

Re-Think our Future

Nachhaltigkeitsbericht 2022
von Bayer Schweiz



Highlights 2022

Es war ein bewegtes Jahr 2022: Gemeinsam mit Partnern und Mitarbeitenden haben wir uns mit verschiedenen Aktionen und Massnahmen für Nachhaltigkeitsthemen stark gemacht. Hier ein paar Highlights.

#climatechallenge

Seit 2022 arbeiten wir mit unserem Umweltcoach eevie zusammen, einer App, die die Mitarbeitenden dabei unterstützt, ihren CO₂-Fussabdruck zu reduzieren. Das Prinzip: Wer Gewohnheiten nachhaltiger gestaltet, wird mit Punkten belohnt. Diese können die Mitarbeitenden einlösen und damit die Aufforstungsprojekte der Eden Reforestation Foundation unterstützen – eine gemeinnützige Organisation, die in Entwicklungsländern durch Abholzung zerstörte Naturlandschaften wiederaufbaut.

531 Mitarbeitende haben im letzten Jahr bei der #climatechallenge mitgemacht.

Gemeinsam haben wir 19'501 Klimaaktionen in der App erfasst und 3'201 Setzlinge gepflanzt. Die erfassten Klimaaktionen entsprechen einer CO₂-Reduktion von 8'440 Kilogramm. Zudem können die gepflanzten Bäume jährlich bis zu 40'012 Kilogramm CO₂ aufnehmen. Die Menge ist vergleichbar mit dem CO₂-Ausstoss einer Autofahrt 7-mal um die Erde oder 726'787 Kilogramm nicht geschmolzenen Gletschereises.

Baumpflanz-Event

Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit standen beim ersten Baumpflanz-Event der Bayer Crop Science im Vordergrund. In Kooperation mit dem Forstrevier Schauenburg haben an einem Samstag im September 45 Mitarbeitende im Wald von MuttENZ an die 800 Bäume gepflanzt. Tatkräftig unterstützt wurde das Team von Franziska Stadelmann, Gemeindepräsidentin von MuttENZ. Die Bäume binden einerseits CO₂ und mit dem Anpflanzen anderer Baumarten wird die Biodiversität gefördert. Beides wirkt dem Klimawandel entgegen.



Franziska Stadelmann,
Gemeindepräsidentin MuttENZ,
mit Thomas Wessa, Standortleiter Bayer
Crop Science Schweiz AG, MuttENZ



Clean-Up-Day

Anlässlich des Clean-Up-Days im September versammelten sich rund 80 Mitarbeitende in Basel und Zürich, um sich gemeinsam für eine saubere Schweiz einzusetzen. Bayer hat allen Teilnehmenden einen halben Tag frei gegeben, um das Projekt zu unterstützen. Ausgerüstet mit gelben Sicherheitswesten, Greifzangen, Gummihandschuhen und Müllsäcken haben unsere Mitarbeitenden sich auf die Suche nach Abfall aller Art gemacht. Während den rund 2,5 Stunden wurden die Müllsäcke immer voller. Nach getaner Arbeit wurde bei einem gemeinsamen Apéro auf den erfolgreichen Tag angestossen.

Kooperation mit dem World Food System Center, ETH Zürich

Im Dezember 2022 unterzeichneten Bayer und das World Food System Center der ETH Zürich eine Vereinbarung über vier Jahre. In diesem Rahmen fördert Bayer interdisziplinäre Projekte am World Food System Center, um nachhaltige Lösungen für Agrarsysteme und Produktionspraktiken voranzutreiben und deren Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimaeinflüssen und Biodiversität zu stärken.



TEDx Talks von Bayer Switzerland

Den Auftakt zu unseren internen Nachhaltigkeitsinitiativen machte im letzten Jahr eine Serie von TEDx Talks. Im Zentrum stand die Frage, warum individuelles Handeln im Kampf gegen den Klimawandel so wichtig ist. Die Referenten der insgesamt 5 Talks waren Axel Steiger, CEO Bayer Schweiz, Stefanie Drescher, HR-Partner Bayer Schweiz, Tono Willms, CEO und Gründer von eevie, Matthias Berninger, Verantwortlicher Public Affairs, Science & Sustainability bei Bayer, und Eric Levine, Count us in.

Sustainability Movie Night Basel

Abschluss der TEDx Serie war die Sustainability Movie Night im Büro von Bayer in Basel. Bei Popcorn und Drinks wurde in dem in ein Kino umgewandelten Auditorium der Film BREAKING BOUNDARIES von Sir David Attenborough und dem Wissenschaftler Johan Rockström gezeigt. Der Film befasst sich mit dem Zusammenbruch der Biodiversität auf der Erde und zeigt, wie die Klimakatastrophe noch abgewendet werden kann.



Impressum

Bayer (Schweiz) AG
Uetlibergstrasse 132
CH-8045 Zürich
T +41 58 272 68 88
www.bayer.ch

Verantwortlich bei Bayer
Nicole Borel
Head Corporate Communications &
Public Affairs

Gestaltung und Umsetzung
Farner Consulting AG

Bilder
Bayer, Unsplash



Inhaltsverzeichnis

1	<i>Editorial</i>	6
2	<i>Über diesen Bericht</i>	8
3	<i>Nachhaltigkeitsstrategie</i>	10
4	<i>Über Bayer in der Schweiz</i>	15
4.1	Geschäftsbereiche	15
4.2	Geschäftsleitung	16
5	<i>Mitarbeitende</i>	17
5.1	Mitarbeitende und Beschäftigungsentwicklung	17
5.2	Faire Vergütung	19
5.3	Aus- und Weiterbildung	19
5.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
5.5	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	22
6	<i>Inklusion und Diversität</i>	24
7	<i>Engagement für Umwelt und Sicherheit</i>	28
7.1	Energiemanagement und nachhaltige Quellen	28
7.2	Emissionen in die Luft	30
7.3	Abfallentsorgung und Recycling	30
7.4	Wasser und Abwasser	33
7.5	Anlagensicherheit	34
8	<i>Gesellschaftliches Engagement</i>	37
8.1	Unsere Spenden	37
8.2	Gemeinnützige Aktivitäten	39
8.3	Sponsoring	39
9	<i>GRI-Content-Index</i>	40

1 Editorial

«Re-Think our Future»: Zeit, die Ärmel hochzukrempeln

Wir alle haben uns das Jahr 2022 wohl anders vorgestellt. Und wahrscheinlich hat noch nie eine Redewendung so gut gepasst wie diese: «Ein Unglück kommt selten allein». Klimakrise, Corona, Krieg, Mangeln, Lieferengpässe, Inflation, Rezession – um nur einige davon zu nennen. Und wir alle gehen mit dieser Situation unterschiedlich um: Manche von uns zeigen sich agil, krisenprobt – oder eben «resilient», wie wir heute, post-corona, sagen –, andere verharren in Passivität und Schockstarre, wieder andere wollen sich Lebensfreude und Zweckoptimismus durch nichts nehmen lassen. Wir denken, es gibt ebenso wenig Anlass für undifferenzierte Schwarzmalerei wie für Schönfärberei.

Das Jahr 2022 markierte aber auch zwei wichtige Meilensteine für den Umweltschutz: 50 Jahre ist es her, dass der Club of Rome seinen wegweisenden Bericht «Die Grenzen des Wachstums» veröffentlichte, und 50 Jahre liegt auch die erste Konferenz der Vereinten Nationen über die Umwelt des Menschen zurück – die Stockholm-Konferenz 1972.

«Earth for all» – ein Mittel gegen Verzweiflung und ein Fahrplan für die Zukunft

Im August letzten Jahres publizierte der Club of Rome seinen zweiten Bericht: «Earth for all: A Survival Guide for Humanity». Der neue Bericht des Club of Rome macht in der Tat Angst, schafft aber auch Hoffnung. «Earth for all» ist mithin sowohl ein Mittel gegen die Verzweiflung als auch ein Fahrplan für eine bessere Zukunft. Mitgeschrieben an dem Report hat auch Johan Rockström, der Chef des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung und er sagt: «Wir haben keine ökologischen Probleme – wir haben soziale Probleme, die die ökologischen Probleme verstärken». Daraus leiten wir Folgendes ab: Wenn wir als Menschheit die grössten sozialen Probleme lösen, dann ist Klimaschutz fast eine automatische Folge.

Konkret nennt die Studie dafür die folgenden fünf Herausforderungen:

1. Ein Ende der Armut.
2. Das Ende der Ungerechtigkeit. Es darf nicht länger sein, dass die oberen 10 Prozent der Bevölkerung über 40 Prozent der Ressourcen nutzen.
3. Mehr Bildung für Frauen, was automatisch zu einem Sinken der Geburtenrate führt.
4. Eine gesündere Ernährung für alle Menschen. Vor allem weniger Fleischkonsum ermöglicht mehr Nahrungsmittel für alle.
5. Und der schnelle Wandel hin zu sauberen Energieformen.

Diese fünf Punkte sind uns allen wohl bekannt. Die Tatsache aber, dass die Geschichte des Klimawandels so vage und komplex ist, macht es für uns Menschen schwierig, sich damit auseinanderzusetzen. Und trotzdem tragen wir alle die Verantwortung für unseren eigenen ökologischen Fussabdruck.

#COP27: Die Ernüchterung nach der Verlängerung

Der grosse Durchbruch an der letzten Weltklimakonferenz #COP27 in Sharm El-Scheich (Ägypten) blieb aus. Begonnen hatte der Klimagipfel COP27 wortgewaltig: «Die Menschheit hat die Wahl: kooperieren oder zugrunde gehen», sagte UN-Generalsekretär António Guterres und warnte vor einem «Highway zur Klimahölle».

Nach einem Tag Verlängerung konnte in Sharm El-Scheich am Ende wenigstens noch ein Erfolg erzielt werden: Nach jahrzehntelangen Debatten beschlossen die Delegationen einen gemeinsamen Fonds zum Ausgleich von Klimaschäden in ärmeren Ländern. Zentrale Fragen rund um den Fonds müssen aber noch geklärt werden.

Doch das Geld kann nur die Auswirkungen der Klimakrise dämpfen. Einen Ausweg weist es nicht. Denn die wirksamste Massnahme gegen Klimaschäden ist immer noch, die globalen Treibhausgasemissionen schnell und radikal zu senken, um den globalen Temperaturanstieg so niedrig wie nur möglich zu halten. In ihrer Abschlusserklärung bekräftigten die rund 200 Staaten zwar ihre frühere Entscheidung, schrittweise aus der Kohle auszusteigen. Ein Abschied von Öl und Gas wird aber nicht erwähnt.

«Science for a better life»

Mit unserem strategischen Fokus auf Nachhaltigkeit leisten wir einen wichtigen Beitrag, damit diese Vision Wirklichkeit wird. Nur wenige Unternehmen sind so gut aufgestellt wie Bayer, um einen Beitrag zu einer besseren Gesundheitsversorgung und zur Ernährung einer wachsenden Weltbevölkerung zu leisten und gleichzeitig die Grenzen unseres Planeten zu respektieren.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als eine unternehmerische Verantwortung: Nachhaltigkeit sichert das künftige Wachstum von Bayer. Wir setzen unsere Innovationskraft dazu ein, nachhaltige Lösungen für die drängenden Probleme unserer Zeit zu entwickeln. So haben wir z. B. in unserer eigenen Forschung und Entwicklung Nachhaltigkeitskriterien etabliert. Darüber hinaus investieren wir mit unserer Einheit «Leaps by Bayer» in disruptive Life-Science-Technologien und fördern mit unseren Stiftungen soziale Innovationen.

