

Re-Think our Future

Rapport de développement
durable 2021
Bayer Suisse



Mentions légales

Bayer (Schweiz) AG
Uetlibergstrasse 132
CH-8045 Zurich
T +41 58 272 68 88
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	18
6	<i>Inclusion et diversité</i>	21
7	<i>Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité</i>	26
7.1	Gestion de l'énergie et sources durables	26
7.2	Émissions dans l'air	27
7.3	Élimination des déchets et recyclage	28
7.4	Eau et eaux usées	31
7.5	Sécurité des installations	33
8	<i>Engagement social</i>	35
8.1	Nos dons	35
8.2	Activités caritatives	37
9	<i>GRI Content Index</i>	38

« Ce qui compte, c'est de faire avancer la transformation. Et, chez Bayer, c'est ce qui nous motive jour après jour. Nous sommes tous le climat, et notre contribution est nécessaire pour repenser notre avenir. »

1 *Éditorial*

Repenser notre avenir.
Le temps presse.

C'est la dernière décennie pour éviter les pires conséquences du changement climatique. Sir David Attenborough, naturaliste et cinéaste expérimenté, l'a d'ailleurs très clairement souligné dans son discours impressionnant prononcé l'année dernière à Glasgow lors de la Conférence mondiale sur le climat, la COP 26. Dans son appel, il a demandé aux chefs d'État et de gouvernement présents au sommet sur le climat de « réécrire notre histoire afin de transformer la tragédie imminente en triomphe ».

Le résultat de la conférence sur le climat a été un compromis sur le plus petit dénominateur commun. Par exemple, la formulation adoptée pour la sortie du charbon a été affaiblie trois fois. Il s'agit certes d'un premier pas important, mais pas encore suffisant. Une grande partie du débat sur le changement climatique se concentre sur ce que les gouvernements ou les entreprises disent ou font. C'est sans aucun doute très important et décisif, mais je pense que cela ne tient pas compte du véritable moteur des émissions: le consommateur, à savoir nous.

Car en fin de compte, c'est notre mode de vie quotidien qui détermine la concentration de gaz à effet de serre dans l'atmosphère. Que ce soit la voiture que nous conduisons, le voyage en avion que nous effectuons, les produits que nous achetons ou la maison que nous chauffons...

L'objectif climatique mondial est menacé

414 parties par million (ppm): C'est la concentration de de dioxyde de carbone (CO₂) dans l'atmosphère terrestre. C'est par ce chiffre que Sir David Attenborough a commencé son discours à Glasgow. Une telle concentration de CO₂ n'a pas été observée depuis plusieurs millions d'années. Cette augmentation menace gravement la réalisation de l'objectif climatique de 1,5 degré de réchauffement maximal de la planète, car pour cela, il faudrait en fait réduire les émissions de CO₂ ou le budget de CO₂ restant de l'humanité devrait être limité. Au-delà d'une valeur de 558 ppm, l'évolution du climat risque de devenir absolument incontrôlable.

Le changement climatique est réel

Nous savons tous que le changement climatique est réel et que nous devons agir pour le combattre. Et le changement climatique est aussi clairement perceptible en Suisse: nous percevons tous les changements de la météo et nous nous souvenons de l'été très humide de l'année dernière. En Suisse, la température moyenne annuelle a augmenté de 2°C depuis le début des mesures en 1864, c'est environ deux fois plus que la moyenne mondiale. Neuf des dix années les plus chaudes jamais mesurées en Suisse se situent au 21^{ème} siècle. Le volume des



glaciers alpins a diminué d'environ 60 pour cent depuis le milieu du 19^{ème} siècle. Depuis 1970, le nombre annuel de jours d'enneigement à 2 000m d'altitude a diminué de 20 pour cent et, en dessous de 800m d'altitude, il ne neige plus que deux fois moins souvent qu'à l'époque.

Ce sont des chiffres impressionnants, à mon avis, et ils montrent que nous devons prendre nos responsabilités en ce qui concerne notre propre empreinte écologique.

La durabilité en point de mire, en collaboration avec eevie

C'est pourquoi nous avons lancé en 2021 notre Climate Challenge interne en collaboration avec eevie. Quelque 234 collaborateurs y ont participé: ensemble, nous avons enregistré 24'096 actions climatiques et avons été récompensés par près de 5'000 arbres qui seront plantés en collaboration avec l'Eden Reforestation Foundation. Les actions climatiques saisies dans l'application correspondent à une réduction de CO₂ de 10'617 kilogrammes. La plantation des arbres s'est traduite par un potentiel de séquestration annuel supplémentaire de 61'713 kilogrammes de CO₂. Ceci est comparable à un voyage en voiture de 10 fois le tour de la terre ou à 1'084 tonnes de glace de glacier non fondue.

