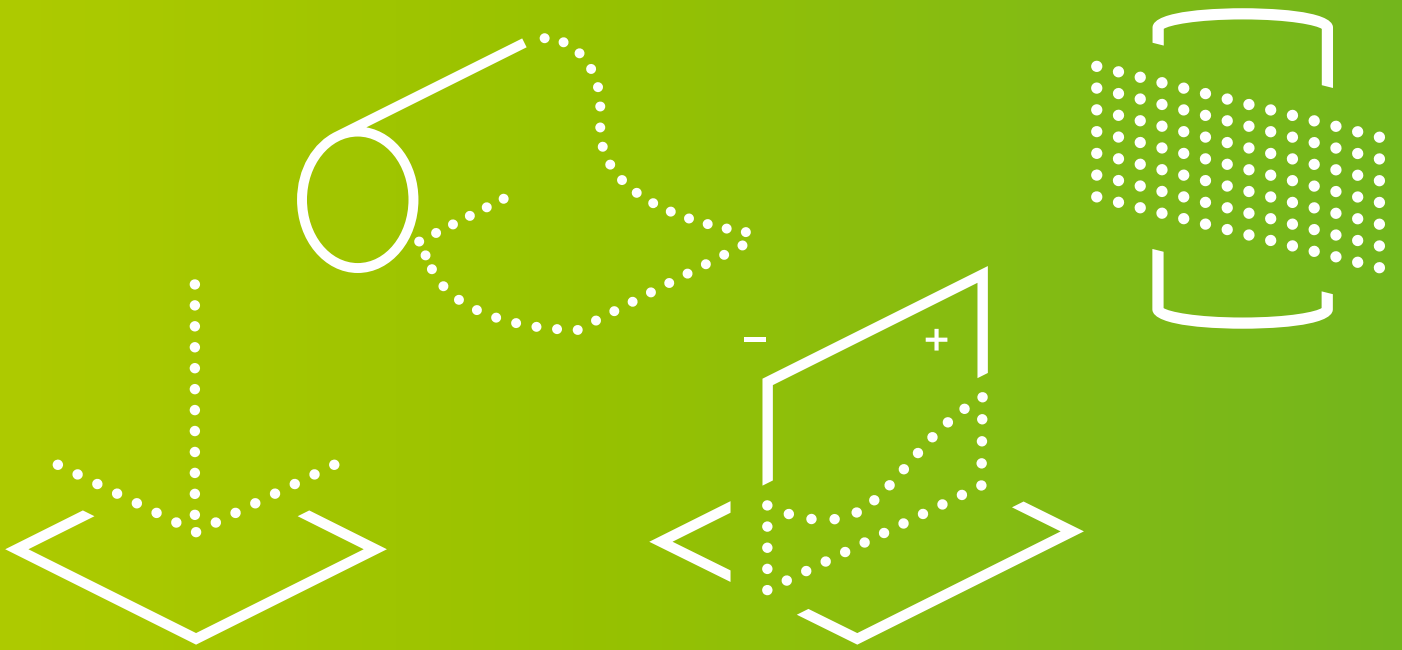


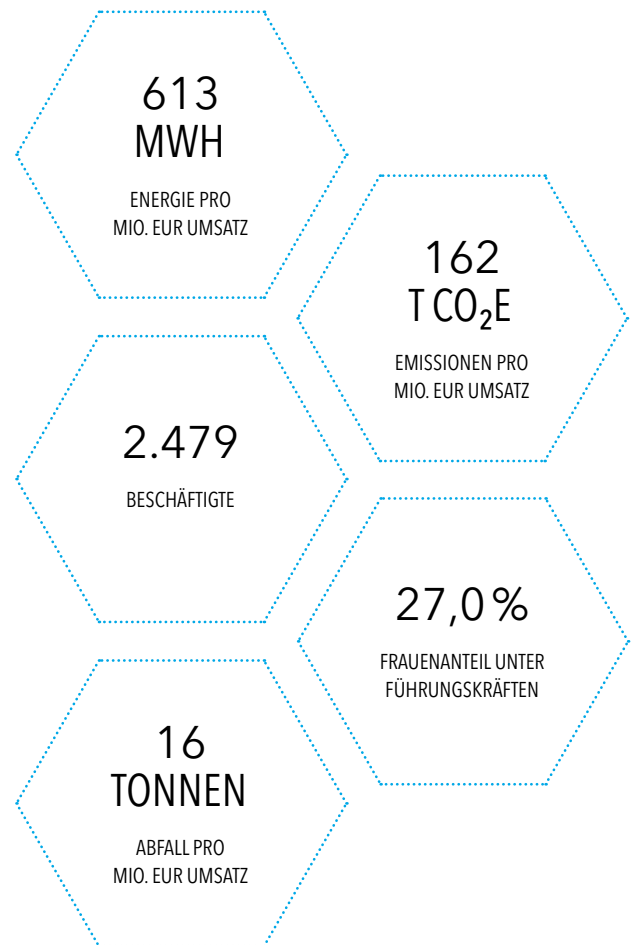
# Engineering Excellence

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2023



# INHALT

<b>Über KAP</b>	<b>3</b>
Kurzvorstellung der Segmente und des Geschäftsmodells	3
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	<b>4</b>
ESG-Strategie und Management	4
Wesentlichkeitsanalyse	4
<b>Corporate Governance</b>	<b>9</b>
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten/Compliance	9
Datenschutz und IT-Sicherheit	12
<b>Beschäftigte</b>	<b>14</b>
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	14
Arbeitsmarkt	16
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	18
<b>Umwelt</b>	<b>20</b>
Energie (und Emissionen)	20
Klimarisiken und -chancen	23
Abfall und gefährliche Stoffe	26
<b>Kunden und Produkte</b>	<b>29</b>
Produktsicherheit/Produktverantwortung	29
Nachhaltige Innovation	30
<b>Lieferkette</b>	<b>32</b>
Lieferantenmanagement	32
<b>Über diesen Bericht</b>	<b>34</b>
Berichtsprofil	34
GRI-Inhaltsindex	35
<b>Kontakt/Impressum</b>	<b>39</b>



# ÜBER KAP

## KURZVORSTELLUNG DER SEGMENTE UND DES GESCHÄFTSMODELLS

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

Die KAP AG ist eine börsennotierte Industrieholding im gehobenen Mittelstand mit Sitz in Fulda. Als Holdinggesellschaft 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 2023, das am 1. Januar 2023 begann und am 31. Dezember 2023 endete, in vier Segmente gegliedert: *engineered products*, *flexible films*, *surface technologies* und *precision components*.

Das Segment *flexible films* ist ein führender Spezialist für gewebeverstärkte Poolfolien und setzt in der Herstellung dabei auf Extrusionsbeschichtung und Kalandrieren. Wir entwickeln, produzieren und vertreiben flexible Folien und Verbundmaterialien für verschiedene attraktive Nischenmärkte und Anwendungsbereiche. Unser Produktportfolio umfasst eine breite Palette von Systemlösungen für technische Abdichtungen, Hightech-Leinwände, Event-Böden, Outdoor-Lamine und hochwertige, designorientierte Membranen für den Pool- und Schwimmbadbau.

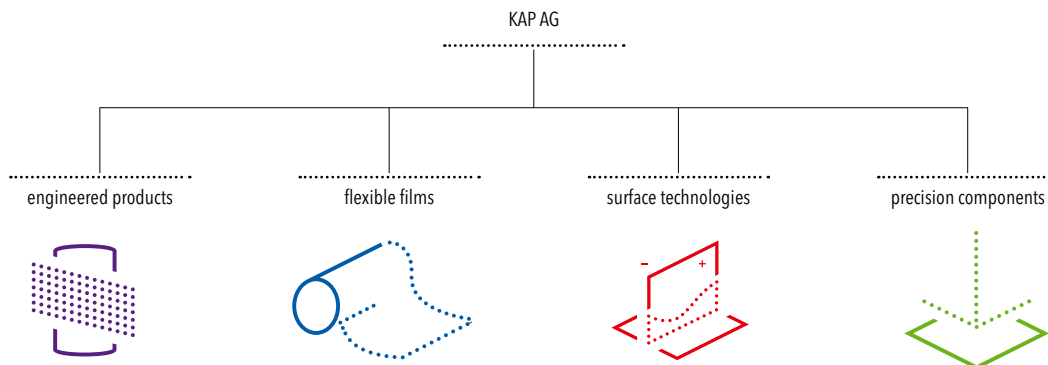
Das Segment *engineered products* entwickelt, produziert und vertreibt technische Textilien. Einsatzbereiche unserer Fäden und Gewebe sind u. a. Antriebsriemen im Automobil- und Landwirtschaftssektor, Luftfedern im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs sowie Textilien für Flachdachmembranen für das Baugewerbe. Darüber hinaus werden unsere technischen Textilien beispielsweise als Festigkeitsträger in Kautschukprodukten wie

Förderbändern und Bremsmembranen oder auch als Trägermaterialien für beschichtete Endprodukte eingesetzt. Unsere Lösungen sind ein wesentliches Element für die geforderte charakteristische Performance in den spezifischen Anwendungsbereichen unserer Kunden.

Das Segment *surface technologies* bietet eine breite Palette von Oberflächenverfahren für metallische Materialien wie Aluminium, Magnesium, Druckguss und Stahl an. Durch innovative technische und chemische Verfahren tragen wir dazu bei, die Produkte unserer Kunden vor Korrosion und Verschleiß zu schützen. Unsere Dienstleistungen finden Anwendung in verschiedenen Branchen wie der Möbelindustrie, der Nahrungsmittelindustrie, dem Maschinenbau, der Elektroindustrie und dem Automotive-Bereich. Wir sind stolz darauf, unseren Kunden hochwertige Oberflächenveredelungslösungen anzubieten, um ihre Produkte langlebiger zu machen.

Das Segment *precision components* entwickelt, produziert und vertreibt hochkomplexe Kunststoff- und Kunststoff-Metall-Verbundteile. Zu unserem Portfolio zählen Zahnräder aus Kunststoff bzw. aus mit Kunststoff umspritzten Metallwellen sowie angrenzende Metallprodukte, die insbesondere in elektronischen und elektromechanischen Spezialantrieben verwendet werden. Ausgewählte Anwendungen für unsere hochpräzisen Zahnräder sind dabei E-Bike- und Automotive-Komponenten im Bereich Komfort und Assistenz, wie elektrische Feststellbremse, elektrische Lenkradverstellung, elektrische Sitzverstellung oder Abdeckungen für Radarsensoren.

Eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells und der Segmente findet sich im Geschäftsbericht 2023.



# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

## ESG-STRATEGIE UND MANAGEMENT

GRI 2-2, 2-3, 2-12, 2-13, 2-25, 2-18, 2-22, 2-23, 2-25, 2-26

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

## WESENTLICHKEITSANALYSE

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

Nach vorausgegangenen Bewertungen der Wesentlichkeit in den Jahren 2017 und 2019 sowie der internen Überprüfung und Anpassung im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir im Berichtsjahr keine erneute Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, sondern nutzen die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2022. In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union sowie die assoziierten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) führen wir im ersten Quartal 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS durch.

Für die Wesentlichkeitsanalyse 2022 haben wir basierend auf internationalen Rahmenwerken wie den Nachhaltigkeitszielen und dem Global Compact der Vereinten Nationen,

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

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

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

Das Thema „Work-Life-Balance“ wurde als Aspekt dem Thema „Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis“ zugeordnet. Im Handlungsfeld „Lieferkette“ lagen alle priorisierten Themen unterhalb des Schwellenwertes. Dennoch haben wir uns entschieden, weiterhin nicht nur aufgrund der gesetzlichen Anforderungen im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), dem KAP seit dem 1. Januar 2024 unterliegt, in einem eigenen Kapitel über die Maßnahmen zur Einhaltung sozialer und Umweltstandards in der Lieferkette zu berichten. Insgesamt ergaben sich somit zehn wesentliche Themen in vier Handlungsfeldern. Diese wurden vom KAP-ESG-Gremium bestätigt.

### Liste der wesentlichen Themen

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

2. Beschäftigte

- Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
- Arbeitsmarkt
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

3. Umwelt

- Energie und Emissionen
- Klimarisiken und -chancen
- Abfall und gefährliche Stoffe

4. Kunden und Produkte

- Produktsicherheit
- Nachhaltige Innovationen

**ESG-Strategie**

Verantwortung und Integrität sind für uns die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre, die Gesellschaft und unsere Beschäftigten entgegenbringen. Deshalb haben wir im Jahr 2022 auf Basis der wesentlichen Themen aus dem Jahr 2019 unsere KAP-ESG-Strategie entwickelt. Wir verfolgen diese mittelfristige Strategie weiter, wenngleich die Wesentlichkeitsanalyse 2022 eine gewisse Verschiebung und Neuordnung der Themen zum Ergebnis hatte. Für unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir 21 strategische und vier übergeordnete Ziele definiert. Jedes Ziel wird durch Maßnahmen konkretisiert, die mit einem Zeitrahmen versehen sind. Fortschritte werden anhand von KPIs gemessen.

