

# *Re-Think our Future*

Rapport de  
développement durable 2022  
Bayer Suisse



# L'année 2022 chez Bayer Suisse

Nous n'avons pas ménagé nos efforts en 2022: en collaboration avec certains de nos partenaires et collaborateurs, nous nous sommes engagés en faveur de la durabilité par le biais de diverses actions. Voici quelques moments forts.

## #climatechallenge

Depuis 2021, nous travaillons avec notre coach environnemental eevie, une application qui aide les collaborateurs à réduire leur empreinte carbone. Le principe: toute personne qui gère ses habitudes de manière durable est récompensée par des points. Les points collectés peuvent être utilisés pour soutenir les projets de reboisement de l'Eden Reforestation, une organisation d'intérêt général qui reconstitue des environnements naturels détruits par la déforestation dans des pays en voie de développement. L'année dernière, 531 collaborateurs ont participé à #climatechallenge. Tous ensemble, nous avons saisi 19'501 actions climatiques dans l'application et permis ainsi la mise en terre de 3'201 plants. Les actions saisies correspondent à une réduction de CO<sub>2</sub> de 8'440 kg. De plus, les arbres plantés peuvent absorber chaque année jusqu'à 40'012 kg de CO<sub>2</sub>, ce qui est comparable aux émissions de carbone d'un voyage en voiture de 7 fois le tour de la Terre ou à 726'787 kilos de glace de glacier non fondue.

## Opération de plantation d'arbres

Lors de cette première opération de plantation d'arbres organisée par Bayer CropScience, l'accent avait été mis sur la durabilité et la coopération. En collaboration avec le triage forestier de Schauenburg, 45 collaborateurs de Bayer ont ainsi planté près de 800 arbres dans la forêt de MuttENZ un samedi de septembre. L'équipe a été soutenue activement par Franziska Stadelmann, présidente de la commune de MuttENZ. D'une part, les arbres fixent le CO<sub>2</sub> et, d'autre part, la plantation d'autres espèces d'arbres favorise la biodiversité – deux éléments qui permettent de lutter contre le changement climatique.



Franziska Stadelmann, présidente de la commune de MuttENZ, aux côtés de Thomas Wessa, directeur du site de Bayer CropScience Schweiz AG, MuttENZ



### Clean-up Day

À l'occasion du Clean-up Day qui s'est tenu en septembre, environ 80 collaborateurs se sont réunis à Bâle et à Zurich pour affirmer ensemble leur volonté de contribuer à une Suisse plus propre. Bayer a accordé une demi-journée de congé à tous les participants pour soutenir le projet. Équipés de gilets de sécurité jaunes, de pinces, de gants en caoutchouc et de sacs-poubelle, nos collaborateurs se sont mis en quête de déchets en tout genre. Pendant près de deux heures trente, les sacs-poubelle n'ont cessé de se remplir. Une fois le travail terminé, un apéritif a été servi à cette belle équipe pour trinquer à une journée réussie.

### Coopération avec le World Food System Center, EFP de Zurich

En décembre 2022, Bayer et le World Food System Center de l'EFP de Zurich ont signé un accord de quatre ans. Ce dernier permettra à Bayer de soutenir plusieurs projets interdisciplinaires du World Food System Center destinés à mettre au point des solutions durables pour les systèmes agricoles et les pratiques de production, à renforcer leur résilience vis-à-vis des impacts climatiques et à favoriser la biodiversité.




### Conférences TEDx de Bayer Suisse

L'année dernière, nos initiatives internes en matière de durabilité ont débuté par une série de conférences Tedx; des présentations courtes et pertinentes diffusées en ligne pour le grand public. La principale question posée lors de ces conférences était la suivante: pourquoi l'action individuelle est-elle si importante dans la lutte contre le changement climatique? Les intervenants des 5 conférences organisées étaient Axel Steiger, CEO de Bayer Suisse, Stefanie Drescher, HR Partner de Bayer Suisse, Tono Willms, CEO et fondateur d'eevie, Matthias Berninger, responsable Public Affairs, Science & Sustainability chez Bayer, et Eric Levine, Count Us In.

### Sustainability Movie Night à Bâle

La série des conférences TEDx s'est clôturée par la Sustainability Movie Night, qui s'est tenue dans les bureaux de Bayer à Bâle. Le film BREAKING BOUNDARIES, réalisé Sir David Attenborough et le scientifique Johan Rockström, a ainsi été projeté dans l'auditorium transformé en cinéma pour l'occasion. Du pop-corn et des boissons ont également été servis aux participants. Le film traite de l'effondrement de la biodiversité sur la Terre et montre comment la catastrophe climatique peut encore être évitée.



### 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>	6
2	<i>À propos de ce rapport</i>	8
3	<i>Stratégie de développement durable</i>	10
4	<i>À propos de Bayer en Suisse</i>	15
4.1	Secteurs d'activité	15
4.2	Country Leadership Team	16
5	<i>Collaborateurs</i>	17
5.1	Collaborateurs et évolution des emplois	17
5.2	Une rémunération équitable	19
5.3	Formation professionnelle et continue	19
5.4	Conciliation des vies professionnelle et familiale	19
5.5	Santé et sécurité sur le lieu de travail	22
6	<i>Inclusion et diversité</i>	24
7	<i>Engagement en faveur de l'environnement et de la sécurité</i>	28
7.1	Gestion de l'énergie et sources durables	28
7.2	Émissions dans l'air	30
7.3	Élimination des déchets et recyclage	30
7.4	Eau et eaux usées	33
7.5	Sécurité des installations	35
8	<i>Engagement social</i>	37
8.1	Nos dons	37
8.2	Activités caritatives	39
8.3	Sponsoring	39
9	<i>GRI Content Index</i>	40

# 1 Éditorial

## «Repenser notre avenir»: il est temps de se retrousser les manches

Nous nous étions tous imaginés 2022 différemment. Et rarement un proverbe aura été aussi bien adapté à la situation: «Un malheur ne vient jamais seul». Crise climatique, coronavirus, guerre, pénuries de matériaux et d’approvisionnement, inflation, récession – pour n’en citer que quelques-uns. Et chacun a sa façon de faire face à ces difficultés: certains d’entre nous font preuve d’adaptabilité et de maîtrise – voire de résilience, comme on aime à le dire depuis la pandémie –, d’autres sont paralysés par la passivité ou le choc, tandis que d’autres encore ne veulent pas perdre leur joie de vivre et leur optimisme. Nous pensons qu’il n’y a pas lieu de peindre la situation en noir ni de l’enjoliver.

2022 a également marqué deux jalons importants pour la protection de l’environnement: cela fait 50 ans que le Club de Rome a publié son rapport pionnier «Les limites de la croissance», et c’est également à un demi-siècle que remonte la première conférence des Nations Unies sur l’environnement: la Conférence de Stockholm de 1972.

