



Énoncé en vertu de la
Loi sur l'esclavage moderne

2023

Le présent énoncé se rapporte à l'exercice financier 2023 (du 1er janvier au 31 décembre 2023), conformément aux exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, la Modern Slavery Act du Royaume-Uni (2015), la Modern Slavery Act de l'Australie (2018) et la Transparency in Supply Chains Act de Californie (2010). Il décrit les mesures prises par Bayer AG et ses sociétés affiliées pertinentes (« Bayer »), à savoir au Canada : Bayer Inc., Bayer CropScience Inc.; au Royaume-Uni : Bayer plc, Bayer Crop Science Limited et Monsanto UK Limited; et en Australie : Bayer Australia Limited, Bayer CropScience Pty Limited, Imaxeon Pty Limited, et Monsanto Australia Pty Limited.

Introduction

Nous défendons le respect des droits de la personne dans tout ce que nous entreprenons et ne fermerons pas les yeux sur les atteintes aux droits de la personne. Nous sommes conscients de la recrudescence de violations liées à l'esclavage moderne aux quatre coins du monde¹ et reconnaissons qu'il est de notre devoir de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne afin d'éviter et d'atténuer les risques et les infractions, et d'y remédier. Nous sommes déterminés à respecter et à promouvoir les droits de la personne dans le cadre de nos propres activités commerciales et de nos relations d'affaires, et à signaler en toute transparence les résultats de nos activités dans ce domaine.

L'expression « droits de la personne », telle qu'elle est utilisée dans le présent énoncé, englobe l'esclavage moderne, la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants.

Bayer est un membre fondateur du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) et respecte la [Déclaration universelle des droits de l'Homme](#) et les Pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels. Notre diligence raisonnable en matière de droits de la personne repose sur les principes de diligence décrits dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises (PDNU) et dans les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#). Les PDNU figurent parmi les normes internationales les plus importantes en matière de prévention et de lutte contre les atteintes réelles et potentielles aux droits de la personne dans le cadre des activités commerciales, telles que l'esclavage moderne. Nous nous engageons à respecter ces principes dans l'ensemble de la chaîne de valeur et au sein de notre sphère d'influence à l'échelle mondiale. Nous soutenons également la [Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#) de l'Organisation internationale du travail (OIT), et les normes fondamentales du travail de cette dernière.

Notre engagement à agir de manière responsable dans l'ensemble de la chaîne de valeur constitue un élément essentiel de notre stratégie de durabilité et englobe notre détermination à respecter les droits de la personne. Nous reconnaissons que la mise en œuvre d'une diligence raisonnable en matière de droits de la personne est un processus continu qui doit être adapté et amélioré en permanence. Dans notre [Politique relative aux droits de la personne](#), nous définissons les exigences en matière de droits de la personne appliquées au sein de l'entreprise. Cette politique nous permet de respecter et de promouvoir les droits de la personne dans nos activités commerciales et nos relations d'affaires. Adoptée par Bayer Inc. et Bayer CropScience Inc., elle vise tous les employés de Bayer dans le monde, notamment au Canada et comprend l'engagement des parties tout au long de la chaîne de valeur, telles que nos fournisseurs, partenaires commerciaux, clients, consommateurs et communautés locales.

En plus de cibler, d'évaluer et de traiter les violations et les risques réels et potentiels liés aux droits de la personne, nous nous efforçons d'apporter une contribution positive aux droits de la personne. Nous avons établi des objectifs précis en matière de durabilité qui contribuent grandement à promouvoir l'autonomie des personnes, en exerçant une influence positive sur les droits de la personne. Pour y parvenir, nous réduisons d'une part notre empreinte écologique et atteignons par ailleurs de nombreuses personnes dans des régions mal desservies en offrant un accès élargi aux soins de santé et à l'alimentation. Veuillez consulter notre [Rapport sur la durabilité 2023](#) pour en savoir plus sur notre stratégie de durabilité.

I. Nos activités et chaînes d'approvisionnement

Nous sommes une entreprise du secteur des sciences de la vie et un leader mondial dans les domaines des soins de santé et de la nutrition. Nos produits novateurs visent à surmonter les défis de taille que présentent la croissance et le vieillissement de la population mondiale. Nous facilitons la prévention, le soulagement et le traitement des maladies. Nous voulons aussi assurer un approvisionnement fiable en nourriture destinée à l'alimentation humaine et animale, et en matières premières d'origine végétale de grande qualité. C'est pourquoi l'une de nos priorités est d'utiliser les ressources naturelles de façon responsable. Conformément à notre vision « Santé sans faim », nous avons pour but de vaincre la faim et de permettre à tous de vivre sainement, tout en protégeant les écosystèmes. C'est d'ailleurs ce que notre mission, « La science améliore la vie », nous inspire.

Nos activités

En tant que société mère du Groupe Bayer, Bayer AG (représentée par son **Conseil d'administration**) exécute les principales fonctions de direction pour l'ensemble de l'entreprise. Celles-ci incluent principalement l'orientation stratégique du Groupe, l'affectation de ressources, et la gestion des cadres et des affaires financières, ainsi que la gestion des activités menées à l'échelle du Groupe dans nos divisions Crop Science, Produits pharmaceutiques et Santé grand public.



La division **Crop Science** est la première entreprise agricole à l'échelle mondiale en matière de ventes, exerçant ses activités dans les domaines de la protection des cultures, des semences et des traits. Nous proposons un vaste portefeuille de semences de grande qualité, de caractères végétaux améliorés, de produits chimiques et biologiques novateurs pour la protection des cultures, de solutions numériques, ainsi qu'un service à la clientèle complet aux fins d'une agriculture durable. Nous commercialisons ces produits principalement par l'entremise de grossistes et de détaillants, ou directement auprès des producteurs. La plupart de nos produits de protection des cultures sont fabriqués sur les sites de production de la division. Nos nombreux sites décentralisés de formulation et de conditionnement permettent à l'entreprise de répondre rapidement aux besoins des marchés locaux. La sélection, la multiplication, la production et/ou le traitement des semences, notamment l'enrobage, sont réalisés à des emplacements proches de nos clients, soit dans nos propres installations, soit en sous-traitance.

La division **Produits pharmaceutiques** se concentre sur les produits d'ordonnance, en particulier pour la cardiologie et la santé de la femme, et sur les traitements spécialisés concernant essentiellement l'oncologie, l'hématologie, l'ophtalmologie et, à moyen terme, la thérapie cellulaire et génique. Dans le domaine de la thérapie cellulaire et génique, nous exploitons une unité stratégique couvrant la chaîne globale de création de valeur, allant de la recherche et du développement à la commercialisation et aux patients. La division englobe également le secteur de la radiologie, qui commercialise le matériel d'imagerie diagnostique et les solutions numériques, ainsi que les produits de contraste nécessaires. Notre portefeuille comprend un éventail de produits clés qui figurent parmi les principaux produits pharmaceutiques au monde en matière de ventes pour leurs indications, notamment dans les domaines de la cardiologie, de la santé de la femme, de l'ophtalmologie et de la radiologie. Les produits d'ordonnance de notre division Produits pharmaceutiques sont principalement distribués par le biais de grossistes, de pharmacies et d'hôpitaux.

La division **Santé grand public** est un fournisseur mondial de médicaments vendus sans ordonnance (en vente libre) à des fins d'automédication et d'autosoins en termes de ventes. Notre portefeuille comprend des compléments alimentaires ainsi que des produits contre les allergies, la toux et le rhume, de dermatologie, de prévention de la douleur et des risques cardiovasculaires, et de santé digestive. Les produits sont généralement vendus par les pharmacies et chaînes de pharmacies, les supermarchés, les détaillants en ligne et d'autres petits et grands commerçants.

Les **fonctions de soutien**, comme les Affaires publiques, sciences, durabilité et SSE; les Finances; les Ressources humaines et la Technologie de l'information, se veulent des centres de compétences à l'échelle du Groupe et réunissent les processus d'appui aux activités et les services destinés aux divisions. Notre unité Avancées de Bayer, qui investit dans des innovations révolutionnaires, fait également partie des fonctions de soutien.

