Bayer

Corporate Compliance Policy

Edition française

COMPLIANCE W.I.N.S.
Worldwide **I**ntegrity is **N**ecessary for **S**uccess

Chers collaborateurs,

Bayer est une entreprise opérant au plan mondial et, de ce fait, nos activités sont soumises à un très grand nombre de normes et réglementations différentes.

La conformité légale est donc pour nous un sujet particulièrement important : elle signifie en effet que l'intégrité définit notre action et que notre comportement s'inscrit sans exception dans le cadre juridique et éthique en vigueur.

La conformité légale n'est donc pas une notion abstraite, mais une norme de conduite qui nous concerne tous, qui s'applique aux salariés à tous les niveaux, dans toutes les entités de l'entreprise et dans tous les pays.

Seul le respect strict de cette norme peut mettre notre entreprise, et donc nous tous, à l'abri de risques juridiques et économiques considérables. En agissant ainsi, nous préservons également les intérêts légitimes de toutes les parties prenantes de notre entreprise (p. ex. nos clients, nos fournisseurs et nos actionnaires) et tenons compte des exigences générales de la société, comme la protection de l'homme et de l'environnement.

Le respect permanent de la réglementation est donc indispensable pour que nous puissions continuer à être fiers de travailler pour Bayer. C'est aussi la seule façon de garantir l'acceptation, par la société, de nos activités, et d'accroître durablement la valeur de l'entreprise.

Bayer refuse les activités qui ne seraient possibles qu'en violation de la loi ou de nos propres règles. Aucun supérieur hiérarchique ne peut donner d'instruction allant à l'encontre de ce principe.

Notre politique de conformité légale (Corporate Compliance Policy) pose le cadre de notre comportement conforme à la réglementation. Elle repose sur les principes éprouvés qui marquent depuis toujours l'action de notre entreprise : la compétence, la loyauté et la fiabilité.

J'invite chacun de vous à prendre connaissance du contenu de cette politique, à l'approfondir dans son domaine d'activité et à participer aux formations proposées.

Notre politique de conformité légale et notre réseau mondial de responsables chargés de sa mise en œuvre peuvent vous aider en matière de conformité légale, surtout en cas de doute. Utilisez ces possibilités conçues à votre intention.

Ensemble, mettons tout en œuvre pour préserver la bonne réputation de notre entreprise. L'intégrité au plan mondial est la base de notre réussite durable.

Dr. Marijn Dekkers
Président du directoire de Bayer AG

Introduction :
la conformité professionnelle,
pour quoi faire ? *Page 6*

Nos principes de conduite professionnelle

1. Nous nous engageons à respecter le principe de concurrence loyale - pas de violation des lois antitrust *Page 8*

2. Nous nous engageons à respecter le principe d'intégrité dans nos relations d'affaires - pas de corruption *Page 11*

3. Nous nous engageons à respecter le principe de durabilité – pas de risques pour la santé humaine ou pour l'environnement *Page 12*

4. Nous nous engageons à respecter les réglementations sur le commerce extérieur – pas d'infraction aux lois sur les exportations *Page 14*

5. Nous nous engageons à respecter le principe d'équité en matière d'opérations sur les valeurs boursières – pas de délits d'initiés *Page 15*

6. Nous nous engageons à assurer une tenue de dossiers rigoureuse et un reporting financier transparent – pas d'opacité *Page 16*

7. Nous nous engageons à défendre des conditions de travail équitables et respectueuses – pas de discrimination *Page 18*

8. Nous nous engageons à protéger le fruit de nos efforts et à respecter les droits d'autrui reconnus par la loi – pas d'atteintes à nos droits de propriété ou à ceux de tiers *Page 19*

9. Nous nous engageons à dissocier les intérêts de l'entreprise et les intérêts personnels – pas de conflits d'intérêt *Page 20*

10. Nous nous engageons à coopérer avec les autorités – pas de désinformation *Page 22*

Quelles sont les conséquences de cette politique de conformité légale sur le travail quotidien de chaque collaborateur ? *Page 23*

Comment la conformité est-elle structurée chez Bayer ? *Page 25*

Introduction

La conformité professionnelle : pour quoi faire ?

Bayer est une entreprise réputée pour ses qualités distinctives. S'il faut de longues années pour se forger une telle réputation, il suffit d'une action maladroite de la part d'un seul collaborateur pour la ternir du jour au lendemain. Nous devons déployer tous nos efforts pour éviter cela. Aussi est-il nécessaire de guider chaque collaborateur dans ses activités en proposant des principes rigoureux, notamment ceux exposés dans la présente Corporate Compliance Policy **N'oubliez pas que le comportement de chaque collaborateur peut influencer l'image de marque de Bayer.**

Le terme « conformité professionnelle » fait référence à la conduite légale et éthique de notre entreprise. Chaque collaborateur de Bayer doit respecter l'ensemble des lois applicables et des lignes de conduite de l'entreprise, dont la présente Corporate Compliance Policy constitue le fondement.

Cette politique ne prétend toutefois pas couvrir l'ensemble des situations envisageables ou décrire toutes les règles spécifiques à appliquer. En outre, certaines législations nationales peuvent prescrire des normes plus strictes que celles exposées ici, qu'il conviendra dès lors d'appliquer.

Une conduite ne respectant pas le cadre légal et éthique peut avoir de lourdes conséquences pour l'entreprise :

- sanctions pénales
- amendes administratives
- dommages et intérêts
- saisie sur résultats
- exclusion de marchés publics
- rupture de relations commerciales
- tentative d'extorsion
- atteinte portée à notre image
- analyses défavorables des marchés financiers

Les collaborateurs qui ne respecteraient pas la législation en vigueur rappelée dans la présente Corporate Compliance Policy encourent également de graves sanctions : amendes, emprisonnement, demandes de dommages et intérêts par voie judiciaire, sanctions prévues par le droit du travail, licenciement, etc.

