

Nachhaltigkeitsbericht
2015 | 2016
Deutschland

ZUKUNFT SÄEN
SEIT 1856





Profil der KWS Gruppe

KWS ist ein 1856 gegründetes Pflanzenzüchtungs- und Saatgutunternehmen. Mit 4.843 Mitarbeitern und einem Umsatz von 1.036,8 Mio. € im Geschäftsjahr 2015/2016 gehört KWS heute weltweit zur Spitzengruppe der Saatgutproduzenten.

Wertschöpfungskette und Produkte

Von der Züchtung neuer Sorten über die Vermehrung und Aufbereitung bis hin zu der Vermarktung des Saatguts und der Beratung der Landwirte decken wir die komplette Wertschöpfungskette eines modernen Saatgutbieters ab. Unsere Kernkompetenz liegt dabei in der Züchtung neuer, leistungsstarker Sorten, die auf die regionalen Bedürfnisse wie Klima- und Bodenverhältnisse angepasst sind. Das Produktportfolio beinhaltet Nahrungs- und Futtermittelpflanzen sowie Energiepflanzen für die gemäßigten und subtropische Klimazone und erstreckt sich auf Mais, Zuckerrüben und die Getreidearten Roggen, Weizen und Gerste sowie Ölfrüchte wie Raps, Sonnenblumen und Sojabohnen. Zu den direkten Kunden gehören insbesondere Landwirte, der Landwarenhandel und Zuckerfabriken.

Eigentümer

Die KWS SAAT SE mit Sitz in Einbeck ist die Muttergesellschaft der international tätigen Unternehmensgruppe mit 62 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften weltweit (per 30. Juni 2016). Die Mehrheit der Aktien (52,5 %) wird von den Unternehmerfamilien Büchting und Arend Oetker gehalten.

Märkte und Präsenz

Die KWS Gruppe ist mit mehr als 100 Standorten in über 70 Ländern der gemäßigten Klimazone und im subtropischen Brasilien präsent. Dabei erzielen wir 43 % unserer Umsatzerlöse in Europa (ohne Deutschland), 27 % in Nord- und Südamerika, 22 % in Deutschland und 8 % im übrigen Ausland.

Wertschöpfungskette der KWS



* komplett in Kooperation mit externen Vertragspartnern

** teilweise in Kooperation mit externen Vertragspartnern

Inhalt

2	Profil der KWS Gruppe
4	Vorwort des Vorstands
6	Corporate Governance
6	Unternehmensleitung und -aufsicht
6	Unternehmensführung
7	Leitbild, Leitlinien und Regeln
7	Unternehmenskommunikation und Stakeholderdialog
10	Wesentliche Entwicklungen
10	Grundsätze der Berichterstattung
12	Wirtschaftsleistung
13	Produktinnovationen
15	Moderne Züchtungsmethoden
17	Schutz des geistigen Eigentums
17	Produktqualität
19	Produktsicherheit
20	Produktökologie
23	Geschäftsethik
24	Arbeits- und Sozialstandards
26	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung
28	Vielfalt und Chancengleichheit
30	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
31	Betriebliche Umweltstandards
32	Anlagen- und Prozesssicherheit
33	Betriebliche Ressourcenschonung
35	Lieferantenstandards
36	Gesellschaftliches Engagement
37	Daten & Fakten
38	Kennzahlen
52	Strategische Ziele
55	GRI Index



Hagen Duenbostel, Sprecher des Vorstands der KWS SAAT SE

„ Wir denken und handeln in Generationen – seit 160 Jahren.“

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Leser,

unternehmerische Nachhaltigkeit bedeutet für uns Zukunftsorientierung, das heißt ein Streben nach langfristiger Wertschöpfung und wirtschaftlichem Erfolg – im Sinne unserer 160jährigen Tradition als Familienunternehmen. Dieses generationsübergreifende Denken und Handeln haben die Familien-eigentümer maßgeblich geprägt und wollen wir auch in Zukunft fortsetzen. Mit unseren ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen, Risiken und Chancen von heute und morgen setzen wir uns daher sorgfältig auseinander.

Am 25. September 2015 hat die UN Generalversammlung die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung inklusive siebzehn Sustainable Development Goals (SDG) verabschiedet. Zentrale Aspekte sind dabei das Voranbringen des Wirtschaftswachstums, die Reduzierung von Disparitäten im Lebensstandard und die Schaffung von Chancengleichheit sowie ein nachhaltiges Management von natürlichen Ressourcen, das den Erhalt von Ökosystemen gewährleistet und darüber hinaus deren Resilienz stärkt. Eines der siebzehn SDG ist es beispielsweise, den Hunger zu beenden, Ernährungssicherheit zu erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft zu fördern. Als Pflanzenzüchtungs- und Saatgutunternehmen verfolgen wir die Unternehmensvision, mit unserem ertragsstarken Saatgut und landwirtschaftlichen Wissen einen Beitrag zur Lösung der weltweiten Ernährungsfrage zu leisten. Unser Ziel ist es, einen jährlichen Ertragsfortschritt in der Landwirtschaft von 1–2 % zu erreichen. Die züchterische Verbesserung der Widerstandskraft der Pflanzen gegen Krankheiten, Schädlinge und Stressbedingungen sind hierfür wichtige Hebel. Auch im GJ 2015/2016 haben wir deshalb wieder einen hohen Anteil von 17,6 % unseres Gruppenumsatzes, das bedeutet 182,4 Mio. €, in die Forschung und Entwicklung neuer Pflanzensorten investiert. Für rund 400 Sorten haben wir neue Vertriebsgenehmigungen erhalten.

Eine wichtige Voraussetzung, um unsere Züchtungsziele zu erreichen, sind zielführende und effiziente Methoden in der Pflanzenzüchtung. Dazu gehören seit einigen Jahren auch die vielversprechenden sogenannten Genome Editing-Verfahren. Hiermit können Bausteine im Erbgut sehr einfach und präzise verändert werden und somit die Entwicklungszeiten für Saatgut verkürzt werden. Die damit entwickelten neuen Pflanzensorten sind naturidentisch. Die wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Implikationen neuer Methoden erfordern jedoch immer eine umfassende Bewertung. Anfang 2017 planen wir deshalb einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern zur Anwendung von Genome Editing in der Pflanzenzüchtung. Wir wollen das Zukunftspotenzial heben und suchen dafür gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten.

Liebe Leser, unsere unternehmerische Nachhaltigkeit und die damit verbundene Verantwortung beziehen sich nicht nur auf unsere Produkte. Weiterhin streben wir gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter sowie eine umwelt- und klimaverträgliche Produktion an. Unsere ökologische und soziale Leistung bilanzieren wir im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, den ich Ihnen hiermit ans Herz lege.

Gern möchte ich die Gelegenheit nutzen, um mich bei allen Mitarbeitern zu bedanken, die sich Tag für Tag für unser Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit einsetzen. Ich danke auch Ihnen für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht und freue mich über Feedback.

Im Namen des Vorstands grüßt Sie herzlich

Corporate Governance

Unternehmensleitung und -aufsicht

Als börsennotierte Aktiengesellschaft hat die KWS SAAT SE gemäß des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) mit Vorstand und Aufsichtsrat ein dualistisches Leitungs- und Aufsichtssystem. Die Kompetenzen und die personelle Zusammensetzung beider Organe sind strikt voneinander getrennt. Der Vorstand leitet das Unternehmen eigenverantwortlich. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat der KWS SAAT SE folgt den Empfehlungen des DCGK mit den in der Entsprechenserklärung genannten Ausnahmen. Die Entsprechenserklärung ist im Geschäftsbericht auf S. 60 zu finden. Die Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat hat sich hierbei im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert (vgl. Kapitel Vielfalt und Chancengleichheit, S. 28).

Evaluierung der Nachhaltigkeitsleistung

Kontinuierlich und vorausschauend erörtern Vorstand und Aufsichtsrat die aktuelle Lage und Entwicklung der Geschäfte, die Markttendenzen und das Wettbewerbsumfeld, die strategische Ausrichtung und die Risikolage. Der Vorstand erhält hierzu regelmäßige und anlassbezogene Analysen und Berichte. Beispielhaft zu nennen sind die Berichte zum Leistungsstand der Entwicklungsarbeiten in Forschung und Züchtung sowie die Review-Berichte der Managementsysteme, insbesondere im Bereich Risiko, Qualität und Umwelt, die dem Vorstand jährlich vorgelegt werden. Weitere Berichte erfolgen zu Einzelthemen wie Entsorgungswirtschaft und Arbeitssicherheit. An den Aufsichtsrat erfolgt eine regelmäßige, zeitnahe und umfassende Berichterstattung zu relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung und über die Lage der Gesellschaft bzw. der KWS Gruppe, einschließlich der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.

Leistungsorientierte Vergütung

Die positive nachhaltige Entwicklung des Unternehmens spiegelt sich in der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wider. Zur Gesamtvergütung zählen neben einem Grundgehalt jeweils auch leistungsorientierte Komponenten, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind. Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat festgelegt und von der Hauptversammlung gebilligt. Die Aufsichtsratsvergütung wird von der Hauptversammlung festgelegt. Die Zusammensetzung und Höhe der Gesamtvergütung wird im Geschäftsbericht 2015/2016 auf S. 63 dargelegt.

Unternehmensführung

Unsere Unternehmensstrategie verfolgt die Unabhängigkeit der KWS als oberstes Ziel und ist daher ausgerichtet auf langfristiges profitables Wachstum.

Chancenmanagement

Unsere strategische Planung ist entscheidend für die Weiterentwicklung der KWS Gruppe. Sie definiert strategische Ziele, Initiativen und Kernmaßnahmen sowohl für bestehende Aktivitäten als auch für mögliche neue Geschäftsfelder. Die Planung basiert auf einer langfristigen Sichtweise (10 Jahre) und schließt die Analyse und Bewertung von Marktentwicklungen, Wettbewerbern und der Position der KWS Gruppe mit ein. Die strategische Planung wird regelmäßig durchgeführt. Als strategische Erfolgsfaktoren betrachten wir insbesondere unsere intensive Forschungsarbeit und die Züchtung neuer, ertragsstarker Sorten sowie den kontinuierlichen Ausbau unserer globalen Präsenz, um in den regionalen Märkten mit ihren jeweiligen klimatischen Besonderheiten direkt vor Ort zu sein.

Risikomanagement

Unser Risikomanagement auf Basis von COSO II dient dazu, Risiken, die unser Geschäft negativ beeinflussen, frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und auf dieser Basis zu steuern und zu berichten. Die Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat bei der Jahresabschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2015/2016 bestätigt, dass unser Risikofrüherkennungssystem die aktienrechtlichen Anforderungen erfüllt. Zudem ist es geeignet, bestandsgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen.

Nachhaltigkeitsverantwortung und Implementierung

Der Vorstand der KWS ist für die strategische und operative, nachhaltige Unternehmensentwicklung verantwortlich. Die Vorstandsmitglieder führen die KWS in gemeinsamer Verantwortung. Mehrmals im Jahr beraten sich Vorstand, Leiter der Produktsegmente sowie die Leiter der Gruppenfunktionen Forschung & Services, Controlling sowie Unternehmensentwicklung & Kommunikation über strategische Projekte im sogenannten Corporate Management Circle (CMC). Die Abstimmung im CMC dient als Basis für Entscheidungsfindungen, wesentliche Inhalte betreffen die Priorisierung von strategischen Initiativen sowie Prämissen für Planungen und Zielvorgaben. Im Corporate Functions Circle (CFC) werden die übergeordneten unternehmensstrategischen Themen mit Relevanz für die Gruppenfunktionen bearbeitet. International relevante Führungsthemen und Fragen der Unternehmensentwicklung werden im jährlich tagenden International Management Circle (IMC) diskutiert, der sich aus den Mitgliedern des CMC und themenbezogen aus Führungskräften der KWS Gruppe zusammensetzt.

Leitbild, Leitlinien und Regeln

Das Unternehmensleitbild gibt unserer Zielsetzung einen Rahmen, um ein nachhaltiges und profitables Wachstum für unsere Kunden, Mitarbeiter und Investoren zu schaffen. Unsere strategischen Entscheidungen und das tägliche Handeln im operativen Geschäft werden dabei durch folgende Unternehmensgrundsätze geleitet:

- Wir vergrößern genetisches Potenzial durch hervorragende Forschung und Zuchtprogramme.
- Wir liefern unseren Landwirten allerbeste Saatgutqualität.
- Wir wollen uns das Vertrauen unserer Kunden als leistungsstarker Partner erarbeiten.
- Wir schaffen unternehmerische Freiheit und bringen Talente zur Entfaltung.

Mit dem internen Regelwerk, den Rules, Guidelines und Prodecures (RGP) existiert für alle Mitarbeiter ein gemeinsames Verständnis über Aktionsspielräume und Entscheidungsprozesse innerhalb der KWS. Die RGP werden durch stetiges Monitoring und Feedback laufend verbessert. Sie ergänzen unser bestehendes Unternehmensleitbild, um das unverwechselbare Profil der KWS auch mit zunehmender Internationalisierung der Gruppe zu erhalten.

Unternehmenskommunikation und Stakeholderdialog

Wir verfolgen eine offene und transparente Unternehmenskommunikation und Informationspolitik. Am Firmensitz der KWS SAAT SE in Einbeck tauschen wir uns im sogenannten Dialogforum mit Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Gruppierungen zu Fragen der Unternehmensentwicklung aus, die für die Region von Interesse sind. Schwerpunktthemen des Dialogforums im November 2015 waren zum Beispiel die Geschäftsentwicklung der KWS Gruppe, moderne Landwirtschaft und Pflanzenzüchtung, Investitionen am Standort Einbeck und die Flüchtlingsinitiative „Neue Nachbarn“. Weiterhin ist der Newsletter „KWS im Dialog – Aktuelles für Entscheidungsträger“ (KiD) seit seinem ersten Erscheinen im Geschäftsjahr 2008/2009 zu einer Informationsquelle für Meinungsbildner in Wirtschaft, Politik und anderen Vertretern des öffentlichen Lebens geworden. Das darin diskutierte Themenspektrum reicht von Bioenergie, Freilandversuchen, Biodiversität über Gentechnik, Klimawandel und Pflanzenzüchtung sowie Landwirtschaft als globale Herausforderung. Die KiD sind im Internet unter www.kws.de/presse zu finden.

Zur Vertretung der Unternehmens- und Brancheninteressen wirkt KWS in verschiedenen Verbänden auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene mit. Zu den wichtigsten Verbänden, in denen KWS in Führungsgremien aktiv ist, gehören folgende Organisationen: Bundesverband Deutscher Pflanzenzüchter (BDP), Gesellschaft zur Förderung der privaten deutschen Pflanzenzüchtung (GFPI), Deutsches Maiskomitee e.V., European Seed Association (ESA), EuropaBio, British Society of Plant Breeders (BSPB) und International Seed Federation (ISF).

Wesentliche Mitgliedschaften der KWS im Geschäftsjahr 2015/2016

Themenbereich	KWS in Führungsgremien vertreten	Mitarbeit in anderen Gremien	Projektarbeit	Substantielle Finanzierung der Organisation
Deutschland				
Bioökonomierat		■		
Bundesverband Deutscher Pflanzzüchter e.V. (BDP)	■	■	■	■
DLG Deutsche Landwirtschaftsgesellschaft e.V.		■		
DMK Deutsches Maiskomitee e.V.	■	■		
Einbeck Marketing	■	■	■	■
GFPi Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovationen e.V.	■	■	■	
Forum Moderne Landwirtschaft e.V.		■	■	■
Klimaschutz-Unternehmen. Die Klimaschutz- und Energieeffizienzgruppe der deutschen Wirtschaft e.V.	■			■
Max-Planck-Institut für Pflanzenzüchtungsforschung e.V.	■	■		
Pflanzentechnologie der Zukunft (Plant 2030)			■	
SFG Sortenförderungsgesellschaft mbH		■		
Stifterverband für die deutsche Wirtschaft		■	■	
Südniedersachsen Stiftung				■
ufop Union zur Förderung von Öl- und Proteinpflanzen		■		
Europa				
British Society of Plant Breeders (BSPB)		■		
EuropaBio	■	■	■	
ESA European Seed Association	■	■	■	■
European Technology Platform „Plants for the Future“	■			
Union Française des Semenciers (UFS)	■			
International				
I.I.R.B. Institut International de Recherches Betteravieres (Int. Institut der Zuckerrübenforschung)		■		
International Maize Genetics Community		■		
ISF International Seed Federation	■	■		
Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft/OAV German-Asia-Pacific Business Association (Arbeitsgruppe Agrarwirtschaft)		■	■	

Wesentliche Entwicklungen

- 10 Grundsätze der Berichterstattung
- 12 Wirtschaftsleistung
- 13 Produktinnovationen
- 15 Moderne Züchtungsmethoden
- 17 Schutz des geistigen Eigentums
- 17 Produktqualität
- 19 Produktsicherheit
- 20 Produktökologie
- 23 Geschäftsethik
- 24 Arbeits- und Sozialstandards
- 26 Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung
- 28 Vielfalt und Chancengleichheit
- 30 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- 32 Betriebliche Umweltstandards
- 32 Anlagen- und Prozesssicherheit
- 33 Betriebliche Ressourcenschonung
- 36 Lieferantenstandards
- 36 Gesellschaftliches Engagement

Wesentliche Entwicklungen

Grundsätze der Berichterstattung

Berichtszeitraum und Konsolidierung

KWS berichtet seit 2008 jährlich über die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Dieser neunte Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das vergangene Geschäftsjahr 2015/2016 vom 01. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 und erstreckt sich auf die KWS Gruppe mit den Tochtergesellschaften in Deutschland, sofern nicht anders angegeben. Die Abdeckung der KWS Gruppe gemessen am Umsatz bzw. Mitarbeitern beträgt somit insgesamt 22 % bzw. 40 %.

Berichtsstandard und Berichtsthemen

Die Berichtserstellung erfolgte in Übereinstimmung mit den Vorgaben des GRI G4 Leitfadens der Global Reporting Initiative. Der Online-Bericht erfüllt die Anwendungsebene „Core“. Zur Bestimmung der Berichtsthemen und Indikatoren wurde im Frühjahr 2014 eine Analyse zur Identifizierung und Priorisierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unter Einbezug von internen und externen Stakeholdern durchgeführt. Zu den maßgeblichen Kriterien für die strukturierte Priorisierung zählten insbesondere tatsächliche und potenzielle Auswirkungen einzelner Nachhaltigkeitsthemen, das damit verbundene Risiko- und Chancenpotenzial für KWS, Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Auswirkungen und Ausmaß, finanzielle und nicht-finanzielle Folgen sowie Betroffenheit und Transparenzansprüche von Stakeholdern. Im Ergebnis wurden 28 Nachhaltigkeitsthemen als wesentlich für die Berichterstattung von KWS nach GRI G4 identifiziert. Diese liegen insbesondere in den Bereichen Produktverantwortung, Governance, Wirtschaft und Mitarbeiter.

Angesichts der im Vergleich mit anderen produzierenden Unternehmen geringeren ökologischen Auswirkungen und der starken Schwankung des Ressourceneinsatzes wurden relevante Umweltthemen größtenteils mit mittlerer Priorität bewertet und sind daher für die Nachhaltigkeitsberichterstattung als nicht wesentlich eingestuft. Aus der Wesentlichkeitsanalyse wurden in einem weiteren Analyseverfahren siebzehn Kernthemen und ihre Prioritäten für das Unternehmen abgeleitet. Sie bilden die Grundlage für Struktur und Schwerpunkte des KWS Nachhaltigkeitsberichts.

Datenerfassung und Testierung

Die Daten und Informationen in diesem Bericht wurden über manuelle Datenabfragen und spezifische EDV-Systeme zusammengetragen. Die ökonomischen Kennzahlen wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte testiert.

Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Derzeit arbeiten wir an der Internationalisierung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung, mit dem Ziel, diese mittelfristig unter Wesentlichkeitsaspekten auf die vollständige KWS Gruppe auszudehnen und mit dem Geschäftsbericht zu kombinieren und zu integrieren.

