



Nachhaltigkeitsbericht
2020 | 2021

ZUKUNFT SÄEN
SEIT 1856



Inhalt

Vorwort	3
Grundsätze unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung	5
KWS in Kürze	6
Nachhaltiges Management bei KWS	8
Nachhaltigkeitsmanagement – Strategie und Ziele	9
Nachhaltigkeitsambition 2030	10
Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -risiken	18
Corporate Governance & Compliance	22
Verantwortung in der Lieferkette	26
Produktverantwortung	28
Moderne Pflanzenzüchtung	29
Produktqualität und -sicherheit	32
Geistiges Eigentum	35
Innerbetrieblicher Umweltschutz	37
Umweltmanagement bei KWS	38
Innerbetriebliche Ressourcenschonung	39
Ressourcenschonende Produkte	42
Soziales	46
Arbeits- und Sozialstandards	47
Vielfalt innerhalb der Belegschaft	49
Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung	52
Arbeitssicherheit und Gesundheit	55
Gesellschaftliches Engagement	57
Managementansatz	58
Regionales und überregionales Engagement	59
GRI-Inhaltsindex	61
Anhang	69



Hagen Duenbostel, Vorstandssprecher der KWS Gruppe

Vorwort

102-14

*Sehr geehrte Leserinnen
und Leser,*

wir alle erleben in zunehmendem Ausmaß die Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Umwelt. Nicht mehr nur in fernen Ländern – gerade im zurückliegenden Jahr auch direkt vor unserer Haustür. Die Agrarbranche ist vom Klimawandel erheblich beeinflusst und ebenso bei dessen Eindämmung besonders gefordert. Die Herausforderungen sind vielfältig: Klimaschonender Anbau muss gestärkt, natürliche Ressourcen geschützt und Biodiversität erhalten werden. Gleichzeitig gilt es,

die Ernährung der wachsenden Weltbevölkerung zu gewährleisten. Innovationen in der Pflanzenzüchtung stehen dabei im Zentrum.

KWS wirkt hier durch hochqualitatives Saatgut für eine zukunftsfähige Landwirtschaft maßgeblich mit. Dieser Aufgabe haben wir uns bereits vor 165 Jahren angenommen und durch stetigen Fortschritt in Forschung & Entwicklung unseren Landwirten zukunftsweisende



Lösungen an die Hand gegeben – mit neuen Sorten und Technologien, die den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln und Düngemitteln verringern und gleichzeitig die Erträge steigern. Ein aktuelles Beispiel ist die Zulassung einer neuen Generation leistungsstarker KWS Zuckerrübensorten, deren hohe Cercospora-Toleranz den Bedarf an Pflanzenschutzmitteln signifikant reduziert.

Unsere Strategie geht jedoch über die Entwicklung innovativer Produkte hinaus – es sind auch interne Prozesse, mit denen wir Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen. Die KWS Nachhaltigkeitsinitiative 2030 bildet ein zukunftsweisendes Rahmenwerk, das den notwendigen Wandel in all seinen Aspekten berücksichtigt – ökonomisch, ökologisch und sozial. Es ist ein konkreter Fahrplan, der unsere Ziele für die kommenden Jahre klar formuliert. Auch haben wir eine umfassende Neubewertung geschäftsrelevanter, nichtfinanzieller Themen vorgenommen und das aktive Management und Reporting von z. B. Emissionen, Wassernutzung und eines verantwortungsvollen Einkaufswesens weiter ausgebaut. Wir haben im zurückliegenden Geschäftsjahr die Treibhausgasemissionen aller unserer KWS Standorte gemessen, unabhängig überprüfen lassen und stellen die Ergebnisse in diesem Nachhaltigkeitsbericht und unserem Geschäftsbericht in aller Transparenz vor. Wir arbeiten daran, das Management unserer Lieferketten auf vielfältige nichtfinanzielle Themen auszuweiten, um die Umwelteinflüsse der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette im ökologischen und sozialen Sinne

weiter zu reduzieren. Es sind verschiedenste Stellschrauben, die wir identifiziert und definiert haben, um Nachhaltigkeit auf allen Ebenen konsequent voranzutreiben.

In zahlreichen Branchen und Bereichen des Lebens wurden die Bemühungen um nachhaltige Entwicklung durch die COVID-19-Pandemie ausgebremst. Dennoch konnten wir im vergangenen Jahr mit der Eröffnung neuer Züchtungsstandorte und dem Ausbau der zukunftssträchtigen Geschäftseinheit für Gemüsesaatgut weitere wichtige Schritte gehen, die uns unserem Ziel einer ganzheitlich nachhaltigen Landwirtschaft näher bringen. Wir stehen zu unserer Verantwortung und werden mit aller Kraft weiterhin unseren Beitrag leisten. Dazu braucht es das Engagement und die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für ihren außerordentlichen Einsatz gerade im letzten Jahr möchte ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von KWS bedanken! Auch Ihnen danke ich für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung. Erfahren Sie mehr über unsere Erfolge, unsere Pläne und Ziele und über die KWS Nachhaltigkeitsinitiative 2030 bei der Lektüre dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Dr. Hagen Duenbostel
Sprecher des Vorstands



Grundsätze unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

Seit dem Jahr 2008 veröffentlichen wir regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte, die seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 auch unsere weltweiten Aktivitäten abdecken. Mittlerweile veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht der KWS Gruppe und streben dabei ein möglichst vollständiges Bild über alle unsere Standorte gemäß dem aktuellen Konsolidierungskreis an (siehe [Geschäftsbericht 2020/2021: Anteilsbesitzliste, Seite 139 ff.](#)). Insofern Kennzahlen und Informationen noch nicht auf globaler Ebene vorliegen oder einem anderen Konsolidierungskreis entsprechen, machen wir dies kenntlich und verweisen an entsprechender Stelle auf den jeweiligen Konsolidierungskreis. Kennzahlen im Zeitverlauf sind nur dann abgebildet, wenn die Vorjahresdaten im Hinblick auf den entsprechenden Konsolidierungskreis vergleichbar erfasst wurden.

Der aktuelle Bericht deckt das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 ab. Er wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Einschränkungen sind im GRI-Inhaltsindex als Kommentare vermerkt. Der Bericht ergänzt die nicht-finanzielle Erklärung, die den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht und als Teil des Lageberichts im Geschäftsbericht der KWS Gruppe enthalten ist (siehe [Geschäftsbericht 2020/2021: Seite 82 f.](#)).

Die Erfassung der vorliegenden 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 inklusive Saisonarbeitskräften und Teilnehmern in Ausbildungsprogrammen und exklusive extern beschäftigter Mitarbeiter, soweit nicht anders ausgewiesen.

Die für die KWS Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und deren Abgrenzung wurden im Berichtszeitraum überarbeitet und neu bewertet. Die Ergebnisse der Materialitätsanalyse sowie die GRI-Konformität des diesjährigen Berichts wurden durch unseren externen Experten für Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Plausibilität geprüft.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Sprache auf der KWS Website verfügbar. Der Vorjahresbericht erschien am 23. Oktober 2020.

Kontakt

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

Corporate Sustainability:

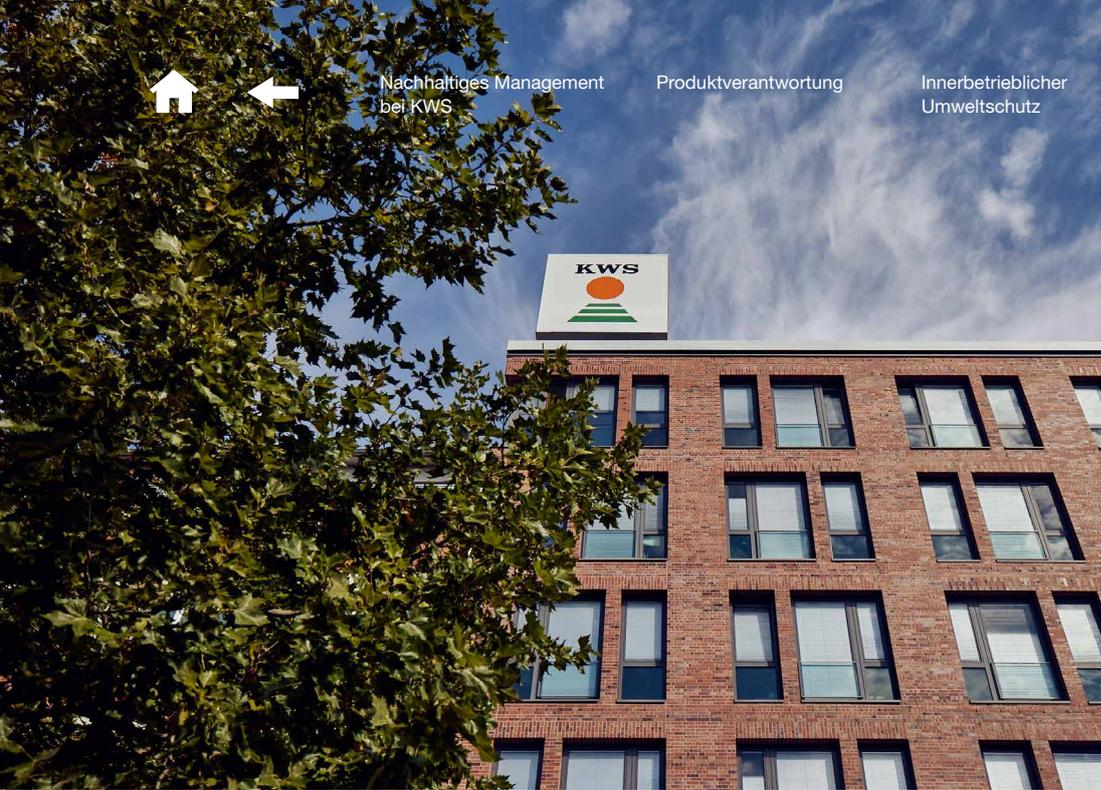
Marcel Agena
sustainability@kws.com
Telefon: +49 5561 311-1393

Presse:

Gina Wied
press@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

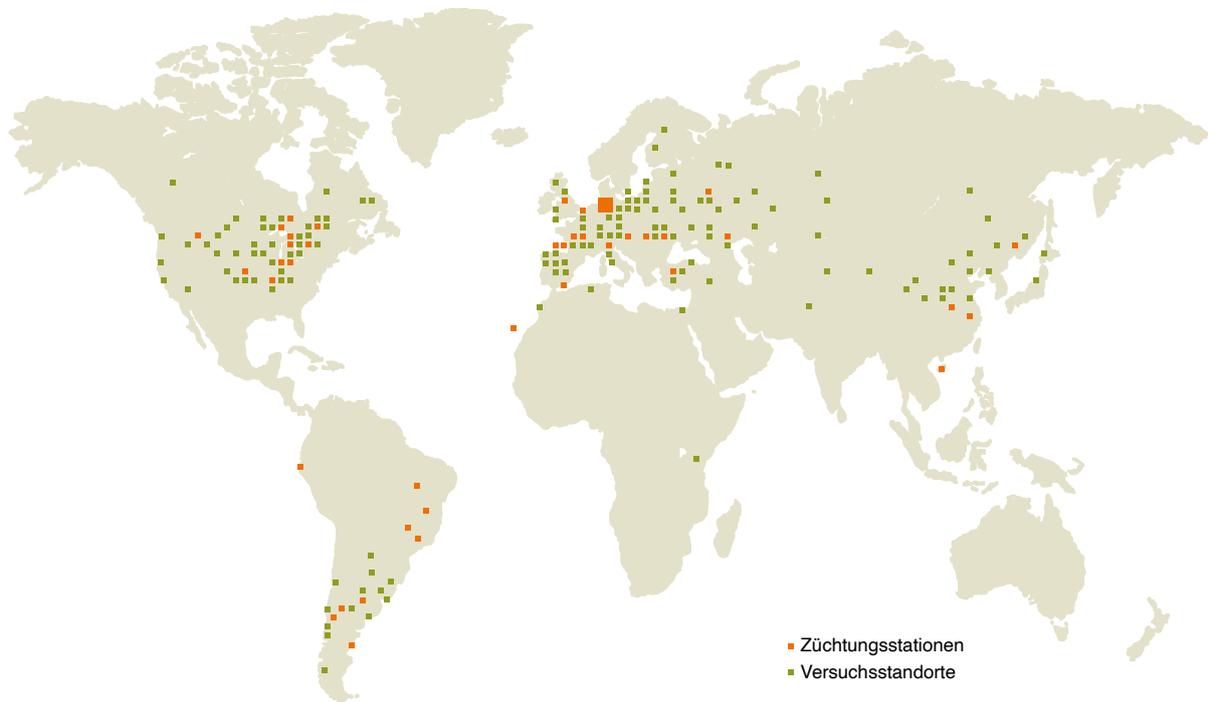
Seit ihrer Gründung 1856 ist KWS auf die Züchtung, Produktion und den Vertrieb von hochwertigem Saatgut für die Landwirtschaft spezialisiert. Ausgehend von der Zuckerrübenzüchtung hat sich KWS zu einem innovativen und internationalen Anbieter mit einem breiten Kulturartenportfolio entwickelt. Von der Entwicklung neuer Sorten über die Vermehrung und Aufbereitung bis hin zu der Vermarktung des Saatguts und der Beratung der Landwirte deckt das Unternehmen die komplette Wertschöpfungskette eines modernen Saatgutangebeters ab. Die Kernkompetenz von KWS liegt dabei in der Züchtung neuer, leistungsstarker Sorten, die an die regionalen Bedingungen wie Klima- und Bodenverhältnisse angepasst sind. Mittels zielgerichteter Züchtung von Resistenzen gegen z. B. Pilze oder Viren kann zudem der Einsatz von chemischen Pflanzenschutzmitteln in der Landwirtschaft deutlich reduziert werden. Jede neue Sorte bringt dem Landwirt einen Mehrwert. Auf diesem Mehrwert – letztlich dem Züchtungsfortschritt, der Optimierung der Saatgutqualität und spezifischer Fachberatung – basiert das Geschäftsmodell der KWS.

KWS unterhält rund 140 Niederlassungen in mehr als 70 Ländern. Ihre Aktivitäten reichen von Verwaltungsaufgaben über die Saatgutvermehrung und die Aufbereitung des Saatguts bis zur Auslieferung an den Kunden. Unseren Kunden, den Landwirten, bieten wir eine breite Auswahl an Saatgut landwirtschaftlicher Nutzpflanzen,

die züchterisch speziell an standortspezifische Bedingungen angepasst wurden. Mit Saatgut für 24 Kulturarten, u. a. Zuckerrüben, Mais, Raps und Sonnenblumen, Getreidesaatgut für Roggen, Weizen und Gerste, verschiedenen Gemüsesorten (z. B. Spinat, Karotten und Tomaten) sowie dem Vertrieb von Zwischenfrucht- und Sojabohnensaatgut bieten wir sowohl für den konventionellen als auch für den ökologischen Anbau ein breites Spektrum an Produkten an. 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 ist die Muttergesellschaft in der KWS Gruppe. Unter ihrem Dach ist die strategische Führung aller globalen Aktivitäten von KWS zusammengefasst. Sie hat ihren Hauptsitz in Einbeck, Deutschland, und steuert die Züchtung des Sortenspektrums der KWS Gruppe, betreibt Grundlagenforschung, die Produktion und den Vertrieb von Zuckerrüben- und Maissaatgut und umfasst einige weitere zentrale Funktionen. Daneben existieren derzeit 85 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in 34 Ländern (www.kws.com/de/de/unternehmen/kws-weltweit/). Eine Übersicht der relevantesten Vertriebsregionen findet sich im Anhang (siehe Seite 69). Im Geschäftsjahr 2020/2021 waren 6.000 Mitarbeiter¹ weltweit für die Unternehmen der KWS Gruppe tätig.

¹ Exklusive Auszubildender und Praktikanten

**Züchtungs- und Vertriebsaktivitäten der KWS Gruppe in über 70 Ländern**

201-1

Wirtschaftliche Wertschöpfung der KWS

KWS Gruppe (in Mio. €)	2020/2021	2019/2020
EBIT	137,0	137,4
Eigenkapital	1.053,7	994,5
Jahresüberschuss	110,6	95,2
Bilanzsumme	2.376,7	2.235,5
Generierter wirtschaftlicher Wert (Umsatz)	1.310,2	1.282,6
Betriebskosten ¹	1.194,3	1.164,3
Ausgaben für Löhne und Gehälter	259,7	246,2
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und sonstige Unterstützung	66,6	63,9
Zahlungen an Kapitalgeber ²	34,7	38,7
Steuerabgaben und sonstige Zahlungen an den Staat	31,6	34,3
Gemeinnützige Investitionen	0,6	0,8
Sponsoring	0,8	0,8
Verteilter wirtschaftlicher Wert	1.588,3	1.549,0

¹ Inklusive Herstellungskosten, Vertriebskosten, Forschungs- & Entwicklungskosten, allgemeine Verwaltungskosten (Geschäftsbericht, Gesamtergebnisrechnung S. 86)

² Inklusive Dividendenausschüttung, Zinsen (Geschäftsbericht, Kapitalflussrechnung S. 90 f., gezahlte Zinsen inkl. Transaktionskosten für die Begebung von Anleihen und der Aufnahme von (Finanz-)Krediten; Geschäftsbericht, Kapitalflussrechnung S. 90 f., für Dividendenausschüttung)



Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement



Nachhaltiges Management bei KWS



Nachhaltigkeitsmanagement – Strategie und Ziele

Unternehmensvision, Mission und Prinzipien

102-16

Orientiert an unseren unverwechselbaren Markenwerten arbeiten wir an einem übergeordneten Ziel: der Vision. Wie wir dieses übergeordnete Ziel erreichen, beschreibt die Mission:

Vision

Unser leistungsstarkes Saatgut und unsere tiefe Kenntnis der Landwirtschaft machen uns zum vertrauenswürdigen Lieferanten für Generationen von Landwirten. Das ist unser Beitrag zur weltweit wachsenden Nachfrage nach Nahrungsmitteln.

