

# *Re-Think our Future*

Nachhaltigkeitsbericht 2021  
von Bayer Schweiz





## Impressum

Bayer (Schweiz) AG  
Uetlibergstrasse 132  
CH-8045 Zurich  
T +41 58 272 68 88  
[www.bayer.ch](http://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>	4
2	<i>Über diesen Bericht</i>	6
3	<i>Nachhaltigkeitsstrategie</i>	8
4	<i>Über Bayer in der Schweiz</i>	11
4.1	Geschäftsleitung	12
5	<i>Mitarbeitende</i>	13
5.1	Mitarbeitende und Beschäftigungsentwicklung	13
5.2	Faire Vergütung	15
5.3	Aus- und Weiterbildung	15
5.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
5.5	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	18
6	<i>Inklusion und Diversität</i>	21
7	<i>Engagement für Umwelt und Sicherheit</i>	26
7.1	Energiemanagement und nachhaltige Quellen	26
7.2	Emissionen in die Luft	27
7.3	Abfallentsorgung und Recycling	28
7.4	Wasser und Abwasser	31
7.5	Anlagensicherheit	33
8	<i>Gesellschaftliches Engagement</i>	35
8.1	Unsere Spenden	35
8.2	Gemeinnützige Aktivitäten	37
8.3	Sponsoring	37
9	<i>GRI Content Index</i>	38

«Wandel vorantreiben ist das, was zählt. Und es ist das, was uns bei Bayer tag-täglich antreibt. Wir alle sind das Klima, und es braucht unser aller Beitrag, um unsere Zukunft neu zu denken.»

# 1 Editorial

## Re-Think our Future: Die Zeit drängt.

Wir befinden uns in der entscheidenden Dekade, um die schlimmsten Folgen des Klimawandels abzuwenden. Dies zeigte auch der erfahrene Naturforscher und Filmemacher Sir David Attenborough in seiner eindrücklichen Rede an der letztjährigen Weltklimakonferenz COP 26 in Glasgow deutlich auf. In seinem Apell hat er die Staats- und Regierungschefs aufgefordert, «unsere Geschichte neu zu schreiben, um die drohende Tragödie in einen Triumph zu verwandeln».

Als Ergebnis der Klimakonferenz haben wir einen Kompromiss auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner gesehen. Beispielsweise wurde die einmal beschlossene Formulierung zum Kohleausstieg dreimal abgeschwächt. Zwar immerhin ein wichtiger erster Schritt – aber noch nicht genug. Ein Grossteil der Debatte über den Klimawandel konzentriert sich auf das, was Regierungen oder Unternehmen sagen oder tun. Das ist zweifellos sehr wichtig und entscheidend, aber ich glaube, dass dabei der eigentliche Treiber der Emissionen ausser Acht gelassen wird: Der Verbraucher, die Verbraucherin – wir.

Denn letztlich ist es unser täglicher Lebensstil, der die Konzentration von Treibhausgasen in der Atmosphäre bestimmt. Ob es das Auto ist, das wir fahren, der Flieger, den wir nehmen, die Produkte, die wir kaufen, oder das Haus, das wir heizen...

### **Globales Klimaziel ist bedroht**

414 Teile pro Million (ppm): Das ist die Konzentration von Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) in der Erdatmosphäre. Mit dieser Zahl hat Sir David Attenborough seine Rede in Glasgow begonnen. Eine so hohe Konzentration an CO<sub>2</sub> hat es seit mehreren Millionen Jahren nicht mehr gegeben. Dieser Anstieg bedroht die Erreichung des globalen Klimaziels von 1,5 Grad maximaler Erderwärmung akut, da hierfür eigentlich CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert beziehungsweise das verbleibende CO<sub>2</sub>-Budget der Menschheit beschränkt werden müsste. Jenseits eines Werts von 558 ppm droht die Entwicklung des Klimas absolut unkontrollierbar zu werden.

### **Klimawandel ist real**

Wir alle wissen, dass der globale Klimawandel real ist und wir etwas dagegen tun müssen. Auch in der Schweiz ist der Klimawandel deutlich spürbar: Wir alle nehmen die Veränderungen des Wetters wahr und erinnern uns an den sehr nassen Sommer im vergangenen Jahr. In der Schweiz ist die Jahresmitteltemperatur seit Messbeginn 1864 um 2 °C gestiegen – das ist etwa doppelt so viel wie der globale Durchschnitt. Es gibt weitere Fakten: Neun der zehn wärmsten jemals in der Schweiz gemessenen Jahre liegen im 21. Jahrhundert. Das Volumen der Alpengletscher ist seit Mitte des 19. Jahrhunderts um rund 60 Prozent geschrumpft. Seit 1970 ist die Zahl der jährlichen



Schneetage auf 2'000m. ü. M. um 20 Prozent zurückgegangen und unterhalb von 800m. ü. M. schneit es nur noch halb so oft wie damals.

Das sind – wie ich finde – schockierende Zahlen und sie zeigen, dass wir für unseren eigenen ökologischen Fussabdruck Verantwortung übernehmen müssen.

#### **Nachhaltigkeit im Fokus – gemeinsam mit eevie**

Aus diesem Grund haben wir 2021 unsere interne Climate Challenge zusammen mit eevie gestartet. Rund 230 Mitarbeitende haben mitgemacht: Gemeinsam haben wir 24'096 Klimaaktionen erfasst und wurden mit knapp 5'000 Setzlingen belohnt, die in Zusammenarbeit mit der Eden Reforestation Foundation gepflanzt werden. Die in der App erfassten Klimaaktionen entsprechen einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von 10'617 Kilogramm. Die gepflanzten Bäume haben zudem ein jährliches Potenzial, um 61'713 Kilogramm CO<sub>2</sub> aufzunehmen. Das Total ist vergleichbar mit dem CO<sub>2</sub>-Ausstoss einer Autofahrt 10-mal um die Erde oder 1'084 Tonnen nicht geschmolzenen Gletschereises.

#### **Die Geschichte der Ungleichheit**

Der Klimawandel ist auch eine Geschichte der Ungleichheit. Die Menschen, die am wenigsten für die Ursachen des CO<sub>2</sub>-Ausstosses verantwortlich sind, sind als erste den Folgen ausgesetzt – allen voran durch den Druck auf die globalen Ernährungssysteme. Dieser Druck wird durch den Krieg in der Ukraine zusätzlich verstärkt. Der Krieg ist eine humanitäre Katastrophe. Er verursacht entsetzliches Leid und wird verheerende Auswirkungen auf die globale Ernährungssicherheit haben. Als «Kornkammer Europas» hat die Ukraine allein im Jahr 2021 rund 33 Millionen Tonnen Weizen exportiert und lange Zeit Teile des Nahen Ostens und Ostafrikas ernährt. Mit dem Krieg in der Ukraine und der Blockade wichtiger Häfen fehlen diese wichtigen Exporte –

es droht eine globale Hungerkrise. Denn die Situation war bereits durch die Pandemie, Wetterphänomene und relativ schwache Ernten in Afrika und Lateinamerika angespannt.

#### **Health for all, hunger for none**

Bei Bayer verfolgen wir die Vision: «Health for all, hunger for none». Dieses Ziel zu erreichen, ist nicht einfach. Und wir werden es auch nicht allein schaffen. Aber wir sind fest entschlossen, einen nachhaltigen Beitrag zu leisten. Wir unterstützen Landwirte auf der ganzen Welt, damit sie weiterhin nachhaltiger und zuverlässiger Nahrungsmittel anbauen können. Es ist wichtig, die gesamte Nahrungsmittelkette zu stärken – dafür treiben wir bei Bayer Innovationen in der Pflanzenzucht voran und entwickeln neue digitale Lösungen, die es Landwirten ermöglichen, mit weniger Ressourcen bessere Ernten zu erzielen.

