

Nachhaltigkeitsbericht  
2016 | 2017  
Deutschland

ZUKUNFT SÄEN  
SEIT 1856



Zukunft säen – seit 1856

Unabhängig.  
Innovativ.  
Verantwortungsvoll.  
Nachhaltig.

Die familiengeprägte KWS Gruppe gehört zu den weltweit führenden Pflanzenzüchtern und Saatgutproduzenten mit Hauptsitz in Einbeck, Deutschland. Das Mutterunternehmen, die KWS SAAT SE, wurde 1856 in Klein Wanzleben gegründet. Die gesamte KWS Gruppe hat heute weltweit fast 5.000 Mitarbeiter, die an mehr als 100 Standorten in 63 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften im Geschäftsjahr 2016/2017 einen Umsatz von 1.075,52 Mio. € erwirtschafteten.

KWS ist auf die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von hochwertigem Saatgut für die Landwirtschaft spezialisiert und deckt die komplette Wertschöpfungskette eines modernen Saatgutbieters ab.

Das Produktportfolio beinhaltet Nahrungs- und Futtermittelpflanzen sowie Energiepflanzen für die gemäßigte und subtropische Klimazone und erstreckt sich auf Mais, Zuckerrüben und die Getreidearten Roggen, Weizen und Gerste sowie Ölfrüchte wie Raps, Sonnenblumen und Sojabohnen.

Unabhängigkeit, Innovation und Verantwortung sind die wesentlichen Eckpfeiler der Unternehmensentwicklung, die zum langfristigen unternehmerischen Erfolg der KWS und ihrer Nachhaltigkeit beitragen.

#### Nachhaltige Geldanlage



KWS ist im DWS Invest Global Agribusiness LC, einem nachhaltigen Themenfonds bzw. Klima-/Umwelttechnologiefonds gelistet.

#### Ausgezeichnet familienfreundlich



KWS ist ein familienfreundliches Unternehmen und wurde dafür ausgezeichnet.

#### Klimaschutz-Exzellenz



KWS ist Klimaschutzunternehmen und als Ideengeber Mitglied in einer Exzellenzinitiative der deutschen Wirtschaft.

## Inhalt

2	Unternehmensporträt
4	Grundsätze der Berichterstattung
6	Vorstandsvorworte
8	Grundlagen der KWS
8	Nachhaltigkeitsmanagement
12	Corporate Governance
15	Entwicklung der Kernthemen
16	Finanzen
17	Produktverantwortung
28	Umwelt
31	Soziales
37	Governance
39	Daten & Fakten
40	Kennzahlen
49	Ziele
51	GRI Index

## Grundsätze der Berichterstattung

### Berichtszeitraum und Konsolidierung

KWS berichtet seit 2008 jährlich über die Nachhaltigkeit der KWS. Dieser zehnte Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die Berichtsregion Deutschland und umfasst das Geschäftsjahr 2016/2017 vom 01. Juli 2016 bis 30. Juni 2017. Die Konsolidierung der Gesellschaften entspricht der Finanzberichterstattung.

### Datenerfassung und Testierung

Für die Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten haben wir im Geschäftsjahr 2016/2017 einen neuen globalen Prozess geschaffen. Die Datenerfassung erfolgt seitdem integriert mit unserer Finanzdatenerfassung im Rahmen des Jahresabschlusses und wird von der zentralen Finanzabteilung gesteuert.

### Bilanzgrenzen

Die Berichterstattung bezieht sich im ersten Schritt auf eigene Aktivitäten der KWS. Eine Ausweitung auf relevante Aktivitäten in der Lieferkette wird für die Zukunft geprüft. Hierzu gehören insbesondere die Saatgut-Vermehrungs- und Aufbereitungs-Aktivitäten unserer Kooperationspartner weltweit.

### Integrierte Berichterstattung

Derzeit arbeiten wir an der Internationalisierung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem langfristigen Ziel einer integrierten Berichterstattung. Im Geschäftsjahr 2017/2018 wird im nächsten Schritt erstmals ein gruppenweiter Nachhaltigkeitsbericht in Kombination mit unserem Geschäftsbericht erscheinen.

### Berichtsstandard und Berichtsthemen

Die Berichterstellung erfolgte in Übereinstimmung mit den Vorgaben des GRI G4 Leitfadens der Global Reporting Initiative. Außerdem erfolgte eine Orientierung an dem US-amerikanischen „Sustainability Accounting Standard“ für die Landwirtschaft. Der 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 42 Nachhaltigkeitsthemen als wesentlich für die Berichterstattung von KWS nach GRI G4 identifiziert.

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. Themen mit geringer Relevanz wurden nicht identifiziert.

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.

### Analyse materieller Kernthemen für die nachhaltige Entwicklung der KWS

Bereiche	Themencluster	Punktzahl*	Priorität
Topthemen	Produktqualität	4,7	A
	Produktinnovationen	4,5	A
	Moderne Züchtungsmethoden	4,5	A
	Sorten- und Patentschutz	4,3	A
	Produktsicherheit	4,3	A
	Wirtschaftlicher Erfolg	4,1	A
	Umwelt- und Sozialstandards in der KWS Gruppe	3,9	A
	Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette	3,7	A
	Nachwuchssicherung / Aus- und Weiterbildung	3,7	A
	Compliance	3,5	A
	Anlagen- und Prozesssicherheit	3,5	A
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung	3,4	A
	Auswirkungen landwirtschaftlicher Bewirtschaftungsweisen	3,3	A
	Chancengleichheit und Vielfalt	3,3	A
	Stakeholderdialog / Lobbyarbeit	3	A/B
	Gesellschaftliches / gemeinnütziges Engagement	3	A/B
	Ressourcennutzung	2,8	B

#### Bereiche

■ Wirtschaft
 ■ Governance
 ■ Produktverantwortung
 ■ Mitarbeiter
 ■ Umwelt

Skala zur Priorität: A = hoch (3-5 Punkte); B = mittel (1,5-3 Punkte); C = gering (0-1,5 Punkte)  
\* Punkteermittlung erfolgte auf Basis der Wesentlichkeitsbewertung nach GRI G4 im Frühjahr 2014 auf Basis interner und externer Stakeholderangaben

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist ausschließlich als Download auf unserer Website verfügbar.

Deutsch: [www.kws.de/ir](http://www.kws.de/ir)

Englisch: [www.kws.com/ir](http://www.kws.com/ir)

## Unsere Vorstände an unsere Stakeholder



**Hagen Duenbostel**  
Sprecher des Vorstands, Mais, Unternehmens-  
entwicklung und -kommunikation, Compliance

Unternehmerische Nachhaltigkeit bedeutet für uns langfristiges profitables Wachstum – allerdings als familiengeprägtes Unternehmen auf Basis von Werten und einem Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Mitarbeitern und der Umwelt. Durch die Aktienmehrheit in den Händen der Unternehmerfamilien Büchting und Oetker, zum Teil Nachfahren der Unternehmensgründer, sind wir unabhängig und nicht getrieben von kurzfristigen Aktionärsinteressen. Dies ermöglicht es uns, die Interessen unserer Stakeholder ganzheitlich in den Blick zu nehmen. Hierdurch wird auch das Engagement der KWS in weltweite Projekte gefördert, in denen wir uns für den Erhalt der Biodiversität und den Klimaschutz einsetzen. Daher ist es wichtig, diese Unabhängigkeit auch in Zukunft zu erhalten und unser Geschäft weiterhin auf Basis von Innovation und Verantwortung zu entwickeln. Dafür werde ich mich als verantwortlicher Vorstand für die Unternehmensentwicklung weiterhin engagieren.



**Léon Broers**  
Forschung & Züchtung

Eine global nachhaltige und damit zukunftsfähige Landwirtschaft ist angesichts der Herausforderungen für Klima, Wasser und Boden wichtiger denn je. Als Premium-Anbieter arbeiten wir seit jeher auf der Grundlage, Saatgut für eine ressourcenschonende Landwirtschaft zu entwickeln. Daher investierten wir in den letzten zehn Jahren im Schnitt 12,5% des Gruppenumsatzes in die Forschung & Entwicklung bei entsprechenden Züchtungszielen für Ertrag, Ertragsstabilität, effiziente Nutzung von Ressourcen und weiteren Parametern für eine nachhaltige Landwirtschaft. Wir setzen auf moderne Züchtungsmethoden, um diese Züchtungsziele noch schneller und präziser zu erreichen und unseren Kunden immer produktivere Sorten anbieten zu können. Dabei stehe ich mit meinem Ressort dafür, dass wir die Methoden verantwortungsvoll und mit Vorsorge anwenden, um Innovationen voranzutreiben.

## Bilanz und Prioritäten für die Zukunft



**Eva Kienle**  
Finanzen, Controlling, Global Services,  
Informationstechnologie, Recht und Personal

Die KWS hat in den letzten Jahren sehr gute finanzielle Ergebnisse erzielt. Im Schnitt konnten wir in den letzten zehn Jahren ein durchschnittliches jährliches Umsatzwachstum von 10,8% und eine EBIT-Marge, die immer über unserem nachhaltigen Minimumziel von 10% lag, erreichen. Dass wir dies geschafft haben, ist mit hoher Anerkennung der Leistung unserer Mitarbeiter zu verdanken, die sich weltweit Tag für Tag mit ihrer Innovationskraft für die KWS einsetzen. Dafür haben wir immer kontinuierlich in die Aus- und Weiterbildung investiert und neue, zeitgemäße Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Zudem ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitern gute Rahmenbedingungen zu bieten, ihre individuelle Lebenssituation mit ihrem Engagement für das Unternehmen zu verbinden. Am Ende zählt, dass unsere Mitarbeiter zufrieden und motiviert sind und sich weiter für ihre KWS einsetzen.



**Peter Hofmann**  
Zuckerrüben, Getreide, Marketing

Bei KWS steht der Landwirt als unser Kunde im Mittelpunkt, mit seiner Unabhängigkeit und dem Bedarf an nachhaltiger Betriebsführung. Wir streben einen jährlichen landwirtschaftlichen Ertragsfortschritt von ein bis zwei Prozent an. Die Entwicklung der Zuckerrübe zeigt exemplarisch wie wir dieses Streben auf beeindruckende Weise übertreffen. Denn die Zahlen der letzten Jahre zeigen, dass im Zuckerrübenanbau mehr Ertrag pro Hektar bei gleichzeitig reduziertem Einsatz von Dünger und Pflanzenschutzmitteln erreicht werden konnte. Ein Hinweis darauf, wie nachhaltige Landwirtschaft in der Praxis funktioniert. Eine Leistung, die uns mit Freude erfüllt und uns motiviert, an unseren Zielen kontinuierlich weiterzuarbeiten. Dies gilt – und hier spreche ich für den gesamten Vorstand – für die Zuckerrübe genauso wie für Mais, Getreide und Ölfrüchte.



## Nachhaltigkeitsmanagement

### Anspruch und Prinzipien

Unser Credo ist: Wir denken und handeln in Generationen – nur so konnte sich unser dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg in der Vergangenheit entwickeln, nur so ist er für die Zukunft möglich, und nur so können wir gleichzeitig auf der Welt etwas bewegen und unseren Beitrag für eine nachhaltigere Landwirtschaft leisten.

Deswegen bilden die unternehmerischen Prinzipien Unabhängigkeit, Innovation und Verantwortung einen Dreiklang für die Unternehmensentwicklung, der am Ende ganzheitliche Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial – ermöglicht.

Als unabhängiges Familienunternehmen haben wir die notwendige unternehmerische Stabilität und den Freiraum für Innovationen. Wir können als unabhängiger Anbieter agieren, der die langfristigen Bedürfnisse der Landwirtschaft und des Landwirts in den Blick nimmt und nicht getrieben von kurzfristigen Aktionärsinteressen ist. Dabei übernehmen wir aufgrund unserer von Familienwerten geprägten Unternehmenskultur traditionell Verantwortung bei allem was wir tun – für unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft.

### Unternehmensstrategie

Unsere Unternehmensstrategie setzt unseren Anspruch auf langfristigen Erfolg und unternehmerischer Nachhaltigkeit um. Sie verfolgt die Unabhängigkeit der KWS als oberstes Ziel. Alle strategischen Initiativen und Maßnahmen sind daher auf langfristiges profitables Wachstum ausgerichtet. Als Erfolgsfaktoren betrachten wir hierbei unsere intensive Forschungsarbeit und die Entwicklung neuer leistungsstarker Sorten sowie den kontinuierlichen Ausbau unserer globalen Präsenz, um in den regionalen Märkten mit ihren jeweiligen klimatischen Besonderheiten direkt vor Ort zu sein.

### Stakeholdermanagement

Die KWS steht ganz am Anfang der Nahrungsmittelwertschöpfungskette. Somit sind für unsere Unternehmensentwicklung neben den direkten Kundenanforderungen noch zahlreiche weitere Stakeholderanforderungen relevant, die wir genau analysieren und für uns bewerten. Die Transparenz zu den Anforderungen unserer Stakeholder erhalten wir über diverse Kanäle, vom täglichen Geschäft über unsere

### Übergeordnete strategische Ziele und Erfolgsfaktoren der KWS Gruppe

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

### Nahrungswertschöpfungskette und Stakeholder der KWS



### Relevante Initiativen



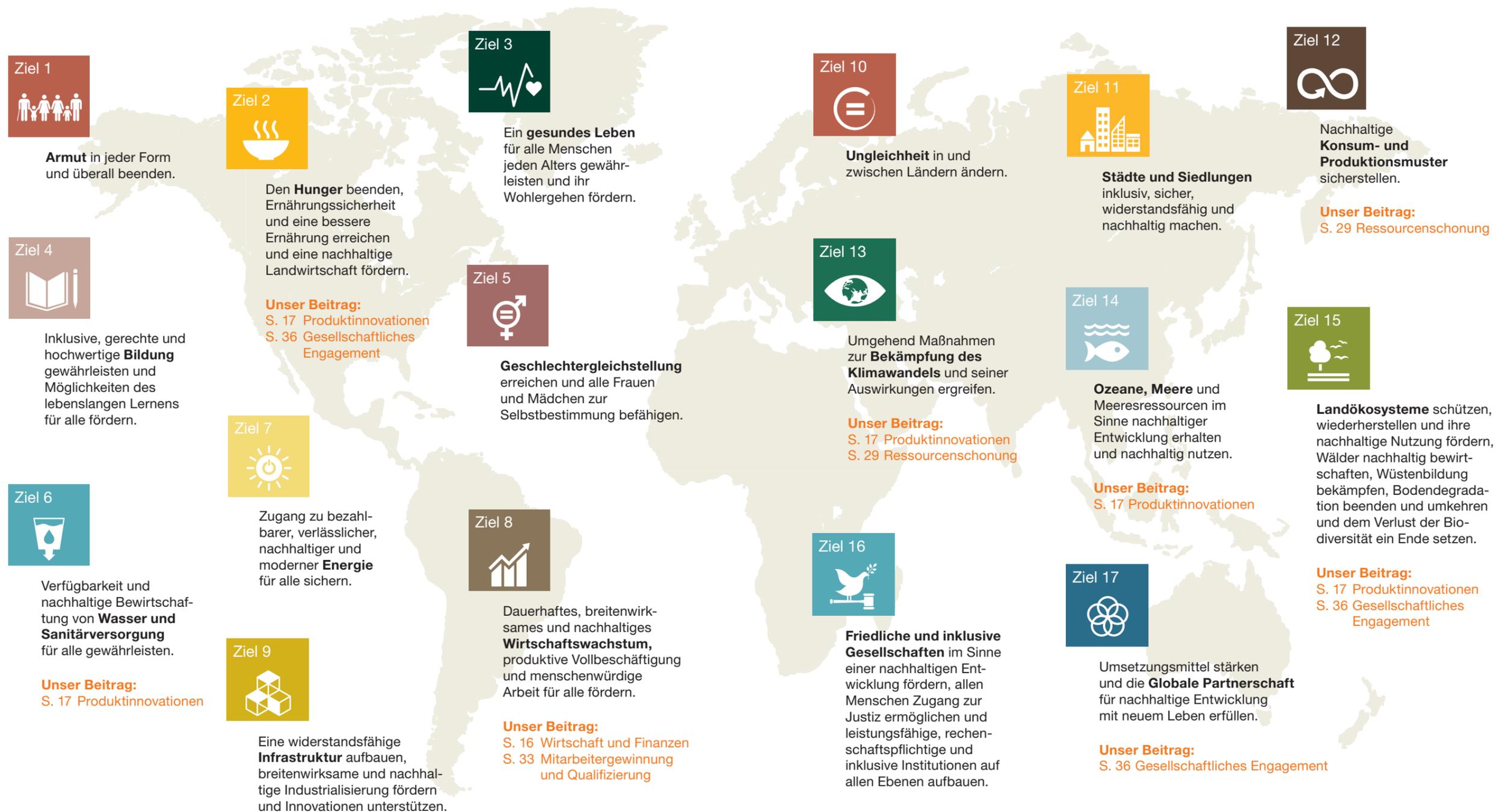
Verbandsarbeit oder zielgerichtete und themenspezifische internationale und lokale Stakeholderdialoge. Im Rahmen der zentralen Risiko- und Chancenmanagementsysteme werden diese Erkenntnisse zusammengeführt. Teil des Analyse- und Bewertungsprozesses sind selbstverständlich auch die Ziele der Vereinten Nationen für globale Nachhaltigkeit, die sogenannten UN Sustainable Development Goals (SDG). Weiterhin zählen dazu auch die Anforderungen der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (Food and Agriculture Organization – FAO) und die Brancheninitiative Sustainable Agriculture Initiative an eine nachhaltige Landwirtschaft sowie die zahlreichen Ziele vieler anderer Initiativen aus dem Bereich Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit.

