

Nachhaltigkeitsreport 2022

Basisbericht 2021 mit aktualisierten Daten für das Geschäftsjahr 2022

Genau mein Klima.



KAMPMANN

Inhalt

01 Einleitung

Vorwort Hendrik Kampmann.....	4
Kampmann in Zahlen	6
Ziele auf einen Blick	7
Wichtigste Technologien	8
Über diesen Bericht.....	9

02 Nachhaltigkeit bei Kampmann

Über Kampmann	11
Gelebte Nachhaltigkeit.....	15
Produkte und Innovationen	27
Stakeholderdialog und Interessenvertretung.....	39

03 Ökoklima

Energie	45
Emissionen.....	49
Materialien und Kreislaufwirtschaft...52	
Abfall	55
Wasser	56
Nachhaltiges Selbstbild.....	57

04 Arbeitsklima

Unsere Mitarbeitenden.....	60
Betriebliche Leistungen.....	64
Aus- und Weiterbildung	65
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	68
Geschäftsführung	70

05 Unternehmensklima

Verantwortung in der Lieferkette	72
Compliance und Richtlinien	75
Kundengesundheit und -sicherheit....	79
Marketing und Kennzeichnung.....	81
Datenschutz.....	82
Innovations- und Verbesserungs- management.....	83
Steuern.....	86

06 Gesellschaftsklima

Soziales Engagement.....	88
Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastruktur- investitionen	89
Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende	91

07 GRI Inhaltsindex

Allgemeine Angaben.....	96
Ökoklima	98
Arbeitsklima.....	100
Unternehmensklima.....	102
Gesellschaftsklima.....	104

Kontakt



01 Einleitung



- > Vorwort Hendrik Kampmann
- > Kampmann in Zahlen
- > Ziele auf einen Blick
- > Wichtigste Technologien
- > Über diesen Bericht

- > Vorwort Hendrik Kampmann
- Kampmann in Zahlen
- Ziele auf einen Blick
- Wichtigste Technologien
- Über diesen Bericht

Vorwort

GRI 2-22 Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Dies ist eines dieser Vorwörter, die bereits überholt sein werden, wenn sie veröffentlicht werden. Denn es passiert so viel in spannenden Nachhaltigkeitsprojekten, die durch unser neues Nachhaltigkeitsteam angeschoben wurden und werden. Es ist ein Aufbruchsvorwort, denn es stimmt: Wir haben erst seit Beginn des Jahres ein aktuell zehnköpfiges Kernteam, das sich bereichsübergreifend mit allen Facetten der Nachhaltigkeit befasst.

Das Genau mein Klima-Team – so hat es sich selbst betitelt, als am 14. Februar 2022 die operative Arbeit mit einem Strategieworkshop begann. Valentinstag. Teamleiter Niels Hackmann hütete sich also, den zeitlichen Rahmen zu überziehen. Dafür gab es auch keinen Anlass, denn die Motivation war und ist riesig, die Arbeit konzentriert und ambitioniert. Das Team hat bereits weite Wurzeln geschlagen, sodass die zehn Nachhaltigkeitsbeauftragten in ihren jeweiligen Bereichen unterstützt werden von Kolleginnen und Kollegen und es sind einige Forschungsarbeiten aus den geplanten Projekten entstanden. So stärkt das Projekt Nachhaltigkeit quasi als Nebeneffekt bereits die Verbindung zu unseren Partner-Hochschulen und vor allem einer neuen gutausgebildeten und progressiven Generation.

Bei aller Wertschätzung für unser Genau mein Klima Team sei auch darauf hingewiesen, dass viele Themen der Nachhaltigkeit natürlich nicht neu in unserem Unternehmen sind. Tatsächlich lesen Sie in dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht Errungenschaften, die vor die Zeit des strategischen Nachhaltigkeitsmanagements fallen. Errungenschaften

etwa des seit vielen Jahren erfolgreichen Energieteams, der Innovationsentwicklung mit einem klaren Fokus auf immer effizientere Produkte durch unser Produktmanagement, das Forschung und Entwicklung Center und alle Bereiche im weiteren Entwicklungsprozess oder auch die konsequent partnerschaftliche Arbeit der Abteilung Human Resources einschließlich der konstruktiven Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Gewerkschaft.



EINLEITUNG

- > Vorwort Hendrik Kampmann
- Kampmann in Zahlen
- Ziele auf einen Blick
- Wichtigste Technologien
- Über diesen Bericht

NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN

ÖKO KLIMA

ARBEITS KLIMA

UNTERNEHMENS KLIMA

GESELLSCHAFTS KLIMA

GRI INHALTSINDEX

Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema und als solches muss es institutionalisiert gesteuert werden: Die Durchdringung des gesamten Unternehmens ist das Ziel. So sind es gerade bei der Ökologie eben die großen und kleinen Themen, die eine konsistente Nachhaltigkeitsmarke Kampmann ausmachen. Deshalb reichen die Projekt von der Versorgung unseres Standortes Lingen (Ems) mit klimaneutralem Strom und Gas sowie die Klimaneutralisierung unserer Transporte, bis zur Abschaffung von Portionsverpackungen der Kaffeesahne in den Teeküchen und Besprechungsräumen.

In der sozialen und unternehmerischen Facette der Nachhaltigkeit liegen die wohl größten Herausforderungen in der Gestaltung einer nachhaltigeren Lieferkette. Traditionell haben wir einen starken Fokus auf deutsche und europäische Lieferanten. Um unsere Versprechen gegenüber oft langjährigen Kundinnen und Kunden halten zu können, mussten wir aber teilweise Ausweichlieferanten finden. So stellen sich in den kommenden Jahren gleich mehrere anspruchsvolle Aufgaben. Wir beobachten sehr genau die lobenswerten Bestrebungen unserer europäischen Lieferanten, die eigenen Lieferketten zu verkürzen und wollen hier gerne unseren Teil als loyaler Kunde beitragen. Gleichzeitig stelle ich aber nicht die Notwendigkeit eines möglichst offenen Welthandels in Frage. Eine zu weit reichende Abschottung ist wohl nicht richtig. Sicher ist aber, dass globale Lieferketten diversifiziert werden müssen.

Es scheint also weiterhin viel Bewegung in diesen Bereichen notwendig. Im gleichen Zuge begreife ich dies aber auch als Chance, bestehende und potenzielle Partner unserer Lieferkette auf deren ökologisches und soziales Profil zu überprüfen und zu bewerten.

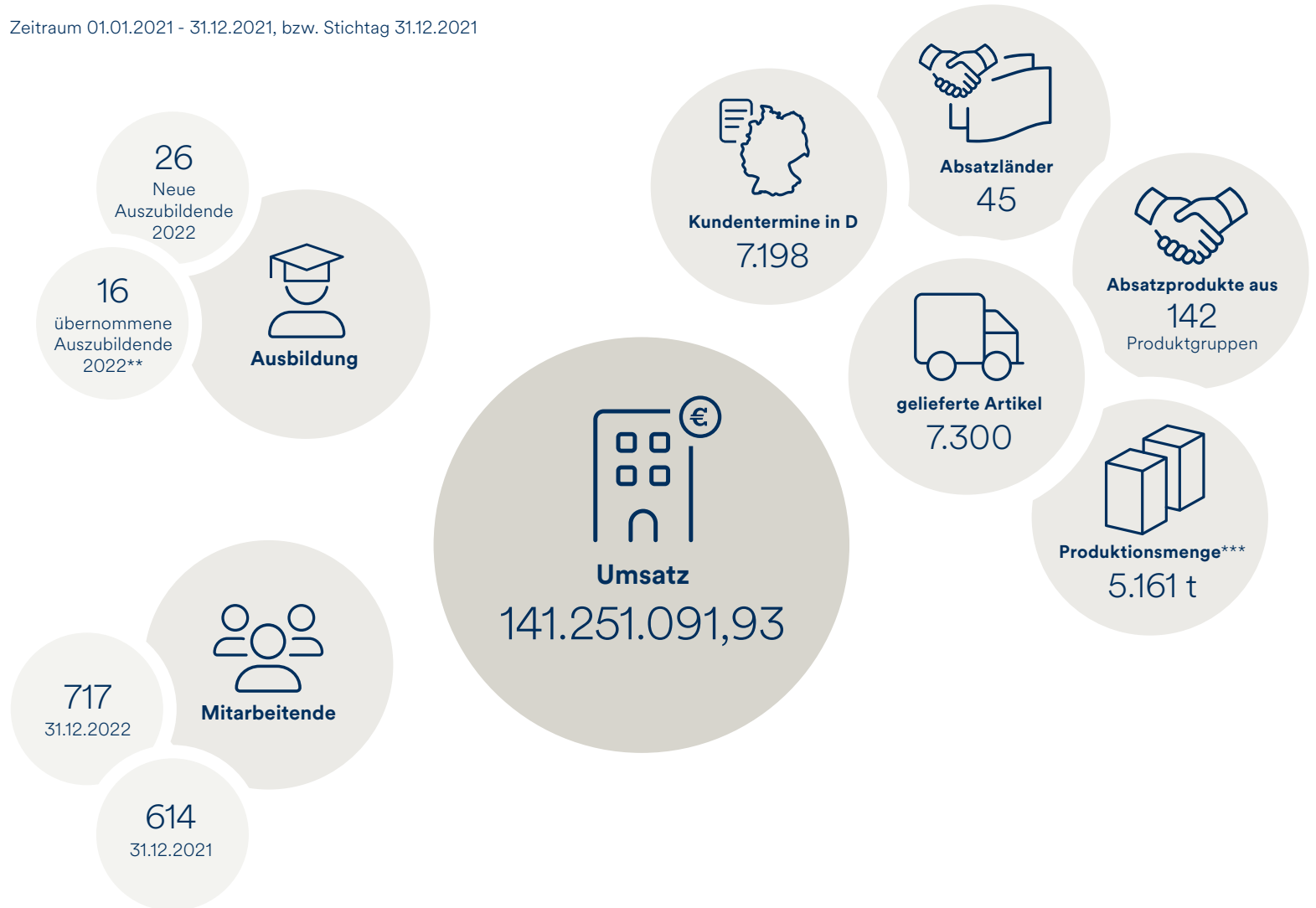
Märkte, Industrie, Politik und Bevölkerungen bewegen sich hin zu einer nachhaltigeren Welt. Wir gehen mit.

Hendrik Kampmann
Chief Executive Officer
Kampmann Group GmbH

Kampmann in Zahlen

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert*

Zeitraum 01.01.2021 - 31.12.2021, bzw. Stichtag 31.12.2021

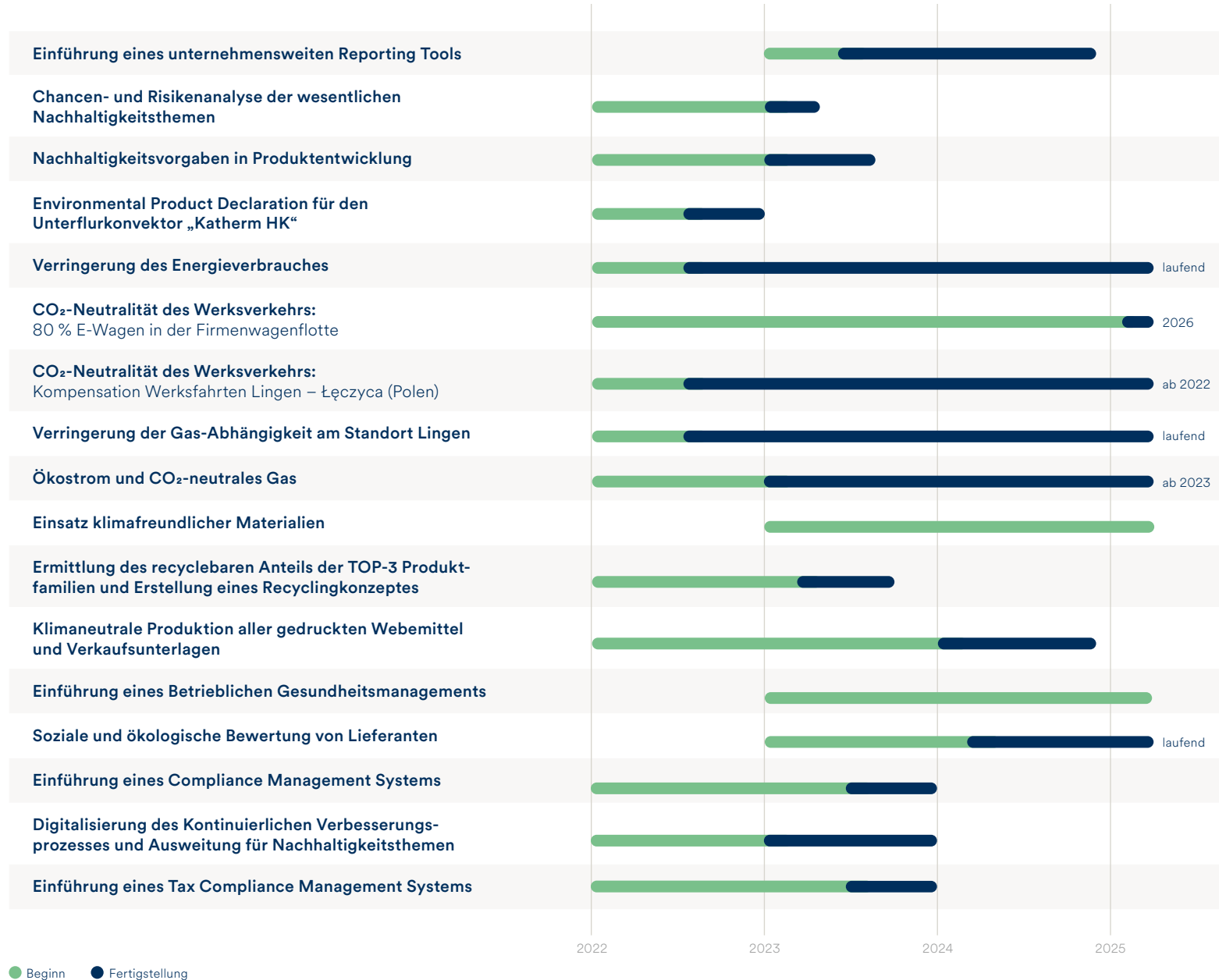


* Wir legen unseren Konzernabschluss innerhalb der gesetzlichen Frist gem. § 325 HGB offen.

** Angestelltenverhältnis oder als Aushilfe zur Überbrückung bis zum Studium

*** Kampmann Group gesamt

Nachhaltigkeitsziele auf einen Blick



● Beginn ● Fertigstellung

Wichtigste Technologien

Kaltwassersysteme

Komfortklima mit weniger Kältemittel und ohne Gas

Viele unserer Produkte übernehmen nicht nur die Beheizung von Räumen sondern auch die Kühlung. Das macht Sinn, denn so verdrängen wir immer mehr die herkömmlichen Klimaanlage, bei denen klimaschädliches, giftiges oder brennbares Kältemittel durch das Gebäude befördert wird: Unsere Geräte arbeiten mit Wasser. Warm oder kalt. Dieses Wasser wird in vielen Fällen von einer Wärmepumpe zur Verfügung gestellt. Zum Beispiel von einer Kampmann KaClima oder aber irgendeiner anderen Wärmepumpe, die sich außerhalb des Gebäudes befindet. Somit zirkuliert dort, wo sich Menschen aufhalten, nur Wasser.

Unterflurkonvektoren

Sparsames Klima aus dem Boden

Unterflursysteme sind die erste Wahl für die Klimatisierung anspruchsvoller Räume mit bodentiefen Fensterflächen. Unauffällig in den Boden eingepasst, schirmen sie den Raum vor einfallender Kälte oder Wärme ab. Fast all unsere Katherm Unterflurkonvektoren sind mit Ventilatoren ausgestattet, die dafür sorgen, dass mehr Luft durch den wasserführenden Konvektor befördert wird. Deshalb muss das Wasser beim Heizen nicht sehr heiß und beim Kühlen nicht sehr kalt sein. Katherm sind also die perfekte Ergänzung zu einer Wärmepumpe oder einem anderen nachhaltigen Niedertemperatur-System. Auch hier unterstützen wir den Pfad weg vom Gas.

Ka₂O

Unsere grünste Ingenieurskunst: Verdunstungskühlung

Für die großen Lüftungsgeräte unserer Marke NOVA produzieren wir Module für die adiabate Verdunstungskühlung. Dabei handelt es sich um ein Wärme- bzw. Kälterückgewinnungssystem, bei dem die Abluft aus dem Gebäude mit Wasser geschwängert wird, wodurch sie auf natürliche Weise abkühlt. In unserem Ka₂O-Modul strömt sie dann, durch Membrane getrennt, an der angesaugten Außenluft entlang und überträgt dabei ihre Kälteenergie auf die Außenluft. In das Gebäude wird also kühle, saubere und frische Luft eingeführt. Sei es zum Beispiel ein Hotel, ein Bürogebäude oder ein Verbrauchermarkt.

Luftheritzer

Einfach gut auch ohne Gas

Wohl kein anderes Heizsystem hat durch stetige Weiterentwicklung über Jahrzehnte seine Aktualität und Zukunftsfähigkeit behalten. In Industriehallen ebenso wie in repräsentativen Verbrauchermärkten sind die Geräte, bestehend aus Hochleistungskonvektoren und sparsamen EC-Ventilatoren, längst im Zeitalter der Niedertemperatursysteme angekommen. Und unsere intelligente Regelung sorgt dafür, dass die Geräte exakt in der benötigten Intensität laufen. Nicht weniger und, der Nachhaltigkeit zuliebe, schon gar nicht mehr.

Über diesen Bericht

GRI 2-1 Organisationsdaten

GRI 2-2 In Bericht einbezogene Unternehmen

GRI 2-3 Berichterstattungszeitraum, Häufigkeit, Kontaktstelle

GRI 2-4 Neudarstellung von Informationen

GRI 2-5 Externe Prüfung

Die Kampmann Group ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft bewusst und handelt entsprechend. Unsere Ziele und strategischen Ansätze, die wir dabei verfolgen, haben wir in einem Nachhaltigkeitsbericht festgehalten. Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um eine aktualisierte Version unseres Genau mein Klima-Berichtes 2021 mit Daten über das Geschäftsjahr 2022. Grundsätzlich sehen wir einen Berichtszyklus von zwei Jahren vor, sodass wir in unserem nächsten Bericht für das Geschäftsjahr 2023 unsere Fortschritte in den für das Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen darlegen.

Die Ausführungen in diesem Bericht beziehen sich ausschließlich auf die Kampmann GmbH & Co. KG am Standort Lingen. Ausländische Vertriebsgesellschaften sind nicht berücksichtigt. Folgende Unternehmen, die im Konzernabschluss berücksichtigt wurden, werden in der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht berücksichtigt:

- > Kampmann Beteiligungsgesellschaft mbH, Lingen (Ems), Deutschland;
- > Kampmann Polska Sp. z. o. o., Leczyca, Polen;
- > Kampmann HVAC Sp. z. o. o., Leczyca, Polen;
- > Nova Apparate GmbH, Donaueschingen, Deutschland;
- > Kampmann UK Ltd., Shepperton, Großbritannien;
- > Hospitality Development Service GmbH & Co. KG, Garching, Deutschland;

- > Kampmann Heating, Cooling, Ventilation Ltd., Vancouver, Kanada;
- > Hospitality Development Service Verwaltungs GmbH, Oberschleißheim, Deutschland;
- > emco Klima GmbH, Lingen (Ems), Deutschland, Klimakontor Kampmann GmbH, Berlin, Deutschland

Sämtliche Zahlen, die die Gesellschaften Kampmann Group GmbH und Kampmann GmbH & Co. KG betreffen und sofern sie bei beiden Gesellschaften vorkommen, werden konsolidiert.

Der Berichterstattungszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember 2022) und stimmt somit mit dem Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung überein.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Er wurde veröffentlicht am 14.07.2023. Die einzelnen GRI-Standards wurden dabei den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens zugeordnet. GRI-Themen, die nicht oder nur teilweise auf das Unternehmen zutreffen, wurden ausgelassen. Eine Auflistung der GRI-Standards, für eine Auslassung findet sich im GRI Inhaltsindex am Ende des Berichtes.

Eine Neudarstellung von Informationen findet nicht statt, da es sich um den ersten Kampmann Nachhaltigkeitsbericht handelt. Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes findet derzeit noch nicht statt.

Bei Fragen zum vorliegenden Bericht oder dem Thema Nachhaltigkeit, wenden Sie sich gerne an



Niels Hackmann

T +49 591 7108-605

E niels.hackmann@kampmann.de

02

Nachhaltig- keit bei Kampmann



- > Über Kampmann
- > Gelebte Nachhaltigkeit
- > Produkte und Innovationen
- > Stakeholderdialog und Interessenvertretung

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

- > Über Kampmann
 - Gelebte Nachhaltigkeit
 - Produkte und Innovationen
 - Stakeholderdialog und Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Über Kampmann

GRI 2-1 Organisationsdaten

GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen

GRI 103 Managementansatz Wirtschaftliche Leistung

Die Kampmann Group ist mit rund 1.000 Mitarbeitenden weltweit eines der führenden Unternehmen der Bau- und TGA-Branche. Unser heutiger und zukünftiger Erfolg basiert auf unserer 50-jährigen Historie als inhabergeführtes Familienunternehmen. Um weiterhin zu florieren, ist es unser Anspruch, unseren Claim „Genau mein Klima“ zu leben und unsere Werte in all unseren Beziehungen umzusetzen:

Genau: Die Präzision, mit der Kampmann seine Lösungen an die Anforderungen anpasst

Mein: Die individuelle Herangehensweise, mit der Kampmann allen Anspruchsgruppen begegnet

Klima: Die partnerschaftliche Atmosphäre und der Antrieb, bei der Klimakrise Teil der Lösung zu sein.

Unsere Werte



Konsequent präsent.

Wir sind da, wo unsere Partnerinnen und Partner uns brauchen – ob regional, international oder im Web. Wir sind da, wenn aus den Herausforderungen von heute wegweisende Lösungen werden. Und da, wo die Standards von morgen entstehen. Bodenständig, umsichtig, jederzeit erreichbar. Und immer bereit für den nächsten Schritt.

Konsequent durchdacht.

Wir überlassen nichts dem Zufall. Auch nicht die Zukunft. Wir prüfen, verbessern und lassen nicht nach, bis das Ergebnis rundum überzeugt – einzeln und im Zusammenspiel. Denn wir lieben Details und denken in Systemen. So pflegen wir unseren Erfindergeist. Und sorgen Tag für Tag dafür, dass aus guten Ideen konkreter Nutzen wird.

Konsequent partnerschaftlich.

Wir glauben, dass Fairness die beste Basis für nachhaltigen Erfolg ist. Dass ein Handschlag mehr bedeuten kann als ein 100-seitiger Vertrag. Und dass Respekt nur auf Augenhöhe entsteht. So begegnen wir einander – und so begegnen wir unseren Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten, Dienstleisterinnen und Dienstleistern: mit der herzlichen Einladung zu echter Partnerschaft.

Konsequent lösungsorientiert.

Ein Hotel braucht ein anderes Klima als ein Verbrauchermarkt. Und wenn die Südseite im Bürokomplex schon Kühlung braucht, ist auf der Nordseite oft noch Wärme gefragt. Die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden sind individuell. Genau wie unsere Lösungen. Selbst für schwierigste Aufgaben gilt: Wir verwandeln Komplexität in Klarheit – und perfektes Klima.

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

- > Über Kampmann
 - Gelebte Nachhaltigkeit
 - Produkte und Innovationen
 - Stakeholderdialog und Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

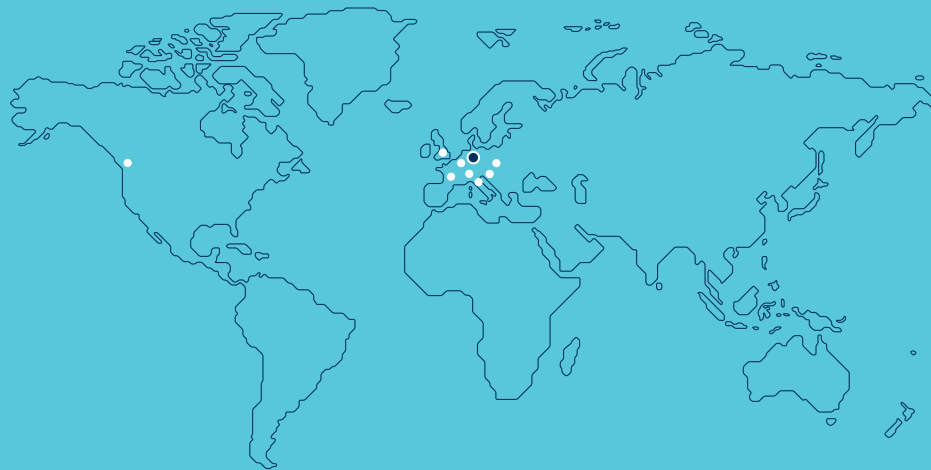
ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Internationale Standorte



Headquarter

Kampmann Group GmbH
Lingen (Ems)
Germany

- > Kanada
- > Frankreich
- > Italien
- > Niederlande
- > Österreich
- > Polen
- > Schweiz
- > Großbritannien

Zur Kampmann Group mit der Kampmann Group GmbH als Holdinggesellschaft und Mutterunternehmen gehört auch die Kampmann GmbH & Co. KG mit Sitz in Lingen (Ems). Sie ist im industriellen Sektor Spezialist und führender Hersteller von dezentralen Geräten zum Heizen, Lüften und Kühlen. Am Standort Lingen (Ems) werden nahezu alle Produktfamilien entwickelt, produziert und endmontiert.

Die Kompetenzen der Kampmann GmbH & Co. KG liegen sowohl im Bereich der Serienproduktion als auch in maßgefertigten, projektbezogenen Systemlösungen. Dabei sind die Absatzmärkte vielfältig. Wir beliefern und beraten Großhändler in der Branche der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) sowie das Fachhandwerk im Heizungsbau. Wir sind außerdem mit einer Kompetenzabteilung *Key Account* im Projektgeschäft tätig, wo umfangreiche und anspruchsvolle Bauobjekte ausgestattet werden.