#### **Breites Engagement für ein besseres Leben**

Im Sinne unserer Mission «Science for a better life» wollen wir zu einer Welt beitragen, in der

- Krankheiten nicht nur behandelt, sondern auch wirksam verhindert oder geheilt werden;
- Menschen effektiv auf ihre Gesundheit achten können;
- genug Lebensmittel für alle produziert und gleichzeitig die natürlichen Ressourcen respektiert werden und
- Geschäftserfolg und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen.

Abschliessend will ich nochmals Sir David Attenborough zitieren: «If working apart we are powerful enough to destabilize our planet, surely, working together we are powerful enough to save it». In diesem Sinne – Euer

  
Axel Steiger

## 2 Über diesen Bericht

Bayer Schweiz veröffentlicht zum zweiten 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 2021 der Bayer Gruppe integriert ist.

### **Berichtsperiode und -grenze**

Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt unsere wichtigsten Fortschritte und Zahlen von 2021 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 2021. Stichtag aller Daten und Fakten ist der 31. Dezember 2021.

Der Nachhaltigkeitsbericht des Bayer Konzerns unter [www.bayer.com/de/nachhaltigkeit/grundlagen-berichterstattung](http://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 SDG's

#### **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 Nachhaltigkeitsstrategie

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

- inklusives Wachstum und Mehrwehrt 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.

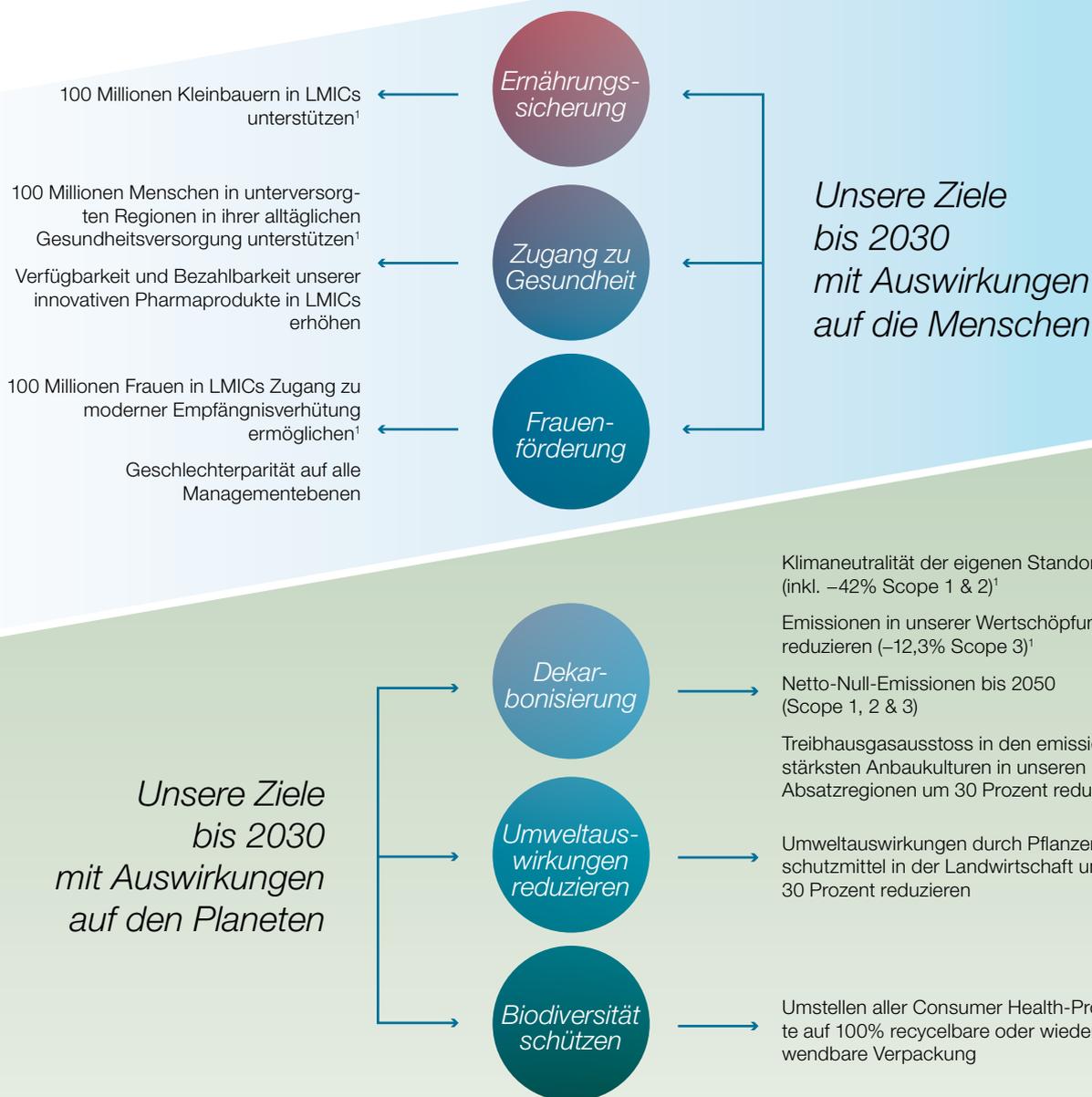
Bayer Schweiz konzentriert sich auf ausgewählte SDGs für die grösstmögliche Wirkung auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Gleichzeitig können wir mit diesen Zielen aufgrund unseres Geschäfts die grösste Wirkung erzielen.

# Die weltweiten Fokus-SDGs und unser 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**



LMICs: Länder mit geringem oder mittlerem Einkommensniveau

<sup>1</sup>Diese Ziele sind Teil der variablen langfristigen Vergütung des Vorstands und der Führungskräfte.

## **Basel**

Internationaler Hauptsitz  
der Division Consumer Health

EMEA Hauptsitz der Division Crop Science

Sitz der globalen Pharmaceuticals-Therapie-  
gebiete Onkologie, Ophthalmologie und  
Hämatologie

Marketing und Vertrieb Crop Science für den  
Schweizer Markt (seit 1. September 2021)

Europasitz der The Climate Corporation AG

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

## **Muttenz**

Bayer Crop Science  
Schweiz AG

Internationaler Crop Science-  
Produktionsstandort



## **Zollikofen**

Marketing und Vertrieb  
Crop Science für den  
Schweizer Markt  
(bis 31. August 2021)

## **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 ein wichtiger Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor. Wir sind mit den drei Landesgesellschaften Bayer (Schweiz) AG, Bayer Consumer Care AG und Bayer Crop Science Schweiz AG insgesamt an drei Standorten vertreten. Sie sind sowohl für den hiesigen wie auch den internationalen Markt tätig. Als Ergänzung zum Schweizer Geschäft haben sich über die Jahre weitere internationale Funktionen von Bayer in der Schweiz etabliert.

### **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. Innovation 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 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.