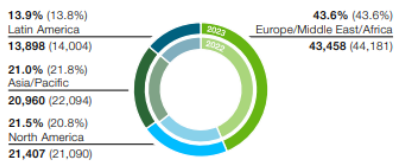
Notre entreprise est implantée à l'échelle mondiale. Au 31 décembre 2023, le Groupe Bayer comptait 340 sociétés consolidées dans 80 pays. Son siège social se situe à Leverkusen, en Allemagne. En 2023, les ventes du Groupe Bayer ont atteint 47,6 milliards d'euros. Pour en savoir plus sur Bayer, visitez notre site Web www.bayer.com.

Nos employés

Au 31 décembre 2023, Bayer employait 99 723 personnes dans le monde entier (101 369 personnes en 2022). En 2023, le Groupe Bayer a embauché 9 247 nouveaux employés (représentant 9,3 % de notre effectif). La majorité de ces collaborateurs (43,5 %) sont employés en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique, 21 % en Asie-Pacifique, 21,5 % en Amérique du Nord et 14 % en Amérique latine. Notre équipe comprend seulement un petit nombre d'employés sous contrats à durée déterminée (2,8 %). Pour en savoir plus sur la structure de notre effectif, consultez le Rapport annuel 2023 de Bayer.

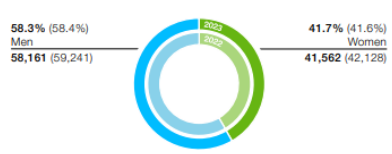
Employés par région, sexe et division

Employees by Region 2023 (2022)



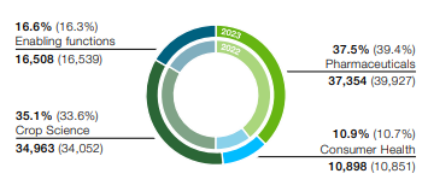
	2022	2023	Change (%)
Europe/Middle East/Africa	44,181	43,458	-1.6
North America	21,090	21,407	1.5
Asia/Pacific	22,094	20,960	-5.1
Latin America	14,004	13,898	-0.8

Employees by Gender 2023 (2022)



	Women		Men	
	2022	2023	2022	2023
Europe/Middle East/Africa	19,464	18,981	24,717	24,477
North America	8,138	8,270	12,952	13,137
Asia/Pacific	9,047	8,784	13,047	12,176
Latin America	5,479	5,527	8,525	8,371
Total	42,128	41,562	59,241	58,161

Employees by Division 2023 (2022)



	2022	2023	Change (%)
Crop Science	34,052	34,963	2.7
Pharmaceuticals	39,927	37,354	-6.4
Consumer Health	10,851	10,898	0.4
Enabling functions	16,539	16,508	-0.2

Pour en savoir plus sur les données démographiques, consultez notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

Traitement équitable

L'entreprise vise à créer une culture fondée sur l'équité et le respect. Tel que le prévoit la [Politique relative aux droits de la personne de Bayer](#), nous sommes déterminés à respecter les droits de la personne de nos employés et, en conséquence, à appliquer un traitement équitable et juste, principe fondamental de notre milieu de travail. Cela inclut le respect des normes de conduite à l'échelle du Groupe et la protection des employés contre la discrimination, le harcèlement et les représailles. Ces normes sont décrites dans le règlement de notre Groupe « Équité et respect au travail », signé par le Conseil d'administration. Des conseils pour se conformer à ces dispositions sont fournis aux employés de Bayer dans le monde.

Rémunération équitable

Bayer applique des normes uniformes pour veiller à ce que les employés soient rémunérés équitablement à l'échelle du Groupe. Notre système de rémunération fondé sur le rendement et la responsabilité associe un salaire de base à des éléments liés au rendement, auxquels s'ajoutent des avantages complémentaires. Des rajustements fondés sur des études comparatives permanentes rendent notre structure de rémunération concurrentielle à l'échelle internationale.

Nous accordons une grande importance à la parité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent des postes semblables et qui disposent d'une expérience équivalente, et tenons à informer en toute transparence nos employés quant à la structure globale de leur rémunération.

Bayer rémunère ses employés sous contrats d'emploi permanents et temporaires au-delà du salaire minimum légal dans les pays respectifs, en leur versant au moins un revenu de subsistance qui est passé en revue chaque année et recommandé à l'échelle mondiale par l'organisation sans but lucratif Business for Social Responsibility (BSR). Cela s'applique également aux employés à temps partiel dont la rémunération était établie proportionnellement à celle d'un poste à temps plein.

Nos chaînes d'approvisionnement

En tant qu'entreprise mondiale, Bayer acquiert des produits et des services partout dans le monde. En 2023, nous comptons 85 895 fournisseurs au total (91 149 en 2022). Nos principaux achats directs comprennent les principes actifs, les matières premières, les produits intermédiaires, les produits finis et les semences. Les produits techniques et les services, les fournitures en matière de recherche et de développement (R et D), les services de commercialisation et les technologies de l'information sont des éléments essentiels de notre portefeuille d'achats indirects. Bayer s'approvisionne à l'échelle locale dans la mesure du possible, afin de répondre rapidement aux exigences de nos sites tout en renforçant les économies locales. En 2023, cette disposition s'appliquait à 82 % (81 % en 2022) de nos dépenses d'approvisionnement à l'échelle mondiale.

Répartition géographique de nos fournisseurs et dépenses en 2023

	Dépenses en milliards d'euros		Nombre de fournisseurs	
	2022	2023	2022	2023
Pays membres de l'OCDE	17,7	17,6	47 689	45 558
É.-U.	8,1	8,0	12 606	11 883
Allemagne	4,5	4,4	7 131	6 790
France	0,6	0,6	3 341	3 354
Royaume-Uni	0,7	0,5	1 331	1 188
Autre	4,5	4,3	26 623	25 704
Pays non membres de l'OCDE	5,6	5,1	43 463	40 355
Brésil	1,6	1,5	7 449	7 411
Chine	1,4	1,1	1 931	1 808
Inde	0,9	0,9	10 014	10 430
Argentine	0,5	0,5	2 792	2 372
Autre	1,6	1,6	24 071	20 722
Dépenses d'approvisionnement en milliards d'euros	23,3	22,7	-	-
Nombre de fournisseurs	-	-	91 149	85 895

Suppliers

Conducting business with a diverse supplier portfolio enhances Bayer's competitive advantage, enabling us to provide innovative and cost-effective products to customers. When selecting suppliers, we therefore consider all types of suppliers.

Number of Suppliers per Country		
	2022	2023
Number of suppliers	91,149	85,895
of which from OECD countries	47,689	45,558
USA	12,606	11,883
Germany	7,131	6,790
France	3,341	3,354
UK	1,331	1,188
Other	26,623	25,704
of which from non-OECD countries	43,463	40,355
India	10,014	10,430
Brazil	7,449	7,411
Argentina	2,792	2,372
China	1,931	1,808
Other	24,071	20,722
Number of countries	148	147

II. Approche de gestion des droits de la personne

Notre gouvernance en matière de droits de la personne

Les droits de la personne figurent parmi les responsabilités du président du Conseil d'administration. Dans son rôle de directeur de la durabilité, il est soutenu par la fonction de soutien Affaires publiques, science, durabilité et SSE en ce qui concerne les droits de la personne.

Depuis 2022, Bayer compte un agent des droits de la personne qui supervise la gestion des risques en la matière et fait rapport de son travail au Conseil d'administration. La mise en œuvre de nos normes relatives aux droits de la personne dans les activités commerciales est régie par les règlements, les procédures et les systèmes de gestion et de suivi du Groupe. Au vu de notre structure d'entreprise, la gouvernance en matière de droits de la personne est gérée à l'aide d'un programme dirigé à l'échelle mondiale par Bayer AG. Le programme prend en compte les activités opérationnelles et de la chaîne d'approvisionnement de chacune des entités d'exploitation.

