



# *Re-Think our Future*

Rapport de développement  
durable 2020  
Bayer Suisse



### Mentions légales

Bayer (Schweiz) AG  
Uetlibergstrasse 132  
CH-8045 Zurich  
T +41 58 272 68 88  
[www.bayer.ch](http://www.bayer.ch)

Responsable chez Bayer  
Nicole Borel  
Head Corporate Communications &  
Public Affairs

Conception et réalisation  
Farner Consulting AG

Images  
Bayer, Unsplash

# Sommaire

1	<i>Éditorial</i>	4
2	<i>À propos de ce rapport</i>	6
3	<i>Stratégie de développement durable</i>	8
4	<i>À propos de Bayer en Suisse</i>	11
	4.1 Country Leadership Team	12
5	<i>Collaborateurs</i>	13
	5.1 Collaborateurs et évolution des emplois	13
	5.2 Une rémunération équitable	15
	5.3 Formation professionnelle et continue	15
	5.4 Compatibilité de la vie professionnelle et familiale	15
	5.5 Santé et sécurité sur le lieu de travail	17
6	<i>Inclusion et diversité</i>	20
7	<i>Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité</i>	24
	7.1 Gestion de l'énergie et sources durables	24
	7.2 Émissions dans l'air	25
	7.3 Élimination des déchets et recyclage	26
	7.4 Eau et eaux usées	29
	7.5 Sécurité des installations	31
8	<i>Engagement social</i>	33
	8.1 Nos dons	33
	8.2 Activités caritatives	34
	8.3 Sponsoring	34
9	<i>GRI Content Index</i>	36

# 1 Éditorial

## Re-Think our Future: l'avenir est entre nos mains

Les changements climatiques constituent le plus grand défi de l'histoire de l'humanité. Le manque d'eau, le déclin de la biodiversité et les phénomènes météorologiques extrêmes ne sont que quelques-unes de leurs nombreuses répercussions. Dans le même temps, la population mondiale continue à croître et est de plus en plus âgée : les besoins de consommation et de santé augmentent. Or, la pauvreté, les inégalités, les maladies et la faim perdurent et menacent de s'aggraver.

D'après le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, nous avons encore dix ans pour éviter les conséquences les plus graves des changements climatiques. Nous sommes face à une décennie décisive, qui représente notre plus grande chance – l'avenir est entre nos mains.

### **Le développement durable, point de repère de notre action**

Chez Bayer, nous aspirons toujours à de nouvelles solutions pour une meilleure vie. C'est la raison pour laquelle le développement durable s'inscrit depuis 2020 comme un élément central de la stratégie d'entreprise et de notre action. En suivant les objectifs de développement durable des Nations unies, nous avons établi un calendrier concret pour tous les objectifs de développement durable d'ici 2030.

Bayer a adapté la rémunération variable du conseil d'administration et des cadres dirigeants en fonction des objectifs de développement durable pour renforcer cet engagement. Nos objectifs de protection du climat ont par ailleurs été examinés et confirmés par la « Science Based Targets Initiative ». Nous contribuons tous à limiter la hausse des températures sur terre à 1,5°C et à respecter les mesures de l'accord de Paris sur le climat. En outre, nous nous sommes engagés à remplir l'objectif climatique « Net-Zero Emissions » d'ici 2050.

### **Re-Think our Future**

Chez Bayer Suisse, nous avons fondé cette année le Swiss Sustainability Council. Il est dédié à la mise en œuvre locale des mesures prises à l'échelon mondial. Avec notre propre rapport local sur le développement durable, nous fournissons des informations transparentes relatives à nos actions et aux répercussions de notre activité sur les personnes et l'environnement.



Nous plaçons nos activités locales sous la devise « Re-Think our Future ». Nous avons tous besoin de penser différemment pour changer notre avenir de manière durable. Tout dépend de la question climatique : notre bien-être, notre santé, l'avenir de notre démocratie.

### **Nous sommes tous le climat**

Les changements climatiques sont une réalité face à laquelle nous pouvons tous agir. Le fait de parvenir à un avenir sans émission n'est pas une mission utopique. C'est ainsi que chez Bayer Suisse, nous lançons cette année un projet pilote avec l'application « eevie – your climate guide ».

eevie contribue à réduire sa propre empreinte de CO<sub>2</sub> en analysant son comportement sur le plan environnemental. En tant que coach environnemental, l'application renforce la conscience de chacun pour une vie durable. Les utilisateurs adoptant des habitudes plus durables sont récompensés par des points. Chez Bayer Suisse, nous utilisons nos points pour soutenir les projets de reforestation de l'Eden Reforestation Foundation. Nous compensons ainsi avec notre équipe l'empreinte de CO<sub>2</sub> inévitable de nos collaborateurs.

### **Un vaste engagement pour une vie meilleure**

Dans le cadre de notre vision « Health for all, Hunger for none » et de notre mission « Science for a better life », nous soutenons également des organisations sociales comme le programme éducatif GORILLA de la Schtifti Foundation, la Fondation



Science et jeunesse ou la Ligue contre le cancer des deux Bâle.

Avec «Science for a better life», nous voulons contribuer à un monde dans lequel

- les maladies sont non seulement traitées, mais également prévenues efficacement ou guéries;
- les individus peuvent prendre efficacement soin de leur santé;
- on produit suffisamment de nourriture pour tous tout en respectant les ressources naturelles;
- la réussite de l'entreprise et le développement durable vont de pair.

Ce qui compte, c'est de mettre en marche ce changement. Et c'est ce à quoi nous nous employons jour après jour chez Bayer. Nous sommes tous le climat, et notre contribution à tous est requise pour réinventer notre avenir.

Meilleures salutations,

**Axel Steiger**

CEO Bayer Suisse

« Nous devons repenser notre avenir. Le respect de la diversité, la protection de l'environnement et l'engagement en faveur du développement durable constituent la boussole des valeurs pour notre avenir. Le concept de «croissance» doit être adapté à des valeurs telles que la «qualité de vie» et «l'écologie». »

## 2 À propos de ce rapport

Bayer Suisse publie pour la première fois un rapport de développement durable pour informer sur les principales répercussions économiques, sociales et écologiques de son activité.

Avec le rapport sur le développement durable, Bayer Suisse fournit un aperçu transparent sur sa stratégie et ses performances en matière de développement durable. Il complète les informations non financières selon la législation de mise en œuvre de la directive RSE, intégrées au rapport de gestion combiné du rapport annuel 2020 du Groupe Bayer.

### Période sous revue et limites

Le présent rapport sur le développement durable présente nos principaux progrès et chiffres de 2020. Toutes les informations du document se rapportent aux activités exercées par Bayer Suisse, sauf mention contraire. La période sous revue concerne l'exercice 2020. Le jour de référence de l'ensemble des données et faits est le 31 décembre 2020.

Le rapport de développement durable du Groupe Bayer [www.bayer.com/en/sustainability/reporting-principles](http://www.bayer.com/en/sustainability/reporting-principles) couvre les contenus suivants:

- Société
- Gouvernance d'entreprise
- Responsabilité des produits
- Achats
- Droits humains

### Dans le rapport de performance de Bayer Suisse, nous examinons les thèmes suivants:

- À propos de Bayer Suisse
- Collaborateurs
- Inclusion et diversité
- Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité
- Engagement social

Dans un souci de lisibilité, nous renonçons à utiliser les doublons de forme masculine et féminine ainsi que la mention de la forme juridique des entreprises. Le présent rapport paraît en allemand, en français et en anglais.

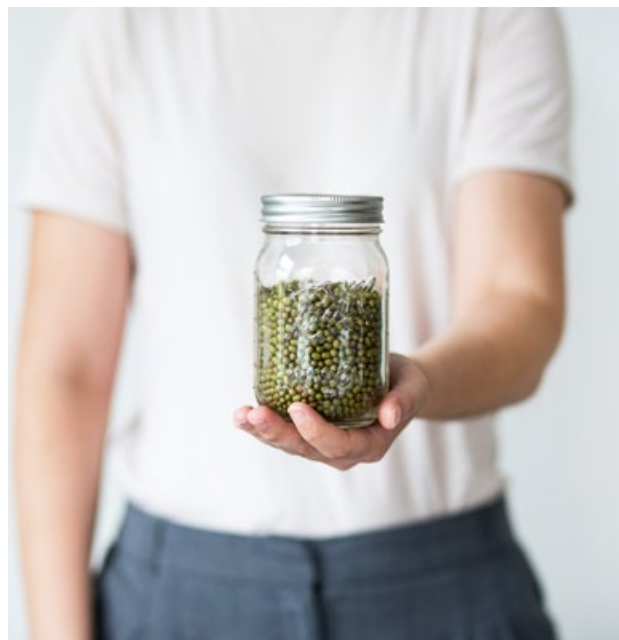


### Méthode de reporting

Les rapports sur le développement durable de Bayer Suisse correspondent aux directives de la Global Reporting Initiative (GRI). Le présent rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI (conformité essentielle).

