

Nachhaltigkeitsbericht  
2022 | 2023

ZUKUNFT SÄEN  
SEIT 1856





## Umsetzungsstand wesentlicher Nachhaltigkeitsziele im Überblick

Umwelt-Ziele	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
<b>Biologische Vielfalt und Ökosysteme (Kapitel 3.1)</b>			
Kulturarten in Züchtungsprogrammen	27	23	24
Budget für ressourcenschonende Forschung	>30 % des jährlichen F&E-Budgets in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes	20,2 %	19,8 %
Anteil an Sorten für ressourcenschonende Landwirtschaft	Eignung von >25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz	9 % <sup>1</sup>	n. a.
<b>Klimawandel (Kapitel 3.2)</b>			
Emissionen (Scope 1 + 2)	50-%ige Reduktion (2050: Net-Zero)	65.278 t CO <sub>2</sub> e	64.000 t CO <sub>2</sub> e
Nutzung von Score-Cards zur Messung lokaler Umweltperformance	Score-Card-Nutzung an allen Produktionsstandorten einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der eigenen Flächen für die Saatgutvermehrung (derzeit 71 Standorte)	56 Standorte	n. a.
<b>Innovative Produktgestaltung (Kapitel 3.4)</b>			
Jährlicher Ertragsfortschritt	Durchschnittlich 1,5 %	1,3 % <sup>1</sup>	n. a.
Einsatz von digitalen Lösungen auf Flächen von Kunden	Einsatz von digitalen Lösungen auf >6 Mio. Hektar	2,5 Mio. Hektar	1,7 Mio. Hektar
Anteil an Sorten für direkte menschliche Ernährung	>40 % der KWS Sorten können direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden	63 % <sup>1</sup>	n. a.
Sozial-Ziele	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
<b>Gesellschaftliches Engagement (Kapitel 4.2)</b>			
Anteil der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement	1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) p. a.	0,6 %	0,8 %
<b>Arbeitsbedingungen (Kapitel 4.5)</b>			
OSHA-Quote KWS Gruppe <sup>2</sup>	< 1,0	1,6	1,3
Governance-Ziele	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
<b>Geschäftsethik und Compliance (Kapitel 5.1)</b>			
Zugriff auf Compliance-Portal	95 %	80 %	80 %
<b>Eigentumsrechte an genetischen Ressourcen (Kapitel 5.2)</b>			
ITPGRFA-Vorfälle <sup>3</sup>	Keine Vorfälle im Rahmen des ITPGRFA-Vertrags	0	0

<sup>1</sup> Erfassung für den deutschen Markt

<sup>2</sup> Quote Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten in Bezug auf geleistete Arbeitsstunden (bezogen auf 200.000 Arbeitsstunden);

OSHA-Quote = Occupational-Safety-and-Health-Administration-Quote

<sup>3</sup> „International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture“ (ITPGRFA); KWS hat es sich zum Ziel gesetzt, die Vorgaben des ITPGRFA-Vertrags zu beachten.

# Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements in der KWS Gruppe</b>	<b>6</b>
2.1 Generelle Informationen	7
2.2 KWS Markenwerte, Vision und Mission	9
2.3 Unternehmensstrategie	10
2.4 Nachhaltigkeitsinitiative 2030	12
2.4.1 Sicherung der Nahrungsmittelproduktion	13
2.4.2 Minimierung des Ressourceneinsatzes	13
2.4.3 Steigerung der Kulturartenvielfalt	15
2.4.4 Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung	16
2.4.5 Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks	16
2.4.6 Einführung von ökologischen Score-Cards an allen Standorten für Saatgutproduktion	17
2.4.7 Stärkung des sozialen Engagements	17
2.5 Nachhaltigkeitsorganisation	19
2.5.1 Verantwortung im Vorstand	19
2.5.2 Nachhaltigkeitsberichterstattung	19
2.5.3 Sustainable Development Goals	21
<b>3. Umwelt</b>	<b>22</b>
3.1 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	23
3.2 Klimawandel	27
3.3 Wasser	32
3.4 Innovative Produktgestaltung	33
3.5 Kreislaufwirtschaft	37
3.6 Umweltverschmutzung	38
<b>4. Soziales</b>	<b>39</b>
4.1 Verbraucher und Endnutzer	40
4.2 Gesellschaftliches Engagement	42
4.3 Eigene Belegschaft	45
4.4 Verantwortung in der Lieferkette	49
4.5 Arbeitsbedingungen	51
4.6 Entwicklungszusammenarbeit und Engagement für die Umwelt	56
<b>5. Governance</b>	<b>57</b>
5.1 Geschäftsethik und Compliance	58
5.2 Eigentumsrechte an genetischen Ressourcen	63
5.3 Stakeholdermanagement	65
<b>GRI-Inhaltsindex</b>	<b>67</b>
<b>Anhang</b>	<b>75</b>



Dr. Felix Büchting, Sprecher des Vorstands

## 1. Vorwort

*Liebe Leserinnen und Leser,*

als einer der weltweit führenden Saatgutspezialisten entwickeln wir innovative und nachhaltige Lösungen für die Zukunft der Landwirtschaft getreu unserer Unternehmensvision „Seeding the future for generations“. Ich freue mich, in meiner neuen Rolle als Vorstandssprecher der KWS die Zukunft in unserem Unternehmen weiterhin mitgestalten zu können, denn innovatives Saatgut wird bei der Transformation hin zu einer nachhaltigeren Landwirtschaft eine wichtige Rolle spielen.

Mit den immer stärker spürbaren Folgen des Klimawandels sowie dem Anstieg der Weltbevölkerung wachsen die Herausforderungen für die Landwirtschaft. Der Klimawandel verstärkt das Auftreten von extremen Wetterereignissen und die Verbreitung bisher kaum relevanter Pflanzenkrankheiten und Insekten. Somit sind stabile Ernten keine Selbstverständlichkeit mehr. Als Pflanzzüchter sehen wir es als unsere Verantwortung an, einen Beitrag zur Lösung dieser wichtigen Herausforderungen



zu leisten, indem wir Landwirte mit entsprechend angepassten Sorten versorgen. Neue Züchtungsmethoden sind hierfür ein geeigneter Ansatz. Genome Editing bietet uns beispielsweise die Chance, neue Produkte mit Präzision schneller zu entwickeln und aufgrund der relativ einfachen Anwendbarkeit in vielen Kulturarten zum Einsatz kommen zu lassen. Wir begrüßen somit die Entscheidung der EU-Kommission zur Reform der Gentechnik-Gesetzgebung und die Einordnung von Genome Editing in dieser Hinsicht.

Um die Entwicklung angepasster Sorten schnell vorantreiben zu können, haben wir in den letzten Jahren spezielle Testsysteme für Krankheiten entwickelt und in unsere Züchtung integriert. Unsere Sorten verfügen über vielfältige Resistenzen oder Toleranzen gegen Krankheiten und Schädlinge und können somit Felderträge sichern und sogar auch steigern. Dadurch lässt sich beispielsweise der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln reduzieren. Pflanzenkrankheiten, wie beispielsweise die in Europa weit verbreitete Zuckerrübenkrankheit „Syndrome Basses Richesses“ (SBR), stellen Landwirte vor beachtliche Probleme. Auch hier können wir als Saatgutspezialist ein Teil der Lösung sein. So haben wir in diesem Geschäftsjahr 2022/2023 erstmals eine Sortenzulassung für eine Zuckerrübensorte erhalten, welche gute Ertragswerte unter SBR-Befall realisiert.

Insgesamt haben wir fast 500 neue Sortenzulassungen in den Märkten weltweit erreicht und unsere Kunden somit mit hochinnovativem Saatgut versorgen können. Wir setzen nicht nur im Rahmen des ökologischen Landbaus auf die Erweiterung unseres Sortenportfolios, sondern wollen mit unserem zukünftig noch breiteren Sortenportfolio insgesamt einen positiven Beitrag zur Diversität auf dem Acker leisten.

Im Rahmen des „Green Deals“ hat die Europäische Union mit der „Farm to Fork“-Strategie konkrete und anspruchsvolle Ziele für die europäische Landwirtschaft vorgegeben. So soll bis zum Jahr 2030 der Einsatz von chemischem Pflanzenschutz um die Hälfte, von synthetischen Düngemitteln um ein Fünftel reduziert sowie die ökologische Landwirtschaft deutlich ausgeweitet

werden. Wir werden mit unserem Saatgut die Landwirtschaft als einen der weltweit größten Emittenten von Treibhausgasen dabei bestmöglich unterstützen, ihren Beitrag zu leisten, den ökologischen Fußabdruck zu senken sowie die Biodiversität und Bodengesundheit zu stärken.

Mit unserer Nachhaltigkeitsinitiative 2030 haben wir uns zu diesen Themen klare Ziele gesetzt. Es soll beispielsweise zukünftig mindestens ein Viertel unserer Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz – sogenannte Low-Input-Sorten – geeignet sein sowie ein großer Teil unserer Sorten für die direkte menschliche Ernährung verwendet werden können. Daher ist es unser Ziel, über 30 % unseres Budgets für Forschung & Entwicklung in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes zu investieren. So verfügen bestimmte Sorten über die Fähigkeit, auch unter weniger Stickstoffdüngungen vergleichbare Erträge zu erbringen. Wir sind entschlossen diese Ziele zu erreichen und damit einen positiven Wertbeitrag für den Umweltschutz und die Gesellschaft zu leisten.

An dieser Stelle gilt mein besonderer Dank den engagierten und hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen bei KWS weltweit! Es erfüllt mich mit Stolz und Freude, ein Teil dieses außergewöhnlichen Teams zu sein. Unsere Motivation und was uns verbindet, bringt unsere Mission „Our passion for plants sustains farming, food and planet“ auf den Punkt.

Ihnen allen möchte ich an dieser Stelle herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das Vertrauen in KWS danken und wünsche eine informative Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Dr. Felix Büchting

Sprecher des Vorstands



## 2. Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements in der KWS Gruppe

## 2.1 Generelle Informationen

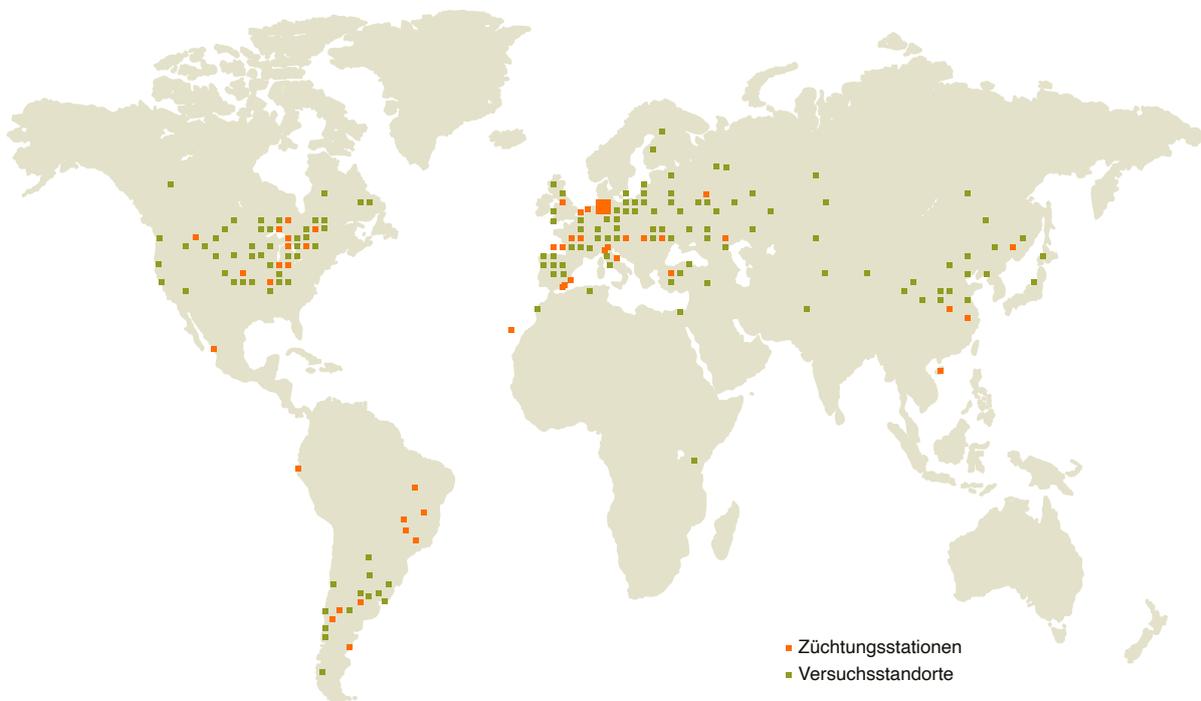
2-1, 2-2, 2-6, 2-7

KWS ist als internationaler Saatguthersteller mit rund 140 Niederlassungen in mehr als 70 Ländern vertreten. Unsere Aktivitäten reichen von der Forschung & Entwicklung innovativer Lösungen und neuer, leistungsstarker Sorten über die Saatgutvermehrung, die Aufbereitung des Saatgutes und die Beratung der Landwirte bis zur Auslieferung des fertigen Saatgutes an den Kunden. Unseren Kunden, den Landwirten, bieten wir eine breite Auswahl an Saatgut landwirtschaftlicher Nutzpflanzen. Mit Saatgut für 23 Kulturarten, u. a. Zuckerrüben, Mais, Raps und Sonnenblumen, Getreidesaatgut, verschiedenen Gemüsesorten (z. B. Spinat, Rote Beete und Tomaten) sowie dem Vertrieb von Zwischenfruchtsaatgut bieten wir sowohl für den konventionellen als auch für den ökologischen Anbau ein breites Spektrum an Produkten an.

Die KWS SAAT SE & Co. KGaA ist die Muttergesellschaft in der KWS Gruppe. Unter ihrem Dach ist die strategische Führung aller globalen Aktivitäten von KWS zusammengefasst. Sie hat ihren Hauptsitz in Einbeck, Deutschland, und steuert die Züchtung des Sortenspektrums der KWS Gruppe, betreibt Grundlagenforschung, die Produktion und den Vertrieb von Zuckerrüben- und Maissaatgut und umfasst einige weitere zentrale Funktionen. Daneben existieren derzeit 88 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in 34 Ländern ([www.kws.com/de/de/unternehmen/kws-weltweit/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/kws-weltweit/)). Eine Übersicht der wichtigsten Vertriebsregionen findet sich im Anhang dieses Berichts. Im Geschäftsjahr 2022/2023 waren 5.055 (4.865) Mitarbeiter<sup>1</sup> weltweit für die Unternehmen der KWS Gruppe tätig. Die wirtschaftliche Wertschöpfung der KWS Gruppe steigt dabei konstant an.

<sup>1</sup> FTE ohne Auszubildende und Praktikanten

### Züchtungs- und Versuchsaktivitäten der KWS Gruppe in über 70 Ländern





201-1

**Wirtschaftliche Wertschöpfung der KWS**

<b>KWS Gruppe (in Mio. €)</b>	<b>2022/2023</b>	<b>2021/2022</b>
EBIT	222,8	155,1
Eigenkapital	1.291,1	1.245,9
Jahresüberschuss	127,0	107,8
Bilanzsumme	2.749,6	2.651,8
<b>Generierter wirtschaftlicher Wert (Umsatz)</b>	<b>1.819,8</b>	<b>1.539,5</b>
Betriebskosten <sup>1, 2</sup>	1.567,0	1.381,9
Ausgaben für Löhne und Gehälter	322,1	282,8
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und sonstige Unterstützung	79,7	73,1
Zahlungen an Kapitalgeber <sup>3</sup>	54,9	40,8
Steuerabgaben und sonstige Zahlungen an den Staat	48,7	31,6
Gemeinnützige Investitionen	0,9	0,7
Sponsoring	0,5	0,6
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>2.037,8</b>	<b>1.811,4</b>

<sup>1</sup> Inklusive Herstellungskosten, Vertriebskosten, Forschungs- & Entwicklungskosten, Allgemeine Verwaltungskosten (siehe Geschäftsbericht, Gesamtergebnisrechnung)

<sup>2</sup> Die Vorjahreszahlen wurden, wie im Konzernanhang in Abschnitt „3.1. Stetigkeit der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“ dargestellt, angepasst.

<sup>3</sup> Inklusive Dividendenausschüttung, Zinsen (siehe Geschäftsbericht, Kapitalflussrechnung, gezahlte Zinsen inkl. Transaktionskosten für die Begebung von Anleihen und die Aufnahme von (Finanz-)Krediten; siehe Geschäftsbericht, Kapitalflussrechnung, für Dividendenausschüttung)

Nähere Informationen zu unserer Organisation, den Produkten sowie der Unternehmensstrategie sind im Geschäftsbericht 2022/2023 sowie auf der KWS Website zu finden.

## 2.2 KWS Markenwerte, Vision und Mission

2-23

KWS verfolgt in der Unternehmensgruppe weltweit ein einheitliches Werteverständnis. Die Grundlagen unseres Wertegerüsts stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung und sollen integraler Bestandteil unserer Arbeit sein. Sie prägen unser soziales Miteinander in der täglichen Arbeit, fördern Respekt und die gegenseitige Unterstützung. KWS kommuniziert diese Werte proaktiv an ihre Mitarbeiter, beispielsweise über Veranstaltungen mit den Vorständen. Im Folgenden stellen wir unser Wertegerüst kurz dar.



### Vision

**„Seeding the future for generations.“**

Unsere Vision bringt alle zentralen Werte der KWS zusammen: Mit Weitblick gestalten wir eine nachhaltige Zukunft, erhalten die Nähe zu Generationen von Landwirten und sind als unabhängiges Familienunternehmen ein vertrauensvoller und verlässlicher Partner für alle unsere Kunden.

### Mission

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

Wir sind überzeugt, mit unserer Spezialisierung auf Pflanzenzüchtung und Saatgut etwas bewegen zu können. Wir züchten und forschen mit Leidenschaft – und optimieren so das Potenzial von Pflanzen und Sorten weiter, um Jahr für Jahr wieder einen Mehrwert für den Landwirt zu schaffen. Dieser beschränkt sich nicht auf die Ertragssteigerung: Durch Sorten mit relevanten Eigenschaften wie verbesserter Trockentoleranz und verringertem Bedarf an Pflanzenschutzmitteln schaffen wir Lösungen und unterstützen die Landwirtschaft dabei, sich den Herausforderungen der kommenden Jahre erfolgreich zu stellen.

Das Saatgut der KWS steht am Anfang der Nahrungsmittelkette – und leistet so einen wichtigen Beitrag über die gesamte landwirtschaftliche Produktion hinweg. Auch der Endverbraucher rückt mehr und mehr in den Fokus: Welche Sorteneigenschaften sind für die Verarbeitung und das Endprodukt wichtig und wie kann die Pflanzenzüchtung hier bereits unterstützen? Nicht zuletzt hat unsere Arbeit auch eine Auswirkung auf die gesamte Umwelt: Reduktion von Input wie Pflanzenschutzmitteln oder Wasser, Innovationen auch für Bereiche wie alternative Energien und natürlich die effiziente Nutzung von verfügbaren Flächen leisten einen Beitrag für die Landwirtschaft der Zukunft.

Mit unseren Services (in der Beratung sowie über digitale Tools) unterstützen wir die Landwirte dabei, auf gesunden Böden das Beste aus unserem Saatgut herauszuholen. Unser breites und wachsendes Portfolio an Feldfrüchten und Gemüse liefert einen Grundstein für den Erhalt der Biodiversität auf den Feldern. So leisten wir mit unserer Arbeit jeden Tag einen wichtigen Beitrag zur Versorgung einer wachsenden Weltbevölkerung mit guten Lebensmitteln.

## 2.3 Unternehmensstrategie

### 201/3-3

Mit Blick auf die Zukunft verstehen wir Ideen und Entscheidungen als nachhaltig, wenn sie ökonomisch realisierbar, ökologisch tragfähig und gesellschaftlich wünschenswert sind. Unser Fokus liegt dabei auf der Optimierung unserer Produkte und auch unserer internen Prozesse.

Die interne strategische Planung ist die Basis für die Weiterentwicklung der KWS Gruppe. Hierin definieren wir strategische Ziele, Initiativen und Kernmaßnahmen sowohl für bestehende Aktivitäten als auch für mögliche neue Geschäftsfelder. Die regelmäßige Planung mit Blick auf die künftigen zehn Jahre schließt die Analyse und Bewertung von Marktentwicklungen und Wettbewerbern

sowie der Position der KWS Gruppe mit ein. Als strategische Erfolgsfaktoren betrachten wir insbesondere unsere intensive Forschungsarbeit und die Züchtung neuer, nachhaltiger Sorten sowie den kontinuierlichen Ausbau unserer globalen Präsenz, um unser Know-how in den regionalen Märkten mit ihren jeweiligen klimatischen Besonderheiten weiter zu stärken.

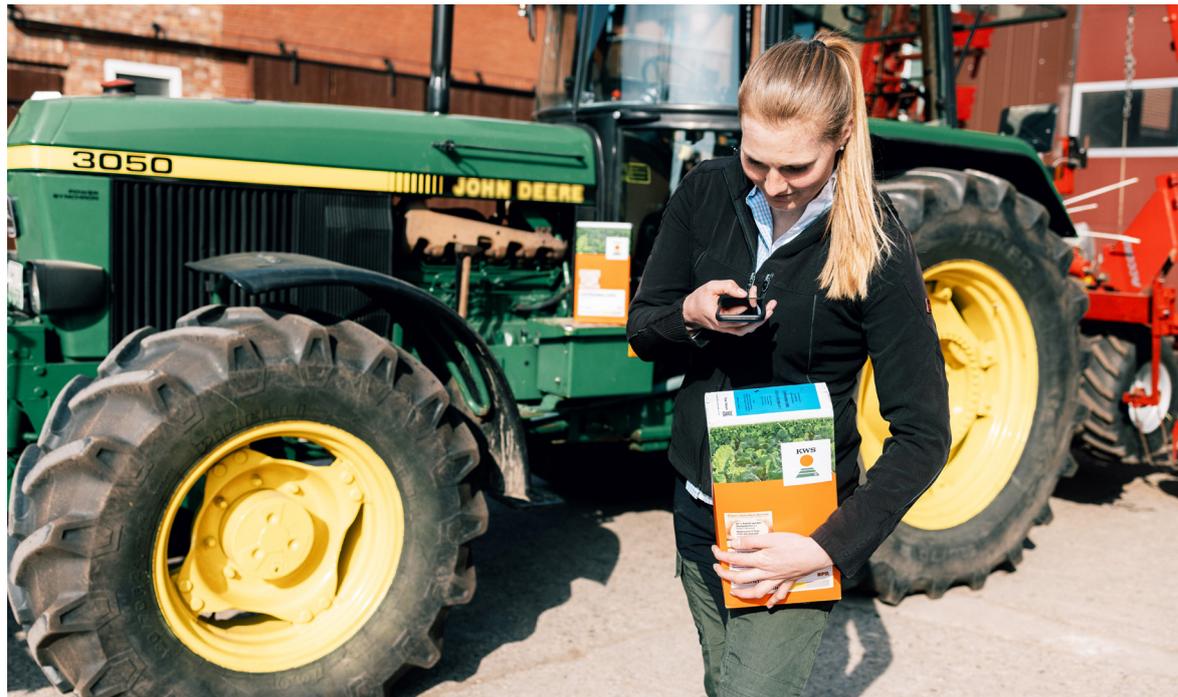
### Unternehmensziele der KWS Gruppe

Nachhaltige Lösungen für die Landwirtschaft sind von jeher die Grundlage und die Treiber unseres Geschäftsmodells. Daraus leiten wir unsere Ziele ab, die das Rahmenwerk für alle Geschäftsbereiche und strategischen Entscheidungen bilden: Unabhängigkeit, profitables Wachstum, stetige Innovation und Nachhaltigkeit.

### Mittel- und langfristige Ziele der KWS Gruppe

Wesentliche strategische Themenfelder	
Profitables Wachstum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung des Konzernumsatzes um durchschnittlich mindestens 5 % p. a.<sup>1</sup></li> <li>EBIT-Marge <math>\geq 10\%</math></li> <li>Ausschüttungsquote von 20 bis 25 % vom Ergebnis nach Steuern der KWS Gruppe</li> </ul>
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>F&amp;E-Quote von ca. 17 % des Konzernumsatzes</li> </ul>
Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhaltung der familiengeprägten Kontrollstruktur</li> </ul>
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der KWS Nachhaltigkeitsinitiative 2030</li> </ul>

<sup>1</sup> Auf vergleichbarer Basis, ohne Währungs- und Portfolioeffekte



### **Profitables Wachstum**

ist die essenzielle Grundlage für unsere zukünftige Entwicklung. Ein langfristiges profitables Wachstum ist der Garant für die Erhaltung unserer unternehmerischen Handlungsfreiheit. Wir streben eine durchschnittliche jährliche Steigerung des Umsatzes in Höhe von mindestens 5 % bei einer EBIT-Marge von mindestens 10 % an.

### **Innovation**

ist der Motor unseres Geschäftsmodells. Der Bedarf an innovativer Technologie in der Pflanzenzüchtung steigt weiter an. Der Klimawandel, ein signifikantes Bevölkerungswachstum und sich verändernde Ernährungsgewohnheiten mit einer zunehmenden Bedeutung alternativer Proteinquellen stellen uns alle vor Herausforderungen. Darüber hinaus spielt die Digitalisierung in der Landwirtschaft eine immer wichtigere Rolle.

### **Unabhängigkeit**

ist für KWS seit jeher ein zentrales Unternehmensziel. Sie ist Teil eines gemeinsamen Wertegerüsts unserer Kunden und Mitarbeiter. Unsere Unabhängigkeit und langfristige Ausrichtung ermöglichen uns insbesondere, zukunftsorientiert in Forschungs- und Züchtungsprojekte zu investieren.