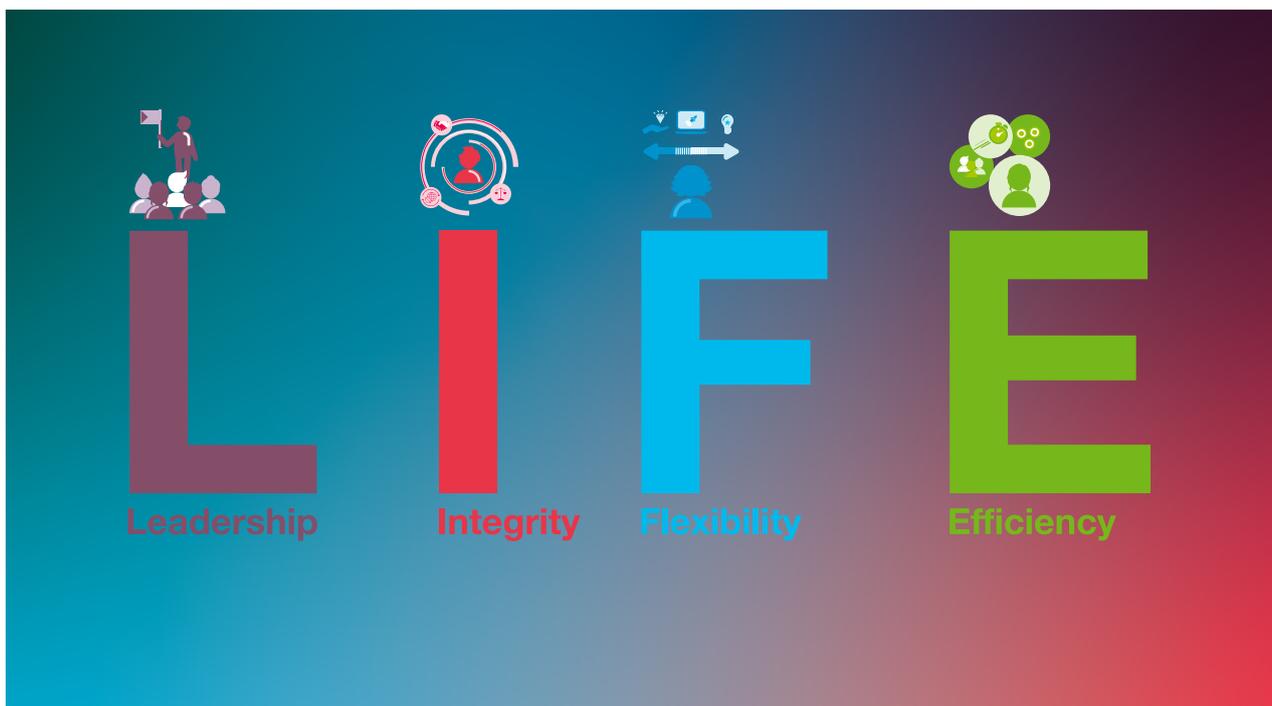
In Muttenz produziert Bayer Wirkstoffe und Zwischenprodukte hauptsächlich für Fungizide für den weltweiten Vertrieb, und in Zollikofen sind Marketing und Vertrieb der Division Crop Science für das Schweizer Agrargeschäft angesiedelt. Seit 2019 befindet sich der EMEA Hauptsitz der Division Crop Science in Basel. 2021 wurde der Standort Zollikofen geschlossen und Marketing und Vertrieb der Division Crop Science für den Schweizer Markt nach Basel verlegt.

Zudem befindet sich in Basel der europäische Sitz der The Climate Corporation AG. Die 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 nutzt detaillierte Bilder und Datenschichten, um Landwirten Analysen und Empfehlungen zu liefern, die auf Wettermodellierung, agronomischer Modellierung und nahtloser Datenintegration basieren.

## **4.1 Geschäftsleitung**

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

- Axel Steiger, CEO Bayer Schweiz
- Niklaus Knuchel, Country Division Head Crop Science Schweiz (bis 30. September 2021)
- Christoph Breitenstroeter, Country Division Head Crop Science Schweiz (seit 1. Oktober 2021)
- George Fatouros, Country Division Head Consumer Health Schweiz (bis 30. Juni 2021)
- Gustavo Gomez, Country Division Head Consumer Health Schweiz (seit 1. Juli 2021)
- Florian Ibe, Country Division Head Pharmaceuticals Schweiz (bis 31. August 2021)
- Thorsten Hein, Country Division Head Pharmaceuticals Schweiz (seit 1. September 2021)
- 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
- Steffen Roellinger, Clinical Operations Pharmaceuticals
- John Koelink, Head Product Supply Consumer Health



## 5 Mitarbeitende

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

Wir orientieren uns an unseren Unternehmenswerten (LIFE) 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 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. LIFE steht für Leadership (Führung), Integrität, Flexibilität und Effizienz.

### Digitalisierung

Die Digitalisierung ist eine grosse Chance – auch für uns. Bereits heute nutzt unsere Personalabteilung robotergesteuerte Prozessautomatisierung und künstliche Intelligenz in verschiedenen Prozessen. Dadurch werden beispielsweise Talente intern wie extern effizienter und effektiver identifiziert. Das Programm schlägt basierend auf Qualifikationen und Erfahrungen passende Kandidaten vor, welche dann von Recruiter, HR Business

Partner oder Manager zum persönlichen Gespräch eingeladen werden. Durch die Digitalisierung wird unser Rekrutierungsprozess wirkungsvoller. Unsere Personalabteilung schult unser Team regelmässig mit Trainings zur digitalen Weiterentwicklung. Ziel ist es, die Automatisierung und die Vorausberechnungen bei der Stellenbesetzung zu verbessern.

### 5.1 Mitarbeitende und Beschäftigungsentwicklung

Am 31. Dezember 2021 beschäftigte Bayer Schweiz 1'524 Mitarbeitende in den verschiedenen Divisionen und Organisationen. Unsere Mitarbeitenden waren durchschnittlich 9,7 Jahre bei Bayer Schweiz beschäftigt. Im Jahr 2021 wurden in der Schweiz 121 neue Mitarbeitende eingestellt.

Die Fluktuationsquote bei Bayer in der Schweiz betrug 9,6 Prozent und schliesst alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen sowie Pensionierungen und Todesfälle ein.

## Mitarbeitende 2021

Anzahl Mitarbeitende, gesamt	1'524
------------------------------	-------

### Mitarbeitende nach Divisionen

Pharma	442
Crop	392
Consumer Health	479
Enabling Function	211

### Mitarbeitende nach Geschlecht

Frauen	692
Männer	832

### Mitarbeitende nach Funktionen

Sales & Marketing	307
GA, Enabling, CPL	358
Forschung und Entwicklung	239
Supply Chain Management	329
Produktion	274
Praktikanten	17

### Nationalitäten

Anzahl Nationalitäten	64
-----------------------	----

## Neueinstellungen 2021

Neueinstellungen	121
Frauen	52
Männer	69
Neueinstellungen: 50 Jahre alt oder älter	8
Neueinstellungen: 30 Jahre alt oder jünger	41
Neueinstellungen: zwischen 30 und 49 Jahre alt	72

## Fluktuation 2021

Fluktuation	147
Männer	82
Frauen	65
Fluktuationen: 50 Jahre alt oder älter	39
Fluktuationen: 30 Jahre alt oder jünger	20
Fluktuationen: zwischen 30 und 49 Jahre alt	88



## 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 2021

Durchschnittsalter	43
Männer unter 20 Jahren	3
Frauen unter 20 Jahren	1
Männer zwischen 20 und 29 Jahren	49
Frauen zwischen 20 und 29 Jahren	38
Männer zwischen 30 und 39 Jahren	250
Frauen zwischen 30 und 39 Jahren	237
Männer zwischen 40 und 49 Jahren	282
Frauen zwischen 40 und 49 Jahren	264
Männer zwischen 50 und 59 Jahren	209
Frauen zwischen 50 und 59 Jahren	135
Männer ab 60 Jahren	39
Frauen ab 60 Jahren	17



## 5.2 Faire Vergütung

Bayer sorgt mit einheitlichen Standards dafür, dass die Mitarbeitenden konzernweit fair vergütet werden. Unsere leistungs- und verantwortungsbezogene Vergütung kombiniert ein Grundgehalt mit erfolgsabhängigen Bestandteilen sowie Zusatzleistungen. Diese wird 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 Gesamtvergütung. 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. Dieses wurde international mehrfach ausgezeichnet und umfasst sowohl berufsorientierte Schulungen als auch die systematische Führungskräfteentwicklung.