L'histoire des inégalités

Le changement climatique est aussi une histoire d'inégalités. Les personnes les moins responsables des causes des émissions de CO₂ seront les premières à en subir les conséquences, à commencer par la pression exercée sur les systèmes alimentaires mondiaux. Celle-ci est aujourd'hui encore renforcée par la guerre en Ukraine. Cette guerre est une catastrophe humanitaire. Elle provoque des souffrances terribles dans la zone de guerre et aura un impact dévastateur sur la sécurité alimentaire mondiale. En tant que «grenier à blé de l'Europe», l'Ukraine a exporté quelque 33 millions de tonnes de blé rien qu'en 2021 et a longtemps nourri certaines parties du Proche-Orient et de l'Afrique de l'Est. Avec la guerre en Ukraine et le blocage d'importants ports, ces exportations importantes font défaut et une crise alimentaire mondiale menace. En effet, la situation était déjà tendue en raison de la pandémie, des phénomènes

météorologiques et des récoltes relativement faibles en Afrique et en Amérique latine.

Health for all, hunger for none

Chez Bayer, nous avons une vision: «Health for all, hunger for none.» Atteindre cet objectif ne sera pas facile. Et nous n'y parviendrons pas non plus seuls. Mais nous sommes fermement décidés à apporter une contribution durable. Nous soutenons les agriculteurs du monde entier afin qu'ils puissent continuer à cultiver suffisamment de denrées alimentaires de manière plus durable et plus fiable. Nous devons renforcer l'ensemble de la chaîne alimentaire, pour cela, nous faisons progresser l'innovation dans la sélection végétale et développons de nouvelles solutions numériques qui permettent aux agriculteurs d'obtenir de meilleures récoltes avec moins de ressources.

Un large engagement pour une vie meilleure

Conformément à notre mission «Science for a better life», nous entendons 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;
- il y a suffisamment de nourriture pour tous, les ressources naturelles sont préservées et
- la réussite de l'entreprise et le développement durable vont de pair.

Pour conclure, j'aimerais citer une nouvelle fois Sir David Attenborough: «If working apart we are powerful enough to destabilize our planet, surely, working together we are powerful enough to save it». (« Si en travaillant indépendamment les uns des autres, nous sommes suffisamment puissants pour déstabiliser notre planète, en travaillant ensemble, nous serons suffisamment forts pour la sauver ».)

Bien à vous,

Axel Steiger

2 À propos de ce rapport

Bayer Suisse publie pour la deuxième 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 oeuvre de la directive RSE, intégrées au rapport de gestion combiné du rapport annuel 2021 du Groupe Bayer.

Période sous revue et limites

Le présent rapport sur le développement durable présente nos principaux progrès et chiffres de 2021. Toutes les informations du document se rapportent aux activités exercées par Bayer Suisse, sauf mention contraire. La période sous revue concerne l'exercice 2021. Le jour de référence de l'ensemble des données et faits est le 31 décembre 2021.

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

- Société
- Gouvernance d'entreprise
- Responsabilité des produits
- Achats
- Droits humains
- Employés
- Protection du climat
- Environnement et sécurité
- Dons de bienfaisance et fondations

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

- Stratégie de durabilité Bayer
- 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 Nos dons particulièrement pertinents pour Bayer Suisse. Les thèmes ont en plus été structurés selon les directives de reporting du Groupe Bayer:

Stratégie de durabilité Bayer

- Notre contribution aux SDG's

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.

Pour nous, la durabilité est plus qu'une simple responsabilité d'entreprise: La durabilité assure la croissance future de Bayer. Par conséquent, la durabilité est un composant essentiel de notre stratégie d'entreprise, de nos activités, de nos valeurs et de la façon dont nous menons ces activités. La durabilité est au cœur de notre vision d'entreprise « Health for all, hunger for none » et elle inclut, pour toutes les divisions, les trois éléments fondamentaux suivants:

- une croissance inclusive et un bénéfice pour la société tout en
- réduisant notre empreinte écologique et en
- agissant de manière responsable tout au long de notre chaîne de valeur.

Nous utilisons notre force d'innovation pour développer des solutions durables aux problèmes urgents de notre temps