Übersicht: Wesentliche Kernthemen für die unternehmerische Nachhaltigkeit der KWS

Themenbereich	Themen nach Wesentlichkeit*		Abgeleitete Kernthemen
	mittel	hoch	
Wirtschaft		<ul style="list-style-type: none"> ■ Lokale Geschäftspraktiken ■ Schutz geistigen Eigentums ■ Wirtschaftlicher Erfolg 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wirtschaftsleistung ■ Schutzrechtswesen
Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auswirkungen landwirtschaftlicher Bewirtschaftungsweisen ■ Biodiversität ■ Bioenergie ■ Kundendatenschutz ■ Unterstützung kleinbäuerlicher Betriebe 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Biotechnologie/Moderne Züchtungsmethoden ■ Ertragsoptimierung ■ Grüne Gentechnik ■ Kundenorientierung ■ Marketing und Beratung ■ Produktinnovationen ■ Produktkennzeichnung ■ Produktqualität ■ Produktsicherheit ■ Verlust landwirtschaftlicher Nutzflächen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Produktökologie ■ Moderne Züchtungsmethoden ■ Produktinnovationen ■ Produktqualität ■ Produktsicherheit
Corporate Governance		<ul style="list-style-type: none"> ■ Anti-Korruption ■ Compliance ■ Menschenrechte/Arbeits- Sozial- und Umweltstandards in der KWS Gruppe ■ Stakeholderdialog/Lobbyarbeit ■ Ökonomische, Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compliance ■ Lieferantenstandards ■ Stakeholderdialog ■ Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards
Mitarbeiter		<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen ■ Arbeitssicherheit ■ Aus- und Weiterbildung ■ Betriebliche Gesundheitsförderung ■ Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung ■ Equal Pay ■ Nachwuchssicherung ■ Vielfalt ■ Work-Life Balance 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nachwuchssicherung und Weiterbildung ■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung ■ Chancengleichheit und Vielfalt
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abfälle ■ Bodenerosion ■ Einsatz von Pflanzenschutzmitteln ■ Emissionen ■ Energieverbrauch ■ Materialverbrauch ■ Transporte ■ Wasserverbrauch 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anlagen- und Prozesssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anlagen- und Prozesssicherheit ■ Ressourcennutzung
Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemeinnütziges Engagement 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesellschaftliches Engagement

* Themen in alphabetischer Reihenfolge; es wurden keine Themen mit geringer Relevanz identifiziert

Wirtschaftsleistung

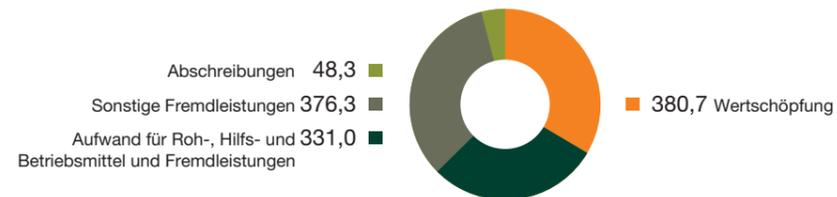
Entwicklung von Umsatz und EBIT

Mit Umsatzerlösen von 1.036,8 Mio. € konnte die KWS Gruppe auch im Geschäftsjahr 2015/2016 gegenüber dem Vorjahr um 5,2 % wachsen. Trotz deutlichem Ausbau unserer Forschungs- & Entwicklungsaufwendungen sowie Ausweitung unserer Vertriebsstrukturen liegt unser Betriebsergebnis (EBIT) mit 112,8 Mio. € auf Vorjahresniveau. Mit einer EBIT-Marge von 10,9 % liegen wir damit nach wie vor oberhalb unserer langfristigen Zielmarke von 10 %. Damit haben wir im Berichtsjahr trotz der nachteiligen Agrarbörsenentwicklungen und teilweise starker Rückgänge in den Anbauflächen erneut ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis erzielt und unsere langfristige Wachstumsstrategie erfolgreich umsetzen können.

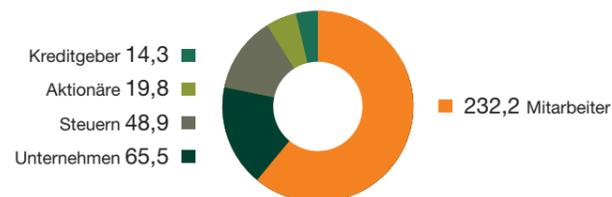
Verteilter ökonomischer Wert an Stakeholder

Im Geschäftsjahr 2015/2016 verteilten wir 1.070,8 Mio. €, also 94,2 % unserer erzeugten Gesamtleistung in Höhe von 1.136,2 Mio. €. Der Aufwand für Betriebskosten und damit Zahlungen an Lieferanten und Dienstleister belief sich auf 755,6 Mio. €. Dies stellte einen Anteil von 66,5 % an der Unternehmensleistung dar. Der Personalaufwand belief sich auf 232,2 Mio. € und führte zu einem Anteil von 20,4 %. Weiterhin erfolgten Zins- und Dividendenzahlungen an Kapitalgeber sowie Steuerzahlungen an die öffentliche Hand in Höhe von 34,1 Mio. € (3,0 %) bzw. 48,9 Mio. € (4,3 %).

Gesamtleistung der KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2015/2016 (in Mio. €)



Verteilung der Wertschöpfung der KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2015/2016 (in Mio. €)



Gemäß IFRS 11



Zukunft säen – für stetiges Wachstum ist Rundblick in alle Richtungen erforderlich.

Produktinnovationen

Ziel unserer Forschung und Züchtung ist es, Pflanzensorten für eine effiziente und ressourcenschonende Landwirtschaft in den für uns relevanten Märkten zu entwickeln.

Unsere Züchtungsarbeit orientiert sich an den Anforderungen der Landwirte, wobei sowohl standortbedingte als auch regional-klimatische Gegebenheiten berücksichtigt werden. Eine Ertragssteigerung in Verbindung mit einer optimalen Nutzung der zur Verfügung stehenden landwirtschaftlichen Ressourcen stellt das übergeordnete Ziel dar. Sorteneigenschaften, wie Nährstoffeffizienz und Trockenheitstoleranz bzw. Resistenzen gegenüber Schädlingen und Pflanzenkrankheiten sollen das pflanzliche Ertragspotenzial steigern, mehr Ertragsstabilität erzielen und einen effizienten Anbau an marginalen Standorten ermöglichen. Es werden aber auch Qualitätsanforderungen der Verarbeiter und Verbraucher an gesunde Nahrungs- und Futtermittel bei unserer Züchtungsarbeit berücksichtigt. Der Aufwand für Forschung & Entwicklung lag im Geschäftsjahr 2015/2016 bei 182,4 Mio. € (Vorjahr: 174,6 Mio. €), das heißt 17,6 % des Gesamtumsatzes.

Neue herbizidtolerante Zuckerrübensorten

Im Geschäftsjahr 2015/2016 ging die in langjähriger Züchtungsarbeit von KWS und Bayer CropScience gemeinsam entwickelte herbizidtolerante Zuckerrübe CONVISO® SMART in ihre abschließende Entwicklungsphase. Die entwickelte Technologie beruht auf

einer seltenen, natürlich vorkommenden Veränderung im Erbgut der Zuckerrübe, die eine Toleranz gegenüber Herbiziden der Klasse der Sulfonylharnstoffe (ALS-Hemmer) hervorruft und in konventionellen Züchtungsverfahren entwickelt wurde. Für das Jahr 2016 wurden in den für uns relevanten Märkten verschiedene Sorten zu den offiziellen Leistungsprüfungen angemeldet. Die ausgewählten Sorten sind an die spezifischen Bedingungen der Länder angepasst und kombinieren neben der neuen Technologie für Herbizid-Verträglichkeit verschiedene Resistenzen gegenüber Pflanzenkrankheiten und Schädlingen. Mit den CONVISO® SMART Zuckerrüben kann der Einsatz von Unkrautbekämpfungsmitteln im Zuckerrübenanbau reduziert werden. Erste neue Sorten werden ab 2018 für den Anbau verfügbar sein.

Gentechnisch veränderte Sorten

Gentechnisch veränderte Sorten erreichten im Geschäftsjahr 2015/2016 einen Gruppenumsatzanteil von 24,8 %. Entsprechende Sortenprodukte vermarkten wir allerdings nahezu ausschließlich in Nord- und Südamerika. Ein Beispiel sind die herbizidtoleranten Roundup Ready® Zuckerrübensorten, die sich seit Markteinführung 2007 in den USA erfolgreich auf dem nordamerikanischen Markt etabliert haben. Derzeit arbeiten wir an einer zweiten Generation toleranter Zuckerrüben, die dem zunehmenden Bedarf einer Verträglichkeit gegenüber mehreren Herbiziden begegnen soll. Weitere gentechnische Pflanzeigenschaften befinden sich aktuell in der Entwicklungsphase.

Ökologische Sorten

In der Selektion geeigneter Sorten und der Saatgutproduktion für den ökologischen Landbau ist das Unternehmen seit über 15 Jahren aktiv. Kompetenz im Öko-Landbau hat KWS sowohl im Bereich der Entwicklung ertragsstabiler Sorten als auch – aufgrund der Bewirtschaftung eines eigenen Öko-Betriebes – in der täglichen landwirtschaftlichen Praxis. Die KWS ist ein wichtiger Partner für den ökologisch wirtschaftenden Landwirt. Das Klostergut Wiebrechtshausen bündelt die Kompetenz und das Know-how von KWS rund um das Thema Öko-Saatgut und Öko-Landbau. Neueste Kreuzungen werden in Feldversuchen angebaut und von den Züchtern unter realen Bedingungen auf ihre Eignung für den ökologischen Landbau geprüft.

Energiepflanzen

Mit der Forschung und Züchtung von Energiepflanzen leistet KWS einen wichtigen Beitrag zur Energieversorgung der Zukunft und zum Klimaschutz. Bioenergie gehört zu den wichtigsten erneuerbaren Energieträgern für die Endprodukte Strom, Wärme und Kraftstoff. KWS treibt seit 2002 die züchterische Bearbeitung landwirtschaftlicher Kulturpflanzen für die Nutzung als Biogassubstrat voran, beispielsweise durch ein spezielles Programm für Energiemais. Mit dem weiteren Ausbau des Biogassektors wurden als weitere Kulturen für den Substratanbau auch Sorghum-, Roggen- und Zuckerrübensorten speziell für die Ansprüche als Biogassubstrat unter den unterschiedlichen Bedingungen in ganz Deutschland gezüchtet. KWS berät zudem ihre Kunden rund um Pflanzenbau, Substrataufbereitung und -lagerung.

Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Projekte

Unsere Züchtungsarbeit wird ständig an neueste wissenschaftliche und technische Erkenntnisse angepasst. Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen sind dafür von zentraler Bedeutung. Gemeinsam mit Partnern aus industrieller und akademischer Forschung haben wir im Rahmen dieser Initiative mit elf innovativen Projektideen bei den zuständigen Ministerien überzeugt und können damit an die erfolgreiche Kooperationsarbeit innerhalb des Förderprogramms „Plant2030“ (ehemals GABI) anknüpfen. KWS ist zudem in vielen Organisationen und Verbänden aus den Bereichen Pflanzenforschung und -züchtung

sowie Bioökonomie vertreten. Dabei sind die Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie die Einrichtung interdisziplinärer Forschungsallianzen und der Erhalt der wissenschaftlichen Exzellenz in Deutschland das oberste Ziel. KWS ist unter anderem langjähriges Mitglied der Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovation e.V. (GFPi) und engagiert sich seit vielen Jahren im Bioökonomierat, dem unabhängigen Beratungsgremium der Bundesregierung.

Zugang zu pflanzengenetischen Ressourcen

Im Rahmen des Nagoya Protokolls sind in den letzten zwei Jahren europäische sowie eine Vielzahl nationaler Regelungen zum Schutz der Biodiversität in Kraft getreten. KWS unterstützt die Ziele des Nagoya Protokolls und damit eine nachhaltige Verwendung sowie eine gerechte Nutzenverteilung von pflanzengenetischen Ressourcen. Wir haben daher große Anstrengungen unternommen, um die komplexen Vorschriften des Nagoya Protokolls umzusetzen. Dafür haben wir ein System aufgebaut, das uns einen effizienten und richtlinienkonformen Zugang zu pflanzengenetischen Ressourcen gestattet und mit dem unsere Wissenschaftler weltweit den Ursprung allen genetischen Materials für ihre Produktentwicklung dokumentieren. Wir setzen uns aber auch für die Erweiterung und Stärkung des „Internationalen Vertrags über pflanzengenetische Ressourcen für Ernährung und Landwirtschaft“ (International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture) als allgemeingültiges internationales Abkommen für die Pflanzenzüchtung ein. Dieser stellt ein bewährtes und effizientes Instrument zum Umgang mit pflanzengenetischen Ressourcen dar.

Erhalt der Biodiversität

Im Geschäftsjahr 2012/2013 haben wir die Initiative „Capacity Development“ ins Leben gerufen. Dies soll zur Züchtung und Saatgutvermehrung lokal angepasster Kulturpflanzensorten in Peru und Äthiopien beitragen und dadurch helfen, die Kulturpflanzendiversität vor Ort zu erhalten. KWS arbeitet zu diesem Zweck mit diversen Kooperationspartnern zusammen, um Wissenschaftler, vorwiegend junge Pflanzenzüchter, im Rahmen von Projekten vor Ort auszubilden.

Moderne Züchtungsmethoden

Seit Gründung der KWS bauen wir auf die Anwendung innovativer Züchtungsmethoden mit dem Ziel, hochwertiges Saatgut und leistungsfähige Sorten für eine effiziente und ressourcenschonende Landwirtschaft zu entwickeln.

Biotechnologische Methoden

Pflanzenzüchtung ist ein sehr aufwändiges und langwieriges Geschäft. Von der ersten Kreuzung bis zur tatsächlichen Vermarktung einer Sorte vergehen rund zehn Jahre. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass sich der jährlich von KWS angestrebte Züchtungsfortschritt von durchschnittlich 1 bis 2 % nur noch mit immer größer werdendem Aufwand erreichen lässt. Um auch zukünftig eine kontinuierliche Steigerung des Ertrags gewährleisten zu können, halten wir es als Pflanzenzüchter für unabdingbar, neben konventioneller Züchtung auch das Innovationspotenzial biotechnologischer Methoden und Verfahren zu nutzen. Mit Hilfe biotechnologischer Methoden lässt sich der Züchtungsprozess heute an vielen Stellen beschleunigen und deutlich zielgerichteter gestalten. Anstelle eines zufälligen Durchmischens elterlichen Erbguts können einzelne Gene mit bekannter Funktion gezielt in die nachfolgende Generation eingebracht werden. Biotechnologische Methoden bieten zudem die Möglichkeit, natürliche Kreuzungsbarrieren zu überwinden und Eigenschaften auch außerhalb der Artgrenzen zu übertragen. Das Feld der Pflanzenbiotechnologie umfasst zahlreiche Verfahren und Methoden aus ganz unterschiedlichen Fachbereichen, wie etwa der Molekular- und Mikrobiologie, der Systembiologie und Biochemie, aber auch der Verfahrenstechnik und Gentechnik.

KWS Leitlinien für den Umgang mit Gentechnik

Neue Verfahren werden vor ihrem Einsatz unter sorgsamer Abwägung aller Chancen und Risiken von unseren erfahrenen Wissenschaftlern und Züchtern auf ihr Potenzial hin evaluiert. Für die Anwendung gentechnischer Methoden hat sich KWS eigene Grundsätze auferlegt. Den Einsatz gentechnischer Methoden und Verfahren gestalten wir stets verantwortungsvoll, offen und transparent. Im Züchtungsprozess erhalten gentechnische Methoden immer nur dann den Vorzug, wenn das jeweilige Züchtungsziel mit derartigen Verfahren besser zu erreichen ist als



Neue Sortenkandidaten – Erste Generationen im Gewächshaus.

mit konventionellen Methoden. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Gene für ein gewünschtes Merkmal im Genpool der jeweiligen Art nicht vorkommen und damit nicht in Kultursorten eingekreuzt werden können. KWS wird auch weiterhin im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Möglichkeiten gentechnische Methoden zur Verbesserung von Kulturpflanzen einsetzen. Die in den letzten 25 Jahren begleitend durchgeführte, unabhängige Forschung zum Einsatz der grünen Gentechnik hat gezeigt, dass die bisher entwickelten gentechnisch verbesserten Nutzpflanzen keine wissenschaftlich nachweisbaren negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit haben. Ende 2015 wurde die KWS Gruppe erstmals erfolgreich nach dem Branchenstandard „ETS – Excellence through Stewardship“ zur Förderung von Produktverantwortung und Qualitätsmanagementsystemen über den gesamten Lebenszyklus von landwirtschaftlichen Technologie-Produkten zertifiziert.

Neue Züchtungsmethoden

In den letzten Jahren sind eine Reihe von hochpräzisen molekularbiologischen Verfahren entwickelt worden, die der Pflanzenzüchtung neue Perspektiven eröffnen und für uns daher zunehmend an Bedeutung gewinnen. Mit einigen dieser Verfahren können Pflanzensorten mit gewünschten Eigenschaften sehr präzise und in deutlich kürzerer Zeit entwickelt



Gut aufgepasst – Präzise Beobachtung ist unerlässlich.

werden. Die Resultate sind naturidentisch und unterscheiden sich weder in ihrer genetischen Zusammensetzung noch in ihren Eigenschaften von konventionell gezüchteten Pflanzen. Wir haben die „Neuen Züchtungstechnologien“ und insbesondere die Genome Editing-Verfahren daher als einen für uns wichtigen Forschungsbereich identifiziert.

Phänotypisierung in der Pflanzenzüchtung

Auch die Phänotypisierung – unter der man die Erfassung pflanzlicher Merkmale und Eigenschaften im Labor und auf dem Feld versteht – hat sich in den letzten Jahren enorm weiterentwickelt. Neue bildgebende Sensortechnologien durch Scanner erlauben während der Vegetationszeit eine schnellere, präzisere Erfassung pflanzlicher Merkmale direkt an der Pflanze, ohne dass eine Ernte dafür erforderlich wird. Damit können an den gleichen Pflanzen die sich entwickelnden Eigenschaften und Merkmale gezielt über den gesamten Lebenszeitraum verfolgt werden. Darüber hinaus wird auch an der Entwicklung von Detektionsverfahren speziell für schwer zu erfassende oder verborgene pflanzliche Strukturen gearbeitet, wie beispielsweise Wurzeln. Wir investieren seit einigen Jahren in die Entwicklung dieser eigenen innovativen Technologien und Verfahren. Beispielsweise wird die Analysemethode Nah-Infrarot-Spektroskopie (NIRS) bereits standardmäßig für die Bestimmung von Inhaltsstoffen bei einigen unserer Kulturarten angewandt. Auf Erntemaschinen eingesetzt, lässt sich mit Hilfe der NIRS-Technik beispielsweise das Merkmal Zuckergehalt schon während der

Ernte bestimmen. KWS engagiert sich zudem in dem von der Gesellschaft für Pflanzenforschung GFPi im Jahr 2013 ins Leben gerufenen Ausschuss für Feldphänotypisierung. Gemeinsam mit Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Bereichen diskutiert der Ausschuss zukünftige Anwendungsmöglichkeiten und Forschungsfragen zur Nutzung dieser Technologie in der Pflanzenzüchtung, um davon ausgehend neue Forschungsansätze zu entwickeln.

Bedeutung von bioinformatischen Ansätzen für die Pflanzenzüchtung

Fortschritt auf dem Gebiet der Züchtungsmethodik wird auch durch die Innovationskraft bioinformatischer Ansätze forciert. Viele pflanzliche Eigenschaften werden von einem ganzen Set an Genen gesteuert, von denen jedes einzelne nur einen kleinen Beitrag leistet. Um derartig komplexe Merkmale für die Weiterzüchtung vorhersagen zu können, müssen alle wirksamen Regionen auf der DNA identifiziert und ihr Einfluss auf verschiedene Merkmalsausprägungen abgeschätzt werden. Möglich wird dies durch die Verknüpfung umfassender genetischer Markerinformationen ganzer Pflanzenpopulationen mit gemessenen Daten aus dem Feld. Unter Anwendung von biostatistischen Modellen können die anteiligen Beiträge zur Merkmalsausprägung und damit letztendlich das Potenzial einer Pflanze für die Weiterzucht errechnet werden. Die Durchführung darauf ausgerichteter langwieriger Feldversuche fällt damit weg. KWS erarbeitet den Ansatz der Genomischen Selektion aktuell intensiv an den Kulturarten Zuckerrübe und Mais.

Forschungsbereiche, wie die Genomforschung, Markertechnologien oder die automatisierte Phänotypisierung erzeugen fortlaufend riesige und zugleich heterogene Datenmengen, anhand derer fundierte wissenschaftliche und züchterische Entscheidungen abgeleitet werden müssen. Hierfür setzt KWS zunehmend auf den Einsatz komplexer Informationstechnologien, die es erlauben, Daten aus den verschiedenen Forschungsbereichen miteinander zu verknüpfen und wichtige Zusammenhänge im Sinne des sogenannten „Data Minings“ aufzuspüren. Wir investieren hierfür in intelligente, speziell auf die F&E-Anforderungen zugeschnittene Datenbankarchitekturen und fruchtartenübergreifende Standards für Datenspeicherung, Datenverarbeitung und Datenanalyse.

Schutz des geistigen Eigentums

Um die hohen Aufwendungen für die Forschung und Entwicklung zu refinanzieren, ist der Schutz geistigen Eigentums für uns grundlegend.

Der Sortenschutz stellt ein bewährtes Instrument zum Schutz unserer Pflanzensorten dar, das über den Züchtervorbehalt zugleich den Zugang zu pflanzengenetischen Ressourcen für die Weiterzüchtung gewährleistet. Ergänzend begrüßen wir den Patentschutz, um auch die Investitionen in moderne Technologien abzusichern. Wichtig sind für uns ein ungehinderter Zugang zu biologischem Ausgangsmaterial und der Schutz unseres geistigen Eigentums in Form von innovativen Pflanzensorten und neuen Züchtungstechnologien.