Mitarbeitende aus einzelnen Bereichen können ihre Expertise in funktionalen Akademien wie beispielsweise der «Finance Academy» ausbauen. Aktuell verfügen wir über mehr als 40 solcher funktionalen Akademien und Lernorganisationen.

Seit 2018 können unseren Mitarbeitenden zudem eine umfangreiche E-Learning-Bibliothek nutzen. Sie können jederzeit und kostenfrei auf für sie passende Inhalte zugreifen und einen individuell zugeschnittenen Lernplan zusammenstellen.

## 5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger. Unser Engagement geht dabei über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus.

Im Berichtsjahr waren in der Schweiz 177 (rund 12 Prozent) unserer Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeit	2021
Männer in Teilzeit	25
Frauen in Teilzeit	152
arbeiten Vollzeit	88,4%
arbeiten mit einem Pensum von 80 bis 90%	6,3%
arbeiten mit einem Pensum von 60 bis 70%	3,0%
arbeiten mit einem Pensum von 50% oder weniger	2,3%



## *New Ways of Working*

Zwischen 2019 und 2021 haben wir an unseren Standorten Zürich und Basel 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 an einem Arbeitsplatz, der individuell an die ergonomischen Bedürfnisse angepasst werden kann, 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. Wir vertrauen darauf, dass dies das Arbeitsmodell der Zukunft ist. Und noch viel wichtiger: Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden.



### **Arbeitszeit, Ferien und Elternzeit**

Bei Bayer Schweiz gilt die 40-Stunden-Woche. Die Mitarbeitenden haben abhängig vom Alter, zwischen 25 und 30 Ferientage pro Jahr. Für alle 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, wollen wir unseren Mitarbeitenden flexibles Arbeiten ermöglichen, damit sie sich die nötigen Freiräume schaffen können. Wir sind überzeugt, dass Flexibilität Innovation fördert und unseren Mitarbeitenden ermöglicht, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt – im Sinne unsere Mission «Science for a better life».

Unsere Mitarbeitenden können in Abstimmung mit ihrem Manager und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften wählen, wie und wo sie arbeiten wollen. Und weil das Büro mehr als ein Arbeitsort ist – nämlich ein Sozialsystem –, haben wir in Basel und Zürich flexible und innovative Bürokonzepte geschaffen, die der neuen hybriden Arbeitssituation gerecht werden.

Neben dieser täglichen Flexibilität bieten wir nach Möglichkeit verschiedene Arbeitsmodelle, u. a. Home-Office, den Kauf zusätzlicher Urlaubstage oder ein Sabbatical sowie Teilzeit und Jobsharing.

### **Stellenausschreibungen mit Zusatz «80–100%»**

Wir unterstützen – wenn immer möglich – flexibles Arbeiten durch das Job-Modell «80 bis 100 Prozent». Bewerberinnen und Bewerber sowie die Personalverantwortlichen besprechen die Optionen miteinander 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 war bei Bayer Schweiz im Jahr 2021: Stolpern.

Berufsunfälle	2021
Total Bayer Schweiz	2
Produktionsstandort Muttenz	2
Bürostandorte Basel & Zürich (Home-Office)	0

Art der Unfälle	2021
Im Verkehr und Transport	0
Kontakt mit Chemikalien	0
Bewegung (Stolpern)	2
Mechanische Arbeit	0
Andere	0

### Sicherheitstag

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

Seit 2021 wird der Tag neu vom «Global Safety Day» zum «Health & Safety Day». Im Zuge des Themas «Together towards a healthy and safer workplace» («Gemeinsam für mehr Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz») wurde ein neues Safety-Briefing bereitgestellt, um die Mitarbeitenden über alle Angebote zur Gesundheit zu informieren und das Thema der Arbeitssicherheit nochmals zu unterstreichen.

### Erste-Hilfe-Ausbildung

Es ist unsere Pflicht zu garantieren, dass an unseren Standorten im Notfall genügend Ersthelfer zugegen sind. Deswegen stehen nicht nur ausgebildete Mediziner zur Verfügung, welche freiwillig Nothilfe verrichten, sondern auch unser Facility-Management und Rezeptionsteam, das im Bereich Erste Hilfe geschult wird (IVR 1 und 2). Darüber hinaus haben wir ein Nothelferteam aufgestellt, welches aus freiwilligen Mitarbeitenden besteht. Diese wurden 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- und Resilience-Trainings. Denn es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich Zeit nehmen können, um ihre individuellen Bedürfnisse zu verstehen. Gerade die Corona-Pandemie und das damit verbundene Arbeiten im Home-Office hat viele Menschen vor zusätzliche Herausforderungen gestellt.

Für diese Trainings arbeiten wir mit ICAS Schweiz AG zusammen. ICAS bietet eine persönliche Mitarbeitendenbetreuung an, die professionelle Unterstützung und fachkundige Informationen zu persönlichen und arbeitsbezogenen Themen umfasst. Darunter fallen Themen, 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 Mitarbeitende organisierte interne Sportgruppen können sich über die MOVE! Plattform koordinieren.



Wir beteiligen uns zudem mit 250 Franken am Fitness-Abo oder an anderen Fitness-Aktivitäten unserer festangestellten Mitarbeitenden. Weiter stellen wir frisches Obst, Getränke, Kücheneinrichtungen und hauseigene Duschen zur Verfügung.

Im Rahmen unserer langfristigen Strategie führen wir regelmässig Bewertungen der Gesundheitsrisiken innerhalb des Unternehmens durch, um allfällige Stressfaktoren zu erkennen und reduzieren. Zudem bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer saisonalen Grippeimpfung an.

### **Ergonomisches Arbeiten**

Ebenfalls legen wir grossen Wert auf ergonomische Arbeit. Aus diesem Grund sind alle Arbeitsplätze mit zwei Bildschirmen, einem höhenverstellbaren Tisch sowie individuell einstellbaren Bürostühlen ausgestattet. Für das korrekte Setup des Arbeitsplatzes bieten wir einen Ergonomie-Guide wie auch Videos, damit alle Mitarbeitenden ihre Arbeitsplätze gesundheitsfördernd einstellen können. Darüber hinaus haben wir am Standort Basel ein intelligentes Lichtsystem umgesetzt, welches die Lichtwärme steuert: Morgens regt ein kühleres Licht an, und abends fördert ein wärmeres Licht die Entspannung.

Um während der COVID-19-Pandemie das ergonomische Arbeiten auch im Home-Office sicherzustellen, finanzierte Bayer in der Schweiz die Anschaffung von IT-Equipment (z. B. Bildschirme) für seine Mitarbeitenden. Zudem konnten über einen internen Flohmarkt überschüssige Bürostühle und Stehtische günstig erworben werden.

### **Unterstützung ukrainischer Mitarbeitende in der Schweiz**

Der Krieg in der Ukraine hat grosse und verheerende Auswirkungen, 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 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 bei Bayer gibt es ausserdem für ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Mitarbeitende, deren Familie geflüchtet sind:

- Mitarbeitende, die sich ehrenamtlich engagieren, als Mitglieder von anerkannten Hilfsorganisationen (z. B. Rotes Kreuz) erhalten bis zu acht Arbeitstage bezahlte Abwesenheit.
- Mitarbeitende, die sich in kleinen lokalen oder selbst initiierten Hilfsprojekten zur Unterstützung der Flüchtlingshilfe in der Schweiz engagieren, 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.

# WE MAKE THE MIX WORK

**An die Menschen,  
die uns  
voranbringen:**

Diejenigen, die glauben, dass alle eine gute Gesundheit verdienen – unabhängig von Rasse, Alter, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Status oder Einkommen.

Diejenigen, die sich für Lösungen einsetzen, um die Welt zu ernähren, ohne den Planeten auszuhungern.

