



Nachhaltigkeitsbericht 2021|2022

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	19
Corporate Governance & Compliance	23
Verantwortung in der Lieferkette	27
Produktverantwortung	29
Moderne Pflanzenzüchtung	30
Produktqualität und -sicherheit	33
Geistiges Eigentum	36
Innerbetrieblicher Umweltschutz	38
Umweltmanagement bei KWS	39
Emissionen- und Ressourcenmanagement	40
Ressourcenschonende Produkte	44
Soziales	47
Arbeits- und Sozialstandards	48
Vielfalt innerhalb der Belegschaft	50
Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung	53
Arbeitssicherheit und Gesundheit	57
Gesellschaftliches Engagement	59
Managementansatz	60
Überregionales Engagement	61
Regionales Engagement	63
GRI-Inhaltsindex	64
Anhang	72



Hagen Duenbostel, Vorstandssprecher der KWS Gruppe.

Vorwort

2-5

*Sehr geehrte Leserinnen
und Leser,*

die weltweite Versorgung mit Nahrungsmitteln und deren Preisstabilität haben sich selten so unsicher dargestellt wie in diesen Tagen. Die zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels, die anhaltenden Effekte der COVID-19-Pandemie und nun der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine – praktisch auf der ganzen Welt steht die Landwirtschaft vor ständig wachsenden Herausforderungen.

Eine nachhaltige Versorgung mit Nahrungsmitteln erfordert nachhaltige Lösungen. Als zuverlässiger Partner der Landwirte ist es unsere Aufgabe, diese Lösungen mit Innovationskraft und Weitsicht zu entwickeln. Doch wo setzt man an bei einer solchen Fülle komplexer Zusammenhänge? Unsere Antwort lautet: beim Saatgut.



Über all unseren Aktivitäten für eine nachhaltige Entwicklung der Agrarwirtschaft steht unser Credo „Zukunft säen – seit 1856“. Das ist mehr als nur ein Claim. Es ist Ausdruck unseres Denkens und Handelns in Generationen. Geleitet durch dieses Credo liefern wir einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Nahrungsmittelproduktion unter sich verändernden Umständen und tragen dazu bei, die im European Green Deal und in der Farm-to-Fork-Strategie formulierten Ziele für eine nachhaltige Landwirtschaft zu erreichen. Konkret stehen hier die Reduktion des chemischen Pflanzenschutzmittels und die Steigerung der Sortenvielfalt im Zentrum. Unsere langjährige und intensive Forschung & Entwicklung in diesen und vielen weiteren Bereichen einer zukunftsfähigen Agrarwirtschaft versetzt uns in die Lage, einen relevanten Beitrag zu leisten – jetzt und in der Zukunft.

Zu den Nachhaltigkeitsaspekten unseres Saatguts zählen Resistenzen gegen Trockenstress, Schädlinge und Krankheiten. Durch diese Resistenzen können Ernteaufträge minimiert, der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln reduziert und die wertvolle Ressource Wasser gespart werden. Darüber hinaus nehmen wir, neben den von uns verursachten Emissionen, ebenfalls die Emissionen unserer Produkte in der Nutzungsphase in den Fokus. Damit bieten wir den Landwirten die Möglichkeit, schon durch die Auswahl des Saatguts Emissionen in ihrer Produktion zu sparen, so dass durch angepasste Maßnahmen die Auswirkungen des Klimawandels reduziert werden und unsere Kunden und KWS weiterhin langfristig und nachhaltig wirtschaften können.

Entwickelt werden solche wichtigen Produkteigenschaften durch die wegweisende Arbeit unserer Forschungs- & Entwicklungsabteilung. Die im letzten Jahr verabschiedete Nachhaltigkeitsambition 2030 definiert diesbezüglich Ziele, um auch zukünftig auf hohem Niveau in unsere Innovationskraft zu investieren und transparent über unsere Fortschritte zu berichten. Die Nachhaltigkeitsambition 2030 ist unser Fahrplan. Machbar und messbar. Und sie geht über das Ziel einer nachhaltigen Landwirtschaft hinaus. Mit ihr setzen wir auch für uns als Unternehmen klare Ziele für eine wirtschaftlich erfolgreiche, ökologisch nachhaltige und sozial verantwortungsvolle Zukunft.

Unsere Leitmotive helfen uns, selbst in schwierigerem Fahrwasser den Kurs zu halten und unser Geschäft auszubauen. Mein herzlicher Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von KWS weltweit für ihren großartigen Einsatz. Auch unseren Kunden, Partnern und Aktionären danke ich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das Vertrauen in unsere KWS.

Nun lade ich Sie herzlich ein, mehr über unsere Aktivitäten und Erfolge in allen Bereichen der Nachhaltigkeit zu erfahren. Viel Spaß bei der Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Dr. Hagen Duenbostel
Sprecher des Vorstands



Grundsätze unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung

2-2, 2-3, 2-4, 2-6, 2-7

Seit dem Jahr 2008 veröffentlichen wir regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte, die seit dem Berichtsjahr 2017/2018 auch unsere weltweiten Aktivitäten abdecken. Mittlerweile veröffentlichen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht der KWS Gruppe und streben dabei ein möglichst vollständiges Bild über alle unsere Standorte gemäß dem aktuellen Konsolidierungskreis an (siehe [Geschäftsbericht 2021/2022: Anteilsbesitzliste, Seite 140 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 Berichtsjahr vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 ab. Er wurde in Anlehnung an den GRI-Berichtsstandard erstellt. Der Bericht ergänzt die nichtfinanzielle Erklärung, die den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht und als Teil des Lageberichts im Geschäftsbericht der KWS Gruppe enthalten ist (siehe [Geschäftsbericht 2021/2022, Seite 80 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 an Ausbildungsprogrammen und exklusive extern beschäftigter Mitarbeiter, soweit nicht anders ausgewiesen. Die für die KWS Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und deren Abgrenzung wurden im Berichtszeitraum aktualisiert.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht ist in deutscher und englischer Sprache auf der KWS Website verfügbar. Der Vorjahresbericht erschien am 20. Oktober 2021.

Kontakt

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

Corporate Sustainability:

Wolf-Gebhard von der Wense
wolf-gebhard.vonderwense@kws.com
Telefon: +49 5561 311-968

Presse:

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

Investor Relations:

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



Mit dem Neubau des Laborgebäudes „BioTechnikum 2“ bekennt sich KWS einmal mehr zum Forschungsstandort Einbeck.

KWS in Kürze

2-1, 2-6

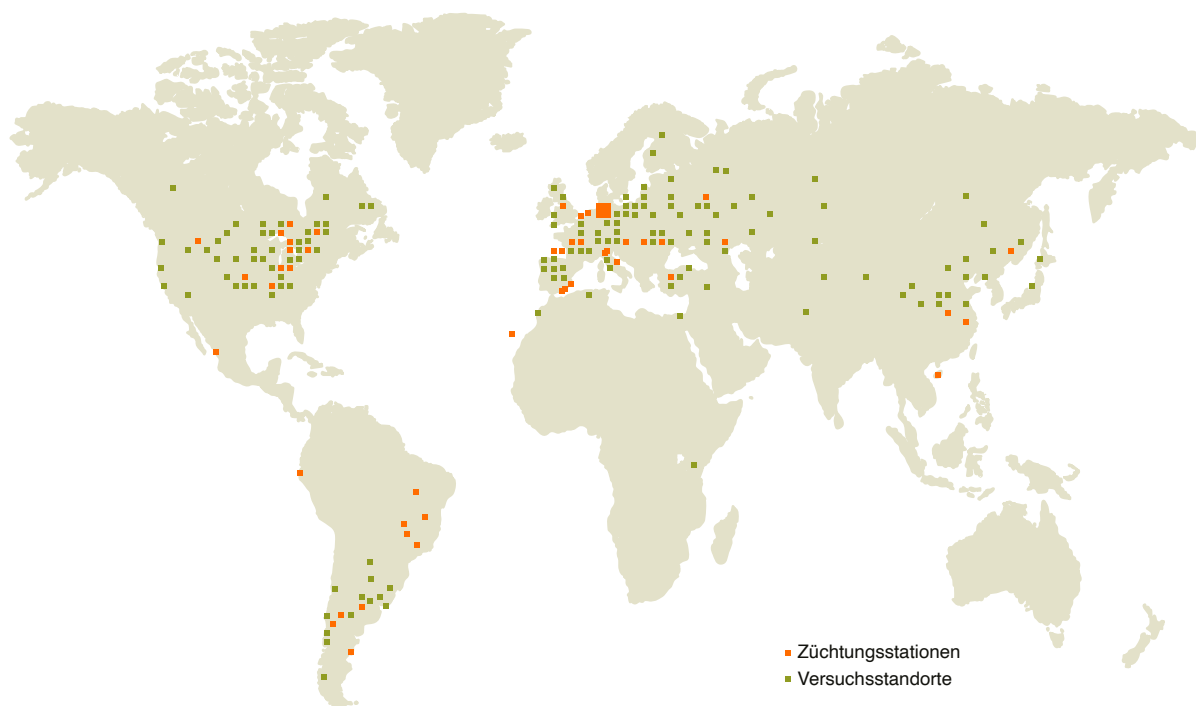
KWS unterhält rund 140 Niederlassungen in mehr als 70 Ländern. Ihre Aktivitäten reichen von der Saatgutvermehrung über die Aufbereitung des Saatguts und die Beratung der Landwirte bis zur Auslieferung des fertigen Saatgutes an den Kunden. Unseren Kunden, den Landwirten, bieten wir eine breite Auswahl an Saatgut landwirtschaftlicher Nutzpflanzen. Mit Saatgut für 24 Kulturarten, u. a. Zuckerrüben, Mais, Raps und Sonnenblumen, Getreidesaatgut für Roggen, Weizen und Gerste, verschiedenen Gemüsesorten (z. B. Spinat, Rote Beete 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.

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 internationalen und innovativen Anbieter mit einem breiten Kulturartenportfolio entwickelt. Von der Entwicklung neuer Sorten über die Vermehrung und Aufbereitung bis hin zu der Vermarktung des Saatguts sowie der Beratung der Landwirte deckt das Unternehmen die komplette Wertschöpfungskette eines modernen

Saatgut-anbieters ab. Die Kernkompetenz von KWS liegt dabei in der Züchtung neuer, leistungsstarker Sorten, die an die regionalen Bedingungen wie Klima- und Bodenverhältnisse angepasst sind. Mittels zielgerichteter Züchtung von Resistenzen gegen z. B. Pilze oder Viren sowie Effizienz- und Ertragssteigerungen kann zudem der Einsatz von chemischen Pflanzenschutzmitteln und anderer landwirtschaftlicher Ressourcen wie Düngemittel deutlich reduziert werden. Jede neue Sorte bringt dem Landwirt einen Mehrwert und kann darüber hinaus einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Auf diesem Mehrwert – letztlich dem Züchtungsfortschritt, der Optimierung der Saatgutqualität und spezifischer Fachberatung – basiert das Geschäftsmodell der KWS.

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 72). Im Berichtsjahr 2021/2022 waren 5.120 Mitarbeiter¹ weltweit für die Unternehmen der KWS Gruppe tätig.

¹ Exklusive Auszubildender und Praktikanten

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

201-1

Wirtschaftliche Wertschöpfung der KWS

KWS Gruppe (in Mio. €)	2021/2022	2020/2021
EBIT	155,1	137,0
Eigenkapital	1.245,9	1.053,7
Jahresüberschuss	107,8	110,6
Bilanzsumme	2.651,8	2.376,7
Generierter wirtschaftlicher Wert (Umsatz)	1.539,5	1.310,2
Betriebskosten ¹	1.394,2	1.194,3
Ausgaben für Löhne und Gehälter	282,8	259,7
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und sonstige Unterstützung	73,1	66,6
Zahlungen an Kapitalgeber ²	40,8	34,7
Steuerabgaben und sonstige Zahlungen an den Staat	31,6	31,6
Gemeinnützige Investitionen	0,7	0,6
Sponsoring	0,6	0,8
Verteilter wirtschaftlicher Wert	1.823,8	1.588,3

¹ Inklusive Herstellungskosten, Vertriebskosten, Forschungs- & Entwicklungskosten, allgemeine Verwaltungskosten (Geschäftsbericht, Konzerngesamtergebnisrechnung, S. 84)

² Inklusive Dividendenausschüttung, Zinsen (Geschäftsbericht, Konzernkapitalflussrechnung, S. 88 f., gezahlte Zinsen inkl. Transaktionskosten für die Begebung von Anleihen und der Aufnahme von (Finanz-)Krediten; Geschäftsbericht, Konzernkapitalflussrechnung, S. 88 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

2-23

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- & 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.

Neben unseren Markenwerten und 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

Mit Blick auf die Zukunft verstehen wir Ideen und Entscheidungen als nachhaltig, wenn sie ökonomisch

realisierbar, ökologisch tragfähig und gesellschaftlich wünschenswert sind. Unser Fokus liegt dabei auf der Optimierung unserer Produkte sowie auch unserer internen 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

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

Mittel- und langfristige Ziele der KWS Gruppe

Wesentliche strategische Themenfelder

Profitables Wachstum	- Steigerung des Gruppenumsatzes um durchschnittlich mindestens 5 % p. a. - EBIT-Marge $\geq 10\%$ - Ausschüttungsquote von 20 bis 25 % vom Jahresüberschuss der KWS Gruppe
Innovation	F&E-Quote von min. 17 % des Gruppenumsatzes
Unabhängigkeit	Erhaltung der familiengeprägten Unternehmensstruktur
Nachhaltigkeit	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 Handlungsfreiheit. Wir streben eine durchschnittliche jährliche Steigerung des Umsatzes in Höhe von mindestens 5 % bei einer EBIT-Marge von mindestens 10 % an.

Innovation ist der Motor unseres Geschäftsmodells. Der Bedarf an innovativer Technologie in der Pflanzenzüchtung steigt weiter an. Der Klimawandel, ein signifikantes Bevölkerungswachstum und sich verändernde Ernährungsgewohnheiten mit einer zunehmenden Bedeutung alternativer Proteinquellen stellen uns alle vor Herausforderungen. Darüber hinaus spielt die Digitalisierung in der Landwirtschaft eine immer wichtigere Rolle. Mit rund 286 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 Kunden und Mitarbeiter. Unsere Unabhängigkeit und langfristige Ausrichtung ermöglichen uns insbesondere, zukunftsorientiert in Forschungs- & Züchtungsprojekte zu investieren.