Im Zuge der Entwicklung und Nutzung moderner Technologien in der Forschung gibt es vermehrt Patente in der Pflanzenzüchtung, die den freien Zugang zu Züchtungsmaterial einschränken und die Balance zwischen Sorten- und Patentschutz in ein Ungleichgewicht bringen. Dies gilt insbesondere für patentierte sogenannte „Native Traits“ sowie für Verfahren und Eigenschaften im Bereich Genome Editing. Um Forschungsinnovation zu fördern, gleichzeitig aber den Zugang zu biologischem Züchtungsmaterial weiterhin zu gewährleisten, spricht sich KWS für die Aufnahme einer Züchtungsausnahme in nationale Patentgesetze aus, die es ermöglicht, mit kommerziell verfügbaren Sorten, die patentierte Elemente enthalten, auch weiterhin zu züchten. Nur wenn das patentierte Element in der neu gezüchteten Sorte noch enthalten ist, muss der Züchter für die Kommerzialisierung eine Lizenz des Rechteinhabers einholen. Ein Patentinhaber ist jedoch nicht verpflichtet, eine Lizenz für das patentierte Element zu erteilen, die Lizenz kann zudem an hohe finanzielle Forderungen geknüpft sein. Daher befürwortet KWS Gedankenansätze, die einen fairen Zugang zu patentierten Elementen sichern. Ein Beispiel dafür ist die industrieweite Lizenzplattform für „Native Trait“ Patente im Bereich Gemüse. Die Plattform gewährt für alle interessierten Parteien Zugang zu patentierten Elementen zu fairen Konditionen. Sie enthält zudem eine vertragliche Züchtungsausnahme für alle Mitglieder der Plattform.

Produktqualität

Die Saatgutqualität ist einer der wichtigsten Wettbewerbsfaktoren für KWS. Mit unserem internationalen Qualitätsmanagement unterstützen wir in der gesamten Unternehmensgruppe die Erreichung unserer produkt- und prozessbezogenen Qualitätsstandards.

Gruppenweite Produktqualitätsstandards und Qualitätsprüfungen

Die Mindesteigenschaften von Verkaufssaatgut sind gesetzlich geregelt. Innerhalb der KWS Gruppe werden jedoch deutlich höhere interne Standards verfolgt als gesetzlich gefordert. Zu den wichtigsten Produktqualitätsparametern gehören optische und technische Eigenschaften wie unter anderem Sortenreinheit, Homogenität der Korngröße, Tausendkorngewicht, Beizgrad, Beizbild und Abriebfestigkeit, die Keimfähigkeit und Triebkraft sowie das Feldaufgangsverhalten.

Zur Erreichung der Qualitätsstandards durchläuft KWS Saatgut in allen Produktionsphasen umfangreiche Qualitätsprüfungen, die sich gleichsam auf eigene als auch beauftragte Produktionsaktivitäten

Grün ist das Leben – Keimfähigkeit und Triebkraft sind die Voraussetzungen für Wachstum.



beziehen. Anforderungen, Zeitpunkt und Verantwortlichkeiten der Prüfungen und der zu ergreifenden Maßnahmen im Falle von Abweichungen sind in einem internen Regelwerk- und Prozessleitsystem genau definiert. Laborprüfungen werden größtenteils in eigenen Fazilitäten nach den methodischen Vorgaben der ISTA durchgeführt. Das Prüflabor der KWS in Bergen ist nach ISO 17025 zertifiziert. Die Ergebnisse der Qualitätsprüfungen werden in speziellen Datenbanken dokumentiert.

Unsere Qualitätsprüfungen setzen bereits bei der Feldvermehrung ein – ein Prozess, der weltweit an allen Vermehrungsstationen durchgeführt und von KWS eng begleitet wird. Im Anschluss an die Ernte werden zum Zeitpunkt der Rohwarennahme Qualitätsprüfungen durchgeführt. Danach erfolgen weitere Prüfungen im Rahmen der Trocknung, Reinigung und Kalibrierung, bis hin zur Saatgutbehandlung mit Pflanzenschutzmitteln und der Abpackung. Die Abpackung und Zertifizierung von Saatgut erfolgt in Deutschland unter behördlicher Kontrolle, z. B. durch die Landwirtschaftskammer Hannover. Auch nach der Markteinführung erfolgt ein weiteres Monitoring der Sorten durch KWS, Behörden oder Institute, beispielsweise in Bezug auf die Konstanz der Sortenleistungen oder das Feldaufgangsverhalten. Prüfungen des Feldaufgangs erfolgen für alle Zuckerrüben-Saatgutproduzenten in den bundesweiten Sortenversuchen, die vom Institut für Zuckerrübenforschung (IfZ) koordiniert werden. Im Geschäftsjahr 2015/2016 belegt KWS Spitzenplätze unter den Sorten mit der größten Marktbedeutung in Deutschland.

Umgang mit fehlerhaften Produkten, Reklamationen und Kundenzufriedenheit

Der Umgang mit fehlerhafter Rohware, halbfertigen und fertigen Produkten ist in der KWS Gruppe geregelt. Ziel ist es, eine unbeabsichtigte, irrtümliche Weiterverarbeitung oder Auslieferung von Rohware, halbfertigen Erzeugnissen und Produkten zu verhindern, die nicht unseren Qualitätsanforderungen entsprechen. Beanstandungen von Produkten werden ebenfalls nach speziellen Verfahrensanweisungen erfasst, beschrieben, dokumentiert und zentral berichtet. Jede Reklamation wird genau geprüft und mit dem Kunden gemeinsam besprochen. Um darüber hinaus die Zufriedenheit unserer

Kunden mit unseren Produkten sowie die Betreuung und Beratung durch KWS bewerten zu können, führen wir regelmäßige Kundenzufriedenheitsstudien durch. Dies hilft uns, etwaigen Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einleiten zu können.

Weiterentwicklung der Produktqualität

Die Sicherung hoher Saatgutqualitäten sowie Weiterentwicklungen im Bereich wesentlicher Qualitätsparameter ist ein kontinuierlicher Prozess und ein Schwerpunkt der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten bei KWS. Alle Arbeiten im Bereich der Saatgutqualität werden von einem multidisziplinären Team konzipiert, koordiniert und durchgeführt. Die Spanne der Aktivitäten umfasst praxisorientierte Projekte (z. B. Optimierung der Agrotechnik im Bereich Saatgutvermehrung, Weiterentwicklung der Verfahrenstechnik in den Bereichen Aufbereitung und Pillierung) sowie Arbeiten im Bereich der Grundlagenforschung. Dabei stellt die Entwicklung und Nutzbarmachung neuer oder alternativer Methoden zur Beschreibung von Saatgutqualität einen der zentralen Forschungsschwerpunkte dar. Die Projekte werden teilweise in Kooperation mit Universitäten und anderen Fachinstitutionen durchgeführt. Sie werden maßgeblich dazu beitragen, die Saatgutqualität der KWS Sorten auch zukünftig kontinuierlich weiter zu entwickeln und auf einem hohen Niveau zu stabilisieren.

Qualitätsmanagement

Die Regeln und Standards zur Sicherung unserer Produktqualität sowie der Umgang mit Beanstandungen sind im internationalen Regelwerk der KWS nach den Anforderungen aus der internationalen Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 abgelegt. In Risikobereichen werden interne Audits mit dem Ziel kontinuierlicher Prozessverbesserungen durchgeführt. Die Standorte Einbeck und Bergen sind auf Basis dieser Norm zertifiziert und werden hierzu jährlich extern auditiert. Im Geschäftsjahr 2015/2016 gab es hierbei keine kritischen Abweichungen. Die Wirksamkeit des Qualitätsmanagements spiegelt sich in den sehr niedrigen Beanstandungsquoten für unsere Produkte auch im Geschäftsjahr 2015/2016 wider.



Namenstaufe – Für jede Sorte das richtige Etikett.



Aus jeder Pille eine Rübe – Nur kontrolliertes Saatgut kommt zur Auslieferung.

Produktsicherheit

Für ein Unternehmen, das mit dem Produkt Saatgut am Anfang der Wertschöpfungskette für Nahrungsmittel steht, ist die Produktsicherheit ein wichtiger Nachhaltigkeitsaspekt. Die Verantwortung bezieht sich im Wesentlichen auf die Unbedenklichkeit des Saatguts für Mensch und Umwelt im weiteren Wertschöpfungsprozess und damit einhergehend auf eine hinreichende Kennzeichnung mit Blick auf den Anwender- und Umweltschutz.

Minimierung gesundheitlicher und ökologischer Risiken bei der Saatgutbeizung

Unsere Produkte werden je nach Kundenwunsch mit Pflanzenschutzmitteln als Saatgutbeize ausgestattet. Diese Saatgutbehandlung dient zur Desinfektion des Korns und dadurch dem Schutz des jungen Keimlings vor Schaderregern im Boden. Sie zielt darauf ab, einen möglichst hohen Feldaufgang des Saatguts zu erreichen. Die Saatgutbehandlung unterliegt strengen Regelungen. Zum einen werden nur gesetzlich zugelassene Pflanzenschutzmittel und -mengen aufgebracht. Zum anderen wird die Abriebfestigkeit am fertigen Saatgut streng im Rahmen des sogenannten Heubach-Tests kontrolliert, um eine Abdrift während der Aussaat zu minimieren. Die technischen Verfahren für die Saatgutbeizung sowie die Rezepturen und Zusätze werden von KWS selbst entwickelt und vor ihrer Anwendung an kommerziellem Saatgut intensiv getestet. Pflanzenschutzmittel werden vor ihrem Einsatz grundsätzlich auf ihre Wirkstoffkonzentration im betriebseigenen Labor kontrolliert.

Die Applikation der Beize erfolgt in speziellen Saatgutbehandlungsanlagen, um einen größtmöglichen Umwelt- und Gesundheitsschutz während des Prozesses der Saatgutbehandlung sowie bei der späteren Verwendung des gebeizten Saatguts sicherzustellen. In Deutschland unterhalten wir insgesamt drei eigene Saatgutbehandlungsanlagen für die Beizung von Zuckerrüben-, Getreide- und Rapssaatgut. Die Anlagen in Einbeck und Bergen sind bereits nach dem deutschen Branchen-System SeedGuard zertifiziert. Für die Aufbereitung von kommerziellem Maissaatgut arbeiten wir in Deutschland mit Dienstleistern zusammen, die ebenfalls nach SeedGuard zertifiziert sind. Mit SeedGuard werden die notwendigen Standards im Hinblick auf das Prozessmanagement, die Risikoanalyse und die Qualifikation des Personals nachgewiesen.

Erforderliche Produktkennzeichnungen

Die Kennzeichnung unserer Produkte orientiert sich an den nationalen gesetzlichen Vorschriften. Kennzeichnungspflichten beziehen sich insbesondere auf gebeiztes Saatgut, um einer unsachgemäßen Verwendung vorzubeugen. Die European Seed Association (ESA) – eine Initiative der Saatgut- und Pflanzenschutzmittelindustrie – hat Piktogramme für Warnhinweise entwickelt, die auf den meisten Verpackungen Anwendung finden. Mit dieser Kennzeichnung sind mehr als 90 % der Saatgutprodukte von KWS abgedeckt. Weiterhin werden die Landwirte mit Informationsmaterial wie Broschüren versorgt, die auch Erläuterungen zu den auf den Verpackungen angebrachten Warnhinweisen enthalten. Alle verwendeten Wirkstoffe sind bei den Giftnotrufzentralen in Deutschland gemeldet worden. Darüber hinaus gelten gesetzliche Regelungen für die Kennzeichnung von gentechnisch verändertem Saatgut.



Kraftwerke der Natur – Körnererbsen sind Stickstofflieferanten für eine natürliche Düngung.

Produktökologie

Die ökologische Verträglichkeit unseres Saatguts sowie umweltverträgliche Bewirtschaftungsverfahren stehen im permanenten Mittelpunkt unserer Produktentwicklung und Kundenberatung. Dabei ist es uns ein zentrales Anliegen, die Ertragsfähigkeit der Böden langfristig zu erhalten.

Biologicals – eine Alternative und Ergänzung zur Chemie am Produkt und auf dem Feld

KWS evaluiert aktuell die Bedeutung von sogenannten Biologicals als Alternative und Ergänzung zu der derzeit gängigen Standardbehandlung mit chemischen Saatgutbeizmitteln. Zu den Biologicals zählen Biodünger, Biostimulanzien und biologische Beizmittel, die als Wirkstoffe einen oder mehrere Stämme von lebenden Mikroorganismen enthalten. Diese Alternative wird zunehmend interessant, da im Vergleich zu chemischen Beizmitteln eine ökologischere, länger anhaltende und nachhaltigere Wirkung erwartet wird. Chemische Rückstände im Boden und unerwünschte Nebeneffekte wie bei vielen chemischen Beizmitteln werden vermieden. Zudem nimmt der Druck in Europa auf die bisher eingesetzten Beizmittel in Form von stärkeren Registrierungsbeschränkungen deutlich zu. In Frankreich sind ab 2020 beispielsweise alle Insektizide der systemischen Neonicotinoide verboten.

Im Bereich Zuckerrübe beschäftigt sich KWS schon seit längerem mit dem Thema Biologicals. Erste Aktivitäten zur Markteinführung von stress-schützenden Biologicals in Gebieten mit marginalen Bedingungen (z. B. Osteuropa) laufen bereits. Höhere Erträge für den Landwirt werden erwartet.

Im Geschäftsjahr 2015/2016 haben wir ein Projekt zur Evaluierung der Bedeutung von Biologicals als Alternative und Ergänzung zu der derzeit gängigen Standardbehandlung mit chemischen Saatgutbeizmitteln gestartet. Hierbei wurde der Bedarf in den einzelnen KWS Segmenten und die derzeitigen Angebote von weltweit tätigen Herstellern von Biologicals erhoben.

In den nächsten Jahren werden wir die Entwicklung von Biologicals für Zuckerrübe, Hybrid-Roggen, Raps, Sorghum und Sonnenblume – Kulturarten, die auf dem Weltmarkt eher als Nischenmärkte gelten, für uns aber eine hohe Geschäftsrelevanz haben – proaktiv mit begleiten und die Marktentwicklungen für Mais, Weizen und Gerste beobachten. Die Wirkstoffformulierungen der Biologicals sind für unsere Produktentwicklungen von zentraler Bedeutung. Daher ist KWS mit relevanten Herstellern in Kontakt, um die Entwicklung bis hin zum praktisch anwendbaren Produkt mit zu begleiten.

Erhalt der Bodenfruchtbarkeit

Um eine Erosion von Boden durch Wind und Wasser und damit den Abtrag bzw. ein Auswaschen von Nährstoffen zu vermindern, führen wir seit mehr als

20 Jahren verschiedene agrotechnische Versuche durch. Positive Effekte wurden bei der Bestellung von Zuckerrüben im Mulchsaatenverfahren festgestellt. Bei diesem Verfahren wird der Boden nicht gepflügt, sondern wendend bearbeitet. Dadurch verbleiben die Pflanzenreste der Vor- und Zwischenfrucht an der Oberfläche und es wird ein gleiches oder sogar höheres Ertragsniveau als mit Pflügen erzielt. Der Anbau von Zuckerrüben in Deutschland erfolgt inzwischen überwiegend im Mulchsaatenverfahren.

Zum Erhalt der Bodenfruchtbarkeit und zur Verhinderung von Bodenerosion tragen auch unsere acht Zwischenfruchtmischungen bei, die wir unter dem Namen AckerFit vermarkten. Sie eignen sich optimal zum Anbau zwischen zwei Hauptkulturen, um beispielsweise die Fruchtfolge aufzulockern und durch die Pflanzenvielfalt das Nahrungsangebot für Nützlinge zu erhöhen.

Versorgung des Bodens mit Pflanzennährstoffen

Im ökologischen Landbau hat der Umgang mit Grundnährstoffen wie beispielsweise Stickstoff eine besondere Bedeutung, da dieser einen begrenzenden Faktor für das Pflanzenwachstum darstellt. Die Düngung mit mineralischem Stickstoff ist nicht gestattet, so dass alternative Stickstofflieferanten zum Einsatz kommen müssen. Auf dem KWS eigenen Klostersgut Wiebrechtshausen prüfen wir den Anbau von Leguminosen, speziell Körnererbsen, um Stickstoff durch Pflanzen in die Fruchtfolge zu bringen und gleichzeitig die Eiweißversorgung mit Pflanzen in der Tierfütterung zu stärken. Im Reinanbau und im Gemenge mit verschiedenen Getreidearten stehen heimische Leguminosen wie Körnererbsen und Ackerbohnen aus dem Züchtungsprogramm im Feld.

Landwirten, die an einem Anbau von Leguminosen interessiert sind, bieten wir Informationen aus der Praxis und ermöglichen einen Wissensaustausch zwischen Berufskollegen und Fachleuten. Der im Jahr 2015 eingerichtete Eiweißpflanzen-Feldtag wurde in diesem Jahr zusätzlich zu der bereits seit über 12 Jahren bestehenden Zusammenarbeit mit der Landwirtschaftskammer Niedersachsen zusammen mit dem Projekt EFN (Eiweißfutter aus Niedersachsen) organisiert und durchgeführt und von vielen Landwirten besucht.

Umfassende und maßgeschneiderte Kundenberatung und Informationsplattformen

In Deutschland unterhalten wir ein engmaschiges Netz mit kulturartenspezifischen Beratern vor Ort, um eine regionale Kundenbetreuung zu gewährleisten. Gemeinsam mit dem Kunden werden betriebsindividuelle Lösungskonzepte erarbeitet. Dies umfasst neben einer Beratung zur standortspezifischen Sortenauswahl, Empfehlungen zur Fruchtfolge, Bodenbearbeitung, Düngung und Maßnahmen zum Pflanzenschutz. Unsere Vertriebsmitarbeiter verfügen über einen kontinuierlich aktualisierten Wissensstand in allen Fragen des Anbaus der von uns angebotenen Kulturpflanzenarten. Sie werden unterstützt vom AgroService, der das Bindeglied zwischen Vertrieb und Wissenschaft und Züchtung bildet. Anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse und eigener Versuche erarbeitet der AgroService Inhalte für eine fachlich fundierte Beratung. Um unsere Beratungskompetenz kontinuierlich zu erhöhen, arbeitet der AgroService eng mit agrarwirtschaftlichen Institutionen und wissenschaftlichen Instituten zusammen.

Zusätzlich zu der bestehenden individuellen, persönlichen Beratung bietet KWS Landwirten mit dem CultiVent Farm Service seit 2015 für den deutschsprachigen Raum eine digitale Fachberatung für die Kulturarten Mais, Zuckerrübe, Weizen, Gerste, Roggen und Raps an. Das Portal stellt für verschiedene Gebiete anbauspezifische Fachinformationen zur Verfügung. Es stehen mehr als 40 Tools zu den Themenschwerpunkten Aussaat (z. B. Rechner für Saatgutbedarf), Anbau (z. B. Schadbildfinder für Pflanzenkrankheiten bei Zuckerrüben) sowie Planungshilfen für die Ernte und Nutzung zur Verfügung. Das Angebot wird laufend erweitert. Der Silage-Manager für Mais enthält beispielsweise kompaktes Wissen rund um die Silierung, den Silierprozess und das Silagemanagement. Wöchentlich informiert die neu eingerichtete „Roggenstimme“ zu den Themenbereichen: Anbau, Markt, Fütterung, Züchtung, Humanernährung und Biogas. Kürzlich wurde eine Saatgut-Hotline für Getreide für Fragen rund um die Verfügbarkeit von Saatgut und Qualität für die

diesjährige Herbstsaat eingerichtet. Damit ermöglichen wir den Landwirten, die KWS Beratungsdienstleistungen rund um den Pflanzenbau zu jeder Zeit an jedem Ort zu nutzen und ergänzen die persönliche Beratung zu einem effektiven zukunftsorientierten Beratungs- und Kommunikationsangebot der KWS.

Darüber hinaus stellen wir unseren Kunden schriftliche Sorteninformationen zur Verfügung und informieren in Mailingaktionen und Vortragsveranstaltungen über aktuelle Entwicklungen und Trends. Innovative Technik wie Smartphone Apps runden die Kundenberatung ab.

Veranstaltungen und Messen

KWS ist regelmäßig auf den DLG-Feldtagen, der wichtigsten Pflanzenbaumesse in Europa, präsent. Im vergangenen Geschäftsjahr fand diese in Unterfranken auf Gut Mariaburghausen statt und zählte 22.000 Besucher. KWS informierte über aktuelle Sorten anhand von Schauparzellen. Unter anderem

wurde eine Winterweizensorte aus dem speziellen Zuchtprogramm für den ökologischen Landbau der KWS vorgestellt. Im persönlichen Gespräch mit den Anbauberatern konnten sich die Landwirte über aktuelle Themen im Pflanzenbau austauschen und neue Beratungsangebote der Plattform CultiVent KWS Farm Service kennenlernen. Sorten- und Anbauberatung sowie die intensive Kontaktpflege zu unseren Kunden betreibt KWS während des Jahres durch eine Vielzahl regionaler Feldtage. Traditionell finden diese für die Kulturpflanzenarten Zuckerrüben, Mais oder Getreide in Abhängigkeit vom Wachstumsverlauf und der Jahreszeit statt, in der die einzelnen Sortenleistungen auf dem Feld für die Landwirte am besten sichtbar werden, z. B. für Mais im Spätsommer. Während der Wintermonate haben 34 Agrarforen stattgefunden, um die Landwirte mit aktuellen Fachinformationen für die Vegetationsperiode 2016 zu versorgen.

DLG-Feldtage – Fachbesucher informieren sich bei jedem Wetter, auch in Gummistiefeln.



Geschäftsethik

Die KWS Gruppe hat die Grundlagen für Geschäftsethik im „Code of Business Ethics“ (CoBE) festgelegt. Das KWS Compliance Management System sieht Regelungen vor, die für alle KWS Mitarbeiter international gelten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den Compliance Regelungen bei allen Prozessen, Entscheidungen und Alltagsaktivitäten vollständig und dauerhaft nachzukommen. Für alle Geschäftsbereiche und Regionen werden in regelmäßigen Abständen Compliance Risiko Analysen durchgeführt und hierauf aufbauend Maßnahmen eingeleitet.

Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Aufbauend auf dem CoBE gelten spezifische Compliance Richtlinien, insbesondere zu Kartellrecht und Datenschutz und zur Verhinderung von Korruption und Insiderhandel. Führungskräfte sind verpflichtet in ihrem Verantwortungsbereich darauf hinzuwirken, dass die Compliance Regelungen bekannt sind und eingehalten werden.

Der Chief Compliance Officer und spezialisierte Mitarbeiter der zentralen Gruppenfunktion Corporate Compliance Office beraten das Management, die Geschäftsbereiche und Mitarbeiter der KWS Gruppe bei Compliance-Fragen und initiieren Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen. Darüber hinaus ist eine externe Compliance-Hotline jederzeit erreichbar, die von einem unabhängigen Rechtsanwalt betreut wird.

Umgang mit Verdachtsfällen, Verstößen und Sanktionen

Der Verdacht eines Regelverstoßes kann an den Vorgesetzten, direkt an die Abteilung Corporate Compliance Office oder an die externe Compliance Hotline gemeldet werden. Die Untersuchung von Compliance Fällen wird nach den KWS Regelungen „Verfahren bei internen Compliance Anzeigen“ durchgeführt. Alle gemeldeten Verdachtsfälle, auch anonym gemeldete, werden untersucht und bestätigte Verstöße sanktioniert. Die Spannweite der Sanktionen reicht von disziplinarischen bis zu strafrechtlichen Maßnahmen. Diese sind abhängig von der Schwere des Verstoßes, dem Maß der Pflichtwidrig-

keit des Betreffenden und der Funktionsebene sowie dem Verhalten nach der Tat und den Schadensfolgen.

Risikoanalyse und Kontrolle

Das Corporate Compliance Office erfasst Compliance-Risiken regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem Corporate Risk Management, dem internen Auditwesen und externen Revisoren. Das Corporate Compliance Office führt Analysen von Compliance-Risiken des eigenen Zuständigkeitsbereichs durch. Das Corporate Risk Management holt von den Kontrollverantwortlichen Informationen über umgesetzte Maßnahmen ein und fragt in den Gesellschaften die Einhaltung der Mindestanforderungen ab. Die Revisoren führen für definierte Compliance Risiken im Rahmen der Revisionsprojekte Prüfungen durch. Das interne Auditwesen prüft die Einhaltung formaler Vorgaben.

Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance Management Systems

Das Compliance Management System ist entsprechend IDW PS 980 nach sieben Kriterien aufgestellt: Kultur, Ziele, Risiken, Programm, Organisation, Kommunikation und Monitoring. Im Berichtszeitraum hat KWS eine Konzeptionsprüfung nach IDW PS 980 durchgeführt. Wesentliche Empfehlung war eine verstärkte Verzahnung mit dem Risikomanagement-System, die zurzeit konzeptioniert wird.

Soweit das Wachstum und die Ausweitung der internationalen Geschäftstätigkeit auf neue Märkte oder der Anstieg der Mitarbeiterzahlen oder andere Faktoren Anpassungen des Systems erfordern, wird geprüft, welche entsprechenden Schritte einzuleiten sind. Diese Diskussion wird mit allen Geschäftsbereichen geführt, um ausgewogene Lösungen und zielgerichtete Maßnahmen identifizieren zu können. Gleiches gilt für Anregungen und Vorschläge, die aus der KWS Gruppe kommen oder aus Revisionsprojekten resultieren.

Von großer Wichtigkeit bei allen Maßnahmen ist, dass die Entscheidungsspielräume der Mitarbeiter nicht unnötig eingengt werden, sondern vielmehr die Eigenverantwortung gestärkt und gefordert sowie die Unternehmenskultur des vertrauensvollen Miteinanders nicht beschädigt wird. Ausgewogene und wirksame Lösungen sind ein Erfolgsfaktor unseres Compliance Systems.

Der Chief Compliance Officer berichtet Vorstand und Prüfungsausschuss regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und über die Weiterentwicklung des Compliance Management Systems.

Wesentliche Compliance Verstöße, die Schaden für unser Unternehmen oder für Dritte hätten verursachen können, wurden im Berichtszeitraum in Deutschland nicht bekannt. Weiterhin gab es wie in den Vorjahren weder Beschwerden im Bereich Datenschutz noch Verfahren gegen das Unternehmen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens bei unserer Geschäftstätigkeit. Zudem gab es keine Verstöße und Bußgelder oder Strafen wegen der Nichteinhaltung produktbezogener Vorschriften bezüglich der Kennzeichnung von Produkten, Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und Sicherheit sowie Werbung. Außerdem gab es keine Verstöße gegen Umweltgesetze oder -vorschriften.

Arbeits- und Sozialstandards

KWS setzt sich gruppenweit für angemessene Arbeits- und Sozialstandards ein und stellt deren Einhaltung sicher. Existierende standortspezifische Arbeits- und Sozialstandards, die durch die jeweilige Gesetzgebung bestimmt werden, werden selbstverständlich angewandt.

Zu den wesentlichen Arbeitsstandards, die in unserem gruppenweiten Regelwerkssystem verankert sind, gehören:

- Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter der KWS Gruppe einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die jeweiligen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt.
- Bei der Mitarbeitergewinnung sowie Stellenbesetzung bekennt KWS sich zur Einhaltung der ILO-Standards gegen Kinderarbeit und der jeweils gültigen Anti-Diskriminierungsgesetze.
- Außerdem entspricht KWS weltweit den lokal geltenden gesetzlichen Regelungen zum Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit“.
- Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Erkrankungen werden technische, organisatorische und arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen getroffen.

Einen hohen Stellenwert hat bei KWS darüber hinaus der offene und vertrauenswürdige Dialog. Diesen pflegen wir auch zwischen unseren Mitarbeitern bzw. deren Interessenvertretern und dem Management. In Regionen, in denen es keine Interessenvertretung gibt, legen wir Wert auf einen wertschätzenden Umgang und Austausch zwischen der jeweiligen Regionalleitung und den Mitarbeitern.

KWS bietet eine faire, marktorientierte Vergütung und angemessene Vorsorgeleistungen. Im Zentrum der weiteren Bemühungen von KWS steht die Gesundheit unserer Mitarbeiter, verbunden mit der Bewahrung einer ausgeglichenen Balance zwischen Arbeit und Freizeit.

In Deutschland existieren darüber hinaus folgende Arbeits- und Sozialstandards:

Kollektive Mitarbeitervertretung

Mitarbeiterinteressen werden über kollektive Interessenvertretungen wie den gewählten Betriebsräten und der Jugend- und Ausbildungsververtretung repräsentiert. Im Geschäftsjahr 2015/2016 betraf dies 92 % der 1.908 Mitarbeiter in Deutschland. Die Zusammenarbeit zwischen der Mitarbeitervertretung und der Unternehmensführung ist von einem vertrauensvollen und konstruktiven Klima geprägt. Dieses harmonische Miteinander wird auch mit der SE Arbeitnehmerversammlung, dem so genannten European Employee Committee (EEC), gelebt. Diese im abgelaufenen Geschäftsjahr gegründete Interessenvertretung, wird immer dann involviert, wenn relevante Rechte bzw. Pflichten der Mitarbeiter aus mindestens zwei EU-Ländern betroffen sind.

Vergütung

Für knapp 80 % der Mitarbeiter gilt ein Tarifvertrag, der ein marktgerechtes Vergütungsniveau sichert. Die Entgelte der Tarifmitarbeiter wurden im Rahmen der Tarifverhandlungen 2015 angehoben, wobei die Sozialkomponente und die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus standen. Ab Juli 2015 erhöhte sich das Entgelt um monatlich 60 € und ab Juli 2016 um weitere 90 € monatlich. Zusätzlich erhielten alle Tarifmitarbeiter im Juli 2016 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 500 € brutto. Die Ausbildungsvergütungen erhöhten sich in allen Ausbildungsjahren um 30 € pro Monat. Die Mitarbeiter wurden weiterhin durch die dividendenabhängige

Einmalzahlung am Erfolg der KWS beteiligt. Die vermögenswirksame Leistung wird ab Juli 2015 unabhängig von der individuell vereinbarten Arbeitszeit in Höhe von 40 € monatlich gezahlt. Für die Auszubildenden wurden die Arbeitgeberbeiträge zur vermögenswirksamen Leistung auf 30 € monatlich angehoben. Von dieser Vereinbarung profitieren insbesondere Teilzeitkräfte und Auszubildende, die damit ihre Vermögensbildung weiter ausbauen können.

Vertragsgestaltung

Der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse betrug im vergangenen Geschäftsjahr 80 % und erstreckte sich zu etwa gleichen Teilen auf Männer und Frauen. 80 % unserer Mitarbeiter waren Vollzeit beschäftigt, 53 % davon waren Männer, 47 % Frauen.

Saisonarbeitskräfte und Leiharbeiter

Aufgrund des saisonalen Geschäftsverlaufs, der typisch für die Landwirtschaft ist, sind für uns regelmäßig Saisonarbeitskräfte tätig. Im Geschäftsjahr 2015/2016 waren dies 120 Beschäftigte. Leiharbeiter setzen wir nach wie vor nur in sehr geringem Umfang ein. In den Sommermonaten hat es einen minimalen Anstieg gegeben, da Arbeitsspitzen im Technikbereich mit qualifizierten Fachkräften kurzfristig auszugleichen waren.

Flexible Arbeitszeitmodelle

KWS bietet flexible Arbeitszeitmodelle, um einen Beitrag zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben zu leisten. Zwei Betriebsvereinbarungen regeln die gleitende und flexible Arbeitszeit in achtzehn Arbeitsmustern und -modellen. Während in den Verwaltungsbereichen Gleitzeit-Regelungen gelten, bestehen in den Produktionsbereichen saisongeschäftsbedingt feste Arbeitszeiten. Die Mitarbeiter können aber ihre angesammelten Stundenkonten im Anschluss an arbeitsintensive Produktions- und Feldkampagnen abbauen. Weiterhin haben Mitarbeiter bei passendem Tätigkeitsfeld die Möglichkeit, einen Homeoffice-Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen.

Eltern- und Pflegezeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice ermöglichen Mitarbeitern auch die einfache Rückkehr aus der Elternzeit. Diese familienfreundliche Unterstützung wird ergänzt durch die Bereitstellung eines

Kinderbetreuungszuschusses. Die Effizienz unserer Maßnahmen wird belegt durch die stetig steigende Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit und einer sehr hohen Rückkehrerquote. Im Geschäftsjahr 2015/2016 nahmen 95 Mitarbeiter eine Elternzeit in Anspruch und 100 % kehrten nach der Elternzeit in das Unternehmen zurück. Darüber hinaus bieten wir Mitarbeitern die Möglichkeit der Freistellung bzw. der Reduzierung der Arbeitszeit, wenn sie sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern möchten. Dies ermöglicht einem Mitarbeiter beispielsweise für bis zu zwei Jahre seine Arbeitszeit zu halbieren und durch einen Zuschuss der KWS 75 % seines Gehalts zu bekommen, ohne diesen zurückzahlen zu müssen.

Altersteilzeit, Altersversorgung und Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Trotz der mittlerweile sehr restriktiven gesetzlichen Rahmenbedingungen gewährt KWS in begründeten Ausnahmefällen älteren Mitarbeitern eine Altersteilzeitregelung. Für die Altersversorgung der Mitarbeiter gibt es als Standard eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse. Für Mitarbeiter, die eine private Altersversorgung haben, bietet KWS freiwillig eine Zusatzversorgung an. Außerdem wird allen Mitarbeitern eine Rentenberatung angeboten.

Im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Aktien des Unternehmens zu vergünstigten Konditionen zu erwerben und damit Miteigentümer des Unternehmens zu werden. Es wird ein zu versteuernder Zuschuss von 20 % auf den Einkaufspreis von Aktien gewährt. Wie in den Vorjahren haben ca. 20 % der Mitarbeiter am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm 2015/2016 teilgenommen. Durchschnittlich wurden 19 (25) Aktien an die Teilnehmer ausgegeben. Wir stufen diese Indikatoren als Vertrauensbeweis unserer Mitarbeiter ein, da einerseits der Kaufpreis je Aktie nach wie vor sehr hoch ist und andererseits das Börsengeschehen zum Kaufzeitpunkt sehr bewegt war.

Erholung und Freizeit

KWS unterhält eine firmeneigene Erholungseinrichtung in Bad Grund im Harz. In 2015/2016 wurden 2.197 Übernachtungen gezählt und liegt damit im Vergleich zum Vorjahr auf gleich hohem Niveau.

Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung

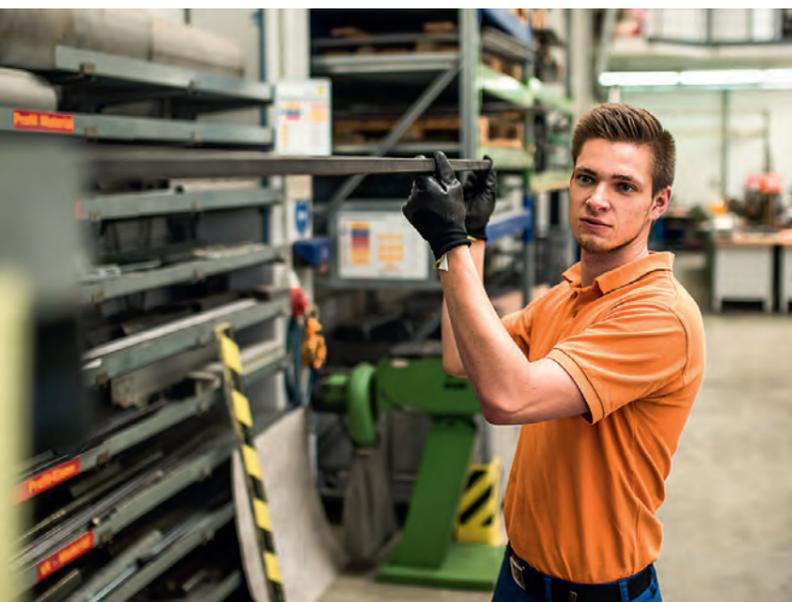
Wir haben diverse Strategien und Programme entwickelt, um die richtigen Mitarbeiter zu finden bzw. weiterzuentwickeln. Ziel ist es, den quantitativen und qualitativen Personalbedarf entsprechend den strategischen Zielen der KWS Gruppe zu decken.

Am Ende des Geschäftsjahres 2015/2016 waren bei KWS in Deutschland 1.908 Mitarbeiter beschäftigt: 47 % davon im Bereich Forschung & Entwicklung, 12 % in der Produktion, 20 % im Vertrieb und 21 % in der Verwaltung.

Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern

Wir arbeiten kontinuierlich daran, von externen Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden – sei es von Berufseinsteigern oder von Berufserfahrenen. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt auf zeitgemäßer Online-Kommunikation sowie der Teilnahme an ausgewählten Karrieremessen und dem zielgerichteten Aufbau eines effizienten Netzwerks. Parallel dazu haben wir auch unsere Aktivitäten im Bereich der Mitarbeitergewinnung und unsere Zusammenarbeit sowohl im In- wie im Ausland mit relevanten Universitäten, Instituten und Organisationen intensiviert.

Ohne Industriemechaniker läuft keine Maschine – Technisches Verständnis wird mit handwerklichem Geschick und Fingerspitzengefühl kombiniert.



Zudem bieten wir Schülern und Studenten die Möglichkeit Praktika zu absolvieren, Abschlussarbeiten zu verfassen oder als Werksstudenten tätig zu werden. In Deutschland besteht zudem die Möglichkeit, eine Förderung im Rahmen eines Stipendiums (z. B. Deutschlandstipendium) zu erhalten. Im Wintersemester 2015 wurden erstmalig KWS Ferdinand-von-Lochow-Stipendien vergeben. Diese Unterstützung wird Studierenden der Agrarwissenschaften mit herausragenden Leistungen gewährt, die sich intensiv mit Forschungsthemen im Bereich Getreide auseinandersetzen.

Berufsausbildung und Einstiegsprogramme

Im Geschäftsjahr 2015/2016 bildete KWS 97 (Vorjahr: 100) junge Menschen in Deutschland beruflich aus. In unserem bewährten Traineeprogramm wurden wie im vergangenen Jahr 24 (25) Trainees beschäftigt. Außerdem bietet KWS in Deutschland drei duale Studiengänge an: Betriebswirtschaftslehre, Informatik und Agrarwissenschaften. Die Breeders Academy, unser Angebot an Berufsanfänger mit dem Berufsziel Pflanzenzüchter, wird auch nach wie vor auf einem hohen Niveau nachgefragt.

Personalplanung und Recruiting

Die Personalplanung und das Recruiting sind aufeinander abgestimmte Prozesse, an denen die Mitarbeiter der Fach- und der Personalabteilungen gleichermaßen beteiligt sind. Generell wird jede neu zu besetzende Position bei KWS intern ausgeschrieben. So geben wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich aus Eigeninitiative für offene Stellen zu bewerben. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden in Deutschland 57 (76) neue Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bei KWS eingestellt. Dies entspricht einem Zuwachs von knapp 4,0 %. Der Schwerpunkt der Neueinstellungen lag diesmal mit 42 % in der Altersgruppe der 20 bis 29jährigen, gefolgt von den 30 bis 39jährigen mit 32 % und den 40 bis 49jährigen mit 21 %.

Mitarbeiterentwicklung hat zentralen Stellenwert

Die Mitarbeiterentwicklung hat schon immer einen zentralen Stellenwert bei KWS. Wir sind davon überzeugt, dass diese Maßnahmen erheblich zur positiven Entwicklung unseres Unternehmens beigetragen haben und auch weiterhin beitragen werden. Vor allem unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei der Aneignung von Fähigkeiten, die unser

globales Geschäftsumfeld mit den sich ständig ändernden Rahmenbedingungen von uns einfordert: fortwährende Innovation, Kundenorientierung und zeitgemäße Kommunikation. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, aktualisiert und erweitert KWS kontinuierlich ihre integrierte Personalentwicklungslandschaft.

Das gruppenweit einheitliche Mitarbeitergespräch, dessen Kernelement der Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft darstellt, haben in Deutschland nachweislich 51,4 % (51,2 %) geführt. In der Produktion führten 54,4 % der Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch, im Bereich F&E 52,8 %, in der Verwaltung 44,1 % und im Vertrieb 39,1 %.

Des Weiteren wurde ein gruppenweites Nachfolge- und Talentmanagement eingeführt. Entsprechend unserer strategischen Unternehmensausrichtung und gemeinsamen Werte werden Entwicklungsgespräche in standort- und bereichsübergreifenden Managementgruppen geführt. Die gewonnenen Erkenntnisse geben Impulse für die Weiterentwicklung des Einzelnen sowie dessen persönliches Wachstum. Das Orientation Center ist ein Entwicklungsprogramm für Experten, Nachwuchs- und Führungskräften bei KWS. Es berücksichtigt verstärkt strategische sowie interkulturelle Aspekte und gibt den Teilnehmern damit Anregungen für die persönliche sowie berufliche Weiterentwicklung. Weiterhin wurden die bewährten Entwicklungsprogramme fortgeführt: Die Sparring Circles für Führungskräfte unterstützen den wechselseitigen Austausch zu operativen Führungsfragen. KWS On Board ermög-

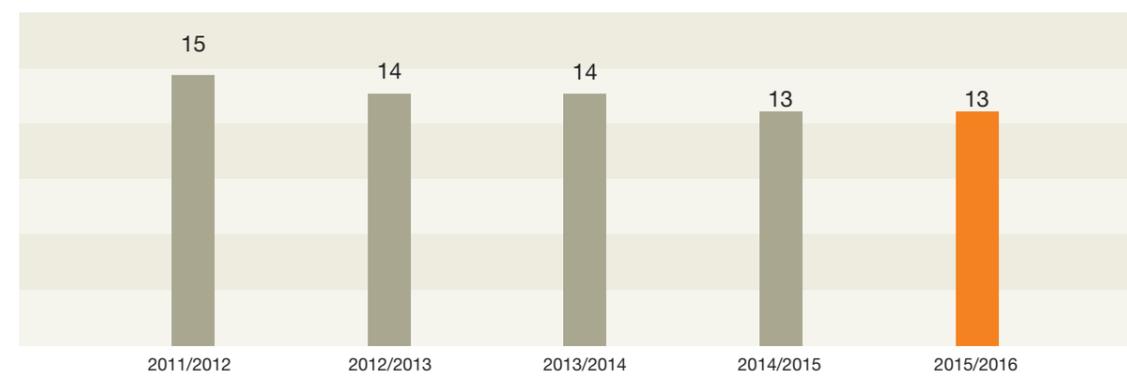
licht einen umfassenden Einblick in unsere Unternehmensstrategie, unsere Kultur und unsere Werte. Darüber hinaus bietet das International Development Program 2015/2016 Experten sowie Fach- und Führungskräften eine zusätzliche Möglichkeit, ihre persönlichen und beruflichen Stärken in einem innovativen, internationalen Umfeld auszubauen.

Wie im Vorjahr hat jeder Mitarbeiter in Deutschland gemäß unserer Daten durchschnittlich 18 Weiterbildungsstunden in Anspruch genommen. Der Großteil der Weiterbildungsstunden fiel dabei erneut mit durchschnittlich 33 (37) Stunden im Verwaltungsbereich an. Im hausinternen Seminarprogramm wurden am Standort Einbeck 54 unterschiedliche Programme angeboten. Mit der Inanspruchnahme dieses vielfältigen Programmes können die Mitarbeiter z. B. ihre Fach-, Führungs- oder Veränderungskompetenz erweitern, ihre unternehmerische oder soziale Kompetenz optimieren und an IT-Trainings teilnehmen.