Auswahl unserer Einsatzbereiche



Bürogebäude



Multifunktions- und Sporthalle



Gewerbe- und Industriegebäude



Bahnhof und Flughafen



Hotel



Großküche



Serviced Living



Medizin



Maritime



Historische Gebäude



Handelskette und Verkaufsbauwerke



Spa und Bad

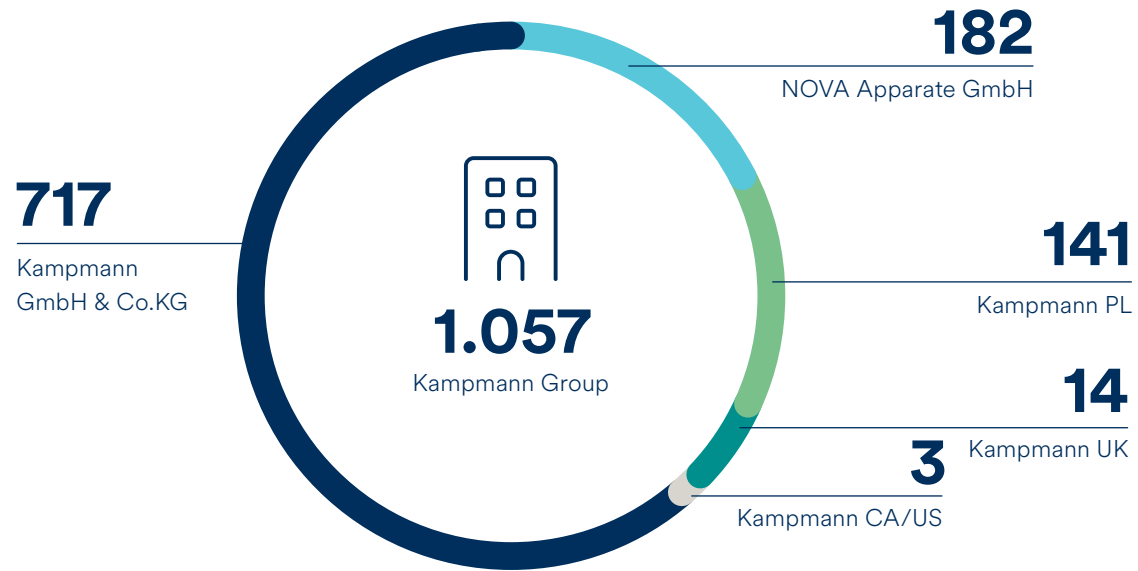


Kita und Schule

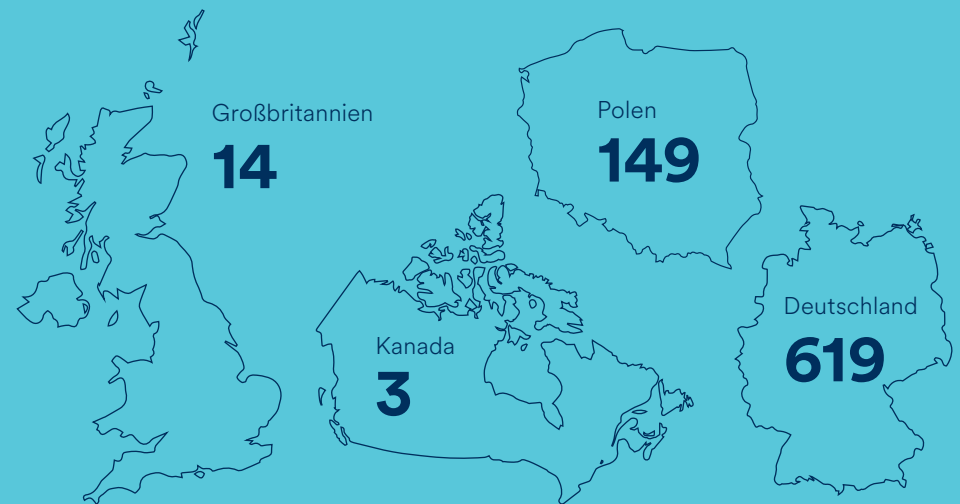


Wohnraum

Mitarbeitende der Kampmann Group



Aufschlüsselung der Mitarbeitenden nach Land*:



* Erhebungszeitraum 01.01.2021 – 31.12.2021

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

> Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

**Kampmann Heating, Cooling
Ventilation Ltd.**
1625 Dilworth Drive
Kelowna, B.C.
KANADA

Geschäftsführer:
Sebastian Cairns

verbunden*

Sheen Holdings Ltd.
1000-595 Burrad Street
Vancouver BC V7X 1S8
KANADA

Geschäftsführer:
Sebastian Cairns

assoziiert**

Kampmann Polska Sp. z o. o.
ul. Lotnicza 21f
99-100 Leczyca
POLEN

Geschäftsführerin:
Marta Maciaszek

verbunden*

KAMPMANN UK Ltd.
Dial House
Govett Avenue
Shepperton, Middlesex
TW 17 8AG
GROSSBRITANNIEN

Geschäftsführer:
Thorsten Niehoff, Daniel Lucas

verbunden*

Klimakontor Kampmann GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 128-130
49811 Lingen (Ems)

Geschäftsführer:
Hendrik Kampmann
Stefan Reisch

verbunden* zum 01.01.2018

Kampmann GmbH & Co. KG
Friedrich-Ebert-Straße 128-130
49811 Lingen (Ems)

**Kampmann Beteiligungs-
gesellschaft mbH**
Friedrich-Ebert-Straße 128-130
49811 Lingen (Ems)

Geschäftsführer:
Hendrik Kampmann

verbunden*

Kampmann HVAC Sp. z o.o.
ul. Lotnicza 21f, 99-100 Leczyca
POLEN

Geschäftsführer:
Jan Matthes
Maciej Danielak

verbunden* zum 08.10.2019

Kampmann Group GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 128-130
49811 Lingen (Ems)

Geschäftsführer: Hendrik Kampmann
Beiratsvors.: Heinrich Kampmann

100% Hendrik Kampmann

NOVA Apparate GmbH
Werner-von-Siemens-Straße 4
78166 Donaueschingen

Geschäftsführer:
Hendrik Kampmann
Patrick Honer

verbunden*

Honer Holding GmbH
Sitz Donaueschingen

assoziiert**

**Kampmann GmbH & Co. KG,
Lingen (Ems), Zweignieder-
lassung Oftringen**
Alte Strasse 11
4665 Oftringen
Schweiz (Kanton Aargau)

Leiter der Zweigniederlassung:
Jan Matthes
Dr. Men Rauch

verbunden* zum 02.09.2019

**Hospitality Development
Service GmbH & Co. KG**
Schleißheimer Straße 93 B
85748 Garching

**Hospitality Development
Service Verwaltungs GmbH**
Schleißheimer Straße 93 B
85748 Garching

Geschäftsführer:
Udo Scheyk

verbunden* zum 31.12.2018

Mana Farms GmbH
Spinnereistraße 7
Halle 18, 3. OG
04179 Leipzig

Geschäftsführer:
Richard Patrick Daser
Raphael René Schardt

assoziiert** 12.2020

2B AHEAD Ventures GmbH
Sitz Leipzig

assoziiert**

**Otto Kirchner
Beteiligungen SE**
Sitz Königsberg in Bayern

assoziiert**

SpinHub Holding GmbH
Sitz Leipzig

assoziiert**

RSBT GmbH
Sitz Leipzig

assoziiert**

Zenesis GmbH
Spinnereistraße 7
Halle 20E
04179 Leipzig

Geschäftsführer:
Gabor Süli

assoziiert** 12.2021

2B AHEAD Ventures GmbH
Sitz Leipzig

assoziiert**

Gabor Süli
Wohnhaft in Stuttgart

assoziiert**

* verbunden = mehr als 50% Beteiligung. ** assoziiert = weniger als 50% Beteiligung.

Gelebte Nachhaltigkeit

2021

NACHHALTIGKEIT BEI KAMPMANN

Über Kampmann

- > Gelebte Nachhaltigkeit
- Produkte und Innovationen
- Stakeholderdialog und Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Nachhaltige Hospitality und Ressourcenschonung am Bau

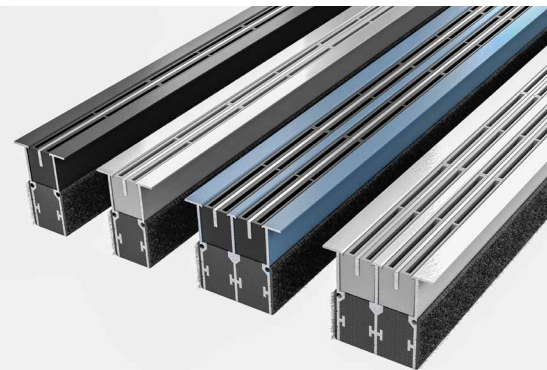
Mit dem Expertise-Cluster Kampmann Hospitality bündeln wir die vier Geschäftsbereiche *Hotellerie*, *Serviced Living*, *KaMaritim* und *KASPACES* und reagieren damit auf das andauernde Wachstum in der Hospitality Branche. Wir arbeiten zum einen daran, in den Einsatzbereichen Hotel, Serviced Apartmenthäuser sowie auf Kreuzfahrtschiff mit nachhaltiger Klimatechnik wirtschaftlich erfolgreiche Zweige für Kampmann auszuweiten. Außerdem stellt die KASPACES Dienstleistung des Musterzimmerbaus für die Zielgruppen der vorgenannten Einsatzbereiche einen nachhaltigen Baustein im Projektmanagement dar. Denn technische oder architektonische Fehler, die im Musterzimmer auffallen, erfordern in der Regel maximal die Entsorgung eines einzelnen Musters anstelle von zig oder hunderten verbauten Exemplaren im Bauobjekt – sei dies eine ungeeignete Armatur, ein falscher Kabelbaum oder ein ungeliebter Bodenbelag.

Viele neue Mitarbeitende für Kampmann und Effizienzsysteme für den Markt

Wir haben die vollständige Eingliederung der **emco Klima GmbH** in die Kampmann GmbH & Co. KG abgeschlossen. Alle Mitarbeitende bleiben erhalten und auch das komplette Produktportfolio. Seither werden Luftdurchlässe, dezentrale Lüftungsgeräte und Kühldeckensysteme unter der Marke Kampmann vertrieben. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten so ganzheitliche Lösungen, die auch im Zusammenspiel mit den Lüftungsspezialisten der Marke NOVA innerhalb der Kampmann Group spannende Systemlösungen aus einer Hand ermöglichen. Somit entfallen viele Fehlerquellen, die bei der Kombination unterschiedlicher Fabrikate entstehen können und häufig vor allem anderen die Effizienz des Gesamtsystems beeinträchtigen. Denn hier kommt es auch auf eine intelligente Regelung aller Einzelkomponenten an, die dafür sorgt, dass nur so viel Energie aufgewandt wird, wie auch wirklich notwendig.

Gesunde Schülerinnen und Schüler und Wärmerückgewinnung

Mit unserer Produkt-Neuentwicklung WZA bieten wir ein **Schullüftungsgerät** an, das dezentral, also je Klassenraum, sehr einfach und schnell installiert werden kann. Wir liefern damit einen wichtigen Beitrag, um die Lücke unbelüfteter Bestandsschulen zu schließen, die spätestens mit der Corona-Pandemie Vielen bewusst wurde. Ein gesundheits- und konzentrationsförderliches Lern-Raumklima bekommt nun endlich die Aufmerksamkeit, die es verdient. Die Aufrüstung von Bestandsschulen mit Lüftungstechnik, die wie unser WZA eine wirksame Wärmerückgewinnung beinhaltet, wird den Energiebedarf, insbesondere den Gasverbrauch, im Schulsektor senken können. Lesen Sie mehr über unseren WZA in der Rubrik **Produkte und Innovationen**.



Gelebte Nachhaltigkeit

2020

NACHHALTIGKEIT BEI KAMPMANN

Über Kampmann

- > Gelebte Nachhaltigkeit
- Produkte und Innovationen
- Stakeholderdialog und Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Effizienzforschung und nichts als die Wahrheit

Weitere 800 m², also insgesamt nun 2.000 m² Laborfläche stehen nun im Forschung und Entwicklung Center zur Verfügung, um behagliche und energieeffiziente Klimatechnik weiter zu verbessern oder neu zu entwickeln. „Auf dieses Forschungs- und Entwicklungszentrum sind wir sehr stolz, und ich möchte in Zukunft dessen Möglichkeiten noch stärker nutzen, um zum Beispiel auch Kunden direkt im Labor zu zeigen, dass bei Kampmann Verlässlichkeit und Qualität an erster Stelle stehen“, sagt der seit 2021 neue Geschäftsführer Technik der Kampmann GmbH & Co. KG Frank Bolkenius. Verlässliche Produktdaten sind nicht nur Ehrensache. Sie sind auch deshalb so wichtig, weil fälschlich höhere Leistungsangaben klimatechnischer Hersteller

zu einer Fehlberechnung des Gesamtsystems eines Gebäudes führen würden. Nicht selten kann das jeweilige Gebäude dann zwar noch ausreichend beheizt, gekühlt oder belüftet werden. In der Regel aber dann in einer deutlich höheren und daher nicht effizienten Betriebsstufe der Komponenten. Der Energieverbrauch brandneuer Gebäude ist damit auf Jahrzehnte zu hoch. Das wollen wir nicht.

Mit unserem [Kampmann Ersatzteil- und Zubehörshop](#) sowie mit dem [Onlineshop des Luftreinigers](#) gehen wir neue Wege in Sache Kundenkommunikation, Vertrieb und Digitalisierung. Mit automatisierten Kommunikationsangeboten, wie der Erinnerung zum Filterwechsel per Email, bauen wir dabei erfolgreiche neue Vertriebswege auf und sorgen dafür, dass zum Beispiel Luftreiniger und Fan Coils viele Jahre effizient ihre Dienste verrichten.

Als Marktführer von Luftherhitzern setzen wir ein Zeichen für verantwortungsvolles Handeln. Seit 2020 ist das gesamte Luftherhitzer Produktprogramm auf die moderne, sparsame EC-Technologie zum Antrieb der verbauten Ventilatoren umgestellt. Diesen Schritt haben wir zu einem Zeitpunkt vollzogen, zu dem noch ein Großteil des Luftherhitzer-Marktes auf die herkömmliche AC-Technologie entfiel. Eine beratungsorientierte Vertriebsarbeit sowie eine breit angelegte Kommunikationskampagne über die energetischen Vorteile der EC-Technologie haben diesen mutigen Schritt zum Erfolg geführt.

[Kampmann Ersatzteil- und Zubehörshop →](#)

[Onlineshop des Luftreinigers →](#)



Das Genau mein Klima-Team

GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollgremiums bei der Überwachung von Nachhaltigkeitseffekten

GRI 2-13 Delegation von Befugnissen für Nachhaltigkeitseffekte

GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsbestrebungen sowie deren Berichterstattung sind seit 2022 im *Genau mein Klima*-Team gebündelt. Unter der Leitung von Projektleiter Niels Hackmann werden Key Performance Indicators (KPI) beobachtet, Ziele definiert und Projekte zu deren Erreichung angestoßen. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichtes umfasst das Team acht Nachhaltigkeitsbereichsauftragte aus den Unternehmensbereichen Human Resources, Product Management, Purchasing, Quality Management (inklusive Energy Management), Finance (inklusive Compliance Management), Corporate Communication, Sales und Production. Zuständig für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen des Unternehmens ist Hendrik Kampmann als höchstes Kontrollorgan. Jegliche erheblichen potenziellen oder faktischen

sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten, Produkte und Leistungen werden ihm berichtet. Die strategische und operative Auseinandersetzung mit etwaigen negativen Auswirkungen obliegt dem jeweiligen bereichsverantwortlichen Geschäftsführer bzw. Prokuristen in enger Abstimmung mit Hendrik Kampmann.

In den kommenden Jahren soll das Berichtswesen sowie die strategische Koordination der Nachhaltigkeitsbestrebungen auf die gesamte Kampmann Group ausgeweitet werden. Wir stecken so bereits heute den Pfad zu einer Berichterstattung ab, die ab dem Geschäftsjahr 2025 den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive der Europäischen Kommission entspricht. Wir leisten so unseren Beitrag zum „Green Deal“ und unterstützen die Bestrebungen des Maßnahmenpaketes „Fit for 55“.



Ziel: Einführung eines unternehmensweiten Reporting Tools

Zur besseren Überwachung und Steuerung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wollen wir bis 2024 eine geeignete cloudbasierte Plattform auswählen und einführen. Sie soll als zentrale Datenbank und Planungstool für alle Nachhaltigkeitsbereichsauftragten dienen. Sie soll die notwendige Transparenz herstellen, damit die KPIs unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auf Geschäftsführungsebene analysiert, interpretiert und Maßnahmen und Projekte gesteuert werden können.

Das Tool soll im ersten Schritt für die Unternehmensbereiche am Standort Lingen (Ems) eingeführt und dann unternehmensweit ausgebaut werden.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

GRI 3-1 Prozess zur Bestimmung der Themen

GRI 3-2 Liste der Themen

KA 6-2 Chancen und Risiko Analyse

Die Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erfolgte in zwei Arbeitsgängen. Im ersten Arbeitsgang befasste sich das Genau mein Klima-Team eng mit den Standards und den einzelnen geforderten Angaben der GRI. In einem nächsten Schritt erfolgte eine Identifizierung der Nachhaltigkeitsthemen, die für Kampmann relevant sind und die wir nicht oder nicht ausreichend durch GRI Standards berücksichtigt sehen.

Die identifizierten relevanten Themen wurden anschließend geclustert und so zu zehn wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verdichtet. Diese wurden wiederum durch das Genau mein Klima-Team anhand ihrer Relevanz für

das Unternehmen Kampmann sowie ihrer antizipierten Relevanz für die jeweils wichtigsten Stakeholder bewertet. Das beschriebene Verfahren erfolgte im Rahmen eines Workshops unter der Moderation des Genau mein Klima-Teamleiters Niels Hackmann. Für den vorliegenden ersten Bericht wurde darauf verzichtet, Stakeholder aktiv in den Bestimmungprozess einzubinden. Die Expertise der Nachhaltigkeitsbereichsbeauftragten, die in Ihrer Arbeit in ständigem Austausch mit den jeweiligen Stakeholdern stehen, wird hier als hinlänglich angesehen. Wie sich die aktive Einbindung der Stakeholder zukünftig umsetzen lässt, soll geprüft werden.

Ziel: Chancen- und Risikolanalyse der wesentlichen Nachhaltig- keitsthemen

Ab 2023 soll eine jährliche Chancen- und Risikolanalyse in Form von Experteninterviews mit maßgeblichen Entscheidungsträgern des Unternehmens durchgeführt werden. Das betrifft zum einen allgemeine wirtschaftliche und marktspezifische Einflüsse auf unser Unternehmen. Zum anderen sollen in diesem Zuge auch die Chancen und Risiken, die als Effekte unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen entstehen können, untersucht werden. Mit jeder Expertin und jedem Experten sollen zuerst die relevanten Themen identifiziert und dann in einer SWOT-Methode analysiert werden. Die Gesamtheit aller SWOT-Analysen dient in einem letzten Schritt als Grundlage für etwaige korrigierende oder vorbeugende Maßnahmen auf Geschäftsleitungsebene.

Die Experteninterviews sollen im Frühjahr 2023 durchgeführt werden. Ein Workshop unter Beteiligung der Geschäftsleitung soll anschließend erfolgen, in dem die Themen der Experteninterviews gesichtet, bewertet und Steuerungspläne entwickelt werden.



NACHHALTIGKEIT BEI KAMPMANN

Über Kampmann

- > Gelebte Nachhaltigkeit
- Produkte und Innovationen
- Stakeholderdialog und Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX



Ökoclimate

- + Unternehmensökologie
- + Produktökologie
- + Nachhaltiges Selbstbild



Working Climate

- + Motivierte Mitarbeitende
- + New Work
- + Arbeitssicherheit



Corporate Climate

- + Governmental Compliance
- + Risiko-/ Chancen-Management
- + Lieferkette



Social Climate

- + Soziales Engagement

Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

GRI 3-3 Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

GRI 103 Managementansatz Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Die Beobachtung und Steuerung unserer zehn wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hat den Zweck, ihre möglichen negativen Effekte wirtschaftlicher, sozialer oder ökologischer Art gar nicht erst entstehen zu lassen und wünschenswerte positive Effekte zu verstärken und nutzbar zu machen.

In unserem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht verbleibt die Beschreibung etwaiger Effekte beispielhaft (*siehe Zielbeschreibung: Chancen- und Risikoprüfung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen*).



Motivierte Mitarbeitende



Produktökologie



Lieferkette



Unternehmensökologie



Arbeitssicherheit



Governmental Compliance



New Work



Nachhaltiges Selbstbild



Risiko-/ Chancen-Management



Soziales Engagement

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

- > Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Motivierte Mitarbeitende

Das Bewusstsein, in einem Unternehmen zu arbeiten, das in vielen Bereichen nachhaltig handelt und ganzheitlich immer nachhaltiger werden möchte, motiviert Mitarbeitende ungemein. Auch potenzielle Mitarbeitende stellen sich immer mehr die Frage nach einer Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit.

Doch der Arbeitsmarkt ist ein Bewerbermarkt und was heute noch als Argument für einen Arbeitgeber gilt, ist bald schon eine Selbstverständlichkeit. So dürfen wir nicht aufhören, besser zu werden und unseren Mitarbeitenden einen modernen Arbeitsplatz und eine Arbeits- und Führungskultur zu bieten, die auf Partnerschaftlichkeit und Wertschätzung gründet.

All das gilt für das gesamte Unternehmen, was für ein Industrieunternehmen nie einfach ist. Denn die Arbeitsrealitäten zwischen den kaufmännischen sogenannten „White Collar“-Stellen und den technisch-gewerblichen „Blue Collar“-Arbeitsplätzen sind naturgemäß sehr unterschiedlich. So ist es für einen Mitarbeitenden in der Gerätemontage etwa nicht möglich, mobil zu arbeiten. Diese Unterschiede dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir erfolgreich sind, weil die Leistungen und die Expertisen aller Arbeitsbereiche ineinandergreifen. Wenn der Sales Representative die vom Entwicklungsteam designte Produktidee an den Kunden bringt, damit es mit besten Materialien und in höchster Qualität produziert wird, dann entsteht Erfolg, Sinnhaftigkeit und Motivation.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

- > Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Produktökologie

Nachhaltige Produkte, besonders ein geringer CO₂-Fußabdruck der Produkte, werden immer mehr zum Kaufargument unserer Kunden. Der britische Markt dient uns als Vorbote. Teilweise werden in Projekten nur noch Hersteller zugelassen, die eine Nachhaltigkeitsdokumentation für ihr Produkt liefern können.

Aber was heute noch Wettbewerbsvorteile sein können, sind bald schon K.O.-Kriterien. Denn die Ökobilanzen unserer Produkte werden wir nicht nur nachweisen müssen, sondern wir werden uns auch im Produkt-Benchmarking mit dem Wettbewerb messen müssen. Die Bedeutung herkömmlicher Verkaufsargumente wird dadurch abnehmen.

Die Folge daraus ist eine völlig neue Logik in der Produktentwicklung. Wo bisher Leistung, Akustik und natürlich bereits Effizienz im Fokus lagen, werden in Zukunft enthaltene „graue Energie“, Lebensdauer, Kreislauffähigkeit der Produkte die relevanten Werte sein.



Lieferkette

Wir befassen uns nach nachhaltigen Gesichtspunkten mit unserer Lieferkette. Wir stellen die Frage, wie die Arbeitsverhältnisse bei unseren Lieferanten und potenziellen Lieferanten vor Ort sind. Nicht zuletzt führt bereits die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für Unternehmen ab 3.000 Mitarbeitenden im Jahr 2023 dazu, dass wir als Bestandteil von Lieferketten größerer Partner nach unseren Bemühungen einer nachhaltigen Lieferkette befragt werden. Diese Entwicklung unterstützen wir ausdrücklich und setzen unsere Anstrengungen in die Untersuchung und Steuerung unserer Lieferkette.

Dies ist offensichtlich eine große Aufgabe vor dem Hintergrund gestörter Lieferketten unter anderem durch die Corona-Pandemie. Aber auch der russischen Angriffskrieges auf die Ukraine (außerhalb des Berichtszeitraumes) sei hier genannt, den wir verurteilen und in dessen Zuge wir uns vom russischen Markt zurückgezogen haben.



Unternehmensökologie

Der Effekt von nachhaltigem Verhalten ist in Unternehmen erheblich größer als bei Einzelpersonen. Im Rahmen unseres Energy Management erzielen wir seit vielen Jahren in der Energieeinsparung an unserem Standort in Lingen.

Mit der Einführung einer regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichterstattung wächst auch die Notwendigkeit der berichtsfähigen Datenaufbereitung unserer Verbräuche und Emissionen. Gerade im Rahmen der geplanten Einführung eines Reporting Tools kommt diesem wesentlichen Nachhaltigkeitsthema eine besondere Bedeutung zu. Auch an dieser Stelle sei ein Ausblick auf die Folgen des russischen Angriffskrieges angeführt. Die steigenden Gas- und Strompreise, aber vor allem die Verantwortung, Energie zu sparen, um die Versorgungssicherheit der Gesellschaft zu sichern, erfordern weitergehende Einsparmaßnahmen, die zum Herbst 2022 eingeführt werden.

Den steigenden Energiepreisen zum Trotz haben wir uns für den Bezug von klimaneutralem Gas und Ökostrom aus europäischer Wasserkraft ab 2023 entschieden.



Arbeitssicherheit

Die Statistiken sehen gut aus. Natürlich ist jeder Arbeitsunfall einer zu viel, aber ja, die Statistiken sehen gut aus. Dennoch haben wir eine Schwachstelle: die Information; das Wissen darüber, welche gesundheitschützenden und -förderlichen Maßnahmen wir unseren Mitarbeitenden anbieten. Das haben wir erkannt und führen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ein, in dem alle Maßnahmen regelmäßig geprüft, verbessert und kommuniziert werden.



Governmental Compliance

Die Einhaltung von Recht und Ordnung im unternehmerischen Kontext ist nicht nur moralisch geboten. Sie schützt das Unternehmen sowie unsere in Verantwortung handelnden Mitarbeitende vor schwerwiegenden Schäden. Doch wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Und das, so glauben wir, nicht in böswilliger Absicht, sondern vor allem aus Unwissenheit über rechtliche Rahmen.

Es ist daher notwendig, durchdringende, verständliche Aufklärung zu leisten. Wir führen deshalb ein Compliance Management System ein, das unseren Mitarbeitenden die Sicherheit für ihr Handeln etwa im Bereich des Kartell- und Korruptionsrechts oder im Umgang mit wettbewerbswidrigem Verhalten bieten soll. Was drastisch klingt, sind im Arbeitsalltag oftmals Kleinigkeiten. Denn unsere Branche lebt von langjährigen Kundenbeziehungen. Unsere Sales Representative müssen zum Beispiel wissen, welche Einladungen sie annehmen oder auch aussprechen dürfen und wo die Grenzen dessen verlaufen. Oder wann das Marktverhalten eines Mitbewerbers den üblichen Wettbewerb aushebelt.



Nachhaltiges Selbstbild

Manchmal sind es die kleinen Dinge, die Details, die vielen Maßnahmen hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen zu einer greifbaren Konsequenz machen. Neben den großen Themen, wie der Verringerung von Emissionen oder dem Umstieg auf E-Mobilität müssen wir uns auch verabschieden von Portionsverpackungen der Kaffeesahne in den Teeküchen. Oder von den Einweg PET-Flaschen in den Besprechungsräumen. Diese Details sind nicht nur uns wichtig sondern auch unseren Besucherinnen und Besuchern. Wir spiegeln so die ganz großen Maßnahmen auch im Kleinen.

Und unsere Mitarbeitenden sollen diese Dinge nicht nur sehen, sie sollen unseren Weg mitgestalten können. Denn einige der Projekte, die unser Genau mein Klima-Team initiieren wird, sind auch mit einem Wandel im Verhalten verbunden. Aber wer in Change Prozessen seine Leute nicht mitnimmt, hat schon verloren. Deshalb bauen wir einen Meldeweg auf, über den Vorschläge für eine nachhaltigere Unternehmenszukunft eingeschendet werden können.



New Work

Die enge Verzahnung mit dem wesentlichen Nachhaltigkeitsthema *Motivierte Mitarbeitende* ist in diesem Bereich häufig spürbar. Geht es doch zum Beispiel darum, unsere Arbeitsplätze technisch und arbeitskulturell am Zahn der Zeit, und besser noch, der Zeit voraus zu gestalten. Untrennbar damit verbunden ist die Frage nach einem gemeinsamen Verständnis einer modernen Kampmann-Führungskultur. Wir müssen die Frage beantworten, welche Aufgaben Führung heute und in Zukunft hat und wie gute Führung in vielseitigen Arbeitsmodellen aussieht.