Die Erkenntnisse aus dem Risiko- und Chancenmanagement fließen in den regelmäßig stattfindenden strategischen Planungsprozess der KWS ein, im Rahmen dessen strategische Ziele zur Erreichung unserer übergeordneten finanziellen Unternehmensziele definiert werden. Der ausführliche Chancen- und Risikobericht für das Geschäftsjahr 2016/2017 ist auf S. 55 im entsprechenden Geschäftsbericht zu finden.

### Nachhaltigkeitsverantwortung

Die oberste Verantwortung für die nachhaltige Unternehmensentwicklung trägt der gesamte Vorstand der KWS, da er die Geschäfte der KWS in gemeinsamer Verantwortung leitet. Mehrmals im Jahr beraten sich Vorstand, Leiter der Produktsegmente, 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.

## KWS und die UN Sustainable Development Goals



Die Ziele für nachhaltige Entwicklung – Sustainable Development Goals (SDGs) – sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), die der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Die Ziele wurden in Anlehnung an den

Entwicklungsprozess der Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) entworfen und traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren bis 2030 in Kraft. KWS unterstützt die Erreichung dieser Ziele bereits schon heute. Dabei liegen unsere Schwerpunkte in den Bereichen Hungerbekämpfung und Ernährung,

Wirtschaftswachstum, Produktionseffizienz, Klimaschutz, Wasser- und Landökosysteme und globale Partnerschaften. In Zukunft werden wir uns weiter mit den relevantesten Zielen und unserem Beitrag zur Zielerreichung auseinandersetzen.

## Corporate Governance

### Unternehmensleitung und -kontrolle

Als börsennotierte Aktiengesellschaft hat die KWS SAAT SE ein dualistisches Leitungs- und Aufsichtssystem. Die Kompetenzen und die personelle Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrates beider Organe sind strikt voneinander getrennt und somit agieren Vorstand und Aufsichtsrat unabhängig voneinander.

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 Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) mit den in der Entsprechenserklärung genannten Ausnahmen. Die Entsprechenserklärung ist im Geschäftsbericht 2016/2017 auf S. 67 zu finden.

### Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat

Der vierköpfige Vorstand der KWS SAAT SE war am 30. Juni 2017 mit einer Frau und der sechsköpfige

Aufsichtsrat mit zwei Frauen besetzt. Die Frauenquoten für den Vorstand und den Aufsichtsrat betragen demnach 25 % bzw. 33 %. Im Aufsichtsrat gab es durch die Wahl von Dr. Marie Theres Schnell bei der letzten Hauptversammlung als Nachfolgerin von Dr. Arend Oetker einen Wechsel. Die 2015 gemäß § 111 Abs. 5 AktG und Ziffer 5.4.1. DCGK gesetzten Zielgrößen für den Vorstand (25 %) und Aufsichtsrat (16,6 %) zum 30. Juni 2017 setzt KWS somit um. Mit Ablauf der gesetzlichen Frist waren die Zielgrößen und -fristen neu festzulegen: Somit beschloss der Aufsichtsrat dass der Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat für die Anteilseignervertreter mindestens 25 % betragen soll und der Anteil der Frauen und Männer im Vorstand ebenfalls weiterhin 25 % betragen soll. Diese Zielgrößen sollen bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden. Weiterführende Informationen sind in der vollständigen Erklärung zur Unternehmensführung unter [www.kws.de/CorporateGovernance](http://www.kws.de/CorporateGovernance) zu finden.

### Evaluierung der Nachhaltigkeitsleistung durch Vorstand und Aufsichtsrat

Kontinuierlich und vorausschauend erörtern Vorstand und Aufsichtsrat die aktuelle Lage und Entwicklung der Geschäfte, die Markttendenzen und das Wettbewerbsumfeld, die strategische Ausrichtung und

**Geschlechterverteilung im Vorstand der KWS SAAT SE**  
in %



**Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat der KWS SAAT SE**  
in %



Daten per 30.6.

### Entwicklung Alter und Geschlecht in den Unternehmensführungsgremien der KWS SAAT SE

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamter Vorstand</b>	<b>Anzahl</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
30 bis 50 Jahre	%	25	75	50	50	25
über 50 Jahre	%	75	25	50	50	75
Frauen	%	0	25	25	25	25
Männer	%	100	75	75	75	75
<b>Gesamter Aufsichtsrat</b>	<b>Anzahl</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
30 bis 50 Jahre	%	50	50	50	50	50
über 50 Jahre	%	50	50	50	50	50
Frauen	%	17	17	17	17	33
Männer	%	83	83	83	83	67

Daten per 30.6.

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. 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 Compliance.

### 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 verabschiedet. Die Zusammensetzung und Höhe der Gesamtvergütung wird im Geschäftsbericht 2016/2017 auf S. 67 dargelegt.

Das sogenannte „Manager to Worker Pay Ratio“, welches die Höhe der Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (CEO) zur Median-Gesamtvergütung aller Mitarbeiter angibt, betrug 24,7 für die KWS in Deutschland per 30. Juni 2017. Im Vergleich mit den DAX-30-Unternehmen, bei denen das Verhältnis das 57fache der Mitarbeiter beträgt, befindet sich dieses Verhältnis auf einem moderaten Niveau (Quelle: Mitbestimmungs-Report 25/2016, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf).

### CEO-Vergütung im Verhältnis zum Median-Gehalt aller Mitarbeiter in Deutschland (Manager to Worker Pay Ratio)

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Manager (CEO) to Worker Pay Ratio	Vielfaches	n.e.	14,9	17,2	15,7	24,7

Daten per 30.6., Bezug: festangestellte Mitarbeiter

## Rückblick auf die letzten 10 Jahre – Nachhaltigkeit der KWS Gruppe

### Umsatz und EBIT

in Mio.€



Nach interner Steuerung, inklusive At Equity konsolidierter Gesellschaften

### Vertriebszulassungen

für neue Sorten pro Jahr

Ø 325

### Forschung & Entwicklung

Ausgaben in % vom Umsatz

Ø 12,5 %

Nach interner Steuerung, inklusive At Equity konsolidierter Gesellschaften

### Ertrag

Fortschritt bei der Zuckerrübe in Deutschland



### Mitarbeiter

Anzahl Köpfe im Jahresdurchschnitt



Nach interner Steuerung, inklusive At Equity konsolidierter Gesellschaften

### Capacity Development

Investitionen in Projekte in Peru und Äthiopien

700 T€

## Entwicklung der Kernthemen

### 16 Finanzen

16 Wirtschaftsleistung

### 17 Produktverantwortung

17 Produktinnovationen

21 Moderne Züchtungsmethoden

24 Produktqualität und -sicherheit

27 Geistiges Eigentum

### 28 Umwelt

28 Anlagen- und Prozesssicherheit

29 Ressourcenschonung

### 31 Soziales

31 Arbeits- und Sozialstandards

33 Mitarbeitergewinnung und Qualifizierung

34 Arbeitssicherheit und Gesundheit

35 Vielfalt und Chancengleichheit

36 Gesellschaftliches Engagement

### 37 Governance

37 Compliance

38 Lieferantenstandards

## Wirtschaftsleistung

### Ertragsleistung

Das Wachstum der KWS Gruppe konnten wir im Berichtsjahr fortsetzen und unseren Umsatz um 3,7% auf 1.075,2 (1.036,8) Mio. € ausweiten. Dies ist insgesamt auf den erfolgreichen Geschäftsverlauf in den Segmenten Mais und Zuckerrüben zurückzuführen. Regional verteilten sich die Umsatzgewinne auf Südamerika (Mais und Soja) und Europa (Zuckerrüben und Winterraps). Die Umsatzerlöse im Segment Getreide sanken dagegen, insbesondere verursacht durch das rückläufige Hybridroggengeschäft in Deutschland. Die Währungseinflüsse auf den Umsatz der KWS Gruppe waren lokal sehr unterschiedlich, aber durch die Entwicklung des US-Dollars sowie des brasilianischen Reals im Saldo leicht positiv. Mit konstanten Wechselkursen auf Basis des Vorjahres hätte der Umsatz 1.070,3 Mio. € betragen. Die planmäßige Ausweitung der Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen auf 190,3 (182,4) Mio. € führte zu einer F&E-Quote ungefähr auf Vorjahresniveau (17,6%). Die Verwaltungskosten stiegen moderat auf 79,8 (76,4) Mio. €. Der Saldo aus sonstigen betrieblichen Erträgen und Aufwendungen stieg um 69,8% auf 21,1 (12,5) Mio. €. Insgesamt

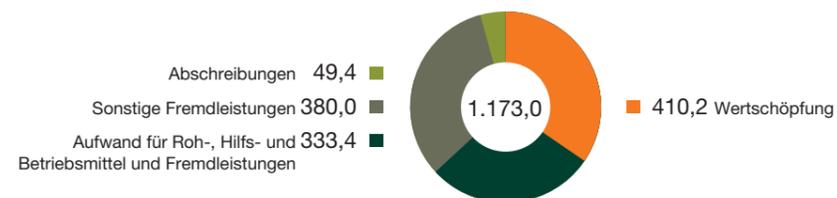
erzielt die KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2016/2017 ein um 16,7% gestiegenes EBIT in Höhe von 131,6 (112,8) Mio. € bei einer EBIT-Marge von 12,2 (10,9)%.

### Finanzlage

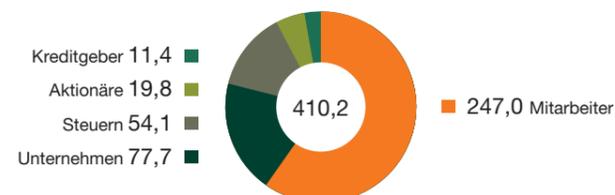
Die Sicherung der Ertragskraft der KWS Gruppe sowie die langfristige Bewahrung des finanziellen Vermögens sind die elementaren Aufgaben des Finanzmanagements. Zur Erfüllung dieser Aufgabe tragen unter anderem eine umfassende Liquiditätsplanung, die Überwachung der Zahlungsströme sowie die Absicherung von Währungs- und Zinsrisiken bei.

Ein im Vergleich zum Vorjahr höherer Jahresüberschuss vor Berücksichtigung von zahlungsunwirksamen Aufwendungen und Erträgen führte bei gleichzeitiger Abnahme der langfristigen Rückstellungen zu einer Abnahme der Cash Earnings auf 105,4 (107,3) Mio. €. Wesentlichen Einfluss auf den operativen Cashflow von 122,4 (125,9) Mio. € hatten die Zunahme der sonstigen Verbindlichkeiten sowie geringere Auszahlungen von unseren at equity bilanzierten Unternehmen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2016/2017 stieg der Finanzmittelfonds der KWS Gruppe auf 191,4 (163,9) Mio. € an.

### Gesamtleistung der KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2016/2017 (in Mio. €)



### Verteilung der Wertschöpfung der KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2016/2017 (in Mio. €)



Stetiges Wachstum am zentralen Firmensitz in Einbeck – neue Bauvorhaben nehmen ihren Anfang.

### Vermögenslage

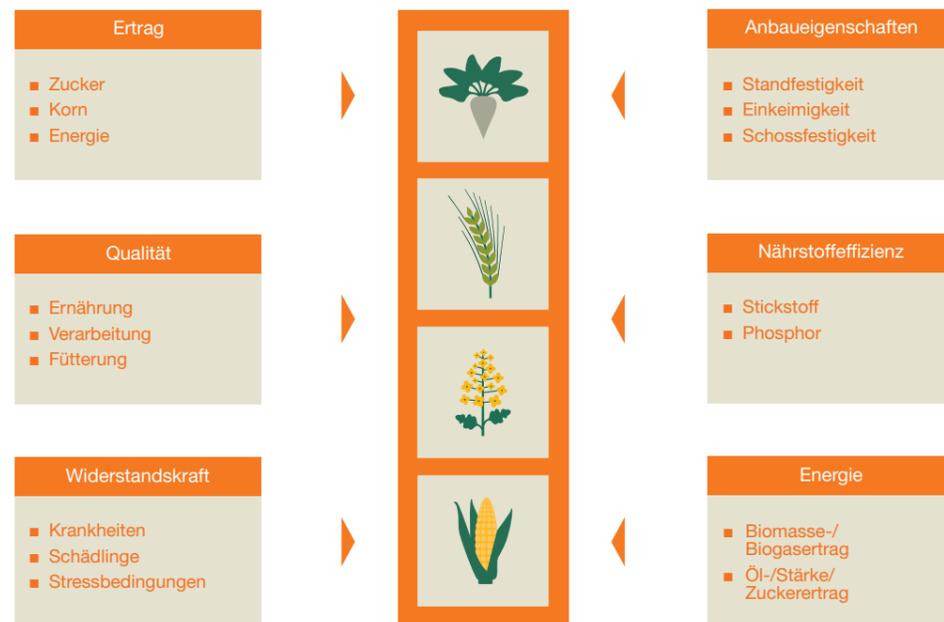
Die Bilanz der KWS Gruppe wird von unserem saisonalen Geschäftsverlauf geprägt. Insbesondere im Bereich des Working Capital ergeben sich im Jahresverlauf regelmäßig Bilanzpositionen, die sich von den korrespondierenden Werten des Bilanzstichtags deutlich unterscheiden. Zum Stichtag 30. Juni 2017 belief sich die Bilanzsumme auf 1.495,2 (1.436,6) Mio. €. Der höhere Bestand an flüssigen Mitteln ist – ähnlich wie im Vorjahr – auf die Ausweitung unserer Geschäftstätigkeit und die Auflösung von Wertpapierpositionen zurückzuführen. Die Nettoverschuldung sank zum Ende des Geschäftsjahres – durch den höheren Bestand an flüssigen Mitteln und vorgenommene Tilgungen – auf 48,5 (87,9) Mio. €. Die Einstellung in die anderen Rücklagen ließ das Eigenkapital auf der Passivseite auf 836,9 (767,9) Mio. € ansteigen. Das langfristige Vermögen bleibt damit weiterhin vollständig durch das Eigenkapital gedeckt. Die Eigenkapitalquote lag bei 56,0 (53,5)%. Unsere solide Finanzstruktur haben wir somit weiter gestärkt.

## Produktinnovationen

**Unser Ziel ist es, Pflanzensorten für eine effiziente und ressourcenschonende Landwirtschaft in den für uns relevanten Märkten zu entwickeln und einen jährlichen Ertragsfortschritt der Pflanzen von ein bis zwei Prozent zu realisieren. Dabei ist es eines unserer zentralen Anliegen die Ertragsfähigkeit der Böden langfristig zu sichern. Die kontinuierliche Optimierung des ökologischen Fußabdrucks unseres Saatguts sowie die Beratung zu umweltverträglichen Bewirtschaftungsverfahren stehen daher im Mittelpunkt unserer Entwicklung und Kundenberatung.**

Unsere Züchtungsarbeit orientiert sich an den Anforderungen in der Nahrungswertschöpfungskette. Eine Ertragssteigerung für den Landwirt in Verbindung mit einer optimalen Nutzung der zur Verfügung stehenden landwirtschaftlichen Ressourcen stellt das übergeordnete Ziel dar, wobei sowohl standortbedingte als auch regional-klimatische Gegebenheiten berücksichtigt werden. 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. Außerdem werden Qualitätsanforderungen der Verarbeiter und Verbraucher an gesunde Nahrungs- und Futtermittel bei unserer Züchtungsarbeit berücksichtigt.