Les collaborateurs allant à l'encontre des règles ne peuvent prétendre agir dans l'intérêt de Bayer. En effet, **toute violation en matière de conformité porte, à terme, préjudice à l'entreprise**. Ainsi, au regard des conséquences possibles, tout avantage revendiqué par un collaborateur dans une situation précise, ne saurait bénéficier à l'entreprise dans son ensemble, y compris d'un point de vue économique.

Bayer souhaite exceller face à ses concurrents par un comportement associant innovation, souci de la qualité, sérieux et équité. Si la signature d'un contrat implique que nous sortions du cadre légal ou éthique, nous nous engageons à renoncer à l'affaire. Dans un tel cas de figure, aucune sanction ne saurait être prise à l'encontre d'un collaborateur refusant une relation d'affaires.

Nous sommes en permanence confrontés à l'opinion publique. La mise en pratique systématique de la présente Corporate Compliance Policy démontrera aux médias, aux investisseurs, aux concurrents, aux autorités et aux partenaires commerciaux que la conformité est fermement ancrée dans notre culture d'entreprise.

Bayer déploie ses activités à l'échelon mondial. De ce fait, nos collaborateurs sont exposés à une grande diversité de normes et de principes éthiques qu'ils ne connaissent pas toujours bien. Ce qui semblerait de prime abord constituer un dossier purement local pourrait également relever d'une juridiction étrangère. L'objet de la présente Corporate Compliance Policy est de fournir aux collaborateurs un point de référence dans leurs activités quotidiennes, de manière à éviter toute violation. Par définition, le champ d'application de cette politique se limite aux domaines d'une portée pratique particulière.

Toutefois, elle vise également à encourager les collaborateurs à se familiariser avec les règles les concernant et à demander conseil en cas de doute. L'ignorance ne saurait constituer une excuse aux conséquences potentielles d'une violation des règles. En cas de besoin, les collaborateurs pourront contacter leurs supérieurs hiérarchiques, leurs responsables de la conformité professionnelle respectifs, ainsi que tout service spécialisé de l'entreprise, y compris le service juridique, le service d'audit ou le service de sécurité de l'entreprise. Il est particulièrement recommandé aux collaborateurs d'exploiter ces ressources en cas de danger ou de risque élevé pour eux-mêmes ou pour des tiers, ou lorsque la situation juridique est ambiguë.

Nos principes de conduite professionnelle

1. Nous nous engageons à respecter le principe de concurrence loyale – pas de violation des lois antitrust

→ Bayer est un fervent défenseur de l'économie de marché. Les lois antitrust sont parmi les outils les plus efficaces de l'économie de marché, garants d'une concurrence loyale et sans entraves.

Toute violation des lois antitrust dans les pays et régions où Bayer déploie ses activités, notamment les Etats-Unis et l'Europe, peut avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise. Comme mentionné dans l'introduction, les répercussions négatives peuvent être nombreuses : lourdes amendes, procès, exclusion de marchés publics, atteinte à notre réputation, etc.

Tout collaborateur ne respectant pas les lois antitrust encourt également de lourdes sanctions externes, pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement. En interne, Bayer sera intransigeant à l'égard des collaborateurs qui ne respectent pas les lois antitrust. Toute entente illicite avec un concurrent est inacceptable, même en cas de difficultés rencontrées sur un dossier pour des raisons n'engageant pas la responsabilité du collaborateur. La conformité est la seule ligne de conduite envisageable, même en cas de crise.

Il convient de souligner l'importance toute particulière de la « théorie des effets » en matière de législation antitrust. En effet, selon cette théorie, les critères permettant de déterminer l'occurrence et les peines encourues en cas de violation des lois antitrust ne dépendent pas exclusivement de la juridiction dans laquelle l'infraction a été commise. Dans certains cas, nuire à la concurrence dans une autre juridiction peut constituer une atteinte aux lois antitrust.

Les lois antitrust garantissent la concurrence de trois manières :

- en interdisant toute entente avec les concurrents et tout accord anticoncurrentiel entre fournisseurs et clients, tel que décrit ci-après au chapitre 1.1
- en interdisant toute position dominante abusive sur le marché, tel que décrit ci-après au chapitre 1.2
- en encadrant les rachats, les cessions d'entreprises et autres regroupements d'entreprises (par ex. fusions), tel que décrit ci-après au chapitre 1.3

1.1 Violations des lois antitrust

Les principales violations des lois antitrust sont les suivantes :

- entente sur les prix
- répartition des parts de marché
- entente sur les capacités de production
- répartition géographique des marchés
- répartition de la clientèle
- imposer ou contrôler les prix de revente pratiqués par des clients

Sont également interdits tous types d'actions concertées, discussions informelles ou tout engagement d'honneur verbal visant à limiter la concurrence ou pouvant induire un tel effet. Il convient même que les collaborateurs ne participent pas ou manifestent leur désaccord à de telles ententes. Toute concertation avec un autre soumissionnaire en concurrence pour le même contrat, public ou privé, constitue non seulement une violation des lois antitrust, mais un acte sanctionné par le Code Pénal. Veuillez consulter le service juridique avant tout accord avec un concurrent, même si l'objet dudit accord ne couvre pas un domaine dans lequel Bayer et l'autre partie sont en concurrence.

Les réunions d'associations professionnelles offrent la possibilité de rencontrer la concurrence et d'aborder des questions d'un intérêt commun. Il s'agit d'une démarche légitime, dans la mesure où les limites imposées par les lois antitrust sont respectées. En conséquence, tout employé devra en principe consulter le service juridique avant de participer à de telles réunions.