Notre stratégie relative aux droits de la personne

En 2030, nous voulons être à la pointe de l'industrie quant à notre approche des droits de la personne, et ce grâce à notre stratégie connexe qui compte trois phases interreliées :

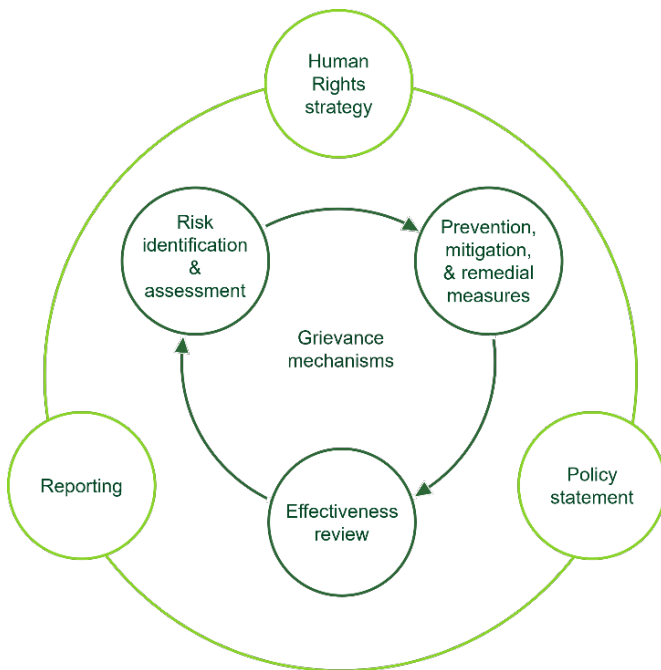
Definition of the framework: The strategy builds on an analysis of the status and risks in accordance with the UNGPs and OECD Guidelines, our vision "Health for all, hunger for none" and the legal requirements such as those stemming from the German Supply Chain Due Diligence Act (SCDDA), the UK Modern Slavery Act, the Australia Modern Slavery Act and the California Transparency in Supply Chains Act.

Operationalization and full integration: Expansion of existing due diligence processes to address human rights risks.

Strategic positive contribution: Support for the protection of human rights in areas that concern our business and started with our sustainability targets.

Orientée par notre [Politique relative aux droits de la personne](#) et soutenue par notre structure de gouvernance établie, nous continuons à encourager la mise en œuvre de notre stratégie relative aux droits de la personne.

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne conformément aux PDNU et aux principes de l'OCDE chez Bayer



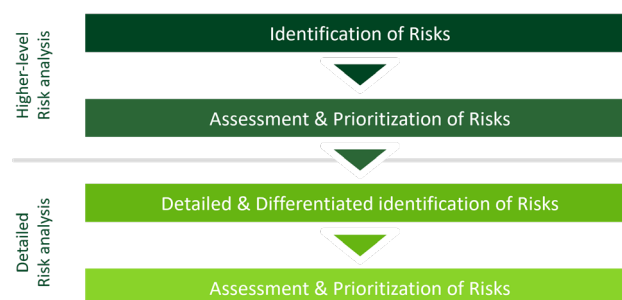
Nous instaurons des mesures pour garantir le respect des droits de la personne au sein de notre entreprise et dans l'ensemble de la chaîne de valeur. Les règlements, les procédures et la gestion du Groupe, ainsi que le suivi des systèmes, régissent la mise en œuvre des normes liées aux droits de la personne. Nous savons que faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne est un processus continu qui doit être adapté et amélioré en permanence. Pour assurer le respect des droits de la personne dans la chaîne de valeur de manière ciblée, Bayer mène ses activités conformément à une approche de diligence raisonnable qui repose sur les PDNU et sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ce processus englobe un énoncé de politique, les processus d'identification et d'évaluation des risques, les mesures de prévention et d'atténuation, les mesures servant à déterminer l'efficacité et à produire des rapports, ainsi que l'accès aux mécanismes de grief et la mise en place de mesures correctives.

Nos efforts et les progrès accomplis pour renforcer notre initiative de diligence raisonnable en matière de droits de la personne sont communiqués dans le chapitre « Droits de la personne » de notre [Rapport sur la durabilité 2023](#) et dans les chapitres suivants du présent énoncé.

III. Identification et évaluation des risques

Nous utilisons une analyse des risques pour cibler les effets potentiellement néfastes de nos activités sur les droits de la personne. Ce faisant, les risques pour les droits de la personne sont ciblés, évalués et hiérarchisés, grâce à une analyse globale des risques pour l'ensemble de l'entreprise et à des études approfondies dans les domaines retenus. Notre analyse des risques est conforme à la norme de l'industrie Chemie³.

Levels of Risk Assessment according to Chemie³ Industry Standard



Les études sont menées au moins une fois par an et de façon ponctuelle. Les résultats de cette analyse des risques sont transmis aux décideurs internes pertinents et intégrés au portefeuille de risques de Bayer de notre système de gestion intégrée des risques à l'échelle du Groupe, dans les cas où les valeurs limites sont dépassées. Les décisions prises à l'égard des mesures d'atténuation des risques sont également documentées. Le portefeuille des risques est régulièrement passé en revue par le Comité d'assurance de Bayer.

Les risques ont été identifiés et évalués dans le cadre d'un processus à deux étapes.

- // La première étape consistait à cibler les risques potentiels pour les droits de la personne que nous pourrions rencontrer, soit dans le cadre de nos activités commerciales, de nos produits et de nos services, soit dans notre chaîne de valeur. À cette fin, nous avons tenu compte des droits de la personne décrits dans la Charte internationale des droits de l'Homme et dans les normes fondamentales du travail de l'OIT. Nous avons alors tenu compte de l'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé, ainsi que de l'interdiction du travail des enfants.
- // La seconde étape visait à examiner ces droits séparément selon le degré de gravité (en fonction de la portée, de l'étendue et de la nature irrémédiable des effets), l'importance relative et la probabilité de survenance des risques.

Saillance et matérialité

Deux aspects doivent être pris en compte en matière de gestion des risques pour les droits de la personne.

// Le premier comprend les problèmes saillants liés aux droits de la personne; cela concerne les droits de la personne qui peuvent être les plus gravement touchés par nos activités et nos relations d'affaires.

// L'autre porte sur les sujets matériels liés aux droits de la personne; ce sont les droits qui revêtent une grande importance pour nos intervenants internes et externes.

Lors de l'évaluation des risques pour les droits de la personne, nous distinguons les risques nets et les risques bruts. Le risque brut désigne un risque auquel une entreprise peut s'attendre en raison de ses activités commerciales, du type et de la portée de ses produits et services, ainsi que de la chaîne de valeur, à l'exception des mesures de gouvernance (en d'autres termes, les mesures de prévention et d'atténuation). Lors de l'évaluation de nos activités et de nos relations d'affaires, nous avons également tenu compte de notre degré d'implication (en déterminant si l'entreprise cause ou contribue à causer des violations, ou si elle est directement liée à de telles violations) comme indiqué dans les PDNU et les Principes directeurs de l'OCDE.

Le risque net décrit le risque brut en tenant compte des mesures de prévention et d'atténuation qui ont déjà été instaurées. Tout d'abord, nous avons examiné le risque brut respectif, puis le risque net, en tenant compte des mesures de prévention et d'atténuation établies.

Cela nous a permis de cibler et d'évaluer les droits de la personne qui seraient les plus gravement touchés par nos activités et nos relations d'affaires en amont et en aval des chaînes de valeur (sujets saillants liés aux droits de la personne) ou qui revêtent une importance particulière pour notre entreprise (sujets matériels liés aux droits de la personne).