### **Nachhaltigkeit**

ist und bleibt für uns immer Verpflichtung und Chance zugleich. Die Landwirtschaft steht global vor enormen Herausforderungen. Dazu zählen eine wachsende Weltbevölkerung, verstärkte Folgen des Klimawandels sowie der Schutz von Biodiversität und natürlichen Ressourcen. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen nehmen Innovationen in der Pflanzenzüchtung eine Schlüsselrolle ein.

Mit unserer KWS Nachhaltigkeitsinitiative 2030 stecken wir klar den Rahmen für den Fokus der nachhaltigen Entwicklung von KWS in den kommenden Jahren ab – ökonomisch, ökologisch und sozial. Unter dem Credo „Nachhaltigkeit beginnt beim Saatgut“ verfolgen wir diese konkreten Ziele.

## 2.4 Nachhaltigkeitsinitiative 2030

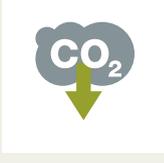
In unserer fast 170-jährigen Geschichte haben wir Saatgut stets als den zentralen Ausgangspunkt für Verbesserungen in der Landwirtschaft betrachtet. Die Nähe zu den Landwirten und der kontinuierliche Ausbau unserer Forschung & Entwicklung haben dazu beigetragen, eine führende Position als Saatgutspezialist aufzubauen. Neue Sorten unterstützen bereits heute die Reduzierung von Pestiziden, Düngemitteln und anderen landwirtschaftlichen Betriebsmitteln auf den Feldern und sorgen gleichzeitig für steigende Erträge.

Mit unserer KWS Nachhaltigkeitsinitiative 2030 haben wir den Rahmen für die nachhaltige Entwicklung von KWS gesetzt – ökonomisch, ökologisch und sozial. Dieser lässt sich in zwei Kategorien und sechs Ambitionen gliedern.

Während die ersten vier Ziele die Auswirkung (Impact) unserer Produkte und Lösungen beschreiben, orientieren sich die letzten zwei daran, welche Wirkung wir als Unternehmen und verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft entfalten möchten.

Im Berichtsjahr 2022/2023 wurden die notwendigen Prozesse für ein effektives Management und die Messung des Zielerreichungsgrades implementiert und ausgebaut. Die Berichterstattung zu den Kennzahlen ist in den entsprechenden Unterkapiteln zu finden.

### Nachhaltige Landwirtschaft beginnt beim Saatgut

Product Impact	
 <p><b>Sicherung der Nahrungsmittelproduktion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erzielung einer jährlichen Ertragssteigerung um 1,5 % (Feldfrüchte) durch           <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortschritte in der Pflanzenzüchtung</li> <li>Einsatz von digitalen Lösungen auf &gt; 6 Mio. Hektar</li> </ul> </li> </ul>	 <p><b>Minimierung des Ressourceneinsatzes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beitrag zur Reduktion des chemischen Pflanzenschutzes um &gt; 50 % (in Europa gemäß F2F-Strategie<sup>1</sup>)           <ul style="list-style-type: none"> <li>Investition von &gt; 30 % des jährlichen F &amp; E-Budgets in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes</li> <li>Eignung von &gt; 25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz</li> </ul> </li> </ul>
 <p><b>Steigerung der Sortenvielfalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Anzahl an Kulturarten mit gezielten Züchtungsprogrammen von 24 auf 27</li> </ul>	 <p><b>Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 40 % der KWS Sorten können direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden</li> </ul>
Corporate Responsibility	
 <p><b>Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 um 50 %; Realisierung des Netto-Null-Ziels bei den Treibhausgasemissionen bis 2050</li> <li>Einführung von Score-Cards zur transparenten Dokumentation des ökologischen Fußabdrucks aller Produktionsstandorte</li> </ul>	 <p><b>Stärkung des sozialen Engagements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Investition von mindestens 1 % des EBIT in weltweite Sozialprojekte</li> <li>Messung und fortlaufende Verbesserung der Mitarbeiterbindung</li> <li>Kontinuierliche Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle/Krankheiten</li> </ul>

<sup>1</sup> Farm to Fork-Strategie



### 2.4.1 Sicherung der Nahrungsmittelproduktion

203/3-3, 203-2

Unser Ziel ist es, eine durchschnittliche Ertragssteigerung von 1,5 % pro Jahr (Feldfrüchte) zu erzielen. Zur Realisierung dieses Ziels konzentrieren wir uns auf Fortschritte in der Pflanzenzüchtung und die Entwicklung von digitalen Lösungen für die Landwirtschaft.

#### Fortschritte in der Pflanzenzüchtung

Fortschritte in der Pflanzenzüchtung leisten den wichtigsten Beitrag zur Sicherung der Nahrungsmittelproduktion in Anbetracht einer wachsenden Weltbevölkerung, klimatischer Veränderungen und begrenzter Ressourcen. Eine jährliche Ertragssteigerung gilt somit üblicherweise als wichtigstes Züchtungsziel für alle Kulturarten. Die angestrebte Steigerung und Stabilität der Ernteerträge ist eng mit anderen Züchtungszielen verknüpft, z. B. mit Resistenzmerkmalen oder der Nährstoffeffizienz. Wissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass bis 2050 weltweit mindestens 60 % mehr Nahrungsmittel erzeugt werden müssen, um die gesamte Menschheit adäquat zu ernähren, während sich die klimatischen Verhältnisse grundlegend verändern. Aktuelle Steigerungsraten reichen nicht aus, um diesen Bedarf zu decken und zugleich Flächen für natürliche Lebensräume und die Tierwelt vorzuhalten sowie den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Vor diesem Hintergrund haben wir beschlossen, nicht nur unseren langjährigen Fokus auf die kontinuierliche Ertragssteigerung beizubehalten, sondern auch unsere eigene Leistung genauer als bisher zu überwachen und zu analysieren. Basierend auf den Ergebnissen werden wir zusätzliche praktische Maßnahmen einführen, um die Landwirte darin zu unterstützen, mit dem verfügbaren Ackerland bestmögliche Resultate zu erzielen.

Erstmals können wir im Berichtsjahr 2022/2023 unsere durchschnittliche jährliche Ertragssteigerung basierend auf dem Züchtungsfortschritt für Deutschland ausweisen. 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 1,3 % p. a. für den deutschen Markt. Die Kennzahl soll zukünftig

für weitere Länder erhoben und global erfasst werden. Die Ergebnisse wurden aus Daten von offiziellen Zulassungsbehörden abgeleitet.

#### Digitale Lösungen für die Landwirtschaft

Digitale Lösungen wie die auf myKWS bereitgestellten Anwendungen helfen Landwirten, bessere Anbauentscheidungen treffen und somit ihre Erträge optimieren zu können. Dies reicht von der richtigen Saat-/Sortenauswahl bis zu Empfehlungen zum Anbaumanagement, wie beispielsweise der besten Aussaatmenge, der kontinuierlichen Überwachung der Kulturen auf Pflanzenkrankheiten sowie Vorhersagen zu Ernteerträgen und optimalen Erntezeitpunkten. Mit unserer umfangreichen Palette an digitalen Tools lassen sich höhere Erträge erreichen und Ressourcen wie Pflanzenschutzmittel intelligenter einsetzen. Digitale Lösungen sind unserer Überzeugung nach ein wichtiges Instrument, um bestmögliche Ergebnisse mit KWS Sorten zu erzielen. Aus diesem Grund haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Wir wollen bis 2030 auf einer Anbaufläche von mehr als 6 Mio. Hektar digitale Lösungen zum Einsatz bringen. Zur Erreichung des Ziels wird sichergestellt, dass zukünftig zugelassene KWS Sorten den Landwirten direkt mit individuellem digitalen Support angeboten werden. Bis 2030 könnte so bis zu ein Viertel der jährlich angestrebten Ertragssteigerung von 1,5 % durch digitale Lösungen erreicht werden. Bereits heute verlassen sich Landwirte in 30 Ländern auf die digitalen Tools der myKWS Plattform.

Seit der Einführung der myKWS Lösung wurde bereits eine Anbaufläche von ca. 2,5 Mio. Hektar durch die angebotenen Lösungen unterstützt.

### 2.4.2 Minimierung des Ressourceneinsatzes

201/3-3, 201-1, 203/3-3, 203-2, 301/3-3

Der European Green Deal und die Farm to Fork Strategie geben klare Ziele für eine nachhaltige Landwirtschaft in Europa vor. Zu diesen Zielen gehört die Reduzierung des Verbrauchs an chemischen Pflanzenschutzmitteln um 50 %. Zur Erreichung dieses Ziels werden eine Überarbeitung der Richtlinie zur nachhaltigen Nutzung von Pestiziden, verbesserte Vorschriften zum integrierten



Pflanzenschutz sowie die vermehrte Erforschung und Verwendung von wirkungsvollen Alternativen, mit denen Ernten vor Schädlingen und Krankheiten geschützt werden können, angestrebt. In diesem Szenario spielt der Saatgutsektor auch künftig als Lösungsanbieter eine wesentliche Rolle. Neue Saatgutsorten können Erträge sichern und zugleich den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, Dünger und anderen Ressourcen verringern.

Wir wollen dieses Ziel erreichen, indem wir mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes investieren und sicherstellen, dass mehr als 25 % der KWS Sorten für den Anbau mit geringem Ressourceneinsatz (Low-Input-Anbau) geeignet sind.

Die EU möchte mit dem Green Deal eine Vorbildfunktion einnehmen. Für KWS begrenzen wir die Vorgaben nicht auf den europäischen Raum, sondern beziehen uns auf unsere globalen Aktivitäten.

**Mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets sollen für die Reduzierung des Ressourceneinsatzes aufgewendet werden.**

Bei der Züchtung innovativer Sorten geht es im Wesentlichen um Sorten, die an die sich wandelnden Anforderungen angepasst sind. Dazu zählen veränderte Ernährungsgewohnheiten, neue Qualitätsanforderungen sowie – und ganz besonders – sich wandelnde Umweltbedingungen. Die Entwicklung einer neuen Saatgutsorte benötigt im Durchschnitt ca. zehn Jahre. Züchtungsziele sind daher langfristig ausgerichtet – auf globale Herausforderungen wie den Klimawandel sowie auf die Erfordernisse der Landwirte und ihrer Ackerböden. Seit jeher investiert KWS in erheblichem Umfang in die Entwicklung verbesserter Saatgutsorten für die Landwirtschaft. Im Berichtsjahr 2022/2023 flossen 314,2 Mio. € in F&E-Aktivitäten; dies entspricht 17,3 % des jährlichen konsolidierten Nettoerlöses der KWS Gruppe.

Getreu unserem Motto „Mit weniger mehr erreichen“, wollen wir mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets gezielt für die Verringerung des Ressourceneinsatzes (Wasser, Düngemittel, Pflanzenschutzmittel) aufwenden. Hierfür rufen wir zielgerichtete Projekte ins Leben, um



Sorten zu entwickeln, die resistenter gegenüber Krankheiten oder Krankheitserregern sind, eine höhere Toleranz gegenüber klimatischen Stressfaktoren wie Trockenheit aufweisen und daher mit weniger Pflanzenschutz und Bewirtschaftungsaufwand seitens der Landwirte auskommen. All dies ist nur mit vorausschauendem Denken und Handeln möglich, denn die Züchtung von Pflanzen ist weniger ein Sprint als vielmehr ein Marathon. Umso wichtiger ist es, künftige Entwicklungen zu antizipieren und unsere Forschungs- und Züchtungsarbeit früh- und rechtzeitig darauf einzustellen.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir 20,2 (19,8) % des jährlichen F&E-Budgets für die oben genannten F&E-Arbeiten aufgewendet.

**Mehr als 25 % der KWS Sorten sind für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz (Low-Input-Anbau) geeignet.**

Derzeit stellen wir unseren Kunden für Zuckerrüben, Silomais, Winterraps, Weizen, Gerste und Roggen in Deutschland insgesamt 209 Sorten<sup>1</sup> zur Verfügung, davon waren im Geschäftsjahr 2022/2023 19 Sorten (9 %) von uns als ressourceneffizient klassifiziert.

<sup>1</sup> Sorten, die im Geschäftsjahr 2022/2023 Umsatz generiert haben



Wachstum und Ertrag werden von der genetischen Ausstattung und Leistungsfähigkeit der Pflanzen sowie von der Verfügbarkeit ökologischer Wachstumsfaktoren wie Licht, Wasser und Bodennährstoffe bestimmt. Inwieweit sich das Potenzial der Pflanzen realisieren lässt, ist direkt von den Umweltgegebenheiten der jeweiligen Anbauregion abhängig. Sorten mit einer guten Standortanpassung zeichnen sich durch stabilere Ernteerträge aus. Sogenannte Low-Input-Sorten können die vorhandenen Ressourcen sehr effizient nutzen und wurden speziell auf ihre Leistung unter Anbaubedingungen mit geringem Ressourceneinsatz getestet. Dabei definieren wir Low-Input-Bedingungen als geringe Düngemittelzufuhr, eingeschränkte Wasserverfügbarkeit oder als reduzierten Einsatz chemischer Pflanzenschutzmittel. Nur hocheffiziente Sorten können unter diesen Bedingungen gut gedeihen. Wir wollen erreichen, dass mindestens 25 % der Sorten in unserem Portfolio dem Kriterium „Geeignet für den Low-Input-Anbau“ entsprechen.

Bereits seit vielen Jahren investieren wir Forschungskapazitäten und finanzielle Mittel, um vorhandene Sorten aus unserem Portfolio in groß angelegten Low-Input-Versuchen zu testen. Auf diese Weise können wir unser Produktangebot kontinuierlich erweitern und den Landwirten verlässliche Empfehlungen hinsichtlich des Einsparpotenzials beim Ressourceneinsatz geben.

#### **2.4.3 Steigerung der Kulturartenvielfalt**

Eine hohe Vielfalt bei den landwirtschaftlichen Nutzpflanzen ist essenziell, um die wachsende Weltbevölkerung auf Dauer ernähren und das genetische Erbe sowie die Biodiversität auf unseren Feldern erhalten zu können. Der Verlust an Kulturartenvielfalt könnte die weltweite Ernährungssicherheit gefährden, da die Menschheit mit einer kleineren Anzahl von Pflanzenarten auskommen müsste und im Anbau weniger Fruchtfolgeoptionen zur Verfügung stünden, die für die Bodengesundheit jedoch unverzichtbar sind.

KWS setzt bereits heute auf Vielfalt und verfügte im Geschäftsjahr 2022/2023 mit Züchtungsprogrammen für 23 verschiedene Kulturarten über eines der breitesten Portfolios im weltweiten Saatgutmarkt. Um diese Vielfalt zu erhalten, investieren wir auch in kleinere und weniger gut erforschte Kulturarten wie Erbsen oder Zwischenfrüchte, um deren Attraktivität für den Anbau zu erhöhen. Bis 2030 wollen wir unser Portfolio weiter ausbauen, um dem Agrarsektor zusätzliche Möglichkeiten für die Fruchtfolge zu bieten, die sowohl ökonomisch als auch ökologisch tragfähig sind. Die KWS setzt auf das Angebot zusätzlicher Kulturarten, um ihren Beitrag zum Schutz und zur Sicherung eines vielfältigen Ackerbaus zu leisten. So werden wir in den kommenden Jahren die Erweiterung des Gemüseportfolios vorantreiben. Auch Kulturarten, die alternative bzw. lokale Proteinquellen bieten können, stehen im Fokus. Und nicht zuletzt prüfen wir die Einbindung von Züchtungsprogrammen für Kulturarten, die nachhaltige Anbausysteme und Fruchtfolgen ermöglichen bzw. komplettieren.

Konkret wollen wir die Fruchtfolge flexibilisieren, indem wir die Zahl unserer Kulturarten mit gezielten Züchtungsprogrammen bis 2030 von 23 auf 27 erhöhen.

Wir wollen in die Entwicklung von Züchtungsprogrammen für neue Kulturarten investieren und leistungsfähige Sorten entwickeln, die den Ansprüchen der Kunden entsprechen. Das gilt z. B. in Hinblick auf ihre Resistenz gegenüber biotischen und abiotischen Stressfaktoren und ein verbessertes Nährstoffprofil, das ihre Eignung als Nahrungs- oder Futtermittel erhöht. Der Aufbau eines Züchtungsprogramms erfordert Durchhaltevermögen, finanzielle Mittel und Know-how. Nur so lassen sich wettbewerbsfähige Produkte erreichen, die den Landwirten echten Mehrwert bieten.



#### 2.4.4 Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung

Wir verfolgen das Ziel, dass mehr als 40 % der KWS Sorten direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden können. Im Geschäftsjahr 2022/2023 betrug der Anteil der von KWS vorgesehenen Sorten für die direkte Verwendung in der menschlichen Ernährung für den deutschen Markt 63 %.

Immer mehr Menschen entscheiden sich für eine überwiegend pflanzliche Ernährung. Um die steigende Nachfrage zu befriedigen, setzt die Lebensmittelindustrie auf neue pflanzenbasierte Produkte und den Ersatz z. B. von Fleisch, Eiern oder Milch durch Alternativen auf pflanzlicher Basis. Parallel dazu zeigt sich, dass Nutzpflanzen verstärkt für die menschliche Ernährung anstatt als Futtermittel für Tiere verwendet werden. Bei der Entwicklung von Sorten und Nutzpflanzen, die für die pflanzenbasierte Ernährung geeignet sind, kommt der Pflanzenzüchtung eine Schlüsselrolle zu. Wir reagieren auf diese Trends, indem wir neue Nahrungsmittel- und Proteinpflanzen in unsere Forschungsprogramme aufnehmen und unsere bestehenden Züchtungsprogramme um entsprechende Aktivitäten (z. B. für Erbsen und andere Gemüsearten) ergänzen.

Nachdem wir 2019 Saatgut für verschiedene Gemüsearten in unser Portfolio aufgenommen haben, setzen wir nun noch stärker auf eine vielfältige Ernährungsbasis und darauf, die wachsende Nachfrage nach pflanzenbasierten Lebensmitteln zu befriedigen. Das wollen wir erreichen, indem wir nährstoffreiche Sorten entwickeln, deren Ernteprodukte direkt oder in wenig aufgearbeiteter Form (beispielsweise als Mehl) in Nahrungsmitteln genutzt werden können. Parallel arbeiten wir weiter an einem vielfältigen und effizienten Sortenportfolio für die Tierfütterung (z. B. Silomais oder Futterrübe).

#### 2.4.5 Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks 302/3-3, 305/3-3

Wir wollen dieses Ziel erreichen, indem wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 um 50 % verringern und bis 2050 auf netto null herunterfahren. Die Einführung von Score-Cards zur transparenten Dokumentation des ökologischen Fußabdrucks aller Standorte für die Saatgutproduktion wird dieses Ziel ergänzen und unterstützen.

#### Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2030 und 2050

Um die Umweltauswirkungen unserer Standorte und betrieblichen Aktivitäten zu minimieren, setzen wir auf innovative Prozesse, umweltfreundliche Technologien und klar definierte interne Standards. Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben erfasst KWS bereits seit dem Berichtsjahr 2008/2009 die Verbrauchswerte aller Niederlassungen in Deutschland. Beginnend mit dem Berichtsjahr 2017/2018 wurde diese Dokumentation internationalisiert und fortlaufend verbessert. Mittlerweile verfügt KWS über eine globale Plattform für die Überwachung von Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch und erfasst weltweit die entsprechenden Daten. Auf diese Weise können wir „Hotspots“ an unseren Forschungs-, Züchtungs- und Produktionsstandorten identifizieren und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen aufsetzen. Im Berichtsjahr 2020/2021 lag der Fokus auf der Analyse der Treibhausgasemissionen aus betrieblichen Aktivitäten und dem Wasserverbrauch, da diese bei der alle zwei Jahre durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als relevante Umweltfaktoren ermittelt worden waren.

KWS hat sich das ambitionierte Ziel gesetzt, ihre Treibhausgasemissionen bis 2030 um 50 % zu senken. Bis 2050 wollen wir diese Emissionen auf netto null reduzieren. Als Pflanzenzüchter verzeichnet KWS den höchsten Energieverbrauch im Produktions- und Forschungsbereich (z. B. für Labor- und Produktionsprozesse sowie den Betrieb von Gewächshäusern). Hier werden z. B. die Verwendung ressourcenschonender Technologien und die effizientere Nutzung vorhandener Anlagen und Ressourcen sowie der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien in Bürogebäuden, Züchtungs- und Produktionshallen wichtige Hebel zur Emissionsminderung sein.

KWS verpflichtet sich dazu, ihre absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen ausgehend von 2021 bis zum Jahr 2030 um 50 % zu verringern und auch ihre Scope-3-Emissionen zu messen und zu reduzieren. Die Ziele für die Treibhausgasemissionen aus betrieblichen Aktivitäten (Scope 1 und 2) entsprechen den Reduktionen, die zur Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels notwendig sind.



Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben sich die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen der KWS Gruppe um 2 % erhöht. Weitere Details finden Sie hierzu im Kapitel „3.2 Klimawandel“.

#### **2.4.6 Einführung von ökologischen Score-Cards an allen Standorten für Saatgutproduktion**

302/3-3, 303/3-3, 304/3-3, 305/3-3

Die fortlaufende Prüfung unserer Prozesse und der verantwortungsvolle Betrieb aller Standorte sind eine Aufgabe, der wir mit großem Ernst nachkommen. Darüber hinaus ist uns bewusst, dass Kunden und Regulierungsbehörden transparentere Einblicke in Wertschöpfungsketten und Produktionsprozesse sowie deren Umweltauswirkungen verlangen.

Zur Erreichung der gesetzten Ziele werden wir die bisherigen internen Richtlinien und Audits durch spezielle Score-Cards ergänzen, mit denen die Umweltperformance aller Saatgutproduktionsstandorte von KWS bewertet wird. Das Score-Card-System wird Kriterien wie Biodiversität, Gewässerschutz und Emissionen erfassen. Alle Produktionsstandorte einschließlich der

Verarbeitungsanlagen und der internen Flächen für die Saatgutvermehrung werden einzeln evaluiert. Auf diese Weise können wir unsere Standorte und Prozesse auf Verbesserungspotenziale überprüfen und den ökologischen Fußabdruck unserer Aktivitäten sichtbar machen.

Anhand der Daten, die wir durch die Entwicklung und Auswertung des Score-Card-Systems gewinnen, können wir unsere Innovationen und Prozessoptimierungen noch stärker an ihrem Impact ausrichten. Nicht zuletzt können wir so unseren Stakeholdern mehr Transparenz bereitstellen.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden für 56 von 71 Produktions- und Vermehrungsstandorten Daten erfasst, die Basis für unsere Score-Cards sind.

#### **2.4.7 Stärkung des sozialen Engagements**

401/3-3, 403/3-3, 413/3-3

Wir wollen diese Ambition erreichen, indem wir weltweit in soziale Projekte investieren, die Mitarbeiterbindung messen und fortlaufend verbessern sowie die Zahl der Arbeitsunfälle/Berufserkrankungen kontinuierlich senken.



### **Finanzielle Unterstützung weltweiter Sozialprojekte**

Die KWS verpflichtet sich dazu, mindestens 1 % ihres jährlichen EBIT in Sozialprojekte weltweit zu investieren. Dabei sollen die Mittel sowohl in Spenden- als auch in Sponsoringprojekte fließen.

Der Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements liegt auf der Entwicklung des meist ländlich geprägten Umfeldes unserer Standorte auf kultureller, sozialer und sozioökonomischer Ebene, um das Allgemeinwohl der Einwohner zu fördern sowie die Attraktivität der Standorte insgesamt zu steigern. Kinder und Jugendliche liegen uns dabei besonders am Herzen. Des Weiteren gilt ein Fokus der Förderung von Bildung und Wissenschaft, vor allem im Bereich der Natur- und Agrarwissenschaften. Mit unserem seit 2012 laufenden kontinuierlichen Engagement in Peru und Äthiopien unterstützen wir Nachwuchsforscher insbesondere bei der Erhaltung pflanzengenetischer Ressourcen, der Pflanzenzüchtung und der Entwicklung von Aussaatssystemen.

Die spezifischen Spenden- wie auch Sponsoringaktivitäten von KWS beliefen sich im Geschäftsjahr 2022/2023 auf 1,4 (1,3) Mio. €, was einem Anteil von 0,6 (0,8) % vom EBIT entspricht.

### **Messung und fortlaufende Verbesserung der Mitarbeiterbindung**

Mitarbeiterengagement äußert sich im Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber und damit in ihrer Einsatzbereitschaft, ihrem Engagement und ihrer Motivation bei der Arbeit (d. h., inwieweit die Mitarbeitenden bereit sind, zum Erfolg und zur Zielerreichung des Unternehmens beizutragen).

KWS wird zukünftig ihren Mitarbeiterengagement-Index kontinuierlich erfassen und mittels entsprechender Maßnahmen auf dessen Verbesserung hinarbeiten. Ein für die Zukunft geplantes Projekt hierzu hat eine regelmäßige globale Engagement-Umfrage zum Ziel, mit der wir den Engagement-Index und die Erwartungen unserer Beschäftigten ermitteln und unsere Systeme und Angebote entsprechend darauf ausrichten und verbessern werden. Das Projekt wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 weitergeführt und erste Daten werden im Geschäftsjahr 2023/2024 vorliegen.

Die Befragung soll in regelmäßigen Abständen stattfinden, um sogenannte Engagement-Treiber (d. h. Faktoren mit dem größten Einfluss auf das Mitarbeiterengagement) zu identifizieren. Mit den Ergebnissen sollen gemeinsam mit den einzelnen Bereichen gezielte Verbesserungsmaßnahmen entwickelt werden, die in regelmäßigen Abständen überprüft und deren Erfolg anhand der Umfrageergebnisse im nächsten Zyklus gemessen werden kann. Die Erhebung des Mitarbeiterengagements ist somit keine einmalige Aufgabe, sondern ein fortlaufender, in das gesamte Unternehmen integrierter Prozess, der Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen einbindet.

