



Nachhaltigkeitsbericht  
2019|2020

ZUKUNFT SÄEN  
SEIT 1856





# Inhaltsverzeichnis

<b>4</b>	<b>Vorwort</b>
<b>6</b>	<b>Grundsätze unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>
<b>8</b>	<b>KWS in Kürze</b>
<b>10</b>	<b>Nachhaltiges Management bei KWS</b>
12	Nachhaltigkeitsmanagement – Strategie und Ziele
14	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -risiken
17	Corporate Governance & Compliance
21	Verantwortung in der Lieferkette
<b>22</b>	<b>Produktverantwortung</b>
24	Moderne Pflanzenzüchtung
26	Produktqualität und -sicherheit
30	Geistiges Eigentum
<b>32</b>	<b>Innerbetrieblicher Umweltschutz</b>
34	Umweltmanagement bei KWS
35	Innerbetriebliche Ressourcenschonung
40	Ressourcenschonende Produkte
<b>44</b>	<b>Soziales</b>
46	Arbeits- und Sozialstandards
48	Vielfalt innerhalb der Belegschaft
51	Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung
54	Arbeitssicherheit und Gesundheit
<b>56</b>	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>
58	Managementansatz
60	Regionales und überregionales Engagement
<b>64</b>	<b>GRI-Inhaltsindex</b>
<b>72</b>	<b>Anhang</b>

## Vorwort

102-14

Sehr geehrte Leserinnen  
und Leser,

der Begriff Nachhaltigkeit ist heute fester Bestandteil unseres täglichen Wortschatzes. Die Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen definiert das Wort wie folgt: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“ Für uns als familiengeprägtes Unternehmen ist diese Definition Teil unserer DNA und sie manifestiert sich in unserem Credo „Langfristig denken, nachhaltig handeln“.

Nachhaltigkeit im ökonomischen, ökologischen und sozialen Sinne bildet eine wichtige Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg und leitet uns auch, wenn wir auf kurzfristige Herausforderungen reagieren. Mit den Sustainable Development Goals der Agenda 2030 der Vereinten Nationen liegen Zielmarken vor, von denen wir uns sieben Themen zur Aufgabe gemacht haben: Hungerbekämpfung, Wirtschaftswachstum, Produktionseffizienz, nachhaltige Produktion, Klimaschutz, Schutz von Ökosystemen und globale Partnerschaften. In unserer strategischen Ausrichtung nimmt die ökologische Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle ein, denn mit unseren Produkten und Technologien können wir viel bewegen und viel verändern.

Zukunftsfähige Produkte erfordern Innovationen. Innovationen erfordern Investitionen. Als einer der führenden Innovationstreiber der Branche ist die dauerhafte Bereitschaft zu investieren für uns ein entscheidender Faktor, um unsere langfristigen Ziele zu erreichen. Wir wenden jährlich rund 200 Mio. € für Forschung & Entwicklung auf und investieren zusätzlich in moderne Forschungseinrichtungen und Produktionsstätten, um Landwirten kontinuierlich verbessertes Saatgut zur Verfügung zu stellen.

Doch Nachhaltigkeit beginnt für uns nicht erst beim Produkt. Bei der Umsetzung unserer Ziele setzen wir auf ökonomische, ökologische und soziale Faktoren. Ein Beispiel hierfür ist das Biotechnikum 2 in Einbeck. Mit der Eröffnung dieses neuen F&E-Komplexes haben wir uns neue Maßstäbe bei der Einhaltung von Energiestandards gesetzt. Das BIT 2 stellt weit mehr als eine weitere Säule unserer außerordentlichen Innovationskraft dar – die Investition von 20 Mio. € in unseren Forschungsstandort Einbeck ist auch eine Investition in Energieeffizienz. Der hochmoderne Bau benötigt nur 55 % der Energie eines Referenzbaus und erfüllt damit die Norm KfW-55-Standard, welche deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. So wird ökologische Nachhaltigkeit zu ökonomischer Weitsicht. Der Außenbereich des BIT 2 wird zudem insektenfördernd gestaltet und bildet einen naturnahen, mitarbeiterfreundlichen Rückzugsort.



Hagen Duenbostel, Vorstandssprecher der KWS Gruppe

Mit weltweit über 5.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der soziale Aspekt der Nachhaltigkeit für KWS als familiengeprägtes Unternehmen eine Herzensangelegenheit. Dies reicht auf lokaler Ebene von der Spende zweier hochtechnologischer Großgeräte für das Einbecker BürgerSpital bis zu den Capacity Development-Projekten in Peru und Äthiopien, welche Wissensvermittlung und die Ernährungssicherung zum Ziel haben.

Schon seit Langem sehen wir uns einem kulturell vielfältigen und offenen Arbeitsumfeld mit gleichen Chancen und Rechten für alle Beschäftigten verpflichtet – unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft, Alter, Behinderung, Hautfarbe oder Sprache. Wir sind gegen jede Form von Diskriminierung und stehen auch öffentlich für unsere Position ein.

Die ausgewogene Balance zwischen ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit erfordert Aufmerksamkeit und Ausdauer. Wer in Generationen denkt, ist aufmerksam und ausdauernd. Unsere Fortschritte in allen Bereichen der Nachhaltigkeit möchten wir umfassend und transparent darstellen und unser Reporting dabei kontinuierlich weiterentwickeln. Daher freue ich mich besonders, Ihnen erstmals unseren Nachhaltigkeitsbericht mit internationalem Fokus vorzustellen, und wünsche viel Vergnügen beim Lesen.

Ihr Hagen Duenbostel



Auf den Boden kommt es an! Die Bodenqualität ist einer der wichtigsten Vermögenswerte eines Landwirts. Mit modernen Pflanzensorten helfen wir, Ressourcen effizient zu nutzen und so die Umwelt zu schonen.

## Grundsätze unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung

102-8, 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

Dies ist der regelmäßig erscheinende Nachhaltigkeitsbericht (NHB) der KWS Gruppe. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von KWS geht bis ins Jahr 2008 zurück. Im Geschäftsjahr 2017/2018 begannen wir, den Konsolidierungskreis von der Berichtsregion Deutschland auf unsere weltweiten Aktivitäten auszuweiten. Der aktuelle Bericht strebt die Gültigkeit für alle unsere Standorte weltweit gemäß Geschäftsbericht an (siehe Geschäftsbericht 2019/2020: Anteilsbesitzliste, Seite 151 ff.). Einige Kennzahlen und Informationen liegen aktuell noch nicht auf globaler Ebene vor. Insofern dies der Fall ist, verweisen wir an entsprechender Stelle explizit auf den jeweiligen Konsolidierungskreis. Dies erfolgt auch in den Fällen, in denen Informationen nur für einzelne Aktivitäten, z. B. die Produktion, berichtet werden. Kennzahlen im Zeitverlauf sind nur dann abgebildet, wenn die Vorjahresdaten im Hinblick auf den entsprechenden Konsolidierungskreis vergleichbar erfasst wurden.

Der Bericht deckt das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 ab. Der vorige, den Geschäftsbericht ergänzende, GRI-Bericht erschien am 23. Oktober 2019.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Einschränkungen zum Umfang der berichteten Informationen sind im GRI-Inhaltsindex als Kommentare vermerkt. Der Bericht ergänzt die nichtfinanzielle Erklärung, die den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht und als Teil des Lageberichts im separat veröffentlichten Geschäftsbericht der KWS Gruppe enthalten ist (siehe Geschäftsbericht 2019/2020: Seite 92 f.).

Die Erfassung der berichteten Informationen erfolgte überwiegend auf elektronischem Weg durch die Fachbereiche und das Expertenteam für

Nachhaltigkeit. Bei Prozentangaben und Zahlen können Rundungsdifferenzen auftreten. Die Daten zu unseren Beschäftigten verstehen sich grundsätzlich inklusive Saisonarbeitskräften und exklusive extern beschäftigter Mitarbeiter, soweit nicht anders ausgewiesen.

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht enthält keine wesentlichen Neudarstellungen von Informationen. Die Liste der für die KWS Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und deren Abgrenzung wurde im Berichtszeitraum nicht überarbeitet.

Eine externe Überprüfung der im Bericht dargestellten Informationen hat nicht stattgefunden. Der Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Sprache auf der KWS Website verfügbar.

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.

### Kontakt

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

#### Corporate Sustainability:

Marcel Agena  
sustainability@kws.com  
Telefon: +49 5561 311-1393

#### Presse:

Gina Wied  
presse@kws.com  
Telefon: +49 5561 311-1427

#### Investor Relations:

Peter Vogt  
investor.relations@kws.com  
Telefon: +49 30 816914-490



Der Hauptsitz der KWS Gruppe in Einbeck

## KWS in Kürze

102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7

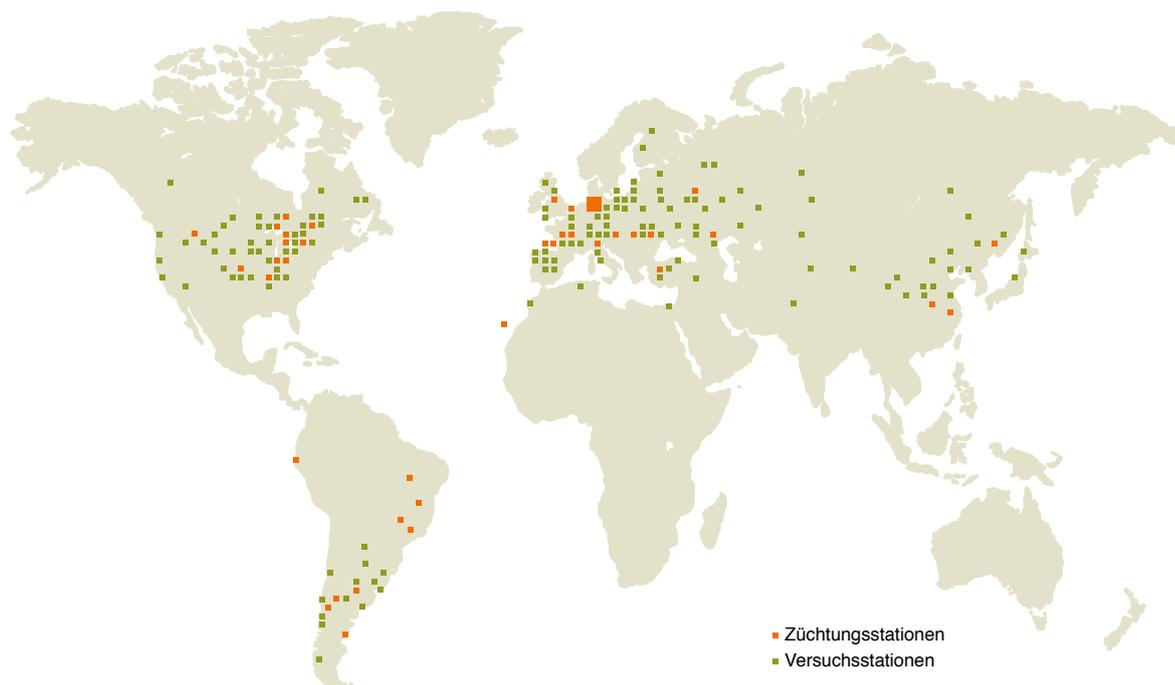
Seit ihrer Gründung 1856 ist KWS auf die Züchtung, Produktion und den Vertrieb von hochwertigen Sorten und Saatgut für die Landwirtschaft spezialisiert. Ausgehend von der Zuckerrübenzüchtung haben wir uns zu einem innovativen und internationalen Anbieter mit einem breiten Kulturpflanzenportfolio entwickelt. Von der Entwicklung neuer Sorten über die Vermehrung und Aufbereitung bis hin zu der Vermarktung des Saatguts und der Beratung der Landwirte decken wir die komplette Wertschöpfungskette eines modernen Saatgut-anbieters ab. Die Kernkompetenz von KWS liegt dabei in der Züchtung neuer, leistungsstarker Sorten, die an die regionalen Bedingungen wie Klima- und Bodenverhältnisse angepasst sind. Jede neue Sorte bringt dem Landwirt einen Mehrwert. Auf diesem Mehrwert – letztlich dem Züchtungsfortschritt, der Optimierung der Saatgutqualität und spezifischer Fachberatung – basiert unser Geschäftsmodell.

Unseren Kunden, den Landwirten, bieten wir eine breite Auswahl an Sorten landwirtschaftlicher Nutzpflanzen, die züchterisch speziell an standortspezifische Bedingungen angepasst wurden. Zu diesen Fruchtarten gehören unter anderem Mais,

Zuckerrüben, die Getreidearten Roggen, Weizen und Gerste, Ölfrüchte wie Sonnenblumen und Raps sowie Zwischenfrüchte. Seit Beginn des Berichtsjahres gehören auch Spinatsaatgut und weitere Gemüsesorten zu unserem Portfolio. Über den Verkauf von Saatgut hinaus stehen unsere Außendienstmitarbeiter den Landwirten für Fragen rund um die Sortenwahl und den Anbau zur Verfügung. Zudem bieten wir eine Fachberatung über unsere digitalen Services sowie über die KWS Website an.

Die KWS SAAT SE & Co. KGaA (vormals KWS SAAT SE) ist die Muttergesellschaft der KWS Gruppe. Sie wird von Beteiligungsgesellschaften der Aktionärsfamilien C.-E. Büchting und Arend Oetker mehrheitlich getragen. Unter dem Dach der KWS SAAT SE & Co. KGaA mit Hauptsitz in Einbeck, Deutschland, ist die strategische Führung aller globalen Aktivitäten zusammengefasst. Mit 87 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften ist sie in mehr als 70 Ländern aktiv ([www.kws.com/de/de/unternehmen/kws-weltweit/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/kws-weltweit/)). Eine Übersicht der relevantesten Vertriebsregionen findet sich im Anhang (siehe Seite 72). Im Geschäftsjahr 2019/2020 waren 5.709 Mitarbeiter weltweit für die Unternehmen der KWS Gruppe tätig.

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



102-7, 201-1

### Wirtschaftliche Wertschöpfung der KWS

KWS Gruppe (in Mio. €)	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Umsatz	1.282,6	1.113,3	1.068,0
EBIT	137,4	150,0	132,6
Eigenkapital	994,5	963,5	881,8
Jahresüberschuss	95,2	104,0	99,7
Bilanzsumme	2.235,5	2.115,0	1.517,7
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert</b>			
Betriebskosten <sup>1</sup>	1.164,3	1.001,4	941,1
Ausgaben für Löhne und Gehälter	246,2	223,9	202,9
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und sonstige Unterstützung	63,9	57,4	51,0
Zahlungen an Kapitalgeber <sup>2</sup>	46,2	40,2	33,1
Steuerabgaben und sonstige Zahlungen an den Staat	30,7	40,4	38,3

<sup>1</sup> Inklusive Herstellungskosten, Vertriebskosten, Forschungs- & Entwicklungskosten, Allgemeine Verwaltungskosten (Geschäftsbericht, Gesamtergebnisrechnung S. 98)

<sup>2</sup> Inklusive Dividendenausschüttung, Zinsen und ähnliche Aufwendungen (Geschäftsbericht, Gesamtergebnisrechnung S. 98 für Zinsen und ähnliche Aufwendungen; Geschäftsbericht, Jahresabschluss S. 134 für Dividendenausschüttung)

# Nachhaltiges Management bei KWS

Der Dreiklang aus Ökonomie, Ökologie und Sozialem  
gilt für uns auf ganzer Linie: als Arbeitgeber, als Geschäftspartner  
und als gesellschaftlicher Akteur.





# Nachhaltigkeitsmanagement – Strategie und Ziele

## Anspruch und Prinzipien

102-16, 201/103

Als unabhängiges Familienunternehmen denken und handeln wir generationsübergreifend. Unsere langfristige Ausrichtung ermöglicht uns seit über 160 Jahren anhaltenden wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Um auch in Zukunft erfolgreich wirtschaften zu können, ist die Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte unserer Prozesse und unserer Lieferkette für uns unabdingbar.

Unsere Unternehmenskultur ist durch die Prinzipien Unabhängigkeit, Innovation und Verantwortung geprägt. Indem wir unsere Unabhängigkeit wahren, können wir uns auf die langfristigen Bedürfnisse der Landwirtschaft und des Landwirts fokussieren, statt lediglich kurzfristige finanzielle Interessen zu verfolgen. Dies bietet uns zudem Freiraum für echte Innovationen. Auch die Übernahme von Verantwortung für unsere Beschäftigten, unsere Umwelt und die Gesellschaft gehört zu unserer Unternehmenskultur und ist für uns ein entscheidender Geschäftsaspekt.

Die familiäre Eigentümerstruktur spiegelt sich in unseren Unternehmenswerten wider: Teamgeist, Nähe und Vertrauen, Unabhängigkeit und Weitblick. Im Tagesgeschäft leben wir diese Werte in Form von flachen Hierarchien, einer Open-Door-Policy und dem Wissensaustausch sowie der kontinuierlichen

Weiterentwicklung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter.

## Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie

201/103

Unser Ziel ist es, dass alle unsere Aktivitäten und Entscheidungen wirtschaftlich tragbar, ökologisch nachhaltig und sozial erstrebenswert sind. So liegt unser Fokus neben der Optimierung interner Prozesse auch auf unseren Produkten.

Unsere strategische Planung ist die Basis für die Weiterentwicklung der KWS Gruppe. Innerhalb dieser 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, Wettbewerbern und der Position der KWS Gruppe mit ein. Als strategische Erfolgsfaktoren betrachten wir insbesondere unsere intensive Forschungsarbeit und die Züchtung neuer, ertragsstarker 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

Unsere Unternehmensziele gliedern sich in die vier Kernthemen profitables Wachstum, Innovation, Unabhängigkeit sowie Nachhaltigkeit:

### Mittel- und langfristige Ziele der KWS Gruppe

#### Wesentliche strategische Themenfelder

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



### KWS und die SDGs

KWS unterstützt die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) ([www.un.org/sustainable-development/sustainable-development-goals/](http://www.un.org/sustainable-development/sustainable-development-goals/)). Im Geschäftsjahr 2019/2020 haben wir sieben Nachhaltigkeitsziele unter dem Motto „ZUKUNFT SÄEN“ als Schwerpunkte für die KWS identifiziert. Diese betreffen die Themen Hungerbekämpfung (2), Wirtschaftswachstum (8), Produktionseffizienz (9), Nachhaltige Produktion (12), Klimaschutz (13), Schutz von Landökosystemen (15) und globale Partnerschaften (17). In Zukunft werden wir uns eingehender mit den relevantesten Zielsetzungen und unseren Beiträgen zur Zielerreichung auseinandersetzen.