Nous avons ciblé six questions prioritaires :

- // Droit à la santé
- // Exploitation responsable des ressources naturelles
- // Protection contre le travail des enfants
- // Interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé
- // Droit à des conditions de travail équitables et favorables
- // Droit à la liberté d'association

Au cours des mois et des années à venir, nous veillerons tout particulièrement à traiter ces questions prioritaires.

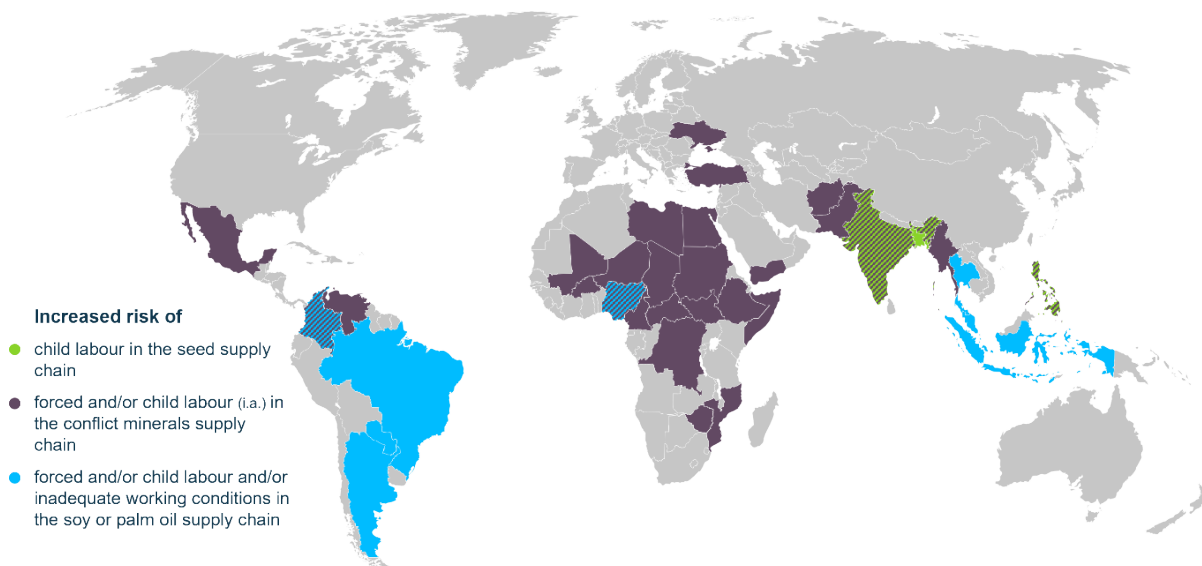
Pour en savoir plus sur notre processus de gestion intégrée des risques à l'échelle du Groupe, consultez notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

Étant donné la structure de notre entreprise, la gouvernance des droits de la personne est exécutée dans le cadre d'un programme dirigé à l'échelle mondiale par Bayer AG. Le programme tient compte des activités opérationnelles et de la chaîne d'approvisionnement de chacune des entités d'exploitation.

Nous menons notre analyse des risques pour les droits de la personne régulièrement, c.-à-d. une fois par an, et de façon ponctuelle au besoin. Pour en savoir plus sur notre processus de gestion intégrée des risques à l'échelle du Groupe, consultez notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

De plus, nous effectuons chaque année une analyse approfondie spécifique prenant la forme d'une classification des risques pour notre chaîne d'approvisionnement directe, puisqu'elle nous relie à plusieurs millions de titulaires de droits (c.-à-d. les personnes qui sont directement ou indirectement touchées par nos activités). Pour plus de renseignements sur notre processus de gestion visant à améliorer les pratiques de durabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement, consultez le chapitre IV de cet énoncé. La classification des risques liés aux fournisseurs en matière de durabilité englobe le pays des fournisseurs et les catégories de risques, notamment les normes sociales (p. ex. le travail des enfants, le travail forcé, les conditions de travail). La classification des risques repose sur une répartition des risques par pays (comme ceux qui sont appliqués par la Banque mondiale) et par catégories (comme celles employées par les Nations Unies) admise à l'échelle internationale. Les fournisseurs liés à des dépenses d'approvisionnement annuelles importantes de plus de 0,5 million d'euros et à un niveau élevé de risque en matière de durabilité, et ceux qui revêtent une importance stratégique pour Bayer, doivent faire l'objet d'une évaluation en matière de durabilité. En 2022, ce processus de sélection a abouti à une liste de 181 fournisseurs importants sur le plan stratégique, représentant environ 31 % des dépenses d'approvisionnement totales, et à 333 fournisseurs liés à un niveau de risque élevé en matière de durabilité et à des dépenses d'approvisionnement majeures (supérieures à 0,5 million d'euros chacun), représentant près de 8 % des dépenses totales d'approvisionnement.

De plus, nous avons ciblé d'autres secteurs de notre chaîne d'approvisionnement présentant un risque potentiel accru de violations des droits de la personne, pour lesquelles nous avons établi des mesures préventives en conséquence (pour en savoir plus, consultez le chapitre IV du présent énoncé).



IV. Mesures pour faire face aux risques

Nous instaurons des mesures pour garantir le respect des droits de la personne au sein de notre entreprise et dans l'ensemble de la chaîne de valeur. Les règlements, les procédures, la gestion et les systèmes de suivi du Groupe régissent la mise en œuvre de normes relatives aux droits de la personne au sein de nos activités et de la chaîne d'approvisionnement.

Les règlements du Groupe pour nos activités et notre chaîne d'approvisionnement

Bayer a documenté sa position sur les droits de la personne, notamment l'esclavage moderne, la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants, dans une [Politique relative aux droits de la personne](#) reconnue mondialement au sein de Bayer, qui définit les exigences connexes dans l'entreprise et nous oblige à respecter et à promouvoir ces droits au sein de nos activités commerciales et de nos relations d'affaires. Notre engagement à respecter les droits de la personne s'étend à tous les employés

de Bayer dans le monde et à l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris aux partenaires commerciaux, aux fournisseurs, aux entrepreneurs, aux clients, aux consommateurs et aux communautés locales.

Guidés par nos valeurs LIFE et en plus de notre [Politique relative aux droits de la personne](#), nous documentons les normes spécifiques et les responsabilités à respecter les droits de la personne dans les règles et les règlements existants du Groupe. Ceux-ci incluent les Principes d'engagement social de Bayer (BASE), ainsi que les règlements sur la confidentialité des données, [la conformité de l'entreprise](#), l'équité et le respect au travail, [la gestion SSE et les principales exigences connexes](#), et la sécurité et la gestion de crise; la gestion de la main-d'œuvre occasionnelle; et la gestion des incidents en matière de conformité. Nous avons intégré des principes éthiques, sociaux et écologiques dans notre Politique d'approvisionnement, que doivent respecter tous les employés de Bayer dans le monde.

Les règlements approuvés par le Conseil d'administration sont gérés de manière centralisée et suivent un processus mondial uniforme. Dans ce cadre, les employés sont informés de tout changement et des nouveaux aspects au moyen d'un bulletin et de l'Intranet. De plus, Bayer a instauré activement un système qui décrit de manière transparente l'adoption et la mise en œuvre de ces règlements.

Nous avons également mis en place un [Code de conduite des fournisseurs](#). Il précise nos attentes envers ces derniers et les incite à respecter intégralement les droits de la personne, notamment l'interdiction d'esclavage, de servitude et de travail forcé, ainsi que l'interdiction du travail des enfants.

En ce qui concerne les essais cliniques, nous nous conformons rigoureusement à la Déclaration de Helsinki, un ensemble de principes éthiques qui visent la recherche médicale sur des sujets humains adopté en 1964, et à d'autres normes éthiques internationales (p. ex. celles du Conseil des organisations internationales des sciences médicales ou CIOMS et de l'International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use ou ICH). Ces principes sont également mentionnés dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#).