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

Mit unserer KWS Nachhaltigkeitsambition 2030 stecken wir klar den Rahmen für den Fokus der nachhaltigen Entwicklung von KWS in den kommenden Jahren – ökonomisch, ökologisch und sozial – ab.

Unter dem Credo „Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft beginnt beim Saatgut“ verfolgen wir diese konkreten Ziele.

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 im vergangenen Berichtsjahr den Rahmen für die nachhaltige Entwicklung von KWS 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.

Im Berichtsjahr 2021/2022 wurden die notwendigen Prozesse für ein effektives Management und die Messung des Zielerreichungsgrades entworfen und teils implementiert. Die Berichterstattung der Kennzahlen findet sich, wo bereits möglich, in dem dementsprechenden Unterkapitel.



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
 - Eignung von > 25 % der KWS Sorten für den Anbau unter geringem Ressourceneinsatz



Steigerung der Sortenvielfalt

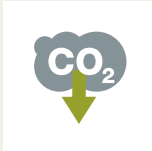
- Erhöhung der Anzahl an Kulturarten mit gezielten Züchtungsprogrammen von 24 auf 27



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

- Investition von mindestens 1 % des EBIT in weltweite Sozialprojekte
- Messung und fortlaufende Verbesserung der Mitarbeiterbindung
- Kontinuierliche Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle/Krankheiten

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 der besten Aussaatmenge, der kontinuierlichen Überwachung der Kulturen auf Pflanzenkrankheiten sowie Vorhersagen zu Ernteerträgen und optimalen Erntezeitpunkten. Mit unserer umfangreichen Palette an digitalen Tools lassen sich höhere Erträge erreichen und Ressourcen wie Pflanzenschutzmittel intelligenter einsetzen. Digitale Lösungen sind unserer Überzeugung nach ein wichtiges Instrument, um bestmögliche Ergebnisse mit KWS Sorten zu erzielen. Aus diesem Grund haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Wir wollen bis 2030 auf einer Anbaufläche von mehr als 6 Mio. Hektar digitale Lösungen zum Einsatz bringen. 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.

Seit der Einführung der myKWS Lösung wurde bereits eine Anbaufläche von ca. 1,7 Mio. Hektar durch die angebotenen Lösungen unterstützt.

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.

Exkurs: Robotersysteme zur mechanischen Unkrautbekämpfung bei Zuckerrüben

Vor rund drei Jahren startete KWS das Projekt „Zukunft live – Unkrautroboter im Feld“, um verschiedene Robotersysteme zur Unkrautkontrolle zu testen. „Denn die Unkrautkontrolle ist beim Zuckerrübenanbau der Hauptkostenfaktor“, sagt Stefan Meldau, Projektmanager Business Development Sugar Beet, der das Projekt bei KWS leitet.

Die Versuche mit den verschiedenen Robotersystemen werden im Rahmen von FarmerSpace durchgeführt. Das Experimentierfeld für digitalen Pflanzenschutz, das durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft gefördert wird, bietet eine Versuchsplattform für Akteure aus der praktischen Landwirtschaft.

Zusätzlich führt KWS zusammen mit Herstellern von Systemen zur Präzisionsunkrautbekämpfung Einsätze bei Landwirten in mehreren Ländern durch. Anhand der auf dem Feld gesammelten Daten lassen sich künftige Nutzungsmöglichkeiten objektiv bewerten. Im Fokus der Analysen stehen unter anderem die Anzahl der Unkräuter und Zuckerrüben vor und nach dem Einsatz unterschiedlicher Systeme sowie die Wirtschaftlichkeit der Systeme.



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 im Durchschnitt ca. zehn Jahre. Züchtungsziele sind daher langfristig ausgerichtet – auf globale Herausforderungen wie den Klimawandel sowie auf die Erfordernisse der Landwirte und ihrer Ackerböden. Seit jeher investiert KWS in erheblichem Umfang in die Entwicklung verbesserter Saatgutsorten für die Landwirtschaft. Im Berichtsjahr 2021/2022 flossen rund 286,4 Mio. € in F&E-Aktivitäten; dies entspricht 18,6 % 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- & Züchtungsarbeit früh- und rechtzeitig darauf einzustellen.

Im Berichtsjahr haben wir 19,8 % des Budgets für die oben genannten F&E-Arbeiten aufgewendet.

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

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.



Raps: ein wichtiger Bestandteil von Fruchtfolgen als Haupt- oder Zwischenfrucht.



Exkurs: Trockentoleranz zur Ertragssicherung

Längst ist die zunehmende Trockenheit keine Ausnahmeerscheinung mehr. Die Weltorganisation für Meteorologie (WMO) bezeichnet die Jahre von 2015 bis 2019 als die heißeste Fünfjahresperiode seit Beginn der Messungen vor rund 150 Jahren – und zwar weltweit. Durch den Klimawandel bedingte Ernteausfälle entwickeln sich zu einem der drängendsten Themen für Landwirte. Deshalb forscht KWS intensiv zum Thema Trockenstress.

Speziell in Südosteuropa züchtet und testet KWS intensiv Sorten, die gut an die häufig auftretenden Dürreperioden und die Herausforderungen in den verschiedenen Wachstumsphasen angepasst sind. Zusätzlich werden in der Züchtung Trockentoleranz-relevante Merkmale berücksichtigt, die zur Sortenstabilität beitragen.

Unter dem Label „ClimaControl3“ bietet KWS trockentolerante Körnermaissorten für die besonders hitzegeplagten Märkte in Südosteuropa wie Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Ungarn und Serbien/Montenegro an. Sie entstammen einem speziell ausgerichteten Forschungs- & Züchtungsprogramm. Die Zahl 3 im Namen steht dafür, dass der Trockenstress für die Pflanzen ganz unterschiedliche Folgen haben kann – je nachdem, zu welchem Zeitpunkt des Wachstums er auftritt: vor, während oder nach der Blüte. In jeder dieser drei Phasen benötigt die Maispflanze ganz spezielle Eigenschaften, um den Schaden bei Trockenheit zu mindern.

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. Insgesamt verfügte KWS zum Geschäftsjahresende über Züchtungsprogramme für 24 Kulturarten.

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. im 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.



Menschen und Pflanzenbau:
der Grundstein unserer Gesellschaft.

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 Berichtsjahr 2008/2009 die Verbrauchswerte aller Niederlassungen in Deutschland. Beginnend mit dem Berichtsjahr 2017/2018 wurde diese Dokumentation internationalisiert und fortlaufend verbessert. Mittlerweile verfügt KWS über eine globale Plattform für die Überwachung von Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch und erfasst weltweit die entsprechenden Daten. Auf diese Weise können wir „Hotspots“ an unseren Forschungs-, Züchtungs- und Produktionsstandorten feststellen und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen aufsetzen. Im Berichtsjahr 2020/2021 lag der Fokus auf der Analyse der Treibhausgasemissionen aus betrieblichen Aktivitäten und dem Wasserverbrauch, da diese bei der alle zwei Jahre durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als relevante Umweltfaktoren ermittelt worden waren.



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- & Forschungsbereich (z. B. für Labor- und Produktionsprozesse sowie den Betrieb von Gewächshäusern). Hier werden z. B. die Verwendung ressourcenschonender Technologien und die effizientere Nutzung vorhandener Anlagen und Ressourcen sowie der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien in Bürogebäuden, Züchtungs- und Produktionshallen wichtige Hebel zur Emissionsminderung sein.

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

Im Berichtsjahr haben sich die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen der KWS Gruppe um 8 % erhöht. Weitere Details finden Sie hierzu im Kapitel „Innerbetrieblicher Umweltschutz“ (Seite 40 ff.).

Erbsen binden Stickstoff im Boden und erfüllen somit verschiedene Aufgaben in der Landwirtschaft.



Einführung von ökologischen Score Cards an allen Standorten 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 Umweltperformance aller Saatgutproduktionsstandorte von KWS bewertet wird. Das Score-Card-System wird Kriterien wie Biodiversität, Gewässerschutz und Emissionen erfassen. Alle Produktionsstandorte einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der internen Flächen für die Saatgutvermehrung werden einzeln evaluiert. Auf diese Weise können wir unsere Standorte und Prozesse auf Verbesserungspotenziale überprüfen und den ökologischen Fußabdruck unserer Aktivitäten sichtbar machen.

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

Im Berichtsjahr 2021/2022 wurden auf diese Weise bereits vier Standorte analysiert und bewertet.

Stärkung des sozialen Engagements

401/103, 403/103, 413/103

Wir wollen diese Ambition realisieren, 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 Aussaatsystemen.

Die spezifischen Spenden- wie auch Sponsoringaktivitäten von KWS beliefen sich im vergangenen Berichtsjahr auf 1,3 Mio. € (0,8 % vom EBIT).

Messung und fortlaufende Verbesserung der Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterengagement äußert sich im Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber und damit in ihrer Einsatzbereitschaft, ihrem Engagement und ihrer Motivation bei der Arbeit (d.h. darin,

inwieweit die Mitarbeitenden bereit sind, zum Erfolg und zur Zielerreichung des Unternehmens beizutragen).

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

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

Die soziale Komponente ist ein wichtiger Teil von ganzheitlicher Nachhaltigkeit.





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 Managementschulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch.

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



Mit der Nachhaltigkeitsambition 2030 möchte KWS ihren positiven Effekt auf die Umwelt weiter verbessern.

Sustainable Development Goals

2-23

KWS unterstützt die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) (www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/). 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

2-9

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

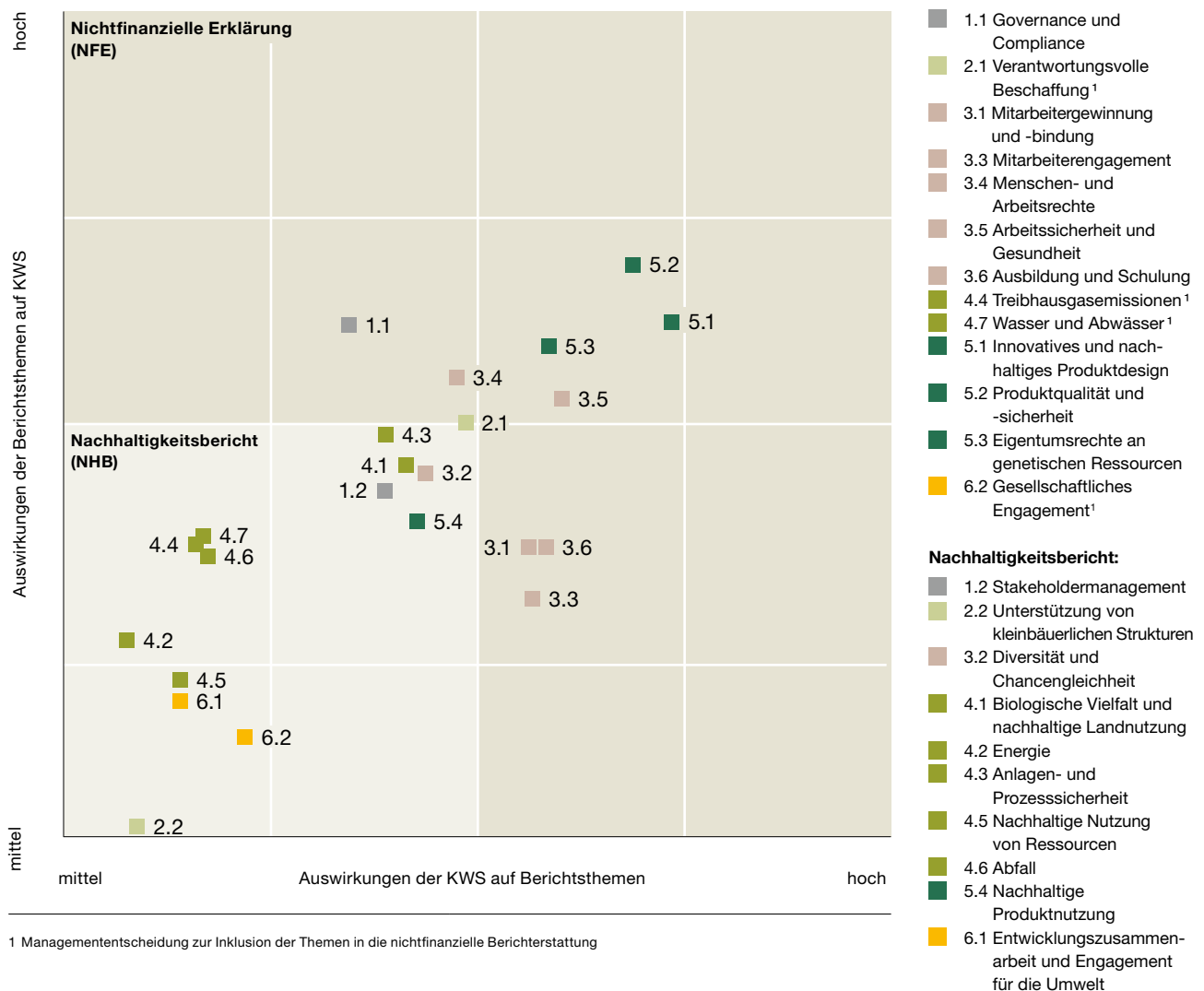
Berichtsstandard und Berichtsthemen

2-29, 3-1, 3-2

Im Berichtsjahr 2020/2021 haben wir unsere strategische Planung turnusgemäß aktualisiert. Dabei 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 die vorjährig identifizierten Themen erneut geprüft und mit den Zielen unserer Nachhaltigkeitsambition abgeglichen. Hieraus ergab sich eine neue Bewertung des Themas „6.2 Gesellschaftliches Engagement“, welches in die nichtfinanzielle Berichterstattung aufgenommen wurde. Darüber hinaus fanden keine Anpassungen der Themen statt.