### «Earth for all» – une arme contre le désespoir et un plan de route pour l’avenir

En août de l’année dernière, le Club de Rome a publié son deuxième rapport: «Earth for all: A Survival Guide for Humanity» (La planète pour tous, guide de survie pour l’humanité). Ce nouveau rapport du Club de Rome est une source de peur, mais aussi d’espoir. «Earth for all» est donc une arme contre le désespoir et un plan de route pour l’avenir. Ce rapport a été coécrit par Johan Rockström, chef de l’institut de Postdam pour la recherche climatique, qui déclare: «Nous n’avons pas de problèmes écologiques. Nous avons des problèmes sociaux qui accentuent les problèmes écologiques». Logiquement, si l’humanité résout les principaux problèmes sociaux, la protection du climat est une conséquence quasi automatique.

### Concrètement, l’étude propose pour cela les cinq défis suivants:

1. La fin de la pauvreté.
2. La fin des inégalités. Il n’est plus possible que 10% de la population utilise plus de 40% des ressources.
3. Une meilleure éducation des femmes, qui entraîne automatiquement une baisse de la natalité.
4. Une alimentation plus saine pour tous. Réduire la consommation de viande permet d’augmenter l’alimentation pour tous.
5. Et le passage rapide à des formes d’énergie propre.

Ces cinq points sont bien connus de nous tous. Mais l’histoire du changement climatique est si vague et complexe qu’il est difficile pour les êtres humains de s’y confronter. Il n’en reste pas moins que nous portons tous la responsabilité de notre propre empreinte écologique.

### #COP27: Après la prolongation, la désillusion

La grande percée n’a pas eu lieu lors de la dernière conférence pour le climat #COP27 à Charm el-Cheikh (Égypte). Le sommet du climat COP27 avait pourtant commencé par des paroles fortes: «L’humanité a le choix: coopérer ou périr», avait déclaré le Secrétaire général de l’ONU António Guterres, qui a également averti que nous nous trouvions sur une «route vers l’enfer climatique».

Après une prolongation d’une journée, au moins un objectif a été atteint à Charm el-Cheikh: à l’issue de plusieurs décennies de débats, les délégations ont décidé la création d’un fonds commun pour compenser les dégâts climatiques dans les pays pauvres. Des questions centrales restent cependant à clarifier concernant ce fonds.

Toutefois, l’argent ne peut qu’atténuer les répercussions de la crise climatique et ne résout pas le problème de fond. En effet, les mesures les plus efficaces contre les dégâts climatiques restent de réduire de manière urgente et radicale les émissions de gaz à effet de serre afin de maintenir la température du globe au niveau le plus bas possible. Dans leur déclaration de clôture, les 200 États ont réaffirmé leur décision antérieure de sortir progressivement du charbon. Cependant, le pétrole et le gaz n’ont pas été mentionnés.

### «Science for a better life»

Avec notre axe stratégique sur le développement durable, nous contribuons significativement à concrétiser cette vision. Peu d’entreprises sont aussi bien placées que Bayer pour contribuer à améliorer les soins de santé et à nourrir une population mondiale en croissance tout en respectant les limites que nous impose notre planète.

Pour nous, la durabilité est plus qu’une simple responsabilité d’entreprise: la durabilité assure la croissance future de Bayer. Nous utilisons notre force d’innovation pour développer des solutions durables aux problèmes urgents de notre temps. C’est ainsi que nous avons par exemple établi nos propres critères de développement durable en matière de recherche et de dévelop-

pement. De plus, grâce à notre unité «Leaps by Bayer», nous investissons dans les technologies révolutionnaires des sciences du vivant et encourageons les innovations sociales avec nos différentes fondations.

### **Il n'est pas trop tard**

Pour terminer, nous aimerions revenir sur le Club de Rome et citer Sandrine Dixson-Declève, sa coprésidente: «Nous devons veiller à ce que la frustration ne soit pas le terreau d'une prophétie susceptible de se réaliser d'elle-même». Car lorsque plus personne n'a foi en la possibilité du changement, plus personne n'a non plus la force de participer à ce changement. Nous, nous y croyons et nous retrouvons nos manches.

### **La direction de Bayer Suisse**

*Merci, Axel!*

Axel Steiger, CEO de Bayer Suisse, précédent auteur de cet éditorial, est décédé de manière complètement inattendue en février 2023. Nous sommes encore profondément bouleversés et perdons avec lui une personne extraordinaire, un ami ainsi qu'un merveilleux collègue de travail et dirigeant. Axel a fortement influencé et fait progresser le développement durable chez Bayer Suisse. Nous le remercions pour tout ce qu'il a fait pour notre entreprise.



## 2 À propos de ce rapport

Bayer Suisse publie pour la troisième fois un rapport de développement durable avec l'ambition d'informer sur les principales répercussions économiques, sociales et écologiques de ses activités.

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 2022 du Groupe Bayer.

### Période sous revue et limites

Le présent rapport sur le développement durable présente nos principaux progrès et chiffres de 2022. Toutes les informations du document se rapportent aux activités exercées par Bayer Suisse, sauf mention contraire. La période sous revue concerne l'exercice 2022. Le jour de référence de l'ensemble des données et faits est le 31 décembre 2022.

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
- 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 sont avérés 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 ODD

#### **Bayer Suisse**

- À propos de Bayer en Suisse

#### **Collaborateurs**

- Collaborateurs et évolution des emplois
- Rémunération équitable
- Formation professionnelle et continue
- Conciliation des vies professionnelle et familiale
- 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 en bonne santé, 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, elle constitue 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 individus, 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 notre contribution 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:**



Soutenir 100 millions de petits exploitants agricoles dans les PRFI<sup>1</sup>

Soutenir 100 millions de personnes dans les régions mal desservies dans leurs soins de santé quotidiens

Accroître la disponibilité et l'abordabilité de nos produits pharmaceutiques innovants dans les PRFI

Donner accès à la contraception moderne à 100 millions de femmes dans les PRFI<sup>1</sup>

Parité hommes-femmes à tous les niveaux de gestion



*Nos objectifs à l'horizon 2030 avec un impact sur les personnes*

*Nos objectifs à l'horizon 2030 avec un impact sur la planète*



Neutralité climatique de nos sites (y compris -42% Scope 1 & 2)<sup>1</sup>

Réduire les émissions dans notre chaîne de valeur (-12,3% Scope 3)<sup>1</sup>

Zéro émission net d'ici 2050 (Scope 1, 2 & 3)

Réduire de 30% les émissions de gaz à effet de serre dans les cultures les plus émettrices de nos régions de vente.

Réduire de 30% l'impact environnemental des produits phytosanitaires dans l'agriculture

Conversion de tous les produits Consumer Health en emballages 100% recyclables ou réutilisables

PRFI: Pays à revenu faible ou intermédiaire

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

## Avancées majeures en 2022

La protection du climat doit rester la priorité, avec une approche double: nous devons d'une part réduire les émissions et limiter ainsi le réchauffement climatique, et d'autre part traiter les répercussions actuelles et futures du changement climatique sur la santé humaine et la culture de produits alimentaires. À l'échelle internationale, nous avons atteint les jalons suivants en 2022:

Nous avons à nouveau réussi à réduire nos émissions de gaz à effet de serre globales tout en développant nos activités de manière dynamique. Nous sommes en bonne voie pour atteindre la neutralité climatique à 100% de nos sites d'ici à 2030.