Il convient de faire preuve d'une grande prudence avec les informations sur le marché. Les études de marché sont indispensables et, d'une manière générale, sont autorisées par la loi. Toutefois, toutes les techniques de collecte d'informations, comme celles faisant appel à certains systèmes d'information organisés, ne conviennent pas. En principe, les tests comparatifs sont également autorisés. Mais dans tous ces cas, il existe certaines « règles du jeu » reconnues, visant à garantir que les informations sensibles au regard des lois antitrust soient données de manière suffisamment anonyme pour qu'il soit impossible d'en retracer l'origine et, par conséquent, qu'elles ne puissent pas influencer l'évolution du marché. Les informations concernant les relations clients, les prix ou les changements tarifaires imminents ne doivent pas être échangées entre concurrents. De même, les calculs, études de capacité et projets ne doivent pas être divulgués aux concurrents.

Enfin, gardez à l'esprit les différentes dispositions des lois antitrust lors de la négociation des conditions générales d'un contrat impliquant Bayer en tant que client ou fournisseur. Toute clause portant sur des prix de revente, des restrictions d'utilisation ou de revente, ou encore des arrangements exclusifs doit obligatoirement être portée à l'attention du service juridique.

1.2 Abus de position dominante

Les positions dominantes sur le marché ne sont aucunement illégales dans la mesure où elles sont le fruit des propres efforts de l'entreprise. En outre, les brevets constituent des monopoles protégés par la loi sur une période donnée. Une entreprise est considérée comme ayant une position dominante sur un marché lorsqu'elle n'est confrontée à aucune concurrence réelle. Le comportement des entreprises ayant une position dominante est régi par des mesures antitrust particulièrement strictes afin de contrebalancer cette absence de concurrence. Les positions dominantes ne doivent cependant pas déboucher sur des abus, c'est-à-dire sur des activités qui seraient impensables ou du moins irréalistes dans un environnement concurrentiel.

Les entreprises jouissant d'une position dominante ne doivent pas délibérément baisser leurs prix pour exclure un concurrent du marché. De même, elles ne sont pas autorisées à conclure avec leurs clients des accords contenant des dispositions sur lesquelles les concurrents ne peuvent pas s'aligner (durée du contrat, arrangements exclusifs, remises ou offres globales). Enfin, les entreprises ne doivent pas abuser de leur position dominante dans leurs relations avec leurs clients, en exigeant par exemple des prix non justifiés d'un point de vue économique. Les collaborateurs de Bayer doivent consulter le service juridique en cas de suspicion de mesures ou de dispositions pouvant être attribuées à une position dominante abusive sur le marché.

1.3 Respect des lignes de conduite en cas de fusion

Les cessions d'actifs, les acquisitions ou les coentreprises envisagées nécessitent généralement l'aval de différents organismes antitrust nationaux ou internationaux, lorsque le montant de la transaction dépasse un seuil prédéfini. Tout manquement aux règles d'immatriculation applicables peut se traduire par de lourdes amendes, voire par l'annulation pure et simple de la transaction. Afin de garantir le respect de toutes les règles d'immatriculation pendant la phase préparatoire, il est essentiel d'impliquer le service juridique le plus tôt possible.

2. Nous nous engageons à respecter le principe d'intégrité dans nos relations d'affaires – pas de corruption

→ Bayer ne tolérera aucun acte de corruption.

En effet, la corruption va à l'encontre du principe de libre concurrence et porte atteinte à l'image et à la réputation économique de l'entreprise. De surcroît, nombreux sont les pays où la corruption est considérée comme un crime, que le délit soit commis dans leur propre juridiction ou à l'étranger.

Aussi, toute tentative d'influencer **illégalement** les partenaires commerciaux est formellement interdite aux collaborateurs de Bayer, qu'il s'agisse de faveurs, de cadeaux ou autres avantages et ce, dans le monde entier. Cette règle revêt une importance toute particulière dans le cadre de négociations avec des représentants d'organismes gouvernementaux ou autres institutions publiques.

Bayer ne s'impliquera pas dans une relation d'affaires si cette dernière implique d'enfreindre la loi ou de violer la politique de l'entreprise définissant les faveurs pouvant être proposées ou rendues, même si cette décision peut se traduire par la perte de certaines opportunités commerciales. Aucun gain potentiel ou bénéfice supplémentaire ne saurait justifier des pratiques commerciales illégales. Cette politique s'applique sans exception à l'ensemble du Groupe Bayer. Aucun collaborateur, quel que soit le pays dans lequel il travaille, n'est autorisé à enfreindre la loi ou la politique de l'entreprise.

Tout cadeau, y compris ceux remis indirectement (par ex. à des amis, des connaissances ou des associations), sera considéré comme un **avantage**. Sont concernés : argent liquide, invitations à des événements, billets d'avion, chambres d'hôtel, embauche d'un ami ou d'une connaissance, faveurs personnelles ou encore invitation dans des restaurants onéreux.

La décision de proposer ou d'accepter des cadeaux doit s'inscrire dans le cadre de la loi et des lignes de conduite internes de Bayer. En présence de lois et de réglementations plus strictes (par ex. codes de conduite publiés par des associations pharmaceutiques), ce sont ces dernières qu'il conviendra d'appliquer.

Les collaborateurs de Bayer ne sont pas autorisés, quelles que soient les circonstances, à exiger des cadeaux à titre personnel. De même, il leur est interdit de proposer des cadeaux en espèces ou sous une autre forme, à un fonctionnaire ou à un titulaire d'un mandat public.

Dans le cadre d'une relation d'affaires, les collaborateurs doivent éviter d'accepter ou de proposer des cadeaux dans le cadre de la négociation, de l'attribution ou de l'exécution d'un contrat. De plus, tout cadeau reçu ou offert doit avoir une valeur considérée comme acceptable au regard des lois s'appliquant à la fois au destinataire et au donateur. En cas de doute, veuillez consulter le service juridique concerné.

