



**Bayer Policy**

*Position für  
Menschenrechte*

Anwendungsbereich: **Group**  
Veröffentlichung: **15. April 2024**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 / Management Summary</b>	<b>3</b>
<b>2 / Einleitung</b>	<b>4</b>
2.1 Zielsetzung	4
2.2 Anwendungsbereich und Zielgruppe	4
<b>3 / Unsere Verpflichtung und Ansatz</b>	<b>5</b>
3.1 Unsere Verpflichtung	5
3.2 Unser Ansatz	6
<b>4 / Menschenrechtsprioritäten und Pflichten</b>	<b>7</b>
4.1 Abgedeckte Risiken und Pflichten	7
4.1.1 Kinderarbeit	7
4.1.2 Zwangsarbeit	7
4.1.3 Vereinigungsfreiheit	8
4.1.4 Arbeitszeit, Löhne und sonstige Leistungen	8
4.1.5 Diskriminierung und Belästigung	8
4.1.6 Inklusion und Vielfalt	8
4.1.7 Gesundheit und Sicherheit	9
4.1.8 Patientensicherheit	9
4.1.9 Umwelt	9
4.1.10 Sicherheit	9
4.2 Lokale Gemeinschaften und Vulnerable Gruppen	10
4.2.1 Lokale Gemeinschaften	10
4.2.2 Vulnerable Gruppen	10
<b>5 / Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen</b>	<b>10</b>
<b>6 / Rollen und Verantwortlichkeiten</b>	<b>11</b>
<b>7 / Implementierungsmaßnahmen und Training</b>	<b>11</b>
<b>8 / Definitionen und Abkürzungen</b>	<b>12</b>

# 1 Management Summary

Die Achtung der Menschenrechte ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die wir alle – Regierungen und Unternehmen ebenso wie Einzelpersonen – Verantwortung übernehmen müssen. Bei Bayer sind wir der Überzeugung, dass wir nach einer besseren Zukunft streben müssen. Aus diesem Grund haben wir uns der Achtung der Menschenrechte bei all unseren Geschäftstätigkeiten auf der ganzen Welt, entlang der gesamten Wertschöpfungskette und in allen Divisionen und Funktionen verschrieben. Als globales Unternehmen und geleitet durch unsere Vision „Health for all, Hunger for none“ glauben wir fest daran, dass dies eine wesentliche Voraussetzung für die nachhaltige Entwicklung unseres Geschäftsbetriebs ist.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte basiert auf den UN- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs), welche die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten von Staaten und Unternehmen mit Blick auf Menschenrechte anerkennen, sowie auf den OECD (Organization for Economic Co-operation and Development, zu Deutsch Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Wir erkennen an, dass sich im Prinzip jede unserer Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen positiv wie negativ auf die Gesamtheit der Menschenrechte auswirken kann und dass die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ein kontinuierlicher Prozess ist. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, durch Medikamente und Ernährung das Leben aller zu verbessern und damit einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten, insbesondere die Ziele 1 (Keine Armut), 2 (Kein Hunger), 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte bei all unseren Geschäftstätigkeiten auf der ganzen Welt, entlang der gesamten Wertschöpfungskette und in allen Divisionen und Funktionen dient uns als Leitfaden für unsere Entscheidungsfindung und unser konstruktives Engagement für Menschenrechte, sowohl intern als auch extern. Wir verpflichten uns, unsere Geschäftstätigkeit auf ethische und gesetzeskonforme Art und Weise auszuüben, und erkennen unsere Verantwortung an, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen gemäß den UNGPs und geltendem Recht.

Da die Achtung der Menschenrechte für Bayer von allergrößter Bedeutung ist, gilt diese Policy für den gesamten Bayer-Konzern und dient als Leitfaden für all unsere Tätigkeiten weltweit.