### **Kontinuierliche Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle/Krankheitsrate**

Das Erreichen des Ziels der Nachhaltigkeitsinitiative 2030, Arbeitsunfälle langfristig bis zum Jahr 2030 zu senken, sollte sich aus heutiger Sicht in einer Unfallhäufigkeit < 1,0 widerspiegeln. Hierzu werden nach Auswertung der jeweiligen Unfallschwerpunkte gezielt Maßnahmen in Form von Trainings oder gegebenenfalls Entscheidungen zur Veränderung von Arbeitsabläufen getroffen. Die OSHA-Quote für die KWS Gruppe belief sich im Geschäftsjahr 2022/2023 auf 1,6 (1,3).

KWS setzt alles daran, die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehört die Prävention von Unfällen ebenso wie die Verantwortung für die mentale Gesundheit der Beschäftigten. Aktuell arbeiten wir an der Einführung eines weltweit einheitlichen Systems, mit dem wir die Unfallhäufigkeit und die Zahl der betrieblich bedingten Erkrankungen dauerhaft auf ein möglichst niedriges Niveau bringen wollen. Zu diesem Zweck definieren wir weltweit einheitliche Standards und führen systematische Management Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch.

Die in der Vergangenheit bereits eingerichtete zentrale Unfalldatenbank gibt uns einen globalen Überblick über Ausmaß und Ursachen von Arbeitsunfällen. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden wir unsere Prozesse und Sicherheitsvorkehrungen weiter verbessern.

## 2.5 Nachhaltigkeitsorganisation

### 2.5.1 Verantwortung im Vorstand

2-9

Als Leitungsorgan der KWS trägt unser Vorstand die oberste Verantwortung für unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung. Das operative Nachhaltigkeitsmanagement wird von unseren Managern Corporate Sustainability in der Berichtslinie der Finanzvorständin verantwortet. Wir haben zudem ein interdisziplinäres, an den Vorstand berichtendes Gremium eingerichtet, welches mit externer Unterstützung die Evaluierung aktueller und künftiger Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichung erarbeitet. Das Gremium ist mit Vertretern aus den Bereichen Strategie, Marketing und Kommunikation, Forschung & Entwicklung sowie Nachhaltigkeitsmanagement besetzt.

### 2.5.2 Nachhaltigkeitsberichterstattung

#### Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

2-3, 2-4, 2-29, 3-1, 3-2

Seit dem Jahr 2008 veröffentlichen wir regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte, die seit dem Berichtsjahr 2017/2018 auch unsere weltweiten Aktivitäten abdecken. Mittlerweile veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht der KWS Gruppe und streben dabei ein möglichst vollständiges Bild über alle unsere Standorte gemäß dem aktuellen Konsolidierungskreis an (siehe [Geschäftsbericht 2022/2023: Anteilsbesitzliste](#)). Insofern Kennzahlen und Informationen noch nicht auf globaler Ebene vorliegen oder einem anderen Konsolidierungskreis entsprechen, machen wir dies kenntlich und verweisen an entsprechender Stelle auf den jeweiligen Konsolidierungskreis. Kennzahlen im Zeitverlauf sind nur dann abgebildet, wenn die Vorjahresdaten im Hinblick auf den entsprechenden Konsolidierungskreis vergleichbar erfasst wurden.

Der aktuelle Bericht deckt das Berichtsjahr vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 ab. Er wurde in Anlehnung an den GRI-Berichtsstandard erstellt. Der Bericht ergänzt die Nichtfinanzielle Erklärung, die den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht und als Teil des Lageberichts im Geschäftsbericht der KWS Gruppe enthalten ist (siehe [Geschäftsbericht, Kapitel „2.4. Nachhaltigkeitsinformationen \(Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung\)“](#)).

Die Erfassung der vorliegenden Informationen erfolgte durch die Fachbereiche und das Expertenteam für Nachhaltigkeit. Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten. Die Daten zu unseren Beschäftigten verstehen sich inklusive Saisonarbeitskräften und Teilnehmern in Ausbildungsprogrammen und exklusive extern beschäftigter Mitarbeiter, soweit nicht anders ausgewiesen. Die für die KWS Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und deren Abgrenzung wurden im Berichtszeitraum aktualisiert.

In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei Personenbezeichnungen das generische Maskulinum verwendet. Alle nicht genannten Geschlechteridentitäten sind dabei ausdrücklich einbezogen, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Sprache auf der KWS Website verfügbar. Der Vorjahresbericht erschien am 27. September 2022. Die Ansprechpartner für den Nachhaltigkeitsbericht sind am Ende des Berichts bei den Kontaktdaten zu finden.

#### Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nach unserem Nachhaltigkeitsverständnis erfordert nachhaltiger Unternehmenserfolg – neben einer stringenten Umsetzung unserer wirtschaftlichen Ziele – eine sozial, ökologisch und ökonomisch ausgewogene Geschäftskultur. Unsere Unternehmensvision, -mission sowie unsere Unternehmenswerte bilden hierfür die Grundlage und stellen einen wichtigen Bestandteil 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, wobei es unser Ziel ist, unsere Wirtschaftsaktivitäten sozial, ökologisch und ökonomisch auszurichten. 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 unserer Finanzvorständin tätig und koordiniert die wesentlichen Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der KWS Gruppe.

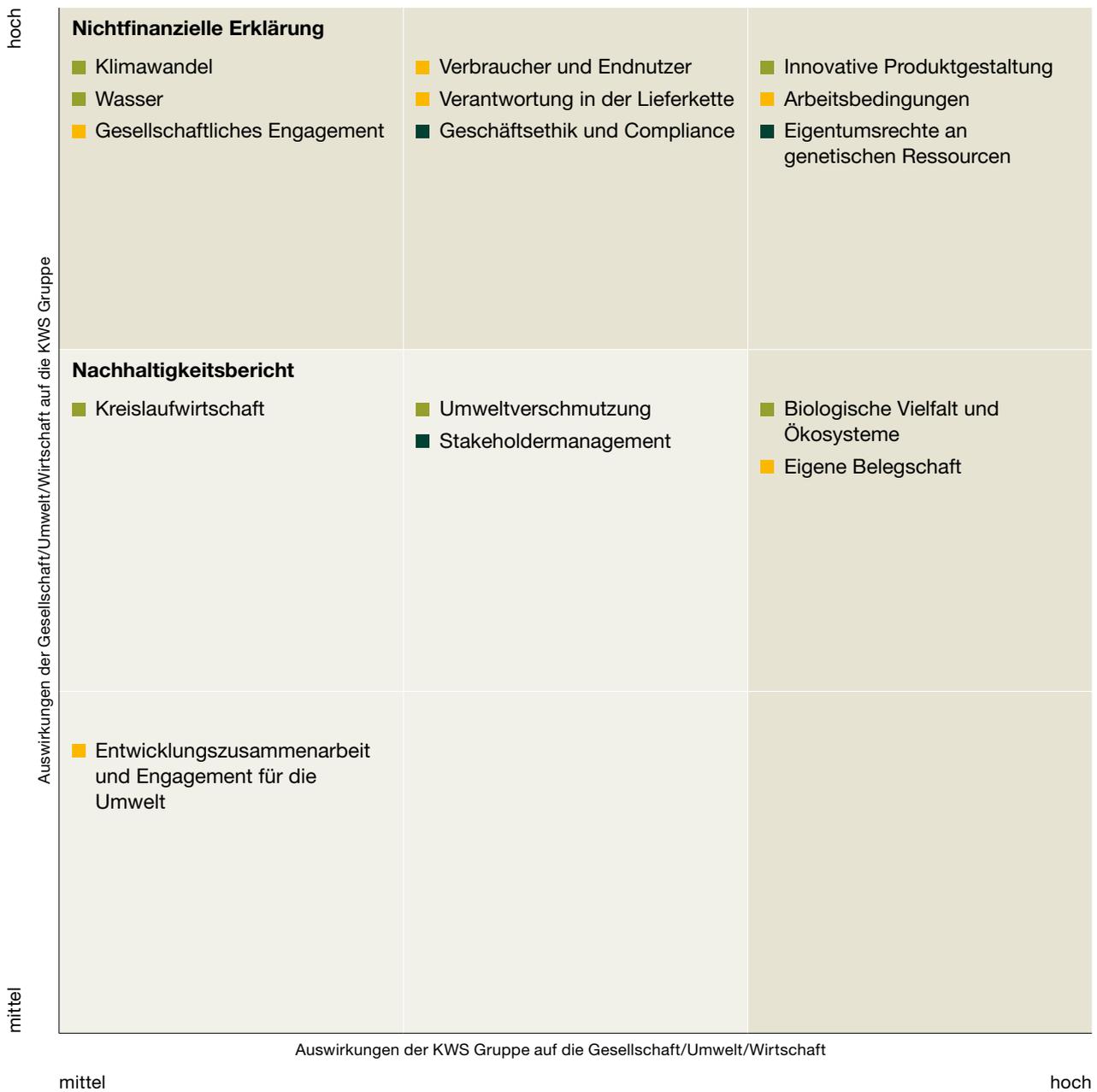
### Berichtsstandard und Berichtsthemen

2-29, 3-1, 3-2

### Nachhaltigkeitsthemen mit mittlerer bis hoher Materialität

Materialitätsmatrix 2022/2023

■ Umwelt ■ Soziales ■ Governance



Die Berichtsthemen der Nichtfinanziellen Erklärung und des Nachhaltigkeitsberichts leiten wir aus einer am GRI-Standard orientierten Materialitätsanalyse aus dem Jahr 2020/2021 ab, in die wir unsere relevanten Stakeholdergruppen mit einbezogen haben. Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen neben unseren direkten Kunden – den Landwirten – unsere Anteilseigner und unsere Mitarbeiter. Außerdem beziehen wir verschiedene Anspruchsgruppen entlang der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, z. B. Zuckerproduzenten, Nahrungsmittelhersteller, Handel und Endverbraucher, sowie Politik, Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Medien in unsere Analyse ein. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir die Materialitätsanalyse überprüft und Anpassungen in der Zuordnung der Themen vorgenommen. Als Ergebnis wurde die Materialitätsanalyse 2022/2023 erstellt und auf dieser Basis die Themen identifiziert, die sowohl im Hinblick auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit als auch auf die Lage der KWS Gruppe eine hohe Relevanz haben. Im Ergebnis bewerten wir die Themen Biodiversität und Ökosysteme seit dem Geschäftsjahr 2022/2023 mit einer höheren Materialität für KWS und erweitern entsprechend unsere Berichterstattung. Nachhaltigkeitsbezogene Themen, denen eine hohe Wesentlichkeit zugeordnet wurde, werden in der Nichtfinanziellen Erklärung dargestellt. Die Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung wird im Geschäftsbericht 2022/2023 berichtet (siehe Geschäftsbericht, Kapitel „2.4. Nachhaltigkeitsinformationen (Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung)“). Nachhaltigkeitsbezogene Themen, denen eine mittlere Wesentlichkeit zugeordnet wurde, werden im Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023 berichtet. Es ist geplant, die Materialitätsanalyse im Geschäftsjahr 2023/2024 erneut durchzuführen.

Zur Vorbereitung auf die ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 für KWS erstmals verpflichtenden Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU haben wir für das Geschäftsjahr 2022/2023 unsere Berichtsstruktur umgestellt. Wir berichten nun in gesonderten Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts zu den Themen Umwelt, Soziales und Governance.

Für die Berichterstattung 2022/2023 orientieren wir uns an den als materiell identifizierten Themen und der Global Reporting Initiative (GRI). Die Liste der für KWS wesentlichen Themen nach GRI wird im Anhang (siehe Kapitel „7. Anhang“) dieses Nachhaltigkeitsberichtes aufgeführt.

### 2.5.3 Sustainable Development Goals 2-23

KWS unterstützt die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) ([www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/)). KWS fühlt sich dabei besonders verpflichtet und leistet durch ihre Geschäftstätigkeit konkrete Beiträge zu den folgenden SDGs: Hungerbekämpfung (2), Wirtschaftswachstum (8), Produktionseffizienz (9), Nachhaltige Produktion (12), Klimaschutz (13), Schutz von Landökosystemen (15) und globale Partnerschaften (17). 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)





# 3. Umwelt



### 3.1 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

#### Steigerung der Sortenvielfalt (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

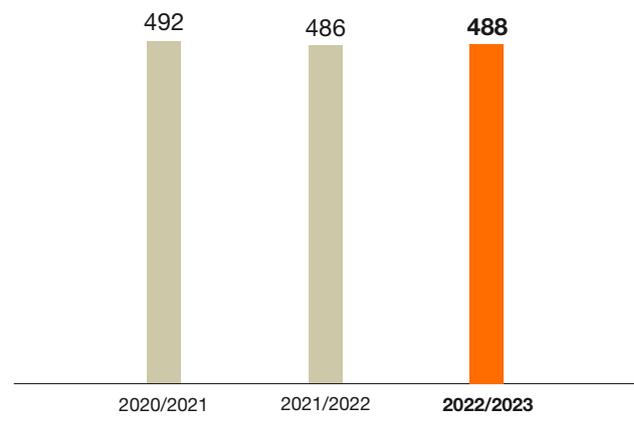
Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Kulturarten in Züchtungsprogrammen	27	23	24

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 und planen, die Zahl unserer Züchtungsprogramme bis 2030 von derzeit 23 auf 27 zu erhöhen. Ein Pflanzenzüchtungsprogramm für landwirtschaftliche Kulturarten ist eine systematische und wissenschaftlich gestützte Methode, Pflanzen mit verbesserten Merkmalen und Eigenschaften zu entwickeln. Es umfasst die gezielte Kreuzung von Pflanzen, um wünschenswerte Merkmale wie Ertrag, Resistenzen gegen Krankheiten und Schädlinge, Trockentoleranz, Nährstoffeffizienz und Anpassungsfähigkeit gegenüber verschiedenen Umweltbedingungen zu fördern. Ein Züchtungsprogramm beinhaltet die Auswahl von Elternpflanzen mit den gewünschten Merkmalen und die systematische Durchführung von Kreuzungs- und Selektionsverfahren über mehrere Generationen hinweg. 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 auch fortschrittliche Technologien wie Genomik, markergestützte Selektion und Gentechnik, um den Züchtungsprozess zu beschleunigen und effizienter zu gestalten. 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. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir im Bereich Gemüse das Züchtungsprogramm für Karotten beendet. Daher sank die Zahl unserer Züchtungsprogramme von 24 auf 23.

Mit unseren Sorten, Zwischenfrüchten und Mischkulturen aus Züchtungsprogrammen unterstützen wir sowohl den konventionellen als auch den Ökolandbau. Die ökologische Landwirtschaft hat im Vergleich zum konventionellen Anbau einen positiveren Einfluss auf die Biodiversität, da sie keine chemischen Pflanzenschutzmittel einsetzt und naturnahe Flächen stärker fördert. Schon heute führen wir 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 diese gegenüber bereits zugelassenen Sorten eine Verbesserung im Anbau oder in der Weiterverarbeitung (sogenannter landeskultureller Wert) darstellen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir weltweit 488 Sortenzulassungen erhalten, im Vorjahr waren es 486.

#### Anzahl Sortenzulassungen der KWS Gruppe





304/3-3, 304-2

**Minimierung des Ressourceneinsatzes (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)**

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Aufwendungen für Reduzierung des Ressourceneinsatzes	>30 % des jährlichen F&E-Budgets	20,2 %	19,8 %
Anteil an Sorten für ressourcenschonende Landwirtschaft	Eignung von >25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz	9 % <sup>1</sup>	n. a.

<sup>1</sup> Erstmalige Erfassung im Geschäftsjahr 2022/2023, nur für den deutschen Markt, ohne Gemüsesorten

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

**Mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets sollen für die Reduzierung des Ressourceneinsatzes aufgewendet werden.**

Wir wollen zukünftig mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets gezielt für die Verringerung des Ressourceneinsatzes (Wasser, Düngemittel, Pflanzenschutzmittel) im landwirtschaftlichen Ackerbau aufwenden.

Hierfür planen wir, Sorten zu entwickeln, die zum Beispiel resistent gegenüber Krankheiten oder Krankheitsserregern sind oder eine höhere Toleranz gegenüber klimatischen Stressfaktoren aufweisen und daher mit weniger Pflanzenschutz und Bewirtschaftungsaufwand seitens der Landwirte auskommen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir 20,2 (19,8) % des F&E-Budgets<sup>1</sup> für die Züchtung und Entwicklung von ressourcenschonenden Sorten aufgewendet.

Der Aufwand für Forschung & Entwicklung lag im Geschäftsjahr 2022/2023 bei 314,2 (286,4) Mio. €, das entspricht 17,3 (18,0) % des Gesamtumsatzes.

**Ausgaben für Forschung & Entwicklung**

	2022/2023	2021/2022	2020/2021
F&E-Aufwand in Mio. €	314,2	286,4	252,2
F&E-Quote <sup>1</sup> in %	17,3	18,0	19,3

<sup>1</sup> In % vom Umsatz

**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 Düngemiteleinsatz, 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 diese Sorten mit weniger Ressourcen das

gleiche Ertragslevel wie marktübliche Sorten erreichen können. Diese so genannten Low-Input-Sorten müssen einen Nachweis ihrer Leistung unter Anbaubedingungen erbringen, entweder in unserem internen Versuchswesen oder im Rahmen von behördlichen Zulassungsprozessen. Wir wollen die Züchtung von Low-Input-Sorten zukünftig weiter ausbauen, um unser Sortenportfolio gezielt um Low-Input-Sorten zu erweitern.

Ressourcenschonende Eigenschaften sind bei Zuckerrüben beispielsweise Krankheitsresistenzen, die zu

<sup>1</sup> 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 2022/2023 ca. 22 (19) %.



weniger Pflanzenschutzinsatz und weniger Feldüberfahrten führen können, bei Raps sind es wiederum Eigenschaften, bei denen ein geringerer Befall mit Schädlingen nachweisbar ist. Im Geschäftsjahr 2022/2023 weisen wir erstmals den Anteil von Low-Input-Sorten aus. Derzeit stellen wir unseren Kunden für Zuckerrüben, Silomais, Winterraps, Weizen, Gerste und Roggen in Deutschland insgesamt 209 Sorten<sup>1</sup> zur Verfügung. Davon waren im Geschäftsjahr 2022/2023 19 Sorten (9 %) von uns als ressourceneffizient klassifiziert. Die Erfassung des Portfolios soll in den folgenden Jahren zudem auf weitere Märkte ausgeweitet werden.

### **Biotische Resilienz durch Zwischenfrüchte**

304/3-3, 304-2

Einen positiven Beitrag zur Artenvielfalt leisten wir über unser diversifiziertes Produktportfolio, z. B. mit unseren Zwischenfrüchten für den Ökolandbau. Die Bedeutung von Zwischenfrüchten nimmt im Rahmen einer modernen Landwirtschaft insbesondere in Europa zu. Die Auflockerung der Fruchtfolge durch den Anbau von Zwischenfrüchten bietet diverse Vorteile. Dazu gehören die Förderung von Bodenleben und Insektenvielfalt, die natürliche Bekämpfung von Schädlingen wie Nematoden, hohe Biomasseaufwüchse über einen längeren Zeitraum, die Verringerung von Bodenerosion durch Wind und Wasser und damit eine Reduktion des Nährstoffaustrags. So trägt der Anbau von Zwischenfrüchten dazu bei, die Ertragsfähigkeit des Bodens langfristig zu erhalten und die Stickstoffeffizienz der gesamten Fruchtfolge zu verbessern. Der zusätzlich gewonnene Stickstoff reduziert den Düngemitelesatz für den Landwirt bei gleichzeitig günstigem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck in der Erstellung.

Über die letzten Jahrzehnte etablierten wir in unserem KWS Fit4NEXT Zwischenfrucht-Mischungsprogramm erfolgreich Zwischenfrüchte wie Phacelia, Senf und Ölrettich und erweiterten unser Portfolio der verschiedenen Zwischenfruchtmischungen mit Arten wie Bienenweide, Italienischem Weidelgras, Steckrüben und Buchweizen.

<sup>1</sup> Sorten, die im Geschäftsjahr 2022/2023 Umsatz generiert haben

### **Biodiversität durch Saatgut für den ökologischen Landbau**

304/3-3

Die ökologische Landwirtschaft hat im Vergleich zum konventionellen Anbau einen positiveren Einfluss auf die Biodiversität, da sie unter anderem keine chemischen Pflanzenschutzmittel einsetzt und naturnahe Flächen stärker fördert. Aus Sicht von KWS liegt der Schlüssel zur Entwicklung einer nachhaltigeren Landwirtschaft in der effektiven Kombination von Elementen aus der ökologischen und der konventionellen Landwirtschaft.

Im ökologischen Landbau haben wir in den vergangenen Jahren den Fokus auf die Sortenentwicklung gelegt. Mit einem Betrieb in Wiebrechtshausen verfügt KWS über einen eigenen Standort für Ökolandbau in Deutschland. Darüber hinaus wurden Versuchsflächen ausgeweitet und die Versuchsqualität durch statistische Analysen verbessert, sodass eine noch präzisere Selektion der Sortenkandidaten unter ökologischen Bedingungen erfolgen kann.

### **Ressourcenschonende Neuentwicklungen**

203/3-3, 203-2

Die Entwicklung von ressourcenschonendem Saatgut ist immer ein Balanceakt und steht häufig in direktem Bezug zu anderen nichtfinanziellen, aber auch finanziellen Aspekten. So können Pflanzen mit wenig Nährstoffen versorgt oder einem hohen Schädlingsdruck ausgesetzt sein und dennoch überleben, bilden dann aber eventuell auch dementsprechend weniger Pflanzenmasse aus, wodurch sich die Ernte verringert.

Eine relativ neue Zuckerrübenkrankheit ist „Syndrome Basses Richesses“ (SBR), die insbesondere in Deutschland und der Schweiz an Bedeutung gewinnt und zum Teil erhebliche Ertragsverluste verursacht. Die Krankheit wird durch Erreger ausgelöst, die von der Schilf-Glasflügelzikade übertragen werden. Derzeit sind keine effizienten chemischen oder ackerbaulichen Maßnahmen zur Bekämpfung von SBR bekannt. Die Krankheit führt zu drastisch verringerten Zuckergehalten und geringeren



Rübenenerträgen von bis zu 25 %. KWS hat umgehend mit dem Aufbau von Testsystemen reagiert, um die Entwicklung angepasster Sorten gezielt vorantreiben zu können. Mit der Sorte JOSEPHINA KWS wurde im Jahr 2022 eine erste Zulassung mit guten Ertragswerten unter SBR-Befall erreicht. Weitere Sortenkandidaten mit sehr guter Eignung für SBR-Befallsgebiete befinden sich in den offiziellen Zulassungsverfahren in Deutschland und der Schweiz. Darüber hinaus arbeiten wir fortlaufend an der Identifizierung und Einkreuzung weiterer Resistenzmerkmale, um die Toleranz unserer KWS Zuckerrübensorten gegenüber SBR weiter zu verbessern.

Für Informationen zu neuen Sorten im Geschäftsjahr 2022/2023 verweisen wir auf den Forschungs- & Entwicklungsbericht des Geschäftsberichts 2022/2023.

### **Digitalisierung und Automatisierung bei KWS**

Mit Hilfe großer Datenmengen und der Anwendung von Algorithmen können wir zunehmend züchterische Entscheidungen ableiten. An anderer Stelle übertragen wir wichtige Prozessabläufe auf technische Systeme, um Arbeitsabläufe im Labor, Gewächshaus oder auf dem Feld zu automatisieren und effektiver zu gestalten.

Ein Beispiel für die Automatisierung züchterischer Prozesse ist unser mobiles Ernte- und Laborsystem PUMA. Die Ernte und anschließende Prüfung der Zuckerrübenleistung ist eine logistische Herausforderung. An Versuchsstandorten können bis zu 1.000 Tonnen Rüben anfallen, die auf ihren Ertrag, Zuckergehalt sowie weitere wertbestimmende Eigenschaften analysiert werden müssen. In klassischen Ernteprozessen musste das gesamte Erntematerial dafür in zentrale Analyselabors transportiert werden. Hochmoderne mobile Erntesysteme können dazu beitragen, diesen Ernteprozess deutlich effizienter zu gestalten.

## 3.2 Klimawandel

### Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Scope-1- und Scope-2-Emissionen global <sup>1</sup>	50-%ige Reduktion (2050: Net-Zero)	65.278 t CO <sub>2</sub> e	64.000 t CO <sub>2</sub> e
Einführung von Score-Cards zur Messung der Umweltperformance	Score-Card-Nutzung an allen Produktionsstandorten einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der eigenen Flächen für die Saatgutvermehrung (derzeit 71 Standorte)	56 Standorte	n. a.

<sup>1</sup> Im Berichtsjahr haben wir neue Quellen für unsere Emissionsfaktoren ausgewählt. Zudem werden Emissionen aus der Nutzung von Biomasse gemäß Greenhouse Gas Protocol erstmals außerhalb der Scopes ausgewiesen. Weiterhin wurden Korrekturen unseres Düngerverbrauchs vorgenommen. Die Werte für das Vorjahr 2021/2022 wurden entsprechend angepasst.

### Energie und Emissionen

302/3-3, 305/3-3, 305-1, 305-2

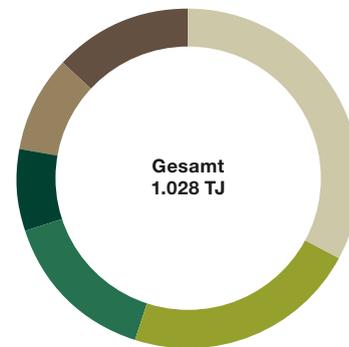
KWS hat sich das Ziel gesetzt, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 % bis zum Jahr 2030 gegenüber dem Basisjahr 2020/2021 zu reduzieren. Im Jahr 2050 wird die Reduktion unserer Emissionen auf netto null angestrebt. Diese Ziele orientieren sich an der Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens.