Au sein de nos activités

Formations destinées à nos employés

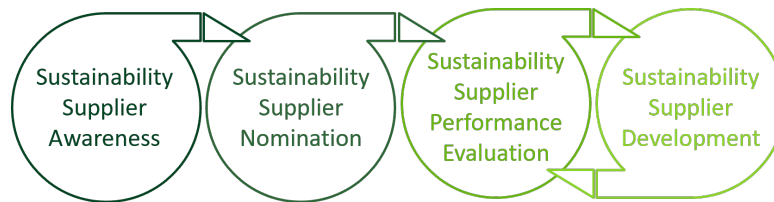
Nous proposons un vaste éventail de programmes de formation continue (dont certains sont obligatoires) en vue de sensibiliser davantage nos employés à l'importance des droits de la personne dans leurs activités quotidiennes, y compris ceux qui sont directement responsables de notre effectif et de nos chaînes d'approvisionnement. En 2023, plus de 86 % de nos employés ont reçu une formation sur les volets de notre [Politique relative aux droits de la personne](#) lors de séances totalisant plus de 224 000 heures. Ces formations abordent notamment les principes d'équité et de respect au travail (à savoir, nos attentes envers les employés quant à l'adoption d'un comportement juste et conforme, en leur expliquant quand et comment signaler une attitude non conforme), la santé et la sécurité (p. ex. la sécurité contre les explosions au sein de nos installations) ou la confidentialité des données (c.-à-d. comment protéger les données). La question des droits de la personne demeure un élément intégral des formations pour la gestion de nos entreprises nationales.

Tous les employés sont toujours vivement encouragés à suivre le cours « Respecter les droits de la personne chez Bayer », qui aborde les sujets de l'esclavage moderne, du travail forcé et du travail des enfants. Il est offert dans neuf langues, soit dans sa version originale en anglais, en chinois, en français, en allemand, en italien, en japonais, en portugais, en russe, et en espagnol. Grâce à cette formation, nous avons pour but de sensibiliser nos employés à l'importance des droits de la personne dans leurs activités quotidiennes. Les employés apprennent à cibler, analyser et aborder des cas de violations potentielles des droits de la personne. La formation a été élaborée avec des spécialistes internes issus des divisions, des fonctions et des entreprises nationales. Elle a reçu la médaille de bronze Brandon Hall, qui a particulièrement mis en avant les expériences offertes aux apprenants grâce à ce cours. Ce cours continue d'être inclus dans les plans de perfectionnement des employés qui travaillent dans des secteurs présentant un risque élevé d'atteintes potentielles aux droits de la personne.

Les formations internes sont accompagnées d'une plateforme d'apprentissage interne sur la durabilité qui offre également différentes ressources sur le respect des droits de la personne, dont le sujet de l'esclavage moderne.

Au sein de nos chaînes d'approvisionnement

Nous avons instauré un processus à quatre étapes à l'échelle du Groupe pour améliorer les pratiques en matière de durabilité dans la chaîne d'approvisionnement. Le domaine de la durabilité couvre les sujets des droits de la personne, notamment l'esclavage moderne, la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants.



Les étapes incluent **1) Sensibilisation des fournisseurs** : Sensibiliser les fournisseurs à nos attentes en matière de durabilité au moyen de notre [Code de conduite des fournisseurs](#) et de clauses contractuelles.

2) Désignation des fournisseurs : Désigner et sélectionner des fournisseurs dans le cadre de l'évaluation de la durabilité à l'aide de la classification des risques en la matière (pour plus de renseignements, consultez le chapitre III du présent énoncé),

3) Évaluation du rendement des fournisseurs : Évaluer le rendement des fournisseurs retenus en matière de durabilité au moyen d'évaluations en ligne et de vérifications sur place,

4) Perfectionnement des fournisseurs : Assurer le perfectionnement des fournisseurs, s'il y a lieu. Nous surveillons le perfectionnement du rendement en menant de nouvelles évaluations.

Vous trouverez des détails supplémentaires dans notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

Ce processus est dirigé de manière centralisée par une unité Durabilité de la fonction Approvisionnement. Il est mis en place par le biais d'une coopération entre les fonctions de soutien Approvisionnement, Affaires publiques, sciences et durabilité, et SSE.

Notre Code de conduite des fournisseurs (Étape 1 : Sensibilisation des fournisseurs)

Nous demandons à nos partenaires commerciaux, en particulier nos fournisseurs et entrepreneurs, de respecter intégralement les droits de la personne. Par conséquent, notre [Code de conduite des fournisseurs](#) (Code) repose sur notre [Politique relative aux droits de la personne](#), les principes du PMNU et les normes fondamentales du travail de l'OIT. Notre Code a pour but de renforcer notre compréhension mutuelle de l'application des mesures de durabilité dans les activités quotidiennes, tout en demandant à nos fournisseurs de mettre en œuvre les mêmes principes au sein de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Il est mis à la disposition de nos fournisseurs avant de conclure tout contrat et ces derniers doivent déjà s'engager à respecter nos principes fondamentaux au moment de leur adhésion. Le Code est disponible dans 21 langues et aborde les domaines suivants : l'éthique, les relations avec les employés et les autres intervenants (y compris les droits de la personne), la santé, la sécurité, la préservation de l'environnement et la qualité, et la gouvernance d'entreprise et les systèmes de gestion. Le chapitre « Droits du travail et de la personne » précise que nous ne tolérons ni le travail des enfants, ni l'esclavage, la servitude et le travail forcé, ni la traite des personnes au sein de nos chaînes d'approvisionnement. Le Code de conduite des fournisseurs de Bayer tient compte des exigences juridiques de la Loi allemande sur la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement (SCDDA), qui énonce les exigences légales appliquées aux chaînes d'approvisionnement à l'égard de divers thèmes environnementaux et des droits de la personne, notamment l'interdiction du travail des enfants et l'emploi librement choisi. Le Code est régulièrement passé en revue et mis à jour.

Formation à l'intention de nos fournisseurs (Étape 1 : Sensibilisation des fournisseurs; Étape 4 : Perfectionnement des fournisseurs)

Les aspects de l'esclavage moderne sont également intégrés à la formation offerte aux fournisseurs, ainsi qu'aux [Orientations relatives au Code de conduite des fournisseurs](#) qui complètent [ce dernier](#). Ces orientations donnent des exemples concrets de pratiques exemplaires, des attentes clés, et des points de repère que les fournisseurs peuvent utiliser dans leurs activités quotidiennes. Les fournisseurs trouveront des exemples pratiques sur les manières de remédier aux risques potentiels d'esclavage moderne, de traite des personnes, de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de leur propre fonctionnement.

Afin de faire face efficacement aux vastes difficultés posées par une chaîne d'approvisionnement durable et de tirer parti des synergies, Bayer s'est jointe à deux initiatives de l'industrie : la Pharmaceutical Supply Chain Initiative ([PSCI](#)) et Together for Sustainability ([TFS](#)) une initiative fondée conjointement par Bayer.

Ces deux initiatives font partie intégrante de l'engagement de Bayer envers la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement, offrant aux fournisseurs et gestionnaires de fournisseurs une formation de perfectionnement axée sur le développement durable.

L'initiative TfS réunit des entreprises de l'industrie chimique déterminées à apporter des améliorations en matière de durabilité au sein de leurs propres activités et de celles de leurs fournisseurs. Elle vise à établir des normes mondiales de rendement sur les plans social, environnemental et de la gouvernance des chaînes d'approvisionnement de l'industrie chimique. Les membres de TfS sont des sociétés de l'industrie chimique qui représentent un chiffre d'affaires annuel de plus de 800 milliards d'euros et des dépenses mondiales de plus de 500 milliards d'euros dans l'industrie chimique en 2023.

La TfS Academy est un milieu d'apprentissage pratique destiné aux fournisseurs et aux employés de Bayer chargés de l'approvisionnement. Elle traite des sujets comme les aspects éthiques, les minéraux qui sont source de conflits, la gestion des déchets et les mesures de lutte contre la corruption. En 2023, Bayer a sélectionné environ 200 fournisseurs afin qu'ils participent aux formations de TfS en fonction de leur rendement en matière de durabilité et du plan d'évaluation de Bayer. Ces cours portaient sur les directives en matière de droits du travail et de la personne, les procédures relatives à la dénonciation, les rapports sur l'environnement et les lignes directrices en faveur d'un approvisionnement durable.