Bill Anderson  
Bayer AG  
Vorsitzender des Vorstands

Matthias Berninger  
Bayer AG  
Leiter Public Affairs, Science, Sustainability  
& HSE

# 2 Einleitung



## 2.1 Zielsetzung

Diese Policy legt unsere Verantwortlichkeiten, Erwartungen und Verpflichtungen im Hinblick auf die Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Bayer fest und kommuniziert diese. Darüber hinaus dient sie als Leitfaden für alle Mitarbeitenden von Bayer, um die Achtung der Menschenrechte und entsprechende Verhaltensweisen stärker in unserer Unternehmenskultur zu verankern. In Fällen, in denen Menschenrechtsfragen aufgekommen sind, bietet die Corporate Policy Orientierung. Diese Corporate Policy verdeutlicht daher unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, intern wie extern, und die große Bedeutung, die Menschenrechte für die gesamte Geschäftstätigkeit von Bayer haben. Sie ergänzt unsere bestehenden Verpflichtungen und Anforderungen für die Menschenrechte, die in unserem Bayer Code of Conduct festgehalten wurden.



## 2.2 Anwendungsbereich und Zielgruppe

Diese Policy gilt für alle Mitarbeitenden von Bayer weltweit, einschließlich ihrer internen Interaktionen, und für Interaktionen mit externen Geschäftspartnern von Bayer, (direkten und indirekten) Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden, Verbrauchern, Angehörigen von lokalen Gemeinschaften und Amtsträgern.

# 3 Unsere Verpflichtung und Ansatz



## 3.1 Unsere Verpflichtung

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte basiert auf den UNGPs, welche Staaten und Unternehmen eindeutige Verantwortlichkeiten in Blick auf Menschenrechte zuordnen, sowie auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Diese Verpflichtung schließt international anerkannte Menschenrechte gemäß der Internationalen Menschenrechtscharta und der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) ein. Die Internationale Menschenrechtscharta besteht aus folgenden Elementen:

- // Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- // Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)
- // Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (ICESCR)

Wir handeln stets entsprechend dem nationalen Recht. Wo es zu Widersprüchen zwischen nationalem Recht und internationalen Standards kommt, verfolgen wir die strengeren Standards.

Unsere Verpflichtung betrifft die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten globalen Wertschöpfungskette und umfasst alle Mitarbeitenden von Bayer weltweit sowie deren Interaktionen mit Geschäftspartnern von Bayer, (direkten und indirekten) Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden, Verbrauchern, Angehörigen von lokalen Gemeinschaften und Amtsträgern. Sie gilt zudem für Dritte, die im Auftrag von Bayer handeln oder für Bayer und seine Tochtergesellschaften in Einrichtungen, die von Bayer betrieben werden oder sich im Besitz von Bayer befinden, geschäftliche Tätigkeiten ausüben. Für uns als globales Unternehmen ist dies eine wesentliche Voraussetzung für unsere nachhaltige Entwicklung.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text bei Personenbezeichnungen die männliche Form gewählt, welche jedoch auch immer die weibliche und diverse Form mit einbezieht.

# 3 Unsere Verpflichtung und Ansatz



## 3.2 Unser Ansatz

Wir erkennen an, dass sich jede unserer Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen potenziell positiv wie negativ auf die Menschenrechte auswirken kann und dass die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ein kontinuierlicher Prozess ist. Menschenrechtsstandards dienen uns als Leitfaden für unsere Entscheidungsfindung und unser konstruktives Engagement mit Menschenrechten, sowohl intern als auch extern. Im Einklang mit den UNGPs wenden wir einen risikobasierten Ansatz an, der die aktuelle Rechtsetzung einbezieht und auf bestehenden (internen) Prozessen aufbaut:

- // Unser vorhandenes Risikomanagementsystem ermöglicht mindestens einmal pro Jahr und bei Bedarf ad hoc die Durchführung einer umfassenden Risikoanalyse. Die Risikoanalyse macht Menschenrechtsrisiken entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette sichtbar und ermöglicht uns die Identifikation und Priorisierung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Menschenrechte auf Grundlage der UNGPs sowie weiterer Wesentlichkeitsaspekte. Ergänzende umfassende Risikoanalysen für identifizierte Risikobereiche werden nach Bedarf durchgeführt.
- // Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse(n) werden dem Vorstand und weiteren zuständigen Entscheidungsträgern mitgeteilt, die dafür verantwortlich sind, dass die identifizierten Risiken in die entsprechenden Prozesse integriert werden. So können gemeinsame Aktionspläne entwickelt werden und innerhalb unseres eigenen Geschäftsbetriebs und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette kann schnell reagiert werden, um Risiken und negativen Auswirkungen in Menschenrechtsangelegenheiten entgegenzuwirken und diese zu begrenzen. Das Management direkter Lieferanten in Nachhaltigkeitsfragen einschließlich Menschenrechten und Umweltschutz wird in unserem [Ansatz zur Verbesserung der Nachhaltigkeitspraktiken in der Lieferkette](#) beschrieben. Dieser setzt sich aus vier Schritten zusammen, die auf unserem [Verhaltenskodex](#)

für Lieferanten und unseren Vertragsklauseln basieren, von der Bewusstseins-schaffung über die Nachhaltigkeitsrisikoklassifizierung und risikobasierte Leistungsbewertung bis hin zur Entwicklung von Lieferanten bei Bedarf.

- // Der Risikomanagementansatz für Menschenrechte wird regelmäßig kontrolliert und überprüft. Die jeweils zuständigen Personen überwachen die Umsetzung unserer Verpflichtung entlang der gesamten Wertschöpfungskette, messen die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zur Behandlung von Menschenrechtsrisiken und entwickeln bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen.
- // Bei Bayer ergreifen wir verschiedene Maßnahmen, um entsprechende Kapazitäten aufzubauen und schulen unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner (z. B. über die webbasierte Schulung „Achtung der Menschenrechte bei Bayer“, die für Mitarbeitende in aller Welt in mehreren Sprachen verfügbar ist).
- // Diese Policy zeigt, wie wir unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte kommunizieren und unsere Leistung in dieser Angelegenheit beurteilen, überwachen und kontinuierlich verbessern. Wir dokumentieren unsere Bemühungen fortlaufend und berichten über unsere Maßnahmen sowie unseren jährlichen Fortschritt in Sachen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in unserem [Nachhaltigkeits- und Geschäftsbericht](#) sowie im Rahmen weiterer Berichtspflichten wie unserem [Statement zur modernen Sklaverei](#).

In Angelegenheiten zu ‚Wirtschaft und Menschenrechte‘ arbeiten wir mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Interessengruppen zusammen. Dies umfasst Themen, die unser Unternehmen, unsere Produkte und Dienstleistungen, unsere gesamte Wertschöpfungskette und unsere verschiedenen Förderungen betreffen, durch die wir unsere Achtung

<sup>1</sup>Ad-hoc analyses are carried out if we expect a significantly changed or significantly expanded risk situation (in the supply chain).

der Menschenrechte demonstrieren und unser Engagement für Menschenrechte in unserer Unternehmenskultur sichtbar machen. Darüber hinaus beteiligen wir uns an sektorübergreifenden Diskussionen und kollektiven Maßnahmen, um die Menschenrechte weiter zu stärken und wertvolle Synergien zu schaffen.

Zudem streben wir stets danach, Beiträge zur Erreichung der SDGs zu leisten, unter anderem im Hinblick auf die Ziele 1 (Keine Armut), 2 (Kein Hunger), 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

## 4 Menschenrechtsprioritäten und Pflichten



### 4.1 Abgedeckte Risiken und Pflichten

Diese Policy befasst sich mit Unternehmens- und persönlichen Entscheidungen, die sich direkt oder indirekt auf international anerkannte Menschenrechte auswirken könnten. Wir haben Schwerpunktrisikobereiche identifiziert, die für Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen sowie Geschäftsbeziehungen von Bayer relevant sind. Die besagten Risikobereiche basieren auf international anerkannten Menschenrechten und spiegeln relevante Menschenrechtsfragen unter Berücksichtigung unserer Unternehmenswerte wider und beinhalten das Ergebnis sorgfältiger Risikoanalysen, die regelmäßig durchgeführt und bei Bedarf aktualisiert werden.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte betrifft Rechteinhaber entlang der gesamten Wertschöpfungskette, darunter

