



Verantwortung und Engagement

Die Position von Bayer zum Thema Menschenrechte

Management Summary

Als Erfinderunternehmen von Weltrang möchte Bayer die Zukunft positiv gestalten und innovativ zum Wohle der Menschen tätig sein.

Eine Unternehmensführung im Einklang mit ethischen Grundsätzen sowie den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung ist für uns selbstverständlicher Bestandteil dieses Anspruchs. Deshalb bekennen wir uns nicht nur zur strikten Einhaltung aller jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch zur entschiedenen Wahrung der Menschenrechte, sowohl intern als auch in unserem Einflussbereich.

Als sozial verantwortlich handelndes Unternehmen engagiert sich Bayer seit langem auf unterschiedlichen Ebenen für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte. So bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und gehören zu den Gründungsmitgliedern der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen, die sich weltweit für eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung einsetzt.

Unsere Leitwerte Leadership (Führung), Integrität, Flexibilität und Effizienz – zusammengefasst unter dem Kürzel LIFE – und die Bayer Corporate Compliance Policy verpflichten alle unsere Beschäftigten zu einem respektvollen und regelkonformen Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kollegen, Geschäftspartnern und Nachbarn.

Bayer ist der festen Überzeugung, dass die Achtung vor dem Menschen für eine vorbildliche Geschäftstätigkeit unverzichtbar ist.

Unsere Human Rights Policy bildet die verbindliche Grundlage unseres konzernweiten Engagements für die Menschenrechte. Bitte informieren Sie sich über unsere ethischen Grundsätze und machen Sie sie zum Leitbild Ihres beruflichen Handelns.

Michael König
Bayer AG
Member of the Board of Management

Inhaltsverzeichnis

1	BAYER BEKENNT SICH ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	4
2	WIR BESITZEN KLAR DEFINIERTE MENSCHENRECHTSSTANDARDS	4
3	MENSCHENRECHTE IN UNSEREM UNTERNEHMEN	5
3.1	Arbeitsbedingungen	5
3.2	Vielfalt und Inklusion	5
3.3	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	6
3.4	Gesundheit und Sicherheit	6
3.5	Sicherheit	6
3.6	Zwangsarbeit	7
3.7	Kinderarbeit	7
4	GESCHÄFTSPARTNER	7
4.1	Lieferanten	7
4.2	Kunden	8
4.3	Akquisitionen	9
5	GESELLSCHAFT UND NACHBARSCHAFT	9
6	BESCHWERDEMECHANISMEN	10
7	VERANTWORTLICHKEITEN	10
8	REFERENZEN	11
8.1	Externe Quellen	11
8.2	Bayer-Quellen	11

1 Bayer bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte

Bayer unterstützt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und eine Reihe weltweit anerkannter Erklärungen für multinationale Unternehmen¹. Als Gründungsmitglied der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen hat sich Bayer bereits im Jahr 2000 zu zehn Grundsätzen² bekannt, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen abgeleitet sind.

Neben diesen Leitlinien unterstützen wir die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – auch unter dem Namen „Ruggie-Principles“ bekannt –, die globale Standards zur Vorbeugung und Bekämpfung möglicher Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Unternehmenstätigkeiten setzen.

2 Wir besitzen klar definierte Menschenrechtsstandards

Das Bayer-Leitbild „Science For A Better Life“, unsere LIFE-Werte und unsere Corporate Compliance Policy – in Verbindung mit der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen – geben klar definierte Menschenrechtsstandards vor. Diese Standards verlangen von allen Mitarbeitern weltweit, sich gegenüber Mitarbeitern, Kollegen, Geschäftspartnern und Nachbarn fair und regelkonform zu verhalten. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu achten und zu fördern und transparent darüber zu berichten. Dies beinhaltet insbesondere, dass wir:

- über Richtlinien, Prozesse und Überwachungssysteme verfügen, mit denen wir die Menschenrechte in **unserem Geschäftsbetrieb** durchsetzen,
- von **unseren Geschäftspartnern** – Lieferanten und Kunden – erwarten, dass sie sich mit uns gemeinsam verpflichten, die Menschenrechte zu achten und ihr Unternehmen im Einklang mit ethischen Grundsätzen zu führen und integer zu handeln,
- die Menschenrechte in der **Nachbarschaft** fördern.