### Analyse du caractère essentiel

Nous avons également examiné le lien entre l'impact de notre activité clé et les mesures des accords mondiaux relatifs à l'environnement et au développement durable, ainsi que la manière dont nous pouvions intégrer les objectifs de l'accord de Paris sur le climat et les objectifs de développement durable des Nations unies (ODD 2030). Comme nous vous le présentons dans ce rapport, un bon nombre des priorités identifiées de notre entreprise correspondent aux objectifs de développement durable des Nations unies.



### **Principaux thèmes**

Dans le cadre de l'analyse, ces domaines se dégagent comme particulièrement pertinents pour Bayer Suisse. Les thèmes ont en plus été structurés selon les directives de reporting du Groupe Bayer :

#### **Bayer Suisse**

- À propos de Bayer en Suisse

#### **Collaborateurs**

- Collaborateurs et évolution des emplois
- Rémunération équitable
- Formation professionnelle et continue
- Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle
- Santé et sécurité sur le lieu de travail

#### **Inclusion et diversité**

#### **Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité**

- Gestion de l'énergie et sources durables
- Émissions dans l'air
- Élimination des déchets et recyclage
- Eau et eaux usées
- Sécurité des installations

### **Engagement social**

- Nos dons
- Activités caritatives
- Sponsoring

# 3 Stratégie de développement durable

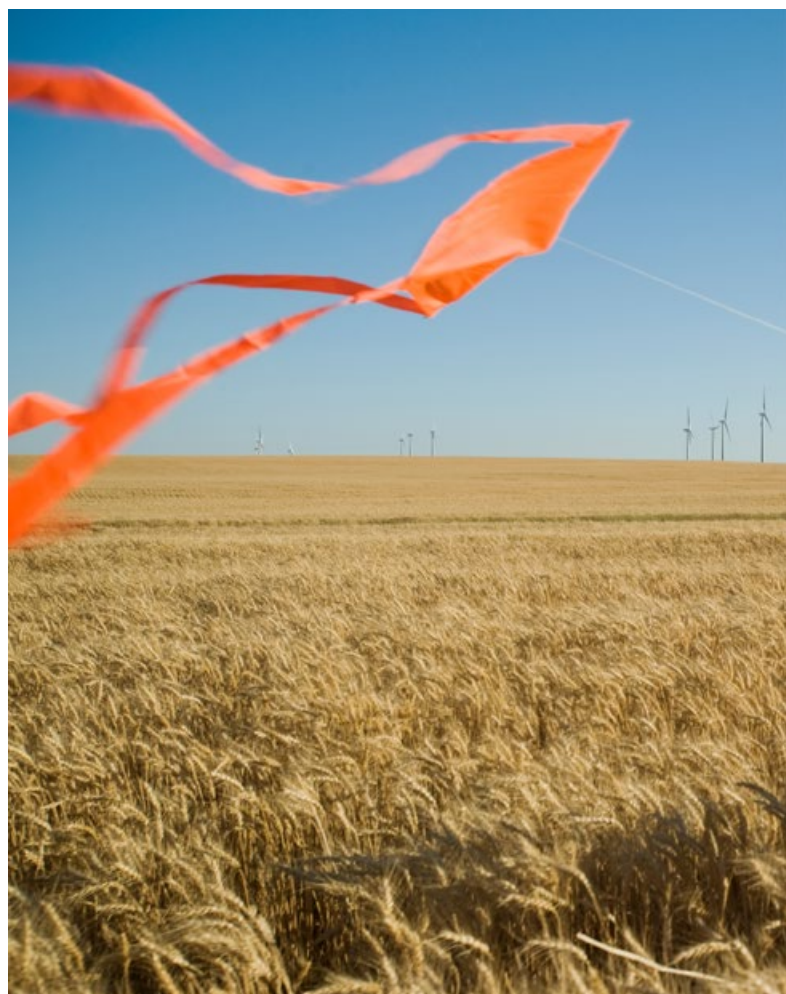
Chez Bayer, nous sommes présents dans le monde entier et agissons systématiquement selon la raison d'être de notre entreprise : « Science for a better life ». Le principe de développement durable est ainsi fermement ancré dans notre stratégie, dans nos processus et dans nos directives.

Pour que nous puissions contribuer à une vie agréable sur une planète saine, nous encourageons les sciences et l'innovation, avec toujours pour objectif d'incarner jour après jour notre vision « Health for all, hunger for none ». Nous, les collaborateurs de Bayer, sommes invités à agir selon cette vision.

Le Corporate Sustainability Committee (CSC) développe la stratégie et les activités du Groupe en matière de développement durable. En Suisse, le Swiss Sustainability Council (SSC), qui siège à Bâle, pilote les activités locales. Nous les plaçons sous la devise « Re-Think our Future ».

### Notre contribution aux ODD

Conformément à notre stratégie d'entreprise, nous nous engageons pour les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Bayer Suisse se concentre sur certains ODD pour avoir le plus fort impact possible sur les Hommes, l'environnement et la société. C'est avec ces objectifs que nous pouvons obtenir le plus grand effet sur la base de notre activité.



### Bayer Suisse se concentre sur les ODD suivants :







## Les objectifs de développement durable du Groupe Bayer

En 2020, la rémunération variable du conseil d'administration et des cadres dirigeants a été adaptée aux objectifs de développement durable. Ces objectifs sont quantifiables et sont examinés de manière indépendante.

Nous nous sommes fixé comme objectif d'augmenter la proportion de femmes dans l'ensemble des cadres supérieurs à au moins 33% d'ici 2025 et à 50% d'ici 2030.

Notre objectif climatique correspond aux objectifs de l'accord de Paris sur le climat, c'est-à-dire limiter la hausse des températures à 1,5°C. Il a été confirmé par la « Science Based Targets Initiative » à l'été 2020.

Nous nous sommes également engagés à remplir l'objectif climatique « Net-Zero Emissions » d'ici à 2050.

Nous avons mis en place un conseil externe de développement durable qui réunit des experts chargés d'échanger régulièrement avec le conseil d'administration.

**Au niveau mondial, Bayer s'engage en plus pour les ODD suivants :**



## **Bâle**

Siège social international de la Division  
Consumer Health

Siège social EMEA de la  
Division Crop Science

Siège social de la division Pharmaceuticals,  
axée sur les secteurs thérapeutiques oncolo-  
gie, ophtalmologie et hématologie

Siège social The Climate Corporation AG

Fonctions de gestion du groupe  
Finances, RH, Achats, Juridique et  
conformité, Informatique

## **Muttenz**

Bayer Crop Science  
Schweiz AG

Site de production  
internationale Crop Science

## **Zollikofen**

Bayer (Schweiz) AG  
Marketing et distribution  
pour Crop Science  
en Suisse

## **Zurich**

Siège Bayer (Schweiz) AG  
Divisions Pharmaceuticals et  
Consumer Health pour le marché  
local avec les fonctions marketing  
et distribution, recherche clinique,  
affaires médicales et  
réglementaires

## 4 À propos de Bayer en Suisse

Présent en Suisse depuis 1954, Bayer est un employeur et facteur économique important. Nous sommes représentés par trois sociétés nationales Bayer (Schweiz) AG, Bayer Consumer Care AG et Bayer Crop Science Schweiz AG sur quatre sites et travaillons aussi bien pour le marché suisse que pour le marché international. En plus de l'activité suisse, d'autres fonctions internationales de Bayer se sont ajoutées en Suisse au fil des ans.

### **Pharmaceuticals. Innovations pour l'avenir.**

L'évolution démographique a des répercussions sur le système de santé. Le nombre de maladies chroniques et d'affections multiples augmente. Dans le même temps, les personnes assument un rôle plus actif dans la gestion de leur santé personnelle. Avec nos produits innovants, nous voulons obtenir un bénéfice thérapeutique pour les patients tout en répondant aux exigences croissantes des médecins et organismes payeurs. Parallèlement aux activités locales basées à Zurich, le siège social international des secteurs thérapeutiques oncologie, ophtalmologie et hématologie est établi à Bâle depuis 2012/2013. Bayer travaille en Suisse dans les domaines thérapeutiques suivants:

- Affections oculaires
- Santé de la femme
- Hématologie
- Maladies cardiovasculaires
- Maladies infectieuses
- Cancer
- Hypertension pulmonaire
- Santé de l'homme
- Neurologie
- Radiologie

### **Consumer Health. L'innovation pour une vie en bonne santé.**

Bayer Consumer Health englobe principalement les produits sans prescription (OTC) pour le bien-être et la santé des consommateurs. Parallèlement aux activités suisses basées à Zurich, le siège social international de la division Consumer Health, dirigée par Heiko Schipper, membre du comité directeur de Bayer AG, est situé à Bâle depuis 2016.