Chancen- und Risikomanagement

Flache Hierarchien bedeuten auch, dass eigenverantwortliches Handeln eingefordert und gefördert wird. Durch diese Praxis könnten wir als gegeben ansehen, dass jeder Geschäftsbereich mit seinen Führungskräften und mit großer Expertise etwaige Risiken beobachtet und gegebenenfalls Maßnahmen einleitet. Und tatsächlich wurden wir in der Vergangenheit nicht ernsthaft eines Besseren belehrt.

Dennoch ist es uns ein Anliegen, die Risikobeobachtung und -steuerung zu systematisieren. Dies gilt für Risiken, die von außen an unser Unternehmen herangetragen werden aber auch für solche, die durch unser eigenes Handeln entstehen können. Im gleichen Zuge gehen wir außerdem auf die systematische Suche nach unentdeckten Chancen für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

(siehe auch Zielbeschreibung: Chancen- und Risikoplanung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen)



Soziales Engagement

Für die Region, in der wir wirtschaftlich tätig sein dürfen, sind wir dankbar und fühlen uns dem Emsland und seinen Menschen stark verbunden. Wir sind stolz darauf, dass einige unserer Mitarbeitenden ehrenamtlich tätig sind und fördern das mit der bezahlten Freistellung beispielsweise von ehrenamtlichen Richtern oder für die Arbeit in Prüfungsausschüssen.

Ein besonderes Anliegen ist uns seit vielen Jahren die Inklusion von externen Mitarbeitenden. Mit zwei Teams ist das Christophorus Werk Lingen direkt in unseren Werkshallen tätig. Außerdem beziehen wir Bauteile von den Werkstätten der Lebenshilfe Nordhorn sowie den Ledder Werkstätten. Allein hier wurde 2021 ein Umsatz von 60.000 € durch uns generiert. Zum Beispiel sind es Kabelbäume in unseren Lufterhitzern, die aus inklusiver Produktion stammen. Wir freuen uns sehr über die gute Zusammenarbeit.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit

- > **Produkte und Innovationen**
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Produkte und Innovationen

GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Spielwiese Forschung und Entwicklung

Eine wahre Spielwiese ist das Kampmann Forschung und Entwicklung Center (FEC) für unsere Physiker und Ingenieure. Und es bietet notwendiges Testterrain für unsere systematisierten Neuprodukt- und Produktweiterentwicklungsprozesse. Es wurde im Jahr 2008 eröffnet und ist eines der modernsten in Europa. Mit der Übernahme der Emco Klima GmbH im Jahr 2018 wurden die Möglichkeiten des FEC durch die gleichzeitige Übernahme der dazugehörigen Labore erheblich erweitert. Die beispiellose Vielfalt an Laboren, Messständen und Räumlichkeiten des FEC befähigt unsere Mitarbeitenden, ihre akademische Expertise in aufwendigen Messreihen und Simulationen auszuleben. Sie bewahren den hohen Qualitätsanspruch, den unsere Kundinnen und Kunden von Kampmann kennen. Das FEC gibt uns damit seither immer wieder Innovationsschübe.

Eine Schlüsselrolle in der Produktentwicklung nimmt der Produktmanager ein, der die Gesamtverantwortung für den Prozess trägt. Das grundsätzliche Ziel eines Produktmanagers sollte es sein, Ideen zum Serienprodukt und zur Innovation zu führen. Als Innovator schafft er die Voraussetzungen für neue Produkterfolge, als Lebenszyklusmanager schöpft er die neuen Produktmärkte in der Folgezeit so gut wie möglich aus.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Effizienzsteigerung unserer Produkte

Die Senkung des Energiebedarfs ist bei Neuentwicklungen und Produktänderungen immer zentral. Jede wesentliche Innovation der vergangenen Jahre ging immer mit einem Vorteil im Sinne der Nachhaltigkeit einher. Grundsätzlich sind das in der Produktökologie vor allem:

- + Verringerung des elektrischen Energiebedarfs in der Produktnutzung
- + Verlängerung der Lebensdauer
- + Senkung der benötigten System-Wassertemperaturen
- + Einsatz natürlicher oder reduziert-klimaschädlicher Kältemittel

Zunehmend bieten wir unseren Kundinnen und Kunden außerdem Dienstleistungen sowie digitale Self-Services an. Zusammenfassend haben diese entweder eine erhebliche zeitliche Aufwandsersparnis zur Folge und/oder ein besseres Klimatisierungssystem, das dann in der Regel auch ein effizienteres System ist. So rechnen und simulieren unsere Mitarbeitenden in den Bereichen Sales oder Forschung und Entwicklung so lange, bis beispielsweise das optimale System zur Beheizung, Kühlung und Lüftung einer Industriehalle gefunden ist. Aber dieser Service ist nicht neu, sehr wohl aber unser Rohrnetzrechner, den wir Ihnen in diesem Kapitel unter anderem vorstellen.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit
> Produkte und Innovationen
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Neuentwicklungen

Neue Sichtweisen auf E-Heizungen

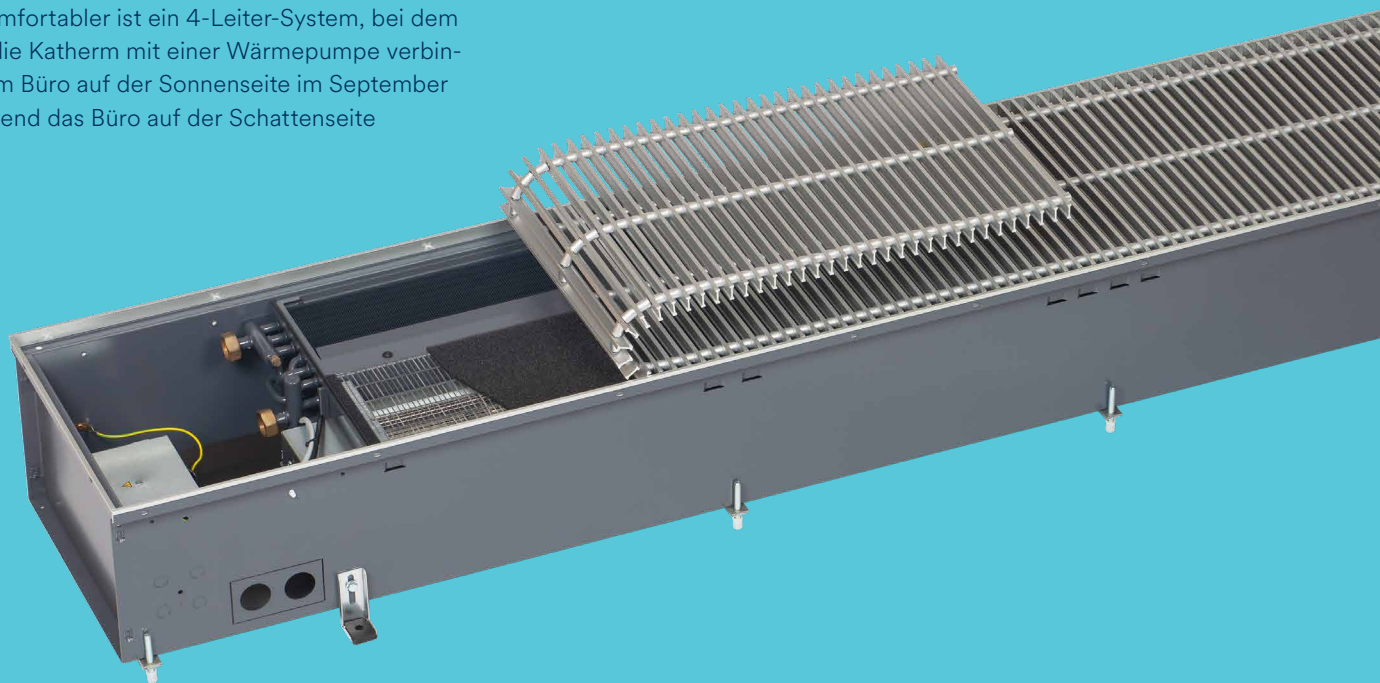
Energetische Systeme mit geringem CO₂-Fußabdruck zeichnen sich oft dadurch aus, dass sie von klugen Köpfen ganzheitlich geplant werden. Denn mit der Betrachtung der Ökobilanz eines Neubauprojektes entstehen neue Denkweisen und auch die gängige Praxis muss dann schon mal überdacht werden.

Dazu ein kurzer Exkurs in die Versorgungstechnik. Wir stellen uns ein Bürogebäude mit Katherm Unterflurkonvektoren in den Räumen und Wärmepumpen vor dem Gebäude vor. Das System kann mit warmem Wasser heizen und mit kaltem Wasser kühlen.

In einem sogenannten 2-Leiter-System führt eine Vorlaufleitung von der Wärmepumpe zu den Katherm und eine Rücklaufleitung wieder zurück. Das System läuft entweder im Kühlmodus oder im Heizmodus. Aufwendiger, aber auch komfortabler ist ein 4-Leiter-System, bei dem ein weiteres Leitungspaar die Katherm mit einer Wärmepumpe verbindet. So kann zum Beispiel im Büro auf der Sonnenseite im September noch gekühlt werden, während das Büro auf der Schattenseite bereits heizt.

Klingt eigentlich gut, hat nur einen Haken: der Materialaufwand der zusätzlichen Leitungen ist hoch. Verwendet werden Kupfer oder Edelstahl sowie Dämmmaterialien, die die Ökobilanz des Gebäudes, die sogenannte graue Masse, in die Höhe steigen lässt.

Die Lösung: **Katherm HK E**. Der Unterflurkonvektor heizt oder kühlt im Normalfall mit Warm- oder Kaltwasser. Nur in den Sondersituationen wie oben beschrieben, nutzen einzelne Büros die eingebaute Elektroheizung, während sich die Gesamtanlage noch im Kühlmodus befindet. Neben der erheblichen Materialeinsparung wird diese Idee im Hinblick auf steigende Ökostromanteil am Energiemix immer nachhaltiger.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Schullüftung: Endlich verdiente Wertschätzung

Was unsere Branche seit Jahrzehnten fordert, nimmt endlich Fahrt auf: die Ausstattung von Schulen mit Lüftungstechnik für eine saubere, sichere und leistungsfördernde Atmosphäre zum Lernen. Beflügelt durch ein Förderprogramm des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), in dem „der Neueinbau stationärer RLT-Anlagen“ in Bestandsgebäuden berücksichtigt wird, sind besonders dezentrale Lüftungsgeräte gefragt.

Unser Kampmann WZA ist so ein Gerät. Es sorgt für den Austausch verbrauchter Raumluft durch frische Außenluft. Den Bedarf an frischer Luft misst das Gerät anhand seines integrierten CO₂-Sensors. Der Luftaustausch ist zum einen wichtig für die Reduzierung etwaiger Viren und auch für die Konzentrationsfähigkeit der Schüler. Denn ein zu hoher CO₂-Gehalt ist das, was man als „dicke Luft“ bezeichnet.

Und auch wenn die Corona-Pandemie die Schullüftung endlich auf die Agenda gesetzt hat, werden sich die vielen neuinstallierten Geräte auch in Hinblick auf steigende Energiepreise lohnen. Denn das Lüftungsgerät ist mit einer effektiven Wärmerückgewinnung ausgestattet. So bleiben im Winter die Fenster geschlossen und nur noch sehr wenig Wärmeenergie geht durch das Lüften verloren.

Der WZA wurde innerhalb des Jahres 2021 entwickelt, somit betrug die Zeitspanne von Prototyp über Vor- und Nullserienmodelle bis zur serienfertigen Lieferung nur wenige Monate. Es zeigt die Agilität des Unternehmens auch unter den herausfordernden Bedingungen der zuvor Corona-Pandemie.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

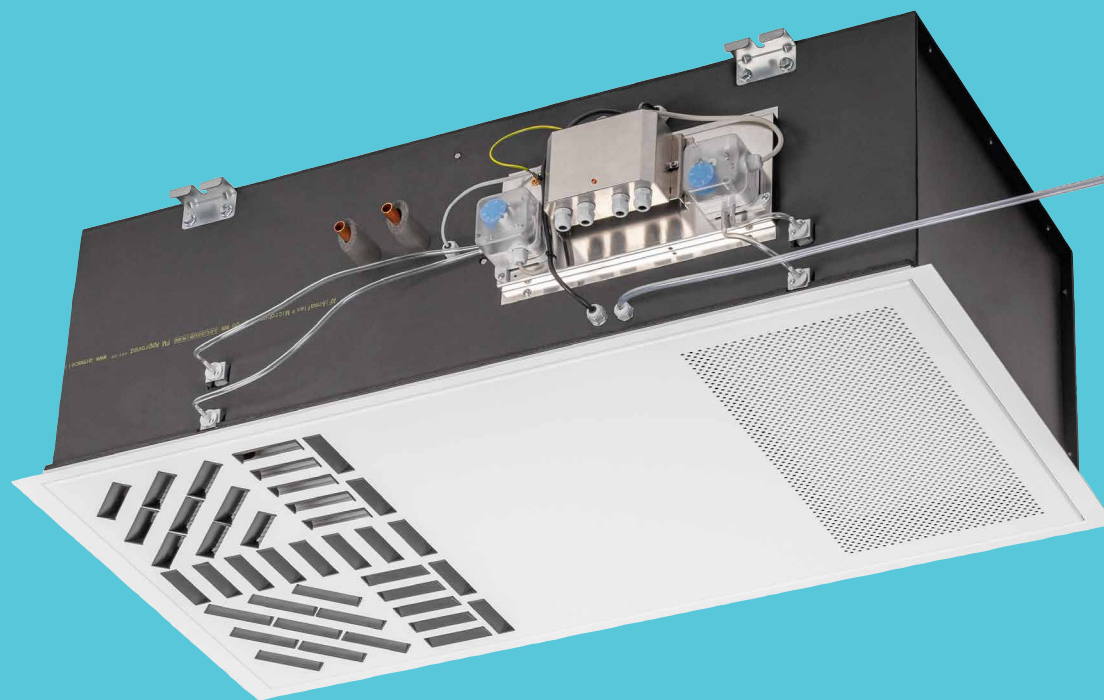
GRI INHALTSINDEX

Saubere Luft im Gesundheitswesen

Mit dem KaCool D HC bieten wir seit 2021 als erster Hersteller ein Deckenklimagerät an, das die hohen Anforderungen der Hygienenorm DIN 1946-4 erfüllt. Denn das „D“ steht für „Decke“ und „HC“ für „Health Care“, also Räume des Gesundheitswesens wie z. B. Arztpraxen oder Behandlungszimmer in Krankenhäusern.

Die Norm stellt strenge Vorgaben an die Filter, die am Luftansaug und am Luftauslass verwendet werden und legt ein besonderes Augenmerk auf ein gutes Wartungskonzept. Sämtliche Bauteile der Deckenkassette bestehen zum Schutz vor Korrosion aus Materialien wie z. B. Edelstahl und Aluminium. Geschützt durch eine Beschichtung ist das Gerät selbst im Innern desinfektionsmittelbeständig und lässt sich einfach reinigen. Ebenso der leistungsstarke Kupfer-Aluminium-Wärmetauscher, der von beiden Seiten einfach zu erreichen ist.

Je nach Betriebsart beträgt die Kühlleistung zwischen 348 und 3.013 Watt (W) und die Heizleistung zwischen 470 und 6.340 W. Das Produkt zeichnet sich durch Energieeffizienz aus. Dafür sorgt zum einem der eingesetzte Radialventilator „Made in Germany“, der von einem Motor mit moderner EC-Technologie angetrieben wird. Ein effizienter Betrieb ist außerdem mit den vergleichbar großen Filterflächen gewährleistet, die für einen sehr geringen Druckverlust, also sozusagen eine gute Leistungsausbeute, sorgen.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen
Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Schutz vor Planungsfehlern mit dem Rohrnetzrechner für Kaltwasser-Kühlsysteme

Es gibt solche und solche Kühlsysteme. Ein wenig genauer: Es gibt Systeme, bei denen geringe Mengen Kältemittel eingesetzt werden und zwar nur außerhalb eines Gebäudes, während innen nur ungefährliches, kaltes Wasser zirkuliert. Und es gibt solche, die giftiges und/oder brennbares Kältemittel in großen Mengen durch Aufenthaltsbereiche zirkulieren lassen. Leider sind letztgenannte Systeme noch immer weit verbreitet.

Wir verfolgen seit vielen Jahren das Ziel, mit unseren KaClima Wärmepumpen und einem breiten Produktspektrum wasserführender Raumgeräte, Fachhandwerkerinnen und Fachhandwerker von dem erstgenannten System zu überzeugen. Und das mit zunehmendem Erfolg. Glücklicherweise hilft uns dabei nicht nur unser eigenes Ideal der Reduzierung von (klimaschädlichen) Kältemitteln, sondern auch der politische Wille der Europäischen Kommission, zu dem Sie im folgenden Kapitel „Updates“ unter dem Punkt *Natürliche, zukunftsfähige Kältemittel in Wärmepumpen* mehr erfahren.

Es ist unser Anliegen, den Fachhandwerkerinnen und den Fachhandwerkern den Einstieg in dieses Tätigkeitsfeld zu erleichtern. Denn die Gebäudekühlung ist ein wachsender Markt, der zum einen durch ein sich weiter steigendes Komfortbedürfnis ergibt, sowie leider auch eine Folge des Klimawandels ist. Möglichst ökologisch arbeiten wir also daran mit, unsere Gesellschaft an den Klimawandel anzupassen. Denken wir dabei etwa an Altenheime ist das nicht etwa eine Frage von Luxus, sondern zunehmend eine gesundheitliche Notwendigkeit.

Wir bieten daher umfassende Planungsunterstützung durch unseren Vertriebsaußen- und -innendienst sowie Schulungsangebote durch unsere Seminarmarke *Kampmann Kampus*. Jetzt haben wir auch einen Self Service eingerichtet, mit dem unsere Kundinnen und Kunden eine überschlägige Rohrnetzberechnung für kleinere Kühlsysteme durchführen können. Und das mit doppeltem Boden, denn sollte die Nutzerin oder der Nutzer einmal einen falschen Rohrdurchmesser gewählt haben, gibt das Tool eine Fehlermeldung aus. So beugen wir gemeinsam mit dem Fachhandwerk ineffizienten und damit energieverwendenden Systemen vor.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

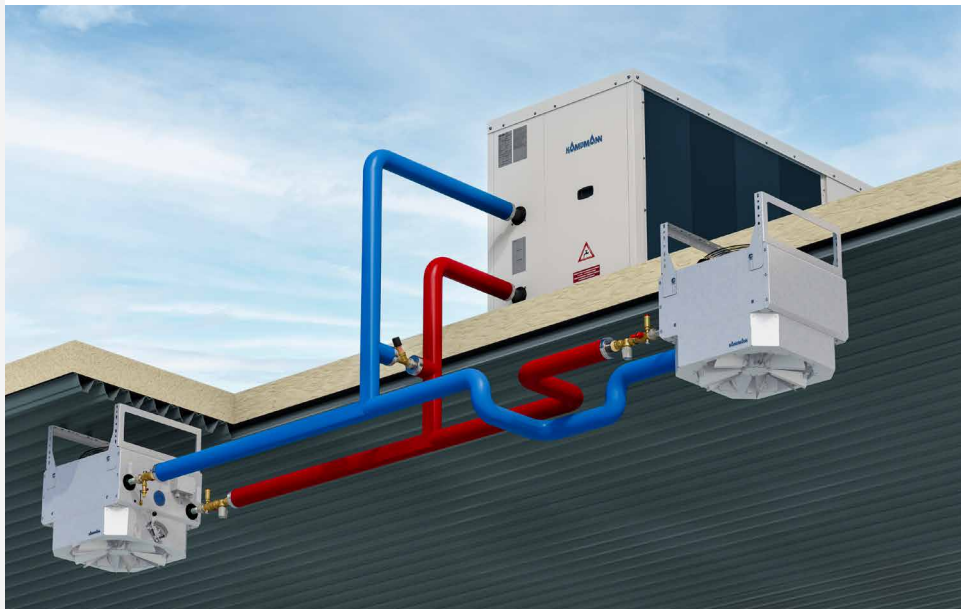
GRI INHALTSINDEX

Updates

Niedertemperatur Lufterhitzer

Während im Wohnungsbau und der Büroklimatisierung längst die Wärmepumpe auf der absoluten Überholspur ist, wird die Abkehr von der Gastherme im Industriebau langsamer vollzogen. Es ist uns ein Anliegen, das zu ändern. Deshalb haben wir unsere Lufterhitzer so optimiert, dass deutlich niedrigere System-Wassertemperaturen notwendig sind. Denn das haben die meisten regenerativen Wärmeerzeuger zugunsten eines geringeren Energieverbrauches gemein: Vorlauftemperaturen zwischen 30° bis 50° C im Gegensatz zu 60° bis 75° C bei einer Gastherme. Mit vierlagigen Wärmetauschern in unseren Lufterhitzer befördern wir diese Geräte endgültig in das Zeitalter der Niedertemperatur.

Und mit detaillierter Beratung und auf Wunsch Systemsimulationen durch unser FEC leisten wir wichtige Aufklärungsarbeit hin zu energetisch sinnvollen Systemen für die Beheizung von Produktions- und Lagerhallen.



Produktinfo

TOP Lufterhitzer

Wand- und Deckengeräte, die Hallen-Warmluft-Lösung für fast alle Anforderungen.

- + planungsgerechte Ausstattungsvielfalt, "TOP" in Preis und Leistung
- + Sichel-Leiseläufer-Ventilator mit energieeffizienter EC-Technik erfüllt ErP-Vorgaben
- + Wärmetauscher- und Ventilatorvarianten für verschiedenste Betriebsweisen



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Kunststoff als nachhaltiges Material beim KaDeck

Kann Kunststoff nachhaltig sein? Darauf gibt es keine Ein-Wort-Antwort. Aber wenn wir durch expandiertes Polypropylen, kurz EPP, Bauteile und ganze Gerätegehäuse formen können, die Stahl und andere Metalle reduzieren und Luftleckagen eliminieren, ist die Folge ein gesteigerter Luftvolumenstrom bei geringerer Leistungsaufnahme. So wie bei unserem weiterentwickelten KaDeck. Ganz nebenbei ist der dadurch deutlich leichter geworden, was uns unsere Partner bei der Montage danken.

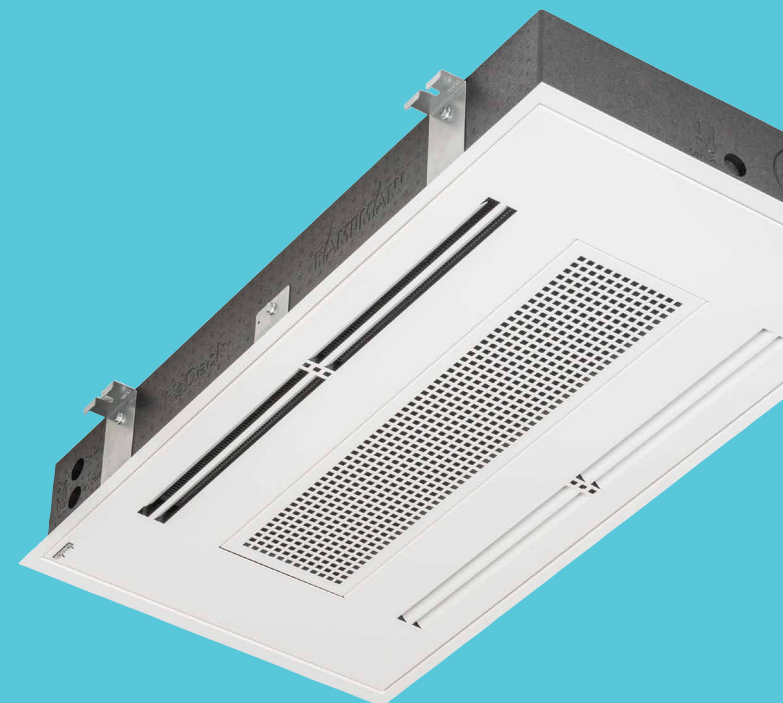
EPP lässt sich zu 100 % recyceln. Zur Antwort gehört aber, dass es noch kein Rückgabe-System gibt. Doch das Material wird immer beliebter und im Rahmen der EU-Ziele einer Kreislaufwirtschaft, ist die Einrichtung eines wirksamen EPP-Recyclingsystems in den nächsten Jahren mehr als wahrscheinlich. Wir sind zuversichtlich, dass die durchschnittliche Lebensdauer unserer KaDeck diese Zeit überdauern wird.

Produktinfo

KaDeck Fan Coil

Flexible Klimatisierung für Büros im Bestand und Neubau.

- + geringe Zwischendeckenhöhen nötig, nur 165 mm Aufbauhöhe
- + alle Komponenten (auch Ventile) werkzeuglos zu erreichen, keine bauseitigen Revisionsöffnungen nötig
- + thermisch und akustisch dämpfendes Gehäuse aus EPP



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

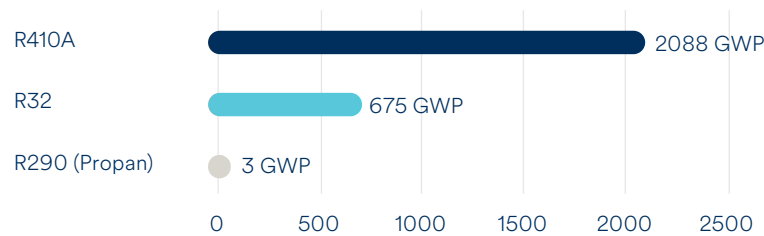
GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Natürliche, zukunftsfähige Kältemittel in Wärmepumpen

Bereits 2019 haben wir damit begonnen, unsere KaClima Wärmepumpen auf das Kältemittel R32 umzustellen. Die Geräte stellen sowohl Pumpenwarmwasser als auch -kaltwasser zur Verfügung, weshalb sie auch Kaltwassererzeuger genannt werden. R32 ist ein „Niedrig-GWP-Kältemittel“. Es hat also einen deutlich geringeren Treibhausgaseffekt als das zuvor gängige R410A. Daher wird R32 in der F-Gas-Verordnung als „zukunftsfähiges Kältemittel“ bezeichnet. Es führt zu einer gesteigerten Effizienz im Kältekreislauf, weshalb die KaClima Geräte die Energieeffizienzklasse A++ bzw. A+++ erreichen.

Global Warmin Potential (GWP) von Kältemitteln



Nun gehen wir noch einen wichtigen Schritt weiter und bieten KaClima-Geräte mit Propan an, bzw. mit R290 wie es als Kältemittel bezeichnet wird. Das Flüssiggas ist ein „natürliches Kältemittel“ mit einem GWP von 3 und es hat keinerlei Ozonabbaupotenzial. Es wird allerdings als leicht entflammbar eingestuft, weshalb unsere Kunden hin zu unserem umfangreichen Sicherheitskonzept beraten werden. Tatsächlich kommt Propan aber seit vielen Jahren im täglichen Leben zum Einsatz, wie etwa in Heizungen in Wohnmobilen und jede Privatperson kann mit Propanflaschen für den Gasgrill umgehen. R290 zeichnet sich durch sehr gute thermodynamische und kältetechnische Eigenschaften und eine hohe Energieeffizienz aus.

Produktinfo

KaClima Wärmepumpe und Kaltwassererzeuger

Zentrale Versorgung dezentraler und zentraler Geräte mit Heiz- und Kühlenergie auf umweltgerechter Wasserbasis.