Zufriedene Mitarbeiter

In Deutschland lag die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit mit 13 Jahren ungebrochen auf sehr hohem Niveau. Darüber hinaus ist die Fluktuationsrate um 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 % im Geschäftsjahr 2015/2016 gestiegen – eine aus unserer Sicht immer noch sehr geringe Rate. Wir setzen weiterhin auf ein faires wie respektvolles Miteinander und vertrauen auf Offenheit und gegenseitige Unterstützung. Das Wertegerüst eines Familienunternehmens mit 160jähriger Tradition ist die Basis für unser Miteinander.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei KWS in Deutschland in Jahren





Jung und dynamisch im Team – respektieren, unterstützen, gemeinsam wachsen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei uns gelten gleiche Chancen und gleiche Rechte für alle, unabhängig von Kultur, Nationalität, Geschlecht und Alter. Die Antidiskriminierungsrichtlinien und Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander sind ein fester Bestandteil des für alle Mitarbeiter verbindlichen internen „Code of Business Ethics“.

Vergleichbares Gehalt für vergleichbare Arbeit

„Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ ist ein interner Grundsatz bei KWS. Dabei steht für uns im Vordergrund, dass alle Mitarbeiter, die gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten ausüben, auch ein vergleichbares Gehalt beziehen.

Einer Analyse der Grundgehälter von Frauen und Männern in den vier Positionsstufen Senior Management, Upper Middle Management, Middle Management und Sonstige Mitarbeiter im Berichtsjahr hat wie schon im Vorjahr gezeigt, dass diese dem Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ entsprechen.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Auf verschiedenen Ebenen zeigt sich eine gelebte Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Beispielsweise ist der Anteil von Männern und Frauen im gesamten Unternehmen und mit Blick auf die Funktionsbereiche nahezu ausgeglichen. Dies gilt auch für den Anteil von Männern und Frauen, die ein unbefristetes bzw. befristetes Arbeitsverhältnis bei KWS haben. Zudem zeigen die erhobenen Zahlen im Bereich der Personalentwicklung einen gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Mitarbeitergesprächen.

Frauen in Führungspositionen

Vielfalt und Chancengleichheit beinhaltet bei KWS natürlich auch, dass Frauen die gleichen Karrierechancen haben wie Männer: Bei KWS sind 49 % der Gesamtbelegschaft Frauen. In vielen Unternehmensbereichen spielen Frauen eine tragende Rolle: Im Management liegt der Frauenanteil bei 16 %, bei den kritischen Positionen, also in den beiden Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands bei 9 %. Im Vorstand sind 25 % der Mitglieder Frauen, im Aufsichtsrat 17 %.

Überblick: Frauenanteile in den Unternehmensbereichen der KWS in Deutschland

Unternehmensbereich	Frauenanteil per 30.6.2015	Frauenanteil per 30.6.2016
Gesamtbelegschaft	49 %	49 %
Management	15 %	16 %
Kritische Positionen (Erste und zweite Hierarchieebene unterhalb des Vorstands der KWS SAAT SE)	10 %	9 %
Vorstand der KWS SAAT SE	25 %	25 %
Aufsichtsrat der KWS SAAT SE	17 %	17 %

Angestrebte Frauenanteile in den Hierarchieebenen der KWS in Deutschland

	Zielgröße zum 30.6.2017	Status per 30.6.2016
Erste Ebene unterhalb des Vorstands	15 %	9 %
Zweite Ebene unterhalb des Vorstands	10 %	9 %

Aufgrund des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Deutschland hat der Vorstand der KWS SAAT SE Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt. Diese Zielgrößen erstrecken sich auf die beiden Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands.

Ausgeglichene Altersstrukturen bei KWS

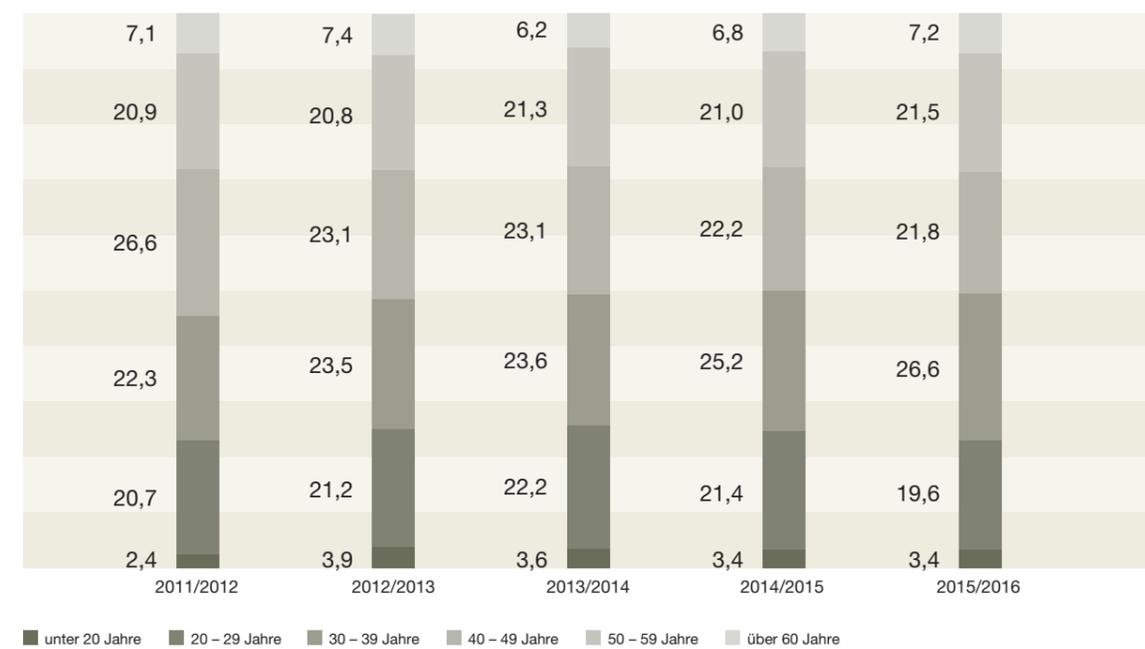
Bei Betrachtung der Altersstruktur der Mitarbeiter, zeigt sich über mehrere Jahre ebenfalls ein ausgeglichenes Bild, das sich auch in den Unternehmensführungsgremien fortsetzt.

Diversity als Wettbewerbsvorteil

Für uns ist Vielfalt, die sich auch in den Einstellungen, Kenntnissen, Fähigkeiten und Ideen unserer Mitarbeiter zeigt, ein wichtiger Wert. Die unterschiedlichen Kulturen und Kompetenzen unserer Mitarbeiter tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Märkte und Kunden besser verstehen, dass wir unsere Kreativität und Innovationsfähigkeit steigern und damit langfristig erfolgreich sind.

Altersstruktur der Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

In %





Gut Holz – Passgenauigkeit durch exakte Schnittführung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

KWS hat den Anspruch, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Leitlinien helfen KWS Mitarbeitern, Gefahren zu minimieren und Situationen, die zu Unfällen oder Erkrankungen führen können, zu vermeiden.

Besonders arbeitssicherheitsrelevant sind die landwirtschaftlichen Tätigkeiten auf den Versuchsflächen der Zuchtstationen, die Arbeiten in den Saatgutaufbereitungsanlagen sowie der Einsatz von Fremdfirmen, die Durchführung von Instandhaltungsarbeiten, der Umgang mit Gefahrstoffen und der innerbetriebliche Werkverkehr.

Organisation der Arbeitssicherheit

In Deutschland erfolgt die sicherheitstechnische Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die durch externe Dienstleister, insbesondere durch Arbeits- und Betriebsmediziner, unterstützt wird. Während der regelmäßigen Unterweisungen, auf Grundlage einer Gefahrenanalyse und -beurteilung, ist es uns ein ständiges Anliegen, die Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz zu schärfen, um die Zahl der Unfälle weiter zu senken.

Leitlinien für Arbeitssicherheit

- Mitarbeiter werden in standortrelevanten Sicherheitsangelegenheiten unterwiesen und geschult. Verantwortlichkeiten und interne Berichtspflichten sind entsprechend festzulegen. Nur qualifizierte und entsprechend unterwiesene Mitarbeiter führen Arbeiten in sicherheitsrelevanten Bereichen aus.
- Es ist eine geeignete Schutzausrüstung zu tragen.
- Es werden technische und organisatorische Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und zur Durchführung sofortiger Sicherheitsmaßnahmen im Krisenfall getroffen.
- Maschinen dürfen nur eingesetzt werden, sofern und soweit sie nach geeigneten Sicherheitsstandards, z. B. CE-Zertifizierungen, geprüft und genehmigt worden sind.
- Erforderliche medizinische Vorsorgeuntersuchungen sind durch den jeweiligen Vorgesetzten zu veranlassen.

Arbeitsunfälle im Berichtsjahr

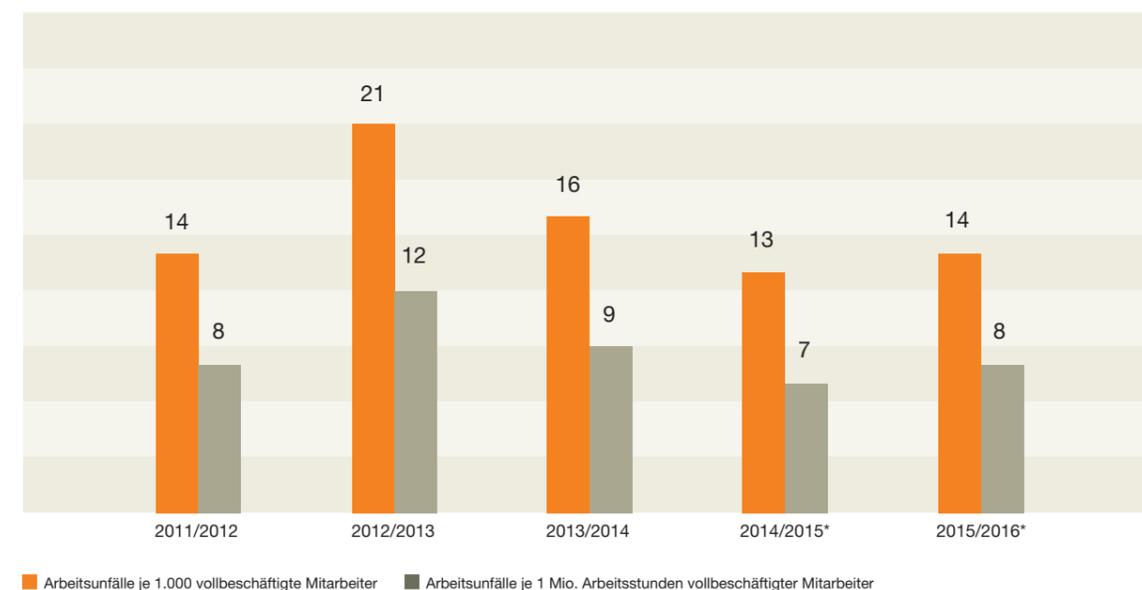
Bezogen auf 1.000 vollbeschäftigte Mitarbeiter liegen diese weit unter dem Durchschnitt der Betriebe der für KWS zuständigen Berufsgenossenschaft in Deutschland. Im vergangenen Geschäftsjahr verzeichneten wir für die deutschen Standorte der KWS SAAT SE und der KWS LOCHOW GMBH 26 meldepflichtige Arbeitsunfälle, das heißt Arbeitsunfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen. Der Anteil der meldepflichtigen Arbeitsunfälle ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 8 % gestiegen. Bezogen auf 1.000 vollbeschäftigte Mitarbeiter verzeichneten wir 14, bezogen auf 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden verzeichneten wir 8 meldepflichtige Arbeitsunfälle.

Gesundheitsmanagement

Das 2013/2014 eingeführte Gesundheitsmanagement ist ein fester Teil unseres Miteinanders geworden. Unter der Prämisse „Bewusstsein schaffen“ begleitet ein Fitness Studio ganze Abteilungen. Diese Programme reduzieren gezielt die körperliche Fehlhaltung, die z. B. durch Schreibtischarbeit oder schwere körperliche Belastungen wie in der Produktion entstehen können. Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzbeurteilungen schließen künftig auch Analysen ein, die sich mit möglichen psychischen Belastungen und ihrer Vorsorge befassen.

Der Krankenstand belief sich im Geschäftsjahr 2015/2016 auf 3,5 % und hat sich damit im Vergleich zu den Vorjahren nicht grundlegend verändert.

Arbeitsunfälle der KWS SAAT SE und KWS LOCHOW GMBH im Geschäftsjahr 2015/2016
Anzahl



Arbeitsunfälle schließen nur die bei der Berufsgenossenschaft meldepflichtigen Arbeitsunfälle ein

Betriebliche Umweltstandards

Die KWS Gruppe hat sich in internen Regeln dem Umweltschutz verpflichtet. Diese Verpflichtung wird im Rahmen der Beschaffung, der Verteilung und beim Einsatz von Ressourcen stets berücksichtigt. Alle KWS Mitarbeiter sind aufgefordert, Ressourcen verantwortlich und so effizient wie möglich zu verwenden.

- Der Betrieb von Produktionseinrichtungen, die nachteilige Auswirkungen auf Boden, Gewässer und Luft haben können, muss die nationalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Darüber hinaus gelten unternehmenseigene Standards bei technischen Anlagen.
- Die Arbeitsabläufe erfolgen nach Unternehmensstandards, die auditiert werden sowie nach international anerkannten Zertifizierungen.
- Es werden technische und organisatorische Vorsorgemaßnahmen getroffen, um dem Eintritt von umweltschädlichen Ereignissen vorzubeugen.
- Um eine Verschmutzung der Umwelt zu vermeiden, werden Mitarbeiter im korrekten Umgang mit Gefahrstoffen inklusive ihrer Lagerung unterwiesen.
- Die Entsorgung und Verwertung von Abfällen erfolgt nach den national geltenden rechtlichen Bestimmungen und im Einklang mit Unternehmensstandards. Die Abfallbeseitigung ist nur zulässig, wenn es keine geeigneten Verwertungsmöglichkeiten gibt.
- Beim Transport gefährlicher Substanzen und Gegenstände sind die entsprechenden rechtlichen Bestimmungen einzuhalten.
- Energie ist effizient zu erzeugen und zu verwenden. Regenerative Energiequellen wie Biomasse, Wind, Sonne und Wasser sind zu bevorzugen.
- Wasser ist – soweit möglich – in einem geschlossenen Kreislauf zu verwenden oder wieder aufzubereiten.

Anlagen- und Prozesssicherheit

Im Saatgutaufbereitungsprozess werden Pflanzenschutzmittel in Form von Beize auf Saatgut aufgebracht. Von besonderer Umweltrelevanz sind daher unsere Saatgutaufbereitungsanlagen. In diesem Produktionsschritt entstehen Emissionen. KWS hat entsprechende technische und organisatorische Vorsorgemaßnahmen getroffen, um die Abgabe gefährdender Stoffe an die Umwelt zu verhindern.

Organisation der Umweltverantwortung

In Deutschland ist der Betrieb dieser umweltrelevanten Anlagen und die Organisation der Abläufe im Regelwerk der KWS festgelegt. Alle durchgeführten Arbeiten inklusive Instandhaltung, Wartung und Kontrollarbeiten werden dokumentiert. Im Falle auftretender Betriebsstörungen werden unverzüglich Maßnahmen der Notfallvorsorge durch die Werkfeuerwehr und die Mitarbeiter des Facility Management eingeleitet, die das Entstehen umweltbelastender Emissionen schnellstmöglich durch geeignete Maßnahmen beenden. Bei Prozessinnovationen und Anlagenerneuerungen wird das Prinzip der Realisierung des besten verfügbaren Standes der Technik berücksichtigt. Die Qualifizierung der Mitarbeiter in diesen Produktionsbereichen erfolgt durch die regelmäßigen Unterweisungen und Schulungen im Bereich der guten fachlichen Praxis, inklusive des Sachkundenachweises für Pflanzenschutzmittel.

Abwässer

Im Geschäftsjahr 2015/2016 sind in Deutschland 414 m³ pflanzenschutzmittelhaltige betriebsinterne Produktionsabwässer (0,6 % des Gesamtabwassers) angefallen. Am Standort Einbeck betreibt KWS eine eigene Abwasserreinigungsanlage, in der diese Abwässer gemäß vorgeschriebener kommunaler Grenzwerte aufbereitet und dann in die öffentliche Kanalisation eingeleitet werden. Im Geschäftsjahr 2014/2015 und 2015/2016 wurde die Anlage modernisiert und das Verfahren der UV-Oxidation eingeführt. In dieser Zeit wurden die Abwässer daher von anerkannten Entsorgungsfachbetrieben entsorgt.



Transparenz in den Abläufen – Automatische Prozesssteuerung in der Saatgutaufbereitung.

Stäube

Während des Aufbereitungsprozesses entstehen Saatgutstäube. Die Stäube sind größtenteils biologischer Abfall. Geringe Mengen des Staubs sind mit Pflanzenschutzmitteln belastet. Die unbelasteten Stäube werden zum Teil in den Aufbereitungsprozess zurückgeführt oder einer Verwertung in Kompostanlagen bzw. der Futtermittelverwertung zugeführt. Pflanzenschutzmittelhaltige Stäube werden ebenfalls von anerkannten Entsorgungsfachbetrieben entsorgt.

Überprüfung des Umweltmanagementsystems

Im Berichtszeitraum haben in Einbeck und an den Zuchtstationen mit entsprechenden Saatgutaufbereitungsanlagen sechs intern durchgeführte Umweltaudits in den Bereichen Abwasserreinigung, Werkstatt, Zuchtstation Kleinwanzleben, Abfallmanagement, Logistik/Gefahrgut und Umgang mit Pflanzenschutzmitteln stattgefunden. Empfehlungen und Hinweise zur Verbesserung der Abläufe werden im Rahmen des Auditmanagements abgewickelt. Das jährliche Überwachungsaudit des externen Zertifizierers gemäß ISO 14001 ist ohne Abweichungen am Standort Einbeck verlaufen. Insgesamt haben die Ergebnisse der internen und externen Audits bestätigt, dass die Anlagen bestimmungsgemäß und auf Basis der Umwelanforderungen betrieben werden. Umweltrelevante Zwischenfälle sind nicht aufgetreten.

Betriebliche Ressourcenschonung

Die Umweltschritte der KWS schreiben einen effizienten und umweltschonenden Einsatz und Nutzung von Ressourcen vor. Im Wesentlichen werden Energie, Wasser und Pflanzenschutzmittel verbraucht. Die Ressourceneinsätze sind jedoch aufgrund jährlich witterungsbedingter schwankender Saatgut-Erntemengen und -qualitäten nur bedingt steuerbar.

Einsatz von Pflanzenschutzmitteln

Pflanzenschutzmittel werden in der Forschung und Züchtung, in der Anwendung auf den Versuchsflächen und als Saatgutbeize so sparsam und effizient wie möglich im gesetzlichen Rahmen und nach den Regeln der guten fachlichen Praxis angewendet. Dies ist nicht nur aus Kostengründen wichtig, sondern auch, um eine ökologische Beeinträchtigung der Böden weitgehend zu vermeiden, da intakte Böden einer der wichtigsten Produktionsfaktoren für KWS sind. Die Pflanzenschutzmittel, die in Forschung und Entwicklung während der Vegetationszeit auf den Versuchsflächen und in den Gewächshäusern ausgebracht werden, orientieren sich in Menge und Wirkstoff am aktuellen Auftreten von Krankheiten und Schädlingen, an der Anzahl der Versuche und des Umfangs der Versuchsflächen. Während der Vegetationszeit wurden im Geschäftsjahr 2015/2016 bei der KWS SAAT SE am Standort Einbeck und KWS LOCHOW am Standort Bergen Pflanzenschutzmittel in einer Menge von 1.745l (Vorjahr: 3.113l) und 0,9t (Vorjahr 0,5 t) ausgebracht. Pflanzenschutzmittel in Form von Beize am Saatgut wurden in einer Menge von 611 t (546t) verwendet.



Von Licht umflutet – Abwasserreinigung durch Unterstützung von ultraviolettem Licht.

Energieeinsatz und erneuerbare Energien

Im GJ 2015/2016 haben wir konsolidiert für die KWS SAAT SE am Standort Einbeck und für alle Standorte der KWS LOCHOW GMBH 83.208 MWh Energie eingekauft. Der größte Anteil der Energie wird in der Produktion für die Saatgutaufbereitung und Züchtung in den Gewächshäusern eingesetzt, gefolgt vom Fuhrpark und ein nur sehr kleiner Anteil in den Bürogebäuden.

