

Bayer



Corporate Compliance Policy

Deutsche Ausgabe

COMPLIANCE W.I.N.S.
Worldwide Integrity is Necessary for Success

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



Bayer ist ein global agierendes Unternehmen – damit sind unsere Aktivitäten weltweit den unterschiedlichsten Regelungen und Standards unterworfen.

Corporate Compliance ist daher für uns ein besonders wichtiges Thema. Denn Corporate Compliance bedeutet, dass Integrität unser Handeln bestimmt und wir uns ausnahmslos gemäß den rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen verhalten.

Corporate Compliance ist also kein abstrakter Begriff, sondern ein Verhaltensstandard, der uns alle angeht. Das gilt für Beschäftigte auf allen Ebenen, in sämtlichen Teilen des Unternehmens und in allen Ländern.

Nur die strikte Beachtung dieses Standards kann erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken für unser Unternehmen und damit für uns alle vermeiden. Außerdem wahren wir so auch die berechtigten Interessen aller Stakeholder (z. B. Kunden, Lieferanten und Aktionäre) und nehmen Rücksicht auf allgemeine gesellschaftliche Belange, wie den Schutz von Mensch und Umwelt.

Unser stets regelkonformes Verhalten ist somit eine zwingende Voraussetzung dafür, dass wir auch in Zukunft stolz darauf sein können, für Bayer zu arbeiten. Nur auf diese Weise werden wir die gesellschaftliche Akzeptanz für unsere

geschäftlichen Aktivitäten erhalten und den Unternehmenswert nachhaltig steigern können.

Bayer verzichtet auf Geschäfte, die nur unter Verletzung des Gesetzes oder unserer Regeln möglich wären. Kein Vorgesetzter darf Weisungen erteilen, die dem entgegenstehen.

Unsere Corporate Compliance Policy bildet den Rahmen für unser regelkonformes Verhalten. Sie baut auf den bewährten Prinzipien auf, die unser unternehmerisches Handeln von jeher prägen: Kompetenz, Fairness und Verlässlichkeit.

Ich fordere jeden Einzelnen von Ihnen auf, sich mit den Inhalten dieser Policy vertraut zu machen, diese im eigenen Arbeitsbereich zu vertiefen sowie entsprechende Schulungsangebote anzunehmen.

Die Corporate Compliance Policy und unsere weltweite Compliance-Organisation bieten Hilfestellung in Compliance-Fragen, vor allem auch in Zweifelsfällen. Nutzen Sie diese Angebote. Sie sind für Sie gedacht.

Lassen Sie uns gemeinsam alles tun, um den guten Ruf unseres Unternehmens zu bewahren. Weltweite Integrität – das ist die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg.

Dr. Marijn Dekkers
Vorstandsvorsitzender der Bayer AG

Einleitung:

Warum „Corporate Compliance“?

Seite 6

Grundsätze unseres Handelns

-
- 1. Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb – keine verbotenen Kartellabsprachen Seite 8
-
- 2. Wir verpflichten uns zur Integrität im Geschäftsverkehr – keine Korruption Seite 11
-
- 3. Wir verpflichten uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit – keine Gefahren für Mensch und Umwelt Seite 12
-
- 4. Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Außenhandelsrechts – kein Verstoß gegen Exportbestimmungen Seite 14
-
- 5. Wir verpflichten uns zur Wahrung der Chancengleichheit im Wertpapierhandel – kein Verstoß gegen Insiderrecht Seite 15
-

-
- 6. Wir verpflichten uns zur ordnungsgemäßen Aktenführung und transparenten Finanzberichterstattung – keine Irreführung *Seite 16*
-
- 7. Wir verpflichten uns zu fairen und respektvollen Arbeitsbedingungen – keine Diskriminierung *Seite 18*
-
- 8. Wir schützen unseren Wissensvorsprung und respektieren rechtsbeständige Schutzrechte Dritter – keine Verletzung eigenen und fremden Eigentums *Seite 19*
-
- 9. Wir verpflichten uns zur Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen – keine Interessenkonflikte *Seite 20*
-
- 10. Wir verpflichten uns zu einem kooperativen Umgang mit Behörden – keine Fehlinformationen *Seite 22*
-

Was bedeutet diese Policy für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag? *Seite 23*

Wie ist Compliance bei Bayer organisiert? *Seite 25*

Einleitung

Warum „Corporate Compliance“?

Bayer wird als ein Unternehmen mit ausgeprägten Stärken geschätzt. Während es Jahre gedauert hat, diesen Ruf zu erwerben, kann er durch unüberlegtes und regelwidriges Handeln möglicherweise nur eines einzelnen Mitarbeiters von einer Sekunde auf die andere beschädigt werden. Dies gilt es zu verhindern. Daher kommt es darauf an, dass jeder Mitarbeiter sich bei seinem Handeln insbesondere durch die Prinzipien leiten lässt, die in dieser Corporate Compliance Policy dargestellt sind. **Denn jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Handeln das Ansehen des Unternehmens.**

Corporate Compliance bedeutet gesetzmäßiges und regelkonformes Verhalten. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln die anwendbaren unternehmensspezifischen und gesetzlichen Regeln einzuhalten.

Diese Corporate Compliance Policy dient dabei als Grundlage. Sie deckt aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreibt sie alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln. Es mag vorkommen, dass anwendbares nationales Recht strengere Standards setzt als diejenigen, die in dieser Corporate Compliance Policy zum Ausdruck

kommen. In einem solchen Fall sind die strengeren Standards zu beachten.

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für das Unternehmen weitreichende Auswirkungen haben.