Mission

Wir verbessern das genetische Potenzial durch herausragende Forschungs- und Züchtungsprogramme. Wir liefern unseren Landwirten Saatgut bester Qualität. Wir agieren für unsere Landwirte als vertrauenswürdige Partner über ihre gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Wir sorgen für unternehmerische Freiheit, um jedem Einzelnen die Entfaltung seines Potenzials zu ermöglichen. So schaffen wir Vertrauen, intern und extern.

Als familiengeprägtes Unternehmen denken wir generationenübergreifend. Neben unseren Markenwerten, unserer Vision und Mission ist das verantwortungsvolle unternehmerische Handeln mit Blick auf Mensch und Umwelt ein fest verankertes Prinzip unserer Unternehmensführung.

Darüber hinaus existiert ein zentraler Handlungsrahmen („Group Standards“), mit dem wir ein gemeinsames Verständnis der Aktionsspielräume und Entscheidungsprozesse innerhalb der KWS Gruppe schaffen. Die Group Standards werden durch stetiges Monitoring und Feedback laufend verbessert. Sie ergänzen unser bestehendes Unternehmensleitbild, um das unverwechselbare Profil der KWS auch mit zunehmender Internationalisierung der Gruppe zu erhalten und die Verantwortung für unsere Beschäftigten, unsere Umwelt und die Gesellschaft weiter zu stärken.

Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie

201/103

Alle unsere Aktivitäten und Entscheidungen sollen wirtschaftlich rentabel, ökologisch nachhaltig und sozial verantwortungsvoll sein. Unser Fokus liegt dabei auf der Optimierung unserer Produkte und interner Prozesse.

Die interne 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, nachhaltiger Sorten sowie den kontinuierlichen Ausbau unserer globalen Präsenz, um unser Know-how in den regionalen Märkten mit ihren jeweiligen klimatischen Besonderheiten weiter zu stärken.

Unternehmensziele der KWS Gruppe

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"> Steigerung des Gruppenumsatzes um durchschnittlich mindestens 5 % p. a. EBIT-Marge $\geq 10\%$ Ausschüttungsquote von 20 bis 25 % vom Jahresüberschuss der KWS Gruppe
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> F&E-Quote von mindestens 17 % des Gruppenumsatzes
Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Erhaltung der familiengeprägten Kontrollstruktur
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der KWS Nachhaltigkeitsziele 2030



Nachhaltigkeitsambition 2030

Profitables Wachstum ist die essenzielle Grundlage für unsere zukünftige Entwicklung. Ein langfristiges profitables Wachstum ist der Garant für die Erhaltung unserer unternehmerischen Unabhängigkeit. Wichtige Bausteine sind die Leistungsfähigkeit unseres Saatgutes und eine vertrauensvolle Beziehung zum Landwirt. Wir streben eine durchschnittliche jährliche Steigerung des Umsatzes in Höhe von mindestens 5 % bei einer EBIT-Marge von mindestens 10 % an.

Innovation ist der Motor unseres Geschäftsmodells. Der Bedarf an innovativer Technologie in der Pflanzenzüchtung steigt weiter an. Der Klimawandel, ein signifikantes Bevölkerungswachstum und sich verändernde Ernährungsgewohnheiten mit einer zunehmenden Bedeutung alternativer Proteinquellen stellen uns vor Herausforderungen. Darüber hinaus spielt die Digitalisierung in der Landwirtschaft eine immer wichtigere Rolle. Mit rund 250 Mio. € haben wir im Berichtsjahr erneut einen signifikanten Anteil unseres Umsatzes der Forschung & Entwicklung gewidmet. Hiermit begegnen wir diesen Herausforderungen und sehen dies als eine Investition in künftiges Wachstum.

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

Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft geht einher mit enormen Herausforderungen. Dazu zählen eine wachsende Weltbevölkerung, verstärkte Folgen des Klimawandels sowie der Schutz von Biodiversität und natürlicher Ressourcen. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen nehmen Innovationen in der Pflanzenzüchtung aus unserer Sicht eine Schlüsselrolle ein.

In unserer 165-jährigen Geschichte haben wir Saatgut stets als den zentralen Ausgangspunkt für Verbesserungen in der Landwirtschaft betrachtet. Die Nähe zu den Landwirten und der kontinuierliche Ausbau unserer Forschung & Entwicklung haben dazu beigetragen, eine führende Position als Saatgutspezialist aufzubauen. Neue Sorten unterstützen bereits heute die Reduzierung von Pestiziden, Düngemitteln und anderen landwirtschaftlichen Betriebsmitteln auf den Feldern und sorgen gleichzeitig für steigende Erträge.

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

Product-Impact

- Sicherung der Nahrungsmittelproduktion
- Minimierung des Ressourceneinsatzes
- Steigerung der Sortenvielfalt
- Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung

Corporate Responsibility

- Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks
- Stärkung des sozialen Engagements

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



Nachhaltige Landwirtschaft beginnt beim Saatgut

Product Impact



Sicherung der Nahrungsmittelproduktion

- Erzielung einer jährlichen Ertragssteigerung um 1,5 % (Feldfrüchte) durch
 - Fortschritte in der Pflanzenzüchtung
 - Einsatz von digitalen Lösungen auf > 6 Mio. Hektar



Minimierung des Ressourceneinsatzes

- Beitrag zur Reduktion des chemischen Pflanzenschutzes um > 50 % (in Europa gemäß F2F-Strategie¹)
 - Investition von > 30 % des jährlichen F&E-Budgets in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes
 - Ressourceneinsatzes Eignung von > 25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz



Steigerung der Sortenvielfalt

- Erhöhung der Anzahl an Kulturarten mit gezielten Züchtungsprogrammen von 24 auf 27



Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung

- > 40 % der KWS Sorten können direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden

Corporate Responsibility



Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks

- Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 um 50 %; Realisierung des Netto-Null-Ziels bei den Treibhausgasemissionen bis 2050
- Einführung von Score Cards zur transparenten Dokumentation des ökologischen Fußabdrucks aller Produktionsstandorte



Stärkung des sozialen Engagements

- Min. 1% EBIT p.a. into social projects
- Measurement and continuous improvement of employee engagement
- Continuous decline in the number of occupational accidents/illness ratio

¹ Farm-to-Fork-Strategie

Sicherung der Nahrungsmittelproduktion

203/103, 203-2

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

Fortschritte in der Pflanzenzüchtung

Fortschritte in der Pflanzenzüchtung leisten den wichtigsten Beitrag zur Sicherung der Nahrungsmittelproduktion in Anbetracht einer wachsenden Weltbevölkerung, klimatischer Veränderungen und begrenzter Ressourcen. Eine jährliche Ertragssteigerung gilt somit üblicherweise als wichtigstes Züchtungsziel für alle Kulturarten. Die angestrebte Steigerung und Stabilität der Ernteerträge ist eng mit anderen Züchtungszielen verknüpft, z. B. mit Resistenzmerkmalen oder der Nährstoffeffizienz.

Wissenschaftliche Studien gehen davon aus, dass bis 2050 weltweit mindestens 60 % mehr Nahrungsmittel erzeugt werden müssen, um die gesamte Menschheit adäquat zu ernähren, während sich die klimatischen Verhältnisse grundlegend verändern. Aktuelle Steigerungsraten reichen nicht aus, um diesen Bedarf zu decken und zugleich Flächen für natürliche Lebensräume und die Tierwelt vorzuhalten sowie den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Vor diesem Hintergrund haben wir beschlossen, unseren langjährigen Fokus auf die kontinuierliche Ertragssteigerung nicht nur beizubehalten, sondern unsere eigene Leistung genauer als bisher zu überwachen und zu analysieren. Basierend auf den Ergebnissen werden wir zusätzliche praktische Maßnahmen einführen, um die Landwirte darin zu unterstützen, mit dem verfügbaren Ackerland bestmögliche Resultate zu erzielen.



Digitale Lösungen für die Landwirtschaft

Digitale Lösungen wie die auf myKWS bereitgestellten Anwendungen helfen Landwirten, bessere Anbauentscheidungen treffen und somit ihre Erträge optimieren zu können. Dies reicht von der richtigen Saat-/Sortenauswahl bis zu Empfehlungen zum Anbaumanagement, wie beispielsweise die beste Aussaatmenge, die kontinuierliche Überwachung der Kulturen auf Pflanzenkrankheiten sowie Vorhersagen zu Ernteerträgen und optimalen Erntezeitpunkten. Mit unserer umfangreichen Palette an digitalen Tools lassen sich höhere Erträge erreichen und Ressourcen wie Pflanzenschutzmittel intelligenter einsetzen. Digitale Lösungen sind unserer Überzeugung nach ein wichtiges Instrument, um bestmögliche Ergebnisse mit KWS Sorten zu erzielen. Aus diesem Grund haben wir uns ein klares Ziel gesetzt. Wir wollen bis 2030 auf einer Anbaufläche von mehr als 6 Mio. Hektar digitale Lösungen zum Einsatz bringen.

Exkurs: SAT TS-Monitoring – Wie digitale Lösungen einen Betrag zur nachhaltigen Landwirtschaft liefern

Ein Algorithmus verrechnet Wetterdaten, Bodengüte, Sorteninformationen und aktuelle hochauflösende Satellitenbilder. Als Ergebnis erhalten Landwirte eine Information zum Trockensubstanzgehalt ihres Silomaises sowie eine Prognose für die nächsten sechs Tage. Die Ergebnisse stehen jederzeit im Tool auf der myKWS Plattform zur Verfügung. Außerdem werden die aktuellen Trockensubstanzgehalte wöchentlich per E-Mail zugeschickt. So können Landwirte den Reifegrad ihrer Maisflächen im Blick behalten und den optimalen Erntezeitpunkt festlegen, um den bestmöglichen Ertrag zu erzielen.

Durch diese und andere digitale Lösungen und die daraus resultierende Ertragssteigerung auf bestehenden landwirtschaftlichen Flächen 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.

Dieses Ziel wird vor allem dadurch erreicht werden, dass zukünftig zugelassene KWS Sorten den Landwirten direkt mit individuellem digitalen Support angeboten werden. Bis 2030 könnte so bis zu ein Viertel der jährlich angestrebten Ertragssteigerung von 1,5 % durch digitale Lösungen erreicht werden. Bereits heute verlassen sich Landwirte in 30 Ländern auf die digitalen Tools der myKWS Plattform.

Minimierung des Ressourceneinsatzes

201/103, 201-1, 203/103, 203-2, 301/103

Der European Green Deal und die Farm-to-Fork-Strategie geben klare Ziele für eine nachhaltige Landwirtschaft in Europa vor. Zu diesen Zielen gehört die Reduzierung des Verbrauchs an chemischen Pflanzenschutzmitteln um 50 %. Zur Erreichung dieses Ziels werden eine Überarbeitung der Richtlinie zur nachhaltigen Nutzung von Pestiziden, verbesserte Vorschriften zum integrierten Pflanzenschutz sowie die vermehrte Erforschung und Verwendung von wirkungsvollen Alternativen, mit denen Ernten vor Schädlingen und Krankheiten geschützt werden können, angestrebt. In diesem Szenario spielt der Saatgutsektor auch künftig als Lösungsanbieter eine wesentliche Rolle. Neue Saatgutsorten können Erträge sichern und zugleich den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, Dünger und anderen Ressourcen verringern.

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

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

Investition von über 30% des jährlichen F&E-Budgets in die Reduzierung des Ressourceneinsatzes

Bei der Züchtung innovativer Sorten geht es im Wesentlichen um Sorten, die an die sich wandelnden Anforderungen angepasst sind. Dazu zählen veränderte Ernährungsgewohnheiten, neue Qualitätsanforderungen sowie – und ganz besonders – sich wandelnde



Umweltbedingungen. Die Entwicklung einer neuen Saatgutsorte benötigt bis zu zwölf Jahre. Züchtungsziele sind daher langfristig ausgerichtet – auf globale Herausforderungen wie den Klimawandel sowie auf die Erfordernisse der Landwirte und ihrer Ackerböden. Seit jeher investiert KWS in erheblichem Umfang in die Entwicklung verbesserter Saatgutsorten für die Landwirtschaft. Im Geschäftsjahr 2020/2021 flossen rund 252 Mio. € in F&E-Aktivitäten; dies entspricht 19,3 % des jährlichen konsolidierten Nettoerlöses der KWS Gruppe.

Obwohl wir schon immer nach dem Motto „Mit weniger mehr erreichen“ gehandelt haben, gehen wir nun einen Schritt weiter. Wir wollen mehr als 30 % unseres jährlichen F&E-Budgets gezielt für die Verringerung des Ressourceneinsatzes (Wasser, Düngemittel, Pflanzenschutzmittel) aufwenden. Hierfür rufen wir zielgerichtete Projekte ins Leben, um Sorten zu entwickeln, die resistenter gegenüber Krankheiten oder Krankheitserregern sind, eine höhere Toleranz gegenüber klimatischen Stressfaktoren wie Trockenheit aufweisen und daher mit weniger Pflanzenschutz und Bewirtschaftungsaufwand seitens der Landwirte auskommen. All dies ist nur mit vorausschauendem Denken und Handeln möglich, denn die Züchtung von Pflanzen ist weniger ein Sprint als vielmehr ein Marathon. Umso wichtiger ist es, künftige Entwicklungen zu antizipieren und unsere Forschungs- und Züchtungsarbeit früh- und rechtzeitig darauf einzustellen.

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

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

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

Exkurs: Langjährige Züchtung zahlt sich aus

Bei der Bekämpfung von Schädlingen und Pflanzenkrankheiten steht der Zuckerrübenanbau vor zahlreichen Herausforderungen. So wird der Einsatz von Pflanzenschutzprodukten zunehmend reguliert, während die noch zugelassenen Produkte nicht mehr ausreichend wirksam gegen Schädlinge sind. Beide Probleme erhöhen den Druck auf die Pflanzenzüchtung. Es werden Lösungen benötigt, die den Pflanzenanbau auf lange Sicht wettbewerbsfähig halten. Eine erfolgreiche Pflanzenzüchtung ist somit entscheidend für eine moderne und nachhaltige Landwirtschaft. KWS begann beispielsweise 1960 mit der Züchtung von Resistenzen in Zuckerrüben. Als Resultat dieser Arbeit konnten wir im letzten Geschäftsjahr eine neue Generation von Zuckerrübensorten mit erhöhter Cercospora-Toleranz bei stabilem Ertrag auf den Markt bringen – eine dringend benötigte Lösung, die einen geringeren Einsatz chemischer Pflanzenschutzprodukte (in diesem Fall Fungizide) ermöglicht und zugleich das Risiko von Ernteaufällen reduziert.



Steigerung der Kulturartenvielfalt

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

KWS setzt bereits heute auf Vielfalt und verfügt mit Züchtungsprogrammen für 24 verschiedene Kulturarten über eines der breitesten Portfolios im weltweiten Saatgutmarkt. Um diese Vielfalt zu erhalten, investieren wir auch in kleinere und weniger gut erforschte Kulturarten wie Erbsen oder Zwischenfrüchte, um deren Attraktivität für den Anbau zu erhöhen. Bis 2030 wollen wir unser Portfolio weiter ausbauen, um dem Agrarsektor zusätzliche Möglichkeiten für die Fruchtfolge zu bieten, die sowohl ökonomisch als auch ökologisch tragfähig sind. Die KWS setzt auf das Angebot zusätzlicher Kulturarten, um ihren Beitrag zum Schutz und zur Sicherung eines vielfältigen Ackerbaus zu leisten. So werden wir in den kommenden Jahren die Erweiterung des Gemüseportfolios vorantreiben. Auch Kulturarten, die alternative bzw. lokale Proteinquellen bieten können, stehen im Fokus. Und nicht zuletzt prüfen wir die Einbindung von Züchtungsprogrammen für Kulturarten, die nachhaltige Anbausysteme und Fruchtfolgen ermöglichen bzw. komplettieren.

Konkret wollen wir die Fruchtfolge flexibilisieren, indem wir die Zahl unserer Kulturarten mit gezielten Züchtungsprogrammen bis 2030 von 24 auf 27 erhöhen.

Die Erweiterung unseres Portfolios bedeutet für uns mehr, als zusätzliche Sorten von externen Anbietern zu lizenzieren. Wir wollen vielmehr in die Entwicklung von Züchtungsprogrammen für drei neue Kulturarten investieren und leistungsfähige Sorten entwickeln, die den Ansprüchen der Kunden entsprechen. Das gilt z. B. in

Hinblick auf ihre Resistenz gegenüber biotischen und abiotischen Stressfaktoren und ein verbessertes Nährstoffprofil, das ihre Eignung als Nahrungs- oder Futtermittel erhöht. Der Aufbau eines Züchtungsprogramms erfordert Durchhaltevermögen, finanzielle Mittel und Know-how. Nur so lassen sich wettbewerbsfähige Produkte erreichen, die den Landwirten echten Mehrwert bieten.

