

2.4 Nachhaltigkeitsinformationen (Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung)

2.4.1 Generelle Informationen

Umsetzungsstand unserer Nachhaltigkeitsziele im Überblick

Umwelt	Zielwert 2030	Kapitel	2024/2025	2023/2024
Klimawandel		2.4.2		
Scope-1- und Scope-2-Emissionen ¹	50%ige Reduktion (2050: Net Zero) gegenüber dem Basisjahr 2020/2021 (47.587 t CO ₂ e)		52.044 t CO ₂ e	49.213 t CO ₂ e ²
Nutzung von Score-Cards zur Messung lokaler Umweltperformance	Score-Card-Nutzung an allen Produktionsstandorten einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der eigenen Flächen für die Saatgutvermehrung		53 von 63 Standorten	49 von 62 Standorten ³
Biologische Vielfalt und Ökosysteme		2.4.2		
Kulturarten in Züchtungsprogrammen	27		22	23
Anteil der F & E-Aufwendungen für die Reduzierung des Ressourceneinsatzes	> 30 % der jährlichen F & E-Aufwendungen		22,5 %	21,9 %
Anteil an Sorten für ressourcenschonende Landwirtschaft ⁴	Eignung von > 25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz		22,6 %	18,9 %
Innovationen für die Agrarwirtschaft		2.4.2		
Jährlicher Ertragsfortschritt ⁵	Durchschnittlich 1,5 %		1,0 %	1,1 %
Einsatz digitaler Lösungen auf Flächen von Kunden	Einsatz digitaler Lösungen auf > 6 Mio. Hektar		3,2 Mio. Hektar	2,9 Mio. Hektar
Anteil der Sorten für direkte menschliche Ernährung ⁶	Eignung von > 40 % der KWS Sorten für direkte menschliche Ernährung		39,7 %	35,9 %
Soziales	Zielwert 2030	Kapitel	2024/2025	2023/2024
Gesellschaftliches Engagement		2.4.3		
Anteil der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement	1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) p. a.		0,9 %	0,7 %
Eigene Belegschaft		2.4.3		
OSHA-Quote KWS Gruppe ⁷	< 5,0		7,99	8,04
Governance	Zielwert 2030	Kapitel	2024/2025	2023/2024
Unternehmenspolitik		2.4.4		
Zugriff auf Compliance-Portal	95 %		95 %	92 %

¹ Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen beziehen sich auf das jeweils abgelaufene Kalenderjahr.

² Der Vorjahreswert der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde aufgrund eines korrigierten Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

³ Die Vorjahreswerte wurden aufgrund der Verkäufe des kommerziellen Mais- und Sorghumgeschäfts in Südamerika im ersten Quartal 2024/2025 angepasst, um die Vergleichbarkeit zu fördern.

⁴ Erfassung für den deutschen und britischen Markt ohne Gemüsesorten.

⁵ Erfassung für den deutschen und den britischen Markt. Die Kennzahl wird basierend auf den Kulturarten Mais, Weizen, Gerste, Raps, Roggen und Zuckerrübe ermittelt.

⁶ Erfassung für den deutschen und den britischen Markt.

⁷ Quote der arbeitsschutzrelevanten Vorfälle mit Ausfallzeiten in Bezug auf geleistete Arbeitsstunden (bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden) der Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

Freiwillige inhaltliche Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit

Ergänzend zur gesetzlich vorgeschriebenen externen inhaltlichen Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts mit hinreichender Prüfungssicherheit wurde unsere zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung auf freiwilliger Basis einer externen inhaltlichen Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit durch unseren Abschlussprüfer EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nach unserem Nachhaltigkeitsverständnis erfordert nachhaltiger Unternehmenserfolg – neben einer stringenten Umsetzung unserer wirtschaftlichen Ziele – eine sozial, ökologisch und ökonomisch ausgewogene Geschäftskultur. Unsere Unternehmensvision und -mission sowie unsere Unternehmenswerte bilden hierfür die Grundlage und stellen einen wichtigen Entscheidungsfaktor für unser Handeln und den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von KWS dar.

„Our passion for plants sustains farming, food and planet“

Mission der KWS Gruppe

Mit unserer durch den Vorstand gemeinschaftlich verantworteten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns langfristige und konkrete Ziele. Im Rahmen unseres globalen strategischen Planungsprozesses werden diese regelmäßig auf Angemessenheit überprüft. In diesem Sinne hat KWS mit der Nachhaltigkeitsinitiative 2030 im Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele verabschiedet, über deren Umsetzungsstand in der nichtfinanziellen Erklärung berichtet wird. Ein zentrales Nachhaltigkeitsteam ist als Stabsstelle im Verantwortungsbereich unseres Finanzvorstands tätig und koordiniert die wesentlichen Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der KWS Gruppe.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Die Berichtsthemen der nichtfinanziellen Erklärung leiten wir aus einer an der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) orientierten Wesentlichkeitsanalyse ab, welche im Geschäftsjahr 2023/2024 durchgeführt wurde und dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit folgt.

In den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere relevanten Stakeholdergruppen einbezogen. Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen neben unseren direkten Kunden – den Landwirten – unsere Aktionäre, Lieferanten und Mitarbeitende. Darüber hinaus wurden verschiedene Anspruchsgruppen entlang der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, z. B. Politik, Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Medien in unserer Analyse berücksichtigt.

Zunächst haben wir unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Hierbei wurden auch unternehmensspezifische Themen, z. B. im Zusammenhang mit unserer Strategie und dem Geschäftsmodell, berücksichtigt. Anschließend haben wir die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen in Hinblick auf die Wesentlichkeit der Auswirkungen bzw. die finanzielle Wesentlichkeit bewertet.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben wir die Ergebnisse unserer letzten vollumfänglichen Wesentlichkeitsanalyse überprüft. Hierbei haben wir das Thema Mikroplastik im Kontext von Umweltverschmutzung ergänzend als wesentlich bewertet. Infolgedessen haben wir unsere bisherige Berichterstattung um dieses Thema erweitert.

Insgesamt wurden folgende wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die KWS Gruppe identifiziert:

Umwelt

- Klimawandel
- Umweltverschmutzung
- Wasser
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- Innovationen für die Agrarwirtschaft

Soziales

- Eigene Belegschaft
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- Gesellschaftliches Engagement

Governance

- Unternehmenspolitik

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden in der nichtfinanziellen Erklärung dargestellt.

Rechtliche Angaben

Gemäß §§ 289b ff. HGB und §§ 315b ff. HGB ist KWS verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung für das Mutterunternehmen KWS SAAT SE & Co. KGaA und die KWS Gruppe zu erstellen, in der Angaben zum Geschäftsmodell sowie zu den damit verbundenen wesentlichen Corporate-Social-Responsibility- (CSR-) Aspekten (Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Verhinderung von Korruption und Bestechung) gemacht werden, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der KWS SAAT SE & Co. KGaA bzw. der KWS Gruppe sowie der Auswirkungen auf die genannten Aspekte erforderlich sind. Die Angaben

in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung betreffen, soweit nichts anderes angegeben ist, sowohl die KWS SAAT SE & Co. KGaA als auch die KWS Gruppe einschließlich ihrer Tochterunternehmen, nicht aber unsere Joint Arrangements oder assoziierten Unternehmen.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die gesetzlich erforderlichen CSR-Berichtsaspekte gemäß § 289c HGB und die zugeordneten berichtspflichtigen Themen sowie Verweise auf die Kapitel, in denen die geforderten Angaben zu Konzepten, Ergebnissen, Risiken und Kennzahlen gemacht werden. Es wurden keine Risiken identifiziert, die die gesetzliche Wesentlichkeitsschwelle des § 289c Abs. 3 HGB erfüllen. Zudem hat die KWS Gruppe derzeit keine steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren definiert.

Index für die nichtfinanzielle Erklärung

HGB-Anforderung	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen	Kapitelverweis
Geschäftsmodell		2.4.1 Generelle Informationen
Umweltbelange	Klimawandel Umweltverschmutzung Wasser Biologische Vielfalt und Ökosysteme Innovationen für die Agrarwirtschaft	2.4.2 Umwelt 2.4.2 Umwelt 2.4.2 Umwelt 2.4.2 Umwelt
Arbeitnehmerbelange	Eigene Belegschaft	2.4.3 Soziales
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmenspolitik	2.4.4 Governance
Menschenrechte	Eigene Belegschaft	2.4.3 Soziales
Sozialbelange	Eigene Belegschaft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Gesellschaftliches Engagement	2.4.3 Soziales 2.4.3 Soziales
EU-Taxonomie		2.4.2 Umwelt

Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)

KWS unterstützt die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>). KWS fühlt sich diesen Zielen verpflichtet und leistet durch ihre Geschäftstätigkeit konkrete Beiträge zu den folgenden SDGs:

Bei der zukünftigen Weiterentwicklung unseres Unternehmens orientieren wir uns an den SDGs und beabsichtigen, deren Integration in die Unternehmensgruppe kontinuierlich fortzusetzen.

Die KWS Fokusthemen der 17 Sustainable Development Goals (SDGs)



2.4.2 Umwelt

2.4.2.1 Klimawandel

Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Scope-1- und Scope-2-Emissionen ¹	50%ige Reduktion (2050: Net Zero) gegenüber dem Basisjahr 2020/2021 (47.587 t CO ₂ e)	52.044 t CO ₂ e	49.213 t CO ₂ e ²
Einführung von Score-Cards zur Messung der Umweltperformance	Score-Card-Nutzung an allen Produktionsstandorten einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der eigenen Flächen für die Saatgutvermehrung	53 von 63 Standorten	49 von 62 Standorten ³

¹ Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen beziehen sich auf das jeweils abgelaufene Kalenderjahr.

² Der Vorjahreswert der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde aufgrund eines korrigierten Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

³ Die Vorjahreswerte wurden aufgrund der Verkäufe des kommerziellen Mais- und Sorghumgeschäfts in Südamerika im ersten Quartal 2024/2025 angepasst, um die Vergleichbarkeit zu fördern.

Energie und Emissionen

KWS hat sich das Ziel gesetzt, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis zum Jahr 2030 um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2020/2021 (47.587 t CO₂e) zu reduzieren. Damit liegt KWS über der von der Science Based Targets initiative (SBTi) für diesen Zeitraum geforderten Senkung von 42 %. Bis zum Jahr 2050 wird eine Reduktion unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf Net Zero angestrebt. Beide Ziele orientieren sich an der Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens. Unsere Energieverbräuche und CO₂-Emissionen in diesem Kapitel beziehen sich auf das jeweils abgelaufene Kalenderjahr, da wir mit diesem Zeitraum die höchste Datenverfügbarkeit erreichen.

Energie

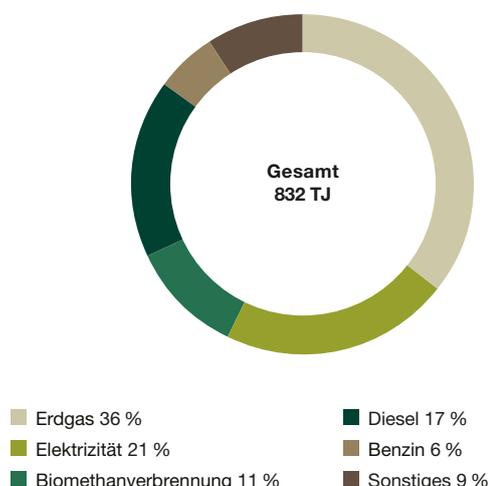
KWS ist als Pflanzenzüchtungsunternehmen ein Teil der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette. Unser Energiebedarf leitet sich im Wesentlichen aus dem Wärmebedarf für die Saatgutrocknung, dem Kälte- und Wärmebedarf für Züchtungsarbeiten in Gewächshäusern oder Klimakammern sowie dem Betrieb landwirtschaftlicher Maschinen ab. Wettereinflüsse wie die vorherrschende Luftfeuchtigkeit können unseren Energiebedarf erheblich beeinflussen und zu Schwankungen führen. Derzeit decken wir unseren Energiebedarf überwiegend mit Erdgas, dem Einkauf von Strom aus nationalen Stromnetzen, Diesel, aber

auch mithilfe von aus Biomasse¹ gewonnener Energie ab. Betriebseigene Photovoltaikanlagen kommen ebenfalls an verschiedenen Standorten zum Einsatz und senken den externen Energiebezug.