- + geringe Mengen Kältemittel, die sich auf den Kältekreis im Gerät begrenzen. Im Gebäude zirkuliert nur Wasser.
- + optimal kombiniert mit Kampmann Raumgeräten und der Hydraulikbox mit allen wesentlichen Komponenten wie Systemtrenner, Pumpe und Sicherheitsventil.



Messen, steuern, regeln 4.0

Die neue Generation unseres Gerätemanagers SEL-Tableau steht bereit, um unseren Kunden noch bessere Systemlösungen anbieten zu können. Das neue KaControl Tableau SEL4.0 ist ein Knotenpunkt, an dem Informationen zentral gesammelt, verarbeitet und geteilt werden. Über den Kommunikations-Standard Modbus-RTU können bis zu 60 Geräte zum Heizen und Kühlen in bis zu 25 Regelzonen überwacht werden. Durch das integrierte Alarm- und Ereignismanagement können Regelungsvorgaben erfolgen, die entweder zeitlich-automatisiert sind oder bei bestimmten Ereignissen aktiviert werden, etwa der Überschreitung einer Raumtemperatur. Denn das Tableau SEL4.0 bringt eine Vielzahl von Funktionen wie der Ansteuerung von Pumpen und Ventilen mit. Auch einfache Lüftungsanforderungen können bereits abgedeckt werden.

Für alle Möglichkeiten der Fernüberwachung haben wir einen Webserver serienmäßig integriert. Somit zahlen die Neuerungen auf einen ganzheitlich abgestimmten Betrieb des Gesamtsystems ein, in dem Energie-Ineffizienzen schnell entdeckt und beseitigt werden können.

Ziel: Nachhaltigkeitsvorgaben in der Produktentwicklung

Um nachhaltiges Produktdesign tiefgreifend zu verankern, soll es fest im Produktentwicklungsprozess integriert werden. Dazu fügen wir in einer frühen Phase einen neuen Entwicklungsschritt in das Pflichtenheft des jeweiligen Entwicklungsprojektes ein. Durch Konsultation des Nachhaltigkeitsbeauftragten für die Produktökologie werden spezifische Vorgaben für nachhaltiges Produktdesign definiert. Diese werden im Entwicklungsprozess durch die stetige Kontrolle des Quality Management überwacht.

1. Forschung

2. Planungsphase

3. Konzeptphase

4. Grobentwurf

5. Feinentwurf

6. Produkteinführung

+ Vorgaben an nachhaltiges Produktdesign

Produktinfo

KaControl Regelungssystem

Intelligente Regelungstechnik vom KaController mit ersten Automationsfunktionen über den Gerätemanager Tableau SEL4.0 für dezentrale Geräte bis hin zum Tableau AUL mit komplexer Lüftungsregelungen für RLT-Anlagen.

- + Harmonisiertes Betriebsverhalten der Einheiten zum Heizen, Kühlen und Lüften
- + Vereint die Energieoptimierung des Gesamtbetriebs und die Erhöhung des Komforts für die Raumnutzer.
- + Analog oder cloudgestützt – der passende Kommunikationsstandard ist immer gleich dabei

Mögliche Vorgaben sind:

- + Grenzwerte für den CO₂-Fußabdruck des Produktes
- + Grenzwerte für den Stromverbrauch des Produktes
- + Mindestanteil rezyklierter Rohstoffe im Produkt
- + Auslegung auf Betrieb mit erneuerbaren Energien (Niedertemperatursysteme)
- + Mindestanteil recyclebares Material am Ende der Produktlebensdauer
- + Beauftragung zu einer Produktvariante mit besonderem Fokus auf die Nachhaltigkeit

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann

Gelebte Nachhaltigkeit

> Produkte und Innovationen

Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

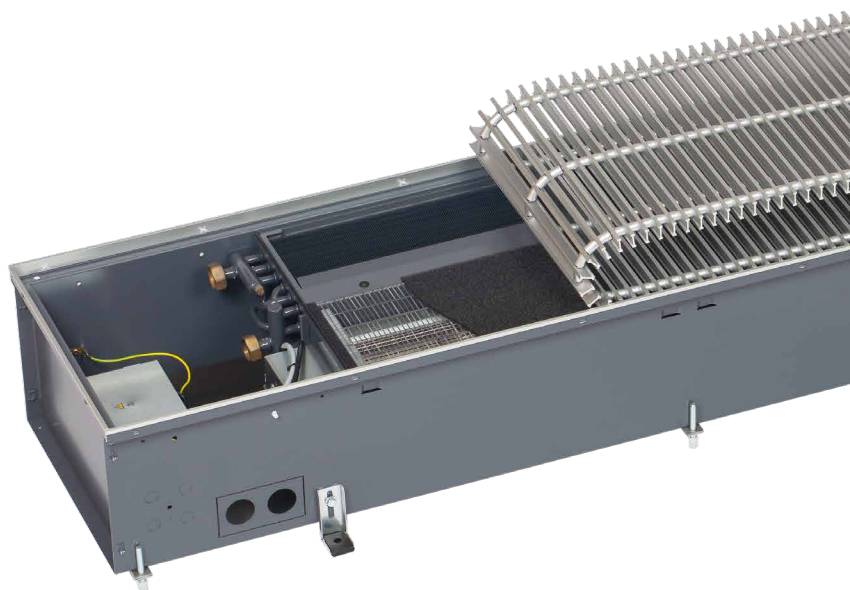
GRI INHALTSINDEX

Produktökologie

KA 2-1 Optimierung der Produktlebensdauer

Wir legen Wert auf energieeffiziente, langlebige Produkte, die negative Einflüsse auf die Umwelt über den gesamten Lebenszyklus im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten minimal halten. Der konsequente Umstieg auf EC-Ventilatoren bei Lufterhitzern oder die Abkehr vom klimaschädlichen Kältemittel R410A sind Beispiele dafür. Allerdings fehlt bisher eine fundierte Analyse der tatsächlich messbaren Einflüsse der Produkte auf die Umwelt.

An der Messbarkeit von Umwelteinflüssen durch unsere Produkte arbeiten wir aber seit dem Sommer 2021. Erste Konzepte einer Lebenszyklusanalyse für den Unterflurkonvektor Katherm HK wurden erstellt. Auf Basis dieser Ergebnisse sollen nun konkrete Analysen, insbesondere eine Environmental Product Declaration (EPD), entstehen.



Ziel: Environmental Product Declaration für den Unterflurkonvektor „Katherm HK“

Der Katherm HK ist eines der wichtigsten Produkte in Hinblick auf die Kampmann Markt- und Technologieführerschaft im Bereich der Unterflurkonvektoren. Er ist außerdem sehr wertvoll für den britischen Markt, auf dem EPDs bereits eine große Rolle spielen.

Die Erstellung einer EPD ist aus mehreren Gesichtspunkten attraktiv. Zum einen können direkte Kundenanforderungen nach einer EPD befriedigt werden, was einen direkten Wettbewerbsvorteil bedeuten kann. Darüber hinaus gelangen wir durch die Erstellung der EPD zu einem tieferen Verständnis der ökologischen Einflüsse des Katherm HK, das als Basis für zukünftige, zielorientierte Optimierungen genutzt werden kann. Sollten diese Ziele mit einem zufriedenstellenden Ergebnis erreicht werden, kann diese EPD als Pilotprojekt für die EPDs weiterer Produkte dienen.

Um die Qualität, Gültigkeit und Glaubwürdigkeit einer EPD zu beweisen, wird diese von einem unabhängigen Ökobilanzierer erstellt und von einem zweiten unabhängigen Ökobilanzierer geprüft und verifiziert. Ende 2022 soll die EPD des Katherm HK vorliegen.

Stakeholder- einbindung

GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Stakeholder Management

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements wurden erstmals 2018 die relevanten Stakeholder der Kampmann Group identifiziert sowie deren legitime Ansprüche an unser Unternehmen antizipiert. Dazu wurden die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie sämtliche Abteilungsleiter befragt. In einem nächsten Schritt wurden Strategien entwickelt, diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Diese Analyse wird regelmäßig aktualisiert und im Rahmen der jährlichen TÜV Audits nach DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 50001 durch den Auditor überprüft.

Anhand zweier wichtiger Anspruchsgruppen sollen im Folgenden Beispiele des Stakeholderdialoges aufgezeigt werden.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen

> Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Kundengruppen

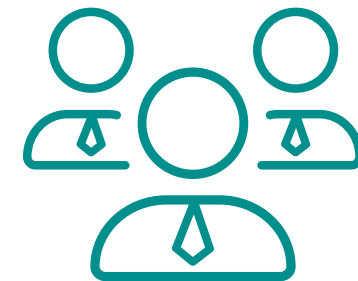
Zu unseren Kundengruppen zählen vor allem Fachhandwerker, planende Ingenieure sowie Fachgroßhändler und Architekten. In der beratungsorientierten Zusammenarbeit mit diesen Gruppen, vor allem durch die Abteilungen Sales und Customer Service aber auch das Kampmann Forschung und Entwicklung Center (FEC) bieten sich viele Anlässe für den Austausch.

Natürlich bieten gerade die über 7.000 Kundenbesuche alleine in Deutschland unseres Sales Teams eine Fülle an Informationen, die in Besuchsberichten festgehalten werden.

Außerdem nutzen wir jeden Service-Einsatz, um eine Zufriedenheitsbewertung einzuholen. Und unser FEC ist häufig Schauplatz für Begehungen. Entweder im Rahmen eines Werkbesuches im Sinne der Beziehungspflege oder aber als Präsentationsfläche für durchgeführte projektspezifische Messungen und Simulationen.

Um den Dialog mit unseren Kundengruppen aber auch strategisch aus dem Tagesgeschäft zu entkoppeln, haben wir 2016 den Kampmann Kundenbeirat geschaffen. Seither finden zweimal jährlich Sitzungen mit zweitägiger Agenda mit dem 10-köpfigen Kundenbeirat statt.

Eine weitere Möglichkeit für den Austausch bieten die Seminare, die wir unter der Marke Kampmann Kampus anbieten. Im Umfeld von meist ganztägigen Schulung eines Branchenthemas, nutzen unsere zuvor „Sales Manager“ die Gelegenheit für einen informellen Austausch über Marktgeschehen und Ansprüche der unterschiedlichen Kundengruppen.



**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen

> Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX



Mitarbeitende

Flache Hierarchien, Offene-Tür-Politik, Duz-Kultur. All diese Merkmale schreibt man einem gesunden mittelständischen Unternehmen zu. Seit über 50 Jahren gelingt es uns, sie wirklich zu leben und zu bewahren. Diese Atmosphäre begünstigt einen offenen Austausch über die Hierarchieebenen hinweg.

Natürlich überlassen wir aber nichts dem Zufall, sondern ermöglichen auch prozessgeleitete Kommunikationswege zum Zweck der Teilhabe, der Anregung und der Beschwerde. In unserem systematisierten Ideenmanagement werden alle Mitarbeitenden angeregt, Verbesserungen vorzuschlagen. Lesen Sie mehr darüber im Kapitel *Innovations- und Verbesserungsmanagement*.

Für Anregungen und Kritik steht den Mitarbeitenden der Meinungsmarkt zur Verfügung. Über ein Formular im Intranet können anonymisierte Nachrichten eingesendet werden. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich dazu, jede Einsendung zu beantworten, indem sie die Einsendung selbst sowie eine Stellungnahme an prominenter Stelle im Intranet veröffentlicht. 2021 erreichten die Geschäftsleitung über diesen Weg sieben Einsendungen. Sie reichten von Kritik über Anregungen bis zu arbeitsorganisatorischen Fragen.

**NACHHALTIGKEIT
BEI KAMPMANN**

Über Kampmann
Gelebte Nachhaltigkeit
Produkte und Innovationen

> Stakeholderdialog und
Interessenvertretung

ÖKOKLIMA

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Interessenvertretung

GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

GRI 103 Managementansatz Politische Einflussnahme

Unsere Interessensvertreter sind aktiv in Branchenverbänden sowie Ausschüssen der Industrie- und Handelskammern als Prüfer der IHK-Prüfungen und um sich und die Interessen der Kampmann Group

gegenüber der Politik zu vertreten. Zudem unterstützen wir als passives Mitglied durch die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen Verbände sowie Industrie- und Handelskammern.

Geschäftsführung

Hendrik Kampmann

- > Industrie- und Handelskammer Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
- > Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg
- > ARGE Neue Medien

Kundenmanagement

Stefan Reisch

- > Gesprächskreis mittelständische Heizungsindustrie (MHI)

Udo Scheyk

- > IHC

Technik

Frank Bolkenius

- > FGK (Fachverband Gebäude-Klima)
- > FLT (Forschungsverein für Luft- und Trocknungstechnik)
- > BVF (Bundesverband Flächenheizungen und Flächenkühlungen)
- > Verband der Wärmepumpenhersteller
- > Eurovent (Kampmann Polska sp.z o. o.)

Produktion

Martin Weßling

- > MTM Verband
- > MEMA Netzwerk

Kfm. Verwaltung

Knut Spekkers

- > Wirtschaftsverband Emsland e.V.
- > Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim e.V.
- > Arbeitsmedizinische Zentren Nordwest e.V.
- > Berufakademie Emsland e.V.

Finanzen & Compliance

Daniel Lucas

- > Finanz- und Steuerausschuss der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
- > Wirtschaftsunioren Emsland - Grafschaft Bentheim
- > Handelskammer Deutschland Schweiz
- > Deutsch-Russische Auslandshandelskammer
- > Deutsch-Niederländische Handelskammer
- > Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer
- > Deutsche Handelskammer in Österreich
- > Industrie und Handelskammer für München und Oberbayern
- > Industrie und Handelskammer zu Berlin
- > Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

Politische Einflussnahme

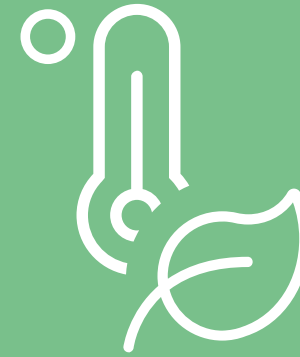
GRI 415-1 Parteispenden

Die Kampmann Group übt keine finanzielle Einflussnahme auf politische Gremien oder Parteien aus.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Parteispenden getätigt.



03 Ökoklima



- > Energie
- > Emissionen
- > Materialien und Kreislaufwirtschaft
- > Abfall
- > Wasser
- > Nachhaltiges Selbstbild

ÖKOKLIMA

- > Energie
 - Emissionen
 - Materialien und Kreislaufwirtschaft
 - Abfall
 - Wasser
 - Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Energie

GRI 103-2, 103-3 Managementansatz Energie

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Beim Thema Energie verfolgt Kampmann das Ziel, die energiebezogenen Leistungen kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehört zum einen die Steigerung der Energieeffizienz und zum anderen die Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs an unserem Standort in Lingen. Zur Umsetzung dieser Energieziele wurde 2016 ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt. Konkrete Ziele und entsprechende Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs werden im Energieprogramm festgehalten. Zu diesen Maßnahmen zählt beispielsweise die Umstellung von AC-Motoren auf energieeffizientere EC-Ventilatoren, die wir in der gesamten Lüfterhitzer-Serie konsequent umgesetzt haben.

Um die regelmäßige Erfassung energierelevanter Daten kümmert sich das Energy Management unter der Leitung des Energy Management-Beauftragten Ludger Hüsken. Basierend auf der Energiedatenerfassung soll regelmäßig eine energetische Bewertung bezüglich der Energiearten, des Energieeinsatzes und der Verbräuche stattfinden. Sollte sich bei der Analyse der Daten eine Nichteinhaltung akzeptabler Verbräuche ergeben, leitet das Energy Management entsprechende Maßnahmen ein, um dies zu beheben. Deren Wirksamkeit wird wiederum überprüft und die Maßnahmen ggf. angepasst.

Der Energieverbrauch wird über die Rechnungen der Stadtwerke Lingen dokumentiert. Berücksichtigt werden dabei die Energieträger Gas und Strom. Zusätzlich werden die Kraftstoffverbräuche anhand der Auswertung von Tankkarten ermittelt und dokumentiert. Die Daten werden gesammelt im sogenannten Energiebericht dargestellt.



- > Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

Stromverbrauch innerhalb der Organisation

2022	2.747.004 kWh
2021	2.820.340 kWh
2020	2.675.465 kWh
2019	2.700.328 kWh

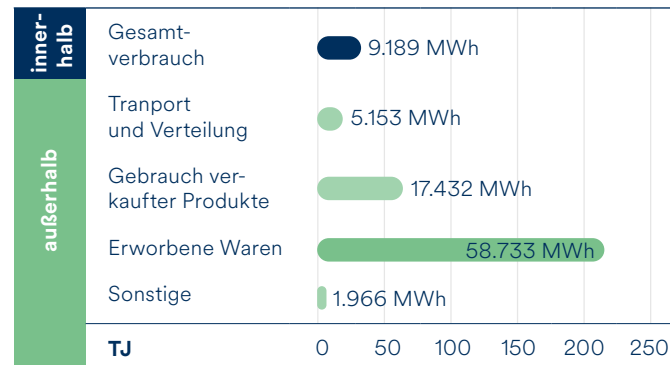
Gasverbrauch innerhalb der Organisation

2022	4.294.850 kWh
2021	5.427.654 kWh
2020	5.038.306 kWh
2019	5.392.162 kWh

Gesamtenenergieverbrauch innerhalb der Organisation

2022	9.189.127 kWh	33,08 TJ
2021	10.145.818 kWh	36,53 TJ
2020	9.636.431 kWh	34,69 TJ
2019	10.825.197 kWh	38,97 TJ

Energieverbrauch innerhalb und außerhalb der Organisation



Ziel: Verringerung des Energieverbrauches

Im Rahmen unserer Energiepolitik verfolgen wir das Ziel, unseren Energieverbrauch weiter zu verringern. Hierfür wurden verschiedene Maßnahmen definiert und zum Teil bereits umgesetzt. So soll zum Beispiel die Arbeitsplatzbeleuchtung mit LED Lampen und Präsenzmeldern ausgestattet werden. Weitere Maßnahmen sind die Wärmerückgewinnung in der Pulverbeschichtung, die Überprüfung der Hallentemperatur und die optimierte Steuerung der Kompressoren. Allein durch die letztgenannte Maßnahme sollen ca. 12.000 kWh pro Jahr eingespart werden. Im Jahr 2022 soll eine neue Photovoltaikanlagen auf dem Dach einer unserer Produktionshallen errichtet werden.

Ziel: CO₂-Neutralität des Werksverkehrs

Ein großer Schritt auf dem Weg zur CO₂-Neutralität unseres Werksverkehrs ist die Umstellung auf E-Mobilität. Bis 2026 sollen 80 Prozent unserer Firmenwagen Elektroautos sein. Ein Antrag zur Förderung einer nicht-öffentlichen Elektroladeinfrastruktur wurde bereits vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle bewilligt. Außerdem sollen zukünftig keine Verbrenner mehr auf dem Werksgelände zum Einsatz kommen. Dazu zählen beispielsweise Stapler oder auch der LKW-Verkehr auf dem Gelände.

Für den Werksverkehr zwischen Lingen und unserem Produktionsstandort im polnischen Łęczyca soll eine Kompensation der entstandenen CO₂-Emissionen vorgenommen werden. Weiterhin wollen wir zukünftig auf klimaneutrale Spediteure setzen.

Ziel: Verringerung der Gas-Abhängigkeit am Standort Lingen

Mit Blick auf die aktuellen Geschehnisse in der Weltpolitik, ist es uns ein großes Anliegen, unsere Gas-Abhängigkeit am Werk zu verringern. Dazu setzen wir auf den Einsatz von Wärmepumpen. Weiterhin prüfen wir außerdem die Möglichkeit, Wasserstoff einzusetzen.

ÖKOKLIMA

- > Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

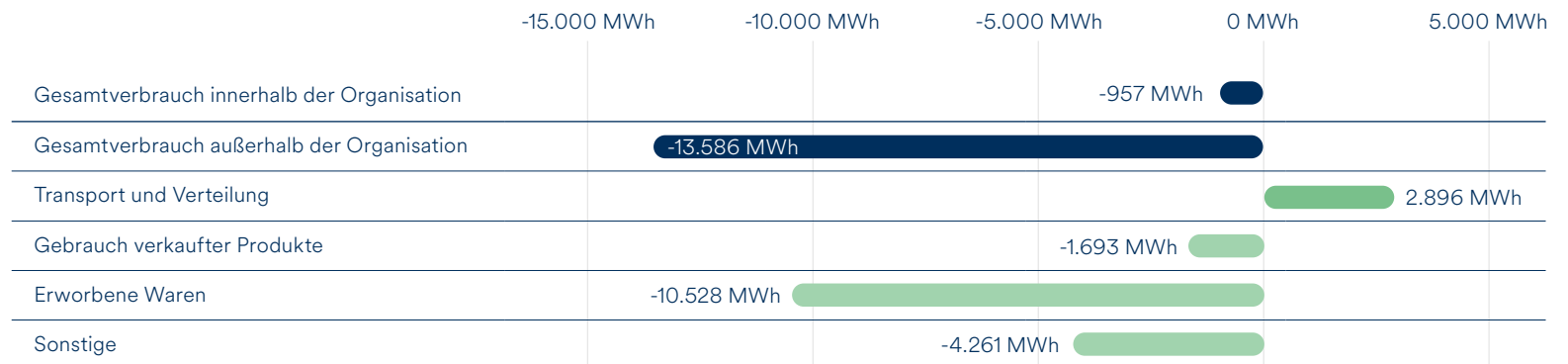
Entwicklung der Energieverbräuche

In den Berichtszeitraum fällt die angespannte Situation rund um die Versorgungssicherheit mit Erdgas als Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine. In einer eigens eingerichteten Taskforce Gas haben wir im Sommer 2022 Einsparziele definiert. Zu den Maßnahmen zählten technische Erneuerungen und Optimierungen von Anlagen und Geräten sowie maßgeblich die Einführung der „kalten Freitage“ über den Herbst und Winter hinweg: Ein Großteil der Räume und Hallen unseres Standortes Lingen wurden freitags nicht beheizt. Um dies zu ermöglichen wurde in den Produktionsbereichen die Wochenarbeit auf die Tage von Montag bis Donnerstag konzentriert. In den Verwaltungsbereichen arbeiteten unsere Mitarbeitenden vornehmlich mobil, das bedeutet in den meisten Fällen im Home Office. Innerhalb unserer Organisation erreichten wir damit eine Reduzierung des Gesamtenergieverbrauches um 9 % im Vergleich 2021.

Auch außerhalb unserer Organisation erreichten wir insgesamt eine Reduzierung um 14 %. Im Sektor Transport und Verteilung verbuchen wir zwar einen Anstieg um 2,9 GWh, den wir aber in anderen Bereichen

mehr als ausgleichen. Der Anstieg begründet sich vor allem durch Substitutionen, die für einige unserer Lieferanten zwischenzeitlich notwendig wurden. Hier zeigen sich noch Nachwirkungen angespannter Lieferketten im Zuge der Corona Pandemie sowie des blockierten Suezkanals. Die Reduzierung beim Gebrauch unserer verkauften Produkte begründet sich zum einen durch eine Absatzverschiebung: Wir verkauften weniger Produkte, dafür aber hochpreisige Produkte (Umsatzsteigerung um 18 %). Zum anderen schlägt die fortschreitende Steigerung der Energieeffizienz unserer Geräte zu buche. Auf Seiten der erworbenen Waren zeigt sich ein Effekt der durch unserer Einkaufsstrategie im Jahr 2021 begründet ist. Allem voran haben wir bei den wichtigen Produktionsmaterialien Stahl und Aluminium eine noch günstige Preislage genutzt, um Lagerbestände aufzubauen. Nicht zuletzt verfolgten wir diese Strategie vor dem Hintergrund unsicherer und angespannter Lieferketten aus den bereits oben angeführten Gründen. Im Jahr 2022 reduzierten sich damit die erworbenen Mengen dieser energieintensiven Materialien.

Entwicklung Energieverbräuche zum Vorjahr



- > Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

„Ich will nichts anderes mehr fahren“

E-Auto Testphase im Außendienst

Ein Bericht von André Philipp, Sales Representative im Verkaufsgebiet Ost

Die ganz große Testfahrt nach Italien zu Beginn der Testphase ist leider ausgefallen: Steinschlag in der Windschutzscheibe. Tja, dafür kann der Elektromotor nichts. Stattdessen ging es leicht verspätet in den Kurzurlaub an die Ostsee, was immerhin auch gut 500 km von Dresden aus sind. Mit einer Zwischenladung von etwa 20 Minuten kein Problem. Glücklicherweise hat sich ja auch die Kaffeequalität an vielen Raststätten verbessert.

Aber Spaß beiseite, denn eigentlich geht es natürlich weniger um meine Urlaubsfahrten, als um den Test meines E-Dienstwagens in der täglichen Arbeit. Mein Einsatzgebiet erstreckt sich rund 100 km um Dresden. In der Regel komme ich ohne einen Stopp an einer Ladesäule aus.



Denn vor allem, wenn ich wenig Autobahn fahre bringt die Energierückgewinnung beim Bremsen, die sogenannte Rekuperation, eine Menge Reichweite. Dann sind etwa 450 km am Tag drin. Und auf der Autobahn haben wir bei Kampmann ohnehin eine Richtgeschwindigkeit von 130 km/h, sodass wir Außendienst Mitarbeitende auch hier gar nicht verschwenderisch unterwegs sind.

Vor kurzem hatte ich auch einen Termin in Berlin mit etwa 450 km Hin- und Rückweg. Dabei habe ich wieder gemerkt, dass das Ladenetz mittlerweile wirklich sehr gut ist. Ich nutze dafür eine App von meinem Netzbetreiber EnBW, die mir anzeigt, wo sich eine Schnellladesäule befindet und ob die auch frei ist. Also legte ich eine kurze Pause ein. Nach 20 Minuten lädt der Akku von 50 % auf 80 %, was dann auch beruhigend für die Rückfahrt war.

Zu Hause angekommen stecke ich den Wagen an die extra angeschaffte Wallbox. Ein gesonderter Zähler misst den Verbrauch, für den ich dann von Kampmann die Kosten erstattet bekomme. So wie eben zuvor die Dieselskosten.

- > Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

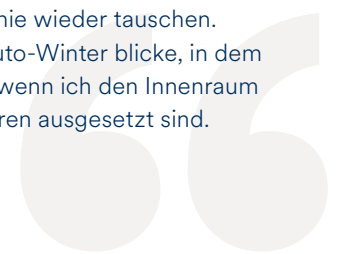
Bisher war ich mit einem Ford Mondeo unterwegs. Ein schönes Auto, vor allem mit Platz für die Kids und viel Gepäck im Kofferraum. Das könnte man jetzt als Manko sehen, aber aus den ganz großen Familienurlaube sind unsere „Kleinen“ auch herausgewachsen.

Als ich also gefragt wurde, ob mein nächster Dienstwagen ein E-Auto sein darf und ich als einer von zwei Sales Representatives den Einsatz im Außendienst erproben möchte, habe ich sofort zugestimmt. Meine Frau war da skeptischer, weil sie an der Reichweite gezweifelt hat. Heute wissen wir, dass das unbegründet war und mittlerweile steigt sie gerne in unser „Space-Shuttle“ ein. So nennen wir den Ford Mustang Mach-E, mit seinem futuristischen Innenleben.