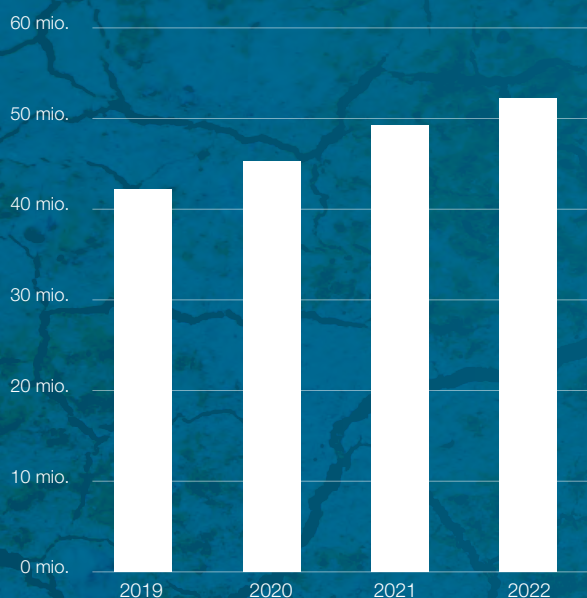
Nous investissons comme peu d'entreprises le font dans l'adaptation au changement climatique, en particulier dans les plantes qui s'épanouissent dans les climats extrêmes et nécessitent moins de ressources. De plus, nous travaillons à introduire une nouvelle variété de maïs, résistante au climat et plus durable. Nos équipes travaillent également d'arrache-pied sur des innovations révolutionnaires pour les aliments de base que sont le riz et le blé.

Nous améliorons sans cesse l'accès à nos médicaments dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. En 2022, nous avons intégré pour la première fois le top 10 du renommé «Access to Medicine Index». C'est une grande réussite. Nous sommes sur la bonne voie pour tous nos objectifs en matière de développement durable; d'ici à 2030, nous atteindrons 100 millions de personnes – femmes et petits exploitants – dans des régions mal desservies sur le plan médical ou agricole. Nous travaillons sans relâche à diminuer de 30% les répercussions environnementales de nos produits phytosanitaires d'ici à 2030. En 2021, nous avons réussi à diminuer ces répercussions d'environ 14%. Nous visons de nouvelles avancées dans la reconnaissance de notre contribution à la protection climatique et au développement durable. En 2022, l'agence de notation MSCI ESG Research a annulé le «drapeau rouge» pour Bayer. L'organisation CDP nous a distingués pour la cinquième fois consécutive comme fer de lance de la protection climatique.

### Objectif pour 2030:

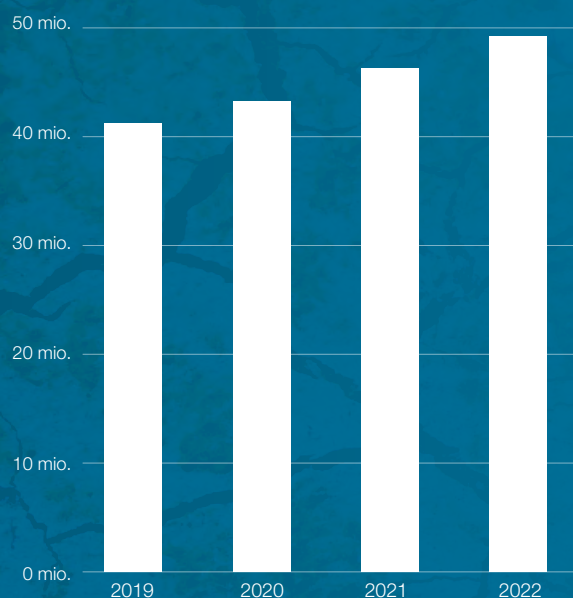
Soutenir 100 millions de petits exploitants agricoles dans les PRFM<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Pays à revenu faible ou intermédiaire



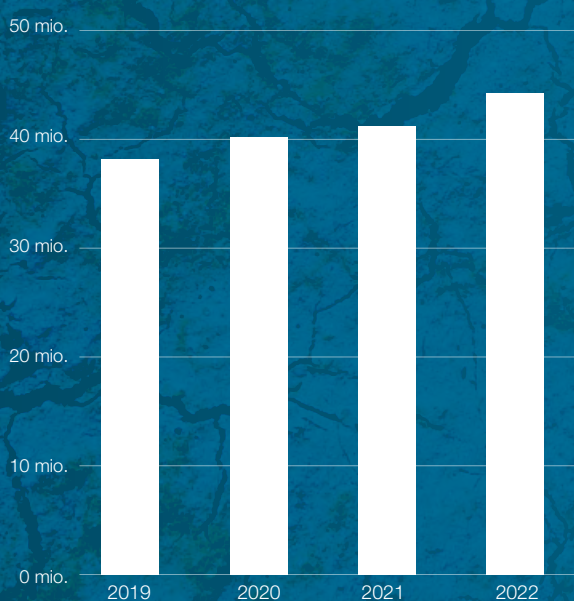
### Objectif pour 2030:

Soutenir 100 millions de personnes dans les soins de santé quotidiens.



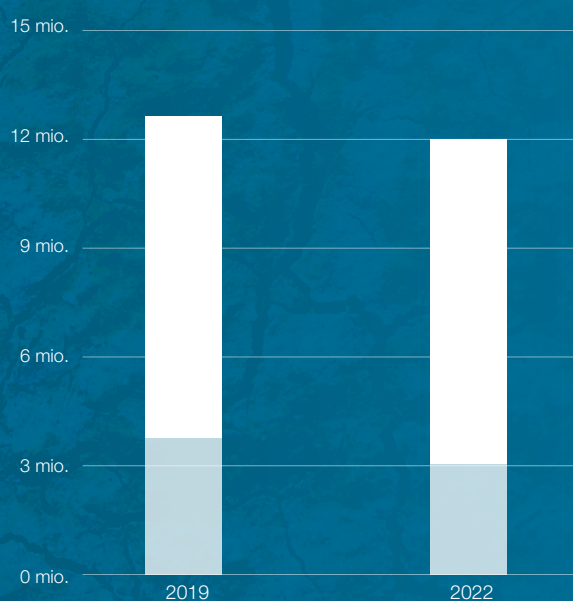
### Objectif pour 2030:

Permettre à 100 millions de femmes dans les PRFI d'accéder à une contraception moderne.



### Objectif pour 2030:

Neutralité climatique des sites propres et réalisation d'un objectif fondé sur la science.



■ Émissions sur les sites propres  
■ Émissions dans la chaîne de valeur

## 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<sup>er</sup> septembre 2021)

Siège social européen de  
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

## Zurich

Siège de 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 représenté par trois sociétés nationales Bayer (Schweiz) AG, Bayer Consumer Care AG et Bayer Crop Science Schweiz AG sur quatre sites. Elles servent à la fois le marché national et international. En plus de l'activité suisse, d'autres fonctions internationales de Bayer se sont ajoutées en Suisse au fil des ans.

### 4.1 Secteurs d'activité

#### **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, la population assume un rôle plus actif dans la gestion de sa 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™ génère des données provenant directement des cultures pour fournir aux agriculteurs des analyses et des recommandations pertinentes.