### Nachhaltigkeitsverantwortung

102-18

Als höchstes Leitungsorgan bei KWS trägt unsere Geschäftsleitung die oberste Verantwortung für unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung. Das operative Nachhaltigkeitsmanagement wird von unserem Manager Corporate Sustainability in der Berichtslinie des Vorstandssprechers verantwortet. Im Berichtszeitraum gründeten wir ein interdisziplinäres, an die Geschäftsleitung berichtendes Gremium, welches mit externer Unterstützung die Evaluierung künftiger Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichung erarbeitet hat. Im Geschäftsjahr 2020/2021 wird das Gremium funktionspezifische Aufgaben an die Bereiche Strategie, Marketing und Kommunikation, Forschung & Entwicklung sowie an die Funktion des Nachhaltigkeitsmanagements übertragen.

### Exkurs: Ambition Nachhaltigkeit

Im Jahr 2017/2018 haben wir uns als KWS Gruppe auf den Weg gemacht, um eine Ambition im Bereich der Nachhaltigkeit zu formulieren. Im Rahmen der 2018/19 durchgeführten Materialitätsanalyse und eines Workshops diskutierten wir die Verantwortung von KWS aus Perspektive der Stakeholder, mögliche Handlungsfelder sowie Erfolge und Herausforderungen. Zur weiteren Ausformulierung formte sich im Geschäftsjahr 2019/2020 ein funktionsübergreifendes „Core Team Sustainability“, welches die Implementierung von Zielvorgaben und Zeithorizonten für diverse Nachhaltigkeitsthemen im Zuge der strategischen Planung verfolgt.

## Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -risiken

### Berichtsstandard und Berichtsthemen

102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Die wesentlichen Themen für diesen Bericht bestimmen wir mittels einer regelmäßig durchgeführten Materialitätsanalyse unter Einbezug interner und externer Stakeholder. Wir orientieren uns dabei an der Global Reporting Initiative (GRI).

Im Rahmen der letzten Materialitätsanalyse im Geschäftsjahr 2018/2019 wurden insbesondere die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen, deren Ausmaß bzw. Eintrittswahrscheinlichkeit, das damit verbundene Risiko- und Chancenpotenzial für KWS, finanzielle und nichtfinanzielle Folgen sowie Betroffenheit und Transparenzansprüche von Stakeholdern untersucht. Dabei ergab sich eine Relevanz der in der unten abgebildeten Liste aufgeführten Themen, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht daher ausgiebig erläutert werden.

Darüber hinaus unterliegt die KWS Gruppe der Berichtspflicht zu nichtfinanziellen Themen gemäß §§ 289b ff. HGB und §§ 315b ff. HGB. Die folgenden Themen wurden als wesentlich im Sinne der gesetzlichen Vorschriften identifiziert: Produktinnovationen, Anlagen- und Prozesssicherheit, Mitarbeitergewinnung & Qualifizierung und Geschäftsethik & Compliance. Zu diesen Themen wird gesondert innerhalb der im Geschäftsbericht enthaltenen nichtfinanziellen Erklärung berichtet (siehe Seite 92 f.).

Die nächste Materialitätsanalyse ist, einem zweijährigen Rhythmus folgend, für das Geschäftsjahr 2020/2021 vorgesehen.

102-47

#### 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)
205	Korruptionsbekämpfung (Anti-corruption)
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (Anti-competitive Behavior)
303	Wasser und Abwasser (Water And Effluents)
304	Biodiversität (Biodiversity)
306	Abwasser und Abfall (Effluents And Waste)
307	Umwelt-Compliance (Environmental Compliance)
308	Umweltbewertung der Lieferanten (Supplier Environmental Assessment)
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health And Safety)
404	Aus- und Weiterbildung (Training And Education)
406	Nichtdiskriminierung (Non-discrimination)
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverträge (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)
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights Assessment)
414	Soziale Bewertung der Lieferanten (Supplier Social Assessment)
416	Kundengesundheit und Sicherheit (Customer Health And Safety)
419	Sozioökonomische Compliance (Socioeconomic Compliance)

**Wertschöpfungskette und KWS Stakeholderuniversum**

Saatgut	Anbau	Veredelung/ Verarbeitung	Handel	Konsum
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kapitalgeber</li> <li>■ Forscher &amp; Züchter</li> <li>■ Mitarbeiter</li> <li>■ Vermehrer &amp; Aufbereiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Landwirte</li> <li>■ Distribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mühlen</li> <li>■ Zuckerfabriken</li> <li>■ Raffinerien</li> <li>■ etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Großhandel</li> <li>■ Einzelhandel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Endkonsument</li> </ul>
Regierung und Behörden, Verbände, Initiativen, NGOs, Wissenschaft, Kommunen, Medien				

**Stakeholdermanagement**

102-40, 102-42, 102-43, 102-44

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

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen, neben unseren direkten Kunden – den Landwirten –, unsere Anteilseigner und Mitarbeiter, weitere Anspruchsgruppen entlang der Nahrungswertschöpfungskette, 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 sind KWS Mitarbeiter auf diversen Veranstaltungen als Sprecher bzw. Diskussionsteilnehmer vertreten. So beteiligten wir uns im Januar 2020 z. B. an einem

Round Table zum Thema „Biotechnologie“ auf dem Kongress Farm & Food 4.0 in Berlin und waren Teil der vom Agrar- und Ernährungsforum Oldenburger Münsterland (AEF) organisierten Arbeitsgruppe zum Thema „Klimaschutz in der Agrar- und Ernährungswirtschaft“.

**Dialog mit Kunden**

102-43

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 der Jahreszeit, in der die einzelnen Sortenleistungen auf dem Feld für die Landwirte am besten sichtbar werden. In Deutschland ist KWS zudem auf den zweijährlich stattfindenden Feldtagen der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) präsent.

Außerdem betreiben wir in Deutschland seit 13 Jahren unsere Agrarforen an mittlerweile 35 Standorten. Bei diesen regionalen Veranstaltungen wird den Landwirten jeweils ein attraktives Programm zu Themen aus dem Pflanzenbau, der Betriebsführung sowie der Tierhaltung durch unterschiedliche Experten geboten und auch ausgiebig diskutiert. Mit speziellen Agrarforen für den Ökolandbau bieten wir Landwirten eine etablierte Plattform zum Austausch und teilen Erfahrungen aus dem unternehmensgeführten Ökobetrieb in Wiebrechtshausen.

In Süddeutschland hat KWS neben den Agrarforen die sogenannten „Orangen Agrarzirkel“ etabliert, mit denen wir – wie auch auf den Agrarforen – die Landwirte mit Fachinformationen für die aktuelle Vegetationsperiode versorgen. Aufgrund der Einschränkungen, die mit dem Ausbruch von Covid-19 verbunden waren, wurden einzelne Termine online durchgeführt.

#### **Dialog mit der Wissenschaft, Verbänden und Initiativen**

102-12, 102-13, 102-43

Unsere Züchtungsarbeit orientiert sich kontinuierlich an neuesten wissenschaftlichen und technischen Erkenntnissen. Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen sind dafür von zentraler Bedeutung. Im Berichtszeitraum des Vorjahres 2018/2019 schufen wir die neue Funktion „Global Lead Scientific Affairs“, um einen direkten wissenschaftlichen Austausch mit Hochschulen und deren Studierenden bzw. Absolventen auf Augenhöhe zu ermöglichen. Der „Global Lead Scientific Affairs“ steht in kontinuierlichem Austausch mit der Forschungs- & Entwicklungsabteilung und kann so als Schnittstelle für aktuelle Anforderungen unsererseits und die Erwartungen interessierter Absolventen fungieren.

Auch ist KWS 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 und zum Erhalt der

wissenschaftlichen Exzellenz weltweit und ermöglichen interdisziplinäre Forschungsallianzen. KWS ist unter anderem langjähriges Mitglied der Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovation e. V. (GFPI) sowie des Institut International de Recherches Betteravières (IIRB) und engagiert sich in dem vom IIRB ins Leben gerufenen Ausschuss für Feldphänotypisierung. Gemeinsam mit Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Bereichen diskutiert der Ausschuss zukünftige Anwendungsmöglichkeiten und Forschungsfragen zur Nutzung neuer Technologien der Feldphänotypisierung in der Pflanzenzüchtung, um davon ausgehend neue Forschungsansätze zu entwickeln. Außerdem engagiert sich KWS seit vielen Jahren im Bioökonomierat, dem unabhängigen Beratungsgremium der deutschen Bundesregierung, und arbeitet 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) oder als aktiver Partner von Thought For Food (TFF), einer weltweit tätigen gemeinnützigen Innovations- und Kooperationsplattform für die Zukunft der globalen Landwirtschaft. Über unsere Mitgliedschaften bei ISF und Euroseeds vertreten wir die Position unserer Branche unter anderem beim International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture der Food and Agriculture Organization (FAO) der Vereinten Nationen. Unser Ziel als Branche ist dabei eine Modernisierung des Standard Transfer Material Agreements, die Aufnahme weiterer Kulturpflanzen in den Annex des Abkommens sowie die Umstellung des Opt-in-Verfahrens auf ein Subskriptionsmodell.

Eine Übersicht aller relevanten Mitgliedschaften befindet sich im Anhang des Nachhaltigkeitsberichts (Seite 73).

# Corporate Governance & Compliance

## Unternehmensleitung und -kontrolle

102-10, 102-12, 102-18

Die verantwortungsvolle Geschäftsführung der KWS Gruppe obliegt unserer fünfköpfigen Geschäftsleitung. Gemeinsam mit unserem Aufsichtsrat ist sie 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.

Am 2. Juli 2019 trat ein Rechtsformwechsel der Gesellschaft von der KWS SAAT SE in die KWS SAAT SE & Co. KGaA in Kraft. Im Zuge des Formwechsels in eine Kommanditgesellschaft auf Aktien trat die KWS SE als Komplementärin

in die Gesellschaft ein. Sie wird mehrheitlich von Beteiligungsgesellschaften der Aktionärsfamilien C.-E. Büchting und Arend Oetker getragen.

Durch den Formwechsel soll die Fortsetzung unserer bestehenden Wachstumsstrategie künftig nachhaltig gestärkt werden. In der Rechtsform der KGaA kann die KWS Gruppe künftige Wachstumsmöglichkeiten noch agiler und flexibler nutzen und dafür benötigtes Eigenkapital aufnehmen, ohne dass der Charakter unserer Gesellschaft als börsennotiertes Familienunternehmen verloren geht.

Die Komplementärin 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.

Hagen Duenbostel, CEO (Eva Kienle) <sup>1</sup>	Léon Broers (Peter Hofmann) <sup>1</sup>	Felix Büchting (Peter Hofmann) <sup>1</sup>	Peter Hofmann (Hagen Duenbostel) <sup>1</sup>	Eva Kienle, CFO (Hagen Duenbostel) <sup>1</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Corn China/Asia</li> <li>■ Corn North &amp; South America</li> <li>■ Group Strategy</li> <li>■ Group Governance &amp; Risk Management</li> <li>■ Group Compliance Office</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reseach</li> <li>■ Breeding</li> <li>■ Vegetables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cereals</li> <li>■ Oilseed Rape/Special Crops &amp; Organic Seeds</li> <li>■ Global Human Resources</li> <li>■ Farming</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sugarbeet</li> <li>■ Corn Europe</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 Information Technology</li> <li>■ Global Legal Services &amp; IP</li> <li>■ Global Transaction Center</li> <li>■ Digital Innovation Accelerator</li> </ul>

<sup>1</sup> Vertretungsregelung

KWS erfüllt weitestgehend die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK betreffen die Vorstandsvergütung, die Zugehörigkeitsdauer der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Veröffentlichungsfrist für den Konzernabschluss. 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

405/103, 405-1

Die fünfköpfige Geschäftsführung der KWS Gruppe war am 30. Juni 2020 mit einer Frau und der sechsköpfige Aufsichtsrat mit drei Frauen besetzt. Die Frauenquoten für den Vorstand und den Aufsichtsrat betragen demnach 20 % bzw. 50 %. Die 2017 gemäß § 111 Abs. 5 AktG und Ziffer 5.4.1 DCGK gesetzten Zielgrößen für den Vorstand (25 %) und Aufsichtsrat (25 %) zum 30. Juni 2022 setzt KWS somit bereits teilweise um.

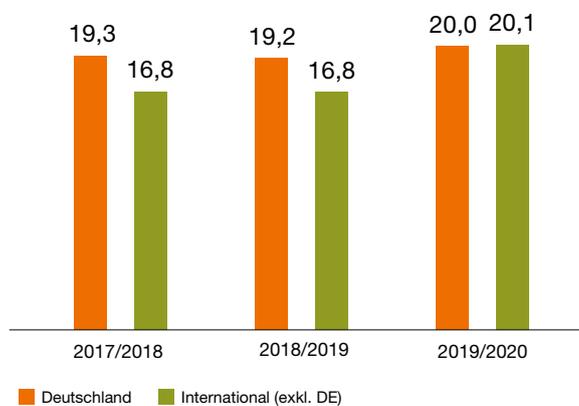
### Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

201/103, 201-1

Die positive nachhaltige Entwicklung der KWS Gruppe spiegelt sich in der Vergütung ihrer Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wider. Zur Gesamtvergütung zählen neben einem Grundgehalt

102-38

### Manager to Worker Pay Ratio



jeweils auch leistungsorientierte Komponenten, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind. Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat festgelegt und von der Hauptversammlung gebilligt. Die Aufsichtsratsvergütung wird von der Hauptversammlung verabschiedet. Die Zusammensetzung und Höhe der Gesamtvergütung ist im Geschäftsbericht 2019/2020 ab Seite 64 dargelegt.

Das 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 Berichtszeitraum für alle deutschen Gesellschaften 20,0 (19,2). Für die KWS Gruppe wurde die Pay Ratio auf Basis der Grundvergütung erstellt; sie beträgt 20,1 (16,8).

### Vorstand und Aufsichtsrat nach Geschlecht

	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Weiblich	20 %	50 %
Männlich	80 %	50 %

### Vorstand und Aufsichtsrat nach Altersgruppe

	Anteil im Vorstand	Anteil im Aufsichtsrat
Jünger als 30 Jahre	0 %	0 %
Zwischen 30 und 50 Jahren	20 %	33 %
Über 50 Jahren	80 %	67 %

### Compliance

205/103, 206/103, 307/103, 403/103, 412/103, 419/103

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 berücksichtigt dabei unsere Unternehmenskultur, unsere Unternehmenswerte 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 unterstützt und das Management in die Lage versetzt, geschäftliche Entscheidungen auf der 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**

205/103, 206/103, 307/103, 403/103, 412/103, 419/103

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

Der Verhaltenskodex dient unseren Mitarbeitern als Orientierung bei ihrer täglichen Arbeit. Jeder Beschäftigte hat sich zu seiner Einhaltung zu verpflichten, indem dieser 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 weitere KWS Richtlinien zu wichtigen Einzelthemen ergänzt, z. B. zum Kartellrecht, Insiderrecht und zur Vermeidung und Bekämpfung von Bestechung. Auch das internationale Antikorruptionsmanagement als integraler Bestandteil unseres Compliance-Managements wird hier tiefgehend definiert. Aufbauend auf den Regelungen des Codes gilt das Null-Toleranz-Prinzip gegenüber jeder Art von Korruption in der

KWS Gruppe. 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.

#### **Bewusstseinsbildung und Kommunikation**

205/103, 205-2, 412/103

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, Datenschutz und Kapitalmarktrecht.

In Schulungen, Informationsveranstaltungen und Workshops informieren die Compliance Officers regelmäßig über das Compliance-System und dessen Prinzipien sowie über aktuelle Fragen und Entwicklungen.

Der Bereich Compliance schult relevante Mitarbeitergruppen konzernweit nach dem Train-the-Trainer-Prinzip zu relevanten Themen, wie z. B. Menschenrechten. Die Auswahl der zu schulenden Mitarbeiter wird nach Bedarf und Tätigkeitsbereich getroffen. Auch können Vorgesetzte ihre Mitarbeiter seit diesem Geschäftsjahr zu E-Learnings für Compliance-Themen anmelden. Im letzten Quartal 2019/2020 hat KWS mit der weltweiten Implementierung einer Software-Lösung begonnen, die es den Mitarbeitern ermöglicht, themenspezifische Compliance-E-Learnings online durchzuführen. Bisher wurden 407 Mitarbeiter für das Training angemeldet. Hiervon haben 216 Mitarbeiter das Training bereits absolviert.

Unseren Mitarbeitern steht neben diesen Informationen auch ein breites Angebot von Hilfsmitteln zur Verfügung. Checklisten, 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 Online-Compliance-Portal haben, deckt rund 80 % der Gesamtbelegschaft ab. Weiterhin ist jeder Vorgesetzte verpflichtet, die ihm zugeordneten Mitarbeiter über Compliance-Themen zu informieren.

### **Meldung von Verstößen gegen unsere Prinzipien**

Sollte im Zuge einer Überprüfung oder durch Anzeige ein Verdacht auf Verstoß gegen unsere Prinzipien und/oder geltendes Gesetz bestehen, wird die Untersuchung nach den KWS Regelungen „Verfahren bei internen Compliance-Anzeigen“ durchgeführt. Unsere Mitarbeiter sind zur Anzeige von Verdachtsfällen verpflichtet. Informationen über Verdachtsfälle können an die jeweiligen Vorgesetzten, an das Group Compliance Office oder die externe Compliance-Hotline erfolgen. Die Hotline steht rund um die Uhr für Anrufe kostenlos zur Verfügung und kann in allen Landessprachen kontaktiert werden, auch per E-Mail.

Verdachtsanzeigen werden auf Wunsch anonym behandelt. 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 wird nach Abschluss der Untersuchung über das Ergebnis informiert, soweit keine rechtlichen Gründe oder berechtigten Interessen von Beteiligten dagegensprechen und auch keine sonstigen Nachteile zu befürchten sind.