3. Nous nous engageons à respecter le principe de durabilité – pas de risques pour la santé humaine ou pour l'environnement

→ Bayer est pleinement conscient de la responsabilité qui lui incombe pour protéger l'environnement, ainsi que la santé et la sécurité de toute personne en contact avec ses produits. Cette préoccupation est au cœur même de notre politique commerciale.

L'entreprise développe et commercialise des produits et services profitables aux utilisateurs. Consciente de ses devoirs en la matière, Bayer souhaite contribuer à pourvoir aux besoins économiques, écologiques et sociaux des générations présentes et futures. En d'autres termes, nous sommes pleinement acquis au principe de développement durable.

3.1 Gestion responsable des produits et limites du génie génétique

Afin de garantir la bonne utilisation de nos produits, il est essentiel pour nous de les surveiller tout au long de leur cycle de vie. Il est de notre responsabilité d'identifier les risques. Ainsi, tout risque identifié associé à la manipulation d'un produit doit être immédiatement signalé aux responsables de l'entreprise, même si ce risque survient uniquement en combinaison avec le produit d'un tiers. L'acheteur du produit doit être averti de tout risque associé à l'utilisation de celui-ci, et chaque produit doit porter les étiquettes de sécurité nécessaires.

L'évaluation des risques potentiels et des avantages d'un produit ou d'une nouvelle technologie, notamment dans le domaine des biotechnologies, constitue un volet essentiel de la phase de développement.

Bayer considère le génie génétique comme un moyen essentiel au développement de nouveaux produits et à la résolution de problèmes. Le génie génétique ne peut être utilisé que dans le respect de notre responsabilité pour la sécurité des personnes et la protection de l'environnement, et en conformité avec toutes les réglementations en vigueur. Nos travaux de génie génétique sont gouvernés par des valeurs éthiques et, en particulier, par le respect de la vie et de la dignité humaine. Par conséquent, Bayer refuse catégoriquement d'appliquer toute méthode de génie génétique pour travailler sur le génome humain et condamne toute tentative de clonage humain. Aucun collaborateur, dans le cadre de son activité professionnelle, ne doit participer à de tels projets, ni mettre à disposition ses connaissances dans un tel but.

Pour les produits réglementés (y compris les produits pharmaceutiques et phytopharmaceutiques), les collaborateurs doivent respecter toutes les lois en vigueur régissant la production, les tests, le stockage, l'importation, l'exportation ou la commercialisation de tels produits.

Il convient de respecter toutes les dispositions légales et réglementations lors de la manipulation de matières dangereuses. Aucune substance interdite ne doit être fabriquée ou introduite dans les installations de l'entreprise.

3.2 Protection de l'environnement

Nous nous sommes engagés à contribuer de manière significative au développement durable par une utilisation raisonnée des ressources. La réduction de la consommation d'énergie et des matières premières intervenant dans la production et, par conséquent, la réduction des émissions, exigent que nous exploitions toutes les opportunités raisonnables qui se présentent à nous pour optimiser nos procédures.

En règle générale, aucun usage commercial de l'air, de l'eau ou du sol ne doit se faire sans autorisation. De fait, l'ensemble des collaborateurs impliqués dans la construction et l'exploitation d'installations de production doivent appliquer les règles locales de demande et d'obtention des permis.

3.3 Sécurité des installations

Les usines et les installations industrielles nécessitent des mesures de planification rigoureuses, ainsi que des inspections et des entretiens réguliers visant à prévenir tout dysfonctionnement, accident, décharge ou risque majeur. Les employés travaillant dans nos installations doivent recevoir une formation approfondie, des instructions de travail précises et être encadrés correctement.

3.4 Santé et sécurité sur le lieu de travail

La promotion de la santé sur le lieu de travail sert à la fois les collaborateurs et l'entreprise dans son ensemble. Pour prévenir accidents et maladies, les supérieurs hiérarchiques peuvent s'appuyer sur les spécialistes de la médecine du travail et de la sécurité, responsables de l'amélioration de la santé et de la sécurité.

Les accidents peuvent être évités en appliquant les consignes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Chaque collaborateur a un rôle à jouer pour promouvoir la sécurité au travail. Les accidents arrivent également parce que nous devenons moins vigilants.

La plus grande prudence s'impose en présence de risques potentiels. Il appartient à chaque collaborateur d'observer les règles de sécurité dans son environnement de travail et ce, de manière rigoureuse et systématique. Il en va de la sécurité de chaque collaborateur, de celle de ses collègues et de l'entreprise toute entière.

En cas d'incident, il incombe aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables de la sécurité d'informer immédiatement les services de l'entreprise chargés de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement. A cette fin, il est impératif d'utiliser le système d'intervention d'urgence de Bayer appelé Bayer Emergency Response System (BayERS) par l'intermédiaire du responsable QHSE.

4. Nous nous engageons à respecter les réglementations sur le commerce extérieur – pas d'infractions aux lois sur les exportations

→ Bayer s'engage à respecter toutes les législations nationales et internationales sur le commerce. Nous appuyons les efforts déployés par la communauté internationale pour lutter contre la production et la prolifération d'armes chimiques, biologiques et nucléaires, ainsi que de leurs vecteurs, et pour combattre le terrorisme à l'échelon mondial.

De plus, nous participons activement aux efforts internationaux de lutte contre la production de substances illicites par un contrôle des précurseurs impliqués.

Tout collaborateur est tenu de respecter les interdictions ou restrictions au commerce national ou international de certains produits, technologies et services répertoriés. Les collaborateurs doivent également se conformer aux interdictions et restrictions s'inscrivant dans le cadre d'embargos et d'initiatives internationales en matière de lutte contre le terrorisme, même si ces restrictions peuvent avoir une incidence sur les paiements et les mouvements de capitaux ou s'ils impliquent de se soumettre au règlement en matière de contrôle des réexportations en vigueur aux Etats-Unis ou dans d'autres pays. Les employés doivent renoncer à toute affaire en cas de doute sur le caractère licite de l'utilisation ou de la distribution d'un produit, dans le cadre de leur activité professionnelle.