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

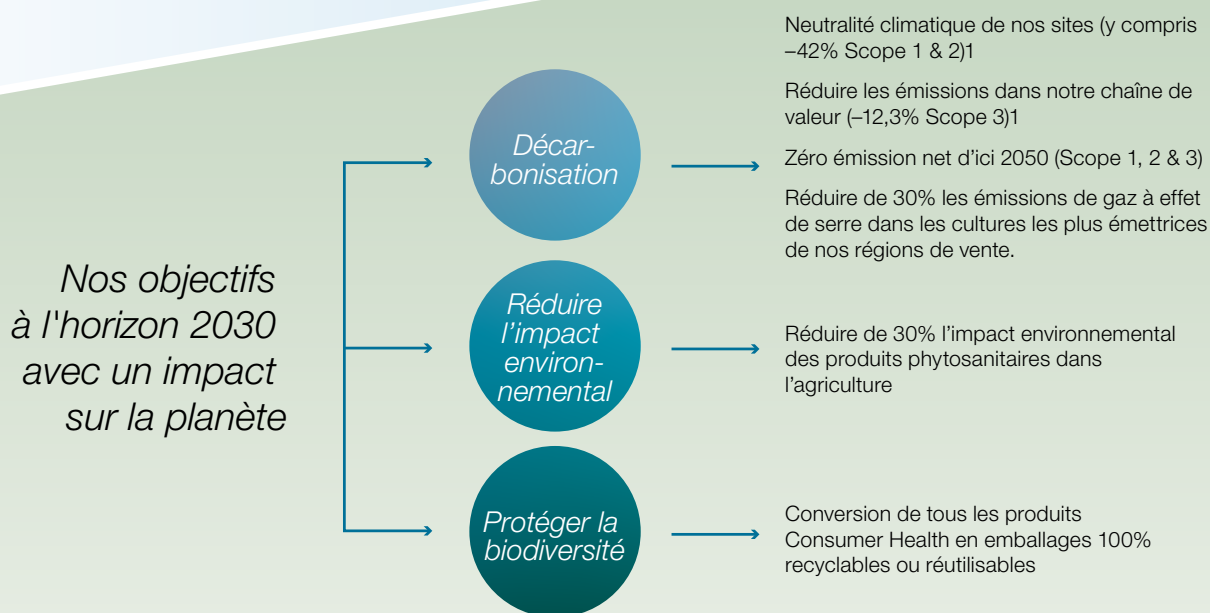
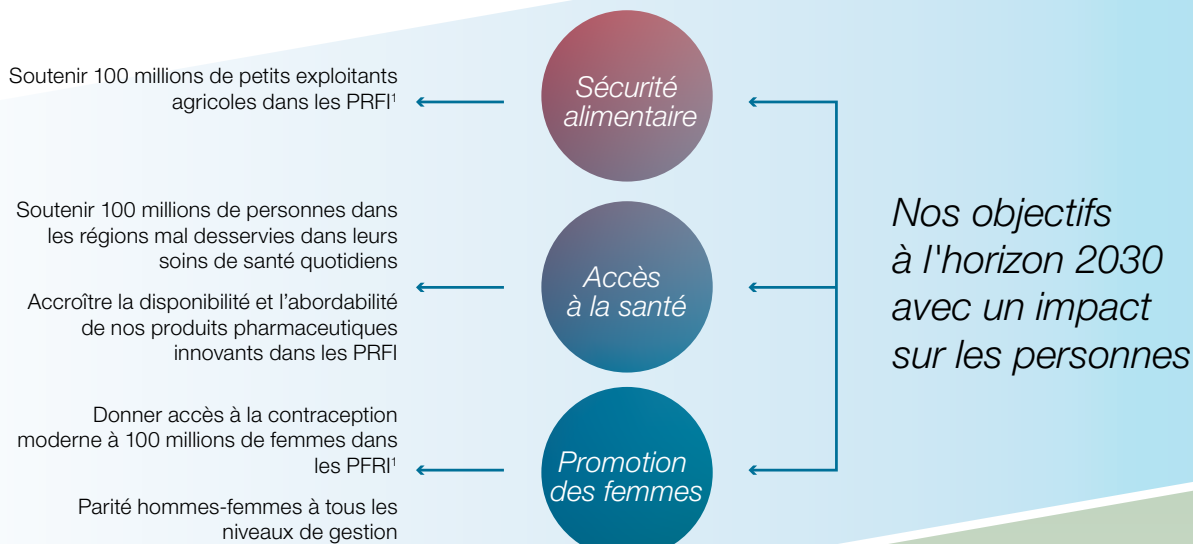
Conformément à notre stratégie d'entreprise, nous nous engageons pour les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Bayer Suisse se concentre sur certains ODD pour avoir le plus fort impact possible sur les Hommes, l'environnement et la société. C'est avec ces objectifs que nous pouvons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

Les ODD au niveau mondial et nos contributions avec l'objectif « Health for all, hunger for none »

Bayer Suisse se concentre sur les ODD suivants:



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



PRFI: Pays à revenu faible ou intermédiaire

¹ Ces objectifs font partie de la rémunération variable à long terme du conseil d'administration et des dirigeants

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 oncologie,
ophtalmologie et hématologie

Marketing et distribution pour Crop Science en
Suisse (depuis le 1^{er} septembre 2021)

Siège social européen
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

Marketing et distribu-
tion pour Crop Science
en Suisse
(jusqu'au 31 août 2021)

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 (jusqu'au 30 septembre 2021)
- Christoph Breitenstroeter, Country Division Head Crop Science Suisse (depuis le 1^{er} octobre 2021)
- George Fatouros, Country Division Head Consumer Health Suisse (jusqu'au 30 juin 2021)
- Gustavo Gomez, Country Division Head Consumer Health Suisse (depuis le 1^{er} juillet 2021)
- Florian Ibe, Country Division Head Pharmaceuticals Suisse (jusqu'au 31 août 2021)
- Thorsten Hein, Country Division Head Pharmaceuticals Suisse (depuis le 1^{er} septembre 2021)
- 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 oeuvre 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 2021, Bayer Suisse employait 1'524 collaborateurs dans ses différentes divisions et organisations. La durée d'engagement moyenne de nos collaborateurs auprès de Bayer Suisse était de 9.7 ans. En 2021, 121 nouveaux collaborateurs ont été embauchés chez Bayer en Suisse.