Bei bestätigten Verdachtsfällen greift das Sanktionssystem. Es ist grundsätzlich für alle Arten von Compliance-Verstößen anwendbar und ist ebenfalls den Mitarbeitern zugänglich. Das Sanktionssystem beschreibt verschiedene Kriterien, nach denen sich die zu ergreifenden Maßnahmen richten, z. B. Schwere der Verstöße, Maß

der Pflichtwidrigkeit des Betroffenen, Funktionsebene, Verhalten nach der Tat – Mitarbeit bei der Aufklärung oder Vertuschungsversuche –, Folgen des Verstoßes wie drohender oder entstandener Schaden. Die Spannweite der Sanktionen reicht dementsprechend von Belehrung, Ermahnung und Kürzungen der Boni bis hin zur fristlosen Kündigung und Strafanzeige.

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

Die Compliance Officers 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 danach bestimmt, ob in den Risikobewertungen vom vorhergehenden Geschäftsjahr potenzielle Risiken festgestellt wurden.

Insgesamt hat im Geschäftsjahr 2019/2020 ein internes Audit mit Compliance-Bezug stattgefunden. Zusätzlich fanden noch sechs Revisionsaudits mit Compliance-Bezug von externen Wirtschaftsprüfern statt sowie themenspezifische Zertifizierungsaudits von externen Anbietern.

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

Im Berichtszeitraum wurden zwei Vorfälle mit Bezug zu unserer Antikorruptionsrichtlinie an die Zentrale gemeldet. In einem Fall wurden die Betroffenen belehrt, der andere Vorfall ist noch nicht abgeschlossen. Darüber hinaus wurden keine Verstöße gegen Gesetze im sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bereich oder gegen unsere Compliance-Prinzipien bekannt. Entsprechend waren weder daraus resultierende Strafzahlungen fällig noch war KWS in Rechtsverfahren verwickelt.

## Verantwortung in der Lieferkette

### 102-9

Als Saatgutproduzent stehen wir ganz am Anfang der Nahrungswertschöpfungskette. Aber auch unsere Entwicklung und Züchtung von Saatgut bedarf einer Vorkette. Unsere Einkaufspositionen umfassen mehr als 150 Kategorien, viele davon beziehen unsere weltweit angesiedelten Betriebe lokal aus ihrer Region. Neben genetischem Material für die Erforschung und Entwicklung neuer Sorten (siehe Kapitel Produktverantwortung Seite 23 ff. und Kapitel 2.4.2 GB/NFE) benötigen wir verschiedenste Materialien zur Züchtung, Vermehrung und finalen Verpackung unseres Saatgutes. So werden als direkte Dienstleistungen und Materialien unter anderem Saatgut, Pflanzenschutz- und Düngemittel sowie Verpackungsmaterialien bezogen. Weiterhin beziehen wir z. B. Produktionsanlagen oder Laborgeräte, Energie, Büroutensilien und Dienstleistungen in Bereichen wie Logistik, IT, Consulting und Marketing. Besonders hohe Einkaufsvolumina haben wir in den Bereichen Forschung & Entwicklung für unsere Laborutensilien sowie in der Saatgutvermehrung und -verarbeitung für Saatgutapplikationen und Verpackungsmaterial.

Die Unternehmen der KWS Gruppe werden von weltweit rund 25.000 Lieferanten mit Produkten und Dienstleistungen beliefert. Aufgrund unserer lokal orientierten Unternehmensstruktur und unserer weltweiten Präsenz war unsere Einkaufsorganisation in der Vergangenheit dezentral organisiert. Um die Möglichkeiten der globalen Beschaffung für die gesamte KWS Gruppe optimal zu nutzen, zentralisierten wir im Geschäftsjahr 2018/2019 unseren Einkauf. Dies bietet uns außerdem den Vorteil, einheitliche Lieferantenstandards effektiver implementieren und prüfen zu können und strategische Lieferanten von unserer deutschen Einkaufszentrale aus zu betreuen.

### Unsere Erwartung an unsere Geschäftspartner

102-16, 205-2, 308/103, 403-7, 406/103, 407/103, 408/103, 409/103, 412/103, 414/103

Die KWS Gruppe erwartet von allen ihren Geschäftspartnern, insbesondere Zulieferern von Waren und Dienstleistungen, deren Beschäftigten und

Unterauftragnehmern, (zusammen „Lieferanten“) ethisches, verantwortungsvolles und nachhaltiges Verhalten. Um unsere Lieferanten in unsere Geschäftsethik einzubinden und unsere Definition einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit zu kommunizieren, verpflichten sich diese zu unserem Lieferanten-Kodex (engl. Code of Business Ethics for Suppliers). Dieser basiert auf den Ansprüchen, die wir im intern gültigen Code of Business Ethics an uns selbst stellen, und formuliert unsere Erwartungen an unsere Lieferanten ([www.kws.com/de/de/unternehmen/lieferanten/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/lieferanten/)).

Die Wahrung grundlegender Menschenrechte ist über den Code of Business Ethics for Suppliers in allen Verträgen mit unseren Geschäftspartnern enthalten. Im Hinblick auf Menschen- und Arbeitsrechte enthält unser Code of Business Ethics for Suppliers unter anderem Anforderungen an die Entlohnung, das Mindestbeschäftigungsalter, die Arbeitssicherheit, die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung der Beschäftigten. Weitere wichtige Bestandteile des Kodex sind die Sicherheit am Arbeitsplatz, Produktsicherheit, Umweltschutz und Korruptionsvermeidung sowie das Gebot des fairen Wettbewerbs, des Schutzes von personenbezogenen Daten und des Knowhows Dritter.

Die Unterzeichnung des Kodex durch unsere Lieferanten ist Voraussetzung für jede unserer Geschäftsbeziehungen und verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Im Fall eines schweren Verstoßes gegen den Kodex oder der Unterlassung von Korrekturmaßnahmen ist KWS berechtigt, nach alleinigem Ermessen den Vertrag zu beenden bzw. Schadensersatz zu fordern.

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Verstöße gegen den Lieferanten-Kodex festgestellt und keine Verträge aufgrund mangelnder Einhaltung des Kodex beendet. Ein formaler Prozess zur Überprüfung unserer Lieferanten, innerhalb dessen auch ökologische oder soziale Kriterien berücksichtigt werden, befindet sich aktuell in der Einführung.



# Produktverantwortung

Durch intensive Forschungsarbeit und mithilfe moderner Züchtungsmethoden entwickeln wir Saatgutsorten, die den Ertragsfortschritt sichern, eine hohe Widerstandsfähigkeit aufweisen und Ressourcen schonen. Das Saatgut, das wir heute entwickeln, muss den Herausforderungen von morgen gerecht werden.



## Moderne Pflanzenzüchtung

### 201/103

Ein wesentliches Merkmal der Pflanzenzüchtung ist ihre Langwierigkeit und 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 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.

Jedes Jahr ermöglichen wir mit unserem Saatgut eine Ertragssteigerung von 1 bis 2%. Dieser Züchtungsfortschritt lässt sich aber nur mit immer größerem Aufwand erreichen. Aufgrund klimatischer Veränderungen werden immer mehr zusätzliche Merkmale, wie Resistenzen gegenüber Pflanzenkrankheiten und Schädlingen, in der Züchtungsarbeit berücksichtigt. Gleichzeitig muss eine Sorte attraktiv für den Anbau bleiben und einen hohen Ertrag erzielen. Solch eine Kombination von Merkmalen lässt sich nur durch weitere Feldprüfungen und den vermehrten Einsatz von modernen Züchtungsmethoden erzielen, was auch zu steigenden Ausgaben in unserer Produktentwicklung führt. Der Aufwand für Forschung & Entwicklung lag im Geschäftsjahr 2019/2020 bei 236,1 Mio. €, das entspricht 18,4% des Gesamtumsatzes.

### Moderne Züchtungsmethoden

#### 102-44, 203/103, 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.

### Ausgaben für Forschung & Entwicklung

		2019/2020	2018/2019	2017/2018
F&E-Aufwand	in Mio. €	236,1	205,6	197,7
F&E-Quote <sup>1</sup>	in %	18,4	18,5	18,5

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

Genome-Editing-Ansätze sind molekularbiologische Verfahren, die bei der Pflanzenzüchtung zur Veränderung der pflanzlichen DNA eingesetzt werden. Je nach Anwendung können gentechnisch veränderte Sorten entwickelt werden oder aber Pflanzen, die sich genetisch nicht von konventionell gezüchteten Pflanzen unterscheiden. 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. Da die Einstufung von Pflanzen als gentechnisch verändert für Pflanzenzüchter einen hohen regulatorischen Aufwand für die Zulassung in der EU bedeutet, bleibt das Potenzial der Methoden dem europäischen Markt faktisch verwehrt.

Durch die Anwendung von Genome Editing bietet sich uns die Möglichkeit, Züchtungsziele schneller und vor allem sehr präzise zu erreichen. Darüber hinaus können auch Nischenkulturen oder Kulturen, 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 Ertragssicherheit, Resistenzen gegen Pflanzenkrankheiten, ein verringerter Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, erhöhte Trockentoleranz sowie eine bessere Nährstoffeffizienz. Die KWS Gruppe vertritt die Position, dass Produkte, die sich nicht von konventionell gezüchteten Pflanzen unterscheiden oder natürlicherweise hätten entstehen können, nicht wie gentechnisch veränderte Organismen reguliert werden sollten, da sie keine fremde oder rekombinante DNA enthalten. Wir setzen uns daher über Branchenverbände dafür ein, dass die europäische Gesetzgebung mittelfristig dahingehend angepasst wird, solche innovativen Methoden auch in der europäischen Landwirtschaft nutzbar zu machen. Bei der Nutzung von Genome Editing konzentrieren wir uns demnach auf Märkte, in denen diese Methoden zulässig sind.

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 kompliziert und zeitaufwändig. Mithilfe 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 mithilfe von Computermodellen vorhergesagt werden. Die genomische Selektion bietet den Vorteil, dass deutlich mehr Pflanzenmaterial bei gleichem Züchtungsbudget geprüft und selektiert werden kann. Auch wenn sich nicht alle Merkmale gleich gut vorhersagen lassen, konnten wir insbesondere unsere Produktentwicklung von trocken-toleranten Maissorten durch den Einsatz dieser prädiktiven Züchtungsmethodik vorantreiben.

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 Spezialkameras 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 dadurch umfangreichere Informationen zur Verfügung, um ihre Selektionsentscheidung zu unterstützen.

## Produktqualität und -sicherheit

416/103

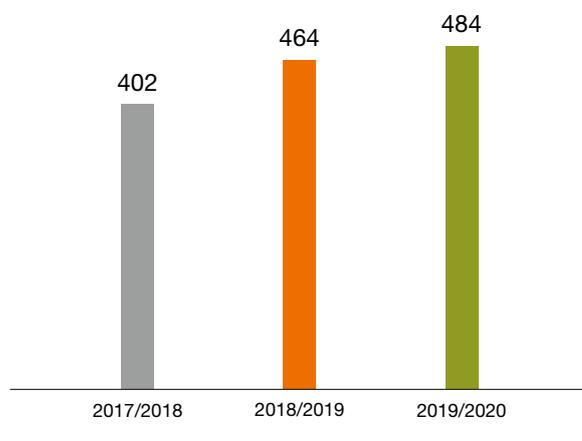
Bei allen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sowie Produktionsprozessen ist die Qualität und Sicherheit unseres Saatguts einer unserer wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Mit unserem internationalen Qualitätsmanagement unterstützen wir in der gesamten Unternehmensgruppe die Erreichung unserer produkt- und prozessbezogenen Standards.

### Gruppenweite Produktqualitätsstandards und Qualitätsprüfungen

416/103

Die KWS Gruppe wendet höhere interne Qualitätsstandards an als gesetzlich gefordert. So garantiert z. B. unser interner Qualitätsstandard QualityPlus in Bezug auf Fremdbesatz, technische Reinheit und Keimfähigkeit deutlich bessere Ergebnisse als die gesetzliche Norm der deutschen Saatgutverordnung. Zur Erreichung der Qualität durchläuft KWS Saatgut in allen Züchtungs- und Produktionsphasen umfangreiche Qualitätsprüfungen. Anforderungen, Zeitpunkt, Verantwortlichkeiten und Dokumentation der Prüfungen und der zu ergreifenden Maßnahmen im Falle von Abweichungen sind dabei genau definiert. Qualitätsuntersuchungen werden größtenteils in eigenen Labors nach den methodischen Vorgaben der International Seed Testing Association (ISTA) durchgeführt.

### Sortenzulassungen



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. Das Vorsorgeprinzip ist derzeit noch nicht flächendeckend bei KWS implementiert. In der Forschung & Züchtung findet es bereits über unsere verschiedenen Prozesszertifizierungen, welche zur Sicherheit von Mensch und Umwelt beitragen, Anwendung.

Auf Basis des integrierten Managementsystems durchlaufen wir regelmäßig Zertifizierungsprozesse für unsere Standorte. Die Entscheidung zur externen Zertifizierung unserer Standorte ist vom Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg abhängig. Dies evaluieren wir regelmäßig. So haben wir im Geschäftsjahr an zwei Standorten in Deutschland erfolgreich interne Audits zur Überprüfung der Prozesskonformität nach SeedGuard durchgeführt. Auch wurde unsere Getreidestation in Bierbergen erstmalig nach SeedGuard zertifiziert. Weitere aktuelle Zertifizierungen unserer Betriebe sind die Qualitätsmanagementnorm ISO 9001, die Umweltmanagementnorm ISO 14001, die Labormanagementnorm ISO 17025 sowie die Zertifizierung nach GMP+ B3 für die Qualität von Futtermitteln. Besonders hervorzuheben ist hier unsere weltweite Zertifizierung nach dem Standard Excellence Through Stewardship (ETS) zum Umgang mit transgenem Material. Eine Übersicht aller relevanten Zertifikate kann auf unserer Website eingesehen werden ([www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensverantwortung/quality-stewardship/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/unternehmensverantwortung/quality-stewardship/)).

Unsere Produkte werden kontinuierlich durch KWS, Behörden oder Institute, beispielsweise in Bezug auf die Konstanz der Sortenleistungen oder das Feldaufgangsverhalten, überprüft – auch noch nach der Marktzulassung. In der EU erhalten Sorten z. B. nur dann eine solche 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 Berichtsjahr haben wir 484 Sortenzulassungen erhalten.

Dank umfassender Produktionsforschung führt KWS regelmäßig neue Technologien und Verfahren zur Verbesserung der Produktsicherheit und -qualität ein. Dazu gehört z. B. unsere innovative PollenPlus®-Technologie, durch die wir die Pollenbildung bei Hybridroggen deutlich verbessern und die Mutterkornanfälligkeit senken konnten.

### **Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln** 304-2, 416/103

In unseren internen Betriebsprozessen kommen 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.

Mit einem umfassenden Managementsystem und gezielten Maßnahmen stellen wir eine gleichbleibend hohe Qualität unserer Produkte sicher.





Produktkennzeichnungen erhöhen die Transparenz bezüglich angewandter Pflanzenschutzmittel.

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. Als Beizmittel kommen nur gesetzlich zugelassene Pflanzenschutzmittel und -mengen zum Einsatz. Die technischen Verfahren für die Saatgutbehandlung sowie die entsprechenden Rezepturen und Zusätze werden von KWS selbst entwickelt und vor ihrer Anwendung an kommerziellem Saatgut intensiv getestet.

Darüber hinaus strebt KWS durch die Entwicklung krankheitsresistenter Pflanzen und biologischer Pflanzenschutzmittel sowie von Biostimulanzien zur Pflanzenstärkung die Reduktion traditioneller Pflanzenschutzmittel an. So konnten wir z. B. im Bereich der Biologicals als Ersatz bzw. Ergänzung zu chemischen Saatgutbeizmitteln weitere Fortschritte erzielen (siehe Kapitel Ressourcenschonende Neuentwicklungen Seite 42; siehe Geschäftsbericht 2.4.1 Produktinnovationen). Neben der Anwendung bei Zuckerrüben- und Rapssaatgut konnten Biologicals inzwischen ebenfalls erfolgreich in die Coatings – also die Saatgutummantelung – von Mais- und Roggensaatzgut aufgenommen werden.

#### Pflanzenschutzmitteleinsatz (deutsche Standorte)

	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, inkl. Beizmitteln (in Tonnen)	277	254	349

Um einen größtmöglichen Umwelt- und Gesundheitsschutz während des Prozesses sowie bei der späteren Verwendung des gebeizten Saatguts sicherzustellen, erfolgt die Applikation des Beizmittels in speziellen Anlagen. In Deutschland unterhalten wir insgesamt drei eigene Saatgutbehandlungsanlagen für Zuckerrüben-, Getreide- und Rapssaatgut. Unsere Anlagen in Einbeck, Bergen und Wohlde sind bereits nach dem deutschen Branchensystem SeedGuard zertifiziert. Für die Aufbereitung von kommerziellem Maissaatgut arbeiten wir in Deutschland mit Dienstleistern zusammen, die ebenfalls nach SeedGuard zertifiziert sind. Auch muss die Abriebfestigkeit am fertigen Saatgut mit dem sogenannten Heubach-Test streng kontrolliert werden, für dessen Verfahren unser durchführendes Labor am Standort Einbeck zertifiziert ist.

#### **Erforderliche Produktkennzeichnungen**

Die Kennzeichnung unserer Produkte orientiert sich an den nationalen gesetzlichen Vorschriften. Kennzeichnungspflichten beziehen sich insbesondere auf gebeiztes Saatgut, um einer unsachgemäßen Verwendung vorzubeugen. 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**

416/103

Der Umgang mit fehlerhafter Rohware sowie fehlerhaften, halbfertigen und fertigen Produkten ist in internen Anweisungen beschrieben. 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 darüber hinaus die Zufriedenheit unserer Kunden mit unseren Produkten sowie die Betreuung und Beratung durch KWS bewerten zu können, führen wir regelmäßige Kundenzufriedenheitsstudien durch. Dies hilft uns, etwaigen Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

#### **Weiterentwicklung der Produktqualität**

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

416-2

Im Berichtszeitraum sind den verantwortlichen Abteilungen keine Verstöße gegen gesetzliche und freiwillige Gesundheits- und Sicherheitsstandards bekannt geworden.

## Geistiges Eigentum

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.