Le but de l'initiative PSCI est de définir, d'établir et de promouvoir des pratiques responsables dans la chaîne d'approvisionnement, les droits de la personne, la viabilité environnementale et les activités commerciales responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie pharmaceutique. À cet effet, les principes PSCI pour une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement serviront de plan d'action pour des pratiques responsables.

L'initiative PSCI a organisé plus de 50 séances de formation et webinaires à l'intention des fournisseurs, couvrant divers thèmes des droits de la personne, de l'éthique et de la SSE en 2023. Une conférence mondiale destinée aux fournisseurs et une conférence sur le renforcement des capacités des fournisseurs en Chine ont été menées par voie numérique, et une occasion de renforcement des capacités des fournisseurs a eu lieu en personne en Inde en 2023. Plus de 750 représentants de fournisseurs ont assisté à ces conférences. Dans la bibliothèque de ressources en ligne de l'initiative PSCI, nos fournisseurs peuvent utiliser d'autres documents de formation ajoutés chaque année.

En 2023, cette initiative a lancé la plateforme d'apprentissage en ligne Learnster qui permet aux entreprises de créer leurs propres cours attractifs et interactifs. Grâce à Learnster, les membres de l'initiative et leurs fournisseurs ont accès au catalogue de cours de la PSCI et peuvent effectuer un suivi de leurs progrès par rapport au cadre de progression de l'initiative.

Bayer est également membre de la League des Champions du Sustainability Procurement Pledge (SPP), qui offre un accès à un vaste éventail de ressources de renforcement des capacités et d'occasions de participation (élaborées pour les employés chargés de l'approvisionnement, par la fonction Approvisionnement) dans l'ensemble des régions et des secteurs, et pour toutes les questions. SPP est un organisme international qui réunit des professionnels de l'approvisionnement, des universitaires et des praticiens, en renforçant la sensibilisation et les connaissances sur les pratiques responsables d'achats et en habilitant les personnes qui travaillent dans le milieu de l'approvisionnement.

Gestion de risques particuliers dans la chaîne d'approvisionnement

Par le passé, Bayer a ciblé des secteurs de la chaîne d'approvisionnement posant un risque élevé d'atteintes aux droits de la personne, et a donc mis en place des mesures de prévention et des partenariats afin de surveiller et d'éviter systématiquement les infractions. Ces domaines comprennent le travail des enfants dans l'approvisionnement en semences, en minéraux qui sont source de conflits, et en soja et huile de palme.

En 2020, nous avons entamé une analyse systématique des risques pour les droits de la personne à l'aide d'un partenaire externe spécialisé. Cette analyse porte sur le Groupe Bayer dans son ensemble et offre des informations sur tous les droits de la personne qui pourraient être négativement touchés par nos activités ou par le biais de nos relations d'affaires.

Tandis que nous continuons de surveiller les situations à risque, nous adapterons nos programmes en conséquence afin de remédier ou d'atténuer les violations des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement en semences.

V. Suivi et examen de l'efficacité des mesures

Nous effectuons un suivi permanent de la mise en œuvre de nos mesures destinées à faire face aux risques pour les droits de la personne, notamment l'esclavage moderne, la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants, et œuvrons à l'élaboration d'un concept visant à évaluer l'efficacité de notre approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. À cet égard, nous nous sommes appuyés sur des systèmes d'évaluation déjà établis, comme le système de gestion intégrée et le suivi de la chaîne d'approvisionnement.

Au sein de nos activités

Contrôles des risques internes

La fonction Vérification interne mène des activités de vérification objective, indépendante et fondée sur les risques, en utilisant une approche ciblée et systématique afin d'évaluer et d'améliorer l'efficacité de la gouvernance d'entreprise, la gestion des risques et les processus de suivi. Les vérifications sont exécutées par des vérificateurs de Bayer et ont lieu après qu'un avis a été émis.

Ainsi, nous contrôlons le respect des droits de la personne dans nos installations en partie grâce à ces vérifications internes. La fonction Vérification interne de Bayer mène des vérifications régulières selon les normes de l'Institut des auditeurs internes (IAI). La planification des vérifications annuelles suit une approche fondée sur les risques. Ces vérifications comprennent entre autres le contrôle de nos procédures de ressources humaines, en particulier les contrats du personnel, la conformité aux exigences d'embauche (y compris la vérification de l'âge minimum) de nos employés permanents et temporaires, et les heures de travail des collaborateurs. La fonction Vérification interne s'assure également que les employés perçoivent un revenu de subsistance (de plus amples renseignements sur notre approche continue des salaires minimums sont disponibles dans notre [Rapport sur la durabilité 2023](#)). Nos processus d'approvisionnement, tels que le recrutement de prestataires, sont également vérifiés.

Au total, 88 rapports de vérification ont été produits en 2023, parmi lesquels huit étaient des vérifications préventives de programmes de conformité ou des enquêtes visant des incidents. Pour obtenir plus de précisions, veuillez consulter notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement

Évaluer le rendement des fournisseurs en matière de durabilité (Étape 3 : Évaluation du rendement des fournisseurs)

Nous vérifions que nos fournisseurs respectent les droits de la personne, en partie au moyen d'évaluations en ligne (par EcoVadis) et de vérifications sur place qui comprennent également des entrevues avec la direction et les employés des fournisseurs. Ainsi, nous adoptons une approche fondée sur les risques et prenons également en compte les fournisseurs pertinents sur le plan stratégique (de plus amples détails figurent au chapitre IV du présent énoncé). Nos évaluations en ligne et vérifications sur place sont effectuées par des tiers qualifiés ou des vérificateurs de Bayer, et ont lieu après qu'un avis a été remis au fournisseur. Les critères de l'évaluation en ligne d'EcoVadis (qui s'articulent autour des domaines de l'environnement, de l'éthique, des droits du travail et de la personne, et de l'approvisionnement durable) cadrent avec les exigences de notre [Code de conduite des fournisseurs](#), tout en tenant compte des conditions propres à l'industrie et au pays et de la taille du fournisseur. Au total, notre prestataire de services EcoVadis a évalué 1 118 fournisseurs en notre nom en 2023.

En 2023, 134 vérifications en matière de durabilité ont été menées auprès de nos fournisseurs par des vérificateurs de Bayer et externes. Les critères de vérification comprenaient les caractéristiques de notre [Code de conduite des fournisseurs](#), notamment le travail forcé et le travail des enfants, et les exigences des initiatives de l'industrie telles que [TfS](#) et [PSCI](#).

Évaluation et vérifications de nos fournisseurs

Assessments and Audits of Bayer Suppliers¹			
	2021	2022	2023
Sustainability assessments ² via the EcoVadis platform	802	1,145	1,118
Sustainability audits ³ by external or internal auditors	77	113	134

¹ The online assessments of our suppliers that form part of a group generally take place at the parent-company level.

² Initial and reassessments of suppliers

³ Initial and follow-up audits of suppliers

Perfectionnement de nos fournisseurs et autres mesures correctives (Étape 4 : Perfectionnement des fournisseurs)

Les évaluations en ligne et les vérifications sur place sont analysées et documentées de sorte que des mesures précises d'amélioration soient établies, au besoin. En 2022, les fournisseurs qui ont fait l'objet d'évaluations en ligne par EcoVadis ont démontré un besoin d'amélioration, en particulier dans les catégories de l'éthique et de l'approvisionnement durable, alors que ceux qui ont été soumis à une vérification devaient apporter des améliorations en matière de santé et de sécurité.