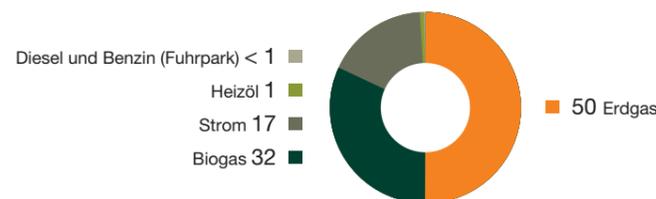
Der Anteil erneuerbarer Energieträger am Gesamtenergieeinkauf betrug 32 %. Am Standort Einbeck wird seit 2010 bereits Biogas im BHKW eingesetzt. Im Berichtszeitraum sind die absoluten Energieverbräuche um 15 % angestiegen. Die Zunahme des Energieverbrauchs ist insbesondere auf die Klimatisierung der Gewächshäuser und Pflanzenkulturräume zurückzuführen sowie am Standort Einbeck auf die Inbetriebnahme eines neuen Bürogebäudes. In der Steuerung der energieverbrauchenden

Prozesse sind wir daher stetig um Energieeffizienz bemüht. Im letzten Geschäftsjahr haben wir systematische Energieaudits nach der Norm ISO 16247 durchgeführt und Energieeinsparpotenziale analysiert. Dies betrifft beispielsweise die Optimierung der Druckluftversorgung für die Saatgutaufbereitungsanlagen oder die Erzeugung von Kälte aus Wärme durch das Prinzip der Absorptionstechnik zur Klimatisierung der Gewächshäuser.

Treibhausgas-Emissionen und Klimaschutz

Seit dem Geschäftsjahr 2015/2016 berichten wir die Treibhausgasemissionen erstmals nach den Vorgaben des „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG Protocol) konsolidiert für die KWS SAAT SE am Standort Einbeck und für alle Standorte der KWS LOCHOW GMBH. Insgesamt haben wir direkte und indirekte Treibhausgasemissionen in Höhe von 35.626 t CO₂-Äquivalenten erzeugt (Vorjahr: 29.551 t).

Eingekaufte Energieträger der KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH im Geschäftsjahr 2015/2016 in %



Als direkte Emissionen berichten wir derzeit die Energieverbräuche in eigenen Produktionsanlagen, Gewächshäusern, dem BHKW, Fuhrpark sowie der Verwaltung, und indirekte Emissionen den Einkauf von Strom. Des Weiteren bilanzieren wir indirekte Emissionen, die durch die externe Transportlogistik und durch Dienstreisen unserer Mitarbeiter mit öffentlichen Verkehrsmitteln entstehen. Die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen sind im Vergleich zum Vorjahr infolge des höheren Energieverbrauchs um insgesamt 20 % gestiegen. Zudem wurden transportlogistische Daten von der KWS LOCHOW GMBH ergänzt. In der Zukunft werden wir daran arbeiten, unsere Treibhausgas-Bilanzierung weiter zu verbessern und auf relevante Bereiche, insbesondere durch Dritte erbrachte Dienstleistungen zu erweitern. Die Transportlogistik hat einen erheblichen Anteil an unserer Treibhausgas-Bilanz. Sämtliche transportlogistische Prozesse, die wir komplett mit externen Dienstleistern abwickeln, werden daher von einer zentralen Logistik-Funktion bei KWS unter dem Gesichtspunkt der Effizienz und der Umweltschutzauswirkungen gesteuert. Zum Einsatz kommen alle Verkehrsträger wie LKW, Seeschiff, Flugzeug und Bahn. Bei Überseetransporten wird der Einsatz per Schiff bevorzugt. Das Flugzeug wird nur in Ausnahmefällen zum Saatgut-Transport eingesetzt, wenn das Zeitfenster zwischen den Terminen der Saatguternte, infolge der kontrastionalen Saatgutproduktion während des Winters in Südamerika und der sich direkt anschließenden Aussaat in Nordeuropa nicht ausreicht.

Wasserverbrauch und Abwasser

Wasser setzen wir insbesondere als Gießwasser in den Gewächshäusern und als Waschwasser in der Produktion ein. Zum Einsatz kommt größtenteils Brunnenwasser, in kleineren Mengen auch Trinkwasser und Regenwasser. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2015/2016 wurden von der KWS SAAT SE am Standort Einbeck und allen Standorten der KWS LOCHOW GMBH insgesamt 119.712 m³ (Vorjahr: 123.652 m³) und somit 3,2 % weniger Wasser verbraucht. Dies ist auf eine Reduktion des benötigten Gießwassers zurückzuführen. Die Abwassermengen betragen 64.248 m³ (59.969 m³) und sind somit um 7,1 % angestiegen. Dies resultiert aus einem Anstieg des Produktionswassers für die Aufbereitung des Saatgutes und dem Betrieb der Kälteanlagen.

Vermeidung und Verminderung von Abfällen

Das Abfallaufkommen hängt im Wesentlichen von den Produktionsmengen und den Erntequalitäten ab. Es entstehen größtenteils biologische Abfälle, da Saatgut nahezu ein Naturprodukt ist. Das Gesamtabfallaufkommen der KWS SAAT SE am Standort Einbeck und aller Standorte der KWS LOCHOW GMBH betrug 3.921 t und ist im Vergleich zum Vorjahr (5.235 t) um 24,7 % gesunken. Unser Ansatz ist es, Abfälle grundsätzlich zu vermeiden oder zu vermindern. Die während der Pillierung von Zuckerrübensaatgut anfallenden organisch-mineralischen Stäube konnten dem Prozess in einer Menge von 113 t (Vorjahr: 116 t) wieder zugeführt werden. Anfallende Abfälle werden sortiert und entsprechend ihrer stofflichen Zusammensetzung in umweltgerechte Verwertungs- und Entsorgungsschienen gegeben.

Umweltinvestitionen

Im Berichtszeitraum 2015/2016 sind Umweltinvestitionen zur Reduktion von Umweltauswirkungen im Bereich Gebäude und Energie in Höhe von insgesamt 1,7 Mio. € für die Abwasserreinigung, Filteranlagen und Löschwasserrückhaltung getätigt worden. Die Maßnahmen für Instandhaltung und Wartung an Gebäuden und energietechnischen Anlagen beliefen sich auf 1,9 Mio. €. Das geplante Gesamt-Budget für Reparaturen und Investitionen im Bereich Gebäude/Energie in Höhe von 4,4 Mio. € wurde infolge geänderter Planungen im Geschäftsjahr nicht umgesetzt. Für das laufende Geschäftsjahr 2016/2017 sind Umweltinvestitionen für Gebäude/Energie in Höhe von 2,8 Mio. € geplant. Das Investitionsbudget ist im Wesentlichen für die Neuerrichtung einer Kältezentrale vorgesehen, um eine energieeffiziente Kälteerzeugung langfristig sicherzustellen. Für Instandhaltung und Wartung ist ein Budget von 2,2 Mio. € geplant.

Lieferantenstandards

KWS hat sich verpflichtet, Nachhaltigkeitsstandards auch bei seinen Lieferanten und Dienstleistern umzusetzen. Der Supplier Code of Business Ethics (SCBE) umfasst Vorgaben zu ethischem Geschäftsverhalten (Menschenrechte, Gleichbehandlung, Arbeitssicherheit) für die Lieferanten und Dienstleister der KWS.

KWS kauft weltweit Waren und Dienstleistungen ein. Der größte Anteil (ca. 90 %) entfällt jedoch auf OECD-Staaten mit hohen gesetzlichen Standards. Etwa die Hälfte des Beschaffungsvolumens bezieht sich auf Saatgut-Rohware oder aufbereitete Saatware, da ein wesentlicher Teil der Produktion im Segment Mais und Getreide über externe Produktionspartner abgewickelt wird. Ein deutlicher Anteil des Beschaffungsbudgets entfällt auch auf Lizenzgebühren an Technologieunternehmen. Weiterhin werden Pflanzenschutzmittel und Hüllmassenkomponenten, Transportdienstleistungen und andere Materialien und Dienstleistungen eingekauft.

Gesellschaftliches Engagement

Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements steht die Förderung von Initiativen und Projekten in den Bereichen Wissenschaft, Bildung, Soziales und Kultur durch Spenden

Wachstum freut jeden – Junge Pflanzenzüchter sammeln erste Erfahrungen.



und Sponsoring. Die Wissenschaft und Forschung fördern wir insbesondere im Bereich der Pflanzenzüchtung und Biotechnologie. Außerdem engagieren wir uns bei der regionalen Entwicklung im Umkreis unserer Standorte, die meist von einem ländlichen Umfeld geprägt sind.

Förderung von Wissenschaft und Forschung

Die Ausgaben für die Förderung von Wissenschaft und Forschung beliefen sich an den Standorten Einbeck und Bergen im Geschäftsjahr 2015/2016 auf 409.500 € und haben sich somit um 7,7 % im Vergleich zum Vorjahr (380.000 €) erhöht. Seit 2007 unterstützen wir eine Stiftungsprofessur für „Nutzpflanzenbiodiversität und Züchtungsinformatik“ an der Universität Hohenheim, im abgelaufenen Geschäftsjahr mit 100.000 €. Zusätzlich unterstützen wir seit 2008 die Stiftungsprofessur für Ostasienkunde an der Universität Göttingen mit jährlich 20.000 €. Weiterhin haben wir uns mit 14.400 € am bundesweiten Stipendienprogramm deutscher Universitäten an der Universität Göttingen beteiligt. Regelmäßig unterstützen wir zudem eine größere Anzahl fachwissenschaftlicher Organisationen, Kongresse und Veranstaltungen mit nationaler wie internationaler Ausrichtung.

Regionalförderung

An den Standorten Einbeck und Bergen hat KWS im Geschäftsjahr 2015/2016 insgesamt 396.600 € (Vorjahr 204.000 €) für die Regionalförderung aufgewendet. Darin enthalten sind Ausgaben für die Einbeck Marketing Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing, Veranstaltungs- und Tourismusservice mbH. Weiterhin erstreckten sich die Ausgaben auf die Ausrichtung von Konzerten und Ausstellungen sowie der Unterstützung von Bildungsinitiativen, Schulen, Sportverbänden und gemeinnützigen Organisationen, die sich insbesondere für Mitmenschlichkeit, Begegnung der Generationen oder die Förderung von Benachteiligten einsetzen. In Einbeck unterstützt KWS für drei Jahre das Projekt „Ackerdemia“, bei dem Grundschüler einen eigenen Garten anlegen, pflegen und die Ernte verwerten und damit den Umgang mit Pflanzen erlernen und den Wert von Nahrungsmitteln vermittelt bekommen.

Daten & Fakten

38 Kennzahlen

- 38 Finanzkennzahlen
- 39 Forschung und Entwicklung
- 40 Mitarbeiter nach Regionen und Funktionen
- 40 Vertragsarten
- 42 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 42 Neueinstellungen und Fluktuation
- 44 Aus- und Weiterbildung
- 45 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 46 Vielfalt und Chancengleichheit
- 48 Diversität in den Unternehmensführungsgremien
- 49 Equal Pay
- 49 Betrieblicher Ressourcen-Input
- 50 Betrieblicher Ressourcen-Output
- 51 Gesellschaftliches Engagement

52 Strategische Ziele

- 52 Übergeordnete Ziele der KWS Gruppe
- 52 Forschung & Entwicklung
- 53 Corporate Governance
- 54 Produktverantwortung
- 54 Betrieblicher Umweltschutz

55 GRI Index

- 56 Allgemeine Standardangaben
- 60 Spezifische Standardangaben Ökonomie
- 61 Spezifische Standardangaben Ökologie
- 62 Spezifische Standardangaben Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- 65 Spezifische Standardangaben Menschenrechte
- 66 Spezifische Standardangaben Gesellschaft
- 68 Spezifische Standardangaben Produktverantwortung

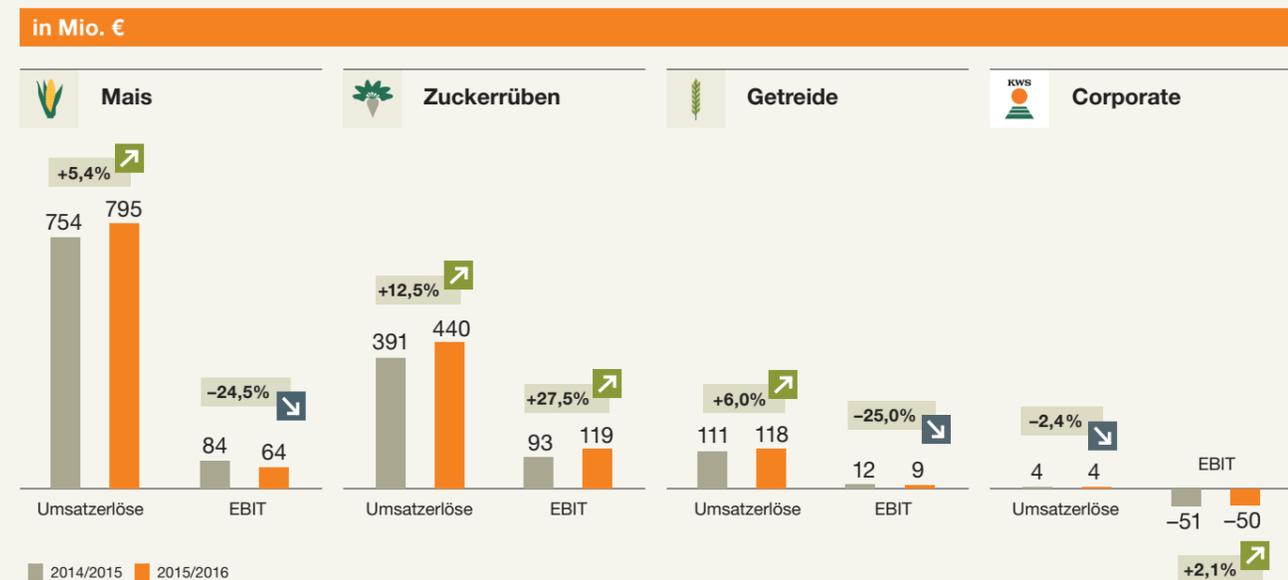
Kennzahlen

Finanzkennzahlen

Wesentliche Finanzkennzahlen der KWS Gruppe

in Mio. €	2014/2015	2015/2016
Umsatz und Ergebnis		
Umsatz	986,0	1.036,8
EBIT	113,4	112,8
in % vom Umsatz (EBIT Marge)	11,5	10,9
Finanzergebnis	16,7	14,8
Jahresüberschuss	84,0	85,3
Finanz und Vermögenslage		
Investitionen	132,5	99,6
Abschreibungen	45,9	48,2
Eigenkapital	738,7	767,9
Eigenkapitalquote in %	55,2	53,5
Eigenkapitalrendite in %	13,6	11,9
Gesamtkapitalrendite in %	7,8	7,0
Nettoverschuldung ¹	105,9	87,9
Bilanzsumme	1.337,1	1.436,6
Capital Employed (Ø) ²	851,0	906,9
ROCE in % ³	13,3	12,4
Operativer Cashflow	48,1	125,9

Umsatz der KWS Gruppe nach Segmenten



Überleitungsrechnung 2015/2016

in Mio. €	Segmente	Überleitung	KWS Gruppe
Umsatz	1.356,8	-320,0	1.036,8
EBIT	141,1	-28,3	112,8

¹ Kurzfristige + langfristige Finanzverbindlichkeiten – Flüssige Mittel – Wertpapiere

² Summe des Capital Employed zum Quartalsende (immaterielle Vermögenswerte + Sachanlagen + Vorräte + Forderungen L&L – Verbindlichkeiten L&L) / 4

³ EBIT / durchschnittliches Capital Employed

Erzeugter, verteilter und im Unternehmen behaltener ökonomischer Wert der KWS Gruppe

in Mio. €	2014/2015*	2015/2016*
Direkter, erzeugter ökonomischer Wert: Gesamtleistung		
Umsatzerlöse	986,0	1.036,8
Andere Erträge	117,1	99,5
Verteilter ökonomischer Wert:	1.038,9	1.070,8
Betriebskosten		
Aufwand für Roh-, Hilfs und Betriebsmittel und Fremdleistungen	315,4	331,0
Abschreibungen	49,5	48,3
Sonstige Fremdleistungen	374,5	376,3
Personalaufwand	216,9	232,2
Entgelte	176,1	188,2
Altersvorsorge und Sozialleistungen	40,8	44,0
Kapitalgeber	32,2	34,1
Aktionäre	19,8	19,8
Kreditgeber	12,4	14,3
Öffentliche Hand: Steuerzahlungen	50,4	48,9
Im Unternehmen behaltener ökonomischer Wert	64,2	65,5

GRI-Indikator G4-EC1

* Gemäß IFRS 11

Forschung und Entwicklung

Ausgaben für Forschung und Züchtung der KWS Gruppe

	2014/2015*	2015/2016*
Gesamt Mio. €	174,6	182,4
Anteil am Gesamtumsatz %	17,7	17,6

* Gemäß IFRS 11

Vertriebsgenehmigungen der KWS Gruppe

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	303	276	336	429	397

Mitarbeiter nach Regionen und Funktionen

Mitarbeiter der KWS Gruppe nach Regionen

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015*	2015/2016*
Gesamt	3.852	4.443	4.847	4.691	4.843
Deutschland	1.589	1.674	1.763	1.868	1.908
Europa (ohne Deutschland)	1.062	1.139	1.222	1.401	1.449
Amerika	752	805	1.711	1.234	1.280
Sonstiges Ausland	449	825	151	188	206

GRI-Indikator G4-9

* Gemäß IFRS 11

Personalstruktur nach Funktionen bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	-	-	1.763	1.868	1.908
Forschung & Entwicklung	-	-	842	882	901
Produktion	-	-	212	222	229
Vertrieb	-	-	358	383	381
Verwaltung	-	-	351	381	397

Vertragsarten

Unbefristete und befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	-	1.676	1.763	1.868	1.908
Unbefristete Arbeitsverträge	-	1.329	1.382	1.483	1.533
Frauen	-	638	653	698	721
Männer	-	691	729	785	812
Befristete Arbeitsverträge	-	347	382	385	375
Frauen	-	218	226	220	216
Männer	-	129	156	165	160

GRI-Indikator G4-10

Unbefristete und befristete Arbeitsverträge nach Vollzeit und Teilzeit sowie Geschlecht bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	-	-	1.763	1.868	1.908
Unbefristete Arbeitsverträge	-	-	1.382	1.483	1.533
Vollzeit	-	-	1.063	1.148	1.183
Frauen	-	-	396	419	427
Männer	-	-	668	730	756
Teilzeit	-	-	318	335	350
Frauen	-	-	257	279	294
Männer	-	-	61	56	56
Befristete Arbeitsverträge	-	-	382	385	375
Vollzeit	-	-	350	353	333
Frauen	-	-	205	199	189
Männer	-	-	146	154	144
Teilzeit	-	-	32	32	42
Frauen	-	-	21	20	26
Männer	-	-	10	12	16

GRI-Indikator G4-10

Tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	-	1.677	1.763	1.868	1.908
Tariflich Angestellte	-	1.555	1.633	1.727	1.763
Außertariflich Angestellte	-	122	130	141	145

Saisonarbeitskräfte bei KWS in Deutschland

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt Anzahl	-	107	113	120	120
Anteil an Gesamt-Mitarbeitern %	-	6,4	6,4	6,4	6,3

GRI-Indikator G4-10

Leiharbeiter bei KWS in Deutschland

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt Anzahl	-	3,5	8	12	14
Anteil an Gesamt-Mitarbeitern %	-	0,2	0,5	0,6	0,7

GRI-Indikator G4-10

Mitarbeiter bei KWS in Deutschland, für die Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge) gelten

in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Anteil an Gesamt-Mitarbeitern	77,0	76,5	79,9	79,8	79,1

GRI-Indikator G4-11

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeiten bei KWS in Deutschland

		2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	Anzahl	31	62	73	74	95
Frauen	Anzahl	–	51	59	53	66
Männer	Anzahl	–	11	14	21	29
Mitarbeiter, die nach der Elternzeit in den Job zurückgekehrt sind	Anzahl	–	61	69	41	64
Frauen	Anzahl	–	50	55	22	36
Männer	Anzahl	–	11	14	19	28
Anteil der Mitarbeiter, die nach der Elternzeit in den Job zurückgekehrt sind	%	98	97	95	98	100
Anteil Frauen	%	98	97	75	96	98
Anteil Männer	%	99	100	100	100	100

GRI-Indikator G4-LA3

Anmerkung: Alle Mitarbeiter der KWS in Deutschland haben einen theoretischen Anspruch

Neueinstellungen und Fluktuation

Neu eingestellte, unbefristete Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Neu eingestellte, unbefristete Mitarbeiter	74	75	71	76	57
Frauen	–	31	26	26	23
Männer	–	44	45	50	34
bis 20 Jahre	–	0	0	1	0
20 bis 29 Jahre	–	23	24	22	24
30 bis 39 Jahre	–	28	22	28	18
40 bis 49 Jahre	–	17	20	19	12
50 bis 59 Jahre	–	7	5	6	3
über 60 Jahre	–	0	0	0	0

GRI-Indikator G4-LA1

Rate neu eingestellter, unbefristeter Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

Anteile an der jeweiligen Kategorie in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	4,5	4,0	4,1	3,7
Frauen	–	3,6	3,0	2,8	1,5
Männer	–	5,4	5,1	5,3	2,2
bis 20 Jahre	–	–	0,0	1,6	0,0
20 bis 29 Jahre	–	–	6,1	5,5	1,5
30 bis 39 Jahre	–	–	5,3	5,9	1,2
40 bis 49 Jahre	–	–	4,9	4,6	0,8
50 bis 59 Jahre	–	–	1,3	1,5	0,2
über 60 Jahre	–	–	0,0	0,0	0,0

GRI-Indikator G4-LA1

Fluktuation bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	–	28	30	38
Frauen	–	–	13	13	14
Männer	–	–	15	17	24
bis 20 Jahre	–	–	0	0	0
20 bis 29 Jahre	–	–	5	5	10
30 bis 39 Jahre	–	–	10	12	15
40 bis 49 Jahre	–	–	8	5	8
50 bis 59 Jahre	–	–	5	7	5
über 60 Jahre	–	–	0	1	0

GRI-Indikator G4-LA1

Fluktuationsrate bei KWS in Deutschland

Anteile an der jeweiligen Kategorie in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	2,7	2,3	2,0	2,0	2,5
Frauen	2,9	2,8	2,0	1,9	1,9
Männer	2,5	1,9	2,1	2,2	3,0
bis 20 Jahre	–	–	0,0	0,0	0,0
20 bis 29 Jahre	–	–	2,4	2,3	4,9
30 bis 39 Jahre	–	–	2,8	3,1	3,5
40 bis 49 Jahre	–	–	2,1	1,3	2,0
50 bis 59 Jahre	–	–	1,4	1,9	1,3
über 60 Jahre	–	–	0,0	0,9	0,0

GRI-Indikator G4-LA1

Aus- und Weiterbildung

Geführte Mitarbeitergespräche bei KWS in Deutschland

Anteile an der jeweiligen Kategorie in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	69,8	62,9	58,5	51,2	51,5
Männer	–	47,9	46,5	49,0	45,4
Frauen	–	52,1	53,5	53,8	54,6
Forschung & Entwicklung	–	–	66,4	54,4	52,8
Produktion	–	–	81,9	61,1	54,4
Vertrieb	–	–	40,1	47,3	39,1
Verwaltung	–	–	46,3	42,8	44,1

GRI-Indikator G4-LA11

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

in Stunden	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	25	24	22	18	18
Frauen	–	25	24	16	14
Männer	–	24	21	18	18
Forschung & Entwicklung	–	21	15	11	12
Produktion	–	10	14	11	10
Vertrieb	–	17	17	14	12
Verwaltung	–	47	47	37	33

GRI-Indikator G4-LA11

Auszubildende bei KWS in Deutschland

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	91	92	98	100	97
Frauen	–	–	45	51	49
Männer	–	–	52	49	48
Gewerblich	15	17	18	19	18
Agrarwissenschaftlich-technisch	44	43	49	51	50
Kaufmännisch	32	32	31	30	29
Ausbildungsquote	5,2	5,2	5,6	5,4	5,1

Trainees bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	26	26	25	25	24

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Arbeitsunfälle bei KWS in Deutschland

Arbeitsunfälle	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	49	61	69	57	54
Arbeitsunfälle (ohne Todesfälle)	49	61	69	57	54
Arbeitsunfälle (mit Todesfällen)	0	0	0	0	0
Frauen	–	–	19	25	22
Männer	–	–	50	32	32
Meldepflichtig*	20	33	28	24	26
Nicht meldepflichtig	29	28	41	33	28
Mit Ausfalltagen	28	43	34	36	39
Ohne Ausfalltage	21	18	35	21	15
Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden vollbeschäftigter Mitarbeiter**	8	12	9	7	8
Arbeitsunfälle je 1.000 vollbeschäftigter Mitarbeiter**	14	21	16	13	14

GRI-Indikator G4-LA6

Bezug: Als Arbeitsunfall zählt, sobald eine medizinische Versorgung erforderlich ist.