Der Vorjahreswert des Energieverbrauchs wurde nachträglich angepasst. Der Grund hierfür ist die nachträgliche Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts im Kalenderjahr 2023. Unser globaler Energieverbrauch belief sich im Kalenderjahr 2024 auf 832 (794) TJ², den wir mit einem

Energieverbrauch nach Energieträgern

im Kalenderjahr 2024
in % des Gesamtverbrauchs



¹ Biomethan, Hackschnitzel, Maiskolben sowie Bioethanol.

² Der Vorjahreswert wurde aufgrund der nachträglichen Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

Anteil von 15 (13) % durch erneuerbare Energien abgedeckt haben.³ Der Anstieg des Energieverbrauchs wurde insbesondere durch einen höheren Verbrauch von Diesel sowie eine Zunahme der Maiskolben- und Biomethanverbrennung gedeckt. Die Energieintensität lag bei 0,50 (0,47) GJ⁴ pro 1.000 € Umsatz.

Energieverbrauch KWS Gruppe

in TJ	2024	2023
Erdgas	297	305 ¹
Elektrizität	179	184
Diesel	145	125
Biomethanverbrennung	90	81
Benzin	48	53
Sonstiges	73	47
Total	832	794¹

¹ Der Vorjahreswert wurde aufgrund der nachträglichen Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

Emissionen

Um unsere Emissionsziele zu erreichen, führen wir Anpassungen in unserer Energienutzung durch. Hierzu prüfen wir unter anderem die Ausweitung der Nutzung von biomassebasierter Energiegewinnung, den Ausbau eigener Photovoltaikanlagen, den Einkauf grünen Stroms über sogenannte Power Purchase Agreements sowie Energieeffizienzmaßnahmen. Bei der Umstellung berücksichtigen wir sowohl das Emissionseinsparungspotenzial als auch die Wirtschaftlichkeit unserer Vorhaben. Im Geschäftsjahr 2023/2024 beschloss der Vorstand, das von uns genutzte Erdgas in Deutschland bis 2027 durch Biomethan zu ersetzen. Hierfür wurde ein entsprechender Versorgungsvertrag abgeschlossen. Das Wärmetauschkonzept mit der städtischen Wasseraufbereitungsanlage in Einbeck wurde im Berichtsjahr implementiert. Darüber hinaus wurden Photovoltaikanlagen zur Eigenstromgenerierung angeschafft und ihre Registrierung wurde initiiert. Weitere Maßnahmen für deutsche Standorte befinden sich in Prüfung bzw. Planung. Hierzu gehören die Nutzung von Windkraft und Fernwärme, der Einkauf emissionsärmeren Stroms, die Nutzung von Wärmepumpen und Wärmetauschern sowie

³ Hierzu zählen wir gewonnene Energie aus der Verbrennung von Biomethan, Maiskolben und Holzhackschnitzeln sowie Stromeigengenerierung durch Photovoltaikanlagen. Für unseren eingekauften Strom liegen uns keine Informationen vor, die eine Aufschlüsselung nach erneuerbaren Energien ermöglichen.

⁴ Der Vorjahreswert wurde aufgrund der nachträglichen Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

andere Energieeffizienzmaßnahmen zur Senkung unseres Energiebedarfs. Für die kommenden Jahre sollen ausländische Standorte in den Fokus für weitere Einsparungsmaßnahmen rücken.

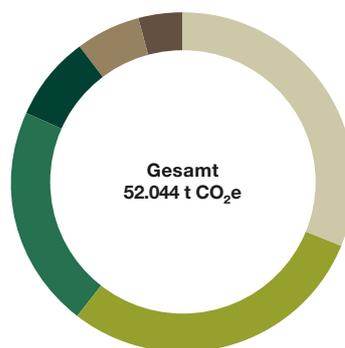
Methodik

Bei der Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen orientieren wir uns an den Vorgaben des GHG-Protokolls. Hierzu werden unsere Energie- und Düngerverbräuche weltweit erfasst, zentral konsolidiert und mittels Emissionsfaktoren in CO₂-Äquivalente umgerechnet. Hierbei nutzen wir für Scope-1-Emissionen Faktoren des britischen Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) und für Scope-2-Emissionen Faktoren der International Energy Agency (IEA). Emissionen aus Düngemitteln werden basierend auf der Quelle „Metodologia do GHG Protocol da agricultura“⁵ ermittelt. Unsere Scope-2-Emissionen werden gemäß dem „location-based“-Ansatz ausgewiesen. Emissionen, die aus der Nutzung von Biomasse⁶ resultieren, weisen wir im Wesentlichen außerhalb der GHG-Scopes aus, da diese gemäß GHG-Protokoll keinem Scope zuzurechnen sind.

Die Korrektur des Erdgasverbrauchs im Vorjahr wirkt sich ebenfalls auf unsere Scope-1-Emissionen aus und wurde in den folgenden Absätzen

Scope-1- und Scope-2-Emissionen nach Quellen

im Kalenderjahr 2024
in % der gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen



■ Elektrizität 31 %
■ Erdgas 29 %
■ Diesel 21 %
■ Scope-1-Dünger 8 %
■ Benzin 6 %
■ Sonstiges 5 %

⁵ Vgl. https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards_supporting/Metodologia.pdf

⁶ Biomethan, Maiskolben, Hackchnitzel, Bioethanol sowie organischer Dünger.

entsprechend berücksichtigt. Im Kalenderjahr 2024 lagen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der KWS Gruppe bei 52.044 (49.213)⁷ t CO₂e. Die Erhöhung um 6 % ist insbesondere auf gestiegene Emissionen aus Diesel- und Scope-1-Düngerverbräuchen an unseren Produktions- und Züchtungsstationen zurückzuführen. Daraus ergibt sich eine Emissionsintensität von 31,0 (29,3)⁷ kg CO₂e pro 1.000 € Umsatz. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Muttergesellschaft KWS SAAT SE & Co. KGaA lagen bei 14.106 (12.387) t CO₂e.

Die Out-of-Scope-Emissionen beliefen sich für die KWS Gruppe im Kalenderjahr 2024 auf 9.020 (7.793) t CO₂e und für die KWS SAAT SE & Co. KGaA auf 4.948 (4.483) t CO₂e.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen der KWS Gruppe

in t CO ₂ e	2024	2023
Elektrizität	16.322	17.074
Erdgas	15.084	15.461 ¹
Diesel	10.692	8.295
Scope-1-Dünger	4.181	3.382
Benzin	3.246	3.258
Sonstiges	2.519	1.742
Total	52.044	49.213¹

¹ Der Vorjahreswert der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde aufgrund der nachträglichen Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

Treibhausgasemissionen der KWS Gruppe nach GHG-Scopes

Emissionsart	2024 (t CO ₂ e)	2023 (t CO ₂ e)	Delta (%)
Direkte Emissionen (Scope-1)	35.639	32.044 ¹	11
Indirekte Emissionen (Scope-2)	16.405	17.169	-4
Total	52.044	49.213¹	6
Biomasse-Emissionen (Out-of-Scope)	9.020	7.793	16

¹ Der Vorjahreswert der Scope-1-Emissionen wurde aufgrund der nachträglichen Korrektur des Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

⁷ Der Vorjahreswert der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurde aufgrund des nachträglich korrigierten Erdgasverbrauchs eines Standorts angepasst.

Derzeit verfeinern wir unsere definierten Methoden und etablierten Prozesse und planen, unsere Scope-3-Emissionen für das Geschäftsjahr 2025/2026 zu ermitteln und im kommenden Jahr in unserer Nachhaltigkeitserklärung in Übereinstimmung mit der CSRD zu berichten.

Umwelt-Score-Cards

Um die ökologischen Auswirkungen unserer Standorte und unserer operativen Aktivitäten zu minimieren, streben wir eine kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse, Technologien und Standards an. Die Umsetzung ressourcenschonender Maßnahmen wird hierbei dezentral von den jeweiligen Standorten verantwortet. Durch die globalen Mindestanforderungen unseres Managements für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment; HSE) streben wir eine vergleichbare Ausrichtung aller KWS Standorte an.

Anhand von Umwelt-Score-Cards messen wir die Umweltleistung von Standorten innerhalb der KWS Gruppe. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden weltweit Umweltdaten im Zusammenhang mit Biodiversität, Wasser und Energie für 53 (49) von 63 (62) Produktions- und Vermehrungsstandorten auf der Basis von Score-Cards erfasst. Die Vorjahreswerte wurden aufgrund der Verkäufe des kommerziellen Mais- und Sorghumgeschäfts in Südamerika im ersten Quartal 2024/2025 angepasst, um die Vergleichbarkeit zu fördern.

Ab dem Geschäftsjahr 2025/2026 werden wir im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) konzernweit umfangreiche Umweltdaten erfassen, wodurch eine separate Datenerfassung durch Umwelt-Score-Cards nicht mehr erforderlich sein wird.

2.4.2.2 Umweltverschmutzung

Mikroplastik

Im konventionellen landwirtschaftlichen Anbau von Feldfrüchten kommen Pflanzenschutzmittel zum Einsatz, um die Saat vor schädlichen Umwelteinflüssen zu schützen. Einige wichtige und weitverbreitete Pflanzenschutzmittel sind am Markt aktuell

nicht plastikfrei erhältlich. Alternative plastikfreie Produkte besitzen derzeit noch keine vergleichbare und ausreichende Wirksamkeit. Somit bleiben auch bei KWS plastikhaltige Pflanzenschutzmittel vorerst in der Anwendung, bis entsprechende Alternativen gefunden sind. Unser langfristiges Ziel ist es, unsere Umweltauswirkungen zu verringern und plastikfreie Pflanzenschutzmittel nutzen zu können. Aus diesem Grund sind wir mit den Anbietern von Pflanzenschutzmitteln im Austausch.

Das Thema Mikroplastik haben wir im Geschäftsjahr 2024/2025 erstmals als wesentlich bewertet. Infolgedessen haben wir unsere bisherige Berichterstattung um dieses Thema erweitert. Derzeit etablieren wir die erforderlichen Berichterstattungsprozesse, um zukünftig transparent auf das Thema Mikroplastik im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung eingehen zu können.

2.4.2.3 Wasser

Wasser ist für KWS als Züchtungsunternehmen eine geschäftsrelevante Ressource. Im Rahmen unserer Saatgutproduktion und unserer Züchtungsprozesse ist eine bedarfsgerechte Wasserversorgung für unsere Pflanzen essenziell, um gesundes Saatgut ernten zu können und einen hohen Ertrag bei der Vermehrung zu gewährleisten. Im Rahmen ihres globalen HSE-Managements hat sich KWS zu einem ressourcenschonenden Betrieb ihrer Prozesse verpflichtet. KWS ist bestrebt, die Wasserentnahme zu reduzieren und die Ressource Wasser so effizient wie möglich zu nutzen. Zu diesem Zweck erfassen und überwachen wir unsere weltweiten Wasserentnahmen und haben interne Vorgaben zum Umgang mit Wasser sowie Abwasser implementiert. Unsere Wasserentnahmen in diesem Kapitel beziehen sich auf das jeweils abgelaufene Kalenderjahr, da wir mit diesem Zeitraum die höchste Datenverfügbarkeit erreichen.

Wasserentnahme der KWS Gruppe

in m ³	2024	2023
Total	5.440.240	5.214.125¹

¹ Der Vorjahreswert der entnommenen Wassermenge wurde aufgrund der nachträglichen Schätzung der Wasserentnahmen von Standorten sowie der nachträglichen Korrektur der Wasserentnahmen von zwei Standorten angepasst.

Im Rahmen der Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2023/2024 wurden die Wasserentnahmen ausschließlich auf der Basis bestehender Messdaten berichtet. Im Berichtsjahr haben wir bei der Ermittlung der Wasserentnahmen erstmals Anwendungsbereiche eingeschlossen, für die uns derzeit keine Messdaten vorliegen. Infolgedessen haben wir die Wasserentnahmen für die Feldbewässerung mit Oberflächen- und Grundwasser an signifikanten Standorten geschätzt.