Un fournisseur obtient un résultat insuffisant si la vérification met en lumière un ou plusieurs constatations critiques ou plusieurs constatations majeures dans la mise en œuvre d'aspects de durabilité. Dans ces cas, Bayer demande au fournisseur de remédier aux faiblesses observées dans un délai approprié en fonction de plans d'action spécifiques. En 2022, cette mesure a été appliquée à 26 fournisseurs (2 % des fournisseurs évalués et vérifiés; 3 % en 2021, soit 22 fournisseurs).

Cette collaboration permet notamment à nos fournisseurs d'améliorer leur rendement en matière de durabilité, notamment leur rendement dans le domaine des pratiques de travail et des droits de la personne. Ici, nous mettons l'accent sur la correction des lacunes et sur la collaboration à l'égard des aspects de la durabilité (plus de précisions sont disponibles au chapitre IV du présent énoncé).

En 2022, nous avons activement collaboré avec les fournisseurs dont les activités ont donné lieu à des constatations critiques en matière de droits de la personne en 2021. Comme requis, les fournisseurs étaient soit inclus dans notre programme de perfectionnement des fournisseurs en matière de durabilité, soit soumis à des vérifications de suivi menées en 2022 ou planifiées ultérieurement. De cette manière, nous essayons d'améliorer la situation pour les employés des fournisseurs non seulement à court terme, mais à long terme également. En 2022, les vérifications de fournisseurs ont révélé un très faible nombre de constatations critiques à l'égard des salaires applicables, d'autres avantages sociaux, des heures de travail, de la santé et de la sécurité au travail. Elles ont également mis au jour des indicateurs d'esclavage moderne sous la forme de la dissimulation de diplômes pendant une certaine période et du paiement de frais de recrutement, et un risque de travail des enfants, car des documents permettant de vérifier l'âge des travailleurs n'étaient pas fournis. Dans chacun de ces cas, nous avons coopéré activement avec nos fournisseurs en convenant d'un plan d'action correctif assorti de délais, en vue d'améliorer rapidement la situation des employés.

Le cycle de perfectionnement est complété par une réévaluation afin de vérifier la mise en place d'améliorations. Bayer se réserve le droit de mettre fin à une relation avec un fournisseur si aucune amélioration n'est observée au cours de la réévaluation.

Notre surveillance mensuelle indique que 676 (508 en 2021) des 1 258 (879 en 2021) fournisseurs de Bayer évalués en 2022 ont amélioré leur rendement en matière de durabilité. Au total, 687 (676 en 2022) des 1 252 (1 258 en 2022) fournisseurs évalués par EcoVadis ou par les initiatives TfS ou PSCI ont amélioré leur rendement en matière de durabilité en 2023.

En 2023, Bayer n'a pas été amenée à mettre fin à une relation avec un fournisseur uniquement en raison de son rendement en matière de durabilité. Cependant, nous avons mis en place des mesures pour limiter les activités avec les fournisseurs qui n'étaient pas en mesure d'améliorer leur rendement en la matière.

VI. Mécanismes de grief

Nous incitons tous nos employés à agir avec intégrité, comme cela est formulé dans les valeurs LIFE de l'entreprise. Par conséquent, nous lançons des campagnes de communication et offrons des programmes de formation continue qui abordent la conformité et les droits de la personne. Par exemple, notre campagne annuelle « Speak Up » (Exprimez-vous) menée à l'échelle de l'entreprise a pour but de favoriser une culture de dialogue transparent et fait part des diverses options pour signaler des atteintes à la conformité. Cette campagne implique la diffusion régulière de renseignements et de communications à l'échelle mondiale afin de créer un environnement dans lequel nos employés peuvent aborder sans réserve les atteintes à la conformité, et ainsi incarner les valeurs de Bayer. Par ailleurs, la formation « Équité et respect au travail » offre de l'information et des conseils sur le moment et la manière d'intervenir si l'on observe un comportement non conforme au travail.

Bayer gère ses affaires de manière responsable et conformément aux exigences légales et aux règlements des pays dans lesquelles elle mène ses activités. Ce que nous entendons par « conformité », c'est le comportement irréprochable du point de vue juridique de nos employés dans leurs tâches quotidiennes, que nous demandons à nos fournisseurs d'adopter également. Nous ne tolérons aucune violation des lois, des codes de conduite ou des règlements internes en vigueur. Les atteintes présumées à la conformité, notamment les violations des droits de la personne, peuvent être signalées (anonymement s'ils le souhaitent et si cela est autorisé par la loi nationale pertinente) par le biais de divers canaux. Pour le grand public, nos employés et les employés de nos fournisseurs, nous proposons un [formulaire Web et une ligne d'assistance mondiale en matière de conformité](#) exploités par un prestataire de services indépendant. Les atteintes présumées peuvent être signalées par toute personne sur Internet ou au moyen d'un appel téléphonique dans la langue préférée de l'appelant, qui recevra une réponse par des spécialistes indépendants.

Le prestataire permet à un plaignant de vérifier le statut du signalement effectué. Cette ligne d'assistance est également mentionnée dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#), où nous leur demandons en outre de mettre à la disposition de leurs intervenants un mécanisme de dépôt de plainte approprié.

Nos employés sont également en mesure de signaler des atteintes présumées à la conformité directement aux fonctions de conformité pertinentes, à la fonction Vérification interne ou au moyen d'une boîte électronique interne intitulée « Speak-Up Inbox » (boîte de réception « Exprimez-vous »). Un signalement peut être transmis de manière anonyme, si cette mesure est autorisée par la réglementation nationale.

Tous les cas sont enregistrés conformément à des critères uniformes et dans l'ensemble du Groupe Bayer. Ils sont traités en vertu des règles énoncées dans le Règlement du Groupe Bayer sur la gestion des incidents en matière de conformité. Si une enquête confirme qu'une atteinte à la conformité a eu lieu, l'entreprise dispose d'un ensemble de mesures progressives. Elles comprennent un avertissement verbal ou une réprimande écrite, le transfert vers une autre unité, l'annulation d'une promotion planifiée, une réduction du versement de la prime à court terme, une rétrogradation à un échelon de cadre ou un salaire inférieur convenu collectivement, et une cessation d'emploi ordinaire ou sans préavis. Bayer se réserve également le droit de revendiquer auprès de l'employé le remboursement de frais ou des dommages et/ou d'entamer une procédure pénale.

Au total, 1 494 atteintes présumées à la conformité ont été recensées en 2023, parmi lesquelles 90 % avaient trait à la conformité (au 31 décembre 2023; sous réserve de modifications en fonction d'enquêtes en cours).

Catégories d'atteintes à la conformité, par fréquence en 2023

Au : 31 décembre 2023; sous réserve de modifications en fonction d'enquêtes en cours

	Nombre d'incidents
1. Prévention des fuites de données / sécurité informatique	242
2. Conformité au Code	94
3. Équité et respect au travail	72
4. Communication visant les produits	51
5. Conflit d'intérêts	37

Nous continuons de passer en revue nos mécanismes de grief en mettant particulièrement l'accent sur les droits de la personne. Afin d'accroître la transparence et l'accessibilité, nous avons publié [une infographie](#) qui explique le processus de gestion des plaintes. Elle indique clairement que notre mécanisme de grief est adapté pour aborder les questions touchant les droits de la personne, notamment le travail des enfants et le travail forcé, et toutes les autres formes d'esclavage.