Nach mittlerweile sechsmonatiger Testphase hat sich alles gut eingespielt. Ich fahre mit Akku-schonenden 85 % Ladezustand los und vertraue bei längeren Strecken auf die Routenplanung des Herstellers und deren Ladepunkte. Mit der Tankkarte funktioniert das im Grunde genau wie zuvor.

Ich ziehe als vorläufiges Fazit: Ich will nie wieder tauschen. Obschon ich noch auf den ersten E-Auto-Winter blicke, in dem ich auf die Reichweiten gespannt bin, wenn ich den Innenraum heize und die Akkus kalten Temperaturen ausgesetzt sind. Aber auch das wird schon gehen.



ÖKOKLIMA

- Energie
- > Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Emissionen

- GRI 103 Managementansatz Emissionen
- GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
- GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
- GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
- GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen

Kampmann unterstützt das 1,5 Grad Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen. Unsere Geschäftstätigkeiten verursachen Emissionen und haben damit Auswirkungen auf das Klima. Dieser Tatsache sind wir uns bewusst und wollen unser Handeln entsprechend gestalten. Seit 2019 lassen wir vom Bundesverband der Energieabnehmer (VEA) den Corporate Carbon Footprint (CCF) für unser Unternehmen erstellen. Der CCF beschreibt die Gesamtmenge an Treibhausgas-Emissionen, die direkt oder indirekt durch die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens entstehen. Die Berechnung orientiert sich dabei am Green-House-Gas-Protocol, einem weltweit anerkannten Standard zur CO₂-Bilanzierung. Der CCF gibt uns einen Überblick darüber, wo innerhalb der betrieblichen Prozesse und Wertschöpfungskette CO₂-Emissionen entstehen und wie hoch diese sind. Dies wiederum ermöglicht uns, an den entsprechenden Hebeln anzusetzen und die CO₂-Emissionen wo möglich zu reduzieren.

Auflistung der CO₂-Äquivalente (GWP 100) nach Scopes und Kategorien des GHG-Protocol*

Scope	Bezeichnung	CO _{2e} [t]	%
1	Direkte Emissionen eigener Verbrennungsprozesse	1.338,88	4,73
2	Indirekte Emissionen durch externen Energiebezug	694,99	2,45
3	Indirekte Emissionen durch vor- und nachgelagerte Prozesse	26.288,46	92,82
3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	15.089,43	53,28
3.2	Anlage-/Kapitalgüter	15,67	0,06
3.3	Vorgelagerte energiebedingte Emissionen (market-b.)	579,90	2,05
3.4	Vorgelagerte Transporte /Anlieferung	1.832,93	6,47
3.5	Abfall / Entsorgung	104,95	0,37
3.6	Dienstreisen mit firmenfremden Fahrzeugen	12,00	0,04
3.7	Mitarbeitermobilität /Anfahrt	399,60	1,41
3.11	Nutzung verkaufter Produkte	8.254,08	29,14
		28.322,33	
		30.951,17 inkl. 10 % Sicherheitsaufschlag	

* Bei der Berechnung wurde ein Sicherheitsaufschlag von 10% für Scope 3 berücksichtigt, um Vollständigkeit zu gewährleisten. Auf diese Weise werden kleinste Verbräuche und Aktivitätsdaten einbezogen, die nicht gesondert aufgenommen wurden. Für Übertragungsverluste (Scope 3.3) wurde der deutsche Durchschnitt von 5,7% angesetzt. Es wurde ein marktbasierter Ansatz angewandt.

ÖKOKLIMA

- Energie
- > Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

Der ermittelte Corporate Carbon Footprint für das Jahr 2022 beträgt insgesamt 30.951 Tonnen. Dabei konnten wir nun durch eine verbesserte Datenqualität auch die Nutzung verkaufter Produkte einbeziehen, die im vorherigen Bericht noch vorübergehend vernachlässigt werden musste.

Im Vergleich zu 2021 ist es uns gelungen, den Gasverbrauch um 16 Prozent zu senken. Beim Strom sind es 3 Prozent Ersparnis. Aufgrund veränderter Standards bei der Berechnung des CCF ergeben sich dennoch in Scope 1 + 7 Prozent und in Scope 2 + 11 Prozent der CO₂-Äquivalente. Dafür sorgt zum einen der veränderte Strommix in Deutschland mit mehr Kohleverstromung. Zum anderen zählt nun auch die private PKW-Nutzung unserer Dienstwagen voll zum CCF. Bisher folgten wir den Vorgaben des DIN zertifizierten Energiemanagements, wonach nur dienstliche Fahrten gerechnet wurden.

Ab 2023 beziehen wir am Standort Lingen Ökostrom und Ökogas, wodurch sich im nächsten Bericht eine deutliche Emissionseinsparung ergeben dürfte.

Im Scope 3 ergibt sich eine Einsparung um 9 Prozent. Vor allem führen wir dies auf geringere Wareneinkäufe aufgrund planmäßiger Lagerbestände besonders beim Aluminium zurück. Ebenso kommen unserem CCF bessere CO₂-Äquivalenzfaktoren für europäisches Aluminium zugute.

Ein vorübergehender Anstieg bei vorgelagerten Transporten liegt noch in den Nachwirkungen von Lieferengpässen wichtiger europäischer Vorlieferanten während der Corona-Pandemie begründet. Das Ausweichen auf fernöstliche Substitute schlägt sich hier nieder, wobei wir bereits wieder weitestgehend unsere bisherigen Partner positioniert haben.

Geplante Maßnahmen und laufende Analysen zu Einsparpotenzialen im Scope 3 sind naturgemäß langfristiger Natur und können aktuell noch keinen Effekt zeigen. Wir sind uns aber der höchsten Relevanz dieser Emissionen bewusst und legen unser Augenmerk auf den Einsatz von Metallen, der nachhaltigen Weiterentwicklung unserer Produkte sowie die verstärkte Kundenberatung hin zu unseren nachhaltigsten Technologien.

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

	2019	2020	2021	2022	Entwicklung z. VJ
Treibhausgasemissionen (absolut, t CO₂e)	39.936,77 t	40.116,87 t	33.686,51 t	30.951,18 t	-8 %
Spezifischer CCF (t CO₂e/t Produktionsmenge)	7,0	7,4	6,2	6,0	-4 %
Spezifischer CCF (t CO₂e/Mio€ Umsatz)	378	362	280	219	-22 %

*aufgrund des Corona-Ausnahmejahres Bezugsjahr nicht 2020 sondern 2019
** exkl. Produktnutzung

ÖKOKLIMA

- Energie
- > Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Senkung der Treibhausgasemissionen

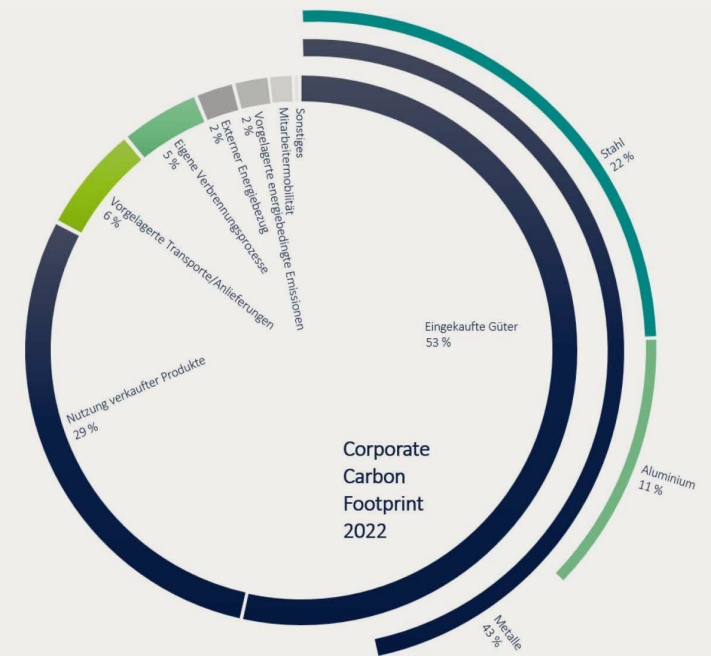
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen

Der Fokus bei der Verringerung unserer Treibhausgasemissionen liegt aktuell auf dem Stromverbrauch unserer Produkte. Denn während wir bei eingekauften Gütern von den Fertigungsmethoden z. B. der Metallindustrie abhängig sind, ist unser Handlungsspielraum im eigenen Engineering unmittelbar. Die Produktstromverbräuche werden vom Produktmanagement dokumentiert und ein Emissionsfaktor für den Strommix in Deutschland geschätzt.

Im Bereich der Kraftstoffe wurde der Kraftstoffverbrauch aufgrund der Corona-Pandemie im Vergleich zu 2019 deutlich reduziert. Der CO₂-Austoß im Bereich der Fahrzeuge verringerte sich dadurch um mehr als 30 %.

2020	2.426.667 km	225 t CO ₂
2021	2.414.242 km	224 t CO ₂
2022	2.563.942 km	476 t CO ₂

Anteil THG-Emissionen nach Verursacherguppe (Scope 1-3) im Jahr 2021



Ziel: Ökostrom und CO₂-neutrales Gas

Wir wollen in unserem Werk in Lingen auf klimaneutrale Elektrizität und Gas umstellen. Deshalb werden wir ab 2023 ausschließlich Ökostrom beziehen. Die Klimaneutralität des Gases wird durch die CO₂-Kompensation des Anbieters gewährleistet. Dieser unterstützt dabei Förderprojekte der Windkraft und kann so entstehende CO₂-Emissionen, die sich nicht reduzieren lassen, kompensieren. Zusätzlich installieren wir eine neue Photovoltaik-Anlage, mit der rund 75.000 kWh Strom pro Jahr produziert werden können.

Siehe auch Ziel:

Einsatz klimafreundlicher Materialien

im Kapitel [Materialien](#) →

Materialien

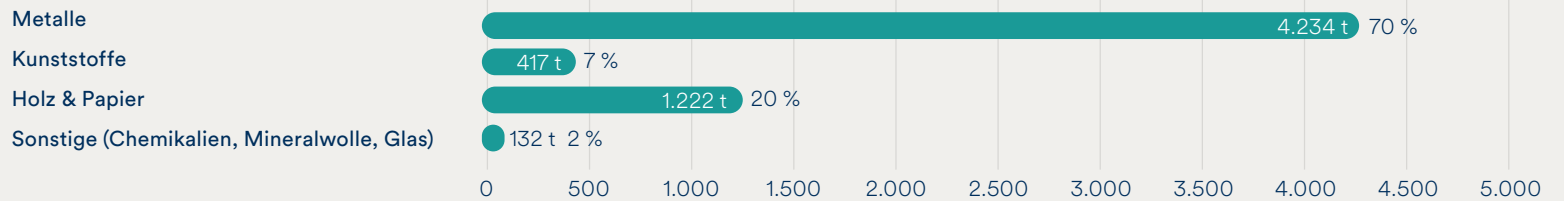
GRI 103-2, 103-3 Managementansatz Materialien GRI 301-1 Eingesetzte Materialien

GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Als produzierendes Unternehmen legt Kampmann großen Wert auf den effizienten und nachhaltigen Umgang mit den eingesetzten Materialien. Um einen Überblick über die eingesetzten Rohstoffe zu erhalten, werden die Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte verwendet werden, mit ihren spezifischen Gewichten und den Gesamtgewichten pro Jahr ermittelt und do-

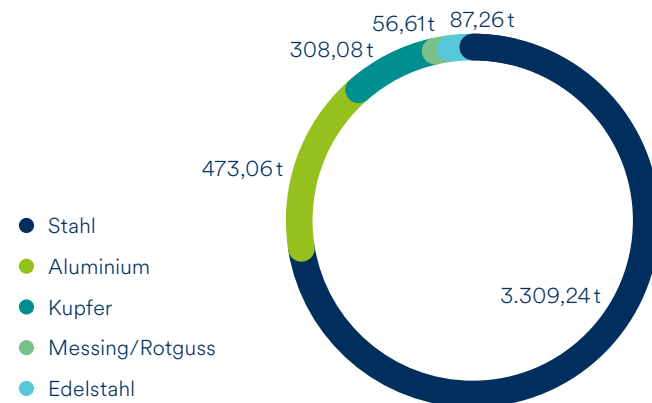
kumentiert. Metalle stellen hier mit 4319 t den mit Abstand größten Anteil dar. Nahezu Dreiviertel der eingesetzten Metalle ist dabei Stahl. Dieser hat sich in den letzten Jahren den Titel Recyclingweltmeister verdient, da er sich, im Gegensatz zu anderen Rohstoffen, beliebig oft wiederverwenden lässt, ohne wertvolle Qualitätseigenschaften zu verlieren.

Eingesetzte Materialien 2021



Anteil einzelner Metalle

- Stahl:** 3.309 t
= 55 % der gesamten Materialien; 78 % der Metalle
- Aluminium:** 473 t
= 8 % der gesamten Materialien; 11 % der Metalle
- Kupfer:** 308 t
= 5 % der gesamten Materialien; 7 % der Metalle
- Messing/Rotguss:** 57 t
= 1 % der gesamten Materialien; 1 % der Metalle
- Edelstahl:** 87 t
= 1 % der gesamten Materialien; 2 % der Metalle



Nachhaltige Produktverpackungen

Bei einer Analyse haben wir vor allem bei den Verpackungen unserer Produkte Optimierungspotenziale für den nachhaltigeren Einsatz von Materialien festgestellt. Dies bezieht sich sowohl auf die Verpackungen der Produkte, wenn diese an die Kunden ausgeliefert werden, als auch auf interne Prozesse. Aus diesem Grund sollen hier zukünftig Wege gefunden werden, Verpackungsmaterial häufiger wiederzuverwenden und umweltfreundlichere Alternativen einzusetzen. Ein Beispiel hierfür ist der Einsatz von Wabenpappen anstelle von Styropor.

Die Verpackungen, in denen unsere Produkte beim Kunden ankommen, werden über einen externen Dienstleister fachgemäß zurückgeführt und recycelt. Die Verpackungen, die Kampmann von seinen Lieferanten erhält, werden zum Teil wiederverwendet oder getrennt entsprechend der Materialien entsorgt.

Ziel: Einsatz klimafreundlicher Materialien

Neben der Suche und dem Einsatz nachhaltiger Produktverpackungen, soll auch eine Überprüfung der Vorlieferanten im Hinblick auf Alternativmaterialien und alternative Herstellungsprozesse stattfinden. Ziel ist es zudem, den Einsatz klimafreundlicher und nachhaltiger Materialien bereits in den frühen Schritten der Produktentwicklung mitzudenken und zu verankern. Es sollen somit die Konzepte „nachhaltiges Konstruieren“ und „nachhaltige Entwicklung“ gefördert werden.



Kreislaufwirtschaft

KA 4-1 Kreislaufwirtschaft und Konzepte für zirkuläres Bauen

Mit dem „Green Deal“ und dem „Circular Economy Action Plan“ betont die Europäische Kommission ihren politischen Willen hin zu einer Kreislaufwirtschaft. Das begrüßen wir und haben „Kreislaufwirtschaft und Konzepte für zirkuläres Bauen“ in unsere Nachhaltigkeitsthemen aufgenommen.

In der Vergangenheit haben wir immer wieder Maßnahmen realisiert, die die Nutzungszeit unserer Produkte verlängern sollen. So haben wir etwa mit dem Online Shop für Originalersatzteile, inklusive der Seriennummernsuche und der Ersatzteilverfügbarkeit über Jahrzehnte hinweg, einen einfachen Weg geschaffen für noch längere Freude an unseren Produkten. Ohnehin gehen wir von einer Nutzungsspanne von 15 bis 40 Jahren aus. Am Ende dieser Zeit sind Kampmann Produkte in der Regel gut recyclebar, da sie hauptsächlich aus sortenreinen Metallen bestehen, die gut trennbar in der Wertstoffverwertung verarbeitet werden können.



Jedoch wurden diese Projekte bisher nicht strategisch unter dem Dach einer Nachhaltigkeitsstrategie koordiniert. Hier sollen in der nahen Zukunft erste Grundlagen zur Analyse des Ist-Zustandes und der zukünftigen Optimierung der Produkteigenschaften geschaffen werden, die die Eignung für die Kreislaufwirtschaft beeinflussen.

Ziel:

Ermittlung des recyclebaren Anteils der TOP-3 Produktfamilien und Erstellung eines Recyclingkonzeptes

Zum einen werden wir den recyclebaren Anteil an den Produkten der Unterflurkonvektoren, Fan Coils und Luftheritzer ermitteln. Zum anderen soll ein Recyclingkonzept entwickelt werden, mit dem wir unsere Kunden bei der wirtschaftlichen und ökologischen Entsorgung der Produkte kompetent unterstützen können.

Durch die Ermittlung des Recyclinganteils können Kenntnisse über mögliche Risikoprodukte oder -materialien gewonnen werden. Diese wiederum werden wir als Grundlage zur Produktoptimierung verwerten. Zudem erweitern wir die Kompetenzen in der Beratung von Kunden, die sich selbst immer größeren Anforderungen und Informationsbedürfnissen hinsichtlich des Recyclings gegenübergestellt sehen.

Die Recyclinganteile und das Recyclingkonzept sollen bis Mitte 2023 fertiggestellt werden. Aufgrund von thematischen Überschneidungen mit der Erstellung von Lebenszyklusanalysen und EPDs sollen zunächst die daraus gewonnenen Erkenntnisse abgewartet werden.

ÖKOKLIMA

- Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- > Abfall
- Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Abfall

GRI 103 Managementansatz Abfall GRI 306-3 Angefallener Abfall

GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Die Abfälle, die bei Kampmann entstehen, werden fachgerecht durch Dienstleister entsorgt. Am Standort selbst ist eine strikte Trennung der Abfälle durch Kennzeichnung mit den zu befüllenden Materialien sämtlicher Behälter und Mulden gewährleistet. Die Entsorgungsmengen werden dokumentiert und nach den relevanten Kategorien aufgeführt.

Gesamtgewicht des angefallenen Abfalls:

Jahr	Gesamtabfall in Tonnen
2019	1.023,40
2020	1.026,15
2021	1.153,07
2022	1.169,09

Zusammensetzung des Abfalls:

Hausmüll	48,46 t
Papier/Pappe	114,52 t
Kunststoffe	3,60 t
Metalle	776,08 t
Altholz	197,61 t
Elektroschrott	22,12 t
Dämmmaterial	4,68 t



Im Jahr 2021 betrug die Entsorgungsmenge beim Stahlschrott 776 Tonnen. Stahl hat die Besonderheit, dass er in der Regel verlustfrei immer wieder recycelt werden kann. Eine genaue Aussage über die Wiederverwertung, Rückgewinnung und zum Recycling kann jedoch an dieser Stelle nicht getroffen werden, da unser Dienstleister die abschließende Verwertung nicht selbst vornimmt.

Mit unserem Partner Zentek konnten wir im Jahr 2021 durch die Entsorgung und anschließende Verwertung von Papier, Pappe und Karton sowie Folie und Kunststoff 28,64 Tonnen CO₂-Äquivalente einsparen. Die Emissionseinsparungen ergeben sich dabei aus der Differenz der Emissionen der Entsorgung bzw. Verwertung und den Emissionen, die bei der Nutzung von Primärrohstoffen entstehen. Die Bilanzierung der Emissionseinsparungen erfolgt auf Grundlage der entsprechenden Berechnungsmethoden der First Climate Markets AG.

ÖKOKLIMA

- Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- > Wasser
- Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Wasser

GRI 103 Managementansatz Wasser und Abwasser

GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

GRI 303-5 Wasserverbrauch

Sowohl in der Produktion als auch an unseren Produktionsstandorten wird Wasser verbraucht. Wasser ist eine lebensnotwendige, natürliche Ressource und ein zu hoher Verbrauch kann zur Wasserknappheit führen. Aus diesem Grund sind wir uns der Bedeutung eines nachhaltigen Wassereinsatzes bewusst.

Ein Teil unseres Wasserverbrauchs geht auf die Verwendung in Küche und Sanitäranlagen sowie zum Befüllen der Heizungs- und Klimaanlagen im Verwaltungsgebäude zurück. Zudem wird Stadtwasser zur Pflege der Gartenanlagen eingesetzt, wobei hier ein separater Zähler die Verbräuche dokumentiert.

In der Produktion findet ein großer Wasserverbrauch im Prozess der Pulverbeschichtung statt. Die Bäder in der Vorbehandlung der Pulverbeschichtung werden quartalsweise gewechselt. Die Spülflüssigkeiten werden dabei durch ein Fachunternehmen entnommen, aufbereitet und anschließend der Kanalisation zurückgeführt. Es handelt sich

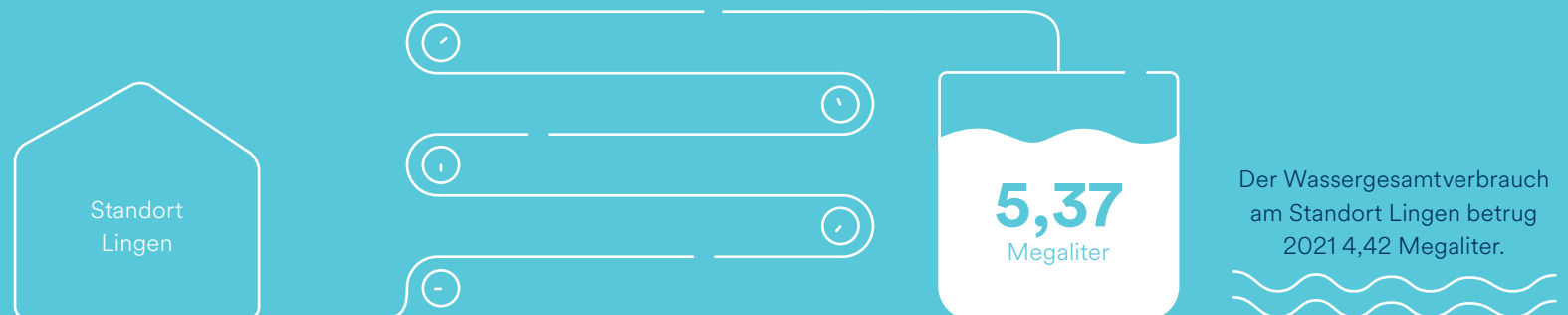
dabei um eine Menge von ca. 10 m³ pro Quartal. Ein elektronisches Nachweisverfahren dokumentiert die jeweiligen Tätigkeiten. Weiteres Prozesswasser aus der Anlage wird intern aufbereitet und dann der Kanalisation zugeführt. Hier führt ein weiteres Fachunternehmen jährliche Untersuchungen durch, welche dokumentiert und anschließend den Stadtwerken zur Verfügung gestellt werden.

Weiterhin wird Wasser für die Abdruckbecken für Konvektoren und als Kühlmittel an den Maschinen in der Werkzeugmacherei verwendet. Letzteres wird monatlich überprüft. Sobald die Werte nicht mehr den Vorgaben entsprechen, wird das Wasser abgepumpt, in Fässer gefüllt und durch ein Fachunternehmen entsorgt.

Aktuell werden noch keine konkreten Maßnahmen zur Wassereinsparung durchgeführt. In Zukunft soll jedoch geprüft werden, an welchen Stellen Einsparungspotenziale vorhanden sind und passende Maßnahmen und Projekte entwickelt werden.

Gesamtverbrauch:

Der Gesamtwasserverbrauch am Standort Lingen wird über fünf verschiedene Zähler gemessen und anschließend addiert.



Der Wassergesamtverbrauch am Standort Lingen betrug 2021 4,42 Megaliter.

ÖKOKLIMA

- Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- > Nachhaltiges Selbstbild

ARBEITSKLIMA

UNTERNEHMENSKLIMA

GESELLSCHAFTSKLIMA

GRI INHALTSINDEX

Nachhaltiges Selbstbild

KA 7-1 Nachhaltigkeit von Werbemitteln

KA 7-2 Nachhaltige Investments und Start-Ups

In diesem wesentlichen Nachhaltigkeitsthema fügen sich Projekte und Handlungsweisen zusammen, die in ihrer Summe die Identität eines nachhaltigen Unternehmens verkörpern. Es sind die kleinen Details, die uns auch in der täglichen Arbeit an nachhaltiges Handeln erinnern, aber auch größere Investitionen in ideelle Projekte mit der Aussicht auf wirtschaftlichen Erfolg, die unser nachhaltiges Profil schärfen sollen. In diesem Kapitel sollen außerdem zukünftig umgesetzte Kleinstprojekte dargestellt werden, die langjährige Praktiken aufbrechen. Beispiele sind der geplante Umstieg auf Glasflaschen anstelle von Einweg-PET-Flaschen und Einweg-Portionsverpackungen der Kaffeesahne in den Besprechungsräumen.

Nachhaltigkeit von Werbemitteln

Klassische Werbemittel als Wurfartikel spielen im B2B-Geschäft grundsätzlich eine geringere Rolle als im B2C-Bereich. Auch darüber hinaus sind wir mit dem Einsatz von Werbemitteln sehr sparsam. Die Ausstattung unserer Sales Mitarbeitende im Außendienst beschränken sich auf Kugelschreiber, Zollstöcke, Kaffeebecher und Trinkflasche sowie ein Multifunktionsstool, Heizungsentlüfterschlüssel und Rechenschieber.

Auch bei Recruiting Maßnahmen, vor allem bei Recruiting Messen, geben wir vereinzelt Multifunktionsstools aus, sowie Handtrainer und Stoff-Rucksäcke. In diesem Bereich möchten wir beginnen, stärker auf nachhaltige Werbemittel zu setzen. Nicht zuletzt, weil wir bei der Zielgruppe junger, potenzieller Mitarbeitender ein gesteigertes Bewusstsein für nachhaltiges Handeln antizipieren.

Ziel:

Klimaneutrale Produktion aller gedruckten Werbemittel und Verkaufsunterlagen bis 2024

Die Entwicklung zu weniger Druckerzeugnissen als Werbemittel, Verkaufsunterlagen und Dokumentationen soll durch das vorliegende Ziel keinesfalls gebremst werden. Ohnehin werfen spannende Projekte, wie die Verkürzung von Montageanleitungen ihre Schatten voraus, die zu einer Verringerung der gedruckten Seiten führen wird. Und natürlich arbeiten wir ständig an schlagkräftigen Online-Angeboten, wie unseren Produkt-Berechnungstools, die immer mehr Kundinnen und Kunden lieber nutzen als technische Kataloge.

Doch eine teilweise noch verbreitete analoge Arbeitsweise der TGA- und Baubranche lässt uns noch nicht gänzlich auf Druckerzeugnisse verzichten. Auch der individuelle Maßnahmenmix in Kommunikations- und Vertriebskampagnen sowie der Wunsch nach hochwertigen haptischen Kommunikationsmitteln bei Aktionen und Events spricht dafür.

An diesen Stellen haben wir uns daher zu dem Ziel der Klimaneutralität bei Druckerzeugnissen durch CO₂-Kompensation entschieden. Die unterstützten Projekte sollen für einen schlanken Workflow möglichst durch die Druckereien angeboten werden, wobei wir sofern dies eben möglich ist, die unterstützten Projekte selbst verlesen werden. Sofern eine Druckerei den klimaneutralen Druck nicht anbietet, sorgen wir selbst für die Kompensation mit externen Anbietern.

Ziel 1: Klimaneutrale Produktion von 80 % der gedruckten Werbemittel und Vertriebsunterlagen im Geschäftsjahr 2022.

Ziel 2: Klimaneutrale Produktion aller gedruckten Werbemittel und Vertriebsunterlagen im Geschäftsjahr 2023.