Le taux de fluctuation chez Bayer en Suisse s'élevait à 9,6% 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 **2021**

Nombre total de collaborateurs	1'524
--------------------------------	-------

Collaborateurs par division

Pharma	442
Crop	392
Consumer Health	479
Enabling Function	211

Collaborateurs par sexe

Femmes	692
Hommes	832

Collaborateurs par fonction

Sales & Marketing	307
GA, Enabling, CPL	358
R&D	239
Supply Chain Management	329
Production	274
Stagiaires	17

Nationalités

Nombre de nationalités	64
------------------------	----

Nouvelles embauches **2021**

Nouvelles embauches	121
Femmes	52
Hommes	69
Nouvelles embauches de personnes >50 ans	8
Nouvelles embauches de personnes <30 ans	41
Nouvelles embauches de personnes entre 30 et 49 ans	72

Fluctuations **2021**

Fluctuations	147
Hommes	82
Femmes	65
Fluctuations de personnes >50 ans	39
Fluctuations de personnes <30 ans	20
Fluctuations de personnes entre 30 et 49 ans	88



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 **2021**

Âge moyen	43
Hommes de moins de 20 ans	3
Femmes de moins de 20 ans	1
Hommes entre 20 et 29 ans	49
Femmes entre 20 et 29 ans	38
Hommes entre 30 et 39 ans	250
Femmes entre 30 et 39 ans	237
Hommes entre 40 et 49 ans	282
Femmes entre 40 et 49 ans	264
Hommes entre 50 et 59 ans	209
Femmes entre 50 et 59 ans	135
Hommes de plus de 60 ans	39
Femmes de plus de 60 ans	17



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 déjà 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.



Nouvelles façons de travailler

Entre 2019 et 2021, nous avons créé sur nos sites de Zurich et de Bâle un modèle de travail flexible: New Ways of Working (NWOW). Le concept est simple: chacun décide, selon la nature de son travail, où il travailler – que ce soit dans un bureau moderne bureau en open space à un un poste de travail adapté individuellement aux besoins ergonomiques, dans un des salles de discussion ou des Phone Booths pour les appels téléphoniques, dans une des Special Rooms pour des réunions créatives brainstormings ou dans ses propres entre quatre murs dans le Home Office. Nous nous sommes convaincus que ça c'est le modèle de travail de l'avenir. Et plus important encore: nous faisons confiance à nos collaborateurs.



Dans l'exercice sous revue, près de 177 (env. 12%) de nos collaborateurs étaient employés à temps partiel en Suisse.

Temps partiel	2021
Hommes à temps partiel	25
Femmes à temps partiel	152
travaillent à temps complet	88,4%
travaillent à un taux d'occupation de 80 à 90%	6,3%
travaillent à un taux d'occupation de 60 à 70%	3,0%
travaillent à un taux d'occupation de 50% ou moins	2,3%

Entre 2019 et 2021, nous avons créé sur nos sites de Zurich et de Bâle un modèle de travail flexible: New Ways of Working (NWOW). Le concept est simple: chacun décide, selon la nature de son travail, où il travailler – que ce soit dans un bureau moderne bureau en open space à un un poste de travail adapté individuellement aux besoins ergonomiques, dans un des salles de discussion ou des Phone Booths pour les appels téléphoniques, dans une des Special Rooms pour des réunions créatives brainstormings ou dans ses propres entre quatre murs dans le Home Office. Nous nous sommes convaincus que ça c'est le modèle de travail de l'avenir. Et plus important encore: nous faisons confiance à nos collaborateurs.

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 2021, les faux pas dans les escaliers ont été la cause d'accident la plus fréquente chez Bayer Suisse.

Accidents du travail	2021
Total Bayer Suisse	2
Site de production de Muttenz	2
Site administratif de Bâle (Home Office)	0

Nature des accidents	2021
Circulation et transports	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.

Depuis 2021, la journée est passée de «Global Safety Day» à «Health and Safety Day». Dans le cadre du thème «Together towards workforce a healthy and safer workplace» («Ensemble pour une meilleure santé et une meilleure sécurité au travail»), un nouveau Safety-Briefing a été établie afin d'informer les collaborateurs sur toutes les offres sur la santé et le thème de la sécurité au travail.

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

Un lieu de travail sain comprend également de l'activité physique et fitness en dehors des bureaux et des laboratoires. Dans le cadre de MOVE!, tous les collaborateurs peuvent par exemple participer à la course des trois pays à Bâle. Les groupes sportifs internes organisés par les collaborateurs peuvent également se coordonner via la plateforme MOVE!

Nous participons également à hauteur de 250 francs à l'abonnement de fitness ou à d'autres activités de nos collaborateurs. Nous mettons également à disposition des fruits frais, des boissons, des installations de cuisine et des douches internes.

Dans le cadre de notre stratégie à long terme, nous effectuons régulièrement des évaluations des risques pour la santé au sein de l'entreprise afin d'identifier les éventuels facteurs de stress et de les réduire. En outre, nous proposons à tous nos collaborateurs la possibilité de se faire vacciner contre la grippe saisonnière.