## **4.2 Country Leadership Team**

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

- Axel Steiger, SBR & CEO Bayer (Schweiz) AG
- Christoph Breitenstroeter, Country Division Head Crop Science Suisse
- Gustavo Gomez, Country Division Head Consumer Health Suisse
- Thorsten Hein, 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
- Christoph Koenen, Head of Clinical Development and Operations
- John Koelink, Head Product Supply Consumer Health (jusqu'au 30 juin 2022)
- Maria Overgaard, Global Talent Lead Consumer Health (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022)





## 5 Collaborateurs

Les connaissances et l'engagement de nos collaborateurs sont déterminants pour le succès de Bayer. Il est essentiel pour nous que nos équipes puissent se développer sans cesse et se sentir appréciées de leur employeur.

Nous nous appuyons sur nos valeurs d'entreprise 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: 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 associés au recrutement, notamment pour l'identification plus efficace 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. Afin de promouvoir le développement de la numérisation, notre équipe suit régulièrement des formations dispensées par la division des ressources humaines. 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 2022, Bayer Suisse employait 1'539 collaborateurs dans ses différentes divisions et organisations. La durée d'engagement moyenne de nos collaborateurs auprès de Bayer Suisse était de 9,8 ans. En 2022, 141 nouveaux collaborateurs ont été embauchés chez Bayer en Suisse. Le taux de fluctuation chez Bayer en Suisse s'élevait à 10,7 % 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 2022

Nombre total de collaborateurs	1539
--------------------------------	------

### Collaborateurs par division

Pharma	457
Crop	388
Consumer Health	481
Enabling Function	213

### Collaborateurs par sexe

Femmes	685
Hommes	854

### Collaborateurs par fonction

Sales & Marketing	312
GA, Enabling, CPL	333
R&D	243
Supply Chain Management	275
Production	351
Stagiaires	25

### Nationalités

Nombre de nationalités	66
------------------------	----

## Nouvelles embauches 2022

Nouvelles embauches	141
Femmes	62
Hommes	79

Nouvelles embauches de personnes $\geq 50$ ans	18
Nouvelles embauches de personnes entre 31 et 49 ans	88
Nouvelles embauches de personnes $\leq 30$ ans	35

## Fluctuations 2022

Fluctuations	164
Hommes	81
Femmes	83
Fluctuations de personnes $\geq 50$ ans	53
Fluctuations de personnes entre 31 et 49 ans	79
Fluctuations de personnes $\leq 30$ ans	32



## Démographie

Chaque phase de la vie de nos collaborateurs doit se dérouler dans un environnement professionnel optimal dans lequel ils se sentent bien. 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 2022

Âge moyen	43
Hommes de moins de 20 ans	0
Femmes de moins de 20 ans	0
Hommes entre 20 et 29 ans	38
Femmes entre 20 et 29 ans	31
Hommes entre 30 et 39 ans	262
Femmes entre 30 et 39 ans	228
Hommes entre 40 et 49 ans	301
Femmes entre 40 et 49 ans	280
Hommes entre 50 et 59 ans	202
Femmes entre 50 et 59 ans	130
Hommes de plus de 60 ans	51
Femmes de plus de 60 ans	16



## 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. Les salaires 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 salaire. En Suisse, l'égalité de rémunération a été confirmée par un organisme externe dès 2020 et nous permet de recevoir le label national reconnu «Fair Compensation», décerné par l'acbe (Association of Compensation & Benefits Experts). La réglementation du Groupe «Total Rewards» prescrit les exigences internationales à cet égard.

## 5.3 Formation professionnelle et continue

Avec la «Bayer Academy», nous proposons à nos collaborateurs un programme varié de formations continues. Ce dernier englobe aussi bien des formations professionnelles que le


développement systématique des cadres et a reçu plusieurs distinctions internationales. Les collaborateurs des différentes unités peuvent affiner leur expertise dans des unités d'apprentissage fonctionnelles telles que la «Finance Academy». Nous disposons actuellement de plus de 40 organisations d'apprentissage de ce type.

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

## 5.4 Conciliation des vies 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 189 (env. 12,3%) de nos collaborateurs étaient employés à temps partiel en Suisse.

Temps partiel	2022
Hommes à temps partiel	31
Femmes à temps partiel	158
travaillent à temps complet	87,7%
travaillent à un taux d'occupation de 80 à 90%	7,1%
travaillent à un taux d'occupation de 60 à 70%	2,7%
travaillent à un taux d'occupation de 50% ou moins	2,4%



## *New Ways of Working*

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 travaille – que ce soit dans un bureau moderne en open space, dans une des salles de discussion ou des phone booths pour les appels téléphoniques, dans une des salles spéciales dédiées au brainstorming ou à la maison en télétravail. En 2022, les NWOW sont devenues la norme et nos équipes les ont parfaitement adoptées.



### **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 bénéficient des règles suivantes:

- 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 offrons 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».

Le travail flexible concerne notamment le lieu de travail: nos collaborateurs peuvent décider, après consultation de leur responsable, de l'endroit où ils souhaitent travailler; en open space à un poste de travail adapté individuellement aux besoins ergonomiques, dans une des salles de discussion ou des phone booths pour les appels téléphoniques, dans une des salles spéciales dédiées au brainstorming ou à la maison en télétravail. Nous avons en outre créé à Bâle et à Zurich des concepts de bureau flexibles et innovants adaptés à cette nouvelle situation de travail hybride.

D'autre part, le travail flexible porte notamment sur différents modèles de travail, parmi lesquels l'achat de jours de congé supplémentaires, les congés sabbatiques, le temps partiel et le job sharing. Les offres d'emploi sont toujours complétées par l'option «80-100%». Les candidats et responsables du personnel se concertent 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 2022, les travaux mécaniques en production ont été la cause d'accident la plus fréquente chez Bayer Suisse.

Accidents du travail	2022
Total Bayer Suisse	0
Site de production de Muttenz	2
Site administratif de Bâle (Home Office)	0

Nature des accidents	2022
Circulation et transports	0
Contact avec des produits chimiques	0
Mouvement (faux pas dans les escaliers)	0
Travail mécanique	2
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 «Health & 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.

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 établi afin d'informer les collaborateurs sur toutes les offres en lien avec 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

Chez Bayer Suisse, nous soutenons nos collaborateurs avec des formations consacrées à la santé mentale et à la résilience. En effet, il est important que nos collaborateurs prennent le temps de comprendre leurs propres besoins.

Pour ces formations, nous collaborons avec ICAS, un partenaire externe de conseil aux collaborateurs. 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 et susceptibles d'altérer leur travail ainsi que leur santé et leur bien-être mental et affectif.

### Exercice et fitness

Un lieu de travail qui favorise la santé comprend également de l'activité physique et du 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 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 pour après le sport. 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 beaucoup à cœur. Tous les postes de travail sont 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 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 télétravail pendant la pandémie de COVID-19, Bayer a financé en Suisse l'acquisition d'un équipement informatique (écrans p. ex.) pour les collaborateurs. Chaque collaborateur disposait d'environ 500 francs pour équiper son propre poste de travail en home office.