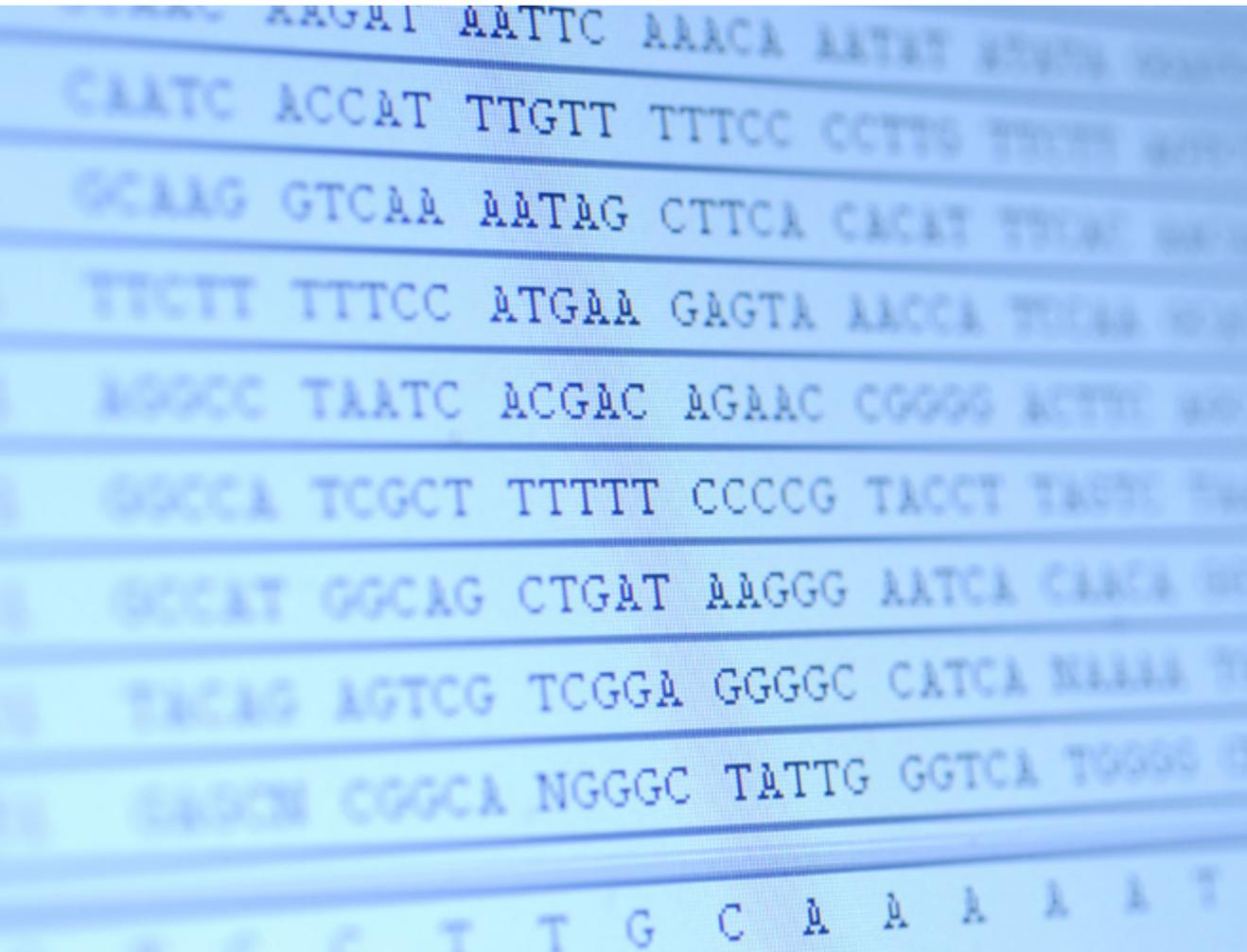
Um die hohen Aufwendungen für die Forschung & Entwicklung zu refinanzieren, ist der Schutz geistigen Eigentums für uns als KWS Gruppe grundlegend. Der Sortenschutz stellt ein bewährtes Instrument zum Schutz unserer Pflanzensorten dar, das über den Züchternvorbehalt zugleich den Zugang zu pflanzengenetischen Ressourcen für die Weiterzuchtung gewährleistet. Ergänzend begrüßen wir den Patentschutz, um auch die Investitionen in moderne Technologien abzusichern. Wichtig sind für uns ein ungehinderter Zugang zu biologischem Ausgangsmaterial und der Schutz unseres geistigen Eigentums bezüglich innovativer Pflanzensorten und neuer Züchtungstechnologien.

Da Innovationen und Ideen nicht erst dann schützenswert sind, wenn sie patent-, urheberrechts- oder markenfähig sind, sieht KWS ein umfassendes internes Informations- und Knowhow-Management als besonders wichtig an. Dafür etablierten wir eine interne Richtlinie zum Schutz unseres Knowhows.

### Patentschutz

Im Zuge der Entwicklung und Nutzung moderner Technologien in der Forschung gibt es vermehrt Patente in der Pflanzenzüchtung, die den freien Zugang zu Züchtungsmaterial einschränken und die Balance zwischen Sorten- und Patentschutz in ein Ungleichgewicht bringen. Dies gilt insbesondere für patentierte sogenannte „Native Traits“ sowie für Verfahren und Eigenschaften im Bereich Genome Editing. Um Forschungsinnovation zu fördern, gleichzeitig aber den Zugang zu biologischem Züchtungsmaterial weiterhin zu gewährleisten, kann die Aufnahme einer Züchtungsausnahme in nationale Patentgesetze es

Genetische Vielfalt bildet die Grundlage unserer Forschung.



ermöglichen, mit kommerziell verfügbaren Sorten, die patentierte Elemente enthalten, auch weiterhin zu züchten. Nur wenn das patentierte Element in der neu gezüchteten Sorte noch enthalten ist, muss der Züchter für die Kommerzialisierung eine Lizenz des Rechteinhabers einholen. Ein Patentinhaber ist jedoch nicht verpflichtet, eine Lizenz für das patentierte Element zu erteilen, die Lizenz kann zudem an hohe finanzielle Forderungen geknüpft sein. Die KWS Gruppe befürwortet Gedankenansätze, die einen fairen Zugang zu patentierten Elementen sichern. Ein internationales Abkommen des Unified Patent Court (UPC) in Europa, welches eine Züchtungsausnahme enthalten soll, wurde im Berichtszeitraum aufgrund von Ratifizierungsschwierigkeiten vertagt. Durch unser Engagement in Branchenverbänden sprechen wir uns weiterhin für die Aufnahme einer begrenzten Züchtungsausnahme in die nationalen Patentgesetze der europäischen Länder aus.

Im Jahr 2020 traten wir der International Licensing Platform bei, einem System zur Unterstützung nachhaltiger Innovationen in der Gemüsezüchtung, das Zugang zu einem breiteren Spektrum an Züchtungsmaterial ermöglicht.

### **Umgang mit pflanzengenetischen Ressourcen** 411/103, 411-1

Bei der Nutzung genetischen Materials sind die Rechte der Bevölkerungsgruppen aller Ursprungsregionen zu berücksichtigen, aus denen das Material stammt. KWS ist sich diesbezüglich ihrer Verpflichtungen bewusst und unterstützt die verschiedenen internationalen „Access and Benefit-sharing“-Rahmenwerke. Hier sind an erster Stelle die Biodiversitätskonvention sowie das Nagoya-Protokoll und das lebensmittel- und landwirtschaftsspezifische „International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture“ (ITPGRFA) zu nennen. Die Biodiversitätskonvention skizziert den allgemeinen Rahmen für den Zugang und Vorteilsausgleich für den Transfer genetischer Ressourcen, während das

Nagoya-Protokoll und das ITPGRFA unter dem Dach der Biodiversitätskonvention arbeiten. Insbesondere Letzteres ist für die Regelung des Transfers von genetischen Ressourcen relevant. Über Industrieverbände, wie Euroseeds und die International Seed Federation (ISF), tritt KWS mit Regierungen ins Gespräch. Hier werden unter anderem Themen der Verbesserung des ITPGRFA besprochen, z. B. die Ausweitung des Geltungsbereichs der Kulturpflanzen oder die Implikation der Erweiterung der Biodiversitätskonvention um DNA-Sequenzinformationen.

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, woraufhin eine Überprüfung der Herkunft des genetischen Materials durch unsere Intellectual-Property-Abteilung veranlasst wird. In komplexeren Fällen unterstützen darüber hinaus die Kollegen der Rechtsabteilung. Zudem werden auch Schulungsmodule für neue Mitarbeiter angeboten und ein jährliches Update-Meeting zum Thema durchgeführt. Sollte während einer Prüfung festgestellt werden, dass Herkunft oder Beschaffungsprozess des genetischen Materials nicht eindeutig nachvollzogen werden können, verzichten wir auf die Nutzung dieser Materialien.

Im Laufe eines jeden Jahres findet ein regelmäßiger Austausch mit dem für Forschung & Züchtung zuständigen Geschäftsleitungsmitglied statt, sowohl im Zusammenhang mit den halbjährlichen Tagungen der ISF als auch bei Bedarf. Ein jährlicher Bericht an die Geschäftsleitung wird nur formuliert, wenn spezifische Themen oder Vorfälle zu dem erläuterten Due-Diligence-Prozess identifiziert wurden. Im Berichtszeitraum konnte die Herkunft aller von uns verwendeten genetischen Materialien nachvollzogen werden. Der KWS Gruppe sind keine Fälle bekannt, in denen durch ihre Geschäftsaktivitäten die Rechte von Nationalstaaten oder indigenen Völkern verletzt wurden.



# Innerbetrieblicher Umweltschutz

Nachhaltigkeit erstreckt sich für uns nicht nur auf unsere Produkte, sondern ebenso auf die dafür benötigten Prozesse, Technologien und Infrastrukturen.



## Umweltmanagement bei KWS

303/103, 306/103

Über unser globales HSE-Management (Health, Safety & Environment) verfolgen wir die Minimierung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt an allen KWS Standorten weltweit. Kernziele sind die Vermeidung negativer Umwelteinflüsse und ein ressourcenschonender Betrieb unserer Standorte, der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Schutz des Betriebsvermögens.

Unser HSE-Management definiert gruppenweit geltende Anforderungen. Im Bereich Umwelt gehören dazu interne Vorgaben zur Luftreinhaltung, Abfallentsorgung und zum Umgang mit Gefahrstoffen. Diese Vorgaben sind insbesondere für Produktions- und Forschungsstandorte relevant, werden aber auch an alle anderen Standorte kommuniziert. Grundsätzlich erfolgt der Betrieb aller KWS Standorte gemäß den jeweils lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen. In Regionen mit niedrigen gesetzlichen Standards gewährleisten unsere konkreten Vorgaben und Mindestanforderungen eine vergleichbare Ausrichtung all unserer Standorte.

Kürzlich durchgeführte organisatorische und inhaltliche Neuerungen tragen dazu bei, die Wirkung unseres HSE-Managements in der gesamten Gruppe zu forcieren. So definierten wir im Geschäftsjahr 2018/2019 eine neue, global agierende Organisationsstruktur mit einem Global HSE-Manager als zentralem Ansprechpartner in Einbeck und ergänzten unser HSE-Netzwerk durch lokale HSE-Manager, welche die operative Umsetzung und Einhaltung der Anforderungen an den Standorten überwachen.

Im Juli 2019 führten wir eine HSE-Guideline mit Mindestanforderungen für unsere Standorte ein. Nach einer Konsolidierungs- und Orientierungsphase während der Einführung im Berichtszeitraum erfolgt eine erste inhaltliche Revision. Durch regelmäßige Audits verfolgen wir das Ziel, an allen Standorten einheitliche, global geltende technische und organisatorische HSE-Mindeststandards einzuführen und sicherzustellen.

### Monitoring unseres Umweltmanagements

303/103, 306/103, 403/103

Um das HSE-Management-System und dessen Vorgaben kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern zu können, streben wir die regelmäßige interne Auditierung aller relevanten Standorte der KWS Gruppe an. Dabei wird die Einhaltung der Verfahrens-, Arbeits- und Betriebsanweisungen gemäß HSE-Handbuch geprüft. Dies ist zunächst für alle Standorte geplant, an denen Produktionsanlagen und Forschungseinheiten vertreten sind. Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen wurden die für das Ende des Geschäftsjahres 2019/2020 vorgesehenen Audits auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

Unser Hauptsitz in Einbeck ist seit 2001 nach der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 zertifiziert und wird dementsprechend zusätzlich zu den internen Audits regelmäßig extern überprüft. Im Berichtszeitraum konnte das externe Audit pandemiebedingt nicht vollumfänglich durchgeführt werden, die Rezertifizierung ist daher mit einer besonderen Befristung ausgestellt worden.

## Innerbetriebliche Ressourcenschonung

302/103, 303/103

Um beim Betrieb unserer Standorte und in unseren operativen Prozessen die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, setzen wir auf innovative Prozesse und umweltfreundliche Technologien.

Die konkrete Handhabung und operative Umsetzung ressourcenschonender Maßnahmen wird dezentral von den Standorten verantwortet. Im Rahmen von internationalen Produktions- und Stationsleitertreffen findet ein Austausch zwischen den verschiedenen Standorten statt, z. B. um Good Practices zu teilen.

Für die Herstellung von Saatgut werden Energie, Wasser, Pflanzenmaterial, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie Dünge- und Pflanzenschutzmittel, Chemikalien für Analysezwecke oder Packmaterial im Prozess eingesetzt. Die eingesetzten Mengen an Ressourcen schwanken jährlich, da sie einerseits von der Produktionsmenge, andererseits aber auch z. B. von externen Faktoren wie den Witterungsbedingungen oder im Falle der Pflanzenschutzmittel vom Auftreten von Krankheiten und Schädlingen abhängig sind (siehe auch Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln auf Seite 27).

### Energie & Emissionen

302/103, 305/103

Der höchste Energiebedarf besteht an unseren Produktions- und Züchtungsstandorten, insbesondere für die Trocknung und Reinigung des Saatgutes sowie die Klimatisierung unserer Gewächshäuser und den

Betrieb von Kühlräumen. Der Gesamtenergiebedarf ist hier stark von der produzierten Menge an Saatgut und den vorherrschenden Wetterbedingungen abhängig – mehr Regen führt zu längeren Trocknungszeiten des geernteten Saatguts und Temperaturextreme zu höherem Energieaufwand durch eventuelles Heizen oder Kühlen der Gewächshäuser.

An unseren deutschen Standorten setzen wir zur Energieerzeugung hauptsächlich emissionsärmere Primärenergieträger wie Biogas und Erdgas ein. Am Standort Einbeck wurde im Geschäftsjahr 2018/2019 im Rahmen eines eigens entwickelten, innovativen Konzepts der Kälteerzeugung und -verteilung eine ressourcenschonende Kältezentrale in Betrieb genommen, die rund 20 % Sekundärenergie einspart. Im Rahmen der Klimaschutz-Unternehmen, einer Exzellenzinitiative der deutschen Wirtschaft, wurde die energetisch vorbildliche Kältezentrale als Best-Practice-Beispiel zur ressourcenschonenden Energieerzeugung vorgestellt ([www.klimaschutz-unternehmen.de](http://www.klimaschutz-unternehmen.de)).

An unseren deutschen Standorten stellten wir zur Energieeinsparung außerdem die Gewächshausbeleuchtung auf LED um. In Einbeck wurde im Berichtszeitraum ein neues Maschinenhaus errichtet, welches durch Wärmerückgewinnung weniger Heizenergie benötigen wird. Unser ökologischer Versuchsbetrieb, das Klostersgut Wiebrechtshausen, versorgt sich zu 100 % mit Ökostrom und erzeugt mit Holzhackschnitzeln, einem erneuerbaren Energieträger, Wärme.

### Exkurs: Nachhaltigkeit bei Bauvorhaben

Im Berichtszeitraum haben wir eine neue globale Guideline für Bauvorhaben eingeführt, welche die Prüfung einer Nutzung nachhaltiger Baustoffe und des Einsatzes erneuerbarer Ressourcen bei jedem neuen Bauvorhaben zum Standard macht. Beim Neubau unseres Biotechnikums in Einbeck wurden im Berichtszeitraum bereits Bodenbeläge aus Kautschuk eingesetzt, deren Herstellung über den gesamten Produktlebenszyklus CO<sub>2</sub>-neutral ist. Über diese Maßnahme kompensierten wir 69 Tonnen CO<sub>2</sub>.

**Eingekaufte, verkaufte und genutzte Energie (deutsche Standorte)**

in MWh	2019/2020	2018/2019	2017/2018
<b>Energieeinsatz gesamt</b>	<b>98.327</b>	<b>89.437</b>	<b>76.587</b>
davon erneuerbare Energieträger, selbst erzeugt	16.572	15.544	18.312
Biogas	15.948	14.874	18.275
andere	624	670	37
davon erneuerbare Energieträger, eingekauft	139	161	0
Strom	139	147	–
Wärme	–	14	–
davon nicht erneuerbare Energieträger, eingekauft	81.616	73.732	58.275
Heizöl	2.183	1.442	760
Erdgas	51.041	45.023	38.164
Propangas	3	201	235
Diesel <sup>1</sup>	10.982	10.416	4.419
Benzin	67	123	66
Strom	17.340	16.527	14.631
Verkaufte Energie aus erneuerbaren Energieträgern <sup>2</sup>	9.173	8.499	10.582

<sup>1</sup> Fuhrpark inklusive Leasingfahrzeugen der Mitarbeiter und Dieselverbrauch landwirtschaftlicher Maschinen  
<sup>2</sup> Aus Biogas erzeugter Strom nach EEG

**Treibhausgas-Emissionen (deutsche Standorte)**

in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten (CO <sub>2</sub> e)	2019/2020	2018/2019	2017/2018
<b>Treibhausgas-Emissionen gesamt (Scope 1 &amp; 2)</b>	<b>24.663</b>	<b>22.591</b>	<b>20.567</b>
davon Scope 1: direkte Erzeugung	19.638	17.646	11.390
davon Scope 2: indirekte Erzeugung (Strom)	5.025	4.946	9.177
<b>Treibhausgas-Emissionen aus verkaufter Energie</b>	<b>5.550</b>	<b>5.142</b>	<b>6.402</b>

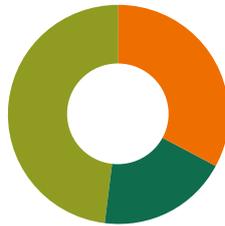
Treibhausgas-Emissionen innerhalb unserer eigenen direkten Geschäftstätigkeit entstehen hauptsächlich an unseren Produktions- und Forschungsstandorten durch den Einsatz von Energieträgern und Kühlmitteln. Die Emissionen unserer deutschen Standorte bilanzieren wir seit 2008/2009. Darin enthalten sind Emissionen, die wir entweder direkt durch eigene Verbrennung selbst oder indirekt durch den Einkauf von Energie verursacht haben.