Travail ergonomique

Le travail ergonomique nous tient également beaucoup à coeur. 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.

Soutien aux collaborateurs ukrainiens en Suisse

La guerre en Ukraine a des conséquences importantes et dévastatrices, en particulier pour nos collègues ukrainiens ayant des proches dans la zone de guerre. En plus de l'aide humanitaire sous forme de dons et de livraisons de médicaments, Bayer Suisse a soutenu ses collaborateurs ukrainiens ainsi que les membres de leur famille comme suit:

- Cours de langue gratuits en collaboration avec EF Education First AG
- Soutien dans la recherche d'une école adaptée pour les enfants
- Aide psychologique auprès de notre partenaire ICAS

Il existe en outre un régime spécial chez Bayer pour les collaborateurs bénévoles ainsi que les collaborateurs dont la famille sont des réfugiés:

- Les collaborateurs qui s'engagent bénévolement, en tant que membres d'organisations d'aide reconnues (par exemple la Croix-Rouge) bénéficient d'une absence rémunérée pouvant aller jusqu'à huit jours ouvrables.
- Les collaborateurs qui s'engagent dans de petites organisations locales ou projets d'aide initiés pour soutenir l'aide aux réfugiés en Suisse, se sont vu accorder jusqu'à deux jours d'absence payée.
- Les collaborateurs ayant de la famille, des proches parents ou des amis proches en Ukraine qui ont fui leur pays, ont reçu jusqu'à dix jours de congé pour soutenir ces personnes.

Open Up our Minds

WE MAKE THE MIX WORK

**Here is to the
people who move
us forward:**

The ones who believe everybody, and every body, deserves good health – no matter the race, age, religion, gender, sexual orientation, status or income.

The ones who are committed to solutions that feed the world without starving the planet.

The ones who create the world they want to see for themselves and the next generations.

The ones who keep the hope, even when the world seems to take steps back.

When we celebrate individuality and differences. That's a step forward.

When we see the beauty and power of every body, no matter imperfections. Another step forward.

When we enable everyone to realize their full potential. Forward. Forward.

When we accept that love is love. Forward. Forward. Forward.

When we at Bayer speak up. We step forward with you.

We aren't here to just do the job, but to use our jobs to do better. Better for our planet, better for our customers and consumers, and sure, for our business too.

We're moving forward because when one of us steps forward, the whole world does too.

Because we all have the power to shape our world, to challenge stereotypes, and inspire lasting change, through our words and actions.

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:

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.

S'il n'y avait pas de différence dans notre façon de penser, il n'y aurait pas d'innovation.

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 unes 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.



« Oui pour tous »

Le 26 septembre, l'électorat suisse a clairement dit « oui » au « mariage pour tous ». Environ 64,1% se sont prononcés en faveur de l'égalité des droits pour les personnes de même sexe qui s'aiment dans notre pays. Dans le cadre de notre engagement, nous avons également soutenu la campagne « OUI pour tous ». Nous voulions ainsi contribuer à une Suisse inclusive et montrer que le « mariage pour tous » n'est pas une revendication minoritaire, mais une attitude fondamentale de la société et de l'économie: pour des mêmes devoirs et des mêmes droits. Le résultat du vote est le signe d'une Suisse ouverte et libérale. En faveur d'un pays où il fait bon vivre et travailler. En faveur de l'égalité et de l'inclusion.



Nous portons le label Swiss LGBTI

En 2021, nous avons posé notre candidature pour le label de qualité « Swiss LGBTI-Label », qui nous a été décerné au printemps 2022. Le « Swiss LGBTI Label » récompense les organisations qui s'appuient sur une gestion holistique de la diversité et de l'inclusion. Et ce, quelle que soit la taille de l'organisation. Le label LGBTI suisse sensibilise les employés sur le lieu de travail à une meilleure acceptation et inclusion des collègues lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués. Pour obtenir ce label, il faut vérifier dans quelle mesure l'organisation a mis en place des instruments et des mesures permettant de promouvoir et de soutenir les personnes LGBTI. Cela se fait par le biais d'un questionnaire standardisé qui interroge les processus opérationnels correspondants de la gestion de la qualité d'une organisation.



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.



Stages pour personnes handicapées: Expérience au-delà du travail

De mai à juin, deux étudiants de l'International School of Basel (ISB) ont effectué un stage chez Bayer dans le cadre d'un programme pour étudiants ayant des besoins spéciaux organisé par l'association régionale suisse du Business Resource Group ENABLE. Anna et Francesco, tous deux âgés de 17 ans, souffrent d'une certaine forme d'autisme, de sorte que le développement de leurs capacités communicatives, sociales et cognitives est altéré. Malgré le large éventail de formes d'autisme et le grand nombre de personnes autistes ayant des capacités uniques, les jeunes autistes ont souvent du mal à trouver du travail. Une étude publiée en février 2021 par le Bureau des statistiques du Royaume-Uni a montré que seulement 22% des adultes autistes du pays étaient employés sous une forme ou une autre. Leur expérience nous a donné un aperçu d'une culture d'entreprise plus inclusive et montré que l'apprentissage sur le tas n'est pas uniquement réservé aux stagiaires. Bayer devrait être et pourra être un lieu où des personnes de tous horizons, de toutes forces et de toutes capacités pourront faire la différence ensemble.



