

Strategie und Management



Unternehmerische Verantwortung ist von jeher fester Bestandteil der Unternehmenskultur bei Merck. Sie spiegelt sich sowohl in unserem Leitbild als auch in den Unternehmenswerten wider. Mit unserer Corporate-Responsibility-Strategie sorgen wir für eine zielgerichtete Steuerung der für unsere unternehmerische Verantwortung relevanten Themen. Dabei stehen wir stets im engen Austausch mit unseren Stakeholdern. Unsere Anforderungen an das verantwortungsvolle Handeln aller Mitarbeiter haben wir in zahlreichen Regelwerken konkretisiert. Mithilfe von Managementsystemen werden Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten in wichtigen Handlungsfeldern festgelegt und gesteuert.

Brief von Karl-Ludwig Kley

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde von Merck,

der Begriff „Verantwortung“ geht zurück auf das lateinische respondere, Antwort geben. Unternehmen sind heute mehr denn je gefragt, Antwort zu geben auf die Frage, welchen Beitrag sie für die Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt leisten und wie sie mit den Menschen umgehen, die für sie und mit ihnen arbeiten.

„Verantwortung übernehmen heißt Antworten geben.“

Wir bei Merck beschäftigen uns intensiv mit dieser Frage; sie ist von jeher Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Verantwortung ist einer der sechs Unternehmenswerte, die unser Handeln Tag für Tag leiten. Deshalb unterstützen wir seit 2005 den Global Compact der Vereinten Nationen und die darin festgehaltenen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.



Im Jahr 2011 haben wir unsere Strategie für die unternehmerische Verantwortung weiterentwickelt. Sie umfasst die drei Handlungsfelder Produkte, Umwelt und Mensch. Hier einige ausgewählte Beispiele für unser Engagement:

1. Mit unseren innovativen Pharma-, Chemie- und Life-Science-**Produkten** leisten wir einen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel und Energieknappheit. So sorgen beispielsweise die innovativen Flüssigkristalle von Merck dafür, dass Computerbildschirme und Fernseher deutlich weniger Energie verbrauchen. Darüber hinaus stärken wir mit vielfältigen Aktivitäten, etwa der Entwicklung eines Mini-Labors zum Aufspüren gefälschter Arzneimittel, die Gesundheitssysteme in Schwellen- und Entwicklungsländern und tragen so dazu bei, den Zugang zu Gesundheitsversorgung zu vereinfachen.
2. Unsere Verantwortung für die **Umwelt** konkretisiert sich unter anderem in unserem Engagement für den **Klimaschutz**: Wir planen, bis 2020 die von uns verursachten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen gegenüber 2006 um 20 % senken. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir mit unserem Programm EDISON konzernweit Maßnahmen um, wie beispielsweise mit dem Bau eines Biomasse-Kraftwerks an unserem Standort Goa in Indien. Mit den EDISON-Projekten wollen wir mittelfristig 64.000 Tonnen CO₂ pro Jahr vermeiden.
3. Verantwortung für **Menschen** übernehmen wir zum Einen als Arbeitgeber. Eines unserer wichtigsten Anliegen in den letzten Jahren war es, die Arbeitssicherheit mit gezielten Programmen kontinuierlich zu verbessern. Wir fördern die Vielfalt unserer Mitarbeiter und wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2016 auf 25 % bis 30 % erhöhen. Zum Anderen stellen wir unser gesellschaftliches Engagement mit der **Bekämpfung der vernachlässigten Tropenkrankheit Bilharziose** in Afrika unter Beweis, die wir gemeinsam mit der Weltgesundheitsorganisation WHO in Angriff genommen haben. Von Projektbeginn im Jahr 2007 bis heute haben wir mehr als 100 Millionen Praziquantel-Tabletten gespendet, mit denen über 28 Millionen Kinder behandelt worden sind. 2012 haben wir beschlossen, unsere Tablettenspende mittelfristig zu verzehnfachen.