### Energie

KWS ist als Pflanzenzüchtungsunternehmen ein Teil der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette. Unser Energiebedarf leitet sich im Wesentlichen aus Wärmebedarf für die Saatgutdrying sowie Kälte- und Wärmebedarf für Züchtungsarbeiten in Gewächshäusern oder Klimakammern sowie dem Betrieb von landwirtschaftlichen Maschinen ab. Wir decken diesen Energiebedarf derzeit überwiegend mit Erdgas, Diesel, dem Einkauf von Strom aus nationalen Stromnetzen, aber auch mit Hilfe von aus Biomasse (Biogas, Hackschnitzel sowie Maiskolben) gewonnener Energie. Betriebseigene Photovoltaikanlagen kommen ebenfalls an verschiedenen Standorten zum Einsatz und senken den externen Energiebezug. Unser globaler Energiebedarf belief sich im Geschäftsjahr 2022/2023 auf 1.028 (1.026) TJ<sup>1</sup>, den wir mit einem Anteil von 24 (23) % über erneuerbare Energien abgedeckt haben<sup>2</sup>. Die Energieintensität lag bei 0,57 (0,67) GJ pro 1.000 € Umsatz.

### Energieverbrauch nach Energieträger

in % des Gesamtverbrauchs



- Erdgas (33 %)
- Stromeinkauf (22 %)
- Maiskolben (15 %)
- Diesel (8 %)
- LPG (9 %)
- Sonstige (13 %)

<sup>1</sup> Zur Berechnung des Energieverbrauchs nutzen wir die jeweils relevanten physikalischen Umrechnungsgrößen. Wir berücksichtigen zudem Energieverluste von Diesel- und Benzinmotoren sowie Generatoren und treffen hierzu Annahmen einer Energieeffizienz, je nach Technologie, zwischen 37 und 41 %.

<sup>2</sup> Hierzu zählen wir gewonnene Energie aus der Verbrennung von Biogas, Maiskolben und Holzackschnitzeln sowie Stromeigengenerierung. Für unseren eingekauften Strom liegen uns derzeit noch keine Informationen vor, die eine Aufschlüsselung nach erneuerbaren Energien ermöglichen.



305-1, 302-1

**Energieverbrauch KWS Gruppe**

Energiequelle	Energieverbrauch 2022/2023 in GJ	Energieverbrauch 2021/2022 in GJ <sup>1</sup>
Erdgas	336.845	339.786
Eingekaufter Strom	228.302	233.120
Maiskolben	148.560	128.007
LPG (Wärme)	93.664	95.105
Biogas	89.178	93.080
Diesel (Mobilität)	58.007	53.362
Diesel (Generator)	26.459	21.862
Benzin (Mobilität)	17.381	18.678
Propane (Wärme)	12.584	20.728
Holzhackschnitzel	5.134	14.058
Heizöl	3.565	2.762
Propan (Mobilität)	2.978	385
Fernwärme	2.597	2.771
Solar	1.788	1.932
Kohle	811	0
Bioethanol (Mobilität)	254	458
CNG (Mobilität)	105	0
Eingekaufter Strom (Mobilität)	95	19
LPG (Mobilität)	85	131
<b>Total</b>	<b>1.028.394</b>	<b>1.026.245</b>

<sup>1</sup> Vorjahreswert korrigiert

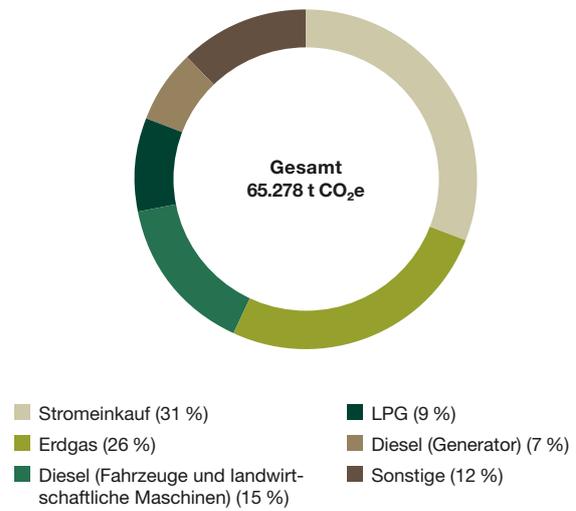
## Emissionen

Um unsere Emissionsziele zu erreichen, planen wir Anpassungen in der Energienutzung – dort, wo dies wirtschaftlich tragbar ist. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden Photovoltaikanlagen installiert sowie Projekte für Einsparungsmaßnahmen in Deutschland mit dem Vorstand evaluiert. Unsere Ziele sind hierbei die Ausweitung der Nutzung von Biomasse-basierter Energiegewinnung, der Ausbau eigener Photovoltaikanlagen sowie der Einkauf von grünem Strom über sogenannte Power Purchase Agreements. Derzeit werden weitere Umstellungsoptionen wie die Nutzung von Wärmepumpen, Wärmetauschern oder technischen Energieeffizienzmaßnahmen zur Senkung unseres Energiebedarfs geprüft. Bei der Umstellung berücksichtigen wir sowohl das Emissionseinsparungspotenzial als auch die Wirtschaftlichkeit unserer Vorhaben. Eine interne CO<sub>2</sub>-Richtlinie, die einen gruppenweiten Anforderungskatalog für Investitionen und Betriebsausgaben vorgeben soll, wird derzeit erarbeitet.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 lagen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen der KWS Gruppe bei 65.278 (64.000) t CO<sub>2</sub>e. Der Anstieg von 2,0 % ist auf einen gestiegenen Dieserverbrauch beim Einsatz von Generatoren sowie landwirtschaftlicher Maschinen zurückzuführen. Daraus ergibt sich eine Emissionsintensität von 35,9 (41,6) kg CO<sub>2</sub>e pro 1.000 € Umsatz. Der Scope-1- und Scope-2-Fußabdruck der Muttergesellschaft KWS SAAT SE & Co. KGaA lag bei 15.503 (15.139) t CO<sub>2</sub>e.

## Scope-1- und Scope-2-Emissionen

nach Quelle



Emissionen, die bei der Nutzung von Biomasse entstehen (Biogas, Maiskolben, Hackschnitzel, Bioethanol sowie organischem Dünger), werden gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) im Wesentlichen außerhalb der GHG-Scopes bilanziert. Diese Out-of-Scope-Emissionen beliefen sich für die KWS Gruppe im Geschäftsjahr 2022/2023 auf 22.100 (20.941) t CO<sub>2</sub>e und für die KWS SAAT SE & Co. KGaA auf 4.930 (5.191) t CO<sub>2</sub>e.

**Treibhausgasemissionen der KWS Gruppe**

Emissionsart	2022/2023 <sup>1</sup>	2021/2022 <sup>2</sup>	Delta (%)
	in t CO <sub>2</sub> e	in t CO <sub>2</sub> e	
Direkte Emissionen (Scope 1)	45.294	43.879	+3,2
Indirekte Emissionen (Scope 2)	19.984	20.121	-0,7
<b>Total</b>	<b>65.278</b>	<b>64.000</b>	<b>+2,0</b>
Biomasse-Emissionen (Out-of-Scope)	22.100	20.941	+5,5

<sup>1</sup> Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf das Kalenderjahr, vgl. Absatz „Methodik“.

<sup>2</sup> Vgl. erste Fußnote in diesem Kapitel.

**Treibhausgasemissionen der KWS Gruppe**

Quelle	GHG-Scope	Emissionen 2022/2023 (kg CO <sub>2</sub> e)	Emissionen 2021/2022 (kg CO <sub>2</sub> e)
Eingekaufter Strom	Scope 2	19.866.654	20.003.965
Erdgas	Scope 1	17.080.083	17.229.194
Maiskolben	Out-of-the-Scopes	14.275.420	12.300.404
	Scope 1	533.182	459.415
Diesel (Mobilität)	Scope 1	10.032.260	9.228.992
LPG (Wärme)	Scope 1	5.580.621	5.666.455
Biogas	Out-of-the-Scopes	4.930.032	5.145.722
	Scope 1	5.440	5.678
Diesel (Generator)	Scope 1	4.690.403	3.875.601
Mineralischer und sonstiger Dünger	Scope 1	3.046.783	2.639.456
Benzin (Mobilität)	Scope 1	3.041.673	3.268.612
Organischer Dünger	Out-of-the-Scopes	2.344.812	2.032.148
Propan (Wärme)	Scope 1	748.440	1.232.796
Holzhackschnitzel	Out-of-the-Scopes	504.206	1.380.702
	Scope 1	15.016	41.120
Heizöl	Scope 1	244.403	189.333
Propan (Mobilität)	Scope 1	177.123	22.883
Fernwärme	Scope 2	108.833	116.137
Kohle	Scope 1	73.126	0
Eingekaufter Strom (Mobilität)	Scope 2	8.158	1.336
Bioethanol (Mobilität)	Scope 1	269	485
Solar	Scope 1	0	0

### Methodik

Bei der Bilanzierung 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Dabei nutzen wir für Scope-1-Faktoren des Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) und für Scope-2-Faktoren der International Energy Agency (IEA). Emissionen aus Düngemitteln wurden berechnet nach „Metodologia do GHG Protocol da Agricultura“<sup>1</sup>. Unser Scope-2-Fußabdruck wird gemäß dem Location-based-Ansatz ausgewiesen. Neben Scope-1- und Scope-2-Emissionen weisen wir unsere Emissionen, die aus der Nutzung von Biomasse resultieren, im Wesentlichen außerhalb der GHG-Scopes aus, da sie gemäß GHG-Protokoll keinem Scope zugerechnet werden sollen. Den Erfassungszeitraum der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung haben wir ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 an den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember angepasst, da Energieverbrauchsabrechnungen sich in der Regel am Kalenderjahr ausrichten und somit die Datenverfügbarkeit erhöht werden konnte. Der Konsolidierungskreis zu den ausgewiesenen Energie- und Emissionsdaten in diesem Kapitel ist der gleiche wie im Rahmen der Finanzberichterstattung.

### Scope-3-Emissionen und Product Carbon Footprint

Unsere Scope-3-Emissionen erfassen wir derzeit im Rahmen eines Projekts mit mehreren Dienstleistern. Wir planen, im Geschäftsjahr 2023/2024 unseren Scope-3-Fußabdruck erstmals zu veröffentlichen. Unsere Produkte können über Mehrertrag oder Nährstoffeffizienzen dem Landwirt helfen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro produzierter Erntemenge zu reduzieren. Auch dieser Effekt wird im Rahmen einer strategischen Initiative derzeit genauer analysiert.

### Einführung von Umwelt-Score-Cards

Um die ökologischen Auswirkungen unserer Standorte und unserer operativen Aktivitäten möglichst gering zu halten, strebt KWS eine kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse, genutzter Technologien und innerbetrieblicher Standards an. Die konkrete Handhabung und operative Umsetzung ressourcenschonender Maßnahmen werden hierbei dezentral von den Standorten verantwortet. Durch konkrete Mindestanforderungen unseres globalen Managements für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment, HSE) verfolgen wir eine vergleichbare Ausrichtung aller KWS Standorte.

Unser Ziel ist es, Score-Cards einzuführen, mit denen die Umweltperformance von KWS Standorten weltweit bewertet werden soll. Alle Produktionsstandorte einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der eigenen Flächen für die Saatgutvermehrung sollen demnach einzeln evaluiert werden. Das Score-Card-System wird Kriterien wie Biodiversität, Gewässerschutz und Emissionen erfassen. Auf diese Weise wollen wir den ökologischen Fußabdruck unserer Aktivitäten intern sichtbar machen und an unseren Standorten Verbesserungspotenziale umsetzen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden für 56 von 71 Produktions- und Vermehrungsstandorten Daten erfasst, die Basis für unsere Score-Cards sind. Die Daten werden im nächsten Schritt für das interne Reporting aufbereitet und gruppenweit zur Verfügung gestellt.

<sup>1</sup> Vgl. [www.ghgprotocol.org/sites/default/files/standards\\_supporting/Metodologia.pdf](http://www.ghgprotocol.org/sites/default/files/standards_supporting/Metodologia.pdf).

### 3.3 Wasser

303/3-3, 303-2

Wasser ist für KWS als Züchtungsunternehmen eine geschäftsrelevante Ressource. Für unsere Saatgutproduktion und unsere 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, den Wasserverbrauch zu reduzieren und die Ressource Wasser so effizient wie möglich zu nutzen. Hierzu erfassen und überwachen wir unsere weltweiten Wasserverbräuche und haben interne Vorgaben zum Umgang mit Wasser sowie Abwasser implementiert, um den Ressourcenschutz zu fördern.

#### Umgang mit Süßwasser und Wasserstress

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

Die globalen Wasserverbräuche werden erfasst und intern konsolidiert. Die Entwicklung einer normativen Kennzahl zur Wasserintensität und geeigneter Prüfungssysteme wird für die Zukunft angestrebt. Eine absolute Reduzierung der Wasserverbräuche wird aufgrund der hohen Abhängigkeit von Witterungseinflüssen sowie der geplanten Ausweitung unserer Geschäftstätigkeit derzeit nicht angestrebt.

Neben dem Wasserverbrauch in Büros und Forschungsgebäuden wird die größte Menge an Süßwasser für die Bewässerung der Pflanzen an unseren Versuchs- und betriebsinternen Vermehrungsstandorten verwendet. Die „smarte“ Tröpfchenbewässerung, welche die Bewässerung anhand des Bedarfs der Pflanzen steuert, kommt bereits in einigen unserer Gewächshäuser zum Einsatz. Die Prüfung der Nutzung von regenerativen Ressourcen ist Vorgabe bei neuen Bauvorhaben, um die Grundwassernutzung weiter zu reduzieren. Die im Geschäftsjahr 2022/2023 eingeführte Standortabfrage zur Ermittlung von Score-Cards berücksichtigt Fragen



zum Thema Wasserstress. Damit wird qualitativ erfasst, ob Produktionsstandorte auf regenerative Wasserquellen zurückgreifen (derzeit neun von 56 erfassten Produktionsstandorten) und Standorte an oder innerhalb von Wasserstressgebieten (derzeit 22 von 56 erfassten) liegen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir erstmals Daten zum detaillierten Wasserverbrauch erhoben und decken damit rund 80 % der Standorte ab.

303-3

#### Wasserkonsum

in m <sup>3</sup> (international)	2022/2023	2021/2022
<b>Wasserkonsum gesamt</b>	<b>970.829</b>	<b>1.010.659</b>
Leitungswasser	88.691	86.174
Brunnen-/Grundwasser	851.759	788.490
Zisternen-/Regenwasser	2.200	3.603
Oberflächenwasser	28.179	132.392
Meerwasser	–	–

## 3.4 Innovative Produktgestaltung

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

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Jährlicher Ertragsfortschritt	Durchschnittlich 1,5 %	1,3 % <sup>1</sup>	n. a.
Einsatz von digitalen Lösungen auf Flächen von Kunden	Einsatz von digitalen Lösungen auf >6 Mio. Hektar	2,5 Mio. Hektar	1,7 Mio. Hektar
Anteil Sorten für menschliche Ernährung	>40 % der KWS Sorten können direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden	63 % <sup>1</sup>	n. a.

<sup>1</sup> Erstmalige Erfassung im Geschäftsjahr 2022/2023, nur für den deutschen 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. Innovation durch Pflanzenzüchtung kann dazu beitragen, den Verbrauch begrenzter Ressourcen wie Wasser, Land und Energie zu reduzieren und gleichzeitig die Ressourceneffizienz zu erhöhen. Pflanzenzüchtung ist somit ein wichtiger Faktor, um den landwirtschaftlichen Anbau ressourceneffizienter gestalten zu können.

#### Moderne Pflanzenzüchtung

201/3-3, 203/3-3

Zwei wesentliche Merkmale der Pflanzenzüchtung sind ihre langen Entwicklungszyklen und ihre Forschungsintensität. Für die Entwicklung einer neuen Sorte müssen Elternlinien gekreuzt und deren Nachkommen über mehrere Jahre hinweg auf gewünschte Eigenschaften geprüft und ausgelesen werden. Zur Erreichung unserer Züchtungsziele setzen wir bei KWS diverse Methoden im Mix ein – von der Kreuzung und Selektion über die Hybridzüchtung bis hin zu biotechnologischen Methoden. Entscheidend ist dabei immer, welche Eigenschaften einer Pflanze verbessert werden sollen. Von der ersten Kreuzung bis zur Markteinführung vergehen durchschnittlich zehn Jahre. Die KWS Gruppe unterhält daher für die verschiedenen Fruchtarten langfristig angelegte und global aufgestellte Züchtungsprogramme und kann auf ein weltweites Netzwerk an Züchtungs- und Prüfstationen zurückgreifen. Auf diese Weise testen wir Sortenkandidaten unter verschiedenen

Standort- und Umweltbedingungen und passen sie speziell an diese an.

Unsere Züchtungsziele sind langfristig ausgerichtet und adressieren sowohl globale Herausforderungen als auch lokale landwirtschaftliche Bedarfe. Internationale wissenschaftliche Untersuchungen prognostizieren, dass Wetterextreme wie Dürre oder Starkregen zukünftig zunehmen. Durch klimatische Änderungen können zudem verstärkt Schadorganismen auftreten, die bisher als unauffällig galten und nur in wärmeren geografischen Lagen vorkamen. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir als Pflanzenzüchter an neuen, angepassten Sorten, um die Stabilität der landwirtschaftlichen Erträge zu sichern, denn unser Saatgut entscheidet über Ernteerfolg und Agrarrohstoffqualität mit. Über die Entwicklung der klimatischen Bedingungen hinaus stellen kurzfristige oder wechselnde Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen Herausforderungen für unsere Züchtungsarbeit dar.

Wir zielen darauf ab, jedes Jahr mit unserem Saatgut eine durchschnittliche Ertragssteigerung von 1,5 % zu erreichen. Um diesen Züchtungsfortschritt zu erzielen, müssen wir einen kontinuierlich steigenden Aufwand einsetzen. Aufgrund klimatischer Veränderungen werden immer mehr zusätzliche Merkmale, wie Resistenzen gegenüber Pflanzenkrankheiten und Schädlingen, für die Züchtungsarbeit relevant. Gleichzeitig muss eine Sorte attraktiv für den Anbau bleiben und einen hohen Ertrag erzielen. Deshalb haben wir mit unseren neuen Nachhaltigkeitszielen, wie bereits im Kapitel „2. Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements in der KWS Gruppe“ erwähnt, weitere Züchtungsziele in unsere Strategie aufgenommen.



Solch eine Kombination von Entwicklungen lässt sich nur durch intensive Feldprüfungen und den vermehrten Einsatz von modernen Züchtungsmethoden erreichen, was auch zu steigenden Ausgaben in unserer Produktentwicklung führt.

### Produktinnovation 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.

Erstmals können wir in diesem Jahr unsere durchschnittliche jährliche Ertragssteigerung basierend auf dem Züchtungsfortschritt für Deutschland ausweisen. 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 1,3 % p.a. für den deutschen Markt. Die Kennzahl soll zukünftig für weitere Länder erhoben und global erfasst werden. Die Ergebnisse wurden aus Daten von offiziellen Zulassungsbehörden abgeleitet.

Neben der genetischen Ausstattung der Pflanzensorten tragen auch digitale Services zum Ertragsfortschritt bei. KWS unterstützte zum Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 landwirtschaftliche Betriebe auf ca. 2,5 (1,7) 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. Der Anteil der von KWS vorgesehenen Sorten für die direkte Verwendung in der menschlichen Ernährung beträgt im Geschäftsjahr 2022/2023 für den deutschen Markt 63 %.

Die Erfassung des Portfolios wird in den folgenden Jahren auf weitere Märkte ausgeweitet. Das Sortenportfolio unterscheidet sich in anderen Märkten von Deutschland. Aus diesem Grund wird die Erreichung des Zielwertes von >40 % als Ziel für die Gruppe beibehalten. Da sich immer mehr Menschen für eine überwiegend pflanzliche Ernährung entscheiden, wollen wir dieser steigenden Nachfrage nach pflanzenbasierten Lebensmitteln gerecht werden. Zusätzlich zu unserem bereits bestehenden Gemüseportfolio, ist es unser Ziel, nährstoffreiche Sorten für den globalen Markt zu entwickeln, deren Ernteprodukte direkt oder in wenig aufgearbeiteter Form in Nahrungsmitteln genutzt werden können.

Im Rahmen unserer Strategie für nachhaltige Landwirtschaft entwickelt KWS Pflanzeigenschaften, welche die Pflanze ertragsstabiler gegen äußere Einflüsse machen oder die Ressourceneffizienz erhöhen. Ertragsfortschritt allein ist nicht ausreichend, um den Fortschritt durch Pflanzenzüchtung messen zu können. Weitere Beispiele für unsere Innovationskraft sind Züchtungserfolge in den Kulturarten Zuckerrübe und Gerste, die im Forschungs- & Entwicklungsbericht ([siehe Konzernlagebericht des Geschäftsberichts](#)) näher beschrieben werden.

KWS Fit4NEXT Zwischenfrucht-Mischungen bieten den europäischen Landwirten unterstützende Lösungen für die typischen Fruchtfolgen. Als wichtiger Bestandteil für den nachhaltigen Ackerbau tragen sie in vielfältiger Weise zu einem erfolgreichen Hauptfruchtanbau bei. Sie sind Klima- und Bodenschützer, fördern die Artenvielfalt und helfen darüber hinaus, unerwünschte Begleitpflanzen und schädliche Nematoden einzugrenzen. Außerdem sind sie ein wichtiger Leistungsträger beim Erhalt und Aufbau von Humus in Ackerböden. Leguminosenhaltige Zwischenfrucht-Mischungen bieten zusätzlich die Möglichkeit, über die Fixierung des Luftstickstoffs aus der Atmosphäre CO<sub>2</sub> im Boden zu binden und gleichzeitig Düngemittel einzusparen. Für den Pilotmarkt Deutschland ist im Geschäftsjahr 2022/2023 ein digitales Tool entwickelt worden, das den Landwirten ab dem Geschäftsjahr 2023/2024 die konkreten Leistungskennzahlen von zahlreichen KWS Fit4NEXT Zwischenfrucht-Mischungen offenlegen kann.

Ferner entwickeln wir seit einigen Jahren sogenannte Biologicals als Alternative bzw. Ergänzung zur chemischen Saatgutbehandlung. Sie umfassen 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 und Roggen angewandt. Für weitere Kulturarten wie Sorghum, Gerste, Spinat und Bohne sind biologische Applikationen in der Entwicklung. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden weitere Zulassungsanträge eingereicht, um von uns entwickelte biologische Saatgutbeizen zukünftig in weiteren Ländern anzubieten. Ferner wird die Etablierung von Biologicals als Teil der Saatgutbeizen nun auch in den internationalen Märkten wie Brasilien (Mais) und Nordamerika (Zuckerrübe) verfolgt.

Im ökologischen Landbau arbeiten wir an der Erweiterung unseres Sortenportfolios. Hierfür haben wir in den vergangenen Jahren sowohl für die Züchtung als auch für die Versuchstechnik neues Personal mit spezieller, auf den Ökolandbau ausgerichteter Expertise eingestellt. Darüber hinaus wurden die Versuchsflächen ausgeweitet und die Versuchsqualität durch statistische Analysen verbessert. Derzeitig befinden sich Sortenkandidaten für Winterroggen und Winterweizen in den Zulassungsprüfungen, die im Hinblick auf die Anforderungen des ökologischen Landbaus selektiert wurden. Mit unserem Betrieb in Wiebrechtshausen verfügt KWS seit 20 Jahren über einen eigenen Standort für Ökolandbau in Deutschland.

### Moderne Züchtungsmethoden

2-26, 203/3-3, 203-2

Neben unseren Züchtungsprogrammen arbeiten wir im Rahmen eigener Forschungsaktivitäten auch an molekularbiologischen, informatischen oder technischen Ansätzen, um unsere Züchtungsmethodik weiter zu optimieren und neue Produkteigenschaften zu entwickeln. Ergänzt werden diese Aktivitäten durch Partnerschaften mit öffentlichen Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen. Die Forschungsarbeit der letzten Jahre hat dabei gezeigt, dass die Züchtungsarbeit durch den Einsatz moderner Methoden beschleunigt und effizienter gestaltet werden kann.



### Genome Editing

Genome Editing-Ansätze sind molekularbiologische Verfahren, die in der Pflanzenzüchtung zur Anpassung der pflanzlichen DNA eingesetzt werden. Je nach Anwendung können Pflanzen entwickelt werden, die identisch zu konventionell gezüchteten Pflanzen sind oder natürlicherweise hätten entstehen können. Durch die Anwendung von Genome Editing bietet sich uns die Möglichkeit, Züchtungsziele schneller und vor allem sehr präzise zu erreichen. Darüber hinaus können auch kleine Kulturarten, die nur mit sehr hohem Aufwand gezüchtet werden könnten, von Genome Editing profitieren. Durch den Einsatz dieser Verfahren können wir dem Landwirt schneller als bisher neue Sorten zur Verfügung stellen, die den Herausforderungen in der landwirtschaftlichen Praxis gewachsen sind. Entsprechende Züchtungsziele sind z. B. eine höhere Ertragsicherheit, Resistenzen gegen Pflanzenkrankheiten, ein verringerter Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, erhöhte Trockentoleranz sowie eine bessere Nährstoffeffizienz.

Der Europäische Gerichtshof hat im Juli 2018 entschieden, dass gemäß der europäischen Gentechnik-Richtlinie alle Pflanzen als gentechnisch verändert zu bewerten sind, die durch Genome Editing erzeugt wurden, auch wenn diese identisch zu natürlicherweise oder mittels klassischer Züchtung entstandenen Pflanzen sind. Da diese pauschale Einstufung als „gentechnisch verändert“ für Pflanzenzüchter einen hohen zeitlichen und monetären Aufwand für die Zulassung in der EU bedeuten würde und auch keine Marktakzeptanz für Gentechnik in der EU besteht, bleibt das Potenzial der Methoden dem europäischen Markt faktisch verwehrt.

Die KWS Gruppe vertritt die Position, dass Pflanzen, die sich nicht von konventionell gezüchteten Pflanzen unterscheiden oder die auch natürlicherweise entstehen könnten, nicht wie gentechnisch veränderte Organismen reguliert werden sollten, da sie keine fremde oder rekombinante DNA enthalten. Wir begrüßen daher die von der EU-Kommission im Juli 2023 vorgelegte Reform der Gentechnik-Gesetzgebung. KWS nutzt Genome Editing derzeit verstärkt in der Forschung und evaluiert für die Entwicklung von genomeditierten Sorten besonders die Märkte, in denen diese Methoden nicht wie Gentechnik reguliert werden.