Bayer commercialise dans le monde entier plus de 170 produits pour l'automédication et les soins dans les domaines suivants :

- Protection et soin de la peau
- Compléments alimentaires
- Douleurs
- Santé digestive
- Refroidissement
- Allergies



### **Crop Science. Les innovations pour une population croissante.**

Bayer veut accompagner la prochaine génération d'agriculteurs. Nous soutenons les petites et grosses exploitations agricoles afin qu'elles puissent couvrir les besoins de la population en aliments et matière fourragère en tenant compte des ressources naturelles limitées.

À Muttenz, Bayer fabrique des produits intermédiaires pour les fongicides destinés à la distribution mondiale, et les départements marketing et distribution de la division Crop Science pour l'industrie agroalimentaire suisse sont basés à Zollikofen. Depuis 2019, le siège social EMEA de la division Crop Science est situé à Bâle.

Le siège social de l'entreprise The Climate Corporation AG se trouve également à Bâle. Climate Corporation s'est donné pour mission d'aider les agriculteurs à augmenter durablement leur productivité à l'aide d'outils numériques. La plateforme Climate FieldView™ utilise des images et des couches de données détaillées pour fournir aux agriculteurs des analyses et des recommandations basées sur la modélisation météorologique, la modélisation agronomique et l'intégration fluide des données.

### **4.1 Country Leadership Team**

Les activités en Suisse sont menées par la Country Leadership Team Suisse:

- Axel Steiger, CEO Bayer Suisse
- Niklaus Knuchel, Country Division Head Crop Science Suisse
- George Fatouros, Country Division Head Consumer Health Suisse
- Florian Ibe, Country Division Head Pharmaceuticals Suisse
- Jacqueline Pelous, Head HR Suisse
- Nicole Borel, Head Communications & Public Affairs Suisse
- Marco Berchner, Head HSE & Real Estate Suisse
- Pascal Bürgin, Head Law, Patents & Compliance Suisse
- Thomas Wessa, Head Production Site Bayer Crop Science Schweiz AG
- Gerald Auer, Head of Finance, Crop Science EMEA
- Steffen Roellinger, Clinical Operations Pharmaceuticals
- John Koelink, Head Product Supply Consumer Health



## 5 Collaborateurs

Les connaissances et l'engagement de nos collaborateurs sont déterminants pour le succès de Bayer. Il est essentiel pour nous que nos collaborateurs puissent se développer de manière constante et diversifiée, tout en se sentant appréciés de leur employeur et bien dans leur environnement professionnel.

Nous nous appuyons sur nos valeurs d'entreprise (LIFE) et incarnons le dialogue ouvert. Avec les règles de comportement « Fair-play et respect sur le lieu de travail », chaque collaborateur doit être protégé de la discrimination, du harcèlement ou de représailles.

Le service du personnel (Human Resources, HR) a pour mission de faire appliquer ces règles de comportement et d'habiliter l'organisation à le faire. L'organisation opérationnelle, la mise en œuvre et le pilotage des processus internationaux interviennent par le biais d'unités organisationnelles spécialisées.

### Nos valeurs d'entreprise

LIFE représente les valeurs et principes de gestion en vertu desquels nous agissons. LIFE signifie Leadership, Intégrité, Flexibilité et Efficacité.

### Numérisation

La numérisation constitue une immense opportunité, y compris pour nous. Aujourd'hui déjà, notre service du personnel a recours à l'automatisation robotisée de processus et à l'intelligence artificielle pour différents processus, notamment pour

l'identification plus efficiente et plus efficace de talents internes et externes. Sur la base des qualifications et de l'expérience, le programme propose des candidats adaptés qui sont ensuite convoqués à un entretien personnel par le Recruteur, le HR Business Partner ou le Manager. Notre processus de recrutement gagne en efficacité grâce à la numérisation.

Bayer est également actif sur le plan numérique dans le domaine de la formation et propose à tous ses employés des formations en ligne gratuites. L'objectif est d'améliorer l'automatisation et la prévision des recrutements grâce à la numérisation.

### 5.1 Collaborateurs et évolution des emplois

Au 31 décembre 2020, Bayer Suisse employait 1568 collaborateurs dans ses différentes divisions et organisations. La durée d'engagement moyenne de nos collaborateurs auprès de Bayer Suisse était de 10,2 ans. En 2020, 121 nouveaux collaborateurs ont été embauchés chez Bayer en Suisse.

Le taux de fluctuation chez Bayer en Suisse s'élevait à 16% en incluant l'ensemble des résiliations du fait de l'employé et de l'employeur, les transferts internes vers d'autres sociétés du Groupe Bayer à l'étranger, les départs à la retraite et les cas de décès.

**Collaborateurs** **2020**

Nombre total de collaborateurs	1 568
--------------------------------	-------

**Collaborateurs par division**

Pharma	406
Crop	392
Consumer Health	575
Enabling Function	195

**Collaborateurs par sexe**

Femmes	709
Hommes	859

**Collaborateurs par fonction**

Sales & Marketing	334
GA, Enabling, CPL	373
R&D	263
Supply Chain Management	354
Production	244

**Nationalités**

Nombre de nationalités	62
------------------------	----

**Nouvelles embauches** **2020**

Nouvelles embauches	121
Femmes	62
Hommes	59
Nouvelles embauches de personnes > 50 ans	18
Nouvelles embauches de personnes < 30 ans	20
Nouvelles embauches de personnes entre 30 et 49 ans	83

**Fluctuations** **2020**

Fluctuations	253
Hommes	134
Femmes	119
Fluctuations de personnes > 50 ans	68
Fluctuations de personnes < 30 ans	26
Fluctuations de personnes entre 30 et 49 ans	159

**Démographie**

Chaque phase de la vie de nos collaborateurs doit se dérouler dans un environnement professionnel optimal. Nous misons ainsi sur des programmes de santé et de sport, des modèles flexibles de temps de travail et une gestion des connaissances.

**Collaborateurs par classe d'âge** **2020**

Âge moyen	42
Hommes de moins de 20 ans	1
Femmes de moins de 20 ans	-
Hommes entre 20 et 29 ans	53
Femmes entre 20 et 29 ans	45
Hommes entre 30 et 39 ans	267
Femmes entre 30 et 39 ans	260
Hommes entre 40 et 49 ans	303
Femmes entre 40 et 49 ans	259
Hommes entre 50 et 59 ans	203
Femmes entre 50 et 59 ans	125
Hommes de plus de 60 ans	33
Femmes de plus de 60 ans	19



## 5.2 Une rémunération équitable

Grâce à des normes harmonisées, Bayer s'assure de la rémunération équitable de ses collaborateurs à l'échelle du Groupe. Notre rémunération basée sur les performances et la responsabilité combine un salaire de base avec des parts dépendant des résultats et des performances supplémentaires. Ces dernières font l'objet d'un examen régulier pour que nous restions concurrentiels à l'échelon international. Nous ne faisons pas de différence pour la rémunération des hommes et des femmes et nous informons nos collaborateurs de manière transparente sur la composition de leur rémunération globale. La réglementation du Groupe « Total Rewards » prescrit les exigences internationales à cet égard.

En Suisse, l'égalité de rémunération a été confirmée par un organisme externe en 2020, et nous permet de recevoir le label national reconnu acbe (Association of Prix «Fair Compensation» décerné par acbe (Association of Compensation Experts en rémunération et avantages sociaux).

## 5.3 Formation professionnelle et continue

Avec la « Bayer Academy », nous proposons à nos collaborateurs un programme varié de formations continues. Ce dernier a reçu plusieurs distinctions internationales et englobe aussi bien des formations professionnelles que le développement systématique

des cadres. Les collaborateurs des différentes unités peuvent affiner leur expertise dans des académies fonctionnelles telles que la « Finance Academy ». Nous disposons actuellement de plus de 40 académies fonctionnelles et organisations d'apprentissage.

Depuis 2018, nos collaborateurs peuvent par ailleurs exploiter une vaste bibliothèque d'e-learning. Ils accèdent ainsi à tout moment à des contenus gratuits adaptés à leurs besoins et peuvent élaborer un programme d'apprentissage sur mesure.

## 5.4 Compatibilité de la vie professionnelle et familiale

Nous offrons à nos collaborateurs une organisation flexible du temps de travail et un soutien pour la garde d'enfants ou l'accompagnement d'un proche. Notre engagement dans ce domaine dépasse les obligations légales.

Dans l'exercice sous revue, près de 179 (11%) de nos collaborateurs étaient employés à temps partiel en Suisse.