Materialitätsmatrix 2021/2022





Darüber hinaus unterliegt die KWS Gruppe der Berichtspflicht zu nichtfinanziellen Themen gemäß §§ 289b ff. HGB und §§ 315b ff. HGB. Zur Identifikation der berichtspflichtigen Aspekte für die nichtfinanzielle Erklärung wurden die relevanten Themen auf Basis einer GRI-Wesentlichkeitsanalyse im Geschäftsjahr 2020/2021 systematisch auf ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie ihren Einfluss auf die Lage der KWS Gruppe hin beurteilt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Analyse noch einmal geprüft. Als Teil der Nachhaltigkeitsambition 2030 wurde Gesellschaftliches Engagement als weiteres wesentliches Thema in die Berichterstattung aufgenommen. Weitere wesentliche Themen wurden nicht identifiziert. Daher werden die Themenbereiche Innovative & nachhaltige

Produktentwicklung, Produktqualität und -sicherheit, Emissionen, Wasser, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeitergewinnung & -bindung, Qualifizierung und Weiterbildung, Mitarbeiterengagement, Menschen- und Arbeitsrechte, Geschäftsethik & Compliance, Verantwortung in der Lieferkette, Umgang mit genetischen Ressourcen sowie Gesellschaftliches Engagement als wesentlich im Sinne der gesetzlichen Vorschriften definiert. Zu diesen Themen wird ebenfalls 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

2-6, 2-26, 2-29

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

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen zählen, neben unseren direkten Kunden – den Landwirten –, unseren Anteilseignern und unseren Mitarbeitern, verschiedene Anspruchsgruppen entlang der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, z. B. Zuckergesellschaften, Lebensmittelverarbeiter, 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

2-29

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

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

2-6





In Süddeutschland hat KWS neben den Agrarforen die „Orangen Agrarzirkel“ etabliert, mit denen wir – wie auch auf den Agrarforen – die Landwirte mit Fachinformationen für die aktuelle Vegetationsperiode versorgen.

Exkurs: myKWS Agrarforen – Online-Treffpunkt Agrarkompetenz

Auch in diesem Jahr haben wir die myKWS Agrarforen online übertragen – live und direkt aus dem KWS Studio in Einbeck. Wir haben vier verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, die mit interessanten Kurzvorträgen und Diskussionen gefüllt waren. Schauen Sie gerne noch einmal in die Aufzeichnungen rein!

[www.kws.com/de/de/beratung/
veranstaltungen/agrarforen/](http://www.kws.com/de/de/beratung/veranstaltungen/agrarforen/)

Dialog mit der Wissenschaft, Verbänden und Initiativen

2-23, 2-28, 2-29

Erfolgreiche Züchtungsarbeit bedarf neuester wissenschaftlicher und technischer Erkenntnisse. Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen sind daher von großer Bedeutung. Unsere im letzten Jahr geschaffene 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 Material Transfer Agreement, die Aufnahme weiterer Kulturpflanzen in den Annex des Abkommens sowie die Umstellung des Opt-in-Verfahrens auf ein Subskriptionsmodell.

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



Corporate Governance & Compliance

Unternehmensleitung und -kontrolle

2-9, 2-23

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 erlaubt es der KWS Gruppe, künftige Wachstumsmöglichkeiten agil und flexibel zu nutzen und dafür benötigtes Eigenkapital aufzunehmen, ohne dass der Charakter unserer Gesellschaft als börsennotiertes Familienunternehmen verloren geht.

Die Komplementärin der Gesellschaft, die KWS SE, wird mehrheitlich von Beteiligungsgesellschaften der

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

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

Diversität im Vorstand und Aufsichtsrat

405/103, 405-1

Die fünfköpfige Geschäftsführung der KWS Gruppe war am 30. Juni 2022 mit einer Frau und vier Männern und der sechsköpfige Aufsichtsrat mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Der Anteil von weiblichen Mitgliedern 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 %.

Hagen Duenbostel, CEO	Dr. Felix Büchting	Dr. Peter Hofmann	Eva Kienle	Nicolás Wielandt
■ Corn China/Asia ■ Corn North America ■ Group Strategy	■ Research ■ Breeding ■ Global Human Resources ■ Farming	■ Sugar Beet ■ Vegetables ■ Cereals ■ Oilseed Rape/ Special Crops ■ Organic Seeds ■ Global Marketing & Communications	■ Global Finance & Procurement ■ Global Controlling ■ Global Transaction Center ■ Global Legal Services & IP ■ Global Information Technology ■ Group Compliance Office und Group Governance & Risk Management	■ Corn Europe and South America



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	40 %	33 %
Über 50 Jahre	60 %	67 %

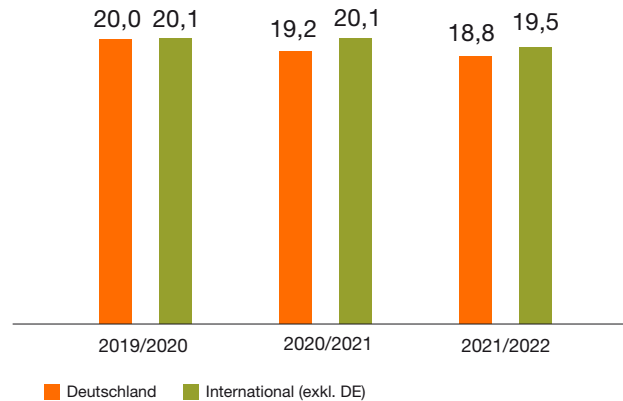
Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

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 separaten Vergütungsbericht 2021/2022 dargelegt und ist auf unserer Website www.kws.de/ir zugänglich.

2-21

Manager to Worker Pay Ratio¹



¹ Exklusive aller Beschäftigungsverhältnisse von Saisonarbeitskräften

Die „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 18,8 (19,2). Für die KWS Gruppe wurde die Pay Ratio auf Basis der Grundvergütung erstellt; sie beträgt 19,5 (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

2-23, 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 und Geldwäsche, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Umweltschutz und zum respektvollen Umgang miteinander sowie mit Kunden, Geschäftspartnern, Behörden und sonstigen Dritten.

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

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

Haltung und Kommunikation

205/103, 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, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Kapitalmarktrecht.

In Schulungen, Informationsveranstaltungen und Workshops informieren die Compliance Officer regelmäßig über das Compliance-System und dessen Prinzipien sowie über häufig gestellte Fragen und aktuelle Entwicklungen. Unseren Mitarbeitern steht neben diesen Informationen auch ein breites Angebot von Hilfsmitteln zur Verfügung. Checklisten, Toolkits, Merkblätter und andere Ratgeber geben praktische Hinweise zur Umsetzung der Compliance-Regeln im Alltag. Alle Informationen und Verhaltensregeln sind im Compliance-Portal im KWS Intranet weltweit für die Mitarbeiter zugänglich. Der Anteil der Mitarbeiter, die Zugriff auf das Compliance-Portal haben, deckt rund 80 % (81 %) der Gesamtbelegschaft ab. Weiterhin ist jeder Vorgesetzte verpflichtet, die ihm zugeordneten Mitarbeiter über Compliance-Themen zu informieren.

Wegen der weltweiten Reiserestriktionen und Home-office-Regelungen wurde das gesamte Schulungssystem für Compliance-Trainings und -Workshops auf Online-Veranstaltungen umgestellt. Große On-Site-Workshops wurden durch eine Vielzahl kleinerer Online-Trainings ersetzt.

Im Berichtsjahr wurde das E-Learning für Antikorruption und Kartellrecht weiter ausgerollt und zusätzlich insgesamt 2.285 Mitarbeiter zur Teilnahme eingeladen. Von diesen hatten rund 1.658 Mitarbeiter



(73 %) das eLearning bis zum Berichtsjahresende absolviert. Darüber hinaus wurde im letzten Quartal des Geschäftsjahres ein Datenschutztraining für die Mitarbeiter der EU-Gesellschaften in das E-Learning-Programm integriert. Insgesamt 3.384 Mitarbeiter wurden für das Training angemeldet. Bis zum Berichtsjahresende haben 2.332 (69 %) der eingeladenen Mitarbeiter das Datenschutztraining absolviert. Weitere E-Learning-Module sind in Vorbereitung und werden schrittweise eingeführt.

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 die Compliance-Abteilung 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 Betroffenen, Funktionsebene, Verhalten nach der Tat – Mitarbeit bei der Aufklärung oder Vertuschungsversuche –, Folgen des Verstoßes wie drohender oder entstandener Schäden. 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 Officer führen zusammen mit den Funktionen Finance und Risk Management Risikobewertungen mit Compliance-Bezug durch. Auf Basis der Ergebnisse werden Entscheidungen bezüglich weiterer Untersuchungen innerhalb unserer einzelnen Gesellschaften getroffen und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

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

Im Berichtsjahr 2021/2022 wurden der Compliance-Abteilung keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze im sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bereich oder gegen unsere Compliance-Prinzipien gemeldet, die arbeitsrechtliche Konsequenzen oder behördliche Maßnahmen wie Bußgelder nach sich gezogen hätten.

In der Interaktion wird unser Code of Business Ethics gelebt.





Verantwortung in der Lieferkette

2-6, 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 Einkaufsabteilung verfügt über spezielle Expertenteams, die mehr als 120 Einkaufskategorien zentral verwalten und die Beschaffung aus den lokalen Regionen organisieren, in denen KWS aktiv ist. Dabei kaufen wir eine breite Palette verschiedener Materialien für die Züchtung, Vermehrung, Verarbeitung und Verpackung unseres Saatguts ein sowie für unsere administrativen Prozesse.

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

Saatgut, Saatgutvermehrung, Pestizide, Düngemittel und Verpackungsmaterial sowie logistische Dienstleistungen kaufen wir als direkte Materialien und Dienstleistungen ein. Die zugehörigen strategischen Lieferanten werden von einem Expertenteam für direkte Materialien betreut.

Investitionen in Produktions- und Zuchtungsanlagen oder Laborgeräte und andere technische Güter und Dienstleistungen werden von einem weiteren Team von Experten geleitet.

Ein drittes Team ist spezialisiert auf indirekte Dienstleistungen und Materialien mit Einkaufskategorien wie Energie, Büroausstattung und Dienstleistungen in Bereichen wie z. B. IT, Beratung und Marketing.

Unser Lieferantennetzwerk umfasst etwa 28.000 Zulieferer weltweit. Die Bemühungen, die Beschaffung weiter zu zentralisieren, sind nahezu abgeschlossen. Dies ermöglicht eine einheitliche und standardisierte Steuerung der Lieferanten. Zudem führt die Bündelung der Einkaufsaktivitäten zu einer Stärkung unserer Einkaufskraft. Unser zentrales digitales Lieferantenmanagementsystem wurde und wird mit wichtigen Investitionen in die Prozessdigitalisierung weiter ausgebaut. Die Zusammenarbeit mit unseren externen Partnern wird vereinfacht und transparenter. Unser Ziel ist die kontinuierliche Überwachung der Einhaltung unserer Geschäftsstandards durch die Lieferanten und möglichst eine Überprüfung von potenziellen Geschäftspartnern, bevor wesentliche Geschäfte mit ihnen abgeschlossen werden.

Digitalisierung verbessert die Transparenz von Lieferketten.





Gute Geschäftsbeziehungen mit klaren Standards sind uns wichtig.

Unsere Erwartung an unsere Geschäftspartner

2-23, 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.

Zur strukturierten Überwachung von Verstößen unserer Lieferanten gegen Menschenrechts- und Umwelanforderungen arbeiten wir derzeit an der Einführung einer softwarebasierten Lösung, die uns bei der Auswahl von Lieferanten alle benötigten Daten und Fakten zur Verfügung stellt.

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



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 erzielen, müssen wir einen kontinuierlich steigenden Aufwand einsetzen. Aufgrund klimatischer Veränderungen werden immer mehr zusätzliche Merkmale, wie Resistenzen gegenüber Pflanzenkrankheiten und Schädlingen, für die Züchtungsarbeit relevant. Gleichzeitig muss eine Sorte attraktiv für den Anbau bleiben und einen hohen Ertrag erzielen. Deshalb haben wir mit unseren neuen Nachhaltigkeitszielen, wie bereits im Kapitel „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 erreichen, was auch zu steigenden Ausgaben in unserer Produktentwicklung führt. Der Aufwand für Forschung & Entwicklung lag im Berichtsjahr 2021/2022 bei 286,4 Mio. €, das entspricht 18,6 % des Gesamtumsatzes.

Ausgaben für Forschung & Entwicklung

		2021/2022	2020/2021	2019/2020
F&E-Aufwand	in Mio. €	286,4	252,2	236,1
F&E-Quote ¹	in %	18,6	19,3	18,4

¹ In % vom Umsatz



Moderne Züchtungsmethoden ermöglichen die Entwicklung neuer Sorten in einem Bruchteil der ansonsten notwendigen Zeitspanne.

Moderne Züchtungsmethoden

2-26, 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.

Genome Editing

Genome-Editing-Ansätze sind molekularbiologische Verfahren, die in der Pflanzenzüchtung zur Anpassung der pflanzlichen DNA eingesetzt werden. Je nach Anwendung können Pflanzen entwickelt werden, die identisch zu konventionell gezüchteten Pflanzen sind oder natürlicherweise hätten entstehen können. 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 Ertragsicherheit, Resistenzen gegen Pflanzenkrankheiten, ein verringerter Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, erhöhte Trockentoleranz sowie eine bessere Nährstoffeffizienz.

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



Die KWS Gruppe vertritt die Position, dass Pflanzen, die sich nicht von konventionell gezüchteten Pflanzen unterscheiden oder 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. Mit Hilfe der sogenannten genomischen Selektion lässt sich das Potenzial einer Pflanze für die weitere Züchtung ermitteln, so dass 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 in den vergangenen Jahren zu einem weiteren starken Anstieg in der Anwendung dieser Technologie geführt. KWS nutzt genomische Selektion inzwischen bei fast allen Fruchtarten ihres Produktportfolios.

Phänotypisierung & Phytopathologie

Trotz moderner Methoden sind Feldtests ein unverzichtbares Element in der Züchtung. Dabei ist es wichtig, pflanzliche Merkmale wie Wuchshöhe oder einen möglichen Krankheitsbefall genau zu beurteilen; in der Fachsprache wird dies Phänotypisierung genannt. Das züchterische Auge wird dabei inzwischen durch technologische Weiterentwicklungen unterstützt. Zur Messung des Phänotyps stehen Werkzeuge für Aufnahme und Auswertung digitaler Bilder und hyperspektraler Messdaten im Fokus. Unsere KWS Experten verwenden hierzu unter anderem mit Spezialekameras und modernster Software ausgestattete Drohnen, die Farbe, Größe, Form oder Temperatur der Blätter beim Flug übers Feld erkennen. Große Pflanzenbestände werden so digital erfasst und deren Phänotyp dadurch präzise und standardisiert beschrieben. Unseren Züchtern stehen damit umfangreichere Informationen zur Verfügung, die ihnen helfen, ihre Selektionsentscheidung zu treffen. Darüber hinaus kommen in unseren Gewächshäusern 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.