- Energie
- Emissionen
- Materialien und Kreislaufwirtschaft
- Abfall
- Wasser
- > Nachhaltiges Selbstbild

Nachhaltige Investments

Mana Farms

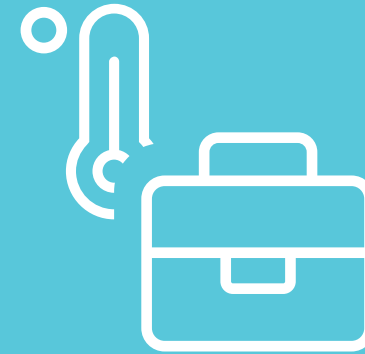
Die Mana Farms GmbH ist ein Leipziger Startup, welches Ende 2020 von Raphael Schardt (CEO) und Richard Daser (CTO) in Zusammenarbeit mit Investoren, zu denen auch die Kampmann Group zählt, gegründet wurde. Mana Farms hat sich auf Indoor-Farming Systeme für das Gastgewerbe spezialisiert. Ziel des Startups ist es, Gastronomen die Frische und Qualität des Indoor Farmings zugänglich zu machen. In einer sogenannten Mana Farm können Microgreens, also Kräuter und Blattgrün, je nach Bedarf angebaut und geerntet werden. Durch den hyperlokalen Anbau werden Lieferketten eliminiert und bis zu 95 % Wasser eingespart. Dank des patentierten Kanalsystems ist die Mana Farm zudem das zeit- und platzeffizienteste Indoor-Farming-System in ihrer Größenordnung.

Hinter der Mana Farms GmbH steht ein junges und internationales 9-köpfiges Team. Neben unserer finanziellen Beteiligung findet auch ein reger Austausch mit unseren Spezialisten aus den Bereichen Produktmanagement, Konstruktion und Produktion statt. Mit der Restaurantkette Peter Pane konnte bereits ein erster größerer Kunden gewonnen werden, der die Zusammenarbeit unter dem Titel „Ein weiterer Schritt in Richtung Nachhaltigkeit“ auf seiner Website portraitiert.



04

Arbeitsklima



- > Unsere Mitarbeitenden
- > Betriebliche Leistungen
- > Aus- und Weiterbildung
- > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- > Geschäftsführung

- > Unsere Mitarbeitenden
- Betriebliche Leistungen
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Geschäftsführung

Unsere Mitarbeitenden

- GRI 103 Managementansatz Betriebliche Leistungen
- GRI 103 Managementansatz Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- GRI 103 Managementansatz Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
- GRI 103 Managementansatz Marktpräsenz
- GRI 2-7 Mitarbeiter
- GRI 2-8 Nichtangestellte Mitarbeiter
- GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung
- GRI 2-30 Tarifverträge
- GRI 202-1 Verhältnis Standard Eintrittsgehalts zum lok. ges. Mindestlohn nach Geschlecht aufgeschlüsselt
- GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
- GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen
- GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, mit Bedrohung der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen














Als familiengeführtes Unternehmen liegen uns die Bedürfnisse, die Sicherheit und die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeitende sehr am Herzen. Nicht umsonst haben wir „Motivierte Mitarbeitende“ als relevantestes Nachhaltigkeitsthema für uns eingestuft. Denn ohne das Engagement und den stetigen Einsatz unserer Mitarbeitenden, können wir langfristig nicht erfolgreich sein. Mit einer Fluktuationsrate von nur 4 % ergibt sich dabei ein sehr gutes Bild.

Als emsländisches Unternehmen fühlen wir uns zudem mit unserem Standort in Lingen und der lokalen Gemeinschaft vor Ort stark verbunden. Wir geben unser Bestes, den legitimen Ansprüchen an die Kampmann Group als wichtiger Arbeitgeber der Region und als Treiber des Wohlstandes gerecht zu werden. 2022 kamen trotz der Grenz-nähe zu Nordrhein-Westfalen 46 von insgesamt 67 neu eingetretenen Mitarbeitenden aus Niedersachsen.

Übersicht Mitarbeitende*

(Stichtag 31.12.2022)

Kampmann GmbH & Co.KG Lingen und Kampmann Group GmbH:

 Festangestellte:  148 weiblich  569 männlich	 Vollzeitangestellte:  88 weiblich  512 männlich	 Teilzeitangestellte:  45 weiblich  4 männlich
 717 Gesamt exkl. Aushilfen, Praktikanten, inkl. Azubis		 68 Azubis
 67 Eintritte in 2022		 30 Austritte in 2022

externe Mitarbeitende:

 5 Bistro	 5 Pförtner:in	 5 Zentrale/ Postbüro
 13 Reinigungs- kräfte	 1 Facility Management	 4 Aushilfen
 28 Christophorus- Werk	 22 Leiharbeiter	 11 Langzeit- Praktikanten

* Alle Mitarbeitenden, die dem Standort Lingen zugeteilt sind. Dazu zählen auch Mitarbeitende im Ausland (exkl. Außendienstmitarbeitende).

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung liegen uns keine Informationen zu Mitarbeitenden des dritten Geschlechts vor. Die Angaben beziehen sich daher im Folgenden auf die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“.

- > Unsere Mitarbeitenden
- Betriebliche Leistungen
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Geschäftsführung

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (nach Alter)

Alter	Anzahl Mitarbeitende*		Eintritte**		Austritte**	
	Ges.	nach Geschlecht	Ges.	nach Geschlecht	Ges.	nach Geschlecht
kleiner 30 Jahre	184	134 (Männer) 50 (Frauen)	45	33 (Männer) 12 (Frauen)	9	9 (Männer)
30 Jahre bis 50 Jahre	274	211 (Männer) 63 (Frauen)	19	18 (Männer) 1 (Frauen)	15	10 (Männer) 1 (Frauen)
größer 50 Jahre	259	224 (Männer) 29 (Frauen)	3	2 (Männer) 1 (Frauen)	6	6 (Männer)
Summe	717	569 (Männer) 148 (Frauen)	67	53 (Männer) 14 (Frauen)	30	25 (Männer) 5 (Frauen)

* Stichtag 31.12.2022 ** Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022

● Männer ● Frauen

Angemessene Vergütung

Kampmann legt großen Wert auf eine faire und angemessene Vergütung.

Rund 82 % unserer Mitarbeitende sind von Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie erfasst. Innerhalb dieses Tarifvertrages gibt es ein Entgeltrahmenabkommen (ERA). Dieser Rahmen gliedert sich in 12 Entgeltgruppen mit unterschiedlichen Entgeltstufen. Die Vergütung liegt dabei bereits in der niedrigsten Entgeltgruppe 1 deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Aber auch für die Mitarbeitende, die nicht unter Tarifverträge fallen, werden die Arbeits- und Geschäftsbedingungen auf der Grundlage von Tarifverträgen festgelegt.

Die Festlegung der Vergütung findet in einem dreistufigen Prozess statt. Zunächst wird eine Arbeitsplatzbeschreibung durch die

entsprechende Fachabteilung, die Geschäftsleitung und die Personalabteilung definiert. Anschließend werden die notwendigen Qualifikationen ermittelt. Entsprechend des Anforderungsniveaus der Stelle sowie der notwendigen Qualifikationen wird eine Entgeltgruppe und innerhalb der Entgeltgruppe eine Entgeltstufe durch die Fachabteilung, Geschäftsleitung und Personalabteilung in Abstimmung mit dem Betriebsrat festgelegt. Jeder Mitarbeitende, der diese Stelle bekleidet, bekommt unabhängig von Alter oder Geschlecht das gleiche Entgelt. Externe Vergütungsberater werden nicht an dem Verfahren zur Festlegung der Vergütung beteiligt. Bei tariflichen Mitarbeitenden ist das Entgelt entsprechend nicht verhandelbar.

Die angegebenen Werte der Entgelttabelle berechnen sich auf Basis einer 35-Stunden-Woche. Wird vertragliche eine abweichende Arbeitszeit vereinbart, sinkt bzw. steigt das Entgelt proportional.

- > Unsere Mitarbeitenden
- Betriebliche Leistungen
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Geschäftsführung

Metall- und Elektroindustrie

ERA – Monatsentgelte* (in Euro) ab Oktober 2023 bis August 2024

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
A	1. Ausbildungsjahr 1.067	2. Ausbildungsjahr 1.133	3. Ausbildungsjahr 1.234		4. Ausbildungsjahr 1.300
EG 1	–	2.600	2.641	–	–
EG 2	2.641	2.685	2.723	2.764	–
EG 3	2.764	2.925	2.955	2.986	3.013
EG 4	3.013	3.333	3.369	3.402	3.433
EG 5	3.433	3.615	3.652	3.686	3.728
EG 6	3.725	3.776	3.815	3.854	3.891
EG 7	3.891	3.984	4.027	4.057	4.103
EG 8	4.103	4.243	4.286	4.328	4.371
EG 9	4.371	4.498	4.543	4.588	4.636
EG 10	4.636	4.821	4.868	4.918	4.936
EG 11	4.936	5.381	5.436	5.490	5.547
EG 12	5.547	6.256	–	–	–

* ERA-Monatsentgelte auf Basis eines Haustarifvertrages angepasst

- > Unsere Mitarbeitenden
 - Betriebliche Leistungen
 - Aus- und Weiterbildung
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Geschäftsführung

Mitteilungsfrist bei betrieblichen Veränderungen

Bei betrieblichen Veränderungen handeln wir nach gültigem Recht und halten uns an das Betriebsverfassungsgesetz. Mitarbeitende werden entsprechend der hier geltenden Mitteilungsfristen über betriebliche Veränderungen informiert. Gesonderte, betriebsinterne Regelungen sind nicht vorhanden.



Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Kampmann unterstützt das Recht der Mitarbeitenden, einer Gewerkschaft beizutreten oder zu gründen ausdrücklich. Die Gewerkschaft ist Verhandlungspartner bei den Tarifvertragsparteien. Wir stehen dafür ein, dass kein Mitarbeitende aufgrund seiner Tätigkeit in einer Gewerkschaft, in irgendeiner Weise benachteiligt oder diskriminiert wird.

Wir sind uns jedoch auch bewusst, dass die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht in allen Ländern gesetzlich verankert sind. Aus diesem Grund sollen im Rahmen unserer Lieferantenbewertungen (s. Kapitel *Verantwortung in der Lieferkette*) zukünftig Lieferanten, die in Ländern produzieren in denen diese Rechte bekanntermaßen eingeschränkt sind, überprüft werden.

Betriebliche Leistungen

GRI 103 Managementansatz Betriebliche Leistungen

GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

GRI 401-3 Elternzeit

Den Mitarbeitenden Kampmanns steht eine Vielzahl an betrieblichen Leistungen zur Verfügung, die sie in Anspruch nehmen können. Diese Leistungen stehen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten zu. Die Mitarbeitende haben zum Beispiel Anspruch auf folgende Leistungen:

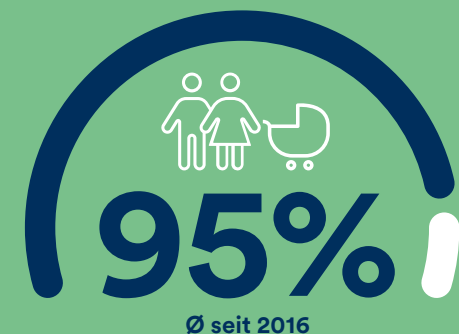
- + Elternzeit
- + Altersversorgung und Altersvorsorgewirksame Leistungen
- + Medizinische Versorgung durch das arbeitsmedizinische Zentrum
- + Firmenfitnessprogramm „Qualitrain“
- + Arbeitgeberfinanzierte Lebensversicherung für außertarifliche Angestellte
- + Bistroszuschuss

Als familiengeführtes Unternehmen sind wir besonders stolz darauf, vom Landkreis Emsland als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet zu sein. Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf haben bei uns einen hohen Stellenwert und werden an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitende angepasst. Zu diesen Maßnahmen zählt auch die Elternzeit. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden sich die Zeit für das Kennenlernen neuer Familienmitglieder zu nehmen.

Diese Einstellung spiegelt sich auch in unseren Zahlen zur Inanspruchnahme der Elternzeit wider. Bereits seit 2015 nehmen knapp 95 % der Anspruchsberechtigten ihre Elternzeit wahr.

Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nahmen

Jahr	Gesamt	w	m	Elternzeit-anspruchsberechtigt	Quote
2022	30	12	18	33	90,91 %
2021	33	23	10	38	86,84 %
2020	44	31	13	45	97,78 %
2019	39	30	9	39	100,00 %
2018	27	19	8	29	93,10 %
2017	26	15	11	27	96,3, %
2016	25	6	19	26	96,15 %



Unsere Mitarbeitenden
Betriebliche Leistungen
> Aus- und Weiterbildung
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz
Geschäftsführung

Aus- und Weiterbildung

GRI 103 Managementansatz Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßige Beurteilung zu Leistung und Entwicklung erhalten

Kampmann legt großen Wert auf die Ausbildung von Fachkräften! So gelang es uns auch im Jahr 2021 mit 21 Auszubildenden und dual Studierenden alle vakanten Plätze zu besetzen. Und auch im weiteren Berufsleben mit Kampmann haben unsere Mitarbeitende vielfältige Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. So haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf Bildungsurlaub. Im Jahr 2021 wurden 66 Tage Bildungsurlaub von 13 Mitarbeitenden beansprucht. Natürlich geben wir auch darüber hinaus die Möglichkeit, sich außerhalb des gesetzlichen Anspruchs berufsindividuell weiterzuentwickeln.

Weiterbildungen mit einem Abschluss entsprechend des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) von Bestands-Mitarbeitenden erfolgt in der Regel eigeninitiativ. Zwar werden oftmals die Kosten selbst getragen, wir finden aber in der Regel eine Lösung flexibler Arbeitszeiten anhand von offenen Gleitzeitkonten oder der unbezahlten Freistellung zu Unterrichtseinheiten oder Prüfungen.

Nicht alle Qualifizierungsmaßnahmen werden dem Arbeitgeber nach erfolgreich bestandem Abschluss mitgeteilt, sodass eine Wissenslücke für den Arbeitgeber wahrscheinlich ist.

Kampmann bezuschusst berufsbegleitende Bachelorstudiengänge am Institut für duale Studiengänge in Lingen (IDS) aktuell zu 50 %. Im Jahr 2021 partizipierten 3 Mitarbeitende von diesem Angebot.

Ausbildungsberuf/Dualer Studiengang	Anzahl
Elektroniker/in für Automatisierungstechnik	3
Elektroniker/in für Betriebstechnik	5
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung	2
Fachinformatiker/in Systemintegration	3
Fachlagerist/in	1
Fachkraft für Lagerlogistik	2
Industrieelektroniker/in	1
Industriekaufrau/mann	8
Industriemechaniker/in	3
Kauffrau/mann für Marketingkommunikation	2
Maschinen- und Anlagenführer/in	1
Mechatroniker/in	6
Mediengestalter/in Digital und Print	1
Technische/r Produktdesigner/in	3
Technische/r Systemplaner/in	5
Verfahrensmechaniker/in für Beschichtungstechnik	1
Werkzeugmechaniker/in	1
Duales Studium B. A.	3
Duales Studium B. Eng. ETS	4
Duales Studium B. Eng. WING	8
Duales Studium B. Sc. Kältetechnik	1
Duales Studium B. Sc. WINF	4

Unsere Mitarbeitenden
Betriebliche Leistungen
> Aus- und Weiterbildung
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz
Geschäftsführung

Kampmann Kampus

Eine besondere Rolle in der beruflichen und persönlichen Weiterbildung nimmt der Kampmann Kampus ein. Die 2012 gegründete Seminarreihe der Kampmann Group bietet nicht nur externen Partnern Fachseminare an, sondern realisiert auch interne Schulungen und Bildungsangebote. Diese sind für die Mitarbeitenden kostenlos. Zum Beispiel sind das Schulungen unserer Produkte und Leistungen im Rahmen der Kurz-Seminarreihe „KaFreitag“.

Auch die sogenannten Praxis Transfer Projekte (PTP), in denen unsere dual Studierenden ihr akademisches Wissen in der Praxis anwenden,

werden regelmäßig über den internen Kampus-Kalender der breiten Kolleginnen- und Kollegenschaft präsentiert. Dabei übernehmen immer die Autoren, also die jeweilige Studentin oder der Student selbst die Vorstellung. Weitere Schulungsangebote des Kampmann Kampus sind diverse Sprachkurse oder auch Zeitmanagement-Trainings.

2021 beliefen sich die Teilnahmen an internen Angeboten des Kampmann Kampus auf 492.



Unsere Mitarbeitenden
Betriebliche Leistungen
> Aus- und Weiterbildung
Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz
Geschäftsführung

Regelmäßige Mitarbeitende- beurteilungen

Modul 1: Leistungsbeurteilung (einmal jährlich)

Für eine nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeitenden sowie die Förderung einer gesunden Unternehmenskultur mit motivierten Mitarbeitenden, finden jährlich Mitarbeitendegespräche mit der oder dem jeweiligen direkten Vorgesetzten statt.

Die vier Kategorien Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Leistungsmöglichkeit und Sozialkompetenz bieten den Rahmen, um rückwirkend die Arbeitsleistung zu beurteilen und Mitarbeitenden diese Beurteilung im Gespräch darzulegen. Im Fall von Mitarbeitenden, die nach gültigem Haustarifvertrag vergütet werden und mindesten 35 Monate im Unternehmen beschäftigt sind, beeinflusst das Ergebnis dieser Beurteilung, das sich zu einem Punktwert summiert, die Höhe der jährlich ausbezahlten Leistungszulage von mindestens 8 % bis zu 12 % des Grundentgeltes.

In diesen Beurteilungsgesprächen wird außerdem über Entwicklungspotenziale gesprochen.

Modul 2: Vierteljährliche Beurteilung im Produktionsbereich (alle drei Monate)

Im Rahmen der vierteljährlichen Beurteilung erhalten alle Mitarbeitenden des Unternehmensbereiches Produktion eine Beurteilung, wenn sie befristet beschäftigt sind, einen Arbeitsplatz als Trainee erproben oder den Arbeitsplatz auf eine höherwertige Position gewechselt haben.

Die Beurteilungsbögen werden von dem zuständigen Produktionsleiter und eventuell anderen ranghöheren Personen, die mit der beurteilten Person viel in Kontakt standen, ausgefüllt und mit dem Mitarbeitenden besprochen. Ziel ist es, Schwächen zu vermindern und Stärken weiter auszubauen.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation, Kommunikation zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz

GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Ein sicheres Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden hat für Kampmann als produzierendes Unternehmen höchste Priorität. Unser Ziel ist es, gesundheitliche Risiken vorzubeugen und die Gesundheit aller Beschäftigten dauerhaft zu erhalten und zu fördern. Neue Mitarbeitende erhalten deshalb eine Erstunterweisung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die nachfolgenden Unterweisungen werden einmal jährlich von den jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt und sind auf die individuellen Tätigkeiten der Mitarbeitenden abgestimmt. Alle Mitarbeitenden am Standort Lingen sind durch ein Regelwerk sowie vielfältige Maßnahmen und Angebote für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.

Zur Risikoprävention werden vor Inbetriebnahme neuer Maschinen oder Prozesse Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Darüber hinaus bestehen derartige Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz. Diese Beurteilungen werden bei Änderung der Tätigkeit kontinuierlich angepasst und sind Grundlage für die Teilnahme an zusätzlichen Schulungen. Bei Feststellung eines Risikos sind umgehend Maßnahmen zur Eliminierung zu ermitteln und nach deren Umsetzung eine Wirksamkeitsprüfung durchzuführen. Bei entstandenen Arbeitsunfällen werden Unfallanalysen und Wirksamkeitskontrollen durchgeführt. Im Jahr 2021 kam es insgesamt zu elf Arbeitsunfällen. Sechs davon sind auf Verletzungen durch Maschinen, Werkzeuge oder andere Gegenstände zurückzuführen, weshalb im Jahr 2022 ein besonderer Fokus auf Schulungen mit den entsprechenden Geräten gelegt wird.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Bedenken und Vorschläge zum Thema Arbeitssicherheit über die Fachkraft für Arbeitssicherheit einzubringen. Eine besondere Rolle bei der Gestaltung der Arbeitssicherheit kommt den Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten sowie den Evakuierungs-, Erst- und Brandschutz Helfern zu. Diese erhalten regelmäßig interne und externe Schulungen. Eine Ausbildung zum Ersthelfer für private Zwecke wird jedoch auch anderen Mitarbeitenden bei der Arbeit ermöglicht. Außerhalb der Arbeitszeiten werden weitere Angebote wie z. B. ein Fahrsicherheitstraining angeboten. Wenn Bedarf für externe Schulungen besteht, können diese über den Vorgesetzten beantragt werden.



Unsere Mitarbeitenden
Betriebliche Leistungen
Aus- und Weiterbildung
> Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz
Geschäftsführung

Über das Arbeitsmedizinische Zentrum steht den Mitarbeitenden eine Betriebsärztin zur Verfügung, welche regelmäßige Sprechstundentermine vergibt und an Betriebsbegehungen teilnimmt. Kampmann ist versucht, arbeitsbedingte Erkrankungen durch vorbeugende Maßnahmen zu eliminieren. Risiken können hier an die Betriebsärztin gemeldet werden, welche den Fall untersucht und Maßnahmen in die Wege leitet. Wenn arbeitsbedingte Erkrankungen freiwillig dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, können Maßnahmen entwickelt werden, um die Situation zu verbessern. Hierfür kann beispielsweise das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement oder auch das Kranken- und Rückkehrgespräch genutzt werden. Mitarbeitende sind jedoch nicht verpflichtet, arbeitsbedingte Erkrankungen zu melden.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird bei Kampmann zusätzlich über unterschiedliche Angebote gefördert. Neben Schulungen zur Vorbeugung von gesundheitlichen Schäden (Ergonomie am Arbeitsplatz), haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich durch die Nutzung des Firmenfitnessangebots „Qualitrain“ oder der Teilnahme am Betriebssport fit zu halten.

Im unternehmenseigenen Bistro wird zudem auf eine ausgewogene Ernährung geachtet: Neben täglich erhältlichen vegetarischen Gerichten stehen auch kalorienreduzierte Gerichte zur Auswahl. Einige Mitarbeitende sind zertifizierte Gesundheitsscouts und können so ein besonderes Augenmerk auf die Gesundheit ihrer Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz legen. Außerdem gibt es Betriebsvereinbarung, die die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen, regelt. Dieses Angebot kann von allen Kampmann Mitarbeitenden genutzt werden.

Ziel: Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Ergänzend zum „klassischen“ Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz wollen wir zeitnah ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen. Ziel ist es damit die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig und systematisch zu fördern und zu erhalten. Außerdem sollen so die zahlreichen bereits bestehenden Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Prävention gebündelt, verstärkt kommuniziert und gegebenenfalls ergänzt werden. Das zunächst auf 36 Monate ausgelegte Projekt wird ganzheitlich von einer ortsansässigen Krankenkasse begleitet und soll durch einen Steuerkreis koordiniert werden.

Geschäftsführung

- GRI 103 Managementansatz Marktpräsenz
- GRI 2-9 Struktur der Unternehmensführung
- GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans
- GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
- GRI 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans
- GRI 2-19 Vergütungspolitik
- GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung
- GRI 2-21 Jahresgesamtvergütung
- GRI 202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

Geschäftsführer der Kampmann Group ist Hendrik Kampmann. Der gebürtige Lingener führt das Familienunternehmen seit 2011 in zweiter Generation. Als geschäftsführender Gesellschafter ist Hendrik Kampmann zeitgleich eine Führungskraft und entscheidet in dieser Funktion über die grundsätzliche Unternehmenspolitik und die lang- und kurzfristigen Zielsetzungen.

Die Geschäftsleitung setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen. In der Zusammensetzung der Geschäftsleitung spiegelt sich die lokale Verbundenheit der Kampmann Group wider: Alle Mitglieder stammen entweder direkt aus Lingen oder aus dem Landkreis Emsland. Die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die leitenden Angestellten erhalten ein Festgehalt zuzüglich einer konzernergebnisabhängigen Tantieme. Die Festlegung der Vergütung erfolgt durch das höchste Kontrollorgan gemeinsam mit dem Beirat. Externe Vergütungsberater werden nicht am dem Verfahren zur Festlegung der Vergütung beteiligt. Auch Ansichten der Stakeholder zur Vergütung werden nicht eingeholt oder berücksichtigt. Eine Angemessenheitsbeurteilung

bzgl. des Verhältnisses zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person des Unternehmens und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person) erfolgt jährlich. Dabei werden stets die Grundsätze der KStH 8.8 „Tantiemen“ nach der Entscheidung des BMF vom 01.02.2002 berücksichtigt, wonach die Bezüge zu mind. 75 % aus dem Festgehalt und zu max. 25 % aus Tantiemen bestehen dürfen.

Es werden regelmäßig Protokolle der monatlichen Geschäftsleiter-sitzung sowie der zweimal jährlich stattfindenden Strategiesitzungen erstellt. Die Abschlussprüfung des Wirtschaftsprüfers und der Beirat der Kampmann Group GmbH dienen als Überwachungsorgane. Dabei handelt der Wirtschaftsprüfer unabhängig und die Prüfung erfolgt im jährlichen Rhythmus.

Die Zusammensetzung des Managementlevels wird kontinuierlich überprüft; dabei kann der Geschäftsführer mit dem Beirat zusammen das Managementlevel bestimmen.

Geschäftsleitung Kampmann Group



Hendrik Kampmann
Geschäftsführer



Martin Wessling
Leiter Produktion



Stefan Reisch
Leiter Vertrieb



Frank Bolkenius
Leiter Technik



Udo Scheyk
Leiter Kundenmanagement

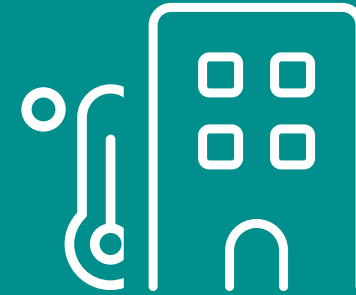


Knut Spekkers
Leiter Kaufmännische Verwaltung



Daniel Lucas
Finanzen & Compliance

05 Unterneh- mensklima



- > Verantwortung in der Lieferkette
- > Compliance und Richtlinien
- > Kundengesundheit und -sicherheit
- > Marketing und Kennzeichnung
- > Datenschutz
- > Innovations- und Verbesserungsmanagement
- > Steuern

> Verantwortung in der Lieferkette

- Compliance und Richtlinien
- Kundengesundheit und -sicherheit
- Marketing und Kennzeichnung
- Datenschutz
- Innovations- und Verbesserungsmanagement
- Steuern

Verantwortung in der Lieferkette

GRI 103 Managementansatz Beschaffungspraktiken

GRI 103 Managementansatz soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 103 Managementansatz Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 103 Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

GRI 412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Einen großen Teil des Erfolgs verdankt Kampmann der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Dabei ist uns ein hoher Anteil regionaler Zulieferer ein wichtiges Anliegen. Zum einen möchten wir die lokale, deutsche und europäische Wirtschaft stärken und zum anderen bedeutet ein kürzerer Lieferweg natürlich reduzierte Energieaufwände und damit weniger Emissionen.

So sind 63 Prozent unserer Lieferanten in Deutschland ansässig. Über ein Fünftel unserer Materialien stammen aus Niedersachsen. Wir setzen zu 85 Prozent EU-Lieferanten ein.