Temps partiel	2020
Hommes à temps partiel	26
Femmes à temps partiel	153
travaillent à temps complet	89%
travaillent à un taux d'occupation de 80 à 90%	5,6%
travaillent à un taux d'occupation de 60 à 70%	2,8%
travaillent à un taux d'occupation de 50% ou moins	2,5%



## *Égalité salariale*

En 2020, Bayer Suisse a fait analyser l'égalité salariale entre femmes et hommes. Cette dernière a été confirmée, en tenant compte de différents facteurs tels que l'expérience professionnelle, la formation initiale, l'ancienneté, la catégorie du poste. Bayer Suisse dispose donc du certificat reconnu au niveau national «Fair Compensation» de l'acbe (Association of Compensation & Benefits Experts).





### **Temps de travail, congés et congé parental**

La semaine de 40 heures s'applique chez Bayer Suisse. En fonction de leur âge, les collaborateurs ont entre 25 et 30 jours de congés par an. Tous les parents bénéficiaient des règles suivantes en 2020 :

- Congé maternité : 20 semaines (congé légal: 14 semaines)
- Congé paternité : 20 jours de travail sur une année (congé légal: 10 jours)

### **Modèles de travail flexibles**

Nous voulons offrir à nos collaborateurs dans la mesure du possible des modèles de travail flexibles pour qu'ils puissent s'octroyer l'espace de liberté nécessaire. Nous sommes convaincus que la flexibilité encourage l'innovation et permet à nos collaborateurs de se concentrer sur ce qui compte vraiment, au sens de notre mission : « Science for a better life ».

Nos collaborateurs assument la pleine responsabilité – après consultation de leur responsable et en tenant compte des exigences légales – de la manière et de l'endroit où ils souhaitent travailler. Comme le bureau est plus qu'un lieu de travail mais constitue un véritable système social, nous avons créé à Bâle et à Zurich des concepts de bureau flexibles et innovants adaptés à la nouvelle situation de travail hybride.

En plus de cette flexibilité au quotidien, nous proposons différents modèles de travail, parmi lesquels le télétravail, l'achat des jours de congé supplémentaires, les congés sabbatiques, le temps partiel et le job sharing.

### **Mise au concours de postes avec mention supplémentaire «80-100%»**

Nous soutenons dans la mesure du possible le travail flexible avec le modèle d'emploi «80 à 100%». Les candidats et responsables du personnel se concertent activement sur l'option et déterminent ensemble le taux d'occupation répondant le mieux aux besoins des deux parties.

## 5.5 Santé et sécurité sur le lieu de travail

Le bien-être et la sécurité de nos collaborateurs sur le lieu de travail et en déplacement sont essentiels pour nous. Bayer Suisse organise par conséquent régulièrement des campagnes, des actions et des événements autour de ces thèmes.

La sécurité au travail et la protection de la santé de nos collaborateurs et de ceux de nos partenaires contractuels, qui travaillent directement sous la surveillance de Bayer, incluent

- la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles;
- l'évaluation des risques potentiels;
- une gestion globale des risques;
- l'aménagement d'un environnement de travail sain.

Notre campagne SAFE met régulièrement en avant des points essentiels souvent négligés dans notre quotidien professionnel. Notre département HSE (Health, Safety and Environment) étudie par ailleurs les causes les plus fréquentes des accidents et lance diverses actions visant à les prévenir. En 2020, les faux pas dans les escaliers ont été la cause d'accident la plus fréquente chez Bayer Suisse.

Accidents du travail	2020
Total Bayer Suisse	2
Site de production de Muttenz	1
Site administratif de Bâle (Home Office)	1

Nature des accidents	2020
Circulation et transports	0
Site de production de Muttenz	0
Contact avec des produits chimiques	0
Mouvement (faux pas dans les escaliers)	2
Travail mécanique	0
Autres	0

### Journée de la sécurité

Une culture positive de la sécurité nous permet d'éviter les accidents, ou tout au moins de les réduire. C'est la raison pour laquelle nous organisons chaque année une journée mondiale de la sécurité, afin de promouvoir un comportement sûr au sein et en dehors de l'environnement de bureau. Un exercice d'évacuation nous permet d'appliquer les procédures et d'adopter d'éventuelles mesures correctives. Le Bayer Global Safety Day inclut différents cours, tels que des cours de remise à niveau en matière de premiers secours ou de lutte contre



l'incendie, ainsi qu'une séance de discussion consacrée à des thèmes en lien avec la sécurité, qui changent chaque année. À partir de 2021, le « Global Safety Day » devient le « Health & Safety Say ».

### Formation aux premiers secours

Il est de notre devoir de prévoir un nombre suffisant de secouristes sur tous nos sites pour les cas d'urgence. Parallèlement aux professionnels de santé qualifiés qui se portent volontaires comme secouristes, notre équipe du Facility Management et de la réception est formée aux premiers secours (IAS 1 + 2). Nous avons par ailleurs constitué une équipe de secouristes composée de collaborateurs bénévoles. Ces derniers ont suivi une formation dans le domaine de l'évacuation et peuvent participer aux formations IAS 1. Nous organisons ainsi un environnement de travail aussi sûr que possible.

### Santé mentale

Il est important que nous prenions tous le temps de comprendre nos besoins afin de veiller à notre bien-être, de nous soutenir mutuellement et de rester motivés, concentrés et efficaces. La pandémie de coronavirus et le télétravail qui a dû être mis en place ont représenté pour beaucoup une difficulté supplémentaire.

Chez Bayer Suisse, nous soutenons nos collaborateurs avec des formations consacrées à la santé mentale et à la résilience, et collaborons par ailleurs avec ICAS, un partenaire externe. ICAS accompagne de manière personnalisée les collaborateurs, par le biais d'un soutien professionnel et d'informations spécialisées sur des thèmes personnels ou en lien avec le travail qui sont susceptibles d'altérer leur santé et leur bien-être mental et affectif.

### Exercice et fitness

L'exercice et le fitness favorisent également un lieu de travail sain. Nous proposons à nos collaborateurs des activités et des



offres sportives collectives. Notre programme MOVE! offre quotidiennement un programme sportif varié : basket-ball, badminton, beach-volley ou encore course à pied. MOVE! ne s'adresse pas uniquement aux sportifs avertis mais également aux débutants. MOVE! nous permet chaque année, grâce à notre Run for Charity et à nos athlètes endurants, de soutenir financièrement des projets caritatifs.

Nous participons à hauteur de CHF 250.- à l'abonnement ou à l'activité de fitness de nos collaborateurs permanents. Nous mettons en outre à disposition des fruits frais, des boissons, des équipements de cuisine et des douches.

Dans le cadre de notre stratégie à long terme, nous évaluons régulièrement les risques pour la santé au sein de l'entreprise, afin de réduire les éventuels facteurs de stress. Tous nos collaborateurs ont en outre la possibilité de recevoir une vaccination antigrippale.

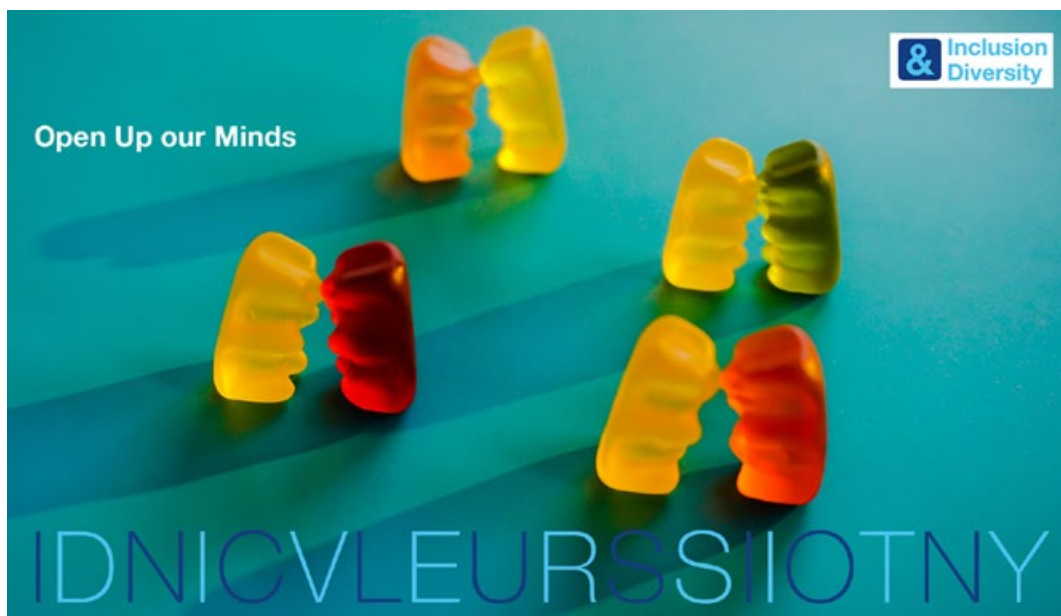
#### **Travail ergonomique**

Le travail ergonomique nous tient également beaucoup à cœur. Tous les postes de travail sont ainsi équipés de deux écrans, d'une table réglable en hauteur et de sièges de bureau réglables. Pour un aménagement correct du poste de travail, nous proposons un guide d'ergonomie ainsi que des vidéos indiquant aux collaborateurs les adaptations nécessaires. Sur le site de Bâle, nous avons par ailleurs, mis en place un système d'éclairage intelligent qui contrôle la chaleur de la lumière : une lumière froide stimule le matin, tandis qu'une lumière plus chaude favorise la détente le soir.