	<b>Übergeordnete Ziele</b>	<b>Zeiträumen</b>
Nachhaltigkeitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der ESG-Organisation</li> <li>– Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung</li> <li>– Ausbau des Stakeholder-Dialogs</li> <li>– ESG-Ratings durchführen und stetig verbessern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2022-2024</li> <li>– 2022-2023</li> <li>– 2022</li> <li>– kontinuierlich</li> </ul>
<b>Handlungsfelder</b>	<b>Strategische Ziele</b>	<b>Zeiträumen</b>
Corporate Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Compliance-Management und Kommunikation mit den Segmenten noch weiter ausbauen</li> <li>– Hinweisgebersystem ausbauen und Risiken regelmäßig analysieren</li> <li>– Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch ausweiten</li> <li>– Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen</li> <li>– Code of Conduct erweitern und Umsetzung stets einfordern</li> <li>– Bekenntnis zu und Unterstützung von globalen Wertebündnissen</li> <li>– Datenschutz und Informationssicherheit weiter verbessern und regelmäßig auf die Probe stellen</li> </ul>	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung der Attraktivität von KAP als Arbeitgeber</li> <li>– Diversität bei KAP fördern</li> <li>– Kompetenzentwicklung fördern und Controlling</li> <li>– Interne Karrierechancen fördern und Mitarbeiterbindung</li> <li>– Ausbildung und Bindung von Nachwuchskräften</li> <li>– Gesundheit am Arbeitsplatz bei KAP fördern</li> </ul>	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau des Umweltmanagements und vollständige Erfassung wesentlicher Energie- und Emissionsdaten</li> <li>– Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion des Energieverbrauchs um 20 % bis 2030</li> <li>– Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 25 % bis 2030</li> <li>– Abfallmanagement ausbauen und wesentliche Abfallarten identifizieren</li> <li>– Ausweitung von Recycling bei KAP</li> <li>– Nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden</li> </ul>	bis 2025: Zeitplan auf Ebene der Einzelmaßnahmen
Kunden und Produkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Qualitätsmanagementprozess sicherstellen</li> <li>– Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich verbessern</li> <li>– Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte und Herstellverfahren erweitern</li> </ul>	kontinuierlich
Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten in der Lieferkette einfordern</li> </ul>	2023-2024

## Nachhaltigkeitsmanagement bei KAP

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

Für unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir uns vier übergeordnete Ziele gesetzt:

1. Ausbau der ESG-Organisation
2. Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung
3. Ausbau des Stakeholder-Dialogs
4. ESG-Ratings in den einzelnen Gesellschaften 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 Aufsichtsrat und der Vorstand der KAP AG messen dem Thema Nachhaltigkeit hohe Priorität bei und unterstützen die Umsetzung der KAP-ESG-Strategie in vollem Umfang.

Der erste wichtige Schritt der ESG-Strategie bestand in der Konkretisierung der Verantwortlichkeiten. Ab 2022 wurde Nachhaltigkeit bei KAP entsprechend unserem Ziel, die ESG-Organisation auszubauen, neu organisiert. Wir haben dazu einen Sustainability Manager eingestellt und haben zwei neue Gremien gebildet: das ESG-Gremium und drei Steuerungskreise – jeweils für die Bereiche Environment, Social und Governance.

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

Das ESG-Gremium besteht derzeit aus den Mitgliedern des Vorstands, dem Sustainability Manager von KAP und den Themenbeauftragten der Holding für Human Resources, Umwelt und Compliance.

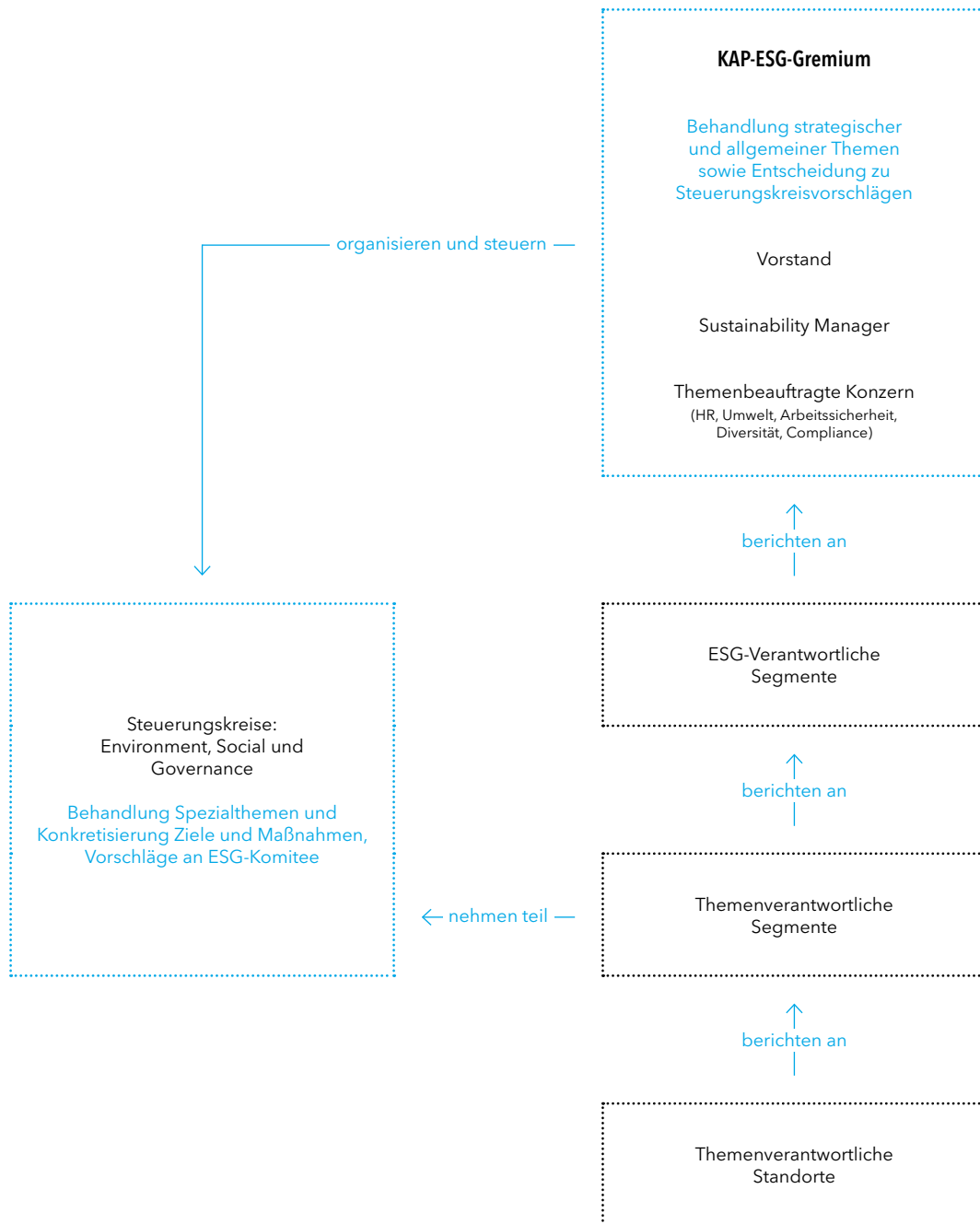
Die Mitglieder setzen sich in regelmäßigen Sitzungen mit der strategischen Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements auseinander und überwachen den Fortschritt der Ziele. Zudem werden Vorschläge und Empfehlungen der Steuerungskreise geprüft und beschlossen. Die Sitzungen werden durch den Sustainability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

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

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

Die Themenverantwortlichen der Segmente organisieren und steuern das zweite Gremium: die Steuerungskreise. Im Jahr 2022 wurde der Steuerungskreis Umwelt eingerichtet. 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-Gremium beschlossen werden.

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



### Transparenz und Stakeholder-Dialog

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

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

Eine besondere Stellung im Dialog mit unseren Stakeholdern nimmt unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Aus diesem Grund haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter auszubauen. Um die erforderlichen Daten erheben zu können, wurden im Rahmen der ESG-Strategie ab 2022 Schritt für Schritt weitere Ansprechpartner an den Standorten benannt und eine systematische Erfassung der monatlichen Energieverbräuche implementiert. Zudem werden wir im Verlauf des Jahres 2024 ein Screening geeigneter Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vorbereiten, um im darauffolgenden Jahr unsere nichtfinanzielle Berichterstattung erstmals extern prüfen zu lassen.

Im Jahr 2022 ist KAP dem UN Global Compact als Mitglied beigetreten und verpflichtet sich zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien. Im Jahr 2023 wurden in den einzelnen Geschäftseinheiten ESG-Ratings erlangt bzw. fortgeschrieben.



# CORPORATE GOVERNANCE

## ETHISCH, GESETZESTREU UND SICHERHEITSBEWUSST HANDELN

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

Vorstand und Aufsichtsrat sind die Hauptverantwortlichen für Corporate Governance. Die Abteilungen Investor Relations und Legal & Compliance tragen die operative Verantwortung. Bei der Umsetzung von guter Corporate Governance orientieren wir uns an den anerkannten Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vorstand und der Aufsichtsrat von KAP geben jährlich diesbezüglich eine Entsprechenserklärung ab, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Eine ausführliche Beschreibung der Corporate Governance bei KAP findet sich im Geschäftsbericht 2023.

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

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

### GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN/COMPLIANCE

GRI 2-9, 2-13, 2-15, 2-16, 2-17, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 206-1

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 gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten und Integrität nicht nachhaltig erfolgreich sein kann. Compliance verstehen wir als die strikte

Einhaltung aller Gesetze, Richtlinien und ethischen Grundsätze im Geschäftsverkehr weltweit auf allen Märkten, in denen wir tätig sind.

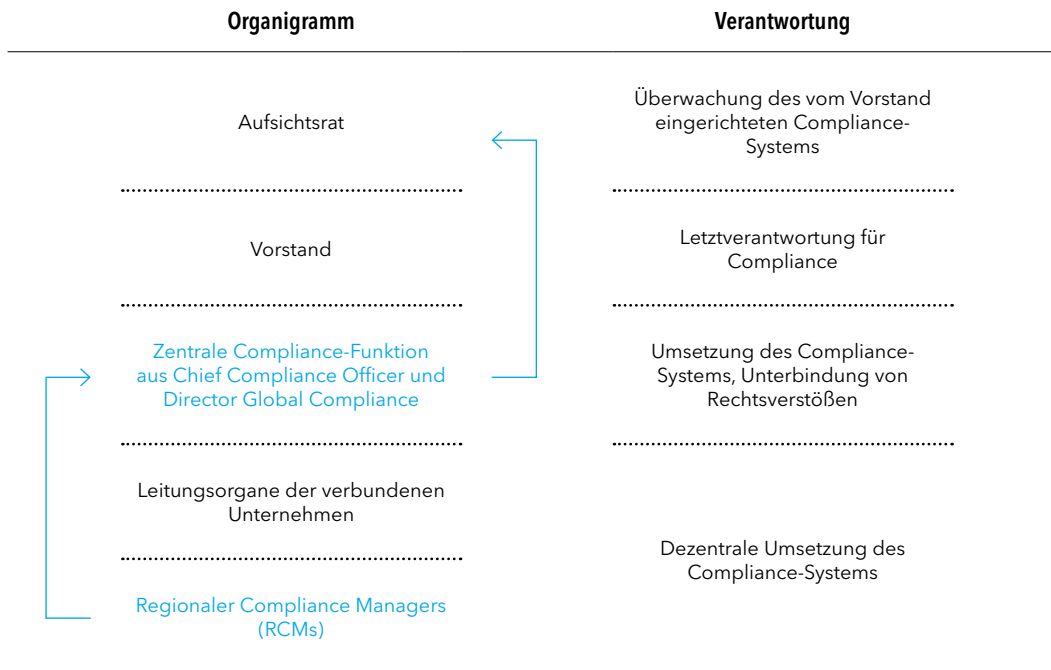
Auf Basis sozialer und moralischer Werte im Umgang mit Beschäftigten, Geschäftspartnern, Gesellschaft und Umwelt sowie der Beachtung aller relevanten (inter-)nationalen Rechtsvorschriften und der Menschenrechte wollen wir die Gesellschaft vor möglichen Schäden bewahren und ethisches und integrires Verhalten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

### Managementansatz

Der Vorstand hat die Gesamtverantwortung für Compliance und das Compliance-Management-System. Der Aufsichtsrat wiederum überwacht das vom Vorstand eingerichtete System. Compliance ist bei KAP dem Vorstandsressort Recht/Compliance zugeordnet und über die Abteilung Legal & Compliance auf Holdingebene unter Leitung des Chief Compliance Officer (cco) und des Director Global Compliance (zusammen: „zentrale Compliance-Funktion“) organisiert. Aufgabe der zentralen Compliance-Funktion ist es, die Compliance im Konzern zu stärken und Compliance-Aktivitäten zu fördern und zu überwachen. Die verantwortlichen Mitarbeitenden in den Segmenten berichten der zentralen Compliance-Funktion gemäß der Compliance-Management-Richtlinie regelmäßig über Fortschritte und Ereignisse. Die Compliance-Management-Richtlinie der KAP AG regelt das Compliance-Management-System von KAP und ihren Tochterunternehmen im In- und Ausland. Sie gilt für alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und vorübergehend Beschäftigten des KAP-Konzerns sowie für externe Dienstleister, die konzernintern eingesetzt sind. Das Compliance-System dient dem Management der rechtlichen und regulatorischen Risiken, die vom Code of Conduct des KAP-Konzerns und anderen, diesen ergänzenden Richtlinien erfasst sind. Insbesondere dient diese Richtlinie dazu:

- die Grundlagen des Compliance-Systems festzulegen und so den Mitarbeitern Rahmenbedingungen und Hilfestellung zu bieten,
- die Strukturen und Berichtswege innerhalb der Compliance-Organisation des KAP-Konzerns darzustellen und die Schnittstellen zu anderen Fachbereichen zu bestimmen und
- die Anforderungen an das aktive Management von Compliance-Risiken und die zugehörigen Prozesse zu beschreiben.