- // unsere Mitarbeitenden
- // die Mitarbeitenden unserer Lieferanten (direkte und indirekte Lieferanten)
- // unsere Kunden und Verbraucher
- // weitere potenziell betroffene Interessensgruppen

Die für unsere Lieferanten relevanten Menschenrechtsfragen werden in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) (Kodex) näher ausgeführt. Der Kodex basiert auf dieser Policy und wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die im Kodex beschriebenen Prinzipien einhalten und sie diese Grundsätze auch in der vorgeschalteten Lieferkette umsetzen.

Die folgenden Themen zeigen die von uns identifizierten Menschenrechtsprioritäten:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| // Kinderarbeit                               | // Inklusion und Vielfalt    |
| // Zwangsarbeit                               | // Gesundheit und Sicherheit |
| // Vereinigungsfreiheit                       | // Patientensicherheit       |
| // Arbeitszeit, Löhne und sonstige Leistungen | // Umwelt                    |
| // Diskriminierung und Belästigung            | // Sicherheit                |

#### 4.1.1 Kinderarbeit

Wir dulden keinen Einsatz von Kinderarbeit wie beschrieben in den ILO- Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter) und Nr. 182 (Schlimmste Formen von Kinderarbeit). Kinder dürfen nicht an ihrer Entwicklung gehindert werden. In Fällen, in denen junge Arbeitskräfte eingesetzt werden, dürfen sie keine Tätigkeiten ausüben, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährdend sind oder ihre Schulbildung beeinträchtigen. Ihre Gesundheit und Sicherheit müssen durch angemessene Maßnahmen geschützt werden.

#### 4.1.2 Zwangsarbeit

Wir dulden keine Form von moderner Sklaverei, Knecht- oder Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit einschließlich Schuld- oder Vertragsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit und jegliche Form des Menschenhandels. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der ILO-Übereinkommen Nr. 29 (Zwangs- und Pflichtarbeit) und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) sowie des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 und zur Identifikation und Adressierung moderner Sklaverei jeder Art in unserer Geschäftstätigkeit und unseren Wertschöpfungsketten.

Wir dokumentieren unsere Bemühungen sowie unseren jährlichen Fortschritt bei der Verhinderung und Bekämpfung von Zwangsarbeit in unserem [Statement zur modernen Sklaverei](#).

# 4 Menschenrechtsprioritäten und Pflichten

## 4.1.3 Vereinigungsfreiheit

Wir achten das Recht und die Freiheit unserer Mitarbeitenden, sich Organisationen ihrer Wahl anzuschließen. Diese Organisationen können sich an Lohnverhandlungen gemäß geltenden gesetzlichen Regelungen beteiligen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Prinzipien, die in den ILO-Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) beschrieben werden.

An allen Standorten von Bayer weltweit haben Mitarbeitende das Recht, ihre eigenen Vertretungen gemäß den lokalen Gesetzen und Rechtsvorschriften zu wählen, und wir verpflichten uns zum konstruktiven, offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden und deren Vertretende sowie zur Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften gemäß den lokalen Gesetzen und Rechtsvorschriften. Mitarbeitende, die als Arbeitnehmervertreter fungieren, dürfen in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt werden.

## 4.1.4 Arbeitszeit, Löhne und sonstige Leistungen

Mit unserer Vergütung, unseren sonstigen betrieblichen Leistungen und unseren Arbeitsbedingungen wollen wir unseren Mitarbeitenden und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Wir unterstützen und respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Erholung und Freizeit zum Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben, einschließlich ausreichenden Urlaubs und flexibler Arbeitsbedingungen. Neben einer attraktiven Vergütung während der aktiven Beschäftigungsphase übernimmt Bayer Verantwortung für die Altersabsicherung der aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden.