Afin de garantir un travail ergonomique en home-office pendant la pandémie de COVID-19, Bayer a financé en Suisse l'acquisition d'un équipement informatique (écrans p. ex.) pour les collaborateurs. Un marché aux puces organisé en interne a, par ailleurs, permis l'achat à bas prix de sièges de bureau et de tables de travail debout.

## *En home-office aussi*

La pandémie de COVID-19 a tout particulièrement mis en évidence l'importance de l'exercice et du fitness pour la santé mentale. C'est pourquoi nous avons créé un programme de santé numérique visant à renforcer la santé physique, mais aussi mentale. Depuis novembre 2020, des sessions MOVE! virtuelles sont également proposées à distance à nos collaborateurs.



## 6 Inclusion et diversité

Nous sommes convaincus que des équipes ayant des personnalités différentes travaillent mieux ensemble, prennent de meilleures décisions et obtiennent ainsi de meilleurs résultats. La diversité encourage les innovations et nous aide également à mieux comprendre la pluralité de notre clientèle internationale. Pour nous, l'inclusion et la diversité vont au-delà de simples directives et conférences – nous incarnons notre promesse: «we make the mix work».

Chaque jour, nous voyons que les différences d'âge, d'origine, de sexe, de nationalité, d'orientation sexuelle, de capacité physique, de pensée et de milieu enrichissent notre environnement de travail.

Un conseil local I&D pilote les activités correspondantes en Suisse. Il est composé de représentants des divisions, des sites et des organisations de pays.

### Notre stratégie

En septembre 2019, Bayer a mis au point une nouvelle stratégie I&D et a défini la création d'un environnement de travail plus inclusif comme priorité stratégique. La stratégie repose sur quatre piliers. Nous avons défini pour chaque pilier son implication pour nous, chez Bayer Suisse:

*«Notre objectif est de rassembler différentes perspectives, expériences professionnelles, modes de vie et cultures pour créer un environnement de travail basé sur la confiance et le respect.»*

### Culture

Nous intégrons activement nos collaborateurs et cadres et créons ensemble un environnement de travail plus inclusif et un mode de pensée ouvert.

### Talent

Nos processus et décisions nous permettent de trouver et de promouvoir des talents, indépendamment de leur couleur de peau, de leur religion, de leur sexe, de leur âge, de leur nationalité, de leur handicap, de leur identité de genre, de l'expression de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle. Il s'agit de créer une égalité des chances pour tous.

### Entreprise

Nous nous engageons pour des clients et fournisseurs diversifiés et inclusifs car il s'agit là d'un facteur de croissance important pour notre activité.

### Marque

Nous faisons de notre engagement un sujet aussi bien interne qu'externe et créons un climat de confiance. Notre équipe constitue un portrait de la société dans laquelle nous vivons et montre de manière exemplaire comment différents modes de pensée et perspectives peuvent contribuer à façonner des solutions de premier plan.

## Réseaux de collaborateurs

Nous pouvons encourager davantage l'inclusion et la diversité par les réseaux de collaborateurs. Nous pouvons citer comme exemple les Business Ressource Groups (BRG), qui garantissent la mise en réseau et donc l'échange et le soutien de collaborateurs au sein du Groupe. Ils donnent une voix aux différentes parties prenantes, internes comme externes.



### BLEND

BLEND est un point de contact destiné aux collaborateurs pour toutes les questions liées à la thématique LGBT+ sur le lieu de travail. En Suisse, nous nous mettons en réseau avec des collègues pour encourager cette initiative et collaborons avec d'autres entreprises de Suisse pour apprendre les uns des autres. BLEND s'engage pour que Bayer continue à tenir compte des collaborateurs LGBT+ dans les directives d'entreprise. L'objectif est aussi simple qu'évident : l'égalité pour tous.



### ENABLE

L'objectif du réseau de collaborateurs ENABLE est d'encourager l'égalité pour tous et de créer un lieu de travail inclusif qui soutient les personnes en situation de handicap. Le Groupe s'engage à tracer la voie pour une meilleure compréhension des besoins de nos collaborateurs, clients et patients en situation de handicap. Car il n'est pas question de handicap, mais de capacités.




### FAMILY CONNECTIONS

Ce réseau de collaborateurs a pour objectif de créer un environnement dans lequel chacune et chacun peut satisfaire pleinement à ses obligations professionnelles et familiales. FAMILY CONNECTIONS offre aux collaborateurs du soutien et des solutions pour une gestion harmonieuse des responsabilités personnelles et professionnelles et pour accéder à la meilleure qualité de vie possible. Un forum sur la perspective de la parentalité a ainsi été mis sur pied pour échanger des idées et solutions et identifier des possibilités.



### GROW

GROW signifie Growing Representation & Opportunities for Women (renforcer la représentation et les opportunités pour les femmes). Notre vision : les femmes sont représentées de manière équitable à tous les niveaux, assument un rôle de gestion et sont reconnues, et les hommes s'engagent pour cette égalité. Nous mettons en œuvre des initiatives encourageant une culture responsable et inclusive qui s'engage pour le développement et la performance des femmes.



Nous nous sommes fixé comme objectif d'augmenter la proportion de femmes dans l'ensemble des cadres supérieurs à 50% d'ici 2030.

### Peer-Coaching

Dans le cadre de ses efforts constants I&D, Bayer Suisse a créé des groupes de Peer-Coaching comme possibilité de développement pour les femmes à différents niveaux. Nous créons ainsi des plateformes au travers desquelles les Business Coaches ainsi que les cadres partagent en tant que mentors leurs connaissances et leur expérience et offrent un soutien.

### Soutien des femmes dans l'entreprise

Bayer soutient l'égalité des sexes. Nous nous engageons depuis des années pour la parité dans le management. La part des femmes dans le management est examinée chaque année. Bayer Suisse dispose actuellement de 35% de femmes dans le management et de près de 30% de femmes dans le senior management.

#### Aperçu de la répartition par sexe en Suisse 2020

Hommes	859 (55%)
Femmes	708 (45%)

#### Chiffres de la structure de collaborateurs Bayer Suisse 2020

Management supérieur (échelon de gestion VS 3 et plus)	304
Hommes	199 (65%)
Femmes	105 (35%)
Management inférieur (échelon de gestion VS2-VS1.1)	838
Hommes	397 (47%)
Femmes	441 (53%)
Spécialistes (conventions collectives et non-managerial grades)	415
Hommes	260 (65%)
Femmes	155 (35%)

# 7 Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité

Le changement climatique constitue un facteur environnemental décisif pour notre entreprise à rayonnement international. Il a en effet un impact sur nos clients, nos collaborateurs, notre gestion, nos fournisseurs, et sur l'environnement de nos sites. La protection de l'environnement et la sécurité des collaborateurs et des personnes qui vivent à proximité de nos usines sont des priorités absolues pour Bayer.

Nous nous engageons à tenir compte des aspects essentiels en lien avec la santé, la sécurité et la protection de l'environnement dans notre activité quotidienne. Nous élaborons des plans d'action à partir d'un processus clairement défini, afin de réduire régulièrement notre impact environnemental. La gestion et le contrôle de ces plans relèvent de l'Enabling Function HSE (Health, Safety and Environment), y compris en Suisse.

Sur notre site de production de Muttenz, ils sont gérés et contrôlés par le département QHSE (Quality, Health, Safety and Environment). Un HSE Management System fondé sur les normes internationales ISO garantit le respect des normes de sécurité. Le reporting et l'analyse des accidents opérationnels sont assurés par une approche globale.

Ces deux approches sont également mises en œuvre sur nos sites administratifs de Bâle et de Zurich.

## 7.1 Gestion de l'énergie et sources durables

Les processus de production et la profondeur de notre chaîne de création de valeur ont un fort impact sur nos besoins énergétiques. L'extraction de matières premières pour les



produits phytosanitaires ainsi que leur préparation et leur traitement au cours de la pré-production sont notamment particulièrement énergivores. En 2020, la consommation totale d'énergie de Bayer Suisse s'est élevée à 389,6 térajoules (108 millions de kWh).