Anlassbezogen sowie einmal pro Woche unterrichtet die zentrale Compliance-Funktion den Vorstand über aktuelle Entwicklungen im Rahmen eines Jour fixe. Auch dem Aufsichtsrat und dem



Prüfungsausschuss werden regelmäßig Stand und Fortschritte berichtet.

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

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

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

- Abdeckung der Standorte durch Compliance-Management-System (CMS) (2023: 100% aller Standorte)
- Anteil der Beschäftigten, die zu Compliance-Themen geschult wurden (2023: 100% Schulungsabdeckung der Beschäftigten durch unser Managementsystem)

**Compliance-Management-System**

Alle Maßnahmen im Bereich Compliance werden über unser Compliance-Management-System organisiert, das wir

kontinuierlich auf neue Gesellschaften ausweiten. Das CMS basiert auf den drei Säulen „Vorbeugen“, „Erkennen“ und „Reagieren“.

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

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

Durch die verbesserte Kommunikation mit den Segmentgesellschaften stellen wir die Umsetzung des CMS sicher. Mit dem CMS können auch Dokumentationen und Anleitungen erstellt werden, damit einzelne Gesellschaften besser voneinander lernen.

### Wertebasierte Führung

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

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

Zur Erreichung des strategischen Ziels, den Code of Conduct zu erweitern und dessen Umsetzung stets einzufordern, wurden verschiedene Maßnahmen formuliert. So wurde beispielsweise der Code of Conduct Ende 2023 um weitere Nachhaltigkeitsthemen erweitert und zum 1. Januar 2024 neu veröffentlicht. Um die Inhalte des Code of Conduct speziellen Umständen anpassen zu können, ist den Segmenten 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 Code of Conduct selbst.

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

### Globale Wertebündnisse

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

Wir werden uns im Jahr 2024 ebenfalls dazu verpflichten, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten und sie in unserer Lieferkette zu vertreten. Wir prüfen darüber hinaus, uns weiteren internationalen Initiativen wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und

Menschenrechte oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen anzuschließen.

### Compliance-Richtlinien

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

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

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

Im Jahr 2023 wurden einige Richtlinien erneut evaluiert und neue Richtlinien eingeführt. Neben den bestehenden Compliance-Richtlinien wurden die Anweisungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, das Hinweisgeberschutzgesetz und die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ausgebaut. Diese wurden teilweise im Laufe des Jahres 2023 (wie z. B. Code of Conduct für Lieferanten, Beschwerdeverfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bei der KAP AG), spätestens aber Anfang 2024 verabschiedet. Mehr zum Thema Menschenrechte ist im Kapitel „Lieferkette“ zu finden.

### Schulung der Beschäftigten

Neben den bestehenden Online-Schulungen zu unterschiedlichen Themen haben wir uns das strategische Ziel gesetzt, die Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch auszuweiten, um die Bedeutung von Compliance, Ethik und Integrität für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenskultur zu vermitteln. Eine der fortlaufenden Maßnahmen sind die regelmäßigen Präsenzschulungen der Beschäftigten. Im Berichtsjahr haben wir den Fokus auf die Sensibilisierung und die Befähigung unserer Mitarbeiter im Umgang mit den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gelegt. Weitere Schulungsthemen waren Anti-Bestechung, Korruptionskontrollen und Sanktionsprüfung.

Im Jahr 2024 wollen wir unser Schulungsangebot noch bedarfsgerechter und zielgruppenspezifischer ausrichten. Die Trainings werden in Form von Workshops, webbasierten Modulen und Videoeinheiten in der jeweiligen Landessprache durchgeführt. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist für unsere Beschäftigten verpflichtend und wird überprüft.

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

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

Wir planen auch, in 2024 die Online-Schulungen um das Thema Lieferkettensorgfaltspflichten zu erweitern und alle Beschäftigten nochmal zu schulen.

Die Geschäftsführungen der KAP-Konzerngesellschaften werden in Form von Präsenzs Schulungen zusätzlich separat zu relevanten Themengebieten geschult. Wie im Strategieprogramm verabschiedet, wurden solche Präsenzs Schulungen im Jahr 2023 risikogruppenspezifisch bzw. bedarfsorientiert auch für den Bereich Einkauf zu den Lieferkettensorgfaltspflichten angeboten.

### **Das KAP-Hinweisgebersystem**

Um auf Compliance-Verstöße aufmerksam zu werden und den Hinweisgebern die Kontaktaufnahme mit einem direkten Ansprechpartner zu ermöglichen, nutzt der KAP-Konzern seit März 2022 ein anonymisiertes elektronisches Hinweisgebersystem mit einer externen Ombudsperson. Das durch die externe Ombudsperson zur Verfügung gestellte System bietet sowohl allen Beschäftigten als auch Dritten wie Lieferanten und Geschäftspartnern die Möglichkeit, sich über die Internetseite der KAP AG in Einklang mit der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Hinweisgeberschutzgesetz an die Compliance-Abteilung zu wenden. Das System wird unter Einhaltung von höchsten IT- und datenschutzrechtlichen Standards betrieben. Es wurde ein Vorstandsbrief an alle Beschäftigten zur Bewerbung des Hinweisgebersystems, zur Sensibilisierung über das Hinweisgeberschutzgesetz und zum konkreten Umgang mit dem System verschickt. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2023 auch ein Beschwerdeverfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz veröffentlicht. Damit soll jeder Hinweisgeber, auch Dritte wie Lieferanten und Geschäftspartner, besser einschätzen können, wie bei der KAP AG mit Hinweisen umgegangen wird.

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

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

Die im Jahr 2023 gemeldeten Compliance-Fälle wurden entsprechend aufgenommen und bearbeitet. Darüber hinaus gab es im Berichtsjahr keine anhängenden Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder von Kartell- und Monopolbildung.

### **Regelmäßige Compliance-Prüfungen sicherstellen**

Mit dem Ausbau des Hinweisgebersystems geht auch der Ausbau von Compliance-Audits und Kontrollmaßnahmen einher. Die Funktionstauglichkeit unseres Gesamtkonzepts zur Vermeidung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit stellen wir durch interne und gegebenenfalls externe Überprüfungen in risikorelevanten Einzelfällen sicher. Auch dies haben wir uns im Rahmen der KAP-ESG-Strategie zum Ziel gesetzt. Im Jahr 2023 wurden im Rahmen der internen Revision neun Audits und Kontrollen durchgeführt.

Die interne Revision wird fortlaufend durchgeführt, unterstützt durch Compliance-Prüfungen. Verdachtsabhängig werden interne Untersuchungen vorgenommen. Im Jahr 2023 wurden im Rahmen der konzernweit durchgeführten Revisionsprüfung und von Compliance-Risk-Assessments elf Gesellschaften auf Compliance-Themen und -Risiken geprüft. Im Jahr 2024 beabsichtigen wir, diese Prüfungen und Assessments fortzusetzen, um weitere Gesellschaften einzubeziehen und daraus resultierende Maßnahmen umzusetzen.

## **DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT**

GRI 3-3, 418-1

### **Managementansatz**

Das wesentliche Thema „Datenschutz und Informationssicherheit“ unterliegt einem gesonderten Managementansatz. Die KAP AG und ihre Segmentunternehmen haben einen externen Konzern-Datenschutzbeauftragten bestellt, der die Einhaltung der gesetzlichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen überwacht. Wir reagieren auf potenzielle Datenschutzverstöße im Rahmen unseres Incident-Management-Verfahrens: Grundsätzlich wird bei einem Verdacht der Datenschutzbeauftragte

eingeschaltet, der gemeinsam mit der Compliance-Abteilung und dem Vorstand den Sachverhalt einordnet. Der aktuelle Stand wird in Form eines monatlichen Management-Summary regelmäßig vorgestellt. Ansprechpartner in den Segmenten und Gesellschaften sind die jeweilige Leitungsebene und die IT-Administration. Dabei folgen wir stets der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – konzernweit, auch in Ländern beziehungsweise Gesellschaften außerhalb der EU.

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

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

- Penetrationstestergebnisse im Vergleich zu den Vorjahren (vier Penetrationstests wurden 2023 durchgeführt, keine Auffälligkeiten)
- Bewertung der Datenschutzprozesse nach DSGVO (2023: Erfüllt, da Ergebnis größer als die benötigten 50%)

### **Datenschutz und Informationssicherheit**

Auch im Bereich Datenschutz haben wir uns ein strategisches Ziel gesetzt und dieses mit konkreten Maßnahmen verknüpft. Um das Ziel zu erreichen, Datenschutz und Informationssicherheit weiter zu verbessern und regelmäßig auf die Probe zu stellen, sind folgende drei Maßnahmen für 2024 geplant:

- 1) Penetrationstests und Sicherheitsüberprüfungen von innen  
Bisherige Penetrationstests bezogen sich auf die von außen erreichbaren Internetanschlüsse der KAP AG und der verbundenen Unternehmen. Zukünftig werden erweiterte Überprüfungen aus dem internen Netzwerk heraus vorgenommen.
- 2) Phishing-Tests  
Es werden in 2024 vier Phishing-Tests für alle aktiven E-Mail-Adressen der KAP AG und der verbundenen Unternehmen durchgeführt.
- 3) Neues Schulungskonzept mit mind. zwei Präsenzschulungen pro Standort
- 4) Vorbereitung von TISAX®-Zertifizierungen

Wegen der Migration der KAP AG und der verbundenen Unternehmen zur Microsoft Cloud wird ein zusätzliches Schulungsprogramm gezielt zur Cloud-Nutzung etabliert.

Eine besondere Rolle spielen regelmäßige Schulungen zu Datenschutz und Informationssicherheit. Über webbasierte Schulungen machen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mit den Anforderungen von Informationssicherheit und Datenschutz vertraut. Ab 2024 wollen wir erweiterte 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.

Trotz guter Schulungen und Systeme kann es zu Verstößen kommen. Im Falle eines meldepflichtigen Verstoßes benachrichtigt der Konzern-Datenschutzbeauftragte die Datenschutzbehörde. Im Berichtsjahr 2023 sind dem KAP-Konzern keine meldepflichtigen Fälle von Verletzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bekannt geworden.

# BESCHÄFTIGTE

## EIN ATTRAKTIVES UND SICHERES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

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

### ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 3-3, 401-1, 405-1, 406-1

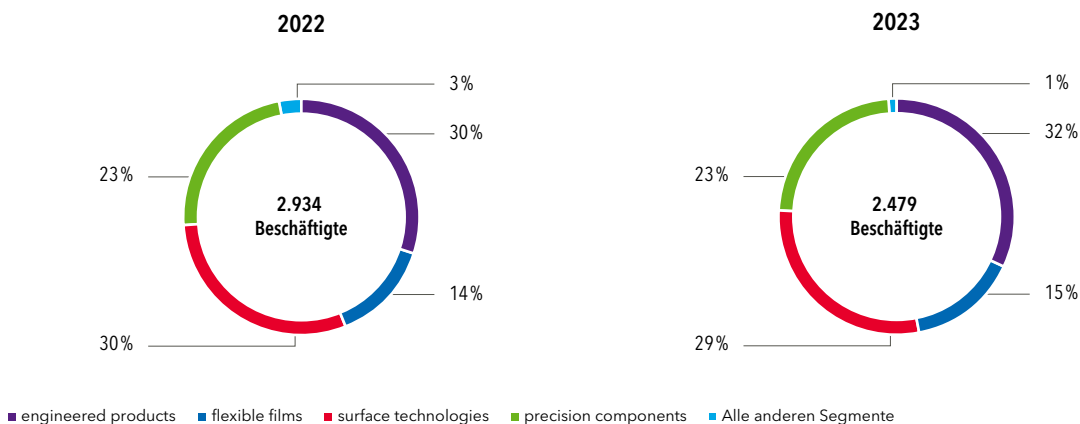
Im KAP-Konzern sorgen 2023 weltweit 2.479 Mitarbeitende (in Headcounts; i. Vj. 2.934 Mitarbeitende) dafür, unsere gesteckten Ziele zu erreichen und nachhaltig erfolgreich am Markt zu sein. Dabei unterstützen uns rund 280 Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmer. Etwa zwei Drittel unserer Beschäftigten sind Arbeiterinnen und Arbeiter, ein Drittel sind Angestellte.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze unserer Belegschaft weiter modernisiert. Nach der Einführung hybrider Arbeitsmodelle während der Corona-Pandemie sind diese heute fest im Arbeitsalltag bei KAP etabliert. Unsere Büroangestellten können neben mobilem Arbeiten auch flexible Arbeitszeitmodelle nutzen, um berufliche und private Bedürfnisse besser in Einklang zu bringen. Im Produktionsbereich liegt unser Fokus auf Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit. Aufgrund der flachen Hierarchien im KAP-Konzern haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich direkt mit Verbesserungsvorschlägen zur Arbeitsplatzgestaltung zu beteiligen und diese zügig umzusetzen.