Im Kalenderjahr 2024 lag die Wasserentnahme der KWS Gruppe bei 5.440.240 (5.214.125)⁸ m³. Insgesamt entfielen 93 % unserer gesamten Wasserentnahme im Kalenderjahr 2024 auf zehn Standorte. Ein Großteil davon ist auf die Feldbewässerung mittels Oberflächenwasser zurückzuführen und wird derzeit auf Basis von Schätzungen ermittelt. Ein Teil der entnommenen Wassermenge versickert im Rahmen der Feldbewässerung und trägt so zur Grundwasserneubildung bei. Infolgedessen fällt unser Wasserverbrauch geringer aus als unsere Wasserentnahme.

Um eine Vergleichbarkeit der diesjährigen Wasserentnahme mit dem Vorjahreswert zu ermöglichen, haben wir die Wasserentnahmen derjenigen Standorte, für die erstmals Schätzungen vorgenommen wurden, ebenfalls für das Vorjahr geschätzt und den im Vorjahr berichteten Wert angepasst. Darüber hinaus wurden die im Vorjahr gemeldeten Wasserentnahmen von zwei Standorten nachträglich korrigiert, was ebenfalls eine Korrektur der im Vorjahr berichteten Wasserentnahme zur Folge hatte. Durch die Ausweitung unserer internen Kontrollen arbeiten wir weiter an der Präzisierung der Daten über unsere Wasserentnahme. Darüber hinaus planen wir, den Anteil geschätzter Wasserentnahmen durch die Installation von Wasserzählern in den kommenden Jahren kontinuierlich zu reduzieren.

Umgang mit Süßwasser und Wasserstress

Unser internes HSE-Management gibt einen weltweit gültigen Standard vor, der vorsieht, dass eine ressourcenschonende Arbeitsweise angestrebt und prozessbedingte Abwässer, soweit möglich, vermieden werden sollen.

⁸ Der Vorjahreswert der entnommenen Wassermenge wurde aufgrund der nachträglichen Schätzung der Wasserentnahmen von Standorten sowie der nachträglichen Korrektur der Wasserentnahmen von zwei Standorten angepasst.

Neben der Wasserentnahme in Büros und Forschungsgebäuden wird die größte Menge an Süßwasser für die Bewässerung der Pflanzen an unseren betriebsinternen Versuchs- und Vermehrungsstandorten verwendet. Die „smarte“ Tröpfchenbewässerung, die die Bewässerung anhand des Bedarfs der Pflanzen steuert, kommt in einigen unserer Gewächshäuser und auf einigen unserer Felder zum Einsatz. Die Prüfung der Nutzung regenerativer Ressourcen stellt eine Vorgabe bei neuen Bauvorhaben dar, um die Grundwassernutzung weiter zu reduzieren. Im Rahmen unserer Score-Cards werden Fragen zum Thema Wasserstress berücksichtigt. Damit wird qualitativ erfasst, ob Produktionsstandorte

auf regenerative Wasserquellen zurückgreifen (derzeit 10 von 53 erfassten Produktions- und Vermehrungsstandorten) und ob Standorte an oder innerhalb von Wasserstressgebieten liegen (derzeit 23 von 53 erfassten Produktions- und Vermehrungsstandorten).

Im Geschäftsjahr 2025/2026 planen wir, unsere Ausrichtung im Zusammenhang mit unserer Wasserentnahme zu überprüfen und ggf. anzupassen. Eine absolute Reduktion unserer Wasserentnahme sehen wir aus heutiger Sicht aufgrund der Wittereinflüsse auf unser Geschäftsmodell und der damit verbundenen Schwankungen des Wasserbedarfs nicht als zweckmäßig an.

2.4.2.4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Steigerung der Sortenvielfalt (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Kulturarten in Züchtungsprogrammen	27	22	23

Eine flexible und nachhaltige Fruchtfolge in der Landwirtschaft ist Teil unserer nachhaltigen Produktstrategie. Wir bieten daher unseren Kunden ein breites Sortenportfolio für verschiedene Kulturarten an. Wir planen, die Zahl unserer Züchtungsprogramme bis 2030 von derzeit 22 (23) auf 27 zu erhöhen. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass der Fokus bei einer Zwischenfrucht seit diesem Geschäftsjahr auf der Erhaltungszüchtung liegt. Ein Pflanzenzüchtungsprogramm für landwirtschaftliche Kulturarten ist ein systematisches und wissenschaftlich gestütztes Verfahren, um Pflanzen mit verbesserten Merkmalen und Eigenschaften zu entwickeln. Es umfasst die gezielte Kreuzung und Selektion von Pflanzen über mehrere Generationen hinweg, um wünschenswerte Merkmale wie Ertrag, Resistenzen gegen Krankheiten und Schädlinge, Trockentoleranz, Nährstoffeffizienz und Anpassungsfähigkeit an verschiedene Umweltbedingungen zu fördern. Das Ziel ist es, Sorten zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Landwirte entsprechen, die Ernteerträge steigern, die Nahrungsmittelsicherheit verbessern und nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken

fördern. Moderne Pflanzenzüchtungsprogramme nutzen innovative Technologien wie Genomik, markergestützte Selektion, digitale Phänotypisierung und Genome Editing zur Beschleunigung und Optimierung des Züchtungsprozesses. Kulturartenspezifische Entwicklungsziele werden jährlich zwischen der Forschung, den Züchtungsabteilungen, der Produktion sowie dem Vertrieb abgestimmt, dem Vorstand zur Verabschiedung vorgelegt und an den Aufsichtsrat berichtet.

Mit unseren Sorten, Zwischenfrüchten und Mischkulturen aus Züchtungsprogrammen unterstützen wir sowohl den konventionellen als auch den ökologischen Landbau. Die ökologische Landwirtschaft hat im Vergleich zur konventionellen Landwirtschaft einen positiveren Einfluss auf die Biodiversität, da sie keine chemischen Pflanzenschutzmittel einsetzt und naturnahe Flächen stärker fördert. Schon heute verfügen wir über eines der vielfältigsten Produktportfolios in der Pflanzenzüchtung und können somit mehrjährige Fruchtwechselstrategien sowie konventionelle und ökologische Marktsegmente mit eigenen Produkten umfangreich unterstützen.

Ein weiterer Indikator für den Erfolg unserer Züchtungsprogramme ist die Zahl der behördlichen Sortenzulassungen pro Jahr. In der EU können landwirtschaftliche Sorten nur vertrieben werden, wenn sie gegenüber bereits zugelassenen Sorten eine

Verbesserung im Anbau oder in der Weiterverarbeitung ermöglichen und damit einen sogenannten landeskulturellen Wert aufweisen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben wir weltweit 584 Sortenzulassungen erhalten. Im Vorjahr waren es 559.

Minimierung des Ressourceneinsatzes (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Anteil der F & E-Aufwendungen für die Reduzierung des Ressourceneinsatzes	> 30 % der jährlichen F & E- Aufwendungen	22,5 %	21,9 %
Anteil der Sorten für ressourcenschonende Landwirtschaft ¹	Eignung von > 25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz	22,6 %	18,9 %

¹ Erfassung für den deutschen und britischen Markt ohne Gemüsesorten.

KWS hat sich das Ziel gesetzt, den Einsatz natürlicher und chemischer Ressourcen in der Landwirtschaft zu minimieren. In unserer Nachhaltigkeitsinitiative 2030 formulieren wir hierzu zwei Zielvorgaben:

Mehr als 30 % unserer jährlichen F & E-Aufwendungen sollen auf die Reduzierung des Ressourceneinsatzes entfallen.

Wir wollen zukünftig mehr als 30 % unserer jährlichen F & E-Aufwendungen gezielt für die Verringerung des Ressourceneinsatzes (Wasser, Düngemittel, Pflanzenschutzmittel) im landwirtschaftlichen Ackerbau verwenden. Hierfür planen wir, Sorten zu entwickeln, die zum Beispiel resistent gegenüber Krankheiten oder Krankheitserregern sind oder eine höhere Toleranz gegenüber klimatischen Stressfaktoren aufweisen und daher mit weniger Pflanzenschutz und Bewirtschaftungsaufwand seitens der Landwirte auskommen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 entfielen 22,5 (21,9) % der F & E-Aufwendungen⁹ auf die Züchtung und Entwicklung ressourcenschonender Sorten.

Mehr als 25 % unseres Sortenportfolios sollen für den Anbau mit einem geringen Ressourceneinsatz geeignet sein.

Ressourcenschonende Eigenschaften werden im Rahmen unserer Züchtungsaktivitäten entwickelt. Darunter fallen Sorten, die mit geringem Düngemittelleinsatz, einer eingeschränkten

Wasserverfügbarkeit oder dem reduzierten Einsatz chemischer Pflanzenschutzmittel eine marktübliche Ertragsleistung erbringen. Mindestens eine Eigenschaft einer Sorte muss im Anbau einen geringeren Ressourceneinsatz ermöglichen und gleichzeitig ein marktübliches Ertragspotenzial bieten, dann wird die Sorte als ressourceneffizient klassifiziert. Auch sehr hohe Ertragsleistungen können zu dieser Einstufung führen, da die entsprechenden Sorten mit weniger Ressourcen das gleiche Ertragsniveau wie marktübliche Sorten erreichen können. Für diese so genannten Low-Input-Sorten muss ein Nachweis ihrer Leistung unter Anbaubedingungen erbracht werden, entweder in unserem internen Versuchswesen oder im Rahmen behördlicher Zulassungsprozesse. Wir wollen die Züchtung von Low-Input-Sorten zukünftig weiter ausbauen.

Ressourcenschonende Eigenschaften sind bei Zuckerrüben beispielsweise Krankheitsresistenzen, die zu weniger Pflanzenschutzmitteleinsatz und weniger Feldüberfahrten führen können. Bei Raps sind es wiederum Eigenschaften, bei denen ein geringerer Befall von Schädlingen nachweisbar ist. Derzeit stellen wir unseren Kunden für Zuckerrüben, Silomais, Winterraps, Weizen, Gerste und Roggen in Deutschland und Großbritannien insgesamt 337 (312) Sorten zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2024/2025 waren davon 76 (59) Sorten von uns als ressourceneffizient klassifiziert, was einem Anteil von 22,6 (18,9) % entspricht.

⁹ Im F & E-Controlling lassen sich nicht alle Forschungs- und Züchtungsaktivitäten, die zur Reduktion des Ressourceneinsatzes beitragen, klar von anderen Züchtungsaktivitäten wie etwa Ertragssteigerung trennen. Aus diesem Grund beinhaltet die Kennzahl zum einen die Ist-Kosten für individuelle F & E-Projekte

und zum anderen einen pauschalen Anteil an den Gesamtkosten für die Züchtungsprogramme Mais, Getreide und Gemüse. Dieser Anteil beruht auf der für Zuckerrübe gemeldeten Relation und beträgt für das Geschäftsjahr 2024/2025 ca. 24 (21).

2.4.2.5 Innovationen für die Agrarwirtschaft

Sicherung der Nahrungsmittelproduktion und Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Jährlicher Ertragsfortschritt ¹	Durchschnittlich 1,5 %	1,0 %	1,1 %
Einsatz digitaler Lösungen auf Flächen von Kunden	Einsatz digitaler Lösungen auf > 6 Mio. Hektar	3,2 Mio. Hektar	2,9 Mio. Hektar
Anteil der Sorten für direkte menschliche Ernährung ²	Eignung von > 40 % der KWS Sorten für direkte menschliche Ernährung	39,7 %	35,9 %

¹ Erfassung für den deutschen und den britischen Markt. Die Kennzahl wird basierend auf den Kulturarten Mais, Weizen, Gerste, Raps, Roggen und Zuckerrübe ermittelt.
² Erfassung für den deutschen und den britischen Markt.

KWS entwickelt kontinuierlich innovative Pflanzensorten, die den unterschiedlichen Anforderungen von Landwirten und Konsumenten gerecht werden müssen. Wir züchten Zuckerrüben, Mais, diverse Getreide- und Gemüsearten sowie Raps und Zwischenfrüchte und bieten somit ein breites Produktspektrum für den konventionellen und den ökologischen Anbau an. Innovative Pflanzenzüchtung kann dazu beitragen, den Verbrauch begrenzter Ressourcen wie Wasser, Land und Energie zu reduzieren. Pflanzenzüchtung ist somit ein wichtiger Faktor, um den landwirtschaftlichen Anbau ressourceneffizienter gestalten zu können.