Es ist noch nicht zu spät

Zum Abschluss möchten wir nochmal auf den Club of Rome zurückkommen und Sandrine Dixson-Declève, Co-Präsidentin des Club of Rome, zitieren: «Wir müssen aufpassen, dass die Frustration nicht zur sich selbst erfüllenden Prophezeiung wird.» Denn wenn niemand mehr daran glaube, dass man noch etwas verändern könne, werde auch niemand die Kraft haben, etwas zum Besseren zu verändern. Wir glauben daran und krempeln die Ärmel hoch.

Die Geschäftsleitung von Bayer Schweiz

Danke, Axel!

Axel Steiger, CEO von Bayer Schweiz, der in den Jahren zuvor dieses Editorial verfasste, ist im Februar 2023 völlig unerwartet verstorben.

Wir sind immer noch zutiefst erschüttert und trauern um einen grossartigen Menschen, einen Freund sowie einen wunderbaren Arbeitskollegen und Vorgesetzten.

Axel hat die Nachhaltigkeit bei Bayer Schweiz massgeblich geprägt und vorwärtsgetrieben. Wir danken Axel für alles, was er für unser Unternehmen geleistet hat.



2 Über diesen Bericht

Bayer Schweiz veröffentlicht zum dritten Mal einen Nachhaltigkeitsbericht, um über die wesentlichen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu informieren.

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht gibt Bayer Schweiz transparent Einblick in seine Nachhaltigkeitsstrategie und -leistungen. Er ergänzt die nichtfinanzielle Erklärung gemäss dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG), die in den zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2022 der Bayer Gruppe integriert ist.

Berichtsperiode und -grenze

Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt unsere wichtigsten Fortschritte und Zahlen von 2022 vor. Alle Angaben im Dokument beziehen sich auf die von Bayer Schweiz betriebenen Aktivitäten. Sollte dies nicht der Fall sein, ist das entsprechend gekennzeichnet. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022. Stichtag aller Daten und Fakten ist der 31. Dezember 2022.

Der Nachhaltigkeitsbericht des Bayer Konzerns unter www.bayer.com/de/nachhaltigkeit/grundlagen-berichterstattung deckt diese Inhalte ab:

- Unternehmen
- Unternehmensführung
- Produktverantwortung
- Einkauf
- Menschenrechte
- Mitarbeitende
- Klimaschutz
- Umwelt und Sicherheit
- Gemeinnützige Spenden & Stiftungen

Im Leistungsbericht von Bayer Schweiz berichten wir über diese Themen:

- Nachhaltigkeitsstrategie Bayer
- Über Bayer Schweiz
- Mitarbeitende
- Inklusion und Diversität
- Engagement für Umwelt und Sicherheit
- Gesellschaftliches Engagement



Im Interesse der Lesefreundlichkeit verzichten wir im Text auf geschlechtsbezogene Doppelungen sowie auf die Benennung der Rechtsform der Unternehmen. Dieser Bericht erscheint in deutscher, französischer und englischer Sprache.

Reportingmethode

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Bayer Schweiz entspricht den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit der Option «Kern» des GRI-Standards erstellt.

Wesentlichkeitsanalyse

Wir haben auch überprüft, inwieweit unser Kerngeschäft Einfluss auf weltweit relevante Umwelt- und Nachhaltigkeitsabkommen hat und wie wir Pariser Klimaziele und UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs 2030) in unsere Strategien integrieren können. Viele der identifizierten Prioritäten unseres Unternehmens entsprechen, wie wir in diesem Bericht aufzeigen, den «UN Sustainable Development Goals».



Wesentliche Themen

Im Rahmen der Analyse haben sich diese Bereiche als besonders relevant für Bayer Schweiz herauskristallisiert. Zusätzlich wurden die Themen gemäss den Reportingvorgaben der Bayer Gruppe strukturiert:

Nachhaltigkeitsstrategie

- Unser Beitrag zu den SDGs

Bayer Schweiz

- Über Bayer in der Schweiz

Mitarbeitende

- Mitarbeitende und Beschäftigungsentwicklung
- Faire Vergütung
- Aus- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Inklusion und Diversität

Engagement für Umwelt und Sicherheit

- Energiemanagement und nachhaltige Quellen
- Emissionen in die Luft
- Abfallentsorgung und Recycling
- Wasser und Abwasser
- Anlagensicherheit

Gesellschaftliches Engagement

- Unsere Spenden
- Gemeinnützige Aktivitäten
- Sponsoring



3 Nachhaltigkeits- strategie

Als Bayer sind wir weltweit tätig und handeln konsequent nach unserem Unternehmenszweck «Science for a better life». Davon abgeleitet ist das Prinzip der Nachhaltigkeit fest in unserer Strategie, in unseren Prozessen und Richtlinien verankert.

Damit wir zu einem guten Leben auf einem gesunden Planeten beitragen, treiben wir Wissenschaft und Innovation voran – immer mit dem Ziel, unsere Vision «Health for all, hunger for none» Tag für Tag zu leben. Wir, alle Mitarbeitenden von Bayer, sind aufgefordert, unser Handeln nach dieser Vision auszurichten.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als eine unternehmerische Verantwortung: Nachhaltigkeit sichert das künftige Wachstum von Bayer. Daher ist sie essenzieller Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, unserer Geschäftstätigkeit, unserer Unternehmenswerte und der Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen. Weiter steht Nachhaltigkeit im Zentrum unserer Unternehmensvision «Health for all, hunger for none» und beinhaltet für alle Divisionen die drei folgenden Kernelemente:

- inklusives Wachstum und Mehrwert für die Gesellschaft bei gleichzeitiger
- Reduktion unseres ökologischen Fussabdrucks sowie
- verantwortungsvolles Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette.

Wir setzen unsere Innovationskraft dazu ein, nachhaltige Lösungen für die drängenden Probleme unserer Zeit zu entwickeln.

Das Corporate Sustainability Committee (CSC) entwickelt konzernweit die Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten. In der Schweiz steuert das Swiss Sustainability Council (SSC) am Sitz in Basel die lokalen Aktivitäten. Diese fassen wir unter dem Claim «Re-Think our Future» zusammen.

Unser Beitrag zu den SDGs

Im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie setzen wir uns für die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (UN) ein.

Bayer Schweiz konzentriert sich auf ausgewählte SDGs für die grösstmögliche Wirkung auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Gleichzeitig können wir mit diesen Zielen aufgrund unseres Geschäfts die grösste Wirkung erzielen.

Die weltweiten Fokus-SDGs und unsere Beiträge mit dem Ziel «Health for all, hunger for none»

Bayer Schweiz konzentriert sich auf folgende SDGs



Weltweit setzt sich Bayer zusätzlich für folgende SDGs ein



100 Millionen Kleinbauern in LMICs unterstützen¹

100 Millionen Menschen in unterversorgten Regionen in ihrer alltäglichen Gesundheitsversorgung unterstützen¹

Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit unserer innovativen Pharmaprodukte in LMICs erhöhen

100 Millionen Frauen in LMICs Zugang zu moderner Empfängnisverhütung ermöglichen¹

Geschlechterparität auf allen Managementebenen

Ernährungs-sicherung

Zugang zu Gesundheit

Frauen-förderung

Unsere Ziele bis 2030 mit Auswirkungen auf die Menschen

Unsere Ziele bis 2030 mit Auswirkungen auf den Planeten

Dekar-bonisierung

Umweltaus-wirkungen reduzieren

Biodiversität schützen

Klimaneutralität der eigenen Standorte (inkl. –42% Scope 1 & 2)¹

Emissionen in unserer Wertschöpfungskette reduzieren (–12,3% Scope 3)¹

Netto-Null-Emissionen bis 2050 (Scope 1, 2 & 3)

Treibhausgasausstoss in den emissionsstärksten Anbaukulturen in unseren Absatzregionen um 30 Prozent reduzieren

Umweltauswirkungen durch Pflanzenschutzmittel in der Landwirtschaft um 30 Prozent reduzieren

Umstellen aller Consumer Health-Produkte auf 100% recycelbare oder wiederverwendbare Verpackungen

LMICs: Länder mit geringem oder mittlerem Einkommensniveau

¹Diese Ziele sind Teil der variablen langfristigen Vergütung des Vorstands und der Führungskräfte.

Globale Meilensteine 2022

Der Klimaschutz muss weiterhin oberste Priorität haben. Dabei geht es immer um zwei Seiten: Wir müssen Emissionen reduzieren und damit den weiteren Anstieg der Erderwärmung begrenzen. Und wir müssen die aktuellen und künftigen Auswirkungen des Klimawandels auf die menschliche Gesundheit und den Anbau von Nahrungsmitteln angehen. Global haben wir 2022 folgende Meilensteine erreicht:

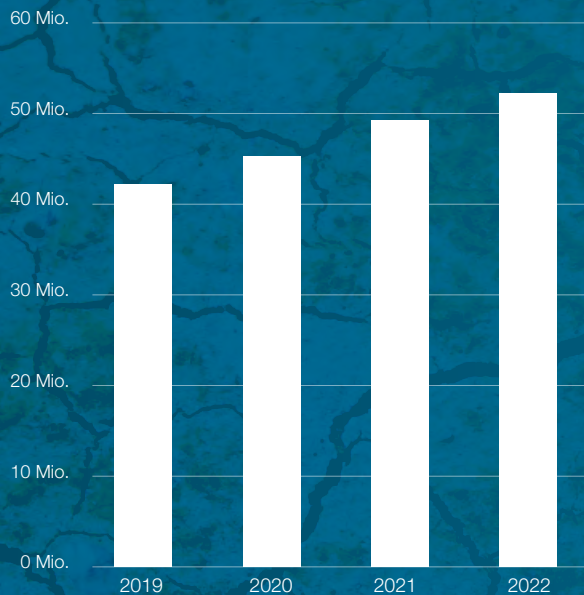
Wir haben es 2022 erneut geschafft, unsere Treibhausgasemissionen insgesamt zu reduzieren und gleichzeitig in unseren Geschäften dynamisch zu wachsen. Wir sind auf einem guten Weg, bis 2030 in unserem eigenen Betrieb zu 100 Prozent klimaneutral zu werden.

Wir investieren wie kaum ein anderes Unternehmen in die Anpassung an den Klimawandel, insbesondere in Pflanzen, die Klimaextremen trotzen und weniger Ressourcen brauchen. Zudem sind wir dabei, eine neue – klimaresistente und nachhaltigere – Maissorte einzuführen. An ähnlich wegweisenden Innovationen für die Grundnahrungsmittel Reis und Weizen arbeiten unsere Teams mit voller Kraft.