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

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

Beschäftigte nach Segmenten<sup>1</sup>



<sup>1</sup> In Headcounts.

## Managementansatz

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

Die erfolgreiche Ausgestaltung des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses wird u. a. über die Fluktuationsquote der KAP AG gemessen (2023: 19%). Die Gruppe verzeichnete auch im Jahr 2023 mit 659 Neueinstellungen ein hohes Niveau an Eintritten. Knapp ein Drittel der Neuzugänge waren Frauen. Am Alter gemessen waren 36% der Eintritte Personen unter 30 Jahren, 45% Personen zwischen 30 und 50 Jahren und 19% Personen über 50 Jahre. Im Jahr 2023 waren 83% der Austritte arbeitnehmerseitige Kündigungen.

### Fluktuation<sup>1</sup>

	2023	2022	Veränderung (in %)
Eintritte	659	530	24
Austritte	467	387	21
Fluktuationsquote <sup>2</sup> (in %)	19	16	13

<sup>1</sup> In Headcounts.

<sup>2</sup> Berechnung nach Schlüter-Formel.

Bei KAP herrscht ein dezentraler Ansatz in der operativen Personalarbeit vor. Viele konkrete Entscheidungen werden auf Segment-, Gesellschafts- oder Standortebene getroffen. In jedem Segment sind Personalverantwortliche bestimmt, mit denen ein permanenter Austausch stattfindet. Zudem findet jährlich ein HR-Meeting statt sowie monatlich ein virtueller HR-Round-Table. So entsteht ein aktives Netzwerk, um Prozesse zu verbessern, Know-how zu erweitern und Ideen zu teilen. International wurden die HR-Funktionen ausgebaut und durch Mitarbeitende mit einschlägiger HR-Expertise verstärkt.

Durch die Personalverantwortlichen der Segmente sowie weitere Verantwortliche auf Gesellschaftsebene erfolgt die Steuerung der Personalarbeit und Umsetzung der Personalstrategie. Ihnen steht ein Instrumentarium an Richtlinien, Verfahrensanweisungen und Betriebsvereinbarungen unterstützend zur Verfügung. Einzelne Vertreter der Segmente oder Gesellschaften nehmen gegebenenfalls themenbezogen beratend am ESG-Gremium teil. Dabei sind die Themen Diversität, Inklusion und Menschenrechte fester Bestandteil der Agenda des Gremiums.

## Gute Arbeit bei KAP

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

Um die Attraktivität von KAP als Arbeitgeber weiter zu steigern, haben wir seit 2022 die Flexibilisierung bürogebundener Arbeitsplätze erhöht und hybride Arbeitsmodelle eingeführt. Diese werden von den Mitarbeitenden sehr geschätzt und ermöglichen uns, auch überregional erfolgreich zu rekrutieren. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Pflege von Angehörigen zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitenden alternative Arbeitskonzepte an, wie z.B. Teilzeitmodelle. Einige Gesellschaften bezuschussen zur Unterstützung von Familien mit jungen Kindern z.B. Kindergartenplätze.

An vielen unserer Standorte führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, um die Zufriedenheit der Beschäftigten zu messen und Handlungsfelder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuleiten.

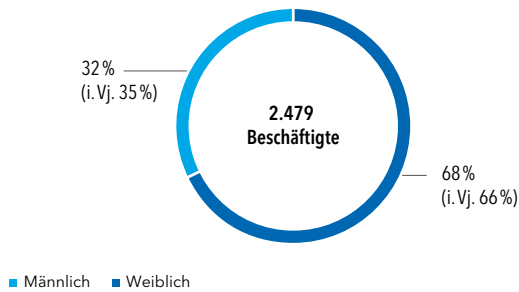
## Diversität, Chancengleichheit und Mitbestimmung

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

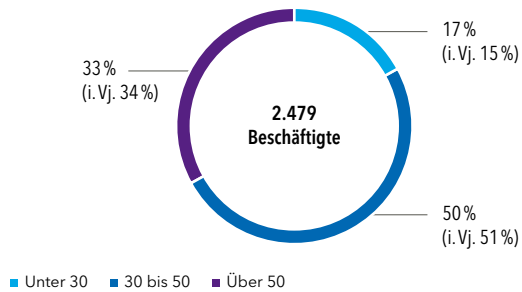
Bei KAP werden alle ungeachtet der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder des Alters gleichbehandelt. Im Jahr 2023 wurden keine Beschwerden über Diskriminierung, z.B. über das anonyme Hinweisgebersystem, gemeldet. Dementsprechend gab es auch keine Fälle von Diskriminierung, aufgrund derer im Berichtsjahr Maßnahmen ergriffen wurden.

KAP ist divers aufgestellt. An den einzelnen Standorten werden Mitarbeitende aus durchschnittlich fünf unterschiedlichen Nationen beschäftigt. Über 60% der arbeiten sind an europäischen Standorten. Weiterhin sind über 20% der Mitarbeitenden für Gesellschaften in Asien und im Nahen Osten tätig. 11% der Beschäftigten erbringen ihre Leistung an amerikanischen Standorten. KAP bietet Möglichkeiten, individuelle Karrierechancen auch länderübergreifend wahrzunehmen, z.B. durch zeitlich begrenzte wie auch dauerhafte Tätigkeiten im Ausland.

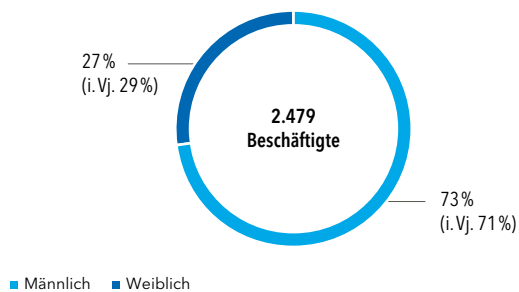
Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht<sup>1</sup>



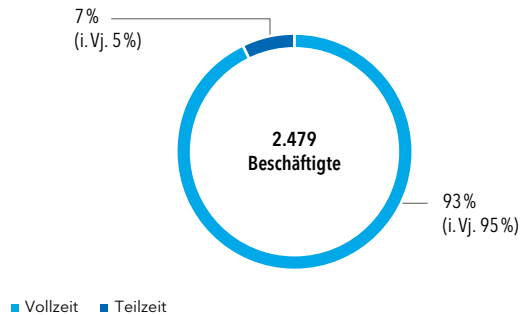
Zahl der Beschäftigten nach Alter<sup>1</sup>



Anteil Frauen in Führungspositionen<sup>1</sup>



Beschäftigte in Voll- und Teilzeit<sup>1</sup>



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

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

Im Jahr 2023 waren 27% der Führungspositionen im KAP-Konzern mit Frauen besetzt. Damit liegt dieser Anteil leicht unter dem Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten von 32%.

Gute Arbeitsbedingungen sind auch von einem fairen Gehalt und von der Chance zur Mitbestimmung abhängig. Wir bieten sowohl unseren Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitenden attraktive Gehälter und Gesamtvergütungspläne. Insbesondere Positionen mit weitreichender Verantwortung haben eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente. Weitere variable Vergütungsbestandteile werden eingesetzt, um Mitarbeitende zu motivieren und herausragende Leistungen zu belohnen. Die Höhe der Vergütungen setzen wir in Hinblick auf marktübliche Benchmarks oder unter Berücksichtigung von teilweise bindenden Tarifvereinbarungen fest. Zudem legen wir Wert auf betriebliche Mitbestimmung und Beteiligung. In vielen Gesellschaften sind Arbeitnehmervertretungen vorhanden, die in Entscheidungsprozesse eingebunden werden und mit denen die zuständigen Leitungsfunktionen in

engem Austausch stehen. Im Falle von Fragen, Hinweisen oder Problemen können sich die Mitarbeitenden an verschiedene Kontaktstellen wenden, darunter Arbeitnehmervertretungen und lokale Personalabteilungen, oder auch anonyme Meldungen über eigens dafür vorgesehene Briefkästen einreichen.

## ARBEITSMARKT

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

In einigen Ländern, unter anderem in Deutschland, herrschen herausfordernde Bedingungen bei der Anwerbung von Arbeitskräften. Mit der Veränderung des Arbeitsmarktes hin zu einem ausgesprochenen Arbeitnehmermarkt beobachten wir eine stärkere Wechselwilligkeit von Fachkräften, die das während der Corona-Pandemie vorherrschende Sicherheitsbedürfnis abgelöst hat. Durch den konsequenten Fokus auf die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen, die gezielte Kompetenzförderung bei den Mitarbeitenden sowie das Aufzeigen von Karrierechancen gelingt es KAP, eine starke Bindung der Beschäftigten zum



Unternehmen zu schaffen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass sich die Beschäftigten mit Begeisterung und Engagement ständig wechselnden Aufgaben stellen, neue Lösungen finden und diese erfolgreich umsetzen können.

Im Rahmen unserer ESG-Strategie verfolgen wir drei Ziele in den Bereichen Mitarbeiterbindung, -gewinnung sowie Aus- und Weiterbildung:

1. Kompetenzentwicklung fördern und das Controlling verbessern
2. Interne Karrierechancen fördern und Mitarbeiterbindung
3. Ausbildung und Bindung von Nachwuchskräften

### Managementansatz

Strategisch steuert der Bereich Human Resources auf Konzern-ebene das Thema in enger Abstimmung mit dem Vorstand und den Segmentverantwortlichen. Hier werden die übergeordneten Strategien entwickelt sowie Employer-Branding-Initiativen zur Positionierung von KAP als attraktivem Arbeitgeber gesteuert. Dabei richten wir unseren Fokus nicht nur auf die zielgruppen-genaue Ansprache und Gewinnung von externen Kandidatinnen und Kandidaten, sondern setzen auch Initiativen zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um. Die operative Personalarbeit über den gesamten Mitarbeiter-Lebenszyklus, d. h. von der Einstellung über die Aus- und Weiterbildung und Förderung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird davon abgeleitet und hauptsächlich durch Personalverantwortliche auf Segment- und Gesellschaftsebene durchgeführt. Die HR-Expertinnen und -Experten vor Ort nutzen die lokalen Arbeitsmarktkennnisse und Netzwerke, um die strategischen Personalziele zu realisieren.

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

- Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Beschäftigtem 2023: 22 (i. Vj. 28 Stunden)
- Anteil Führungskräfte aus eigenen Reihen 2023: 28 % (i. Vj. 33 %)

### Controlling und Kompetenzentwicklung

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

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

Gute Managementstrukturen und eine verlässliche Datenbasis sind Grundlage einer erfolgreichen Personalstrategie und des damit verbundenen Controllings. Im Berichtsjahr wurde die Digitalisierung von HR-Prozessen weiter ausgebaut und vorhandene Softwarelösungen wurden weiteren Standorten zugänglich gemacht. Zudem haben wir Prozesse vereinheitlicht und Anforderungen an neue digitale Lösungen definiert. Für 2024 stehen die nächsten Meilensteine bei dem Thema an.

Das im Jahr 2022 begonnene Projekt zur Einführung einer modularen HR-Software wurde auch im Berichtsjahr mit einem funktionsübergreifenden Projektteam fortgesetzt. Damit können wir wesentliche Personalprozesse automatisieren und schaffen somit Ressourcen für mehr qualitative Personalarbeit. Durch neue Reporting-Möglichkeiten sowie vereinfachte Datenerfassung und -analyse soll die Wirksamkeit unserer Personalprozesse besser gemessen werden können. Auch für Mitarbeitende sollen die digitalen Tools Vorteile im Arbeitsalltag schaffen und Benefits greifbar machen.

Es liegt in unserem eigenen Interesse, dass Beschäftigte ihre berufliche Entwicklung bei uns fortsetzen und ihre Kenntnisse und Qualifikationen individuell und im Einklang mit unseren Unternehmenszielen erweitern. Dazu können sie aus einem umfangreichen Angebot von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wählen. Das Spektrum reicht dabei von internen Schulungen und Workshops zu Qualitätsthemen, Arbeitssicherheit, IT Security und Cybersicherheit über Sprachkurse, Fachseminare, Zertifizierungskurse, Techniker- und Meistertrainings bis hin zu Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung (Training und Coaching). Dabei greifen wir auf interne und externe Referenten sowie Fortbildungsinstitute zurück. Für die Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter stehen auch sogenannte „On the Job“-Schulungsangebote zur Verfügung. Im Berichtsjahr 2023 fielen ca. 22 Weiterbildungsstunden pro Beschäftigten bei KAP an.