Unter anderem drohen:

- Geldstrafen
- Bußgelder
- Schadens- und Strafschadensersatz
- Gewinnabschöpfungen
- Ausschluss von Aufträgen
- Abbruch von Geschäftsbeziehungen
- Erpressungsversuche
- Imageschäden
- Negative Beurteilungen am Kapitalmarkt

Auch dem einzelnen Mitarbeiter, der die Grundsätze dieser Corporate Compliance Policy verletzt, drohen empfindliche Konsequenzen, beispielsweise Freiheits- oder Geldstrafen, Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Mitarbeiter können sich bei Regelverletzungen nicht darauf berufen, sie hätten im Interesse von Bayer handeln wollen. **Denn alle Regelverstöße schaden langfristig stets dem Unternehmen.**

Daraus resultierende vermeintliche Vorteile in Einzelfällen sind im Lichte der denkbaren Konsequenzen niemals, auch nicht wirtschaftlich, für das Unternehmen als Ganzes vorteilhaft.

Bayer will im Wettbewerb durch Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness erfolgreich sein. Sollte ein Geschäft nur dann möglich sein, wenn es mit irgendeiner Form unrechtmäßigen oder unethischen Handelns verbunden ist, kommt es für uns nicht in Betracht. Einem Mitarbeiter, der ein solches Geschäft unterlässt, erwachsen hieraus keine Nachteile.

Das Unternehmen steht im Rampenlicht der Öffentlichkeit. Indem wir diese Corporate Compliance Policy konsequent umsetzen, zeigen wir den Medien, unseren Investoren, Wettbewerbern, den Behörden und unseren Geschäftspartnern, dass Corporate Compliance bei Bayer fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist.

Bayer operiert weltweit. Unsere Mitarbeiter sind deshalb vielfältigen Normen und ethischen Grundsätzen unterworfen – auch solchen, mit denen sie häufig nicht vertraut sind. Scheinbar rein lokale Vorgänge können zusätzlich ausländischen Rechtsordnungen unterliegen. Diese Corporate Compliance Policy

soll Hilfestellung für die tägliche Arbeit geben und damit den Mitarbeitern helfen, sich vor Fehlverhalten zu schützen. Sie kann dabei nur Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung haben. Darüber hinaus soll sie die Mitarbeiter aber veranlassen, sich mit den für sie maßgeblichen Regeln vertraut zu machen und im Zweifelsfall Rat einzuholen, denn Unkenntnis schützt nicht vor den möglichen Folgen eines regelwidrigen Verhaltens. Solcher Rat kann beispielsweise vom Vorgesetzten, dem Compliance Officer oder von den Fachabteilungen (Rechtsabteilungen [Law & Patents], Konzern-Revision [Corporate Auditing] oder Corporate Security) eingeholt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn andere benachteiligt werden könnten, ein eigener Schaden droht, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

Grundsätze unseres Handelns

1. Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb – keine verbotenen Kartellabsprachen

→ Bayer bekennt sich ohne jede Einschränkung zur marktwirtschaftlichen Ordnung. Das Kartellrecht ist das wichtigste Instrument, um fairen und unverzerrten Wettbewerb zu schützen.

Verstöße gegen das in den einzelnen Ländern geltende Kartellrecht, und dabei insbesondere gegen das US-amerikanische und das europäische Kartellrecht, können für Bayer als Unternehmen die in der Einleitung aufgezeigten dramatischen Folgen haben. Bei Kartellverstößen drohen insbesondere empfindliche Bußgelder, Schadensersatzklagen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und Imageverlust.

Aber auch die handelnden Mitarbeiter persönlich können empfindlichen Konsequenzen bis hin zur Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe ausgesetzt sein. Bayer wird auch intern gegenüber Mitarbeitern, die das Kartellrecht missachten, keine Nachsicht zeigen. Selbst wenn ein Geschäft unverschuldet in eine Krise geraten sein sollte, ist eine Selbsthilfe durch Kartellabsprachen nicht zu rechtfertigen. Denn auch in der Krise sind nur rechtmäßige Maßnahmen zulässig.

Das im Kartellrecht geltende Auswirkungsprinzip ist von besonderer Bedeutung: Es kommt nicht allein darauf an, in welchem Territorium ein Verstoß gegen das Kartellrecht begangen wird, es reicht unter Umständen schon aus, dass sich ein solcher Verstoß negativ auf den Wettbewerb in einem anderen Territorium auswirkt.

Der Schutz des Wettbewerbs durch das Kartellrecht wird in dreierlei Hinsicht gewährleistet:

- Verbot von Kartellabsprachen zwischen Wettbewerbern und Verbot von kartellwidrigen Mechanismen in Verträgen zwischen Lieferanten und Kunden – siehe Abschnitt 1.1
- Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung – siehe Abschnitt 1.2
- Kontrolle von Unternehmenskäufen oder -verkäufen oder Unternehmenszusammenschlüssen (Fusionskontrolle) – siehe Abschnitt 1.3

1.1 Verbotene Kartellabsprachen

Die wichtigsten kartellrechtlichen Tabus sind:

- Preisabsprachen
- Absprachen über Marktanteile
- Kapazitätsabsprachen
- Aufteilung regionaler Märkte
- Aufteilung von Kunden
- Preisbindungen

Schon ein abgestimmtes Verhalten („concerted actions“), informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen’s Agreements“, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können, sind verboten. Auch der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden. Ein abgestimmtes Verhalten mit anderen Bietern ist – insbesondere auch bei privaten Ausschreibungen und Vergabeverfahren der öffentlichen Hand – nicht nur kartellrechtlich, sondern auch strafrechtlich streng verboten. Bei sämtlichen (auch nur geplanten) Vereinbarungen mit Wettbewerbern – auch wenn sie sich auf Bereiche außerhalb der Konkurrenzsituation beziehen – ist die Rechtsabteilung einzuschalten.