### Site de production de Muttenz

Avec 384,7 térajoules (107 millions de kWh) utilisés l'année dernière, notre site de production de Muttenz a été le « plus grand consommateur d'énergie » de notre système. C'est pourquoi nous nous engageons avec ferveur dans une démarche constante d'économie d'énergie. En collaboration avec l'Agence de l'énergie pour l'économie (AEnEC), nous avons défini les domaines cibles suivants afin de nous améliorer chaque année :

- Consommation d'énergie
- Intensité et réduction des émissions de CO<sub>2</sub>
- Réduction de la consommation énergétique
- Efficacité énergétique

Nous n'utilisons pas encore de courant vert pour la production et le chauffage mais allons toutefois nous engager dans ce sens : l'objectif global de Bayer est d'utiliser 100 % de courant vert d'ici à 2030, y compris sur notre site de production de Muttenz. Nous utilisons d'ores et déjà de l'énergie issue de sources plus durables, telles que la vapeur produite lors de l'incinération des déchets de production ou l'eau chaude de GETEC PARK.SWISS AG, ainsi que le condensat de vapeur de la production pour le chauffage.





## Chez Bayer Suisse, nous visons la neutralité climatique d'ici 2030.

### Sites de Zollikofen et de Zurich

Un entrepôt de Bayer Crop Science est situé à Zollikofen. Aucun chiffre concernant la consommation énergétique n'est disponible. À Zurich, nous louons quelques étages dans un bâtiment commercial, raison pour laquelle aucune donnée relative à la consommation énergétique ne peut être indiquée.

Depuis mars 2021, nous nous approvisionnons en énergie exclusivement à partir de sources renouvelables en Suisse, dans nos bureaux de Zurich.

### 7.2 Émissions dans l'air

Bayer Suisse vise la neutralité climatique d'ici 2030. Nous nous appuyons dans cet objectif sur trois leviers stratégiques : des innovations en matière de processus, des installations et une technique de bâtiment plus efficaces, ainsi que la mise en œuvre et l'optimisation de systèmes de gestion de l'énergie.

Les émissions de Bayer en Suisse proviennent essentiellement de la production à Muttenz : en 2020, elles se sont élevées à 5 876 tonnes, dont 99,8 % de CO<sub>2</sub>.

Nous produisons à Muttenz des principes actifs et des produits intermédiaires destinés à des produits phytosanitaires utilisés dans le monde entier. L'infrastructure comprend :

- deux usines chimiques polyvalentes
- un réservoir de stockage
- plusieurs entrepôts
- un laboratoire de développement de processus
- plusieurs laboratoires de contrôle de la qualité
- un bâtiment administratif

Le site de production de Muttenz est certifié selon ces quatre normes ISO :

- ISO 14001 Management environnement
- ISO 50001 Management de l'énergie
- ISO 45001 Santé et sécurité au travail
- ISO 9001 Qualité

La certification ISO nous permet de garantir que nous utilisons nos ressources de manière responsable, efficace et durable. La qualité des produits, la sécurité lors de la fabrication et du transport, la sécurité du travail et des installations, la santé des collaborateurs et le parfait déroulement des processus commerciaux constituent des conditions importantes pour la neutralité climatique.

### Site de Bâle

La consommation d'énergie du site administratif de Bâle s'est élevée l'année dernière à 4,6 térajoules (1,3 million de kWh).

Nous utilisons pour le chauffage urbain le mélange suivants :

- 44 % d'incinération de déchets (bilan CO<sub>2</sub> neutre, 50 % des déchets sont biodégradables, p. ex. nos gobelets à café Naturessse)
- 35 % de gaz naturel
- 17 % de combustion de bois (bilan CO<sub>2</sub> neutre grâce au bois issu d'une culture locale et durable)
- 3 % de boues d'épuration
- 1 % de mazout

Nous étudions la possibilité d'augmenter l'actuel pourcentage de 61 % de sources neutres en CO<sub>2</sub>. Depuis janvier 2021, nous recourons, à Bâle, exclusivement à l'énergie issue de sources renouvelables produites en Suisse.

Le site de Bâle est par ailleurs équipé d'un système de récupération de l'eau de pluie. L'eau collectée peut ainsi être utilisée pour l'installation d'arrosage. La station météorologique permet, sur le même site, de régler le système de chauffage et de ventilation de manière optimale en fonction des conditions actuelles et de réaliser des économies d'énergie. Grâce aux données de cette station, l'actionnement des stores des fenêtres peut être adapté en fonction des conditions météorologiques. Des détecteurs de mouvement installés dans toutes les pièces et toutes les salles de travail permettent de moduler la luminosité en fonction des besoins.

### Flotte de véhicules

En décembre 2020, les émissions moyennes de CO<sub>2</sub> de la flotte suisse de voitures de service se sont élevées à 139g de CO<sub>2</sub> par kilomètre. En 2020, ce chiffre était de 144g de CO<sub>2</sub> par kilomètre pour les voitures nouvellement immatriculées. En 2021, nous réviserons entièrement notre politique automobile en Suisse et adapterons le choix de nos véhicules en conséquence. À l'avenir, les cadres utiliseront exclusivement des voitures électriques ou hybrides électriques, et le recours à ces véhicules sera également privilégié au sein du service commercial externe. Nous encourageons l'installation de l'infrastructure nécessaire à ces véhicules, à la fois sur les sites administratifs et au domicile des collaborateurs disposant d'une voiture de service.

### Déplacements professionnels

La pandémie de coronavirus et les améliorations technologiques/numériques ont entraîné une nette réduction des déplacements, ce qui profite à la fois à notre santé et à l'environnement tout en générant des économies. Les meetings en ligne, y compris par vidéo, sont notre option privilégiée, en particulier pour les réunions internes. Les déplacements professionnels restent toutefois importants pour les réunions où l'interaction apporte une valeur ajoutée significative, telles que les rendez-vous clients, les audits de tiers, ou les rencontres physiques occasionnelles des cadres mondiaux/régionaux avec leurs équipes. Nous nous déplaçons uniquement en cas d'absolue nécessité. Compte tenu des possibilités technologiques, de nombreux voyages peuvent être remplacés par des réunions virtuelles.



### GETEC PARK.SWISS AG

La centrale énergétique de GETEC PARK.SWISS.AG à Muttenz propose une gestion globale de l'élimination des déchets. L'incinération des déchets est utilisée pour la production d'énergie et pour la minéralisation des résidus de fabrication. Les déchets spéciaux et industriels sont incinérés, libérant de la chaleur sous forme de vapeur, d'eau bouillante et d'eau chaude.

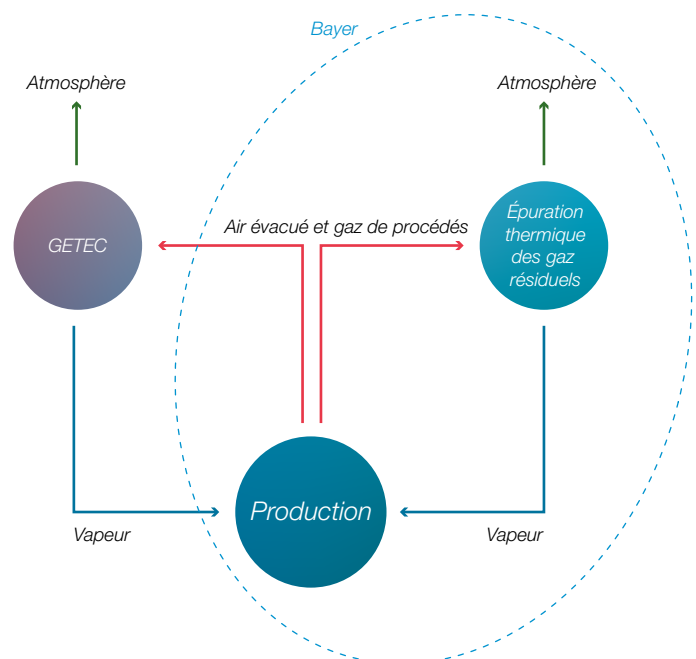
## 7.3 Élimination des déchets et recyclage

Grâce à notre gestion systématique des déchets, nous parvenons à limiter au maximum l'utilisation du matériel et les quantités de déchets à éliminer. Notre tri des déchets ciblé, nos voies d'élimination sûres et les procédés de recyclage économiquement pertinents auxquels nous avons recours contribuent à l'accomplissement du même objectif.

Quantités de déchets en tonnes en 2020	2020
Site de production de Muttenz	24 189
– Déchets dangereux	24 176
– Déchets inoffensifs	13
Site administratif de Bâle	15

Les chiffres des sites de Zollikofen et de Zurich ne sont pas disponibles.

Les métaux lourds inclus dans la production, tels que le cuivre ou le zinc, sont presque intégralement recyclés et ne sont ainsi pas transformés en déchets.





### **Installation thermique de purification des gaz résiduels à Muttenz**

Dotée d'un générateur de vapeur, l'installation thermique de purification des gaz résiduels sert à la combustion des gaz résiduels et des flux d'air évacués sur le site de production lors de la fabrication de produits phytosanitaires et intermédiaires. La composition des produits contaminants requiert, en vue du respect des valeurs limites, la dénitrification des gaz de fumée (SNCR) et un lavage de la fumée. Afin de minimiser les quantités de gaz naturel utilisé comme combustible d'appoint, un combustible de substitution est également brûlé.