### **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 2022, 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 les membres de 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), ont droit à une absence rémunérée pouvant aller jusqu'à huit jours ouvrables.
- Les collaborateurs qui s'engagent dans de petites organisations locales ou des 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.

# 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 – 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 culturel enrichissent notre environnement de travail. Et nous souhaitons encourager activement cette diversité. Un conseil local Inclusion et diversité (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. Cette stratégie repose sur quatre piliers. Nous avons défini pour chaque pilier son implication pour nous en 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

En interne comme en externe, nous faisons de notre engagement un sujet 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 grâce à des réseaux de collaborateurs. Nous pouvons citer comme exemple les Business Resource Groups (BRG), qui garantissent l'échange et le soutien de collaborateurs au sein du Groupe. Ces réseaux donnent une voix aux différentes parties prenantes, internes comme externes.



### BLEND

BLEND est le point de contact 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 suisses pour apprendre les unes des autres. BLEND s'engage pour que Bayer veille systématiquement au respect des directives d'entreprises relatives aux collaborateurs LGBT+. Notre objectif est aussi simple qu'évident: l'égalité pour tous.



### Swiss LGBTI Label

#### Nous portons le label Swiss LGBTI

Le label de qualité «Swiss LGBTI» nous a été décerné au printemps 2022. Ce 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 Swiss LGBTI 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. Il n'est pas question de handicaps, 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 allier de manière optimale les responsabilités personnelles et professionnelles à la meilleure qualité de vie possible. Un forum pour les parents permet d'échanger des idées et solutions et d'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 de fonction, 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.

A photograph of two women in an office setting. The woman on the left has dark curly hair and is wearing a black top, smiling broadly. The woman on the right has long reddish-brown hair and is wearing a yellow top, also smiling. They appear to be looking at a laptop screen. The background is slightly blurred, showing other office workers. A large red diagonal graphic element is on the left side of the page.

Nous nous sommes fixé pour objectif de porter à 50% la proportion de femmes dans l'ensemble du top management d'ici 2030.

### Peer coaching

Dans le cadre de ses efforts actuels en matière d'I&D, Bayer Suisse a mis sur pied des groupes de peer coaching comme possibilité de développement pour les femmes à différents niveaux de fonction. Cela permet de créer des plates-formes dans lesquelles des coachs d'entreprise et des leaders d'opinion respectés peuvent partager leurs connaissances et leur expérience en tant que mentors et offrent leur soutien. En 2022, divers coachings par les pairs ont été organisés sur les thèmes suivants:

- 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 près de 50% de femmes dans le management et de 44% de femmes dans le senior management.

### L'évolution de la proportion de femmes dans le management

	% femmes 2021*		% femmes 2022*		Objectif 2025	Objectif 2030
	Bayer mondial	Bayer Suisse	Bayer mondial	Bayer Suisse		
<b>Top Management (VS4.2+)</b>	27%	<b>24%</b>	28%	<b>25%</b> ▲	33% de femmes	50/50
<b>Senior Management (VS2 - VS4.1)</b>	37%	<b>43%</b>	40%	<b>44%</b> ▲		50/50 sur chaque niveau de direction
<b>Management de base (VS1 - VS1.3)</b>	44%	<b>57%</b>	45%	<b>55%</b>		50/50 sur chaque niveau de direction
<b>A tous les niveaux de direction</b>	44%	<b>49%</b>	43%	<b>48%</b>	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 55%, atteignant ainsi d'ores et déjà l'objectif fixé pour 2030.

\* au 31.12.2021

\*\* au 31.12.2022



*L'objectif global de Bayer est d'utiliser 100% d'électricité verte d'ici à 2030. Nous avons déjà atteint cet objectif sur notre site de production de Muttenz.*

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

Le changement climatique constitue un facteur environnemental majeur 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 nos activités quotidiennes. 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), en Suisse comme à l'étranger.

Sur notre site de production de Muttenz, ces plans d'action sont gérés et contrôlés par le département QHSE (Quality, Health, Safety and Environment). Un système de gestion HSE fondé sur les normes internationales ISO garantit le respect des normes de sécurité. Ce système est également mis en œuvre sur nos sites administratifs de Bâle et de Zurich. Le reporting et l'analyse des accidents opérationnels sont assurés par une approche globale.

### **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 2022, la consommation totale d'énergie de Bayer Suisse s'est élevée à 494,6 térajoules (137,55 millions de kWh).

### Site de Bâle

La consommation d'énergie du site administratif de Bâle s'élevait à 5,6 térajoules (1,55 million de kWh) l'année dernière. En 2022, Bayer Bâle a enregistré une économie de plus de 270'000 kWh d'énergie par rapport à 2021. Cela correspond à environ 270'000 heures d'utilisation d'un sèche-cheveux ou à la consommation d'énergie annuelle de 50 foyers.

Pour le chauffage urbain, nous avons utilisé le mélange suivant jusqu'en juillet 2022:

- 44% d'incinération de déchets (bilan CO<sub>2</sub> neutre, 50% des déchets sont biodégradables, p. ex. nos gobelets à café Naturessé)
- 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

Dès juillet 2022, nous avons pu changer notre mix de chauffage à distance et nous utilisons désormais un chauffage 100% neutre en CO<sub>2</sub>, produit à partir de 99% de déchets biogènes et de 1% de déchets de bois.

Depuis janvier 2021, à Bâle, nous recourons exclusivement à l'électricité issue de sources 100% renouvelables (plus de 90% issues de l'énergie hydraulique) et à 100% produite en Suisse. Grâce aux mesures d'économie d'énergie engagées, nous sommes membres depuis 2022 de l'Alliance pour les économies d'énergie de Bâle-Ville.

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. En 2023, il est en outre prévu de passer tous les luminaires à la technologie LED et de modifier les horaires d'éclairages pour économiser davantage d'électricité.

### Site de Zurich

À Zurich, nous louons quelques étages dans un bâtiment commercial, raison pour laquelle aucune donnée relative à la consommation énergétique ne peut être indiquée. Nous travaillons à analyser les valeurs et optimiser nos objectifs en fonction de celles-ci. Depuis mars 2021, nous nous approvisionons, dans nos bureaux de Zurich, exclusivement en énergie issue de sources renouvelables suisses.

### Site de production de MuttENZ

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 environnemental
- 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.

Notre site de production de MuttENZ a été le plus grand consommateur d'énergie de notre système, avec 489 térajoules (136 millions de kWh) utilisés l'année dernière, ce qui représente 0,06% des besoins énergétiques de toute la Suisse.

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 deux domaines cibles suivants afin de nous améliorer chaque année:

- Intensité et réduction des émissions de CO<sub>2</sub>
- Efficacité énergétique

En 2022, cinq grands projets d'économies d'énergie ont été mis en œuvre à MuttENZ. Ils ont permis d'économiser environ 4,7 millions de kWh.

### 1. Détournement d'un flux important de déchets

Un flux de distillat de déchets est désormais recyclé, ce qui a permis de réduire la consommation de vapeur et la quantité d'eaux usées.