5. Nous nous engageons à respecter le principe d'équité en matière d'opérations sur les valeurs boursières – pas de délits d'initiés

→ Chaque collaborateur de Bayer est tenu, au regard de la loi, de garder confidentielle toute information interne et non publique concernant l'entreprise, susceptible d'influencer son cours de Bourse.

L'exploitation d'une telle information à des fins de profit personnel ou pour le compte de tiers est interdite. Les exemples d'informations internes concernées sont nombreux : connaissances concernant l'intention de vendre une partie de l'entreprise, d'acquérir une société extérieure ou d'établir une coentreprise, informations exclusives sur des produits clés, ou encore toute information spécifique relative au développement de l'entreprise qui n'a pas encore été rendue publique.

Conformément aux lois sur les transactions d'initiés, il est interdit d'échanger des titres sur la base d'informations ne relevant pas du domaine public ou de transmettre de telles informations à des tiers. En d'autres termes, aucun collaborateur ne pourra communiquer des informations confidentielles à des tiers, en interne comme en externe, sauf si ces connaissances sont nécessaires au bon déroulement d'un projet précis et en prenant soin d'appliquer des mesures raisonnables visant à garantir la confidentialité de l'information et la non-divulgation à des tiers. En revanche, Bayer s'engage à respecter les droits et prérogatives des représentants du personnel en leur permettant d'exercer pleinement leur mission.

6. Nous nous engageons à assurer une tenue de dossiers rigoureuse et un reporting financier transparent – pas d'opacité

→ Un système de contrôle interne doit être mis en place pour garantir une documentation rigoureuse des processus commerciaux clés d'une entité et l'application de contrôles visant à s'assurer que tous les détails comptables d'une transaction sont consignés de manière exhaustive et précise.

Ainsi, les dossiers doivent être complets, correctement classés et compréhensibles. L'ensemble des dossiers et fichiers doit être conservé de façon à permettre à un collègue de faire un remplacement à tout moment. Les collaborateurs doivent respecter les durées de conservation des dossiers prévues par les dispositions statutaires et consignes internes et ne pas détruire de documents afférents à des poursuites judiciaires ou officielles en cours ou prévisibles.

Toute correspondance (lettre, télécopie, courriel ou commentaire oral) doit respecter les lignes de conduite définies par l'entreprise. De surcroît, le contenu des messages doit être clair et cohérent, de manière à ce qu'il puisse être soumis ou remis à des tiers : organisme d'enquête, tribunal, organisme gouvernemental ou commissaires aux comptes. Tout commentaire inapproprié, confus, incomplet ou hâtif pouvant être attribué à l'entreprise, peut avoir des conséquences désastreuses, avec le risque que cette information soit dénaturée, détournée ou utilisée hors contexte. Les collaborateurs doivent faire preuve de courtoisie et d'efficacité lorsqu'ils utilisent les messageries électroniques ou toute autre forme de communication en ligne. Il convient de limiter les échanges de courriels au strict minimum.

Afin de garantir la fiabilité et la ponctualité des rapports financiers, il est essentiel de respecter les lignes de conduite suivantes :

Tout élément à usage comptable doit être accompagné d'une documentation complète et précise, et être rigoureusement consigné. Les dossiers comptables de l'entreprise, ainsi que tout document y afférent, doivent parfaitement refléter l'ensemble des transactions commerciales et donner une image fidèle et sincère des actifs de l'entreprise.

Tout collaborateur chargé de présenter des informations relatives à nos rapports financiers et destinées à êtres divulguées au public doit s'assurer de la fiabilité et de l'exhaustivité de ces informations. Les collaborateurs doivent rapidement informer leurs supérieurs hiérarchiques ou le responsable de la conformité en cas de doute sur la présentation des principales opérations commerciales dans les rapports financiers.

Afin de garantir une transparence absolue, Bayer publie de manière régulière et opportune, des rapports financiers à l'intention des actionnaires, des analystes financiers, des groupes d'investisseurs, des médias et du grand public, afin de les informer de la situation financière de l'entreprise et des principales modifications affectant ses activités. Les rapports de Bayer, conformes aux recommandations décrites dans le code de gouvernance d'entreprise allemand, visent à informer les actionnaires sur les activités de l'entreprise, sa situation financière et patrimoniale ainsi que sur les résultats d'exploitation pour chaque trimestre. Les états financiers annuels sont publiés dans un délai de 90 jours consécutifs à la clôture de chaque exercice fiscal. Bayer a également recours à Internet pour informer les parties intéressées des dernières évolutions concernant l'entreprise. Le site Internet de Bayer propose notamment un calendrier financier contenant les dates des principales publications et événements, en particulier les dates des rapports annuels et trimestriels, ainsi que des réunions annuelles d'actionnaires.

Dans un souci d'équité, Bayer applique la même politique de divulgation de l'information à l'ensemble de ses actionnaires et publics cibles et leur fait part de tout changement important dans les plus brefs délais. De même, les actionnaires ont accès, en temps voulu, aux informations publiées par Bayer hors d'Allemagne, conformément aux règles nationales sur les marchés financiers en vigueur.

7. Nous nous engageons à appliquer des conditions de travail équitables et respectueuses – pas de discrimination

→ Personne ne doit être désavantagé, favorisé, harcelé ou mis à l'écart en raison de sa race ou de ses origines, de sa couleur, de sa nationalité, de sa religion, de son idéologie, de ses appartenances politiques ou syndicales, de son sexe, de son âge, de son physique, de son apparence, de son orientation sexuelle ou de son appartenance à des groupes protégés dans un pays donné.