Diejenigen, die an einer Welt schaffen, die sie sich für uns alle und die nächsten Generationen wünschen.

Diejenigen, die Hoffnung bewahren, selbst wenn die Welt sich rückwärts zu drehen scheint.

Wenn wir Individualität und Vielfalt feiern.  
**Dann ist das ein Schritt vorwärts.**

Wenn wir die Schönheit und Kraft  
eines jeden Körpers ungeachtet seiner  
Unvollkommenheit sehen.  
**Ein weiterer Schritt vorwärts.**

Wenn wir es allen ermöglichen,  
ihr volles Potenzial auszuschöpfen.  
**Vorwärts. Vorwärts.**

Wenn wir akzeptieren, dass Liebe Liebe ist.  
**Vorwärts. Vorwärts. Vorwärts.**

Wenn wir bei Bayer unsere Stimme erheben.  
**Schreiten wir mit euch vorwärts.**

Wir sind nicht hier, um unseren Job zu  
machen, sondern um unsere Arbeit zu nutzen,  
um besser zu werden.

Besser für unsere Welt, besser für unsere  
Kund\*innen und Konsument\*innen, und natürlich  
auch für unser Geschäft.

Wir bewegen uns vorwärts, weil wenn  
einer von uns das tut, die ganze Welt mitgeht.

**Wir alle haben die Macht, unsere Welt zu gestalten,  
Stereotypen zu hinterfragen und mit unseren Worten und Taten  
einen dauerhaften Wandel herbeizuführen.**

# 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 und Vorträge – 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 Hintergrund unser Arbeitsumfeld bereichern.

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 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 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, körperliche 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 zum Thema – sowohl intern als auch extern –, um Vertrauen zu schaffen. Unser Team ist ein Abbild der Gesellschaft, in der wir leben, und zeigt vorbildlich, wie unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen zu erstklassigen Lösungen beitragen können.

## Mitarbeitenden-Netzwerke

Durch die Netzwerke von Mitarbeitenden können wir die Inklusion und Diversität noch stärker fördern. Zum Beispiel durch die Business Resource Groups (BRGs), welche die Vernetzung und damit den Austausch und die Unterstützung der Mitarbeitenden innerhalb des Konzerns sicherstellen. Sie verleihen den verschiedenen Interessengruppen intern wie extern eine Stimme.



### BLEND

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



### «JA für alle»

Das Schweizer Stimmbevölkerung hat am 26. September deutlich «Ja» zur «Ehe für alle» gesagt. Rund 64,1 Prozent der Stimmenden haben sich für die Gleichstellung von gleichgeschlechtlich liebenden Menschen in unserem Land ausgesprochen. Auch wir haben die Kampagne «JA für alle» unterstützt. Damit wollten wir einen Beitrag zu einer inklusiven Schweiz leisten und zeigen, dass die «Ehe für alle» kein Minderheitsanliegen ist, sondern eine Grundhaltung von Menschen aus der Gesellschaft und der Wirtschaft widerspiegelt: Das Abstimmungsresultat war ein Zeichen für eine offene, liberale Schweiz.



### Wir tragen das Swiss LGBTI-Label

2021 haben wir uns für das Qualitätssiegel «Swiss LGBTI-Label» beworben, das uns im Frühjahr 2022 verliehen worden ist. Das «Swiss LGBTI-Label» zeichnet Organisationen aus, die auf ein ganzheitliches Diversity & 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 Kolleginnen und 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

Die Gleichstellung aller zu fördern und einen integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, der Menschen mit Behinderungen unterstützt: Das ist das Ziel des Mitarbeitenden-Netzwerks ENABLE. Die Gruppe setzt sich dafür ein, den Weg für ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden mit Behinderungen, Kunden und Patienten zu ebnet. Denn es geht nicht um Behinderung, sondern um Fähigkeiten.



### Praktika für Menschen mit Behinderung: Erfahrungen über den Job hinaus

Von Mai bis Juni haben zwei Schüler der International School of Basel (ISB) im Rahmen eines von der ENABLE Business Resource Group organisierten Programms für Förderschüler ein Praktikum bei Bayer Schweiz absolviert. Anna und Francesco, beide 17 Jahre alt, haben eine Form von Autismus. Die angeborene Entwicklungsdiversität beeinträchtigt ihre kommunikativen, sozialen und kognitiven Fähigkeiten.

Die Erfahrungen von Anna und Francesco gewährten uns Einblicke in eine inklusivere Unternehmenskultur. Bayer sollte und kann ein Ort sein, wo Menschen aller Hintergründe, Stärken und Fähigkeiten gemeinsam etwas bewirken können.

Trotz des breiten Spektrums an Formen von Autismus und der grossen Anzahl von autistischen Menschen mit einzigartigen Fähigkeiten, haben betroffene junge Menschen oft Schwierigkeiten, Arbeit zu finden. Eine im Februar 2021 veröffentlichte Studie des Statistikamts Grossbritanniens zeigt, dass nur 22 Prozent der autistischen Erwachsenen in Grossbritannien in irgendeiner Form erwerbstätig waren.



## Family Connections

Dieses Mitarbeitenden-Netzwerk möchte ein Umfeld schaffen, in dem jeder und jede seinen bzw. ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen in vollem Umfang nachkommen kann. Family Connections bietet den Mitarbeitenden Unterstützung und Lösungen, um persönliche und berufliche Verantwortung in Einklang zu bringen und die beste Lebensqualität zu erreichen. Dies geschieht durch die Schaffung eines Forums aus der Perspektive der Elternschaft, um Ideen und Lösungen auszutauschen und Möglichkeiten zu identifizieren.



## grow

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



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

## Peer-Coaching

Bayer Schweiz hat als Teil der laufenden I&D-Bemühungen Peer-Coaching-Gruppen als Entwicklungsmöglichkeit für Frauen auf verschiedenen Ebenen ins Leben gerufen. Dadurch schaffen wir Plattformen, wobei Business-Coaches sowie angesehene Führungskräfte als Mentoren ihr Wissen und ihre Erfahrung teilen und Unterstützung bieten.

Im 2021 wurden diverse Peer-Coachings zu den folgenden Themen durchgeführt:

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

## Förderung von Frauen im Unternehmen

Bayer setzt sich für die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ein. Seit Jahren engagieren wir uns für eine ausgewogenere Geschlechterbalance im Management. Der Anteil von Frauen im Management wird jährlich überprüft. Aktuell liegt der Anteil an weiblichen Managementposition bei Bayer Schweiz bei über 49 Prozent. Im Oberen Management sind 43 Prozent der Positionen von Frauen besetzt.

## Die Entwicklung des Frauenanteils im Management

	% Frauen 2020*		% Frauen 2021**		Ziel 2025	Ziel 2030
	Bayer Global	Bayer Schweiz	Bayer Global	Bayer Schweiz		
<b>TOP Management (VS4.2+)</b>	23%	<b>22%</b>	27%	<b>24%</b> ▲	33% Frauen	50/50
<b>Oberes Management (VS2 – VS4.1)</b>	36%	<b>40%</b>	37%	<b>43%</b> ▲		50/50 auf jeder einzelnen Führungsebene
<b>Unteres Management (VS1.1 - VS1.3)</b>	43%	<b>57%</b>	44%	<b>57%</b>		50/50 auf jeder einzelnen Führungsebene
<b>Über alle Führungsebenen hinweg</b>	43%	<b>45%</b>	44%	<b>49%</b> ▲	50/50 als Durchschnitt über alle Ebenen	50/50 auf allen Führungsebenen

Anteil weiblichen Führungskräfte in höheren Führungsebenen ist gestiegen; auf den unteren Ebenen liegt er bei 57% und erreicht damit bereits das Ziel für 2030.