Wir nutzen die jährlichen Feedbackgespräche, um die Entwicklung unserer Beschäftigten zu begleiten und zu gestalten. Im Jahr 2023 wurde mit rund 51 % der Beschäftigten ein Feedbackgespräch geführt. Im Rahmen von jährlichen Personalgesprächen oder individuellen Zielvereinbarungen werden Entwicklungspotenziale, Zielsetzungen und Weiterbildungsmöglichkeiten besprochen.

Auch für eine eigenmotivierte Fortbildung unserer Beschäftigten sind Strukturen etabliert, etwa in Form von (partiellen) Kostenübernahmen, die nach Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen von KAP gewährt werden. Hat eine Fortbildung einen direkten Bezug zur Tätigkeit oder bereitet sie auf eine weiterführende Tätigkeit vor, sind das die besten Chancen für eine Arbeitgeberförderung. Viele Weiterbildungsangebote werden nicht nur finanziell unterstützt: Die Beschäftigten können auch Arbeitszeit zur Weiterbildung nutzen.

### Führungskräfte

Gute Führungskräfte sind für die zielgerichtete Unternehmenssteuerung eine Grundvoraussetzung. Einerseits gewinnen wir unseren Führungsnachwuchs von dualen Hochschulen, Fachhochschulen oder Universitäten. Hierbei setzen wir auf enge und oft langjährige Kooperationen. 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 Jahr 2025 wollen wir im Rahmen der ESG-Strategie mindestens 20% der neuen Führungskräfte aus eigenen Reihen rekrutieren. Der Anteil der selbst entwickelten Führungskräfte lag 2023 bei 28%.

### Mehr ausbilden

Nach wie vor verfolgen wir das strategische Ziel, mehr Menschen auszubilden und diese nach Abschluss ihrer Ausbildung möglichst zu übernehmen. Allerdings wird es zunehmend herausfordernder, junge Menschen für Ausbildungsberufe zu begeistern. Deshalb präsentieren wir unser Unternehmen mit seinen Berufsfeldern auf Ausbildungsmessen, um dort gezielt Schülerinnen und Schüler sowie Studierende anzusprechen. Zudem prüfen wir laufend das Angebot neuer Ausbildungs- und Studiengänge, um in zukunftsträchtigen Berufsfeldern eigene Nachwuchskräfte auszubilden. Aktuell können an unseren deutschen Standorten Auszubildende unter 14 Ausbildungsberufen und drei dualen Studiengängen wählen.

Eine berufsbezogene Ausbildung findet in vielen Unternehmen des KAP-Konzerns statt. Die Ausbildungsberufe sind im kaufmännischen, technischen und verfahrenstechnischen Bereich angesiedelt. Darüber hinaus werden Ausbildungswege im IT- und Elektrobereich angeboten. An einigen deutschen Standorten können Ausbildungen für Spezialberufe absolviert werden, die nur von wenigen anderen Unternehmen angeboten werden.

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

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

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

### Managementansatz

Wir verfolgen einen konzernweiten Ansatz bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, dessen Steuerung und Umsetzung in den Segmenten und Tochtergesellschaften aktuell dezentral erfolgt. Durch unser neu aufgebautes ESG-Gremium sollen künftig strategische Fragen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erörtert werden. Das operative Management des Themas Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt in den einzelnen Gesellschaften.

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

Gesundheit und Sicherheit fördern wir durch das Gesundheitsmanagement sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien, die wir auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und der spezifischen Anforderungen an unserer einzelnen Tochtergesellschaften aufgestellt haben. Wir halten alle relevanten gesetzlichen Anforderungen auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene ein. Erfolge bei der Umsetzung unserer KAP-ESG-Strategie werden unter anderem über folgende KPIs gemessen:

- Abdeckung der Standorte durch ein ISO-45001-zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit (2023: 14 %)
- Anzahl arbeitsbedingter Unfälle (2023: 64 (i. Vj. 92))

### Arbeitssicherheit und Managementsysteme

Potenzielle Gefahrensituationen, die in den KAP-Unternehmen auftreten können und die es zu verhindern gilt, sind unter anderem Unfälle an Maschinen und in Zusammenhang mit innerbetrieblichem Transport oder Unfälle mit Gefahrstoffen. Um solche Gefahrensituationen auszuräumen, haben wir uns im Rahmen der ESG-Strategie das Ziel gesetzt, die Arbeitssicherheit bei KAP zu fördern und zu erhöhen. Wir wollen die Abdeckung durch Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an den Standorten fördern und ausweiten. Im Jahr 2023 waren ein Standort im Segment *flexible films* und zwei Standorte im Segment *engineered products* zertifiziert. In den kommenden Jahren ist die Zertifizierung nach ISO 45001 (Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) an weiteren relevanten Standorten geplant. Aktuell sind 14 % 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. Wir arbeiten weiterhin 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 2023 verzeichneten wir 64 (i. Vj. 92) dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen beziehungsweise eine Rate von 3,1 (i. Vj. 4,2) Unfällen auf 200.000 Arbeitsstunden. Wie im Vorjahr gab es weltweit keine arbeitsbedingten Todesfälle.

**Arbeitsbezogene Unfälle und Krankheitsfälle**

	2023			2022		
	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate <sup>1</sup>	Arbeitsbedingte Unfälle	Arbeitsbedingte Krankheitsfälle	Unfallrate <sup>1</sup>
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>3,1</b>	<b>92</b>	<b>28</b>	<b>4,2</b>
engineered products	7	0	1,0	24	6	3,2
flexible films	19	1	6,8	35	11	13,9
precision components	13	0	3,1	13	5	3,9
surface technologies	25	11	3,8	20	6	3,0

<sup>1</sup> 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.

Durch die fortlaufende Förderung von Arbeitsplatzeinweisungen und -ergonomie lassen sich weitere Unfälle und gesundheitliche Probleme verhindern.

**Ergonomie und Gesundheitserhalt**

Unser strategisches Ziel, die Gesundheit und Ergonomie bei KAP zu fördern, setzten wir im Jahr 2023 durch eine Fülle von Maßnahmen um. Darunter fielen z. B. die Ausrichtung der Arbeitsplätze an arbeitsergonomischen Kriterien und die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen, aber auch arbeitgebergestützte Versicherungen,

Sportförderung oder das Angebot betrieblicher Impfungen. Um der großen Bedeutung der psychischen Gesundheit Rechnung zu tragen, wurden Awareness-Trainings zum Thema psychische Belastung und Depression angeboten. Wo erforderlich, führen wir im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit unseren Beschäftigten Krankenrückkehrgespräche durch. In besonderen Fällen erfolgt bei Bedarf ein Wechsel innerhalb des Unternehmens, damit eine andere Tätigkeit aufgenommen werden kann.

Es werden bereits lokal an vielen Standorten Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte durchgeführt. Dies haben wir bis Ende 2023 ausgebaut und setzen es im laufenden Jahr weiter fort. Im Rahmen dieser Vorsorge-Check-ups soll die Gesundheit erhalten werden. Für unsere Führungskräfte bieten wir Gesundheits-Check-ups in Zusammenarbeit mit dem renommierten Helios Prevention Center an. In zunehmendem Maße führen unsere Unternehmen ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement ein und bieten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Dies umfasst etwa Firmensport-Angebote oder das kostenlose Angebot gesunder Lebensmittel an verschiedenen Standorten.

# UMWELT

## KLIMA SCHÜTZEN UND UMWELT BEWAHREN

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

### Managementansatz

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

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

In den Segmenten ist das Thema Umwelt klar durch Managementsysteme strukturiert. Alle Standorte sind nach den Managementsystemen ISO 14001 und viele nach ISO 50001 zertifiziert: Im Segment *surface technologies* weisen beispielsweise alle Standorte eine ISO 14001:2015-Zertifizierung auf. Alle deutschen Standorte sind darüber hinaus nach ISO 50001:2018 zertifiziert. Das Segment *precision components* ist ebenso zu großen Teilen durch eine ISO-50001-Zertifizierung abgedeckt.

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* sind Lieferanten zu einer Selbstauskunft verpflichtet, die auch die Themen Umwelt und Energiemanagement abfragt.

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

### ENERGIE (UND EMISSIONEN)

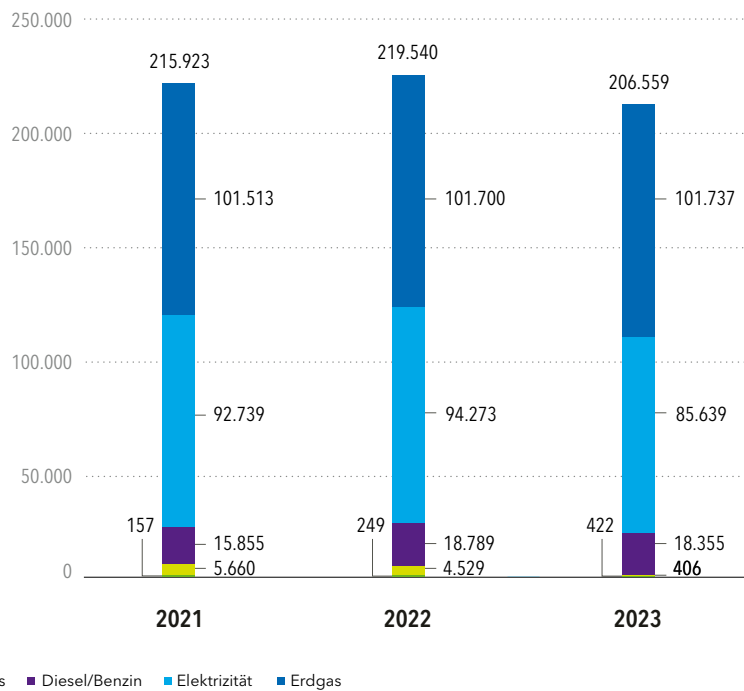
GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Klimaschutz spielt eine immer größere Rolle – so auch bei KAP. Wir arbeiten stetig daran, Energie und CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen und so Verantwortung für die globalen Klimaziele zu übernehmen. Als Teil unserer ESG-Strategie wurden drei Ziele mit einem breiten Katalog von Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs und der Emissionen entwickelt:

1. Ausbau des Umweltmanagements und vollständige Erfassung wesentlicher Energie- und Emissionsdaten
2. Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion des Energieverbrauchs um 20% bis 2030
3. Vermeidung und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 25% bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2021

Wir werden unser konzernweites Management und die Datenerfassung deutlich ausweiten. 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.

### Energieverbrauch in MWh<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfishbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

### Managementansatz

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

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

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

- Megawattstunden Energieverbrauch pro Tonne Materialeinsatz (2023: 4,8 MWh/t – ohne Segment *surface technologies*\*)

- Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente pro Tonne Materialeinsatz (2023: 1,2 t CO<sub>2</sub>e/t – ohne Segment *surface technologies*\*)
- Megawattstunden Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz (2023: 613 MWh/Mio. EUR)
- Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>e) pro Mio. EUR Umsatz (2023: 162 t CO<sub>2</sub>e/Mio. EUR)
- Abdeckung Standorte durch ISO-14001-Zertifizierung (2023: 100 %)
- Abdeckung Standorte durch ISO-50001-Zertifizierung (2023: 48 %)

\* Im Segment *surface technologies* ist die Produktionsmenge nicht in Tonnen messbar, sondern in dm<sup>2</sup>.

### Bessere Energieperformance

Um das Management auszubauen und die Datenerfassung auszuweiten, haben wir den Steuerungskreis Umwelt etabliert. Seit Mitte 2022 tagt dieser alle zwei Wochen für die beiden energieintensivsten Segmente *engineered products* und *surface technologies*. In den Sitzungen des Steuerungskreises werden regelmäßig die aktuellen und auch die zukünftigen Maßnahmen evaluiert. Zum Beispiel wurde 2023 zusammen mit den Segmenten festgelegt, wie die Energieziele den einzelnen Standorten kommuniziert werden können. Ebenso wurde die

Ermittlung der Scope-3-CO<sub>2</sub>-Emissionen auf den Weg gebracht. Zudem werden notwendige Begriffsdefinitionen als Basis der weiteren Arbeit festgelegt. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr eine gemeinsame interne Emissionsberichterstattung der Standorte für Scope-1- und Scope-2-Emissionen eingeführt. Derzeit wird an ersten Standorten in den Segmenten *engineered products* und *surface technologies* ein automatisches Scope-3-Emissions-Reporting entwickelt und implementiert.

Auch die Benennung des Sustainability Manager zum 1. Juli 2022, der die Themen Umwelt, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energieeffizienz verantwortet, zahlt auf dieses Ziel ein. Er unterstützt die Segmente und Standorte dabei, nicht nur die Datenerfassung der Scope-1 und Scope-2-Emissionen weiterzuentwickeln, sondern auch, das Scope-3-Reporting Schritt für Schritt aufzubauen.