Verbände bieten auf ihren Tagungen Gelegenheit, mit Wettbewerbern zusammenzutreffen und gemeinsam interessierende Fragen zu erörtern. Dies ist völlig legitim – aber nur,

wenn die Grenzen des Kartellrechts gewahrt werden. Daher sollte in der Regel der Rat der Rechtsabteilung eingeholt werden.

Vorsicht ist schon beim Umgang mit Marktinformationen geboten. Marktforschung ist unverzichtbar und natürlich grundsätzlich zulässig. Aber nicht alle Mittel der Informationsbeschaffung – wie beispielsweise bestimmte organisierte Marktinformationsverfahren – sind dafür geeignet. Auch „Benchmarking“ mit Wettbewerbern ist grundsätzlich möglich. Allerdings: In all diesen Fällen gibt es „Spielregeln“, die darauf hinauslaufen, wettbewerbslich empfindliche Informationen so zu anonymisieren, dass ihre Herkunft nicht mehr identifiziert und dadurch ein Einfluss auf das aktuelle Marktgeschehen ausgeschlossen werden kann. Mit Wettbewerbern dürfen beispielsweise keine Informationen über Kundenbeziehungen, Preise, bevorstehende Preisänderungen oder Ähnliches ausgetauscht werden. Eigene Kalkulationen, Kapazitäten oder Planungen dürfen gegenüber Mitbewerbern nicht offengelegt werden.

Schließlich ist auch bei der Vertragsgestaltung im Verhältnis zwischen Lieferant und Kunde auf das Kartellrecht zu achten. Klauseln, mit denen Weiterverkaufspreise beeinflusst, Verwendungs- oder Weiterverkaufsbeschränkungen auferlegt oder Exklusivitätsvereinbarungen getroffen werden, sind immer einer sorgfältigen juristischen Prüfung zu unterziehen.

1.2 Missbrauch von Marktmacht

Keineswegs per se rechtswidrig sind Positionen der Marktbeherrschung, wenn diese beispielsweise auf eigener Leistung beruhen. Ferner begründen Patente vom Gesetzgeber erlaubte Monopole auf Zeit. Marktbeherrschung bedeutet dabei, dass ein Unternehmen auf einem bestimmten Markt keinem wesentlichen Wettbewerb ausgesetzt ist. Ein Unternehmen, das sich in einer solchen Position befindet, ist als Ausgleich zum fehlenden Wettbewerbsdruck einer besonders strengen Verhaltenskontrolle durch das Kartellrecht unterworfen: Marktherrschaft darf nicht missbraucht werden, d.h. nicht in einer Weise eingesetzt werden, die bei echtem Wettbewerb unmöglich oder zumindest unrealistisch wäre.

Unzulässig ist insbesondere die Behinderung der Wettbewerber durch gezielte Preisunterbietung mit Verdrängungsabsicht. Unzulässig sind des Weiteren Verträge mit Kunden, die

es aufgrund von Laufzeiten, Exklusivitäten, Rabattgestaltungen oder Bündelungen den Wettbewerbern des Marktbeherrschers unmöglich machen, in einen Wettbewerb um den Kunden einzutreten. Ferner darf Marktbeherrschung auch nicht im Verhältnis zum Kunden missbraucht werden, indem beispielsweise wirtschaftlich nicht gerechtfertigte Preise verlangt werden. Immer dann, wenn der Verdacht besteht, dass bestimmte Maßnahmen nur getroffen oder bestimmte Konditionen nur durchgesetzt werden können, weil eine beherrschende Stellung im Markt existiert, muss vorab eine juristische Klärung erfolgen.

1.3 Beachtung der Fusionskontrolle

Geschäftsveräußerungen, Unternehmenskäufe oder Joint-Venture-Vorhaben unterliegen ab einer gewissen Größenordnung in der Regel der Fusionskontrolle durch Kartellbehörden im In- und Ausland. Missachtungen der entsprechenden Anmeldevorschriften können zu schweren Bußgeldern und insbesondere zur Nichtigkeit der Transaktion führen. Um die Anmeldevoraussetzungen bereits in der Planungsphase berücksichtigen zu können, muss die Rechtsabteilung frühzeitig eingeschaltet werden.

2. Wir verpflichten uns zur Integrität im Geschäftsverkehr – keine Korruption

→ **Korruption wird bei Bayer nicht geduldet.**

Korruption konterkariert den fairen Wettbewerb und schadet dem Unternehmen sowohl wirtschaftlich als auch in seiner Reputation. In vielen Ländern der Welt wird Korruption zudem als Straftat verfolgt, und zwar unabhängig davon, ob sie im In- oder Ausland erfolgt.

Niemals und in keinem Land der Welt dürfen Bayer-Mitarbeiter daher versuchen, Geschäftspartner **unrechtmäßig** zu beeinflussen – weder durch Begünstigungen noch durch Geschenke oder die Gewährung sonstiger Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Vertretern von Behörden oder öffentlichen Institutionen.

Für Bayer kommen keine Geschäfte in Betracht, die mit der Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen oder Unternehmensregelungen im Zusammenhang mit der Gewährung oder Annahme von Vorteilen verbunden sind. Bayer nimmt in Kauf, wenn dadurch ein Geschäft nicht zustande kommt. Kein Zuwachs an Umsatz und Gewinn kann jemals unrechtmäßiges Geschäftsgebaren rechtfertigen. Dies gilt ohne Ausnahme für den gesamten Konzern. Kein Mitarbeiter, in welchem Land auch immer er tätig ist, darf sich darüber hinwegsetzen.