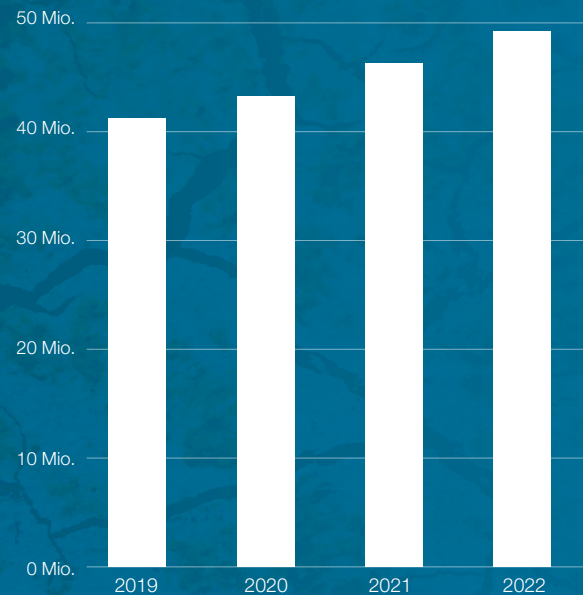
Wir steigern kontinuierlich den Zugang zu unseren Medikamenten in Ländern mit geringen und mittleren Einkommen. 2022 haben wir es im renommierten «Access to Medicine-Index» erstmals in die Top Ten geschafft. Das ist ein grosser Erfolg. Wir sind bei all unseren sozialen Nachhaltigkeitszielen auf Kurs; bis 2030 erreichen wir 100 Millionen Menschen – Frauen und Kleinbauern – in gesundheitlich oder landwirtschaftlich unterversorgten Gebieten. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen unserer Pflanzenschutzprodukte bis 2030 um 30 Prozent zu senken. Bis 2021 konnten wir bereits rund 14 Prozent der Umweltauswirkungen reduzieren. Wir erzielen weitere Fortschritte in der Anerkennung unserer Beiträge zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Die Ratingagentur MSCI ESG Research hat 2022 die «Red Flag» für Bayer aufgehoben. Die Organisation CDP hat uns zum fünften Mal in Folge als führend beim Klimaschutz ausgezeichnet.

Ziel bis 2030:
100 Millionen Kleinbauern in
LMICs¹ unterstützen

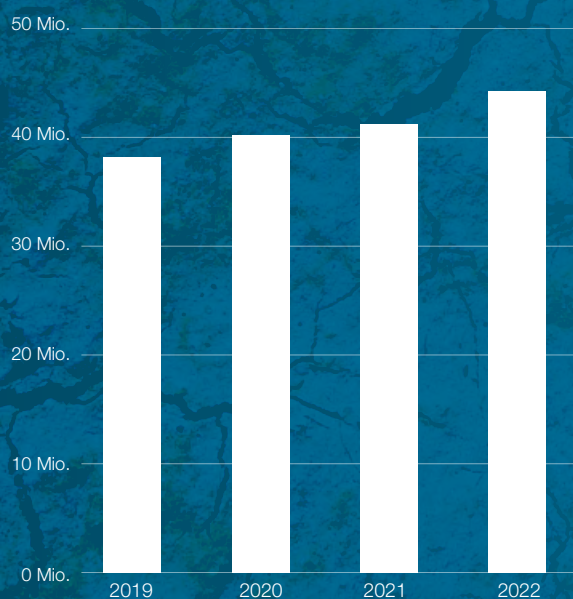
¹ Low- and Middle-Income Countries



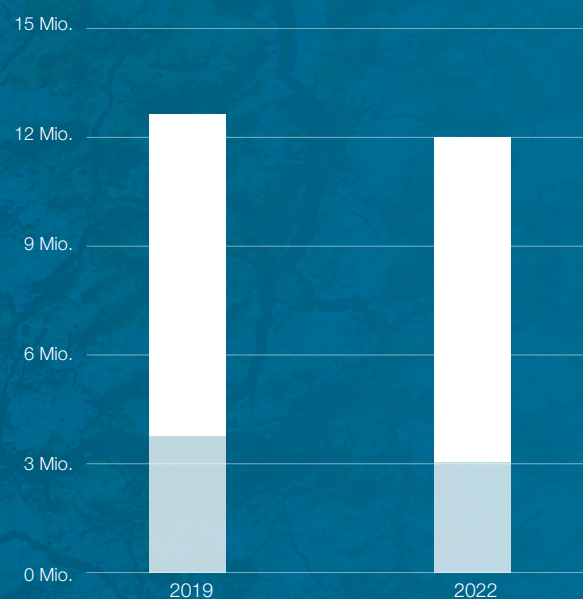
Ziel bis 2030:
100 Millionen Menschen in alltäglicher
Gesundheitsversorgung unterstützen



Ziel bis 2030:
100 Frauen in LMICs Zugang zu moderner
Empfängnisverhütung ermöglichen



Ziel bis 2030:
Klimaneutralität der eigenen Standorte und
Erreichung eines Science Based Targets



■ Emissionen in den eigenen Standorten
■ Emissionen in der Wertschöpfungskette

Basel

Internationaler Hauptsitz
der Division Consumer Health

EMA-Hauptsitz der Division Crop Science

Sitz der globalen Pharmaceuticals-
Therapiegebiete Onkologie,
Ophthalmologie und Hämatologie

Marketing und Vertrieb Crop Science
für den Schweizer Markt

Europasitz The Climate Corporation AG

Konzernleitungsfunktionen Finanzen, HR,
Einkauf, Recht und Compliance, IT

Muttenz

Bayer Crop Science
Schweiz AG

Internationaler Crop Science-
Produktionsstandort

Zürich

Hauptsitz von Bayer (Schweiz) AG

Divisionen Pharmaceuticals und
Consumer Health für den lokalen
Markt mit den Funktionen
Marketing und Vertrieb, klinische
Forschung, Medical Affairs und
Regulatory Affairs





4 Über Bayer in der Schweiz

Bayer ist seit 1954 in der Schweiz tätig und mit den drei Landesgesellschaften Bayer (Schweiz) AG, Bayer Consumer Care AG und Bayer Crop Science Schweiz AG an drei Standorten vertreten. Diese bedienen sowohl den hiesigen als auch den internationalen Markt. Als Ergänzung zum Schweizer Geschäft haben sich über die Jahre weitere internationale Funktionen von Bayer in der Schweiz etabliert.

4.1 Geschäftsbereiche

Pharmaceuticals. Innovationen für die Zukunft.

Der demografische Wandel hat Folgen für das Gesundheitswesen. Die Zahl der chronischen Krankheiten sowie der Mehrfacherkrankungen nimmt zu. Gleichzeitig übernehmen die Menschen eine aktivere Rolle in ihrem persönlichen Gesundheitsmanagement. Mit unseren innovativen Produkten wollen wir einen therapeutischen Nutzen für Patienten erzielen und dabei den wachsenden Anforderungen von Ärzten und Kostenträgern gerecht werden. Neben dem lokalen Geschäft mit Sitz in Zürich befindet sich seit 2012/2013 der globale Sitz der Therapiegebiete Onkologie, Ophthalmologie und Hämatologie in Basel. Bayer ist in der Schweiz in folgenden Therapiegebieten tätig:

- Augenerkrankungen
- Frauengesundheit
- Hämatologie
- Herz- und Kreislauferkrankungen
- Infektionskrankheiten
- Krebserkrankungen
- Lungenhochdruck
- Männergesundheit
- Neurologie
- Radiologie

Consumer Health. Innovationen für ein gesundes Leben.

Bayer Consumer Health umfasst überwiegend rezeptfreie (OTC) Produkte für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Konsumenten und Patienten. Das Schweizer Geschäft hat seinen Sitz in Zürich. Der globale Hauptsitz der Consumer Health Division ist seit 2016 in Basel angesiedelt. Er wird von Heiko Schipper, Mitglied des Vorstandes von Bayer, geführt. Bayer AG bietet weltweit über 170 Produkte zur Selbstmedikation und Pflege in den Bereichen:

- Hautschutz und -pflege
- Nahrungsergänzung
- Schmerzen
- Magen-Darm-Gesundheit
- Erkältung
- Allergien

Crop Science. Innovationen für eine wachsende Bevölkerung.

Bayer will die nächste Generation der Landwirtschaft vorantreiben. Wir unterstützen grosse und kleine landwirtschaftliche Betriebe, damit diese den Bedarf der Bevölkerung an Lebens- und Futtermitteln auch angesichts begrenzter natürlicher Ressourcen decken können.

In Muttenz produziert Bayer Wirkstoffe und Zwischenprodukte hauptsächlich für Fungizide für den weltweiten Vertrieb, und in Zollikofen sind Marketing und Vertrieb der Division Crop Science für das Schweizer Agrargeschäft angesiedelt. Seit 2019 befindet sich der EMEA-Hauptsitz der Division Crop Science in Basel.

Basel ist zudem der europäische Sitz von The Climate Corporation AG. Climate Corporation hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Landwirten zu helfen, ihre Produktivität mit digitalen Werkzeugen nachhaltig zu steigern. Die Climate-Field-View™-Plattform generiert Daten direkt von den Feldern und liefert den Landwirten wertvolle Analysen und Empfehlungen.

4.2 Geschäftsleitung

Die Geschäfte in der Schweiz werden durch das Country Leadership Team Schweiz geführt:

- Axel Steiger, SBR & CEO Bayer (Schweiz) AG
- Christoph Breitenstroeter, Country Division Head Crop Science Schweiz
- Gustavo Gomez, Country Division Head Consumer Health Schweiz
- Thorsten Hein, Country Division Head Pharmaceuticals Schweiz
- Jacqueline Pelous, Head HR Schweiz
- Nicole Borel, Head Communications & Public Affairs Schweiz
- Marco Berchner, Head HSE & Real Estate Schweiz
- Pascal Bürgin, Head Law, Patents & Compliance Schweiz
- 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 (bis 30. Juni 2022)
- Maria Overgaard, Global Talent Lead Consumer Health (seit 1. Juli 2022)



5 Mitarbeitende

Das Wissen und das Engagement unserer Mitarbeitenden sind massgebend für den Erfolg von Bayer. Uns ist es wichtig, dass sich unsere Teams stetig weiterentwickeln können und sich von uns als Arbeitgeber wertgeschätzt fühlen.

Wir orientieren uns an unseren Unternehmenswerten und leben den offenen Dialog. Mit den Verhaltensregeln «Fairness und Respekt am Arbeitsplatz» soll jeder Mitarbeitende vor Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung geschützt werden.

Die Personalabteilung (Human Resources, HR) setzt sich dafür ein, dass diese Verhaltensregeln auch gelebt werden, und befähigt die Organisation dazu. Die operative Gestaltung, Umsetzung und Steuerung der weltweiten Prozesse erfolgt über spezialisierte Organisationseinheiten.

Unsere Unternehmenswerte

LIFE steht für unsere Werte und Führungsprinzipien, nach denen wir handeln: Leadership (Führung), Integrität, Flexibilität und Effizienz.

Digitalisierung

Die Digitalisierung ist eine grosse Chance – auch für uns. Bereits heute nutzt unsere Personalabteilung robotergestützte Prozessautomatisierung und künstliche Intelligenz für verschiedene Abläufe der Personalrekrutierung. Dadurch können beispielswei-

se Talente intern wie extern effizienter und effektiver identifiziert werden. Das Programm schlägt basierend auf Qualifikationen und Erfahrungen passende Kandidaten vor, die anschliessend zum persönlichen Gespräch eingeladen werden. Um die digitale Entwicklung zu fördern, erhält unser Team regelmässige Trainings durch die Personalabteilung. Ziel ist es, die Automatisierung und die Vorausberechnungen bei der Stellenbesetzung zu verbessern.