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 oeuvre 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 actuels en matière d'I&D, Bayer Schweiz a mis sur pied des groupes de peer-coaching comme possibilité de développement pour les femmes à différents niveaux. Cela permet de créer des plates-formes où des coachs d'affaires et des personnalités respectées peuvent partager leurs connaissances et leur expérience en tant que mentors et offrent leur soutien.

En 2021, divers coachings par les pairs ont été organisés sur les thèmes suivants ont été organisés:

- Développement professionnel
- réseautage
- Intelligence émotionnelle
- Du combattant solitaire au chef d'équipe
- Style de management
- Motivation des équipes
- Gestion des conflits/gestion du changement

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 49% de femmes dans le management et de 43% de femmes dans le senior management.

L'évolution de la proportion de femmes dans le management

	% femmes 2020*		% femmes 2021*		Objective 2025	Objective 2030
	Bayer mondial	Bayer Suisse	Bayer mondial	Bayer Suisse		
Top Management	23%	22%	27%	24% ▲	33% de femmes	50/50
Senior Management	36%	40%	37%	43% ▲		50/50 sur chaque chaque niveau de direction
Management de base	43%	57%	44%	57%		50/50 sur chaque chaque niveau de direction
A tous les niveaux de direction	43%	45%	44%	49% ▲	50/50 en moyenne sur tous les niveaux de gestion	50/50 sur tous les niveaux de gestion

La proportion de femmes cadres a augmenté aux niveaux supérieurs ; aux niveaux inférieurs, elle est de 57%, atteignant ainsi déjà l'objectif fixé pour 2030.

* au 31.12.2020

** au 31.12.2021



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

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 oeuvre 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 2021, la consommation totale d'énergie de Bayer Suisse s'est élevée à 490,7 térajoules (136,1 millions de kWh).

Site de production de Muttenz

Avec 484 térajoules (134,4 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 CO₂
- Réduction de la consommation énergétique
- Efficacité énergétique

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 avons déjà atteint cet objectif sur notre site de production de Muttenz. Dès 2021, nous utilisons de l'électricité à 100% sans CO₂, issue d'énergies renouvelables. 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 de GETEC PARK.SWISS AG, ainsi que le condensat de vapeur de la production pour le chauffage.

Site de Bâle

La consommation d'énergie du site administratif de Bâle s'est élevée l'année dernière à 6,7 térajoules (1,85 million de kWh). Nous utilisons pour le chauffage urbain le mélange suivants:

- 44% d'incinération de déchets (bilan CO₂ neutre, 50% des déchets sont biodégradables, p. ex. nos gobelets à café Naturessse)
- 35% de gaz naturel
- 17% de combustion de bois (bilan CO₂ 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 CO₂. 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.

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. Le site de Zollikofen a été fermé le 31 août 2021.

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 oeuvre et l'optimisation de systèmes de gestion de l'énergie.

Les émissions de Bayer en Suisse proviennent essentiellement de la production à Muttenz: en 2021, elles se sont élevées à 25'600 tonnes de CO₂.

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.

Flotte de véhicules

En décembre 2021, les émissions moyennes de CO₂ de la flotte suisse de voitures de service se sont élevées à 139 grammes de CO₂ par kilomètre. En 2021, ce chiffre était de 144 grammes de CO₂ par kilomètre pour les voitures nouvellement immatriculées. En 2022, nous réviserons encore une fois complètement notre car policy en Suisse et adapterons le choix des véhicules. À l'avenir, le management utilisera exclusivement des véhicules électriques. 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.

7.3 Élimination des déchets et recyclage

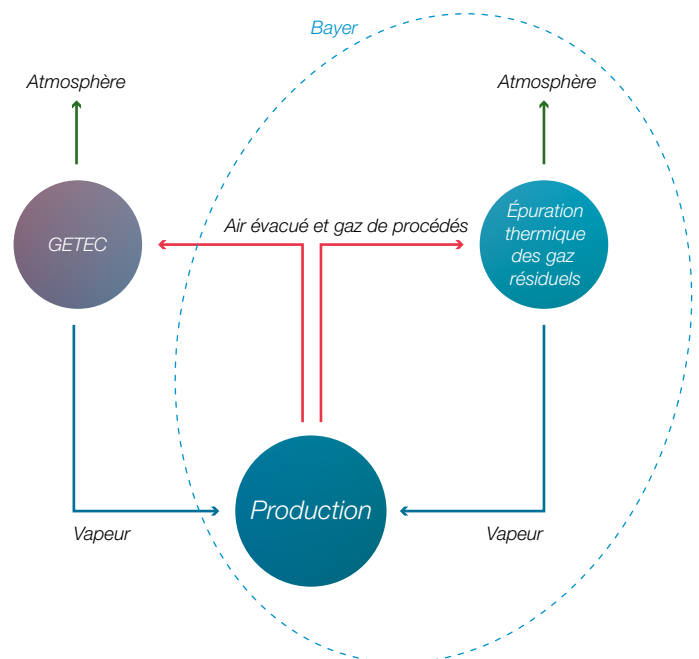
Grâce à notre gestion systématique des déchets, nous parvenons à limiter au maximum l'utilisation du matériel et les quantités de déchets à éliminer. Notre tri des déchets ciblé, nos voies d'élimination sûres et les procédés de recyclage économiquement pertinents auxquels nous avons recours contribuent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