Produktinnovationen made by KWS

Im Rahmen unserer Züchtungsprogramme entwickeln wir Sorten für die Landwirtschaft kontinuierlich weiter. Dabei stehen Ertragssteigerungen – neben der Entwicklung von Resistenzen, Toleranzen sowie Nährstoffeffizienzen – besonders im Fokus. Ertragreiche Sorten tragen unter anderem dazu bei, den durch die steigende Weltbevölkerung entstehenden Flächendruck in der Nahrungsmittelproduktion abzumildern.

Auf Basis der Testergebnisse aller Sorten in offiziellen Prüfversuchen der letzten zehn Jahre erzielten Mais, Weizen, Gerste, Raps, Roggen sowie Zuckerrüben einen durchschnittlichen Ertragsfortschritt von 1,0 (1,1) % p. a. für den deutschen und britischen Markt. Dieses Ergebnis wurde anhand von Daten von Zulassungsbehörden abgeleitet.

Neben der genetischen Ausstattung der Pflanzensorten tragen auch digitale Dienste zum Ertragsfortschritt bei. KWS unterstützte zum Ende des Geschäftsjahres 2024/2025 landwirtschaftliche Betriebe auf ca. 3,2 (2,9) Mio. Hektar mit digitalen Lösungen, die zum Beispiel genutzt werden können, um teilflächenspezifische Aussaatstärken zu berechnen oder den Erntezeitpunkt zu bestimmen. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsinitiative 2030 streben wir an, diesen Anteil auf mehr als 6 Mio. Hektar auszubauen.

Darüber hinaus ist es unser Ziel, dass mehr als 40 % der KWS Sorten für den direkten Verzehr oder die Verwendung im Rahmen einer pflanzlichen Ernährung für den Menschen geeignet und vorgesehen sind. Da sich immer mehr Menschen für eine überwiegend pflanzliche Ernährung entscheiden, wollen wir dieser steigenden Nachfrage nach pflanzenbasierten Lebensmitteln gerecht werden. Unser Ziel ist es, über unser bereits bestehendes Gemüseportfolio hinaus nährstoffreiche Sorten für den globalen Markt zu entwickeln, deren Ernteprodukte direkt oder in wenig aufgearbeiteter Form für die menschliche Ernährung genutzt werden können. Der Anteil der von KWS vorgesehenen Sorten für die direkte Verwendung in der menschlichen Ernährung beträgt im Geschäftsjahr 2024/2025 für den deutschen und britischen Markt 39,7 (35,9) %.

Für resilientere Anbausysteme, im Sinne eines nachhaltigen Ackerbaus, bieten wir mit unserem Zwischenfrucht-Mischungsprogramm KWS Fit4NEXT den europäischen Landwirten maßgeschneiderte Lösungen an. Damit lassen sich die typischen Fruchtfolgen sinnvoll ergänzen und optimieren. Die vielfältigen Funktionen einer Zwischenfrucht-Mischung als Bodenschützer, Nährstoffspeicher und Lebensraum für zahlreiche Arten sind ebenso wichtig wie ihre Rolle bei der Unterdrückung unerwünschter Begleitpflanzen und der Reduzierung schädlicher Nematoden. Über leguminosenhaltige Zwischenfrucht-Mischungen kann zusätzlicher Stickstoff eingespart werden. Dies trägt, ebenso wie die Konservierung von Stickstoff aus dem Boden, maßgeblich zur Schonung wertvoller Ressourcen bei und reduziert den Düngemiteleinsatz. Die Zwischenfrüchte nutzen das CO₂, um daraus wertvollen Humus für die Verbesserung und den Erhalt der Bodenfruchtbarkeit zu generieren.

Wir entwickeln seit mehreren Jahren sogenannte Biologicals als Alternative oder Ergänzung zur chemischen Saatgutbehandlung. Dazu gehören Mikroorganismen wie Pilze und Bakterien sowie Substanzen, die aus Pflanzen oder Mikroorganismen gewonnen werden. Seit dem Geschäftsjahr 2019/2020 wird die Saatgutbehandlung mit Biologicals in den Kulturarten Zuckerrübe, Raps, Mais, Roggen und Sorghum eingesetzt. Für weitere Kulturarten wie Sonnenblumen, Gerste, Spinat, Futterrüben und Bohnen werden biologische Anwendungen entwickelt. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden weitere Zulassungsanträge gestellt, um die von uns entwickelten biologischen Saatgutbeizen in weiteren Ländern wie der Türkei, der Schweiz, Italien und Moldawien anbieten zu können. Außerdem streben wir die Etablierung von Biologicals als Teil der Saatgutbehandlungen für Zuckerrüben in Nordamerika an.

2.4.2.6 EU-Taxonomie

KWS ist gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten dazu verpflichtet, für das Geschäftsjahr 2024/2025 die Anteile taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) in Bezug auf folgende Umweltziele auszuweisen:

- Klimaschutz,
- Anpassung an den Klimawandel,
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen,
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft,
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung,
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Die Europäische Kommission veröffentlicht delegierte Rechtsakte, die Kriterien für die Beurteilung der nachhaltigen Ausübung von Wirtschaftstätigkeiten im Hinblick auf die verschiedenen Umweltziele vorgeben. Eine Wirtschaftstätigkeit ist im ersten Schritt taxonomiefähig, wenn sie in einem dieser delegierten Rechtsakte beschrieben wird. In diesem Fall werden in dem entsprechenden delegierten Rechtsakt Kriterien für die Bewertung der Nachhaltigkeit der Wirtschaftstätigkeit formuliert. Falls eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit vorliegt, kann somit im zweiten Schritt die ökologisch nachhaltige Ausübung dieser Tätigkeit, die sogenannte Taxonomiekonformität, beurteilt werden.

Eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit gilt als taxonomiekonform, sofern sie

- einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem Umweltziel leistet,
- die erhebliche Beeinträchtigung anderer Umweltziele vermeidet und
- unter Einhaltung des Mindestschutzes ausgeübt wird.

Die Anforderungen hinsichtlich des wesentlichen Beitrags sowie der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen sind tätigkeitspezifisch, wohingegen die Einhaltung des Mindestschutzes grundsätzlich tätigkeitsübergreifende Gültigkeit besitzt. Der Mindestschutz umfasst bestehende Verfahren, die eine Übereinstimmung mit den folgenden Rahmenwerken gewährleisten:

- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- die Internationale Charta der Menschenrechte.

Konkretisiert werden die Anforderungen für die Einhaltung des Mindestschutzes von dem „Final Report on Minimum Safeguards“ der Platform on Sustainable Finance (PSF). Demnach bezieht sich der Mindestschutz auf die vier Kernthemen Menschenrechte (einschließlich Arbeits- und Verbraucherrechte), Korruption und Bestechung, Besteuerung sowie fairer Wettbewerb. Unsere Analyse hat ergeben, dass wir die Einhaltung des Mindestschutzes sicherstellen.

Um bei der Bestimmung der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteile Doppelzählungen zu vermeiden, werden Wirtschaftstätigkeiten jeweils nur unter einem Umweltziel berücksichtigt. Dabei werden taxonomiefähige Tätigkeiten mit einem Gesamtanteil von unter 1 % des jeweiligen KPI von KWS als nicht wesentlich angesehen und als nicht taxonomiefähig klassifiziert. Die als nicht wesentlich klassifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten betragen für das Geschäftsjahr 2024/2025 in Summe weniger als 3 (3) % bezogen auf die Investitionsausgaben (CapEx) und weniger als 1 (1) % bezogen auf die Betriebsausgaben (OpEx).

Umsatz

Der Umsatz entspricht dem konsolidierten Nettoumsatz gemäß IAS 1.82(a), der in der Konzerngesamtergebnisrechnung enthalten ist. Die relevanten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden werden

im Konzernabschluss im Anhangkapitel „3.6 Erfassung von Erträgen und Aufwendungen“ dargestellt. Im Geschäftsjahr 2024/2025 betragen unsere gesamten Umsatzerlöse 1.676,6 (1.678,1) Mio. €.

Als Pflanzenzüchtungsunternehmen sind unsere Kerngeschäftsaktivitäten derzeit nicht in den delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission zu den sechs Umweltzielen enthalten und somit nicht taxonomiefähig. Infolgedessen liegen derzeit keine tätigkeitspezifischen Kriterien vor, anhand deren wir die ökologische Nachhaltigkeit unserer Umsatzerlöse beurteilen können. Aus diesem Grund entsprechen im Geschäftsjahr 2024/2025 die Anteile unserer taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätze jeweils 0 (0) %.

Betriebsausgaben (OpEx)

Die Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie sind definiert als direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens beziehen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 belaufen sich unsere gesamten Betriebsausgaben auf 370,0 (348,5) Mio. €.

Um Innovationen hervorzubringen, investieren wir jährlich einen signifikanten Betrag in Forschung & Entwicklung. Entsprechend setzen sich unsere Betriebsausgaben (OpEx) größtenteils aus Forschungs- & Entwicklungsaufwendungen zusammen. Da die EU-Taxonomie bisher keine Wirtschaftstätigkeiten im Bereich der Pflanzenzüchtung aufweist, entsprechen im Geschäftsjahr 2024/2025 die Anteile unserer taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Betriebsausgaben (OpEx) jeweils 0 (0) %.

Investitionsausgaben (CapEx)

Die Investitionsausgaben umfassen Bruttozugänge zum Sachanlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16). Die relevanten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden werden im Konzernabschluss in den

Anhangkapiteln „3.7 Immaterielle Vermögenswerte“, „3.8 Sachanlagen“ und „3.9 Leasingverhältnisse“ dargestellt. Im Geschäftsjahr 2024/2025 betragen unsere gesamten Investitionsausgaben 134,9 (156,5) Mio. €. Dieser Gesamtwert setzt sich jeweils aus den Zugängen zu immateriellen Vermögenswerten (Anhangkapitel „7.1 Immaterielle Vermögenswerte“), Sachanlagen (Anhangkapitel

„7.2 Sachanlagen“) und Nutzungsrechten („Anhangkapitel „7.15 Leasingverhältnisse“) in der Berichtsperiode zusammen.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden taxonomiefähige und taxonomiekonforme Investitionsausgaben identifiziert. Diese werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Investitionsausgaben (CapEx)

Wirtschaftstätigkeit (Umweltziel)	Taxonomiekonforme Investitionsausgaben 2024/2025 in Mio. €	Taxonomiefähige Investitionsausgaben 2024/2025 in Mio. €
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (Klimaschutz)	0	12,2
7.1 Neubau (Klimaschutz)	13,5	31,9
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (Klimaschutz)	3,0	3,2
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (Klimaschutz)	0	3,2
Total	16,5	50,5

Im Geschäftsjahr 2024/2025 liegen taxonomiekonforme Investitionen (CapEx) im Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit „7.1 Neubau“ bezogen auf das Umweltziel „Klimaschutz“ in Höhe von 13,5 Mio. € vor. Diese machen einen Anteil von 10% der gesamten Investitionsausgaben (CapEx) der KWS Gruppe aus. Diese taxonomiekonformen Investitionsausgaben (CapEx) beziehen sich vollständig auf das Neubauprojekt „Elitespeicher“, das einen neuen Gebäudekomplex für die Saatgutherstellung darstellt und im Berichtsjahr fertiggestellt wurde. Insgesamt belaufen sich die Investitionsausgaben für den „Elitespeicher“ auf ca. 56,7 Mio. €. Die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung anderer Umweltziele werden für den „Elitespeicher“ durch eine angestrebte Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) sichergestellt. Hierzu wird derzeit ein umfangreicher Zertifizierungsprozess durchlaufen.

Darüber hinaus wurden im abgeschlossenen Geschäftsjahr taxonomiekonforme Investitionsausgaben (CapEx) im Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit „7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ unter dem Umweltziel „Klimaschutz“ in Höhe von 3,0 Mio. € identifiziert. Ihr Anteil an den gesamten Investitionsausgaben (CapEx) beläuft sich auf 2%. Diese taxonomiekonformen Investitionsausgaben (CapEx) beziehen sich primär auf Photovoltaiksysteme sowie ein Projekt für die Abwärmenutzung aus der städtischen Wasseraufbereitungsanlage in Einbeck.