## Unsere Züchtungsziele im Überblick



### Beispiel: Resistenzzüchtungen bei Zuckerrüben

Hauptaufgabe der Resistenzzüchtung ist es, die zukünftigen KWS Sorten für die jeweiligen Länder und Anbauregionen mit den wichtigsten Resistenzgenen auszustatten. Die Sorten sollen sich möglichst selbst gegen Krankheitserreger oder Schädlinge schützen. Dann müssen auch weniger Pflanzenschutzmittel eingesetzt werden. Resistenzzüchtung ist besonders wichtig bei solchen Krankheiten, gegen die gar keine chemischen oder biologischen Pflanzenschutzmaßnahmen ergriffen werden können. Eine solche Krankheit – weltweit sogar die wichtigste

Krankheit der Zuckerrübe – ist die viröse Wurzelbärtigkeit (Rizomania). Erst die Resistenzzüchtung machte es möglich, dass unter Starkbefall – zum Beispiel in Italien oder Süddeutschland, aber auch in Kalifornien und vielen anderen Regionen – überhaupt noch Zuckerrüben angebaut werden können. Dennoch ist es oft nur eine Frage der Zeit bis auch neue Resistenzen überwunden werden. Je schneller und effizienter KWS neue Resistenzen einkreuzen kann, desto eher profitieren Landwirte von neuen, innovativen Produkten. Bei alledem ist die Züchtung jedoch immer Teamwork: Das Zusammenspiel

### Potenzial von „Biologicals“

Im Geschäftsjahr 2016/2017 haben wir uns noch intensiver mit der Evaluierung der Bedeutung von Biologicals beschäftigt, um den spezifischen Bedarf für die Anwendung bei Zuckerrübe, Mais, Raps und Getreide zu ermitteln. Die Entwicklungsarbeiten bei Zuckerrüben laufen bereits seit einigen Jahren. Saatgutpillen verschiedener Zuckerrübensorten wurden mit einer Kombination aus sechs verschiedenen Bakterienstämmen, unter anderem *Pseudomonas* spp. ausgestattet.

In den ersten Versuchsjahren wurden bis zu fünf Prozent höhere Erträge auf Böden unter marginalen Anbaubedingungen wie Klima und Boden festgestellt. Erste Aktivitäten zur Markteinführung einer Sorte mit vor Stress schützenden Biologicals haben in den osteuropäischen Märkten begonnen.

In den nächsten Jahren werden wir diese Entwicklungsarbeiten zur Anwendung von Biologicals weiter intensivieren und fortsetzen. Unser Fokus liegt dabei zuerst auf den sogenannten weltweit geltenden Nischenmärkten, wie z. B. Zuckerrübe, Raps und Hybrid-Roggen, die für KWS jedoch wichtige Geschäftsfelder darstellen.

mehrerer Zuchtprogramme und die Kombination verschiedener Resistenzen macht am Ende die Sorte aus, die auf den Markt kommt.

### Entwicklung von biologischem Pflanzenschutz

KWS beschäftigt sich in zunehmendem Maße mit der Bedeutung und der praktischen Anwendung von sogenannten „Biologicals“ in Ergänzung zu der derzeit gängigen Standardbehandlung mit chemischen Saatgutbeizmitteln. Diese Entwicklungen werden zunehmend interessanter, weil im Vergleich zu chemischen Beizmitteln von diesen nützlichen Mikroorganismen eine ökologischere, länger anhaltende Wirkung auf das Pflanzenwachstum erwartet wird. Zudem nimmt in Europa der Druck auf die bisher eingesetzten chemischen Beizmittel in Form von Registrierungsbeschränkungen deutlich zu. Die bisher erzielten Ergebnisse und die zunehmende gesellschaftliche Forderung nach alternativen Produktionsbedingungen in der Landwirtschaft forcieren die Weiterentwicklung und Anwendung der Biologicals. So können Biologicals unter anderem als alternative Pflanzenschutzmittel wirken. Sie besetzen den direkten Lebensraum um das Saatkorn und schützen den Keimling durch die hergestellten Stoffwechselprodukte vor Trockenheit, keimhemmenden Pilzen und helfen Nährstoffe zu erschließen. Bei diesem Verfahren werden mehrere Stämme von lebenden Bakterien in einer speziellen Verkapselung am Saatkorn angebracht und entfalten nach der Aussaat ihre Wirkung. Chemische Rückstände im Boden und unerwünschte Nebeneffekte wie bei vielen chemischen Beizmitteln werden vermieden.

### Saatgut für den ökologischen Landbau

Seit über 15 Jahren ist KWS auch in der Züchtung geeigneter Sorten und der Saatgutproduktion für den ökologischen Landbau 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 Kloostergut 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. Der aktuelle Öko-Sortenkatalog umfasst sieben Kulturen bzw. 35 Sorten. Fast alle Kulturen aus dem Angebotsprogramm der KWS sind auch für den Öko-Landbau verfügbar. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach speziellen Sorten für den Öko-Landbau haben wir unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten intensiviert und im Geschäftsjahr 2016/2017 eine eigene Geschäftseinheit gegründet. Im Juni 2017 präsentierte sich KWS auf den ersten bundesweit durchgeführten Öko-Feldtagen auf der hessischen Staatsdomäne in Frankenhausen als einziger Züchter von Rübensorten mit spezieller Eignung für den ökologischen Landbau zusammen mit Hybridroggen, Winterweizen und Mais.

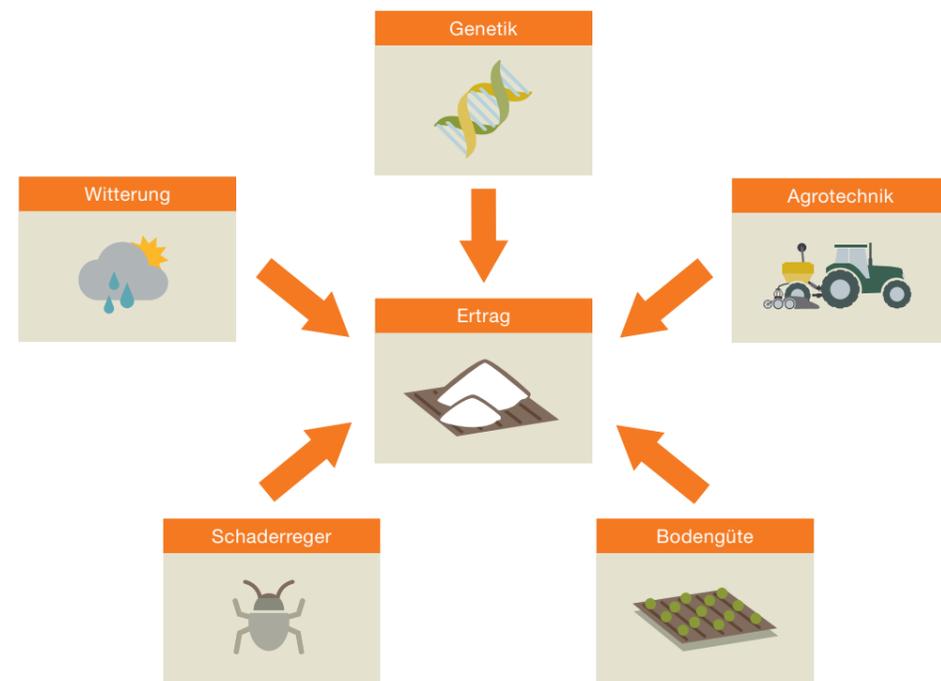
### Anbau von Zwischenfrüchten

Die KWS AckerFit Mischungen tragen zum Erhalt der Bodenfruchtbarkeit bei und können problemlos in verschiedene Fruchtfolgen integriert werden. Sie erzielen eine gute Durchwurzelung des Bodens, weil Pfahl- und Büschelwurzler miteinander kombiniert sind und erhöhen damit auch die Artenvielfalt auf dem Feld. Eine kräftige Jugendentwicklung verhindert durch einen schnellen Bestandsschluss die Erosion von Boden durch Wind und Wasser. Weiterhin fördern

Viröse Wurzelbärtigkeit verursacht Ertragsverluste bei Zuckerrüben – nur tolerante Sorten schützen vor Virusbefall.



## Einflussfaktoren auf den Ertrag und die Ressourcennutzung



die KWS AckerFit Mischungen das Bodenleben, haben hohe Biomasseaufwüchse sowie eine sichere Bestandsetablierung auch bei unterschiedlichen Witterungsverhältnissen und bekämpfen Fruchtfolge-schädlinge wie z. B. Nematoden. Darüber hinaus binden sie den Stickstoff im Boden und verhindern somit seine Auswaschung ins Grundwasser.

### Globales Versuchswesen für ressourcenschonenden Anbau

Das Kerngeschäft der KWS ist die Optimierung der Pflanzengenetik. Doch agrotechnische Verfahren haben ebenfalls einen erheblichen Einfluss auf die Ertragsleistung. Daher führen wir auf unseren landwirtschaftlichen Betrieben und Versuchsflächen agrotechnische Anbauversuche mit den von uns angebotenen Pflanzensorten durch und entwickeln für den Landwirt – auch in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten – kulturartenspezifisch praxisorientierte Anbauempfehlungen.

Dazu gehört zum Beispiel auch die Entwicklung von Methoden, die der Erosion von Boden durch Wind und Wasser vorbeugen und den Abtrag bzw. das Auswaschen von Nährstoffen vermindern. Hier hat sich das sogenannte Mulchsaattverfahren für die Aussaat von Zuckerrüben in Deutschland überwie-

gend bewährt. Bei diesem Verfahren wird der Boden nicht wendend bearbeitet, wodurch die Pflanzenreste der Vor- und Zwischenfrucht an der Oberfläche verbleiben. Es wird ein gleiches oder sogar höheres Ertragsniveau als beim Pflügen erzielt.

Im Bereich Mais werden zudem schon seit vielen Jahren sogenannte Low-Input Versuche mit stark reduzierten Stickstoff-Düngungsmengen bis hin zu gar keiner Düngung durchgeführt. Damit können Maissorten selektiert werden, die eine besonders gute Nährstoffeffizienz aufweisen. Diese Hybriden erzielen mit reduziertem Stickstoff-Einsatz höhere Erträge und können somit einen Beitrag zur Schonung der Ressourcen leisten.

### Kundenberatung und -information

Durch ein engmaschiges Netz mit kulturartenspezifischen, regional tätigen Vertriebsmitarbeitern können wir eine standortspezifische Beratung zur Sortenauswahl, Fruchtfolge, Bodenbearbeitung, Düngung und Maßnahmen zum Pflanzenschutz anbieten. Sorten- und Anbauberatung sowie die intensive Kontaktpflege zu unseren Kunden betreibt KWS auch während des Jahres durch eine Vielzahl regionaler Feldtage. Diese traditionell für die Kulturpflanzenarten Zuckerrüben, Mais oder Getreide stattfindenden Feldtage

erfolgen in Abhängigkeit vom Wachstumsverlauf und der Jahreszeit, in der die einzelnen Sortenleistungen auf dem Feld für die Landwirte am besten sichtbar werden.

Außerdem hat KWS im Frühjahr 2017 das 10-jährige Bestehen der Agrarforen mit einer Reihe von Winterveranstaltungen gewürdigt und diese auf 36 Standorte ausgebaut. Bei diesen regionalen Veranstaltungen wird den Landwirten jeweils ein attraktives Programm zu Themen aus dem Pflanzenbau, Betriebsführung sowie Tierhaltung durch unterschiedliche Experten angeboten und auch ausgiebig diskutiert.

Neben den Agrarforen haben wir in den südlichen Regionen die sogenannten Orangen Agrarzirkel etabliert, mit denen KWS – wie auch auf den Agrarforen – die Landwirte mit aktuellen Fachinformationen für die Vegetationsperiode 2017 versorgt. Gleichermaßen war das Unternehmen auch mit einem Besucherstand auf der EuroTier vertreten. Beispielsweise startet KWS im Bereich Mais europaweit mit Best4Milk ein neues Informationstool, um die Landwirte bei der Sortenwahl für die Erzeugung von Rinderfutter optimal zu beraten und dadurch deren Flächenverbrauch für die Futtererzeugung zu reduzieren.

## Moderne Züchtungsmethoden

**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 nur noch mit immer größer werdendem Aufwand erreichen lässt. KWS setzt daher moderne Züchtungsmethoden ein und investiert in die Digitalisierung.**

Zur Erreichung unserer Züchtungsziele setzen wir diverse Methoden im Mix ein – von der Kreuzung, Selektion über die Hybridzüchtung bis hin zu biotechnologischen Methoden. Entscheidend ist dabei immer, welche verbesserten Eigenschaften eine neue Sorte am Ende aufweisen soll.

### Biotechnologische Methoden

In der modernen Pflanzenforschung und -züchtung sind biotechnologische Methoden und Verfahren überall auf der Welt mittlerweile eine Selbstverständlichkeit. 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

### Digitaler Farm-Beratungsservice: Cultivent

Der neue digitale Farm-Beratungsservice der KWS heißt KWS Cultivent und steht jetzt als App für das Smartphone in allen App Stores zum Download zur Verfügung.

Die App enthält anbauspezifische Fachinformationen und wird laufend erweitert. Es stehen mehr als 40 Tools zu Themenschwerpunkten wie Aussaat, Silagemanager für Mais, Energiepflanzenanbau, Planungshilfen für die Ernte und Nutzung zur Verfügung. Zur einfachen Erkennung und Bestimmung von Blattkrankheiten in Zuckerrüben wurde in einem Kooperationsprojekt mit weiteren fachwissenschaftlichen Institutionen der „Rübenblatt-Scan“ entwickelt, um die fünf bedeutendsten Blattflecken in Zuckerrüben hinsichtlich des Befallsgrads zu analysieren und darauf abgestimmte Maßnahmen bzw. Entscheidungshilfen zur Bekämpfung dieser Pflanzenkrankheit für die Beratung des Landwirts anzubieten.

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.

Die KWS mobile App ist bereits für mehr als 20.000 Nutzer ein hilfreicher Begleiter.



Raps in der Blüte – durch Züchtung als wertvolle Ölpflanze für die menschliche Ernährung weiter entwickelt.

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 sowie sogenannte neue Züchtungstechnologien.

#### **Selbstverständnis für den Umgang mit Gentechnik**

Im Züchtungsprozess erhalten gentechnische Methoden bei KWS immer nur dann den Vorzug, wenn das jeweilige Züchtungsziel besser als mit konventionellen Methoden zu erreichen ist. 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. Bei der Bewertung der Grünen Gentechnik haben Deutschland und Europa einen Sonderweg beschritten, den wir als Pflanzenzüchter, der für die Landwirte und Verbraucher arbeitet, respektieren. Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es jedoch keine stichhaltigen Belege, warum Pflanzen, die mit gentechnologischen Verfahren erzeugt werden, per se abgelehnt werden sollten. Die Anforderungen, die Kunden und Gesellschaft an unsere Arbeit als Pflanzenzüchter stellen, sind maßgeblich für unser Handeln. Die Bedingungen unterscheiden sich in den 70 Ländern, in denen die KWS tätig ist. Gentechnisch veränderte Sorten werden daher von KWS nur auf den Märkten ange-

boten, wo es Akzeptanz für diese Technologie in der Gesellschaft gibt und unsere Kunden diese Sorten nachfragen. Deshalb ist es wichtig, immer die passende Lösung für vielfältige Anforderungen zu finden. Außerdem steht KWS dafür ein, mit der Öffentlichkeit über die Nutzung dieser Technologie im Dialog zu bleiben. Um den verantwortungsvollen Umgang mit der Gentechnik über den gesamten Lebenszyklus von Produkten nachzuweisen, ist KWS nach dem Branchenstandard „ETS – Excellence through Stewardship“ zertifiziert.