Unterstützung einer nachhaltigen Ernährung

Wir verfolgen das Ziel, dass mehr als 40% der KWS Sorten direkt in der menschlichen Ernährung verwendet werden können.

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

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



Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks

302/103, 305/103

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

Reduktion der CO₂e-Emissionen bis 2030 und 2050

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

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

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

Einführung von ökologischen Score Cards aller Standorte für Saatgutproduktion

302/103, 303/103, 304/103, 305/103

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

Zur Erreichung der gesetzten Ziele werden wir die bisherigen internen Richtlinien und Audits durch spezielle Score Cards ergänzen, mit denen die Umweltschwerpunkte aller Saatgutproduktionsstandorte von KWS bewertet wird. Das Score-Card-System wird Kriterien wie Biodiversität, Gewässerschutz und Emissionen erfassen. Alle Produktionsstandorte einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der internen Flächen für die Saatgutvermehrung werden einzeln evaluiert. Auf diese Weise können wir unsere Standorte und Prozesse auf Verbesserungspotenziale überprüfen und den ökologischen Fußabdruck unserer Aktivitäten sichtbar machen.

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



Stärkung des sozialen Engagements

401/103, 403/103, 413/103

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

Finanzielle Unterstützung weltweiter Sozialprojekte

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

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

Messung und fortlaufende Verbesserung der Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterengagement äußert sich im Einsatz und in der Motivation der Mitarbeiter (d. h. im Maß an Energie, das die Mitarbeiter investieren, um zum Erfolg und zur Zielerreichung des Unternehmens beizutragen).

KWS wird ihren Mitarbeiterengagement-Index kontinuierlich erfassen und auf dessen Verbesserung hinarbeiten. Ein derzeit aufgelegtes Projekt hat eine regelmäßige, globale Engagement-Umfrage zum Ziel, mit der wir die Erwartungen unserer Beschäftigten ermitteln und unsere Systeme und Angebote entsprechend verbessern wollen.

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

Kontinuierliche Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle/Krankheitsrate

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

Exkurs: Capacity Development Kooperation

In Rahmen unseres sozialen Engagement betreiben wir aktive Entwicklungszusammenarbeit, um insbesondere junge Forscher bei der Erhaltung pflanzengenetischer Ressourcen, der Pflanzenzüchtung und dem Aufbau von Saatgutssystemen zu unterstützen. Während in Peru der Schwerpunkt auf Mais und Quinoa liegt, konzentriert sich die Arbeit in Äthiopien auf Gerste und Weizen (weitere Details siehe Seite 60). Damit erfüllen wir auch die Vorgaben des „Internationalen Vertrags über pflanzengenetische Ressourcen für Ernährung und Landwirtschaft“.



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

Sustainable Development Goals

102-12

KWS unterstützt die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) (www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/). KWS fühlt sich dabei besonders verpflichtet und leistet durch ihre Geschäftstätigkeit konkrete Beiträge zu den folgenden SDGs: Hungerbekämpfung (2), Wirtschaftswachstum (8), Produktionseffizienz (9), Nachhaltige Produktion (12), Klimaschutz (13), Schutz von Landökosystemen (15) und globale Partnerschaften (17). Bei der zukünftigen Weiterentwicklung unseres Unternehmens orientieren wir uns an den SDGs und beabsichtigen, deren Integration in die Unternehmensgruppe kontinuierlich fortzusetzen.

Nachhaltigkeitsverantwortung

102-18

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

Die KWS Fokusthemen der 17 Sustainable Development Goals (SDGs)





Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und -risiken

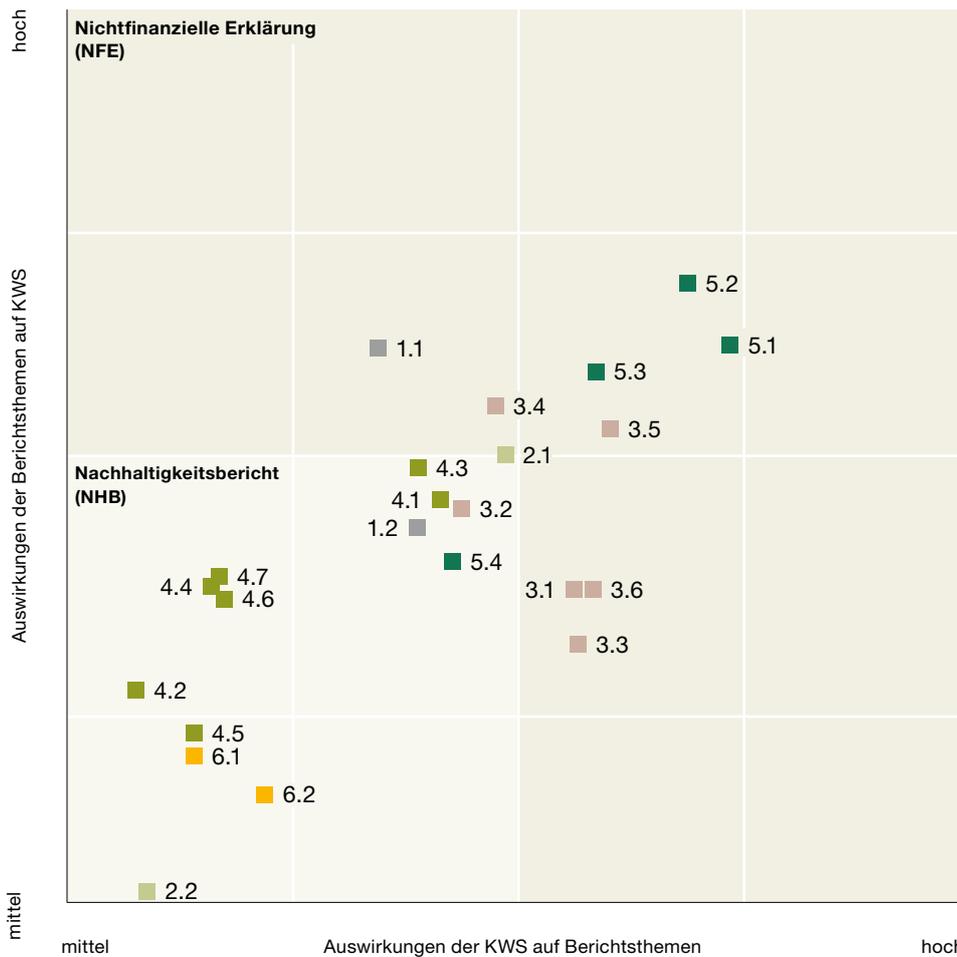
Berichtsstandard und Berichtsthemen

102-43, 102-46, 102-47

Im Berichtsjahr 2020/2021 haben wir unsere strategische Planung turnusgemäß aktualisiert. Hieraus wurden unter anderem die im vorherigen Kapitel erläuterten Nachhaltigkeitsziele festgelegt inklusive einiger neuer quantitativer Zielgrößen. Die wesentlichen Themen für diesen Bericht bestimmen wir zudem mittels einer regelmäßig durchgeführten Materialitätsanalyse unter Einbezug interner und externer Stakeholder. Die letzte Materialitätsanalyse wurde im Berichtsjahr durchgeführt (siehe Abbildung).

Für die Berichterstattung orientieren wir uns an den als materiell identifizierten Themen und der Global Reporting Initiative (GRI). Im Berichtsjahr 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. Es ergab sich eine Relevanz der in der unten abgebildeten Liste aufgeführten Themen, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht entsprechend erläutert werden.

Materialitätsmatrix 2020/2021



Nichtfinanzielle Berichterstattung:

- 1.1 Governance und Compliance
- 2.1 Verantwortungsvolle Beschaffung¹
- 3.1 Mitarbeitergewinnung und -bindung
- 3.3 Mitarbeiterengagement
- 3.4 Menschen- und Arbeitsrechte
- 3.5 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 3.6 Ausbildung und Schulung
- 4.4 Treibhausgasemissionen¹
- 4.7 Wasser und Abwässer¹
- 5.1 Innovatives und nachhaltiges Produktdesign
- 5.2 Produktqualität und -sicherheit
- 5.3 Eigentumsrechte an genetischen Ressourcen

Nachhaltigkeitsbericht:

- 1.2 Stakeholdermanagement
- 2.2 Unterstützung von kleinbäuerlichen Strukturen
- 3.2 Diversität und Chancengleichheit
- 4.1 Biologische Vielfalt und nachhaltige Landnutzung
- 4.2 Energie
- 4.3 Anlagen- und Prozesssicherheit
- 4.5 Nachhaltige Nutzung von Ressourcen
- 4.6 Abfall
- 5.4 Nachhaltige Produktnutzung
- 6.1 Entwicklungszusammenarbeit und Engagement für die Umwelt
- 6.2 Gesellschaftliches Engagement

¹ Managemententscheidung zur Inklusion der Themen in die nichtfinanzielle Berichterstattung





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: Innovative & nachhaltige Produktentwicklung, Produktqualität und -sicherheit, Emissionen, Wasser, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeitergewinnung & -bindung, Mitarbeiterengagement, Qualifizierung und Weiterbildung, Menschen- und Arbeitsrechte,

Geschäftsethik & Compliance, Verantwortung in der Lieferkette sowie Umgang mit genetischen Ressourcen. Zu diesen Themen wird gesondert innerhalb der im Geschäftsbericht enthaltenen nichtfinanziellen Erklärung berichtet (siehe Geschäftsbericht, Seite 43 ff.).

Die nächste Materialitätsanalyse ist, einem zweijährigen Rhythmus folgend, für das Geschäftsjahr 2022/2023 vorgesehen.

Liste der für KWS wesentlichen Themen gemäß GRI

GRI-Index Nr.	GRI-Standard
201	Wirtschaftliche Leistung (Economic Performance)
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen (Indirect Economic Impacts)
204	Beschaffungspraktiken (Procurement Practices)
205	Korruptionsbekämpfung (Anti-corruption)
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (Anti-competitive Behavior)
301	Materialien (Materials)
302	Energie (Energy)
303	Wasser und Abwasser (Water And Effluents)
304	Biodiversität (Biodiversity)
306	Abwasser und Abfall (Effluents and Waste)
307	Umwelt-Compliance (Environmental Compliance)
308	Umweltbewertung der Lieferanten (Supplier Environmental Assessment)
401	Beschäftigung (Employment)
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health And Safety)
404	Aus- und Weiterbildung (Training And Education)
405	Diversität und Chancengleichheit (Diversity and Equal Opportunity)
406	Nichtdiskriminierung (Non-discrimination)
407	Vereinigungsfreiheit und 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)
413	Lokale Gemeinschaften (Local Communities)
414	Soziale Bewertung der Lieferanten (Supplier Social Assessment)
415	Politische Einflussnahme (Public Policy)
416	Kundengesundheit und Sicherheit (Customer Health And Safety)
417	Marketing und Kennzeichnung (Marketing and Labeling)
419	Sozioökonomische Compliance (Socioeconomic Compliance)



Stakeholdermanagement

102-9, 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 auch die Anforderungen und Interessen weiterer Akteure entlang dieser Kette relevant.

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

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

Dialog mit Kunden

102-43

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

102-9





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.

Exkurs: Neue Konzepte für den Kundendialog

Auch in diesen Geschäftsjahr hat die Coronakrise die oben genannten Formate negativ beeinflusst. Dennoch suchen wir den Kontakt zu unseren Kunden und haben mit virtuellen Veranstaltungen und Drive-in-Feldtagen sowie durch Präsenzveranstaltungen (mit Hygienekonzepten und begrenzten Teilnehmerzahlen) den Austausch ermöglicht.

Dialog mit der Wissenschaft, Verbänden und Initiativen

102-12, 102-13, 102-43

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

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

langjähriges Mitglied der Gemeinschaft zur Förderung von Pflanzeninnovation e. V. (GFPi) sowie des Institut International de Recherches Betteravières (IIRB) und engagieren uns in dem vom IIRB ins Leben gerufenen Ausschuss für Feldphänotypisierung. Gemeinsam mit Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Bereichen diskutiert dieser 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).

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. Unsere Ziele als Branche sind unter anderem 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 70).



Corporate Governance & Compliance

Unternehmensleitung und -kontrolle

102-12, 102-18

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

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

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

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

Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat

405/103, 405-1

Die fünfköpfige Geschäftsführung der KWS Gruppe war am 30. Juni 2021 mit einer Frau und vier Männern und der sechsköpfige Aufsichtsrat mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Der Anteil von weiblichen Mitgliedern

Hagen Duenbostel, CEO (Eva Kienle) ¹	Léon Broers (Peter Hofmann) ¹	Felix Büchting (Peter Hofmann) ¹	Peter Hofmann (Hagen Duenbostel) ¹	Eva Kienle, CFO (Hagen Duenbostel) ¹
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mais Nord- und Südamerika ■ Mais China ■ Strategie ■ Compliance ■ Governance & Risk Management 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forschung & Züchtung ■ Gemüse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Getreide ■ Raps/Sonderkulturen & Ökosaatgut ■ Personal ■ Landwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuckerrüben ■ Mais Europa ■ Marketing & Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Finance & Procurement ■ Controlling ■ Global Transaction Center ■ Legal Services & IP ■ IT ■ KWS Digital Innovation Accelerator

¹ Vertretungsregelung



im Vorstand und Aufsichtsrat betrug demnach 20 % bzw. 50 %. Die 2017 gemäß § 111 Abs. 5 AktG und Ziffer 5.4.1 DCGK gesetzten Zielgrößen zum 30. Juni 2022 lauten für den Vorstand und Aufsichtsrat jeweils 25 %.

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 Jahre	80 %	67 %

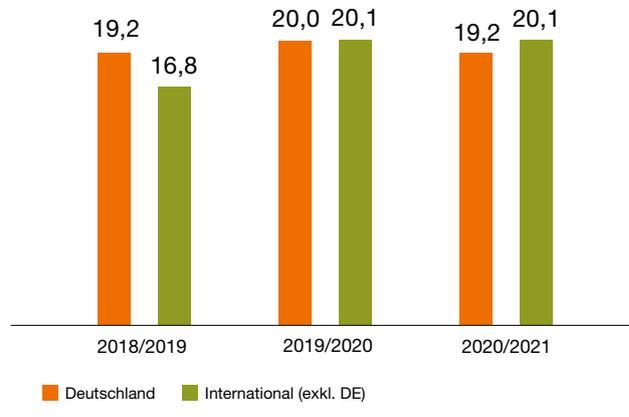
Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

201/103

Das Vergütungssystem des Vorstands ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern sowie den Zielsetzungen von ARUG II sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen. Zur Gesamtvergütung zählen neben einem Grundgehalt jeweils auch leistungsorientierte Komponenten, die an den Unternehmenserfolg geknüpft sind, sowie Nebenleistungen. Die Vergütung des Vorstands wird von der Komplementärin der Gesellschaft festgelegt und von der Hauptversammlung gebilligt. Die Aufsichtsratsvergütung ist in der Satzung geregelt und orientiert sich an der Größe des Unternehmens und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Durch eine fixe Vergütungsstruktur wird der Kontrollfunktion nach Auffassung der Gesellschaft Rechnung getragen. Die Zusammensetzung und Höhe der Gesamtvergütung ist im [Geschäftsbericht 2020/2021 ab Seite 55 ff.](#) dargelegt.

102-38

Manager to Worker Pay Ratio



Die sogenannte „Manager to Worker Pay Ratio“, welche nach GRI das Verhältnis der Gesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zur Median-Gesamtvergütung aller Beschäftigten – mit Ausnahme des höchstbezahlten Mitarbeiters – angibt, betrug im Berichtszeitraum für alle deutschen Gesellschaften 19,2 (20,0). Für die KWS Gruppe wurde die Pay Ratio auf Basis der Grundvergütung erstellt; sie beträgt 20,1 (20,1).

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 basiert dabei auf unserer Unternehmenskultur, unseren Unternehmenswerten und -prinzipien.

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



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

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

Verhaltenskodex und internes Regelwerk

[102-16](#), [205/103](#), [205-2](#), [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. Der Code mit seinen begleitenden Richtlinien 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. Weiterhin gibt es Regelungen zur Verhinderung von Geldwäsche, zum Insiderrecht und zum Daten- und Know-how-Schutz. 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.

Haltung und Kommunikation

[205/103](#), [205-2](#), [412/103](#), [412-2](#)

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. Antikorruption und Menschenrechten. Die Auswahl der zu schulenden Mitarbeiter wird nach Bedarf und Tätigkeitsbereich getroffen. Auch können Vorgesetzte ihre Mitarbeiter seit dem Geschäftsjahr 2019/2020 zu themenspezifischen Compliance-E-Learnings anmelden. Bisher wurden so rund 1.700 Mitarbeiter für das Training angemeldet. Hiervon haben rund 1.300 Mitarbeiter, also ca. 75 %, das Training bereits absolviert. Weitere E-Learnings sind in Vorbereitung und werden demnächst eingeführt. Gerade während der COVID-19-Pandemie hat sich dieses digitale



System bewährt. Zusätzlich wurde wegen der weltweiten Reiserestriktionen und Homeoffice-Regelungen das gesamte Schulungssystem auf Online-Workshops umgestellt. Große On-Site-Workshops wurden durch eine Vielzahl kleinerer Online-Trainings ersetzt. Damit konnten wir die Intensität der Trainings aufrechterhalten. 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 81 % der Gesamtbelegschaft ab. Weiterhin ist jeder Vorgesetzte verpflichtet, die ihm zugeordneten Mitarbeiter über Compliance-Themen zu informieren.