### **Recyclage**


Grâce à la suppression des bouteilles PET dans tous nos locaux de réunion, nous sommes parvenus à réduire de manière considérable notre quantité de PET en l'espace de deux ans. En 2018, cette quantité s'élevait encore à 3670 kilogrammes. En 2019, elle a diminué de 20 % pour atteindre 2889 kilogrammes. En 2020, ce chiffre s'élevait à seulement 411 kilogrammes, un recul essentiellement dû à la pandémie de COVID-19.

Nous avons installé des stations de recyclage professionnelles et des salles de reprographie centralisées dans nos locaux administratifs de Bâle. Le recyclage s'en est ainsi trouvé simplifié et la centralisation des postes d'impression a permis de réduire la contamination de l'air ainsi que les émissions sonores dans les bureaux.

Sur le site de production de Muttenz, 394 tonnes de sels métalliques et de zinc ont été collectées en 2020 en vue d'un recyclage.



La centrale énergétique de GETEC PARK.SWISS AG et notre installation thermique de purification des gaz résiduels garantissent une élimination économique et écologique des déchets industriels.



*L'eau est un bien rare*  
Chez Bayer, nous nous efforçons de réduire constamment la consommation d'eau, de développer des méthodes respectueuses des ressources, et de nettoyer de manière optimale l'eau utilisée.



## 7.4 Eau et eaux usées

Sur le site de production de Muttenz, l'eau de refroidissement destinée à la production est préparée dans des tours de refroidissement (refroidisseur hybride) sur les toits et, à partir de là, dirigée vers le circuit fermé. Nous avons installé une quatrième tour de refroidissement en 2020.

En raison de la pandémie de COVID-19, la consommation d'eau du site administratif de Bâle a diminué en 2020 d'environ 55 % par rapport à l'année précédente. L'eau provient d'eaux souterraines locales et de sources d'eaux du Rhin.

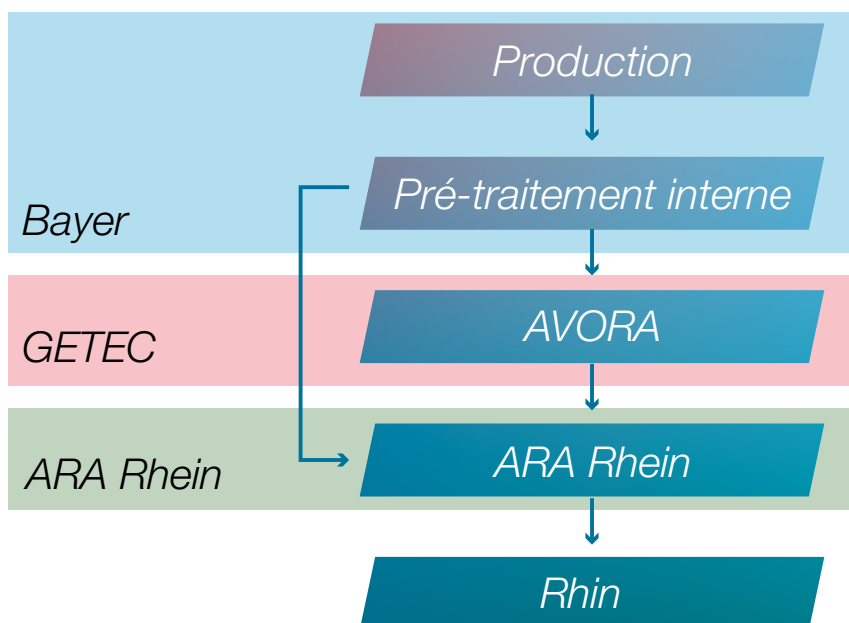
Consommation d'eau en millions de litres	2020
Site de production de Muttenz	3 195
Site administratif de Bâle	2

Les chiffres des sites de Zollikofen et de Zurich ne sont pas disponibles.

### Traitement des eaux usées

Sur le site de production de Muttenz, nous utilisons des procédés d'épuration variés et traitons les eaux usées en plusieurs étapes. Selon les composants, nous combinons les procédés afin que les eaux usées soient éliminées conformément aux dispositions légales et aux directives. La purification des eaux usées débute presque toujours par un traitement préliminaire interne effectué au sein du bâtiment de production. La distillation ou l'extraction permettent ainsi de recycler des solvants ou d'éliminer des substances toxiques. Sur le site de production de Muttenz, près de 206 millions de litres d'eau ont été purifiés dans les règles de l'art en 2020.

## Traitement des eaux usées



Notre laboratoire situé sur le site de MuttENZ étudie les composants des eaux usées et leur biodégradabilité, afin de nous permettre de définir un processus d'élimination correct : acheminement direct vers l'ARA Rhein pour une purification biologique finale, ou passage préalable par l'AVORA pour la poursuite du traitement préliminaire.

### Prétraitement des eaux usées AVORA (GETEC PARK.SWISS AG)

Depuis 1990, AVORA est spécialisée dans le pré-traitement des eaux usées industrielles contenant des substances faiblement biodégradables ou non biodégradables dans des stations d'épuration biologiques. Ces eaux usées sont ainsi pré-traitées de manière à garantir le respect des exigences légales en matière d'élimination biologique du carbone et la limitation des métaux lourds et des substances isolées.

### Station d'épuration des eaux usées industrielles ARA Rhein (Pratteln)

ARA Rhein est responsable du traitement des eaux usées communales et industrielles. Depuis 2001, c'est une société anonyme indépendante détenue par le canton de Bâle-Campagne et des entreprises régionales, parmi lesquelles Bayer Crop Science Schweiz AG. L'entreprise ARA Rhein traite chaque année environ 2,5 millions de litres d'eau usées provenant de sources industrielles selon un procédé à plusieurs étapes, chimique et biologique. Cette épuration à plusieurs niveaux garantit à l'industrie chimique et pharmaceutique de la région une production respectueuse de l'environnement.



## 7.5 Sécurité des installations


Nous souhaitons organiser et exploiter nos processus et nos installations de production de manière à éviter tout risque inacceptable pour nos collaborateurs, pour l'environnement et pour les riverains. Nous nous appuyons dans cet objectif sur un système performant qui garantit la sécurité des procédés et des installations. Nous sommes ainsi en mesure d'identifier, de réduire ou d'éliminer les risques opérationnels et de limiter leur impact potentiel.

Nous formons régulièrement nos collaborateurs dans leurs domaines de compétence et investissons dans la culture de la sécurité. Sur nos sites suisses, nous nous conformons aux réglementations du Groupe en vigueur au niveau international en matière de sécurité des procédés et des installations. Ces dernières préconisent des processus et des normes homogènes et les mesures de sécurité correspondantes.

### Responsabilités et vérification

Des responsabilités clairement définies et réparties dans différentes unités organisationnelles nous permettent de garantir le niveau de sécurité élevé de nos installations. La responsabilité opérationnelle de l'exploitation sécurisée des installations de production relève de la direction.

Les plans de protection sont vérifiés tous les cinq ans. Depuis 2019, Bayer utilise comme indicateur précoce des incidents liés à la sécurité des processus le Process Safety Incident Rate (taux PSI). Appliqué dans le monde entier, ce dernier est intégré dans le système de rapport de sécurité de l'ensemble du Groupe. Le taux PSI est calculé à partir du nombre d'événements PSI pour 200 000 heures de travail. Par événement PSI, on entend la fuite accidentelle de substances chimiques ou d'énergies de leur enveloppe première, telle qu'une canalisation, une pompe, un réservoir ou un récipient. Une valeur seuil définie est alors dépassée.



Nous nous engageons chez Bayer Suisse à trois domaines pour la société : avec des dons, des activités caritatives et le sponsoring. Ce faisant, nous nous concentrons sur les sujets et les projets qui sont proches à nos activités principales. Conformément à notre mission « Science for a better life » et notre vision « Health for all, Hunger for none ».





## 8 Engagement social

### 8.1 Nos dons

#### **La Ligue contre le cancer des deux Bâle**

Chez Bayer Suisse, nous soutenons la Ligue contre le cancer des deux Bâle depuis 2014. Ce partenariat nous tient particulièrement à cœur : en effet, la Ligue contre le cancer, une institution hautement respectée, comprend les enjeux liés aux personnes malades et à la société.

Nos dons ont contribué au financement d'un centre d'information et de réunion situé Petersplatz, à Bâle. De nombreux patients atteints d'un cancer ont épuisé toutes les voies thérapeutiques ; certains sont guéris mais ne sont pourtant pas en bonne santé. La région de Bâle ne propose malheureusement pas à ces patients d'offrir les aidant à reprendre leur vie quotidienne. Ce centre leur offre, ainsi qu'à leurs proches, une assistance psychosociale complète et de grande qualité, afin de répondre à leurs besoins sociaux et affectifs et à la demande d'informations sur la maladie.