#### **Innovationen durch neue Züchtungsmethoden**

In den letzten Jahren sind eine Reihe von hochpräzisen molekularbiologischen Methoden entwickelt worden, die der Pflanzenzüchtung neue Perspektiven eröffnen und von uns derzeit auf ihr Potenzial hin evaluiert werden. Mit einigen dieser Methoden können Pflanzensorten mit gewünschten Eigenschaften sehr präzise und in deutlich kürzerer Zeit entwickelt 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 Züchtungsmethoden“ und insbesondere Genome Editing daher als einen für uns wichtigen Forschungsbereich identifiziert. Die regulatorische Bewertung dieser Methoden, ob diese als Gentechnik oder als konventionelle einzustufen sind oder nicht, ist in der EU noch nicht abschließend geklärt. KWS setzt sich für eine differenzierte Bewertung der einzelnen Anwendungen ein.

#### **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.

messbar. Zudem können Modelle erstellt werden, um z. B. die Höhe von Pflanzen zu messen.

Darüber hinaus wird auch an der Entwicklung von Detektionsverfahren für speziell 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. Die Analyse-methode Nah-Infrarot-Spektroskopie (NIRS) wird bereits standardmäßig für die Bestimmung von Inhaltsstoffen bei einigen unserer Kulturarten

#### **Dialog mit Stakeholdern: Genome Editing im Kontext nachhaltiger Landwirtschaft**

Transparenz und Austausch sind zwei wichtige Prinzipien von KWS, vor allem, wenn es um neue Züchtungsmethoden geht. Bereits in dem 1990 gegründeten „Kuratorium Pflanzenzüchtung“ hat sich KWS zu relevanten Themen der Unternehmensentwicklung, wie zum Beispiel der Gentechnik, mit seinen Stakeholdern auf nationaler Ebene ausgetauscht.

Im Februar 2017 lud KWS erstmals mehr als 50 ausgewählte Stakeholder zu einer internationalen Dialogveranstaltung nach Zürich ein, um das Thema Genome Editing im Kontext einer nachhaltigen Landwirtschaft aus wissenschaftlicher, regulatorischer, ethischer und gesellschaftlicher Sicht zu beleuchten. Die Teilnehmer diskutierten Chancen, Risiken und Handlungsfelder, die sich durch den Einsatz von Genome Editing ergeben.

KWS ist als innovatives Unternehmen von den Potenzialen des Genome Editings überzeugt und möchte daher einen gesellschaftlich akzeptierten Weg beschreiten, diese neuen Pflanzenzüchtungsmethoden mit dem notwendigen Maß an Verantwortung in der Forschung und Züchtung sowie in der Produktentwicklung einzusetzen. Der gesamte Vorstand von KWS und auch der Aufsichtsratsvorsitzende Andreas J. Büchting sowie viele weitere Führungskräfte nahmen an der Veranstaltung teil.

Eines der wichtigsten Ergebnisse des Dialogs war die Erkenntnis „perception is reality“ (Wahrnehmung ist Realität): Wie der Verbraucher Dinge sieht und einschätzt, ist ein viel wichtigeres Kriterium für gesellschaftliche Akzeptanz als die technische oder objektive Erklärung. Deshalb ist es so wichtig, die verschiedenen Perspektiven im Blick zu behalten und als Unternehmen die eigene Position angemessen zu schärfen, um die Unternehmenspolitik im Hinblick auf die weitere Entwicklung bezüglich Genome Editing zu gestalten.

Weiter erschließt sich KWS auch die Nutzung von Drohnen zur Erkennung von Blattkrankheiten aber auch für das Vorausschauen von Ertragskorrelationen. Die mit Kameras ausgestatteten Drohnen überfliegen Felder. In sehr kurzen Abständen entstehen Fotos mit entsprechenden GPS-Koordinaten. Die Drohnen fliegen mit Bild-Überlappung. Die einzelnen Mosaikfotos werden zu einem großen Orthofoto zusammengesetzt und mittels spezieller Software ausgewertet. So sind der Bodenbedeckungsgrad sowie die Ausmaße von Schädigungsstellen in einem Schlag

angewandt. Auf Erntemaschinen eingesetzt, lässt sich mit Hilfe der NIRS-Technik das Merkmal Zuckergehalt schon während der Ernte bestimmen.

KWS engagiert sich zudem in dem von der Gesellschaft für Pflanzenforschung GFPi 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.

### **Big Data – Investitionen in Digitalisierung für bessere Züchtungsentscheidungen**

Forschungsbereiche, wie die Genomforschung, Markerttechnologien oder die automatisierte Phänotypisierung erzeugen fortlaufend riesige und zugleich heterogene Datenmengen, anhand derer fundierte wissenschaftliche und züchterische Entscheidungen abgeleitet werden müssen. Um die Datenmengen zu speichern, zu verarbeiten und zu analysieren, investiert KWS zunehmend in komplexe Informationstechnologie, die es erlaubt, Daten aus den verschiedenen Forschungsbereichen miteinander zu verknüpfen und wichtige Zusammenhänge im Sinne des sogenannten „Data Minings“ aufzuspüren. Denn die vielen pflanzlichen Eigenschaften werden von einem ganzen Set an Genen gesteuert, von denen jedes einzelne nur einen kleinen Beitrag leistet. Um derartig komplexe Merkmale für die Weiterzucht 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 ausgelegter langwieriger Feldversuche fällt damit weg. KWS erarbeitet den Ansatz der Genomischen Selektion aktuell intensiv an den Kulturarten Zuckerrübe und Mais.

Die zunehmende Digitalisierung und der Anfall entsprechender Datenmengen verlangen nach einem umfassenden Sicherheitskonzept. Dies ist einerseits wichtig, da ein Ausfall oder Angriff auf unsere global vernetzten IT-Systeme stellenweise zu erheblichen Betriebsunterbrechungen führen kann, andererseits weil der Diebstahl von sensiblen Daten einen Reputationsverlust verursachen kann. Auf der Grundlage unserer IT-Sicherheitsrichtlinien über-

wacht unsere IT-Sicherheitsorganisation den Zugriff auf Unternehmensdaten. Firewall-, Antiviren- und sonstige Programme werden laufend aktualisiert, um Verluste und Schädigungen durch Hackerangriffe und Schadsoftware zu vermeiden. Zudem besteht ein umfassendes Berechtigungskonzept. Wir lassen unsere IT-Sicherheit und die Systemberechtigungen laufend von IT-Dienstleistern überprüfen, um durch eine externe Risikoeinschätzung Empfehlungen zur Optimierung zu gewinnen.

### **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. 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.

## **Produktqualität und -sicherheit**

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

### **Gruppenweite Produktqualitätsstandards und Qualitätsprüfungen**

Die KWS Gruppe wendet deutlich höhere interne Qualitätsstandards an als gesetzlich gefordert. Zur Erreichung der Qualität durchläuft KWS Saatgut in allen Produktionsphasen umfangreiche Qualitätsprüfungen. Anforderungen, Zeitpunkt und Verantwort-



Digitalisierung auch in der Feldbeobachtung –  
Drohnen mit bildgebenden Sensorsystemen erfassen Merkmale pflanzlichen Wachstums.

lichkeiten und Dokumentation 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.

Die Regeln, Standards und Prozesse sind im internationalen Regelwerk der KWS nach den Anforderungen aus der internationalen Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 abgelegt. Die Standorte Einbeck und Bergen sind auf Basis dieser Norm zertifiziert. Zusätzlich ist das Prüflabor der KWS in Bergen nach ISO 17025 zertifiziert. Um die Qualitätsstandards zur Futtermittelsicherheit zu erfüllen, hat sich die KWS LOCHOW GmbH weiterhin im Geschäftsjahr 2016/2017 nach den dafür geltenden GMP+B3-Richtlinien zertifizieren lassen.

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 2016//2017 belegt KWS in allen Prüfserien wiederum Spitzenplätze unter den Sorten mit der größten Marktbedeutung in Deutschland.

### **Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der Saatgutbeizung**

Die Saatgutbehandlung bzw. -beizung, das heißt die Ausstattung des Saatguts mit einem Pflanzenschutzmittel, unterliegt strengen Regelungen. Die Beizung dient dazu, einen möglichst hohen Feldaufgang des Saatguts zu erreichen, denn durch die Beizung wird das Korn desinfiziert und der junge Keimling vor Schaderregern im Boden geschützt. Als Beizmittel kommen nur gesetzlich zugelassene Pflanzenschutzmittel und -mengen zum Einsatz. Die technischen Verfahren für die Saatgutbehandlung sowie die entsprechenden 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.

Um einen größtmöglichen Umwelt- und Gesundheitsschutz während des Prozesses sowie bei der späteren Verwendung des gebeizten Saatguts sicherzustellen, erfolgt die Applikation des Beizmittels in speziellen Anlagen. Die Abriebfestigkeit am fertigen Saatgut wird mit dem sogenannten Heubach-Test streng kontrolliert. In Deutschland unterhalten wir insgesamt drei eigene Saatgutbehandlungsanlagen für 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 Deutsch-

land 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

gen entsprechen. Auch Beanstandungen von Produkten werden nach speziellen Verfahrensanweisungen erfasst, beschrieben, dokumentiert und zentral berichtet. Jede Reklamation wird genau geprüft und mit dem Kunden gemeinsam besprochen. Auch im Geschäftsjahr 2016/2017 verzeichneten wir für Deutschland wieder niedrige Beanstandungsquoten, was die Wirksamkeit unserer Qualitätssicherungsmaßnahmen bestätigt. 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.

#### Keimverhalten – Schnelle Bildanalyse mit GeSA

Im Geschäftsjahr 2016/2017 wurde ein voll automatisiertes robotergestütztes Bildanalyse-System zur Analyse des Keimverhaltens von Zuckerrüben-Saatgutpartien in Betrieb genommen, das sogenannte GeSA-System (Germination Speed Analyzer).

Das Saatgut wird in Keimschalen für mehrere Tage in einem klimatisierten Regal zur Keimung angeregt und in definierten Zeitintervallen fotografiert. Nach der bildanalytischen Verarbeitung können daraus verschiedene Kennzahlen zum Keimverhalten ermittelt werden, die Aussagen über die Keimgeschwindigkeit und das Feldaufgangsverhalten der ausgesäten Sorte liefern.

Das neue Verfahren spart Zeit und Ressourcen und liefert präzise Ergebnisse.

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.

#### Umgang mit fehlerhaften Produkten, Beanstandungen und Kundenzufriedenheit

Der Umgang mit fehlerhafter Rohware, halbfertigen und fertigen Produkten ist im internen Regelwerk beschrieben. Ziel ist es, eine unbeabsichtigte, irrtümliche Weiterverarbeitung oder Auslieferung von Rohware, halbfertigen Erzeugnissen und Produkten zu verhindern, die nicht unseren Qualitätsanforderun-

#### 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.

## Geistiges Eigentum

**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 Weiterzuchtung 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 bezüglich innovativer Pflanzensorten und neuer Züchtungstechnologien.**

#### Informations- und Know-how Management

Da Innovationen und Ideen nicht erst dann schützenswert sind, wenn sie patent-, urheberrechts- oder markenfähig sind, sieht KWS ein umfassendes internes Informations- und Know-how Management als besonders wichtig an. Eine interne Richtlinie zum Schutz von Know-how wurde innerhalb der KWS etabliert.

#### Patentschutz

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.

Seit jeher waren durch das Europäische Patentrecht im Wesentlichen biologische Verfahren als auch Pflanzensorten von der Patentierbarkeit ausgeschlossen. Unsicherheit bestand hinsichtlich der Grundsatzfrage, ob Pflanzen, die mittels im wesentlichen biologischer Verfahren (essentially biological processes/EBP) entwickelt wurden und keine Sorten darstellen (hiernach „EBP Pflanzen“), patentierbar sein sollen oder nicht. Das europäische Patentamt hat in der sogenannten Tomate/Brokkoli II Entscheidung Patentamt (EPA) diese Frage bejaht. Diese Entscheidung führte zu einer intensiven politischen Debatte, in deren Rahmen die EU Kommission eine entgegengesetzte Stellungnahme veröffentlichte, gemäß welcher es die Absicht des originären Gesetzgebers gewesen sei, EBP Pflanzen von der Patentierbarkeit auszunehmen. Das EPA hat sich – trotz seiner Entscheidung für eine Patentierbarkeit – kürzlich nun dieser Stellungnahme angeschlossen und eine Präzisierung der Implementierungsrege-

Ohne Keimung kein Wachstum – GeSA: Tausende von Saatkörnern durchlaufen eine automatische Analyse des Keimungsverhaltens.





Zur Aufnahme der jährlichen Ernte bereit – neue Lagerhalle in Einbeck.

lungen beschlossen. Die neue Regel entspricht dem Wortlaut des deutschen Patentgesetzes und besagt, dass EBP-Pflanzen vom Patentschutz ausgenommen sind. Mit Inkrafttreten dieser neuen Bestimmung ab dem 1. Juli 2017 können zukünftige als auch zwischenzeitlich ausgesetzte Prüfungs- und Einspruchsverfahren nun nach Maßgabe der klargestellten Praxis entschieden werden.

Grundsätzlich begrüßt KWS diese Entwicklung. Erfahrungen aus Deutschland zeigen jedoch, dass es nach wie vor rechtliche Unsicherheit zur Breite der Patentierungsausnahme gibt. Vor diesem Hintergrund unterstützt KWS die aktuelle Diskussion, die Prüfungsrichtlinien des EPA dahingehend anzupassen, dass der Patentanmelder aufgefordert ist, einen standardisierten Disclaimer aufzunehmen, der klarstellt, dass EBP-Pflanzen von jedweden Patentansprüchen nicht erfasst sind. Der Disclaimer hat damit die Wirkung, dass das Patent auch dann nicht gegen EBP-Pflanzen durchgesetzt werden kann, wenn diese identisch zu Pflanzen sind, die über andere Verfahren hergestellt wurden. Mittels des Disclaimers würde die Handlungsfreiheit (Freedom-to-Operate) von KWS sowie allen Züchtern durch größere Klarheit und verbesserte Rechtssicherheit nochmals wesentlich gesteigert.

#### 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.

#### Anlagen- und Prozesssicherheit

**Eine global gültige, interne Regel und Leitlinie verpflichtet KWS zum Umweltschutz. Diese zielt auf die Prävention und Verminderung von negativen Umweltauswirkungen durch Anlagen- und Prozesssicherheit ab.**

Der Betrieb der umweltrelevanten Anlagen und Prozesse ist am Standort Einbeck im Regelwerk der KWS in zahlreichen Verfahrens-, Arbeits- und Betriebsanweisungen u. a. für die Luftreinhaltung,

Abwasseraufbereitung, Abfallentsorgung und den Umgang mit Gefahrstoffen geregelt. Im Frühjahr dieses Jahres ist das System wieder nach der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 rezertifiziert worden. Die Einhaltung der Regeln, Leitlinien und Verfahrensanweisungen für den gesetzlich vorgeschriebenen Betrieb der umweltrelevanten Anlagen und Prozesse wird zusätzlich durch interne Audits überprüft. Im Geschäftsjahr 2016/2017 haben insgesamt drei Audits am Standort Einbeck bzw. auf der Zuchtstation Seligenstadt zum Umgang mit Pflanzenschutzmitteln, Anlagenbetrieb und Standortorganisation stattgefunden. Umweltrelevante Zwischenfälle sind in Deutschland nicht aufgetreten. Für das neue Geschäftsjahr 2017/2018 sind sieben interne Audits geplant.

Im Geschäftsjahr 2016/2017 hat die Geschäftseinheit Mais für ihre Produktionsanlagen eigene globale technische und organisatorische Mindeststandards für Umweltschutz, Arbeits- und Betriebssicherheit etabliert. Diese Mindeststandards beinhalten zum Beispiel technische Vorgaben für die Reinhaltung der Umweltmedien Luft, Wasser und Boden sowie Vorgaben für die Organisation der lokalen Verantwortungsstruktur.