\* per 31.12.2020

\*\* per 31.12.2021



*Bis 2030 streben wir bei Bayer Schweiz Klimaneutralität an.*

## 7 Engagement für Umwelt und Sicherheit

Der Klimawandel ist ein Umweltfaktor, der essenziell für uns als weltweit tätiges Unternehmen 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 und die Sicherheit der Mitarbeitenden sowie der Menschen in der Nachbarschaft unserer Werke höchste Priorität.

Wir verpflichten uns, die zentralen Punkte im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz im 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 verantwortet die Enabling Function HSE (Health, Safety and Environment) – so auch in der Schweiz.

An unserem Produktionsstandort in Muttenz steuert und kontrolliert dies der Bereich QHSE (Quality, Health, Safety and Environment). Basierend auf internationalen ISO-Standards ist ein integriertes Managementsystem implementiert, das auch die Einhaltung der Sicherheitsstandards gewährleistet. Das Reporting und das Analysieren von betrieblichen Unfällen werden durch einen weltweit geltenden Ansatz sichergestellt.

Auch an den Bürostandorten in Zürich und Basel besteht ein zugeschnittenes integriertes Managementsystem.

### 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 die Aufbereitung und Weiterverarbeitung dieser in der Vorproduktion. Der Gesamtenergieeinsatz von Bayer Schweiz lag 2021 bei 490,7 Terajoule (136,1 Millionen kWh).

#### Produktionsstandort Muttenz

Unsere Produktionsstätte in Muttenz war mit 484 Terajoule (134,4 Millionen kWh) im letzten Jahr der «Gross-Energieverbraucher» in unserem System. Aus diesem Grund sind wir verpflichtet und motiviert, stetig Energie zu sparen. Zusammen mit der

Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) haben wir diese Zielbereiche festgelegt, um uns jedes Jahr zu verbessern:

- CO<sub>2</sub>-Intensität und -Reduktion
- Energieeffizienz

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. Schon 2021 nutzen wir 100 Prozent CO<sub>2</sub>-freien Strom aus erneuerbaren Energien. Bereits heute nutzen wir Energie aus – beispielsweise Dampf aus der Abfallverbrennung in der Produktion von GETEC PARK. SWISS AG und Dampfkondensat aus der Produktion zum Heizen.

### Standort Basel

Der Bürostandort in Basel hatte letztes Jahr einen Energieverbrauch von 6,7 Terajoule (1,9 Millionen kWh). Für die Heizung beziehen wir aktuell die Fernwärme in folgendem Mix:

- 44% Kehrriechverbrennung (CO<sub>2</sub>-neutral, 50% des Abfalls ist biologisch abbaubar, wie z. B. unsere Natursse Kaffeebecher)
- 35% Erdgas
- 17% Holzverbrennung (CO<sub>2</sub> neutral, dank Holz aus lokalem, nachhaltigem Anbau)
- 3% Klärschlamm
- 1% Heizöl

Wir prüfen, ob der Anteil aus CO<sub>2</sub>-neutralen Quellen von 61 Prozent weiter gesteigert werden kann. Seit Januar 2021 beziehen wir in Basel ausschliesslich Energie aus erneuerbaren Quellen aus der Schweiz.

Der Standort in Basel hat ein Regenwasserauffangsystem, so kann das gesammelte Wasser für die Sprinkleranlage genutzt werden. Dank der Wetterstation kann am gleichen Standort das Heizungs- und Ventilationssystem auf die aktuellen Gegebenheiten optimal eingestellt und Energie gespart werden. Durch die Daten dieser Station werden auch Fensterstoren perfekt auf Wetter abgestimmt gesteuert. Zudem gibt es in allen Räumen und an den Arbeitsplätzen Bewegungsmelder, welche die Helligkeit nach Bedarf anpassen.

### Standorte Zollikofen und Zürich

In Zürich und Zollikofen haben wir aufgrund der Gegebenheiten vor Ort (in Zürich mieten wir beispielsweise nur einzelne Flächen) aktuell keine Einsicht in den Energieeinsatz. Wir arbeiten daran, die Werte zu analysieren und entsprechend unserer Ziele zu optimieren. Seit März 2021 beziehen wir in unseren Büros in Zürich ausschliesslich Energie aus erneuerbaren Quellen aus der Schweiz. Der Standort in Zollikofen wurde per 31. August 2021 geschlossen.

## 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: 2021 waren es 25'600 Tonnen CO<sub>2</sub>.

In Muttenz 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 Muttenz 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.

### Fahrzeugflotte

Der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoss der Schweizer Dienstwagenflotte lag im Dezember 2021 bei 139 Gramm CO<sub>2</sub> pro Kilometer, und der Wert für neu eingelöste Fahrzeuge lag 2021 bei 144 Gramm CO<sub>2</sub> pro Kilometer. 2022 werden wir in der Schweiz unsere Car-Policy noch einmal komplett überarbeiten und die Fahrzeugauswahl anpassen. Zukünftig wird das Management ausschliesslich Elektrofahrzeuge nutzen. Diese Fahrzeuge sollen ebenfalls im Aussendienst priorisiert werden. Wir unterstützen die Installation der benötigten Infrastruktur – sowohl an den Bürostandorten wie auch zuhause bei den Mitarbeitenden mit Dienstwagen.

### Geschäftsreisen

Aufgrund der Corona-Pandemie und dank der technologischen sowie der digitalen Verbesserungen reisen wir deutlich weniger als in der Vergangenheit. Das kommt vor allem unserer Gesundheit zugute, schont die Umwelt und spart Kosten. Online-Meetings, auch per Video, sind unsere erste Wahl – vor allem für interne Meetings. 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. Wir reisen nur, wenn es absolut notwendig ist.

## 7.3 Abfallentsorgung und Recycling

Durch unser systematisches Abfallmanagement können wir den Verbrauch von Material sowie die Entsorgungsmengen auf einem möglichst geringen Niveau halten. Unsere gezielte Abfalltrennung, die sicheren Entsorgungswege und ökonomisch sinnvolle Recyclingverfahren tragen zum gleichen Ziel bei.

Abfallmenge in Tonnen	2021
Produktionsstandort Muttenz	24'743,0
– Chemischer Abfall	24'730,0
– Hausmüll	13,0
Bürostandort Basel	8,5

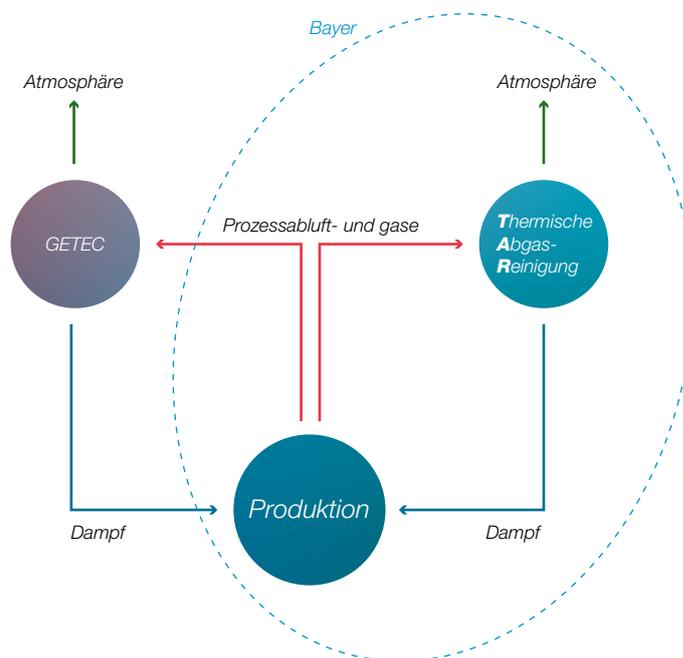
Für die Standorte Zollikofen und Zürich liegen uns keine Zahlen vor.