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



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

2-23

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 Prozessschritten 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 liegen wir z. B. mit unserem internen Qualitätsstandard Quality Plus für Getreide in allen relevanten Kriterien über den gesetzlichen Mindestnormen und führen zusätzliche Kontrollen durch. 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 über die externe Zertifizierung unserer Standorte ist vom Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg abhängig und wird regelmäßig evaluiert.

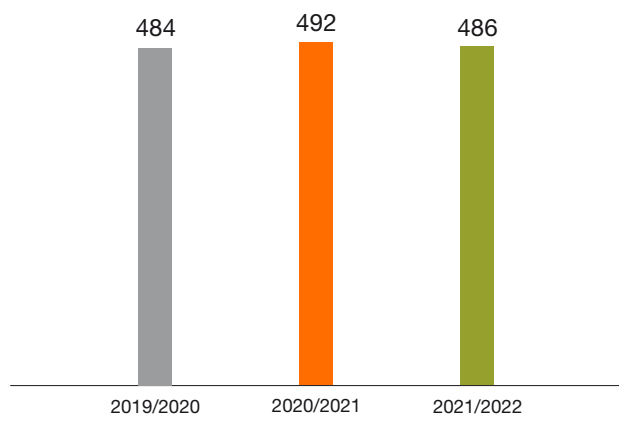
Zum Berichtsjahresende war die Mehrheit der deutschen Standorte nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert. Die Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagement) war bisher auf den Standort Einbeck beschränkt und wurde im Berichtsjahr 2021/2022 auf alle deutschen Standorte ausgeweitet, die ebenfalls schon nach ISO 9001 zertifiziert wurden. Innerhalb der KWS sind verschiedene Standorte individuell nach weiteren Standards zertifiziert, z. B. das Saatgutlabor Wohlde nach ISO 17025 oder GMP+ B3 für die Qualität von Futtermitteln im Getreide. Wichtig ist auch der Branchenstandard SeedGuard, der die sachgerechte Anwendung von Beizmitteln in den Vordergrund stellt. Aktuell sind sieben Beizstellen in Deutschland SeedGuard-zertifiziert.



Einen besonderen Stellenwert hat seit jeher der verantwortungsvolle Umgang mit gentechnisch veränderten Organismen. KWS arbeitet mit dem speziell auf diesen Bereich zugeschnittenen internationalen Branchenstandard „ETS – Excellence Through Stewardship“. Auch hier greift der Leitspruch des Qualitätsmanagements „plan – do – check – act“: Dokumentierte Prozesse über den gesamten Lebenszyklus, Trainings, definierte Qualitätskontrollen, ein Netzwerk lokaler Ansprechpartner, interne und externe Audits sowie ein standardisierter Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen sind die wesentlichen Säulen des Systems. Seit 2015 ist KWS gruppenweit auch nach diesem Standard zertifiziert, Anfang 2022 wurde die Zertifizierung bestätigt.

Vor allem aber werden unsere Produkte kontinuierlich durch KWS, Behörden oder Institute, beispielsweise in Bezug auf die Konstanz der Sortenleistungen, überprüft – auch noch nach Marktzulassung. In der EU erhalten Sorten nur dann eine Zulassung, wenn sie einen „landeskulturellen Wert“ besitzen, sich also signifikant von den schon zugelassenen Sorten unterscheiden und eine Optimierung im Anbau oder in der Weiterverarbeitung liefern. Unser Züchtungsfortschritt und die Qualität unserer Produkte spiegeln sich demnach unter anderem in den jährlichen Sortenzulassungen für neue KWS Sorten wider. Im Berichtsjahr haben wir 486 Sortenzulassungen erhalten.

Anzahl Sortenzulassungen der KWS Gruppe



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 entwickeln wir seit einigen Jahren Biologicals als Alternative bzw. Ergänzung zur chemischen Saatgutbehandlung. Sie umfassen Mikroorganismen wie Pilze und Bakterien sowie Substanzen, die aus Pflanzen oder Mikroorganismen gewonnen werden. Seit dem Geschäftsjahr 2019/2020 wird die Saatgutbehandlung mit Biologicals in den Kulturarten Zuckerrübe, Raps, Mais und Roggen angewandt. Für weitere Kulturarten wie Sorghum sind biologische Applikationen in der Entwicklung. Im Berichtszeitraum wurden weitere Zulassungen eingereicht, so dass von uns entwickelte biologische Saatgutbeizen in weiteren Ländern angeboten werden können. Darüber hinaus haben wir die Screening-Kapazitäten zur Identifizierung nutzbarer Biologicals erweitert und unterstützen in akademischen Forschungsk Kooperationen die Entwicklung dieser nachhaltigen Applikationen.



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

Umgang mit fehlerhaften Produkten, Beanstandungen und Kundenzufriedenheit

416/103

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

Im Rahmen unserer ETS-Zertifizierung 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 für umgehende Korrekturen.

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

Weiterentwicklung der Saatgutqualität

416-2

Die Sicherung einer hohen Saatgutqualität sowie die Weiterentwicklung wesentlicher Qualitätsparameter sind kontinuierliche Prozesse und bilden einen Schwerpunkt unserer Forschungs- & Züchtungsarbeiten. Alle Arbeiten im Bereich der Saatgutqualität werden von einem multidisziplinären Team konzipiert, koordiniert und durchgeführt. Die Spanne der Aktivitäten umfasst neben Grundlagenforschung und Züchtungsaktivitäten auch praxisorientierte Projekte wie z. B. die Optimierung der Agrotechnik im Bereich Saatgutvermehrung und die Weiterentwicklung der Verfahrenstechnik in den Bereichen Aufbereitung und Pillierung. Dabei stellen 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.

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 pflanzen genetischen 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 erlaubt und Anreize für deren Finanzierung schafft. Dennoch sollte sich Patentschutz nicht auf Pflanzen beziehen, die ausschließlich durch im Wesentlichen biologische Verfahren gewonnen werden.

Um neue Sorten mit besseren Eigenschaften zu züchten, benötigen Züchter eine möglichst breite Vielfalt beim genetischen Ausgangsmaterial. Im Rahmen des Sortenschutzsystems ist die genetische Vielfalt innovativer, kommerzieller Sorten durch die sogenannte Züchterausnahme 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 engagiert sich daher in Lizenzplattformen, die einen fairen Zugang zu patentierten Elementen sichern. Im Bereich Gemüse ist KWS Mitglied der International Licensing Platform Vegetable (ILP), die ihren Mitgliedern freien Zugang zu kommerziellen Sorten für die Züchtung sowie garantierte Lizenzen zu fairen Konditionen für Traits einräumt. Für alle im CPVO-Katalog benannten Feldfrüchte wird von einer Gruppe von Unternehmen unter Beteiligung von KWS derzeit eine prinzipiell ähnliche Plattform, die Agricultural Crop Licensing Platform (ACLP), entwickelt und noch dieses Jahr implementiert.

Umgang mit pflanzen genetischen 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 mit dem Nagoya-Protokoll sowie das lebensmittel- und landwirtschaftsspezifische „International Treaty on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture“ (ITPGRFA) zu nennen. Insbesondere ITPGRFA ist für die Regelung des Transfers von genetischen Ressourcen relevant. Über Industrieverbände, wie Euroseeds und die International Seed Federation (ISF), engagiert sich KWS, um praktikable Wege für den nachhaltigen Zugang zu genetischen Ressourcen und deren Erhalt jetzt und in Zukunft zu sichern.



Um die Konformität mit diesen Richtlinien sicherzustellen, haben wir einen Due-Diligence-Prozess implementiert. Alle Mitarbeiter, die mit genetischem Material arbeiten, sind dazu verpflichtet, sämtliche genutzten Materialien digital zu registrieren. Eine Überprüfung der Herkunft des genetischen Materials wird anschließend durch unsere Intellectual-Property-Abteilung veranlasst. Zudem werden Schulungen für neue Mitarbeiter angeboten und ein jährliches Seminar für alle involvierten Mitarbeiter durchgeführt. Sollte während einer Prüfung festgestellt werden, dass Herkunft oder Beschaffungsprozess des genetischen Materials nicht eindeutig nachvollzogen werden können, verzichten wir auf dessen Nutzung.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden im Rahmen des erläuterten Due-Diligence-Prozesses keine Abweichungen identifiziert. Im Rahmen des Breeding Information Circle hat KWS begonnen, die IT-Prozesse zur

Dokumentation und Genehmigung des Zugangs zu neuen genetischen Ressourcen zu optimieren. Der Breeding Information Circle ist eine in der Entwicklung befindliche digitale Plattform zur Integration von Forschungsinformationen aller Nutzpflanzen von KWS. Mit Hilfe dieser Plattform können Informationen, die derzeit in einzelnen Tools gespeichert und genutzt werden, miteinander verbunden und aggregiert werden.

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

Erde: die Basis aller Aktivitäten der KWS und Quelle genetischer Vielfalt.





Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement

Innerbetrieblicher Umweltschutz



Ob bei der Energieversorgung oder anderen Prozessen: Arbeitssicherheit und Umweltschutz haben immer einen hohen Stellenwert.

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 zu dem Schutz der Umwelt, dem ressourcenschonenden Betrieb unserer Standorte, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem Schutz des Betriebsvermögens um.

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

Wir entwickeln unser HSE-Management kontinuierlich fort und führen regelmäßig Neuerungen ein. So wurde z. B. im abgelaufenen Berichtsjahr die HSE-Guideline in Bezug auf die KWS Nachhaltigkeitsziele überarbeitet und auch die Führungskräfte dahingehend mehr in die Pflicht genommen. Weiter wurden am Standort Deutschland zwei neue Procedures zu den Themengebieten Unternehmer- und Betreiberpflichten als begleitende Dokumente zur HSE-Guideline eingeführt. Insbesondere das flächendeckende Wahrnehmen von Betreiberpflichten stellt in Bezug auf das Umweltmanagement einen wesentlichen Baustein dar.

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. So führt z. B. unser Sachversicherer an Standorten der KWS Gruppe jährlich mehrere Risikobewertungen durch, um unter anderem Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen zu prüfen und gegebenenfalls entsprechende Empfehlungen auszusprechen. Im Berichtsjahr wurde der Standort Einbeck nach HPR (Highly Protected Risk) unseres Sachversicherers ausgezeichnet. KWS erfüllt damit an diesem Standort einen sehr hohen Industriestandard im Sachschutz und in der Notfallorganisation.

Darüber hinaus werden im Rahmen des internen Qualitätsmanagements HSE-Audits durchgeführt. Nachdem pandemiebedingt in 2020/2021 die ersten international geplanten Audits ausfallen mussten, wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 zehn HSE-Audits durchgeführt.

Außerhalb unseres HSE-Managementsystems existieren zusätzlich weitere, bereits im letzten Kapitel aufgeführte Audit- und Kontrollsysteme, die ebenfalls Umweltrisiken minimieren. Zu nennen sind hier z. B. die Beizstellen-zertifizierung nach SeedGuard oder die Umweltmanagementnorm ISO 14001.

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



Emissionen- und Ressourcenmanagement

302/103, 303/103, 303-3

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

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

Wir ermitteln seit dem Geschäftsjahr 2008/2009 Verbrauchskennzahlen für alle deutschen Standorte. Die Erfassung wurde im Geschäftsjahr 2017/2018 internationalisiert und wird seitdem kontinuierlich ausgebaut. Im Geschäftsjahr 2019/2020 setzte die interne Wesentlichkeitsanalyse den Fokus unter anderem auf firmeneigene Emissionen und den Wasserverbrauch. Als Teil der KWS Nachhaltigkeitsambition 2030 wurden Score Cards für die Evaluation interner Produktionsstandorte einschließlich der Verarbeitungsanlagen und der internen Flächen für die Saatgutvermehrung eingeführt und für einige Standorte bereits ausgewertet. Die verbesserte Transparenz bzgl. unserer Produktionsstandorte soll in der Zukunft genutzt werden, um eine nachhaltige Standortwahl und Investitionsplanung zu unterstützen. Als Teil der Nachhaltigkeitsambition 2030 werden neue Ansätze und Entwicklungen dem Vorstand präsentiert und besprochen. Darüber hinaus werden im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der Vorstand und der Aufsichtsrat über die Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement informiert. 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 34).