Niedersachsen	22,7%
Deutschland	63,1%
EU	84,8%
Europa	94,2%

- > Verantwortung in der Lieferkette
 - Compliance und Richtlinien
 - Kundengesundheit und -sicherheit
 - Marketing und Kennzeichnung
 - Datenschutz
 - Innovations- und Verbesserungsmanagement
 - Steuern

Auch wenn uns die aktuell angespannte Situation auf den Beschaffungsmärkten dies leider nicht immer möglich macht, möchten wir diese Ausrichtung beibehalten. Denn Verantwortung beginnt für Kampmann nicht erst an den eigenen Produktionsstandorten. Transparenz in den Lieferketten wird jedoch häufig durch globale Lieferantennetzwerke erschwert. Uns sind aber im gesamten Berichtszeitraum keinerlei negative soziale oder ökologische Auswirkungen unserer Lieferkette bekannt.

Wir haben erkannt, dass wir unsere Lieferanten bisher nicht explizit anhand von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten bewerten und neue Lieferanten danach auswählen. Das möchten wir ändern.

Kampmann respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang haben wir ein Modern Slavery Statement, angelehnt an den britischen Modern Slavery Act 2015, veröffentlicht, worin wir uns verpflichten, unter allen Umständen sicherzustellen, dass es in unserem Unternehmen und den Lieferketten keine Fälle von moderner Sklaverei gibt. Wir lehnen Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und jede Form der Ausbeutung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender gesetzlicher Vorschriften. Das Statement ist auf der Kampmann Internetseite abrufbar.

Modern Slavery Statement | Kampmann →

Ziel: Soziale und ökologische Bewertung von Lieferanten

Um tatsächliche und auch potenzielle negative Auswirkungen unserer Lieferkette zu erkennen, soll ein System zur Bewertung der Lieferanten vor dem Hintergrund von sozialen und ökologischen Aspekten etabliert werden. Die Basis dafür soll die Entwicklung eines Code of Conduct for Business Partner ebnen.

Dieser wird verbindliche Leitlinien und Verhaltensweisen festlegen, die im Einklang mit dem geltenden Recht und den Werten Kampmanns stehen. Unsere Lieferanten werden die Einhaltung der festgelegten sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Bestimmungen und Verhaltensweisen bestätigen.

Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Lieferanten, die in Orten mit erhöhtem Gefährdungsrisiko produzieren und Lieferanten, die Materialien mit einem hohen Rohstoffeinsatz liefern. Diese Bewertung anhand von sozialen und Umweltkriterien, soll zukünftig als Basis für die Auswahl neuer Lieferanten dienen.

Im Bereich der ökologischen Kriterien werden berücksichtigt:

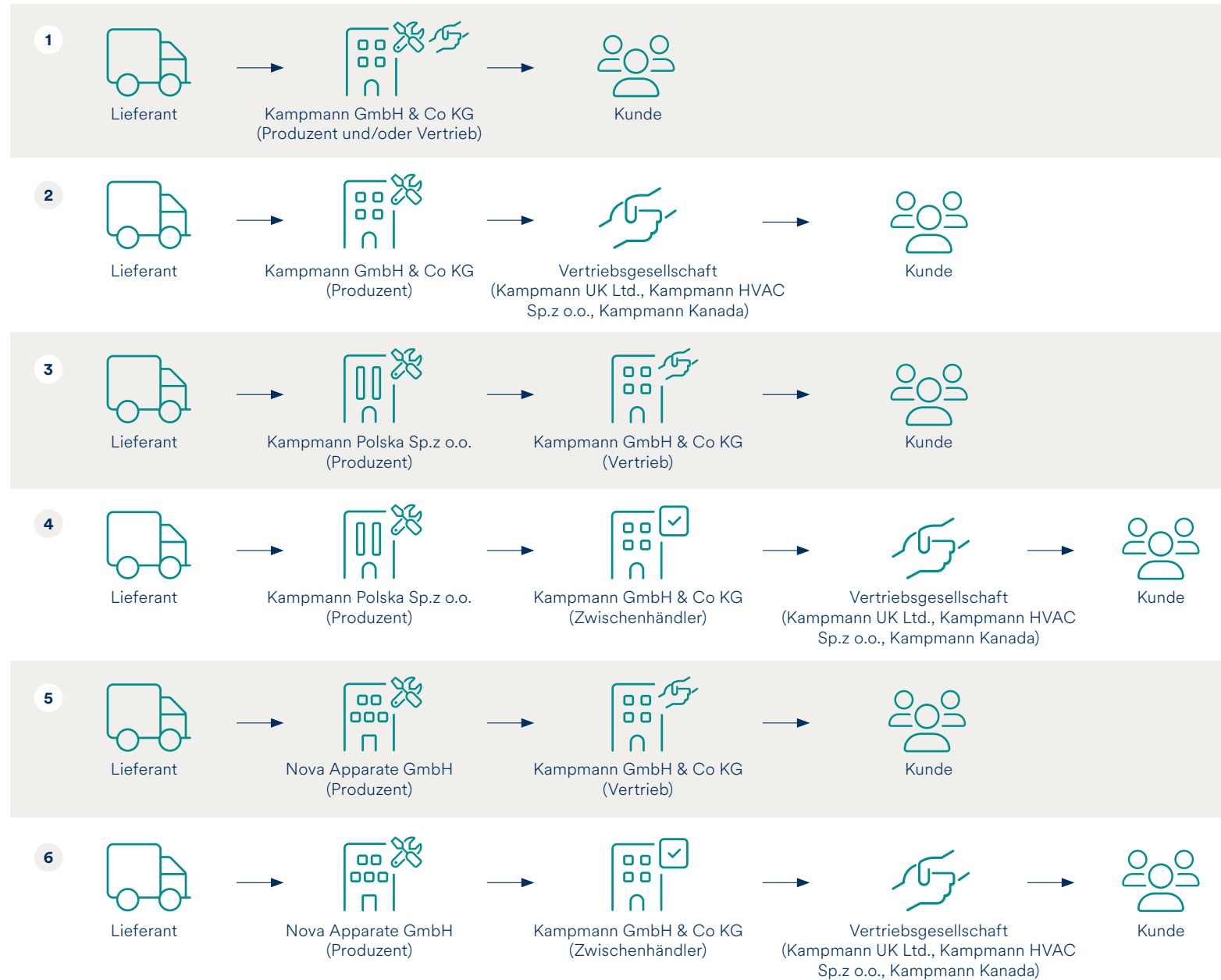
- > Schonender Umgang mit Ressourcen
- > Biodiversität schützen und erhalten
- > Vermeidung bzw. Reduktion von Umweltrisiken

Im sozialen Bereich werden berücksichtigt

- > Menschenrechte und Wahrung von Arbeitnehmerrechten
- > Interessenskonflikte, Korruption und Geldwäsche

- > Verantwortung in der Lieferkette
- Compliance und Richtlinien
- Kundengesundheit und -sicherheit
- Marketing und Kennzeichnung
- Datenschutz
- Innovations- und Verbesserungsmanagement
- Steuern

Mögliche Lieferketten innerhalb der Kampmann-Gruppe



Verantwortung in der Lieferkette

> Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung
Datenschutz

Innovations- und Verbesserungsmanagement
Steuern

Compliance und Richtlinien

GRI 2-15 Interessenskonflikte

GRI 2-16 Mitteilungswesen kritischer Bedenken

GRI 2-23 Richtlinienverpflichtungen

GRI 2-24 Umsetzung der Richtlinienverpflichtungen

GRI 2-25 Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen

GRI 2-26 Verfahren zur Beratung und zur Meldung von Bedenken

GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

GRI 103 Managementansatz Sozioökonomische Compliance

GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Unsere positive Reputation und die Beziehungen, die wir uns in der Vergangenheit mit viel Engagement und Leidenschaft erarbeitet haben, können durch unethisches Handeln oder Rechtsverstöße durch Mitarbeitende oder aber durch Geschäftspartner schnell erheblichen Schaden nehmen. Und das auch durch unwissentlich falsches Handeln.

Deshalb haben wir unterschiedlichste Richtlinien etabliert, die zum Teil über gesetzliche Bestimmungen hinausgehen. Darunter fallen beispielsweise das Modern Slavery Statement, die Datenschutzrichtlinie oder aber die Hinweisgeberschutzrichtlinie.

Zudem werden wir zum 01.01.2023 folgende Verhaltenskodizes implementieren und etablieren:



Code of Conduct (gültig für alle Mitarbeitenden): Neben gültigen Gesetzen, nach denen sich Unternehmen richten müssen, enthält dieser eine Reihe von unternehmensspezifischen Anforderungen und Verhaltensweisen. Dieser Kodex dient dem Schutz der Mitarbeitenden und des Unternehmens.

Code of Conduct für Geschäftspartner: Dieser Verhaltenskodex präzisiert unsere Anforderungen und Erwartungen an das Verhalten unserer Geschäftspartner in ihrer Unternehmensestätigkeit, insbesondere an Lieferanten. Diese Anforderungen werden als Grundlage für eine erfolgreiche Gestaltung unserer Geschäftsbeziehung angesehen.

Anti-Korruptionsrichtlinie (gültig für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner): In dieser Richtlinie haben wir Informationen und Orientierungshilfen zur Identifikation und den richtigen Umgang von potenziellen Bestechungs- und Korruptionsfällen festgehalten, um regelkonformes Verhalten sicherzustellen und Strafen, Bußgelder und Imageschäden des Unternehmens zu vermeiden.

Verantwortung in der Lieferkette

> Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

Datenschutz

Innovations- und Verbesserungsmanagement

Steuern

Die Richtlinien und Vorgaben werden von der Geschäftsleitung gemeinsam mit dem höchsten Kontrollorgan besprochen und freigegeben und gelten vollumfänglich für sämtliche Aktivitäten der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens.

Durch fortwährende Schulungen, sowie regelmäßige interne Unternehmenskommunikation, beispielsweise durch das Kampmann Intranet und auf unserer Website schaffen wir Verhaltenssicherheit für unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner.

Die Geschäftsleitung bespricht gemeinsam mit dem höchsten Kontrollorgan die Richtlinien und gibt diese frei. Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, die Einhaltung der Richtlinien in seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen.

Es sind keine Fälle von Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften im Berichtszeitraum bekannt. Es wurden keine Bußgelder verhängt.

Kritische Anliegen oder Bedenken zu Fehlverhalten können dem höchsten Kontrollorgan über ein digitales Hinweisgebersystem mitgeteilt werden. Stakeholder haben die Möglichkeit ihre Beschwerde über ein Meldeformular abzugeben, welches dann von einem Case Manager im Backend bearbeitet wird. Dieser gibt dem Hinweisgeber anschließend eine entsprechende Rückmeldung über das sichere Postfach. Das Hinweisgebersystem wurde 2022 eingeführt. Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Beschwerden im Bereich Compliance über unser Hinweisgebersystem oder andere interne Meldewege eingegangen.

Mitarbeitende des Unternehmens haben weiterhin die Möglichkeit, sich über den sogenannten Meinungsmarkt anonym zu äußern. Anfragen werden von der Geschäftsleitung bearbeitet und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Eine Rückmeldung erfolgt in Form einer Bekanntmachung („Rückspiegel zum Meinungsmarkt“) im Intranet. Über den Meinungsmarkt sind im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 17 Anfragen oder Meldungen eingegangen. Hinweise oder Bedenken können zudem immer vertraulich an den direkten Vorgesetzten oder an den Legal Compliance Manager gemeldet werden. Auch der Weg zu dem jeweils vorgesetzten Geschäftsführer bzw. Geschäftsleiter steht jedem Mitarbeitenden frei.

Beratung zur Umsetzung der Richtlinien und Praktiken des Unternehmens für verantwortungsvolles Geschäftsgebahren können beim Legal Compliance Manager eingeholt werden, welcher über eine zertifizierte Weiterbildung verfügt und ständige Beratung von Fachberatern erhält. Zudem konsultiert die Geschäftsleitung regelmäßig entsprechende Berater und Rechtsanwälte.

Verantwortungsvolles Geschäftsgebahren bedeutet für uns auch der **Equal Pay Grundsatz, auf den wir großen Wert legen** (§ 8 AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Somit erhalten in unserem Unternehmen beschäftigte Leiharbeitnehmer nach 9 Monaten ununterbrochener Arbeitsdauer ein gleichwertiges Arbeitsentgelt wie StammMitarbeitende in einer vergleichbaren Anstellung.

Ziel: eines Compliance Management Systems

Rechtskonformes Verhalten und die Prävention von Regel- und Gesetzesverstößen sind ein wesentlicher Bestandteil für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Aus diesem Grund wollen wir bis Ende 2023 ein Compliance Management System einführen, um die kompromisslose Regelkonformität sowie die Einhaltung aller internen und externen Standards sicherzustellen.

Verantwortung in der Lieferkette

> **Compliance und Richtlinien**

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung
Datenschutz

Innovations- und Verbesserungsmanagement
Steuern

Korruption

GRI 103 Managementansatz Korruptionsbekämpfung

GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Korruption kann das wirtschaftliche Wachstum und die Entwicklung negativ beeinflussen, den Wettbewerb verzerren und so auch weitreichende wirtschaftliche Schäden verursachen. Die Bundesregierung setzt sich daher für international einheitliche Standards bei der Korruptionsbekämpfung ein, um faire wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Korruptionsdelikte beeinflussen nicht nur die gesamte Wirtschaft negativ, sondern können auch strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen für die betroffenen Unternehmen haben. Auch auf der ethischen Ebene wirkt sich Korruption negativ auf die Gesellschaft aus. So werden Grundwerte wie Vertrauen, Ehrlichkeit, Integrität oder Glaubwürdigkeit in Frage gestellt.

Darüber hinaus schädigt Korruption nachhaltig den Ruf eines Unternehmens oder einer Branche. Bereits der Verdacht auf Korruption kann sich negativ auf Entscheidungen von Geschäftspartnern, Auftraggebern oder Kunden auswirken. Immer mehr Unternehmen implementieren daher Compliance-Systeme zur Korruptionsprävention.

In der Kampmann Unternehmensgruppe stehen im Umgang mit den verschiedenen Stakeholdern Fairness und Integrität im Mittelpunkt. In unserem Code of Conduct sprechen wir uns daher auch entschieden gegen Korruption aus: „In Bezug auf Korruption und Bestechung verfolgen wir die Nulltoleranzstrategie – wir tolerieren in keinerlei Form Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige rechtswidrige Vorteilsgewährung.“

Unsere Geschäftsbeziehungen sollen allein auf der Grundlage objektiver Kriterien beruhen. Hierzu gehören neben Qualität, Zuverlässigkeit



und wettbewerbsfähigen Preisen auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung.“

Unsere Mitarbeitenden werden in der Compliance-Richtlinie der Kampmann Group über das Verbot von Bestechung und Korruption unterrichtet, welche zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses ausgehändigt wird.

Mittelfristig wird ein Compliance Management System eingeführt, im Rahmen dessen auch eine Anti-Korruptions-Richtlinie erstellt wird, deren Zweck die Verhinderung von Korruption im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten der Kampmann Group GmbH und ihren Tochtergesellschaften ist.

Es liegen jedoch keine erheblichen Korruptionsrisiken vor und für den Berichtszeitraum sind der Kampmann Group keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Verantwortung in der Lieferkette

> **Compliance und Richtlinien**

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung
Datenschutz

Innovations- und
Verbesserungsmanagement
Steuern

Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 103 Managementansatz Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Wettbewerbswidriges Verhalten kann sich negativ auf die Wirtschaft und Marktverhältnisse auswirken. Das Wettbewerbsrecht schützt Verbraucher und Wettbewerber vor unlauteren Wettbewerbsmaßnahmen. Es soll einen fairen, ungehinderten und vielgestaltigen Wettbewerb sicherstellen und wettbewerbseinschränkende Vereinbarungen, abgestimmte Verhaltensweisen von Wettbewerbern sowie Monopolbildungen verhindern. Insgesamt soll durch das Recht die Wirtschaft stabilisiert werden. Verstößen Unternehmen dagegen, drohen Abmahnungen von Konkurrenten, Bußgelder oder strafrechtliche Sanktionen.

In unserem Code of Conduct verpflichtet sich Kampmann auch der Berücksichtigung des geltenden Wettbewerbsrechts: „Wir treten im Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. Wir beteiligen uns nicht an Preis-, Mengen- und Konditionsabsprachen oder Absprachen mit Wettbewerbern über eine Marktaufteilung. Generell sind Kontakte zu Wettbewerbern auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken.“

Es sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung anhängig.

Gegenüber Verbrauchern vermeiden wir jegliche Art von unlauteren Verhaltensweisen, welche in der schwarzen Liste des § 3 Abs. 3 UWG aufgeführt sind.

Unsere Patente werden laufend in Bezug auf Wettbewerbsverstöße geprüft. Die im Produktmanagement eingegliederte Tools & Compliance Abteilung prüft regelmäßig mögliche Patentverstöße unsererseits.



Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

> Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

Datenschutz

Innovations- und

Verbesserungsmanagement

Steuern

Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 103 Managementansatz Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit

Als Hersteller von Produkten zur Heizung, Kühlung, Lüftung und Luftfilterung ist sich Kampmann bewusst, dass die Produkte insbesondere während des Betriebs, aber auch in den Phasen des Transports, der Montage, Inbetriebnahme, Demontage und Entsorgung direkt und indirekt die Kundengesundheit und -sicherheit beeinflussen können.



Kenngößen für die Kundengesundheit sind die Luftqualität sowie die thermische und akustische Behaglichkeit. Werden Grenzwerte dieser Kenngößen nicht eingehalten, kann dies negative physische und psychische Auswirkungen auf die Personen im Aufenthaltsbereich haben.

Die Kundensicherheit steht besonders dann im Fokus, wenn die Produkte installiert, gewartet oder demontiert werden. Hier können Mängel in der elektrischen und mechanischen Sicherheit zur direkten

Schädigung der Kunden führen. Auch während des Betriebs der Geräte muss sichergestellt sein, dass Kunden durch die Produkte keiner elektrischen oder mechanischen Gefährdung ausgesetzt sind. Produkte, die über einen elektrischen Anschluss verfügen, können bei unsachgemäßer Konstruktion oder Instruktion der Nutzer zu elektrischen Schlägen führen. Aus diesem Grund werden diese Produkte während der Entwicklung und am Ende der Produktion auf mögliche Fehler untersucht. Im Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 66 unterschiedliche Produktgruppen untersucht, von denen 42 über einen elektrischen Anschluss verfügen und weitere 13 Produktgruppen sonstigen Konformitätsbetrachtungen unterliegen. Somit wurden ca. 83 % der Produktgruppen auf Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit in Hinblick auf Verbesserungspotenziale überprüft.

- Verantwortung in der Lieferkette
- Compliance und Richtlinien
- > Kundengesundheit und -sicherheit
- Marketing und Kennzeichnung
- Datenschutz
- Innovations- und Verbesserungsmanagement
- Steuern

Die Sicherstellung der Kundengesundheit und -sicherheit ist bei Kampmann fest in der Organisationsstruktur verankert. Für die Einhaltung der Richtlinien, Gesetze und Normen der Produkte ist die Abteilung Tools and Compliance in der Person des Product Compliance Managers (PCM) verantwortlich. Der PCM betreut die Produktentwicklungsteams bei allen Belangen der Produktsicherheit, erstellt Konformitätserklärungen, beauftragt Zertifizierungen und steht grundsätzlich als Ansprechpartner für Produktkonformität zur Verfügung. Für die kontinuierliche Einhaltung der Produktqualität

ist die Abteilung Quality Management verantwortlich. Diese führt laufende Qualitätsprüfungen sowohl der Produkte als auch der kritischen Komponenten durch und sammelt und bearbeitet Reklamationen und Mängel, welche auf inhärenten Produktfehlern basieren. Verstöße in Bezug auf die Kundengesundheit und -sicherheit werden je nach Art des Verstoßes an eine der beiden Abteilungen gemeldet, welche im regelmäßigen Austausch miteinander stehen.

Für das Berichtsjahr 2022 wurden keine Verstöße gemeldet.



Kundengesundheit und -sicherheit



Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

> Marketing und Kennzeichnung

Datenschutz

Innovations- und Verbesserungsmanagement

Steuern

Marketing und Kennzeichnung

GRI 103 Managementansatz Marketing und Kennzeichnung

GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

GRI 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung

GRI 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation

Das Marketing und Labeling der Produkte gehört für Kampmann zu den wesentlichen Aspekten der Produktentwicklung und -betreuung. Im Bereich Marketing liegt der Hauptfokus auf der Korrektheit der beworbenen technischen Daten. Diese sind meist schon in der Planungsphase eines Gebäudes Entscheidungsgrundlage für den Kauf eines Produktes. Als entscheidende Daten sind hier die Schallleistungs- und Schalldruckpegel, teilweise sogar aufgeschlüsselt in Oktav- oder Terzspektren, die Außendimensionen eines Gerätes sowie die Heiz- und Kühlleistungen zu nennen. Die Korrektheit dieser Daten ist ein zentraler Bestandteil der Produktentwicklung.

Beim Labeling liegt der Fokus auf den Typenschilddaten. Als Hersteller ist Kampmann verpflichtet, Daten und Konformitätskennzeichen entsprechend der Art des Produktes bereitzustellen. Diese können jedoch je nach Region variieren. Die Datenorganisation muss daher gewährleisten, dass die richtigen Daten und die richtigen Kennzeichen für jeden Auftrag angebracht werden.

Bei der Korrektheit der Daten greift entsprechend der ISO 9001 für Qualitätsmanagementsysteme die Selbstprüfung, wonach jeder Mitarbeitende für die Ausführung, Prüfung und Freigabe seiner Daten selbst verantwortlich ist.

Informationen zur sicheren Nutzung unserer Produkte sind in den entsprechenden Normen beschrieben. An erster Stelle steht die DIN EN 60335-1 und die DIN EN 60335-2-40, welche Informationen sowohl für die elektrische als auch die mechanische Sicherheit der

Produkte fordern. Weiterhin gibt es für einige Produkte hygienische Informationen, welche in der VDI 6022 gefordert werden. Aktuell werden etwa 83 % der Produktgruppen auf die Einhaltung der Anforderungen für Produktkennzeichnung und -information überprüft.

Im Februar 2022 wurde durch das Umweltbundesamt die Ordnungswidrigkeit festgestellt, dass die Kampmann GmbH & Co. KG keine Anmeldung des Luftreinigers KA-520 und weiterer Produkte bei der Stiftung Elektro-Altgeräte-Register vorgenommen hat, wie es für B2C Produkte erforderlich ist. Begründet durch unser Kerngeschäft im B2B-Bereich, zeigte sich hier also eine Ausbaumöglichkeit der B2C-Prozess-Exzellenz. Die erforderlichen Anmeldungen wurden für alle Produkte unverzüglich nachgeholt.

Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

> **Datenschutz**

Innovations- und

Verbesserungsmanagement

Steuern

Datenschutz

GRI 103 Managementansatz Datenschutz

GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere unserer Kunden und Geschäftspartner hat für Kampmann besondere Bedeutung. Daher haben wir bereits seit vielen Jahren ein Datenschutz Management etabliert, welches seit 2012 intern verwaltet wird. Zusätzlich wurde im Jahr 2012 ein Datenschutzbeauftragter bestellt, um die Überwachung aller Unternehmensabläufe in Bezug auf personenbezogene Daten sicherzustellen.

Der Datenschutzbeauftragte wird jährlich geschult und zertifiziert durch die DEKRA, um eine dauerhaft hohe Qualität unseres Datenschutzes beizubehalten. Kampmann handelt stets entsprechend der europäischen Datenschutzverordnung (EU-DSGVO).



Für weitere Informationen verweisen wir auf unsere zentrale Datenschutzbelehrung:

[Datenschutz | Kampmann](#) →

Für das Berichtsjahr 2022 gab es keine Beschwerden oder aber Verstöße im Bereich des Datenschutzes.

Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

Datenschutz

> Innovations- und Verbesserungsmanagement

Steuern

Innovations- und Verbesserungsmanagement

KA 6-3 Innovations- und Verbesserungsmanagement

Für den wirtschaftlich erfolgreichen Fortbestand unseres Unternehmens auf viele Jahre ist ein systematisches Innovations- und Ideenmanagement sowie eine hohe Mitarbeitendemotivation von erheblichem Wert. Letztgenanntes ist sehr wichtig für ein funktionierendes Shopfloor Management, bei dem die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert genießt. Nur so entstehen daraus wertvolle Verbesserungsvorschläge.

Im Jahr 2022 sind 370 Vorschläge über den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) eingegangen. Beispielsweise werden durch eine veränderte Art der Informationsausgabe zu Lagerplätzen im internen Werksverkehr bis zu 8.600 € jährlich eingespart. Der Anteil an abgeschlossenen KVP beträgt derzeit ca. 53 %.



KVP

eingereicht	370	100 %
abgeschlossen	197	53 %
begründet abgelehnt	44	12 %
aktiv	108	29 %
Wiedervorlage	21	6 %

Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

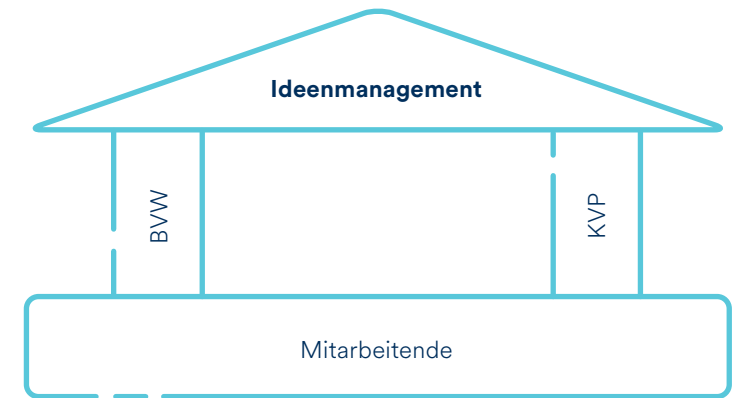
Datenschutz

- > Innovations- und Verbesserungsmanagement
- Steuern

Ideenmanagement

Das Ideenmanagement (IDM) bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aktiv an Verbesserungen zu beteiligen. Dies können Verbesserungen direkt für den Mitarbeitende sein, wie eine gesteigerte Arbeitssicherheit oder eine Arbeitserleichterung, aber auch für die Ökonomie unseres Unternehmens, etwa in Form einer Steigerung der Wirtschaftlichkeit oder Qualität. Zu guter Letzt können aber ebenso unsere Kundinnen und Kunden zum Beispiel von einer schnelleren Auftragsbearbeitung profitieren.

Das Kampmann IDM gründet auf den beiden Säulen des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) und des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP).



Einzel- oder Gruppenvorschlag

- > Verbesserung der Arbeitsabläufe
- > Vermeidung von Verschwendung, Mängeln oder Störungen
- > Verbesserung der Arbeitssicherheit oder Arbeitsumgebung

KVP

- > Problem ohne Lösung bzw. Lösungsansatz
- > in der Regel eine geleitete/moderierte Ideenfindung in Gruppenarbeit
- > während der Arbeitszeit erarbeitet
- > Umsetzung soll „Nutzbringend“ sein
- > endet nicht an Gruppen- oder Bereichsgrenzen

Nach der Umsetzung:

- > Anerkennung möglich

- > eigenständiger Vorschlag mit realisierbarem Lösungsweg

BVW

- > freiwillige Zusatzleistung
- > über den eigenen Aufgabenbereich hinaus
- > im Wesentlichen in der Freizeit erarbeitet
- > der VV ist inhaltlich weder direkt noch indirekt Aufgabenstellung einer KVP-Gruppe
- > Nutzbringend

Nach der Umsetzung:

- > Prämierung gemäß Betriebsvereinbarung

Verantwortung in der Lieferkette

Compliance und Richtlinien

Kundengesundheit und -sicherheit

Marketing und Kennzeichnung

Datenschutz

> Innovations- und Verbesserungsmanagement

Steuern

Ziel: Digitalisierung des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und Ausweitung für Nachhaltigkeitsthemen

Der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) wird bisher sehr aktiv in unseren Produktionsbereichen genutzt. Hier sind die Wege zu den KVP Problemkarten sehr kurz. Denn diese befinden sich an den „Shopfloor-Management-Boards“ direkt an den Produktionsstätten. Ausgefüllte KVP Problemkarten werden anschließend von dem zuständigen Meister digitalisiert.