Als **Vorteil** gilt jegliche Zuwendung, auch wenn sie nur mittelbar (beispielsweise an Freunde oder Angehörige oder Vereine) erfolgt. Solche Vorteile können beispielsweise sein: Bargeld, Einladungen zu Veranstaltungen, Flugtickets, Hotelunterkunft, Beschäftigung von Verwandten oder Freunden, besondere Vergünstigungen im privaten Bereich, aber auch aufwändige Bewirtungen.

Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen muss im Einklang mit den Gesetzen und unseren unternehmensinternen Regeln stehen. Strengere Bestimmungen sind stets und vorrangig zu beachten (beispielsweise Industriecodices der Pharmaverbände).

In jedem Fall ist es untersagt, persönliche Zuwendungen zu fordern. Ebenso ist es untersagt, öffentlichen Amts- und Mandatsträgern Bargeldbeträge oder bargeldähnliche Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren.

Für die Gewährung und Annahme von Vorteilen bei Geschäftspartnern gilt: Der Vorteil darf nicht im Zusammenhang mit der Anbahnung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags erfolgen, und es darf sich nur um einen Vorteil handeln, der nach den Rechtsordnungen, denen der Schenker und der Annehmende unterliegen, als rechtlich unbedenklich angesehen werden kann. Bei Zweifelsfragen ist insoweit die zuständige Rechtsabteilung zu kontaktieren.

3. Wir verpflichten uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit – keine Gefahren für Mensch und Umwelt

→ Bayer ist sich seiner Verantwortung für den Schutz der Umwelt sowie der Gesundheit und Sicherheit aller, die mit den Produkten von Bayer umgehen, bewusst. Diese Verantwortung ist von herausragender Bedeutung für das geschäftliche Verhalten von Bayer.

Das Unternehmen entwickelt und vertreibt Produkte und Dienstleistungen, die dem Menschen dienen sollen. Dabei stellt sich Bayer der Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedürfnisse heutiger und künftiger Generationen. Dies entspricht dem Bekenntnis zur Nachhaltigkeit des Handelns („Sustainable Development“).

3.1 Produktverantwortung und Grenzen der Gentechnik

Zur Gewährleistung der Sicherheit bei der Anwendung aller unserer Produkte bedarf es einer konstanten Produktbeobachtung während des gesamten Produktlebenszyklus. Der verantwortungsvolle Umgang mit potenziellen Risiken ist dabei für uns von besonderer Bedeutung. Erkannte oder für möglich gehaltene Gefahren, die sich aus

dem Umgang mit einem Produkt ergeben – und sei es durch die Kombination mit einem Fremdprodukt –, sind sofort den für die Produktbeobachtung zuständigen Stellen zu melden. Bei jedem Produkt muss der Abnehmer auf die mit der Verwendung einhergehenden Risiken hingewiesen werden. Jedes Produkt muss mit den erforderlichen Warnhinweisen versehen werden.

Ein wesentlicher Bestandteil jeder Produktentwicklung ist die Bewertung des Nutzens und der möglichen Risiken eines neuen Produkts oder einer neuen Technologie, wie beispielsweise der Biotechnologie.

Die Gentechnik ist für Bayer eine unverzichtbare Methode zur Entwicklung neuer Produkte und Problemlösungen. Ihr Einsatz muss im Bewusstsein der Verantwortung für die Sicherheit der Menschen und den Schutz der Umwelt unter Beachtung aller Rechtsvorschriften erfolgen. Für unsere Arbeit mit der Gentechnik bestehen Grenzen, die sich auch aus unseren ethisch geprägten Wertvorstellungen, insbesondere dem Respekt vor dem Leben und der Würde des Menschen, ergeben. Aus diesem Grund lehnt Bayer eine Gentherapie oder gentechnische Verfahren, die in die menschliche Keimbahn eingreifen, sowie das Klonen von Menschen kategorisch ab. Kein Mitarbeiter darf sich an derartigen Projekten beteiligen oder sein Know-how dafür zur Verfügung stellen.

Bei zulassungspflichtigen Produkten (beispielsweise Arznei- oder Pflanzenschutzmitteln) sind die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften für Her-

stellung, Prüfung, Lagerung, Ein- und Ausfuhr sowie für das Inverkehrbringen zu beachten. Ebenso sind beim Umgang mit Gefahrstoffen die einschlägigen Vorschriften und technischen Regeln zu beachten. Verbotene Stoffe dürfen nicht hergestellt oder in das Unternehmen gebracht werden.

3.2 Umweltschutz

Der effiziente Einsatz aller Ressourcen ist für uns ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Um den Verbrauch von Energie und Rohstoffen in der Produktion zu verringern und damit gleichzeitig die Emissionen zu begrenzen, müssen alle vernünftigen Möglichkeiten der Prozessoptimierung ausgeschöpft werden.

Die Umweltmedien Luft, Wasser und Boden dürfen in der Regel nur im Rahmen einer zuvor erteilten Genehmigung in Anspruch genommen werden. Alle hiermit befassten Mitarbeiter sind daher verpflichtet, unsere Produktionsanlagen im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten und zu betreiben.

3.3 Anlagensicherheit

Zur Vermeidung von Betriebsstörungen, Unfällen oder Störfällen müssen Anlagen sorgfältig geplant sowie regelmäßig und systematisch kontrolliert und gewartet werden. Alle hiermit befassten Mitarbeiter müssen gründlich eingewiesen, geschult und beaufsichtigt werden.

3.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit der Mitarbeiter liegt gleichermaßen im Interesse jedes Einzelnen wie des Unternehmens. Durch die Einführung geeigneter Maßnahmen unterstützen Fachleute für Arbeitsmedizin und -sicherheit das Linienmanagement bei der Verhütung von Krankheiten und Unfällen.

Dem dienen die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Jeder Mitarbeiter ist für die Sicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich. Unfälle geschehen auch durch nachlassende Sorgfalt.