Seit 2008 ist Merck im anerkannten Nachhaltigkeitsindex FTSE4Good gelistet. Im „Access to Medicine“-Index 2012 haben wir uns um neun Plätze auf Rang acht verbessert. Wie auch in den Jahren zuvor haben wir verschiedene Auszeichnungen sowohl für unsere innovativen Produkte als auch für unsere Leistung als Arbeitgeber erhalten.

Unternehmerische Verantwortung ist Teil unseres täglichen Handelns und damit eine Grundvoraussetzung für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Nur ein gesundes, nachhaltig arbeitendes Unternehmen kann als Arbeitgeber, Steuerzahler und Partner seines Umfelds seinen Teil zum Funktionieren unserer Gesellschaft beitragen. Mit unserem Effizienzsteigerungs- und Wachstumsprogramm „Fit für 2018“, das wir zum Jahresende 2011 angekündigt haben, sorgen wir dafür, dass dies auch zukünftig so bleibt.

→ Unternehmenswerte und externe Initiativen

Im Jahr 2018 wollen wir ein Unternehmen sein, das ein Synonym für Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit ist. Ein Unternehmen, das weithin anerkannt wird für Leistung, Effizienz und die Karrieremöglichkeiten, die es rund um die Welt bietet. Und ein Unternehmen, das respektiert wird für seine Werte, seine Kultur und dafür, dass es stets verantwortlich handelt.

Bei Merck ist es seit der Firmengründung vor fast 350 Jahren gute Tradition, Verantwortung langfristig – und damit ganz im Wortsinn nachhaltig – zu übernehmen. Diese Tradition werden wir fortführen und auch künftig Antworten geben.

Ihr



Karl-Ludwig Kley
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Unternehmenswerte und externe Initiativen

Die Unternehmenskultur bei Merck zeichnet sich von jeher durch verantwortungsvolles Handeln aus – sei es in Bezug auf unsere Produkte, unsere Mitarbeiter, die Umwelt oder die Gesellschaft. Unsere Haltung und unsere Handlungsweise sind gewachsen aus den Erfahrungen einer fast 350-jährigen Unternehmensgeschichte und leiten sich ab aus unserem Unternehmensleitbild und den Unternehmenswerten sowie externen Initiativen, die wir unterstützen.

Unser Anspruch ist es, als weltweit tätiges Unternehmen für die Menschen, für Marktpartner und das gesellschaftliche Umfeld einen Mehrwert zu schaffen und ihnen zu helfen, ein besseres Leben zu leben. Wir streben nach der Anerkennung von Merck in der Gesellschaft und verpflichten uns zu Sicherheit und einem schonenden Umgang mit der Umwelt.



Das Fundament unseres Handelns bilden die **Werte** ☐ „Mut“, „Leistung“, „Verantwortung“, „Respekt“, „Integrität“ und „Transparenz“. Sie bestimmen unsere tägliche Zusammenarbeit und den Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. Eine offene und ehrliche Kommunikation nach innen wie nach außen sehen wir als ein wesentliches, Vertrauen schaffendes Element an.

Darüber hinaus unterstützt Merck relevante Initiativen von anderen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung:

- Seit 2005 nimmt Merck am „**Global Compact**“ ☐ der Vereinten Nationen teil und bekennt sich zur Einhaltung der darin festgelegten zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. In unserem jährlichen Fortschrittsbericht zeigen wir auf, wie wir die zehn Prinzipien in unseren Geschäftsprozessen verankern.
- Im Jahr 2006 hat Merck die vom internationalen Chemieverband ICCA (International Council of Chemical Associations) verabschiedete „Responsible Care Global Charter“ unterzeichnet. Im Rahmen dieser freiwilligen Initiative und der daraus formulierten Leitlinien des deutschen **Responsible-Care®-Programms** ☐ haben wir uns dazu verpflichtet, Standards in den Bereichen Produktverantwortung, Umweltschutz, Gesundheit, Sicherheit für Anlagen und Security vorzugeben, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Merck engagiert sich derzeit insbesondere für Produktsicherheit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit.
- 2010 hat Merck das „**Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft**“ ☐ unterzeichnet. Dieses Leitbild ist Ergebnis einer Initiative von Unternehmen der deutschen Wirtschaft, die sich zum Ziel gesetzt haben, überprüfbare Standards beispielsweise für den fairen Wettbewerb, die Sozialpartnerschaft, das Leistungsprinzip und für Nachhaltigkeit im Allgemeinen fest in den beteiligten Unternehmen zu verankern.