Nachfolgend werden die gemäß der EU-Taxonomieverordnung zu veröffentlichenden Meldebögen dargestellt. Da wir keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit Gas und Kernenergie aufweisen, werden die entsprechenden sektorspezifischen Tabellen nicht abgebildet.

EU-Taxonomie-Meldebogen: Umsatz

Geschäftsjahr 2024/2025	2024/2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
	Code	Umsatz	Umsatz-anteil 2024/2025	Klima-schutz	Anpassung an den Klima-wandel	Wasser	Umwelt-verschmut-zung	Kreislauf-wirtschaft
Wirtschaftstätigkeiten		in T€	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0					
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0					
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
		in T€	%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0,0					
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0	0,0					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.676.628	100,0					
Gesamt		1.676.628	100,0					

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
EL – „eligible“, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit;
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Umsatz-Anteil je Umweltziel

in %	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0	0
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0	0
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0	0
Kreislaufwirtschaft (CE)	0	0
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	0	0
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0	0

Bio- logische Vielfalt	DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindest- schutz	Anteil taxono- miekonformer (A.1.) oder ta- xonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2023/2024	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit
	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser	Umwelt- verschmut- zung	Kreislauf- wirtschaft	Bio- logische Vielfalt				
J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
								0,0		
								0,0		
								0,0		
EL; N/EL								%		
								0,0		
								0,0		

EU-Taxonomie-Meldebogen: Betriebsausgaben (OpEx)

Geschäftsjahr 2024/2025	2024/2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag				
	Code	OpEx	OpEx-Anteil 2024/2025	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft
Wirtschaftstätigkeiten		in T€	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten								
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)								
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0					
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0					
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)								
		in T€	%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0,0					
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0	0,0					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten								
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		370.006	100,0					
Gesamt		370.006	100,0					

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
EL – „eligible“, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit;
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

OpEx-Anteil je Umweltziel

in %	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0	0
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0	0
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0	0
Kreislaufwirtschaft (CE)	0	0
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	0	0
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0	0

Bio- logische Vielfalt	DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindest- schutz	Anteil taxono- miekonformer (A.1.) oder taxo- nomiefähiger (A.2.) OpEx, 2023/2024	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit
	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser	Umwelt- verschmut- zung	Kreislauf- wirtschaft	Bio- logische Vielfalt				
J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
								0,0		
								0,0		
								0,0		
EL; N/EL								%		
								0,0		
								0,0		

EU-Taxonomie-Meldebogen: Investitionsausgaben (CapEx)

Geschäftsjahr 2024/2025	2024/2025			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
	Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx	CapEx-Anteil 2024/2025	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft
			in T€	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten									
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)									
Neubau	CCM 7.1	13.541	10,0	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	3.041	2,3	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		16.582	12,3	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Davon ermöglichende Tätigkeiten		3.041	2,3	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0	0,0%					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)									
		in T€	%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	12.153	9,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Neubau	CCM 7.1	18.335	13,6	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	0	0,0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	185	0,1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	3.226	2,4	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		33.901	25,1	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		50.482	37,4	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten									
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		84.378	62,5						
Gesamt		134.861	100,0						

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
EL – „eligible“, für das jeweilige Umweltziel taxonomiefähige Tätigkeit;
N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

CapEx-Anteil je Umweltziel

in %	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	12,3	37,4
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0	0
Wasser- und Meeresressourcen (WTR)	0	0
Kreislaufwirtschaft (CE)	0	0
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)	0	0
Biologische Vielfalt und Ökosysteme (BIO)	0	0

Bio- logische Vielfalt	DNSH-Kriterien (Keine erhebliche Beeinträchtigung)						Mindest- schutz	Anteil taxono- miekonformer (A.1.) oder ta- xonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2023/2024	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangs- tätigkeit
	Klima- schutz	Anpassung an den Klima- wandel	Wasser	Umwelt- verschmut- zung	Kreislauf- wirtschaft	Bio- logische Vielfalt				
J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
N/EL		J	J	J	J	J	J	17,1		
N/EL		J					J	0,0	E	
0,0%								17,1		
0,0%								0,0		
								0,0		
EL; N/EL								%		
N/EL								0,0		
N/EL								5,1		
N/EL								1,6		
N/EL								0,0		
N/EL								0,0		
0,0%								6,7		
0,0%								23,8		

2.4.3 Soziales

2.4.3.1 Gesellschaftliches Engagement

Stärkung des gesellschaftlichen Engagements (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Anteil der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement	1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) p. a.	0,9 %	0,7 %

KWS begreift sich als aktives Mitglied der Gesellschaft und möchte die Unternehmenswerte auch durch externes Engagement verwirklichen. Als zukunftsorientiertes Unternehmen übernimmt KWS deshalb Verantwortung in der Gesellschaft. Grundsätzlich ist das gesellschaftliche Engagement dezentral organisiert. Den Rahmen hierfür bildet die interne Guideline „Social Commitment“. Bei der inhaltlichen Ausrichtung orientieren wir uns auch an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung¹⁰.

Regional übernimmt KWS Verantwortung in Städten und Gemeinden an KWS Standorten, indem kulturelle, soziale und sozioökonomische Projekte unterstützt werden. Hierdurch wird das Ziel verfolgt, die Attraktivität des meist ländlich geprägten Umfelds insgesamt zu steigern. Dies geschieht durch langfristiges Engagement in Private Public Partnerships, aber auch durch langfristige Kulturengagements, z. B. in Form der KWS Art Lounge oder der Kulturkrafttage.

KWS legt den Fokus des überregionalen gesellschaftlichen Engagements auf die Förderung von Bildung im Bereich der Natur- und Agrarwissenschaften. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde dazu eine klare Zielsetzung in Form eines „Social Purpose“ formuliert. Dieser lautet:

„Provide expertise, resources and inspiration to generate a social impact from science to farm to fork.“

Zur Erreichung dieser Zielsetzung mit den Themenschwerpunkten Naturwissenschaften, Landwirtschaft und Ernährung verfolgt KWS zielgerichtet

verschiedene Arten der Unterstützung. Es werden gemeinnützige Organisationen durch Spenden unterstützt, Stipendien vergeben oder Kooperationen mit internationalen Partnern in langfristigen Entwicklungsprogrammen initiiert. Es werden auch nicht-gemeinnützige Organisationen durch Sponsoringaktivitäten unterstützt, wenn die entsprechenden Projekte im Einklang mit unseren Zielsetzungen des gesellschaftlichen Engagements stehen.

Bildung im Bereich Naturwissenschaft

KWS ist langfristig Patenunternehmen für den Landesentscheid des Wettbewerbs „Jugend forscht junior“, um Kinder und Jugendliche nachhaltig für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern. Außerdem unterstützt KWS den wissenschaftlichen Nachwuchs mit diversen langfristigen Stipendienprogrammen in Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden Hochschulstipendien im Fachbereich Forschung & Entwicklung, Deutschlandstipendien im Bereich Human Resources und das Ferdinand-von-Lochow-Stipendium an besonders engagierte Studierende der Agrarwissenschaften verliehen.

Bildung im Bereich Landwirtschaft

Hier legt KWS einen Schwerpunkt auf Entwicklungskooperationen in Afrika. In Sambia wird derzeit mit dem lokalen Partner Good Nature Agro daran gearbeitet, den Zugang zu landwirtschaftlichen Betriebsmitteln und Marktverbindungen für Kleinbauern zu verbessern sowie Mais-, Bohnen-, Sorghum- und Sonnenblumensorten zu finden, die am besten in den jeweiligen lokalen Kontext

¹⁰ Nr. 2 „Kein Hunger“ sowie Nr. 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“.

passen. In Sambia wurde zudem im Geschäftsjahr 2024/2025 in Zusammenarbeit mit Good Hope Zambia e. V. ein Trainingsprojekt zur Professionalisierung von Junglandwirten in regenerativen Anbaumethoden initiiert. Auch die Zusammenarbeit mit dem lokalen Partner Agventure in Kenia verfolgt KWS weiter, um dort zur Diversifizierung der Anbausysteme beizutragen sowie einen verbesserten Zugang der Landwirte zu robusteren Sorten zu ermöglichen. Der Schwerpunkt liegt hier auf Mais, Sorghum, Sonnenblumen, Raps und Erbsen.

Darüber hinaus werden verschiedene Formate unterstützt, die den Nachwuchs sowie den Dialog im Bereich der Agrarwissenschaften fördern. Auf diese Weise soll auf verschiedenen Ebenen der Austausch zu ressourcenschonender Landwirtschaft vorangetrieben werden. Es werden aber auch Projekte unterstützt, die das Thema Landwirtschaft direkt in die Gesellschaft tragen, wie beispielsweise eine lokale Bauernhof-AG oder das Forum Moderne Landwirtschaft.

Bildung im Bereich Ernährung

In Zusammenarbeit mit STÄDTE OHNE HUNGER e. V. wurden in Brasilien zehn Schulgärten eingerichtet, um Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen den Zugang zu frischem Gemüse zu ermöglichen. Auf 100 bis 3.000 Quadratmetern werden Salat, Paprika, Kohl, Rote Beete, Tomaten, Zwiebeln, Petersilie und Koriander von den Kindern angebaut und in Teamarbeit geerntet. Damit wird das Ziel verfolgt, das Interesse der Kinder an der Landwirtschaft zu wecken und sie für Pflanzen und Ernährung zu begeistern. In Zusammenarbeit mit Acker e. V. unterstützt KWS auch Schulgartenprojekte in Berlin.

Auch im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde das Engagement für die Ukraine weiter fortgeführt. In diesem Kontext wurden verschiedene von KWS Mitarbeitenden initiierte Projekte durch Spenden unterstützt.

Den Stellenwert des gesellschaftlichen Engagements unterstreicht die Zielsetzung des KWS Vorstands, rund 1 % des jährlichen Betriebsergebnisses (EBIT) für gesellschaftliches Engagement einzusetzen.

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

in Mio. €	2024/2025	2023/2024
Ausgaben für gesellschaftliches Engagement ¹	2,1	1,9
davon für Spendenaktivitäten und Entwicklungsprogramme in Kenia und Sambia	1,4	1,3
davon für Sponsoringaktivitäten	0,7	0,6
In % des Betriebsergebnisses (EBIT)	0,9	0,7

¹ Nicht enthalten sind sämtliche Holdinggesellschaften.

2.4.3.2 Eigene Belegschaft

Senkung der Zahl arbeitsschutzrelevanter Vorfälle (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
OSHA-Quote KWS Gruppe ¹	< 5,0	7,99	8,04

¹ Quote der arbeitsschutzrelevanten Vorfälle mit Ausfallzeiten in Bezug auf geleistete Arbeitsstunden (bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden) der Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

Arbeits- und Sozialstandards

KWS betrachtet die Einhaltung anerkannter Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards sowie einen verantwortungsvollen Umgang miteinander als elementaren Bestandteil unternehmerischen Handelns. Grundlage dafür bilden die jeweils gesetzlich und ggf. kollektivrechtlich bestimmten standortspezifischen Arbeits- und Sozialstandards.

Die wesentlichen Arbeitsstandards der KWS sind:

- KWS achtet bei allen Arbeitsverhältnissen auf die Einhaltung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.
- KWS setzt weltweit die lokal geltenden gesetzlichen Regelungen zum Grundsatz „gleiche Vergütung für gleiche Tätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Fachkompetenz, der Berufserfahrung und der lokalen Marktgegebenheiten“ um.
- Zu unseren Arbeitsstandards gehören des Weiteren technische, organisatorische und arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Erkrankungen.
- Zur Einhaltung von Menschenrechten bei der Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern orientieren wir uns an den geltenden Antidiskriminierungsgesetzen und den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit.

Menschenrechte

KWS bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechtsstandards, wie zum Beispiel der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (UN) sowie den Standards der ILO gegen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Die Grundsätze der Menschenrechtscharta haben wir in unserer Human Rights Policy verankert.