Sorgfalt ist beim Umgang mit Gefährdungsquellen in besonderer Weise erforderlich. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, alle Sicherheitsvorschriften im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit aller notwendigen Sorgfalt anzuwenden: im eigenen Interesse, im Interesse der Kollegen, aber auch im Interesse des ganzen Unternehmens.

Bei einem relevanten Ereignis haben die Führungskräfte und Sicherheitsverantwortlichen unverzüglich die für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zuständigen Stellen des Unternehmens zu informieren. Hierbei ist das weltweit gültige Frühwarnsystem des Konzerns „Bayer Emergency Response System“ (BayERS) zu nutzen.

4. Wir verpflichten uns zur Einhaltung des Außenhandelsrechts – kein Verstoß gegen Exportbestimmungen

→ Bayer respektiert alle nationalen und internationalen Außenhandelsbestimmungen. Wir unterstützen die Bestrebungen der Völkergemeinschaft zur Verhinderung der Herstellung und Weiterverbreitung chemischer, biologischer und atomarer Waffen, hierfür geeigneter Trägersysteme sowie zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus.

Wir nehmen aktiv teil an den internationalen Maßnahmen zur Bekämpfung der illegalen Drogenherstellung durch die Überwachung entsprechender Vorprodukte.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Beschränkungen und Verbote des Außen- und Binnenhandels mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen einzuhalten. Die Handelsverbote und Beschränkungen im Rahmen internationaler Embargos und der internationalen Terrorismusbekämpfung, die auch den Kapital- und Zahlungsverkehr betreffen können, sind zu beachten. Hierzu gehören auch Reexportbestimmungen anderer Länder, wie beispielsweise der USA. Bestehen Zweifel an der erlaubten Verwendung oder Weitergabe unserer Produkte, ist auf das Geschäft zu verzichten.

5. Wir verpflichten uns zur Wahrung der Chancengleichheit im Wertpapierhandel – kein Verstoß gegen Insiderrecht

→ Jeder Bayer-Mitarbeiter ist gesetzlich verpflichtet, unternehmensinterne, nicht öffentliche Informationen, die börsenkurs-relevant sein können, vertraulich zu behandeln.

Die Ausnutzung solchen Insiderwissens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter ist untersagt. Insiderwissen betrifft regelmäßig beispielsweise die beabsichtigte Veräußerung von Unternehmensteilen, den Erwerb fremder Unternehmen, die Gründung von Joint Ventures, neue Erkenntnisse über wichtige Produkte oder Informationen über Besonderheiten des Geschäftsverlaufs, über die die Öffentlichkeit noch nicht informiert wurde.

Der Wertpapierhandel unter Nutzung von nicht öffentlich zugänglichen Informationen ist ebenso unzulässig wie schon allein die unerlaubte Weitergabe solcher Informationen an Dritte. Es dürfen also keine nicht öffentlichen Informationen an Dritte weitergegeben werden, weder innerhalb noch außerhalb von Bayer; es sei denn, dass dies zu Geschäftszwecken erfolgen muss („need-to-know basis“) und angemessene Maßnahmen ergriffen worden sind, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten und den Missbrauch der Kenntnis der Informationen durch Dritte zu verhindern.

6. Wir verpflichten uns zur ordnungsgemäßen Aktenführung und transparenten Finanzberichterstattung – keine Irreführung

→ Im Rahmen eines internen Kontrollsystems sind die wesentlichen Geschäftsprozesse angemessen zu dokumentieren und Kontrollen einzurichten, die sicherstellen, dass die rechnungslegungsrelevanten Informationen der Geschäftsvorgänge vollständig und korrekt erfasst werden.

Dies setzt unter anderem eine vollständige, klare und nachvollziehbare Beleg- und Aktenführung voraus. Alle Aufzeichnungen und Akten sind so zu führen, dass eine jederzeitige Vertretung gewährleistet ist. Die gesetzlichen oder internen Aufbewahrungsfristen sind einzuhalten. Keinesfalls dürfen Unterlagen im Zusammenhang mit behördlichen oder gerichtlichen Verfahren vernichtet werden.

Jede Kommunikation – sei es beispielsweise per Brief, Fax, E-Mail, aber auch mündliche Äußerungen – muss in korrekter Umgangsform und inhaltlich stimmig erfolgen, so dass sie im Bedarfsfall auch Dritten (beispielsweise Ermittlungsbehörden, Gerichten, sonstigen

staatlichen Institutionen oder Wirtschaftsprüfern) vorgelegt oder übergeben werden kann. Unsachgemäße, missverständliche, unvollständige oder unbedachte Äußerungen aus dem Unternehmen können erheblichen Schaden verursachen, da sie falsch ausgelegt, missbraucht oder aus dem Zusammenhang gerissen werden können. Die Kommunikation via E-Mail oder Internet hat auf korrekte und effiziente Art und Weise zu erfolgen. Das Ausmaß der E-Mail-Kommunikation ist auf den unbedingt notwendigen Umfang zu beschränken.

Um eine in der Sache ordnungsgemäße Finanzberichterstattung zu gewährleisten, gilt insbesondere:

Alle für die Rechnungslegung relevanten Umstände müssen vollständig und richtig dokumentiert und entsprechend gebucht werden. Die Geschäftsbücher und hierzu gehörende Unterlagen müssen alle Geschäftsvorgänge vollständig und sachlich zutreffend wiedergeben und das Unternehmensvermögen korrekt ausweisen.