Wir gehen bei der Bezahlung der befristeten und unbefristeten Mitarbeitenden über den in den jeweiligen Ländern geltenden gesetzlichen Mindestlohn hinaus und zahlen mindestens einen existenzsichernden Lohn. Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Prinzips gleichwertiger Vergütung für gleichwertige Arbeit gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts).

Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Lohn, Arbeitszeiten, Überstunden und sonstige betriebliche Leistungen einzuhalten.

## 4.1.5 Diskriminierung und Belästigung

Faire und gleiche Behandlung ist ein Grundprinzip bei Bayer. Wir fördern Arbeitsbedingungen, unter denen jede und jeder von uns beste Leistungen erbringen, innovativ sein und sich entfalten kann.

In unserem eigenen Geschäftsbereich, unserer Wertschöpfungskette sowie lokalen Gemeinschaften verpflichten wir uns zu fairem und respektvollem Umgang und der Einhaltung des ILO-Übereinkommens Nr. 111 (Diskriminierung). Dabei werden folgende Erwartungen zugrunde gelegt:

- // Jede Person wird fair behandelt und nicht diskriminiert.
- // Niemand wird Opfer von Belästigung oder sonstiger unprofessioneller und respektloser Behandlung, egal in welcher Form.
- // Alle können in guter Absicht und ohne Angst vor Repressalien ihre Anliegen vorbringen.

Niemand darf aufgrund von geschützten Eigenschaften wie Alter, Behinderung, ehrenamtliches Engagement, Engagement in einer betrieblichen Interessensvertretung, ethnischer Herkunft, Familienstand, Geschlecht, Geschlechtsausdruck und -identität, Hautfarbe, körperlichen Merkmalen, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, nationaler Herkunft, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Religion oder aufgrund eines anderen rechtswidrigen Kriteriums nach geltendem Recht benachteiligt oder begünstigt werden oder befangen handeln.

## 4.1.6 Inklusion und Vielfalt

Wir setzen uns dafür ein, in unserer Unternehmenskultur Inklusion und Vielfalt für alle Menschen zu fördern und zu erhalten und allen Menschen zu ermöglichen, am Arbeitsplatz ganz sie selbst zu sein. Wir begrüßen und unterstützen die einzigartigen Persönlichkeiten unserer Mitarbeitenden und sind davon überzeugt, dass sie und ihre Fähigkeiten eines unserer wertvollsten Güter sind.

Die unterschiedlichen Persönlichkeiten, Erfahrungen, Kenntnisse, Herangehensweisen, Ansichten und einzigartigen Fähigkeiten sowie die Zeit, die unsere Mitarbeitenden in ihre Arbeit einbringen, sind zusammengenommen nicht nur wesentlicher Bestandteil unserer Kultur und Reputation, sondern auch ein zentraler Erfolgsfaktor für Bayer.



# 4 Menschenrechtsprioritäten und Pflichten

## 4.1.7 Gesundheit und Sicherheit

Bayer möchte sich als gesündester und sicherster Arbeitsplatz weiterentwickeln. Wir handeln im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wir achten auf und sorgen für die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, Auftragnehmer, Besucher und Nachbarn in aller Welt. Dies schließt die Gesundheit und Sicherheit aller mit ein, die unsere Produkte nutzen, wie in unseren [Produktverantwortungsstandards](#) festgehalten ist.

Wir stehen für die Gestaltung eines gesunden, sicheren Arbeitsumfeldes. Dies schließt den Zugang zu sauberem Trinkwasser, Sanitäreinrichtungen und Hygiene am Arbeitsplatz ebenso ein wie den Zugang zu Programmen für das körperliche und geistige Wohlbefinden.