5.1 Mitarbeitende und Beschäftigungsentwicklung

Am 31. Dezember 2022 beschäftigte Bayer Schweiz 1'539 Mitarbeitende in den verschiedenen Divisionen und Organisationen. Unsere Mitarbeitenden waren durchschnittlich 9,8 Jahre bei Bayer Schweiz beschäftigt. Im Jahr 2022 wurden in der Schweiz 141 neue Mitarbeitende eingestellt. Die Fluktuationsquote bei Bayer in der Schweiz betrug 10,7 Prozent und schliesst alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen sowie Pensionierungen und Todesfälle ein.

Mitarbeitende 2022

Anzahl Mitarbeitende, gesamt	1539
------------------------------	------

Mitarbeitende nach Divisionen

Pharma	457
Crop	388
Consumer Health	481
Enabling Function	213

Mitarbeitende nach Geschlecht

Frauen	685
Männer	854

Mitarbeitende nach Funktionen

Sales & Marketing	312
GA, Enabling, CPL	333
Forschung und Entwicklung	243
Supply Chain Management	275
Produktion	351
Praktikanten	25

Nationalitäten

Anzahl Nationalitäten	66
-----------------------	----

Neueinstellungen 2022

Neueinstellungen	141
Frauen	62
Männer	79
Neueinstellungen: 50 Jahre alt oder älter	18
Neueinstellungen: zwischen 31 und 49 Jahre alt	88
Neueinstellungen: 30 Jahre alt oder jünger	35

Fluktuation 2022

Fluktuation	164
Männer	81
Frauen	83
Fluktuationen: 50 Jahre alt oder älter	53
Fluktuationen: zwischen 31 und 49 Jahre alt	79
Fluktuationen: 30 Jahre alt oder jünger	32



Demografie

Unsere Mitarbeitenden sollen in jeder Lebensphase bei uns ein optimales Beschäftigungsumfeld finden. Deshalb setzen wir unter anderem auf Gesundheits- und Sportprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle und ein Wissensmanagement.

Mitarbeitende nach Altersstruktur 2022

Durchschnittsalter	43
Männer unter 20 Jahren	0
Frauen unter 20 Jahren	0
Männer zwischen 20 und 29 Jahren	38
Frauen zwischen 20 und 29 Jahren	31
Männer zwischen 30 und 39 Jahren	262
Frauen zwischen 30 und 39 Jahren	228
Männer zwischen 40 und 49 Jahren	301
Frauen zwischen 40 und 49 Jahren	280
Männer zwischen 50 und 59 Jahren	202
Frauen zwischen 50 und 59 Jahren	130
Männer ab 60 Jahren	51
Frauen ab 60 Jahren	16



5.2 Faire Vergütung

Bayer sorgt mit einheitlichen Standards dafür, dass die Mitarbeitenden konzernweit fair vergütet werden. Unsere leistungs- und verantwortungsbezogene Entlohnung kombiniert ein Grundgehalt mit erfolgsabhängigen Bestandteilen sowie Zusatzleistungen. Die Löhne werden regelmässig überprüft, damit wir international wettbewerbsfähig bleiben. Wir machen keine Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern und informieren unsere Mitarbeitenden transparent über die Zusammensetzung ihrer Löhne. Die Lohngleichheit wurde bereits 2020 von einer externen Stelle bestätigt und erlaubt uns, die national anerkannte Auszeichnung «Fair Compensation» der acbe (Association of Compensation & Benefits Experts) zu führen. Die Konzernregelung «Total Rewards» gibt dafür die weltweiten Anforderungen vor.

5.3 Aus- und Weiterbildung

Mit der «Bayer Academy» bieten wir unseren Mitarbeitenden ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm. Es umfasst sowohl berufsorientierte Schulungen als auch die systematische Führungskräfteentwicklung und wurde international mehrfach ausgezeichnet. Mitarbeitende aus einzelnen Bereichen können

ihre Expertise in funktionsbezogenen Lerneinheiten wie beispielsweise der «Finance Academy» ausbauen. Aktuell verfügen wir über mehr als 40 solcher Lerneinheiten.

Seit 2018 steht unseren Mitarbeitenden eine umfangreiche E-Learning-Bibliothek zur Verfügung. Damit können sie jederzeit kostenfrei auf für sie passende Inhalte zugreifen und sich ihren individuellen Lernplan zusammenstellen.

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger. Unser Engagement geht dabei über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus. Im Berichtsjahr waren in der Schweiz 189 (rund 12,3 Prozent) unserer Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeit	2022
Männer in Teilzeit	31
Frauen in Teilzeit	158
arbeiten Vollzeit	87,7%
arbeiten mit einem Pensum von 80 bis 90%	7,1%
arbeiten mit einem Pensum von 60 bis 70%	2,7%
arbeiten mit einem Pensum von 50% oder weniger	2,4%



New Ways of Working

Seit 2019 haben wir an unseren Standorten Zürich und Basel schrittweise ein flexibles Arbeitsmodell eingeführt: New Ways of Working (NWOW). Das Konzept ist einfach: Jeder entscheidet je nach Art der Arbeit, wo er arbeitet – sei es im modernen Open Space Office, in einem der Fokusräume oder Phone Booths für Telefonate, in einem der Special Rooms für kreative Brainstormings oder in den eigenen vier Wänden im Home-Office. Im Jahr 2022 wurde NWOW zum New Normal und unsere Teams haben sich bestens eingegrooved.



Arbeitszeit, Ferien und Elternzeit

Bei Bayer Schweiz gilt die 40-Stunden-Woche. Den Mitarbeitenden stehen je nach Alter zwischen 25 und 30 Ferientage pro Jahr zu. Für Eltern gelten die folgenden Regeln:

- Mutterschaftsurlaub: 20 Wochen (gesetzlicher Anspruch: 14 Wochen)
- Vaterschaftsurlaub: 20 Arbeitstage innerhalb eines Jahres (gesetzlicher Anspruch: 10 Tage)

Flexible Arbeitszeitmodelle

Wo möglich unterstützen wir flexibles Arbeiten, damit wir unseren Mitarbeitenden die nötigen Freiräume gewähren können. Wir sind überzeugt, dass Flexibilität Innovation fördert und dass sie unseren Mitarbeitenden ermöglicht, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt – im Sinne unserer Mission «Science for a better life».

Flexibles Arbeiten umfasst zum einen den Arbeitsort: Unsere Mitarbeitenden können in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten wählen, wo sie arbeiten möchten; im «Open Space Office» an einem Arbeitsplatz, der individuell an die ergonomischen Bedürfnisse angepasst werden kann, in einem der Fokusräume oder in speziellen Kabinen für Telefonate, in einem der «Special Rooms» für kreative Brainstormings oder in den eigenen vier Wänden im «Home-Office». In Basel und Zürich haben wir zudem flexible und innovative Bürokonzepte geschaffen, die der neuen hybriden Arbeitssituation gerecht werden.

Flexibles Arbeiten beinhaltet zum anderen verschiedene Arbeitsmethoden: den Kauf zusätzlicher Urlaubstage oder eines Sabbaticals sowie die Möglichkeit, Teilzeit oder im Jobsharing zu arbeiten. Stellenausschreibungen enthalten immer den Zusatz «80–100%». Bewerber besprechen mit den Personalverantwortlichen die Optionen und einigen sich auf den Beschäftigungsumfang, der den Bedürfnissen beider Seiten gerecht wird.

5.5 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und unterwegs haben bei uns höchste Priorität. Dafür setzt sich Bayer Schweiz mit regelmässigen Kampagnen, Aktionen und Events ein.

Arbeitssicherheit und der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden sowie der Mitarbeitenden von Vertragspartnern, die unter direkter Aufsicht von Bayer arbeiten, umfassen

- die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- die Beurteilung von Gefährdungspotenzialen
- ein umfassendes Risikomanagement
- die Gestaltung eines gesunden Arbeitsumfelds

Unsere SAFE-Kampagne zeigt regelmässig zentrale Punkte auf, die im Arbeitsalltag oft vergessen gehen. Darüber hinaus befasst sich unsere HSE-Abteilung (Health, Safety and Environment) mit den häufigsten Unfallursachen und initiiert verschiedene Aktionen, um diesen in Zukunft vorzubeugen.

Häufigste Unfallursache bei Bayer Schweiz im Jahr 2022: Mechanische Arbeiten in der Produktion.

Berufsunfälle	2022
Total Bayer Schweiz	0
Produktionsstandort Muttenz	2
Bürostandorte Basel & Zürich (Home-Office)	0

Art der Unfälle	2022
Im Verkehr und Transport	0
Kontakt mit Chemikalien	0
Bewegung (Stolpern)	0
Mechanische Arbeiten	2
Andere	0

Sicherheitstag

Mit einer positiven Sicherheitskultur können wir Unfälle vermeiden oder deren Zahl zumindest reduzieren. Aus diesem Grund veranstalten wir jährlich einen weltweiten Sicherheitstag, um sicheres Verhalten inner- und ausserhalb der Büroumgebung zu fördern. Mit einer Evakuierungsübung lernen wir die Abläufe und können mögliche Korrekturmassnahmen vornehmen. Der «Health & Safety Day» beinhaltet verschiedene Kurse wie beispielsweise Erste-Hilfe-Auffrischungen oder Brandbekämpfungskurse sowie ein Townhall-Meeting mit jährlich wechselnden

Sicherheitsthemen. Im Zuge des Themas «Together towards a healthy and safer workplace» wurde ein neues «Safety Briefing» bereitgestellt, um die Mitarbeitenden über alle Angebote zur Gesundheit zu informieren und das Thema Arbeitssicherheit nochmals zu unterstreichen.

Erste-Hilfe-Ausbildung

Es ist unsere Pflicht sicherzustellen, dass an unseren Standorten im Notfall genügend Ersthelfer anwesend sind. Deswegen stehen nicht nur ausgebildete Mediziner zur Verfügung, die freiwillig Nothilfe leisten, sondern auch unser Facility-Management und das Rezeptionsteam, das in Erster Hilfe geschult ist (IVR 1 und 2). Darüber hinaus haben wir ein Nothelferteam aus freiwilligen Mitarbeitenden aufgestellt. Diese sind im Bereich Evakuierung geschult und können an den IVR-1-Schulungen teilnehmen. So gestalten wir unser Arbeitsumfeld so sicher wie möglich.

Mentale Gesundheit

Bei Bayer Schweiz unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit «Mental Health and Resilience Trainings». Denn es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich die Zeit nehmen können, um Klarheit über ihre Bedürfnisse zu erlangen.

Für diese Trainings arbeiten wir mit der externen Mitarbeiterberatung ICAS Schweiz AG zusammen. ICAS bietet eine persönliche Mitarbeitendenbetreuung an, die professionelle Unterstützung und fachkundige Informationen zu persönlichen und arbeitsbezogenen Themen umfasst. Darunter fallen Probleme, die sowohl die Arbeitsleistung als auch das gesundheitliche, psychische und emotionale Wohlbefinden beeinträchtigen können.