Im Berichtszeitraum arbeiteten wir mit einer externen Beratung an der Kalkulation unserer

Gesamt-Emissionen mittels Hochrechnungen der globalen Energieverbräuche für die Bereiche Forschung & Entwicklung, Produktion und Administration. Die Berechnung der von KWS verursachten Emissionen soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und weltweit auf Messdaten basiert werden. Weiterhin sollen dann auch die bisher noch nicht berücksichtigten Bereiche der Wertschöpfungskette für direkte und indirekte Emissionen (Scope 1 und 2) erfasst und in die Berechnung mit einbezogen werden. Auch eine Erweiterung auf Emissionen durch z. B. Zulieferer und Dienstleister (Scope 3) wird in Zukunft angestrebt.

**Hochgerechneter CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck  
KWS Gruppe 2019/2020 (Scope 1 + 2)**  
(Scope-1- und -2-Emissionen 78.777 t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>)

Produktion 48 %  
Administration 19 %



33 % Forschung & Entwicklung

305-1

**Berücksichtigung ausgewählter Wertschöpfungsstruktur bei der Hochrechnung des CO<sub>2</sub>e-Fußabdruckes:**



<sup>1</sup> Wertschöpfungsstufe nicht in der Hochrechnung berücksichtigt

Die Höhe der Emissionen aus der Modellrechnung betrug in etwa 78.777 t CO<sub>2</sub>e. Hierbei ist jedoch zu betonen, dass, wie in der obenstehenden Grafik dargestellt, nicht alle Scope-1- und -2-Emissionen berücksichtigt wurden. Ein Vergleich der deutschen und der weltweiten Daten ist somit derzeit noch nicht möglich.

**Wasser**

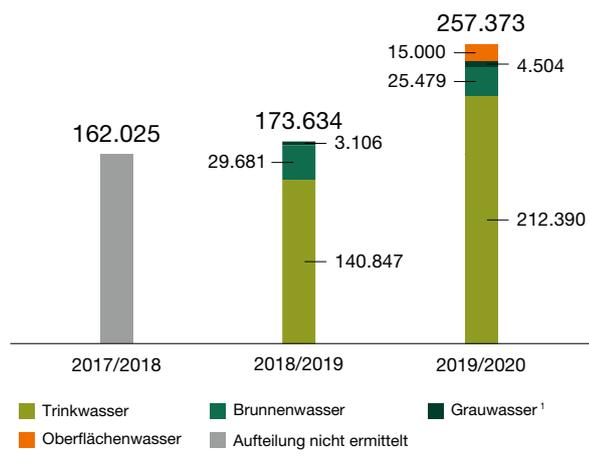
303/103, 303-1

Wasser kommt an unseren Standorten in unterschiedlichem Ausmaß zum Einsatz. Die höchsten Wasserverbräuche entstehen durch Feldbewässerung an unseren Versuchs- und Vermehrungsstandorten, um die bestmöglichen Bedingungen für gesundes und ertragreiches Saatgut zu schaffen. Das benötigte Wasser wird grundsätzlich den lokalen Trinkwassernetzen entnommen.

Sofern geografisch die Möglichkeit besteht, wird die Nutzung von Grund- oder Regenwasser erwogen. An unserem Standort in Einbeck führten wir zur Ressourcenschonung z. B. die Nutzung von Regenwasser für Sanitäranlagen ein.

303-3

**Wasserentnahme in m<sup>3</sup> (deutsche Standorte)**



<sup>1</sup> Nutzung von Regenwasser



Ein weltweiter Standard sorgt bei KWS dafür, dass der Gewässerschutz oberste Priorität besitzt.

### Abfall und Abwasser

303/103, 303-2, 306/103

Im Rahmen unseres globalen HSE-Managements verfolgen wir den Anspruch, ressourcenschonend zu arbeiten und die Entstehung von prozessbedingten Abfällen und Abwässern weitestgehend zu vermeiden. Abfälle werden nach dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft sortiert und entsprechend ihrer stofflichen Zusammensetzung in dafür geeignete interne oder externe Verwertungsschienen und dafür zugelassene Entsorgungswege abgegeben.

Grundsätzlich werden unsere Abfälle und Abwässer an allen Standorten gemäß der lokalen Gesetzgebung entsorgt. Beauftragte Entsorger müssen über die entsprechende Fachkunde und Zulassung verfügen.

Unser HSE-Management regelt die Handhabung mit 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. 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 Lagerung umweltgefährdender Abfälle ist analog der Gefahrstofflagerung organisiert.

Am Standort Einbeck betreiben wir eine Abwasserreinigungsanlage, die alle prozessbedingten Schadstoffe gemäß den gesetzlichen Grenzwerten herausreinigt, sodass insgesamt nur noch minimale gefährliche Abwassermengen (ca. 0,1 %) zurückbleiben, die in einem zweiten Schritt fachgerecht aufbereitet und geklärt werden.

### 303-4

#### Abwassermengen nach Arten (deutsche Standorte)

in m <sup>3</sup>	2019/2020	2018/2019	2017/2018
<b>Abwasser gesamt</b>	<b>76.818</b>	<b>69.969</b>	<b>82.396</b>
davon nicht gefährliches Abwasser	76.151	69.162	81.578
davon gefährliches Abwasser <sup>1</sup>	667	807	818

<sup>1</sup> Menge der gefährlichen Abwässer/ nach der Reinigung

### 306-2

#### Abfallaufkommen nach Arten (deutsche Standorte)

in t	2019/2020	2018/2019	2017/2018 <sup>1</sup>
<b>Abfälle gesamt</b>	<b>6.745</b>	<b>5.610</b>	<b>5.946</b>
davon ungefährliche Abfälle	6.129	5.178	5.609
davon gefährliche Abfälle	616	432	337

<sup>1</sup> Bei Erstellung des Berichts wurden für das Geschäftsjahr 2017/2018 falsche Werte aufgeführt. Diese wurden inzwischen korrigiert.

## Ressourcenschonende Produkte

304/103, 304-2

Als auf die Herstellung von Saatgut spezialisiertes Unternehmen können wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen langfristig Einfluss auf die Biodiversität in der Landwirtschaft nehmen, und zwar überall dort, wo Landwirte unser Saatgut anbauen und unsere Beratung wahrnehmen. Durch die kontinuierliche Verbesserung unseres Saatguts tragen wir dazu bei, den Einsatz von Agrochemie so gering wie möglich zu halten, den Bedarf an natürlichen Ressourcen zu minimieren und naturnahe Flächen zu erhalten, da Ertragssteigerung auf bestehenden landwirtschaftlichen Flächen möglich wird.

Neben der Ertragssteigerung unserer Fruchtarten als zentralem Züchtungsziel verfolgen wir auch Anforderungen an Sorteneigenschaften, die den Einsatz von Ressourcen betreffen. Dazu gehören z.B. die Nährstoffeffizienz und Trockenheitstoleranz bzw. Resistenzen gegenüber Schädlingen und Pflanzenkrankheiten einer Sorte. Die fruchtartspezifischen Entwicklungsziele werden jährlich zwischen der Forschung, den jeweiligen Züchtungsabteilungen, der Produktion und dem Vertrieb abgestimmt sowie Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zur Verabschiedung vorgelegt. Auch die Fortschritte der letzten Jahre werden in diesem Rahmen regelmäßig überprüft und berichtet.

### Biotische Resilienz durch Zwischenfrüchte und Mischkulturen

Einen positiven Beitrag zur Artenvielfalt leisten wir über unser Produktportfolio, z. B. mit unseren Zwischenfrüchten, Mischkulturen und leistungsstarken Sorten auch 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 z. B. 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 Nährstoffausstrags. So trägt der Anbau von Zwischenfrüchten dazu bei, die Ertragsfähigkeit des Bodens langfristig zu erhalten. Über die letzten Jahrzehnte etablierten wir in unserem Sortiment erfolgreich Zwischenfrüchte wie Phacelia, Senf und Ölrettich und erweiterten unser Portfolio durch verschiedene Zwischenfruchtmischungen mit Arten wie Bienenweide, Italienischem Weidelgras, Steckrüben und Buchweizen.

Produkte wie unsere Mais-Bohnen-Mischkultur sind ein weiteres Beispiel für den Beitrag, den unser Sortiment zur Förderung einer vielfältigen Landwirtschaft leisten kann. Diese Mischkultur entwickelten wir, um eine Alternative zum gängigen Anbau von Mais in Monokultur zu schaffen. Beide Kulturen werden zur gleichen Zeit gesät, sodass die Bohnen an dem wachsenden Mais emporranken können. Auch die Ernte erfolgt gemeinsam im Herbst. Die Mischkultur trägt zur Insektenvielfalt bei, da die Bohnen über viele Wochen hinweg blühen. Erste Untersuchungen unter Federführung der Universität Hohenheim gemeinsam mit dem Julius Kühn-Institut – Bundesforschungsinstitut für Kulturpflanzen konnten die positiven Auswirkungen auf den Insektenbestand belegen.

### Forschungsschwerpunkte jenseits von Ertragssteigerungen

#### Verbesserter Nutzen

- Erhöhter Zuckergehalt (Zuckerrübe)
- Verbesserte Verdaulichkeit
- Verbesserte Verarbeitungseigenschaften (z. B. Back- oder Brauqualität)

#### Biotische Resilienz

- Verbesserte Resistenz und Toleranz gegenüber Erregern und Schädlingen
- Stärkung der Pflanzen durch Fruchtfolgen und Biostimulanzien

#### Ressourceneffizienz

- Weniger Pflanzenschutzmittel
- Weniger (Kunst-)Dünger
- Weniger Wasserverbrauch

#### Abiotische Resilienz

- Regional angepasste Fruchtarten
- Erhöhte Widerstandsfähigkeit bei extremen Umweltbedingungen

### Exkurs: Arbeitsgruppe „Pro-Insect“

Unsere Ende des Geschäftsjahrs 2018/2019 gegründete interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Pro-Insect“ verfolgt das Ziel, Produkte und Services zur Förderung der Biodiversität zu entwickeln und, wo möglich, an den Landwirt heranzutragen. Über eine internationale Onlinekampagne brachten sich 175 Kollegen unserer globalen Standorte ein, um Ideen zu sammeln, wie die KWS Gruppe zum Schutz der Insektenvielfalt beitragen kann. Die gesammelten Ideen beziehen sich sowohl auf unser Produktportfolio als auch auf den verstärkten Austausch mit den Landwirten zur Biodiversität sowie die Umgestaltung von Flächen auf dem Firmengelände. Aktuell arbeiten wir an der Umsetzung ausgewählter Projekte. So konnten wir z. B. bereits eine naturnahe und insektenfreundliche Gestaltung des Außengeländes eines Neubauprojektes in Einbeck erarbeiten, welches im nächsten Geschäftsjahr in die Tat umgesetzt werden soll. Ein weiteres Ziel der Arbeitsgruppe ist es, die Zwischenfruchtmischungen der KWS auf ihre Wechselbeziehung mit Insekten tiefergehend zu analysieren.

Darüber hinaus haben wir unsere Zwischenfruchtmischungen überarbeitet und den landwirtschaftlichen Anforderungen weiter angepasst. So werden unter der Dachmarke „KWS Fit4Next“ z. B. spezifische Mischungen zur Bekämpfung von Nematoden (Fadenwürmern) oder für eine Zweitnutzung als Futterreserve angeboten.

### Diversität durch Saatgut für den ökologischen Landbau

Die ökologische Landwirtschaft hat im Vergleich zur konventionellen Landwirtschaft einen positiveren Einfluss auf die Biodiversität, da sie unter anderem keine Pestizide einsetzt und naturnahe Flächen stärker fördert. Aus Sicht der KWS Gruppe liegt der Schlüssel zur Entwicklung einer nachhaltigeren Landwirtschaft in der effektiven Kombination von Elementen aus der ökologischen und der konventionellen Landwirtschaft. Weil wir davon überzeugt sind, dass beide Bereiche ihre Berechtigung haben und voneinander profitieren können, bieten wir sowohl konventionelles Saatgut als auch Öko-Saatgut an.

Bereits im Jahr 2002 legte KWS mit der Gründung eines eigenen Biobetriebes in Wiebrechtshausen den Grundstein für ihre Öko-Sparte. Seitdem hat sich diese zu einem integralen Bestandteil unserer langfristigen Geschäftsstrategie entwickelt. Mittlerweile sind wir in Deutschland Marktführer für Öko-Saatgut und

fast alle Kulturen aus unserem Angebotsprogramm sind auch für den ökologischen Landbau verfügbar.

Aufgrund der steigenden Nachfrage nach speziellen Sorten für den Öko-Landbau haben wir unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in den letzten Jahren intensiviert. Zum weiteren Ausbau unserer Aktivitäten in diesem Segment fassten wir die Züchtung und Produktion von Öko-Saatgut im Geschäftsjahr 2018/2019 in dem eigens dafür geschaffenen Bereich „Special Crops & Organic Seeds“ zusammen. Unser aktueller Öko-Sortenkatalog umfasst fünf Familien von Kulturpflanzen für elf Fruchtarten und über 20 Sorten.

### Ressourceneffizienz durch globales Versuchswesen für den ressourcenschonenden Anbau

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

Dazu gehört z. B. auch die Entwicklung von Methoden, die der Erosion von Boden durch Wind

und Wasser vorbeugen und den Abtrag bzw. das Auswaschen von Nährstoffen vermindern. Hier hat sich das sogenannte Mulchsaattverfahren für die Aussaat von Zuckerrüben in Deutschland überwiegend bewährt. Bei diesem Verfahren wird der Boden nicht wendend bearbeitet, wodurch die Pflanzenreste der Vor- und Zwischenfrucht an der Oberfläche verbleiben. Es wird ein gleiches oder sogar höheres Ertragsniveau als beim Pflügen erzielt.

Im Geschäftsbereich Mais werden zudem schon seit vielen Jahren sogenannte Low-Input-Versuche mit stark reduzierten Düngungsmengen bis hin zu keiner Düngung oder mit einer Reduktion der angewendeten Pflanzenschutzmittel durchgeführt. Damit können Maissorten selektiert werden, die eine besonders gute Nährstoffeffizienz aufweisen bzw. widerstandsfähiger gegen Krankheiten sind. Diese Hybriden können somit einen Beitrag zur Schonung der verschiedensten Ressourcen leisten.

Der bewährte Ansatz der Low-Input-Versuche wurde im Geschäftsjahr 2019/2020 auch in anderen Geschäftsbereichen etabliert und soll im kommenden Geschäftsjahr fruchtartübergreifend durchgeführt werden.

#### **Ressourcenschonende Neuentwicklungen**

Die Entwicklung von ressourcenschonendem Saatgut ist immer ein Balanceakt und steht häufig im direkten 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.

KWS versteht ihre Aufgabe darin, einen sicheren Ertrag von Fruchtarten mit ressourcenschonenden Eigenschaften zu verbinden. Diese Eigenschaften reichen von Resistenzen gegenüber Krankheiten – wodurch weniger Pflanzenschutzmittel gebraucht werden – über die Ausbildung spezifischer Toleranzen,

wodurch bei besonderen Boden- oder Wetterbedingungen weniger Dünger oder Wassergabe notwendig ist, bis hin zur Nutzung von alternativen Beizmitteln in der Saatgutproduktion, um schon während der Produktion Ressourcen zu sparen.

Ein aktuelles Beispiel ist der Pilz *Cercospora*. Aufgrund steigender Temperaturen und unterschiedlicher Niederschlagsmengen hat der Befallsdruck durch diesen Pilz in den letzten Jahren stark zugenommen. Die zunehmende Ausbreitung von Resistenzen des Pilzes gegenüber Fungiziden erschwerte zudem die chemische Kontrolle des Pilzpathogens. Um diese Herausforderung zu adressieren, hat KWS im Frühjahr 2020 eine neue Zuckerrübensorte auf den italienischen Markt gebracht, die mit einer hochwirksamen Resistenz ausgestattet ist und gleichzeitig sehr gute Ertragsleistungen zeigt. Auch in vielen weiteren Ländern befinden sich bereits entsprechende Sorten in den offiziellen Prüfungen. Diese können für die Landwirtschaft eine deutliche Entlastung bei der Bekämpfung der Blattkrankheit bieten und die Nutzung von Fungiziden gegen *Cercospora* senken.

Auch von Insekten übertragene Viruserkrankungen verursachen bei verschiedenen Fruchtarten erhebliche Ertragseinbußen. In vielen Zuckerrübenanbaugebieten verbreiten sich durch die steigende Anzahl von Verboten von Neonicotinoiden in der Europäischen Union, ohne dass es Alternativen gäbe, verschiedene Schädlinge, wie z. B. Blattläuse, deutlich stärker und damit auch die von ihnen übertragenen Vergilbungsviren. KWS hat auf den bevorstehenden Wegfall der Insektizidklasse rechtzeitig reagiert und die Entwicklung virusresistenter Zuckerrübensorten frühzeitig vorangetrieben. So haben wir bereits in mehreren Ländern Europas, darunter Deutschland, Frankreich und Großbritannien, Sorten in die offiziellen Prüfungen gegeben, die sich durch eine erhöhte Resistenz gegenüber den beiden wichtigsten Vergilbungsvirentypen auszeichnen. Diese Sortenkandidaten stehen im zweiten bzw. dritten Jahr der offiziellen Prüfung, können bei entsprechender Leistung Ende des Jahres 2020 eine Zulassung für



Eine erhöhte Trockentoleranz sichert auch bei längeren Trockenperioden den Ertrag.

die Kommerzialisierung erhalten und in den darauffolgenden Geschäftsjahren vertrieben werden. Auch hier kann die Nutzung der Resistenz zu Minderungen der eingesetzten Pflanzenschutzmittel führen.