Methodische Fortschritte konnten wir in den letzten Jahren auch durch den Einsatz genomischer Analysen erreichen. Die meisten biologischen Merkmale, die züchterisch verbessert werden sollen, sind komplex und damit von vielen Genen abhängig. Das macht den Züchtungsprozess komplex und zeitaufwändig. Mit Hilfe der sogenannten genomischen Selektion lässt sich das Potenzial einer Pflanze für die weitere Züchtung ermitteln, sodass nur ein Teil der Nachkommen aus einer Kreuzung im Feld geprüft werden muss. Die Leistung des restlichen Materials kann anhand der genomischen Daten mit Hilfe von Computermodellen vorhergesagt werden. Die genomische Selektion bietet den Vorteil, dass deutlich mehr Pflanzenmaterial bei gleichem Züchtungsbudget geprüft und selektiert werden kann. Effizienzsteigerungen in der Materialentwicklung und bei der Generierung von genomischen Daten haben in den vergangenen Jahren zu einem weiteren starken Anstieg in der Anwendung dieser Technologie geführt. KWS nutzt genomische Selektion inzwischen bei fast allen Fruchtarten ihres Produktportfolios.

### **Phänotypisierung & Phytopathologie**

Trotz moderner Methoden sind Feldtests ein unverzichtbares Element in der Züchtung. Dabei ist es wichtig, pflanzliche Merkmale wie Wuchshöhe oder einen möglichen Krankheitsbefall genau zu beurteilen; in der Fachsprache wird dies Phänotypisierung genannt. Das züchterische Auge wird dabei inzwischen durch technologische Weiterentwicklungen unterstützt. Zur Messung des Phänotyps stehen Werkzeuge für Aufnahme und Auswertung digitaler Bilder und hyperspektraler Messdaten im Fokus. Unsere KWS Experten verwenden hierzu unter anderem mit Spezialekameras und modernster Software ausgestattete Drohnen, die Farbe, Größe, Form oder Temperatur der Blätter beim Flug übers Feld erkennen. Große Pflanzenbestände werden so digital erfasst und deren Phänotyp dadurch präzise und standardisiert beschrieben. Unseren Züchtern stehen damit umfangreichere Informationen zur Verfügung, die ihnen helfen, ihre Selektionsentscheidung zu treffen. Darüber hinaus kommen in unseren Gewächshäusern Roboter, modernste Kamera- und Beleuchtungstechnologien sowie Methoden der künstlichen Intelligenz und Klimasteuerung zum Einsatz. Auf diese Weise lassen sich beispielsweise neue züchterische Erkenntnisse zum Wasserhaushalt von Mais- und Zuckerrübenpflanzen gewinnen, die eine wichtige Grundlage für die Entwicklung trockenheitstoleranter Sorten darstellen.

Ein weiterer wichtiger Bereich für die Entwicklung von Pflanzensorten ist die Phytopathologie. Das Verbot einiger chemischer Pflanzenschutzmittel, der Klimawandel und die Globalisierung bringen viele Pflanzenkrankheiten und -schädlinge zurück und erfordern neue Ansätze, Erträge auf nachhaltigere Weise zu sichern. Die Phytopathologie leistet hierbei einen wichtigen Beitrag. In diesem Bereich wird genau beobachtet, welche Pflanzenkrankheiten und Schädlinge sich ausbreiten oder ob Resistenzen in Sorten unwirksam werden. Wichtige Krankheitserreger werden kultiviert und gezielt auf Sortenkandidaten ausgebracht. Auf diese Weise lässt sich im Gewächshaus oder auf dem Feld fundiert bewerten, wie anfällig oder resistent eine Pflanzenlinie ist. Darüber hinaus werden in der Phytopathologie Tests entwickelt, um Pflanzenkrankheiten sicher zu diagnostizieren und den Befall im Züchtungsmaterial bonitieren zu können.

## 3.5 Kreislaufwirtschaft

302/3-3, 303/3-3, 303-3

Bei KWS entfällt der wesentliche Anteil der Ressourcennutzung auf die Saatgutentwicklung, -vermehrung und -verarbeitung. So nutzt KWS in der Forschung & Entwicklung von Zuckerrüben Kühlzellen zur Simulation einer kältebedingten Ruhephase. Bei der Vermehrung von Saatgut ist dann die Versorgung der Pflanzen mit Wasser und Nährstoffen, aber auch Pflanzenschutzmitteln von Relevanz. Während der Vorreinigung und weiteren Verarbeitung wird dann wiederum vermehrt Energie zur Trocknung und Beizung des Saatguts genutzt.

Um die ökologischen Auswirkungen unserer Standorte und unserer operativen Aktivitäten möglichst gering zu halten, strebt KWS eine kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse, genutzter Technologien und innerbetrieblicher Standards an. Die konkrete Handhabung und operative Umsetzung ressourcenschonender Maßnahmen wird hierbei dezentral von den Standorten verantwortet. Durch konkrete Mindestanforderungen unseres globalen HSE-Managements für Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment) verfolgen wir eine vergleichbare Ausrichtung aller KWS Standorte.

### Landwirtschaftliche Wertschöpfungskette



■ KWS Aktivitäten mit hohem Wasser-/Energieverbrauch

## 3.6 Umweltverschmutzung

### Abfall und Abwasser

303/3-3, 303-2, 306/3-3

Im Rahmen unseres globalen HSE-Managements verfolgen wir den Anspruch, ressourcenschonend zu arbeiten und die Entstehung von prozessbedingten Abfällen und Abwässern weitestgehend zu vermeiden. Unser Code of Business Ethics sowie unser Code of Business Ethics for Suppliers dienen dafür als Rahmenwerk.

Grundsätzlich werden bei KWS Abfälle entsprechend ihrer stofflichen Zusammensetzung in dafür geeignete interne oder externe Verwertungsschienen und dafür zugelassene Entsorgungswege abgegeben. Abfälle und Abwässer werden an allen Standorten gemäß der lokalen Gesetzgebung entsorgt. Beauftragte Entsorger müssen über die entsprechende Fachkunde und Zulassung verfügen.

Unser HSE-Management regelt die Handhabung von Abfällen und Abwässern auch in Regionen, in denen keine gesetzlichen Mindestanforderungen verankert sind. Dazu gehören im Wesentlichen die folgenden Prozesse:

- Die Erfassung, Ableitung und Entsorgung von im Betrieb anfallendem Ab- und Oberflächenwasser wird stets baulich und organisatorisch sichergestellt.
- Abwasserströme wie Oberflächenwasser, prozessbedingte Abwässer und häusliche Abwässer werden getrennt erfasst.
- Die Mengen an Abfällen und prozessbedingten Abwässern werden dokumentiert.
- Beim Anschluss an die öffentliche Kanalisation werden bauliche Maßnahmen ergriffen, um den Rückfluss von Abwasser zu verhindern.
- Abwassersysteme für das Betriebsgelände werden regelmäßig überwacht, gewartet und gereinigt.

Unsere Abwässer sind größtenteils Spül- und Reinigungsabwässer aus Produktions- und Forschungsanlagen, welche als sogenannte flüssige Abfälle gehandhabt werden. Die signifikantesten Abfallströme treten in der Produktion in Form von Abfallsaatgut, Filter- und Windsichter-Rückständen und Verpackungsmaterialien auf. Bei der Pillierung von Zuckerrübensaatgut anfallende organisch-mineralische Stäube werden komplett in den Prozess zurückgeführt. Die mit Pflanzenschutzmitteln belasteten Stäube werden zusammen mit nicht mehr verkaufsfähigem gebeizten Saatgut als Sonderabfall entsorgt.

Die Erfassung der Abfallmengen wird derzeit auf einen internationalen Rahmen erweitert und standardisiert.



Grundlagen

Umwelt

Soziales

Governance

# 4. Soziales





## 4.1 Verbraucher und Endnutzer

Bei allen Forschungs- & Entwicklungsarbeiten sowie Produktionsprozessen sind die Qualität und die Sicherheit unseres Saatguts unsere wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Mit unserem internationalen Qualitätsmanagement unterstützen wir in allen Bereichen des Unternehmens die Erreichung unserer produkt- und prozessbezogenen Standards.

### Vorsorge, gruppenweite Produktqualitätsstandards und Qualitätsprüfungen

#### Vorsorgeprinzip in der Pflanzenzüchtung

2-23

Um Ökosysteme zu schützen und die Ernährungsbedürfnisse der Menschen zu befriedigen, sind Pflanzenzüchter auf zukunftsweisende Innovationen angewiesen. Wir prüfen deshalb jede Innovation auf mögliche Risiken und sehen es als unsere Verantwortung an, Vorsorge zu betreiben. Wir wenden dabei ein ausgewogenes Vorsorgeprinzip an, welches auf einer aktuellen wissenschaftlichen Risikobewertung und Aufklärung über potenzielle Gefahren beruht.

Bei KWS verwenden wir das Vorsorgeprinzip in verschiedenen Prozessschritten der Forschung & Züchtung.

#### Qualitätsstandards und -prüfungen

416/3-3

KWS entwickelt und etabliert regelmäßig neue Technologien und Verfahren zur Verbesserung von Produktqualität und -sicherheit, um unseren Landwirten Saatgut bester Qualität zu liefern. Dazu zählen z. B. das Röntgen von unbehandeltem Zuckerrübensaatgut, um Informationen über den Entwicklungszustand des Keimlings zu erhalten, oder der Einsatz bildanalytischer Verfahren bei der Untersuchung der Keimgeschwindigkeit.

Darüber hinaus setzen wir uns interne Qualitätsstandards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, und begleiten den gesamten Prozess von der Züchtung bis zur Saatgutaufbereitung mit umfassenden Qualitätsprüfungen. So liegen wir z. B. mit unserem internen Qualitätsstandard Quality Plus für Getreide in allen relevanten Kriterien über den gesetzlichen

Mindestnormen und führen zusätzliche Kontrollen durch. Qualitätsuntersuchungen werden größtenteils in eigenen Labors und nach den methodischen Vorgaben der International Seed Testing Association (ISTA) durchgeführt.

Die Regeln, Standards und Prozesse zur Qualitätssicherung sind in unseren international gültigen Group Standards zusammengeführt. Dieses Regelwerk bildet neben dem internen Auditmanagement eine wesentliche Säule unseres Integrierten Managementsystems. Zusätzliche Informationen zu unseren Zertifizierungen und Qualitätsstandards sind im Geschäftsbericht 2022/2023 im Kapitel „Nachhaltigkeitsinformationen (Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung)“ zu finden.

Zusätzlich werden unsere Produkte kontinuierlich durch KWS, Behörden oder Institute, beispielsweise in Bezug auf die Konstanz der Sortenleistungen, überprüft – auch noch nach Marktzulassung. In der EU erhalten Sorten nur dann eine Zulassung, wenn sie einen „landeskulturellen Wert“ besitzen, sich also signifikant von den schon zugelassenen Sorten unterscheiden und eine Optimierung im Anbau oder in der Weiterverarbeitung liefern.

Unser Züchtungsfortschritt und die Qualität unserer Produkte spiegeln sich demnach unter anderem in den jährlichen Sortenzulassungen für neue KWS Sorten wider. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir weltweit 488 (486) Sortenzulassungen erhalten.

#### Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln

304-2, 416/3-3

In unseren internen Prozessen kommen betriebsbedingt Pflanzenschutzmittel zur Anwendung. Diese werden bei KWS insbesondere in der Forschung & Züchtung, in der Anwendung auf den Versuchsflächen und als Saatgutbeize genutzt und nach den gesetzlichen Vorgaben und den Regeln der guten fachlichen Praxis angewandt. Je nach Versuch, Pflanzenart und Krankheits- bzw. Schädlingsdruck müssen verschiedene Produkte in unterschiedlichen Mengen verwendet werden, um die Pflanzen in ihren Vegetationsphasen zu schützen.



Die von uns eingesetzten Pflanzenschutzmittel werden vor ihrem Einsatz grundsätzlich auf ihre Wirkstoffkonzentration im betriebseigenen Labor kontrolliert. Auch die Ausstattung des Saatguts mit einem Pflanzenschutzmittel (Beizung) unterliegt strengen Regelungen. Die Beizung dient dazu, das Korn zu desinfizieren und den jungen Keimling vor Schaderregern im Boden zu schützen. So erreichen wir den bestmöglichen Feldaufgang des Saatguts. Die technischen Verfahren für die Saatgutbehandlung sowie die entsprechenden Rezepturen und Zusätze werden von KWS selbst entwickelt und vor ihrer Anwendung an kommerziellem Saatgut intensiv getestet.

Ferner entwickeln wir seit einigen Jahren Biologicals als Alternative bzw. Ergänzung zur chemischen Saatgutbehandlung. Sie umfassen 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 und Roggen angewandt.

### **Unser Transparenzanspruch und erforderliche Produktkennzeichnungen**

417/3-3, 417-1

Neben der Kennzeichnung unserer Produkte, die sich an den nationalen gesetzlichen Vorschriften orientiert, verpflichten wir uns zu größtmöglicher Transparenz für unsere Produkte und in unserer Lieferkette. Kennzeichnungen beziehen sich insbesondere auf gebeiztes Saatgut, um einer unsachgemäßen Verwendung vorzubeugen. Auf dem Großteil unserer Verpackungen verwenden wir die Piktogramme der European Seed Association (ESA) – einer Initiative der Saatgut- und Pflanzenschutzmittelindustrie. Weiterhin werden die Landwirte mit Informationsmaterial wie Broschüren versorgt, die zusätzlich Erläuterungen zu den auf den Verpackungen angebrachten Warnhinweisen enthalten. Weitere Produktkennzeichnungen referenzieren unsere eigens entwickelten Qualitätstechnologien.

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

416/3-3

Wie mit fehlerhafter Rohware sowie fehlerhaften halbfertigen und fertigen Produkten umzugehen ist, ist in internen Anweisungen festgelegt und dokumentiert. Ziel ist es, eine unbeabsichtigte, irrtümliche Weiterverarbeitung oder Auslieferung von Rohware, halbfertigen Erzeugnissen und Produkten zu verhindern, die nicht unseren Qualitätsanforderungen entsprechen. Auch Beanstandungen von Produkten werden nach festgelegten Abläufen erfasst, beschrieben, dokumentiert und zentral berichtet. Jede Reklamation wird genau geprüft und mit dem Kunden gemeinsam besprochen, um individuelle Lösungsansätze zu finden.

Im Rahmen unserer ETS-Zertifizierung findet ein standardisierter Incident-Prozess im Umgang mit transgenem Material statt. Für den Fall, dass durch Abweichungen interne oder externe Standards und Vorschriften verletzt werden könnten, umfasst dieser Prozess klare Vorgaben und Abläufe für umgehende Korrekturen.

Um darüber hinaus die Zufriedenheit unserer Kunden mit unseren Produkten sowie die Betreuung und Beratung durch KWS bewerten zu können, führen wir regelmäßig Kundenzufriedenheitsstudien durch. Dies hilft uns, etwaigen Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

### **Weiterentwicklung der Saatgutqualität**

416-2

Die Sicherung einer hohen Saatgutqualität sowie die Weiterentwicklung wesentlicher Qualitätsparameter sind kontinuierliche Prozesse und bilden einen Schwerpunkt unserer Forschungs- und Züchtungsarbeiten. Die Entwicklung und Nutzbarmachung neuer oder alternativer Methoden zur Verbesserung der Saatgutqualität stellt einen der zentralen Forschungsschwerpunkte dar. Zu näheren Informationen sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandards verweisen wir auf das Kapitel „2.4.3.5 Arbeitsbedingungen“ im [Geschäftsbericht 2022/2023](#).



## 4.2 Gesellschaftliches Engagement

413/3-3

### Stärkung des sozialen Engagements (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Anteil der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement	1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) p. a.	0,6 %	0,8 %

KWS begreift sich als verantwortungsvolles, verlässliches und aktiv gestaltendes Mitglied der Gesellschaft, was sowohl durch überregionales als auch durch regionales Engagement zum Ausdruck gebracht werden soll.

Als zukunftsgerichtetes, innovatives Unternehmen fühlt sich KWS sowohl der Entwicklung der Unternehmensstandorte als auch der wissenschaftlichen Ausbildung sowie Bildung im Bereich der Natur- und Agrarwissenschaften verpflichtet.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 standen auch außergewöhnliche Ereignisse in unserem Fokus. Zum einen haben wir die Entwicklung in der Ukraine weiterverfolgt und aktuelle Bedarfe durch Spenden für Stromgeneratoren gedeckt, zum anderen haben wir auf das Erdbeben in der Türkei und Syrien mit Spenden an Hilfsorganisationen vor Ort reagiert.

Den Stellenwert des gesellschaftlichen Engagements unterstreicht KWS mit der Ambition, bis 2030 rund 1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) für gesellschaftliches Engagement und soziale Projekte einzusetzen.

### Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

in Mio. €	2022/2023	2021/2022
<b>Ausgaben für gesellschaftliches Engagement <sup>1</sup></b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>
davon für Spendenaktivitäten und Entwicklungsprogramme in Peru und Sambia	0,9	0,7
davon für Sponsoringaktivitäten	0,5	0,6
<b>In % des Betriebsergebnisses (EBIT)</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>
<b>In % KWS SAAT SE &amp; Co. KGaA Anteil an Ausgaben bezogen auf das Betriebsergebnis (EBIT) der KWS Gruppe</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>

<sup>1</sup> Nicht enthalten sind KWS Maroc SARLAU, KWS Vegetables Italia S.R.L., Kant, Hartwig & Vogel GmbH, Kenfeng – KWS Seed (Beijing) Co., Ltd., KWS Vegetables MEXICO S.A. de C.V., Aardevo B.V. sowie sämtliche Joint Ventures.



### Organisation unseres gesellschaftlichen Engagements

201/3-3, 201-1, 413/3-3

Spenden- und Sponsoringmaßnahmen werden regional, eigenständig und eigenverantwortlich von den jeweiligen KWS Ländergesellschaften bzw. in den Bereichen Research and Development und Strategy ausgewählt, koordiniert und budgetiert.

### Interne Richtlinien

413/3-3, 415/3-3, 415-1

Zur Vergabe von Fördermitteln wurden interne Richtlinien veröffentlicht. Diese berücksichtigen unter anderem Vorgaben zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie zur Verhinderung illegaler Aktivitäten und religiöser, politischer oder wirtschaftlicher Interessenkonflikte.

### Wissensförderung und Stipendien

413/3-3

Als internationales, innovationsgetriebenes Unternehmen sind uns die Themen Bildung und Wissenschaft besonders wichtig. Deswegen unterstützt

KWS kontinuierlich diverse Stipendienprogramme und unterhält verschiedene Initiativen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Durch die Förderung von zukunftsgerichteten Projekten und Initiativen sowie jungen Forschern und Wissenschaftlern möchten wir einen dauerhaften Beitrag dazu leisten, Fragestellungen der Landwirtschaft und der Nahrungssicherheit in den Blick zu nehmen.

Im Berichtsjahr war KWS zum zweiten Mal in Folge Patenunternehmen des Landeswettbewerbs „Jugend forscht – Schüler experimentieren“ in Einbeck. Ziel des Wettbewerbs ist es, junge Menschen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern und sie zum Forschen, Experimentieren und Erfinden zu motivieren. Gemeinsam mit dem Museum PS.SPEICHER richtete KWS den Wettbewerb aus und stellte zudem vier Jurymitglieder. So nahm KWS die Möglichkeit wahr, junge Nachwuchstalente kennenzulernen und sich als forschungsintensives Pflanzenzüchtungsunternehmen und Arbeitgeber zu präsentieren.

Unterstützer	Stipendium/Wissenstransfer	Ziel
Bereich Global Human Resources der KWS Berlin GmbH	Deutschlandstipendien	Förderung von sozialem Engagement und sehr guter universitärer Leistung
KWS LOCHOW GmbH	Ferdinand-von-Lochow-Stipendium der KWS	Förderung der agrarwissenschaftlichen Aus- und Fortbildung
Bereich Pflanzenforschung	Beteiligung Promotionsprojekte und Konferenzen/Tagungen	Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs in der Pflanzenforschung

## Development Cooperation – Saatgutprojekte in Äthiopien, Peru und Sambia

203/3-3, 203-2, 304/3-3

Das langjährige Engagement in Äthiopien wurde durch die Umwandlung in eine sich selbst tragende Initiative in Form einer von der GIZ geführten öffentlich-privaten Partnerschaft zwischen äthiopischen Mälzern und dem Gerstenzuchtprogramm des EIAR (Ethiopian Institute of Agricultural Research) abgerundet.

In Peru befinden sich drei neue Quinoasorten, die im Rahmen des von KWS finanzierten Projekts gezüchtet wurden, in der Endphase der Freigabe an der UNAP (Universidad Nacional del Altiplano de Puno).

In Sambia schloss das im Jahr 2021 gestartete Projekt „SeZIL“ (Seeds for Zambian Incomes and Livelihoods) ein sehr erfolgreiches zweites Jahr ab und ermöglichte erneut mehr als 1.000 Kleinbauern, mit neuen Mais-, Bohnen-, Sorghum- und Sonnenblumensorten zu experimentieren und die Sorten zu identifizieren, die am besten in die jeweiligen lokalen Kontexte passen. Zudem wurden ausgewählte Landwirte im Bereich der Saatgutproduktion geschult. Unser lokaler Partner, Good Nature Agro, unterstützt darüber hinaus Landwirte beim Zugang zu landwirtschaftlichen Betriebsmitteln und zu Marktverbindungen, wodurch deren Einkommen verdoppelt oder sogar verdreifacht werden konnte.

## Projekte aus dem Bereich Soziales

413/3-3

Generell werden regionale Initiativen rund um die KWS Standorte weltweit gefördert. Beispielsweise werden in Frankreich, den Niederlanden und den USA verschiedene soziale, schulische und kulturelle Initiativen sowie Sportvereine zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit insbesondere von Kindern und Jugendlichen unterstützt. Der Fokus liegt aber auf der Region Einbeck am Unternehmenshauptsitz. Hier gibt es sowohl eine umfangreiche Netzwerkarbeit mit lokalen Stakeholdern als auch eine umfangreiche finanzielle Unterstützung der regionalen Strukturförderung.



Besonders hervorzuheben ist ein Projekt der KWS Sementes Ltda. in Brasilien. In der ländlich geprägten Region Mocambinho, aus der viele Saisonarbeitskräfte stammen, wurde ein Schulgarten geschaffen. Ziel ist die Verbesserung der allgemeinen Infrastruktur und des Zugangs zu zusätzlichen Bildungsmöglichkeiten. Im Geschäftsjahr 2022/2023 konnte ein Trinkwasserbrunnen installiert sowie Saatgut und Werkzeuge angeschafft werden. Darüber hinaus sind Pflanz- und Gemüsepflegeschulungen geplant, um langfristig eine eigenständige Bewirtschaftung des Schulgartens zu ermöglichen.

## Kunst- und Kulturförderung

413/3-3

Die Förderung des Bereiches Kultur ist ein wesentlicher Bestandteil des Engagements der KWS am Standort Einbeck. Dies wird durch die Unterstützung verschiedener Initiativen und Projekte sowie die Förderung von Ausstellungen, wie seit 2015 am Biotechnikum auf dem Firmengelände in Einbeck, umgesetzt. Außerdem bietet KWS mit der KWS Art Lounge NEWCOMER jungen Künstlern die Chance, Ausstellungserfahrungen zu sammeln oder weiterzuentwickeln.

## 4.3 Eigene Belegschaft

### Arbeits- und Sozialstandards

403/3-3, 405/3-3, 406/3-3, 408/3-3, 409/3-3, 419/3-3

KWS setzt sich gruppenweit für angemessene Arbeits- und Sozialstandards ein und stellt deren Einhaltung sicher. Grundlage dafür bilden die jeweils gesetzlich und ggf. kollektivrechtlich bestimmten standortspezifischen Arbeits- und Sozialstandards.

Unsere wesentlichen Arbeitsstandards, die wir in unseren KWS Group Standards verankert haben, sind:

- In allen Arbeitsverhältnissen der KWS Gruppe werden die jeweiligen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt.
- 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.
- Unsere Arbeits- und Sozialstandards gelten für alle Mitarbeiter der KWS Gruppe.

### Vertragliche Bindung unserer Beschäftigten

2-7

Gruppenweit hatten im Geschäftsjahr 2022/2023 93 (92) % (Deutschland: 89 (89) %) unserer Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.<sup>1</sup> Darüber hinaus beschäftigte KWS 2.035 (1.557) Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten und 22 (27) externe Mitarbeiter bzw. Zeitarbeitnehmer.

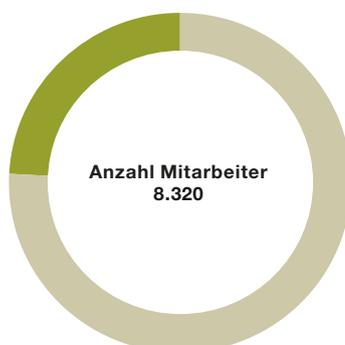
<sup>1</sup> Exklusive aller Beschäftigungsverhältnisse von Saisonarbeitskräften

### Beschäftigte nach Vertragsart

Anteil weiblich / männlich / divers (in %)	2022/2023 Unbefristet	2022/2023 Befristet	2021/2022 Unbefristet	2021/2022 Befristet
Vollzeit	31/69/0	46/54/0	31/69/0	45/55/0
Teilzeit	80/20/0	59/41/0	79/21/0	56/44/0
Saisonarbeitskräfte <sup>1</sup>	37/63/0		32/68/0	

<sup>1</sup> Bei Saisonarbeitskräften wird nicht zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung unterschieden.

### Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis



■ Feste Mitarbeiter (76 %)    ■ Saisonarbeitskräfte<sup>1</sup> (24 %)

<sup>1</sup> Bei Saisonarbeitskräften wird nicht zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung unterschieden.



### Interner Dialog und kollektive Interessenvertretung 407/3-3

Wir bekennen uns zu ILO 87 „Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes“ und ILO 98 „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“. Die kollektive Vertretung von Mitarbeiterinteressen gegenüber der Geschäftsleitung erfolgt über die lokal gewählten Betriebsräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

Mit dem European Employee Committee (EEC) besteht seit 2015 eine europäische Mitarbeitervertretung, die für grenzüberschreitende Angelegenheiten in der EU zuständig ist.

In Deutschland werden die Interessen der Mitarbeiter über die gewählten Betriebsräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung repräsentiert, welche eng und vertrauensvoll mit der Geschäftsleitung zusammenarbeiten. Mitbestimmungsgremien der Arbeitnehmer gibt es auch in anderen Ländern, z. B. in Frankreich. In den Treffen mit der Geschäftsleitung werden Themen offen angesprochen und konstruktiv gemeinsam Lösungen erarbeitet.

Auch in Ländern, in denen keine kollektive Mitarbeitervertretung besteht, pflegen wir einen wertschätzenden

Umgang sowie einen offenen und vertrauensvollen Austausch 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.

### Vielfalt innerhalb der Belegschaft 2-7

#### Demografische Daten

2-7, 405-1

Im Geschäftsjahr waren weltweit durchschnittlich 5.319 (5.120) Mitarbeiter (ohne Saisonkräfte) in der KWS Gruppe tätig. Damit stieg die Mitarbeiterzahl um rund 4 % gegenüber dem Vorjahr.

In Deutschland waren mit 2.417 (2.294) ca. 45,4 (44,8) % der Mitarbeiter tätig. Der größte Bereich war nach wie vor die Forschung & Entwicklung mit einem Anteil von 35,7 (35,8) % an der Gesamtbelegschaft.

Die Altersstruktur der Belegschaft erwies sich wie in den vergangenen Jahren als ausgeglichen: Ca. 60 (61) % der Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, ca. 19 (18) % sind jünger als 30 Jahre und ca. 21 (21) % sind älter als 50 Jahre. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft betrug im Berichtszeitraum ca. 40 (40) Jahre.

2-7

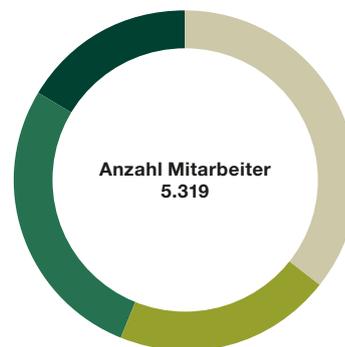
#### Mitarbeiter nach Regionen<sup>1</sup>



- Deutschland (2.417)
- Nord- und Südamerika (1.048)
- Europa (ohne DE) (1.676)
- Übriges Ausland (178)

<sup>1</sup> Exklusive Auszubildender, Praktikanten und Saisonarbeitskräften

#### Mitarbeiter nach Funktionen<sup>1</sup>



- Forschung & Entwicklung (1.897)
- Vertrieb (1.450)
- Produktion (1.102)
- Verwaltung (871)

<sup>1</sup> Exklusive Auszubildender, Praktikanten und Saisonarbeitskräften



405-1

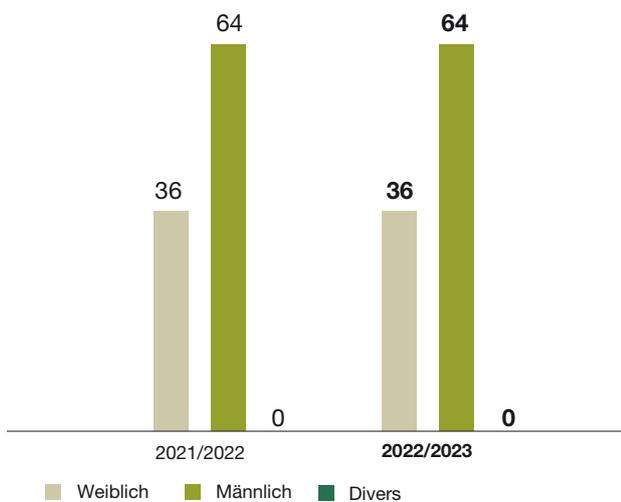
**Mitarbeiter nach Altersgruppen<sup>1</sup>**

KWS Gruppe	2022/2023	2021/2022	2020/2021
< 30	19,0 %	18,3 %	20,5 %
30–50	60,3 %	60,8 %	58,5 %
> 50	20,7 %	20,9 %	21,0 %

Deutschland	2022/2023	2021/2022	2020/2021
< 30	18,4 %	18,0 %	21,8 %
30–50	58,0 %	57,9 %	54,6 %
> 50	23,6 %	24,2 %	23,6 %

<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen exklusive Saisonarbeitskräften

405-1

**Mitarbeiter nach Geschlecht in %<sup>1</sup>**Durchschnittl. Gesamtzahl der Mitarbeiter<sup>2</sup>: 6.294<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen ohne Saisonarbeitskräfte  
<sup>2</sup> Bezogen auf Headcount**Vielfalt und Antidiskriminierung**

405/3-3, 406/3-3

KWS ist in über 70 Ländern aktiv. Angesichts dieser Internationalität treffen bei KWS nicht nur unterschiedliche Sprachen aufeinander. Menschen aus verschiedenen Kulturen, Altersgruppen, Fachgebieten und mit unterschiedlichen persönlichen Hintergründen arbeiten bei uns zusammen und bereichern so unsere Unternehmenskultur. Wir sehen Vielfalt als einen entscheidenden Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor für KWS.

Zur Verwirklichung von Vielfalt stellen wir uns zudem gegen jegliche Form der Diskriminierung. KWS bekennt sich zu gleichen Chancen und gleichen Rechten für alle Beschäftigten, unabhängig von Religion oder Glauben, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Hautfarbe, Sprache oder sexueller Neigung. Unsere Antidiskriminierungsrichtlinien und Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander sind ein fester Bestandteil des für alle Beschäftigten verbindlichen internen Code of Business Ethics (siehe Kapitel „5.1 Geschäftsethik und Compliance“). Wir arbeiten kontinuierlich an der weiteren Stärkung von Vielfalt in der KWS Gruppe.

**Faire Entlohnung**

2-30, 405/3-3

Das Gesamtvergütungspaket jedes Beschäftigten der KWS Gruppe wird unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Fachkompetenz und der lokalen Marktgegebenheiten zusammengestellt. Es besteht aus einem Grundgehalt, Sozialleistungen, eventuellen leistungsbezogenen Vergütungen und – wo lokal verfügbar – auch Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen für den Kauf von Unternehmensaktien.

Gleiche Vergütung für gleiche Tätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Fachkompetenz, der Berufserfahrung und der lokalen Marktgegebenheiten ist dabei ein wichtiger, in unseren Group Standards enthaltener Grundsatz unserer Vergütungspolitik. Dieser Grundsatz trägt unter anderem dafür Sorge, dass Beschäftigte für die Ausführung gleicher Tätigkeiten bei



vergleichbarer Fachkompetenz und Berufserfahrung an den einzelnen Standorten gleich entlohnt werden, und ist auch in unseren Tarifverträgen verankert.

International sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt. In Deutschland sind dies über 96 % unserer Belegschaft.

**Tarifvertrag bei KWS**

407/3-3

Der Haus-Manteltarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der KWS SAAT SE & Co. KGaA ist derzeit gültig. Hierzu zählen insbesondere Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Dienstreisen und Altersteilzeit.

**Frauen im Management und in Führungspositionen**

405/3-3, 405-1

Es ist unser Ziel, Diversität in allen Ebenen der KWS Gruppe zu fördern. So ist KWS unter anderem bestrebt, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

**Anteil weiblicher Führungskräfte in der KWS Gruppe**

in %	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Erste Führungsebene	25 % <sup>1</sup>	19 %	21 %
Zweite Führungsebene	30 % <sup>1</sup>	27 %	28 %

<sup>1</sup> Zielwerte gelten bis Geschäftsjahr 2026/2027.

Für die KWS SAAT SE & Co. KGaA beträgt der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene 24 (24) % bei einem Zielwert von 25 %<sup>1</sup> und auf der zweiten Führungsebene 29 (27) % bei einem Zielwert von 30 %<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Zielwerte gelten bis Geschäftsjahr 2026/2027.

**Familienfreundlichkeit**

405/3-3

KWS engagiert sich für ein familienfreundliches Arbeiten. Die Lebenssituationen unserer Mitarbeiter sind dabei höchst unterschiedlich 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 von Arbeitszeitmodellen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind für nahezu alle Mitarbeiter verfügbar. Wir haben eine globale Richtlinie entwickelt, die unseren Mitarbeitern grundsätzlich mobiles Arbeiten ermöglicht, soweit dieses mit der konkreten Tätigkeit und der lokalen Gesetzgebung vereinbar ist.

Neben der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle, die den Arbeitsort und die Lage der Arbeitszeit inkludieren können, kommen auch unterschiedliche Teilzeitmodelle zum Einsatz. Im Geschäftsjahr 2022/2023 arbeiteten rund 10 (9) % (Deutschland: 19 (19) %) unserer Beschäftigten weltweit in Teilzeit.



## 4.4 Verantwortung in der Lieferkette

2-6, 204/3-3

Unsere Zulieferer beeinflussen maßgeblich den Wertbeitrag unserer Produkte sowie deren Nachhaltigkeit und ökologischen Fußabdruck. Daher streben wir mit unseren Lieferanten langfristige Partnerschaften und ein strukturiertes Lieferantenmanagement an. Unsere Einkaufsabteilung verfügt über spezielle Expertenteams, die mehr als 120 Einkaufskategorien zentral verwalten und die Beschaffung aus den lokalen Regionen organisieren, in denen KWS aktiv ist. Dabei kaufen wir verschiedene Materialien für die Züchtung, Vermehrung, Verarbeitung und Verpackung unseres Saatguts sowie für unsere administrativen Prozesse ein.

Unsere Einkaufsvolumen werden insbesondere durch die Saatgutvermehrung und -aufbereitung, den Laborbedarf für Forschung & Entwicklung sowie durch Investitionen in technische Anlagen bestimmt.

Unser Lieferantennetzwerk umfasst über 28.000 Zulieferer weltweit.

Das zentrale 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 ab dem 1. Januar 2024 verpflichtenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder die Ausweitung unseres Emissionsmanagements auf Scope-3-Emissionen werden wir zukünftig in unserem Beschaffungskonzept und den zugehörigen Einkaufsprozessen berücksichtigen.

Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeit in der Lieferkette durch ein zentralisiertes System zu stärken, das die Effizienz und Produktivität steigert und den ökologischen Fußabdruck 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. Einkaufsverträge werden nach standardisierten Vertragsvorlagen für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen abgeschlossen, die die Rahmenbedingungen inklusive der Nutzung des Code of Business Ethics für Lieferanten definieren. Eine zentrale Saatguteinkaufsrichtlinie überträgt diese Standards auch in Verträge, die mit externen Saatgutvermehrungspartnern geschlossen werden.

In den vergangenen Jahren hat KWS das Lieferantendatenmanagement zentralisiert. Bei acht strategisch wichtigen Lieferanten wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 erstmals ein Audit durchgeführt. Das Management von Beschaffungsrisiken soll im Geschäftsjahr 2023/2024 automatisiert werden, die Implementierung hat bereits im abgelaufenen Geschäftsjahr begonnen.

### Unsere Erwartung an unsere Geschäftspartner

2-23, 203/3-3, 205-2, 206/3-3, 308/3-3, 403-7, 406/3-3, 407/3-3, 408/3-3, 409/3-3, 412/3-3, 414/3-3

Wir fordern von unseren Geschäftspartnern, die Einhaltung unserer Geschäftsethik sicherzustellen. Hierbei erwarten wir von unseren Lieferanten, Dienstleistern, Subunternehmern, Beratern und sonstigen Geschäftspartnern (zusammen „Lieferanten“ genannt), dass sie ethisch, sozial verantwortlich, fair und nachhaltig handeln und sich zu den in unserem Code of Business Ethics for Suppliers genannten geschäftsethischen Grundsätzen bekennen. Um dies sicherzustellen, verpflichten sich unsere Lieferanten bei Vertragsabschluss mit KWS zur Einhaltung unseres Code of Business Ethics for Suppliers ([www.kws.com/corp/en/company/suppliers/code-of-business-ethics-for-suppliers.html/](http://www.kws.com/corp/en/company/suppliers/code-of-business-ethics-for-suppliers.html/)). Eine Aktualisierung des Code of Business Ethics for Suppliers ist für das Geschäftsjahr 2023/2024 vorgesehen.



Im Rahmen der Lieferantenauswahl müssen sich unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Code of Business Ethics for Suppliers verpflichten. Der Kodex beinhaltet beispielsweise, dass unsere Lieferanten keine Zwangs- oder Kinderarbeit zulassen und die in der neuesten Fassung der ILO-Konvention Nr. 138 „Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung“ definierten Regelungen zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung einhalten müssen. Darüber hinaus sollen Bestimmungen zur Arbeitssicherheit, zur Produktsicherheit, zum Umweltschutz und zur Korruptionsvermeidung sowie zum Gebot des fairen Wettbewerbs und zum Schutz von personenbezogenen Daten und fremdem Know-how befolgt werden.

Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verpflichten. Verstößt ein Lieferant gegen den Kodex oder ergreift keine Korrekturmaßnahmen, hat KWS das Recht, den Vertrag nach eigenem Ermessen zu kündigen und Schadensersatz zu verlangen.

Zur strukturierten Überwachung von Verstößen unserer Lieferanten gegen Menschenrechts- und Umweltauflagen arbeiten wir derzeit an der Einführung einer softwarebasierten Lösung, die uns bei der Auswahl von Lieferanten die wichtigsten Sozial- und Umweltkriterien zur Verfügung stellt.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden keine signifikanten Verstöße gegen den Lieferanten-Kodex festgestellt und keine Verträge aufgrund mangelnder Einhaltung des Kodex beendet.

KWS bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechtsstandards, wie zum Beispiel der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen sowie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegen Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, das für KWS ab 1. Januar 2024 zur Anwendung kommt, planen wir, entsprechende Prozesse für unser Lieferantenmanagement zu etablieren und neue Standards in einer „Human Rights Policy“ zu veröffentlichen.



## 4.5 Arbeitsbedingungen

### Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung

401/3-3, 404/3-3

In sich schnell verändernden Zeiten ist es uns besonders wichtig, die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeiter noch besser zu verstehen, um auf dieser Basis ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und motiviert sind, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Um dieses Ziel zu unterstützen, planen wir die Einführung eines Mitarbeiterengagement-Index mit Hilfe einer weltweiten Mitarbeiterbefragung. Die daraus resultierenden Kennzahlen sollen es uns ermöglichen, datengestützt wirksame Maßnahmen zu ergreifen,

um die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter weiter und nachhaltig zu stärken. Mit der Konzeption für die Einführung des Index und der Auswahl potenzieller Partner wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 begonnen.

Um die Mitarbeitergewinnung und -bindung bei KWS weiterhin zu fördern, haben wir im Geschäftsjahr 2022/2023 ein Projekt initiiert, welches den Weg eines Bewerbers vom Kandidaten hin zum Mitarbeiter näher analysiert. Besonderer Fokus liegt hier auf der Verbesserung der Bewerbungs- und Auswahlprozesse, um dem Kandidaten eine schnellere, transparentere und ansprechendere Erfahrung zu bieten.

### Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage

#### Stärkung des sozialen Engagements (Nachhaltigkeitsinitiative 2030)

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
OSHA-Quote KWS Gruppe <sup>1</sup>	< 1,0	1,6	1,3 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bezogen auf 200.000 Arbeitsstunden  
<sup>2</sup> Vorjahr wurde angepasst

403-9

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter an allen Standorten haben höchste Priorität. Die Organisation des Arbeitsschutzes ist eine der zentralen Führungsaufgaben. Daher hat KWS sich zum Ziel gesetzt, Arbeitsunfälle global zu erfassen und diese langfristig zu senken. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde dazu erstmals eine OSHA-Quote (Occupational-Safety-and-Health-Administration-Quote) ermittelt und veröffentlicht. Dies ist eine Berechnungsmethode für die Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten und dient der Vergleichbarkeit der Unfallhäufigkeit von einzelnen Branchen und Standorten.

Das Erreichen des Ziels der Nachhaltigkeitsinitiative 2030, Arbeitsunfälle langfristig bis zum Jahr 2030 zu senken, sollte sich aus heutiger Sicht in einer Unfallhäufigkeit < 1,0 widerspiegeln. Hierzu werden nach Auswertung der jeweiligen Unfallschwerpunkte gezielt Maßnahmen in Form von Trainings oder gegebenenfalls Entscheidungen zur Veränderung von Arbeitsabläufen getroffen.

Weltweit verzeichneten wir insgesamt 204 (132) arbeitsschutzrelevante Vorfälle in elf Ländern, die zu 1.310 (1.536) Ausfalltagen führten. Ein Ausfall dauerte durchschnittlich 14 (20) Tage.



403-9

**Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage<sup>1</sup>**

	2022/2023	2021/2022
Arbeitsschutzrelevante Vorfälle	204	132
davon Vorfälle mit Ausfalltagen	95	76
davon Todesfälle	0	1
Ausfalltage gesamt	1.310	1.536
Durchschnittliche Ausfalldauer (Tage)	14	20
Länder, in denen Unfälle dokumentiert wurden	8	11

<sup>1</sup> Exklusive aller Beschäftigungsverhältnisse von Saisonarbeitskräften**Entwicklung globaler Netzwerke**

2-29, 401/3-3, 404/3-3

Der Aufbau von Netzwerken und die Pflege von Kontakten zu relevanten Berufsgruppen sind wichtiger Bestandteil der Recruiting-Strategie. KWS war auf zahlreichen Karrieremessen vertreten. Darüber hinaus nutzen wir weiterhin digitale und traditionelle Kanäle, um potenzielle Bewerber und Talente gezielt anzusprechen. Hierzu dienen uns unter anderem maßgeschneiderte Kampagnen, zum Beispiel über soziale Netzwerke wie LinkedIn und Facebook.

Um unsere Position in der Wissenschaft zu stärken, setzen wir über den Global Lead of Scientific Affairs im Bereich Forschung & Entwicklung verstärkt auf einen direkten Austausch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit diesen Institutionen zu stärken, um die Mitarbeitergewinnung zu intensivieren. Schülern und Studierenden geben wir überdies die Möglichkeit, bei Praktika, Abschlussarbeiten oder Exkursionen erste Einblicke in die Berufswelt der KWS zu gewinnen. Gleichzeitig präsentieren wir uns dabei der nächsten Generation von Berufseinsteigern als attraktiver Arbeitgeber.

**Berufsausbildung und Einstiegsprogramme**

401/3-3, 404/3-3

Mit der Berufsausbildung fördern wir eine praxisorientierte Entwicklung unserer Mitarbeiter, die vielfältige Wahlmöglichkeiten zwischen Lehrberufen und dualem Studium enthält. Im Ausbildungssystem in Deutschland begleiten unsere Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten die Auszubildenden in sieben verschiedenen Lehrbereichen auf ihrem Weg zum Berufsabschluss.

Um frühzeitig Potenzialträger für die KWS zu erreichen, haben wir ein Graduiertenprogramm für eine sorgfältig ausgewählte Gruppe von Talenten, die das erste Mal in den Arbeitsmarkt eintreten, etabliert.

Mittels unserer diversen Programme haben wir im Berichtszeitraum erneut viele junge Menschen erfolgreich auf ihrem Weg in den Beruf begleitet. Der Anteil von Teilnehmern an Ausbildungsprogrammen unter den Mitarbeitern lag für unsere deutschen Standorte bei rund 4 (3) %.

Unsere vielfältigen Ausbildungsprogramme zahlen auf die Attraktivität von KWS als Arbeitgeber ein.



### Kontinuierliche Qualifizierung

404/3-3, 404-2

Der anhaltende Geschäftserfolg von KWS beruht neben dem Engagement, der unternehmerischen Freiheit und der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter auf persönlichen und fachlichen Qualifikationen. Da das globale Wachstum und unsere regionalen Märkte laufend neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter stellen und ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit erfordern, sind vielfältige Qualifizierungsangebote besonders relevant.

Zur Förderung der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter werden jährlich individuelle Entwicklungsgespräche zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften

durchgeführt. Zusätzlich ist bei KWS ein jährlicher Talent- und Nachfolgemanagementprozess implementiert, welcher die kritischen Funktionen bis zur dritten Ebene und alle Mitarbeiter bis zur vierten Ebene unterhalb des Vorstands umfasst. Darüber wollen wir mittel- und langfristig weiterhin eine qualifizierte Besetzung dieser kritischen Positionen bei KWS sicherstellen. Das Konzept des Orientation Center (OC), eine intensive Evaluierung von potenziellen Nachfolgetalenten für Managementpositionen auf den oberen Führungsebenen, wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 zweimal durchgeführt und wird auch zukünftig mindestens zweimal jährlich mit jeweils sechs Talenten stattfinden.

#### Teilnehmer an Ausbildungsprogrammen in Deutschland

Jahresdurchschnitt über alle Quartale	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Auszubildende	107,0	89,0	76,2
Praktikanten	41,5	31,8	22,8
Trainees	3,0	5,0	7,3

### Qualifizierte Führung

404/3-3, 404-2

Die qualifizierte und wertebasierte Führung und Begleitung unserer Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte sind uns ein besonderes Anliegen. Die Einführung des neuen Kernkompetenzmodells „Leadership Capability Model“ (LCM) für Führungskräfte hat im Geschäftsjahr 2022/2023 in Form von Workshops und Evaluierungen auf oberster Führungsebene begonnen und wird im nächsten Geschäftsjahr weitergeführt. Zudem wurde das neue Modell in die laufenden Entwicklungsangebote unseres Führungskräfteentwicklungsprogramms integriert.

Unser Führungskräfteentwicklungsprogramm wurde auch im Geschäftsjahr 2022/2023 kontinuierlich erweitert und fortgeführt. Das im letzten Geschäftsjahr 2021/2022 entwickelte Modul „Leading Leaders“ für erfahrene Führungskräfte, die selbst Führungskräfte in

ihrem Verantwortungsbereich leiten, wurde im Mai 2022 ausgerollt und ist seitdem fester Bestandteil des Führungskräfteentwicklungsprogramms. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben 170 Mitarbeitende ein oder mehrere der Module „Leading Self“, „Leading Individuals“ oder „Leading Leaders“ gestartet bzw. durchlaufen.

Die zur Unterstützung der Implementierung der Rolle des Business-Partners im Jahr 2020 gestartete Business-Partner-Akademie wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 fortgeführt. Sie umfasst Entwicklungsmaßnahmen, die sich auf die Rolle des Business-Partners und die erforderlichen Schlüsselkompetenzen sowie die Vertiefung des Wissens über die Geschäftsaktivitäten von KWS konzentrieren. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben rund 45 Business-Partner an unterschiedlichen Modulen teilgenommen. Das Programm wird im Geschäftsjahr 2023/2024 in eine kompaktere Version überführt und für zukünftige und neue Business-Partner angeboten.



### Weiterentwicklung des Personalwesens

404/3-3

Das KWS Lernmanagementsystem wurde im Berichtszeitraum 2022/2023 weiter ausgebaut, womit nun unser internationales Trainings- und Entwicklungsangebot für unsere Mitarbeitenden transparenter und leichter zugänglich ist. Dies umfasst auch unsere internen fachspezifischen Akademien, wie z. B. die International Sugarbeet Academy und die Sales and Farming Academy, sowie die unterschiedlichen Selbstlernangebote. Hierzu zählen u. a. das digitale Onboarding-Programm und Selbstlernangebote zur Vertiefung der Englischkenntnisse, Video-Lernangebote von LinkedIn Learning und E-Books/Audio-Books von Bookboon zu verschiedenen Kompetenzen.

Ganz nach der KWS Maxime „Make yourself grow“ wollen wir auch künftig einen Schwerpunkt auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte legen und bauen dafür unser Trainingsportfolio national wie international kontinuierlich weiter aus.

### Langjähriges Vertrauen unserer Mitarbeiter

401-1

Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten auf Konzernebene liegt bei ca. neun Jahren, was verdeutlicht, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen und zufrieden mit uns als Arbeitgeber sind.

#### Details zur Beschäftigung unserer Mitarbeiter<sup>1</sup>

Jahresdurchschnitt		2022/2023	2021/2022	2020/2021
Neueinstellungsrate (in %) <sup>2</sup>	Global	15,4	15,7 <sup>4</sup>	11,1
Fluktuationsrate (in %) <sup>3</sup>	Global	10,8	9,9 <sup>4</sup>	9,6
	(Deutschland)	(6,5)	(6,7)	(5,8)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Global	8,8	8,9	9,0
	(Deutschland)	(10,9)	(11,0)	(11,2)

<sup>1</sup> Berechnung exklusive Saisonarbeitskräften und Teilnehmern an Ausbildungsprogrammen  
<sup>2</sup> Prozentualer Anteil der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft  
<sup>3</sup> Anteil an Mitarbeitern, die das Unternehmen innerhalb des Berichtsjahres verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft  
<sup>4</sup> Vorjahr wurde angepasst

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

403/3-3, 403-1

KWS möchte allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Unser HSE-Management (siehe Kapitel „3.6. Umweltverschmutzung“) bietet der gesamten KWS Gruppe einen einheitlichen Rahmen zur Umsetzung dieses Anspruchs. Es gilt für alle Mitarbeiter weltweit und deckt auch Saisonarbeitskräfte und Zeitarbeitnehmer ab. Die arbeitssicherheits- und gesundheitsrelevanten Inhalte unseres HSE-Managementsystems sind inhaltlich an deutsche Arbeitsschutzvorgaben und die ILO-Standards angelehnt.