Bewegung und Fitness

Zu einem gesunden Arbeitsplatz gehören auch Bewegung und Fitness ausserhalb der Büros und Labors. Im Rahmen von MOVE! können alle Mitarbeitenden zum Beispiel am Dreiländerlauf in Basel teilnehmen. Auch von Mitarbeitenden organisierte interne Sportgruppen lassen sich über die MOVE! Plattform koordinieren.

Wir beteiligen uns mit 250 Franken am Fitness-Abo oder an anderen Fitness-Aktivitäten unserer festangestellten Mitarbeitenden. Weiter stellen wir frisches Obst, Getränke, Kücheneinrichtungen zum selbst Kochen und hauseigene Duschen für nach dem Sport zur Verfügung. Im Rahmen unserer langfristigen Strategie führen wir regelmässig Bewertungen der Gesundheitsrisiken innerhalb des Unternehmens durch, um allfällige



Stressfaktoren zu erkennen und zu reduzieren. Allen Mitarbeitenden bieten wir die Möglichkeit einer saisonalen Grippeimpfung an.

Ergonomisches Arbeiten

Wir legen grossen Wert auf ergonomisches Arbeiten. Alle Arbeitsplätze sind mit zwei Bildschirmen, einem höhenverstellbaren Tisch sowie individuell einstellbaren Bürostühlen ausgestattet. Für das korrekte Setup des Arbeitsplatzes stellen wir einen Ergonomie-Guide wie auch Videos zur Verfügung. Am Standort Basel haben wir ein intelligentes Lichtsystem umgesetzt, welches die Lichtwärme steuert: Morgens regt ein kühleres Licht an und abends fördert ein wärmeres Licht die Entspannung. Um das ergonomische Arbeiten auch im Home Office sicherzustellen, subventioniert Bayer in der Schweiz die Anschaffung von IT-Equipment (z. B. Bildschirme) für seine Mitarbeitenden. Jedem Mitarbeitenden stehen rund 500 Franken für die Ausstattung des eigenen Home-Office zur Verfügung.

Unterstützung ukrainischer Mitarbeitender in der Schweiz

Der Krieg in der Ukraine hatte grosse und verheerende Folgen, insbesondere für unsere ukrainischen Arbeitskollegen mit Angehörigen im Kriegsgebiet. Neben humanitärer Hilfe in Form von Spenden und Medikamentenlieferungen hat Bayer Schweiz

seine ukrainischen Mitarbeitenden sowie deren Familienangehörige 2022 folgendermassen unterstützt:

- Kostenlose Sprachkurse in Zusammenarbeit mit EF Education First AG
- Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Schule für Kinder
- Psychologische Hilfe bei unserem Partner ICAS

Eine besondere Regelung gab es bei Bayer für ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Mitarbeitende, deren Familie geflüchtet sind:

- Mitarbeitende, die sich ehrenamtlich als Mitglieder von anerkannten Hilfsorganisationen (z. B. Rotes Kreuz) engagierten, erhielten bis zu acht Arbeitstage bezahlte Abwesenheit.
- Mitarbeitende, die sich in kleinen lokalen oder selbst initiierten Hilfsprojekten zur Unterstützung der Flüchtlingshilfe in der Schweiz engagierten, bekamen bis zu zwei Arbeitstage bezahlte Abwesenheit bewilligt.
- Mitarbeitende mit Familienangehörigen, nahen Verwandten oder engen Freunden in der Ukraine, die geflüchtet sind, erhielten für die Unterstützung dieser Personen bis zu zehn Arbeitstage bezahlte Freitage.

6 Inklusion und Diversität

Teams mit unterschiedlichen Persönlichkeiten arbeiten besser zusammen, treffen bessere Entscheidungen und erzielen bessere Ergebnisse. Davon sind wir überzeugt. Denn Diversität fördert Innovationen und hilft uns gleichzeitig, die Vielfalt unserer weltweiten Kunden, Konsumenten und Patienten besser zu verstehen. Für uns sind Inklusion und Diversität mehr als nur Richtlinien – wir leben unser Versprechen täglich aufs Neue: «We make the mix work».

Wir erleben Tag für Tag, dass Unterschiede im Alter, in der Herkunft, im Geschlecht, in der Nationalität, in der sexuellen Orientierung, in den körperlichen Fähigkeiten, im Denkstil und im kulturellen Hintergrund unser Arbeitsumfeld bereichern. Und wir wollen diese Vielfalt aktiv fördern. Ein lokales Inclusion & Diversity (I&D) Council steuert die hiesigen Aktivitäten. Es setzt sich aus Vertretern der Divisionen, Standorte und der Länderorganisation zusammen.

Unsere Strategie

Im September 2019 hat Bayer eine neue I&D-Strategie definiert und darin die Schaffung eines integrativeren Arbeitsumfelds zu einer strategischen Priorität gemacht. Die Strategie baut auf vier Säulen auf. Für jede Säule haben wir definiert, was sie für uns bei Bayer Schweiz bedeutet:

Kultur

Wir binden unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte aktiv ein und schaffen gemeinsam die Voraussetzungen für ein integrativeres Arbeitsumfeld und eine offene Denkweise.

Talent

Durch unsere Prozesse und Entscheidungen finden und fördern wir die passenden Talente unabhängig von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Nationalität, körperlichen Beeinträchtigungen, Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit und sexueller Ausrichtung. Denn es geht darum, Chancengleichheit für alle zu schaffen.

Gäbe es keinen Unterschied in der Art und Weise, wie wir denken, gäbe es keine Innovationen.

Unternehmen

Wir setzen uns für vielfältige und integrative Kunden und Lieferanten ein – dies ist ein wichtiger Wachstumsfaktor für unser Geschäft.

Marke

Wir machen unser Engagement intern wie extern zum Thema, um Vertrauen zu schaffen. Unser Team ist ein Abbild der Gesellschaft, in der wir leben, und zeigt vorbildlich auf, wie unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen zu erstklassigen Lösungen beitragen können.

Mitarbeitenden-Netzwerke

Durch Netzwerke von Mitarbeitenden können wir Inklusion und Diversität noch stärker fördern.

Zum Beispiel durch die «Business Resource Groups» (BRGs), die den Austausch und die Unterstützung der Mitarbeitenden innerhalb des Konzerns sicherstellt. Durch die Vernetzung erhalten die verschiedenen Interessengruppen intern wie extern eine Stimme.



BLEND

BLEND ist die Anlaufstelle für LGBT(+)-bezogene Fragen am Arbeitsplatz. Wir vernetzen uns mit Kollegen in der Schweiz, um diese Initiative weiter voranzutreiben, und wir arbeiten auch mit anderen Schweizer Unternehmen zusammen, um voneinander zu lernen. BLEND setzt sich dafür ein, dass Bayer die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien in Bezug auf LGBT(+)-Mitarbeitende laufend überprüft. Das Ziel ist so einfach wie einleuchtend: Gleichbehandlung für alle.



Swiss LGBTI Label

Wir tragen das Swiss LGBTI-Label

Im Frühjahr 2022 ist uns das Qualitätssiegel «Swiss LGBTI-Label» verliehen worden. Das «Swiss LGBTI-Label» zeichnet Organisationen aus, die auf ein ganzheitliches Diversity und Inclusion-Management setzen. Und das unabhängig von der Organisationsgrösse. Das Swiss LGBTI-Label sensibilisiert Mitarbeitende am Arbeitsplatz für eine bessere Akzeptanz und Inklusion von lesbischen, schwulen, bi-, trans- und intergeschlechtlichen Kollegen. Um das Label zu erhalten wird überprüft, inwiefern die Organisation Instrumente und Massnahmen implementiert hat, um LGBTI-Personen zu fördern und zu unterstützen. Dies geschieht über einen standardisierten Fragebogen, der die entsprechenden Betriebsprozesse des Qualitätsmanagements einer Organisation abfragt.



ENABLE

Das Mitarbeitenden-Netzwerk ENABLE hat zum Ziel, die Gleichstellung aller zu fördern und einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, der Menschen mit Behinderungen unterstützt. Die Gruppe setzt sich dafür ein, den Weg für ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden, Kunden und Patienten mit Behinderungen zu ebnen. Im Zentrum stehen Fähigkeiten, nicht Behinderungen.



Family Connections

Dieses Mitarbeitenden-Netzwerk möchte ein Umfeld schaffen, in dem alle ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen in vollem Umfang nachkommen können. Family Connections bietet den Mitarbeitenden Unterstützung und Lösungen, um persönliche und berufliche Verantwortung bei bestmöglicher Lebensqualität miteinander in Einklang zu bringen. Ein Forum für Eltern schafft Raum, um Ideen und Lösungen untereinander auszutauschen und Möglichkeiten für Verbesserung zu identifizieren.



grow

grow steht für «Growing Representation & Opportunities for Women». Unser Bestreben ist, dass Frauen auf allen Funktionsebenen gleichberechtigt vertreten sind, eine Führungsrolle übernehmen und anerkannt werden, und dass sich auch Männer für Gleichberechtigung einsetzen. Wir setzen Initiativen um, die eine rechenschaftspflichtige und integrative Kultur sowie die Chancen und Gleichheit für Frauen im Unternehmen fördern.

A photograph of two women in an office environment. The woman on the left has dark curly hair and is wearing a black top, smiling broadly. The woman on the right has reddish-blonde hair and is wearing an orange 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, with two thin blue lines extending from the top left towards the center.

Wir haben uns
zum Ziel gesetzt,
den Frauenanteil im
gesamten Top-
management
bis 2030 auf
50 Prozent
zu steigern.

Peer-Coaching

Als Teil der laufenden I&D-Bemühungen hat Bayer Schweiz sogenannte Peer-Coaching-Gruppen ins Leben gerufen; sie fördern und stärken die Entwicklungsmöglichkeit für Frauen auf verschiedenen Funktionsstufen. Dadurch schaffen wir Plattformen, in denen Business-Coaches sowie angesehene Führungskräfte als Mentoren ihr Wissen und ihre Erfahrung teilen und Unterstützung bieten können. Im Jahr 2022 wurden diverse Peer-Coachings zu den folgenden Themen durchgeführt:

- Networking
- Emotionale Intelligenz
- Vom Einzelkämpfer zum Teamleiter
- Führungsstil
- Motivation von Teams
- Konfliktmanagement/Change Management

Förderung von Frauen im Unternehmen

Bayer setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Seit Jahren engagieren wir uns für eine ausgewogenere Geschlechterbalance im Management. Der Anteil Frauen im Management wird jährlich überprüft. Aktuell liegt er bei Bayer Schweiz bei knapp 50 Prozent. Im oberen Management sind 44 Prozent der Positionen von Frauen besetzt.

Die Entwicklung des Frauenanteils im Management

	% Frauen 2021*		% Frauen 2022**		Ziel 2025	Ziel 2030
	Bayer Global	Bayer Schweiz	Bayer Global	Bayer Schweiz		
Top Management (VS4.2+)	27%	24%	28%	25% ▲	33% Frauen	50/50
Oberes Management (VS2 – VS4.1)	37%	43%	40%	44% ▲		50/50 auf jeder einzelnen Führungsebene
Unteres Management (VS1.1 - VS1.3)	44%	57%	45%	55%		50/50 auf jeder einzelnen Führungsebene
Über alle Führungsebenen hinweg	44%	49%	43%	48%	50/50 als Durchschnitt über alle Ebenen	50/50 auf allen Führungsebenen

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in höheren Führungsebenen ist gestiegen; auf den unteren Ebenen liegt er bei 55 Prozent und erreicht damit bereits das Ziel für 2030.