Quantités de déchets en tonnes	2021
Site de production de Muttenz	24'743,0
Déchets chimiques	24'730,0
Déchets	13,0
Site administratif de Bâle	8,5

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.





Gestion des déchets

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.

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 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 3'670 kilogrammes. En 2019, elle a diminué de 20% pour atteindre 2'889 kilogrammes. En 2020, ce chiffre s'élevait à seulement 411 kilogrammes, un recul essentiellement dû à la pandémie de COVID-19. Et en 2021 encore 183 kilogrammes PET.

La centrale
énergétique de
GETEC PARK.
SWISS AG et notre
installation ther-
mique de purifica-
tion des gaz rési-
duels garantissent
une élimination
économique et
écologique des
déchets indus-
triels.



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.



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, 609 tonnes de sels métalliques et de zinc ont été collectées en 2021 en vue d'un recyclage.

7.4 Eau et eaux usées

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. En 2021, la consommation d'eau a encore une fois diminué de 54,6% moins d'eau qu'en 2020, car la majorité du personnel a travaillé à domicile. L'eau provient d'eaux souterraines locales et de sources d'eaux du Rhin.

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 228 millions de litres d'eau ont été purifiés dans les règles de l'art en 2021.

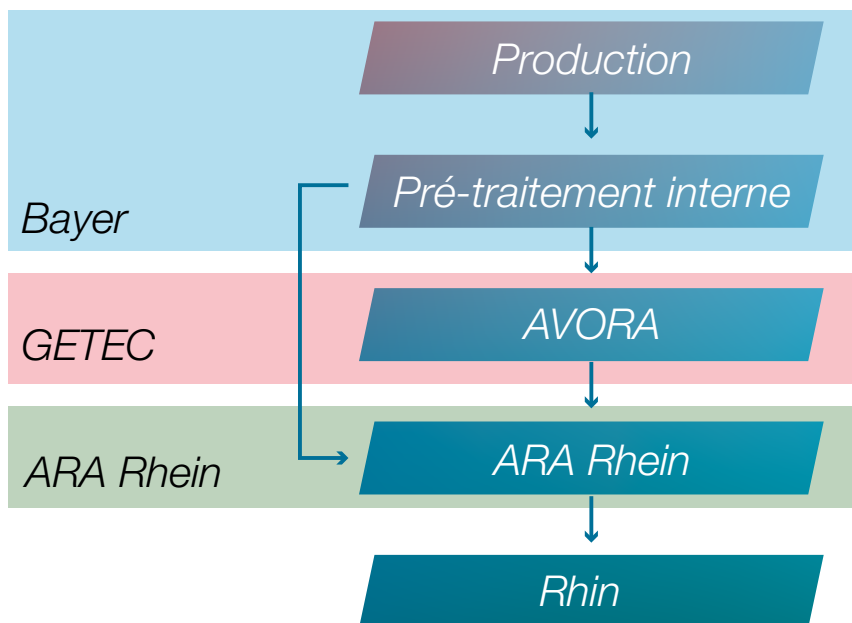
Consommation d'eau en millions de litres

	2021
Site de production de Muttenz	3'507
Site administratif de Bâle	0,912

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

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.

Traitement des eaux usées



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.



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'offre les aidant à reprendre leur vie quotidienne. Ce centre leur d'offres, ainsi qu'à leurs proches, une assistance psychosociale complète et de 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. Au cours du deuxième semestre 2021, nous avons organisé une vente de mobilier de bureau des sites de Zurich et de Bâle. Les recettes ont été intégralement reversées à la Gassenküche de Bâle.

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.

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.

Debra Suisse

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

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 et 2022, nos dons ont financé 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.

Myclimate

myclimate est un partenaire pour une protection climatique efficace, au niveau global et local. En collaboration avec des partenaires de l'économie et des particuliers, myclimate veut façonner l'avenir du monde par des offres de conseil et de formation ainsi que par ses propres projets. En tant qu'organisation à but non lucratif, elle le fait en étant orientée vers le marché et les clients.

La vente interne de mobilier de bureau de notre bureau de Bâle au cours du premier semestre a permis de récolter environ CHF 46'000.–. Cette somme devait être reversée à des projets prometteurs de protection du climat. Nos collaborateurs ont pu choisir et voter parmi une sélection de projets de protection du climat myclimate. Les projets suivants ont été soutenus à hauteur de CHF 15'333.33 chacun:

- Renaturation de hauts-marais suisses
- Des communautés indigènes protègent la forêt tropicale à Fidji
- Installations de biogaz contre les émissions de méthane (Suisse)

Parallèlement, nous avons reçu trois certificats qui prouvent que nos dons ont permis de compenser 726,51 tonnes d'émissions de CO₂ (voir à droite de cet article). A titre de comparaison: un vol de Zurich vers les îles Canaries (aller-retour) génère environ une tonne de CO₂ par personne.