Arbeitssicherheitsfachkräfte sowie durch externe Fachleute unterstützt. Dazu gehören – je nach Land – z. B. Arbeitsmediziner, die am jeweiligen Standort zur arbeitsmedizinischen Beratung und Vorsorge zur Verfügung stehen. Im Rahmen des lokalen Pandemiemanagements stellen die HSE-Manager gemeinsam mit der jeweiligen Standortleitung die tragende Säule für den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter dar.

In Deutschland werden in unseren vierteljährlich durchgeführten und gemäß Arbeitssicherheitsgesetz paritätisch besetzten Arbeitssicherheitsausschüssen aktuelle und sicherheitsrelevante Themen in Zusammenarbeit mit Betriebsmedizinern, dem Betriebsrat und der Unternehmensführung besprochen.

### Organisation der Arbeitssicherheit

403-2, 403-3, 403-4

An allen unseren Produktions- und Züchtungsstandorten weltweit sind lokale HSE-Manager präsent, um die Vorgaben umzusetzen und ihre Einhaltung zu überwachen. Die HSE-Manager werden teilweise durch

Unsere Mitarbeiter binden wir auch direkt in unser HSE-Management ein, z. B. über die Teilnahme an Standortbegehungen zur Gefahrenanalyse.

### Gefährdungsbeurteilung und Risikominimierung

403-2, 403-4, 403-5

Analog zu den umweltspezifischen Vorgaben sind auch die Vorgaben zum Arbeitsschutz in unserer HSE-Guideline festgehalten. So existieren unter anderem Vorgaben zu den Themen Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, persönliche Schutzausrüstung oder Verhalten bei Notfällen. Lokal durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen gewährleisten, dass potenziell auftretende Gefahren bekannt sind und in der Folge durch entsprechende Maßnahmen reduziert werden. Die ermittelten Arbeitssicherheitsrisiken werden unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Eintritts und der möglichen Schadensschwere beurteilt. Im Anschluss werden geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung gemäß einer festgelegten Maßnahmenhierarchie bestimmt. Dazu gehören z. B. technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen.

Gefährdungsbeurteilungen werden bei maßgeblichen Veränderungen im Betrieb, z. B. durch die Einführung neuer Anlagen, sowie nach Störfällen und nach Arbeitsunfällen überprüft und ggf. aktualisiert. An unseren deutschen Standorten finden zudem regelmäßige Standortbegehungen gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft statt.

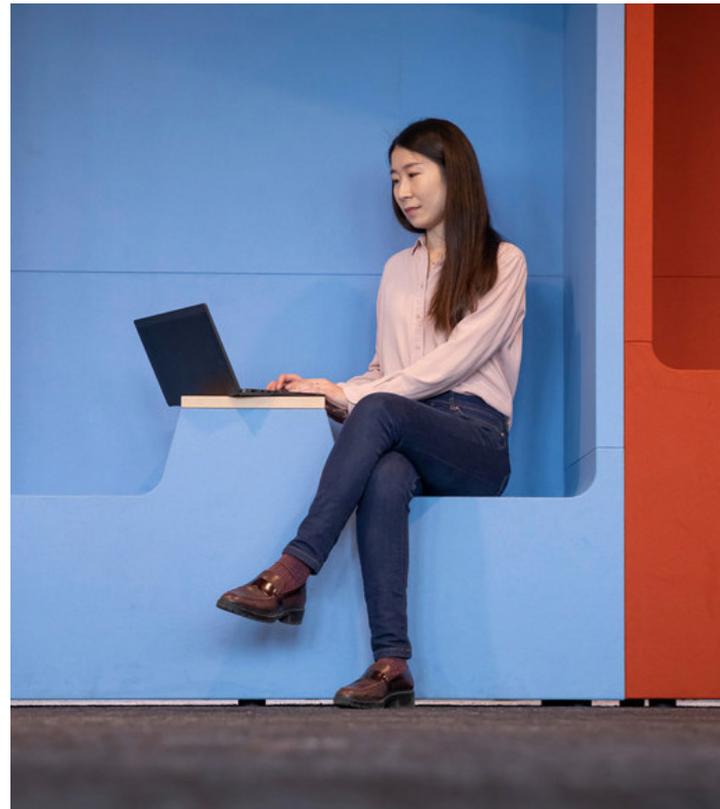
Führungskräfte sind verantwortlich, Mitarbeiter regelmäßig zu den sicherheitsrelevanten Themen zu schulen. Die Häufigkeit der Schulungen richtet sich nach der Rechtslage im jeweiligen Land sowie der identifizierten Gefährdungslage. Üblicherweise werden Schulungen mindestens einmal jährlich sowie grundsätzlich bei allen Änderungen von Abläufen oder Aufgabenbereichen durchgeführt. Die für die Schulungen mindestens abzudeckenden Themen leiten sich aus unseren internen HSE-Vorgaben ab. Es ist vorgesehen, Führungskräfte bei ihren Aufgaben zukünftig mittels einer Trainingssoftware zu unterstützen. Die Trainingsplattform wird derzeit erweitert, für ihren weltweiten Ausbau ist der Fachbereich Human Resources verantwortlich.

### Präventive Gesundheitsförderung

403-6

Neben den Maßnahmen unseres HSE-Managements existieren weitere Aktivitäten zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter. An unseren deutschen Standorten sind die verschiedenen Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens im Programm „KWS Gesunde Arbeitswelt“ gebündelt.

So werden Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung, Sportkurse oder auch Entspannung im firmeneigenen Erholungsheim angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zu speziellen Konditionen „JobRäder“ zu erwerben oder Mitgliedschaften in Fitnessstudios wahrzunehmen.





## 4.6 Entwicklungszusammenarbeit und Engagement für die Umwelt

302/3-3, 303/3-3, 304/3-3, 305/3-3, 306/3-3

Über unser globales HSE-Management (Health, Safety & Environment) setzen wir gruppenweite Standards zu dem Schutz der Umwelt, dem ressourcenschonenden Betrieb unserer Standorte, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem Schutz des Betriebsvermögens um.

Im Bereich Umwelt gehören dazu interne Vorgaben zur Luftreinhaltung, Abfallentsorgung und zum Umgang mit Gefahrstoffen. Diese Vorgaben sind insbesondere für unsere Produktions- und Forschungsstandorte relevant, haben aber auch darüber hinaus in der gesamten KWS Gruppe bindenden Charakter. Grundsätzlich erfolgt der Betrieb aller KWS Standorte gemäß den jeweils lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen. In Regionen mit niedrigen gesetzlichen Standards gewährleisten unsere internen Vorgaben die Einhaltung eines gruppenweit gültigen Mindeststandards.

### Kontrolle unserer HSE-Vorgaben im Bereich Umwelt

302/3-3, 303/3-3, 304/3-3, 305/3-3, 306/3-3

Die Anlagen- und Prozesssicherheit ist – neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen – auch ein wesentlicher Aspekt zur Vermeidung negativer Umwelteinflüsse. Daher liegt hierauf ein besonderer Fokus bei unseren HSE-Regelungen. So führt z. B. unser Sachversicherer an Standorten der KWS Gruppe jährlich mehrere Risikobewertungen durch, um unter anderem Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen zu prüfen und gegebenenfalls entsprechende Empfehlungen auszusprechen.

Darüber hinaus werden im Rahmen des internen Qualitätsmanagements HSE-Audits durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2022/2023 waren es fünf.

Außerhalb unseres HSE-Managementsystems existieren weitere Audit- und Kontrollsysteme, die ebenfalls Umweltrisiken minimieren. Zu nennen sind hier z. B. die Beizstellenzertifizierung nach SeedGuard oder die Umweltmanagementnorm ISO 14001.

Eine Übersicht über unsere aktuell gültigen Zertifikate findet sich hier: [www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensverantwortung/quality-stewardship/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensverantwortung/quality-stewardship/).



# 5. Governance



## 5.1 Geschäftsethik und Compliance

### Unternehmensleitung und -kontrolle

2-9, 2-23

Die verantwortungsvolle Geschäftsführung der KWS Gruppe obliegt dem vierköpfigen Vorstand der Komplementärin. Gemeinsam mit unserem Aufsichtsrat ist er für die Führung und Begleitung unseres Unternehmens in eine nachhaltige Entwicklung verantwortlich. Aufgrund der Trennung der Kompetenzen und der personellen Zusammensetzung beider Organe agieren Geschäftsleitung und Aufsichtsrat unabhängig voneinander ([www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensfuehrung/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensfuehrung/)). Das Aufgabengebiet der Geschäftsleitung ist in Geschäftsbereiche aufgeteilt. Deren Abgrenzung und die gegenseitige Vertretung für den Fall der vorübergehenden Verhinderung eines Geschäftsleitungsmitglieds ergeben sich aus dem im Folgenden abgebildeten Verteilungsplan.

Mit der KWS SAAT SE & Co. KGaA ist die Muttergesellschaft der KWS Gruppe eine Kommanditgesellschaft auf Aktien. Die Rechtsform der KGaA erlaubt es der KWS Gruppe, künftige Wachstumsmöglichkeiten agil und flexibel zu nutzen und dafür benötigtes Eigenkapital aufzunehmen, ohne dass der Charakter unserer Gesellschaft als börsennotiertes Familienunternehmen verloren geht.

Die Komplementärin der Gesellschaft, die KWS SE, wird mehrheitlich von Beteiligungsgesellschaften der Aktionärsfamilien C.-E. Büchting und Arend Oetker getragen. Sie übernimmt einige Rechte und Pflichten, die bei einer Aktiengesellschaft oder SE im Aufsichtsrat angesiedelt sind. Daher verfügt der Aufsichtsrat der KGaA insbesondere über keine Personalkompetenz in Bezug auf die Geschäftsführung. Er hat damit keine Kompetenz zur Bestellung von persönlich haftenden Gesellschaftern und zur Regelung von deren vertraglichen Bedingungen, zum Erlass einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung oder zur Festlegung von zustimmungspflichtigen Geschäften.

KWS erfüllt weitestgehend die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG inklusive der Gründe für Abweichungen ist abrufbar unter [www.kws.com/de/de/unternehmen/investor-relations/entsprechenserklaerung.html](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/investor-relations/entsprechenserklaerung.html).

### Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat

405/3-3, 405-1

Die vierköpfige Geschäftsführung der KWS Gruppe war am 30. Juni 2023 mit einer Frau und drei Männern und der sechsköpfige Aufsichtsrat mit zwei Frauen und vier Männern besetzt. Der Anteil von weiblichen Mitgliedern im Vorstand und Aufsichtsrat betrug demnach 25 % bzw. 33 %. Die 2017 gemäß § 111 Abs. 5 AktG und Ziffer 5.4.1 DCGK gesetzten Zielgrößen zum 30. Juni 2023 lauten für den Vorstand und Aufsichtsrat jeweils 25 %.

Dr. Felix Büchting	Dr. Peter Hofmann	Eva Kienle	Nicolás Wielandt
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Research</li> <li>■ Breeding</li> <li>■ Global Human Resources</li> <li>■ Farming</li> <li>■ Group Strategy</li> <li>■ Corporate Office</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sugarbeet</li> <li>■ Vegetables</li> <li>■ Cereals</li> <li>■ Oilseed Rape/Special Crops</li> <li>■ Organic Seeds</li> <li>■ Global Marketing &amp; Communications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Global Finance &amp; Procurement</li> <li>■ Global Controlling</li> <li>■ Global Transaction Center</li> <li>■ Global Legal Services &amp; IP</li> <li>■ Global Information Technology</li> <li>■ Group Compliance Office</li> <li>■ Group Governance &amp; Risk Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Corn Europe, South America, North America, China/Asia</li> </ul>

**Vorstand und Aufsichtsrat nach Geschlecht**

	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Weiblich	25 %	33 %
Männlich	75 %	67 %

**Vorstand und Aufsichtsrat nach Altersgruppe**

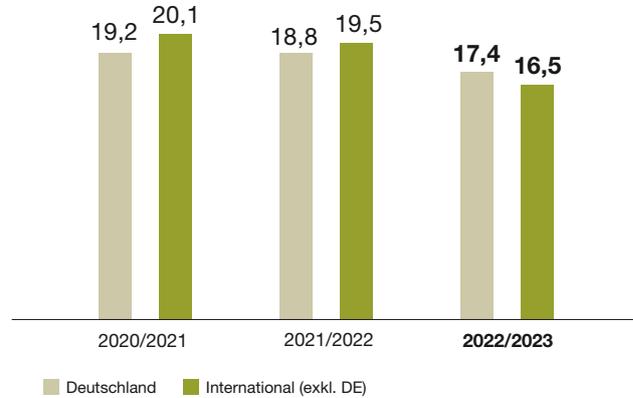
	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Jünger als 30 Jahre	0 %	0 %
Zwischen 30 und 50 Jahren	50 %	17 %
Über 50 Jahre	50 %	83 %

**Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat**

201/3-3

Das Vergütungssystem des Vorstands ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern sowie den Zielsetzungen von 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 ist im Vergütungsbericht 2022/2023 dargelegt.

2-21

**Manager to Worker Pay Ratio**

Die sogenannte Manager to Worker Pay Ratio, welche nach GRI das Verhältnis der Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zur Median-Gesamtvergütung aller Beschäftigten – mit Ausnahme des höchstbezahlten Mitarbeiters – angibt, betrug im Geschäftsjahr 2022/2023 für alle deutschen Gesellschaften 17,4 (18,8). Für die KWS Gruppe wurde die Pay Ratio auf Basis der Grundvergütung erstellt; sie beträgt 16,5 (19,5).



## Compliance

205/3-3, 206/3-3, 307/3-3, 403/3-3, 412/3-3, 419/3-3

Unser Compliance-Konzept hat zum Ziel, unsere Mitarbeiter, die Reputation und das Vermögen des Unternehmens zu schützen sowie das Vertrauen der Kunden durch ethisches Handeln zu gewinnen und zu erhalten. Es basiert dabei auf unserer Unternehmenskultur, unseren Unternehmenswerten und -prinzipien.

Die gruppenweite Einhaltung grundlegender geschäftsethischer Prinzipien verstehen wir als unsere „licence to operate“, und zwar auch dann, wenn gesetzliche Standards auf Länderebene niedriger sind. Entsprechend gelten unsere Compliance-Regeln weltweit, für alle Beschäftigten der KWS Gruppe.

Durch Informationen, Trainings und eine intensive Beratung wird die Integration von Compliance in Geschäftsprozesse gefördert und das Management darin unterstützt, geschäftliche Entscheidungen auf Basis der Unternehmenskultur zu treffen.

Über den Stand des Compliance-Management-Systems sowie aktuelle Entwicklungen werden der Vorstand und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats einmal jährlich informiert.

## Verhaltenskodex und internes Regelwerk

2-23, 205/3-3, 205-2, 206/3-3, 307/3-3, 403/3-3, 412/3-3, 419/3-3

Die grundlegenden und übergeordneten geschäftsethischen Prinzipien der KWS Gruppe sind in Form unseres Verhaltenskodex, des Code of Business Ethics, definiert. Der Code mit seinen begleitenden Richtlinien enthält Vorgaben zur Einhaltung der Gesetze, zum fairen Wettbewerb, zur Verhinderung von Korruption und Geldwäsche, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Umweltschutz und zum respektvollen Umgang miteinander sowie mit Kunden, Geschäftspartnern, Behörden und sonstigen Dritten.

Der Code of Business Ethics dient unseren Mitarbeitern als Orientierung bei ihrer täglichen Arbeit. Jeder Beschäftigte hat sich zu seiner Einhaltung zu verpflichten, indem er die Compliance-Erklärung unterzeichnet und bestätigt, die Compliance-Vorgaben gelesen und verstanden zu haben sowie bei Compliance-relevanten Bedenken den Kontakt zur Compliance-Abteilung zu suchen.

Der Code of Business Ethics wird durch die KWS Group Standards zu wichtigen Einzelthemen ergänzt, z. B. zum fairen Wettbewerb, zur Verhinderung von Geldwäsche und zur Vermeidung und Bekämpfung von Bestechung. Weiterhin gibt es Regelungen zum Insiderrecht und sowie Daten- und Know-how-Schutz. Der Code definiert außerdem das internationale Antikorruptionsmanagement als integralen Bestandteil unseres Compliance-Managements. Aufbauend auf den Regelungen des Codes gilt das Null-Toleranz-Prinzip gegenüber jeder Art von Korruption bei der Geschäftstätigkeit von KWS als wichtiger Bestandteil des Wertemanagements. Dieses Prinzip ist in gruppenweiten Antikorruptionsstandards festgeschrieben und regelt die entsprechenden Verantwortlichkeiten, Prozesse und Vorgaben zur Verhinderung von Korruption und Bestechung in der KWS Gruppe. Somit gilt der Standard unabhängig davon, ob Bestechung im jeweiligen Land gesetzlich verboten, toleriert oder nicht geregelt ist.

In unseren international gültigen Group Standards regeln wir eine Vielzahl von wichtigen Themen, z. B. Mitarbeiterbelange, IT-Standards oder Qualitätssicherungsaspekte. Die Verantwortung für die Einhaltung der Group Standards an allen Standorten liegt bei den jeweiligen lokalen Entitäten. Die Group Standards werden im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung stetig weiterentwickelt, überarbeitet und ergänzt.



## Haltung und Kommunikation

205/3-3, 205-2

### Zugriff auf Compliance-Portal

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
Zugriff auf Compliance-Portal	95 %	80 % <sup>1</sup>	80 %

<sup>1</sup> Angepasste Berechnung ohne Saisonarbeitskräfte

Die Compliance-Abteilung berät alle Geschäftsbereiche der KWS Gruppe in Fragen zur Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Verhaltensregeln. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Themen Kartellrecht, Antikorruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Kapitalmarktrecht.

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 von Hilfsmitteln zur Verfügung. Checklisten, Toolkits, Merkblätter und andere Ratgeber geben praktische Hinweise zur Umsetzung der Compliance-Regeln im Alltag. Alle Informationen und Verhaltensregeln sind im Compliance-Portal im KWS Intranet weltweit für die Mitarbeiter zugänglich. Der Anteil der Mitarbeiter, die Zugriff auf das Compliance-Portal haben, beträgt rund 80 (80) % der Gesamtbelegschaft. Weiterhin ist jeder Vorgesetzte verpflichtet, die ihm zugeordneten Mitarbeiter über Compliance-Themen zu informieren.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden die angebotenen eLearnings ausgeweitet und verstärkt genutzt. Von den eingeladenen Mitarbeitern haben

- 56 % das AntiKorruptions- und Kartellrecht-Schulungstool,
- 46 % das Datenschutztraining und
- 66 % das Geldwäschepräventionstraining absolviert.

### Meldung von Verstößen gegen unsere Prinzipien

205/3-3, 206/3-3, 307/3-3, 403/3-3, 412/3-3, 419/3-3

Sollte im Zuge einer Überprüfung oder durch Anzeige ein Indiz eines Compliance-Verstoßes 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. Hinweisgebern entsteht kein Nachteil durch ihre Mitteilung – 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 für 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 Betreffenden, Funktionsebene, Verhalten nach der Tat – Mitarbeit bei der Aufklärung oder Vertuschungsversuche –, Folgen des Verstoßes wie drohender oder entstandener Schaden. Die Spannweite der Sanktionen reicht von Belehrung oder Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung und Strafanzeige.



### Überprüfung der Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung

205-3, 206-1, 307-1, 419-1

Die Compliance Officer führen zusammen mit den Funktionen Finance und Risk Management Risikobewertungen mit Compliance-Bezug durch. Auf Basis der Ergebnisse werden Entscheidungen bezüglich weiterer Untersuchungen innerhalb unserer einzelnen Gesellschaften getroffen und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Die Implementierung und Einhaltung bestimmter Compliance-Aspekte und -Vorschriften sowie die Einhaltung von Prozessvorgaben in den Group Standards wird im Rahmen interner und externer Audits überprüft. Zu auditierende Gesellschaften werden nach den Risikobewertungen vom vorhergehenden Berichtsjahr bestimmt.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen die internationale Antikorruptions-Richtlinie oder Antitrust- bzw. Geldwäschevorschriften an die Compliance-Funktion gemeldet, die arbeitsrechtliche Konsequenzen oder behördliche Maßnahmen wie Bußgelder nach sich gezogen hätten. Demgegenüber kam es zu zwei meldepflichtigen Datenschutzverstößen, die umgehend den entsprechenden Behörden gemeldet und intern aufgearbeitet wurden.

## 5.2 Eigentumsrechte an genetischen Ressourcen

### Geistiges Eigentum

201/3-3

Die KWS Gruppe unterhält ein weltweites Netz von Züchtungsstationen und Versuchsfeldern für die Saatgutzüchtung. Hier testen wir eigenes oder extern bezogenes genetisches Material für die jeweiligen Anwendungsgebiete.

Diese Aktivitäten gehen mit einem hohen Aufwand einher. Zur Erhaltung der wirtschaftlichen Attraktivität ist der Schutz des geistigen Eigentums für uns als KWS Gruppe von grundlegender Bedeutung. Der Sortenschutz stellt ein bewährtes Instrument zum Schutz unserer Pflanzensorten dar, das über den Züchtereinbehalt zugleich den Zugang zu pflanzengenetischen Ressourcen für die Weiterzüchtung gewährleistet. Wichtig sind für uns ein ungehinderter Zugang zu biologischem Ausgangsmaterial und der Schutz unseres geistigen Eigentums bezüglich innovativer Pflanzensorten und neuer Züchtungstechnologien.

Da Innovationen und Ideen nicht erst dann schützenswert sind, wenn sie patent-, urheberrechts- oder markenfähig sind, sieht KWS ein umfassendes internes Informations- und Know-how-Management als besonders wichtig an. Daher haben wir eine interne Richtlinie zum Schutz unseres Know-hows etabliert.

### Patentschutz

In der Pflanzenzüchtung dient der Schutz des geistigen Eigentums der Entwicklung neuer Sorten zum Nutzen der Gesellschaft. Dazu gibt es in der Pflanzenzüchtung zwei Systeme: den Sortenschutz und das Patentrecht. Beide Schutzrechtssysteme ergänzen sich und werden parallel von KWS angewandt. Die Möglichkeit der Patentierung technologischer Erfindungen im Bereich der Pflanzenzüchtung ist wichtig, weil sie die Grundlage für langjährige und kostenintensive Forschungsprojekte und Anreize für deren Finanzierung schafft. Dennoch sollte sich Patentschutz nicht auf Pflanzen beziehen, die ausschließlich durch im Wesentlichen biologische Verfahren gewonnen werden.

Um neue Sorten mit besseren Eigenschaften zu züchten, benötigen Züchter eine möglichst breite Vielfalt beim genetischen Ausgangsmaterial. Im Rahmen des Sortenschutzsystems ist die genetische Vielfalt innovativer, kommerzieller Sorten durch die sogenannte Züchtereinbehalt frei verfügbar. Enthält eine Sorte jedoch einen patentierten Trait, wird der durch den Sortenschutz gewährleistete Züchtereinbehalt ausgehebelt. Daher spricht sich KWS für eine dahingehende Regelung des IP-Rechtes aus, welche den weiteren Züchtungsfortschritt und die Diversität sicherstellt, so wie es beim Züchtereinbehalt der Fall ist. Gleichzeitig sollten Patente nicht zum Aufbau von Monopolstellungen genutzt werden, sondern vielmehr, um nachhaltige Innovationen zum Nutzen der Gesellschaft zu fördern.

Zugang zu genetischen Ressourcen ist auch mit Blick auf geistiges Eigentum wichtig. Daher gibt es in der Pflanzenzüchtung den Sortenschutz, der neben dem Schutz von geistigem Eigentum auch den Zugang zu geschützten Sorten für die weitere Züchtung gewährleistet, den sogenannten Züchtereinbehalt (§ 10a SortG). Gleichzeitig finden sich in Pflanzensorten vermehrt auch patentgeschützte Eigenschaften („Traits“), wie zum Beispiel Resistenzen gegen Krankheiten oder Schädlinge, die technisch entwickelt wurden. Dieser Trend wird sich voraussichtlich mit der zunehmenden Bedeutung von neuen Züchtungsmethoden noch verstärken. Traits sind bisher nicht in allen Ländern Europas für die Züchtung zugänglich; KWS ist daher ein starker Befürworter von Lizenzplattformen, die garantierten Zugang zu genetischem Material und Traits zu fairen Konditionen ermöglichen. Im Bereich Gemüse ist KWS Mitglied der „International Licensing Platform Vegetable“ (ILP Vegetable), für Feldfrüchte ist KWS Mitglied der „Agricultural Crop Licensing Platform“ (ACLPL). Darüber hinaus bietet KWS Interessierten eigene Patente über die KWS-eigene „Traitway“-Webseite zur Lizenzierung an. Hierüber kann jede interessierte Partei eine freie Züchtungslizenz zu den in Traitway enthaltenen Patenten erhalten.

## Umgang mit pflanzengenetischen Ressourcen

411-1

### Vorfälle im Rahmen des ITPGRFA-Vertrags

Ziel	Zielwert 2030	2022/2023	2021/2022
ITPGRFA-Vorfälle	Keine Vorfälle im Rahmen des ITPGRFA-Vertrags	0	0

In allen Regionen, in denen genetisches Material genutzt wird, sind die Rechte der Bevölkerungsgruppen der Ursprungsregionen zu berücksichtigen. KWS ist sich ihrer Verpflichtungen bewusst und unterstützt die verschiedenen internationalen „Access and Benefit Sharing“-Rahmenwerke zum Schutz der Rechte indigener Bevölkerungsgruppen und zur nachhaltigen Nutzung der biologischen Vielfalt. Hier sind an erster Stelle die Biodiversitätskonvention mit dem Nagoya-Protokoll sowie das lebensmittel- und landwirtschaftsspezifische „International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture“ (ITPGRFA) zu nennen. Der internationale Vertrag ITPGRFA über pflanzengenetische Ressourcen für Ernährung und Landwirtschaft hat zum Ziel, die genetische Vielfalt der Nutzpflanzen zu erhalten und nachhaltig zu nutzen. KWS hat es sich zum Ziel gesetzt, die Vorgaben des ITPGRFA-Vertrags zu beachten, und somit keine Vorfälle im Rahmen des ITPGRFA-Vertrags als Zielwert formuliert. Über Industrieverbände, wie Euroseeds und die International Seed Federation (ISF), engagiert sich KWS, um praktikable Wege für den nachhaltigen Zugang zu genetischen Ressourcen, deren aktuellen Erhalt und in Zukunft einen fairen Vorteilsausgleich zu sichern. Um dies zu erreichen, hat KWS im Geschäftsjahr 2022/2023 die erforderlichen Standard Material Transfer Agreements (SMTAs) bei Zugriff auf unter den ITPGRFA fallende genetische Ressourcen abgeschlossen.