Arbeitsstandards

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der KWS Gruppe sind unter Berücksichtigung der jeweiligen länderspezifischen Gesetzesvorgaben geregelt und werden vertraglich festgehalten. Unsere Vergütungsstruktur gestalten wir nach den gängigen Marktstandards. Je nach Land und Gesellschaft besteht das Vergütungspaket eines KWS Mitarbeiters aus einer Basisvergütung sowie unterschiedlichen Sozialleistungen.

Ergänzend bieten wir unseren Mitarbeitern länder- und gesellschaftsabhängig die Möglichkeit, am Unternehmenserfolg teilzuhaben, z. B. über leistungsbezogene und variable Vergütungsmodelle sowie ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm.

Ein wesentliches Ziel unserer Vergütungspolitik ist, dass Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten unter Berücksichtigung ihrer individuellen Fachkompetenz, ihrer Berufserfahrung und ggf. ihrer individuellen Leistung sowie der lokalen Marktsituation angemessen bezahlt werden. Dies impliziert, dass an den jeweiligen Standorten Mitarbeiter für die gleiche Arbeit bei vergleichbarer Qualifikation und Erfahrung gleich zu entlohnen sind.

Der Grundsatz der gleichen Vergütung findet seinen Niederschlag in Gesetzen, Tarifverträgen und in betrieblichen Regelungen, soweit solche bestehen. Dasselbe gilt beispielsweise auch für Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub, Dienstreisen und Altersteilzeit.

International fallen mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter tarifvertragliche Regelungen. In Deutschland sind dies über 97 (97) % der Belegschaft¹¹.

¹¹ Exklusive Saisonarbeitskräften und nicht integrierter Gesellschaften sowie inklusive Auszubildenden und Praktikanten.

Beschäftigungsverhältnisse der eigenen Belegschaft

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hatten gruppenweit 95 (95) % und in Deutschland 94 (94) % unserer Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.¹² Darüber hinaus beschäftigte KWS durchschnittlich 971 (920) Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten im Geschäftsjahr 2024/2025.

Beschäftigte¹ nach Vertragsart

Anteil weiblich/ männlich/ divers (in %)	2024/ 2025 Unbe- fristet	2024/ 2025 Be- fristet	2023/ 2024 Unbe- fristet	2023/ 2024 Be- fristet
Vollzeit	33/67/0	45/55/0	33/67/0	45/55/0
Teilzeit	77/23/0	42/58/0	79/21/0	52/48/0
Saison- arbeitskräfte ²	49/51/0		50/50/0	

¹ Inklusive Auszubildenden und Praktikanten.

² Bei Saisonarbeitskräften wird nicht zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung unterschieden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter haben an allen Standorten eine hohe Priorität. Die Organisation des Arbeitsschutzes ist eine der zentralen Führungsaufgaben. Daher hat es sich KWS zum Ziel gesetzt, Arbeitsunfälle global zu erfassen und langfristig zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde dazu erstmalig eine OSHA-Quote (OSHA: Occupational Safety and Health Administration) ermittelt und veröffentlicht. Diese setzt Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten ins Verhältnis zu geleisteten Arbeitsstunden und ermöglicht die Vergleichbarkeit von Unfallhäufigkeiten zwischen einzelnen Standorten und Unternehmen.

KWS verfügt über ein global ausgerichtetes HSE-Management (HSE: Health, Safety, Environment). Unsere internen Arbeitsschutzstandards umfassen technische, organisatorische und arbeitsmedizinische Maßnahmen, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Die Umsetzung dieser Standards überprüfen wir jährlich

durch interne Audits. Als wesentliches Instrument zur Umsetzung gibt die HSE-Guideline globale Rahmenbedingungen vor. Hier ist u. a. definiert, dass die Erfassung von Arbeitsunfällen durch die jeweilige Führungskraft sichergestellt werden muss.

Bisher wurden in vier Geschäftsjahren die weltweiten Unfallzahlen konsolidiert erfasst und in den letzten drei Geschäftsjahren die Unfallhäufigkeit ermittelt. Die Schwerpunkte des Unfallgeschehens stellen unsere Züchtungs- und Produktionsstandorte dar. Die OSHA-Quote für die KWS Gruppe beträgt 7,99 (8,04) und für die KWS SAAT SE & Co. KGaA 11,01 (11,13), bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

Unser Ziel der Nachhaltigkeitsinitiative 2030, Arbeitsunfälle bis zum Jahr 2030 zu reduzieren, spiegelt sich in einer angestrebten Unfallhäufigkeit <5,0 wider. Hierzu werden nach Auswertung der jeweiligen Unfallschwerpunkte gezielt Maßnahmen in Form von Trainings oder gegebenenfalls Entscheidungen zur Veränderung von Arbeitsabläufen getroffen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde als unterstützende Maßnahme eine Sensibilisierungskampagne für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen gestartet.

Die arbeitsschutzrelevanten Vorfälle und Ausfalltage der KWS Gruppe setzen sich wie folgt für das Berichtsjahr 2024/2025 zusammen:

Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage¹

	2024/2025	2023/2024
Arbeitsschutzrelevante Vorfälle	188	191
davon Vorfälle mit Ausfalltagen	83	79
davon Todesfälle	0	0
Ausfalltage gesamt	1.045	1.318
Durchschnittliche Ausfalldauer (Tage)	13	17
Anzahl an Ländern, in denen Unfälle dokumentiert wurden	10	11

¹ Inklusive Auszubildenden, Praktikanten und Saisonarbeitskräften.

¹² Exklusive Saisonarbeitskräften, Auszubildenden und Praktikanten.

Interner Dialog und kollektive Interessenvertretung

Wir bekennen uns zu den Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und Nr. 98 über die Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen der ILO. Die kollektive Vertretung von Interessen der Mitarbeiter gegenüber der jeweiligen Geschäftsleitung erfolgt über die lokal gewählten Betriebsräte, wie auch ggf. über Jugend- und Ausbildungsververtretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen.

Mitbestimmungsgremien der Arbeitnehmer gibt es unter anderem in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden. Diese arbeiten eng und vertrauensvoll mit der jeweiligen Geschäftsleitung zusammen und pflegen einen offenen und konstruktiven Austausch.

Auch in Ländern, in denen keine kollektive Mitarbeitervertretung besteht, legen wir Wert auf einen wertschätzenden Umgang sowie einen offenen Dialog mit den Beschäftigten. Besteht in der Belegschaft der Wunsch nach einer kollektiven Mitarbeitervertretung oder ist eine solche gesetzlich vorgesehen, so unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Errichtung.

Bereits seit 2015 besteht mit dem European Employee Committee (EEC) eine europäische Mitarbeitervertretung, die seither erfolgreich und vertrauensvoll mit der Unternehmensleitung bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten in der EU zusammenarbeitet.

Vielfalt innerhalb der Belegschaft

Demografische Daten

Im Geschäftsjahr waren weltweit durchschnittlich 5.091 (4.937) Mitarbeiter¹³ in der KWS Gruppe tätig. Davon waren in Deutschland mit 2.662 (2.558) ca. 52 (52) % der Mitarbeiter tätig.

Unsere Belegschaft¹⁴ umfasst ca. 61 (61) % männliche, 39 (39) % weibliche und 0 (0) % diverse Mitarbeiter. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft¹⁵ betrug am 30.06.2025 ca. 41 (41) Jahre.

¹³ Exklusive Saisonarbeitskräften, Auszubildenden und Praktikanten.

¹⁴ Exklusive Saisonarbeitskräften sowie inklusive Auszubildenden und Praktikanten.

¹⁵ Die altersbezogenen Kennzahlen werden exklusive Saisonarbeitskräften und nicht integrierter Gesellschaften sowie inklusive Auszubildenden und Praktikanten berichtet.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Altersgruppen in %

KWS Gruppe	2024/2025	2023/2024
Unter 30 Jahre	18	18
30 bis 50 Jahre	60	60
Über 50 Jahre	22	22

Deutschland	2024/2025	2023/2024
Unter 30 Jahre	17	17
30 bis 50 Jahre	60	59
Über 50 Jahre	23	23

Antidiskriminierung

KWS stellt sich klar gegen jegliche Art von Diskriminierung und tritt für gleiche Chancen und Rechte aller Mitarbeitenden ein, unabhängig von Religion oder Glauben, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Hautfarbe, Sprache oder sexueller Orientierung. Dies haben wir in unserem für alle Mitarbeiter verbindlichen Code of Business Ethics geregelt.

Diversität

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter spiegelt sich unter anderem in ihren individuellen Ausbildungen, Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen, Überzeugungen, Persönlichkeiten und Ideen wider und stellt einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für uns dar.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde ein auf fünf Jahre angelegtes Diversitätskonzept entwickelt, das darauf abzielt, die Vielfalt unter den Mitarbeitern und Führungskräften und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. Die daraus hervorgehenden Maßnahmen sollen alle Vielfaltsdimensionen fördern, mit einem besonderen Fokus auf Alter, Geschlecht und Nationalität. KWS ist insbesondere in Bezug auf die Dimension Geschlecht bestrebt, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Hierzu sind im Rahmen des Diversitätskonzeptes spezifische Maßnahmen geplant.

Eine integrative Führungskultur spielt hierbei ebenso eine entscheidende Rolle, was sich in unseren Führungskräfte trainings sowie in unserem Leadership Capability Model widerspiegelt, in dem

die „Förderung von Vielfalt und Entwicklung von Talenten“ eine von sechs Schlüsselkompetenzen darstellt. Dieses Modell ist auch Kernbestandteil unserer Assessment, Orientation und Development Center und seit dem Berichtsjahr eine feste Komponente der jährlichen Mitarbeitergespräche.

Anteil weiblicher Führungskräfte der KWS Gruppe¹

Ziel	Zielwert		
	2026/2027	2024/2025	2023/2024
Erste Führungsebene	25 %	15 %	15 %
Zweite Führungsebene	30 %	27 %	28 %

¹ Exklusive nicht integrierter Gesellschaften.

Für die KWS SAAT SE & Co. KGaA beträgt der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene 17 (17) % bei einem Zielwert von 25 % und auf der zweiten Führungsebene 28 (30) % bei einem Zielwert von 30 % bis zum Geschäftsjahr 2026/2027.

Familienfreundlichkeit

KWS engagiert sich für ein familienfreundliches Arbeiten. Die Lebenssituationen unserer Mitarbeiter sind dabei divers und individuell. Dementsprechend sind auch die Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort verschieden.

Einer der Einflussfaktoren, die unseren Beschäftigten eine gute Work-Life-Balance ermöglichen, ist unsere Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, die von nahezu allen Mitarbeitern genutzt werden können. Darüber hinaus besteht eine globale Richtlinie, die unseren Mitarbeitern grundsätzlich auch mobiles Arbeiten ermöglicht, soweit dies mit der konkreten Tätigkeit und der lokalen Gesetzgebung vereinbar ist.

An unserem Standort Berlin, an dem Mitarbeiter aus mehr als 60 Nationen vertreten sind, besteht seit dem Geschäftsjahr 2023/2024 im Rahmen eines Pilotprojektes die Option des zeitlich befristeten mobilen Arbeitens aus dem Ausland. Auf diese Weise ermöglichen wir unseren Mitarbeitern zusätzliche Zeit mit ihren Familien im Ausland.

Neben der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit kommen auch unterschiedliche Teilzeitmodelle zum Einsatz. Im Geschäftsjahr 2024/2025 arbeiteten weltweit rund 13 (13) % und in Deutschland rund 20 (20) % unserer Beschäftigten¹⁶ in Teilzeit.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Der zentrale Aspekt unserer Personalarbeit ist unsere Ambition, langfristig als führender Arbeitgeber in der Saatgutindustrie anerkannt zu sein. Angesichts des geplanten Wachstums, des demografischen Wandels und des zunehmenden Arbeitskräftemangels legen wir daher besonderen Wert darauf, ein attraktives Arbeitsumfeld für bestehende Mitarbeiter sowie für potenzielle neue Talente zu schaffen – auch im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche. Eine wichtige Grundlage dafür bildet unsere Employer Value Proposition, die die Alleinstellungsmerkmale von KWS als Arbeitgeber definiert und aktuell überarbeitet wird.