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



Energie & Emissionen

302/103, 305/103

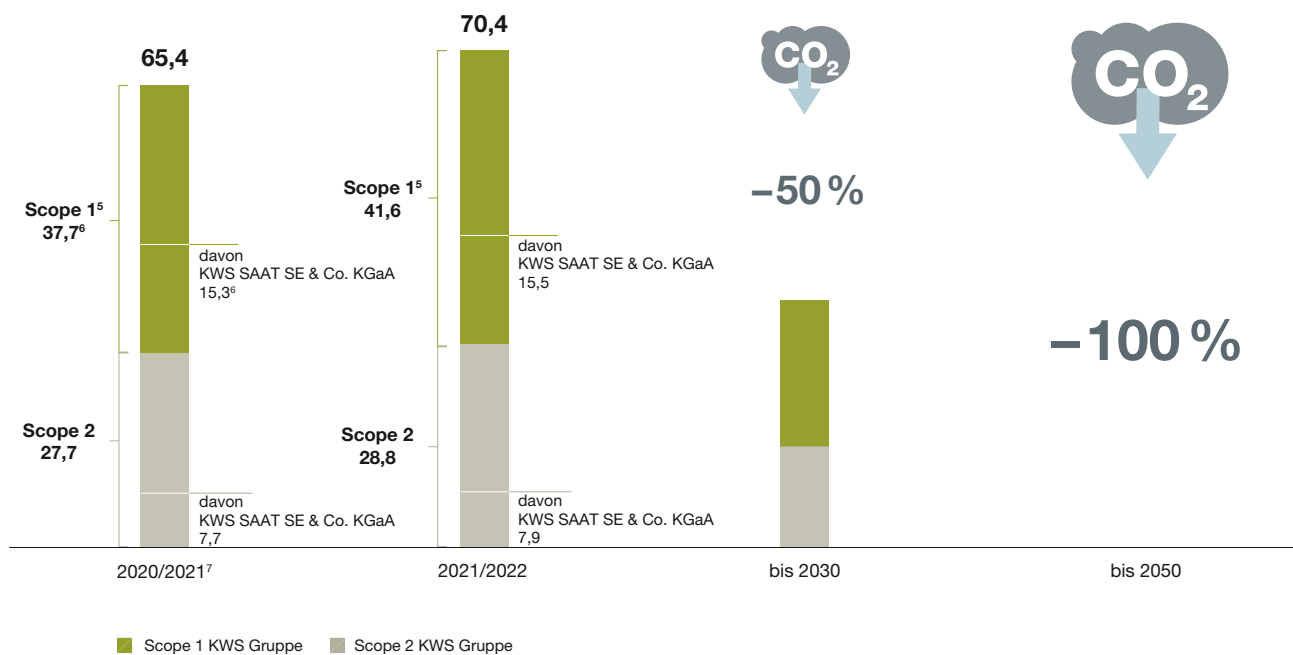
Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurde das Ziel einer kontinuierlichen Reduktion der durch KWS verursachten Emissionen quantitativ festgelegt: Bis zum Jahr 2030 wird eine 50%ige Reduktion aller von KWS verursachten Scope-1- und Scope-2-Emissionen angestrebt. Bis zum Jahr 2050 sollen diese dann nach aktuellen, wissenschaftlich fundierten Standards auf „net zero“ reduziert werden. Die Basis ist hierbei das Geschäftsjahr 2020/2021. Eine Ausweitung der Zielsetzung auf Scope-3-Emissionen, die z. B. auf eingekaufte Güter und die Nutzung von Dienstleistungen zurückzuführen sind, wird für die Zukunft angestrebt.

In Scope 1 enthaltene Emissionen werden direkt durch die Nutzung von Ressourcen (z. B. Verbrennung von Gas, Emissionen durch Felddüngung) emittiert. In Scope 2 enthaltene Emissionen werden hingegen indirekt durch den Einkauf von Energie, Fernwärme und -kälte verursacht. Alle Emissionen werden weltweit erfasst und zentral konsolidiert. Dabei werden, ausgenommen von Holdinggesellschaften, alle KWS Gesellschaften mit einem Eigentumsanteil von über 50 % berücksichtigt. Im aktuellen Geschäftsjahr wurden die durch die Ausbringung von Düngemitteln von KWS verursachten Emissionen in die Datenerfassung aufgenommen.

Die gesamten Emissionen beliefen sich im Geschäftsjahr 2021/2022 auf 70.388 (65.398) t CO₂e, wobei die Muttergesellschaft KWS SAAT SE & Co. KGaA 23.443 (22.979) t CO₂e emittierte.

305-1, 305-2

Emissionen¹ der KWS Gruppe und der KWS SAAT SE & Co. KGaA² in tsd. Tonnen CO₂e^{3,4}



¹ Berechnung nach Greenhouse Gas Protocol unter Anwendung der standortbezogenen Methode

² Standortsspezifische Emissionen können auf Basis des Geschäftsjahres oder des Kalenderjahres berechnet werden.

³ Nach Ecoinvent cut-off 3.8 – IPCC 2013-climate change-GWP 100a-(kg CO₂-Eq) per 1 unit of reference product

⁴ Bei den Gesamtemissionen werden ebenso die Emissionen aus Biomasse inkludiert.

⁵ Emissionen aus Düngemitteln wurden berechnet nach „Metodologia do GHG Protocol da agricultura“ (https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards_supporting/Metodologia.pdf).

⁶ Wert um durch Düngemittelausbringung verursachte Emissionen korrigiert

⁷ Fehlerkorrekturen von Vorjahreswerten durchgeführt



305-1, 302-1

Energieeinsatz

in GJ	2021/2022	2020/2021
Energieeinsatz gesamt	1.165.569	1.093.662
Erneuerbare Energiequellen		
Maisspindeln	128.007	103.276 ³
Biogas	93.080	107.404
Hackschnitzel	14.058	25.166
Solar	1.932	1.352
Ethanol ¹	1.136	989
Nicht erneuerbare Energiequellen		
Erdgas	339.786	297.230 ³
Strom ²	233.139	212.294 ³
Diesel ¹	183.261	182.020 ³
Liquefied Petroleum Gas ¹	95.401	86.026
Benzin ¹	49.123	37.740 ³
Propangas ¹	21.113	32.789
Heizöl	2.762	5.009
Fernwärme	2.771	2.329
CNG ¹	0	38

1 Inklusive Leasingfahrzeugen und landwirtschaftlicher Maschinen

2 Landesspezifischer Strommix

3 Korrektur der Vorjahreszahlen aufgrund von Erfassungsfehlern

Wasser

303/103, 303-1

Wasser ist für uns als Saatgutspezialist 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 Berichtsjahr 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 Berichtsjahr 2020/2021 im Vorstand diskutiert und wird für die Zukunft angestrebt.

303-3

Wasserkonsum

in m³ (international)	2021/2022	2020/2021
Wasserkonsum gesamt	1.010.659	881.782
Leitungswasser	86.174	130.517
Brunnen-/Grundwasser	788.490	409.689
Zisternen-/Regenwasser	3.603	3.376
Oberflächenwasser	132.392	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:

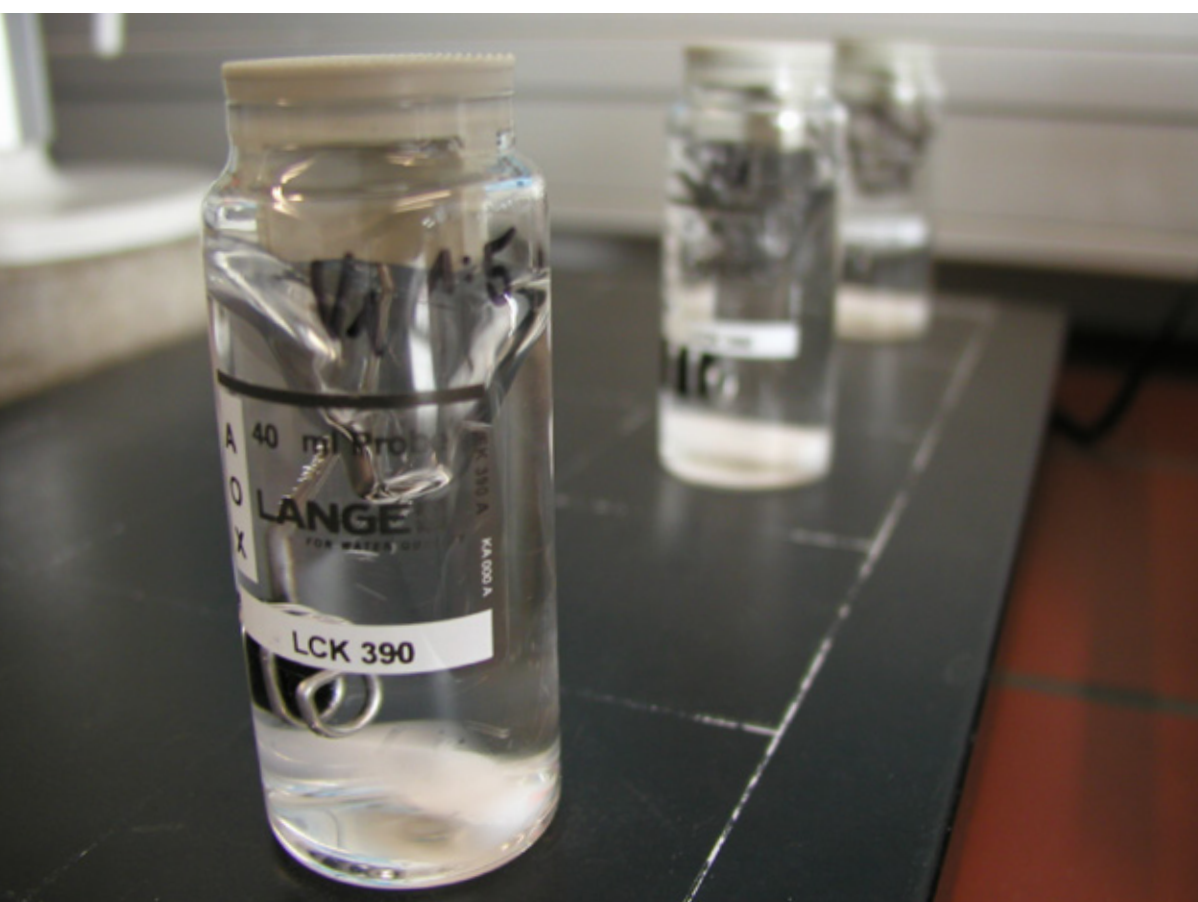
- Die Erfassung, Ableitung und Entsorgung von im Betrieb anfallendem Ab- und Oberflächenwasser wird stets baulich und organisatorisch sichergestellt.

- 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.

Abwassertestung und -aufbereitung: ein wichtiger Bestandteil von Wassermanagement im Unternehmen.





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 Berichtsjahr 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 fruchtartsspezifischen 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 und die Stickstoffeffizienz der gesamten Fruchtfolge zu verbessern. Der zusätzlich gewonnene Stickstoff reduziert den Düngemiteleinsatz für den Landwirt bei gleichzeitig günstigem CO₂-Fußabdruck in der Erstellung.

Über die letzten Jahrzehnte etablierten wir in unserem KWS FIT4NEXT Zwischenfrucht-Mischungsprogramm erfolgreich Zwischenfrüchte wie Phacelia, Senf und Ölrettich und erweiterten unser Portfolio der verschiedenen Zwischenfruchtmischungen mit Arten wie Bienenweide, Italienischem Weidelgras, Steckrüben und Buchweizen.

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 in den vergangenen Jahren 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, so dass eine noch präzisere Selektion der Sortenkandidaten unter ökologischen Bedingungen erfolgen kann.



Ressourcenschonende Neuentwicklungen

203/103, 203-2

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

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.

Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren intensiv an der Roggen-Mutterkornabwehr gearbeitet und unsere PollenPlus-Technologie züchterisch durch weitere Pollenausschüttungsgene ergänzt. Das Ergebnis sind Sorten wie KWS GATANO oder TREBIANO, die eine stark erhöhte Pollenausschüttung aufweisen und deshalb über eine außerordentlich hohe Mutterkornabwehr verfügen. Der Erfolg bestätigt sich auch in der 2021 neu zugelassenen Sorte KWS TUTOR. Diese besticht durch eine der besten Mutterkornresistenzen im Sortenvergleich der offiziellen Prüfungen. In den kommenden Jahren wird die Mutterkornabwehr für Roggenanbauer vermutlich weiter in den Fokus rücken. Mit dem Ziel, die Lebensmittelsicherheit noch einmal deutlich zu verbessern, setzt die EU-Kommission ab 2024 die Höchstgehalte an Mutterkornsklerotien und Ergotalkaloiden für Konsumroggen herab. Wir erwarten daher eine steigende Nachfrage nach Roggensorten mit sehr

hoher Mutterkornresistenz. Um einer solchen Entwicklung nachhaltig begegnen zu können, werden wir in den kommenden Jahren den Anteil an Roggenhybriden mit stark erhöhter Pollenausschüttung in unserem Portfolio weiter erhöhen.

In vielen Regionen, in denen wir mit CONVISO® SMART-Sorten erfolgreich auf dem Markt sind, ist auch der Befallsdruck durch Cercospora sehr hoch. Um Landwirten, die von dem CONVISO® SMART-Unkrautkontrollsystem überzeugt sind, auch die Möglichkeit zu geben, von unserer Cercospora-Resistenz CR+ zu profitieren, vereinen wir jetzt beide Technologien in einem Produkt. Erste Sortenkandidaten, die beide Eigenschaften tragen, wurden bereits entwickelt und werden 2022 zum ersten Mal in den offiziellen Zulassungsversuchen geprüft. Zuckerrübensorten mit der CR+-Eigenschaft bieten höchste Blattgesundheit und ein sehr hohes Leistungsniveau bei starkem sowie bei geringem Befallsdruck durch den phytopathogenen Pilz.

Ein weiterer wichtiger Ansatz für eine nachhaltige Landwirtschaft sind Biostimulanzen und biologische 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. Für weitere Kulturarten wie Sorghum sind biologische Applikationen in der Entwicklung. KWS hat zudem die Screening-Kapazitäten zur Identifizierung nutzbarer Biologicals erweitert und unterstützt in akademischen Forschungs Kooperationen die Entwicklung dieser nachhaltigen Applikationen. Zulassungen von intern entwickelten biologischen Saatgutapplikationen wurden auch im Berichtszeitraum 2021/2022 vorangetrieben, so dass diese Beizen in weiteren Ländern angeboten werden können.



Vom Feld bis zum fertigen Produkt: Digitalisierung und Automatisierung spielen eine wichtige Rolle.

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 auf dem Feld zu automatisieren und effektiver zu gestalten.

Ein Beispiel für die Automatisierung züchterischer Prozesse ist unser mobiles Ernte- und Laborsystem PUMA. Die Ernte und anschließende Prüfung der Zuckerrüben-Leistung ist eine logistische Herausforderung. An Versuchsstandorten können bis zu 1.000 Tonnen Rüben anfallen, die auf ihren Ertrag, Zuckergehalt sowie weitere wertbestimmende Eigenschaften analysiert

werden müssen. In klassischen Ernteprozessen musste das gesamte Erntematerial dafür in zentrale Analyselabors transportiert werden – ein logistischer Kraftakt. Hochmoderne mobile Erntesysteme können dazu beitragen, diesen Ernteprozess deutlich effizienter zu gestalten.

Schon vor mehr als 15 Jahren entwickelte KWS ein erstes mobiles Labor für Zuckerrüben. Das Beet-Mobil konnte die Rüben zwar noch nicht ernten, aber direkt auf dem Versuchsfeld zur Analyse aufbereiten. Unser Erntesystem neuester Generation – der KWS PUMA – integriert alle Arbeitsgänge vom Roden bis zur Analyse in einem Prozess. Das Hightech-System ist in der Lage, zwei Parzellen gleichzeitig zu ernten, zu verarbeiten und über ein von KWS entwickeltes NIRS-Verfahren sofort zu analysieren. Schneller können die Daten den Züchtern nicht bereitgestellt werden.