Dons en lien avec la pandémie COVID-19

En avril 2021, nous avons lancé, en collaboration avec Lunch Check, une campagne interne de dons en faveur de la fondation Pfarrer Sieber et de la Gassenküche Basel. Nos collaborateurs avaient la possibilité de faire un don du montant de leur choix à partir de leur compte Lunch Check. Pour la plupart d'entre eux, une somme importante s'était accumulée en raison de la pandémie et de l'absence de fréquentation des restaurants. En l'espace de deux semaines, quelque CHF 34'761 ont ainsi été récoltés. Comme 27% du don total provenait de Zurich et 73% de Bâle, nous avons réparti le montant total dans un rapport de 2:1 entre les deux institutions.

Projets liés à la guerre en Ukraine 2022

En mars 2022, nous avons lancé une campagne interne de dons en collaboration avec la Chaîne du Bonheur et avons demandé aux collaborateurs de faire un don pour les réfugiés et les personnes touchées par la guerre en Ukraine. Bayer Suisse a doublé le montant donné par les collaborateurs, ce qui a permis de récolter un total de CHF 126'048 (fin avril).

Vue d'ensemble des dons en CHF	2021
Ligue contre le cancer des deux Bâle	30'000
Science et jeunesse	25'000
Associations Gassenküche Basel	54'703
Œuvre sociale Pfarrer Sieber	12'441
Fondation Theodora	7'500
Fondation Debra	7'500
Myclimate:	46'000
Schtifti Foundation:	18'000
Total dons	201'114



8.2 Activités caritatives

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, chez Bayer Suisse, nous lançons un projet pilote en collaboration avec l'application « eevie – your climate guide ». Nous voulions sensibiliser nos collaborateurs et contribuer à réduire notre propre empreinte carbone et à observer notre comportement d'un point de vue environnemental. Le principe: celui ou celle qui gère ses habitudes de manière durable est récompensé(e) par des points. Les points collectés peuvent être utilisés pour soutenir les projets de reboisement de l'Eden Reforestation. Au cours de l'année, nous avons mené environ quatre campagnes climatiques avec 234 participants, enregistré 24'096 actions climatiques et été récompensés par 4'937 plants plantés en collaboration avec le partenaire d'eevie, Eden Reforestation. L'impact global de ces efforts s'est traduit par une réduction de 10'617 kg de CO₂ pour les habitudes climatiques suivies et par un potentiel de séquestration annuel de 61'713 kg de CO₂ pour la plantation des arbres. En 2022, nous continuerons à travailler avec eevie pour réduire continuellement nos émissions de CO₂.

Clean-up Day national

En 2021, nous avons participé pour la première fois Clean-up-Day en septembre. Le 17 septembre, près d'une centaine de collaborateurs ont ramassé les déchets qui traînaient autour de nos sites Bayer à Zurich et à Bâle. En 2022, nous participerons à nouveau à cette action nationale de nettoyage et sommes certains qu'après le succès de l'an passé nous pourrions convaincre encore plus de collaborateurs d'y participer.

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 2021 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

General Disclosures: GRI 101 Foundation 2016

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
GRI 102: General Disclosures 2016	Organizational profile	
	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, 33
	102-12 External Initiatives	28, 29, 35, 36, 37
	Strategy	
	102-14 Statement from senior decision-maker	4, 5
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	8, 9
	Ethics and integrity	
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	13, 20, 21, 22, 23
	Governance	
	102-18 Governance structure	12
	Reporting practice	
	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	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	38, 39, 40

Material Topics: GRI 200 Economic Standard Series

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
Economic Performance		
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
Market Presence		
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)
Materials		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 9, 26
	103-2 The management approach and its components	8, 9, 26
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 24
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	28
	301-2 Recycled input materials used	28
Energy		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 9, 26, 27
	103-2 The management approach and its components	8, 9, 26, 27
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 26, 27
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	26, 27
Water and Effluents		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 26
	103-2 The management approach and its components	8, 26
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 26
GRI 303: Water and Effluents 2016	303-1 Interactions with water as a shared resource	31, 32
	303-2 Management of water discharge-related impacts	31, 32
	303-3 Water withdrawal	31, 32
	303-4 Water discharge	31, 32
	303-5 Water consumption	31, 32
Emissions		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8, 26
	103-2 The management approach and its components	8, 26
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 26
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	27, 28

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, 28
	306-01 Waste generation and significant waste-related impacts	28, 29
	306-02 Management of significant waste-related impacts	28
	306-03 Waste generated	28, 29
	306-04 Waste diverted from disposal	28, 29
	306-05 Waste directed to disposal	28, 29

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, 21
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	14, 21
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	15

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, 35
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	35, 36, 37