Um die Mitarbeitergewinnung bei KWS bewerberorientiert zu gestalten, haben wir im Geschäftsjahr 2022/2023 ein mehrjähriges Projekt initiiert, welches die einzelnen Schritte eines Bewerbers vom ersten Kontakt mit KWS bis hin zur Einstellung analysiert. Im Geschäftsjahr 2024/2025 lag der Fokus auf der Untersuchung sämtlicher Berührungspunkte zwischen Kandidaten und der Arbeitgebermarke KWS. Im Rahmen der Analyse wurden in Bezug auf die Karrierewebsite, die Social-Media-Kommunikation und Events Verbesserungspotenziale identifiziert, die nun durch konkrete Maßnahmen adressiert werden.

Die Förderung junger Talente ist KWS ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund vergeben wir Stipendien an Hochschulen und bieten ein globales Graduiertenprogramm für Hochschulabsolventen an, die vornehmlich aus den Bereichen der Agrarwissenschaften sowie interdisziplinären Studiengängen wie internationaler Betriebswirtschaft mit landwirtschaftlicher Ausrichtung kommen.

¹⁶ Exklusive Saisonarbeitskräften sowie inklusive Auszubildenden und Praktikanten.

Des Weiteren ist es uns wichtig, gute Ausbildungs-möglichkeiten anzubieten. Dies spiegelt sich in unserer Ausbildungsqualität wider. So trägt beispielsweise die KWS SAAT SE & Co. KGaA das Qualitätssiegel „TOP AUSBILDUNG“ der IHK Hannover.

In Deutschland haben wir im Berichtsjahr 2024/2025 durchschnittlich 103 (95) Auszubildende und dual Studierende und 28 (24) Praktikanten beschäftigt und somit erneut viele junge Menschen auf ihrem Weg zum Berufsabschluss und -einstieg begleitet.

Teilnehmer in Ausbildungsprogrammen in Deutschland

Jahresdurchschnitt über alle Quartale	2024/2025	2023/2024
Auszubildende und Dual Studierende	103	95
Praktikanten	28	24

Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten¹⁷ auf Konzernebene liegt im Geschäftsjahr 2024/2025 bei 9 (9) Jahren.

Details zur Beschäftigung unserer Mitarbeiter

Jahres-durchschnitt		2024/2025	2023/2024
Neueinstellungsrates (in %) ¹	Global	13,7	15,5
Fluktuationsrate (in %) ²	Global (Deutschland)	8,4 (5,1)	9,5 (7,0)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren) ³	Global (Deutschland)	9,2 (10,8)	9,2 (10,9)

¹ Anteil der Mitarbeiter, die während der Berichtsperiode dem Unternehmen beigetreten sind, an der Gesamtbelegschaft. Exklusive Saisonarbeitskräften und nicht integrierter Gesellschaften sowie inklusive Auszubildenden und Praktikanten.

² Anteil der Mitarbeiter, die das Unternehmen während der Berichtsperiode verlassen haben, an der Gesamtbelegschaft. Exklusive Saisonarbeitskräften, Auszubildenden und Praktikanten sowie nicht integrierter Gesellschaften.

³ Exklusive nicht integrierter Gesellschaften. Bezogen auf unbefristete Arbeitsverträge.

Seit Generationen sind unsere Mitarbeiter der Schlüssel zu unserem Erfolg. Das starke Engagement jedes Einzelnen und der Wille, jeden Tag sein

Bestes zu geben, machen den Unterschied und sind Ausdruck unserer einzigartigen Kultur.

Die kontinuierliche Einbindung von Mitarbeiterfeedback ist ein elementarer Faktor für unsere Unternehmenskultur in einem zukunftsorientierten Arbeitsumfeld. Dazu startete im Geschäftsjahr 2023/2024 unser erster konzernweiter Employee Engagement Survey. Kernergebnis dieser Umfrage ist der Employee Engagement Index, der als Durchschnittswert der anteiligen positiven Antworten auf drei Schlüsselfragen ermittelt wird. Mit einer Beteiligung von zwei Dritteln der Mitarbeiter und einem hohen Employee Engagement Index von 74 % lieferte uns der Employee Engagement Survey bereits im Geschäftsjahr 2023/2024 wertvolle Einblicke sowohl in die Stärken als auch in die Verbesserungspotenziale unseres Arbeitsumfeldes. Basierend auf den Ergebnissen haben Teams aus allen Bereichen der KWS Gruppe zahlreiche Maßnahmen geplant sowie umgesetzt und aktiv bei der Gestaltung der KWS mitgewirkt.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 führte die Folgebefragung zu einer leichten Steigerung des Employee Engagement Index auf 75 %. Die Beteiligungsrate konnte ebenfalls erhöht werden und lag im Berichtsjahr bei 75 %. Auch in diesem Jahr umfasst der Prozess im Anschluss an die Umfrage die Analyse und Diskussion der Ergebnisse sowie die Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Der Employee Engagement Survey bietet uns die Möglichkeit, kontinuierlich Feedback von unseren Mitarbeitern einzuholen, durch konkrete Maßnahmen auf das Feedback einzugehen und den Erfolg unserer umgesetzten Maßnahmen zu überprüfen. Auch wenn der Employee Engagement Index jährlich variieren kann, ist unser langfristiges Ziel ein konstant hohes Mitarbeiterengagement.

Qualifizierung und Weiterbildung

Zur Förderung der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter werden jährlich individuelle

¹⁷ Exklusive nicht integrierter Gesellschaften. Bezogen auf unbefristete Arbeitsverträge.

Entwicklungsgespräche zwischen den Mitarbeitern und den Führungskräften durchgeführt. Zusätzlich ist bei KWS ein jährlicher Talent- und Nachfolge-managementprozess implementiert, welcher die für das Unternehmen kritischen Positionen mindestens bis zur dritten Ebene und alle Mitarbeiter mindestens bis zur vierten Ebene unterhalb des Vorstands umfasst. Darüber wollen wir mittel- und langfristig weiterhin eine qualifizierte Besetzung der Schlüsselpositionen bei KWS sicherstellen und unseren Mitarbeitern gleichzeitig attraktive interne Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Das Konzept des Orientation Center (OC), eine intensive Evaluierung potenzieller Nachfolgetalente für Managementpositionen auf den oberen Führungsebenen, wird zweimal jährlich mit jeweils sechs Potenzialträgern durchgeführt, so auch im Geschäftsjahr 2024/2025.

Die qualifizierte und wertebasierte Führung, Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte sind uns ein besonderes Anliegen. Das Kernkompetenzmodell für Führungskräfte „Leadership Capability Model“ (LCM) ist seit der Einführung im Geschäftsjahr 2023/2024 in die laufenden Entwicklungsangebote unseres Führungskräfte-Entwicklungsprogramms, in das jährliche Mitarbeitergespräch sowie in weitere Personalprozesse integriert. Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben wir darüber hinaus allen Führungskräften auf den ersten beiden Ebenen ein 360°-Feedback angeboten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr eigenes Führungsverhalten anhand des Kernkompetenzmodells für Führungskräfte zu reflektieren und Maßnahmen für ihre berufliche Weiterentwicklung zu identifizieren und umzusetzen. Im nächsten Geschäftsjahr wird dieses Angebot auf die gesamte dritte Führungsebene ausgeweitet. Auch für potenzielle zukünftige Führungskräfte wird es ein angepasstes 270°-Feedback geben.

Unser internationales Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wurde auch im Geschäftsjahr 2024/2025 kontinuierlich erweitert und fortgeführt. Das 2023/2024 eingeführte Modul „Leadership Essentials“ ist 2024/2025 auf weitere Länder in

den jeweiligen nationalen Sprachen ausgeweitet worden. 402 (227) Mitarbeiter an unterschiedlichen Standorten der KWS haben im Geschäftsjahr 2024/2025 eines oder mehrere Module des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms begonnen bzw. abgeschlossen.

Für unsere Potenzialträger zu Beginn ihrer Führungskarriere wurde im Geschäftsjahr 2023/2024 das neue Programm „Seed2Lead“ mit einer ersten Gruppe von 16 Teilnehmenden gestartet, die das Programm zum Ende des Berichtsjahres erfolgreich abgeschlossen haben. Ziel des Programms ist es, diesen Potenzialträgern die Grundlagen der Selbstführung und der Führung anderer sowie die Geschäftsprozesse der KWS funktions- und länderübergreifend nahezubringen. Die nächste Gruppe des „Seed2Lead“-Programms wird voraussichtlich erneut mit 16 Teilnehmern im September 2025 starten.

Um unsere Mitarbeiter in der Entwicklung ihrer Softskill-Kompetenzen noch intensiver zu unterstützen, wurde im Geschäftsjahr 2023/2024 ein spezielles Programm für zwei verschiedene Expertenlevel ausgearbeitet. Die Knowledge Expert Programs Level I und Level II sind jeweils dreitägige Intensivtrainings, die sich sowohl an Generalisten als auch an Experten bestimmter Fachgebiete richten. Das Programm vermittelt unseren Fachkräften die erforderlichen Fähigkeiten und das nötige Wissen, um in ihren jeweiligen Rollen wirksam agieren zu können – auch ohne formelle Führungsverantwortung. Die Teilnehmer lernen, ihre Kenntnisse strategisch einzusetzen, Beziehungen zu Führungskräften aufzubauen und Innovationen im eigenen Fachbereich voranzutreiben. Darüber hinaus werden sie darin gefördert, ihre Kollegen fachlich zu begleiten, persönliche Exzellenz weiterzuentwickeln und zur unternehmensweiten Leistung beizutragen. Die erste Pilotgruppe absolvierte das erste Level des Programms im September des Geschäftsjahres 2024/2025. Der Beginn des zweiten Trainingslevels ist im kommenden Geschäftsjahr geplant.

Das KWS Lernmanagementsystem macht unseren Mitarbeitern weltweit unser internationales Trainings- und Entwicklungsangebot transparent und leicht zugänglich. Dies umfasst auch unsere internen fachspezifischen Akademien, wie z. B. die International Sugarbeet Academy, die Sales and Farming Academy sowie die unterschiedlichen Selbstlernangebote, die sich über die fachliche Fortbildung hinaus erstrecken. Unsere Selbstlernangebote beinhalten beispielsweise LinkedIn Learning und Bookboon.

Ganz nach der KWS Essenz „Make yourself grow“ werden wir auch in Zukunft einen Schwerpunkt auf das Fördern und Fordern unserer Mitarbeiter und Führungskräfte legen sowie unser Trainingsportfolio national und international kontinuierlich ausbauen.

2.4.3.3 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

KWS erwartet von ihren Lieferanten und Dienstleistern (nachfolgend „Lieferanten“), dass sie alle international anerkannten Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, ethische Geschäftspraktiken sowie weitere relevante soziale und ökologische Anforderungen einhalten.¹⁸ Den Rahmen hierfür bildet unser Code of Business Ethics für Lieferanten (nachfolgend „Lieferantenkodex“). Der Lieferantenkodex spiegelt die zugrunde liegenden Prinzipien des Verhaltenskodex der KWS Gruppe sowie unsere Human Rights Policy wider. Er wurde im Vorjahr mit Blick auf die Anforderungen des deutschen Lieferkettengesetzes (LkSG) aktualisiert und im Geschäftsjahr 2024/2025 in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch auf unserer Homepage veröffentlicht.

Der Kodex beinhaltet Anforderungen an unsere Lieferanten, wie zum Beispiel die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit, die in unserer Industrie als besonders relevant angesehen wird. Darüber hinaus sollen unsere Anforderungen zur Arbeitssicherheit, zur Produktsicherheit, zum Umweltschutz, zur Korruptionsvermeidung, zum Gebot des fairen Wettbewerbs sowie zum Schutz personenbezogener Daten und fremden Know-hows befolgt werden. Außerdem sind wir seit dem Geschäftsjahr 2023/2024 Mitglied des Netzwerkes United Nations

Global Compact (UNGC) und bekennen uns damit offiziell zu der Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Unser zentrales Beschaffungskonzept hat zum Ziel, sowohl eine standardisierte und kosteneffiziente Zusammenarbeit mit externen Partnern als auch die Wahrung spezifischer Sozial- oder Umweltstandards zu unterstützen. Auch Anforderungen aus dem für KWS seit dem 1. Januar 2024 verpflichtend geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder die Ausweitung unseres Emissionsmanagements auf Scope-3-Emissionen berücksichtigen wir in unserem Beschaffungskonzept und den zugehörigen Einkaufsprozessen.