→ Menschenrechte

Wir haben uns 2012 an der Erstellung des Grundsatzpapiers „Das Nachhaltigkeitsverständnis der deutschen Chemie-Branche“ [↗](#), beteiligt, mit dem drei Partner ihr gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit formuliert haben: der Verband der Chemischen Industrie (VCI), der Arbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE). Ziel dieser außergewöhnlichen Nachhaltigkeitsinitiative unter dem Namen „Chemie hoch 3“ ist es,

1. die Position der chemischen Industrie als Schlüsselindustrie der deutschen Wirtschaft für nachhaltige Entwicklung auszubauen
2. die Arbeitsbedingungen in der chemischen Industrie weiter attraktiv zu gestalten und
3. durch einen aktiven, offenen Dialog mit Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein Klima der Transparenz und des Vertrauens zu schaffen.

Die Anforderungen an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die sich aus Unternehmensleitbild, Werten und diesen externen Initiativen ergeben, greifen wir sowohl in unserer Corporate-Responsibility-Strategie als auch in unseren konzernweiten Regelwerken auf. Zu den Regelwerken zählen die „Merck-Sozialcharta“ [↗](#) und der Verhaltenskodex [↗](#) (Code of Conduct) sowie weitere themenspezifische Corporate Principles, Policies und Standards. Damit fördern wir, dass die genannten Anforderungen von unseren Mitarbeitern bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigt und somit im Unternehmen gelebt werden.

Menschenrechte

Die Unternehmenskultur von Merck ist von jeher durch verantwortungsvolles Handeln geprägt – sei es in Bezug auf Produkte, Mitarbeiter, Umwelt oder die Gesellschaft. Folgerichtig bekennt sich Merck zur Wahrung der Menschenrechte in seinem Einflussbereich und begrüßt die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte [↗](#), die der UN-Menschenrechtsrat 2011 verabschiedet hat. Denn damit wurde ein globaler Rahmen für die Umsetzung der staatlichen Pflichten, Menschenrechte zu schützen, und der unternehmerischen Verantwortung, Menschenrechte zu achten, geschaffen. Es wurden Prinzipien dargelegt, wie Staaten und Unternehmen dies umsetzen können.

Um die Menschenrechte zu schützen, sind die Staaten in der Pflicht, einen Ordnungsrahmen vorzugeben. Wichtig für weltweit operierende Unternehmen ist, dass dieser Rahmen in den verschiedenen Ländern durchgesetzt wird und damit gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen geschaffen werden.

Die Aufgabe von Unternehmen ist es, die Menschenrechte zu achten und zu respektieren, sie dürfen bei ihren Aktivitäten keine Menschenrechte verletzen. Und: Unternehmen müssen ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie die erforderliche Sorgfalt walten lassen. Dazu gehört, dass sie Risiken identifizieren und managen.

Human Rights Risk Assessment

In Übernahme dieser Sorgfaltspflicht haben wir mit Unterstützung externer Spezialisten im Jahr 2012 ein Human Rights Risk Assessment durchgeführt. Ziel war, die Risiken, die sich aus unserer Tätigkeit als globales Pharma-, Chemie- und Life-Science-Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte ergeben, zu erkennen. Dabei haben wir eine Reihe von Bereichen identifiziert, in denen Merck weit fortgeschritten im Hinblick auf Achtung und Einhaltung von Menschenrechten ist (beispielsweise beim Thema Verhinderung von Produktmissbrauch und den damit verbundenen Gefahren für die Gesundheit). Andererseits wurden aber auch Bereiche bestimmt, bei denen wir die bestehenden Regelungen und Prozesse in Bezug auf die Menschenrechte weiter verbessern können. Daraus wurden drei prioritäre Handlungsfelder abgeleitet:

1. Merck stellt hohe Anforderungen in Bezug auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards an seine Lieferanten. Wir entwickeln unser Lieferantenmanagement weiter, um die Einhaltung von Umwelt-, Compliance- und Sozialstandards in unserer Lieferkette weltweit zu stärken und Verstößen vorzubeugen. Dies ist insbesondere jenseits des ersten Zulieferers eine Herausforderung.
2. Merck folgt bei allen klinischen Studien – ob in Industrie- oder Entwicklungsländern, ob multinational oder multizentrisch – stets den höchsten rechtlichen, ethischen und wissenschaftlichen Standards. Die Diskussion zum Thema „Klinische Studien in ressourcenschwachen Ländern“, die wir mit unabhängigen Experten in unserem „Merck Bioethics Advisory Board“ geführt haben, hat aber aufgezeigt, dass unabhängig von unseren hohen Standards in Entwicklungsländern weitere Aspekte zu beachten sind. Dazu gehört beispielsweise eine effektive, mit „gebotener Sorgfalt“ durchgeführte Risikoprüfung (Due Diligence) der an den Studien beteiligten Vertragspartner.

→ Responsible Care

3. Auf dem Gebiet „Access to Health“ möchte Merck weitere Fortschritte erzielen. So werden wir im Rahmen des Merck-Praziquantel-Spendenprogramms, mit dem wir in Kooperation mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Wurmerkrankung Bilharziose bekämpfen, unser Forschungsprogramm ausweiten, um eine pädiatrische Tablettenformulierung für die bislang nicht behandelte Altersgruppe der Vorschulkinder zu entwickeln. Darüber hinaus planen wir, auf dem Gebiet „Access to Health“ ein übergreifendes Management zu etablieren.

Das Corporate-Responsibility-Komitee hat beschlossen, eine umfassende Menschenrechts-Policy zu entwickeln. Damit soll intern die Aufmerksamkeit für das Thema gesteigert und es sollen unternehmensspezifische Risiken genauer bestimmt werden.

Merck ist im Rahmen des „Deutschen Global Compact Netzwerks“ Mitglied der sogenannten Human Rights Peer Learning Group. Dieser Arbeitskreis dient dem gegenseitigen Austausch von Erfahrungen und erfolgreichen Ansätzen zum Themenfeld „Wirtschaft und Menschenrechte“.

Responsible Care

Eine für unsere Branche wichtige externe Handlungsleitlinie findet sich in den **Responsible-Care®-Prinzipien** [☞](#) der Chemieindustrie. Die im Jahr 2006 vom internationalen Chemieverband ICCA (International Council of Chemical Associations) verabschiedete „Responsible Care Global Charter“ und die daraus formulierten Leitlinien des deutschen Responsible-Care-Programms haben zum Ziel, die Leistungen der chemischen Industrie für Produktsicherheit, Umweltschutz, Gesundheit, Sicherheit für Anlagen und Security kontinuierlich zu verbessern. Responsible Care setzt dabei auf freiwillige Kooperationen mit staatlichen Stellen und anderen Interessenvertretern, die weit über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinausgehen.



Die Grundlage aller Aktivitäten bei Merck zu Responsible Care bilden interne Regelwerke, wie die „Corporate EHS Policy“ [☞](#) und das „Merck Group EHS, Security and Quality Manual“. Der Fokus des Unternehmens bei der Umsetzung der „Responsible Care Global Charter“ liegt derzeit insbesondere auf den Themen Produktsicherheit, Umwelt- und Arbeitsschutz.

Unsere Aktivitäten im Bereich Produktsicherheit reichen von der Umsetzung regulatorischer Anforderungen, z.B. REACH oder GHS, und freiwilliger Initiativen, z. B. der **Global Product Strategy** [☞](#), bis hin zur nachhaltigen Produktentwicklung. Ein Beispiel dafür ist das „Green³-Konzept“ für Flüssigkristallprodukte.