## 2. Adaptation des pompes de circulation

Grâce à un logiciel intelligent, la puissance des pompes a été adaptée afin de s'ajuster à la consommation réelle du moment, plutôt que de fonctionner en permanence.

## 3. Modernisation de la colonne de rectification

Une mise à niveau de l'échangeur thermique rend la rectification des solvants beaucoup plus économe en énergie.

## 4. Fin du lavage à l'aide de solvants

Sans impacter la qualité, un cycle de lavage complet à l'aide de solvants a été supprimé, permettant d'économiser du solvant et de générer moins de déchets.

## 5. Renouvellement des pompes à vide

Le remplacement des anciennes pompes permet des durées de cycle beaucoup plus courtes, ce qui entraîne un meilleur rendement et une diminution de la consommation énergétique.

L'objectif mondial de Bayer est de recourir à 100 % à l'électricité verte d'ici 2030. Nous avons déjà atteint cet objectif sur notre site de production de Muttenz. Depuis 2021, nous utilisons 100% d'électricité sans CO<sub>2</sub> provenant d'énergies renouvelables (eau et énergie du vent).

En outre, nous poursuivons le concept «waste-to-energy» en utilisant l'énergie issue de l'incinération de nos flux de déchets pour produire de la vapeur. Notre partenaire GETEC PARK. SWISS SA s'en charge pour nous.

## 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 2022, elles se sont élevées à 25'300 tonnes de CO<sub>2</sub>.

## Flotte de véhicules

En décembre 2022, les émissions moyennes de CO<sub>2</sub> de la flotte de voitures de service de Bayer Suisse se sont élevées à 126 grammes de CO<sub>2</sub> par kilomètre. En 2022, la valeur des nouveaux véhicules immatriculés s'élevait à 43 grammes de CO<sub>2</sub> par kilomètre. En octobre 2022, nous avons une nouvelle fois entièrement révisé notre politique relative aux véhicules. Les nouveaux véhicules commandés pour l'équipe de direction sont exclusivement des électriques. Ceux-ci sont également destinés aux collaborateurs du service externe, les véhicules diesel ne pourront désormais être commandés qu'à titre exceptionnel. Nous soutenons l'installation de l'infrastructure électrique nécessaire à ces véhicules, à la fois sur les sites administratifs et au domicile des collaborateurs.

## Déplacements professionnels

La pandémie de coronavirus et les améliorations technologiques et 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 réunions internes se font majoritairement par vidéo. Les déplacements professionnels restent toutefois importants pour les réunions où l'interaction apporte une valeur ajoutée significative, comme les rendez-vous clients, les audits de tiers, ou les rencontres physiques occasionnelles des cadres mondiaux ou régionaux avec leurs équipes.

## 7.3 Élimination des déchets et recyclage

Grâce à notre gestion systématique des déchets, nous parvenons à limiter à un niveau relativement bas l'utilisation du matériel et les quantités de déchets à éliminer. Notre gestion des déchets comporte un tri ciblé, des filières d'élimination sûres ainsi que des procédés de recyclage économiquement judicieux.

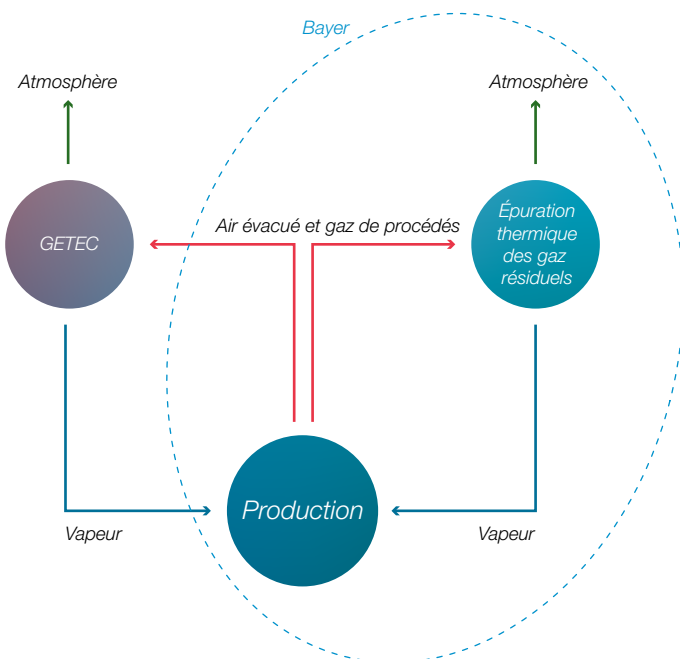
Quantités de déchets en tonnes	2022
Site de production de Muttenz	29'662
– Déchets chimiques	29'649
– Déchets	13
Site administratif de Bâle	13,5

Les chiffres du site 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 à Muttenz

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.



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.



La consommation d'eau à Bâle a pu être réduite de 60% l'année dernière par rapport à la période pré-Corona (2019).





### **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.

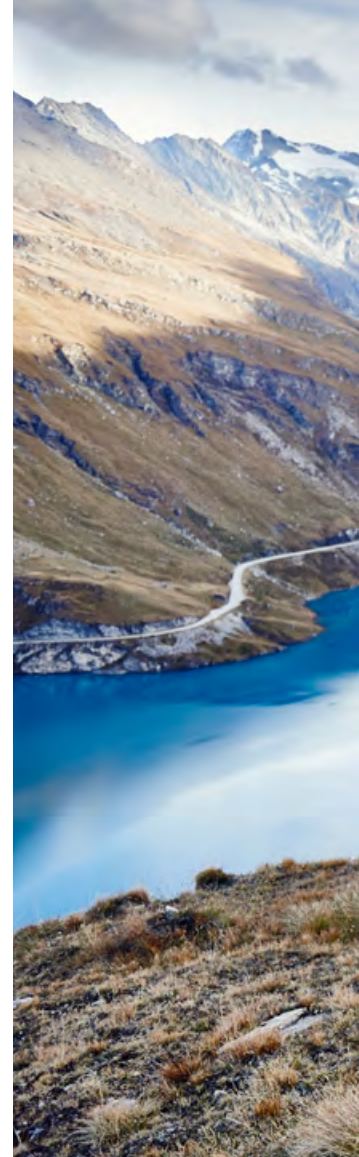
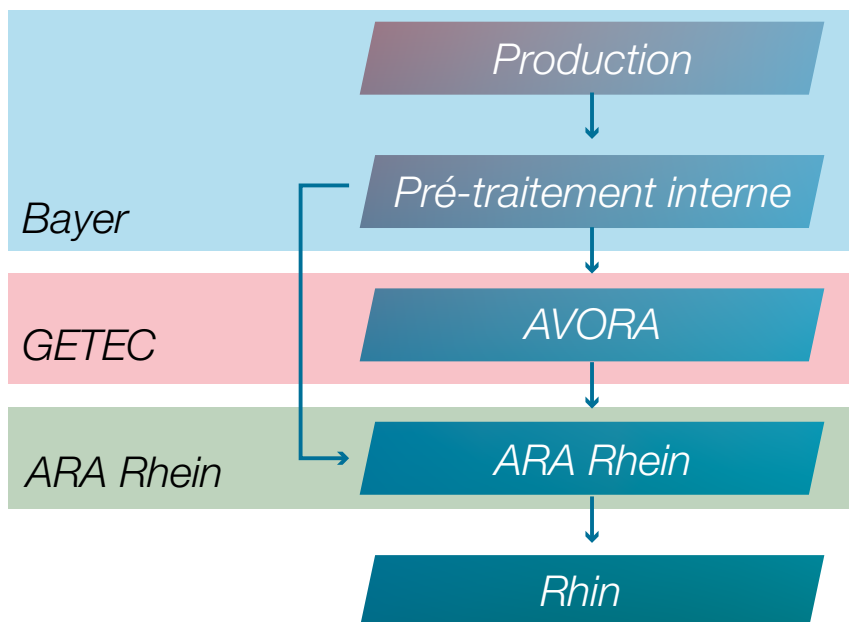
### **Recyclage**