* Ein Arbeitsunfall ist in Deutschland behördlich meldepflichtig, wenn daraus mehr als drei Tage Ausfallzeit resultieren.

** Bezogen auf behördlich meldepflichtige Arbeitsunfälle

Ausfalltage bei KWS in Deutschland

Anzahl der Werkzeuge	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	235	457	399	408	393
Männer	–	–	338	241	137
Frauen	–	–	61	167	256

GRI-Indikator G4-LA6

Bezug: Ausfalltage, die aus den uns gemeldeten Unfällen resultieren (ohne Wegeunfälle)

Krankenquote der KWS in Deutschland

in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Anteil krank gemeldeter Mitarbeiter an Gesamtbelegschaft	3,6	3,9	3,6	3,7	3,5

GRI-Indikator G4-LA6

Vielfalt und Chancengleichheit

Mitarbeiter nach Geschlecht bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	1.674	1.763	1.868	1.908
Frauen	–	855	879	918	936
Männer	–	819	885	950	972

GRI-Indikator G4-LA12

Mitarbeiter nach Funktionen und Geschlecht bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	1.674	1.763	1.868	1.908
Forschung & Entwicklung	–	809	842	882	901
Frauen	–	483	492	507	521
Männer	–	326	350	375	380
Produktion	–	200	212	222	229
Frauen	–	70	77	81	81
Männer	–	130	135	141	148
Vertrieb	–	324	358	383	381
Frauen	–	152	161	165	167
Männer	–	172	197	218	214
Verwaltung	–	341	352	381	397
Frauen	–	150	149	165	167
Männer	–	191	203	216	231

GRI-Indikator G4-LA12

Frauenanteil in den Funktionen bei KWS in Deutschland

in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Forschung & Entwicklung	–	–	58,5	57,5	57,8
Produktion	–	–	36,2	36,4	35,5
Vertrieb	–	–	45,0	43,1	43,9
Verwaltung	–	–	42,3	43,3	41,9

GRI-Indikator G4-LA12

Frauenanteile in den Hierarchieebenen bei KWS in Deutschland

in %	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Anteil in der 1. Hierarchieebene unterhalb des Vorstands der KWS SAAT SE	–	–	–	15	9
Anteil in der 2. Hierarchieebene unterhalb des Vorstands der KWS SAAT SE	–	–	–	5	9

Altersstruktur der Mitarbeiter bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	–	1.763	1.868	1.908
bis 20 Jahre	–	–	64	64	65
20 bis 29 Jahre	–	–	392	399	374
30 bis 39 Jahre	–	–	415	471	507
40 bis 49 Jahre	–	–	408	415	415
50 bis 59 Jahre	–	–	376	392	410
über 60 Jahre	–	–	109	127	137

Mitarbeiter nach Funktionen und Altersgruppen bei KWS in Deutschland

Anzahl	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Gesamt	–	–	1.763	1.868	1.908
Forschung & Entwicklung	–	–	842	882	901
bis 20 Jahre	–	–	40	40	42
20 bis 29 Jahre	–	–	182	177	169
30 bis 39 Jahre	–	–	203	233	242
40 bis 49 Jahre	–	–	196	196	201
50 bis 59 Jahre	–	–	183	185	192
über 60 Jahre	–	–	38	51	55
Produktion	–	–	212	222	229
bis 20 Jahre	–	–	1	4	2
20 bis 29 Jahre	–	–	47	53	50
30 bis 39 Jahre	–	–	33	28	42
40 bis 49 Jahre	–	–	53	55	50
50 bis 59 Jahre	–	–	66	63	64
über 60 Jahre	–	–	12	18	22
Vertrieb	–	–	358	383	381
bis 20 Jahre	–	–	1	0	0
20 bis 29 Jahre	–	–	84	82	68
30 bis 39 Jahre	–	–	102	121	131
40 bis 49 Jahre	–	–	68	65	64
50 bis 59 Jahre	–	–	55	66	74
über 60 Jahre	–	–	48	49	45
Verwaltung	–	–	351	381	397
bis 20 Jahre	–	–	23	20	21
20 bis 29 Jahre	–	–	79	87	88
30 bis 39 Jahre	–	–	76	88	92
40 bis 49 Jahre	–	–	90	99	101
50 bis 59 Jahre	–	–	71	78	80
über 60 Jahre	–	–	12	9	15

GRI-Indikator G4-LA1

Diversität in den Unternehmensführungsgremien

Diversität in den Unternehmensführungsgremien der KWS SAAT SE nach Geschlecht und Altersgruppen

Anzahl der Personen	30.6.2012	30.6.2013	30.6.2014	30.6.2015	30.6.2016
Vorstand gesamt	-	-	4	4	4
Frauen	-	-	1	1	1
Männer	-	-	3	3	3
40 bis 49 Jahre	-	-	2	2	2
50 bis 59 Jahre	-	-	1	2	2
über 60 Jahre	-	-	1	0	0
Aufsichtsrat gesamt	-	-	6	6	6
Frauen	-	-	1	1	1
Männer	-	-	5	5	5
30 bis 39 Jahre	-	-	1	0	0
40 bis 49 Jahre	-	-	2	3	2
50 bis 59 Jahre	-	-	1	1	2
über 60 Jahre	-	-	2	2	2

GRI-Indikator G4-38

Diversität in den Unternehmensführungsgremien der KWS SAAT SE nach Geschlecht und Altersgruppen

in %	30.6.2012	30.6.2013	30.6.2014	30.6.2015	30.6.2016
Vorstand					
Frauen	-	-	25	25	25
Männer	-	-	75	75	75
Altersgruppe 40 bis 49 Jahre	-	-	50	50	50
Altersgruppe 50 bis 59 Jahre	-	-	25	50	50
Altersgruppe über 60 Jahre	-	-	25	0	0
Aufsichtsrat					
Frauen	-	-	17	17	17
Männer	-	-	83	83	53
Altersgruppe 30 bis 39 Jahre	-	-	17	0	0
Altersgruppe 40 bis 49 Jahre	-	-	33	50	33
Altersgruppe 50 bis 59 Jahre	-	-	17	17	33
Altersgruppe über 60 Jahre	-	-	33	33	33

GRI-Indikator G4-38

Zahlen gerundet

Equal Pay

Vergleich der Gehälter von Frauen und Männern in den Hierarchieebenen

Quotient (Grundgehalt Frauen/Grundgehalt Männer)	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Senior Management	-	-	-	0,85	1,0
Upper Middle Management	-	-	-	1,02	1,1
Middle Management	-	-	-	0,95	1,0
Sonstige Mitarbeiter	-	-	-	0,93	0,9

Basis: Durchschnittliches Grundgehalt der Frauen und Männer in den verschiedenen Hierarchieebenen

Betrieblicher Ressourcen-Input

Einsatz von Pflanzenschutzmitteln bei KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

	Einheit	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
als Saatgutbeize	t	-	541,2	538,0	550,7	611,6
zur Pflanzenpflege	t	-	0,7	0,9	0,5	0,9
	l	-	3.302	1.759	3.113	1.745

GRI-Indikator G4-EN1

Wasserentnahme bei KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

in m³	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Oberflächenwasser	386	0	150	315	300
Brunnenwasser	104.530	101.756	100.719	100.980	98.663
Trinkwasser	20.042	18.123	20.634	17.901	16.756
Regenwasser	3.822	3.978	3.902	4.456	4.023
Gesamt	128.780	123.857	125.405	123.652	119.712

GRI-Indikator G4-EN8

Eingekaufte, verkaufte und genutzte Energie der KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

in MWh	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Eingekaufte Energie	77.329	76.800	67.790	72.147	83.208
erneuerbar	30.949	30.275	24.238	26.024	26.391
Biogas	30.949	30.275	24.238	26.024	26.391
nicht erneuerbar	46.380	46.525	43.552	46.123	56.817
Erdgas	30.521	31.194	27.433	29.422	40.837
Heizöl	2.224	838	707	897	605
Diesel (Fuhrpark)	–	302	271	142	1.526*
Benzin (Fuhrpark)	–	18	6	0	5
Strom	13.635	14.173	15.135	15.662	13.844
Verkaufte Energie (aus Biogas erzeugter Strom nach EEG)	11.433	11.167	9.043	10.765	9.701
Genutzte Energie	65.896	65.314	58.470	61.240	73.507

* Erweiterung der Datenerfassung
GRI-Indikator G4-EN3 und EN4

Betrieblicher Ressourcen-Output

In die Kanalisation eingeleitete Abwässer der KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

in m³	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Produktionsabwasser (ohne Pflanzenschutzmittel)	50.337	52.836	54.862	49.610	55.629
Gereinigtes Produktionsabwasser*	449	400	348	370	414
Verwaltung	2.397	7.481	8.051	5.702	4.182
Regenwasser	3.784	3.802	3.826	4.287	4.023
Gesamt	56.665	64.519	67.087	59.969	64.248

* Pflanzenschutzmittelrückstände wurden in der Abwasserreinigungsanlage herausgereinigt
GRI-Indikator G4-EN22

Abwasserfrachten im pflanzenschutzmittelhaltigen Produktionsabwasser der KWS SAAT SE (Standort Einbeck)

in mg/Liter (Mittelwert der Proben im GJ)	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Vor Abwasserreinigung					
CSB	–	–	–	–	2.311,5
AOX	–	–	–	–	n.e.
TOC	–	–	–	–	n.e.
Nach Abwasserreinigung					
CSB	–	–	–	–	291,2
AOX	–	–	–	–	0,37
TOC	–	–	–	–	165,1

GRI-Indikator G4-EN22

Abfälle der KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

in t	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Ungefährliche Abfälle	4.744	4.684	4.520	4.605	3.585
Kompoststoffe	3.931	3.984	3.721	3.562	2.748
Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	230	223	272	233	298
Technische Wertstoffe (Stahl, Papier, etc.)	253	276	338	315	308
Produktionsabfall zur thermischen Verwertung	330	201	189	495	231
Gefährliche Abfälle	453	437	432	630*	336
Gesamt	5.197	5.121	4.952	5.235	3.921

* einmaliger Effekt – Erneuerungsarbeiten der Abwasserreinigungsanlage
GRI-Indikator G4-EN23

Treibhausgas-Emissionen der KWS SAAT SE (Standort Einbeck) und KWS LOCHOW GMBH

in t CO ₂ -Äquivalente	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Scope 1: Selbst verursacht Energieverbrauch	12.762	12.689	10.907	11.598	15.128
Scope 2: Eingekaufte Energie Strom	6.758	7.025	7.501	7.763	6.862
Scope 3: Beauftragte Dienstleistungen Transportlogistik	5.301	10.084	11.033	10.191	13.673
Dienstleistungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln	–	1.993	2.103	2.022	1.650
Gesamt	24.821	29.798	29.441	29.551	35.626

Berechnung nach GEMIS Version 4.5
GRI-Indikator G4-EN15,16,17

Darstellung gemäß GHG Protocol

Gesellschaftliches Engagement

Aufwendungen für das gesellschaftliche Engagement von KWS in Deutschland

in T€	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Wissenschaft und Forschung	407	402	320	380	409
Regionalförderung	254	185	210	204	397
Gesamt	661	587	530	584	806

GRI-Indikator G4-EC1 und G4-EC7

Strategische Ziele

Übergeordnete Ziele der KWS Gruppe

Ziele	
Profitables Wachstum	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Gruppenumsatzes um durchschnittlich 5 bis 10 % p. a. EBIT-Marge \geq 10 %
Forschung & Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> F&E-Quote von rund 17 % des Gruppenumsatzes 1 bis 2 % Ertragsfortschritt p. a. für unsere Kunden sowie Toleranz- und Resistenzentwicklungen
Internationalisierung	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Sortenportfolios für subtropische Märkte
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung internationaler Tochtergesellschaften in die KWS Nachhaltigkeitsberichtserstattung
Dividende	<ul style="list-style-type: none"> Ausschüttungsquote von 20 bis 25 % vom Jahresüberschuss der KWS Gruppe

Forschung & Entwicklung

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Mais			
Entwicklung von angepassten und wettbewerbsfähigen Dent x Dent Hybriden	Ausbau der Züchtungsprogramme in China und in Südamerika	mittelfristig	In Bearbeitung
	Aufbau von 2 neuen Züchtungsprogrammen für Trockenstresstoleranz in Südosteuropa	2016	In Bearbeitung
Steigerung der Ertragsstabilität bei Energiemais	Verbesserung der Toleranz gegenüber Trockenstress und „low input“ (nährstoffarmen) Bedingungen insbesondere in Osteuropa, Südosteuropa und Deutschland	fortlaufende Verbesserung	In Bearbeitung
	Verbesserung der Standfestigkeit	fortlaufende Verbesserung	In Bearbeitung
Steigerung der Ertragsstabilität und -qualität	Verbesserung der Krankheitstoleranz mit Schwerpunkt auf Deutschland, Österreich und Frankreich sowie China und Südamerika	fortlaufende Verbesserung	In Bearbeitung
Erweiterung der genetischen Diversität für KWS	Aufbau eines Züchtungsprogramms für mittelspätes Zuchtmaterial in Südwestfrankreich mit Schwerpunkt auf die Entwicklung von (blatt)-krankheitstolerantem Mais	mittelfristig	In Bearbeitung
Getreide			
Steigerung der Ertragsstabilität und -qualität	Verbesserung der Toleranz gegenüber „low input“ Bedingungen mit Schwerpunkt auf Weizen und Roggen	2020	In Bearbeitung
	Verbesserung der Toleranz gegenüber Trockenstress in Europa mit Schwerpunkt auf Roggen	2019	In Bearbeitung
Ausdehnung der Züchtung und des Vertriebs auf weitere Länder	Ausdehnung/Erweiterungen z. B. in Russland, Ukraine	mittelfristig	In Bearbeitung

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Zuckerrübe			
Forschungsprojekt Winterrüben: Kältetoleranz bei Zuckerrüben	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Kälte- und Frosttoleranz Regulierung der Blütezeit zur Vermeidung von Schossern 	GJ 2019/2020	In Bearbeitung
Herbizid tolerante Sorten für herkömmlichen Anbau	Züchtungsprogramme für Zuckerrüben mit einer Herbizidtoleranz gegenüber ALS-Hemmern (Toleranz gegenüber Herbiziden der Klasse der Sulfonylharnstoffe)	mittelfristig	In Bearbeitung

Corporate Governance

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Aufbau eines Internationalen Managementsystems	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung einer zentralen technischen Plattform Einführung eines Regelwerks Definition Aufbau- und Ablauforganisation, Auditmanagement Synchronisation mit Corporate Risk Management und Corporate Compliance Management 	2020	Eine internationale Plattform mit einem gruppenweiten Regelwerk Rules, Guidelines, Procedures wurde geschaffen und wird nun sukzessive ausgebaut und kontinuierlich verbessert. Flankierend wird das Auditmanagement an die erhöhten Anforderungen angepasst. Weiterhin erfolgt eine verstärkte Synchronisation mit dem Corporate Risk Management und dem Corporate Compliance Management.
Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die KWS Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> Internationalisierung: Materialitätsanalyse, Definition Kennzahlen-Set, Einführung einer Software, Aufbau- und Ablauforganisation Kombination mit dem Geschäftsbericht 	GJ 2016/2017	In Bearbeitung

Produktverantwortung

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Gruppenweite Implementierung von Qualitätsstandards für den Umgang mit transgenem Material und Zertifizierung gemäß Biotechnologie-standard ETS (Excellence Through Stewardship)	<ul style="list-style-type: none"> Einführung gruppenweiter Regelungen Aufbau- und Ablauforganisation Durchführung von internen und externen Audits Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter und Auditoren 	Ende 2015	Die KWS Gruppe wurde Ende 2015 erfolgreich nach ETS zertifiziert.

Betrieblicher Umweltschutz

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Energieeffizienz	Durchführung von Energieaudits nach ISO 16247 in der EU, um Transparenz zu den Verbräuchen zu erlangen	GJ 2015/2016	Die Energieaudits wurden erfolgreich durchgeführt.
	Optimierung Wärme-/ Kälteversorgung durch Neubau einer Kältezentrale	GJ 2017/2018	Erste Planungen haben im Geschäftsjahr 2015/2016 stattgefunden. Das Ziel wurde neu terminiert.
	Sukzessive Umstellung der Gewächshausbelichtung auf Leuchtdioden (LED)	GJ 2019/2020	Umrüstungen sind bereits erfolgt.
Einführung gruppenweit einheitlicher Umwelt-, Arbeits-, und Betriebssicherheitsstandards in Produktionsgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung der Standards und Einführung in den Gesellschaften Definition von Organisation und Verantwortlichkeiten Etablierung eines Monitoring- und Controlling-Konzepts 	GJ 2017/2018	In Bearbeitung

GRI Index

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016 von KWS wurde in Übereinstimmung mit den GRI-G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative erstellt und erfüllt insgesamt den Berichtstatus „Core“.

Umfang der Berichterstattung

Der Berichterstattungsumfang nach GRI G4 beinhaltet die Beantwortung allgemeiner und spezifischer Standardangaben.

- Die Allgemeinen Standardangaben werden von KWS vollumfänglich berichtet und erfüllen somit bereits den höheren Berichtsstatus „Comprehensive“.
- Der Umfang der zu berichtenden spezifischen Standardangaben wurde im Frühjahr 2014 durch eine Materialitätsanalyse auf Basis einer Stakeholderbefragung ermittelt. Die lokale Relevanz von GRI-Aspekten ist direkt im GRI Index angegeben. Es wird dabei unterschieden in unternehmensinterne oder -externe Relevanz. Bei der unternehmensexternen Relevanz wird weiterhin differenziert in die vorgelagerte (z. B. bei Dienstleistern und Lieferanten) und die nachgelagerte Wertschöpfung

(z. B. bei Kunden und Weiterverarbeiten).

- Für GRI-Aspekte, die unternehmensintern relevant sind, werden nach den Vorgaben von GRI der Managementansatz und die zugehörigen Indikatoren berichtet. Dabei nimmt KWS bereits zu fast allen Indikatoren Stellung, die für den Status „Comprehensive“ erforderlich sind.

Umgang mit dem Index

- Die im nachfolgenden Index in der Spalte „Seitenverweis/Kommentar“ aufgeführten Verweise führen direkt zu den erforderlichen Angaben im Nachhaltigkeitsbericht oder anderen Medieninhalten bzw. Dokumenten von KWS. In dieser Spalte ist zudem ein Hinweis auf testierte Berichtsinhalte zu finden.
- Falls ein Indikator nicht vollständig berichtet wird, sind die Gründe hierfür in der Spalte „Anmerkungen zur Vollständigkeit“ gemäß den offiziellen GRI-Gründen für das Auslassen von Indikatoren oder Teilen davon dargestellt.