## 4.1.8 Patientensicherheit

Das Vertrauen in Bayer, effektive Lösungen anzubieten, die die Lebensqualität der Menschen verbessern, fußt auf unserem Einsatz dafür, Medikamente, Medizinprodukte und sonstige Therapien zur Vorbeugung gegen Krankheiten sowie zu ihrer Linderung und Behandlung bereitzustellen. Unser umfassender Prozess der Pharmakovigilanz (PV) überwacht Medikamente und Medizinprodukte sowie die Auswirkungen auf Patienten während des gesamten Produktlebenszyklus.

Die Sicherheit der Patienten in klinischen Studien, die von uns oder beauftragten Auftragsforschungsinstituten (Clinical Research Organizations, CROs) durchgeführt werden, ist unser größtes Anliegen. Die Forschung am Menschen unterliegt strengen wissenschaftlichen und ethischen Grundsätzen und einheitlichen globalen Standards. Diese Standards werden im Einklang mit gesetzlichen Bestimmungen und lokalen und internationalen Gesetzen befolgt, welche in die entsprechenden Unternehmensregelwerke von Bayer eingearbeitet wurden.

In unseren klinischen Studien orientieren wir uns an den Richtlinien zu „Good Clinical Research Practices“ (GCP) der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, WHO) sowie den Vorgaben der „International Conference on Harmonization“ (ICH) und der Deklaration von Helsinki.

## 4.1.9 Umwelt

Wir erkennen unsere Verantwortung für den Schutz der Umwelt an und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Herstellungs- und Beschaffungsaktivitäten auf die Umwelt und der damit verbundenen Auswirkungen für den Menschen bewusst. Wir verfügen über Prozesse, mit denen wir kontinuierlich überwachen, kontrollieren und dokumentieren, ob und inwieweit wir unsere Ziele erreichen, um unsere potenziellen Umwelteinflüsse laufend zu reduzieren. Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung, des Minamata-Übereinkommens zu Quecksilber und des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (persistent organic pollutants, POPs).

Wir wollen die natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll nutzen, um die Biodiversität zu stärken und dadurch die Artenvielfalt, die Verschiedenartigkeit der Ökosysteme und die genetische Vielfalt zu achten. Wir bekennen uns zu den Zielen des Übereinkommens über die biologische Vielfalt der Vereinten Nationen (Convention on Biological Diversity, CBD) und dem CEO-Wassermanandat des Global Compact der Vereinten Nationen.

Für weitere Informationen siehe unsere Positionen zu [Wasser](#), [Biodiversität](#), [Klima](#), [Abholzung](#) und [Produktverantwortung](#).

## 4.1.10 Sicherheit

Die Verteidigung der Grundrechte unserer Mitarbeitenden auf Sicherheit und Freiheit in ihrem täglichen Arbeitsumfeld und damit der Achtung der Menschenrechte ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir setzen uns für den Schutz unserer Mitarbeitenden, Standorte, Produkte, unseres geistigen Eigentums und unserer Reputation vor Sicherheitsbedrohungen, Kriminalität und Krisenereignissen ein. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden sicher und angstfrei arbeiten können, ob im Büro, vor Ort oder auf Reisen. In Notfall- und Krisensituationen stehen für uns die Sicherheit und der Schutz unserer Mitarbeitenden und Nachbarn an oberster Stelle.

Das Sicherheitspersonal – sowohl von Bayer als auch von externen Dienstleistern – hat die Menschenrechte der Personen, mit denen sie es im Zuge ihrer Tätigkeit zu tun bekommen, zu achten. Es darf nur defensiv tätig werden und muss versuchen, sicherheitsrelevante Probleme mit gewaltfreien Mitteln zu lösen. Das Sicherheitspersonal wird für Situationen, in denen der Einsatz von Verteidigungsmitteln notwendig ist, nach internationalen Standards, unter anderem den freiwilligen Grundsätzen zu Sicherheit und Menschenrechten ([Voluntary Principles on Security and Human Rights](#)), angemessen in der Anwendung von Zwangsmaßnahmen geschult. Der Einsatz von Folter, unverhältnismäßige Gewaltanwendung, grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung, die Gefährdung von Leib und Leben sowie die Beeinträchtigung des Rechts auf Bildung von Organisationen und der Versammlungsfreiheit werden unter keinen Umständen akzeptiert.