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 und ggf. kollektivrechtlich bestimmten standortspezifischen Arbeits- und Sozialstandards.

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

- In allen Arbeitsverhältnissen der KWS Gruppe werden die jeweiligen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt.
- KWS setzt weltweit die lokal geltenden gesetzlichen Regelungen zum Grundsatz „gleiche Vergütung für gleiche Tätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Fachkompetenz, der Berufserfahrung und der lokalen Marktgegebenheiten“ um.
- Zu unseren Arbeitsstandards gehören des Weiteren technische, organisatorische und arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Erkrankungen.
- Zur Einhaltung von Menschenrechten bei der Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitern orientieren wir uns an den geltenden

Antidiskriminierungsgesetzen und den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit.

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

Vertragliche Bindung unserer Beschäftigten

2-7

Gruppenweit hatten im Berichtszeitraum 92 % (Deutschland: 89 %) unserer Mitarbeiter ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.¹ Darüber hinaus beschäftigte KWS 1.526 Saisonarbeitskräfte für Erntearbeiten und 27 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

2-7

Beschäftigte nach Vertragsart

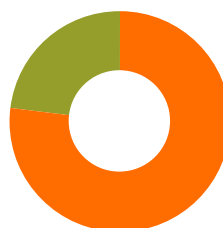
Anteil weiblich/männlich/divers (in %)	2020/2021 Unbefristet	2020/2021 Befristet	2021/2022 Unbefristet	2021/2022 Befristet
Vollzeit	31/69/0	45/55/0	31/69/0	45/55/0
Teilzeit	79/21/0	56/44/0	79/21/0	56/44/0
Saisonarbeitskräfte ¹	31/69/0		32/68/0	

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

Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

Anzahl Mitarbeiter 6.646¹

Saisonarbeitskräfte² 23 % ■



■ 77 % Feste Mitarbeiter

¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen

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



Interner Dialog und kollektive Interessenvertretung 407/103

Ein offener und vertrauensvoller Dialog hat für KWS global einen hohen Stellenwert. Die jeweiligen national gewählten Mitbestimmungsgremien der Beschäftigten, die zuständigen Gewerkschaften und die Geschäftsleitungen arbeiten in diesem Sinne zusammen und stehen in einem regelmäßigen und vertrauensvollen Austausch. Mit dem European Employee Committee (EEC) besteht bereits seit 2015 eine europäische Mitarbeitervertretung, die für grenzüberschreitende Angelegenheiten in der EU zuständig ist. Die Zusammenarbeit erfolgt offen und auf Augenhöhe und hat sich sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus Sicht der Unternehmensleitung sehr bewährt.

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

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





Vielfalt innerhalb der Belegschaft

2-7

Mitarbeiter nach Regionen¹

Anzahl Mitarbeiter 5.120



Mitarbeiter nach Funktionen¹

Anzahl Mitarbeiter 5.120



¹ Exklusive Auszubildender, Praktikanten und Saisonarbeitskräften

Demografische Daten

2-7, 405-1

Im Geschäftsjahr waren weltweit durchschnittlich 5.120 (4.833) Mitarbeiter (ohne Saisonkräfte) in der KWS Gruppe tätig. Damit stieg die Mitarbeiterzahl um rund 6 % gegenüber dem Vorjahr.

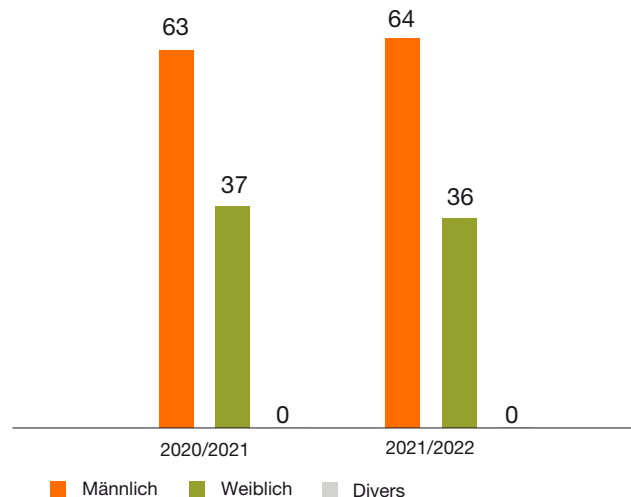
In Deutschland waren mit 2.294 (2.201) rund 44,8 (45,6) % der Mitarbeiter tätig. Der größte Bereich war nach wie vor die Forschung & Entwicklung mit einem Anteil von 35,8 (34,5) % an der Gesamtbelegschaft.

Die Altersstruktur der Belegschaft erwies sich wie in den vergangenen Jahren als ausgeglichen: Ca. 61 % der Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, ca. 18 % 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 in %

Gesamtzahl der Mitarbeiter: ø 6.646



¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen inkl. Teilnehmern an Ausbildungsprogrammen



2-30

Mitarbeiter nach Altersgruppen¹

KWS Gruppe	2021/2022	2020/2021	2019/2020
< 30	18,3 %	20,5 %	20,3 %
30–50	60,8 %	58,5 %	58,6 %
> 50	20,9 %	21,0 %	21,0 %

Deutschland	2021/2022	2020/2021	2019/2020
< 30	18,0 %	21,8 %	19,9 %
30–50	57,9 %	54,6 %	55,6 %
> 50	24,2 %	23,6 %	24,5 %

¹ Durchschnittliche Mitarbeiterzahlen exklusive Saisonarbeitskräften**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. Vielfalt und eine miteinbeziehende Unternehmenskultur haben einen positiven Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der KWS. 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 23 ff.). Wir arbeiten kontinuierlich an der weiteren Stärkung von Vielfalt in der KWS Gruppe.

Faire Entlohnung

2-30, 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, und ist auch in unseren Tarifverträgen verankert.

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



Exkurs: Tarifarbeit bei KWS

407/103

Am 1. Juli 2021 trat der neu verhandelte Haus-Manteltarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der KWS SAAT SE & Co. KGaA in Kraft. In diesem Zusammenhang sind sukzessive diverse Regelungen überarbeitet und an die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarktes angepasst worden. Hierzu zählen insbesondere Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Dienstreisen und Altersteilzeit. Bis auf die Regelung zur Altersteilzeit sind die Regelungen im aktuellen Berichtszeitraum in Kraft getreten.

Die weitaus größte Veränderung brachte hierbei die Neugestaltung der Arbeitszeitkonten mit sich, die eine höhere Flexibilität, gleichzeitig aber auch den Schutz der Mitarbeiter und die Ermöglichung von angemessenen Erholungszeiten im Fokus hatte. Zum 1. Juli 2022 endete der Übergangszeitraum, dann waren alle Zeitkonten entsprechend abgelöst und umgestellt.

Frauen im Management und in Führungspositionen

405/103, 405-1

Es ist unser Ziel, Diversität in allen Ebenen der KWS Gruppe zu fördern. Im Jahr 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 2022 stieg der Frauenanteil in der Führungsebene 1 von 16,7 % zum Vorjahresstichtag

auf 21,1 %. In der Führungsebene 2 stieg dieser Prozentsatz von 23,7 % auf 27,6 %. Wie zum Ende des Berichtsjahres 2020/2021 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 Berichtsjahre 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 von Arbeitszeitmodellen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind für nahezu alle Mitarbeiter verfügbar. Wir haben eine globale Richtlinie entwickelt, die unseren Mitarbeitern grundsätzlich mobiles Arbeiten ermöglicht, soweit dieses mit der konkreten Tätigkeit und der lokalen Gesetzgebung vereinbar ist.

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 Berichtsjahr 2021/2022 arbeiteten rund 9 % (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 sind daher für uns von besonderer Bedeutung. Bei der Implementierung der globalen Recruiting-Strategie finden lokale Unterschiede und Anforderungen besondere Beachtung.

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 definierten Standards und eingesetzten Instrumente möchten wir eine exzellente Mitarbeitergewinnung sicherstellen und gleichzeitig den Kandidaten einen sehr guten ersten Eindruck von KWS als potenziellem Arbeitgeber vermitteln.

Nähe: einer unserer vier Grundwerte, welcher auch in der Interaktion miteinander zum Tragen kommt.



Die langfristige Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen ist für uns von hoher Bedeutung. Unser Ziel ist es daher, zukünftig das Mitarbeiterengagement fortlaufend zu messen, um auf Grundlage der Ergebnisse Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln, die zur weiteren Stärkung des Mitarbeiterengagements beitragen. Unser Anspruch ist, für jede Phase des Beschäftigungsverhältnisses geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. So legen wir bei unserem Onboarding großen Wert darauf, dass neue Mitarbeiter nicht nur in den jeweiligen Arbeits- und Einsatzbereich eingeführt, sondern auch unternehmensspezifische Werte vermittelt werden. Mit diesem Ziel haben wir das „Local Ambassador Program“ entwickelt, das weltweit zum Einsatz kommt. Unsere „Botschafter vor Ort“ sind erfahrene, engagierte Mitarbeiter, die die lokalen Einführungsveranstaltungen organisieren, unsere neuen Kollegen in den ersten Tagen und Wochen begleiten und ihnen als Ansprechpartner für sämtliche Fragen zur Seite stehen, damit sie sich von Anfang an bei uns wohlfühlen können. Während der COVID-19-Pandemie wurden Teile des Onboarding-Prozesses virtuell durchgeführt, wie z. B. die monatlichen Einführungsveranstaltungen in Berlin oder Einbeck. Zusätzlich findet einmal im Jahr speziell für Führungskräfte, die neu ins Unternehmen kommen oder aus ihrer bisherigen Position in eine Managementposition befördert wurden, ein mehrtägiger internationaler Onboarding und Networking Summit (IONS) statt. Die Teilnehmer erhalten umfangreiche Einblicke in sämtliche Unternehmensbereiche einschließlich der Unternehmens- und jeweiligen Bereichsstrategie sowie die Möglichkeit, sich untereinander und mit dem Top Management zu vernetzen.

Entwicklung globaler Netzwerke

2-29, 401/103, 404/103

Der Aufbau von Netzwerken und die Pflege von Kontakten zu relevanten Berufsgruppen sind wichtiger Bestandteil der Recruiting-Strategie. Um mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten, nutzen wir sowohl digitale als auch traditionelle Kanäle. Dies ermöglicht eine zielgruppengerechte Ansprache, beispielsweise über die sozialen Netzwerke wie LinkedIn, Xing, Glassdoor, kununu und Facebook. So konnten wir die Anzahl unserer direkten Follower erhöhen, indem wir gezielte Kampagnen beispielsweise in Berlin durchgeführt und aktiv



Stellenausschreibungen über diese Netzwerke veröffentlicht haben. Neben der Nutzung der gängigen digitalen Kanäle haben wir im Geschäftsjahr 2021/2022 weiterhin an virtuellen Karrieremessen teilgenommen. Dabei hatten Studierende die Möglichkeit, an Online-Präsentationen und -Workshops teilzunehmen und direkt mit Mitarbeitern zu chatten.

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, z. B. 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.

Im vergangenen Berichtsjahr haben wir dafür einen vollständig mit charakteristischem KWS Orange beklebten Linienbus sechs Monate lang mit der Botschaft „Ausbildung bei KWS“ durch Einbeck und den Landkreis Northeim fahren lassen. Mit dem Werbeslogan „Pflanz Dir Deine Zukunft“ und dem Hashtag „#AusbildungbeiKWS“ wurde die junge Zielgruppe zu einer Bewerbung aufgefordert. Unterstützt werden diese zielgruppenspezifischen Personalmarketingaktivitäten von Social-Media-Posts auf vielen relevanten Plattformen wie LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube oder TikTok.

Um frühzeitig Potenzialträger für die KWS zu erreichen, startete im Oktober 2021 ein neues Graduiertenprogramm für eine sorgfältig ausgewählte Gruppe von Talenten, die das erste Mal in den Arbeitsmarkt eintreten. Das zweijährige Programm hat zwei Pfade: zum einen das wirtschaftlich geprägte Growing into the Future, das sich aus vier sechsmonatigen Rotationen in verschiedenen Geschäfts- und Funktionsbereichen aufbaut, und zum anderen das forschungsausgerichtete Growing with Science, das aus einem Baustein von zwölf Monaten innerhalb der Forschung und vier dreimonatigen Rotationen in forschungsnahen Bereichen aufgebaut ist. Beide Pfade enthalten mindestens eine internationale Rotation. Das Programm wird zukünftig kontinuierlich weitergeführt.

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

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

Teilnehmer an Ausbildungsprogrammen in Deutschland

Jahresdurchschnitt über alle Quartale	2021/2022	2020/2021	2019/2020
Schüler	9,0	18,2	18,0
Auszubildende	89,0	76,2	77,0
Praktikanten	31,8	22,8	22,5
Trainees	5,0	7,3	7,5



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.

Zusätzlich zu den individuellen Entwicklungsgesprächen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften haben wir im Berichtsjahr den globalen Talent- und Nachfolge-managementprozess weitergeführt. Innerhalb dieses Rahmens identifizieren wir Talente bis zur vierten Ebene und kritische Positionen bis zur dritten Ebene unterhalb des Vorstands, um die (Nach-)Besetzung von erfolgskritischen Positionen bei KWS sicherzustellen. Das bis zum Pandemiebeginn jährlich durchgeführte Orientation Center (OC), eine intensive Evaluierung von potenziellen Nachfolgekandidaten für Managementpositionen auf den oberen Führungsebenen, wurde im Berichtszeitraum pandemiebedingt ausgesetzt. Das Konzept des Orientation Center wurde im laufenden Geschäftsjahr überarbeitet und wird ab September 2022 für das neue Geschäftsjahr in kürzeren Intervallen wieder durchgeführt.

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-Zielstruktur (Global Business Excellence) für die administrativen Funktionen und die damit einhergehende Implementierung der Rolle des Business Partner zu unterstützen, haben wir im Oktober 2020 eine Business Partner Academy für KWS Business Partners aller Funktionen gestartet und im Berichtszeitraum kontinuierlich weitergeführt. Die Business Partner Academy umfasst Entwicklungsmaßnahmen, die sich auf die Rolle des Business Partner und die erforderlichen Schlüsselkompetenzen sowie die Vertiefung des Wissens über die Geschäftsaktivitäten von KWS konzentrieren. Ungefähr 70 Business Partners nahmen seit Beginn des Programms im Oktober 2020 an den verschiedenen Modulen der Academy teil. Auch künftig werden wir einen Schwerpunkt auf die Qualifizierung und Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie der Führungskräfte legen und dafür unser Trainingsportfolio national wie international weiter ausbauen.