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

### Entsorgungsmanagement

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, und dabei wird Wärme in Form von Dampf, Heiss- und Warmwasser erzeugt.





### **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 mit verbrannt.

### **Recycling**

Durch die Abschaffung von PET-Flaschen in all unseren Meetingräumen haben wir unsere PET-Menge innerhalb von zwei Jahren drastisch reduziert. 2018 lag die Menge noch bei 3'670 Kilogramm, was 2019 um 20 Prozent auf 2'889 Kilogramm reduziert wurde. 2020 lag die Rate noch bei 411 Kilogramm – der Rückgang ist massgeblich durch die COVID-19-Pandemie bedingt. 2021 wurden insgesamt nur noch 183 Kilogramm PET recyclet.

Wir haben in den Büroräumlichkeiten in Basel professionelle Recyclingstationen und zentrale Druckerräume eingeführt. Das Recycling wurde dadurch vereinfacht und die Luftverschmutzung und Lärmemission in den Büros durch die zentralen Druckerplätze minimiert.

Am Produktionsstandort in Muttenz wurden im Jahr 2021 609 Tonnen Metall- und Zinksalze dem Recycling zugeführt.

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



## *Wasser ist ein rares Gut*

Bei Bayer sind wir bestrebt,  
den Wasserverbrauch  
stetig zu senken,  
ressourcenschonende  
Methoden zu entwickeln  
und das benutzte Wasser  
optimal zu reinigen.



## 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 braucht als 2020, da die Belegschaft mehrheitlich von Zuhause aus gearbeitet hat. Das Wasser stammt aus lokalen Grund- und Rheinwasserquellen.

### Abwasserreinigung

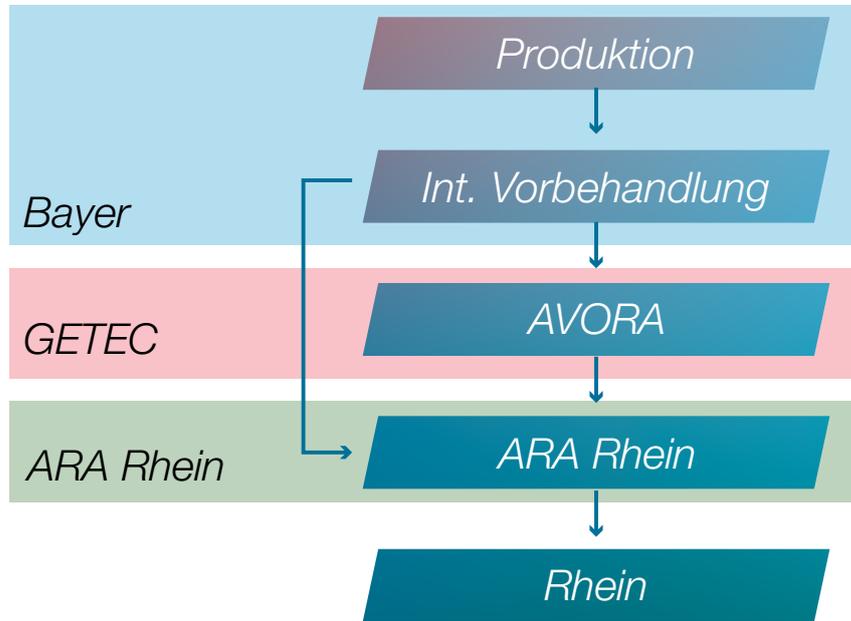
Am Produktionsstandort in Muttenz nutzen wir unterschiedliche Reinigungsverfahren und Behandlungsschritte für das Abwasser. Je nach Inhaltsstoffen kombinieren wir die Verfahren, damit die Abwässer gesetzes- und richtlinienkonform abgegeben werden. Fast immer beginnt die Abwasserreinigung mit einer internen Vorbehandlung im Produktionsgebäude. So werden durch Destillation oder Extraktion Lösungsmittel wiederverwertet oder Schadstoffe eliminiert. Am Produktionsstandort in Muttenz wurden im Jahr 2021 rund 228 Millionen Liter Wasser fachgerecht gereinigt.

<b>Wasserverbrauch in Mio. Liter</b>	<b>2021</b>
Produktionsstandort Muttenz	3'507
Bürostandort Basel	0,912

Für die Standorte Zollikofen und Zürich liegen uns keine Zahlen vor.

Unser Labor am Produktionsstandort Muttenz testet das Abwasser auf Inhaltsstoffe, so dass wir entscheiden können, wie es fachgerecht entsorgt werden kann: direkt in die ARA Rhein für eine biologische Endreinigung oder zuerst in die AVORA für eine weitere Vorbehandlung.

## Abwasserbehandlung



### Abwasservorbehandlung AVORA (GETEC PARK.SWISS AG)

Die AVORA ist seit 1990 spezialisiert auf die Vorbehandlung von Industrieabwässern, die Inhaltsstoffe enthalten, welche in biologischen Kläranlagen nur schlecht oder gar nicht abbaubar sind. Solche Abwässer werden so 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 CropScience 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. Deshalb setzen wir auf ein effektives System, das Verfahrens- und Anlagensicherheit gewährleistet. Dadurch erkennen, reduzieren oder beseitigen wir Prozessrisiken und begrenzen ihre möglichen Auswirkungen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden kontinuierlich in ihren Kompetenzen und investieren in die Sicherheitskultur. 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.

### **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 oder neuer Rahmenbedingungen angepasst.



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 *Gesellschaftliches Engagement*

### 8.1 **Unsere Spenden**

#### **Krebsliga beider Basel**

Seit 2014 unterstützen wir als Bayer Schweiz die Krebsliga beider Basel. Diese Partnerschaft ist uns besonders wichtig: Denn als hoch angesehene Institution versteht die Krebsliga die Herausforderungen für die kranken Menschen und die Gesellschaft.

Mit unserem Spendenbeitrag wurde 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 gibt es in der Region Basel leider kein Angebot, das ihnen hilft, in ihren Alltag zurückzufinden. Dieses Zentrum bietet ihnen und ihren Angehörigen ein breites und qualitativ hochstehendes psychosoziales Angebot, um die emotionalen und sozialen Bedürfnisse wie auch die Nachfrage nach Informationen über die Erkrankung zu erfüllen.

#### **Schweizer Jugend forscht**

Seit 2019 leisten wir als Bayer Schweiz unseren 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. Und wir unterstützen sie gerne dabei.

#### **Verein Gassenküche Basel**

Die Gassenküche in Basel bietet Menschen, die in Not geraten sind, ein kostenloses Frühstück oder ein Abendessen für nur drei Franken. Pro Tag werden rund 200 Gäste bedient. Der Verein Gassenküche Basel umfasst etwa 50 freiwillige Helferinnen und Helfer und wird von uns finanziell unterstützt. In der zweiten Jahreshälfte 2021 veranstalteten wir einen Verkauf von Büromöbeln der Standorte Zürich und Basel. Der Ertrag wurde vollumfänglich der Gassenküche Basel gespendet.

#### **Sozialwerk Pfarrer Sieber**

Das Sozialwerk Pfarrer Sieber setzt seit 1988 alle Kräfte auf die Unterstützung von Notleidenden mit dem Ziel, sie bestmöglich in die gesellschaftlichen Strukturen zu reintegrieren. Rund 180 Mitarbeitende und zusätzlich 350 freiwillige Personen setzen sich für Menschen in Notlage ein. Und auch wir leisten als Bayer Schweiz unseren Beitrag zum Sozialwerk.

### Stiftung Theodora

Die Division Consumer Health arbeitet seit 2020 mit der Stiftung Theodora zusammen. Diese will den Alltag von Kindern im Spital und in spezialisierten Institutionen durch Freude und Lachen aufheitern. Hierfür organisiert und finanziert die Stiftung wöchentliche Besuche von professionellen Künstlern – den Traumdoktoren.