Im Rahmen unserer weit gefächerten Aktivitäten zum betrieblichen Umweltschutz legen wir derzeit den Schwerpunkt auf den Klimaschutz: Wir wollen unsere Treibhausgasemissionen bis 2020 um 20% gegenüber dem Jahr 2006 reduzieren. Kernthemen sind außerdem Wasser und Abwasser, Materialverbrauch und Recycling sowie Biodiversität. Die Prozesssicherheit hat traditionell eine hohe Priorität bei Merck – und zwar sowohl unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten als auch aufgrund des Schutzes unserer Mitarbeiter. Sie umfasst die Planung, den Bau, den bestimmungsgemäßen Betrieb, die Änderungen und die Stilllegung von Produktionsstätten und Lagern.

Der ganzheitliche Arbeitsschutz umfasst die Vermeidung von Arbeitsunfällen, berufsbedingter Krankheiten und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Unser 2010 neu definiertes Ziel ist es, die „Lost Time Injury Rate“ (LTIR: Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfallzeit bezogen auf eine Million Arbeitsstunden) bis 2015 auf 2,5 zu senken.

Ein integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit ist auch die „Corporate Security“. Sie dient dem Schutz der intellektuellen und materiellen Werte sowie der Reputation von Merck mit Blick auf externe Gefahren. Die Aufgaben von Corporate Security konzentrieren sich neben der Bearbeitung von sicherheitsrelevanten Vorkommnissen in gleichem Maße auf die Etablierung von präventiven Mechanismen in relevanten Einheiten. Die Aufgaben und Ziele der Corporate Security werden in der „Merck Corporate Security Policy“ für das Unternehmen festgelegt. In den Landesgesellschaften finden regelmäßige Audits der Abteilung Corporate Security zur Ermittlung der Optimierungspotenziale statt. Schwerpunkte der Tätigkeit von Corporate Security liegen beispielsweise in den Bereichen Produktkriminalität, Cyber Crime und Know-how-Schutz.

Corporate-Responsibility-Strategie und -Organisation



Die Menschheit steht vor globalen gesellschaftlichen Herausforderungen wie der bezahlbaren Erzeugung erneuerbarer Energien, dem Zugang zu Arzneimitteln insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern oder der Vermeidung klimaschädlicher Emissionen. Wir sind uns bewusst, dass wir mit unserer unternehmerischen Tätigkeit einen Einfluss auf unsere Umwelt und die Menschen um uns herum haben. Wir sind jedoch auch der Überzeugung, dass eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Lösung der globalen Herausforderungen beiträgt, die Zukunftsfähigkeit sichern hilft und die gesellschaftliche Akzeptanz von Merck erhöht.

Was jedoch bedeutet verantwortungsvolle Unternehmensführung für Merck? Welche Themen sind für Merck lokal wie global von besonderer Relevanz? Welche Auswirkung hat unsere Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt? Welche Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen erwarten unsere Stakeholder? Welche Risiken bergen diese Lösungen- und welche Chancen? Welche Ziele sollten wir in den kommenden Monaten und Jahren erreichen?

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir 2011 die Merck-Corporate-Responsibility(CR)-Strategie in Anlehnung an die Unternehmensstrategie weiterentwickelt. Sie umfasst die drei Handlungsfelder Produkte, Umwelt und Mensch. Wichtige Schwerpunktthemen sind Innovationen und globale Trends, Energie und Klima, Ethik (z. B. Menschenrechte und Tierschutz) sowie unser gesellschaftliches Engagement. Folgende Grafik gibt einen Überblick über die strategischen Stoßrichtungen und relevanten Themen, die in den weiteren Kapiteln dieses Berichts ausführlich erläutert werden.

CR-Organisation

Die Umsetzung und Überprüfung der CR-Strategie wird durch das gruppenweite CR-Komitee gesteuert. Es setzt sich aus Vertretern der Unternehmenssparten und von relevanten Konzernfunktionen – beispielsweise aus den Bereichen Umwelt, Personal und Einkauf – zusammen. Mitglied des 2011 ins Leben gerufenen CR-Komitees – davor befasste sich die Geschäftsleitung regelmäßig mit Themen der unternehmerischen Verantwortung – ist Karl-Ludwig Kley, der Vorsitzende der Geschäftsleitung. Im März 2013 hat er den Vorsitz im CR-Komitee übernommen.