In Ost- und Südosteuropa haben wir im Berichtszeitraum zudem die Zulassung für zehn neue Mais-Hybridsorten mit dem Attribut **ClimaControl<sup>3</sup>** erhalten. Diese zeichnen sich durch eine erhöhte Trockentoleranz bei entsprechenden Witterungsbedingungen aus, sodass die Pflanzen auch bei längeren Trockenperioden noch Ertrag bringen und die Landwirte ihre Felder weder zusätzlich intensiv bewässern noch eine geringere Ernte in Kauf nehmen müssen. Weitere trockenolerante Sorten befinden sich im Anmeldeprozess.

Ein weiterer wichtiger Ansatz für eine nachhaltige Landwirtschaft sind Biostimulanzien oder

Pflanzenschutzmittel natürlichen Ursprungs, sogenannte **Biologicals**. Dazu zählen Mikroorganismen wie Pilze und Bakterien, aber auch verschiedene Substanzen, die aus Pflanzen oder Mikroorganismen gewonnen werden und einen positiven Effekt auf das Pflanzenwachstum haben. Mit einem speziellen Verfahren können wir die Biologicals schonend haltbar machen und dauerhaft am Saatgut von vielen Fruchtarten als Beize applizieren. Nach der Aussaat vermehren sich die Mikroorganismen an der Wurzel, etablieren sich im Boden und schaffen dabei günstige Wachstumsbedingungen für die Pflanzen. Vor allem unter Stressbedingungen kann das Pflanzenwachstum nachweislich gestärkt oder die Resistenz gegen Schädlinge erhöht werden. Im Geschäftsjahr konnten Biologicals neben den schon existierenden Coatings – der Saatgutummantelung – für Zuckerrüben- und Rapssaatgut auch in die Coatings von Mais- und Roggensaatzgut aufgenommen werden.

# Soziales

Als Arbeitgeber ist es unser Ziel, gute und einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit Diversität und Chancengleichheit zu fördern.





## Arbeits- und Sozialstandards

403/103, 406/103, 408/103, 409/103, 419/103

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

Zu den wesentlichen Arbeitsstandards, die in unseren KWS Group Standards verankert sind, gehören:

- In allen Arbeitsverhältnissen der KWS Gruppe werden die jeweiligen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt.
- KWS entspricht weltweit den lokal geltenden gesetzlichen Regelungen zum Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit“.
- Zu unseren Arbeitsstandards gehören technische, organisatorische und arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Erkrankungen.
- Bei der Neugewinnung von Mitarbeitern sowie sonstigen Stellenbesetzungen bekennt sich KWS zur Einhaltung der jeweils gültigen Antidiskriminierungsgesetze sowie der ILO-Standards in Bezug auf Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit.

Unsere Arbeits- und Sozialstandards gelten für alle Mitarbeiter der Gruppe.

### Vertragliche Bindung unserer Beschäftigten

102-8

Gruppenweit hatten im Berichtszeitraum 74 % (Deutschland: 83 %) unserer Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Darüber hinaus beschäftigte KWS 1.066 Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten und 283 externe Mitarbeiter bzw. Zeitarbeitnehmer. Die Voraussetzungen für den vorübergehenden Einsatz von Zeitarbeitnehmern als flexibles und komplementäres Personalinstrument werden überwiegend in Betriebsvereinbarungen geregelt oder unterliegen, wenn dies nicht der Fall ist, individuellen Verträgen.

Der Einsatz von Saisonarbeitskräften ist für KWS von besonderer Bedeutung, denn sie verrichten einen wichtigen Anteil der Arbeit auf dem Feld, u. a. Erntearbeiten. Saisonarbeiter sind zum Teil direkt bei KWS, aber auch bei Agenturen angestellt. Die Dauer ihrer Beschäftigung kann in Abhängigkeit vom Aufgabenbereich variieren.

102-8

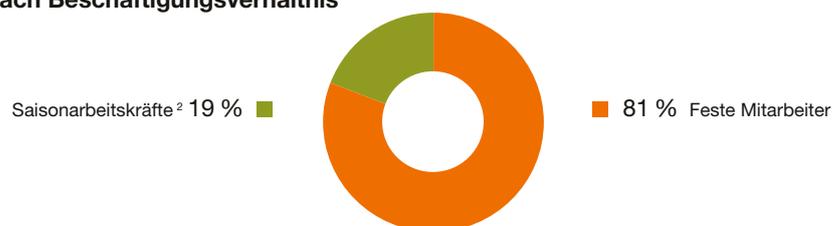
#### Beschäftigte nach Vertragsart

Anteil weiblich/männlich (in %)	Unbefristet	Befristet
Vollzeit	30/70	44/56
Teilzeit	78/22	54/46
Saisonarbeitskräfte <sup>1</sup>	35/65	

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

#### Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

5.709 Mitarbeiter<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

<sup>2</sup> Bei Saisonarbeitskräften wird nicht zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung unterschieden.

## **Interner Dialog und kollektive Interessenvertretung**

407/103

Der offene und vertrauensvolle Dialog innerhalb des Unternehmens hat für KWS einen hohen Stellenwert. Weltweit arbeiten die jeweiligen national gewählten Mitbestimmungsgremien der Beschäftigten, die zuständigen Gewerkschaften und die Geschäftsleitung zusammen und stehen in einem regelmäßigen und engen Austausch. Mit dem European Employees' Committee wurde bereits 2015 eine europäische Mitarbeitervertretung gegründet, die für länderübergreifende Angelegenheiten in der EU zuständig ist. Da sich dieses Modell der Zusammenarbeit in der Vergangenheit sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus Sicht der Unternehmensleitung bewährt hat, haben wir es nach dem Unternehmensformwechsel unserer Muttergesellschaft, der KWS SAAT SE & Co. KGaA, beibehalten.

In Deutschland werden die Interessen von Mitarbeitern über kollektive Mitarbeitervertretungen wie die gewählten Betriebsräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung repräsentiert, welche eng und vertrauensvoll mit der Geschäftsleitung zusammenarbeiten. In den Treffen mit der Geschäftsleitung werden Themen offen angesprochen und konstruktiv gemeinsame Lösungen erarbeitet.

In Ländern, in denen es keine kollektive Mitarbeitervertretung gibt, ist uns ein wertschätzender Umgang sowie ein offener und vertrauensvoller Austausch mit den Beschäftigten wichtig. Besteht in der Belegschaft der Wunsch nach einer kollektiven Mitarbeitervertretung oder ist eine solche gesetzlich vorgesehen, so unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Errichtung. Im Berichtszeitraum unterstützten wir z. B. unsere niederländische Tochter Pop Vriend Seeds bei der Einführung eines Betriebsrates.

### **Exkurs: Einhaltung von Arbeitsstandards**

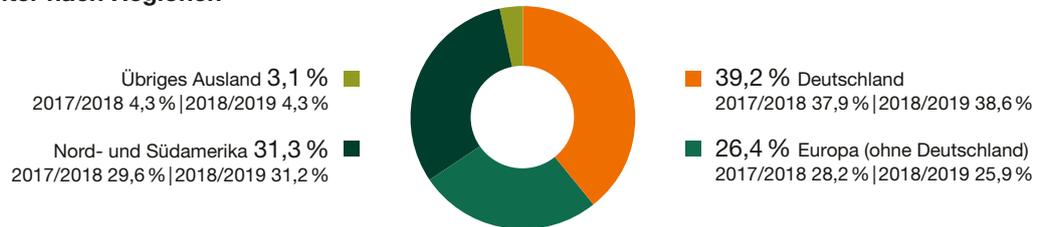
412/103

In einigen Regionen, in denen die KWS Gruppe aktiv ist, stellten die lokalen Verantwortlichen potenzielle Risiken für ausbeuterische Arbeitsbedingungen bei extern und saisonal Beschäftigten fest. Dies war z. B. in der Türkei der Fall, wo einige Personaldienstleister Arbeitskräfte aus Syrien rekrutierten und versuchten, diese zu einem niedrigeren Lohn als gesetzlich zulässig zu beschäftigen. Um solche Vorfälle zu unterbinden und die Anwendung der Vorgaben unseres Code of Business Ethics for Suppliers (siehe auch Verantwortung in der Lieferkette auf Seite 21) auf externe Saisonarbeitskräfte zu gewährleisten, ist KWS in der Türkei in die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsverträge von Personaldienstleistern involviert. Regelmäßig nehmen die lokalen Verantwortlichen zudem ihr vereinbartes Recht in Anspruch, die Aktivitäten und die Buchhaltung der Dienstleister sowie die Arbeitssicherheitsbedingungen bei der Feldarbeit zu überprüfen.

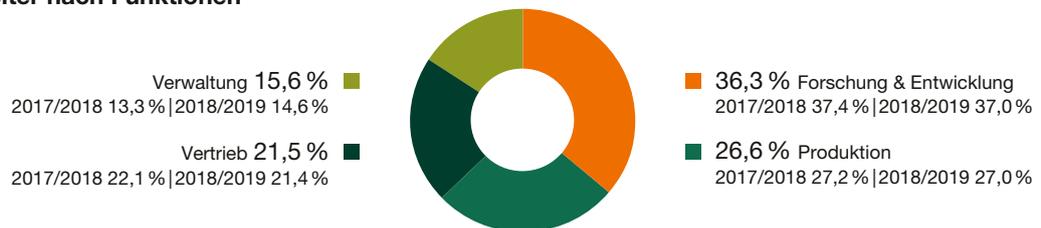
## Vielfalt innerhalb der Belegschaft

102-8

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



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



<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

### Demografische Daten

102-8, 405/103, 405-1

Im Berichtsjahr waren weltweit durchschnittlich 5.709 Mitarbeiter in der KWS Gruppe tätig. Damit stieg die Mitarbeiterzahl um rund 3 % gegenüber dem Vorjahr. Ein wesentlicher Teil des Anstiegs ist auf den Erwerb von Pop Vriend Seeds mit Sitz in Andijk, Niederlande, zu Beginn des Berichtsjahres zurückzuführen.

In Deutschland waren mit 2.236 rund 39 % der Mitarbeiter tätig. Der größte Bereich war nach wie vor die Forschung & Entwicklung mit einem Anteil von 36,3 % an der Gesamtbelegschaft.

Die Altersstruktur der Belegschaft erwies sich wie in den vergangenen Jahren als ausgeglichen: Ca. 59 % der Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, ca. 20 % sind jünger als 30 Jahre und ca. 21 % sind älter als 50 Jahre. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft betrug im Berichtszeitraum ca. 40 Jahre.

### Vielfalt und Antidiskriminierung

405/103, 406/103

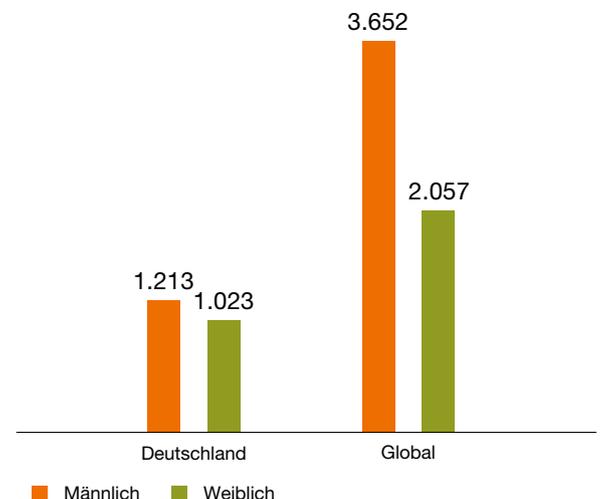
KWS ist in über 70 Ländern aktiv. Angesichts dieser Internationalität treffen bei KWS nicht nur unterschiedliche Sprachen aufeinander. Verschiedene Kulturen, Altersgruppen, Fachgebiete und persönliche Hintergründe bereichern unser Arbeitsumfeld.

Wir sehen die Vielfalt unserer Mitarbeiter, die sich in ihren individuellen Einstellungen, Kenntnissen, Fähigkeiten und Ideen zeigt, als einen wichtigen Unternehmenswert sowie einen Wettbewerbsvorteil an. So werden unsere Kreativität und Innovationsfähigkeit gefördert; durch die interkulturelle Kompetenz wird unser Verständnis für Märkte und unterschiedliche Kulturen gestärkt.

405-1

### Mitarbeiter nach Geschlecht <sup>1, 2</sup>

Gesamtzahl der Mitarbeiter: ø 5.709



<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

<sup>2</sup> Die Kategorie „Divers“ steht den Mitarbeitern seit letztem Geschäftsjahr zur Verfügung. Bisher beträgt die Zahl der Mitarbeiter dieser Kategorie allerdings null.

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

KWS Gruppe	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Unter 30	20,3 %	21,0 %	21,3 %
30 bis 50	58,6 %	57,5 %	56,3 %
Über 50	21,0 %	21,5 %	22,4 %

Deutschland	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Unter 30	19,9 %	20,5 %	20,6 %
30 bis 50	55,6 %	53,7 %	52,1 %
Über 50	24,5 %	25,9 %	27,4 %

<sup>1</sup> Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

KWS tritt für gleiche Chancen und gleiche Rechte ihrer Beschäftigten ein, unabhängig von Geschlecht, 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 auch Corporate Governance & Compliance auf Seite 17 ff.). Im Rahmen eines funktionsübergreifenden Projektteams arbeiten wir an der weiteren Stärkung der Vielfalt in der KWS Gruppe.

**Faire Entlohnung**

102-41, 405/103

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 lokal auch Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen für den Kauf von Unternehmensaktien.

Die gleiche Vergütung für gleiche Tätigkeiten ist ein wichtiger, in unseren Group Standards enthaltener Grundsatz unserer Vergütungspolitik. Dieser Grundsatz trägt unter anderem dafür Sorge, dass Beschäftigte jeglichen Geschlechts für die Ausführung gleicher Tätigkeiten gleich entlohnt werden. Dieser Grundsatz ist auch in unseren Tarifverträgen verankert.

International sind rund die Hälfte der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt. In Deutschland sind dies über 90 % unserer Belegschaft.

**Exkurs: Verhandlungen mit IG BAU**

Im Juni 2020 fanden Haustarifverhandlungen zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der KWS SAAT SE & Co. KGaA statt. Die Tarifrunde 2020 war geprägt von den gegenwärtig herrschenden wirtschaftlichen Unwägbarkeiten aufgrund des Ausbruchs des Coronavirus. Vor diesem Hintergrund haben sich die Verhandlungspartner nach intensiven und konstruktiven Verhandlungen darauf geeinigt, den Tarifvertrag ohne Erhöhung der Entgelte bis Ende Juni 2021 weiterzuführen. Die dividendenabhängige Einmalzahlung ist in unveränderter Form Bestandteil der Vereinbarung. Hinzu kommt eine Sonderzahlung für 2020 in Höhe von maximal 1.100 €, abhängig von der jeweiligen Vertragsarbeitszeit. Damit werden die besonderen Belastungen berücksichtigt, unter denen die Beschäftigten des Unternehmens in der Coronakrise derzeit arbeiten.



Mit Spaß bei der Sache – Auszubildende bei KWS

### Frauen im Management und in Führungspositionen

405-1

Es ist unser Ziel, Diversität in allen Ebenen der KWS Gruppe zu fördern. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung hat diese gemäß § 76 Abs. 4 neue Zielgrößen und -fristen festgelegt. Demnach ist ein Anteil von mindestens 15 % in der Führungsebene 1 (Top Executive Management) und von mindestens 10 % in der Führungsebene 2 (Senior Management) bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen.

Im gesamten Management waren im Berichtszeitraum 12 % Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil im Top Executive Management stieg auf über 15 %, im Senior Management waren ca. 14 % Frauen beschäftigt. Unser Ziel haben wir damit frühzeitig erreicht.

Die Ermittlung internationaler Diversitätskennzahlen für weitere Teile der Organisation befindet sich momentan im Aufbau und ein dementsprechendes Reporting ist für kommende Geschäftsjahre geplant.

### Familienfreundlichkeit

405/103

KWS engagiert sich für ein familienfreundliches Arbeiten. Das Leben unserer Mitarbeiter ist höchst individuell und unterschiedlich, entsprechend sind auch die Bedürfnisse an die Arbeit und an den Arbeitsplatz verschieden.

Einer der Einflussfaktoren, die unseren Beschäftigten eine gute Work-Life-Balance ermöglichen, ist unsere Vielzahl an Arbeitszeitmodellen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind in den Verwaltungsbereichen möglich. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter – sofern es mit ihrer Tätigkeit vereinbar ist – mobil arbeiten.

In den Produktionsbereichen sind bedingt durch das Saisongeschäft feste Arbeitszeiten nötig und ein mobiles Arbeiten nicht möglich. In arbeitsintensiven Kampagnen angesammelte Stunden können jedoch im Anschluss sukzessive abgebaut werden.

Neben der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle, die den Arbeitsort und die Lage der Arbeitszeit inkludieren können, kommen auch unterschiedliche Teilzeitmodelle zum Einsatz. Im Geschäftsjahr 2019/2020 arbeiteten rund 9 % (Deutschland: 20 %) unserer Beschäftigten weltweit in Teilzeit.

## Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung

404/103

KWS ist eines der weltweit größten Saatgutunternehmen mit globaler Präsenz und kontinuierlichem Wachstum. Die Gewinnung und Qualifizierung von geeigneten Mitarbeitern ist daher für uns von besonderer Bedeutung. Die strategischen Ziele der KWS geben demnach den Rahmen für eine ganzheitliche Personalstrategie vor, die letztendlich aber national ihre Anpassung erfahren muss. Zu nennen ist etwa der regional unterschiedlich ausgeprägte Fachkräftemangel, beispielsweise in handwerklichen Berufen in Frankreich oder in Finanzberufen in Berlin. Außerdem verlangt das breite Spektrum an Beschäftigten, die wir für uns gewinnen möchten, nach unterschiedlichen Recruiting- und Personalmarketingansätzen.

Unsere Personalabteilung hat hierfür diverse Strategien und Programme entwickelt, um die richtigen Kollegen für uns zu gewinnen und weiterzuentwickeln. So wurde ein globaler Standardprozess für die Personalgewinnung geschaffen und ein prozessverantwortliches global agierendes Recruitment-Team etabliert, welches mit der neuesten Recruiting-Plattform „SuccessFactors“ von SAP arbeitet. Über unser Auswahlverfahren, die darin eingesetzten Instrumente und den gesamten Recruiting-Prozess, der dem Kandidaten einen sehr guten ersten Eindruck von KWS als potenziellem Arbeitgeber vermitteln soll, gewährleisten wir einen hohen Recruiting-Standard.