### Debra Schweiz

Unsere Division Consumer Health unterstützt seit 2021 im Rahmen eines Partnerprogrammes DEBRA Schweiz. DEBRA Schweiz ist seit 1998 die Patientenorganisation für Menschen, die unter der angeborenen, derzeit unheilbaren Hauterkrankung Epidermolysis bullosa (EB) leiden. Die Stiftung berät und unterstützt Betroffene sowie deren Angehörige.

### Schifti Foundation

Das Gesundheitsförderungs- und Bildungsprogramm «Gorilla» der Schifti Foundation setzt sich für Jugendliche ein, die Verantwortung für sich und ihre Umwelt übernimmt. Wir unterstützen dieses Engagement, damit die junge Generation aktiv für Themen wie gesunde Ernährung, Nachhaltigkeit, Food Waste und Konsumverhalten sensibilisiert wird.

Mit unserer Spende finanzieren wir in 2021 und 2022 Workshops im Rahmen des Quims-Programms, das Schulen mit vielen Schülerinnen und Schülern aus fremdsprachigen, zugewanderten und sozial benachteiligten Familien unterstützt.

### myclimate

myclimate setzt sich gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Privatpersonen für einen wirksamen Klimaschutz ein – lokal und global. Das Unternehmen will die Zukunft der Welt durch Beratungs- und Bildungsangebote sowie durch eigene Projekte gestalten.

Anfangs 2021 haben wir Büromöbel vom Standort Basel verkauft. Der Ertrag wurde nach einer internen Abstimmung durch unsere Mitarbeitenden auf drei Klimaschutzprojekte aufgeteilt:

- Renaturierung von Schweizer Hochmooren
- Indigene Gemeinschaften schützen Regenwald in Fidschi
- Biogasanlagen gegen Methanemissionen (Schweiz)

myclimate verlieh uns drei Zertifikate, die belegen, dass wir mit unseren Spenden 726,51 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensiert haben. Zum Vergleich: Ein Flug von Zürich auf die Kanarischen Inseln (hin und zurück) verursacht pro Fluggast etwa eine Tonne CO<sub>2</sub>.

### Spenden aufgrund der COVID-19 Pandemie

Im April 2021 haben wir zusammen mit Lunch Check zu einer internen Spendenaktion zugunsten der Pfarrer Sieber Stiftung und der Gassenküche Basel aufgerufen. Unsere Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit, einen beliebigen Betrag von ihrem Lunch Check-Konto zu spenden. Bei den meisten hatte sich aufgrund der COVID-19 Pandemie und dem Ausbleiben von Gastronomie-Besuchen eine hohe Summe angesammelt. So konnten wir in nur zwei Wochen 34'761 Franken sammeln. Da 27 Prozent der Gesamtspende aus Zürich und 73 Prozent aus Basel kamen, haben wir die Gesamtsumme im Verhältnis 2:1 zwischen den beiden Organisationen aufgeteilt.

### Projekte aufgrund des Kriegs in der Ukraine 2022

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 dabei den von den Mitarbeitenden gespendete Betrag. Spendenstand total per Ende April 2022: 126'048 Franken.

Übersicht Spendengelder in CHF	2021
Krebsliga beider Basel	30'000
Schweizer Jugend forscht	25'000
Verein Gassenküche Basel	54'703
Sozialwerk Pfarrer Sieber	12'441
Stiftung Theodora	7'500
Siftung Debra	7'500
myclimate	46'000
Schifti Foundation	18'000
<b>Total Spendengelder 2021</b>	<b>201'114</b>



## 8.2 Gemeinnützige Aktivitäten

### Eden Reforestation Foundation

Die Eden Reforestation Foundation ist eine gemeinnützige Organisation, die in Entwicklungsländern durch Abholzung zerstörte Naturlandschaften wiederaufbaut.

2021 lancierten wir bei Bayer Schweiz ein Pilotprojekt zusammen mit den Entwicklern der App «eevie – your climate guide». Wir wollten unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und mithelfen, den eigenen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck zu reduzieren sowie das eigene Verhalten unter Umweltgesichtspunkten zu beobachten. Das Prinzip: Wer Gewohnheiten nachhaltiger gestaltet, wird mit Punkten belohnt. Die gesammelten Punkte können Mitarbeitende einlösen und damit die Aufforstungsprojekte der Eden Reforestation Foundation unterstützen. So kompensieren wir – zusammen mit unserem Team – den unvermeidlichen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unserer Mitarbeitenden.

Wir blicken auf vier durchgeführten Klimakampagnen mit 234 Teilnehmenden sowie auf 24'096 Klimaaktionen zurück. Das Resultat daraus sind 4'937 Setzlinge, die in Zusammenarbeit mit Eden Reforestation Foundation gepflanzt wurden und somit jährlich bis zu 61'713 Kilogramm CO<sub>2</sub> von den Bäumen aufgenommen werden. Durch die Umstellung der Gewohnheiten unserer Mitarbeitenden von Bayer Schweiz konnte wir gemeinsam eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung von 10'617 Kilogramm erreichen.

### Nationaler Clean-Up-Day

2021 waren wir zum ersten Mal am nationalen Clean-Up-Day dabei. Rund 100 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.

## 8.3 Sponsoring

### Fondation Beyeler

Wir sind als Bayer Schweiz seit 2007 stolzer Partner der Fondation Beyeler, eines der weltweit bedeutsamsten 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.

### Sm'Aesch Pfeffingen

Sm'Aesch Pfeffingen ist ein in Aesch und Pfeffingen beheimateter Volleyballverein, der durch den Zusammenschluss der Vereine VBC Aesch und VBC Pfeffingen entstanden ist. Wir unterstützen den regionalen Verein seit 2019.

# 9 GRI Content Index

Dieser Bericht basiert auf dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 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](http://www.bayer.com/de/medien/nachhaltigkeitsberichte)

## General Disclosures: GRI 101 Foundation 2016

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)
GRI 102: General Disclosures 2016	<b>Organizational profile</b>	
	102-1 Name of the organization	6
	102-2 Activities, brands, products, and services	11, 12
	102-3 Location of headquarters	10
	102-4 Location of operations	10
	102-5 Ownership and legal form	11
	102-6 Markets served	11, 12
	102-7 Scale of the organization	13
	102-8 Information on employees and other workers	13, 14
	102-11 Precautionary Principle or approach	18, 19, 33
	102-12 External Initiatives	28, 29, 35, 36, 37
	<b>Strategy</b>	
	102-14 Statement from senior decision-maker	4, 5
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	8, 9
	<b>Ethics and integrity</b>	
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	13, 20, 21, 22, 23
	<b>Governance</b>	
	102-18 Governance structure	12
	<b>Reporting practice</b>	
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	6
	102-46 Defining report content and topic boundaries	6, 7
	102-47 List of material topics	7
	102-50 Reporting period	6
	102-52 Reporting cycle	yearly
	102-53 Contact point for questions regarding the report	2
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	6
	102-55 GRI content index	38, 39, 40

## Material Topics: GRI 200 Economic Standard Series

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

## Material Topics: GRI 300 Environmental Standards Series

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

**Waste**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 28
	306-01 Waste generation and significant waste-related impacts	28, 29
	306-02 Management of significant waste-related impacts	28
	306-03 Waste generated	28, 29
	306-04 Waste diverted from disposal	28, 29
	306-05 Waste directed to disposal	28, 29

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

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

**Employment**

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

**Occupational Health and Safety**

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

**Training and Education**

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

**Diversity and Equal Opportunity**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 21
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	14, 21
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	15

**Local Communities**

GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	8
	103-2 The management approach and its components	8
	103-3 Evaluation of the management approach	9, 35
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	35, 36, 37