Unser Bekenntnis, die Menschenrechte zu fördern, gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten von Bayer weltweit. Als weltweit tätiges Unternehmen halten wir dies für unsere gesellschaftliche und ethische Pflicht und eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.

¹ Z.b.

- Responsible Care Global Charter der globalen Chemieindustrie
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte
- Acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

² <https://www.unglobalcompact.org/aboutthegc/thetenprinciples/>

Menschenrechtsstandards leiten unsere Entscheidungen und unser konstruktives Engagement, sowohl intern als auch in unserem Einflussbereich. Gleichzeitig achten wir die Verantwortung der nationalen Regierungen für den Schutz der Menschenrechte.

3 Menschenrechte in unserem Unternehmen

3.1 Arbeitsbedingungen

Mit unserer Vergütung und unseren Sozialleistungen wollen wir unseren Mitarbeitern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Wir fördern Arbeitsbedingungen, unter denen jeder von uns beste Leistungen erbringen, innovativ sein und sich entfalten kann. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem wir umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und eine Feedback-Kultur im gesamten Unternehmen fördern.

Wir respektieren das Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich bezahlten Urlaubs, sowie das Recht auf ein Familienleben, wozu auch die Elternzeit und vergleichbare Regelungen gehören.

Die Lebensstile unserer Mitarbeiter spiegeln die Vielfalt unserer Belegschaft wider. Mit flexiblen Arbeitsmodellen lassen sich berufliche Interessen mit privaten oder familiären Belangen besser in Einklang bringen. Denn sie eröffnen den Mitarbeitern Spielräume für die selbstbestimmte Gestaltung ihrer Freizeit, ermöglichen berufstätigen Eltern, Karrierechancen im Unternehmen gleichberechtigt wahrzunehmen, und erlauben einer wachsenden Zahl von Mitarbeitern, sich nebenberuflich der Pflege naher Familienangehöriger zu widmen.

3.2 Vielfalt und Inklusion

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik.

Niemand darf aufgrund irrelevanter Merkmale wie beispielsweise ethnische Herkunft, nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder ein anderes rechtswidriges Kriterium nach geltendem Recht benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden.

Belästigungen jeglicher Art sind untersagt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einen respektvollen, professionellen und fairen Umgang mit Kollegen und Dritten, darunter auch Kunden, Lieferanten und Amtsträger.

Unter vergleichbaren Bedingungen bieten wir gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3.3 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir haben uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeitern und deren Interessenvertretern verpflichtet.

Unsere Mitarbeiter sind frei in der Wahl der Organisationen, die sie vertreten. Diese Organisationen können sich an Entgeltverhandlungen gemäß den geltenden gesetzlichen Regelungen beteiligen.

An allen Bayer-Standorten weltweit haben die Arbeitnehmer das Recht, ihre eigenen Interessenvertreter zu wählen. Mitarbeiter, die als Arbeitnehmersvertreter fungieren, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt.

3.4 Gesundheit und Sicherheit

Wir sorgen an allen unseren Standorten für einheitlich hohe Standards hinsichtlich Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität (Health, Safety, Environment, Quality - HSEQ).

Die entsprechenden HSEQ-Vorschriften werden weltweit konsequent umgesetzt, um das Auftreten von Unfällen und Störfällen zu minimieren.

Durch die Einführung geeigneter Maßnahmen unterstützen Fachleute für Arbeitssicherheit das Linienmanagement bei der Verhütung von Krankheiten und Unfällen.

Den Mitarbeitern steht an unseren Standorten ein umfangreiches Angebot an Gesundheitsleistungen zur Verfügung, darunter auch Maßnahmen, die über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinausgehen.

3.5 Sicherheit

Als ein Unternehmen mit hohem Bekanntheitsgrad, breitem Produktangebot und Geschäftsaktivitäten in fast allen Ländern der Welt pflegen und befolgen wir unser Leitbild für die Unternehmenssicherheit: „Wir schützen unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen, minimieren wirtschaftliche Verluste und betriebliche Störungen und sichern die Integrität und die Reputation unseres Konzerns.“

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern konkrete Unterstützung an in Form von: Verhaltenstrainings, präventive Schulungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz, Trainings zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Geschäftsreisen und Krisenmanagement für eventuelle Notfälle.