#### Energieverbrauchskategorien nach Quelle

in MWh	2023	Veränderung (in %)	2022	2021	Veränderung aktuelles Jahr ggü. Basisjahr 2021 (in %)
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>206.559</b>	<b>-6</b>	<b>219.540</b>	<b>215.924</b>	<b>-4</b>
<b>Stromnutzung</b>	<b>85.639</b>	<b>-9</b>	<b>94.273</b>	<b>92.739</b>	<b>-8</b>
Aus erneuerbaren Quellen	29.937	-8	32.657	30.038	0
Aus nicht erneuerbaren Quellen	55.702	-10	61.616	62.701	-11
<b>Erdgasnutzung</b>	<b>102.143</b>	<b>-4</b>	<b>106.229</b>	<b>107.173</b>	<b>-5</b>
Aus erneuerbaren Quellen (Biogas)	406	-91	4.529	5.660	-93
Aus nicht erneuerbaren Quellen	101.737	0,0	101.700	101.513	0,2
<b>Heizölnutzung</b>	<b>18.355</b>	<b>-2</b>	<b>18.789</b>	<b>15.855</b>	<b>16</b>
Aus erneuerbaren Quellen	11	22	9	8	38
Aus nicht erneuerbaren Quellen	18.344	-2	18.780	15.847	16
<b>Fernwärmenutzung</b>	<b>422</b>	<b>69</b>	<b>249</b>	<b>157</b>	<b>169</b>

<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfischbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

#### Effizienz in den Segmenten

Bei *surface technologies* wird die Umstellung der Beleuchtungsmittel auf LED weiter vorangetrieben. Zudem werden neue Zähler zur Verbesserung der Messqualität eingebaut, Heißlufttrockner werden auf moderne Vakuumtechnik umgestellt, Kompressoren werden erneuert und der Standardluftdruck soll verringert werden. Diese und weitere Maßnahmen leiten sich aus den regelmäßig durchgeführten Energieaudits im Segment ab. Auch durch Schulung zu den Themen Qualität, Energie und Umwelt im Rahmen von Beschäftigten-Qualifizierungstagen werden weitere Verbesserungen erzielt. Pro Mio. EUR Umsatz fielen 1025 MWh Energieverbrauch an (+8% ggü. Vj.). Der Anstieg resultiert aus der Inbetriebnahme eines neuen Standortes in Jasper, Alabama, USA.

Bei *engineered products* werden – im Rahmen des Umweltprogramms – Energieeffizienz und Emissionsminderung bei neuen Investitionen stets berücksichtigt. Zur Verringerung der Energieverbräuche wird die fortschreitende Umstellung auf LED und der permanente Austausch alter Motoren gegen neuere mit höherer Energieeffizienz genutzt. Im Jahr 2023 wurden pro Mio. EUR Umsatz 812 MWh Energie verbraucht (+25% ggü. Vj.). Die Ursache für die erhöhte Energieintensität lag an einer geringeren Auslastung an einigen Standorten. Die neu lancierte Initiative „Integrierte Excellence“ (INEX) stößt seit 2023 einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an.

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. Das Segment *flexible films* verbrauchte je Mio. EUR Umsatz 300 MWh Energie (+27 % ggü. Vj.). Da im Jahr 2023 drei weniger energieintensive Standorte verkauft wurden, erhöhte sich die mittlere Energieintensität des Segments durch die verbleibenden energieintensiveren Standorte.

*precision components* prüft jährlich über ein Managementreview Fortschritte des strategischen Umweltprogramms und legt neue Maßnahmen fest. Die Segment-Energierichtlinie schreibt vor, nicht nur die gesetzlichen Anforderungen des Energiemanagements zu erfüllen, sondern darüber hinaus die Energieleistung kontinuierlich zu verbessern. Die Hallenbeleuchtung der Fertigung des Dresdner Werkes und die Standortbeleuchtung bei Gear Motion in Ehingen wurden im Berichtsjahr weiter auf LED umgestellt – damit ist die vollständige Umstellung abgeschlossen. Bebusch Hungária fördert das Umwelt- und Energiebewusstsein der Belegschaft durch eine monatliche Informationszeitung. An den Standorten finden Schulungen zu umweltrelevanten Themen statt und Beschäftigte, die im Rahmen des Vorschlagsmanagements Ideen zur Verbesserung der Umweltleistung unterbreiten, werden finanziell belohnt. Der Energieverbrauch pro Mio. EUR Umsatz lag im Segment im Jahr 2023 bei 225 MWh (–13 % ggü. Vj.).

Im Berichtsjahr wurden für alle Segmente in den Steuerungskreisen Umwelt und Governance Einkaufskriterien erarbeitet, welche die Energieeffizienzkriterien berücksichtigen.

## KLIMARISIKEN UND -CHANCEN

[GRI 3-3](#), [302-1](#), [302-3](#), [302-4](#), [305-1](#), [305-2](#), [305-3](#), [305-4](#), [305-5](#)

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

### Managementansatz

Die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken werden bei der KAP AG neben strategischen, operativen, finanziellen und Compliance-Risiken über das konzernweite Risikomanagementsystem erfasst. Das Chancen und Risikomanagement ist grundsätzlich dem Vorstand unterstellt. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden im ESG-Gremium gesteuert und überwacht.

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

Das Umweltmanagement umfasst eine Reihe relevanter Regelungen, um Umwelt- und Klimarisiken zu minimieren. An allen Produktionsstandorten ist eine Zertifizierung nach ISO 14001 erfolgt. Entsprechende Organisationseinheiten sorgen an den jeweiligen Standorten dafür, dass die geltenden Regelungen und Gesetze eingehalten werden und identifizieren kontinuierlich weitere technische Möglichkeiten zur Begrenzung von Umwelt- und Klimarisiken. Ein Handlungsfeld ist beispielsweise die Verbesserung der Energieeffizienz der Produktionsanlagen. An allen Standorten wird das Thema Energie aktiv gemanagt. Rund die Hälfte der Standorte ist zudem vollständig nach ISO 50001 zertifiziert.

Seit 2023 schreibt die Reise- und Geschäftswagenrichtlinie die bevorzugte Verwendung von emissionsarmen Elektroautos vor. Auch hierdurch sollen 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.

### Beitrag zum Klimaschutz

Die Segmente setzen viele weitere Maßnahmen zur Minderung von Emissionen um oder planen sie im Rahmen der ESG-Strategie für die kommenden Jahre. Das Segment *surface technologies* bezieht bereits jetzt Wärme nicht nur konventionell, sondern setzt auch auf deutlich umweltfreundlichere Wärmeerzeugung aus Biogas. Im Jahr 2023 gab es einen Engpass am Markt für Biogas am betreffenden Standort. Dieser führte dazu, dass der Anteil der Biogasnutzung kleiner wurde. Jedoch soll in den Folgejahren die Biogasversorgung wieder erhöht werden. Zur umweltfreundlichen elektrischen Betankung der Geschäftswagen werden teilweise an den Standorten separate Photovoltaik-Flächen installiert. Inklusive des neuen Standortes in Jasper, Alabama, USA, kommen insgesamt bei *surface technologies* pro Mio. EUR Umsatz 277 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) zusammen (+4 % ggü. Vj.).

Am Standort Landim, Portugal, des Segments *engineered products* wurde 2023 eine große Photovoltaik-Anlage mit mehr als 3.600 Photovoltaik-Paneelen und einer Maximalleistung von 1,7 MWp installiert. Am Standort Hessisch Lichtenau prüfen wir derzeit den Aufbau einer Photovoltaik-Anlage. Zudem wurde die interne Logistik inzwischen vollständig auf Elektrostapler umgestellt, die beim bestehenden Grünstrombezug keine CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen. Pro Mio. EUR Umsatz des Segments entstehen 193 t CO<sub>2</sub>e (+31 % ggü. Vj.). Die Ursache für den signifikanten Anstieg liegt in der Teilauslastung einiger Standorte begründet, die zu einer höheren Energieintensität, und damit verbunden auch zu einer höheren CO<sub>2</sub>-Emissionsintensität führte.

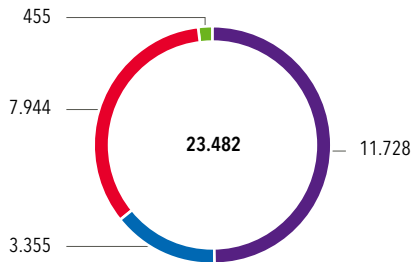
Durch den Verkauf der mit Photovoltaik-Anlagen ausgerüsteten – und zudem weniger energieintensiven – Standorten des veräußerten Teilssegments *flexible films* im Berichtsjahr ergibt sich

für die verbleibenden Standorte mit den energieintensiveren Produktionsverfahren ein Anstieg der CO<sub>2</sub>e-Emissionen auf 94 t je Mio. EUR Umsatz (+45 % ggü. Vj.).

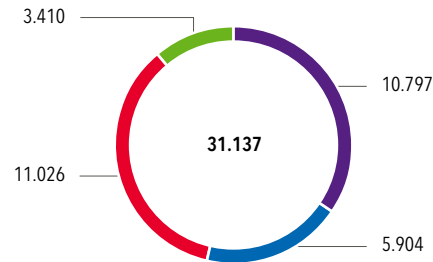
Die Gesellschaft Gear Motion des Segments *precision components* bereitet den Umstieg auf E-Mobilität vor, indem der Maschinenpark soweit möglich elektrisiert wird. Aktuell sind bereits 30 % elektrisch. Um die Nutzung elektrischer Firmenfahrzeuge zu ermöglichen, wurden Ladestationen am Standort installiert. 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 72 t CO<sub>2</sub>e (–15 % ggü. Vj.). Diese und weitere Maßnahmen der Segmente haben einen deutlichen Einfluss auf die Treibhausgasemissionen der KAP-Gruppe im Ganzen, die 2023 bei 162 t CO<sub>2</sub>e pro Mio. EUR Umsatz lagen (+30 % ggü. Vj.).

### CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Segmenten<sup>1</sup>

Scope-1-Emissionen in t CO<sub>2</sub>e



Scope-2-Emissionen in t CO<sub>2</sub>e



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

<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfishbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

### Emissionen nach Quelle<sup>1</sup>

in t CO <sub>2</sub> e	2023	Veränderung (in %)	2022	2021	Veränderung aktuelles Jahr ggü. Basisjahr 2021 (in %)
<b>Scope 1 (Total)</b>	<b>23.482</b>	<b>0</b>	<b>23.587</b>	<b>22.853</b>	<b>3</b>
Heizöl/Diesel/Benzin	4.553	–2	4.661	3.932	16
Erdgas	18.929	0	18.926	18.921	0
<b>Scope 2 (Total)</b>	<b>31.137</b>	<b>–10</b>	<b>34.706</b>	<b>35.705</b>	<b>–13</b>
Elektrizität	31.060	–10	34.661	35.676	–13
Fernwärme	77	71	45	29	166
<b>Total</b>	<b>54.619</b>	<b>–6</b>	<b>58.293</b>	<b>58.558</b>	<b>–7</b>

<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfishbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.



Die Treibhausgasemissionen beliefen sich im Jahr 2023 auf 54.619 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Bereich Scope 1 und 2 gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die Emissionen sanken im Vergleich zum Vorjahr um 6% und im Vergleich zum Basisjahr 2021 um 7%. Im Sinne des GHG Protocol fallen in den Segmenten von KAP in allen drei Scopes Emissionen an. Strombezug und eigene Wärmeerzeugung bilden mit weitem Abstand die größten Emissionsquellen von KAP, was auf die energieaufwendigen Produktionsprozesse zurückzuführen ist. Die höchste Emissionsmenge wird durch das Segment *engineered products* verursacht, was aus der Größe des Segments resultiert. Darauf folgt das Segment *surface technologies*. Die Segmente *flexible films* und *precision components* verursachen zusammen nur knapp ein Viertel der Emissionen der KAP AG.

Zur Erfassung der Scope-3-Emissionen haben wir im Jahr 2023 weitere Aktivitäten gestartet. Wir ermitteln bereits mithilfe von Schätzfaktoren Emissionen, die durch Wassernutzung und Abfallerzeugung in der Wertschöpfungskette anfallen. Im Rahmen der KAP-ESG-Strategie wurde an den ersten Standorten die Erfassung der Scope-3-Emissionen für die Rohstoffe und Logistik vorbereitet. Da die allermeisten Lieferanten den Product Carbon Footprint (PCF) ihrer Produkte noch nicht liefern können, wird zunächst auch hier mit Schätzfaktoren gearbeitet.

### EU-Taxonomie

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

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

Um eine wirtschaftliche Aktivität auf ihre Nachhaltigkeit zu beurteilen, ist eine zweistufige Analyse hinsichtlich Fähigkeit („eligibility“) und Konformität („alignment“) vorzunehmen. Der erste Schritt besteht darin, die Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens zu ermitteln, die nach der EU-Taxonomie als taxonomiefähig angesehen werden können. Zur Bestimmung der Konformität ist für jede Tätigkeit hinsichtlich eines jeden Ziels der EU-Taxonomie zu beurteilen, ob ein signifikanter Beitrag („substantial contribution“)

geleistet wird, ohne eines der anderen Ziele deutlich negativ zu beeinflussen („do no significant harm“, DNSH). Darüber hinaus sind Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Menschenrechte („minimum safeguards“) für jede Aktivität zu gewährleisten.