Chaque collaborateur a le droit d'être protégé contre toute forme de discrimination ou de harcèlement au sein de Bayer ou lors de contacts extérieurs avec des tiers.

Bayer attend de ses collaborateurs qu'ils soient objectifs, équitables et respectueux dans leurs interactions avec leurs collègues et avec des tiers, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs ou de représentants officiels, dans le cadre de leur activité professionnelle. En adoptant un tel comportement, ils contribueront activement à préserver la bonne réputation de Bayer.

L'application de ces règles de conduite est une responsabilité qui incombe à chaque collaborateur et n'est pas réservée à leurs supérieurs hiérarchiques. Aucun manquement à ces règles ne sera toléré. Tout conflit doit être porté à l'attention de la hiérarchie, du service des ressources humaines et du responsable de la conformité qui, le cas échéant, prendront les mesures nécessaires pour rectifier toute irrégularité et éviter que le problème ne se renouvelle.

8. Nous nous engageons à protéger le fruit de nos efforts et à respecter les droits d'autrui reconnus par la loi – pas d'atteintes à nos droits de propriété ou à ceux de tiers

→ Les résultats de nos recherches scientifiques et de nos développements techniques constituent des actifs précieux pour l'entreprise.

Nos inventions, brevets et autres propriétés intellectuelles sont la « récompense » de nos efforts et de nos dépenses de recherche et développement. Ils revêtent une importance primordiale pour l'avenir de notre entreprise, à l'instar de nos marques, fruits de décennies d'efforts et d'investissements en marketing dont la valeur peut se révéler considérable. Aussi convient-il de déployer tous nos efforts pour veiller à ce que nos droits en matière de propriété intellectuelle bénéficient d'une pleine protection juridique.

Aucun collaborateur ne doit transmettre de nouvelles connaissances ou des secrets de fabrication à des tiers et, à plus forte raison, les rendre publics sans protection juridique appropriée. Les mêmes précautions s'imposent lors d'échanges d'informations sur le réseau intranet de l'entreprise.

Il est interdit à tout collaborateur de créer ou d'exploiter la propriété intellectuelle de Bayer (brevets, marques et notamment marques déposées, modèles ou plans d'utilité, droits d'auteur, etc.), de signer un accord ou d'exercer tout pouvoir discrétionnaire sur ladite propriété sans l'accord exprès écrit des services de l'entreprise spécialisés en droit, brevets et licences.

Toutes les précautions doivent être prises pour éviter tout transfert involontaire de propriété intellectuelle dû à une utilisation imprudente des informations de l'entreprise dans un lieu public (utilisation d'ordinateurs portables visibles par des tiers, commentaires informels formulés en public ou lors de présentations, etc.). Les données de l'entreprise doivent être protégées contre tout accès non autorisé de tiers. Il est interdit à tout collaborateur de copier un document de travail ou fichier de données pour des raisons autres que professionnelles ou pour l'exercice de son mandat de représentant du personnel.

Chaque collaborateur doit respecter les droits de propriété de tiers en vigueur et reconnus par la loi et ne pas les exploiter sans l'autorisation de leur titulaire.

9. Nous nous engageons à dissocier les intérêts de l'entreprise et les intérêts personnels – pas de conflits d'intérêt

→ Chaque collaborateur doit dissocier ses intérêts privés de ceux de l'entreprise.

Il est du devoir de l'ensemble des collaborateurs, en particulier pendant les heures de travail, de promouvoir les intérêts de l'entreprise en évitant tout conflit d'intérêt ou apparence de conflit. Vous trouverez ci-après les types de conflits les plus fréquents. En cas de conflit potentiel, les collaborateurs doivent demander conseil à leur supérieur hiérarchique.

- Décisions du personnel : les décisions du personnel ne doivent pas être influencées par les intérêts privés ou les relations personnelles.

- Relations commerciales avec des tiers : les relations commerciales avec des tiers doivent s'appuyer sur des critères objectifs (prix, qualité, fiabilité, niveau technologique, adéquation du produit, existence d'une relation commerciale durable sans conflit, etc.). La signature d'un contrat, la poursuite ou la cessation d'une relation commerciale avec un tiers ne doivent pas être influencées par des relations personnelles, des intérêts privés ou des avantages matériels ou non. La fourniture de produits ou de services par des sociétés dans lesquelles un collaborateur de Bayer ou un de ses proches détient un intérêt doit faire l'objet de contrôles rigoureux.

- Sous-traitance à des fournisseurs ou autres partenaires commerciaux de Bayer à des fins personnelles : si un collaborateur souhaite passer une commande à titre privé ou signer un contrat commercial avec une personne physique ou morale avec laquelle Bayer entretient d'ores et déjà des relations commerciales et si ce collaborateur est en mesure d'exercer une influence directe ou indirecte sur cette relation d'affaires, il lui appartiendra de prévenir son supérieur hiérarchique au préalable et de solliciter son accord avant de conclure le contrat.

- Utilisation des services de collaborateurs de Bayer à des fins personnelles : les supérieurs hiérarchiques et directeurs ne doivent pas abuser de leur autorité pour se prévaloir des services de collaborateurs de Bayer à des fins personnelles.

- Utilisation de la propriété de l'entreprise à des fins privées (équipements, marchandises, véhicules, fournitures de bureau, documents, fichiers, supports de données, etc.) : aucun collaborateur ne doit utiliser les biens dont l'entreprise est propriétaire à des fins privées ou les sortir de l'entreprise sans l'autorisation expresse (permanente ou temporaire) de son supérieur hiérarchique. De même, les données, les programmes ou les documents ne doivent pas être copiés ou sortis de l'entreprise sans autorisation. En revanche, Bayer s'engage à respecter les droits et prérogatives des représentants du personnel en leur permettant d'exercer pleinement leur mission.