Freiheit von Furcht bedeutet eine freie und furchtlose Arbeitsumgebung in einer globalisierten Welt. Wir achten das Grundrecht, das sich aus dem Prinzip der „Human Security“ ableitet.

3.6 Zwangsarbeit

Jegliche Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit sind strikt verboten.

Wir halten sämtliche geltenden Gesetze und Vereinbarungen über Arbeitszeiten und bezahlte Abwesenheiten ein.

3.7 Kinderarbeit

Weltweit verfolgen wir bei all unseren geschäftlichen Aktivitäten eine klare Politik der kompromisslosen Verurteilung von Kinderarbeit.

Unsere Anstrengungen zur Bekämpfung von Kinderarbeit entsprechen den Kernarbeitsstandards der ILO (Internationale Arbeitsorganisation)³ und den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen.

4 Geschäftspartner

Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern wollen wir durch verantwortungsvolles Handeln Risiken minimieren und stabile und langfristige Beziehungen schaffen.

4.1 Lieferanten

Bayer erwartet von allen Lieferanten und Subunternehmern, dass sie sich gemeinsam mit uns für hohe ethische Standards einsetzen und sich gegenüber ihren Mitarbeitern und Lieferanten verantwortungsvoll und ethisch korrekt verhalten. Ferner erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie diese Standards auch an ihre eigenen Zulieferer weitergeben.

Unsere Prinzipien kommen in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten zum Ausdruck. Der Kodex stellt die allgemeine Grundlage für unsere Zusammenarbeit dar und ist ein wichtiger Teil der Lieferantenauswahl und -bewertung. Bayer stellt seinen Lieferanten diesen Verhaltenskodex zur Verfügung mit dem Ziel, das gemeinsame Verständnis darüber, wie Nachhaltigkeit im geschäftlichen Alltag umgesetzt werden soll, zu stärken. Er ist konzernweit in die elektronischen Bestellsysteme und Verträge rechtsverbindlich integriert.

Die im Verhaltenskodex behandelten Menschenrechtsthemen beziehen sich auf wesentliche Aspekte in den Bereichen Ethik, Umgang mit Mitarbeitern und Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität.

Wir setzen uns dafür ein, dass die an uns gelieferten Produkte verantwortungsvoll hergestellt wurden. Mit Lieferantenbewertungen und -audits überprüfen wir, ob die Anforderungen des Verhaltenskodex von unseren Lieferanten tatsächlich umgesetzt und eingehalten werden.

³ Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter; Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182).

4.2 Kunden

Als Erfinderunternehmen von Weltrang richten wir unseren Blick gezielt auf die Bedürfnisse unserer Kunden. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen möchten wir den Menschen nützen und zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen – ganz im Sinne unseres Mottos: „Bayer: Science For A Better Life“.

Unser Bekenntnis zum Grundsatz der Nachhaltigkeit schließt unser Ziel ein, die Gesundheit und Sicherheit aller zu schützen, die mit unseren Produkten in Kontakt kommen.

Die möglichen Gesundheits- und Umweltrisiken eines Produkts bewerten wir über den gesamten Lebenszyklus. Das reicht von der Forschung und Entwicklung über Produktion, Vermarktung und Anwendung beim Kunden bis hin zur Entsorgung. Wir dulden keine Gesetzesverstöße bei der Vermarktung unserer Produkte. Verantwortliches Handeln im Marketing entspricht ethisch-moralischen Grundsätzen und muss sich an nachhaltigen Prinzipien orientieren.

HealthCare bewertet kontinuierlich das medizinische Nutzen-Risiko-Verhältnis seiner Arzneimittel und Medizinprodukte über den gesamten Lebenszyklus.