Unternehmen, die in den Geltungsbereich der EU-Taxonomie fallen, unterliegen bestimmten Berichterstattungspflichten. Ein zentrales Element ist die Bestimmung des konzernweiten taxonomiefähigen Anteils der Umsatzerlöse, welcher mit denjenigen Produkten oder Dienstleistungen erzielt wird, die mit Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig einzustufen sind, sowie des Anteils der Investitionsaufwendungen und des Anteils der Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen, die mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, welche als ökologisch nachhaltig angesehen werden. Für 2023 sind für alle sechs Ziele die taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben anzugeben. Hingegen sind nur für die ersten beiden Ziele die taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben anzugeben.

Die KAP AG machte erstmalig für das Berichtsjahr 2021 Angaben zur Taxonomiefähigkeit ihrer Wirtschaftsaktivitäten. Im Geschäftsjahr 2023 konnte dabei auf die Erkenntnisse aus den beiden vorherigen Geschäftsjahren aufgebaut werden. Bereits im Geschäftsjahr 2021 wurden die Wirtschaftsaktivitäten aller Segmente identifiziert. Diese Wirtschaftsaktivitäten werden seitdem jährlich aktualisiert und die Auswirkungen auf die Taxonomie-Berichterstattung werden analysiert. Das umfasst etwa den Wegfall (zum Beispiel durch Veräußerung von Unternehmen) oder die Ergänzung neuer Wirtschaftsaktivitäten (zum Beispiel durch Erwerb von Unternehmen). Aber auch regulatorische Änderungen werden fortlaufend berücksichtigt.

In diesem Jahr wurde daher ein Screening aller Aktivitäten des KAP-Konzerns auch im Hinblick auf die im Juni 2023 neu zur Taxonomie hinzugefügten Wirtschaftstätigkeiten durch die Delegierten Verordnungen (EU) 2023/2485 und 2023/2486 unternommen. Dabei gab es teilweise aufgrund uneindeutiger Formulierungen und fehlender Eingrenzungen gewisse Auslegungsunsicherheiten.

Der Ausweis der entsprechenden Anteile von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben sowie Erläuterungen zu den dahinter liegenden Berechnungsprozessen erfolgen aggregiert, also ohne eine Differenzierung nach den relevanten Wirtschaftsaktivitäten. Für das Berichtsjahr 2023 wurden die Wirtschaftsaktivitäten von KAP 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 CO<sub>2</sub>-intensive Industrien für KAP nur sehr begrenzt Anwendung findet.

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

- 3.17 Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
- 3.18 Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten

In dem Berichtsjahr 2023 ist die KAP AG verpflichtet, für die ersten beide Ziele die Taxonomiekonformität ihrer Wirtschaftsaktivitäten zu prüfen, d.h. zu analysieren, ob diese einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer Umweltziele leisten, ohne dabei andere Umweltziele erheblich zu beeinträchtigen (DNSH), und ob sie in Übereinstimmung mit dem sozialen Mindestschutz durchgeführt werden. Aufgrund der komplexen Ermittlungsverfahren zur Bestimmung der Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten weisen wir für das Berichtsjahr 2023 für die ersten beiden Ziele taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben mit 0 EUR aus. Für das Berichtsjahr 2024 wollen wir die taxonomiekonformen Umsätzen, Investitionsaufwendungen und Betriebsausgaben berichten.

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	<b>2023</b>
<b>Umsätze</b>	<b>377,0</b>
davon taxonomiefähig	6,9
In %	1,8
<b>CapEx</b>	<b>38,6</b>
davon taxonomiefähig	3,2
In %	8,3
<b>OpEx</b>	<b>63,8</b>
davon taxonomiefähig	2,8
In %	4,4

**ABFALL UND GEFÄHRLICHE STOFFE**

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

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

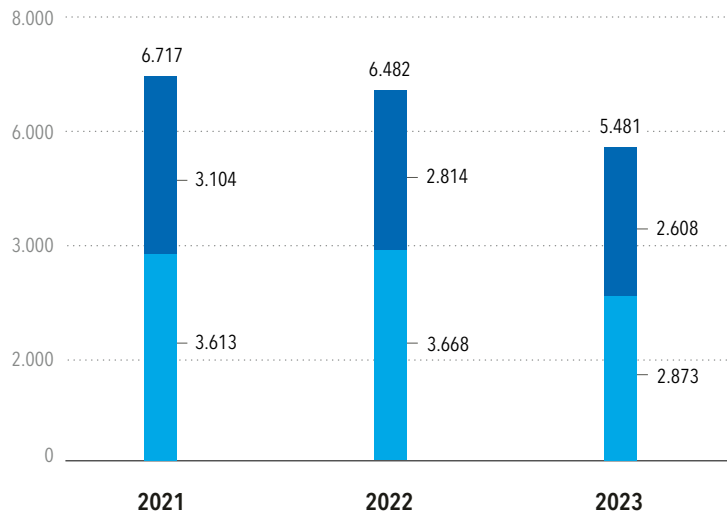
Bei uns wird Abfall über ein Kreislaufsystem anhand der Maxime „Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“ behandelt. Wo möglich, wird der Abfall der Wiederverwertung zugeführt und ansonsten fachgerecht entsorgt. In den verschiedenen KAP-Segmenten fallen produktionsbedingt verschiedene Arten und Mengen von Abfall an. Bei produzierenden Segmenten wie *engineered products* stehen Produktionsmaterialabfälle von Metallen und Kunststoffen, Holz- und Chemieabfälle oder Verpackungen im Mittelpunkt von Wiederverwendung, Recycling und Entsorgung. Bei *surface technologies* hingegen handelt es sich bei den Abfällen vornehmlich um Galvanikschlämme und Lacke.

Dadurch unterscheiden sich auch Fokus und Maßnahmen des Abfallmanagements stark. So spielen bei *flexible films* etwa die Verringerung der Nutzung erdölbasierter Kunststoffe 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 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)<sup>1</sup>



■ Nicht gefährlicher Abfall ■ Gefährlicher Abfall

<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfishbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

### Managementansatz

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

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

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

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

- Tonnen Abfall pro Mio. EUR Umsatz (2023: 16,3 t/Mio. EUR (+9% ggü. Vj.))
- Tonnen Abfall pro Tonne eingesetztes Material (2023: 0,095 t/t (+1% ggü. Vj.))\*

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

### Abfallmanagement verbessern

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

## Abfallmenge nach Kategorie<sup>1</sup>

in t/Jahr	2023	Veränderung (in %)	2022	2021	Veränderung aktuelles Jahr ggü. Basisjahr 2021 (in %)
Gefährlicher Abfall	2608	-7	2814	3104	-16
Nicht gefährlicher Abfall	2873	-22	3668	3613	-20
<b>Summe</b>	<b>5481</b>	<b>-15</b>	<b>6482</b>	<b>6717</b>	<b>-18</b>

<sup>1</sup> Alle Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfischbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

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

### Reduktion und Recycling

Eine Möglichkeit, gefährliche Abfälle gar nicht behandeln zu müssen, ist die Vermeidung dieser Abfälle. Dies erreicht das Segment *surface technologies* bereits durch die Substitutionsmaßnahmen, die im Kapitel „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ beschrieben werden. Das Segment verzeichnete 2023 2.752 t Abfall und damit 4 % weniger als im Vorjahr.

Unser Ziel, Recycling bei KAP auszuweiten, erreichen wir durch Sensibilisierung, Schulung und Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um aktiv zum Recycling beizutragen, haben wir im Jahr 2023 im Segment *flexible films* am Standort Coswig (Deutschland) eine eigene Recyclinganlage installiert. Ebenso nutzen wir bereits eine Recyclinganlage in der Gesellschaft Riflex Film. Im Segment fielen 2023 insgesamt 811 t Abfall an. Damit reduzierte sich die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr um 24 %.

Auch das Segment *precision components* hat sich interne Ziele zum Thema Abfall gesetzt: Insgesamt soll die Abfallmenge jährlich um 2 % gesenkt, die Effektivität der getrennten Abfallsammlung gesteigert und künftig eine Abfallverwertungsquote von

über 90 % in jedem Jahr erreicht werden. Gear Motion in Ehingen (Deutschland) konnte die Verwertungsquote bereits 2020 erreichen. Für den Segmentstandort Bebusch Hungária wurde im Jahr 2022 dieses Ziel erreicht. Das Segment verursachte in 2023 335 t Abfall und damit 26 % weniger als im Vorjahr.

Das dritte strategische Ziel im Bereich „Abfall und gefährliche Stoffe“ legt die nachhaltige Nutzung von Rohstoffen und Verpackungen bei KAP und seinen Kunden fest. Hierzu sollen drei Maßnahmen beitragen. Erstens ziehen wir, wo möglich und sinnvoll, seit dem Berichtsjahr Mehrweg- oder recyclebare Verpackungsmaterialien vor. Als Beispiel kann *engineered products* dienen: Am Standort Hessisch Lichtenau sind bereits Mehrwegverpackungen im Einsatz. Die Möglichkeit des Einsatzes von recyclebaren Verpackungen wird laufend überprüft. Wir wollen möglichst große Anteile von Abfällen wieder in den Wertstoffkreislauf zurückführen und so unsere Recyclingquote erhöhen. Das Segment *engineered products* erzeugte in 2023 1.583 t Abfall und damit 25 % weniger als im Vorjahr.

Zweitens empfehlen wir regelmäßig in Kundengesprächen Mehrweg- und Recyclingverpackungen. Dies geschieht bereits bei *flexible films*. Mit einigen Kunden ist die Rücknahme von Abfallmaterialien vereinbart, die in dem jeweiligen kundenindividuellen Prozess anfallen. Die zurückgenommenen Materialien werden dann den eigenen Recyclinganlagen zugeführt, aufbereitet und wieder in den Produktionsprozess eingeleitet. Drittens sensibilisieren wir auch abseits der Schulungen unsere Beschäftigten für Abfallreduktion. So wird insbesondere in der Fertigung bereits Bewusstsein zur Reduktion von Ausschuss oder bei der Abfalltrennung geschaffen.

# KUNDEN UND PRODUKTE

## SICHERE UND INNOVATIVE PRODUKTE ANBIETEN

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

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

### PRODUKTSICHERHEIT/PRODUKTVERANTWORTUNG

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

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

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

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

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

### Managementansatz

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

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

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

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

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

Die Arbeit in den Segmenten wird auch durch Vorgaben in Form von Strukturen, Richtlinien und Zielsetzungen verschiedener Managementsysteme geregelt. Einige unserer Standorte weisen zertifizierte Managementsysteme auf. Im Segment *engineered products* sind alle, bis auf einen, nach IATF 16949 und alle Standorte nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert. Alle Standorte von *precision components* sind nach der IATF 16949 zertifiziert, die die ISO 9001 beinhaltet. Auch *surface technologies* weist als Segment die IATF-Zertifizierung auf, ausgenommen zwei Standorte, die bereits nach ISO 9001 zertifiziert sind und 2024 zusätzlich nach IATF 16949 zertifiziert werden sollen. Alle drei Standorte von *flexible films* sind nach ISO 9001 zertifiziert.

Auch die Umwelt- und Energiemanagementsysteme ISO 14001 und ISO 50001 haben einen deutlichen Einfluss auf die Produktentwicklung und -innovation. So werden im Segment *engineered products* Produktionstechnologien mit dem Ziel entwickelt, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Zusätzlich wird der Impact auf die Umwelt reduziert, indem bei der Herstellung umweltfreundlichere Rohstoffe zum Einsatz kommen.

Die Entwicklungen im Bereich „Produktsicherheit/Produktverantwortung“ werden unter anderem über den KPI „Abdeckung der Produktionsstandorte in Prozent durch zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem“ verfolgt (2023: 100 %).

### Hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards

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

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

Das zweite strategische Ziel, die Produkt- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich zu verbessern, wird seit 2022 durch zwei Maßnahmen sichergestellt: Neben der Benennung der Geschäftsführer der Werke zu Product Safety & Conformity Representatives (PSCRs) wurde die Analyse risikoreicher Dienstleistungen ausgebaut, sie findet nun größtenteils in den Segmenten statt. Bei *engineered products* wird sie bereits gruppenweit umgesetzt. Auch im Segment *flexible films* sind bis auf einen Standort alle abgedeckt.

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

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

## NACHHALTIGE INNOVATION

### GRI 3-3

#### Managementansatz

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

Die Steuerung und Umsetzung der Innovationsprozesse erfolgen dezentral in den Segmenten und Tochtergesellschaften. Deshalb tragen die Geschäftsführungen der Segmente die Hauptverantwortung für Fortschrittlichkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte, Verfahren, Prozesse und Dienstleistungen. In vielen Gesellschaften der Segmente werden nachhaltige Innovationen in enger Zusammenarbeit mit den Kunden entwickelt. So kommen z. B. im Segment *engineered products* die Anforderungen hinsichtlich neuer nachhaltiger Rohstoffe vom Kunden. Hier verantwortet neben dem Vertriebsgeschäftsführer auch die Leitung Innovation den Prozess für nachhaltige Innovationen.