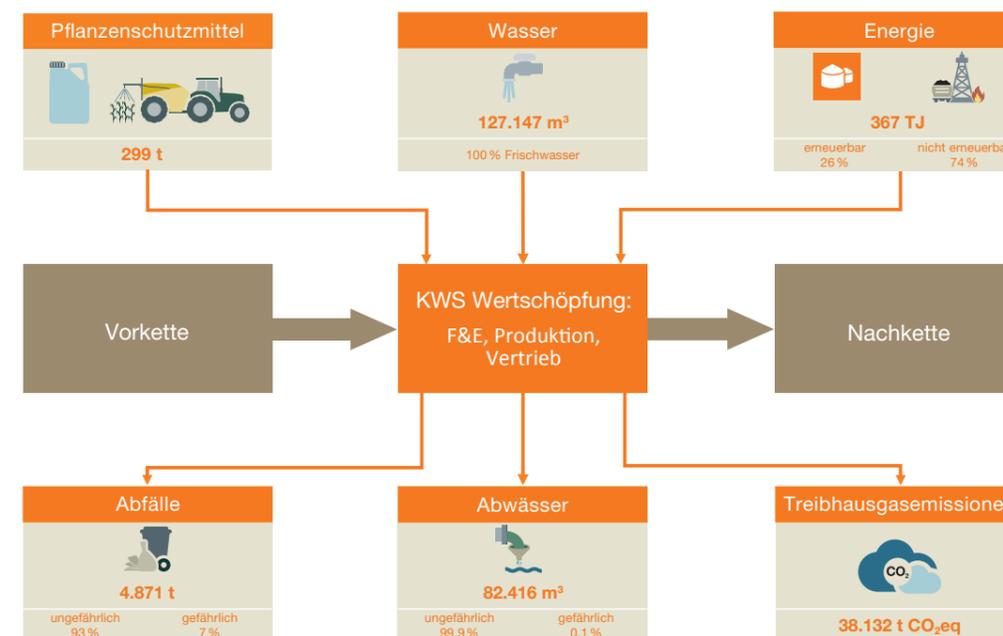
Gruppenweit verfolgen wir das Ziel bis 2021 an allen Standorten einheitliche, global geltende technische und organisatorische Mindeststandards für Umweltschutz einzuführen.

#### Ressourcenschonung

**In den Umweltschichtlinien hat sich KWS zu einem effizienten und umweltschonenden Einsatz von Ressourcen verpflichtet. Für die Herstellung von Saatgut werden Energie, Wasser, Pflanzenschutzmittel und Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Düngemittel- und Pflanzenschutzmittel, Chemikalien für Analysezwecke oder Packmaterial im Prozess verbraucht.**

Im Geschäftsjahr 2016/2017 haben wir eine globale Kennzahlenerfassung für wesentliche Umweltdaten in allen unseren Tochtergesellschaften eingeführt. Nach diesen Definitionen wurden auch die Daten für die Berichtsregion Deutschland erhoben, so dass die Vorjahreszahlen nur bedingt mit den aktuellen Berichtsjahresdaten vergleichbar sind.

#### Input und Output von Ressourcen KWS Deutschland im GJ 2016/2017



Die Zahlen beinhalten im ersten Schritt nur eigene Mengen. Eine zukünftige Erweiterung der Datenerfassung auf die vor- und nachgelagerte Kette wird geprüft.

### Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, Wasser und Energie

Die eingesetzten Mengen Pflanzenschutzmittel, Wasser und Energie schwanken jährlich je nach Produktionsmenge, sind aber auch zum Beispiel stark abhängig von externen Faktoren wie den Witterungsbedingungen oder im Falle des Pflanzenschutzmittels vom Auftreten von Krankheiten und Schädlingen.

Generell werden Pflanzenschutzmittel bei KWS in der Forschung und Züchtung, in der Anwendung auf den Versuchsflächen und als Saatgutbeize nach den gesetzlichen Vorgaben und den Regeln der guten fachlichen Praxis angewendet.

Zur Energieerzeugung setzen wir hauptsächlich emissionsärmere Primärenergieträger wie Biogas und Erdgas ein. Der Standort Einbeck, der die größten Energiemengen einsetzt, betreibt ein eigenes Blockheizkraftwerk unter Nutzung von Biogas und Erdgas. Der ökologische Versuchsbetrieb der KWS, das Klostergut Wiebrechtshausen, erzeugt mit Holzhackschnitzeln, einem erneuerbaren Energieträger, Wärme und versorgt sich zu 100 % mit Ökostrom.

Am Standort Einbeck sind für das Geschäftsjahr 2017/2018 Investitionen in Energieeffizienzmaßnahmen in Höhe von 2,9 Mio. € geplant, weil sich für die kommenden Jahre durch Kapazitätserweiterungen ein zunehmender Bedarf an Strom, Wärme und Kälte abzeichnet. Zur Bereitstellung von Kälte für die Klimatisierung der Gewächshäuser sowie Büro- und Forschungsgebäude verfolgen wir ein eigens entwickeltes, innovatives Konzept der Kälteerzeugung und -verteilung. Aktuell wird eine neue Kälte-

### Best Practice: Mit „Grow Bags“ Ressourcen sparen und das Klima schützen

Für die Erzeugung von Basissaatgut im Gewächshaus wurde in Klein Wanzleben ein Anzuchtverfahren für Zuckerrübenpflanzen durch den Einsatz von Grow Bags entwickelt, das inzwischen auch auf anderen Standorten zum Einsatz kommt.

Statt die Gewächshauserde wie bisher mit Dampf zu sterilisieren, werden die Zuckerrüben in Säcke mit sterilisierter Erde gepflanzt. Dadurch werden 950 l Heizöl auf 300 m<sup>2</sup> Gewächshausfläche für die mobile Dampferzeugung und 550 m<sup>3</sup> Wasser während der Wachstumszeit der Pflanzen eingespart und ca. 3 t Treibhausgasemissionen verhindert.

zentrale gebaut, mit der wir zukünftig etwa 20 % Sekundärenergie einsparen können.

### Abfälle, Abwasser und Emissionen

Saatgut ist ein Naturprodukt. Die in der Saatgutproduktion anfallenden Abwasser und Abfälle enthalten gefährliche Substanzen daher nur in sehr geringen Mengen.

Am Standort Einbeck betreiben wir eine Abwasserreinigungsanlage, die alle prozessbedingten Schadstoffe gemäß den gesetzlichen Grenzwerten herausreinigt, so dass insgesamt in Deutschland nur noch minimale gefährliche Abwassermengen (< 0,1 %) zurückbleiben, die fachgerecht extern entsorgt werden. Das gleiche Prinzip gilt auch für die Abluftreinigung. Die während der Pillierung von Zuckerrübensaatgut anfallenden organisch-mineralischen Stäube (116 t) werden in den Prozess komplett



Anzucht von Zuckerrüben in Grow Bags – Einsparung von Energie und Wasser im Gewächshaus.

wieder zurückgeführt. Die mit Pflanzenschutzmitteln belasteten Stäube werden zusammen mit nicht mehr verkaufsfähigem gebeizten Saatgut als gefährlicher Abfall entsorgt. Alle anfallenden Abfälle werden nach dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft sortiert und entsprechend ihrer stofflichen Zusammensetzung in dafür geeignete interne oder externe Verwertungsschienen und dafür zugelassene Entsorgungswege abgegeben.

Die KWS SAAT SE ist Mitglied in der Gruppe der Klimaschutz-Unternehmen, einer Exzellenzinitiative für Klimaschutz und Energieeffizienz der deutschen Wirtschaft. Als branchenübergreifender Zusammenschluss von Unternehmen aller Größenklassen zeigen die Klimaschutz-Unternehmen modellhafte Beispiele zur Optimierung der Nutzung von Energie und zum Klimaschutz auf.

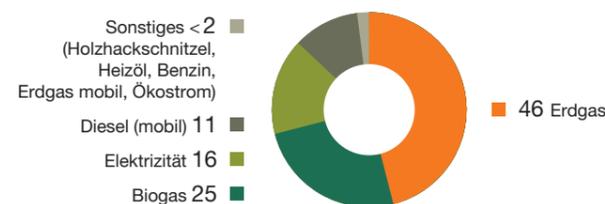
Die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen erfolgt nach dem „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG Protocol) für die Scopes 1–3. Darin enthalten sind Emissionen, die wir entweder direkt durch eigene Verbrennung selbst oder indirekt durch den Einkauf von Strom und den Einkauf von Transportlogistik-Dienstleistungen verursacht haben.

### 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 Regelwerk 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 sich KWS 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.

### Energieeinsatz KWS Deutschland GJ 2016/2017 in %



### Dialog und kollektive Interessensvertretung

Einen hohen Stellenwert hat der offene und vertrauenswürdige Dialog im Unternehmen. Mitarbeiterinteressen werden in Deutschland über kollektive Interessensvertretungen wie den gewählten Betriebsräten und die Jugend- und Ausbildungsververtretung repräsentiert. Die Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten lässt sich als eng und vertrauensvoll charakterisieren. In den Treffen mit der Geschäftsleitung werden Themen offen angesprochen und konstruktiv gemeinsame Lösungen erarbeitet. Mit dem European Employee Committee (EEC) hat KWS als Societas Europaea (SE) eine europäische Arbeitnehmervertretung implementiert, die immer dann eingebunden wird, wenn Angelegenheiten zu klären sind, die Mitarbeiter aus mindestens zwei EU-Ländern betreffen. In Regionen, in denen es keine Interessenvertretung gibt, legen wir Wert auf einen wertschätzenden Umgang und Austausch zwischen der jeweiligen Regionalleitung und den Mitarbeitern. Im Zuge der für die beiden kommenden Geschäftsjahre geplanten globalen Umstrukturierung der Administrationsprozesse der KWS haben die Arbeitnehmervertreter mit dem Vorstand der KWS SAAT SE in einem Eckpunktepapier Maßnahmen zur Gewährleistung einer größtmöglichen Sozialverträglichkeit vereinbart.

Gute Anleitung ist alles – durch Ausbildung auf dem Weg zum Meister.



### Flexibilität und Familienfreundlichkeit bei KWS – ausgezeichnet!

KWS wurde als „Familienfreundliches Unternehmen 2017“ vom Landkreis Northeim geehrt. In der Begründung wurde insbesondere auf die verschiedenen Maßnahmen für eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei KWS hingewiesen.

Mit der hohen Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitszeit und zahlreichen weiteren Maßnahmen bietet KWS gute Rahmenbedingungen, damit Mitarbeiter ihre persönliche Lebenssituation mit ihrem Engagement für das Unternehmen verbinden können. Mit zufriedenen und motivierten Beschäftigten gelingt es schließlich auch, Abwesenheiten zu senken und den Krankenstand niedrig zu halten.

### Beschäftigungsverhältnis und Vergütung

79 % unserer Mitarbeiter in Deutschland hatten im Geschäftsjahr 2016/2017 ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Im Geschäftsjahr 2016/2017 beschäftigten wir außerdem 158 Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten und 19 Leiharbeiter sowie externe, freie Mitarbeiter. Die Voraussetzungen des vorübergehenden Einsatzes von Leiharbeitern als flexibles

und komplementäres Personalinstrument sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Für den Großteil der Mitarbeiter in Deutschland gilt ein Tarifvertrag, welcher ein marktgerechtes Vergütungsniveau sichert. Auf nationaler Ebene fanden im Mai 2017 Haustarifverhandlungen zwischen der Industriergewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der KWS SAAT SE für Deutschland statt. Die Ergebnisse umfassten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.500 € für das Geschäftsjahr 2017/2018 und die Erhöhung der Entgelte um drei Prozent zum 1. Juli 2018. Mitarbeiter haben weiterhin die Möglichkeit, Aktien des Unternehmens zu vergünstigten Konditionen zu erwerben.

### Familienfreundlichkeit

KWS engagiert sich für ein familienfreundliches Arbeiten. Zu diesen Rahmenbedingungen, die eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, zählen insbesondere die 18 verschiedenen Arbeitszeitmodelle bei KWS. In den Verwaltungsbereichen gelten Gleizeit-Regelungen, während in den Produktionsbereichen bedingt durch das Saisongeschäft feste Arbeitszeiten existieren. In der Produktion können die Mitarbeiter jedoch ihre angesammelten Stundenkonten im Anschluss an die arbeitsintensiven Kampagnen abbauen. Sofern es mit ihrer Tätigkeit vereinbar ist, können die Mitarbeiter auch einen Homeoffice-Arbeitsplatz nutzen.

Neben der hohen Flexibilisierung der Arbeitszeiten lassen sich auch Teilzeitmodelle unkompliziert realisieren. Im Geschäftsjahr 2016/2017 arbeiteten 22 % unserer Mitarbeiter in Deutschland in Teilzeit (Vorjahr: 21 %). Auch die Möglichkeit einer Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit besteht, wenn sich Mitarbeiter um pflegebedürftige Angehörige kümmern möchten. Für bis zu zwei Jahre können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit halbieren und durch einen Zuschuss der KWS 75 Prozent des Gehalts erhalten, ohne diesen zurückzahlen zu müssen.



Teambuilding von Anfang an – die neuen Auszubildenden gestalten ihr Jahrgangsmotto.

## Mitarbeitergewinnung und Qualifizierung

**Als eines der weltweit größten Saatgutunternehmen mit einem exzellenten Ruf als Arbeitgeber haben wir diverse Strategien und Programme im Bereich Personal entwickelt, um die richtigen Kollegen zu gewinnen und weiterentwickeln zu können. Ziel ist es, dadurch den strategischen Personalbedarf der KWS Gruppe zu decken.**

### Aufbau von weltweiten Netzwerken und Kontakten

Der Aufbau von Netzwerken und die Kontaktpflege zu den für uns wichtigen Berufsgruppen sind wichtige Elemente unserer Personalstrategie. So sind wir weltweit auf Messen, Veranstaltungen und in Universitäten präsent. Beispielsweise kooperieren wir mit Universitäten, seit dem vergangenen Geschäftsjahr auch mit der renommierten Chinese Agricultural University in Beijing. Schüler und Studenten finden bei uns Möglichkeiten, über Praktika, Abschlussarbeiten oder Exkursionen erste Einblicke in die Berufswelt der KWS zu gewinnen. Zudem fördern wir frühzeitig Talente über verschiedene Stipendien.

### Berufsausbildung und Einstiegsprogramme

Mit der Berufsausbildung fördern wir eine praxisorientierte Entwicklung unserer Mitarbeiter. Dabei bestehen vielfältige Wahlmöglichkeiten zwischen Lehrberufen und dualem Studium. So begleiteten unsere Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten im

Berichtsjahr 2016/2017 insgesamt 95 Jugendliche in sieben verschiedenen Lehrbereichen auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Hochschulabsolventen bieten wir mit unserem internationalen Traineeprogramm und der speziell auf die Pflanzenzüchtung ausgerichteten Breeders Academy derzeit zwei rege nachgefragte Einstiegsmöglichkeiten an.

#### **Kontinuierliche Qualifizierung**

Allen unseren Mitarbeitern steht ein ständig weiter optimiertes Angebot an fachlichen und persönlichen Weiterbildungsmaßnahmen offen, da das globale Wachstum und regionale Märkte immer wieder ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit erfordern. Der Qualifizierungsbedarf wird einmal jährlich in stattfindenden Mitarbeitergesprächen besprochen.

Weiterhin gibt es zentrale Entwicklungsprogramme, die sich an bestimmte Zielgruppen richten. „Sparring Circles“ erlauben einen gewinnbringenden Austausch untereinander, während „KWS on Board“ einen umfassenden Einblick in unsere Unternehmensstrategie, unsere Kultur sowie unsere Werte ermöglicht und unsere Erwartungen an die entsprechende Mitarbeitergruppe verdeutlicht. Das „Orientation Center“ (OC) ermöglicht uns, individuelle Potenziale zu verifizieren und individuelle Entwicklungspläne zu erarbeiten. Das „International Development Program“ (IDP) wiederum bietet Experten sowie Fach- und Führungskräften eine zusätzliche Möglichkeit, ihre persönlichen und beruflichen Stärken im internationalen Umfeld auszubauen. Insgesamt haben gruppenweit 30 Mitarbeiter an einem zentralen Entwicklungsprogramm wie dem OC oder dem IDP teilgenommen.

#### **Personalbestand, Demographie und Zufriedenheit**

Am Ende des Geschäftsjahres 2016/2017 waren bei KWS in Deutschland 1.939 Mitarbeiter beschäftigt – 47 % davon im Bereich Forschung & Entwicklung, 12 % in der Produktion, 20 % im Vertrieb und 21 % in der Verwaltung.