Die Sicherheit der Patienten in klinischen Studien steht immer an erster Stelle, unabhängig davon, ob die Studien von uns oder beauftragten Auftragsforschungsinstituten (CROs) durchgeführt werden. Bayer führt klinische Studien im Einklang mit regulatorischen Anforderungen, den aktuellen nationalen und lokalen Gesetzen und Regelungen und gemäß den höchsten medizinischen, wissenschaftlichen und ethischen Grundsätzen durch. Die internen Prozesse für die Planung und Durchführung klinischer Studien werden von Bayer weltweit umgesetzt und wurden in die entsprechenden Unternehmensrichtlinien von Bayer eingearbeitet. Alle unsere klinischen Studien werden zudem entsprechend der internationalen Richtlinien zu „Good Clinical Practices“ der World Health Organization (WHO) sowie der Vorgaben der „International Conference on Harmonization“ (ICH) und der Deklaration von Helsinki durchgeführt.

Wir konzentrieren unsere Aktivitäten auf die Erforschung und Entwicklung innovativer Arzneimittel, neuer Therapieansätze und Medizinprodukte. Ferner verbessern wir kontinuierlich unsere bestehenden Produkte und setzen uns gleichzeitig dafür ein, die medizinische Versorgung rund um den Globus zu verbessern. Mit unserem strategischen Engagement in zahlreichen Kooperationen und Partnerschaften stellen wir uns den damit verbundenen Herausforderungen, damit die von uns entwickelten Produkte und Therapien auch bei den bedürftigen Menschen weltweit ankommen.

Bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln ist größtmögliche Sorgfalt erforderlich. Daher ist die Unterstützung unserer Kunden und Partner im fachgerechten und sicheren Umgang mit den Produkten ein Schwerpunkt der Produktverantwortung bei CropScience.

Wir halten uns an den Internationalen Verhaltenskodex der Welternährungsorganisation (FAO) zu Vertrieb und Anwendung von Pflanzenschutzmitteln. Dessen Grundsätze decken den gesamten Lebenszyklus eines Produkts ab – von der Entwicklung bis zur Anwendung und darüber hinaus. Wir sorgen gemäß unserer

Product Stewardship Policy dafür, dass geeignete Programme eingesetzt werden, um unsere Mitarbeiter und Kunden in allen Aspekten eines verantwortungsvollen Umgangs mit unseren Produkten zu schulen, einzuweisen und – falls nötig – auf den neuesten Stand zu bringen.

Unsere Aktivitäten und Entscheidungen im Rahmen der Produktverantwortung gründen auf einem ethischen Verhalten, das wirtschaftlichen Wohlstand, Umweltschutz, Gesundheit und soziale Belange in Einklang zu bringen versucht.

4.3 Akquisitionen

Bei Unternehmenszukäufen überprüfen wir - soweit dies möglich ist- vor der Transaktion ob in dem betreffenden Unternehmen die geltenden Umwelt- und Arbeitsschutzbestimmungen und grundsätzliche Arbeitnehmerrechte im Sinne dieser Policy eingehalten werden.

5 Gesellschaft und Nachbarschaft

Wir achten darauf, welchen Einfluss unsere Unternehmenstätigkeit auf unsere Nachbarschaft, die örtlichen Gemeinden und die Gesellschaft im Allgemeinen hat, und ergreifen gegebenenfalls Maßnahmen.

Das Werkschutzpersonal an unseren Standorten – egal, ob eigene Mitarbeiter oder externe Dienstleister – wird vor Ort geschult, vor allem im Hinblick auf die Einhaltung lokaler Gesetze und Bestimmungen. Es darf grundsätzlich nur präventiv tätig werden und muss versuchen, sicherheitsrelevante Probleme mit gewaltfreien Mitteln zu lösen. In geeigneten Schulungen wird den Werkschutzmitarbeitern vermittelt, wie sie sich in verschiedenen Situationen, die einen Selbstschutz notwendig machen, richtig und defensiv verhalten. Die Rollen und Verantwortlichkeiten der Werkschutzmitarbeiter werden von den Länderorganisationen von Bayer, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, klar definiert.