## 4.2 Local Communities and Vulnerable Groups

### 4.2.1 Lokale Gemeinschaften

Wir versuchen, stets darauf zu achten, welchen Einfluss unsere Wertschöpfungskette auf die Nachbarschaft und lokalen Gemeinschaften unserer Standorte und die örtlichen Gemeinden hat, und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen. Durch lokales Engagement und Investitionen in Wissenschaft und Bildung, Gesundheit, soziale Belange und gemeinnützige Projekte wollen wir positive Wirkung erzielen.

### 4.2.2 Vulnerable Gruppen

Im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards achten wir stets darauf, die Rechte von benachteiligten oder vulnerablen Gruppen entlang unserer Wertschöpfungskette zu wahren, von indigenen Völkern bis hin zu Personen und Gruppen, die von den Innovationen von Bayer profitieren könnten. Wir arbeiten mit Organisationen zusammen, um den Zugang zu Gesundheitsversorgung und Ernährung zu verbessern, Standards einzuhalten und anzuheben und in Bildung zu investieren.

# 5 Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen

Mitarbeitende können sich an die folgenden Stellen wenden, um tatsächliche oder potenzielle Verletzungen von Menschenrechten anzusprechen: Manager/Vorgesetzte, Abteilungsleiter, Law, Patents & Compliance (LPC), Compliance Officer, Internal Audit, Human Resources oder unseren Menschenrechtsbeauftragten. Darüber hinaus können Mitarbeitende eine Meldung an ein zentrales Postfach ([Speak.Up@Bayer.com](mailto:Speak.Up@Bayer.com)) schicken, das von der globalen Compliance-Abteilung intern bekannt gemacht und zentral verwaltet wird.

Zudem bieten wir mit dem globalen [Speak Up Kanal](#) einen zusätzlichen Beschwerdemechanismus an, der von einem externen Anbieter betrieben wird und allen Mitarbeitenden und externen Anspruchsgruppen von Bayer, unter anderem Auftragnehmern, Lieferanten sowie deren Mitarbeitende, Kunden und weiteren Adressaten zur Verfügung steht. Bedenken im Zusammenhang mit potenziellen Verstößen gegen die Menschenrechte können entweder über das [Internet](#) in der vom Rechteinhaber bevorzugten Sprache oder durch einen [Anruf](#), der von geschultem und unabhängigem Personal entgegengenommen wird, mitgeteilt werden.

Der globale [Speak Up Kanal](#) ist rund um die Uhr erreichbar und darauf ausgelegt, im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen die Vertraulichkeit der Meldenden zu schützen und deren Anonymität zu wahren. Jeder Fall wird konzernweit nach einheitlichen Kriterien bearbeitet und dokumentiert. Wir stellen auf der [Website](#) von Bayer umfassende Informationen über das Management von Compliance Fällen zur Verfügung.

Wir verpflichten uns, unsere Geschäftstätigkeit auf ethische und gesetzeskonforme Art und Weise auszuüben und erkennen unsere Verantwortung an, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen gemäß den UNGPs und geltendem Recht. Wir wollen zuhören, Bedenken ernst nehmen und einen respektvollen Dialog führen, um überall dort effektiv Abhilfe zu schaffen, wo wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben. Wenn wir feststellen, dass eine Menschenrechtsverletzung in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem Lieferanten bereits stattgefunden hat oder unmittelbar bevorsteht, werden wir unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen, um das Ausmaß zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren.

Überall, wo wir Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellen, zu denen wir durch unsere Geschäftsbeziehungen in direkter Verbindung stehen, arbeiten wir mit unseren Lieferanten oder Geschäftspartnern daran, diese im Einklang mit internationalen Standards zu bearbeiten und zu beheben.