* per 31.12.2021

** per 31.12.2022



*Bis 2030 möchte
Bayer zu
100 Prozent auf
Grünstrom setzen.
Dieses Ziel haben
wir an unserem
Produktionsstandard
in MuttENZ bereits
erreicht.*

7 Engagement für Umwelt und Sicherheit

Der Klimawandel ist ein Umweltfaktor, der für uns als weltweit tätiges Unternehmen von grosser Relevanz ist. Denn er hat Auswirkungen sowohl auf unsere Kunden als auch auf unsere Mitarbeitenden, unser Management, unsere Lieferanten und auf das Umfeld unserer Standorte. Für Bayer haben der Schutz der Umwelt sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden und der Menschen in der Nachbarschaft unserer Werke höchste Priorität.

Wir verpflichten uns, die zentralen Themen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz in unserem täglichen Handeln zu berücksichtigen. Nach einem klar definierten Prozess stellen wir Massnahmenpläne auf, um unsere Umweltauswirkungen stetig zu verringern. Die Steuerung und Kontrolle dieser Pläne weltweit und in der Schweiz verantwortet die «Enabling Function HSE» (Health, Safety and Environment).

An unserem Produktionsstandort in MuttENZ steuert und kontrolliert diese Massnahmenpläne der Bereich «Quality, Health, Safety and Environment QHSE». Ein auf internationalen ISO-Standards basierendes integriertes Managementsystem gewährleistet die Einhaltung der Sicherheitsstandards. Auch an den Bürostandorten in Zürich und Basel besteht ein zugeschnittenes integriertes Managementsystem. Das Rapportieren und Analysieren von betrieblichen Unfällen wird durch einen weltweit geltenden Ansatz sichergestellt.

7.1 Energiemanagement und nachhaltige Quellen

Die Prozesse in der Produktion sowie die Tiefe unserer Wertschöpfungskette haben einen grossen Einfluss auf unseren Energiebedarf. Besonders energieintensiv ist beispielsweise die Rohstoffgewinnung für die Pflanzenschutzmittel sowie deren Aufbereitung und Weiterverarbeitung in der Vorproduktion.

Der Gesamtenergieeinsatz von Bayer Schweiz lag 2022 bei 494,6 Terajoule (137,55 Millionen kWh).

Standort Basel

Der Bürostandort in Basel wies letztes Jahr einen Energieverbrauch von 5,6 Terajoule (1,55 Millionen kWh) auf. 2022 hat Bayer Basel im Vergleich zum Vorjahr mehr als 270'000 kWh Energie einsparen können. Das entspricht rund 270'000 Stunden Haare föhnen oder dem jährlichen Energieverbrauch von 50 Einfamilienhäusern. Für die Heizung haben wir bis Juli 2022 Fernwärme in folgendem Mix bezogen:

- 44% Kehrlichtverbrennung (CO₂-neutral, 50% des Abfalls ist biologisch abbaubar, wie z. B. unsere Natursse Kaffeebecher)
- 35% Erdgas
- 17% Holzverbrennung (CO₂-neutral, dank Holz aus lokalem, nachhaltigem Anbau)
- 3% Klärschlamm
- 1% Heizöl

Seit Juli 2022 konnten wir unseren Fernwärmemix umstellen und beziehen nun 100 Prozent CO₂-neutrale Fernwärme, die aus 99 Prozent biogenem Abfall und 1 Prozent Holzabfällen gewonnen wird.

Seit Januar 2021 beziehen wir in Basel ausschliesslich Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Quellen (über 90 Prozent aus Wasserkraft) und zu 100 Prozent aus der Schweiz. Durch die engagierten Energieeinsparungsmassnahmen sind wir seit 2022 Mitglied der «Energiespar-Alliance» von Basel-Stadt.

Der Standort in Basel verfügt über ein Regenwasserauffangsystem, mit dem das gesammelte Wasser für die Sprinkleranlage genutzt werden kann. Dank der Wetterstation kann am gleichen Standort das Heizungs- und Ventilationssystem optimal auf die aktuellen Gegebenheiten eingestellt und damit Energie gespart werden. Mit den Daten dieser Station werden auch Fensterstoren perfekt auf das Wetter abgestimmt gesteuert. Zudem gibt es in allen Räumen und an den Arbeitsplätzen Bewegungsmelder, welche die Helligkeit nach Bedarf anpassen. Zudem ist geplant, im Jahr 2023 alle Leuchtmittel auf LED umzurüsten und die Beleuchtungszeiten anzupassen, um mehr Strom einzusparen.

Standort Zürich

In Zürich haben wir aufgrund der Gegebenheiten vor Ort (wir mieten nur einzelne Flächen) aktuell keine Einsicht in den Energieeinsatz. Wir arbeiten daran, die Werte zu analysieren und entsprechend unseren Zielen zu optimieren. Seit März 2021 beziehen wir in unseren Büros in Zürich ausschliesslich Energie aus erneuerbaren Quellen aus der Schweiz.

Produktionsstandort Muttentz

In Muttentz produzieren wir Wirkstoffe und Zwischenprodukte für Pflanzenschutzmittel, die weltweit eingesetzt werden. Die Infrastruktur umfasst:

- zwei chemische Mehrzweckbetriebe
- ein Tanklager
- mehrere Lagerhäuser
- ein Labor für Prozessentwicklung
- mehrere Qualitätskontroll-Labore
- ein Verwaltungsgebäude

Der Produktionsstandort Muttentz ist nach diesen vier ISO-Standards zertifiziert:

- ISO 14001, Umwelt
- ISO 50001, Energie
- ISO 45001, Arbeitssicherheit und Gesundheit
- ISO 9001, Qualität

Durch die ISO-Zertifizierung stellen wir sicher, dass wir verantwortungsbewusst, effizient und nachhaltig mit unseren Ressourcen umgehen. Die Qualität der Produkte, die Sicherheit bei der Herstellung und beim Transport, die Arbeits- und Anlagensicherheit, die Gesundheit der Mitarbeitenden und die einwandfreie Abwicklung der Geschäftsprozesse sind wichtige Voraussetzungen für die Klimaneutralität.

Unsere Produktionsstätte in Muttentz war mit 489 Terajoule (136 Millionen kWh) im letzten Jahr der «Gross-Energieverbraucher» in unserem System. Dies entspricht 0,06 Prozent des Energiebedarfs der ganzen Schweiz. Aus diesem Grund sind wir verpflichtet und motiviert, hier weiter Energie zu sparen. Zusammen mit der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) haben wir zwei Zielbereiche festgelegt, in denen wir uns jedes Jahr verbessern möchten:

- CO₂-Intensität und -Reduktion
- Energieeffizienz

Grundsätzlich gibt es fünf grosse Energiesparprojekte, die 2022 in Muttentz umgesetzt wurden. Damit konnten rund 4,7 Millionen kWh eingespart werden.

1. Umleitung eines grossen Abfallstroms

Ein Abfalldestillatstrom wird jetzt recycelt, was den Dampfverbrauch und die Abwassermenge reduziert.

2. Umrüstung von Umwälzpumpen

Die Pumpenleistung wird durch intelligente Software an den tatsächlichen, momentanen Verbrauch angepasst, anstatt konstant zu liefern.

3. Aufrüstung der Rektifikationskolonne

Ein Wärmetauscher-Upgrade macht eine Lösungsmittel-rektifikation viel energieeffizienter.

4. Waschen mit Lösungsmittel entfällt

Ohne Auswirkung auf die Qualität wurde ein vollständiger Waschzyklus mit Lösungsmittel weggelassen. Dies spart Lösungsmittel und generiert weniger Abfall.

5. Erneuerung von Vakuumpumpen

Ein Ersatz der alten Pumpen ermöglicht viel schnellere Zykluszeiten, was zu mehr Ertrag und weniger Energieverbrauch führt.

Das weltweite Ziel von Bayer ist, bis 2030 zu 100 Prozent auf Grünstrom zu setzen. Das haben wir an unserem Produktionsstandort in Muttenz bereits erreicht. Seit 2021 nutzen wir 100 Prozent CO₂-freien Strom aus erneuerbaren Energien (Wasser- und Windkraft).

Darüber hinaus verfolgen wir das Konzept «waste-to-energy» indem wir die Energie aus der Verbrennung unserer Abfallströme zur Dampferzeugung benutzen. Dies übernimmt unsere Partner GETEC PARK. SWISS AG für uns.

7.2 Emissionen in die Luft

Bis 2030 streben wir bei Bayer Schweiz Klimaneutralität an. Dafür setzen wir auf drei strategische Hebel: Prozessinnovationen, höhere Effizienz bei Anlagen und Gebäudetechnik sowie die Umsetzung und Optimierung von Energiemanagementsystemen.

Der grösste Teil der Emissionen bei Bayer in der Schweiz fällt in der Produktion in Muttenz an: 2022 waren es 25'300 Tonnen CO₂.

Fahrzeugflotte

Der durchschnittliche CO₂-Ausstoss der Dienstwagenflotte von Bayer Schweiz lag im Dezember 2022 bei 126 Gramm CO₂ pro Kilometer. Der Wert für neu eingelöste Fahrzeuge betrug 2022 43 Gramm CO₂ pro Kilometer. Im Oktober 2022 haben wir unsere Policy zu Fahrzeugen noch einmal komplett überarbeitet. Die neu bestellten Fahrzeuge für das Management sind

ausschliesslich Elektrofahrzeuge. Diese sind ebenfalls für die Mitarbeitenden im Aussendienst bestimmt, Dieselfahrzeuge dürfen nur in Ausnahmefällen bestellt werden. Wir unterstützen die Installation der benötigten Elektro-Infrastruktur – sowohl an den Bürostandorten als auch zuhause bei den Mitarbeitenden.

Geschäftsreisen

Als Folge der Corona-Pandemie und dank der technologischen und digitalen Verbesserungen reisen wir heute deutlich weniger als in der Vergangenheit. Das kommt unserer Gesundheit zugute, schont die Umwelt und spart Kosten. Interne Meetings führen wir hauptsächlich per Videokonferenz durch. Geschäftsreisen sind nach wie vor wichtig für Meetings, bei denen eine persönliche Interaktion einen bedeutenden Mehrwert darstellt, wie beispielsweise Kundentreffen, Audits durch Dritte oder Meetings für globale und regionale Führungskräfte, die sich von Zeit zu Zeit auch physisch mit ihren Teams treffen müssen.

7.3 Abfallentsorgung und Recycling

Durch unser systematisches Abfallmanagement können wir den Verbrauch von Material sowie die Entsorgungsmengen auf einem relativ geringen Niveau halten. Unser Abfallmanagement umfasst eine gezielte Abfalltrennung, sichere Entsorgungswege und ökonomisch sinnvolle Recyclingverfahren.