Wir wollen die natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll nutzen, um die Biodiversität zu stärken und dadurch die Artenvielfalt, die Verschiedenartigkeit der Ökosysteme und die genetische Vielfalt zu achten. Wir bekennen uns ausdrücklich zum „Übereinkommen über die biologische Vielfalt“ (Convention on Biological Diversity, CBD) der Vereinten Nationen und seinen Zielen, darunter die Erhaltung der biologischen Vielfalt, eine nachhaltigen Nutzung ihrer Bestandteile und die faire und gerechte Aufteilung des Nutzens aus neu entdeckten genetischen Ressourcen und traditionellem Wissen.

Wir respektieren die Rechte der indigenen Bevölkerung und achten darauf, welchen Einfluss unsere Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte dieser Völker hat.

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements leisten wir zudem einen Beitrag zu Wissenschaft und Bildung, Gesundheit, sozialen Belangen und gemeinnützigen Projekten.

6 Beschwerdemechanismen

Die Compliance-Funktion auf Konzern- und Länderebene kontrolliert die Einhaltung geltender Gesetze und Bestimmungen, darunter auch die Human Rights Policy von Bayer. Wir unterhalten und verbessern Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene.

Bayer stellt verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung, um eventuelle Compliance-Verstöße zu melden.

Mitarbeiter können sich an folgende Ansprechpartner wenden: Manager/Vorgesetzter, Abteilungsleiter, Abteilung Law, Patents & Compliance, Compliance Officer, Corporate Auditing oder Human Resources (nur in Personalangelegenheiten).

Darüber hinaus haben wir ein weltweites System eingerichtet, über das Mitarbeiter und die allgemeine Öffentlichkeit eventuelle Compliance-Verstöße melden können – auf Wunsch auch anonym.

Im Fall von Menschenrechtsverletzungen durch unsere Unternehmenstätigkeit setzen wir uns für Maßnahmen zur Abhilfe ein.

7 Verantwortlichkeiten

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die Prinzipien aus dieser Regelung streng einhalten. In Zweifelsfällen und für Fragen zur praktischen Anwendung der dargelegten Grundsätze stehen den Beschäftigten ihre Vorgesetzten sowie der jeweils zuständige Compliance Officer zur Verfügung.

Unsere Führungskräfte sind in besonderem Maße verantwortlich für die Einhaltung der Grundsätze dieser Regelung in der beruflichen Praxis. Wir appellieren daher nachdrücklich an alle Führungskräfte, auch bei diesem Thema ihrer Verpflichtung zu einem entschiedenen und vorbildlichen Verhalten nachzukommen und gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die ethischen Prinzipien des Bayer-Konzerns in ihrem Verantwortungsbereich durchzusetzen.

Die Corporate-Center-Bereiche Environment & Sustainability und Human Resources & Organization haben eine steuernde und unterstützende Rolle, vor allem im Hinblick auf Steuerungs- und Überwachungsstrukturen und Prozesse.

8 Referenzen

8.1 Externe Quellen

- Global chemical industry's Responsible Care Global Charter, <http://www.bayer.de/downloads/responsible-care-global-charter.pdf?forced=true>
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
- Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- Global Compact der Vereinten Nationen, <https://www.unglobalcompact.org>
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>

8.2 Bayer-Quellen

- Bayer Geschäftsberichte, <http://www.bayer.de/de/integrierte-geschaeftsberichte.aspx>
- Bayer Corporate Compliance Policy, <http://www.bayer.de/de/corporate-compliance-policy.aspx>
- Bayer Mission & Werte, <http://www.bayer.de/de/mission---werte.aspx>
- Bayer Directive Faire und respektvolle Arbeitsbedingungen
- Bayer-Verhaltenskodex für Lieferanten, <http://www.bayer.com/en/supplier-management.aspx>
- Ethik in Forschung und Entwicklung, <http://pharma.bayer.com/en/commitment-responsibility/ethics-and-transparency/ethics-in-r-and-d/>
- Bayer Corporate Policy Verantwortliches Handeln in Marketing und Vertrieb, <http://www.bayer.de/de/verantwortungsvolles-marketing-regelung.aspx>
- Bayer Crop Science Product Stewardship - Policy and Key Requirements, <http://www.bayercropscience.com.au/resources/uploads/brochure/file9163.pdf>
- Biodiversität, <http://www.bayer.de/de/position-zur-biodiversitaet.aspx>