Die Altersstruktur der Belegschaft erwies sich wie in den vergangenen Jahren als ausgeglichen: 50 % der Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, 22 % sind jünger als 30 Jahre, 27 % sind älter als 50 Jahre. Die Neueinstellungen im abgelaufenen Geschäftsjahr

festigten diese Verteilung, da knapp 60 % der Neueinstellungen Mitarbeiter zwischen 30 bis 50 Jahren betrafen, die somit zur mittleren Altersklasse der KWS mit Berufserfahrung gehörten.

Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit liegt mit 14 Jahren ungebrochen auf sehr hohem Niveau. Damit zeigen unsere Mitarbeiter, dass sie sich bei KWS wohl fühlen und zufrieden sind. Sie schätzen unsere respektvolle Arbeitskultur, die von Offenheit, Vertrauen und Teamgeist geprägt ist.

Die gesamten ungeplanten Abwesenheiten und damit Ausfallzeiten, die zum Beispiel durch arbeitschutzrelevante Vorfälle, Krankheiten oder sonstige Arbeitsunfähigkeiten verursacht wurden, betragen in Deutschland 22.249 Tage (OSHA Absentee Rate). Dies bedeutet eine Abwesenheitsrate von 1.350 Abwesenheitstagen je 100 Mitarbeiter, die somit im normalen Rahmen liegt.

## **Arbeitssicherheit und Gesundheit**

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

#### **Organisation der Arbeitssicherheit**

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

In Deutschland erfolgt die sicherheitstechnische Betreuung durch Arbeitssicherheits-Fachkräfte, die durch externe Dienstleister, insbesondere durch Arbeitsmediziner, unterstützt werden. Während der regelmäßigen Unterweisungen durch Führungskräfte, 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.



Speisenangebot in Vielfalt und Atmosphäre – Motivation für den Arbeitstag.

#### **Präventive Gesundheitsförderung**

Das Programm „KWS Gesunde Arbeitswelt“ fördert durch lokale Aktivitäten an unseren Standorten das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Unter der Prämisse „Bewusstsein schaffen“ begleitet ein Fitnessstudio 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 der Vorsorge befassen.

Weiterhin werden Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung, Sportkurse oder auch Entspannung im firmeneigenen Erholungsheim angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu speziellen Konditionen „JobRäder“ zu erwerben oder Mitgliedschaften in Fitnessstudios wahrzunehmen. Bis einschließlich 30.06. haben 116 Mitarbeiter/-innen das Angebot zum Erwerb eines JobRads genutzt.

#### **Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage im Berichtsjahr**

Für das Geschäftsjahr 2016/2017 haben wir ein globales Accounting für arbeitsschutzrelevante Daten gemäß den Definitionen von OSHA eingeführt. Für die Berichtsregion Deutschland verzeichneten wir demnach für alle deutschen Tochtergesellschaften 20 arbeitsschutzrelevante Vorfälle, die nach OSHA aufzeichnungspflichtig sind. Diese Zahl

umfasst Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen, die jenseits erster Hilfe eine medizinische Versorgung erforderten, ab dem ersten Ausfalltag. Diese Vorfälle verursachten insgesamt 261 Ausfalltage.

Je 100 Mitarbeiter in Deutschland verzeichneten wir somit 1,2 Vorfälle (OSHA Incident Rate). Dies bedeutet 1,2 Vorfälle mit Ausfalltagen je 100 Mitarbeiter (OSHA Lost Time Case Rate). Die Ausfalltage je Vorfall beliefen sich auf 13,1 Tage (OSHA Severity Rate).

## **Vielfalt und Chancengleichheit**

**KWS ist in über 70 Ländern aktiv. Dank dieser Internationalität treffen bei KWS nicht nur unterschiedliche Sprachen aufeinander. Verschiedene Kulturen, Altersgruppen, Fachgebiete und persönliche Hintergründe bereichern unser Arbeitsumfeld. Wir schätzen diese Individualität und treten ihr wertschätzend, unterstützend und respektvoll gegenüber.**

#### **Anti-Diskriminierung**

Die Antidiskriminierungsrichtlinien und Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander sind ein fester Bestandteil des für alle Mitarbeiter verbindlichen internen „Code of Business Ethics“, der in der KWS Gruppe auditiert wird.

### 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 dementsprechendes Gehalt beziehen. Dieser Grundsatz sorgt an sich dafür, dass Frauen und Männer für diese Tätigkeiten vergleichbar entlohnt werden. Eine Analyse der Grundgehälter von Frauen und Männern in den fünf Positionsstufen bei KWS, also dem Oberen Management, Oberen-Mittleren Management und Mittleren Management sowie den beiden Gruppen der Tarifangestellten hat wie schon im Vorjahr gezeigt, dass diese dem Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ entsprechen.

### Frauen im Management und in Führungspositionen

Im gesamten Management arbeiteten 14 % Frauen. Im oberen Management verzeichneten wir 6 %, im Oberen-Mittleren Management 6 % und im Mittleren Management knapp 20 % Frauen.

Unsere im Jahr 2015 gesteckten Ziele gemäß § 76 Abs. 4 AktG für eine Frauenquote von 15 % bzw. 10 % Frauen in der ersten bzw. zweiten Ebene unterhalb des Vorstands konnten wir mit Fristende zum

30. Juni 2017 nicht erreichen. In der ersten Führungsebene war die Nachbesetzung einer offenen Stelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollzogen. In der zweiten Führungsebene erfolgte bis zum Fristende kein personeller Wechsel, womit die Zielgrößen nicht erreicht werden konnten. Mit Ablauf der gesetzlichen Frist zum 30. Juni 2017 waren die Zielgrößen und -fristen neu festzulegen: Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der KWS SAAT SE hat der Vorstand gemäß § 76 Abs. 4 neue Zielgrößen und -fristen festgelegt. Demnach setzt sich der Vorstand das Ziel, einen Anteil von 15 % in der Führungsebene 1 und von 10 % in der Führungsebene 2 bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen.

### Gesellschaftliches Engagement

**Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und engagieren uns im Bereich Wissenschaft und Bildung sowie der Förderung kultureller und sozialer Projekte – global und lokal im Umfeld unserer Standorte.**

Wir sind der Ansicht, dass unsere Gesellschaft von einer Wissenschaft auf hohem Niveau nachhaltig profitiert. Als Innovationstreiber mit großer Nähe zu

den Wissenschaften setzen wir daher in diesem Bereich einen Förderungsschwerpunkt, wovon insbesondere der wissenschaftliche Nachwuchs profitiert. Darunter fällt zum Beispiel die Unterstützung verschiedener Projekte an der Universität Göttingen. Mit zahlreichen Stipendien wird der Nachwuchs gefördert, wozu unter anderem das Ferdinand-von-Lochow-Stipendium und das Deutschland-Stipendium zählen. Zusätzlich unterstützt KWS wissenschaftliche Organisationen, Kongresse und Veranstaltungen von nationaler und internationaler Bedeutung.

### Capacity Development – Projekte in Peru und Äthiopien

Zum globalen Engagement der KWS zählt die Initiative „Capacity Development“, die im Geschäftsjahr 2012/2013 ins Leben gerufen wurde. Diese soll zur Züchtung und Saatgutvermehrung lokal angepasster Kulturpflanzensorten in Peru und Äthiopien beitragen und dadurch helfen, die Kulturpflanzen-Biodiversität 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 und ihre Zuchtprogramme sowie Genbanken durch dringend benötigtes Equipment zu stärken. Zudem werden in Äthiopien neun lokale Saatgutkooperativen und damit der Zugang von Kleinbauern zu verbessertem Saatgut unterstützt.

Im Geschäftsjahr haben wir 213.195 Euro in diese Initiative investiert.

Zum regionalen Engagement der KWS in Deutschland zählen unter anderem Ausgaben für die EINBECK MARKETING Gesellschaft für Stadt- und Standortmarketing mbH. KWS bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung und unterstützte das Einbecker BürgerSpital sowie die Flüchtlingshilfe vor Ort, um die Integration neuer Mitbürger zu erleichtern. Weitere Schwerpunkte waren die Förderung von Kunst, Kultur sowie weitere soziale und kirchliche Projekte. Vom Engagement profitierten ebenfalls Bildungsinitiativen, Schulen, Sportverbände und gemeinnützige Organisationen. So fördert KWS beispielsweise in Einbeck, Northeim und



Vermehrung äthiopischer Gerstensorten – junge Wissenschaftler bewerten ihre regionalen neuen Sorten.

Wohlde in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein Ackerdemia e.V. die Anlage von Schulgärten, bei denen Grundschüler den Anbau von Pflanzen und die Pflege eines Gartens inklusive der Verwertung des selbst geernteten Gemüses erlernen.

Insgesamt lagen die Aufwendungen für das gesellschaftliche Engagement von KWS in Deutschland und das globale Capacity Development im Geschäftsjahr 2016/2017 bei 1.365.664 Euro.

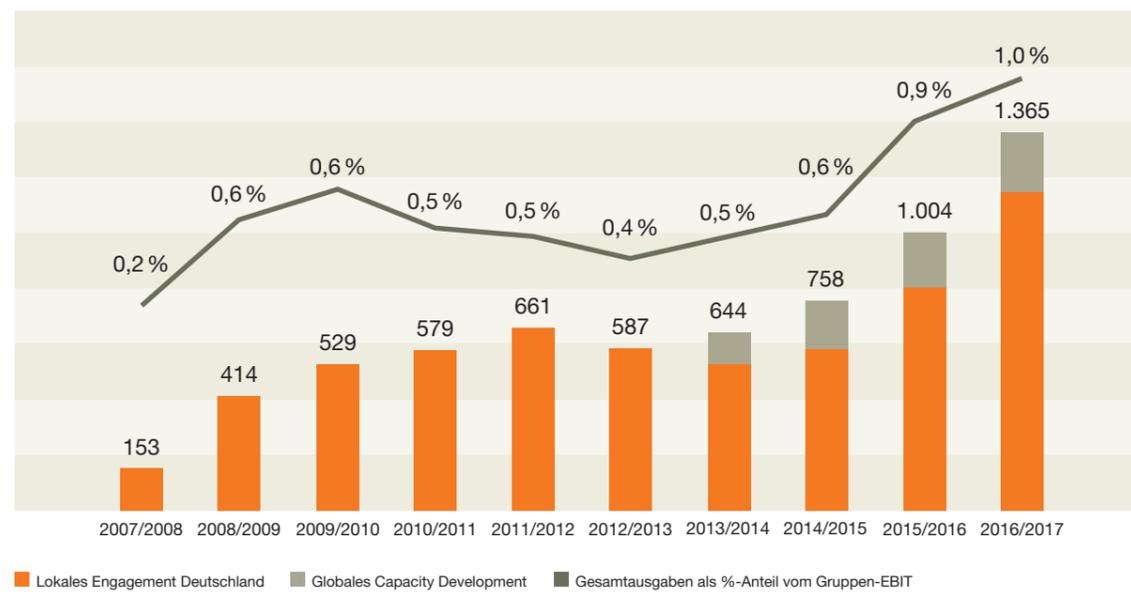
### Compliance

**Die KWS ist ein global agierendes Unternehmen. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist unsere „licence-to-operate“. Darüber hinaus haben wir uns interne Regeln auferlegt, die unseren Mitarbeitern Handlungsspielräume und Entscheidungsprozesse in einer weiter wachsenden Unternehmensgruppe darlegen sollen.**

### Verhaltenskodex und internes Regelwerk

Die grundlegenden und übergeordneten geschäftsethischen Prinzipien der KWS Gruppe sind im Verhaltenskodex, dem „Code of Business Ethics“ (CoBE) definiert. In den „Rules, Guidelines & Procedures“ (RGPs) sind die Leitlinien und Standards für operative und administrative Prozesse festgelegt, die im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung stetig weiterentwickelt, überarbeitet und ergänzt werden.

Ausgaben für das gesellschaftliche Engagement in Deutschland (in T €)



### **Bewusstseinsbildung und Kommunikation**

Um ein Bewusstsein für die der täglichen Arbeit zugrundeliegenden Prinzipien aus dem CoBE zu schaffen und auf prozessbezogene Regelungen hinzuweisen, informieren wir unsere Mitarbeiter allgemein und der jeweils verantwortliche Fachbereich auch detailliert zu spezifischen Regelungen.

Im Geschäftsjahr 2016/2017 wurden 86 % der Mitarbeiter in Deutschland allgemein zur Einhaltung der KWS Regeln aus dem CoBE und den RGP's informiert. Weiterhin haben wir zum Beispiel spezifisch zum Thema Verhinderung von Korruption und Bestechung im Geschäftsjahr 2016/2017 ebenfalls 85 % unserer Mitarbeiter in Deutschland speziell geschult.

### **Meldung von Verstößen gegen den CoBE**

Der Verdacht eines Verstoßes gegen den CoBE kann an den Vorgesetzten, direkt an die Abteilung Corporate Compliance Office oder an eine externe Compliance Hotline gemeldet werden. Alle gemeldeten Verdachtsfälle werden untersucht und bestätigte Verstöße sanktioniert. Die Spannweite der Sanktionen reicht von disziplinarischen bis strafrechtlichen Maßnahmen, die abhängig sind von der Schwere des Verstoßes, dem Maß der Pflichtwidrigkeit des Betroffenen und der Funktionsebene sowie dem Verhalten nach der Tat und den Schadensfolgen.

### **Überprüfung der Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung**

Einmal jährlich führen wir zur Einschätzung der Einhaltung der Regeln aus dem CoBE zentral eine spezifische Analyse und Bewertung, das sogenannte Compliance Assessment im Sinne einer Risikoanalyse, durch und leiten Maßnahmen zur Verbesserung ab.

Die Einhaltung von Prozessvorgaben in den RGP's überprüfen wir zudem im Rahmen von internen und externen Audits. Die Audits werden zentral koordiniert und insbesondere in risikobehafteten Bereichen durchgeführt. Insgesamt haben im Geschäftsjahr 2016/2017 ca. 30 interne Audits stattgefunden, davon etwa die Hälfte in Deutschland. Zusätzlich fanden noch etwa acht Revisionsaudits von externen Wirtschaftsprüfern statt sowie themenspezifische

Zertifizierungsaudits von externen Anbietern. Der Vorstand und Aufsichtsrat der KWS SAAT SE werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen, Empfehlungen und die Weiterentwicklung des Compliance Management Systems informiert.

Im Berichtszeitraum haben wir ein zentrales Accounting für Compliance-Daten eingeführt. Demnach wurden in der Berichtsregion Deutschland von den KWS Gesellschaften keine wesentlichen Verstöße, die Schäden für unser Unternehmen oder für Dritte hätten verursachen können, an das Zentral-Accounting gemeldet. Auch sind keine signifikanten Gesetzesverstöße und keine resultierenden Strafzahlungen gemeldet geworden.

## **Lieferantenstandards**

**Auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern, deren Mitarbeitern und Unterauftragnehmern (zusammen „Lieferanten“) erwartet KWS ethisches Handeln im Einklang mit den Vorgaben zur Geschäftsethik.**

Diese Vorgaben sind im „Code of Business Ethics for Suppliers“ festgelegt und umfassen zum Beispiel den Respekt und die Befolgung von Menschenrechten, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz und Korruptionsvermeidung.

Der Code ist Vertragsbestandteil der Geschäftsbeziehung. Im Fall eines schweren Verstoßes gegen den Code oder der Unterlassung von Korrekturmaßnahmen ist KWS berechtigt, nach dem alleinigen Ermessen von KWS den Vertrag zu beenden bzw. Schadensersatz zu fordern.