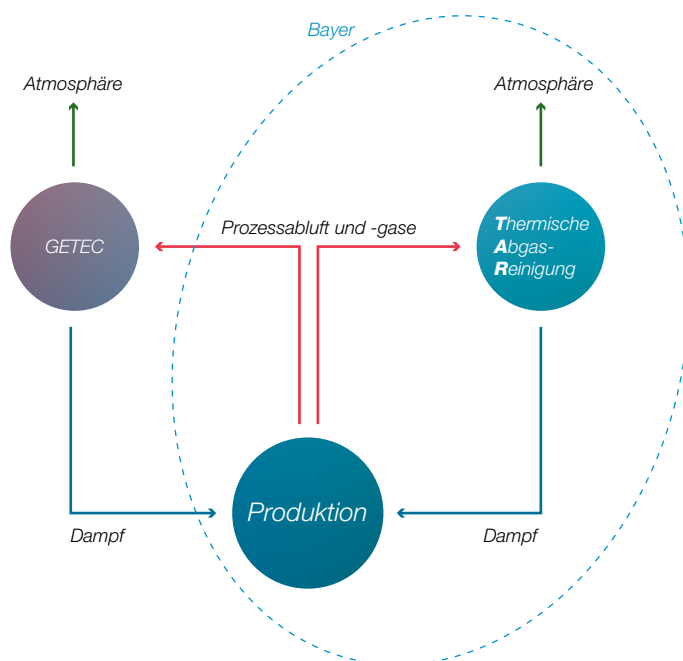
Abfallmenge in Tonnen	2022
Produktionsstandort Muttenz	29'662
– Chemischer Abfall	29'649
– Hausmüll	13
Bürostandort Basel	13,5

Für den Standort Zürich liegen uns keine Zahlen vor.

Schwermetalle in der Produktion – wie beispielsweise Kupfer oder Zink – werden fast vollständig wiederverwertet und fallen somit nicht den Abfallstoffen zu.

Entsorgungsmanagement MuttENZ

Die Energiezentrale der GETEC PARK.SWISS AG in MuttENZ bietet ein umfassendes Entsorgungsmanagement. Die Abfallverbrennung wird zur Gewinnung von Energie und zur Mineralisierung von Werkabfällen genutzt. Sonder- und Industrieabfälle werden verbrannt, wobei Wärme in Form von Dampf, Heiss- und Warmwasser erzeugt wird.



Mit der Energiezentrale der GETEC PARK.SWISS AG und unserer eigenen thermischen Abgasreinigungsanlage (TAR) wird eine ökologisch sowie ökonomisch sinnvolle Abfallentsorgung für Industrieabfälle sichergestellt.



Der Wasserverbrauch in Basel konnte letztes Jahr um 60% im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit (2019) reduziert werden.



Thermische Abgasreinigungsanlage MuttENZ

Die thermische Abgasreinigungsanlage mit Dampferzeuger dient der Verbrennung von Abgas- und Abluftströmen, die am Standort bei der Herstellung von Pflanzenschutzmitteln und Zwischenprodukten anfallen. Die Schadstoffkomposition erfordert zur Einhaltung der Grenzwerte eine Rauchgas-Entstickung und eine Rauchwäsche. Zur Minimierung des Verbrauchs des Stützbrennstoffes Erdgas wird zusätzlich Ersatzbrennstoff mitverbrannt.

Recycling

Durch die Abschaffung von PET-Flaschen in all unseren Meetingräumen konnten wir unsere PET-Menge innerhalb von zwei Jahren drastisch reduzieren. 2018 lag der PET-Verbrauch noch bei 3'670 Kilogramm, 2019 wurde er um 20 Prozent auf 2'889 Kilogramm reduziert. 2020 betrug die Menge 411 Kilogramm – der Rückgang ist massgeblich durch die COVID-19-Pandemie bedingt. 2021 wurden insgesamt nur noch 183 Kilogramm PET recyclet. Durch die vermehrte Rückkehr in unsere Büros ist die Menge PET 2022 im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen auf 244 Kilogramm.

In den Büroräumlichkeiten in Basel haben wir professionelle Recyclingstationen und zentrale Druckerräume eingeführt. Das Recycling wurde dadurch vereinfacht und dank den zentralen Druckerräumen haben sich Luftverschmutzung und Lärmemission in den Büros minimiert.

7.4 Wasser und Abwasser

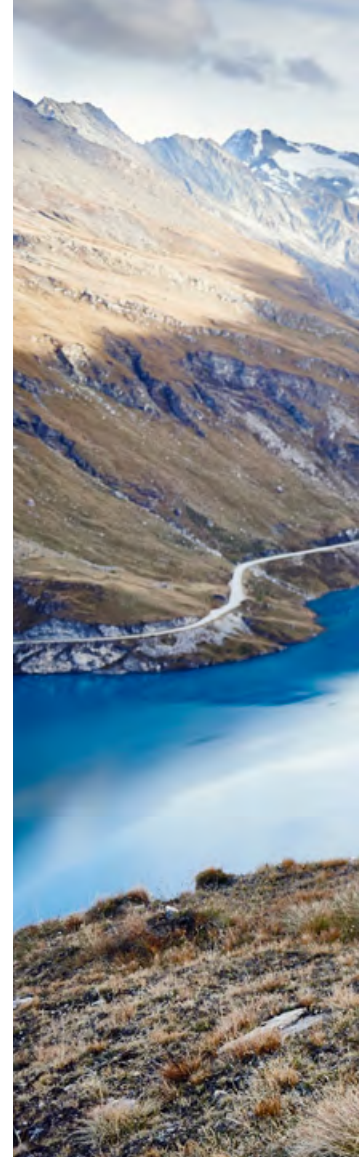
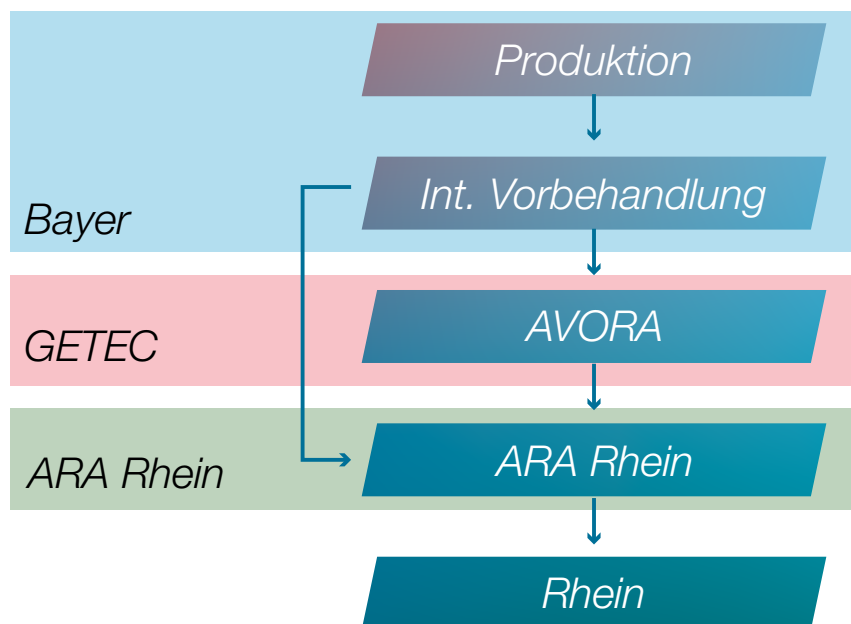
Der Bürostandort in Basel verbrauchte 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie rund 55 Prozent weniger Wasser als im Vorjahr. Im Jahr 2021 wurde nochmals rund 54,6 Prozent weniger Wasser verbraucht als 2020, da die Belegschaft mehrheitlich von zuhause aus gearbeitet hat. Das Wasser stammt aus lokalen Grund- und Rheinwasserquellen. Der Wasserverbrauch im Jahr 2022 ist durch die Rückkehr in die Büros wieder angestiegen und beträgt 1,37 Millionen Liter. Dies ist im Verhältnis zu dem Referenzjahr 2019 immer noch 60 Prozent weniger. Für 2023 planen wir, neue wassersparende Aufsätze an allen Wasserhähnen zu installieren.

An unserem Produktionsstandort in MuttENZ haben wir im letzten Jahr 3'294 Millionen Liter Wasser verbraucht.

Abwasserreinigung

Am Produktionsstandort in MuttENZ nutzen wir unterschiedliche Reinigungsverfahren und Behandlungsschritte für das Abwasser. Je nach Inhaltsstoffen kombinieren wir die Verfahren, damit die Abwässer gesetzes- und richtlinienkonform der Umwelt zugegeben werden können. Fast immer beginnt die Abwasser-

Abwasserbehandlung



reinigung mit einer internen Vorbehandlung im Produktionsgebäude. Durch Destillation oder Extraktion werden Lösungsmittel wiederverwertet oder Schadstoffe eliminiert. Am Produktionsstandort in Muttentz wurden im Jahr 2022 rund 237 Millionen Liter Wasser fachgerecht gereinigt.

Wasserverbrauch in Mio. Liter	2022
Produktionsstandort Muttentz	3'294
Bürostandort Basel	1,37

Für den Standort Zürich liegen uns keine Zahlen vor.

Abwasservorbehandlung AVORA (GETEC PARK.SWISS AG)

Die AVORA ist seit 1990 spezialisiert auf die Vorbehandlung von Industrieabwässern, deren Inhaltsstoffe in biologischen Kläranlagen schlecht oder gar nicht abbaubar sind. Solche Abwässer werden dahingehend vorbehandelt, dass die gesetzlichen Anforderungen an die biologische Kohlenstoffelimination sowie die Begrenzung der Schwermetalle und Einzelstoffe sicher eingehalten werden.

Industrie-Kläranlage ARA Rhein (Pratteln)

Die ARA Rhein ist für die Reinigung von kommunalen und industriellen Abwässern zuständig. Seit 2001 ist sie eine eigenständige Aktiengesellschaft im Besitz des Kantons Basel-Land und der regionalen Industrie, unter anderem der Bayer Crop Science Schweiz AG. Die ARA Rhein reinigt pro Jahr rund 2,5 Milliarden Liter Abwässer aus industriellen Quellen mehrstufig – chemisch und biologisch. Durch die mehrstufige Reinigung ermöglicht sie der chemisch-pharmazeutischen Industrie in der Region eine umweltschonende Produktion.

7.5 Anlagensicherheit

Wir wollen unsere Prozesse und Produktionsanlagen so sicher gestalten und betreiben, dass keine unvermeidbaren Risiken für die Mitarbeitenden, die Umwelt und die Nachbarschaft entstehen. An den Schweizer Standorten halten wir uns an die weltweit gültigen Konzernregelungen zur Verfahrens- und Anlagensicherheit. Diese schreiben einheitliche Prozesse und Standards für die Risikobeurteilung und entsprechende Sicherheitsmassnahmen vor.



Dank ihnen erkennen, reduzieren oder beseitigen wir Prozessrisiken und begrenzen ihre möglichen Auswirkungen. Unsere Mitarbeitenden werden kontinuierlich bezüglich Sicherheit geschult.

Verantwortlichkeiten und Überprüfung

Durch klar definierte Verantwortlichkeiten, die auf unterschiedliche Organisationseinheiten verteilt sind, können wir ein hohes Sicherheitsniveau unserer Anlagen garantieren. Die operative Verantwortung für den sicheren Betrieb der Produktionsanlagen trägt die Betriebsleitung. Alle fünf Jahre werden die Risikoanalysen bzw. Schutzkonzepte überprüft und auf den aktuellen Stand der Technik gebracht oder an neue Rahmenbedingungen angepasst.