Meldung von Verstößen gegen unsere Prinzipien

[205/103](#), [206/103](#), [307/103](#), [403/103](#), [412/103](#), [419/103](#)

Sollte im Zuge einer Überprüfung oder durch interne Anzeigen ein Indiz für einen Compliance-Verstoß erkennbar werden, wird die Untersuchung nach den KWS Regelungen „Verfahren bei internen Compliance-Anzeigen“ durchgeführt. Die KWS Mitarbeiter sind zur Anzeige von Verdachtsfällen verpflichtet, hierfür gilt das Prinzip der offenen Tür: Informationen über Verdachtsfälle können an den Vorgesetzten, an den Chief Compliance Officer oder die Compliance Reporting Plattform erfolgen. Mit der Plattform können Informationen in allen Landessprachen versendet werden. Verdachtsanzeigen können auch anonym abgegeben werden. Die gemeldeten Verdachtsfälle werden von KWS untersucht. Hinweisgebern entsteht kein Nachteil durch ihre Mitteilung – es sei denn, die Anzeige ist erkennbar missbräuchlich erfolgt. Der Hinweisgeber erhält eine Bestätigung über den Eingang seiner Anzeige und wird ggf. über das Portal mit der Bitte um weitere Informationen kontaktiert. Zuletzt wird er über den Abschluss der Untersuchung informiert. Bei bestätigten Verdachtsfällen greift das Sanktionssystem. Es ist grundsätzlich für alle Arten von Compliance-Verstößen anwendbar 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 Betreffenden, Funktionsebene, Verhalten nach der Tat – Mitarbeit bei der Aufklärung oder Vertuschungsversuche –, Folgen des Verstoßes wie drohender oder entstandener Schaden. Die Spannweite der Sanktionen reicht dementsprechend von Belehrung und Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung und Strafanzeige.

Überprüfung der Einhaltung und kontinuierliche Verbesserung

[205-3](#), [206-1](#), [307-1](#), [419-1](#)

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 nach den Risikobewertungen vom vorhergehenden Geschäftsjahr bestimmt.

Zusätzlich zu den von externen Wirtschaftsprüfern durchgeführten Revisionsaudits fand in diesem Geschäftsjahr ein spezifisches Compliance-Audit zu den Themen Korruption und Geldwäsche statt. Zudem führen die Compliance Officers mit den Funktionen Risikomanagement und Finance zusammen ein sogenanntes Risk-Scoring durch, auf dessen Basis Entscheidungen für die zu untersuchenden Gesellschaften getroffen und abgeleitet werden.

Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurden keine Verstöße gegen Gesetze im sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bereich oder gegen unsere Compliance-Prinzipien gemeldet, die arbeitsrechtliche Konsequenzen oder behördliche Maßnahmen wie Strafzahlungen nach sich gezogen hätten.



Von der Produktion bis zum Landwirt: KWS übernimmt Verantwortung in ihrer Lieferkette

Verantwortung in der Lieferkette

102-9, 204/103

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

Unsere Einkaufsvolumina werden insbesondere durch die Saatgutvermehrung und -aufbereitung, den Laborbedarf für Forschung & Entwicklung sowie durch Investitionen in technische Anlagen bestimmt. Folglich kaufen wir Saatgut, Pestizide, Düngemittel und Verpackungsmaterial sowie logistische Dienstleistungen als direkte Dienstleistungen und Materialien ein. Die meisten unserer strategischen Lieferanten werden hierbei vom

Beschaffungsteam für direkte Materialien verwaltet. Investitionen in Produktions- und Züchtungsgeräte und -anlagen oder Laborhardware und andere technische Güter und Dienstleistungen werden von einem zweiten Team von Experten betreut. Zu den indirekten Dienstleistungen und Materialien gehören Energie, Büroausstattung und Dienstleistungen in Bereichen wie z. B. IT, Beratung und Marketing.

Unser Lieferantennetzwerk haben wir im Berichtsjahr auf rund 22.000 (25.000) Zulieferer weltweit reduziert. Die Beschaffung wurde weiter zentralisiert, um unsere Einkaufskraft zu stärken und die Lieferanten einheitlich und standardisiert steuern zu können. Unser zentrales digitales Lieferantenmanagementsystem wurde weiter ausgebaut. Es soll die Zusammenarbeit mit unseren externen Partnern erleichtern, aber auch deren Monitoring verbessern. Somit bieten sich uns neue Möglichkeiten, die Einhaltung unserer Geschäftsstandards durch die Lieferanten zu überprüfen, bevor wesentliche Geschäfte mit ihnen abgeschlossen werden.



Unsere Erwartung an unsere Geschäftspartner

102-16, 203/103, 205-2, 206/103, 308/103, 403-7,
406/103, 407/103, 408/103, 409/103, 412/103, 414/103

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

Die Einhaltung grundlegender Menschenrechte ist Bestandteil unseres Code of Business Ethics for Suppliers. Er enthält Anforderungen an die Vergütung, das Mindestbeschäftigungsalter, die Arbeitssicherheit, die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Mitarbeitern. 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 Know-hows Dritter.

Unsere Lieferanten müssen den Kodex unterzeichnen, bevor wir eine Geschäftsbeziehung mit ihnen eingehen, womit sie sich zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verpflichten. Verstößt ein Lieferant gegen den Kodex oder ergreift keine Korrekturmaßnahmen, hat KWS das Recht, den Vertrag nach eigenem Ermessen zu kündigen und Schadensersatz zu verlangen.

Wir arbeiten derzeit mit verschiedenen Abteilungen an unseren mit Menschenrechtsanforderungen verbundenen Prozessen, um zukünftig eine höhere Transparenz und Kontrolle über die Einhaltung unserer Standards zu erreichen. In diesem Zusammenhang wird auch der Prozess zur Überprüfung unserer Lieferanten, innerhalb dessen auch ökologische oder soziale Kriterien berücksichtigt werden, überarbeitet.

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Verstöße gegen den Lieferanten-Kodex festgestellt und keine Verträge aufgrund mangelnder Einhaltung des Kodex beendet.

Den Überblick behalten: KWS Saatgut wird international vertrieben und genutzt.





Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement

Produktverantwortung





Moderne Pflanzenzüchtung

201/103, 203/103

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

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

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

Solch eine Kombination von Entwicklungen lässt sich nur durch intensive Feldprüfungen und den vermehrten Einsatz von modernen Züchtungsmethoden erzielen, was auch zu steigenden Ausgaben in unserer Produktentwicklung führt. Der Aufwand für Forschung & Entwicklung lag im Geschäftsjahr 2020/2021 bei 252,2 Mio. €, das entspricht 19,3 % 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

		2020/2021	2019/2020	2018/2019
F&E-Aufwand	in Mio. €	252,2	236,1	205,6
F&E-Quote ¹	in %	19,3	18,4	18,5

¹ In % vom Umsatz



Genome Editing

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

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

Die KWS Gruppe vertritt die Position, dass Pflanzen, die sich nicht von konventionell gezüchteten Pflanzen unterscheiden oder auch natürlicherweise entstehen könnten, nicht wie gentechnisch veränderte Organismen reguliert werden sollten, da sie keine fremde oder rekombinante DNA enthalten. Wir setzen uns daher dafür ein, dass die

europäische Gesetzgebung mittelfristig dahingehend angepasst wird, dass solche innovativen Methoden auch in der europäischen Landwirtschaft genutzt werden können. Wir begrüßen deshalb auch die im April 2021 von der Europäischen Kommission vorgelegte Studie zur Beurteilung neuer Züchtungsmethoden. Die Ergebnisse belegen, dass diese Züchtungsmethoden das Potenzial haben, im Rahmen der Ziele des europäischen Green Deal und der „Farm-to-Fork“ Strategie zu einer nachhaltigeren Lebensmittelversorgung beizutragen. Des Weiteren identifiziert die Studie deutliche Hinweise darauf, dass die geltenden Rechtsvorschriften nicht mehr zweckmäßig sind und an den wissenschaftlichen und technischen Fortschritt angepasst werden müssen.

KWS nutzt Genome Editing derzeit verstärkt in der Forschung und evaluiert für die Entwicklung von genomeditierten Sorten besonders die Märkte, in denen diese Methoden nicht wie Gentechnik reguliert werden.

Methodische Fortschritte konnten wir in den letzten Jahren auch durch den Einsatz genomischer Analysen erreichen. Die meisten biologischen Merkmale, die züchterisch verbessert werden sollen, sind komplex und damit von vielen Genen abhängig. Das macht den Züchtungsprozess 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. Effizienzsteigerungen in der Materialentwicklung und bei der Generierung von genomischen Daten haben im vergangenen Jahr zu einem weiteren starken Anstieg in der Anwendung dieser Technologie geführt. KWS nutzt genomische Selektion inzwischen bei fast allen Fruchtarten ihres Produktportfolios.



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, die ihnen helfen, ihre Selektionsentscheidung zu treffen. Darüber hinaus kommen in unseren Gewächshäusern inzwischen Roboter, modernste Kamera- und Beleuchtungstechnologien sowie Methoden der künstlichen Intelligenz und Klimasteuerung zum Einsatz. Auf diese Weise lassen sich beispielsweise neue züchterische Erkenntnisse zum Wasserhaushalt von Mais- und Zuckerrübenpflanzen gewinnen, die eine wichtige Grundlage für die Entwicklung trockenheitstoleranter Sorten darstellen.

KWS liefert ihren Landwirten Saatgut bester Qualität.





Produktqualität und -sicherheit

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

Vorsorge, gruppenweite Produktqualitätsstandards und Qualitätsprüfungen

Vorsorgeprinzip in der Pflanzenzüchtung

102-11

Um Ökosysteme zu schützen und die Ernährungsbedürfnisse der Menschen zu befriedigen, sind Pflanzenzüchter auf zukunftsweisende Innovationen angewiesen. Klar ist jedoch: Es darf keinen Fortschritt um jeden Preis geben. Es ist wichtig, Innovationen auf mögliche Risiken zu prüfen. Jede neue Technologie könnte unerwartete Auswirkungen auf Mensch und Umwelt entfalten. Vorsorge zu ergreifen, liegt deshalb in der Verantwortung des Menschen.

Wichtig ist jedoch, das Vorsorgeprinzip ausgewogen anzuwenden. Denn auf Grundlage des Vorsorgeprinzips schränkt der Gesetzgeber unter anderem die Nutzung neuer Technologien ein. Dabei können auch ungesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse als ausreichend für ein Verbot bestimmter Innovationen angesehen werden. Das stellt hohe Erwartungen an Forscher und Erfinder. Voraussetzung für eine ausgewogene Vorsorge ist aus unserer Sicht also eine aktuelle wissenschaftliche Risikobewertung sowie die Aufklärung über potenzielle Gefahren.

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

Qualitätsstandards und -prüfungen

416/103

Wir wollen unseren Landwirten Saatgut bester Qualität liefern. So entwickelt und etabliert KWS regelmäßig neue Technologien und Verfahren zur Verbesserung von Produktqualität und -sicherheit. Dazu zählen z. B. das Röntgen von unbehandeltem Zuckerrübensaatgut, um Informationen über den Entwicklungszustand

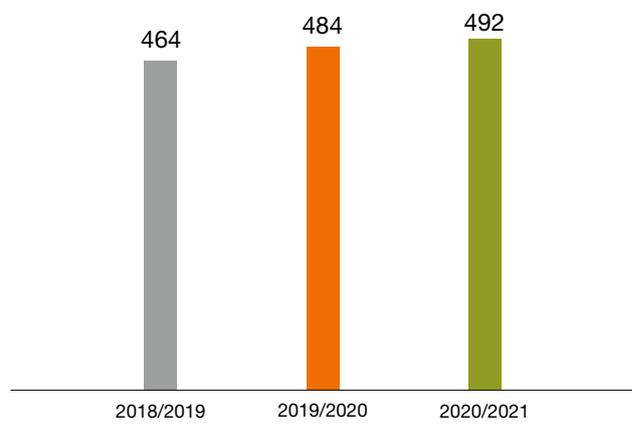
des Keimlings zu erhalten, oder der Einsatz bildanalytischer Verfahren bei der Untersuchung der Keimgeschwindigkeit.

Darüber hinaus setzen wir uns interne Qualitätsstandards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, und begleiten den gesamten Prozess von der Züchtung bis zur Saatgutaufbereitung mit umfassenden Qualitätsprüfungen. So hat z. B. unser interner Qualitätsstandard QualityPlus für Getreide eine hohe Keimfähigkeit, sehr geringen Fremdbesatz, eine hohe technische Reinheit und einen kontrollierten Beizgrad zum Ziel. 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 und nach den methodischen Vorgaben der International Seed Testing Association (ISTA) durchgeführt.

Die Regeln, Standards und Prozesse zur Qualitätssicherung sind in unseren international gültigen Group Standards zusammengeführt. Dieses Regelwerk bildet neben dem internen Auditmanagement eine wesentliche Säule unseres Integrierten Managementsystems.

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.

Anzahl Vertriebsgenehmigungen der KWS Gruppe





Neben der Zertifizierung nach ISO 9001 für die Mehrheit der deutschen Standorte ist KWS nach verschiedenen Normen zertifiziert. Dazu gehört unter anderem Seed Guard, ein branchenspezifischer Standard zur sachgerechten Anwendung von Beizmitteln. Aktuell sind sechs Beizstellen in Deutschland SeedGuard-zertifiziert. Weitere aktuelle Zertifizierungen unserer Betriebe sind 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.

Im Frühjahr 2020 wurden pandemiebedingt sämtliche Vor-Ort-Audits abgesagt, um jegliche Gesundheitsgefährdung auszuschließen. Wo erforderlich, wurden Remote-Audits durchgeführt – unter anderem beim Überwachungsaudit ISO 9001/14001. Erst wenn die Pandemiesituation es zulässt, wird der Umfang der Vor-Ort-Audits wieder ausgeweitet. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen konnten alle Zertifizierungen aufrechterhalten werden.

Neben den Zertifizierungen werden auch unsere Produkte kontinuierlich durch KWS, Behörden oder Institute, beispielsweise in Bezug auf die Konstanz der Sortenleistungen oder das Feldaufgangsverhalten, überprüft – auch noch nach 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 Vertriebsgenehmigungen für neue KWS Sorten wider. Im Berichtsjahr haben wir 492 Vertriebsgenehmigungen erhalten.

Umwelt- und Gesundheitsschutz bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln

304-2, 416/103

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

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

Ferner arbeiten wir seit einigen Jahren an Biologicals als Alternative bzw. Ergänzung zur chemischen Saatgutbehandlung. Sie umfassen Mikroorganismen wie Pilze und Bakterien, aber auch verschiedene Substanzen, die aus Pflanzen oder Mikroorganismen gewonnen werden. Seit dem letzten Geschäftsjahr 2019/2020 wird die Saatgutbehandlung mit Biologicals in den Kulturarten Zuckerrüben, Raps, Mais und Roggen angewandt. Seit diesem Geschäftsjahr sind nun biologische Applikationen für weitere Kulturarten wie Sorghum in der Entwicklung.



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.

Unser Transparenzanspruch und erforderliche Produktkennzeichnungen

417/103, 417-1

Neben der Kennzeichnung unserer Produkte, die sich an den nationalen gesetzlichen Vorschriften orientiert, verpflichten wir uns zu größtmöglicher Transparenz für unsere Produkte und unserer Lieferkette. Kennzeichnungsbestrebungen 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.

Im Rahmen unserer ETS-Zertifizierung wurde ein standardisierter Incident-Prozess im Umgang mit transgenem Material eingeführt. Sollten wir feststellen, dass durch Abweichungen interne oder externe Standards und Vorschriften verletzt werden könnten, umfasst dieser Prozess klare Vorgaben und Abläufe zur umgehenden Korrektur der gemachten Feststellung.

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 Saatgutqualität

416-2

Die Sicherung einer hohen Saatgutqualität sowie die Weiterentwicklung wesentlicher Qualitätsparameter ist ein kontinuierlicher Prozess und bildet einen Schwerpunkt in unseren Forschungs- & 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 einen der zentralen Forschungsschwerpunkte 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.

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



Geistiges Eigentum

201/103-2

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

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

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

Patentschutz

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

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

Die KWS befürwortet daher Gedankenansätze, die einen fairen Zugang zu patentierten Elementen sichern.

Umgang mit pflanzengenetischen Ressourcen

411/103, 411-1

In allen Regionen, in denen genetisches Material genutzt wird, sind die Rechte der Bevölkerungsgruppen der Ursprungsregionen zu berücksichtigen. 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 in der Pflanzenzüchtung 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 Schulungsmodulare für neue Mitarbeiter angeboten und ein jährliches Update-Meeting zum Thema durchgeführt (Letzteres zuletzt durchgeführt im März und Juni 2021). 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 Berichtszeitraum konnte die Herkunft aller von uns verwendeten genetischen Materialien nachvollzogen werden und es sind der KWS keine Fälle bekannt, in denen die Rechte von Nationalstaaten oder indigenen Völkern durch ihre Geschäftsaktivitäten verletzt wurden.