### Entwicklung globaler Netzwerke

102-43, 401/103, 404/103

Der Aufbau von Netzwerken und die Kontaktpflege zu den für uns relevanten Berufsgruppen sind wichtige Elemente unserer Personalstrategie. Daher sind wir weltweit auf Messen, Veranstaltungen und bei Universitäten präsent. So kooperieren wir z. B. seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 mit der renommierten Chinese Agricultural University in Beijing.

Zur Stärkung unserer Position in der Wissenschaft haben wir im Bereich der Forschung & Entwicklung die Stelle des Global Lead of Scientific Affairs geschaffen,

um einen direkten wissenschaftlichen Austausch mit den Hochschulen und deren Studierenden bzw. Absolventen auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Schülern und Studierenden geben wir die Möglichkeit, über 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.

Um mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten, nutzen wir weiterhin sowohl digitale als auch traditionelle Kanäle. Dies ermöglicht eine zielgruppengerechte Ansprache, beispielsweise über die sozialen Netzwerke wie LinkedIn und Facebook.

Der Stand von Recruiting-Maßnahmen und die Schaffung neuer Positionen wird regelmäßig mit der Geschäftsleitung und der ersten Führungsebene abgestimmt.

### Berufsausbildung und Einstiegsprogramme

401/103, 404/103

Mit der Berufsausbildung fördern wir eine praxisorientierte Entwicklung unserer Mitarbeiter. Dabei bestehen vielfältige Wahlmöglichkeiten zwischen Lehrberufen und dualem Studium. Im dualen Ausbildungssystem in Deutschland begleiten unsere Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten die Auszubildenden in sieben verschiedenen Lehrbereichen auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Hochschulabsolventen bieten wir mit der speziell auf die Pflanzenzüchtung ausgerichteten Breeders Academy und unserem neuen Programm „Growing with Science“ derzeit zwei Einstiegsmöglichkeiten an. Zudem fördern wir frühzeitig Talente über Stipendien für Studierende an fünf deutschen Hochschulen. Für Talente ohne Universitätsabschluss bieten wir Berufseinstiegsprogramme an.

Mittels unserer diversen Programme haben wir im Berichtszeitraum erneut viele junge Menschen erfolgreich

## Teilnehmer in Ausbildungsprogrammen in Deutschland

Jahresdurchschnitt	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Schüler	18,0	16,0	15,8
Auszubildende	77,0	76,3	76,5
Praktikanten	22,5	13,8	17,0
Trainees	7,5	7,3	13,0

auf ihrem Weg in den Beruf begleitet. Die Ausbildungsquote unserer deutschen Standorte lag bei rund 5 %.

Unsere vielfältigen Ausbildungsprogramme zahlen auf die Attraktivität von KWS als Arbeitgeber ein. So belegte KWS im jährlich von dem Beratungsunternehmen Universum durchgeführten unabhängigen Ranking der 100 beliebtesten Arbeitgeber unter Studierenden in Deutschland im Jahr 2020 den 59. Platz im Bereich Naturwissenschaften. Bei Berufserfahrenen in diesem Bereich belegen wir seit 2019 den 36. Platz.

### Kontinuierliche Qualifizierung für alle

404/103, 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. Dafür haben wir diverse zentrale und lokale Entwicklungsprogramme implementiert, die sich an bestimmte Zielgruppen richten. Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen werden in jährlichen Entwicklungsgesprächen, auf die jeder Mitarbeiter ein Anrecht hat, gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft festgelegt.

Unsere kontinuierlich optimierten Lern- und Entwicklungsangebote sind vielfältig und unterstützen unterschiedliche Lernziele. So gewinnen, neben Wissensvermittlung in verschiedenen Themengebieten

und Sprachkursen, auch interkulturelle Trainings, die Weiterentwicklung von Soft Skills sowie die internationale (Nachwuchs-)Führungskräfteentwicklung zunehmend an Bedeutung.

### Qualifizierte Führung

404/103, 404-2

Da uns die qualifizierte Führung und Begleitung aller unserer Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte ein besonderes Anliegen ist, haben wir vor einigen Jahren ein Kompetenzmodell entwickelt, welches die Kernkompetenzen von Führungskräften bei KWS definiert. Dieses entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Regelmäßig führen wir Standortanalysen mit Führungskräften aus verschiedenen Ländern der KWS Gruppe durch. Im Rahmen einer solchen Analyse werden die Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten der Potenzialträger identifiziert und ein persönlicher Entwicklungsplan erstellt.

Mit dem „International Development Program“ bieten wir jungen Führungskräften und Experten mit Führungspotenzial aus sämtlichen Fachbereichen u. a. die Möglichkeit, im Rahmen von Projektarbeiten Erfahrungen in einem internationalen Team zu sammeln und Führungskompetenzen zu entwickeln. Die einzelnen Teilnehmenden werden dabei individuell von erfahrenen internen Mentoren begleitet.

Insgesamt haben im Berichtszeitraum gruppenweit 15 Mitarbeiter an den Standortanalysen und 20 Mitarbeiter am International Development Program teilgenommen.

An „Leading Individuals“, dem ersten Modul unseres im Jahr 2018 neu eingeführten Führungskräfteentwicklungsprogramms, nehmen jährlich rund 100 Führungskräfte teil. Innerhalb des dreitägigen intensiven Trainings bereiten wir darin Führungskräfte auf ihre erste Führungsposition vor, fördern den Aufbau internationaler Netzwerke und schaffen ein gemeinsames Führungsverständnis, entsprechend unserem Kompetenzmodell.

Im Berichtszeitraum entwickelten wir das zweite Modul „Leading Self“, welches zu Beginn des Geschäftsjahres 2020/2021 in Form von Pilot-Trainings eingeführt wird. Parallel erarbeiten wir das Konzept des nächsten Moduls, das sich an erfahrene Führungskräfte richtet.

### Weiterentwicklung des Personalwesens

404/103

Im Berichtszeitraum beschäftigte sich ein Projektteam mit der Implementierung des SAP-Learning-Management-Systems „SuccessFactors Learning“, welches wir zu Beginn des kommenden Geschäftsjahres an den deutschen Standorten einführen und in

der Folge sukzessive international ausrollen werden. Das System bündelt unsere Weiterbildungsangebote auf einer ständig verfügbaren Plattform, ermöglicht regelmäßige Erweiterungen und wird für unsere Mitarbeiter weltweit verfügbar sein. Damit unterstützen wir unser Motto „Make yourself grow“.

Für die Führungskräfte aus dem Bereich Forschung & Entwicklung erarbeiteten wir im Berichtszeitraum ein auf die besonderen Anforderungen zugeschnittenes Entwicklungsprogramm. Zu den Inhalten gehören Themen wie Feedback- und Innovationskultur, Führungspräsenz in unsicheren Zeiten sowie Konfliktmanagement. Nach ersten Pilot-Trainings ist die Aufnahme in unser Standardtrainingsangebot geplant.

### Langjähriges Vertrauen unserer Mitarbeiter

401-1

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

401-1

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

Jahresdurchschnitt		2019/2020	2018/2019	2017/2018
Neueinstellungsrate (in %) <sup>2</sup>	Global	6	8	8
Fluktuationsrate (in %)	Global	8	9,5	7,6
	(Deutschland)	(5,5)	(4,6)	(3,5)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Global	9,0	9,4	9,6
	(Deutschland)	(11,6)	(12,5)	(13,4)

<sup>1</sup> Berechnung exklusive Saisonarbeitskräften

<sup>2</sup> Prozentualer Anteil der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

### 403/103, 403-1

KWS hat den Anspruch, allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Unser globales HSE-Management (Health, Safety & Environment) (siehe auch Umweltmanagement bei KWS auf Seite 34) bietet der gesamten KWS Gruppe einen einheitlichen Rahmen zur Verfolgung dieses Anspruchs. Es umfasst alle Mitarbeiter an unseren Produktions-, Forschungs- und Züchtungsstandorten weltweit und deckt damit auch Saisonarbeitskräfte und Zeitarbeitnehmer ab. Die Umsetzung unseres HSE-Management-Systems erfolgt freiwillig, inhaltlich ist es an deutsche Arbeitsschutzvorgaben und die ILO-Standards angelehnt.

### Organisation der Arbeitssicherheit

#### 403-2, 403-3

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 durch Arbeitssicherheitsfachkräfte sowie durch externe Fachleute unterstützt. Dazu gehören insbesondere Arbeitsmediziner, die am jeweiligen Standort zur arbeitsmedizinischen Beratung und Vorsorge zur Verfügung stehen.

#### 403-4

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

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

### Gefährdungsbeurteilung und Risikominimierung

#### 403-2

Inhaltliche Bestandteile des HSE-Managements im Bereich Arbeitssicherheit sind z. B. Anforderungen hinsichtlich Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, Schutzausrüstung und Verhalten im Notfall. Analog zu den umweltspezifischen Vorgaben sind auch die Vorgaben zum Arbeitsschutz in unserem HSE-Handbuch festgehalten.

Lokal durchgeführte Gefahrenanalysen und -beurteilungen gewährleisten, dass stets alle potenziell auftretenden Gefahren für die Sicherheit der Mitarbeiter bekannt sind und in der Folge durch entsprechende Maßnahmen reduziert werden. Die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzbeurteilungen sollen künftig auch Analysen einschließen, welche sich mit möglichen psychischen Belastungen und entsprechenden Vorsorgemaßnahmen befassen.

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

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.

Zu den identifizierten Risiken für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zählen z. B. Lärm sowie das Risiko des Stolperns oder Stürzens.

#### 403-4, 403-5

Alle Mitarbeiter werden regelmäßig durch ihre Führungskräfte, die lokalen HSE-Manager oder sonstige Delegierte zu Sicherheitsthemen geschult. Die Regelmäßigkeit der Unterweisungen wird an den einzelnen Standorten individuell bestimmt. Üblicherweise werden Schulungen mindestens einmal jährlich sowie grundsätzlich bei allen Änderungen von Abläufen oder Aufgabenbereichen durchgeführt. Damit verfolgen wir das Ziel, die Zahl der Unfälle weiter zu senken und die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter für Arbeitssicherheitsthemen am Arbeitsplatz weiter zu erhöhen. In den Schulungen mindestens abzudeckende Themen sind in unserem HSE-Handbuch enthalten.

### Exkurs: Pandemiemanagement

Im Rahmen der Ausbreitung des Coronavirus zu einer globalen Pandemie setzte KWS an allen Standorten weltweit frühzeitig und schnell vielfältige Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter um. So implementierte das HSE-Management in Zusammenarbeit mit einem „Incident Team“ ein weltweites Pandemienetzwerk und schuf einheitliche Vorgaben zum Umgang mit dem Coronavirus im Unternehmen in Form eines Leitfadens. Diese Vorgaben werden auch aufgrund der regional stark unterschiedlichen Verläufe der Pandemie kontinuierlich weiterentwickelt und kommuniziert. Exemplarisch sind hier die räumliche und zeitliche Entzerrung der Arbeit von Mitarbeitern in Forschungs- und Produktionsbereichen, Regelungen für mobiles Arbeiten sowie betriebliche Quarantäneregelungen zu nennen.

Zum Ende des Geschäftsjahres waren die Infektionszahlen innerhalb unserer Belegschaft weltweit erfreulicherweise sehr niedrig.

### Präventive Gesundheitsförderung

403-6

Die präventive Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter erfolgt über unser HSE-Management hinaus auf lokaler Ebene an den Standorten. An unseren deutschen Standorten sind die verschiedenen Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter im Programm „KWS Gesunde Arbeitswelt“ gebündelt. Unter der Prämisse „Bewusstsein schaffen“ begleitet ein Fitnessstudio ganze Abteilungen und unterstützt gezielt bei der Vorbeugung und Reduzierung körperlicher Fehlhaltungen, die z. B. durch Schreibtischarbeit oder schwere körperliche Belastungen in der Produktion entstehen können.

Weiterhin werden Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatung, Sportkurse oder auch Entspannung im firmeneigenen Erholungsheim angeboten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zu speziellen Konditionen „JobRäder“ zu erwerben oder Mitgliedschaften in Fitnessstudios wahrzunehmen. Bis Ende des Geschäftsjahres 2019/2020 haben 269 Mitarbeiter an verschiedenen deutschen Standorten das Angebot zum Erwerb eines JobRads genutzt.

### Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage im Berichtsjahr

403-9

Für die Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte der KWS verzeichneten wir insgesamt 193 aufzeichnungspflichtige arbeitsschutzrelevante Vorfälle. Dazu gehören Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen, die

jenseits erster Hilfe eine medizinische Versorgung erforderten.

In Deutschland wurden 21 Vorfälle – überwiegend verursacht durch Stürze – gemeldet, welche zu 259 Ausfalltagen führten. Gemäß gesetzlicher Regelung sind dabei nur Arbeitsunfälle, inklusive der An- und Abreise, mit drei oder mehr Ausfalltagen enthalten. Außerhalb Deutschlands werden alle Vorfälle bereits ab dem ersten Tag dokumentiert, schließen aber Vorfälle bei An- und Abreise aus. Hier wurden 62 Vorfälle mit insgesamt 1.340 Ausfalltagen gemeldet. Durchschnittlich ergaben sich für die KWS Gruppe im Geschäftsjahr also 19 Ausfalltage pro Vorfall.

Aufgrund der Einführung einer zentralen Erfassung der weltweiten Unfallstatistik im Geschäftsjahr wurden erstmals nur Standorte mit erhöhtem Unfallrisiko – Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte – erfasst. Ein Angleich der Accounting-Systeme und eine Erweiterung der Erfassung auf alle Standorte werden für die kommenden Geschäftsjahre angestrebt.

403-9

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

	2019/2020
Arbeitsschutzrelevante Vorfälle <sup>2</sup>	193
davon Vorfälle mit Ausfalltagen	83
davon Todesfälle	0
Ausfalltage gesamt	1.599
Durchschnittliche Ausfalltage je Vorfall	19

<sup>1</sup> Inklusive aller Produktions- sowie Forschungs- und Entwicklungsstandorte, exklusive reiner Verwaltungsstandorte

<sup>2</sup> Inkludiert sind Arbeitsunfälle sowie Wegeunfälle in Deutschland gemäß § 193 SGB VII, wenn diese zu drei oder mehr Ausfalltagen führen, und Arbeitsunfälle außerhalb Deutschlands ab dem ersten Ausfalltag.



# Gesellschaftliches Engagement

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns in vielfältigen Initiativen und Projekten in den Bereichen Wissenschaft, Bildung, Soziales und Kultur.



## Managementansatz

Die KWS Gruppe begreift sich als verantwortlich handelndes, verlässliches und transparentes Mitglied der Gesellschaft. Wir möchten daher auch außerhalb unserer direkten geschäftlichen Aktivitäten Verantwortung wahrnehmen und damit unsere Werte über die Unternehmensgrenzen hinweg in die Gesellschaft tragen.

Über unser gesellschaftliches Engagement können wir als Unternehmen Gesicht zeigen, zwischen Wirtschaft und Gesellschaft Brücken bauen dazu beitragen, die Interessen beider Seiten in Einklang miteinander zu bringen. Darüber hinaus möchten wir damit auch die Attraktivität unserer Standorte für Mensch und Wirtschaft erhöhen und durch unser Einbringen vor Ort den gesellschaftlichen Rückhalt für unser Unternehmen stärken.

Unser Engagement kommt sowohl unseren derzeitigen als auch unseren zukünftigen Mitarbeitern und der lokalen Bevölkerung zugute. Wir engagieren uns z. B. in den Bereichen Infrastruktur, Kulturangebot, Bildung und Wissenschaft, Vereinsleben, gesellschaftliche Vielfalt und Offenheit. Dabei sind die Formen unseres Engagements vielfältig und umfassen z. B. Spenden und Sponsorings oder das gemeinnützige Einbringen von Zeit, Wissen und Netzwerken, z. B. in Form von Corporate Volunteering und der Unterstützung schulischer und universitärer Projekte.

Durch unsere Förderung von Bildung und Wissenschaft im Umfeld unserer Standorte möchten wir die geistige Bildung und Forschung im Allgemeinen stärken, positionieren uns aber gleichzeitig als potenzieller Arbeitgeber bei den Fachkräften von morgen. Unsere Aktivitäten im Bereich Capacity Development zielen sowohl auf die Wissensvermittlung als auch auf die Ernährungssicherung in Regionen mit einer finanzschwachen lokalen Bevölkerung ab.

Auf regionaler Ebene unterstützen wir darüber hinaus soziale und kulturelle Initiativen. Damit möchten wir Verantwortung für die Gesellschaft als Ganzes übernehmen und dazu beitragen, sie frei, mündig, offen und vielfältig zu gestalten.

Um nachhaltig zu wirken und strukturell eingebunden zu sein, engagieren wir uns in Kooperationen mit anderen Wirtschaftsakteuren und öffentlichen Institutionen, die ebenfalls einen Beitrag zur regionalen Entwicklung an unseren Standorten leisten.

### Organisation unseres gesellschaftlichen Engagements

Die Auswahl, Koordination und Budgetierung der unterstützten Projekte wird dezentral von unseren unterschiedlichen Ländergesellschaften verantwortet.

Am Standort Einbeck wird das gesellschaftliche Engagement von der Abteilung Public Affairs & Arts im Bereich Global Marketing & Communications verwaltet, welche auch die Auswahl der lokal unterstützten Projekte trifft. Je nach Thema und Gewichtung wird die Geschäftsleitung mit in die Auswahl einbezogen bzw. bringt selbst Projekte vor.

Darüber hinaus obliegt die Vergabe, Verwaltung, Budgetierung und Abwicklung von Hochschulstipendien, fachbezogenen Spenden und Sponsorings dem Bereich Forschung & Entwicklung. Sonstige fachbezogene Sponsorings liegen in der Verantwortung der entsprechenden Fach- und Geschäftsbereiche.

Die Budgetplanung für unser gesellschaftliches Engagement wird aufgrund von Erfahrungswerten und voraussehbaren Projekten von Public Affairs & Arts über den Head of Global Marketing & Communications an die Geschäftsleitung herangetragen, der jährlich über die Höhe des zur Verfügung

stehenden Budgets für das kommende Geschäftsjahr entscheidet.

Im Geschäftsjahr 2017/2018 führten wir am Standort Einbeck die Funktion Corporate Citizenship ein, die aktuell am Aufbau eines überregionalen Netzwerks sowie an konkreten regionalen Projekten arbeitet.