Gesellschaftliches Engagement ist ein wichtiger Bestandteil von Bayer Schweiz. Wir unterstützen karitative Projekte und Aktivitäten in den Bereichen Gesundheit und Ernährung, Forschung und Klimaschutz.



8 Gesellschaftliches Engagement

Wir engagieren uns bei Bayer Schweiz in drei Bereichen für die Gesellschaft: mit Spenden, gemeinnützigen Aktivitäten sowie Sponsoring. Dabei fokussieren wir uns auf Themen und Projekte, die nahe an unserem Kerngeschäft sind. Ganz im Sinne unseres Unternehmenszwecks «Science for a better life» sowie unserer Vision «Health for all, hunger for none».

8.1 Unsere Spenden

Krebsliga beider Basel

Seit 2014 unterstützen wir als Bayer Schweiz die Krebsliga beider Basel. Diese Partnerschaft liegt uns besonders am Herzen: Als hoch angesehene Institution versteht die Krebsliga die Herausforderungen für die kranken Menschen und die Gesellschaft. Mit unserem Spendenbeitrag haben wir ein Informations- und Begegnungszentrum am Petersplatz in Basel mitfinanziert. Viele Krebspatienten sind nach Abschluss der Behandlung austherapiert, manche sind geheilt und doch nicht gesund. Für diese Patienten gab es in der Region Basel bisher leider kein Angebot, das sie dabei unterstützt, in ihren Alltag zurückzufinden. Das Zentrum bietet ihnen und ihren Angehörigen professionelle psychosoziale Unterstützung, um die emotionalen und sozialen Bedürfnisse der Betroffenen zu erfüllen und der Nachfrage nach Informationen über die Erkrankung gerecht zu werden.

Schweizer Jugend forscht

Seit 2019 leisten wir einen Beitrag an die Stiftung Schweizer Jugend forscht. Diese etablierte Stiftung will bei Jugendlichen das Interesse an den Wissenschaften wecken und sie zu selbstständigem Forschen anregen. Wir freuen uns, sie dabei zu unterstützen.

Glückskette

Im März 2022 riefen wir gemeinsam mit der Glückskette Schweiz zu einer internen Spendenkampagne auf und baten Mitarbeitende, für die Flüchtlinge und Betroffenen des Kriegs in der Ukraine zu spenden. Bayer Schweiz verdoppelte den von

den Mitarbeitenden gespendeten Betrag. So kamen rund 126'048 Franken zusammen.

Stiftung Theodora

Die Division Consumer Health von Bayer Schweiz arbeitet seit 2020 mit der Stiftung Theodora zusammen. Diese will den Alltag von Kindern im Spital durch Freude und Lachen aufheitern. Hierfür organisiert und finanziert die Stiftung wöchentliche Besuche von professionellen Künstlern – den sogenannten Traumdoktoren. Der Spendenbetrag belief sich auf 7'500 Franken.

DEBRA Schweiz

Unsere Division Consumer Health unterstützt seit 2021 auch die DEBRA Schweiz. Dies ist die Patientenorganisation für Menschen, die unter der angeborenen, derzeit unheilbaren Hauterkrankung Epidermolysis bullosa (EB) leiden. Wir haben im Juni 2022 den «Schmetterlings-Monat» lanciert. Dazu statteten wir 800 Apotheken und Drogerien in der ganzen Schweiz mit Informations- und Schaufenstermaterialien aus, um die Bevölkerung für Epidermolysis bullosa zu sensibilisieren. Zudem spendeten wir für jedes in diesem Monat verkaufte Bepanthen DERMA SensiDaily Schutzbalsam-Produkt einen Franken an DEBRA Schweiz. Im Rahmen dieser Spendenaktion kamen rund 15'000 Franken zusammen.

Kinderkrebs Schweiz

2022 haben wir 18'000 Franken an Kinderkrebs Schweiz gespendet. Dank früher Diagnose und erfolgreicher Therapie überleben heute vier von fünf Kindern und Jugendlichen ihre Krebserkrankung. Durch intensive Forschung sowie optimale Therapie und Nachsorge sollen in Zukunft fünf von fünf Kindern und Jugendlichen ihre Krebserkrankung überleben und das mit möglichst geringen Spätfolgen.

Mit der Informationsplattform Kinderkrebs Schweiz können die relevanten Informationen für die stressvolle Zeit nach der Diagnose und während der Behandlung schnell von den betroffenen Familien und anderen Interessierten abgerufen werden.

Schweizer Tafel

Wir haben im ersten Halbjahr 2022 60'000 Packungen Redox-Immuno sowie 10'000 Stück Santogen an die Schweizer Tafel gespendet. Im zweiten Halbjahr kamen der Organisation noch Bepanthen DERMA-Produkte im Wert von rund 24'500 Franken zugute.

Die Schweizer Tafel nimmt einwandfreie Waren und Lebensmittel von Unternehmen an und verteilt diese kostenlos an 500 soziale Institutionen wie Obdachlosenheime, Gassenküchen, Notunterkünfte oder Frauenhäuser in der Schweiz. Sie baut somit die Brücke zwischen Überfluss und Mangel und hilft bedürftigen Menschen in der Schweiz, ganz nach unserer Vision «Health for

all, hunger for none». Mit unseren Spenden konnten die Empfänger in den sozialen Institutionen die erhaltenen Lebensmittel zusätzlich mit Nahrungsergänzungsmitteln von Bayer ergänzen.

Kinderhaus TIPI

Im Dezember 2022 haben unsere Mitarbeitenden mit einer internen Spendenaktion 4'000 Franken für das Kinderhaus TIPI gesammelt. Die Spende ermöglichte den Kindern – je nach Wunsch – einen freudvollen Tag im Zoo oder im Schnee zu verbringen. Im Kinderhaus TIPI werden Kinder vom Säuglingsalter bis sechs Jahre in zwei Wohngruppen betreut. So werden Kinder, deren Eltern sich nicht oder nicht in umfassender Weise um sie kümmern können, liebevoll begleitet.

Stiftung ToGo opening eyes

Der graue Star ist in Togo eine häufige, leider wenig behandelte Augenkrankheit. Die Linsentrübung, die häufig im Alter vor- kommt, kann generell sehr gut operiert werden, doch viele können sich die Operation im Wert von 50 Franken nicht leisten. Die Stiftung «ToGo opening eyes» setzt genau hier an und baut aktuell eine Augenklinik in Vogan. Wir haben im letzten Jahr diese Stiftung mit 5'000 Franken unterstützt.

Kinderstiftung Ulmenhof

Die Stiftung Ulmenhof, früher bekannt unter dem Namen DIE ALTERNATIVE, unterstützt Familien, Erwachsene und Kinder in belastenden Lebenssituationen mit individuellen psychosozialen Angeboten. Das Ziel: ihre Selbstständigkeit nachhaltig zu fördern. Das Angebot der Stiftung umfasst Beratung und Sozialdienst, begleitetes Wohnen, Sozialtherapie sowie ein Kinderhaus und ist an den Standorten Ottenbach, Birmensdorf und Obfelden im Kanton Zürich aktiv. Wir haben die Stiftung im Jahr 2022 mit 1'450 Franken unterstützt.

Übersicht Spendengelder in CHF	2022
Krebsliga beider Basel	30'000
Schweizer Jugend forscht	25'000
Stiftung Theodora	7'500
Stiftung DEBRA	15'000
Kinderkrebs Schweiz	18'000
Kinderhaus TIPI	4'000
Kinderstiftung Ulmenhof	1'450
Stiftung ToGo opening eyes	5'000
Glückskette Schweiz	126'048
Total Spendengelder 2022	231'998



8.2 Gemeinnützige Aktivitäten

Unterstützung der Eden Reforestation Foundation

Seit 2021 nutzen wir die App «eevie – your climate guide». Im Rahmen des Projekts #climatechallenge unterstützt die App die Mitarbeitenden dabei, ihren CO₂-Fussabdruck zu reduzieren. Das Prinzip: Wer Gewohnheiten nachhaltiger gestaltet, wird mit Punkten belohnt. Diese können die Mitarbeitenden einlösen und damit die Aufforstungsprojekte der Eden Reforestation Foundation unterstützen – eine gemeinnützige Organisation, die in Entwicklungsländern durch Abholzung zerstörte Naturlandschaften wiederaufbaut. 531 Mitarbeitende haben 2022 bei #climatechallenge mitgemacht und insgesamt 19'500 Klimaaktionen mit der App erfasst. Das Resultat waren 3201 Setzlinge, die wir mit Eden Reforestation Foundation gepflanzt haben.

Nationaler Clean-Up-Day

2022 waren wir zum zweiten Mal am nationalen Clean-Up-Day dabei. Rund 80 Mitarbeitende sammelten Abfälle rund um unsere Standorte in Zürich und Basel. Der Clean-Up-Day der Schweiz ist eingebettet in die 2008 gegründete internationale Bewegung "Let's Do It!", die sich weltweit mit Aufräum-Aktionen gegen das Gesellschaftsproblem Littering einsetzt.

Baumpflanz-Event

Am 17. September 2022 fand der erste Bayer Crop Science Baumpflanz-Event in Muttenz statt. In Kooperation mit dem Forstrevier Schauenburg haben 45 Bayer-Mitarbeitende rund 800 Bäume gepflanzt. Das Pflanzen der Bäume bindet einerseits

CO₂ und mit dem Anpflanzen anderer Baumarten wird die Biodiversität gefördert. Beides sind Massnahmen gegen den Klimawandel. Mit der Pflanzaktion haben wir einen Beitrag geleistet, Lebensraum für Linden, Nuss- und Kirschbäume sowie Föhren, Eichen und Weissstannen zu schaffen, die besser mit den veränderten Bedingungen umgehen können, sich bisher aber nur beschränkt durchsetzen konnten. Die gepflanzten Bäume binden jährlich rund 8'000t CO₂ – dies entspricht einer gefahrenen Autostrecke von ca. 30'000 Kilometer.

8.3 Sponsoring

Fondation Beyeler

Bayer Schweiz ist seit 2007 stolzer Partner der Fondation Beyeler, einem der weltweit bedeutendsten Museen für moderne und zeitgenössische Kunst. Was uns verbindet: Wie Bayer denkt die Fondation Beyeler stets über die Grenzen hinaus, mit dem Ziel, Kunstwerke und Betrachtende zusammenzubringen.

9 GRI-Content-Index

Dieser Bericht basiert auf dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 des Bayer-Konzerns und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Hier sind ausschliesslich die spezifischen Informationen zum GRI-Index zu Bayer Schweiz festgehalten – als Ergänzung zum Index des weltweiten Nachhaltigkeitsberichts.

www.bayer.com/de/medien/nachhaltigkeitsberichte

General Disclosures: GRI 101 Foundation 2016

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
GRI 102: General Disclosures 2016	Organizational profile	
	102-1 Name of the organization	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
	Strategy	
	102-14 Statement from senior decision-maker	6, 7
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	10, 11
	Ethics and integrity	
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	17, 24, 25, 27
	Governance	
	102-18 Governance structure	16
	Reporting practice	
	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)
Economic Performance		
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
Market Presence		
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)
Materials		
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
Energy		
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
Water and Effluents		
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
Emissions		
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