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. Daher wurde dieses Jahr kein solcher Bericht formuliert.

Nachverfolgbarkeit spielt in der Pflanzenzüchtung eine übergeordnete Rolle.





Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement



Innerbetrieblicher Umweltschutz



Umweltmanagement bei KWS

302/103, 303/103, 304/103, 305/103, 306/103

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

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

Wir entwickeln unser HSE-Management kontinuierlich fort und führen regelmäßig Neuerungen ein. 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 und begleiten. In naher Zukunft ist dann der Ausbau einer internen Auditsystematik vorgesehen, um das System regelmäßiger Kontrollen unserer HSE-Standards zu verbessern.

Anlagen- und Prozesssicherheit ist ein wesentlicher Aspekt unseres HSE-Managements.

Kontrolle unserer HSE-Vorgaben im Bereich Umwelt

302/103, 303/103, 304/103, 305/103, 306/103

Die Anlagen- und Prozesssicherheit ist – neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen – auch ein wesentlicher Aspekt zur Vermeidung negativer Umwelteinflüsse. Daher liegt hierauf ein besonderer Fokus bei unseren HSE-Regelungen. Alle relevanten Standorte unterliegen regelmäßig durchgeführten externen Audits, die in enger Abstimmung mit dem HSE-Management durch technische Experten unseres globalen Versicherers durchgeführt werden. Aus den Auditergebnissen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Anlagen- und Prozesssicherheit abgeleitet, im Einklang mit den geltenden HSE-Vorgaben.

Im Berichtsjahr wurde aufgrund der Coronapandemie die Anzahl an Präsenzaudits zurückgefahren. Einige Audits fanden digital statt. Insgesamt wurden über 20 Audits in fünf Ländern durch unseren globalen Versicherer durchgeführt. Außerhalb unseres HSE-Managementsystems existieren zusätzlich weitere Audit- und Kontrollsysteme, die Umweltrisiken minimieren. Zu nennen sind hier z. B. die Beizstellenzertifizierung nach SeedGuard (u. a. mit Regelungen zum Umgang mit umweltgefährdenden Chemikalien und Abfällen sowie Vorgaben zum Einsatz von Abluftfiltern) oder die Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001, nach der unser Hauptsitz in Einbeck bereits seit 2001 zertifiziert ist. Im Berichtszeitraum konnte das Audit trotz der pandemiebedingten Einschränkungen erfolgreich durchgeführt werden. Eine Ausweitung der DIN-EN-ISO-14001-Zertifizierung auf alle deutschen Standorte ist für 2022 vorgesehen.

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





Innerbetriebliche Ressourcenschonung

302/103, 303/103, 303-3

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

Wir ermitteln seit dem Geschäftsjahr 2008/2009 Verbrauchskennzahlen für alle deutschen Standorte. Diese Erfassung wurde im Geschäftsjahr 2017/2018 internationalisiert und wird seitdem kontinuierlich ausgebaut. Im abgelaufenen Geschäftsjahr setzte eine neue Materialitätsanalyse den Fokus unter anderem auf Emissionen und Wasserverbrauch. Darüber hinaus wurde das Ziel definiert, Score Cards für die Evaluation interner Produktionsstandorte einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der internen Flächen für die Saatgutvermehrung einzuführen. Die verbesserte Transparenz bezüglich unserer Produktionsstandorte können wir in der Zukunft nutzen, um eine nachhaltige Standortwahl und Investitionsplanung zu unterstützen.

Produktionsbedingt entfällt ein wesentlicher Anteil der internen Wasser- und Energieverbräuche der KWS auf die ersten Phasen der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette. So werden z. B. in der Forschung & Entwicklung von Zuckerrüben Kühlzellen zur Simulation einer kältebedingten Ruhephase genutzt, während in der Vermehrung die Versorgung der Pflanzen mit ausreichend

Wasser von großer Bedeutung ist. In der Vorreinigung und weiteren Verarbeitung werden dann wiederum Energie und Wasser bei der Trocknung und der Beizung des Saatguts 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 33 f.).

Energie & Emissionen

302/103, 305/103

Im abgelaufenen Geschäftsjahr fand im Rahmen unserer strategischen Planung die Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsziele statt. Neben Zielen für Forschung und Entwicklung sowie soziale Aspekte wurde das Ziel einer kontinuierlichen Reduktion der durch KWS verursachten Emissionen quantitativ festgelegt: Bis zum Jahr 2030 wird eine 50%ige Reduktion aller von KWS verursachten Emissionen in Scope 1 und 2 angestrebt.¹ Die Basis ist hierbei das abgelaufene Geschäftsjahr 2020/2021. Weiterhin sollen die durch KWS verursachten Emissionen (Scope 1 und 2) bis zum Jahr 2050 nach aktuellen, wissenschaftlich fundierten Standards auf „Net Zero“ reduziert werden. Zur Nachverfolgung der Fortschritte soll ab dem laufenden Berichtsjahr einmal jährlich der aktuelle Stand der Emissionsreduktion an den Vorstand berichtet werden.

¹ In Scope 1 und 2 enthaltene Emissionen werden entweder direkt durch eigene Verbrennung oder indirekt durch den Einkauf von Energie verursacht.

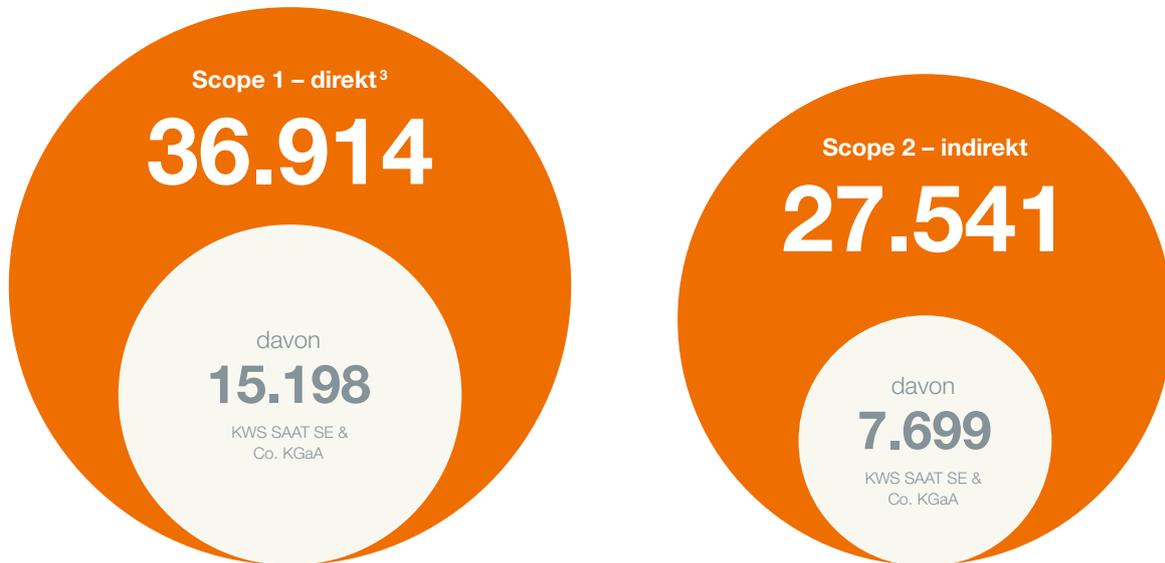
Landwirtschaftliche Wertschöpfungskette

Saatgut	Anbau	Veredelung/ Verarbeitung		Handel			Konsum	
F&E	Vermehrung	Vorreinigung	Weiterverarbeitung	Verpackung	Vertrieb & Administration	Distribution	Landwirtschaftliche Erzeugung	Verbraucher

■ KWS Aktivitäten mit hohem Wasser-/Energieverbrauch



305-1, 305-2

Emissionen¹ der KWS Gruppe in t CO₂e²

Zielsetzung: Reduktion um 50 % bis 2030, Netto-Null bis 2050

¹ Berechnung nach Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol unter Anwendung der standortbezogenen Methode

² Nach IPCC 2013-climate change-GWP 100a-(kg CO₂-Eq) pro Einheit des Referenzproduktes

³ Emissionen aus eigenem Düngemittelleinsatz nicht enthalten. Düngung erfolgt überwiegend durch externe Dienstleister (Scope 3).

305-1, 302-2

Energieeinsatz

in GJ	2020/2021
Energieeinsatz gesamt	1.221.042
Erneuerbare Energiequellen	
Maisspindeln	232.989
Biogas	107.404
Hackschnitzel	25.166
Solar	1.352
Ethanol ¹	989
Nicht erneuerbare Energiequellen	
Erdgas	296.294
Strom ²	211.251
Diesel ¹	181.677
Liquefied Petroleum Gas ¹	86.026
Benzin ¹	37.729
Propangas ¹	32.789
Heizöl	5.009
Fernwärme	2.329
CNG ¹	38

¹ Inklusive Leasingfahrzeugen und landwirtschaftlicher Maschinen

² Landesspezifischer Strommix

Die Erfassung der von KWS verursachten Emissionen wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut und weltweit mit Hilfe einer neuen Online-Plattform konsolidiert. Dabei wurden, ausgenommen von Holdinggesellschaften, alle KWS Gesellschaften mit einem Eigentumsanteil von über 50 % berücksichtigt. Eine Ausweitung der Erfassung auf die Emissionen z. B. von Zulieferern und Dienstleistern (Scope 3) wird für die Zukunft angestrebt.

Die gesamten Emissionen beliefen sich im Geschäftsjahr auf 64.455 t CO₂e, wobei die Muttergesellschaft KWS SAAT SE & Co. KGaA 22.897 t CO₂e emittierte. Eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahresdaten ist aufgrund der neuen Methodik nicht gegeben.

Wasser

303/103, 303-1

Wasser ist für uns als Saatgutpezialist und Pflanzenzüchter eine geschäftsrelevante Ressource. In jeder Phase der Saatgutproduktion – von der Forschung bis zum verkaufsfertigen Produkt – ist Wasser ein essenzieller Bestandteil. Wir sehen es als unsere Pflicht an,



den Wasserverbrauch so effizient und umweltschonend wie möglich zu gestalten. Neben unserer HSE-Guideline verweist das HSE-Handbuch darauf, dass eine ressourcenschonende Arbeitsweise angestrebt und prozessbedingte Abwässer, soweit möglich, vermieden werden sollen. Auch hat KWS im Geschäftsjahr 2019/2020 eine Guideline verabschiedet, die eine Prüfung der Nutzung von regenerativen Ressourcen als Bestandteil bei Bauvorhaben definiert, um so z. B. die Grundwassernutzung weiter zu reduzieren. An unserem Standort in Einbeck nutzen wir zudem Regenwasser für den Betrieb der Sanitäranlagen.

Neben dem Wasserverbrauch in Büros und Forschungsgebäuden wird die größte Menge an Frischwasser für die Bewässerung der Pflanzen an unseren Versuchs- und betriebsinternen Vermehrungsstandorten verwendet. Dies ist erforderlich, um die bestmöglichen Bedingungen für gesundes Saatgut zu schaffen und einen hohen Ertrag bei der Vermehrung zu gewährleisten. Das benötigte Wasser wird den lokalen Trinkwassernetzen entnommen oder es wird, sofern geografisch die Möglichkeit besteht, Grund-, Oberflächen- oder Regenwasser genutzt.

Eine langfristige Minimierung der absoluten Wasserverbräuche ist bei wachsender Geschäftstätigkeit und den starken variablen Einflüssen externer Umstände (z. B. Temperatur, Niederschläge) unwahrscheinlich. Unsere weltweiten Wasserverbräuche werden zurzeit erfasst und konsolidiert. Die Entwicklung einer normativen Kennzahl und geeigneter Prüfungssysteme wurde im Geschäftsjahr 2020/2021 im Vorstand diskutiert und wird für die Zukunft angestrebt.

303-3

Wasserkonsum

in m ³ (international)	2020/2021
Wasserkonsum gesamt	881.782
Leitungswasser	130.517
Brunnen-/Grundwasser	409.689
Zisternen-/Regenwasser	3.376
Oberflächenwasser	338.200
Meerwasser	–

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 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 von Abfällen und Abwässern auch in Regionen, in denen keine gesetzlichen Mindestanforderungen verankert sind. Dazu gehören im Wesentlichen die folgenden Prozesse:

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

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

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



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 und die daraus resultierende Ertragssteigerung auf bestehenden landwirtschaftlichen Flächen tragen wir dazu bei, den Einsatz von Agrochemie so gering wie möglich zu halten, den Bedarf an natürlichen Ressourcen zu minimieren, Emissionen der Landwirtschaft zu reduzieren und naturnahe Flächen zu erhalten.

Neben der Ertragssteigerung unserer Sorten als zentralem Züchtungsziel verfolgen wir auch Anforderungen an Sorteneigenschaften, die den Einsatz von Ressourcen betreffen. Diese Anforderungen wurden in diesem Geschäftsjahr als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie in konkreten Zielsetzungen festgelegt. Hierzu 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, dem Vorstand zur Verabschiedung vorgelegt und an den Aufsichtsrat berichtet. Auch die Fortschritte der letzten Jahre werden in diesem Rahmen regelmäßig überprüft und berichtet.

Biotische Resilienz durch Zwischenfrüchte und Mischkulturen

304/103, 304-2

Einen positiven Beitrag zur Artenvielfalt leisten wir über unser diversifiziertes 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 die Förderung von Bodenleben und Insektenvielfalt, die natürliche Bekämpfung von Schädlingen wie Nematoden, hohe Biomasseaufwüchse über einen längeren Zeitraum, die Verringerung von Bodenerosion durch Wind und Wasser und damit eine Reduktion des Nährstoffaustrags. So trägt der Anbau von Zwischenfrüchten dazu bei, die Ertragsfähigkeit des Bodens langfristig zu erhalten. 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.

Mit unserem KWS FIT4NEXT Zwischenfrucht-Mischungsprogramm bieten wir Lösungen für die gängigen Fruchtfolgen und Greening-Anforderungen in Europa. Zwischenfrüchte bieten Landwirten viele positive Aspekte: z. B. Erosionsschutz, Nährstoffspeicherung und die Anreicherung von Stickstoff (CO₂-Bindung), die Bildung von Humus, die Förderung der Artenvielfalt sowie eine Reduktion der im Boden vorhandenen Nematoden.





Biodiversität durch Saatgut für den ökologischen Landbau

304/103

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

Im ökologischen Landbau haben wir im Berichtszeitraum den Fokus auf die Sortenentwicklung gelegt. Hierfür haben wir sowohl für die Züchtung als auch für die Versuchstechnik neues Personal mit spezieller, auf den Ökolandbau ausgerichteter Expertise eingestellt. Mit einem Betrieb in Wiebrechtshausen verfügt KWS über einen eigenen Standort für Ökolandbau in Deutschland. Darüber hinaus wurden Versuchsflächen ausgeweitet und die Versuchsqualität durch statistische Analysen verbessert, sodass eine noch präzisere Selektion der Sortenkandidaten unter ökologischen Bedingungen erfolgen kann.

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 Mulchsaatverfahren 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.

Zum Jahresbeginn 2021 wurden in Deutschland die Pflanzen der Versuchsreihen an vier Standorten unter reduzierter Stickstoffversorgung (30–40 % Reduktion) geprüft. Dies ermöglicht, unsere aktuellen Hybridsorten hinsichtlich ihrer Stickstoffnutzungseffizienz und Stress-toleranz zu charakterisieren und diese Merkmale auch züchterisch zu verbessern.

Ressourcenschonende Neuentwicklungen

203/103, 203-2

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.

In diesem Sinne hat KWS zusammen mit 54 weiteren Pflanzenzüchtungsunternehmen das Weizenprojekt PILTON gestartet. Mit dem Projekt soll geprüft werden, welchen Nutzen neue Züchtungsmethoden für eine ressourcenschonende und produktive Landwirtschaft haben. Konkret geht es darum, das Potenzial zur Einsparung von Pflanzenschutzmitteln zu evaluieren.



Im Geschäftsjahr wurden zudem neue Zuckerrübensorten mit einer Resistenz gegenüber dem Pilz *Cercospora* auf den Markt gebracht, unter anderem in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Polen. Für den Landwirt bieten diese Sorten die Möglichkeit, den Zuckerertrag auch unter starkem Befall abzusichern, ohne Ertragsverluste bei Nichtbefall in Kauf nehmen zu müssen. Gleichzeitig verfügen die Sorten über das Potenzial, den Einsatz von Fungiziden zu reduzieren.

Neben Pilzpathogenen verursachen von Insekten übertragene Viruserkrankungen bei verschiedenen Fruchtarten erhebliche Ertragseinbußen. In vielen Zuckerrübenanbaugebieten verbreiten sich durch die steigende Anzahl von Verboten von Neonicotinoiden in der Europäischen Union verschiedene Schädlinge, wie z. B. Blattläuse, deutlich stärker und damit auch die von ihnen übertragenen Vergilbungsviren. Um die durch Vergilbungsviren verursachten Verluste zu reduzieren, hat KWS im vergangenen Geschäftsjahr die erste tolerante Sorte unter dem integrierten Ansatz „Virus Yellow Protect“ auf den Markt gebracht. Die Sorte MARUSCHA KWS ist in Großbritannien und Deutschland zugelassen und weist insgesamt eine gute Toleranz gegen Vergilbungsviren auf. Darüber hinaus besticht sie durch eine deutlich bessere Ertragsleistung unter Virusbefall. Weitere Sorten werden derzeit in offiziellen Versuchen in Frankreich, Belgien, den Niederlanden und der Schweiz getestet.