- Utilisation d'Internet et du système de messagerie électronique : Bayer fournit un accès à Internet et un système de messagerie électronique à des fins professionnelles. L'utilisation occasionnelle et limitée de la connexion Internet de l'entreprise à des fins privées pendant les pauses est autorisée. Cette autorisation peut toutefois être révoquée à tout moment. L'utilisation d'Internet à des fins privées doit être strictement limitée dans le temps et ne doit pas interférer avec les activités professionnelles des collaborateurs. L'utilisation privée d'Internet est encadrée par les dispositions du règlement du Groupe. L'utilisation de la messagerie électronique mise à disposition par Bayer est en principe réservée à un usage professionnel. L'utilisation de l'e-mail à des fins privées doit être raisonnable.

- Emploi extérieur : tout collaborateur envisageant d'accepter un emploi extérieur doit respecter, le cas échéant, l'obligation d'exclusivité qui lui est faite envers Bayer, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi dans une société partenaire ou concurrente.

- Expression d'un avis personnel en public : lorsqu'ils expriment un avis personnel en public, les collaborateurs ne doivent pas donner l'impression que ce point de vue reflète celui de l'entreprise.

10. Nous nous engageons à coopérer avec les autorités – pas de désinformation

→ L'entreprise s'efforce de coopérer avec toutes les autorités compétentes tout en protégeant ses propres droits et intérêts.

Tous les collaborateurs responsables de la collecte d'informations de l'entreprise et de leur communication aux autorités de la Bourse, à d'autres autorités de réglementation ou dans le cadre d'avis publics, doivent communiquer ces informations en temps voulu et de manière exhaustive, ouverte, correcte et compréhensible.

Il convient d'informer immédiatement le service juridique dès qu'un collaborateur, dans le cadre de son activité professionnelle, est contacté par une autorité responsable des enquêtes sur de possibles infractions à la législation ou des poursuites à l'encontre des auteurs de ces délits, comme la police ou le ministère public.

Quelles sont les conséquences de cette politique de conformité légale sur le travail quotidien de chaque collaborateur ?

→ Chaque collaborateur de Bayer doit adopter la présente Corporate Compliance Policy, conçue pour protéger à la fois l'entreprise et ses collaborateurs.

Cette politique définit le cadre à l'intérieur duquel les collaborateurs de Bayer peuvent agir en toute confiance tout en bénéficiant d'avantages directs, par exemple une protection contre la discrimination et la définition de règles en matière de sécurité sur le lieu de travail. Aussi est-il dans l'intérêt des collaborateurs d'appliquer cette politique à titre individuel mais également en tant que contributeur au succès de Bayer dans son ensemble – un succès dont les collaborateurs tirent pleinement avantage.

Il est demandé à chaque collaborateur d'examiner son propre comportement au regard des normes décrites dans la présente Corporate Compliance Policy et de veiller au respect de ces normes. La conformité est systématiquement prise en compte lors des évaluations de performance de chaque collaborateur.

Les collaborateurs doivent garder à l'esprit l'existence de dispositions légales spécifiques et de lignes de conduite internes couvrant de manière plus détaillée les thèmes abordés dans la présente politique. Il appartient à chaque collaborateur de prendre connaissance des lois et règles internes en vigueur régissant leurs domaines de responsabilité et de les appliquer dans leurs activités quotidiennes. Toute ambiguïté doit être levée. L'entreprise met à la disposition de ses collaborateurs les éléments d'informations et les conseils nécessaires à la prévention de toute violation de la loi ou du règlement intérieur. Les dispositions de la présente politique prévalent sur toute instruction contradictoire donnée par un supérieur hiérarchique. Outre le soutien de leurs supérieurs hiérarchiques, les collaborateurs ont accès à d'autres informations, notamment la base de données MARGO, disponibles via le réseau intranet de l'entreprise, ainsi qu'aux conseils du responsable de la conformité ou de services spécialisés, tels que le service juridique, le service d'audit ou le service de sécurité de l'entreprise.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la rubrique « Conformité professionnelle » sur le réseau intranet.

Chaque supérieur hiérarchique doit organiser son domaine de responsabilité conformément à la présente Corporate Compliance Policy et à toute disposition légale en vigueur. En particulier, les supérieurs hiérarchiques doivent informer les collaborateurs des règles en vigueur en matière de responsabilité, et veiller à leur application. Les problèmes doivent être activement abordés et résolus. Il incombe à chaque supérieur hiérarchique de montrer l'exemple dans son domaine de responsabilité en faisant montre d'intégrité et en veillant à ce que la conformité soit intégrée comme un élément fondamental de notre culture d'entreprise.

Chaque collaborateur peut signaler, dès qu'il en a connaissance, toute violation de la Bayer Corporate Compliance Policy.