# Daten & Fakten

## **40 Kennzahlen**

- 40 Finanzen
- 42 Umwelt
- 43 Soziales
- 47 Governance

## **49 Ziele**

- 49 Forschung & Entwicklung
- 50 Betrieblicher Umweltschutz
- 50 Governance

## **51 GRI Index**

- 52 Allgemeine Standardangaben
- 56 Spezifische Standardangaben Ökonomie
- 57 Spezifische Standardangaben Ökologie
- 58 Spezifische Standardangaben Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- 59 Spezifische Standardangaben Menschenrechte
- 61 Spezifische Standardangaben Gesellschaft
- 62 Spezifische Standardangaben Produktverantwortung

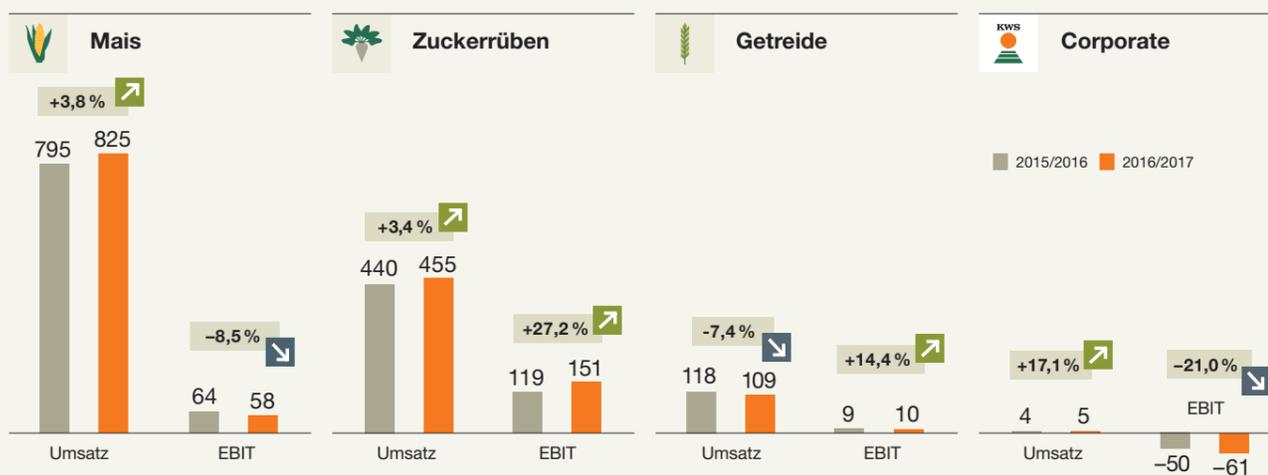
# Finanzen

## Wesentliche Finanzkennzahlen der KWS Gruppe

in Mio. €	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Umsatz und Ergebnis</b>				
Umsatz	923,5	986,0	1.036,8	1.075,2
Forschungs- & Entwicklungsquote in %	16,2	17,7	17,6	17,7
EBIT	118,3	113,4	112,8	131,6
in % vom Umsatz (EBIT-Marge)	12,8	11,5	10,9	12,2
Finanzergebnis	7,5	16,7	14,8	16,6
Jahresüberschuss	80,3	84,0	85,3	97,7
<b>Finanz und Vermögenslage</b>				
Investitionen	69,4	132,5	99,6	63,3
Abschreibungen	41,2	45,9	48,2	49,4
Eigenkapital	637,8	738,7	767,9	836,9
Eigenkapitalquote in %	54,7	55,2	53,5	56,0
Eigenkapitalrendite in %	12,8	13,6	11,9	13,1
Gesamtkapitalrendite in %	7,8	7,8	7,0	7,3
Nettoverschuldung <sup>1</sup>	31,6	105,9	87,9	48,5
Bilanzsumme	1.165,0	1.337,1	1.436,6	1.495,2
Capital Employed (Ø) <sup>2</sup>	737,5	851,0	906,9	990,1
ROCE in % <sup>3</sup>	16,0	13,3	12,4	13,3
Operativer Cashflow	76,0	48,1	125,9	122,4
<b>Mitarbeiter</b>				
Anzahl Mitarbeiter (Ø) <sup>4</sup>	4.150	4.691	4.843	4.937
Personalaufwand	189,9	216,9	232,2	247,0
<b>Kennzahlen zur Aktie (in €)</b>				
Ergebnis je Aktie	11,69	12,53	12,92	14,78
Dividende je Aktie <sup>5</sup>	3,00	3,00	3,00	3,20

<sup>1</sup> Kurzfristige & langfristige Finanzverbindlichkeiten – Flüssige Mittel – Wertpapiere | <sup>2</sup> Summe des Capital Employed zum Quartalsende (immaterielle Vermögenswerte + Sachanlagen + Vorräte + Forderungen L&L – Verbindlichkeiten L&L)/4 | <sup>3</sup> EBIT / Capital Employed (Ø) | <sup>4</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Berichtsjahr | <sup>5</sup> Die Dividende für 2016/2017 ist noch vorbehaltlich der Zustimmung der ordentlichen Hauptversammlung im Dezember 2017

## Umsatz der KWS Gruppe nach Segmenten in Mio. €



Überleitungsrechnung in Mio. €	Segmente	Überleitung	KWS Gruppe
Umsatz	1.394,0	-318,8	1.075,2
EBIT	158,8	-27,2	131,6

## Unternehmensführungsgremien und Vergütung

### Diversität in den Unternehmensführungsgremien der KWS SAAT SE

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Mitglieder im Vorstand der KWS SAAT SE</b>						
	Anzahl	4	4	4	4	4
< 30 Jahre	%	0	0	0	0	0
30 bis 50 Jahre	%	25	75	50	50	25
> 50 Jahre	%	75	25	50	50	75
Frauen	%	0	25	25	25	25
<b>Mitglieder im Aufsichtsrat der KWS SAAT SE</b>						
	Anzahl	6	6	6	6	6
< 30 Jahre	%	0	0	0	0	0
30 bis 50 Jahre	%	50	50	50	50	50
> 50 Jahre	%	50	50	50	50	50
Frauen	%	17	17	17	17	33

GRI-Indikator G4-38 | Stichtagswerte per 30.6.

### Manager to Worker Pay Ratio in Deutschland

Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person zu Median-Gesamtvergütung aller anderen Mitarbeiter

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Manager (CEO) to Worker Pay Ratio	Vielfaches	n.e.	14,9	17,2	15,7	24,7

GRI-Indikator G4-54 | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

Hinweis

Im Geschäftsjahr 2016/2017 haben wir ein globales Accounting nach einheitlichen Definitionen für Daten aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Governance in der KWS Gruppe eingeführt. Die nachfolgend dargestellten Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2016/2017 für die Berichtsregion Deutschland sind mit den Vorjahreszahlen daher nur bedingt vergleichbar.

Operative Ressourcennutzung

Prozess-Daten: Ressourcen-Input

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Pestizideinsatz</b>	t	545	541	554	614	299
davon: als Beizmittel	t	541	538	551	612	262
<b>Energieeinsatz</b>	TJ	276	244	260	300	367
davon: fossile Energien	%	61	64	64	68	74
<b>Wassereinsatz</b>	m <sup>3</sup>	123.857	125.405	123.652	119.712	127.147
davon: Frischwasser	%	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	100 %

GRI Indikator G4-EN1, EN3, EN4, EN8 | Bezug: aktuelles Geschäftsjahr nur eigene Verbräuche (also exklusive der Daten von externen Partnern/Dienstleistern)

Prozess-Daten: Ressourcen-Output

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Abwassereinleitung</b>	m <sup>3</sup>	64.519	67.087	59.969	64.248	82.416
davon: gefährlich	%	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	0,1
<b>Abfallaufkommen</b>	t	5.121	4.952	5.235	3.921	4.871
davon: gefährlich	%	9	9	12	9	7,4
<b>Treibhausgas-Emissionen</b>	t CO <sub>2</sub> eq	29.798	29.441	29.551	35.626	38.132
<b>direkt verursacht</b>	%	43	37	39	42	44
durch eigene Verbrennung (Scope 1)	t CO <sub>2</sub> eq	12.689	10.907	11.596	15.128	16.837
davon: biogen	t CO <sub>2</sub> eq	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1.140
<b>indirekt verursacht</b>	%	57	63	61	58	56
durch Stromeinkauf (Scope 2)	t CO <sub>2</sub> eq	7.025	7.501	7.763	6.862	9.539
durch Transportlogistik (Scope 3)	t CO <sub>2</sub> eq	10.084	11.033	10.191	13.973	11.757

GRI Indikator G4-EN15, EN16, EN17, EN22, EN23 | Berechnung der THG-Emissionen nach GHG Protocol, Emissionsfaktoren nach GEMIS 4.6, Emissionsfaktoren für Transportlogistik gemäß LOTOS-Leitfaden der Universität Hamburg-Harburg | Bezug: Abwasser- und Abfalldaten für aktuelles Geschäftsjahr nur eigene Verbräuche (also exklusive der Daten von externen Partnern/Dienstleistern)

Nachwuchssicherung und Mitarbeiterentwicklung

Gesamte Arbeitskräfte

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.674</b>	<b>1.763</b>	<b>1.868</b>	<b>1.908</b>	<b>1.939</b>
Saisonarbeitskräfte	Anzahl	107	113	120	120	158
Sonstige (z. B. Leiharbeitskräfte, externe, freie Mitarbeiter)	Anzahl	35	8	12	14	19

GRI-Indikator G4-10 | Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6.

Nachwuchssicherung

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.674</b>	<b>1.763</b>	<b>1.868</b>	<b>1.908</b>	<b>1.939</b>
Forschung & Entwicklung	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	48	48	47	47	47
Produktion	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	12	12	12	12	12
Vertrieb	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	19	20	21	20	20
Verwaltung	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	20	20	20	21	21

GRI-Indikator G4-10 und G4-LA12 | Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6.

Mitarbeiter nach Vertragsarten

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.676</b>	<b>1.763</b>	<b>1.868</b>	<b>1.908</b>	<b>1.939</b>
Unbefristete Arbeitsverträge	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	79	78	79	80	79
Teilzeit-Verträge	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	n.e.	20	20	21	21

GRI-Indikator G4-10 | Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6.

## Neueinstellungen und Fluktuation

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.676</b>	<b>1.763</b>	<b>1.868</b>	<b>1.908</b>	<b>1.939</b>
Rate Neueinstellungen	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	4,5	4,0	4,1	3,7	2,8
Rate Fluktuation	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	2,3	2,0	2,0	2,5	3,8

GRI-Indikator G4-LA1 | Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6. | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

## Teilnehmer an speziellen Einstiegsprogrammen

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>118</b>	<b>123</b>	<b>125</b>	<b>121</b>	<b>90</b>
Trainees	Anzahl	26	25	25	24	13
Teilnehmer der Breeders Academy	Anzahl	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1
Auszubildende	Anzahl	92	98	100	97	76

Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6.

## Geführte Mitarbeitergespräche

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Gesamt	%-Anteil an gesamten Mitarbeitern	62,9	58,5	51,2	51,5	32,0

GRI-Indikator G4-LA11 | Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6. | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

## Mitarbeiter in internen Entwicklungs-Programmen

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Teilnehmer</b>	<b>Anzahl</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>30</b>
Teilnehmer im Orientation Center (OC)	Anzahl	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	11
Teilnehmer im International Development Program (IDP)	Anzahl	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	19

Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6.

## Betriebszugehörigkeit

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Gesamte Mitarbeiter	Ø Jahre	14	14	13	13	14

Jahresdurchschnittswerte | Geschäftsjahr 2016/2017 Stichtagswerte per 30.6. | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

## Abwesenheiten

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Gesamte Abwesenheiten	Anzahl Tage	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	22.249
Absentee-Rate (AR)	Abwesenheitstage je 100 Mitarbeiter	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1.350

GRI-Indikator G4-LA6 | Alle Angaben nach OSHA, Berechnung AR: Anzahl der Abwesenheiten \* 200.000 / Gesamte geplante Arbeitsstunden | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

## Vielfalt und Chancengleichheit

### Diversität der Mitarbeiter und im Management

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Mitarbeiter</b>	<b>Anzahl</b>	<b>1.676</b>	<b>1.763</b>	<b>1.868</b>	<b>1.908</b>	<b>1.939</b>
< 30 Jahre	%	n.e.	26	25	23	22
30 bis 50 Jahre	%	n.e.	47	47	48	50
> 50 Jahre	%	n.e.	28	28	29	27
Frauen	%	50	50	49	49	49
<b>Gesamtes Management</b>	<b>Anzahl</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>127</b>
Gesamte Frauen im Management	%	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	14
Frauen im oberen Management	%	n.e.	n.e.	15	9	6
Frauen im höheren-mittleren Management	%	n.e.	n.e.	5	9	6
Frauen im mittleren Management	%	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	20

GRI-Indikator G4-38 | Stichtagswerte per 30.6.

### Women to Men Pay Ratio in Deutschland

Höhe des durchschnittlichen Frauen-Grundgehalts zum Männer-Grundgehalt

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Insgesamt</b>	<b>Vielfaches</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>0,81</b>
im Oberen Management	Vielfaches	n.e.	n.e.	0,85	1	Angabe vertraulich
im Höheren Mittel-Management	Vielfaches	n.e.	n.e.	1,02	1,1	1,08
im Mittel-Management	Vielfaches	n.e.	n.e.	0,95	1	1,05
außerhalb des Managements (Obere Gehaltsgruppen)	Vielfaches	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	0,93
außerhalb des Managements (Untere Gehaltsgruppen)	Vielfaches	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1

GRI-Indikator G4-LA13 | Bezug: Unbefristet angestellte Mitarbeiter

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

### Vorfälle

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte aufzuzeichnende Vorfälle („Recordable Incidents“)</b>	<b>Anzahl</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>20</b>
davon: Vorfälle, die Ausfalltage verursacht haben	Anzahl	43	34	36	39	19
Ausfalltage	Anzahl	457	399	408	393	261
Incident Rate (IR) <sup>1</sup>	Anzahl Vorfälle je 100 Mitarbeiter	2,1	1,6	1,3	1,4	1,2
Lost Time Case (LTC) Rate <sup>2</sup>	Vorfälle mit Ausfalltagen je 100 Mitarbeiter	n.e	n.e	n.e	n.e	1,2
Severity Rate (SR) <sup>3</sup>	Ausfalltage je Vorfall	7,5	5,8	7,2	7,3	13,1

GRI-Indikator G4-LA6 | Bezug: Alle Mitarbeiter | Alle Angaben nach OSHA

<sup>1</sup> Berechnung IR: Anzahl der gesamten aufzuzeichnenden Vorfälle \* 200.000/Gesamte geplante Arbeitsstunden

<sup>2</sup> Berechnung LTC-Rate: Anzahl der Vorfälle mit Ausfalltagen \* 200.000/Gesamte geplante Arbeitsstunden

<sup>3</sup> Berechnung DART-Rate: Anzahl der Ausfalltage/Gesamtzahl der Vorfälle

## Gesellschaftliches Engagement

### Aufwendungen für das gesellschaftliche Engagement

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte Ausgaben</b>	<b>T EUR</b>	<b>587</b>	<b>644</b>	<b>758</b>	<b>1.004</b>	<b>1.365</b>
Globales Capacity Development	T EUR	0	114	174	198	213
Lokales Engagement Deutschland	T EUR	587	530	584	806	1.152
Gesamtausgaben als %-Anteil vom EBIT	%	0,4	0,5	0,6	0,9	1,0

GRI-Indikator G4-EC1 und G4-EC7

## Governance

### Compliance

#### Sensibilisierung von Mitarbeitern zur Einhaltung von unternehmerischen Regeln

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Mitarbeiter, die zu den intern geltenden Regeln informiert wurden (Code of Business Ethics oder RGPs)	%-Anteil der gesamten Mitarbeiter	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	86
Mitarbeiter, die eine Schulung zum Thema Anti-Korruption erhalten haben	%-Anteil der gesamten Mitarbeiter	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	85

GRI-Indikator G4-SO4 | Bezug: Alle Mitarbeiter der KWS

#### Korruptionsvorfälle

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte bestätigte Korruptionsvorfälle</b>	<b>Anzahl</b>	<b>n.e.</b>	<b>n.e.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon: sanktioniert	Anzahl	n.e.	n.e.	0	0	0

GRI-Indikator G4-SO5 | Bezug: Alle Mitarbeiter der KWS

#### Gesamte laufende Verfahren gegen KWS wegen Gesetzesverstößen

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Gesamte laufende Verfahren	Anzahl	n.e.	0	0	0	0