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. Inzwischen wird die Saatgutbehandlung mit Biologicals in den Kulturarten Zuckerrüben, Raps, Mais und Roggen angewandt. Seit dem Geschäftsjahr 2020/2021 sind biologische Applikationen für weitere Kulturarten wie Sorghum in der Entwicklung.

Digitalisierung und Automatisierung bei KWS

Die Digitalisierung durchdringt immer mehr Bereiche unserer Forschung & Entwicklung. Mit Hilfe großer Datenmengen und der Anwendung von Algorithmen können wir zunehmend züchterische Entscheidungen ableiten. An anderer Stelle übertragen wir wichtige Prozessabläufe auf technische Systeme, um Arbeitsabläufe im Labor, Gewächshaus oder Feld zu automatisieren und effektiver zu gestalten.



Robotersysteme in der Landwirtschaft – eine Zukunftsperspektive.

Das internationale KWS Versuchswesen profitiert immer stärker von der eigenentwickelten Plattform für Geodatenmanagement „FieldExplorer“. Rund 700 KWS Nutzer weltweit verwenden inzwischen das System und die damit verbundene Möglichkeit der voll digitalisierten Feldplanung und des Feldmanagements. Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurde die Plattform durch weitere Anwendungsmodulare ergänzt. Zwei neu entwickelte Apps erlauben zudem die Anwendung auf mobilen Endgeräten. Direkt im Feld haben unsere Nutzer damit Zugriff auf verschiedene Versuchs- und Produktionsdaten und können ihre Ergebnisse und Beobachtungen vor Ort eingeben. Durch die Anwendung dieser Plattform haben wir bereits erhebliche Effizienzsteigerungen in unserem Versuchswesen realisiert.

Auch in unsere Gewächshäuser ziehen digitale Lösungen ein. Seit dem vergangenen Geschäftsjahr unterstützen uns autonome Transportfahrzeuge und künstliche

Intelligenz bei der Erforschung von Trockenstress bei Mais- und Zuckerrübenpflanzen. Mit Hilfe der autonom fahrenden Vehikel werden die Pflanzen zur Dokumentation des Pflanzenwachstums automatisch an verschiedene Analysestationen gebracht. Des Weiteren gewinnen wir anhand hyperspektraler Bildgebung und intelligenter Bildverarbeitungssoftware Erkenntnisse über den Wasserhaushalt der Pflanzen.

Zusätzlich untersucht und fördert KWS mit dem Projekt „FutureLive: Robotic weeding in the field“ neue Methoden für die präzise, nicht chemische Unkrautbekämpfung. Dabei werden auch neuartige Robotersysteme getestet, die mit Hilfe von künstlicher Intelligenz und hochpräzisen GPS-Systemen gezielt Unkräuter entfernen. Ziel ist es, langfristig den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln zu reduzieren und z. B. den ökologischen Zuckerrübenanbau profitabler zu machen.



Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement

Soziales





Arbeits- und Sozialstandards

403/103, 405/103, 406/103, 408/103, 409/103, 419/103
KWS setzt sich gruppenweit für angemessene Arbeits- und Sozialstandards ein und stellt deren Einhaltung sicher. Grundlage dafür bilden die jeweils gesetzlich bestimmten standortspezifischen Arbeits- und Sozialstandards.

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

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

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

Vertragliche Bindung unserer Beschäftigten 102-8

Gruppenweit hatten im Berichtszeitraum 92 % (Deutschland: 88 %) unserer Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.¹ Darüber hinaus beschäftigte KWS 1.167 Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten und 227 externe Mitarbeiter bzw. Zeitarbeitnehmer. Die Voraussetzungen für den vorübergehenden Einsatz von Zeitarbeitnehmern als flexibles und komplementäres Personalinstrument werden in Betriebsvereinbarungen geregelt oder unterliegen, wo 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.

¹ Exklusive aller Beschäftigungsverhältnisse von Saisonarbeitskräften.

102-8

Beschäftigte nach Vertragsart

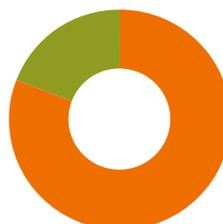
Anteil weiblich / männlich / divers (in %)	2019/2020 Unbefristet	2019/2020 Befristet	2020/2021 Unbefristet	2020/2021 Befristet
Vollzeit	32/68/0	44/56/0	31/69/0	44/56/0
Teilzeit	78/22/0	54/46/0	81/19/0	54/46/0
Saisonarbeitskräfte ¹	35/65/0		34/64/2	

¹ Bei Saisonarbeitskräften wird nicht zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung unterschieden.

Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

Anzahl Mitarbeiter 6.000¹

Saisonarbeitskräfte² 19 % ■



■ 81 % Feste Mitarbeiter

¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

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



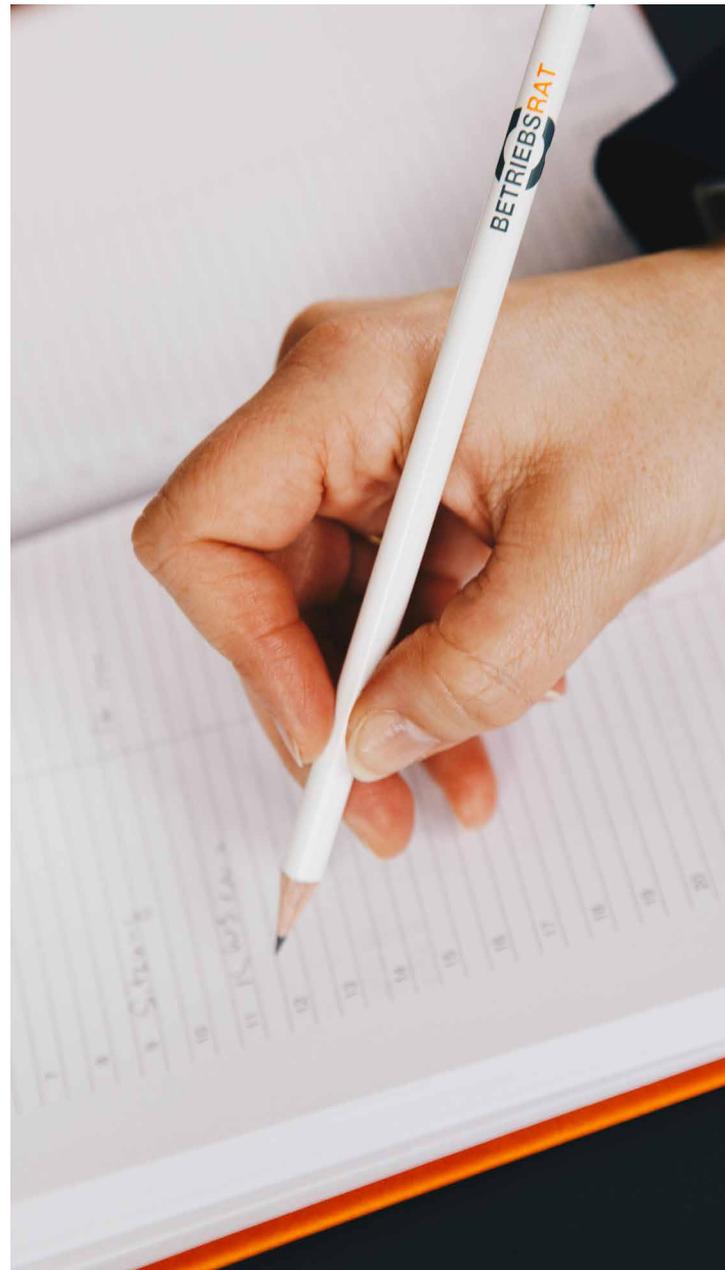
Interner Dialog und kollektive Interessenvertretung

407/103

Der offene und vertrauensvolle Dialog innerhalb des Unternehmens hat für KWS global einen hohen Stellenwert. Die jeweiligen national gewählten Mitbestimmungsgremien der Beschäftigten, die zuständigen Gewerkschaften und die Geschäftsleitung arbeiten 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 auch 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. Mitbestimmungsgremien der Arbeitnehmer gibt es auch in anderen Ländern, z. B. in Frankreich. In den Treffen mit der Geschäftsleitung werden Themen offen angesprochen und konstruktiv gemeinsame Lösungen erarbeitet.

Auch in Ländern, in denen es keine kollektive Mitarbeitervertretung gibt, pflegen wir einen wertschätzenden Umgang sowie einen offenen und vertrauensvollen Austausch mit den Beschäftigten. Besteht in der Belegschaft der Wunsch nach einer kollektiven Mitarbeitervertretung oder ist eine solche gesetzlich vorgesehen, so unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Errichtung.



Der Betriebsrat der KWS SAAT SE & Co. KGaA ist nur ein Beispiel kollektiver Mitarbeitervertretungen bei KWS.

Exkurs: Einhaltung von Arbeitsstandards

412/103

Um die Einhaltung von Arbeitsstandards zu gewährleisten, arbeitsbedingten Unfällen vorzubeugen und sicherzustellen, dass unser Code of Business Ethics for Suppliers auch für Fremd- und Saisonarbeitskräfte gilt (siehe auch Verantwortung in der Lieferkette auf Seite 27), fließen entsprechende Vorgaben in die Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsverträge bei Personaldienstleistern ein, soweit erforderlich. Darüber hinaus nehmen die lokalen Führungskräfte ihr vereinbartes Recht wahr, Dienstleister sowie deren Arbeitsschutzbedingungen zu überprüfen.

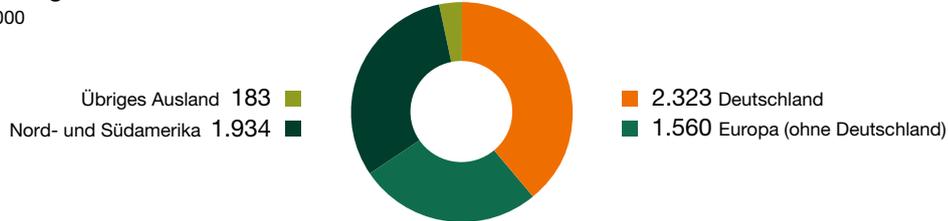


Vielfalt innerhalb der Belegschaft

102-8

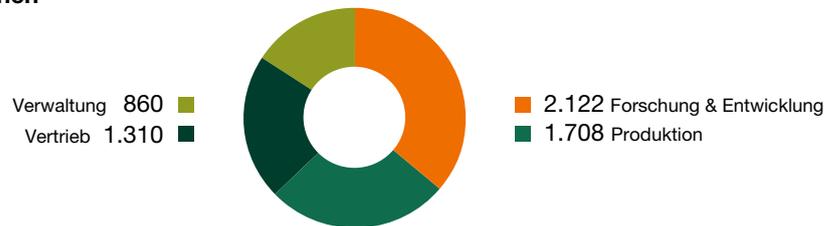
Mitarbeiter nach Regionen¹

Anzahl Mitarbeiter 6.000



Mitarbeiter nach Funktionen¹

Anzahl Mitarbeiter 6.000



¹ Exklusive Auszubildender und Praktikanten

Demografische Daten

102-8, 405-1

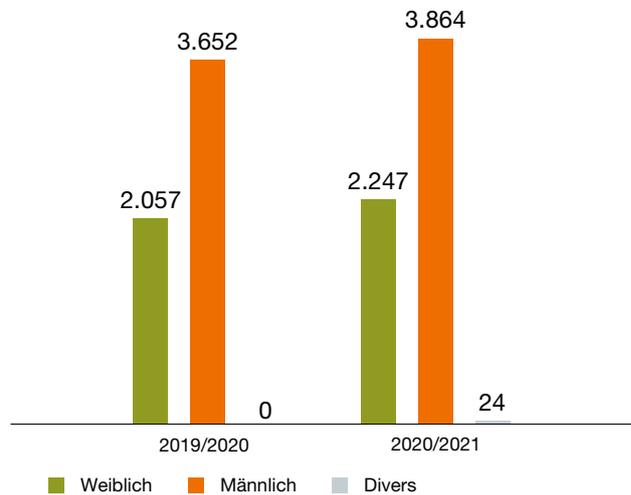
Im Geschäftsjahr waren weltweit durchschnittlich 6.000¹ (5.709) Mitarbeiter in der KWS Gruppe tätig. Damit stieg die Mitarbeiterzahl um rund 5 % gegenüber dem Vorjahr. In Deutschland waren mit 2.323 (2.236) rund 39 (39) % der Mitarbeiter tätig. Der größte Bereich war nach wie vor die Forschung & Entwicklung mit einem Anteil von 35,4 (36,2) % 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.

405-1

Mitarbeiter nach Geschlecht¹

Gesamtzahl der Mitarbeiter: ø 6.135



¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen inkl. Teilnehmern in Ausbildungsprogrammen

¹ Exklusive Auszubildender und Praktikanten



405-1

Mitarbeiter nach Altersgruppen¹

KWS Gruppe	2020/2021	2019/2020	2018/2019
<30	20,5 %	20,3 %	21,0 %
30–50	58,5 %	58,6 %	57,5 %
>50	21,0 %	21,0 %	21,5 %

Deutschland	2020/2021	2019/2020	2018/2019
<30	21,8 %	19,9 %	20,5 %
30–50	54,6 %	55,6 %	53,7 %
>50	23,6 %	24,5 %	25,9 %

¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen**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. Menschen aus verschiedenen Kulturen, Altersgruppen, Fachgebieten und mit unterschiedlichen persönlichen Hintergründen arbeiten bei uns zusammen und bereichern so unsere Unternehmenskultur. Wir sehen Vielfalt als einen entscheidenden Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor für KWS, nicht nur in der Produktentwicklung und -vermarktung, sondern auch im Hinblick auf die Entwicklung der Potenziale aller Mitarbeiter. Vielfalt fördert Kreativität und Innovationskraft und stärkt unser Verständnis für unterschiedliche Kulturräume. Durch Vielfalt und den Aufbau interkultureller Kompetenz können wir weltweit auch in anderen Regionen und Märkten erfolgreich aktiv sein und weiter wachsen. Die Grundsätze der Vielfalt bestimmen auch, wie wir unsere Teams zusammensetzen, Führungskräfte entwickeln und ein Unternehmen schaffen und erhalten, das jeden Einzelnen wertschätzt.

Zur Verwirklichung von Vielfalt stellen wir uns zudem gegen jegliche Form der Diskriminierung. KWS bekennt sich zu gleichen Chancen und gleichen Rechten für alle Beschäftigten, unabhängig von 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 22 ff.). Wir arbeiten kontinuierlich an der weiteren Stärkung von 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 – wo lokal verfügbar – auch Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen für den Kauf von Unternehmensaktien.

Gleiche Vergütung für gleiche Tätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Fachkompetenz, der Berufserfahrung und der lokalen Marktgegebenheiten ist dabei ein wichtiger, in unseren Group Standards enthaltener Grundsatz unserer Vergütungspolitik. Dieser Grundsatz trägt unter anderem dafür Sorge, dass Beschäftigte für die Ausführung gleicher Tätigkeiten bei vergleichbarer Fachkompetenz und Berufserfahrung an den einzelnen Standorten gleich entlohnt werden. Dieser Grundsatz ist auch in unseren Tarifverträgen verankert.

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



Exkurs: Tarifarbeit bei KWS

407/103

Im Berichtszeitraum fanden Einigungen über die Neufassung des Haus-Manteltarifvertrags zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der KWS SAAT SE & Co. KGaA statt. Der neue Manteltarifvertrag wurde im Februar in Deutschland abgeschlossen und trat am 1. Juli 2021 in Kraft. Ziel der Überarbeitung war es, die bestehenden Regelungen aus dem Jahr 2009 zu überprüfen und auf Basis der aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Arbeitswelt bei KWS gemeinsam für die Zukunft zu gestalten. Das Ergebnis ist ein Vertragswerk, das sowohl die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter als auch die Interessen des Unternehmens angemessen berücksichtigt.

Im Mittelpunkt der Tarifvereinbarungen standen insbesondere das Thema Arbeitszeit und die Neugestaltung der Arbeitszeitkonten, um eine höhere Flexibilität, z. B. bei saisonalen Schwankungen, zu erhalten. Gleichzeitig war es uns wichtig, den Abbau von Überstunden und damit Ausgleichs- bzw. Erholungszeiten für unsere Beschäftigten zu fördern.

Frauen im Management und in Führungspositionen

405/103, 405-1

Es ist unser Ziel, Diversität in allen Ebenen der KWS Gruppe zu fördern. In 2017 hat der Vorstand für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung gemäß § 76 Abs. 4 AktG Zielgrößen und -fristen festgelegt. Demnach ist ein Anteil von mindestens 15 % in der Führungsebene 1 (Top Management) und von mindestens 10 % in der Führungsebene 2 (Senior Management) bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen.