Unser Anspruch ist es, die Nachhaltigkeit in der Lieferkette durch ein zentralisiertes System zu stärken, das die Effizienz und Produktivität steigert und den ökologischen Fußabdruck sowie negative soziale Auswirkungen unserer Lieferkette minimiert. Unsere Beschaffungsrichtlinie, welche grundlegende Prinzipien im Beschaffungsprozess festlegt, sowie eine weitgehend zentralisierte Prozesslandschaft bilden die Grundlage dafür, dass unsere Einkaufstransaktionen weltweit nach einheitlichen Regeln ablaufen können. Für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen werden Einkaufsverträge nach standardisierten Vertragsvorlagen abgeschlossen, die die Rahmenbedingungen inklusive der Bedeutung des Code of Business Ethics für Lieferanten definieren. Eine zentrale Saatguteinkaufsrichtlinie überträgt diese Standards auch auf Verträge, die mit externen Saatgutvermehrungspartnern geschlossen werden.

In den vergangenen Jahren hat KWS das Lieferantendatenmanagement zentralisiert. Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde die Einhaltung LkSG-relevanter Themen im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen bei 13 Lieferanten geprüft. Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben wir weitere risikoorientierte Audits bei unseren Lieferanten durchgeführt sowie Selbstauskünfte von Lieferanten auf der Basis von Fragebögen eingeholt. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an der Ausweitung unseres automatisierten Managements von Beschaffungsrisiken.

¹⁸ In diesem Kapitel verwenden wir den Begriff „Wertschöpfungskette“ als Synonym für unsere Lieferketten, die wir im Sinne des § 2 (5) des LkSG definieren, welches ausschließlich die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst.

2.4.4 Governance

2.4.4.1 Unternehmenspolitik

Grundlegende geschäftsethische Prinzipien einzuhalten, gehört zu unserer „Licence to operate“. Entsprechend gelten die Compliance-Regeln für alle Mitarbeiter der KWS Gruppe. Hierauf aufbauend ergibt sich das Compliance-Selbstverständnis von KWS: das Vertrauen der Kunden durch ethisches Handeln zu gewinnen und zu erhalten sowie die Mitarbeiter, die Reputation und das Vermögen des Unternehmens zu schützen. Durch Informationen, Trainings und laufende intensive Beratung wird die Integration von Compliance in Geschäftsprozesse gefördert und das Management dabei unterstützt, geschäftliche Entscheidungen im Einklang mit der Unternehmenskultur zu treffen.

Code of Business Ethics

Entscheidend für die Orientierung unserer Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit ist unser Code of Business Ethics mit seinen begleitenden Richtlinien, welcher die Grundregeln zur Einhaltung von Gesetzen zum fairen Wettbewerb, zur Verhinderung von Korruption und Geldwäsche, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Umweltschutz und zum respektvollen Umgang miteinander sowie mit Kunden, Geschäftspartnern, sonstigen Dritten und Behörden vorgibt. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich bei der Einstellung durch Unterschrift zur Einhaltung des Codes und bekommt die allgemeingültigen sowie die für die spezifische Funktion besonders relevanten Compliance-Informationen ausgehändigt.

Zum Code of Business Ethics gehört auch das internationale Antikorruptionsmanagement als integraler Bestandteil unseres Compliance-Systems. Aufbauend auf den Regelungen des Codes gilt das Null-Toleranz-Prinzip für jegliche Art von Korruption in der KWS Gruppe. Dies ist als gruppenweiter Standard in der Antikorruptions-Guideline und der Antikorruptions-Policy festgeschrieben. Dieser Standard gilt unabhängig davon, ob Bestechung im jeweiligen Land gesetzlich verboten, toleriert oder erlaubt ist. Die gruppenweite Antikorruptions-Guideline regelt die entsprechenden Verantwortlichkeiten, Prozesse und Vorgaben zur Verhinderung von Korruption und Bestechung in der KWS Gruppe.

Compliance-Training

Zugriff auf Compliance-Portal

Ziel	Zielwert 2030	2024/2025	2023/2024
Anteil der Mitarbeiter mit Zugriff auf das Compliance-Portal	95 %	95 %	92 %

In Schulungen, Informationsveranstaltungen und Workshops informieren die Compliance Officer regelmäßig über das Compliance-System und dessen Prinzipien sowie über häufig gestellte Fragen und aktuelle Entwicklungen. Unseren Mitarbeitern steht neben diesen Informationen auch ein breites Angebot an Hilfsmitteln zur Verfügung. Checklisten, Toolkits, Merkblätter und andere Ratgeber geben praktische Hinweise zur Umsetzung der Compliance-Regeln im Alltag. Compliance-Informationen und -Verhaltensregeln sind über das Compliance-Portal im KWS Intranet weltweit für die Mitarbeiter zugänglich. Der Anteil der Mitarbeiter, die Zugriff auf das Compliance-Portal haben, deckt 95 (92) % der Gesamtbelegschaft ab. Weiterhin ist jeder Vorgesetzte dazu verpflichtet, die ihm zugeordneten Mitarbeiter über Compliance-Themen zu informieren.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden die angebotenen eLearnings weiterhin genutzt. Von den eingeladenen Mitarbeitern haben

- 58 (60) % das Online-Training zu Antikorruption und Kartellrecht,
- 50 (61) % das Datenschutztraining und
- 53 (60) % das Geldwäschepräventionstraining absolviert.

Meldung von Verstößen/ Whistleblower-Hotline

Sollte im Zuge einer Überprüfung oder durch Anzeige ein Indiz für einen Compliance-Verstoß erkennbar werden, wird die Untersuchung nach den KWS Regelungen „Verfahren bei internen Compliance-Anzeigen“ durchgeführt. Die KWS Mitarbeiter sind zur Anzeige von Verdachtsfällen verpflichtet. Hierfür gilt das Prinzip der offenen Tür: Informationen über Verdachtsfälle können an den

Vorgesetzten, an die Compliance-Abteilung oder die Compliance-Reporting-Plattform erfolgen. Die Compliance-Reporting-Plattform fungiert ebenfalls als Whistleblower-Hotline und ist sowohl für Mitarbeiter als auch für externe Dritte über unsere Homepage in über 50 Landessprachen 24/7 aufrufbar. Verdachtsanzeigen können auch anonym abgegeben werden. Die gemeldeten Verdachtsfälle werden von KWS untersucht. Die wichtigsten Informationen sowohl für KWS Mitarbeitende als auch für externe Dritte, z. B. wie Verstöße gemeldet werden können und was mit den Anzeigen passiert, sind in einem Hinweisdokument auf unserer Homepage zusammengefasst. Hinweisgebern entsteht kein Nachteil durch ihre Meldung – es sei denn, die Anzeige ist erkennbar missbräuchlich erfolgt. Der Hinweisgeber erhält eine Bestätigung über den Eingang seiner Anzeige und wird ggf. über das Portal mit der Bitte um weitere Informationen kontaktiert. Zuletzt wird er über den Abschluss der Untersuchung informiert.

Bei bestätigten Verdachtsfällen greift das Sanktionssystem. Es ist grundsätzlich auf alle Arten von Compliance-Verstößen anwendbar. Das Sanktionssystem beschreibt verschiedene Kriterien, nach denen sich die zu ergreifenden Maßnahmen richten, z. B. Schwere des Verstoßes, Maß der Pflichtwidrigkeit des Betroffenen, Funktionsebene, Verhalten nach der Tat – Mitarbeit bei der Aufklärung oder Vertuschungsversuche – und Folgen des Verstoßes wie drohender oder entstandener Schaden. Die Spannweite der Sanktionen reicht von Belehrung oder Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung und Strafanzeige.

Verstöße im Geschäftsjahr 2024/2025

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden zwei potenzielle Verstöße gegen das Kartellrecht in der Türkei

gemeldet. Die entsprechenden Verfahren sind derzeit noch nicht abgeschlossen, weshalb auf diese schwebenden Verfahren an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird. Der Compliance-Funktion wurden keine weiteren wesentlichen Verstöße gegen die internationalen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung oder Geldwäsche gemeldet. Zudem kam es zu zwei meldepflichtigen Datenschutzverstößen.

Angemessenheit des Compliance-Management-Systems

Die Umsetzung und Einhaltung einzelner Compliance-Aspekte werden im Rahmen von Revisionen überprüft. Über den Stand und aktuelle Entwicklungen des Compliance-Management-Systems werden der Vorstand und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats einmal jährlich informiert.

Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vorstand der KWS SE, der persönlich haftenden Gesellschafterin der KWS SAAT SE & Co. KGaA, war am 30. Juni 2025 mit vier Männern besetzt.

Der sechsköpfige Aufsichtsrat der KWS SAAT SE & Co. KGaA bestand zum 30. Juni 2025 aus zwei Frauen und vier Männern. Für den Anteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG jeweils eine Zielgröße und die Frist zu deren Erreichung festzulegen. Dementsprechend beschloss der Aufsichtsrat der KWS SAAT SE & Co. KGaA in seiner Sitzung vom 23. Juni 2022, dass bei den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat die Anteile von Frauen und Männern bis zum 30. Juni 2027 jeweils 25 % nicht unterschreiten sollen. Zum 30. Juni 2025 betrug der Anteil von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat 67 %. Davon waren 25 % weiblich.

Geschäftsverteilungsplan des Vorstands

Dr. Felix Büchting (Sprecher) (Jörn Andreas) ¹	Dr. Peter Hofmann (Nicolás Wielandt) ¹	Dr. Jörn Andreas (Felix Büchting) ¹	Nicolás Wielandt (Peter Hofmann) ¹
<ul style="list-style-type: none"> ■ Research & Breeding ■ Global Human Resources ■ Farming ■ Group Strategy ■ Corporate Office & Services 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sugarbeet ■ Vegetables ■ Cereals ■ Global Marketing & Communications 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Global Finance & Controlling ■ Global Information Technology ■ Global Legal & Intellectual Property ■ Global Business Operations ■ Group Governance, Compliance, Risk & Internal Audit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Corn Europe / Asia ■ Corn North America

¹ Inklusive Vertretungsregelung

Vorstand und Aufsichtsrat nach Geschlecht

	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Weiblich	0 %	33 %
Männlich	100 %	67 %

Vorstand und Aufsichtsrat nach Altersgruppe

	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Unter 30 Jahre	0 %	0 %
30 bis 50 Jahre	75 %	17 %
Über 50 Jahre	25 %	83 %

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem des Vorstands ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern sowie den Zielsetzungen des ARUG II sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen. Zur Gesamtvergütung zählen neben einem Grundgehalt jeweils auch leistungsorientierte Komponenten, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind, sowie Nebenleistungen. Die Vergütung des Vorstands wird von der

Komplementärin der Gesellschaft festgelegt und von der Hauptversammlung gebilligt. Die Aufsichtsratsvergütung ist in der Satzung geregelt und orientiert sich an der Größe des Unternehmens und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Durch eine fixe Vergütungsstruktur wird der Kontrollfunktion nach Auffassung der Gesellschaft Rechnung getragen. Die Zusammensetzung und Höhe der Gesamtvergütung sind im Vergütungsbericht 2024/2025 dargelegt.

Manager to Worker Pay Ratio

Die sogenannte Manager to Worker Pay Ratio gibt das Verhältnis der Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Gesamtvergütung aller Beschäftigten – mit Ausnahme des höchstbezahlten Mitarbeiters – an. Um eine Vergleichbarkeit der jährlichen Gehälter der verschiedenen Mitarbeiter zu ermöglichen, werden bei der Ermittlung der Kennzahl diejenigen Mitarbeiter berücksichtigt, die in Vollzeit beschäftigt werden und während des gesamten Geschäftsjahres ein aktives Arbeitsverhältnis aufwiesen. Die Manager to Worker Pay Ratio betrug im Geschäftsjahr 2024/2025 für alle deutschen Gesellschaften 17,8 (19,8).