Qualifizierte Führung

404/103, 404-2

Im International Development Program (IDP) geben wir identifizierten Potenzialträgern die Chance, durch funktionsübergreifende Projektarbeit in einem internationalen Team Erfahrungen zu sammeln und ihre Management- und Führungsfähigkeiten zu entwickeln. Das etablierte Entwicklungsprogramm ist im abgelaufenen Geschäftsjahr mittels Interviews und speziell auf diese Gruppe von Potenzialträgern ausgerichteter psychometrischer Tests um einen verfeinerten Auswahlprozess erweitert worden. Dies ermöglichte eine zielgerichtetere Auswahl der finalen Teilnehmer. Die begleitenden Veranstaltungen wurden im Berichtszeitraum virtuell und in Präsenz durchgeführt.

Die qualifizierte Führung und Begleitung aller Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte sind uns ein besonderes Anliegen. Daher wurde das bisherige Kompetenzmodell bei KWS, welches die Kernkompetenzen von Führungskräften definiert, in den letzten zwei Jahren mittels Interviews und einer Mitarbeiterumfrage partizipativ weiterentwickelt und in „Leadership Capability Model“



umbenannt. Die Einführung des neuen Modells ist für das Geschäftsjahr 2022/2023 vorgesehen. Ziel des weiterentwickelten Modells ist es, die Entwicklung der gesamten Organisation vor dem Hintergrund einer zunehmend agilen und dynamischen Arbeitswelt zu unterstützen und zusätzlich erforderliche Kompetenzen zu reflektieren.

Darüber hinaus wird unser Führungsentwicklungsprogramm, das wir Ende 2018 gestartet haben, kontinuierlich erweitert. Das neue Modul „Leading Leaders“ für erfahrene Führungskräfte wurde im Mai 2022 ausgerollt. Im aktuellen Berichtszeitraum haben ca. 95 Teilnehmer entweder das Basismodul „Leading Self“ oder das Modul „Leading Individuals“ durchlaufen oder das Modul „Leading Leaders“ gestartet.

Das im Oktober 2020 speziell für unsere Führungskräfte in der Forschungs- & Entwicklungsorganisation gestartete Führungsentwicklungsprogramm wurde weiter ausgebaut und weitergeführt. Dieses Programm unterstützt den Aufbau von Führungskompetenzen, die Innovation und Flexibilität bei der Entwicklung von Lösungen fördern. Über einen Zeitraum von drei Jahren sollen rund 200 Führungskräfte an dem Programm teilnehmen. Zu den Inhalten gehören Themen wie Feedback- und Innovationskultur, Führung in unsicheren Zeiten und Konfliktmanagement.

Weiterentwicklung des Personalwesens

404/103

Seit Ende 2019 ist ein Projektteam mit der Implementierung des SAP-Lernmanagementsystems „Success-Factors Learning“ beschäftigt, das wir in der vorherigen Berichtsperiode an unseren deutschen Standorten ausgerollt haben. International ist das System bislang auch in UK, der Schweiz, Österreich und Skandinavien ausgerollt. Weitere Roll-outs an anderen internationalen Standorten sind für die Zukunft geplant. 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 wohlfühlen und zufrieden mit uns als Arbeitgeber sind. Im Berichtszeitraum liegt die Fluktuationsrate global bei 9,9 % und die Neueinstellungsrate bei 17,1 %.

401-1

Details zur Beschäftigung unserer Mitarbeiter¹

Jahresdurchschnitt		2021/2022	2020/2021	2019/2020
Neueinstellungsrate (in %) ²	Global	17,1	11,1	8
Fluktuationsrate (in %) ³	Global	9,9	9,6	9,5
	(Deutschland)	(6,7)	(5,8)	(4,6)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Global	8,9	9,0	9,0 ⁴
	(Deutschland)	(11,0)	(11,2)	(11,6) ⁴

¹ Berechnung exklusive Saisonarbeitskräften und Teilnehmern an Ausbildungsprogrammen

² Prozentualer Anteil der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft

³ Anteil an Mitarbeitern, die das Unternehmen innerhalb des Berichtsjahres verlassen haben, 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 39) 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 arbeits-sicherheits- und gesundheitsrelevanten Inhalte unseres HSE-Managementsystems sind inhaltlich an deutsche Arbeitsschutzvorgaben und die ILO-Standards angelehnt.

Exkurs: Update Pandemiemanagement

403/103

KWS hat im Berichtsjahr das in den Vorjahren aufgesetzte Pandemiemanagement fortgesetzt. An allen Standorten weltweit existieren der lokalen Situation angemessene Maßnahmen zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter. 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.

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 Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter dar.

In Deutschland werden in unseren vierteljährlich durchgeführten und gemäß Arbeitssicherheitsgesetz paritätisch besetzten Arbeitssicherheitsausschüssen aktuelle und sicherheitsrelevante Themen in Zusammenarbeit mit Betriebsmedizinern, dem Betriebsrat und der Unternehmensführung besprochen. Im Berichtsjahr 2021/2022 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 unserer HSE-Guideline festgehalten. So existieren unter anderem Vorgaben zu den Themen Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen, persönliche Schutzausrüstung oder Verhalten bei Notfällen. Lokal durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen gewährleisten, dass potenziell auftretende Gefahren bekannt sind und in der Folge durch entsprechende Maßnahmen reduziert werden. Die ermittelten Arbeitssicherheitsrisiken werden unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Eintritts und der möglichen Schadensschwere beurteilt. Im Anschluss werden geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung gemäß einer festgelegten Maßnahmenhierarchie bestimmt. Dazu gehören z. B. technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen.



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

Führungskräfte sind verantwortlich, Mitarbeiter regelmäßig zu den sicherheitsrelevanten Themen zu schulen. Die Häufigkeit der Schulungen richtet sich nach der Rechtslage im jeweiligen Land sowie der identifizierten Gefährdungslage. Üblicherweise werden Schulungen mindestens einmal jährlich sowie grundsätzlich bei allen Änderungen von Abläufen oder Aufgabenbereichen durchgeführt. Die für die Schulungen mindestens abzudeckenden Themen leiten sich aus unseren internen HSE-Vorgaben ab. Es ist vorgesehen, Führungskräfte bei ihren Aufgaben zukünftig mittels einer Trainingssoftware zu unterstützen. Der weltweite Ausbau der Trainingsplattform wird durch 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 2020/2021 haben wir erstmals eine zentrale Erfassung von Arbeitsunfällen in der KWS Gruppe eingeführt. Hierzu wurde ein Prozess implementiert, mit welchem wir global eine hohe Transparenz über Unfallzahlen und Ausfalltage aus allen Unternehmensbereichen anstreben. Erfasst werden alle Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen aus allen Unternehmensbereichen weltweit. Dies umfasst auch Tätigkeiten temporärer Mitarbeiter, wie unserer Saisonarbeitskräfte.

Weltweit verzeichneten wir insgesamt 132 arbeitsschutzrelevante Vorfälle in elf Ländern, die zu 1.536 Ausfalltagen führten. Ein Ausfall dauerte durchschnittlich 20 Tage. Leider haben wir Ende April in Chile einen unserer Kollegen bei einem schweren Arbeitsunfall während der Beseitigung eines Unwetterschadens verloren. Im Geschäftsjahr hatte KWS eine Unfallrate (OSHA-Quote) von 1,2.

403-9

Arbeitsschutzrelevante Vorfälle und Ausfalltage¹

	2021/2022	2020/2021
Arbeitsschutzrelevante Vorfälle	132	229
davon Vorfälle mit Ausfalltagen	76	105
davon Todesfälle	1	1
Ausfalltage gesamt	1.536	1.594
Durchschnittliche Ausfalldauer (Tage)	20	15
Länder, in denen Unfälle dokumentiert wurden	11	11

¹ Exklusive aller Beschäftigungsverhältnisse von Saisonarbeitskräften



Nachhaltiges Management
bei KWS

Produktverantwortung

Innerbetrieblicher
Umweltschutz

Soziales

Gesellschaftliches
Engagement

Gesellschaftliches Engagement





Managementansatz

413/103

Auch außerhalb unserer direkten geschäftlichen Aktivitäten nehmen wir Verantwortung wahr und tragen so unsere Unternehmenswerte wie Weitsicht, Nähe und Verlässlichkeit über die Unternehmensgrenzen hinweg in die Gesellschaft. Damit möchten wir aktiv zu Lösungen gesellschaftlicher Problemstellungen beitragen.

KWS begreift sich als verlässliches und aktiv gestaltetes Mitglied der Gesellschaft, was sowohl durch überregionales als auch durch regionales Engagement zum Ausdruck gebracht werden soll. Den Stellenwert des gesellschaftlichen Engagements unterstreicht KWS mit der Ambition, bis 2030 rund 1 % des Betriebsergebnisses (EBIT) für gesellschaftliches Engagement und soziale Projekte einzusetzen.

Im Bereich des überregionalen gesellschaftlichen Engagements stehen Aktivitäten und Wissensvermittlung im Bereich der Natur- und Agrarwissenschaften im Vordergrund. So soll ein Beitrag zu aktuellen sowie zukünftigen Problemstellungen des Agrarwesens und der Nahrungssicherheit geleistet werden. Im Vordergrund des regionalen Engagements steht, die meist ländlich geprägten Regionen um die KWS Standorte zu fördern und so die Attraktivität der Standorte zu steigern, was sowohl unseren Mitarbeitern als auch der lokalen Bevölkerung zugutekommen soll. Definierte Handlungsfelder unseres regionalen Engagements sind die regionale Strukturförderung, Bildung, Kunst & Kultur sowie Soziales, Gesundheit & Sport. Darüber hinaus liegen uns die Kultur der gesellschaftlichen Vielfalt und Offenheit sowie die Förderung von Kindern und Jugendlichen besonders am Herzen. Nach Ausbruch des Krieges mit Russland im Februar 2022 forderte die Situation in der Ukraine ein besonderes Augenmerk. So wurden beispielsweise über das firmeninterne Risikomanagement in zentraler Funktion internationale Unterkünfte für Angehörige von Mitarbeitern organisiert.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 haben wir weltweit rund 1,3 Mio. €¹ – und damit etwa 0,8 % des Betriebsergebnisses (EBIT) – für das gesellschaftliche Engagement der KWS bereitgestellt. Hiervon wurden ca. 0,7 Mio. € für Spendenaktivitäten und Entwicklungsprogramme in Peru, Äthiopien und Sambia aufgewendet sowie 0,6 Mio. € für Sponsoringaktivitäten.

Organisation unseres gesellschaftlichen Engagements

201/103, 201-1, 413/103

Spenden- und Sponsoringmaßnahmen werden regional, eigenständig und eigenverantwortlich von den jeweiligen KWS Ländergesellschaften ausgewählt, koordiniert und budgetiert.

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

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 Berichtsjahr entscheidet.

Interne Richtlinien

413/103, 415/103, 415-1

Zur Vergabe von Fördermitteln wurden interne Richtlinien veröffentlicht. Demnach haben Organisationen die Möglichkeit, einmal innerhalb eines Berichtsjahres eine Förderung von KWS zu erhalten. Keine Förderung oder keinen sonstigen gemeinnützigen Einsatz des Unternehmens erhalten: Privatpersonen, Organisationen und Unternehmen, die in enger geschäftlicher Beziehung zur KWS stehen, sowie solche, die auf Basis von anderem Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, ethnischer oder geografischer Herkunft diskriminieren oder illegale Aktivitäten unterstützen. Die Unterstützung religiöser Interessenvertretungen ist nur dann zulässig, wenn sie nicht inhärent religiöse Zwecke, z. B. die Missionierung, verfolgen. Auch politische Parteien oder Personen fördern wir grundsätzlich nicht.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden Workshops im Bereich Kommunikation durchgeführt, um die regionalen Handlungsfelder zu prüfen und die Standards im Unternehmen weiter zu verbreiten.

¹ Nicht enthalten sind KWS Peru S.A.C., KWS Maroc S.A.R.L.A.U., Kant-Hartwig & Vogel GmbH sowie KWS Vegetables Italia SRL a Socio Unico und KWS Vegetables Mexico S.A. de C.V.



Überregionales Engagement

Als internationales, innovationsgetriebenes Unternehmen sind uns die Themen Bildung und Wissenschaft besonders wichtig. Durch die Förderung von zukunftsgerichteten Projekten und Initiativen sowie jungen Forschern und Wissenschaftlern möchten wir einen dauerhaften Beitrag leisten. So unterstützt KWS kontinuierlich diverse Stipendienprogramme und unterhält verschiedene Initiativen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit.

Stipendien und Wissenstransfer

Der Bereich Global Human Resources der KWS Berlin GmbH unterstützt jährlich mit zehn Deutschlandstipendien Studierende, die sehr gute universitäre Leistungen zeigen und sich darüber hinaus sozial für die Gesellschaft engagieren. Ziel dieser finanziellen Unterstützung ist es, jungen Menschen die Konzentration sowohl auf das Studium als auch auf ein gesellschaftliches Engagement zu ermöglichen.

Die KWS LOCHOW GMBH vergibt seit 2015 jährlich das Ferdinand-von-Lochow-Stipendium der KWS an junge und engagierte Studierende der Agrarwissenschaft. Angeboten wird es an der Hochschule Osnabrück, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Universität Hohenheim. Die Förderung dient vornehmlich

der agrarwissenschaftlichen Aus- und Fortbildung als Ansporn für Unternehmergeist bei Nachwuchstalenten.

Der Bereich Pflanzenforschung am Standort Einbeck unterstützt wissenschaftliche Tagungen und Konferenzen, die sich mit dem wissenschaftlichen Diskurs zu neuesten Forschungen beschäftigen. Darüber hinaus wird wissenschaftlicher Nachwuchs durch Stipendien gefördert. Derzeit besteht eine Beteiligung an 30 Promotionsprojekten. Der Wissensaustausch und das Teilen von Erkenntnisfortschritten in der Grundlagenforschung spielen bei den Programmen eine wichtige Rolle, wobei insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Gelegenheit zum Austausch gegeben werden soll.