Jeder Mitarbeiter, der für die Bereitstellung von Informationen verantwortlich ist, die für die Finanzberichterstattung relevant sind und öffentlich bekannt gemacht werden, hat die Vollständigkeit und inhaltliche Richtigkeit dieser Informationen sicherzustellen. Sofern ein Mitarbeiter Zweifel an der sachlich richtigen Darstellung wesentlicher Geschäftsvorfälle in der Finanzberichterstattung hat, sollte er diese Zweifel umgehend seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Officer mitteilen.

Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, unterrichtet Bayer seine Aktionäre, die Finanzanalysten, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit regelmäßig und zeitnah über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen. Die Berichterstattung von Bayer entspricht den im Deutschen Corporate Governance Kodex definierten Regelungen: Bayer informiert seine Aktionäre vier Mal pro Jahr über die Geschäftsentwicklung sowie über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens. Der Jahresabschluss wird innerhalb von 90 Tagen nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht.

Als stets aktuelle Veröffentlichungsplattform nutzt Bayer auch das Internet. Auf der Internetseite des Konzerns besteht Zugriff auf die Termine der wesentlichen Veröffentlichungen (beispielsweise Geschäftsbericht, Quartalsberichte) und Veranstaltungen (beispielsweise Hauptversammlung).

Dem Prinzip des „Fair Disclosure“ folgend, behandelt Bayer alle Aktionäre und alle wesentlichen Zielgruppen bei Informationen gleich. Wichtige Veränderungen teilt das Unternehmen unverzüglich mit. Diesen zeitnahen Zugriff haben Aktionäre auch auf Informationen, die Bayer im Ausland aufgrund der dort geltenden kapitalmarktrechtlichen Vorschriften veröffentlicht.

7. Wir verpflichten uns zu fairen und respektvollen Arbeits- bedingungen – keine Diskriminierung

→ Niemand darf insbesondere wegen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, Nationalität, seines Glaubens, seiner Weltanschauung, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens oder seiner sexuellen Identität unsachlich behandelt, benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Jeder hat das Recht, vor Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art geschützt zu werden. Das gilt sowohl Bayer-intern wie auch gegenüber Dritten.

Bayer erwartet von jedem Mitarbeiter einen freundlichen, sachbetonten, fairen und respektvollen Umgang mit Kollegen und Kolleginnen und Dritten (beispielsweise Kunden, Lieferanten, Behörden). Damit tragen die Mitarbeiter nicht zuletzt auch zum guten Ruf von Bayer bei.

Nicht nur Vorgesetzte, sondern auch jeder einzelne Mitarbeiter selbst hat für die Einhaltung dieser Grundsätze Sorge zu tragen. Verletzungen dieser Grundsätze werden nicht geduldet. Bei Konflikten sind der Vorgesetzte oder die Personalabteilung oder der Compliance Officer einzuschalten. Diese werden die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung einer Wiederholung veranlassen.

8. Wir schützen

unseren Wissensvorsprung und respektieren rechtsbeständige Schutzrechte Dritter – keine Verletzung eigenen und fremden Eigentums

→ Die Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Forschung und technischen Entwicklungen stellen Vermögenswerte von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung dar.

Erfindungen, Patente und sonstiges Know-how sind der „Lohn“ für unsere Anstrengungen und Aufwendungen in den Bereichen Forschung und Entwicklung. Sie sind für die Zukunft unseres Unternehmens von überragendem Wert. Entsprechendes gilt für unsere Marken, deren teilweise erheblicher Wert erst durch jahrzehntelange Werbeaufwendungen und Anstrengungen geschaffen wurde. Auf die entsprechende rechtliche Absicherung durch Schutzrechte ist daher größte Sorgfalt zu legen.

Betriebsgeheimnisse und neue Erkenntnisse dürfen ohne rechtliche Absicherung nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden. Diese Grundsätze gelten auch für die aus dem Intranet zugänglichen Informationen.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der weltweit zentral zuständigen Fachabteilungen (Law, Patents & Licensing) darf kein Mitarbeiter geistiges Eigentum von Bayer (Patente; Kennzeichen, insbesondere Marken; Gebrauchs- und Geschmacksmuster; Urheberrechte) begründen oder aufgeben sowie darüber Vereinbarungen abschließen oder anderweitig verfügen.

Unbeabsichtigter Know-how-Transfer durch nachlässigen Umgang mit Informationen (beispielsweise Gespräche in der Öffentlichkeit, Einsichtmöglichkeit auf Notebooks und Präsentationen) ist zu vermeiden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, ihrem Arbeitsplatz zugehörige Datenbestände unter Verschluss zu halten und gegen den unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. Kein Mitarbeiter darf von Geschäftsunterlagen oder Dateien des Unternehmens für andere als dienstliche Zwecke Abschriften oder Kopien fertigen.

Bestehende und rechtsbeständige Schutzrechte Dritter sind zu respektieren und ihre ungenehmigte Nutzung ist zu unterlassen.

9. Wir verpflichten uns zur Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen – keine Interessenkonflikte

→ Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und diejenigen von Bayer trennen.

Insbesondere haben sie während der Arbeitszeit die unternehmerischen Interessen von Bayer zu fördern. Konfliktsituationen oder auch nur deren Anschein sind zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte sind durch Einschaltung des Vorgesetzten zu lösen.

Interessenkonflikte können beispielsweise entstehen bei:

- Personalentscheidungen: Diese dürfen nicht von privaten Interessen oder Beziehungen beeinflusst sein.
- Geschäftsbeziehungen zu Dritten: Diese dürfen nur auf sachlichen Kriterien (beispielsweise Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer langfristigen und konfliktfreien Geschäftsbeziehung) basieren.

Persönliche Beziehungen, Interessen, materielle oder immaterielle Vorteile dürfen einen Vertragsabschluss oder die Fortsetzung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit Dritten nicht beeinflussen. Eine besondere Prüfung ist auch in Fällen erforderlich, in denen Bayer-Mitarbeiter oder nahe Verwandte eines Bayer-Mitarbeiters über eine eigene Gesellschaft eine Liefer- oder Leistungsbeziehung zu Bayer aufbauen.