Zum Stichtag 30. Juni 2020 sank der Frauenanteil in der Führungsebene 1 von 18,2 % zum Vorjahresstichtag auf 16,7 %. In der Führungsebene 2 stieg dieser Prozentsatz von 20,3 % auf 23,7 %. Wie zum Ende des Geschäftsjahres 2019/2020 liegen die aktuellen Frauenanteile somit über den beschlossenen Zielquoten.

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. Die Lebenssituationen unserer Mitarbeiter sind dabei höchst unterschiedlich und individuell – dementsprechend sind auch die Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort verschieden.

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

In den Produktionsbereichen unterliegt die Arbeit einer starken Saisonalität und muss zudem direkt in den Produktionsbereichen stattfinden. Mobiles Arbeiten ist in diesen Bereichen daher grundsätzlich nicht möglich. Auch können flexible Arbeitszeitmodelle in der Saison hier nicht angeboten werden. Die in der Saison angesammelten Stunden können jedoch nach Abschluss der Kampagnen schrittweise durch Freizeitnahme wieder 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 2020/2021 arbeiteten rund 10 % (Deutschland: 20 %) unserer Beschäftigten weltweit in Teilzeit.



Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung

401/103, 404/103

KWS ist ein weltweit führendes Saatgutunternehmen mit internationaler Präsenz und kontinuierlichem Wachstum. Die Gewinnung und Qualifizierung von geeigneten Mitarbeitern ist daher für uns von besonderer Bedeutung. Bei der Implementierung der globalen Recruiting-Strategie finden lokale Unterschiede besondere Beachtung. So ist beispielsweise der Fachkräftemangel in handwerklichen Berufen in Frankreich genauso zu berücksichtigen wie der Fachkräftemangel in Finanzberufen in Berlin. Außerdem verlangt das breite Spektrum an Beschäftigten, die wir für uns gewinnen möchten, nach unterschiedlichen Recruiting- und Personalmarketingansätzen für die jeweiligen Zielgruppen.

Unsere Personalabteilung hat diverse Programme, Initiativen und Maßnahmen entwickelt, um passende Kollegen für KWS zu gewinnen und weiterzuentwickeln. So wurde ein globaler Standardprozess für die Personalgewinnung geschaffen und ein global agierendes Team etabliert, welches mit der neuesten Recruiting-Plattform „SuccessFactors“ von SAP arbeitet. Über unser Auswahlverfahren, die darin eingesetzten Instrumente und Standards möchten wir den Kandidaten einen sehr guten ersten Eindruck von KWS als potenziellem Arbeitgeber vermitteln und so eine exzellente Mitarbeitergewinnung sicherstellen.

Entwicklung globaler Netzwerke

102-43, 401/103, 404/103

Der Aufbau von Netzwerken und die Pflege von Kontakten zu relevanten Berufsgruppen sind wichtiger Bestandteil der Recruiting-Strategie. Deshalb nehmen wir an Karrieremessen und -veranstaltungen teil und pflegen enge Beziehungen zu Universitäten weltweit. Aufgrund des neuen Geschäftsbereichs Gemüse haben wir zuletzt unsere Zusammenarbeit mit Institutionen mit entsprechender Expertise im Bereich Gemüse verstärkt, beispielsweise mit der Universität Wageningen. Im Berichtsjahr haben wir unsere Aktivitäten aufgrund der Pandemie hauptsächlich virtuell durchgeführt.

Um unsere Position in der Wissenschaft zu stärken, setzen wir über den Global Lead of Scientific Affairs im Bereich Forschung & Entwicklung verstärkt auf einen direkten Austausch mit Hochschulen und

Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit diesen Institutionen zu stärken, um die Mitarbeitergewinnung zu intensivieren. Schülern und Studierenden geben wir überdies die Möglichkeit, bei Praktika, Abschlussarbeiten oder Exkursionen erste Einblicke in die Berufswelt der KWS zu gewinnen. Gleichzeitig präsentieren wir uns dabei der nächsten Generation von Berufseinsteigern als attraktiver Arbeitgeber.

Darüber hinaus nutzen wir weiterhin digitale und traditionelle Kanäle, um potenzielle Bewerber und Talente gezielt anzusprechen. Hierzu dienen uns unter anderem maßgeschneiderte Kampagnen, zum Beispiel über soziale Netzwerke wie LinkedIn und Facebook.

Berufsausbildung und Einstiegsprogramme

401/103, 404/103

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

Auszubildende und Berufseinsteiger können bei KWS verschiedenste Ausbildungspfade nutzen.





Karriereeinsteigsmöglichkeiten an: die speziell auf die Pflanzenzüchtung ausgerichtete Breeders Academy, das Forschungsprogramm „Growing with Science“ und das unternehmerisch orientierte Programm „Growing into the Future“. 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 auf ihrem Weg in den Beruf begleitet. Der Anteil von Teilnehmern von Ausbildungsprogrammen unter den Mitarbeitern lag für unsere deutschen Standorte bei rund 5%.

Unsere vielfältigen Ausbildungsprogramme zahlen auf die Attraktivität von KWS als Arbeitgeber ein. So belegte KWS im Jahr 2021 im jährlichen unabhängigen Ranking des Beratungsunternehmens Universum im Bereich Naturwissenschaften den 43. Platz (59. Platz in 2020) in der Liste der 100 beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland.

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 gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft festgelegt.

Unsere kontinuierlich optimierten Lern- und Entwicklungsangebote sind vielfältig und unterstützen unterschiedliche Lernziele. So gewinnen, neben der Wissensvermittlung in verschiedenen Themengebieten und Sprachkursen, auch interkulturelle Trainings, die Weiterentwicklung von Soft Skills sowie die internationale (Nachwuchs-)Führungskräfteentwicklung zunehmend an Bedeutung.

Um den weiteren Übergang zu unserer GLOBE-Struktur und damit die Implementierung der neuen Rolle des Business Partners zu unterstützen, haben wir eine Business Partner Academy ins Leben gerufen. Sie bietet gezielte Maßnahmen, die sich auf die Rolle des Business Partners und die erforderlichen Schlüsselkompetenzen konzentrieren, sowie eine Vertiefung der Kenntnisse über das KWS Geschäft. Fast 50 Business Partner haben seit Oktober 2020 mit dem ersten Zyklus der Akademie begonnen.

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.

Im „International Development Program“ bieten wir jungen Talenten mit hohem Führungspotenzial aus allen Unternehmensbereichen die Möglichkeit, Erfahrungen in einem internationalen Team und in der Projektarbeit zu sammeln und ihre Management- und Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Während der achtmonatigen Laufzeit des Programms wird jeder Teilnehmer dabei von einem erfahrenen internen Mentor unterstützt. Im

Teilnehmer in Ausbildungsprogrammen in Deutschland

Jahresdurchschnitt über alle Quartale	2020/2021	2019/2020	2018/2019
Schüler	18,2	18,0	16,0
Auszubildende	76,2	77,0	76,3
Praktikanten	22,8	22,5	13,8
Trainees	7,3	7,5	7,3



Berichtszeitraum nahmen insgesamt 24 Personen erfolgreich am „International Development Program“ teil. Die begleitenden Veranstaltungen wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemiesituation erstmals virtuell durchgeführt.

Mehr als 100 Mitarbeiter nahmen an Modulen unseres Führungsentwicklungsprogramms teil, z. B. an unserem neu eingeführten Modul „Leading self“ und „Leading Individuals“, das wir 2018 als zweites Modul des Führungsentwicklungsprogramms eingeführt haben. In dem dreitägigen Intensivtraining bereiten wir neue Führungskräfte auf ihre erste Führungsposition vor, ermöglichen ihnen den Aufbau eines internationalen Netzwerks und schaffen ein gemeinsames Führungsverständnis auf Basis unseres Kompetenzmodells. Derzeit entwickeln wir unser Programm für leitende Angestellte, „Leading Leaders“, das im Geschäftsjahr 2021/2022 zum Einsatz kommen wird.

Im Oktober 2020 haben wir ein spezielles Programm zur Entwicklung von Führungskräften gestartet, das sich an unsere Führungskräfte in der Forschungs- und Entwicklungsorganisation richtet. Hier wird der Fokus auf die Förderung von Innovation und Flexibilität gelegt. Über einen Zeitraum von drei Jahren nehmen rund 200 Führungskräfte an dem Programm teil. Zu den Inhalten des Programms gehören Themen wie Feedback- und Innovationskultur, Führungspräsenz in unsicheren Zeiten und Konfliktmanagement.

401-1

Weiterentwicklung des Personalwesens

404/103

Seit Ende 2019 ist ein Projektteam mit der Implementierung des SAP-Lernmanagementsystems „SuccessFactors Learning“ beschäftigt, das wir im Berichtszeitraum an unseren deutschen Standorten ausgerollt haben. Die Rollouts auf unsere internationalen Standorte sind in Arbeit und werden voraussichtlich in den nächsten drei Geschäftsjahren kontinuierlich durchgeführt. Das System bündelt alle unsere Trainingsangebote auf einer permanent verfügbaren Online-Plattform, ermöglicht regelmäßige Erweiterungen des Angebots und wird so allen unseren Mitarbeitern weltweit zur Verfügung stehen.

Langjähriges Vertrauen unserer Mitarbeiter

401-1

Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit unserer Beschäftigten auf Konzernebene liegt bei ca. neun Jahren, was uns zeigt, dass sich unsere Mitarbeiter bei KWS wohl fühlen und zufrieden mit uns als Arbeitgeber sind. Im Berichtszeitraum liegt die Fluktuationsrate global bei 9,6% und die Neueinstellungsrate bei 11,1%.

Der Erfolg der KWS basiert auf ihren engagierten Mitarbeitern, deren Einsatz sich in der Begeisterung für ihre Arbeit, ihrer Leistungsbereitschaft und ihrer generellen Verbundenheit mit KWS zeigt. Um unsere Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung ihres Arbeitsumfelds einzubeziehen, haben wir am Standort Berlin als Pilot ein Feedback-Tool eingeführt. Über das Tool wird wöchentlich anonymes Feedback erhoben und die Ergebnisse mit allen Mitarbeitern, HR Business Partnern, Betriebsrat und Führungskräften in Berlin geteilt. Auf diese Weise können sowohl positive Rückmeldungen als auch konkrete Verbesserungsvorschläge gegeben werden, um einen Dialog zu beginnen und Maßnahmen zu diskutieren.

Details zur Beschäftigung unserer Mitarbeiter¹

Jahresdurchschnitt		2020/2021	2019/2020	2018/2019
Neueinstellungsrate (in %) ²	Global	11,1	8	8
Fluktuationsrate (in %) ³	Global (Deutschland)	9,6 (5,8)	9,5 (4,6)	7,6 (3,5)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Global (Deutschland)	9,0 (11,2)	9,0 ⁴ (11,6) ⁴	9,4 ⁴ (12,5) ⁴

¹ Berechnung exklusive Saisonarbeitskräften

² Prozentualer Anteil der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft

³ Anteil an Mitarbeitern, die das Unternehmen innerhalb des Geschäftsjahres verlassen, im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft

⁴ Korrektur der Vorjahreszahlen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019/2020



Arbeitssicherheit und Gesundheit

403/103, 403-1

KWS möchte allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Unser bereits erläutertes HSE-Management (siehe Umweltmanagement bei KWS auf Seite 38) bietet der gesamten KWS Gruppe einen einheitlichen Rahmen zur Umsetzung dieses Anspruchs. Es gilt für alle Mitarbeiter weltweit und deckt auch Saisonarbeitskräfte und Zeitarbeitnehmer ab. Die arbeitssicherheits- und gesundheitsrelevanten Inhalte unseres HSE-Managementsystems sind inhaltlich an deutsche Arbeitsschutzvorgaben und die ILO-Standards angelehnt.

Organisation der Arbeitssicherheit

403-2, 403-3, 403-4

An allen unseren Produktions- und Züchtungsstandorten weltweit sind lokale HSE-Manager präsent, um die Vorgaben umzusetzen und ihre Einhaltung zu überwachen. Die HSE-Manager werden teilweise durch Arbeitssicherheitsfachkräfte sowie durch externe Fachleute unterstützt. Dazu gehören – je nach Land – z. B. Arbeitsmediziner, die am jeweiligen Standort zur arbeitsmedizinischen Beratung und Vorsorge zur Verfügung stehen. Im Rahmen des lokalen Pandemiemanagements stellen die HSE-Manager gemeinsam mit der jeweiligen Standortleitung die tragende Säule für den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter dar.

In Deutschland werden in unseren vierteljährlich durchgeführten und gemäß Arbeitssicherheitsgesetz paritätisch besetzten Arbeitssicherheitsausschüssen aktuelle und sicherheitsrelevante Themen in Zusammenarbeit mit Betriebsmedizinern, dem Betriebsrat und der Unternehmensführung besprochen. Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurden diese Treffen aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation als Online-Meetings weitergeführt.

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

Gefährdungsbeurteilung und Risikominimierung

403-2, 403-4, 403-5

Analog zu den umweltspezifischen Vorgaben sind auch die Vorgaben zum Arbeitsschutz in unserem HSE-Handbuch festgehalten. So existieren unter anderem

Vorgaben zu den Themen Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, persönliche Schutzausrüstung oder Verhalten bei Notfällen. Lokal durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen gewährleisten, dass potenziell auftretende Gefahren bekannt sind und in der Folge durch entsprechende Maßnahmen reduziert werden. Die ermittelten Arbeitssicherheitsrisiken werden unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Eintritts und der möglichen Schadensschwere beurteilt. Im Anschluss werden geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung gemäß einer festgelegten Maßnahmenhierarchie bestimmt. Dazu gehören z. B. technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen. Zu den bei KWS identifizierten Risiken für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zählen z. B. Lärm sowie das Risiko des Stolperns oder Stürzens.

Die in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzbeurteilungen sollen künftig auch Analysen einschließen, welche sich mit möglichen psychischen Belastungen und entsprechenden Vorsorgemaßnahmen befassen.

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

Führungskräfte oder sonstige Delegierte sind verantwortlich, Mitarbeiter regelmäßig zu den relevanten Sicherheitsthemen zu schulen. Die Häufigkeit der Schulungen richtet sich nach der Rechtslage im jeweiligen Land sowie der identifizierten Gefährdungslage. Üblicherweise werden Schulungen mindestens einmal jährlich sowie grundsätzlich bei allen Änderungen von Abläufen oder Aufgabenbereichen durchgeführt. Die für die Schulungen mindestens abzudeckenden Themen leiten sich aus unseren internen HSE-Vorgaben ab. Es ist vorgesehen, Führungskräfte bei ihren Aufgaben zukünftig mittels einer globalen allgemeinen Trainingssoftware zu unterstützen. Arbeitssicherheitstrainings können so besser geplant und transparent dokumentiert werden. Der weltweite Ausbau der Trainingsplattform wird durch



Exkurs: Update Pandemiemanagement

403/103

KWS hat im Berichtsjahr das im Vorjahr aufgesetzte Pandemiemanagement fortgesetzt. An allen Standorten weltweit existieren der lokalen Situation angemessene Maßnahmen zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter. Ein zentrales Pandemiemanagement-Team tagt weiterhin täglich. Neben den jeweils lokalen rechtlichen Vorgaben setzen wir weiterhin auch interne einheitliche Vorgaben um, z. B. im Rahmen von grenzüberschreitenden Reisen. Unsere Vorgaben werden aufgrund der regional stark unterschiedlichen Verläufe der Pandemie kontinuierlich weiterentwickelt und kommuniziert. Eine Unterscheidung zwischen geimpftem und ungeimpftem Personal wird derzeit bei KWS nicht vorgenommen, die Schutzmaßnahmen gelten für alle Mitarbeiter gleichermaßen.

den Fachbereich Human Resources verantwortet und noch einige Zeit in Anspruch nehmen. In ersten Ländern ist sie seit dem Berichtsjahr verfügbar.

Präventive Gesundheitsförderung

403-6

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

Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage im Berichtsjahr

403-9

Im Berichtsjahr haben wir unsere zentrale Erfassung von Arbeitsunfällen in der KWS Gruppe wie angekündigt überarbeitet und ausgeweitet. Hierzu wurde über ein

neues Erfassungssystem ein neuer Prozess eingeführt, mit welchem wir global eine höhere Transparenz über Unfallzahlen und Ausfalltage aus allen Unternehmensbereichen anstreben. Erfasst werden alle Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen aus allen Unternehmensbereichen weltweit. Dies umfasst auch Tätigkeiten temporärer Mitarbeiter, wie unserer Saisonarbeitskräfte.

Weltweit verzeichneten wir insgesamt 229 arbeitsschutzrelevante Vorfälle in elf Ländern, die zu 1.594 Ausfalltagen führten. Ein Ausfall dauerte durchschnittlich 15 Tage. In Südamerika kam es zudem bei der Anfahrt zum Arbeitsplatz zu einem Todesfall. Die Zahlen sind aufgrund der neuen Erfassungssystematik nicht mit dem Vorjahr vergleichbar. Zudem ist zu beachten, dass dort, wo es möglich war, auf Präsenzarbeit aufgrund der Pandemie verzichtet wurde, was sich ggf. positiv auf die Entwicklung der Arbeitsunfälle ausgewirkt hat.