Tout rapport doit être en priorité adressé aux personnes concernées suivantes : au supérieur hiérarchique, au responsable de la conformité, au directeur des ressources humaines, au responsable des relations sociales, au service juridique, ou au service d'audit de l'entreprise. Ceci n'enlève pas le droit aux salariés de s'adresser aussi aux représentants du personnel.
Tout rapport doit être fait de bonne foi et éventuellement étayé par des documents appropriés. Seules les données strictement nécessaires à la vérification des faits allégués sont recueillies, ceux-ci sont formulés de manière objective faisant apparaître leur caractère présumé.
En cas de suspicion de corruption ou de détournement intentionnel des biens ou des finances de l'entreprise (détournement de fonds, fraude, abus de confiance, offre ou acceptation de pots-de-vin, etc.), il appartient à chaque collaborateur d'informer directement le service audit de l'entreprise dans les plus brefs délais.
La communication rapide de telles informations peut permettre de limiter les dommages pour l'entreprise et de la protéger de conséquences plus sérieuses.
Aussi est-il essentiel que les collaborateurs informent les personnes et services susmentionnés, ces derniers étant les mieux placés pour prendre les mesures juridiques nécessaires.
Les salariés peuvent aussi, à titre subsidiaire, utiliser une ligne d'appel téléphonique. Ce dispositif d'alerte professionnelle, mis à la disposition des collaborateurs, est facultatif et reste complémentaire par rapport aux autres modes normaux de signalement visés ci-dessus et utilisés pour rapporter toute violation commise par tout salarié de l'entreprise. Il ne pourra être fait utilisation de ce dispositif d'alerte que pour rapporter des dysfonctionnements supposés dans les domaines comptables, de contrôle des comptes et de lutte contre la corruption. Il sera demandé à l'émetteur de l'alerte professionnelle de s'identifier et son identité sera traitée de manière confidentielle. Des faits qui ne se rapportent pas aux domaines cités ci-dessus peuvent toutefois être communiqués en utilisant ce dispositif d'alerte lorsque l'intérêt vital de l'entreprise, l'intégrité physique ou morale de ses salariés est en jeu.
Tout salarié peut faire l'objet d'une alerte professionnelle au moyen de la ligne téléphonique. L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires. A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune poursuite, n'exposera son auteur à aucune sanction.
Tout salarié qui fait l'objet d'un rapport sera informé et aura un droit d'accès à ces renseignements et, sous réserve que ces informations soient inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, un droit de rectification.
Dans l'hypothèse où les vérifications menées ne donneraient lieu à aucune poursuite, la personne mise en cause disposera d'un motif légitime lui donnant la possibilité d'obtenir, le cas échéant, la suppression de l'alerte la concernant en exerçant son droit d'opposition.
Pour l'exercice de ces droits d'accès, de vérification et d'opposition, tout salarié concerné devra s'adresser au responsable de la conformité, dont le nom sera publié en interne.
Lorsqu'un collaborateur signale une violation dans laquelle il est personnellement impliqué, l'entreprise examinera si le rapport et toute autre aide offerte en temps opportun dans le cadre de l'enquête sur la violation ont permis d'éviter des dommages supplémentaires pour l'entreprise et en tiendra compte avant de déterminer la mesure éventuelle à prendre à l'encontre de ce collaborateur.

Comment la conformité est-elle structurée chez Bayer ?

→ Le Directoire de Bayer AG nomme le Directeur Juridique de Bayer AG en tant que responsable de la conformité au niveau du Groupe. En cette qualité de responsable de la conformité, le Directeur Juridique de Bayer AG rapporte directement au Directoire de Bayer AG.

En outre, les responsables de la conformité sont nommés par la société constitutive du Groupe (Bayer AG, Bayer HealthCare AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer Business Services GmbH et Bayer Technology Services GmbH)* et chaque entité nationale. En outre, les entités opérationnelles (Bayer HealthCare, Bayer CropScience et Bayer MaterialScience) désignent un responsable de la conformité pour chaque unité d'exploitation, responsable au niveau national et rendant compte au responsable de la conformité des différentes sociétés du Groupe. L'ensemble des responsables de la conformité nommés dans un pays constitue la communauté locale de conformité, sous la supervision du cadre dirigeant Bayer du pays concerné.

Les principales responsabilités des responsables de la conformité sont les suivantes :

- conseiller
- évaluer les risques
- dispenser la formation en matière de conformité
- mettre en place les canaux de communication permettant de signaler toute violation de la politique de conformité
- enquêter sur les violations signalées et apporter son concours pour déterminer les éventuelles mesures à prendre à l'encontre des collaborateurs impliqués
- mettre en place des audits portant sur :
  a) toute violation potentielle de la politique de conformité
  b) tout sujet identifié dans le cadre de l'évaluation des risques
- apporter toute modification organisationnelle jugée nécessaire lors des enquêtes de conformité
- préparer et publier des rapports (rapports sur des cas spécifiques et rapports annuels)

**Reportez-vous à la page 27 pour les particularités concernant la société Currenta GmbH & Co. OHG et ses filiales.*

Les informations fournies dans les rapports ne seront communiquées que sous forme statistique, telles que des données relatives aux typologies d'alertes reçues et aux mesures correctives prises. Ces informations ne permettent pas l'identification des personnes concernées par les alertes.

Bayer s'engage à garantir la viabilité et la pérennité de la présente Corporate Compliance Policy en instaurant un cadre propice à son application et en dégageant les ressources nécessaires.

La viabilité et l'efficacité de la présente Corporate Compliance Policy feront l'objet d'une évaluation régulière. Ce suivi régulier, associé à une évaluation et à des rapports fréquents, s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. En outre, le service d'audit procédera régulièrement à une évaluation de l'efficacité de cette politique pour le compte de la commission de conformité du Groupe.

Editeur
Bayer S.A.S.,
Service juridique, France
Mars 2011

La Conformité légale sur intranet
La liste des responsables de la conformité légale se trouve sur intranet :
corporate-compliance.intranet.cnb

La Conformité légale sur Internet
http://bayer.com/en/Corporate-Compliance.aspx

Domaine de validité
La présente Corporate Compliance Policy s'applique dans le monde entier à tous les collaborateurs du Groupe Bayer.

Certaines particularités existent pour la société Currenta GmbH & Co. OHG et ses filiales et il convient donc de tenir compte de la décision correspondante prise par la Direction de Currenta GmbH & Co. OHG, éventuellement après concertation avec les associés. Les collaborateurs de Currenta GmbH & Co. OHG et de ses filiales seront informés en conséquence.

Bayer S.A.S.
16, rue Jean-Marie Leclair
69009 LYON - FRANCE

www.bayer.com

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C019653

Édition française, Mars 2011 - Imprimerie Brailly - St Genis Laval