- Privater Beauftragung von Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern von Bayer: Wenn ein Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Geschäftsbeziehung von Bayer mit dem Lieferanten oder Geschäftspartner nehmen kann, ist eine private Beauftragung dieses Lieferanten oder Geschäftspartners stets ein Vorgang, den der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten anzuzeigen hat und von diesem genehmigen lassen muss.
- Einsatz von Bayer-Mitarbeitern für private Zwecke: Es ist unzulässig, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte unter Missbrauch ihres Direktionsrechts die Arbeitsleistung von Bayer-Mitarbeitern zu privaten Zwecken einsetzen.

- Verwendung von Eigentum von Bayer (beispielsweise Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger): Ohne ausdrückliche Zustimmung des Vorgesetzten darf kein Mitarbeiter Gegenstände, die Bayer gehören, für private Zwecke nutzen oder aus dem räumlichen Bereich von Bayer entfernen. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder geschäftliche Unterlagen nicht kopiert oder aus dem Unternehmen geschafft werden.
- Internet-Nutzung, elektronischen Kommunikationsmitteln: Bayer stellt Internet-Nutzung und elektronische Kommunikationsmittel für dienstliche Zwecke zur Verfügung. Bayer gestattet, unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs, in den individuellen Arbeitspausen die nur gelegentliche und nur unwesentliche Nutzung des geschäftlichen Internetanschlusses zu privaten Zwecken. Die private Nutzung muss eindeutig unerheblich sein und darf nur erfolgen, wenn dadurch die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird. Bei der privaten Nutzung sind Vorgaben zu beachten, die in einer Konzernregelung festgelegt sind. Die Nutzung des von Bayer zur Verfügung gestellten E-Mail-Systems ist ausschließlich für geschäftliche Zwecke zulässig. Eine private Nutzung dieses Systems ist nicht gestattet.
- Aufnahme zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse: Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses – auch im Rahmen einer freien Mitarbeiterschaft – oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung seinem Vorgesetzten mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen Bayer in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis steht oder stehen könnte.
- Privater Betätigung in Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen: Bayer begrüßt ein ehrenamtliches Engagement seiner Mitarbeiter – allerdings ist darauf zu achten, dass dieses Engagement mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber Bayer vereinbar ist.
- Privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit: Hierbei darf nicht den Anschein erweckt werden, es handele sich um die Auffassung des Unternehmens.

10. Wir verpflichten uns zu einem kooperativen Umgang mit Behörden – keine Fehlinformationen

→ Das Unternehmen ist bestrebt, unter Wahrung seiner Interessen und Rechte mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives Verhältnis zu pflegen.

Alle Mitarbeiter, die für die Zusammenstellung und Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Börsenaufsichtsbehörden, an andere Behörden oder für sonstige öffentliche Mitteilungen des Unternehmens verantwortlich sind, sollen diese Informationen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

Im Kontakt mit Behörden, die, wie beispielsweise die Polizei oder die Staatsanwaltschaft, auch die Aufgabe haben, Verstöße gegen geltendes Recht zu untersuchen und gegebenenfalls zu ahnden, ist sofort die Rechtsabteilung einzubeziehen. Insbesondere die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Akten sollen in derartigen Fällen nur nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung erfolgen.

Was bedeutet diese Policy für jeden Einzelnen in seinem beruflichen Alltag?

→ Die Corporate Compliance Policy ist für jeden Bayer-Mitarbeiter Verpflichtung und Schutz zugleich.

Sie beschreibt den Rahmen, in dem sich Bayer-Mitarbeiter sicher bewegen können und kommt ihnen beispielsweise auch durch den Schutz vor Diskriminierung und durch Regelungen zur Arbeitssicherheit unmittelbar zugute. Sie dient damit sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Erfolg von Bayer insgesamt – einem Erfolg, an dem die Mitarbeiter teilhaben.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der Maßstäbe der Corporate Compliance Policy zu überprüfen und zu gewährleisten, dass diese Maßstäbe auch eingehalten werden. Regel- und gesetzestreu Verhalten („Compliance“) ist Teil der Performance-Bewertung (Leistungsbewertung) eines jeden Mitarbeiters, ohne dass es diesbezüglich einer besonderen Vereinbarung bedarf.

Zu beachten ist, dass spezielle gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften die Inhalte der einzelnen hier angesprochenen Themen konkretisieren. Jeder Mitarbeiter hat sich mit den für seinen Tätigkeitsbereich maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften und internen Rege-

lungen hinreichend vertraut zu machen und diese bei seiner täglichen Arbeit zu beachten. Zweifel sind auszuräumen. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen sowie Beratung an, um Gesetzes- und Regelverstöße zu vermeiden. Die Regeln dieser Corporate Compliance Policy gehen jeder etwaigen entgegenstehenden Weisung eines Vorgesetzten vor.

Neben der Unterstützung durch den Vorgesetzten stehen Informationsquellen im Intranet (beispielsweise MARGO) und die Beratungsleistung durch den zuständigen Compliance Officer sowie die Fachabteilungen (beispielsweise Rechtsabteilung, Konzern-Revision oder Corporate Security) zur Verfügung.

Weiterführende Informationen sind im Intranet unter dem Stichwort „Corporate Compliance“ abrufbar.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass die Einhaltung der Regeln der Corporate Compliance Policy sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet ist. Hierzu gehören insbesondere Kommunikation, Überwachung und Durchsetzung der für seinen Verantwortungsbereich relevanten Regeln. Missstände müssen aktiv angesprochen und bereinigt werden.