Das systematische Management von nachhaltigen Innovationen als integralem Bestandteil unserer ESG-Strategie ist im weiteren Aufbau begriffen. Die Nachhaltigkeit unserer Innovationen und Produkte machen wir an deren möglichst geringem CO<sub>2</sub>-Footprint fest. Künftig wollen wir unseren Fortschritt bei nachhaltigen Innovationen messbar machen, indem wir ab 2025 den Carbon Footprint auch für neue Produktgruppen berechnen.

### Umweltfreundliche Produkte und Verfahren

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

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

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

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

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

# LIEFERKETTE

## WERTSCHÖPFUNG NACHHALTIG GESTALTEN

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

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

Im Handlungsfeld „Lieferkette“ wurde kein wesentliches Thema identifiziert, dennoch haben wir uns entschlossen, weiterhin zu diesem Themenkreis zu berichten. Dies tun wir auch in Hinblick auf die Berichtspflichten, die aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) resultieren, dem KAP seit dem 1. Januar 2024 unterliegt.

### LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Einhaltung der Menschenrechte und die Beachtung von Umweltstandards sind die Grundbedingung für die Geschäftstätigkeit von KAP und zentrale Themen beim Management der Lieferkette. Laut den Vereinten Nationen gehört das Recht auf eine saubere Umwelt zu den grundlegenden Menschenrechten.

Deshalb bekennt sich die KAP zu den universell gültigen Menschenrechten innerhalb unseres Unternehmens und in unserer Wertschöpfung. Dabei orientieren wir uns an internationalen Leitlinien wie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den universellen Werten des UN Global Compact. Wir sind seit November 2022 Mitglied des UN Global Compact und berichten regelmäßig über die Umsetzung der zehn zugrundeliegenden Prinzipien. 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. Die KAP hat dazu schon einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht, der auch als Grundlage für die Zusammenarbeit mit diesen gilt. Darüber hinaus hat KAP Ende 2023 die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten eingeführt, die sich mit dem Thema Menschenrechte nicht nur im eigenen Geschäftsbereich des Konzerns, sondern auch in der Lieferkette beschäftigen soll.

### Managementansatz

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

Bei *engineered products* ist ein Global Head of Purchasing bestimmt, der die wichtigsten Rohstoff- und Chemielieferanten des Segments betreut. 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. Einkauf und Beschaffung sowie das Lieferantenmanagement sind in den Werken des Segments einheitlich und konform zu den normativen Vorgaben der ISO 9001:2015 und ITAF 16949:2016 geregelt. Neben Aspekten der Qualität finden Umwelt- und Energieanforderungen dabei ebenso Beachtung.

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. Die KAP AG hat bereits in 2022 konzernweit an allen relevanten Standorten die Rollen von



Produktsicherheits- und Konformitätsbeauftragten (PSCR) und Verantwortlichen für Qualitätsmanagementprozesse eingeführt.

Der Steuerungskreis Lieferkette/Menschenrechte misst den Status quo und die Fortschritte im entsprechenden Themenbereich über verschiedene KPIs. Einer der wichtigsten Indikatoren dabei ist der Anteil der Lieferanten, die den aktualisierten Supplier Code of Conduct gemäß Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz anerkannt haben. Im Geschäftsjahr 2023 hat die KAP AG im Konzern einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht, der allen produktbezogenen Lieferanten zur Kenntnisnahme und Unterschrift vorgelegt wurde. Falls unsere Lieferanten im Anwendungsbereich des gleichen Gesetzes stehen, wird ihr Verhaltenskodex auf Übereinstimmung mit dem KAP Supplier Code of Conduct geprüft. Falls diese Prüfung Lücken erkennen lässt oder kein Code of Conduct vorliegt, verpflichten wir unsere Lieferanten dazu, den KAP Supplier Code of Conduct zu unterschreiben. Bei Nichtkonformität wird die Beziehung mit dem Lieferanten entsprechend den Anforderungen des Gesetzes geregelt.

#### Verantwortung in der Lieferkette

Zur Wahrnehmung unserer umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten werden wir unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten künftig noch intensiver in Anlehnung an die Anforderungen des für die KAP AG seit dem 1. Januar 2024 geltenden LkSG unter Nachhaltigkeitsaspekten evaluieren, um etwaige Risiken zu minimieren und unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden. Unser strategisches Ziel, in der Lieferkette die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Menschenrechten einzufordern und die Anforderungen des Gesetzes sicherzustellen, haben wir im Geschäftsjahr durch geeignete Maßnahmen vorangebracht. Konkret wurden bestimmte Verantwortlichkeiten festgelegt und Maßnahmen eingeführt, wie z. B. die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens zur Aufnahme von Rechtsverstößen und die Einführung des aktualisierten KAP Supplier Code of Conduct.

Bereits jetzt wird unseren Lieferanten der Supplier Code of Conduct bei Vertragsabschlüssen zur Unterzeichnung 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 in Anlehnung an die LkSG-Anforderungen vermittelt. In einigen Segmenten stellt er eine mitgeltende Unterlage in den Einkaufsbedingungen bzw. einen Bestandteil der Bestellungen dar oder wird den Lieferanten bei Vertragsabschluss zugeschickt. Mit der Umsetzung des LkSG zum 1. Januar 2024 wollen wir das konzernweit standardisieren und messbarer machen.

Der Kodex wurde auf der KAP-Website veröffentlicht und enthält alle relevanten Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

#### Prüfung und Audits

Vor Aufnahme neuer Beziehungen werden Geschäftspartner einem Business-Partner-Due-Diligence-Prozess unterzogen, der u. a. sowohl ethische und Compliance-relevante Aspekte der Geschäftspartner als auch Nachhaltigkeitsthemen wie Zertifizierungen oder ökologische Verpackungen umfasst. Dies geschieht auf der Grundlage unserer KAP-Geschäftspartnerrichtlinie. Zur Umsetzung der Richtlinie wird auch eine spezielle Software für die Sanktionskontrolle genutzt, die anhand von Sanktionslisten die Partner prüft. Zudem ist ein Hinweisgebersystem installiert, das nicht nur KAP-Beschäftigten, sondern auch unseren Geschäftspartnern und Lieferanten offensteht. Das weltweit zugängliche System kann auch zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen genutzt werden. 2023 wurden keine wesentlichen Themen seitens der Geschäftspartner oder Lieferanten gemeldet. Die Möglichkeit von Auditierungen unter Einbeziehung von Menschenrechtsaspekten wurde in der Vergangenheit nur in einzelnen Fällen genutzt.

2023 wurde die Lieferantenprüfung bzw. der Business-Partner-Due-Diligence-Prozess in Anlehnung an die Anforderungen des für die KAP AG seit dem 1. Januar 2024 geltenden LkSG noch weiter konkretisiert. Dazu wurde die Richtlinie in Form einer gesonderten Arbeitsanweisung noch um das Thema Risikoanalyse sowie um die Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen im Falle eines Rechtsverstößes in der Lieferkette erweitert und hierfür ein Regelprozess eingeführt.

Es ist in der KAP-ESG-Strategie vorgesehen, über das Nachhaltigkeitsrating EcoVadis in ersten Segmenten weitere Audits zur Überprüfung der Lieferanten einzuführen. Neben der Überprüfung von Zulieferern bietet EcoVadis auch die Prüfung eigener Prozesse an. Für KAP selbst werden wir 2024 die Ausweitung von EcoVadis-Audits weiter evaluieren. Die guten Ergebnisse einzelner Gesellschaften wollen wir noch weiter ausbauen. Dies umfasst auch den EcoVadis-Goldstatus der Mehler Engineered Products im Segment *engineered products*.

# ÜBER DIESEN BERICHT

## BERICHTSPROFIL

GRI 2-2, 2-3, 2-14, 3-2

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlichen wir unseren gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden: nichtfinanzieller Bericht) nach HGB und erfüllen damit die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) auf Gesellschafts- und Konzernebene gemäß § 315b, c HGB i. V. m. § 289b bis e HGB. Dieser nichtfinanzielle Bericht enthält die gesetzlich geforderten Informationen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Rahmen dieses Berichts legen wir offen, welche Konzepte wir im abgelaufenen Geschäftsjahr und für die Zukunft hinsichtlich der wesentlichen nichtfinanziellen Sachverhalte verfolgen. Die Angaben zu taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätzen, CapEx und OpEx zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung sind auf Seite 26 ff. 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.

Im Kapitel Umwelt sind die Angaben exkl. der in 2023 verkauften Standorte (Nordkirchen, Tilburg, Waldfischbach) und inkl. des im Jahr 2022 gekauften Standorts (Haogen). Begründung: Die Neudarstellung für alle Berichtsjahre seit 2021 ist erforderlich, da am gekauften Standort ca. vier Mal mehr Energie verbraucht wird als an den drei verkauften Standorten zusammen. Ebenso ist durch unterschiedliche Fertigungsverfahren die Energieintensität ca. doppelt so hoch wie an den verkauften Standorten.

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

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

Innerhalb des nichtfinanziellen Berichts müssen wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet werden, sofern die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Die Geschäftssegmente des KAP-Konzerns sind einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die sich zwangsläufig aus seinen unternehmerischen Aktivitäten ergeben. Die Herausforderung besteht darin, die sich bietenden Chancen zu nutzen und die Risiken zu begrenzen. Zentraler Bestandteil dieses Prozesses ist unser Risikomanagementsystem, mit dessen Hilfe zukünftige Herausforderungen vorausschauend gesteuert werden. Weitere Informationen zum Risikomanagement im KAP-Konzern finden sich im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2023.

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

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

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

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

## GRI-INHALTSINDEX

### GRI 1: Grundlagen 2021

Die KAP AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 berichtet.

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
<b>Allgemeine Angaben</b>				
	2-1 Organisationsprofil	S. 3		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 3, 5, 35		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 3, 35, 41		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 22, 23, 25, 28, 29, 35		
	2-5 Externe Prüfung	S. 9; siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 3, 33-34		
	2-7 Angestellte	S. 15-17		
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 15	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Information wird nicht vollständig erhoben
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 5-11; siehe Geschäftsbericht 2023		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 6-9		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 7-8, 10-11		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 35		
	2-15 Interessenkonflikte	S. 9, 12		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 10, 13		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 10-11; siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S.7; siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-19 Vergütungspolitik	siehe Geschäftsbericht 2023		

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	siehe Geschäftsbericht 2023		
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4-5, 7		
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 4, 10-14, 33-35		
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungs- erklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 10-14		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 9, 13		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Rat- schlägen und die Meldung von Anliegen	S. 9, 13		
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verord- nungen	S. 13		
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Informationen werden nicht umfassend erhoben
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stake- holdern	S. 9		
2-30 Tarifverträge	S. 17			
<b>Wesentliche Themen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 4		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 5		
<b>Corporate Governance</b>				
<b>Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 4-5, 10-11		
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 11, 13		
GRI 205: Anti- korruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 10-13		
	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wett- bewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 13		
GRI 206: Wett- bewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wett- bewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 13		
<b>Datenschutz und Informationssicherheit</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, 13		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 14		Keine Beschwerden eingegangen
<b>Beschäftigte</b>				
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, 15-16		
GRI 401: Beschäfti- gung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 16		

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 402: Arbeitnehmer-/Arbeitgeber Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Nicht anwendbar	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften gemanagt
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 16-17		
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 16		
<b>Arbeitsmarkt</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, S. 17-18		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 18		
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 18-19		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 18		
<b>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, 19		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S.19		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 19-20		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 19		Teil des betrieblichen Vorschlagswesens
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S.20		
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 20		
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S.19-20		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S.19		
<b>Umwelt</b>				
<b>Energie und Emissionen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 4-5, 21-22		
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 22-23		
	302-3 Energieintensität	S. 22-23		
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 23-24		

GRI-Standard/ Andere Quellen	Angabe	Ort	Auslassung	
			Grund	Erklärung
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 25		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 25		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 26	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	2023 wurden erste Maßnahmen zur Ermittlung der Scope-3-Emissionen eingeleitet
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 24-25		
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 24-25		
<b>Klimarisiken- und chancen</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 4-5, 21, 24		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 27; siehe Geschäftsbericht 2023		
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 26-27		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 25		
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 25		
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 26	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	2023 wurden erste Maßnahmen zur Ermittlung der Scope-3-Emissionen eingeleitet
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 24-25		
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 24-25		
<b>Abfall und gefährliche Stoffe</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 4-5, 27-28		
GRI 306: Abfall 2021	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S.28-29		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 29		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 28-29	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften jedoch nicht aggregiert erfasst
<b>Kunden und Produkte</b>				
<b>Produktsicherheit/Produktverantwortungssicherheit</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, 30-31		
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften erfasst
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Wird auf Ebene der einzelnen Gesellschaften erfasst
<b>Nachhaltige Innovation</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	S. 4-5, 31		



# KONTAKT/IMPRESSUM

## KONTAKT

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

## HERAUSGEBER

KAP AG  
Edelzeller Straße 44  
36043 Fulda  
Tel. +49 661 103-100  
Fax +49 661 103-830  
[www.kap.de](http://www.kap.de)

## KONZEPT/GESTALTUNG

Kirchhoff Consult GmbH, Hamburg

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

**KAP AG**  
Edelzeller Straße 44  
36043 Fulda  
Deutschland