403-9

Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage

	2020/2021
Arbeitsschutzrelevante Vorfälle	229
davon Vorfälle mit Ausfalltagen	105
davon Todesfälle	1
Ausfalltage gesamt	1.594
Durchschnittliche Ausfalldauer (Tage)	15
Länder, in denen Unfälle dokumentiert wurden	11



Gesellschaftliches Engagement





Managementansatz

413/103

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

Durch unser gesellschaftliches Engagement möchten wir einen aktiven Part in der Gesellschaft wahrnehmen und zur Attraktivität der Regionen um die KWS Standorte beitragen, womit unser Engagement sowohl unseren Mitarbeitern als auch der lokalen Bevölkerung zugutekommt.

Definierte Handlungsfelder unseres Engagements sind die regionale Strukturförderung, Wissenschaft und Bildung, Kunst & Kultur sowie Soziales, Gesundheit und Sport. Darüber hinaus liegen uns die Kultur der gesellschaftlichen Vielfalt, Kreativität und Offenheit am Herzen. Dabei sind die Formen unseres Engagements vielfältig und umfassen sowohl Spenden und Sponsorings als auch das gemeinnützige Einbringen von Zeit, Wissen und Netzwerken. Durch unsere Förderung von Bildung und Wissenschaft möchten wir die geistige Bildung und Forschung im Allgemeinen stärken und können uns gleichzeitig als potenzieller Arbeitgeber bei den Fachkräften von morgen positionieren. 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.

Des Weiteren engagieren wir uns über die KWS Standorte hinaus im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Unsere Aktivitäten zielen sowohl auf die Wissensvermittlung als auch auf die Ernährungssicherung in Regionen mit einer finanzschwachen lokalen Bevölkerung ab.

Organisation unseres gesellschaftlichen Engagements

201/103, 201-1, 413/103

Spenden- und Sponsoringmaßnahmen werden standortgebunden, eigenständig und eigenverantwortlich von

den jeweiligen KWS Ländergesellschaften ausgewählt, koordiniert und budgetiert.

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 erfolgt aufgrund von Erfahrungswerten und voraussehbaren Projekten in Abstimmung mit der Geschäftsleitung, die jährlich über die Höhe des zur Verfügung stehenden Budgets für das kommende Geschäftsjahr entscheidet.

Insgesamt lagen die Aufwendungen für Spendenaktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements von KWS inklusive der globalen Entwicklungszusammenarbeit (Development Cooperation) im Berichtszeitraum bei rund 640.000 €. Die Ausgaben für Sponsoringaktivitäten lagen bei 0,8 Mio. €. Weltweit hat die KWS Gruppe damit respektive 0,5 % bzw. 0,6 % des Betriebsergebnisses (EBIT) für gesellschaftliches Engagement aufgewendet.

Interne Richtlinien

413/103, 415/103, 415-1

Zur Vergabe von Fördermitteln wurde im Berichtszeitraum eine neue interne Richtlinie veröffentlicht. Demnach haben Organisationen die Möglichkeit, einmal innerhalb eines Geschäftsjahres eine Förderung von KWS zu erhalten. 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, sind von der Vergabe von Fördermitteln oder sonstigem gemeinnützigem Einsatz des Unternehmens ausgeschlossen. 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.



Regionales und überregionales Engagement

413/103

Als internationales innovationsgetriebenes Unternehmen liegen uns die Themen Bildung und Wissenschaft besonders am Herzen. Wir sind der Ansicht, dass unsere Gesellschaft von einer Wissenschaft auf hohem Niveau nachhaltig profitiert. Aus diesem Grund fördern wir diese Themenschwerpunkte sowohl regional als auch überregional. Gleichzeitig möchten wir über die weiteren Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements regional Akzente setzen und durch die Förderung von zukunftsgerichteten Projekten und Initiativen einen dauerhaften Beitrag leisten.

Wissensförderung

413/103

Als Forschungsunternehmen verfolgen wir die Förderung des (agrar-)wissenschaftlichen Nachwuchses. Neben dem Angebot von Stipendien an unterschiedlichen Universitäten über unsere verschiedenen Fachbereiche engagieren wir uns auch an Schulen.

Beispielsweise fördern wir seit mehreren Jahren in Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein Ackerdemia e. V. die Anlage von Schulgärten an Grundschulen in Einbeck und Bergen, bei denen die Schüler den Anbau von Pflanzen und die Pflege eines Gartens inklusive der Verwertung des selbst geernteten Gemüses erlernen.

Auch bei unserem sozialen Engagement spielt Saatgut eine wichtige Rolle.



Ein weiterer Schwerpunkt unserer Förderungsaktivitäten im Berichtszeitraum lag auf der Unterstützung der Schulen im Landkreis Northeim bei der Digitalisierung, um ortsunabhängigen Unterricht nachhaltig zu ermöglichen. Initiiert durch die noch junge gemeinnützige Organisation „MyGatekeeper“ aus Hannover, gefördert durch KWS und in Kooperation mit der Stadt Einbeck, dem Landkreis Northeim und der Bildungsregion Südniedersachsen e. V. entstand das Projekt „#vernetzteLernregion – Gemeinschaft(lich) gestalten!“ mit dem gemeinsamen Ziel, die Medienkompetenz an den Schulen zu erhöhen und eine zeitgemäße Lernumgebung für Schüler zu schaffen.

Die KWS LOCHOW GmbH vergibt jedes Jahr das Ferdinand-von-Lochow-Stipendium der KWS an junge und engagierte Studierende der Agrarwissenschaft. Im Berichtszeitraum absolvierte die diesjährige Stipendiatin von der Hochschule Osnabrück ihren Einsatz in der Business Unit Cereals, um an ihrem Projekt zur Wassernutzung in der Landwirtschaft zu arbeiten, in dessen Rahmen auch ein Austausch mit Kollegen aus verschiedenen KWS Ländern wie Brasilien, Ukraine und Polen stattfand.

In der Region Nordamerika wurden neben sozialen Aktivitäten, insbesondere für Kinder, auch verschiedene Schulen, Universitäten und Jugendorganisationen unterstützt. Der Fokus lag hier insbesondere auf der Unterstützung von Wissenschaft und Landwirtschaft. Die meisten Aktivitäten fanden in ländlichen Gemeinden statt, sodass nicht nur die direkt Begünstigten profitierten, sondern auch die jeweiligen Regionen.

Projekte aus dem Bereich Soziales und Gesundheit

413/103

Die KWS in Einbeck unterstützt sowohl soziale Initiativen zugunsten von Menschen aller Altersgruppen als auch medizinische Einrichtungen am Standort, wie das Einbecker BürgerSpital. Im Berichtszeitraum wurde hier die Anschaffung eines OP-Mikroskops sowie der Erwerb verschiedener technischer Elemente für den Bereich der Neurochirurgie unterstützt.



In Russland lag der Förderschwerpunkt auf der Unterstützung des „Doing Good Together“-Fonds, der gezielt Menschen in schwierigen Lebenssituationen hilft und Familien mit beeinträchtigten Kindern unterstützt, indem er beispielsweise die Kosten für Behandlung, Rehabilitation sowie den Kauf spezieller medizinischer Geräte übernimmt. Neben einer finanziellen Unterstützung der Unternehmen engagierten sich Mitarbeiter auch persönlich durch ihre Teilnahme am jährlichen Charity-Marathon.

Kunst- und Kulturförderung

413/103

Die Förderung des Bereiches Kultur ist ein wesentlicher Bestandteil des Engagements der KWS am Standort Einbeck. Durch die Unterstützung verschiedener Initiativen und Projekte leisten wir einen Beitrag zur Stärkung des Kulturangebotes in der Stadt und der Region, da wir der Auffassung sind, dass Kultur und kulturelle Bildung ein wichtiger Beitrag zur Persönlichkeitsentfaltung und zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben sind.

So engagiert sich KWS neben der Kunst im Biotechnikum auf dem Firmengelände in Einbeck bereits seit 2015 mit der KWS Art Lounge NEWCOMER im Herzen von Einbeck mit bis zu vier Ausstellungen pro Jahr aktiv im Bereich Kunst und Kultur. Die Galerie bietet jungen Künstlern die Chance, Ausstellungserfahrungen zu sammeln oder weiterzuentwickeln. Im Frühjahr 2021 wurde die KWS Art Lounge NEWCOMER um den NEWCOMER KWS Art Workshop ergänzt, welcher Mitarbeitern und Besuchern die Möglichkeit bietet, in vielerlei Hinsicht kreativ tätig zu werden.

Neben dem firmeneigenen Engagement wurden auch besondere Kulturevents unterstützt. Dazu zählten die ersten Einbecker Kulturkrafttage, ein Kulturfestival, das aufgrund der Coronapandemie nur virtuell stattfinden konnte, sowie die vielfältigen Projekte der Konzert- und Kulturfreunde Einbeck e. V. und die Gandersheimer Domfestspiele.

Unsere „Capacity Development“-Projekte in Peru und Äthiopien

304/103, 203/103, 203-2

Seit dem Jahr 2012 engagiert sich KWS kontinuierlich in Peru und Äthiopien, um insbesondere junge Forscher

bei der Erhaltung pflanzengenetischer Ressourcen, der Pflanzenzüchtung und dem Aufbau von Saatgutsystemen zu unterstützen. In diesem Rahmen setzt KWS Vorgaben des internationalen Abkommens über pflanzengenetische Ressourcen für Ernährung und Landwirtschaft um. In Peru liegt der Fokus auf Mais und Quinoa, in Äthiopien auf Gerste und Weizen.

Peru:

Aufgrund der variablen Höhenlagen von null bis über 6.000 Meter über dem Meeresspiegel sind Perus Klima und landwirtschaftliche Produktionssysteme sehr unterschiedlich. Entsprechend bauen peruanische Kleinbauern eine große Vielfalt von Quinoa- und Maissorten sowie von anderen Pflanzenarten an. Der Klimawandel und die Umweltzerstörung bedrohen jedoch diese Pflanzenvielfalt. Darüber hinaus ziehen junge Menschen in die Städte und das traditionelle Wissen über Anbau, Nutzung und Erhaltung der Pflanzenvielfalt ist gefährdet. Die Folgen sind chronische Nahrungsmittelknappheit und weit verbreitete Unterernährung – insbesondere in abgelegenen Regionen. Um die Ernährungssicherheit peruanischer Kleinbauern zu erhöhen, konzentriert sich KWS auf drei wichtige Ziele: Förderung der Entwicklung neuer Mais- und Quinoasorten, nachhaltige Erhaltung der genetischen Vielfalt und Ausbildung junger peruanischer Wissenschaftler.

Äthiopien:

Äthiopien ist ein Zentrum der Vielfalt für verschiedene Kulturpflanzenarten, einschließlich Gerste. Angesichts der Klimavariabilität und der Umweltdegeneration ist es von größter Bedeutung, diese wertvolle Vielfalt für zukünftige Generationen zu erhalten. Kleinbauern dominieren die äthiopische Landwirtschaft und benötigen robuste Sorten mit hoher Resistenz gegen vorherrschende abiotische und biotische Stressfaktoren wie Trockenheit oder Pilzkrankheiten. Die Verfügbarkeit derart robuster Sorten ist jedoch begrenzt, ebenso wie der Zugang von Kleinbauern zu Qualitätssaatgut. KWS konzentriert sich daher in Äthiopien auf die folgenden Ziele: Professionalisierung der nationalen Genbank am äthiopischen Biodiversitätsinstitut (EBI), effizientere Gestaltung der Pflanzenzüchtungsprogramme am äthiopischen Institut für Agrarforschung (EIAR) mit dem Schwerpunkt Gerste und Verbesserung des Zugangs von Kleinbauern zu hochwertigem Gerste- und Weizensaatgut.



GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-1	Name der Organisation	6
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	6
GRI 102-4	Betriebsstätten	6
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6
GRI 102-6	Belieferte Märkte	6
GRI 102-7	Größe der Organisation	6
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	5, 47, 49
GRI 102-9	Lieferkette	20, 26
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Veränderungen in Bezug auf die Struktur, Eigentumsverhältnisse oder Lieferketten von KWS.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	32
GRI 102-12	Externe Initiativen	17, 21, 22
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	21, 70

Strategie

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3

Ethik und Integrität

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9, 24, 27

**Unternehmensführung**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-18	Führungsstruktur	17, 22

Einbindung von Stakeholdern

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	20
GRI 102-41	Tarifverträge	50
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	20
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	18, 20, 21, 52
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	20, 29

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	5
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	18
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	18
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	5
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	5
GRI 102-50	Berichtszeitraum	5
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	5
GRI 102-52	Berichtszyklus	5
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	5
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	5
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	61–69
GRI 102-56	Externe Prüfung	Eine externe Überprüfung der im Bericht dargestellten Informationen hat nicht stattgefunden.

Ökonomie**Wirtschaftliche Leistung (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 201/103	Managementansatz	9, 12, 23, 29, 58
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	7, 12, 58

**Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 203/103	Managementansatz	11, 12, 27, 29, 43, 60
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	11, 12, 29, 43, 60

Beschaffungspraktiken (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 204/103	Managementansatz	26
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Eine Berechnung des Anteils der Beschaffungsausgaben bzgl. lokaler Lieferanten fand bislang nicht statt. Ein formaler Prozess zur Auswertung wird für die Zukunft angestrebt

Korruptionsbekämpfung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 205/103	Managementansatz	23, 24
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	24, 27
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	25

Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 206/103	Managementansatz	23, 24, 25, 27
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	25

Ökologie**Materialien (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 301/103	Managementansatz	Ein System zur zentralen Erfassung eingesetzter Materialien nach Gewicht oder Volumen ist aktuell in Bearbeitung.
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ein System zur zentralen Erfassung eingesetzter Materialien nach Gewicht oder Volumen ist aktuell in Bearbeitung.

**Energie (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 302/103	Managementansatz	15, 38, 39
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	40

Wasser und Abwasser (2018)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 303/103	Managementansatz	15, 38, 39, 40, 41
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	40
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	41
GRI 303-3	Wasserentnahme	39, 41

Biodiversität (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 304/103	Managementansatz	15, 38, 42, 43, 60
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	33, 42

Emissionen (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 305/103	Managementansatz	15, 38, 39
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	40
GRI 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	40

Abwasser und Abfall (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 306/103	Managementansatz	38, 41
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ein System zur zentralen Erfassung von Abfall nach Art und Entsorgungsmethode ist aktuell in Bearbeitung.

**Umwelt-Compliance (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 307/103	Managementansatz	23, 24, 25
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	25

Umweltbewertung der Lieferanten (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 308/103	Managementansatz	27
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)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 401/103	Managementansatz	16, 52
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	54

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 403/103	Managementansatz	16, 23, 24, 25, 47, 55, 56
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	55
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	55
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	56
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	27
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	56

**Aus- und Weiterbildung (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 404/103	Managementansatz	52, 53, 54
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	53

Diversität und Chancengleichheit (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 405/103	Managementansatz	22, 47, 50, 51
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	22, 49, 50, 51

Nichtdiskriminierung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 406/103	Managementansatz	27, 47, 50
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	27, 48, 51
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	27, 47
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	27, 47
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Risiken in Bezug auf 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	35
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	35

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 412/103	Managementansatz	23, 24, 25, 27, 48
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	24 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.

Lokale Gemeinschaften (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 413/103	Managementansatz	16, 58, 59, 60
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Eine zentrale Erfassung der Betriebsstätten, an denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und/oder Förderprogramme umgesetzt wurden, wird derzeit implementiert.

**Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 414/103	Managementansatz	27
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Eine konkrete Überprüfung der Lieferanten nach ökologischen und sozialen Kriterien fand bislang nicht statt. Ein formaler Prozess befindet sich aktuell in der Einführung.

Politische Einflussnahme (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 415/103	Managementansatz	58
GRI 415-1	Parteispenden	58

Kundengesundheit und -sicherheit (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 416/103	Managementansatz	32, 33, 34
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	34

Marketing und Kennzeichnung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 417/103	Managementansatz	34
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	34

Sozioökonomische Compliance (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 419/103	Managementansatz	23, 24, 25, 47
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	25



Sonstige berichtsrelevante Themen

Nachhaltige Produktnutzung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
[keine GRI-Angabe vorhanden]	Managementansatz	11, 43

Anhang

102-6

Liste der Absatzmärkte

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



102-13

Liste der wesentlichen Mitgliedschaften

Name der Organisation	KWS in Führungsgremien vertreten	Mitarbeit in anderen Gremien	Projektarbeit	Substanzielle Finanzierung der Organisation
Agricultural Industries Confederation Ltd. (AIC)	X			
American Seed Trade Association (ASTA)			X	
Asociación Semilleros Argentinos (ASA)	X			
ASSOSEMENTI – Associazione Italiana Sementi	X			
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 (vormals 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		
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 und 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
Telefon: +49 5561 311-1393

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

Investor Relations:
Peter Vogt
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/könnten“, „planen“, „sollten“ und ähnliche Begriffe kennzeichnen solche zukunftsgerichteten Aussagen.

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

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

Kooperation



Schlange, Zamostny & Co. GmbH – Beratung



Kirchhoff Consult AG – Grafische Konzeption und Umsetzung

Bildnachweis

Martin Börner ■ Karsten Koch ■ Julia Lormis ■ Dominik Obertreis ■ Pat Nabong ■ Ina Siebert ■ Spieker Fotografie ■ Roman Thomas ■ Frank Tusch

Veröffentlicht am: 20. Oktober 2021

KWS SAAT SE & Co. KGaA
Grimsehlstr. 31
Postfach 14 63
37555 Einbeck
www.kws.de