KWS Cereals in den USA unterstützte im Berichtszeitraum die „Plains Nutrition Council Conference“. Des Weiteren wurde die jährliche „American Society of Animal Science“ unterstützt, eine Konferenz für Bildungszwecke, auf der Forschung aus allen Teilen der USA mit tierwissenschaftlichem Schwerpunkt präsentiert wird und an der Fachleute und Studierende teilnehmen, um Einblicke in aktuelle Forschungsbemühungen und Perspektiven für die Zukunft der Tierwissenschaften und der Tierproduktionsforschung zu gewinnen.

Die Förderung junger Studierender ist KWS ein Anliegen.





Development Cooperation – Saatgutprojekte in Peru, Äthiopien und Sambia

203/103, 203-2, 304/103

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 Saatgutssystemen 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. Im Berichtszeitraum kam ein weiteres Projekt in Sambia hinzu. Hier liegt der Fokus auf Mais, Sonnenblumen, Bohnen und Sorghum.

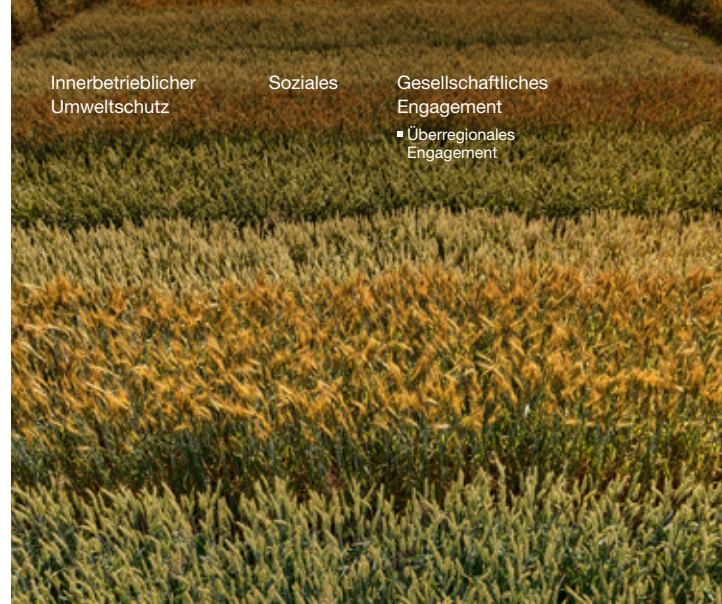
Peru:

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.

Im Berichtszeitraum konnte der Registrierungsprozess von neuen Quinoasorten vorangetrieben werden, die durch ein KWS finanziertes Züchtungsprogramm an der National University of the Altiplano (UNAP) entwickelt wurden. An dem Projekt arbeiten sowohl ortsansässige peruanische Studierende als auch ein peruanischer Doktorand, der seitens der Universität Hohenheim betreut wird.

Äthiopien:

Äthiopien ist ein Zentrum der Vielfalt für verschiedene Kulturpflanzenarten, einschließlich Gerste. Die Verfügbarkeit robuster Sorten, die Klimavariabilität und Umweltdegeneration standhalten, ist in Äthiopien begrenzt ebenso wie der Zugang von Kleinbauern zu Qualitätssaatgut. Ziel der Initiative in Äthiopien ist es daher, die nationale Genbank am äthiopischen Biodiversitätsinstitut (EBI) zu professionalisieren, Pflanzenzüchtungsprogramme am äthiopischen Institut für Agrarforschung (EIAR) mit dem Schwerpunkt Gerste effizienter zu gestalten und den Zugang von Kleinbauern zu hochwertigem Gerste- und Weizensaatgut zu verbessern.



Diversität fördern und erhalten – mit internationalen Kooperationen.

Im Berichtszeitraum lag der Fokus der Initiative in Äthiopien, die in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzt wird, auf der Stärkung der Züchtungsprogramme für Gerste und Ackerbohnen sowie der Saatgutproduktion der frühen Generation am äthiopischen Institut für Agrarforschung (EIAR). Das Gerstenzüchtungsprogramm wurde durch die Nutzung der Nahinfrarotspektroskopie (NIRS-Technik) zur Bewertung von Korn- und Brauqualitätsmerkmalen ertragreicher Versuchssorten unterstützt.

Sambia:

Im Jahr 2021 startete KWS mit Unterstützung der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft, des Zambia Agricultural Research Institute und eines leistungsstarken Start-up-Unternehmens namens Good Nature Agro Seeds for Zambian Income and Livelihoods (SeZIL) ein Saatgutprojekt in Sambia. SeZIL möchte ein Netzwerk von Landwirten in Ostsambia mit allem Notwendigen ausstatten, um Saatgutversuche auf ihren eigenen Feldern durchführen zu können und so die Gespräche der Gemeinschaft über die Anforderungen der Landwirte an Merkmale und Ernteleistung zu fördern. Ziel der gemeinsamen Initiative ist, dass die Landwirte bis zum Abschluss des Projekts kritische Fähigkeiten für die Bewertung ihres Saatguts entwickelt und ihr Wissen über und ihren Zugang zu verschiedenen Maissorten, Sonnenblumen, Bohnen und Sorghum verbessert haben. Im Berichtszeitraum hat das Projekt bereits 1.018 Landwirte erreicht, von denen rund 44 % Frauen und 18 % unter 30 Jahre alt sind.



Regionales Engagement

Der Schwerpunkt des regionalen Engagements liegt auf dem Unternehmenshauptsitz in Einbeck. Aber auch an anderen Standorten engagiert sich KWS und möchte die Regionen um die KWS Standorte bedürfnisorientiert fördern. Dabei sind die Formen unseres Engagements vielfältig und umfassen sowohl Spenden und Sponsorings als auch das 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.

Wissensförderung

413/103

In diesem Berichtsjahr wurde KWS Patenunternehmen von „Jugend forscht – Schüler experimentieren“, so konnte erstmals ein Landeswettbewerb in Einbeck stattfinden. Hierbei steht im Vordergrund, junge Menschen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern und sie zum Forschen, Experimentieren und Erfinden zu motivieren. Neben der Förderung bot sich KWS die Möglichkeit, junge Nachwuchstalente kennenzulernen und sich als forschungsintensives Pflanzenzuchtunternehmen und Arbeitgeber zu präsentieren.

Die KWS Sementes Ltda. in Brasilien engagiert sich insbesondere in den ländlich geprägten, meist sehr armen Regionen in Brasilien und Argentinien, aus denen die meisten Saisonarbeitskräfte stammen. Ziel ist die Verbesserung der allgemeinen Infrastruktur und des Zugangs zu Bildung für Mitarbeiter und deren Familien. So wurde beispielsweise Kontakt zu einer Schule im brasilianischen Dorf Mocambinho aufgenommen, um den Bedarf für die Einrichtung eines Gemüsegartens der dort ansässigen Schule zu eruieren. Geplant ist der Erwerb von Werkzeugen und Saatgut sowie Pflanz- und Gemüsepfleges Schulungen, um eine eigenständige Bewirtschaftung des Schulgartens zu ermöglichen.

Die Betaseed Inc. in Nordamerika unterstützt Studierende durch die Vergabe von Stipendien. Des Weiteren wird die

University of North Dakota finanziell bei der Unterstützung wichtiger Programme gefördert.

Projekte aus dem Bereich Soziales und Gesundheit 413/103

Generell werden regionale Initiativen rund um die KWS Standorte weltweit gefördert. Beispielsweise werden in Serbien, Frankreich, den Niederlanden und den USA verschiedene soziale, schulische und kulturelle Initiativen sowie Sportvereine zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit insbesondere von Kindern und Jugendlichen unterstützt.

Die KWS in Russland engagiert sich seit 2016 jährlich für die 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.

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 verschiedener Technischelemente für den Neuaufbau des Bereiches der Inneren Medizin gefördert.

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 wie z. B. der Kulturkrafttage oder der Internationalen Händel-Festspiele Göttingen 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. Neben Ausstellungen im Biotechnikum auf dem Firmengelände in Einbeck bietet KWS seit 2015 mit der KWS Art Lounge NEWCOMER jungen Künstlern die Chance, Ausstellungserfahrungen zu sammeln oder weiterzuentwickeln.



GRI-Inhaltsindex

Angaben zur Verwendung von GRI

Die KWS SAAT SE & Co. KGaA hat die in diesem GRI-Inhaltsindex wiedergegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 in Anlehnung an die GRI-Standards berichtet.

KWS bezieht sich auf GRI 1: Foundation 2021.

Allgemeine Angaben 2021

Organisationsprofil und Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 2-1	Organisationsprofil	6
GRI 2-2	Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten	5
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtszyklus und Ansprechpartner	5
GRI 2-4	Neudarstellung von Informationen	5
GRI 2-5	Externe Prüfung	3

Aktivitäten und Mitarbeiter

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	5, 6, 21, 27, 72
GRI 2-7	Mitarbeiter	5, 48, 50

Unternehmensführung

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	18, 23
GRI 2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote	24

Strategie, Richtlinie und Praxis

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 2-23	Richtlinien	9, 18, 22, 23, 25, 33
GRI 2-26	Verfahren für das Einholen von Rat und die Meldung von Bedenken	31
GRI 2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	22, 28, 73

**Stakeholder Engagement**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	19, 21, 22, 53
GRI 2-30	Tarifverträge	51

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 3-1	Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen	19
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	19

Ökonomie**Wirtschaftliche Leistung (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 201/103	Managementansatz	9, 12, 24, 30, 36, 60
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	7, 12, 60

Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 203/103	Managementansatz	11, 12, 28, 30, 31, 45, 62
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	11, 31, 45, 62

Beschaffungspraktiken (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 204/103	Managementansatz	27
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	24, 25, 26
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	25, 28
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	26

**Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 206/103	Managementansatz	24, 25, 26, 28
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	26

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, 16, 39, 40, 41
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	42

Wasser und Abwasser (2018)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 303/103	Managementansatz	16, 39, 40, 42, 43
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	42
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	43
GRI 303-3	Wasserentnahme	40, 42

Biodiversität (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 304/103	Managementansatz	16, 39, 44, 62
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	34, 44

**Emissionen (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 305/103	Managementansatz	15, 16, 39, 41
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	41, 42
GRI 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	41

Abwasser und Abfall (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 306/103	Managementansatz	39, 43
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	24, 25, 26
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	26

Umweltbewertung der Lieferanten (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 308/103	Managementansatz	28
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	53, 54
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	56

**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 403/103	Managementansatz	16, 24, 25, 26, 48, 57
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	57
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	57
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	57
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	57
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	57
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	58
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	28
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	58

Aus- und Weiterbildung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 404/103	Managementansatz	53, 54, 55, 56
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	55

Diversität und Chancengleichheit (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 405/103	Managementansatz	23, 48, 51, 52
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	23, 50, 51, 52

Nichtdiskriminierung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 406/103	Managementansatz	28, 48, 51
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	28, 49, 52
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	28, 48
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	28, 48
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	36
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	36

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

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 412/103	Managementansatz	24, 25, 26, 28
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	25 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, 60, 63
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	28
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	60
GRI 415-1	Parteispenden	60

**Kundengesundheit und -sicherheit (2016)**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 416/103	Managementansatz	33, 34, 35
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	35

Marketing und Kennzeichnung (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 417/103	Managementansatz	35
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	35

Sozioökonomische Compliance (2016)

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
GRI 419/103	Managementansatz	24, 25, 26, 48
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	26

Sonstige berichtsrelevante Themen**Nachhaltige Produktnutzung**

Angabe	Titel	Verweis bzw. Kommentar
[keine GRI-Angabe vorhanden]	Managementansatz	11, 44



Anhang

2-6

Liste der Absatzmärkte

- | | | | |
|----------------|------------------|------------------|---------------|
| ■ Ägypten | ■ Georgien | ■ Litauen | ■ Spanien |
| ■ Albanien | ■ Griechenland | ■ Luxemburg | ■ Sri Lanka |
| ■ Algerien | ■ Großbritannien | ■ Marokko | ■ Sudan |
| ■ Argentinien | ■ Indien | ■ Mexiko | ■ Südkorea |
| ■ Aserbaidshon | ■ Irak | ■ Moldawien | ■ Südostasien |
| ■ Äthiopien | ■ Iran | ■ Neuseeland | ■ Tansania |
| ■ Australien | ■ Irland | ■ Niederlande | ■ Thailand |
| ■ Belarus | ■ Israel | ■ Nordmazedonien | ■ Tschechien |
| ■ Belgien | ■ Italien | ■ Norwegen | ■ Tunesien |
| ■ Brasilien | ■ Japan | ■ Österreich | ■ Türkei |
| ■ Bulgarien | ■ Jordanien | ■ Pakistan | ■ Ukraine |
| ■ Burkina-Faso | ■ Kanada | ■ Polen | ■ Ungarn |
| ■ Chile | ■ Kasachstan | ■ Portugal | ■ Uruguay |
| ■ China | ■ Kenia | ■ Rumänien | ■ USA |
| ■ Dänemark | ■ Kirgisistan | ■ Russland | ■ Usbekistan |
| ■ Deutschland | ■ Kroatien | ■ Schweden | ■ Zypern |
| ■ Estland | ■ Lettland | ■ Schweiz | |
| ■ Finnland | ■ Libanon | ■ Serbien | |
| ■ Frankreich | ■ Libyen | ■ Slowakei | |



2-28

Liste der wesentlichen Mitgliedschaften (2021/2022)¹

Name der Organisation	KWS in Führungs- gremien 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	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		

¹ Eine Aktualisierung für das Geschäftsjahr 2021/2022 war aufgrund von Prozessumstellungen nicht möglich.



Über diesen Bericht

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

Kontakte

Corporate Sustainability:

Wolf-Gebhard von der Wense

wolf-gebhard.vonderwense@kws.com

Telefon: +49 5561 311-968

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



Kirchhoff Consult AG, Hamburg – Grafische Konzeption und Umsetzung

Bildnachweis

Stefan Blume ■ Julien Duval ■ Eberhard Franke ■ KWS ■ Karsten Koch ■ Julia Lormis ■ Robert Maschke ■
Ina Siebert ■ Spieker Fotografie ■ Roman Thomas ■ Sebastian Vollmert

Veröffentlicht am: 27. September 2022