## 6 Rollen und Verantwortlichkeiten

Menschenrechte gehören zum Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden von Bayer in seiner Funktion als Chief Sustainability Officer (CSO). Der CSO ist verantwortlich für die Implementierung und kontinuierliche Verbesserung der in dieser Policy beschriebenen Verpflichtungen von Bayer in Sachen Menschenrechte. Der CSO wird im Hinblick auf das Thema Menschenrechte von der Enabling Function Public Affairs, Science, Sustainability & Health, Safety and Environment) (PASS & HSE) unterstützt. PASS & HSE ist für die konzernweite Menschenrechts-Governance zuständig und arbeitet mit den zuständigen Vertretern der Divisionen und relevanten Funktionen (z. B. Human Resources, Procurement, Internal Audit & Risk Management, LPC) sowie den Senior Bayer Representatives (SBRs) und den Country Division Heads (CDHs) zusammen, die im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte für ihre Entscheidungsprozesse und Geschäftspraktiken verantwortlich sind.

Darüber hinaus beschäftigt Bayer einen Menschenrechtsbeauftragten, der für die Überwachung des Risikomanagement im Bereich der Menschenrechte zuständig ist. Der Menschenrechtsbeauftragte steht in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand, erstattet Bericht zu menschenrechtsbezogenen Aktivitäten und informiert mindestens einmal pro Jahr sowie nach Bedarf über die aktuellen Entwicklungen. Darüber hinaus überprüft ein Beratungs- und Entscheidungskomitee unter dem Vorsitz des Menschenrechtsbeauftragten, das sich aus für menschenrechtrelevante Bereiche zuständigen Entscheidungsträgern zusammensetzt, potenzielle Risiken für die Menschenrechte und genehmigt Pläne zu deren Minimierung und Vermeidung. Zudem prüft das Komitee Handlungsoptionen im Hinblick auf tatsächliche oder sich abzeichnende Menschenrechtsverletzungen und gibt Empfehlungen für Abhilfemaßnahmen.

Schließlich ist es Aufgabe jedes Mitarbeitenden von Bayer, sich gemäß dieser Policy zu verhalten.

## 7 Implementierungsmaßnahmen und Training

Menschenrechte sind ein Querschnittsthema, das sehr unterschiedliche Einflussbereiche umfasst. Die Enabling Function PASS & HSE ist zuständig für die Einführung dieser Policy und wird dabei von zentralen Enabling Functions und divisionalen Teams auf regionaler und Länderebene unterstützt.

PASS & HSE setzt alle Mitarbeitenden von Bayer über diese aktualisierte Position für Menschenrechte in Kenntnis. Im Rahmen ihrer Onboarding-Aktivitäten erhalten alle neuen Mitarbeitenden von Bayer Einzelheiten zu unseren Menschenrechtsverpflichtungen. Die Position für Menschenrechte ist auf unserer [Website](#) zum Thema Menschenrechte öffentlich zugänglich.

# 8 Definitionen und Abkürzungen

AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
BASE	Bayer Societal Engagement Principles
CBD	Convention on Biological Diversity (Übereinkommen über die biologische Vielfalt)
CDH	Country Division Head
CEO	Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender)
CRO	Clinical Research Organizations (Auftragsforschungsinstitute)
CSO	Chief Sustainability Officer
GCP	Good Clinical Research Practice (Gute klinische Praxis)
HSE	Health, Safety and Environment (Gesundheit, Sicherheit und Umwelt)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte)
ICH	International Conference on Harmonization (Internationale Konferenz zur Harmonisierung)
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
KI	Künstliche Intelligenz
LPC	Law, Patents & Compliance
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development, zu Deutsch Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PASS & HSE	Public Affairs, Science, Sustainability & Health, Safety, Environment
POPs	Persistent Organic Pollutants (persistente organische Schadstoffe)
PV	Pharmakovigilanz
SDGs	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
SBR	Senior Bayer Representative
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UNDP	United Nations Development Programme (Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen)
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte)
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)



Bayer AG  
Sustainability, Safety,  
Health & Environment  
51368 Leverkusen,  
Germany