Jeder Vorgesetzte ist gehalten, durch seine persönliche Integrität ein Vorbild für seinen Bereich zu sein und auf diese Weise zu bewirken, dass Corporate Compliance als wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur auch wirklich gelebt wird.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Verletzungen der Corporate Compliance Policy unverzüglich mitzuteilen.

Verletzungen der Corporate Compliance Policy sind dem zuständigen Compliance Officer oder der Konzern-Revision mitzuteilen. Die Mitarbeiter können sich aber auch an ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung wenden.

Im Falle des Verdachts von Vermögens- oder Korruptionsdelikten wie beispielsweise Unterschlagung, Betrug, Untreue, Bestechung oder Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr ist unverzüglich und unmittelbar die Konzern-Revision zu unterrichten.

Oftmals kann die freiwillige Aufdeckung weiteren, viel erheblicheren Schaden oder Sanktionen verhindern oder reduzieren. Deshalb muss sie gegenüber den oben genannten Stellen erfolgen, denn nur diese können die rechtlich gebotenen Maßnahmen veranlassen.

Darüber hinaus stellt das Unternehmen auch anonyme Meldewege, beispielsweise Telefonhotlines, zur Verfügung.

Das Unternehmen wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter aufgrund einer gutgläubigen Anzeigerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigerstatter selbst an Verstößen gegen diese Corporate Compliance Policy mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigerstatter berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.

Wie ist Compliance bei Bayer organisiert?

→ Der Vorstand der Bayer AG ernennt den Chefsyndikus der Bayer AG zum Group Compliance Officer. Der Chefsyndikus berichtet in dieser Funktion direkt an den Vorstand.

Die Konzernführungsgesellschaften (Bayer AG, Bayer HealthCare AG, Bayer CropScience AG, Bayer MaterialScience AG, Bayer Business Services GmbH und Bayer Technology Services GmbH)* sowie die Landesorganisationen ernennen Compliance Officer. Die Teilkonzerne (Bayer HealthCare, Bayer CropScience und Bayer MaterialScience) ernennen auch Compliance Officer für ihre operativen Einheiten in den Ländern. Diese berichten an den Compliance Officer der jeweiligen Konzernführungsgesellschaft. Die Compliance Officer eines Landes bilden die vom Landessprecher geführte Compliance Community des Landes.

Jeder Compliance Officer hat folgende Kernverantwortlichkeiten:

- Beratung
- Risikoeinschätzung
- Durchführung von Compliance-Schulungen

- Schaffung von Meldewegen für Compliance-Vorfälle
- Untersuchung von Compliance-Vorfällen und Mitwirkung bei der Entscheidung über mögliche Sanktionen gegen involvierte Mitarbeiter
- Veranlassung von Audits bezogen auf
 - a) gemeldete Compliance-Vorfälle
 - b) Sonderfälle aufgrund der Risikoeinschätzung
- Gegebenenfalls Einleitung organisatorischer Änderungen aufgrund von Feststellungen bei Compliance-Untersuchungen
- Berichterstattung (Einzelfälle und Jahresbericht)

Bayer stellt die Funktionsfähigkeit dieser Corporate Compliance Policy dadurch sicher, dass die notwendigen Rahmenbedingungen realisiert sowie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Funktionsweise und Effektivität werden regelmäßig überprüft. Ein permanentes Monitoring mit ständiger Bewertung und Berichterstattung soll die fortlaufende Verbesserung dieser Corporate Compliance Policy gewährleisten. Zusätzlich wird die Konzern-Revision im Auftrag des Group Compliance Committee in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit dieser Corporate Compliance Policy überprüfen.

*Hinsichtlich der Besonderheiten für die Currenta GmbH & Co. OHG und ihre Tochtergesellschaften siehe Seite 26.



Telefon-Hotline: 00 800 15 15 1700
(gebührenfreier Anruf innerhalb Deutschlands*)

Ihr Anruf wird von unserem unabhängigen Hotline-Anbieter Expolink zunächst auf Englisch beantwortet. Falls Sie kein Englisch sprechen, können Sie einen Dolmetscher verlangen. Bitte bleiben Sie solange in der Leitung und legen Sie nicht auf. Ihr Anruf ist sehr wichtig für uns.

E-Mail:
bayercompliance@expolink.co.uk

Web-Formular:
www.expolink.co.uk/bayercompliance

Corporate Compliance im Intranet
*Die Hotline-Rufnummern in weiteren Ländern, Kontaktdaten der Compliance Officer und Informationen über Corporate Compliance bei Bayer finden Sie im Intranet (nur für Mitarbeiter):
corporate-compliance.intranet.cnb

Corporate Compliance im Internet
*Eine Übersicht unserer Compliance-Hotline-Rufnummern nach Ländern und allgemeine Informationen zu Corporate Compliance bei Bayer finden Sie im Internet:
www.bayer.de/de/corporate-compliance.aspx

Herausgeber
Bayer AG
Law, Patents & Compliance
51368 Leverkusen
Deutschland
Dezember 2014

Bestellung weiterer Exemplare
Bayer Serviceline
Tel.: 0214 30-57546
Fax: 0214 30-57547
E-Mail: serviceline@bayer.com

Geltungsbereich
Diese Corporate Compliance Policy gilt weltweit für alle Mitarbeiter im Bayer-Konzern.

Besonderheiten gelten für die Currenta GmbH & Co. OHG und ihre Tochtergesellschaften: Insoweit ist die entsprechende Beschlussfassung der Geschäftsführung der Currenta GmbH & Co. OHG – ggf. in Abstimmung mit den Gesellschaftern – zu beachten.





Bayer AG
51368 Leverkusen
Deutschland

www.bayer.de