### Interne Richtlinien

#### 201-1

Entscheidungen zur Vergabe von Fördermitteln werden am Standort Einbeck nach intern entwickelten Richtlinien getroffen. Im Berichtszeitraum wurde die Entwicklung einer konzernweit zu verwendenden Richtlinie zur Vergabe von Fördermitteln begonnen, die im nächsten Geschäftsjahr an die Standorte kommuniziert werden soll.

Gemäß unserer konzernweiten Guideline fördern wir innerhalb eines Geschäftsjahres eine Organisation nicht mehrmals. Außerdem sind bestimmte Empfänger von der Vergabe von Fördermitteln oder sonstigem gemeinnützigem Einsatz des Unternehmens

ausgeschlossen. Dazu gehören z. B. Privatpersonen, Organisationen und Unternehmen, die in enger geschäftlicher Beziehung zur KWS stehen, sowie solche, die auf Basis von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion oder nationaler Herkunft diskriminieren oder illegale Aktivitäten unterstützen. Die Unterstützung religiöser Interessenvertretungen ist nur dann zulässig, wenn sie nicht inhärent religiöse Zwecke, z. B. die Missionierung, verfolgt. Auch politische Parteien oder Personen fördern wir grundsätzlich nicht. Im politischen Zusammenhang dürfen jedoch parteiübergreifende Veranstaltungen oder Initiativen, die die freiheitliche demokratische Grundordnung sowie eine Kultur der Toleranz und Vielfalt stärken, gefördert werden.

Insgesamt lagen die Aufwendungen für Spendenaktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements von KWS inklusive des globalen Capacity Developments im Berichtszeitraum bei rund 750.000 €. Weltweit hat die KWS Gruppe damit etwa 0,6 % des Betriebsergebnisses (EBIT) aufgewendet.



## Regionales und überregionales Engagement

Als international tätiges, stark innovationsgetriebenes Unternehmen liegen uns die Themen Bildung und Wissenschaft besonders am Herzen. Gleichzeitig sind wir der Ansicht, dass unsere Gesellschaft von einer Wissenschaft auf hohem Niveau nachhaltig profitiert. Den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir daher auf die Förderung von wissenschaftlichem und künstlerischem Nachwuchs sowie die Förderung von Bildungseinrichtungen und der Wissensvermittlung.

### Regionale Projekte: Wissensförderung in Deutschland

Aufgrund unserer großen Nähe zu den Wissenschaften bringen wir uns als Unternehmen ein, um den (agrar-)wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. KWS fördert beispielsweise seit vielen Jahren in und um Einbeck in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein Ackerdemia e. V. die Anlage von Schulgärten, bei denen Grundschüler den Anbau von Pflanzen und die Pflege eines Gartens inklusive der Verwertung des selbst geernteten Gemüses erlernen. Im Berichtszeitraum unterstützten wir außerdem Bildungseinrichtungen, die Interesse und Wissen von Kindern und Jugendlichen fördern, z. B. über die Finanzierung von Exkursionen in das Schülerlabor „XLAB“ in Göttingen.

Mit dem Ferdinand-von-Lochow-Stipendium und dem Deutschland-Stipendium unterstützen wir jährlich 15 talentierte Studierende an insgesamt fünf deutschen Hochschulen. Außerdem wird über ein von KWS gefördertes Stipendium an der Universität Hohenheim aktuell ein junger peruanischer

Doktorand in der Quinoa-Züchtung und Diversitätsanalyse weitergebildet – eine Schnittstelle zu unserem Capacity Development in Peru.

Weiterhin unterstützten wir den Verein zur Förderung der Lehre im ökologischen Landbau Witzenhausen LöLa e. V. und die Preisvergabe des InnoPlanta e. V. An der Universität Kassel förderten wir eine Studienreise durch Nord- und Ostdeutschland des Fachbereichs Ökologische Agrarwissenschaft und an der Georg-August-Universität Göttingen den Gründungswettbewerb Lift-Off 2020.

Im professionellen Bereich förderten wir unter anderem das Forum Grüne Vernunft e. V., welches sich für Gentechnik im Bereich der Pflanzenzüchtung einsetzt, sowie das Science Media Center Germany, das einen Austausch zwischen Journalisten und Wissenschaftlern ermöglicht.

Darüber hinaus unterstützten wir wissenschaftliche Organisationen, Kongresse und Veranstaltungen von nationaler und internationaler Bedeutung.

### KWS als „guter Nachbar“ – Regionale Projekte

Schwerpunkte unseres regionalen Engagements sind, abseits der Wissenschaft, die Förderung von Kunst, Kultur sowie weiterer sozialer und sozioökonomischer Projekte. Davon profitierten unter anderem Bildungsinitiativen, Schulen, Sportverbände und gemeinnützige Organisationen.

Im Berichtszeitraum unterstützten wir in und um Einbeck außerdem mit Spenden und Sponsorings:



„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“ (Brundtland-Kommission, 1987).

- Kulturelle Initiativen zur Förderung von Tourismus und gesellschaftlichen Aktivitäten, z. B. die „Kultur-Freunde Einbeck e.V.“ für zahlreiche Konzertveranstaltungen und Kunstprojekte und die Gandersheimer Domfestspiele
- Soziale Einrichtungen, die sich für die Erforschung von Kinderkrankheiten einsetzen
- Anschaffung moderner Diagnosegeräte zur Verbesserung der medizinischen Erstversorgung im Einbecker BürgerSpital
- Sportvereine, die die körperliche Fitness und die Integration und Gemeinschaft von Menschen jeden Alters fördern und stärken
- Spenden an Dorfgemeinschaftsinitiativen, Kindergärten und freiwillige Feuerwehren
- EINBECK MARKETING Gesellschaft für Stadt- und Standortmarketing mbH
- Sonstige Projekte, z. B. die Diskussionsveranstaltung „Frau, die Wissen schafft“ und den „Einbecker Ball der Wirtschaft“

Anlassbezogen unterstützen wir neben finanziellen auch mit personellen Mitteln, z. B. über das direkte Engagement von Mitarbeitern im Rahmen ihrer Arbeitszeit (sogenanntes „Corporate Volunteering“). Vor dem Hintergrund eines gesteigerten Bedarfs an Helfern durch die Coronakrise gaben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich stundenweise freustellen zu lassen, um die „Einbecker Tafel e.V.“ tatkräftig zu unterstützen.



Diversität im Mais – Jedes Maiskorn hat einen anderen genetischen Code.

## Überregionale Projekte: Capacity Development in Peru und Äthiopien

304/103, 203/103, 203-2

Überregional engagieren wir uns seit 2013 über unsere Initiative Capacity Development in Peru und Äthiopien sowohl mit Finanzhilfen als auch durch die Einbringung von Fachwissen und personellen Ressourcen. Die Initiative fokussiert sich auf die Weiterbildung von Pflanzenzüchtern und Wissenschaftlern im Rahmen von Projekten vor Ort. Auch die Bereitstellung von passendem Equipment zur Züchtung und Saatgutvermehrung lokal angepasster Kulturpflanzenarten wird gefördert. Darüber hinaus werden auch Genbanken unterstützt, um den Erhalt der Kulturpflanzen-Biodiversität vor Ort voranzutreiben. In Peru arbeiten wir mit den Kulturpflanzen Mais und Quinoa, während in Äthiopien Gerste und Weizen im Fokus stehen. Dort soll außerdem der Zugang von Kleinbauern zu verbessertem Saatgut erhöht werden.

Im Rahmen des Capacity Development arbeiten wir mit verschiedenen Universitäten und wissenschaftlichen Instituten, aber auch mit Akteuren wie der deutsch-peruanischen Handelskammer oder dem deutschen Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft zusammen. Eine vollständige Übersicht aller Kooperationspartner und mehr Informationen zu den Projekten finden sich online auf unserer Website ([www.kws.com/de/de/unternehmen/nachhaltigkeit/capacity-development/](http://www.kws.com/de/de/unternehmen/nachhaltigkeit/capacity-development/)).

Mit der Unterstützung des Capacity Developments engagieren wir uns abseits unserer Standorte, denn die KWS Gruppe ist in beiden Ländern nicht kommerziell tätig. Unsere Unterstützung erfolgt vor dem Hintergrund, dass diese Regionen Diversitätszentren für Kulturpflanzen darstellen, deren pflanzengenetische Ressourcen bewahrt werden müssen. Darüber hinaus steht dahinter mehr als nur ein Forschungsziel: Mit der Unterstützung junger Fachkräfte vor Ort und dem langfristigen Erhalt der Kulturpflanzen-Diversität wird ein wichtiger Beitrag zur Ernährungssicherheit der finanzschwachen lokalen Bevölkerung geleistet.

Im Berichtszeitraum hat die KWS Gruppe insgesamt 182.000 € für die Capacity-Development-Projekte zur Verfügung gestellt. Diese Mittel decken z. B. die

Kosten für die Beratung der Pflanzenzüchter vor Ort, Trainingskurse, Stipendien, Genotypisierung, Equipment und Durchführung von Feldversuchen.

### Fortschritte in Peru

Das Quinoa-Zuchtprogramm an der Universität des Altiplano in Puno steht kurz vor der Zulassung neuer Quinoa-Sorten, die sich durch Frühreife bei gleichzeitig gutem Ertrag auszeichnen. Im Jahr 2020 wurden die entsprechenden Sortentests erfolgreich durchgeführt.

An der Agraruniversität in Lima wird die Genbank weiterhin darin gestärkt, die genetische Vielfalt in einer Sammlung nationaler maisgenetischer Ressourcen besser zu dokumentieren und zu verstehen. Hierbei werden, ebenfalls unterstützt durch die Universität Hohenheim, modernste Genotypisierungs- und Bildanalyse-Techniken eingesetzt.

### Fortschritte in Äthiopien

In gut sieben Jahren Capacity-Development-Aktivitäten in Äthiopien sind im Hinblick auf die 2012 definierten Ziele nachhaltige Fortschritte erzielt worden:

Am nationalen äthiopischen Agrarforschungsinstitut (Ethiopian Institute of Agricultural Research) wurden durch Training und Bereitstellung von passendem Equipment die grundlegenden Voraussetzungen für eine effizientere Züchtung von Speise- und Braugerste geschaffen.

Seit 2012 wurde mit der Verteilung und dem Beobachtungsanbau von Saatgutproben optimierter Gersten- und Weizensorten der Zugang von mehr als 2.000 Kleinbauern zu besserem Saatgut gefördert. Durch die Weiterverteilung der erhaltenen Saatgutmenge nach der Ernte konnten schätzungsweise weitere 9.000 Kleinbauern erreicht werden.

Die Initiative hat bislang wesentlich zur Verbesserung der Konservierung und Dokumentation genetischer Ressourcen an der nationalen äthiopischen Genbank (Ethiopian Biodiversity Institute) beigetragen. Daher wird sie als Modellprojekt für bilateralen Vorteilsausgleich, sogenanntes „Benefit-sharing“, im Rahmen des Internationalen Vertrags über pflanzengenetische Ressourcen angesehen.

# GRI-Inhaltsindex

## Allgemeine Angaben

### Organisationsprofil

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-1	Name der Organisation	8
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	8
GRI 102-4	Betriebsstätten	8–9
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8
GRI 102-6	Belieferte Märkte	8; 72
GRI 102-7	Größe der Organisation	8–9
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	7; 46–48
GRI 102-9	Lieferkette	21
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	17
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Das Vorsorgeprinzip ist derzeit kein fest verankertes Prinzip der Unternehmensführung. Dennoch findet es in der Forschung & Züchtung insbesondere bezüglich der Nutzung moderner Züchtungsmethoden in Form von Risiko- und Chancenbewertungen selbstverständlich Anwendung.
GRI 102-12	Externe Initiativen	16–18
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	16; 73

### Strategie

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4–5

### Ethik und Integrität

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12; 21

## Unternehmensführung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-18	Führungsstruktur	13; 17

## Einbindung von Stakeholdern

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	15
GRI 102-41	Tarifverträge	49
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	15
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14–16; 51
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14–15; 24–25

## Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	7
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	14
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	14
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	7
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	7
GRI 102-50	Berichtszeitraum	7
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	7
GRI 102-52	Berichtszyklus	7
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	7
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	7
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	64–71
GRI 102-56	Externe Prüfung	7

## Ökonomie

### Wirtschaftliche Leistung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 201/103	Managementansatz	12; 18; 24
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	9; 18; 59

#### Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 203/103	Managementansatz	24–25; 63
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	24–25; 63

#### Korruptionsbekämpfung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 205/103	Managementansatz	18–20
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	19; 21
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	20

#### Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 206/103	Managementansatz	18–20
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	20

### Ökologie

#### Energie (2016)<sup>1</sup>

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 302/103	Managementansatz	35
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	36

<sup>1</sup> Die Berichterstattung zu diesem GRI-Standard erfolgt freiwillig, da das Thema in der bisherigen Materialitätsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurde.

#### Wasser und Abwasser (2018)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 303/103	Managementansatz	34–35; 37–39
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	37
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	38
GRI 303-3	Wasserentnahme	37
GRI 303-4	Wasserrückführung	39

---

**Biodiversität (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 304/103	Managementansatz	40–42; 63
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	27-28; 40–42

---

**Emissionen (2016)<sup>1</sup>**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 305/103	Managementansatz	35–36
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	36–37

---

<sup>1</sup> Die Berichterstattung zu diesem GRI-Standard erfolgt freiwillig, da das Thema in der bisherigen Materialitätsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurde.

**Abwasser und Abfall (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 306/103	Managementansatz	34; 38
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	39

---

**Umwelt-Compliance (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 307/103	Managementansatz	18–20
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	20

---

**Umweltbewertung der Lieferanten (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 308/103	Managementansatz	21
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)<sup>1</sup>

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 401/103	Managementansatz	51
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	53

<sup>1</sup> Die Berichterstattung zu diesem GRI-Standard erfolgt freiwillig, da das Thema in der bisherigen Materialitätsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurde.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 403/103	Managementansatz	18–19; 34; 46; 54–55
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	54
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	54
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	55
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	21
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	55 Ein System zur zentralen Erfassung lokaler Unfallursachen ist aktuell in Bearbeitung.

### Aus- und Weiterbildung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 404/103	Managementansatz	51–53
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	52–53

---

**Diversität und Chancengleichheit (2016)<sup>1</sup>**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 405/103	Managementansatz	18; 48–50
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	18; 48–50

<sup>1</sup> Die Berichterstattung zu diesem GRI-Standard erfolgt freiwillig, da das Thema in der bisherigen Materialitätsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurde.

---

**Nichtdiskriminierung (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 406/103	Managementansatz	21; 46
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)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 407/103	Managementansatz	21; 47
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)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 408/103	Managementansatz	21; 46
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Risiken in Bezug auf Kinderarbeit an unseren eigenen Standorten oder bei unseren Zulieferern wurden bislang nicht systematisch untersucht. Den lokalen Verantwortlichen wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Risiken bekannt.

---

---

**Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 409/103	Managementansatz	21; 46
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Risiken in Bezug auf die Zwangs- oder Pflichtarbeit an unseren eigenen Standorten oder bei unseren Zulieferern wurden bislang nicht systematisch untersucht. Den lokalen Verantwortlichen wurden im Berichtszeitraum keine derartigen Risiken bekannt.

---

---

**Rechte der indigenen Völker (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 411/103	Managementansatz	31
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	31

---

---

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

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 412/103	Managementansatz	18–21; 47
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Mitarbeitergruppen, für die Menschenrechtsthemen aufgrund ihres Tätigkeitsbereichs besonders relevant sind, werden zu diesen im Rahmen von Compliance-Trainings geschult. Aufgrund der selektiven Schulung und der Anwendung des Train-the-Trainer-Prinzips sind prozentuale Angaben zu geschulten Mitarbeitern aktuell nicht berichtbar.

---

---

**Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 414/103	Managementansatz	21
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.

---

---

**Kundengesundheit und -sicherheit (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 416/103	Managementansatz	26–29
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	29

---

---

**Sozioökonomische Compliance (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 419/103	Managementansatz	19–20; 46
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	20

---

# Anhang

102-6

## Liste der Absatzmärkte

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Argentinien
- Armenien
- Aserbaidschan
- Belarus
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Chile
- China
- Dänemark
- Deutschland
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Georgien
- Griechenland
- Großbritannien
- Indien
- Irak
- Iran
- Irland
- Israel
- Italien
- Japan
- Kanada
- Kasachstan
- Kirgisien
- Kroatien
- Lettland
- Libanon
- Libyen
- Litauen
- Luxemburg
- Marokko
- Mazedonien
- Moldawien
- Mongolei
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Pakistan
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Russland
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Sri Lanka
- Sudan
- Tschechien
- Tunesien
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay
- USA
- Zypern

## Liste der wesentlichen Mitgliedschaften

Name der Organisation	KWS in Führungsgremien vertreten	Mitarbeit in anderen Gremien	Projektarbeit	Substantielle 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			
Bioscience for Industry Strategy Panel (BBSRC)			X	
British Society of Plant Breeders (BSPB)	X			
Bundesverband Deutscher Pflanzenzüchter e.V. (BDP)	X		X	X
EuropaBio			X	
Euroseeds (previously ESA)	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
Innovate UK KTN Plant Sector Advisory Board	X			
International Seed Federation (ISF)	X		X	
Pistoia Alliance - lowering barriers to innovation in life science			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 Geschäftsjahr 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.

## Kontakte

Corporate Sustainability:  
Marcel Agena  
[sustainability@kws.com](mailto:sustainability@kws.com)  
Telefon: +49 5561 311-1393

Presse:  
Gina Wied  
[presse@kws.com](mailto:presse@kws.com)  
Telefon: +49 5561 311-1427

Investor Relations:  
Peter Vogt  
[investor.relations@kws.com](mailto:investor.relations@kws.com)  
Telefon: +49 30 816914-490

## 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/können“, „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



Schlange & Co. GmbH – Inhalt und Beratung



Kirchoff Consult AG – Grafische Konzeption und Umsetzung

## Bildnachweis

Stefan Blume ■ Karsten Koch ■ Julia Lormis ■ W. Schumann ■ Florian Spiecker ■ Alex Telfer ■ Roman Thomas ■  
Karsten Türnau ■ Sebastian Vollmert ■ iStock

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