Zukünftig soll der Prozess von Beginn an digital gestaltet werden, um zum einen den Digitalisierungsaufwand zu umgehen und das KVP zum anderen auch in die digitale Arbeitsrealität der kaufmännischen Mitarbeitenden einzufügen. Wir erwarten damit insgesamt eine Ausweitung des KVP, also mehr Einsendungen, die weitere Bereiche des Unternehmens abdecken.

Mit der Aufnahme der Nachhaltigkeit als mögliches Vorschlagsthemengebiet, möchten wir die Teilhabe an unserer Nachhaltigkeitsstrategie für alle Mitarbeitenden steigern und somit spannende Impulse aus dem Arbeitsalltag verwerten.

Siehe auch Ziel: Nachhaltigkeitsvorgaben in Produktentwicklung

im Kapitel [Produkte und Innovationen](#) →

- Verantwortung in der Lieferkette
- Compliance und Richtlinien
- Kundengesundheit und -sicherheit
- Marketing und Kennzeichnung
- Datenschutz
- Innovations- und Verbesserungsmanagement
- > **Steuern**

Steuern

GRI 207-1 Steuerkonzept

GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Die Zahlung von Steuern ist eine Grundlage für ein funktionsfähiges Gemeinwesen. Deswegen übernehmen wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die volle Verantwortung für unser steuerliches Handeln. Dabei folgen wir dem Grundsatz, dass wir dort, wo die Wertschöpfung stattfindet, unsere Steuern in vorschriftsmäßiger Höhe entrichten. Sofern staatliche Anreize und Steuererleichterungen allen förderfähigen Steuerzahlern zur Verfügung stehen, werden diese bei Vorliegen der Voraussetzungen ggf. von uns genutzt. Dies ist zum Beispiel bei der Forschungszulage zur steuerlichen Förderung von Forschung und Entwicklung der Fall.

Eine kontinuierliche Überwachung von steuerlichen Risiken und Chancen ist fester Bestandteil unserer Strategie zur Risikovermeidung. Genauere Ausführungen zur Risiko- und Chancenpolitik der Kampmann Group können dem Risiko- und Chancenbericht im Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2021 entnommen werden.

Klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten ermöglichen einen professionellen und zielorientierten Umgang mit steuerlichen Themen. Die Überwachung der Einhaltung der Steuervorschriften erfolgt durch unseren internen Steuerberater Daniel Lucas sowie in Zusammenarbeit mit externen Steuerberatern.

Kampmann ist u. a. im Finanz- und Steuerausschuss der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim vertreten, um zu aktuellen steuer- und finanzpolitischen Themen Stellung zu nehmen, welche in die Meinungsbildung von Politik und Regierung einfließen. Auch dient Ausschuss als Informations- und Diskussionsplattform über steuerliche und finanzwirtschaftliche Entwicklungen.

Ziel: Einführung eines Tax Compliance Management Systems (Tax CMS)

Bis Ende 2023 soll ein wirksames Tax CMS eingeführt werden, welches Regelungen und Maßnahmen zur vollständigen und fristgerechten Erfüllung der steuerlichen Pflichten insbesondere in den Risikobereichen Umsatzsteuer, Lohnsteuer und Internationales Steuerrecht in unserem Unternehmen definiert und überwacht.



06 Gesell- schaftsklima



- > Soziales Engagement
- > Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen
- > Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende

- > Soziales Engagement
 - Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen
 - Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende

Soziales Engagement

Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung haben wir eine Spende in Höhe von 50.000 € an die Aktion Deutschland Hilft e.V. zweckgebunden für die Ukrainehilfe geleistet.

Die anhaltende Konfliktsituation durch den russischen Angriffskrieg hat zu zahlreichen humanitären Herausforderungen geführt. Viele Menschen sind auf der Flucht, haben keinen Zugang zu sauberem Wasser oder Nahrungsmitteln und sind dringend auf medizinische Versorgung angewiesen. Die Aktion Deutschland Hilft e.V. ist eine renommierte Hilfsorganisation, die in solchen Krisenfällen schnell und effektiv Hilfe leisten kann.

Außerdem spendeten wir 5.000 € an die Michael Stich Stiftung, die von HIV und Aids betroffene Familien unterstützt.

Im Jahr 2022 jährte sich die Kampmann-Unternehmensgründung zum fünfzigsten mal. Unter den Mitarbeitenden wurde Geld für eine landschaftlich gestaltete Begegnungsstätte auf dem Firmengelände als Geschenk an die Geschäftsführung gesammelt. Es entstand aber ein Differenzbetrag zu den tatsächlichen Kosten für dieses Jubiläumsgeschenk. Der Differenzbetrag in Höhe von 2.126,96 € ging als Spende an das Hospiz St. Veronika in Thuine.

Kampmann GmbH & Co. KG Universität Osnabrück Stiftungsprozessur „Maschinelles Lernen“	20.000,00 €
Michael Stich Stiftung öffentliche Gesundheitspflege	5.000,00 €
Kampmann Group GmbH Aktion Deutschland Hilft e. V. Förderung des Wohlfahrtswesens	50.000,00 €

(Spenden ab 1.000 €)

Seit 2002 existiert zudem die **Kulturstiftung Heinrich Kampmann**. Zweck der Stiftung ist die Förderung kultureller Zwecke, ausschließliche und unmittelbare Förderung der Kunst. Der Stiftungszweck wird insbesondere verwirklicht durch die ausschließliche und unmittelbare Förderung der Kunsthalle Lingen (Ems) und der dort stattfindenden Ausstellungen und kulturellen Veranstaltungen gemäß den Förderrichtlinien.



Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen

GRI 103 Managementansatz Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen

Mit einem Rückblick auf den Beginn der Corona-Pandemie auf deutschem Boden lässt sich das ausgeprägte Verständnis unserer Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitenden betrachten und gleichzeitig die Entwicklung des Kampmann Luftreinigers im Lichte der entschlossenen und agilen Unternehmensführung. Denn Ende Januar 2020 traten in Deutschland die ersten Coronafälle auf. Es folgten schwierige Monate für die Gesellschaft und jeden Einzelnen.

Wir haben bereits früh Vorsichts- und Aufklärungsmaßnahmen installiert, wie etwa einen regelmäßigen Informationsaustausch in einer Taskforce, Absagen und Einschränkungen von Dienstreisen, Reihentestungen der Mitarbeitende, massive Ausweitung des Mobile Office, Anschaffung von Schutz-, OP- und FFP2-Masken sowie die Aufforderung zur Mitteilung bei Kontakt mit (potenziell) infizierten Personen. Diese und weitere Maßnahmen umfassten ein Ausgabevolumen von rund 498.000 €, wovon allein auf die Auszahlung von Corona-Prämien 340.000 € fallen.

Es wurden außerdem verschärfte Hygienemaßnahmen samt Lüftungskonzept und Abstandsregeln eingeführt sowie über 60 Luftreiniger aufgestellt. Denn in dieser Zeit wurde auch deutlich: die Lüftungstechnik kann helfen. In einem ersten Schritt ging es darum, Aufklärung bezüglich der korrekten Betriebsweisen von Lüftungsanlagen zu betreiben. Denn in Gebäuden mit einer ausreichend dimensionierten raumlufttechnischen Anlage, die mit 100 % Außenluft arbeitet, ist das Infektionsrisiko deutlich geringer, wie wissenschaftliche Modellrechnungen zeigten.



Im zweiten Schritt, angeregt durch den strategischen Stakeholderdialog innerhalb des Kampmann Kundenbeirates, wurde bereits ab Mitte Mai an einer technischen Lösung gearbeitet, die Viren aus der Raumluft filtern sollte. Sieben Wochen später erfolgte der Markteintritt des Kampmann Luftreinigers KA-520 und die ersten drei Lieferungen in der Folgeweche. Anfang August zog die Gerätemontage in eine größere Fertigungsstätte innerhalb unseres Lingener Standortes um und eine Lean-Fertigungsstrategie wurde installiert. Etwa in dieser Zeit wurde erstmals medial über den Verbreitungsweg von Coronaviren durch Aerosole in der Raumluft berichtet. Kurz darauf erhielten wir die erste Einzelbestellung über 50 Produkte und in der Folgeweche verkauften wir erstmal mehr als 100 Produkte in einer Woche.

Soziales Engagement

- > Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen

Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende

Bereits Mitte September zog die Gerätemontage wieder um. Jetzt auf die Hauptfertigungsstraße für die Geräte des Einsatzbereiches Maritime. In diesem Bereich wurden aufgrund der Corona-Beschränkungen für Kreuzfahrten Aufträge über mehrere hundert KaMaritime Geräte pausiert. So sorgten die KA-520 Luftreiniger für eine teilweise Kompensation dieser erst später generierten Maritime-Umsätze.

Angelangt in der 40. Kalenderwoche wurden bereits über 1.000 Geräte ausgeliefert und ab November erreichten wir eine Produktionsmenge von 500 Geräten pro Woche. Diese Erfolgsgeschichte setzte sich im Berichtsjahr 2021 fort. Bis zum Ende des Jahres wurden 9.198 Geräte verkauft.

Spätestens mit den ersten vorübergehenden Schulschließungen aufgrund der Pandemie geriet der Bedarf an technischen Lösungen für diesen Einsatzbereich in den Fokus der Öffentlichkeit. Doch für ein gesundes Raumklima in Schulen ist nicht nur eine virenfreie Luft

notwendig, sondern auch ein niedriger CO₂-Gehalt in der Luft. Der Bedarf, (Bestands-)Schulen mit einer ausreichenden Belüftung der Räume auszustatten wurde nun geweckt. Für diesen Zweck haben wir noch im Geschäftsjahr 2021 eine „steckerfertige“ Lösung entwickelt: das dezentrale Schullüftungsgerät WZA. Der Verkauf startete im September 2021.

Die Gerätefamilie des Luftreinigers KA-520 sowie das Schullüftungsgerät WZA sind gleich zwei Beispiele für die hohe Anpassungsfähigkeit der Kampmann Group. Denn die Entscheidung zu diesen Produktentwicklungen wurden natürlich unter den Begleiterscheinungen der Corona-Pandemie, wie Marktunsicherheiten und bereits angespannter Lieferketten getroffen. Eine Entscheidung, die zu einem erheblichen wirtschaftlichen Erfolg führte. Und das mit Produkten, mit technischen Lösungen, die sicher viele Infektionen verhindert haben und zukünftig eine bessere Lernatmosphäre herstellen.



Soziales Engagement
Indirekte ökonomische
Auswirkungen und
Infrastrukturinvestitionen

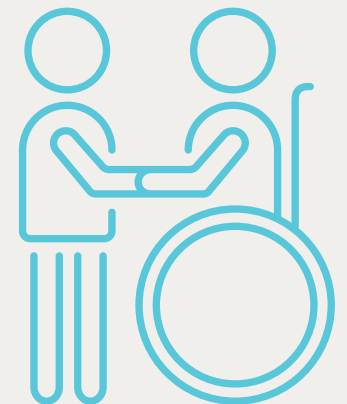
- > Inklusive Lieferanten und
inklusive externe Mitarbeitende

Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende

KA 8-4 Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeiter

Mit unserer Lieferkette möchten wir der Gesellschaft und dem Wirtschaftsraum, in dem wir tätig sein dürfen, etwas zurückgeben. Wir unterstützen Konzepte, die Menschen mit Behinderungen in die wirtschaftliche Wertschöpfung integrieren. Deshalb verfolgen wir mit verschiedenen Partnern zwei unterschiedliche Konzepte.

Zum einen arbeiten wir mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung zusammen, die wir als Lieferant in unserer Lieferkette ansehen. Das sind die Lebenshilfe Nordhorn und die Ledder Werkstätten. Zum anderen haben wir mit dem Christophorus-Werk ein integratives Konzept entwickelt. Dabei arbeiten externe Mitarbeitende mit Behinderung, die vom Christophorus-Werk betreut werden, an dauerhaft eingerichteten Arbeitsstätten in unserem Werk in Lingen.

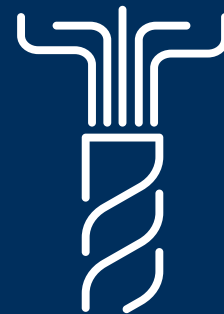


Soziales Engagement
Indirekte ökonomische
Auswirkungen und
Infrastrukturinvestitionen

- > Inklusive Lieferanten und
inklusive externe Mitarbeitende

Ledder Werkstätten

Die Ledder Werkstätten sind eine Einrichtung des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Tecklenburg mit insgesamt 18 Standorten, an denen Menschen mit Behinderung wohnen oder in Werkstätten, Läden und Cafés arbeiten. Die Philosophie der Ledder Werkstätten ist: „Wohnen und Arbeit sind wichtige Elemente des alltäglichen Lebens. Das gilt uneingeschränkt für alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderung. Berufstätig zu sein bedeutet die Gewissheit, am Leben teilzuhaben, an „seinem“ Platz zu stehen, etwas Wertvolles und Anerkennenswertes zu leisten.“



Für Kampmann fertigen die Menschen der Ledder Werkstätten Kabelbäume, die in unseren Lufterhitzern zum Einsatz kommen und damit einen erheblichen Beitrag zu einer unserer wichtigsten Produktfamilien leisten. Weitere Kabelbäume werden in unseren Produkten für Kreuzfahrtschiffe verbaut.

Die Zusammenarbeit mit den Ledder Werkstätten findet vorwiegend mit unseren Bereichen *Purchasing* und *Produktmanagement Elektrotechnik/MSR* statt und ist sehr vertrauensvoll und produktiv.

Soziales Engagement
Indirekte ökonomische
Auswirkungen und
Infrastrukturinvestitionen

- > Inklusive Lieferanten und
inklusive externe Mitarbeitende

Lebenshilfe für die Grafschaft

In Gestalt der Lebenshilfe für die Grafschaft zeigt sich, dass die emco Klima GmbH, als sie 2018 in die Kampmann Group integriert wurde, nicht nur fachlich gut zu uns passte. Denn wie Kampmann mit den Ledder Werkstätten arbeitete auch emco Klima in ihrer Lieferkette mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung: die Lebenshilfe für die Grafschaft.

Nach wie vor ist deren Produktionsleistung eng in die Produktions- und Vertriebsprozesse der Produktfamilie Luftdurchlässe eingebunden. Die Lebenshilfe fertigt alle Anschlusskästen innerhalb des Standardprogramms unserer Luftdurchlässe, die mittlerweile nicht mehr unter der Marke emco Klima sondern unter dem Kampmann Label vertrieben werden.



Ausgerüstet mit unseren Sicken- und Walzmaschinen, Nietengeräten sowie IT-Ausstattung verarbeiten die Menschen der Lebenshilfe in den dortigen Standorten das Material, das durch unser Purchasing kommissioniert wird. Im Jahr 2021 entstanden so 3.868 Anschlusskästen, außerdem 41.528 sogenannte Bundkragen, die als Luftstützen eingesetzt werden und 28.749 Gummidichtringe.

Für diese Teile unterhält die Lebenshilfe für die Grafschaft ein Kampmann Lager, das vollständig in die Prozessinfrastruktur unserer Produktion eingebunden ist. So werden Kundenbestellungen in Lingen ausgelöst und als Dienstleistung der Lebenshilfe verarbeitet, verpackt und versandt. Auch wenn dieser Partner großen Wert darauf legt, als gewöhnlicher Lieferant behandelt zu werden, ist die Lebenshilfe für die Grafschaft mit einer solch engen Verzahnung doch tatsächlich mehr als das. Und wir sind froh, dass es so ist.

Soziales Engagement
Indirekte ökonomische
Auswirkungen und
Infrastrukturinvestitionen

- > Inklusive Lieferanten und
inklusive externe Mitarbeitende

Christophorus-Werk

Das Christophorus-Werk versteht sich als christlich orientiertes gemeinnütziges Sozialunternehmen, das sich eine inklusive Entwicklung der Gesellschaft auf die Fahne geschrieben hat. Die Zusammenarbeit mit Kampmann ist vielfältig. Als klassischer Teil unserer Lieferkette produzieren Menschen mit Behinderung an zwei Standorten des Christophorus-Werkes für uns zum Beispiel Dämmstoff- und Filterzuschnitte, kommissionieren Beipacktüten oder montieren Luftgitter.

Außerdem sind permanent zwischen 18 und 22 Menschen, die von zwei Betreuern begleitet und angeleitet werden, an unserem eigenen Standort in Lingen tätig. Eingebunden in unsere Produktionsinfrastruktur erhalten diese externen



Mitarbeitenden Fertigungsaufträge sowie das dazu benötigte Material. Die Spanne reicht von Kommissionierungsarbeiten und die Herstellung von Gewindestiften über das Einschlagen von Anschlussdüsen bis zur Montage von Luftlenkjalousien und Trägern an Kampmann Lufterhitzern.

Bei neuen Fertigungsprozessen lernen unsere Fachkräfte die externen Kolleginnen und Kollegen vom Christophorus-Werk an und führen einen Musterauftrag aus, anhand dessen eine realistische Produktionszeit ermittelt wird. So halten wir immer die Balance zwischen motivierender Anforderung und rück-sichtsvoller Machbarkeit.

Unsere externen Mitarbeitenden vom Christophorus-Werk haben im Jahr 2021 Leistungen im Wert von 66.424 € erbracht.

07 GRI Inhalts- index



- > Allgemeine Angaben
- > Öklima
- > Arbeitsklima
- > Unternehmensklima
- > Gesellschaftsklima

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
Allgemeine Angaben (Die Liste der erfolgten allgemeinen Angaben, basierend auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.)		
Organisation und Berichtspraktiken		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organisationsdaten <i>Einleitung > Über diesen Bericht Nachhaltigkeit bei Kampmann > Über Kampmann</i>
	2-2	In Bericht einbezogene Unternehmen <i>Einleitung > Über diesen Bericht</i>
	2-3	Berichterstattungszeitraum, Häufigkeit, Kontaktstelle <i>Einleitung > Über diesen Bericht</i>
	2-4	Neudarstellung von Informationen <i>Einleitung > Über diesen Bericht</i>
	2-5	Externe Prüfung <i>Einleitung > Über diesen Bericht</i>
Tätigkeiten und Arbeitnehmer		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen <i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Über Kampmann</i>
	2-7	Mitarbeiter <i>Arbeitsklimate > Unsere Mitarbeitenden</i>
	2-8	Nichtangestellte Mitarbeiter <i>Arbeitsklimate > Unsere Mitarbeitenden</i>
Unternehmensführung		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-9	Struktur der Unternehmensführung <i>Arbeitsklimate > Geschäftsführung</i>
	2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans <i>Arbeitsklimate > Geschäftsführung</i>
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollgremiums bei der Überwachung von Nachhaltigkeitseffekten <i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Gelebte Nachhaltigkeit > Das Genau mein Klimate-Team</i>
	2-13	Delegation von Befugnissen für Nachhaltigkeitseffekte <i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Gelebte Nachhaltigkeit > Das Genau mein Klimate-Team</i>
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung <i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Gelebte Nachhaltigkeit > Das Genau mein Klimate-Team</i>
	2-15	Interessenskonflikte <i>Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien</i>
	2-16	Mitteilungswesen kritischer Bedenken <i>Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien</i>
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans <i>Arbeitsklimate > Geschäftsführung</i>
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans <i>Arbeitsklimate > Geschäftsführung</i>	

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
	2-19 Vergütungspolitik	Arbeitsklimate > Geschäftsführung
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Arbeitsklimate > Geschäftsführung Arbeitsklimate > Unsere Mitarbeitenden
	2-21 Jahresgesamtvergütung	Arbeitsklimate > Geschäftsführung
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-22 Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Einleitung > Vorwort
	2-23 Richtlinienverpflichtungen	Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien
	2-24 Umsetzung der Richtlinienverpflichtungen	Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien
	2-25 Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen	Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien
	2-26 Verfahren zur Beratung und zur Meldung von Bedenken	Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Unternehmensklimate > Compliance und Richtlinien
Stakeholdereinbindung und Interessenvertretung		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Nachhaltigkeit bei Kampmann > Stakeholdereinbindung und Interessenvertretung
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeit bei Kampmann > Stakeholdereinbindung und Interessenvertretung
	2-30 Tarifverträge	Arbeitsklimate > Unsere Mitarbeitenden
Politische Einflussnahme		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-1, 103-2 und 103-3	Nachhaltigkeit bei Kampmann > Stakeholdereinbindung und Interessenvertretung
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	Nachhaltigkeit bei Kampmann > Stakeholdereinbindung und Interessenvertretung
Wirtschaftliche Leistung		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-1, 103-2 und 103-3	Nachhaltigkeit bei Kampmann > Über Kampmann
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Einleitung > Kampmann in Zahlen
Wesentliche Themen		
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Prozess zur Bestimmung der Themen	Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
	3-2 Liste der Themen	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > wesentliche Nachhaltigkeitsthemen</i>
	3-3 Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Öklima (Die Liste der erfolgten Angaben, basierend auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.)		
Produktökologie		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Materialien und Kreislaufwirtschaft		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Öklima > Materialien und Kreislaufwirtschaft</i>
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien	<i>Öklima > Materialien und Kreislaufwirtschaft</i>
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	<i>Öklima > Materialien und Kreislaufwirtschaft</i>
KA 4: Kreislaufwirtschaft	KA 4-1 Kreislaufwirtschaft und Konzepte für zirkuläres Bauen	<i>Öklima > Materialien und Kreislaufwirtschaft</i>
KA 2: Produktökologie	KA 2-1 Optimierung der Produktlebensdauer	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Produkte und Innovationen > Produktökologie</i>
Unternehmensökologie		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Energie		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Öklima > Energie</i>
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	<i>Öklima > Energie</i>
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	<i>Öklima > Energie</i>
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	<i>Öklima > Energie</i>
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > Produkte und Innovationen</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
Wasser und Abwasser		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	Öklima > Wasser
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Öklima > Wasser
	303-5 Wasserverbrauch	Öklima > Wasser
Emissionen		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	Öklima > Emissionen
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen	Öklima > Emissionen
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	Öklima > Emissionen
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen	Öklima > Emissionen
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Öklima > Emissionen
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Öklima > Emissionen > Senkung der Treibhausgasemissionen
Abfall		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	Öklima > Abfall
GRI 306: Abfall 2016	306-3 Angefallener Abfall	Öklima > Abfall
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Öklima > Abfall
Nachhaltiges Selbstbild		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen
KA 7: Nachhaltiges Selbstbild	KA 7-1 Nachhaltigkeit von Werbemitteln	Öklima > Nachhaltiges Selbstbild
	KA 7-2 Nachhaltige Investments und Start-Ups	Öklima > Nachhaltiges Selbstbild

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
Arbeitsklima (Die Liste der erfolgten Angaben, basierend auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.)		
Motivierte Mitarbeiter		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Betriebliche Leistungen		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Arbeitsklima > Betriebliche Leistungen Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden</i>
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden</i>
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	<i>Arbeitsklima > Betriebliche Leistungen</i>
	401-3 Elternzeit	<i>Arbeitsklima > Betriebliche Leistungen</i>
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden</i>
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden > Mitteilungsfrist bei betrieblichen Veränderungen</i>
Marktpräsenz		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Arbeitsklima > Geschäftsführung Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden</i>
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1 Verhältnis Standardeintrittsgehalts zum lok. ges. Mindestlohn nach Geschlecht aufgeschlüsselt	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden</i>
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	<i>Arbeitsklima > Geschäftsführung</i>
Aus- und Weiterbildung		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Arbeitsklima > Aus- und Weiterbildung</i>
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	<i>Arbeitsklima > Aus- und Weiterbildung</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die regelmäßige Beurteilung zu Leistung und Entwicklung erhalten	<i>Arbeitsklima > Aus- und Weiterbildung</i>
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden > Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</i>
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, mit Bedrohung der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	<i>Arbeitsklima > Unsere Mitarbeitenden > Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</i>
Arbeitssicherheit		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation, Kommunikation zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	<i>Arbeitsklima > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
Unternehmensklima (Die Liste der erfolgten Angaben, basierend auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.)		
Lieferkette		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
Beschaffungspraktiken		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	<i>Unternehmensklima > Verantwortung in der Lieferkette</i>
Compliance		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
Sozioökonomische Compliance		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien</i>
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien</i>
Korruptionsbekämpfung		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien > Korruption</i>
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien > Korruption</i>
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien</i>
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien</i>
Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien > Wettbewerbswidriges Verhalten</i>
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	<i>Unternehmensklima > Compliance und Richtlinien > Wettbewerbswidriges Verhalten</i>
Marketing und Kennzeichnung		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Marketing und Kennzeichnung</i>
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	<i>Unternehmensklima > Marketing und Kennzeichnung</i>
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	<i>Unternehmensklima > Marketing und Kennzeichnung</i>
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	<i>Unternehmensklima > Marketing und Kennzeichnung</i>
Datenschutz		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Datenschutz</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
GRI 418: Datenschutz 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	<i>Unternehmensklima > Datenschutz</i>
Steuern		
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	<i>Unternehmensklima > Steuern</i>
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	<i>Unternehmensklima > Steuern</i>
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	<i>Unternehmensklima > Steuern</i>
Risiko- und Chancenmanagement		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>
KA 6: Risiko- und Chancenmanagement	KA 6-2 Chancen und Risiko Analyse	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > wesentliche Nachhaltigkeitsthemen</i>
	KA 6-3 Innovations- und Verbesserungsmanagement	<i>Unternehmensklima > Innovations- und Verbesserungsmanagement</i>
Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Unternehmensklima > Kundengesundheit und -sicherheit</i>
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	<i>Unternehmensklima > Kundengesundheit und -sicherheit</i>
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	<i>Unternehmensklima > Kundengesundheit und -sicherheit</i>
Gesellschaftsklima (Die Liste der erfolgten Angaben, basierend auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.)		
Soziales Engagement		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Der Managementansatz und seine Bestandteile	<i>Nachhaltigkeit bei Kampmann > gelebte Nachhaltigkeit > Effekte der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen</i>

GRI-Standard	Angabe	Seitennummer(n) und/oder URL(s)
	Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeiter	
KA 8: Soziales Engagement	KA 8-4 Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeiter	<i>Gesellschaftsklima > Inklusive Lieferanten und inklusive externe Mitarbeitende</i>
	Indirekte ökonomische Auswirkungen	
GRI 103: Managementansatz 2016	einschließlich 103-2 und 103-3	<i>Gesellschaftsklima > Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen</i>
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	<i>Gesellschaftsklima > Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen</i>
	203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	<i>Gesellschaftsklima > Indirekte ökonomische Auswirkungen und Infrastrukturinvestitionen</i>



Kampmann Group GmbH
Friedrich-Ebert-Str. 128-130
49811 Lingen (Ems)

+ 49 591 7108-0
info@kampmann.de

kampmann.de