Grâce à la suppression des bouteilles en 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, plus que 183 kilogrammes de PET ont été recyclés. En raison du retour accru des collaborateurs dans nos bureaux, la quantité de PET a légèrement augmenté en 2022 par rapport à l'année précédente, pour atteindre 244 kg.

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.

## **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% par rapport à 2020, car la majorité du personnel a travaillé à domicile. L'eau provient d'eaux souterraines locales et de sources d'eaux du Rhin. En 2022, la consommation d'eau est repartie à la hausse en raison du retour dans les bureaux et s'élevait à 1'370 m<sup>3</sup>. Cela représente toujours 60% de moins que lors de l'année de référence 2019. Pour 2023, nous prévoyons d'installer de nouveaux embouts à économie d'eau sur tous les robinets.



### 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 puissent être 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 237 millions de litres d'eau ont été purifiés selon les règles en 2022.

### Consommation d'eau en millions de litres

	2022
Site de production de Muttenz	3'294
Site administratif de Bâle	1,37

Les chiffres du site de Zurich ne sont pas disponibles.

### 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 prétraitées 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, qui est depuis 2001 une société anonyme indépendante détenue par le canton de Bâle-Campagne et des entreprises régionales parmi lesquelles Bayer Crop Science Schweiz AG, est responsable du traitement des eaux usées communales et industrielles.

L'entreprise ARA Rhein traite chaque année environ 2,5 millions de litres d'eaux 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. 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.

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 et investissons dans la culture de la sécurité.

### 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 analyses de risques et les plans de protection sont vérifiés tous les cinq ans et adaptés à l'état actuel de la technique ou aux nouvelles conditions-cadres.



L'engagement social est un élément important de Bayer Suisse. Nous soutenons des projets caritatifs et des activités dans les domaines de la santé et de l'alimentation, de la recherche et de la protection du climat.



## 8 *Engagement social*

Chez Bayer Suisse, nous nous engageons dans trois domaines pour la société: avec des dons, des activités d'intérêt général et du sponsoring. Dans ce contexte, nous nous concentrons sur des thèmes et des projets étroitement liés à notre cœur de métier, conformément à notre mission «Science for a better Life» et notre vision «Health for all, hunger for none».

### 8.1 Nos dons

#### **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. Jusqu'à présent, la région de Bâle ne proposait malheureusement pas à ces patients de possibilités de retourner à leur quotidien. Ce centre leur offre, ainsi qu'à leur proches, une assistance psychosociale professionnelle afin de répondre aux besoins affectifs et sociaux des personnes concernées et de satisfaire la demande d'informations sur la maladie.

#### **Fondation 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 encourager à mener des recherches indépendantes. Nous sommes très heureux de les y aider.

#### **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 quelque CHF 126'048.

### Fondation Théodora

Depuis 2020, la division Consumer Health collabore également avec la Fondation Théodora. Celle-ci poursuit l'objectif de soulager par le rire et la joie le quotidien des enfants hospitalisés. Dans ce but, la Fondation organise et finance des visites hebdomadaires par des artistes professionnels, les docteurs Rêves. Dans le cadre de cette campagne de dons, environ 15'000 francs suisses ont été récoltés.

### Debra Suisse

Depuis 2021, notre division Consumer Health soutient également DEBRA Suisse, l'organisation de patients destinée aux personnes atteintes d'épidermolyse bulleuse (EB), une maladie de la peau héréditaire, actuellement incurable. En juin 2022, nous avons lancé le «mois du papillon». Dans ce cadre, nous avons mis à la disposition de 800 pharmacies et drogueries de toute la Suisse du matériel d'information et de vitrine afin de sensibiliser la population à l'épidermolyse bulleuse. De plus, durant ce mois, nous reversons un franc à DEBRA Suisse pour tout achat de Bepanthen DERMA SensiDaily Baume protecteur. Cette campagne de dons a permis de récolter quelque CHF 15'000.

### Cancer de l'enfant en Suisse

En 2022, nous avons fait un don CHF 18'000 à Cancer de l'enfant en Suisse. Grâce à un diagnostic précoce et un traitement efficace, quatre enfants et adolescents sur cinq survivent à leur cancer aujourd'hui. Des recherches intensives alliées à une thérapie et à un suivi optimal devraient permettre à l'avenir d'assurer la survie de cinq enfants et adolescents sur cinq, avec les plus faibles séquelles possibles.

La plateforme d'information Cancer de l'enfant en Suisse permet aux familles concernées et aux autres personnes intéressées de trouver rapidement les informations pertinentes pour la période stressante qui intervient après le diagnostic et pendant le traitement.

### Table Suisse

Au premier semestre de 2022, nous avons fait don de 60'000 boîtes de RedoxImmuno et de 10'000 boîtes de Santogen à la fondation Table Suisse. Au second semestre, l'organisation a en outre reçu des produits Bebanthen DERMA d'une valeur de 24'500 francs environ.

La fondation Table Suisse récupère des marchandises et denrées alimentaires en parfait état provenant d'entreprises et les redistribue ensuite gratuitement à 500 institutions sociales, telles que des foyers pour sans-abri, des associations de cuisine populaire, des logements d'urgence ou des foyers pour femmes en Suisse. Elle bâtit ainsi un pont entre l'abondance et le

manque et aide les personnes dans le besoin en Suisse. Une approche qui s'inscrit parfaitement dans notre vision «Health for all, hunger for none». Grâce à nos dons, les bénéficiaires des institutions sociales ont pu compléter les denrées alimentaires reçues par des compléments alimentaires de Bayer.

### Foyer pour enfants Tipi

En décembre 2022, nos collaborateurs ont collecté 4'000 francs de dons pour le foyer pour enfants Tipi. Ces dons ont permis aux enfants, selon leurs souhaits, de passer une journée pleine de joie au zoo ou dans la neige. Le foyer pour enfants Tipi accompagne des enfants dont les parents ne peuvent pas s'occuper, ou pas complètement, de la naissance à l'âge de six ans. Ces enfants sont pris en charge avec beaucoup d'affection dans deux unités de vie.