VII. Partenariats pour favoriser le dialogue sur les droits de la personne

Nous engageons un dialogue avec les parties prenantes et participons activement aux comités, initiatives et partenariats en vue de promouvoir les droits de la personne :

Nos partenariats

Initiatives ou comités	
Business for Social Responsibility (BSR)	Nous sommes membres de l'initiative Business for Social Responsibility (BSR) et de son groupe de travail en faveur des droits de la personne. Les entreprises membres issues de diverses industries débattent des pratiques exemplaires, des difficultés et des expériences relatives à la mise en œuvre des PDNU.
econsense	econsense est une plateforme d'échange destinée aux entreprises qui opèrent à l'international, principalement axée sur les thèmes de la durabilité, allant de la préservation de l'environnement aux droits de la personne. Nous participons à cette tribune pour découvrir des pratiques exemplaires et partager les nôtres. Depuis 2022, nous commanditons la question des entreprises et des droits de la personne.
Enabling Child and Human Rights with Seed Organizations (ECHO)	Créé par Bayer et d'autres entreprises de semences en 2019, ECHO est l'un des plus grands forums multipartites faisant la promotion des droits des enfants et du travail décent. En 2023, ECHO a organisé un « marchathon » pour marquer la Journée mondiale contre le travail des enfants dans le but de renforcer la sensibilisation à cette question.
Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)	La Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) est un organisme associatif sans but lucratif qui vise à mettre en œuvre des pratiques durables tout au long des chaînes d'approvisionnement. Ainsi, il offre entre autres des plateformes d'apprentissage à l'intention des fournisseurs et communique aux membres les résultats de vérifications sur cette plateforme.
Together for Sustainability (TfS)	Together for Sustainability (TfS) est une initiative d'entreprises de l'industrie chimique qui vise à évaluer, vérifier et améliorer les pratiques de durabilité au sein des chaînes d'approvisionnement.

De plus, Bayer participe activement à la discussion actuelle sur la diligence raisonnable en matière de droits de la personne à l'échelle de l'UE, et sur l'instauration des exigences qui découlent de la loi allemande SCDDA au niveau national.

I. Accomplissements passés et principaux axes d'intervention futurs

Nous savons que la taille de notre entreprise seule signifie que nous devons et pouvons apporter une contribution majeure au développement durable. Dans le domaine des droits de la personne, y compris l'esclavage moderne, la traite des personnes, le travail forcé et le travail des enfants, nous continuons d'apprendre tout en améliorant et en adaptant sans cesse nos procédures.

Année	Planifié	Atteint
2020 - 2022	Renouvellement de l'identification et de l'évaluation de nos risques pour les droits de la personne	Nous avons ciblé les droits de la personne qui seraient le plus gravement touchés par nos activités et nos relations d'affaires en amont et en aval de nos chaînes de valeur (sujets saillants liés aux droits de la personne) ou ceux qui revêtent une importance particulière pour notre entreprise (sujets matériels liés aux droits de la personne). Pour en savoir plus, consultez le chapitre III « Identification des risques et évaluation » .
2023	Intégration des risques pertinents pour les droits de la personne au processus de gestion des risques de Bayer et traitement des priorités connexes	Les résultats de l'analyse des risques pour les droits de la personne ont été intégrés au Portefeuille des risques de Bayer dans le cadre de notre processus de gestion intégrée des risques à l'échelle du Groupe. Au cours des mois et des années à venir, nous mettrons particulièrement l'accent sur la résolution de ces questions prioritaires, comme il est indiqué au chapitre III « Identification et évaluation des risques » .
2021 - en cours	Création d'une nouvelle stratégie relative aux droits de la personne	Nous avons renforcé notre gouvernance et notre stratégie relatives aux droits de la personne. Consultez le chapitre II « Approche de gestion des droits de la personne » . Nous continuerons d'apporter des améliorations et d'appuyer sa mise en œuvre.
2023	Mise à jour de notre Politique relative aux droits de la personne	Nous avons mis à jour notre Politique relative aux droits de la personne. La politique actualisée a été publiée en octobre 2023 afin de répondre, entre autres, aux exigences de la SCCDA.
2021 - 2022	Formation en ligne dédiée aux droits de la personne	Nous avons préparé un cours de base dédié aux droits de la personne, qui aborde les sujets de l'esclavage moderne, du travail forcé et du travail des enfants. À la fin de l'année 2021, la version anglaise de ce programme d'apprentissage en ligne a été publiée. En 2022, la formation a été publiée en huit autres langues. Consultez le chapitre IV « Mesures pour atténuer les risques » pour en savoir plus.
2021 - en cours	Examen de nos mécanismes de grief	Nous continuons de passer en revue nos mécanismes de grief en mettant particulièrement l'accent sur les droits de la personne.
2021 - en cours	Renforcer le perfectionnement des fournisseurs en matière de durabilité	Nous avons commencé à conceptualiser le perfectionnement de nos fournisseurs, que nous poursuivons en 2023. Pour en savoir plus, consultez le chapitre IV « Mesures pour atténuer les risques » et le chapitre V « Suivi et examen des mesures » .
2022 - en cours	Mise à jour de notre Code de conduite des fournisseurs	En 2022, après la promulgation de la SCCDA en janvier 2023 qui énonce les exigences légales liées à la chaîne d'approvisionnement pour divers sujets en faveur de l'environnement et des droits de la personne, notamment l'interdiction du travail des enfants et l'emploi librement choisi, nous avons actualisé le Code de conduite des fournisseurs de Bayer en vue d'inclure les nouvelles exigences juridiques. Consultez le chapitre IV « Mesures pour atténuer les risques » . La mise à jour a été publiée en anglais. En 2023, nous prévoyons d'offrir d'autres traductions.
2022 - en cours	Renforcer notre gouvernance en matière de droits de la personne	En 2022, nous avons formé un comité ESG au sein du Comité consultatif de Bayer pour traiter, entre autres, les questions de responsabilité sociale dans lesquelles s'inscrivent les droits de la personne. En 2022, le Conseil d'administration a créé le poste d'agent des droits de la personne chargé de superviser la gestion des risques en ce qui concerne les droits de la personne et d'informer le Conseil d'administration des tâches en cours. Pour en savoir plus, consultez le chapitre II « Approche de gestion des droits de la personne » . En 2023, nous avons renforcé notre Conseil externe de la durabilité en intégrant un spécialiste des entreprises et des droits de la personne.

Annexe canadienne

Ce rapport constitue un rapport conjoint pour Bayer Inc. et Bayer Crop Science Inc. Bayer Inc. et Bayer Crop Science Inc. sont des entités opérationnelles canadiennes. Elles font partie du Groupe d'entreprises Bayer, avec la société mère Bayer AG, et mènent des activités à l'échelle mondiale par l'intermédiaire des divisions Crop Science, Produits pharmaceutiques et Santé grand public. Les deux entités opèrent localement en vertu des contrats négociés et établis par les équipes d'approvisionnement régionales, conformément aux directives mondiales indiquées dans notre rapport. Bayer AG régit les processus décrits dans cet énoncé, à savoir, les politiques à l'échelle du groupe, l'identification des risques pour les droits de la personne, l'approvisionnement en marchandises et en services, les mécanismes de grief et les formations. Comme il est indiqué dans le présent énoncé, ces processus sont appliqués partout dans le monde, y compris dans les entités exploitantes.

Le siège social de Bayer Inc. se trouve à Mississauga (Ontario). Le siège social de Bayer Crop Science Inc. se trouve à Calgary (Alberta).


Nous confirmons que Bayer Canada n'a pas pris directement de mesures correctives en lien avec le travail forcé ou le travail des enfants au cours de l'année 2023. Notre énoncé mondial sur l'esclavage moderne traite des mesures correctives destinées à toutes les entités et à tous les fournisseurs de Bayer.

Pour en savoir plus sur Bayer Cropscience, consultez notre site Web : <https://www.cropscience.bayer.ca/fr/>

Pour en savoir plus sur Bayer Inc., consultez notre site Web : <https://www.bayer.com/fr/ca/canada-accueil>

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, et en particulier de l'article 11, j'atteste que j'ai passé en revue les renseignements contenus dans le rapport conjoint pour Bayer Inc. et Bayer Cropscience Inc. Je confirme que le rapport a été approuvé par le Conseil d'administration et que, d'après mes connaissances et faisant preuve de diligence raisonnable, les renseignements que renferme le rapport sont exacts, précis et complets à tous les égards importants.

Signature :	
-------------	---

Nom : Antoine Bernet

Titre : Président-directeur général

Date : 30 mai 2024

J'ai le pouvoir d'agir au nom de Bayer Inc. et de Bayer Cropscience Inc.