GRI-Indikator G4-EN29, SO4, PR9 | Bezug: Alle Mitarbeiter der KWS

#### Gesamte verhängte Sanktionen gegen KWS für die Nicht-Einhaltung von Gesetzen

	Einheit	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
<b>Gesamte verhängte Sanktionen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>n.e.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
nach Bereichen:		n.e.	0	0	0	0
Antitrust	Anzahl	n.e.	0	0	0	0
Korruption	Anzahl	n.e.	0	0	0	0
Datenschutz	Anzahl	n.e.	0	0	0	0
Andere	Anzahl	n.e.	0	0	0	0
<b>Gesamte durch Sanktionen verursachte Kosten</b>	<b>EUR</b>	<b>n.e.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
nach Bereichen:		n.e.	0	0	0	0
Antitrust	EUR	n.e.	0	0	0	0
Korruption	EUR	n.e.	0	0	0	0
Datenschutz	EUR	n.e.	0	0	0	0
Andere	EUR	n.e.	0	0	0	0

GRI-Indikator G4-EN29, SO4, PR9 | Bezug: Alle Mitarbeiter der KWS

## Mitgliedschaften der KWS im Geschäftsjahr 2016/2017

Name	KWS in Führungsgremien vertreten	Mitarbeit in anderen Gremien	Projektarbeit	Substanzielle Finanzierung der Organisation
<b>Deutschland</b>				
Bioökonomierat		■		
Bundesverband Deutscher Pflanzenzüchter 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-Effizienzgruppe 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		■		
<b>Europa</b>				
British Society of Plant Breeders (BSPB)	■	■		
EuropaBio	■	■	■	
ESA European Seed Association	■	■	■	■
<b>International</b>				
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)		■	■	

GRI-Indikator G4-16

## Ziele

### Forschung & Entwicklung

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
<b>Mais</b>			
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
<b>Getreide</b>			
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
<b>Zuckerrübe</b>			
Forschungsprojekt Winterrüben: Kältetoleranz bei Zuckerrüben	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserung der Kälte- und Frosttoleranz</li> <li>■ Regulierung der Blütezeit zur Vermeidung von Schossern</li> </ul>	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

## Betrieblicher Umweltschutz

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Energieeffizienz	Optimierung Wärme-/Kälteversorgung durch Neubau einer Kältezentrale	GJ 2017/2018	Erste Planungen sind erfolgt. Das Ziel wurde im Geschäftsjahr 2015/2016 neu terminiert auf das Geschäftsjahr 2017/2018.
	Sukzessive Umstellung der Gewächshausbelichtung auf Leuchtdioden (LED)	GJ 2019/2020	Umrüstungen sind bereits erfolgt.
Einführung gruppenweit einheitlicher Umwelt-, Arbeits- und Betriebssicherheitsstandards	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Festlegung der Standards und Einführung in den Gesellschaften</li> <li>■ Definition von Organisation und Verantwortlichkeiten</li> <li>■ Etablierung eines Monitoring- und Controlling-Konzepts</li> </ul>	GJ 2020/2021	Die Einführung in der Geschäftseinheit Mais ist erfolgt. Eine globale Ausweitung ist vorgesehen und wurde im Geschäftsjahr 2016/2017 neu terminiert für das Geschäftsjahr 2020/2021.

## Governance

Ziele	Maßnahmen	Termin	Status
Aufbau eines Internationalen Managementsystems	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schaffung einer zentralen technischen Plattform</li> <li>■ Einführung eines Regelwerks</li> <li>■ Definition Aufbau- und Ablauforganisation</li> <li>■ Auditmanagement</li> <li>■ Synchronisation mit Corporate Risk Management und Corporate Compliance Management</li> </ul>	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"> <li>■ Internationalisierung der Inhalte und Datenerfassungsprozesse</li> <li>■ Integration mit dem Geschäftsbericht</li> </ul>	GJ 2019/2020	In Bearbeitung

## GRI Index

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2016/2017 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 zwischen unternehmensinterner oder -externer 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 Weiterverarbeitern).

- 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 <b>speziellen Vertraulichkeitsauflagen</b> ; diese Auflagen müssen von der Organisation dargelegt werden.
Gesetzlich verbotene Information	Es bestehen spezifische gesetzliche Verbote; es sollte ein Verweis auf die <b>spezifischen gesetzlichen Verbote</b> 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 <b>Zeitraumen</b> angeben.

## Allgemeine Standardangaben

### Strategie und Analyse

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-1: Vorstandserklärung	6–7, 8–9	✓
G4-2: Auswirkungen, Risiken und Chancen	4–5, 6–7, 8–9, 10–11, Chancen- und Risikobericht im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 55 ff.	✓

### Organisationsprofil

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-3: Name	2	✓
G4-4: Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	2	✓
G4-5: Hauptsitz	2	✓
G4-6: Länder der Geschäftstätigkeit	2	✓
G4-7: Eigentumsstruktur und rechtliche Form	2	✓
G4-8: Bediente Märkte	2	✓
G4-9: Größe der Organisation	2, 40	✓
G4-10: Gesamtbelegschaft	40	✓
G4-11: Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	32	✓
G4-12: Lieferkette	40	✓
G4-13: Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Änderungen.	✓
G4-14: Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	21–22	✓
G4-15: Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	25–26, 48	✓
G4-16: Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen	48	✓

### Materielle Aspekte

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-17: Unternehmensstruktur	12–13	✓
G4-18: Bestimmung der Berichtsinhalte	4–5	✓
G4-19: Wesentliche Aspekte	4–5	✓
G4-20: Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	Angabe direkt im GRI Index für die als wesentlich identifizierten GRI-Standardangaben	✓
G4-21: Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	Angabe direkt im GRI Index für die als wesentlich identifizierten GRI-Standardangaben	✓
G4-22: Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen	Etwaige Neudarstellungen sind an entsprechender Stelle im Kennzahlenteil des Berichts angegeben.	✓
G4-23: Erläuterung veränderter Berichtsparameter	4–5	✓

### Stakeholder

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-24: Einbezogene Stakeholdergruppen	4–5, 8–9	✓
G4-25: Bestimmung der Stakeholdergruppen	8–9	✓
G4-26: Ansätze für Einbezug von Stakeholdern	8–9	✓
G4-27: Fragen und Bedenken der Stakeholder	8–9, 21	✓

### Grundlagen der Berichterstattung

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-28: Berichtszeitraum	4–5	✓
G4-29: Veröffentlichung des letzten Berichts	9. Nachhaltigkeitsbericht vom 25.10.2016	✓
G4-30: Berichtszyklus	4–5	✓
G4-31: Ansprechpartner	65	✓
G4-32: GRI-Index	51ff.	✓
G4-33: Externe Prüfung/ Bestätigung des Berichts	Derzeit findet keine externe Überprüfung / Testierung unseres Nachhaltigkeitsberichts statt.	✓

## Governance

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-34: Struktur der Unternehmensführung	12–13	✓
G4-35*: Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeits-Entwicklung	9, 12–13	✓
G4-36*: Zuständigkeiten für Nachhaltigkeits-Entwicklung	9, 12–13	✓
G4-37*: Konsultation von Stakeholdern	8–9	✓
G4-38*: Zusammensetzung der Unternehmensführung	12–13	✓
G4-39*: Unabhängigkeit in der Unternehmensführung	12–13	✓
G4-40*: Nominierungs- und Auswahlverfahren	12–13	✓
G4-41*: Interessenskonflikte	12–13	✓
G4-42*: Rolle der Unternehmensführung bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und -zielen	9, 12–13	✓
G4-43*: Kenntnisse der Unternehmensführung	12–13	✓
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	12–13	✓
G4-46*: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Risikomanagementverfahren	12–13	✓
G4-47*: Häufigkeit der Überprüfung der Nachhaltigkeitsauswirkungen	12–13	✓
G4-48*: Interne Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts	12–13	✓
G4-49*: Adressierung kritischer Anliegen an Unternehmensführung	12–13	✓
G4-50*: Kritische Anliegen	12–13	✓
G4-51*: Vergütungspolitik	12–13, Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 61 ff.	✓
G4-52*: Festlegung der Vergütung	12–13, Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 61 ff.	✓
G4-53*: Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner	12–13	✓

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-54*: Verhältnis der Gesamtvergütung zu Mitarbeitern	12–13	
G4-55*: Steigerung der Gesamtvergütung zu Mitarbeitern	12–13	

## Ethik und Integrität

Erforderliche Angaben	Seitenverweis/Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-56: Interne Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	37–38	✓
G4-57*: Rat und Information zu gesetzeskonformen ethischem Verhalten	37–38	✓
G4-58*: Verfahren zur Meldung von rechtswidrigem Verhalten	37–38	✓

\* Zusätzliche Angaben für den Berichtsstatus „Comprehensive“

## Spezifische Standardangaben Ökonomie

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Wirtschaftliche Leistung</b>			
G4-EC1: Direkt erwirtschafteter und verteilter Wert	intern	8–9, 16–17, 40	✓
G4-EC2: Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation	intern	Eine Berechnung hierzu wird derzeit bei KWS nicht durchgeführt.  Chancen- und Risikobericht im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 55ff.	
G4-EC3: Betriebliche Altersvorsorge	intern	Jahresabschluss im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 112	✓
G4-EC4: Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand	intern	Jahresabschluss im Geschäftsbericht 2016/2017 S. 122	✓
<b>Aspekt: Marktpräsenz</b>			
G4-EC5: Lokale Mindestlöhne	intern	Ein Mindestlohn kommt nicht zur Anwendung. Die Vergütung ist auf Basis von Tarifverträgen geregelt.	✓
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.	
<b>Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>			
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)	36–37	✓
<b>Aspekt: Beschaffung</b>			
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	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Produkte und Dienstleistungen</b>			
G4-EN27: Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	extern (nachgelagert)	17–21, 24–26, 28–31	✓
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.	✓
<b>Aspekt: Compliance</b>			
G4-EN29: Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	intern	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>			
G4-EN32: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)	38	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.
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>			
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	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Beschäftigung</b>			
G4-LA1: Einstellungsraten und Mitarbeiterfluktuation	intern	35–36, 45	Eine Aufschlüsselung nach Regionen erfolgt derzeit nicht, da der Berichtsrahmen auf Deutschland liegt.
G4-LA2: Betriebliche Leistungen	intern	33–34	✓
G4-LA3: Elternzeit	intern	33	Daten hierzu werden momentan nicht erhoben.
<b>Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
G4-LA4: Mitteilungsfristen bei wesentlichen betrieblichen Änderungen	intern	Wir halten die gesetzlichen Regelungen ein und haben daher keine einheitliche gruppenweite Frist festgelegt.	✓
<b>Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
G4-LA5: Durch Arbeitsschutz-Ausschüsse vertretene Gesamtbelegschaft	intern	Alle Mitarbeiter in Deutschland sind abgedeckt.	Daten hierzu werden momentan nicht erhoben.
G4-LA6: Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheiten sowie arbeitsbedingte Todesfälle	intern	34, 46	Eine Aufschlüsselung 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.	✓
<b>Aspekt: Aus- und Weiterbildung</b>			
G4-LA9: Durchschnittliche jährliche Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter	intern		Daten hierzu werden momentan nicht erhoben
G4-LA10: Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	intern	33–34	✓
G4-LA11: Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung bei Mitarbeitern	intern	33–34, 44	
<b>Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit</b>			
G4-LA12: Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kriterien der Vielfalt	intern	12–13, 35–36, 41, 45	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.

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer</b>			
G4-LA13: Verhältnis des Gehalts von Männern und Frauen	intern	35–36, 45	✓
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>			
G4-LA14: Überprüfung von Lieferanten	extern (vorgelagert)	38	Diese Kennzahlen sind derzeit noch nicht verfügbar. Das Konzept für Lieferantenaudits befindet sich im Aufbau.
G4-LA15: Auswirkungen in der Lieferkette	extern (vorgelagert)	38	Dieser Indikator wird derzeit nicht berichtet.
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>			
G4-LA16: Beschwerden	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	Daten hierzu werden momentan nicht erhoben.

## Spezifische Standardangaben Menschenrechte

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
G4-HR1: Menschenrechtsaspekte bei Investitionsvereinbarungen und in Lieferantenverträgen	intern, extern (vorgelagert)		Dieser Indikator wird momentan nicht berichtet.
G4-HR2: Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	intern, extern (vorgelagert)	Spezifische Schulungen zum Thema Menschenrechte finden derzeit nicht statt.	✓
<b>Aspekt: Gleichbehandlung</b>			
G4-HR3: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	intern	37–38	✓
<b>Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen</b>			
G4-HR4: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	intern, extern (vorgelagert)	37–38	✓

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Kinderarbeit</b>			
Allgemeiner Managementansatz	intern, extern (vorgelagert)	37–38	✓
G4-HR5: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Kinderarbeit	intern, extern (vorgelagert)	37–38	✓
<b>Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
G4-HR6: Geschäftstätigkeiten und Lieferanten mit signifikantem Risiko in Bezug auf Zwangs- und Pflichtarbeit	intern, extern (vorgelagert)	37–38	✓
<b>Aspekt: Sicherheitspraktiken</b>			
G4-HR7: Schulung des Sicherheitspersonals zu Menschenrechtsaspekten	intern	Derzeit existiert kein Managementansatz, da bisher als nicht erforderlich angesehen. Es finden keine speziellen Schulungen zu Menschenrechten statt.	✓
<b>Aspekt: Prüfung</b>			
G4-HR9: Bewertung der operativen Tätigkeit bezüglich des Einflusses auf Menschenrechte	intern	Eine spezielle Bewertung findet derzeit nicht statt.	✓
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte</b>			
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.
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen</b>			
G4-HR12: Beschwerden	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	Diese Kennzahlen sind nicht verfügbar, da KWS derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert hat.

## Spezifische Standardangaben Gesellschaft

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Lokale Gemeinschaften</b>			
G4-SO1: Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme	extern (vorgelagert)	8–9	✓
G4-SO2: Negative Auswirkungen auf lokales Gemeinwesen	extern (vorgelagert)	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Beeinträchtigungen.	✓
<b>Aspekt: Korruptionsbekämpfung</b>			
G4-SO3: Analyse von Korruptionsrisiken in Geschäftseinheiten	intern	37–38, 47	✓
G4-SO4: Schulungen bezüglich Anti-Korruption	intern	37–38, 47	✓
G4-SO5: Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	intern	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Politik</b>			
G4-SO6: Zuwendungen an politische Parteien und Politiker	intern	Es liegen keine vor. Zuwendungen an Amtsträger, Angestellte von staatlichen Unternehmen sind grundsätzlich untersagt.	✓
<b>Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
G4-SO7: Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	intern	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Geschäftsethik</b>			
G4-SO8: Geldbußen und Sanktionen aufgrund des Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	intern	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>			
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.
<b>Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen</b>			
G4-SO11: Beschwerden	intern	KWS hat derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert.	Diese Kennzahlen sind nicht verfügbar, da KWS derzeit kein formelles Beschwerdemanagementsystem implementiert hat.

## Spezifische Standardangaben Produktverantwortung

Erforderliche Angaben	Relevanz in Wertschöpfungskette	Seitenverweis/ Kommentar	Anmerkungen zur Vollständigkeit
<b>Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
G4-PR1: Auswirkungen der Produkte auf menschliche Gesundheit und Sicherheit	extern (nachgelagert)	24–26	✓
G4-PR2: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich des Schutzes der menschlichen Gesundheit und Sicherheit	extern (nachgelagert)	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>			
G4-PR3: Kennzeichnung von Produkten	extern (nachgelagert)	24–26	✓
G4-PR4: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	extern (nachgelagert)	37–38, 47	✓
G4-PR5: Messung der Kundenzufriedenheit und Ergebnisse	extern (nachgelagert)	26	
<b>Aspekt: Marketing</b>			
G4-PR6: Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	intern, extern (nachgelagert)	21–23	✓
G4-PR7: Verstöße gegen Vorschriften bezüglich Werbung	intern, extern (nachgelagert)	37–38, 47	✓
<b>Aspekt: Compliance</b>			
G4-PR9: Geldbußen und Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften	intern	37–38, 47	✓

## Impressum

### Herausgeber

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

### Ansprechpartner

Andrea Lukas  
 Corporate Sustainability Management  
 E-Mail: sustainability@kws.com

### Gestaltung

connect Werbeagentur GmbH, Einbeck

### Bildnachweis

Uwe Aufderheide | Jan Eric Euler  
 Mehle-Hundertmark Fotografie | KWS Gruppenarchiv

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

**KWS SAAT SE**  
Grimsehlstr. 31  
Postfach 1463  
37555 Einbeck  
[www.kws.de](http://www.kws.de)