Um die Konformität mit diesen Richtlinien sicherzustellen, haben wir einen Due-Diligence-Prozess implementiert. Alle Mitarbeiter, die mit genetischem Material arbeiten, sind dazu verpflichtet, sämtliche genutzten Materialien digital zu registrieren. Eine Überprüfung der

Herkunft des genetischen Materials wird anschließend durch unsere Intellectual-Property-Abteilung veranlasst. Sollte während einer Prüfung festgestellt werden, dass Herkunft oder Beschaffungsprozess des genetischen Materials nicht eindeutig nachvollzogen werden können, verzichten wir auf die Nutzung dieses Materials. Würde dieses Material bereits von KWS kommerziell genutzt werden, läge ein Verstoß vor. Zudem werden Schulungen für neue Mitarbeiter angeboten und ein jährliches Seminar für alle involvierten Mitarbeiter durchgeführt.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden im Rahmen des erläuterten Due-Diligence-Prozesses keine entsprechenden Vorfälle identifiziert. Im Rahmen des Breeding Information Circle arbeitet KWS daran, die IT-Prozesse zur Dokumentation und Genehmigung des Zugangs zu neuen genetischen Ressourcen zu optimieren. Der Breeding Information Circle ist eine in der Entwicklung befindliche digitale Plattform zur Integration von Forschungsinformationen zu allen Nutzpflanzen von KWS. Mit Hilfe dieser Plattform können Informationen, die derzeit in einzelnen Tools gespeichert und genutzt werden, miteinander verbunden und aggregiert werden.

Im Laufe eines Jahres findet ein regelmäßiger Austausch mit dem für Forschung & Züchtung zuständigen Geschäftsführungsmitglied statt, sowohl im Zusammenhang mit den halbjährlichen Tagungen der ISF als auch bei Bedarf. Ein jährlicher Bericht an die Geschäftsführung wird nur formuliert, wenn spezifische Themen oder Vorfälle zu dem erläuterten Due-Diligence-Prozess identifiziert wurden. Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet.

## 5.3 Stakeholdermanagement

2-6, 2-26, 2-29

Als Saatgutproduzent nimmt KWS eine Schlüsselposition am Anfang der Nahrungswertschöpfungskette ein. Neben den Anforderungen, die unsere Kunden an uns stellen, sind für uns auch die Anforderungen und Interessen weiterer Akteure entlang dieser Kette relevant.

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen neben unseren direkten Kunden – den Landwirten –, unseren Anteilseignern und unseren Mitarbeitern verschiedene Anspruchsgruppen entlang der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, z. B. Zuckergesellschaften, Lebensmittel-Verarbeiter, Handel und Endverbraucher, sowie Politik, Behörden, Nichtregierungsorganisationen wie auch Wissenschaft und Medien.

Je nach Stakeholdergruppe, Thema und Region pflegen wir den kontinuierlichen Dialog auf verschiedenen Wegen – vom täglichen Geschäft über unsere umfangreiche Verbandsarbeit bis hin zu Stakeholderdialogen auf lokaler sowie internationaler Ebene. Dabei gehen wir auf externe Anfragen ein, beteiligen uns aber auch proaktiv an globalen Diskussionen. Regelmäßig nehmen KWS Mitarbeiter an diversen Veranstaltungen als Sprecher bzw. Diskutanten teil. Zum Beispiel engagiert sich KWS über Industrieverbände wie Euroseeds und die International Seed Federation (ISF) dafür, praktikable Wege für den nachhaltigen Zugang zu genetischen Ressourcen und deren Erhalt jetzt und in Zukunft zu sichern.

### Dialog mit Kunden

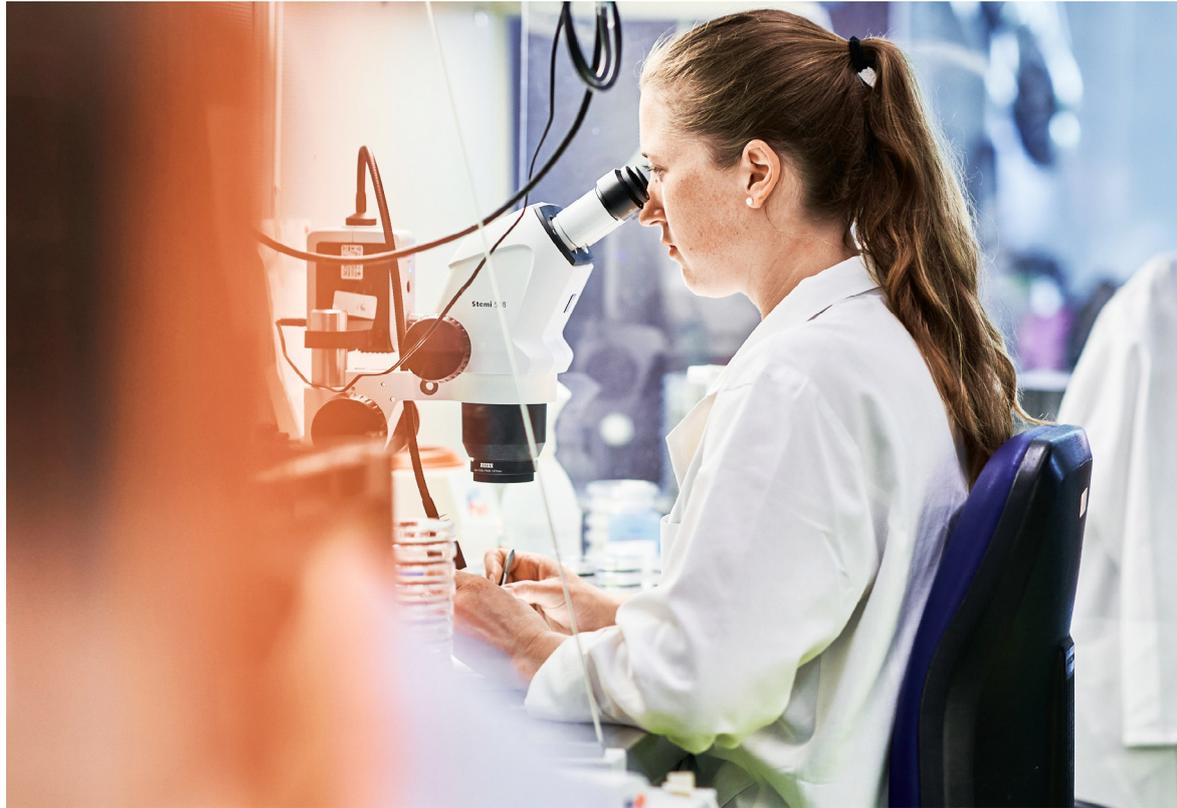
2-29

Mit unseren Kunden stehen wir weltweit durch fachkundige Berater in Kontakt. Diese bieten standortspezifische Beratungen zur Sortenauswahl, Fruchtfolge, Bodenbearbeitung, Düngung und zu Maßnahmen zum Pflanzenschutz an. Je nach Region wird das Angebot durch regionale Feldtage ergänzt, bei denen unsere Vertriebsberater mit Kunden und Interessenten über aktuelle Themen diskutieren, neue und bewährte Sorten im Feld vorstellen und in entspannter Atmosphäre für Fragen und Anregungen zur Verfügung stehen. Die Feldtage erfolgen in Abhängigkeit vom Wachstumsverlauf der jeweiligen Kulturpflanzenart und von der Jahreszeit, in der die einzelnen Sortenleistungen auf dem Feld für die Landwirte am besten sichtbar werden.

Außerdem betreiben wir in Deutschland seit 2004 unsere Agrarforen an diversen Standorten sowie auch digital als myKWS Agrarforen. Bei diesen Veranstaltungen wird den Landwirten jeweils ein attraktives Programm zu Themen aus dem Pflanzenbau, der Betriebsführung sowie der Tierhaltung durch unterschiedliche Experten geboten und darüber auch ausgiebig diskutiert. Mit speziellen Agrarforen für den Ökolandbau bieten wir Landwirten eine etablierte Plattform zum Austausch und teilen Erfahrungen aus unserem Ökobetrieb in Wiebrechtshausen.

2-6





### Dialog mit der Wissenschaft, Verbänden und Initiativen

2-23, 2-28, 2-29

Erfolgreiche Züchtungsarbeit bedarf neuester wissenschaftlicher und technischer Erkenntnisse. Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen sind daher von großer Bedeutung. Unsere Funktion „Global Lead Scientific Affairs“ ermöglicht einen direkten wissenschaftlichen Austausch mit Hochschulen und deren Studierenden bzw. Absolventen auf Augenhöhe. Sie steht in kontinuierlichem Austausch mit der Forschungs- & Entwicklungsabteilung und kann so aktuelle Anforderungen unsererseits und die Erwartungen interessierter Absolventen an KWS effektiv zusammenbringen.

Wir sind zudem in diversen Organisationen und Verbänden aus den Bereichen Pflanzenforschung und -züchtung sowie Bioökonomie vertreten. Dadurch leisten wir einen Beitrag zur Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie zum Erhalt der wissenschaftlichen Exzellenz weltweit und ermöglichen interdisziplinäre

Forschungsallianzen. Weiterhin sind wir unter anderem langjähriges Mitglied der Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovation e. V. (GFPi). Außerdem arbeitet KWS als Mitgliedsunternehmen der Klimaschutz- und Energieeffizienzgruppe der Deutschen Wirtschaft e. V. („Klimaschutz-Unternehmen“) an einer kontinuierlichen, ökologisch nachhaltigen Entwicklung ([www.klimaschutz-unternehmen.de](http://www.klimaschutz-unternehmen.de)).

Aufgrund unseres Hauptsitzes in Deutschland sind viele unserer Verbandsaktivitäten auf den deutschen Sprachraum ausgerichtet. Aber auch auf internationaler Ebene sind wir vertreten, z. B. im Führungsgremium der International Seed Federation (ISF) sowie als Mitglied bei Euroseeds. Unsere Ziele als Branche sind dabei unter anderem eine Modernisierung des Standard Material Transfer Agreement, die Aufnahme weiterer Kulturpflanzen in den Annex des Abkommens sowie die Umstellung des Opt-in-Verfahrens auf ein Subskriptionsmodell.

Eine Übersicht über alle relevanten Mitgliedschaften befindet sich im Anhang des Nachhaltigkeitsberichts.



## GRI-Inhaltsindex

### Angaben zur Verwendung von GRI

Die KWS SAAT SE & Co. KGaA hat die in diesem GRI-Inhaltsindex wiedergegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 in Anlehnung an die GRI-Standards berichtet.

KWS bezieht sich auf GRI 1: Foundation 2021.

### GRI 2

#### Organisationsprofil und Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Standard	Titel	Kapitel
GRI 2-1	Organisationsprofil	2.1 (S. 7–8)
GRI 2-2	Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten	2.1 (S. 7–8)
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtszyklus und Ansprechpartner	2.5 (S. 19–21)
GRI 2-4	Neudarstellung von Informationen	2.5 (S. 19–21)
GRI 2-5	Externe Prüfung	

#### Aktivitäten und Mitarbeiter

Standard	Titel	Kapitel
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2.1 (S. 7–8); 4.4 (S. 49); 5.3 (S. 65); Anhang (S. 76)
GRI 2-7	Mitarbeiter	2.1 (S. 7–8); 4.3 (S. 45–46)

#### Unternehmensführung

Standard	Titel	Kapitel
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.5 (S. 19); 5.1 (S. 58)
GRI 2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote	5.1 (S. 59)

#### Strategie, Richtlinie und Praxis

Standard	Titel	Kapitel
GRI 2-23	Richtlinien	2.2 (S. 9); 2.5 (S. 19–21); 4.1 (S. 40); 4.4 (S. 49–50); 5.1 (S. 58); 5.3 (S. 66)
GRI 2-26	Verfahren für das Einholen von Rat und die Meldung von Bedenken	3.4 (S. 35–36); 5.3 (S. 65)
GRI 2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	5.3 (S. 66); Anhang (S. 77)

#### Stakeholder Engagement

Standard	Titel	Kapitel
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.5 (S. 19–21); 4.5 (S. 51); 5.3 (S. 65)
GRI 2-30	Tarifverträge	4.3 (S. 47–48)

**GRI 3: Wesentliche Themen 2021**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 3-1	Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen	2.5 (S. 19–21)
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	2.5 (S. 19–21)

**Ökonomie****Wirtschaftliche Leistung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 201/3-3	Managementansatz	2.3 (S. 10–11); 2.4 (S. 13); 3.4 (S. 33–35); 4.2 (S. 43); 5.1 (S. 59); 5.2 (S. 63)
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	2.1 (S. 8); 2.4 (S. 13–15); 4.2 (S. 43)

**Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 203/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 13–15); 3.1 (S. 25–26); 3.4 (S. 33–35); 4.2 (S. 44); 4.4 (S. 49–50)
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	2.4 (S. 13–15); 3.1 (S. 25–26); 3.4 (S. 35–36); 4.2 (S. 44)

**Beschaffungspraktiken (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 204/3-3	Managementansatz	4.4 (S. 49)
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Eine Berechnung des Anteils der Beschaffungsausgaben bzgl. lokaler Lieferanten fand bislang nicht statt. Ein formaler Prozess zur Auswertung wird für die Zukunft angestrebt.

**Korruptionsbekämpfung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 205/3-3	Managementansatz	5.1 (S. 61)
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	4.4 (S. 49); 5.1 (S. 60)
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	5.1 (S. 62)

**Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 206/3-3	Managementansatz	4.4 (S. 49); 5.1 (S. 61)
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	5.1 (S. 62)

**Ökologie****Materialien (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 301/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 13–15)
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ein System zur zentralen Erfassung eingesetzter Materialien nach Gewicht oder Volumen ist aktuell in Bearbeitung.

**Energie (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 302/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17); 3.2 (S. 27); 3.5 (S. 37); 4.6 (S. 56)
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3.2 (S. 28–31)

**Wasser und Abwasser (2019)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 303/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17); 3.3 (S. 32); 3.5 (S. 37); 3.6 (S. 38); 4.6 (S. 56)
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	3.3 (S. 32); 3.6 (S. 38)
GRI 303-3	Wasserentnahme	3.3 (S. 32); 3.5 (S. 37)

**Biodiversität (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 304/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17); 3.1 (S. 25); 4.2 (S. 44); 4.6 (S. 56)
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	3.1 (S. 25); 4.1 (S. 40–41)

**Emissionen (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 305/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 16–17); 3.2 (S. 27); 4.6 (S. 56)
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	3.2 (S. 27–31)
GRI 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	3.2 (S. 27)

**Abwasser und Abfall (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 306/3-3	Managementansatz	3.3 (S. 32); 3.6 (S. 38); 4.6 (S. 56)
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ein System zur zentralen Erfassung von Abfall nach Art und Entsorgungsmethode ist aktuell in Bearbeitung.

**Umwelt-Compliance (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 307/3-3	Managementansatz	5.1 (S. 60–61)
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	5.1 (S. 62)

**Umweltbewertung der Lieferanten (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 308/3-3	Managementansatz	4.4 (S. 49)
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Eine konkrete Überprüfung der Lieferanten nach ökologischen und sozialen Kriterien fand bislang nicht statt. Ein formaler Prozess befindet sich aktuell in der Einführung.

**Soziales****Beschäftigung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 401/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17–18); 4.5 (S. 52)
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	4.5 (S. 53)

**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2019)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 403/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17–18); 4.3 (S. 45); 4.5 (S. 53); 5.1 (S. 60)
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	4.5 (S. 53)
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	4.5 (S. 53–55)
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	4.5 (S. 53)
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	4.5 (S. 53)
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	4.5 (S. 54–55)
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	4.5 (S. 54–55)
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	4.4 (S. 49)
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	4.5 (S. 51)

**Aus- und Weiterbildung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 404/3-3	Managementansatz	4.5 (S. 51–54)
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	4.5 (S. 51–53)

**Diversität und Chancengleichheit (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 405/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 45); 5.1 (S. 58)
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	4.3 (S. 47); 5.1 (S. 58)

**Nichtdiskriminierung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 406/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 45); 4.4 (S. 49)
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Etwaige Diskriminierungsvorfälle werden derzeit auf lokaler Ebene gemeldet und behandelt. Eine internationale Erfassung und Berichterstattung werden angestrebt.

**Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 407/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 46); 4.4 (S. 49)
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Risiken in Bezug auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit an unseren eigenen Standorten oder bei unseren Zulieferern wurden bislang nicht systematisch untersucht. Den lokalen Verantwortlichen wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Risiken bekannt.

**Kinderarbeit (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 408/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 45); 4.4 (S. 49)
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Rahmen unsere Globalen Risikoprozesse sind die jeweiligen Risikoverantwortlichen damit betraut, 2x pro Jahr unsere Prozesse auf soziale Risiken, wie zum Beispiel Kinderarbeit, zu durchleuchten. Den lokalen Verantwortlichen wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Risiken bekannt.

**Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 409/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 45); 4.4 (S. 49)
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Rahmen unsere Globalen Risikoprozesse sind die jeweiligen Risikoverantwortlichen damit betraut, 2x pro Jahr unsere Prozesse auf soziale Risiken, wie zum Beispiel Zwangsarbeit, zu durchleuchten. Den lokalen Verantwortlichen wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Risiken bekannt.

**Rechte der indigenen Völker (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 411/3-3	Managementansatz	
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	5.2 (S. 64)

**Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 412/3-3	Managementansatz	4.4 (S. 49); 5.1 (S. 60)
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	5.1 (S. 61) In Schulungen, Informationsveranstaltungen und Workshops informieren die Senior Compliance Officer regelmäßig über das Compliance-Management-System und dessen Prinzipien sowie über häufig gestellte Fragen und aktuelle Entwicklungen.

**Lokale Gemeinschaften (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 413/3-3	Managementansatz	2.4 (S. 17–18); 4.2 (S. 42–43)
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Eine zentrale Erfassung der Betriebsstätten, an denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und/oder Förderprogramme umgesetzt wurden, wird derzeit implementiert.

**Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 414/3-3	Managementansatz	4.4 (S. 49)
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Eine konkrete Überprüfung der Lieferanten nach ökologischen und sozialen Kriterien fand bislang nicht statt. Ein formaler Prozess befindet sich aktuell in der Einführung.

**Politische Einflussnahme (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 415/3-3	Managementansatz	4.2 (S. 43)
GRI 415-1	Parteispenden	4.2 (S. 43)

**Kundengesundheit und -sicherheit (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 416/3-3	Managementansatz	4.1 (S. 40–41)
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	4.1 (S. 41)

**Marketing und Kennzeichnung (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 417/3-3	Managementansatz	4.1 (S. 41)
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	4.1 (S. 41)

**Sozioökonomische Compliance (2016)**

Standard	Titel	Kapitel
GRI 419/3-3	Managementansatz	4.3 (S. 45); 5.1 (S. 61)
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	5.1 (S. 62)

**Sonstige berichtsrelevante Themen****Nachhaltige Produktnutzung**

Standard	Titel	Kapitel
[keine GRI-Angabe vorhanden]	Managementansatz	2.4 (S. 12–18); 3.4 (S. 33–36)



## Anhang

### Liste der für KWS wesentlichen Themen gemäß GRI

GRI-Index Nr.	GRI-Standard
201	Wirtschaftliche Leistung (Economic Performance)
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen (Indirect Economic Impacts)
204	Beschaffungspraktiken (Procurement Practices)
205	Antikorrruption (Anti-corruption)
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (Anti-competitive Behavior)
301	Materialien (Materials)
302	Energie (Energy)
303	Wasser und Abwasser (Water and Effluents)
304	Biodiversität (Biodiversity)
306	Abfall (Waste)
308	Umweltbewertung der Lieferanten (Supplier Environmental Assessment)
401	Beschäftigung (Employment)
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Occupational Health and Safety)
404	Aus- und Weiterbildung (Training and Education)
405	Diversität und Chancengleichheit (Diversity and Equal Opportunity)
406	Nichtdiskriminierung (Non-discrimination)
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Freedom of Association and Collective Bargaining)
408	Kinderarbeit (Child Labor)
409	Zwangs- und Pflichtarbeit (Forced or Compulsory Labor)
411	Rechte der indigenen Völker (Rights of Indigenous Peoples)
413	Lokale Gemeinschaften (Local Communities)
414	Soziale Bewertung der Lieferanten (Supplier Social Assessment)
415	Politische Einflussnahme (Public Policy)
416	Kundengesundheit und Sicherheit (Customer Health and Safety)
417	Marketing und Kennzeichnung (Marketing and Labeling)



2-6

**Liste der Absatzmärkte**

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Argentinien
- Armenien
- Aserbaidshan
- Australien
- Belarus
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Chile
- China
- Dänemark
- Deutschland
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Georgien
- Griechenland
- Großbritannien
- Indien
- Irak
- Iran
- Irland
- Israel
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kanada
- Kasachstan
- Kenia
- Kirgisistan
- Kroatien
- Lettland
- Libanon
- Litauen
- Luxemburg
- Marokko
- Mexiko
- Moldawien
- Neuseeland
- Niederlande
- Nordmazedonien
- Norwegen
- Österreich
- Pakistan
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Russland
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Thailand
- Tschechien
- Türkei
- Turkmenistan
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay
- USA
- Usbekistan
- Zypern



2-28

**Liste der wesentlichen Mitgliedschaften (2022/2023)**

Name der Organisation	KWS in Führungsgremien vertreten	Mitarbeit in anderen Gremien	Projektarbeit	Substanzielle Finanzierung der Organisation
Agricultural Industries Confederation Ltd. (AIC)	X			
American Seed Trade Association (ASTA)		X		
Asociación Semilleros Argentinos (ASA)		X		
ASSOSEMENTI – Associazione Italiana Sementi	X			
British Society of Plant Breeders (BSPB)	X			
Bundesverband Deutscher Pflanzenzüchter e. V. (BDP)	X	X	X	
Euroseeds (vormals ESA)	X	X	X	X
Excellence Through Stewardship (ETS)	X			
Fonds de Soutien à l'Obtention Végétale (FSOV)		X		
Forum Moderne Landwirtschaft		X		X
Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovation e. V. (GFPI)	X	X	X	
International Seed Federation (ISF)		X		
Plantum		X		
Polska Izba Nasienna (PIN)		X		
Saatgut-Treuhandverwaltungs-GmbH (STV)	X			
Seed Committee at the Association of European Businesses	X			
Sicasov Société d'Intérêt Collectif Agricole des Obtenteurs de Variétés Végétales	X			
Ukrainian Seed Association	X			
Union Française des Semenciers (UFS)	X	X		



## Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht steht auf unseren Websites [www.kws.de](http://www.kws.de) und [www.kws.com](http://www.kws.com) zum Download zur Verfügung. Das Berichtsjahr der KWS Gruppe startet am 1. Juli und endet am 30. Juni. Zahlen in Klammern beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf den jeweiligen Vorjahreszeitraum bzw. -zeitpunkt.

Bei Anregungen oder Fragen zum Bericht wenden Sie sich gerne an:

### Kontakte

Sustainability Management:

Dr. Sophie Winter

Gabriella Gyori

[sustainability@kws.com](mailto:sustainability@kws.com)

Presse:

Gina Wied

[presse@kws.com](mailto:presse@kws.com)

Investor Relations:

Peter Vogt

[investor.relations@kws.com](mailto:investor.relations@kws.com)

### Haftungsausschluss

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält unter anderem in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf Annahmen und Schätzungen beruhen. Wörter wie „prognostizieren“, „annehmen“, „glauben“, „einschätzen“, „erwarten“, „beabsichtigen“, „können/könnten“, „planen“, „sollten“ und ähnliche Begriffe kennzeichnen solche zukunftsgerichteten Aussagen.

Diese Aussagen basieren auf den gegenwärtigen Einschätzungen und Prognosen sowie den derzeit verfügbaren Informationen und unterliegen Ungewissheiten, Risiken und anderen Faktoren, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Verhältnisse wesentlich von den Erwartungen abweichen. Zu diesen Faktoren können beispielsweise die Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Lage, der gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen sowie Veränderungen in der Branche gehören.

Die KWS SAAT SE & Co. KGaA übernimmt keine Gewährleistung und keine Haftung dafür, dass die künftige Entwicklung und die künftig erzielten tatsächlichen Ergebnisse mit den in diesem Bericht geäußerten Annahmen und Schätzungen übereinstimmen werden. Zukunftsgerichtete Aussagen sind daher nicht als Garantie oder Zusicherung der darin genannten erwarteten Entwicklungen oder Ereignisse zu verstehen. Es ist von der KWS SAAT SE & Co. KGaA weder beabsichtigt noch übernimmt die KWS SAAT SE & Co. KGaA eine Verpflichtung, zukunftsbezogene Aussagen zu aktualisieren, um sie an Ereignisse oder Entwicklungen nach dem Datum dieses Berichts anzupassen.

### Kooperation

**KIRCHHOFF** | **TEAM FARNER**

Kirchhoff Consult AG, Hamburg – grafische Konzeption und Umsetzung

### Bildnachweis

Eberhard Franke ■ Karsten Koch ■ Julia Lormis ■ Lennart Ritscher ■ Florian Spieker ■

Roman Thomas ■ Frank Tusch ■ Sebastian Vollmert

Veröffentlicht am: 27. September 2023

**KWS SAAT SE & Co. KGaA**  
Grimsehlstr. 31  
Postfach 14 63  
37555 Einbeck  
[www.kws.de](http://www.kws.de)