Zugelassene Gründe für das Auslassen von Indikatoren nach GRI G4

Gründe	Beschreibung
Nicht anwendbar	Die Standardangabe, ein Teil einer Standardangabe oder ein Indikator ist nicht anwendbar; der Grund für die Nichtanwendbarkeit sollte dargelegt werden.
Vertrauliche Information	Die Informationen unterliegen speziellen Vertraulichkeitsauflagen ; diese Auflagen müssen von der Organisation dargelegt werden.
Gesetzlich verbotene Information	Es bestehen spezifische gesetzliche Verbote; es sollte ein Verweis auf die spezifischen gesetzlichen Verbote bereitgestellt werden.
Information nicht verfügbar	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar. Im Falle der Nichtverfügbarkeit von Daten sollte die Organisation die Schritte nennen, die sie unternimmt, um diese Daten zu ermitteln, und den dafür voraussichtlich erforderlichen Zeitraumen angeben.

Allgemeine Standardangaben

Strategie und Analyse

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-1: Vorstandserklärung	Vorwort des Vorstands, Unternehmensführung	✓
G4-2: Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unternehmensführung, Strategische Ziele, Risikobericht im Geschäftsbericht S. 49 ff.	✓

Organisationsprofil

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-3: Name	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-4: Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-5: Hauptsitz	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-6: Länder der Geschäftstätigkeit	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-7: Eigentumsstruktur und rechtliche Form	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-8: Bediente Märkte	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-9: Größe der Organisation	Profil der KWS Gruppe, Kennzahlen, Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers, siehe Geschäftsbericht S. 124	✓
G4-10: Gesamtbelegschaft	Kennzahlen	✓
G4-11: Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Arbeits- und Sozialstandards, Kennzahlen	✓
G4-12: Lieferkette	Profil der KWS Gruppe	✓
G4-13: Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen	Es gab im Berichtszeitraum keine wesentlichen Änderungen.	✓
G4-14: Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	Moderne Züchtungsmethoden, Produktsicherheit, Anlagen- und Prozesssicherheit, Ressourcennutzung	✓
G4-15: Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	Arbeits- und Sozialstandards, Unternehmensführung, Produktqualität, Ressourcennutzung	✓
G4-16: Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen	Stakeholderdialog	✓

Materielle Aspekte

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-17: Unternehmensstruktur	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-18: Bestimmung der Berichtsinhalte	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-19: Wesentliche Aspekte	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-20: Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	GRI Index (angegeben für die als wesentlich identifizierten GRI-Aspekte in den Standardangaben)	✓
G4-21: Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	GRI Index (angegeben für die als wesentlich identifizierten GRI-Aspekte in den Standardangaben)	✓
G4-22: Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen	Etwaige Neudarstellungen sind an entsprechender Stelle im Kennzahlen-Teil des Berichts angegeben.	✓
G4-23: Erläuterung veränderter Berichtsparameter	Grundlagen der Berichterstattung	✓

Stakeholder

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-24: Einbezogene Stakeholdergruppen	Stakeholderdialog	✓
G4-25: Bestimmung der Stakeholdergruppen	Alle relevanten und wichtigen Stakeholdergruppen werden adressiert.	✓
G4-26: Ansätze für Einbezug von Stakeholdern	Stakeholderdialog	✓
G4-27: Fragen und Bedenken der Stakeholder	Stakeholderdialog	✓

Grundlagen der Berichterstattung

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-28: Berichtszeitraum	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-29: Veröffentlichung des letzten Berichts	8. Nachhaltigkeitsbericht vom 15.10.2015	✓
G4-30: Berichtszyklus	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-31: Ansprechpartner	Grundlagen der Berichterstattung	✓
G4-32: GRI-Index	GRI Index	✓
G4-33: Externe Prüfung/Bestätigung des Berichts	Derzeit findet keine externe Überprüfung/Testierung unseres Nachhaltigkeitsberichts statt.	✓

Governance

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-34: Struktur der Unternehmensführung	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-35*: Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeits-Entwicklung	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-36*: Zuständigkeiten für Nachhaltigkeits-Entwicklung	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-37*: Konsultation von Stakeholdern	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-38*: Zusammensetzung der Unternehmensführung	Unternehmensleitung und -aufsicht, Kennzahlen	✓
G4-39*: Unabhängigkeit in der Unternehmensführung	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-40*: Nominierungs- und Auswahlverfahren	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-41*: Interessenskonflikte	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-42*: Rolle der Unternehmensführung bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und -zielen	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-43*: Kenntnisse der Unternehmensführung	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-44*: Leistungsbeurteilung der Unternehmensführung	Die Leistungsbeurteilung der Unternehmensführung erfolgt in der jährlichen Aktionärsversammlung in Form einer Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß des Deutschen Corporate Governance Kodex.	✓
G4-45*: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung von Nachhaltigkeitsauswirkungen	Unternehmensleitung und -aufsicht, Unternehmensführung	✓
G4-46*: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Risikomanagementverfahren	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-47*: Häufigkeit der Überprüfung der Nachhaltigkeitsauswirkungen	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-48*: Interne Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts	Unternehmensleitung und -aufsicht	✓
G4-49*: Adressierung kritischer Anliegen an Unternehmensführung	Unternehmensführung	✓
G4-50*: Kritische Anliegen	Unternehmensführung	✓
G4-51*: Vergütungspolitik	Unternehmensleitung und -aufsicht, Vergütungsbericht im Geschäftsbericht S. 61 ff.	✓
G4-52*: Festlegung der Vergütung	Unternehmensleitung und -aufsicht, Vergütungsbericht im Geschäftsbericht S. 61 ff.	✓
G4-53*: Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner	Stakeholderdialog, Corporate Governance, Geschäftsbericht S. 60	✓

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-54*: Verhältnis der Gesamtvergütung zu Mitarbeitern		Der Indikator wird momentan nicht berichtet. Ein Berichtswesen wird derzeit erarbeitet und die Kennzahlen sollen voraussichtlich im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden.
G4-55*: Steigerung der Gesamtvergütung zu Mitarbeitern		Der Indikator wird momentan nicht berichtet. Ein Berichtswesen wird derzeit erarbeitet und die Kennzahlen sollen voraussichtlich im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden.

Ethik und Integrität

Erforderliche Angaben	Kapitelverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-56: Interne Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	Unternehmensführung, Code of Business Ethics ¹ , Code of Business Ethics for Suppliers ² , Gruppenweites Regelwerk	✓
G4-57*: Rat und Information zu gesetzeskonformem ethischen Verhalten	Geschäftsethik	✓
G4-58*: Verfahren zur Meldung von rechtswidrigem Verhalten	Geschäftsethik	✓

* Zusätzliche Angaben für den Berichtsstatus „Comprehensive“

¹ www.kws.de/compliance

² www.kws.de/aeb

Spezifische Standardangaben Ökonomie

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Unternehmensführung, Wirtschaftsleistung	✓
G4-EC1: Direkt erwirtschafteter und verteilter Wert	intern	Wirtschaftsleistung, Kennzahlen	✓
G4-EC2: Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation	intern	Risikomanagement: Unternehmensführung, Risikobericht im Geschäftsbericht S. 49 ff. Chancennutzung: Produktinnovationen, Ressourcennutzung	Durch Klimawandel verursachte witterungsbedingte Risiken können in den finanziellen Auswirkungen nicht berichtet werden.
G4-EC3: Betriebliche Altersvorsorge	intern	Jahresabschluss im Geschäftsbericht ab S. 117	✓
G4-EC4: Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand	intern	Jahresabschluss im Geschäftsbericht S. 114	✓
Aspekt: Marktpräsenz			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Ein Mindestlohn kommt nicht zur Anwendung. Die Vergütung ist auf Basis von Tarifverträgen geregelt. Arbeits- und Sozialstandards	✓
G4-EC5: Lokale Mindestlöhne	intern	Ein Mindestlohn kommt nicht zur Anwendung, Die Vergütung ist auf Basis von Tarifverträgen geregelt. Arbeits- und Sozialstandards	✓
G4-EC6: Lokale Führungskräfte	intern		Diesen Indikator erfassen wir nicht. Die Personalgewinnung ist nicht auf die Region um unsere Standorte beschränkt. Aufgrund des fachspezifischen Wissens unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sind wir auf überregionale bzw. internationale Rekrutierung von Personal angewiesen.
Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC7: Investitionen in die öffentliche Infrastruktur	intern, extern (vor- und nachgelagert)	Es wurden keine öffentlichen Infrastrukturinvestitionen getätigt.	✓
G4-EC8: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	intern, extern (vor- und nachgelagert)	Förderung der Biodiversität in Entwicklungsländern	✓

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Beschaffung			
G4-EC9: Lokale Lieferanten	extern (vorgelagert)		Dieser Indikator ist für KWS nicht anwendbar, da die Beschaffungsstrukturen international geprägt sind.

Spezifische Standardangaben Ökologie

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen			
G4-EN27: Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	extern (nachgelagert)	Produktinnovationen, Produktsicherheit, Produktökologie	✓
G4-EN28: Rücknahme von Verpackungsmaterialien	extern (nachgelagert)	KWS nimmt keine Produktverpackungen für verkauftes Saatgut zurück. Die Produktverpackungen bestehen aus Pappe und Papier. Die Entsorgung erfolgt durch den Kunden über das System „Grüner Punkt“. Dadurch werden die Verpackungen in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt.	✓
Aspekt: Geschäftsethik			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Umweltstandards, Geschäftsethik	✓
G4-EN29: Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	intern	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-EN32: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards	Diese Kennzahlen sind derzeit noch nicht verfügbar. Das Konzept für Lieferantenaudits befindet sich im Aufbau.
G4-EN33: Auswirkungen in der Lieferkette	extern (vorgelagert)		Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte			
Spezifischer Managementansatz	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	✓
G4-EN34: Beschwerden	intern		Diese Kennzahlen sind nicht verfügbar, da KWS derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert hat.

Spezifische Standardangaben Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Beschäftigung			
Spezifischer Managementansatz	intern	Arbeits- und Sozialstandards, Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung, Lieferantenstandards	Über den Umgang mit festgestellten Verstößen in der Lieferkette kann derzeit noch nicht berichtet werden. Das Auditwesen befindet sich im Aufbau.
G4-LA1: Einstellungsraten und Mitarbeiterfluktuation	intern	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung, Kennzahlen	Eine Aufschlüsselung nach Regionen erfolgt derzeit nicht, da der Berichtsrahmen auf Deutschland liegt.
G4-LA2: Betriebliche Leistungen	intern	Die Sozial- und Vorsorgeleistungen werden allen Mitarbeiter nach den jeweiligen, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gewährt. In Deutschland gelten zusätzlich besondere Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse in Betriebsvereinbarungen für Altersvorsorge, Pflegezeit, Kinderbetreuung. Arbeits- und Sozialstandards	✓
G4-LA3: Elternzeit	intern	Arbeits- und Sozialstandards, Kennzahlen	Die Retention Rate wird derzeit nicht berichtet. Ein Konzept für die Datenerfassung wird derzeit entwickelt und die Kennzahlen können voraussichtlich im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden.

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Wir halten die gesetzlichen Regelungen ein und haben daher keine einheitliche gruppenweite Frist festgelegt.	✓
G4-LA4: Mitteilungsfristen bei wesentlichen betrieblichen Änderungen	intern	Wir halten die gesetzlichen Regelungen ein und haben daher keine einheitliche gruppenweite Frist festgelegt.	✓
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
Spezifischer Managementansatz	intern	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, Arbeits- und Sozialstandards	✓
G4-LA5: Durch Arbeitsschutz-Ausschüsse vertretene Gesamtbelegschaft	intern	Kennzahlen	✓
G4-LA6: Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle	intern	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, Kennzahlen	Folgende Kennzahlen werden nicht berichtet: <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufskrankheiten, branchenspezifische Krankheitsbilder sind nicht bekannt ■ Krankheitsbedingte Ausfalltage, da für die interne Steuerung nicht erforderlich (alternativ berichten wir die Krankenquote) ■ Gesamte Abwesenheiten, da für die interne Steuerung nicht erforderlich ■ Kennzahlen für betriebsfremde Arbeitnehmer, da die Zuständigkeit dem externen Arbeitgeber obliegt Eine Aufschlüsselung der Kennzahlen nach Regionen erfolgt derzeit nicht, da der Berichtsrahmen auf Deutschland liegt.
G4-LA7: Erkrankungsrate und -gefährdung	intern	Mitarbeiter in Züchtung und Forschung erhalten die erforderlichen Impfungen zum Schutz vor Zeckenbissen, wenn regional erforderlich.	✓
G4-LA8: Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften	intern	Es gibt derzeit keine Vereinbarungen mit Gewerkschaften bezüglich Arbeitsschutzthemen.	✓
Aspekt: Aus- und Weiterbildung			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung	✓
G4-LA9: Durchschnittliche jährliche Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter	intern	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung, Kennzahlen	✓

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-LA10: Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	intern	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung, Arbeits- und Sozialstandards	✓
G4-LA11: Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung bei Mitarbeitern	intern	Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung, Kennzahlen	Eine Aufschlüsselung nach Hierarchieebenen erfolgt derzeit nicht. Ein Berichtswesen wird derzeit erarbeitet und die Kennzahlen sollen voraussichtlich im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden.
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Arbeits- und Sozialstandards, Vielfalt und Chancengleichheit	✓
G4-LA12: Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kriterien der Vielfalt	intern	Vielfalt und Chancengleichheit, Kennzahlen	Kennzahlen zur Zugehörigkeit von Mitarbeitern zu etwaigen Minderheiten werden nicht erhoben und wird nicht berichtet, da diese Erfassung in Deutschland gesetzlich gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig ist.
Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
Spezifischer Managementansatz	intern	Arbeits- und Sozialstandards, Vielfalt und Chancengleichheit	
G4-LA13: Verhältnis des Gehalts von Männern und Frauen	intern	Vielfalt und Chancengleichheit, Kennzahlen	✓
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-LA14: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards	Diese Kennzahlen sind derzeit noch nicht verfügbar. Das Konzept für Lieferantenaudits befindet sich im Aufbau.
G4-LA15: Auswirkungen in der Lieferkette	extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards	Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken			
Spezifischer Managementansatz	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	✓
G4-LA16: Beschwerden	intern		Diese Kennzahlen sind nicht verfügbar, da KWS derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert hat.

Spezifische Standardangaben Menschenrechte

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Spezifischer Managementansatz	intern, extern (vorgelagert)	Arbeits- und Sozialstandards, Lieferantenstandards, Code of Business Ethics ¹ , Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
G4-HR1: Menschenrechtsaspekte bei Investitionsvereinbarungen und in Lieferantenverträgen	intern, extern (vorgelagert)		✓
G4-HR2: Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	intern, extern (vorgelagert)	Spezifische Schulungen zum Thema Menschenrechte finden derzeit nicht statt.	✓
Aspekt: Gleichbehandlung			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Arbeits- und Sozialstandards, Vielfalt und Chancengleichheit	✓
G4-HR3: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	intern	Im Berichtszeitraum sind der Arbeitnehmervertretung keine Fälle von Diskriminierung bekannt geworden.	✓
Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen			
Spezifischer Managementansatz	intern, extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
G4-HR4: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	intern, extern (vorgelagert)	Es existiert ein potenzielles Risiko in Ländern der Geschäftstätigkeit, die nicht der OECD angehören. Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
Aspekt: Kinderarbeit			
Allgemeiner Managementansatz	intern, extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
G4-HR5: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Kinderarbeit	intern, extern (vorgelagert)	Es existiert ein potenzielles Risiko in Ländern der Geschäftstätigkeit, die nicht der OECD angehören. Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
Allgemeiner Managementansatz	intern, extern (vorgelagert)	Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
G4-HR6: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Zwangs- und Pflichtarbeit	intern, extern (vorgelagert)	Es existiert ein potenzielles Risiko in Ländern der Geschäftstätigkeit, die nicht der OECD angehören. Lieferantenstandards, Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓

¹ www.kws.de/compliance

² www.kws.de/aeb

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Sicherheitspraktiken			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Derzeit existiert kein Managementansatz, da bisher als nicht erforderlich angesehen.	✓
G4-HR7: Schulung des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten	intern	Es finden derzeit keine speziellen Schulungen zu Menschenrechten statt.	✓
Aspekt: Prüfung			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Code of Business Ethics ¹ , Code of Business Ethics for Suppliers ²	✓
G4-HR9: Bewertung der operativen Tätigkeit bezüglich des Einflusses auf Menschenrechte	intern	Eine spezielle Bewertung findet derzeit nicht statt.	✓
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte			
G4-HR10: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)		Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
G4-HR11: Auswirkungen in der Lieferkette	extern (vorgelagert)		Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
Spezifischer Managementansatz	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	✓
G4-HR12: Beschwerden	intern		Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.

¹ www.kws.de/compliance

² www.kws.de/aeb

Spezifische Standardangaben Gesellschaft

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Lokale Gemeinschaften			
G4-SO1: Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme	extern (vorgelagert)	Am Hauptsitz des Unternehmens findet ein regionaler Stakeholderdialog statt. Stakeholderdialog, Gesellschaftliches Engagement	✓

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-SO2: Negative Auswirkungen auf lokales Gemeinwesen	extern (vorgelagert)	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Beeinträchtigungen.	✓
Aspekt: Korruptionsbekämpfung			
Spezifischer Managementansatz	intern	Geschäftsethik	✓
G4-SO3: Analyse von Korruptionsrisiken in Geschäftseinheiten	intern	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
G4-SO4: Schulungen bezüglich Anti-Korruption	intern	Geschäftsethik	Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
G4-SO5: Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	intern	Geschäftsethik	Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
Aspekt: Politik			
Spezifischer Managementansatz	intern	Code of Business Ethics ¹ , Verbandsarbeit, Stakeholderdialog, Moderne Züchtungsmethoden, Stakeholderdialog	✓
G4-SO6: Zuwendungen an politische Parteien und Politiker	intern	Es liegen keine vor. Zuwendungen an Amtsträger, Angestellte von staatlichen Unternehmen sind grundsätzlich untersagt. Code of Business Ethics ¹	✓
Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Geschäftsethik, Code of Business Ethics ¹	✓
G4-SO7: Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	intern	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
Aspekt: Geschäftsethik			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Geschäftsethik	✓
G4-SO8: Geldbußen und Sanktionen aufgrund des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	intern	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-SO9: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)		Diese Kennzahlen sind derzeit noch nicht verfügbar. Das Konzept für Lieferantenaudits befindet sich im Aufbau.
G4-SO10: Auswirkungen in der Lieferkette	extern (vorgelagert)		Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.

¹ www.kws.de/compliance

² www.kws.de/aeb

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
Spezifischer Managementansatz	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	✓
G4-SO11: Beschwerden	intern		Diese Kennzahlen sind nicht verfügbar, da KWS derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert hat.

Spezifische Standardangaben Produktverantwortung

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-PR1: Auswirkungen der Produkte auf menschliche Gesundheit und Sicherheit	extern (nachgelagert)	Sämtliches Verkaufssaatgut wird geprüft und durchläuft ein amtliches Anerkennungsverfahren. Produktqualität, Produktsicherheit	✓
G4-PR2: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich des Schutzes der menschlichen Gesundheit und Sicherheit	extern (nachgelagert)	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-PR3: Kennzeichnung von Produkten	extern (nachgelagert)	Produktsicherheit	✓
G4-PR4: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	extern (nachgelagert)	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Kapitelverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-PR5: Messung der Kundenzufriedenheit und Ergebnisse	extern (nachgelagert)	Kundenzufriedenheitsabfragen erfolgen in unregelmäßigen Abständen durch qualifizierte Stichproben. Der Umgang mit Reklamationen ist im KWS Managementsystem durch eine entsprechende Verfahrensweisung verbindlich geregelt. Darüber hinaus werden die Kundenwünsche durch regelmäßige Marktforschungsstudien und den engen Kontakt des Beraters zum Landwirt ermittelt, um sie in die Sortenbedarfsprognosen einfließen zu lassen. Die Ergebnisse aus Kundenzufriedenheitsumfragen unterliegen aus Wettbewerbsgründen der Vertraulichkeit und werden daher nicht berichtet.	
Aspekt: Marketing			
Allgemeiner Managementansatz	intern, extern (nachgelagert)	Moderne Züchtungsmethoden, Produktsicherheit, Produktökologie, Stakeholderdialog	✓
G4-PR6: Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	intern, extern (nachgelagert)	Moderne Züchtungsmethoden, Produktsicherheit, Produktökologie, Stakeholderdialog	✓
G4-PR7: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich Werbung	intern, extern (nachgelagert)	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓
Aspekt: Geschäftsethik			
Allgemeiner Managementansatz	intern	Geschäftsethik	✓
G4-PR9: Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	intern	Geschäftsethik, Kennzahlen	✓

Impressum

KWS SAAT SE
 Grimsehlstraße 31
 Postfach 1463
 37555 Einbeck
 Germany
 Tel. + 49 5561 311-0
 Fax + 49 5561 311-322
 info@kws.com
 www.kws.com

Bilder

Uwe Aufderheide | Hollis Bennett
 Frank Bertram | Jan Eric Euler
 Eberhard Franke | Dominik Obertreis
 Landpixel | KWS Gruppenarchiv

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist ausschließlich als Download auf unserer Website verfügbar.
 Deutsch: www.kws.de/ir
 Englisch: www.kws.com/ir