#### **Science et jeunesse**

Depuis 2019, Bayer Suisse soutient la Fondation Science et jeunesse. Cette fondation de longue date entend éveiller l'intérêt des jeunes pour les sciences et les inciter à mener des recherches indépendantes. Nous sommes heureux de la soutenir dans cette démarche.

#### **L'association de la soupe populaire**

La « soupe populaire » à Bâle offre un petit-déjeuner gratuit ou un repas du soir pour seulement CHF 3.– à des personnes en situation de détresse. Elle sert des plats à près de 200 hôtes par jour. L'association de la soupe populaire à Bâle occupe environ 50 bénévoles et reçoit notre appui financier.

#### **Sozialwerk Pfarrer Sieber**

Depuis 1988, l'œuvre sociale du pasteur Sieber unit ses forces pour venir en aide aux personnes en difficulté, afin de les réintégrer du mieux possible dans les structures sociales. Près de 180 collaborateurs, aidés de 350 bénévoles, s'engagent en faveur des personnes en détresse. Bayer Suisse soutient également cette œuvre sociale.

## Projets liés à la COVID-19

Pendant la pandémie de COVID-19, Bayer Suisse a apporté son soutien au service médical de Bâle-Ville et à la cellule de crise cantonale.

## Debra Suisse

En 2021, notre division Consumer Health soutient DEBRA Suisse dans le cadre d'un programme de partenariat. Créée en 1998, DEBRA Suisse est l'organisation de patients destinée aux personnes atteintes d'épidermolyse bulleuse (EB), une maladie de la peau héréditaire, actuellement incurable. La fondation conseille et soutient les personnes atteintes ainsi que leurs proches.

## Fondation Theodora

Depuis 2020, la division Consumer Health collabore également avec la Fondation Theodora. La Fondation Theodora poursuit l'objectif de soulager par le rire et la joie le quotidien des enfants hospitalisés ou en institutions spécialisées. Dans ce but, la fondation organise et finance des visites hebdomadaires par des artistes professionnels – les docteurs Rêves.

## Schtifti Foundation

«Gorilla», le programme éducatif de promotion de la santé de la Schtifti Foundation, défend les intérêts d'une jeunesse responsable et engagée en faveur de l'environnement. Nous soutenons cet engagement afin de sensibiliser la jeune génération à des thèmes tels qu'une alimentation saine, la durabilité, le gaspillage alimentaire et les comportements de consommation.

En 2021, nos dons financent des ateliers dans le cadre du programme «Quims», qui vient en aide à des écoles composées de nombreux élèves de langue étrangère, issus de familles immigrantes ou socialement défavorisées.

<b>Vue d'ensemble des dons en CHF</b>	<b>2020</b>
Ligue contre le cancer des deux Bâle	30000
Science et jeunesse	25000
Association Gassenküche Basel	15641
Sozialwerk Pfarrer Sieber	10022
Fondation Theodora	10000
Service médical de Bâle-Ville (pandémie de COVID-19, aide de proximité	8273
pour les hôpitaux de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne)	8826
Cellule de crise cantonale de Bâle-Campagne (pandémie de COVID-19, aide de proximité pour les hôpitaux de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne)	15000
<b>Total des dons en 2020</b>	<b>122762</b>

## 8.2 Activités caritatives

### Croix-Rouge Suisse

Deux fois par an, les équipes de Bayer Suisse collaborent avec la Croix-Rouge Suisse pour sauver des vies en faisant des dons de sang à la banque de sang de Bâle. Il est également possible de s'inscrire comme donneur de cellules-souches sanguines.

### Eden Reforestation Foundation

L'Eden Reforestation Foundation est une organisation d'intérêt général qui reconstitue des environnements naturels détruits par la déforestation dans des pays en voie de développement.

En 2021, Bayer Suisse lance un projet pilote en collaboration avec l'application «eevie – your climate guide». Nous souhaitons sensibiliser nos collaborateurs et contribuer à réduire notre propre empreinte carbone et à observer notre comportement d'un point de vue environnemental. Le principe est simple : celui ou celle qui gère ses habitudes de manière durable est récompensé(e) par des points. Nous échangeons les points acquis par toute l'équipe de Bayer Suisse et soutenons les projets de reboisement de l'Eden Reforestation Foundation. Nous compensons ainsi, en collaboration avec notre équipe, l'empreinte carbone inévitable de nos collaborateurs.

### Clean-up-Day national

À partir de 2021, Bayer Suisse participe au Clean-up-Day national organisé en septembre. Le Clean-Up-Day suisse fait partie du mouvement international «Let's Do it!» fondé en 2008, qui s'engage dans le monde entier pour des actions «place nette», afin de lutter contre le problème de société que représentent les décharges sauvages.

## 8.3 Sponsoring

### Fondation Beyeler

Depuis 2007, Bayer Suisse est fière d'être le partenaire de la Fondation Beyeler, l'un des plus importants musées d'art moderne et contemporain. Ce qui nous unit : à l'instar de celle de Bayer, l'approche de la Fondation Beyeler dépasse toujours les frontières, afin de rapprocher les œuvres d'art du public.

### Sm'Aesch Pfeffingen

Sm'Aesch Pfeffingen est une association de volleyball établie à Aesch et à Pfeffingen, née de la fusion des clubs VBC Aesch et VBC Pfeffingen. Nous soutenons cette association régionale depuis 2019.



# 9 GRI Content Index

Ce rapport est basé sur le rapport 2020 sur le développement durable du groupe Bayer et a été préparé conformément aux normes de la GRI. Seules les informations spécifiques à l'Index GRI sur Bayer Suisse sont consignées ici – en complément de l'Index du Rapport global sur le développement durable.

[www.bayer.com/en/media/sustainability-reports](http://www.bayer.com/en/media/sustainability-reports)

## General Disclosures: GRI 101 Foundation 2016

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
GRI 102: General Disclosures 2016	<b>Organizational profile</b>	
	102-1 Name of the organization	6
	102-2 Activities, brands, products, and services	11, 12
	102-3 Location of headquarters	10
	102-4 Location of operations	10
	102-5 Ownership and legal form	11
	102-6 Markets served	11, 12
	102-7 Scale of the organization	13
	102-8 Information on employees and other workers	13, 14
	102-11 Precautionary Principle or approach	18, 19, 31
	102-12 External Initiatives	26, 27, 33, 34
	<b>Strategy</b>	
	102-14 Statement from senior decision-maker	4, 5
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	8, 9
	<b>Ethics and integrity</b>	
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	13, 20, 21
	<b>Governance</b>	
	102-18 Governance structure	12
	<b>Reporting practice</b>	
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	6
	102-46 Defining report content and topic boundaries	6, 7
	102-47 List of material topics	7
	102-50 Reporting period	6
	102-52 Reporting cycle	bi-yearly
	102-53 Contact point for questions regarding the report	2
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	6
	102-55 GRI content index	36

## Material Topics: GRI 200 Economic Standard Series

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
<b>Economic Performance</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9
<b>Market Presence</b>		
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	15

## Material Topics: GRI 300 Environmental Standards Series

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
<b>Materials</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 24
	103-2 The management approach and its components	8, 24
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 24
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	26
	301-2 Recycled input materials used	26
<b>Energy</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 24
	103-2 The management approach and its components	8, 24
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 24
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	24, 25, 26
<b>Water and Effluents</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 24
	103-2 The management approach and its components	8, 24
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 24
GRI 303: Water and Effluents 2016	303-1 Interactions with water as a shared resource	29, 30
	303-2 Management of water discharge-related impacts	29, 30
	303-3 Water withdrawal	29, 30
	303-4 Water discharge	29, 30
	303-5 Water consumption	29, 30
<b>Emissions</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 24
	103-2 The management approach and its components	8, 24
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 24
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	25, 26

**Waste**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 26
	306-01 Waste generation and significant waste-related impacts	26, 27
	306-02 Management of significant waste-related impacts	26
	306-03 Waste generated	26, 27
	306-04 Waste diverted from disposal	26, 27
	306-05 Waste directed to disposal	26, 27

**Material Topics: GRI 400 Social Standards Series**

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
--------------	------------	----------------

**Employment**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 14
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	13, 14
	401-3 Parental leave	17

**Occupational Health and Safety**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 18
	403-01 Occupational health and safety management system	18, 19
	403-02 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	18, 19
	403-03 Occupational health service	18, 19
	403-04 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	18, 19
	403-05 Worker training on occupational health and safety	18
	403-06 Promotion of worker health	18, 19
	403-07 Prevention and migration of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	18, 19
	403-08 Workers covered by an occupational health and safety management system	18, 19
	403-09 Work-related injuries	18

**Training and Education**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 15
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	15
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	15, 20

**Diversity and Equal Opportunity**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 20
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	14, 20
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	15, 16

**Local Communities**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 33
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	33, 34