### Fondation ToGo opening eyes

Au Togo, la cataracte est une affection oculaire fréquente, mais malheureusement peu traitée. Cette opacité du cristallin qui survient souvent avec l'âge s'opère généralement très bien, mais peu de personnes peuvent s'offrir cette opération d'un montant de 50 francs. C'est justement là qu'intervient la Fondation «ToGo opening eyes» en construisant actuellement une clinique ophtalmologique à Vogan. Nous avons soutenu cette fondation l'année dernière avec 5'000 francs.

### Fondation Ulmenhof

La fondation Ulmenhof, anciennement connue sous le nom DIE ALTERNATIVE, soutient les familles, les adultes et les enfants dans des situations difficiles de la vie, avec des offres psychosociales individuelles. Objectif: favoriser durablement leur autonomie. L'offre de cette fondation comprend le conseil et le service social, le logement accompagné, la thérapie sociale ainsi qu'une maison pour enfants et est active sur les sites d'Ottenbach, de Birmensdorf et d'Obfelden, dans le canton de Zurich. Nous avons soutenu cette fondation en 2022 avec 1'450 francs.

<b>Vue d'ensemble des dons en CHF</b>	<b>2022</b>
Ligue contre le cancer des deux Bâle	30'000
Science et jeunesse	25'000
Fondation Théodora	7'500
Fondation Debra	15'000
Cancer de l'enfant Suisse	18'000
Foyer pour enfants Tipi	4'000
Fondation Ulmenhof	1'450
Fondation «ToGo opening eyes»	5'000
Chaîne du Bonheur Suisse	126'048
<b>Total dons 2022</b>	<b>231'998</b>



## 8.2 Activités caritatives

### Soutien de l'Eden Reforestation Foundation

Depuis 2021, nous utilisons l'application «eevie – your climate guide». Dans le cadre de notre projet #climatechallenge, l'application aide les collaborateurs à réduire leur empreinte carbone. Le principe: toute personne qui gère ses habitudes de manière durable est récompensée par des points. Les points collectés peuvent être utilisés pour soutenir les projets de reboisement de l'Eden Reforestation, une organisation d'intérêt général qui reconstitue des environnements naturels détruits par la déforestation dans des pays en voie de développement. En 2022, 531 collaborateurs ont participé à notre #climatechallenge et enregistré dans l'application un total de 19'500 actions climatiques. Résultat: nous avons mis 3'201 plants en terre avec l'Eden Reforestation Foundation.

### Clean-up Day

En 2022, nous avons participé pour la seconde fois au Clean-up Day national. Environ 80 collaborateurs ont ramassé les déchets qui traînaient autour de nos sites Bayer à Zurich et à Bâle. Le Clean-up-Day en Suisse est intégré dans le mouvement international «Let's Do it!», fondé en 2008, qui s'engage dans le monde entier pour des actions «place nette» contre ce problème de société qu'est l'abandon de déchets sur la voie publique (littering).

### Événement de plantation d'arbres

Le 17 septembre 2022 a eu lieu le premier événement de plantation d'arbres de Bayer CropScience à Muttenz. En collaboration avec le triage forestier de Schauenburg, 45 collaborateurs de Bayer ont planté environ 800 arbres. La plantation des arbres permet d'une part d'emprisonner le CO<sub>2</sub> et d'autre part de favoriser la biodiversité en plantant d'autres espèces d'arbres. Ce sont deux mesures de lutte contre le changement climatique. Avec cette action de plantation, nous avons contribué à créer un habitat pour des tilleuls, des noyers, des cerisiers, des pins, des chênes et des sapins blancs, des essences qui sont mieux à même de faire face aux conditions changeantes, mais qui n'ont pu s'imposer que de manière limitée jusqu'à présent. Chaque année, les arbres plantés emprisonnent environ 8'000 tonnes de CO<sub>2</sub>, ce qui correspond à un trajet en voiture d'environ 30'000 kilomètres.

## 8.3 Sponsoring

### Fondation Beyeler

Depuis 2007, Bayer Suisse est fière d'être le partenaire de la Fondation Beyeler, un des plus importants musées d'art moderne et contemporain. Ce qui nous unit: à l'instar de Bayer, les réflexions de la Fondation Beyeler dépassent toujours les frontières dans le but de réunir les œuvres d'art et les spectateurs.

# 9 GRI Content Index

Ce rapport est basé sur le rapport 2022 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	8
	102-2 Activities, brands, products, and services	15, 16
	102-3 Location of headquarters	14
	102-4 Location of operations	14
	102-5 Ownership and legal form	15
	102-6 Markets served	15, 16
	102-7 Scale of the organization	17
	102-8 Information on employees and other workers	17, 18
	102-11 Precautionary Principle or approach	22, 23, 24
	102-12 External Initiatives	31, 33, 37, 38, 39
	<b>Strategy</b>	
	102-14 Statement from senior decision-maker	6, 7
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	10, 11
	<b>Ethics and integrity</b>	
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	17, 24, 25, 27
	<b>Governance</b>	
	102-18 Governance structure	16
	<b>Reporting practice</b>	
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	8
	102-46 Defining report content and topic boundaries	8, 9
	102-47 List of material topics	9
	102-50 Reporting period	8
	102-52 Reporting cycle	yearly
	102-53 Contact point for questions regarding the report	4
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	8
	102-55 GRI content index	40, 41, 42



## 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	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11
<b>Market Presence</b>		
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	19

## 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	10, 11, 28
	103-2 The management approach and its components	10, 11, 28
	103-3 Evaluation of the management approach	11
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	30
	301-2 Recycled input materials used	30
<b>Energy</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10, 11, 28, 29
	103-2 The management approach and its components	10, 11, 28, 29
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 28, 29
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	28, 29
<b>Water and Effluents</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10, 28
	103-2 The management approach and its components	10, 28
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 28
GRI 303: Water and Effluents 2016	303-1 Interactions with water as a shared resource	33, 34
	303-2 Management of water discharge-related impacts	33, 34
	303-3 Water withdrawal	33, 34
	303-4 Water discharge	33, 34
	303-5 Water consumption	33, 34
<b>Emissions</b>		
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10, 28
	103-2 The management approach and its components	10, 28
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 28
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	30, 31

**Waste**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 30, 31
	306-01 Waste generation and significant waste-related impacts	30, 31, 33
	306-02 Management of significant waste-related impacts	30
	306-03 Waste generated	30, 31
	306-04 Waste diverted from disposal	30, 31
	306-05 Waste directed to disposal	30, 31

**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	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 18
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	17, 18
	401-3 Parental leave	19, 21

**Occupational Health and Safety**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 22
	403-01 Occupational health and safety management system	22, 23
	403-02 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	22, 23
	403-03 Occupational health service	22, 23
	403-04 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	22, 23
	403-05 Worker training on occupational health and safety	22
	403-06 Promotion of worker health	22, 23
	403-07 Prevention and migration of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	22, 23
	403-08 Workers covered by an occupational health and safety management system	22, 23
	403-09 Work-related injuries	22

**Training and Education**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 19
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	19
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	19

**Diversity and Equal Opportunity**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 24
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	18
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	19

**Local Communities**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	10
	103-2 The management approach and its components	10
	103-3 Evaluation of the management approach	11, 37, 38
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	37, 38, 39