Zu den Aufgaben des Gremiums gehört die Festlegung und regelmäßige Überprüfung der Ziele und Maßnahmen im Zusammenhang mit der CR-Strategie. Außerdem stellt das Komitee sicher, dass Initiativen der Konzernfunktionen, Sparten und Landesgesellschaften im Einklang mit der konzernweiten CR-Strategie stehen. Des Weiteren ist es dafür zuständig, Vorschläge zur besseren Verzahnung von CR-Zielen und -Maßnahmen mit der Unternehmensstrategie zu erarbeiten. Die

→ Compliance

vom CR-Komitee beschlossenen Maßnahmen werden von den Fachverantwortlichen und bereichsübergreifenden Projektteams im operativen Geschäft verankert.

Das CR-Komitee tagt in der Regel zwei- bis dreimal im Jahr. 2011 und 2012 lag der Schwerpunkt auf den Themen Access to Health, Tierschutz, Menschenrechte sowie Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette.

Das CR-Komitee überprüft die CR-Strategie hinsichtlich der Abdeckung der für Merck relevanten Themen und des Handlungsbedarfs. Wir wollen Herausforderungen rechtzeitig erkennen, um Risiken minimieren zu können, aber auch die Chancen ergreifen, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungen für unser Geschäft auftun. In diesem Zusammenhang wurden im Berichtszeitraum beispielsweise eine Megatrendanalyse sowie ein „Human Rights Risk Assessment“ durchgeführt. Auch nutzen wir die Ergebnisse aus den regelmäßigen Materialitätsanalysen im Rahmen der Erstellung unserer CR-Berichte, um die Vollständigkeit der Themen zu überprüfen.

Ziele: CR-Strategie und -Organisation

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2011 und 2012	Status
Verbesserung des Managements von CR-Themen	Etablierung eines CR-Komitees	Ende 2011	Das CR-Komitee wurde im Jahr 2011 gegründet. Es hat in den Jahren 2011 und 2012 viermal getagt.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel

Compliance

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln heißt zunächst rechtmäßiges Handeln. Alle Aktivitäten von Merck müssen weltweit Recht und Gesetz entsprechen. Verstöße können nicht nur etwa strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen, sondern auch die Unternehmensreputation von Merck, das heißt beispielsweise das Ansehen als Geschäftspartner oder Arbeitgeber, erheblich beschädigen. Die Einhaltung von Recht und Gesetz hat daher höchste Priorität für Merck. Compliance bedeutet für Merck darüber hinaus aber auch ein Handeln entsprechend den in unseren Unternehmenswerten festgelegten ethischen Prinzipien. Merck möchte „gute“ Geschäfte machen, das heißt profitabel wirtschaften, zugleich aber auch hohen ethischen Maßstäben gerecht werden.



Weltweit verbindliche Verhaltensregeln

Der Merck-**Verhaltenskodex**  ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter von Merck. Er erläutert die Grundsätze für den Umgang mit Geschäftspartnern, Gesellschaftern, Kollegen, Mitarbeitern und dem gesellschaftlichen Umfeld. Damit unterstützt der Kodex alle Mitarbeiter dabei, ethisch einwandfrei zu handeln – nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch außerhalb des Unternehmens.

Die Merck-**Sozialcharta**  ergänzt den Verhaltenskodex um weltweit gültige Prinzipien zu Menschenrechten und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Geschäftsführer unserer Landesgesellschaften tragen die Verantwortung dafür, dass diese Prinzipien eingehalten werden. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern weltweit, dass sie diesen Prinzipien folgen.

Compliance-Organisation

Die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Regeln unterstützen wir durch organisatorische Maßnahmen. Die zentrale Konzernfunktion Compliance mit dem Group Compliance Officer (GCO) und weiteren Spezialisten ist für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Compliance-Programms verantwortlich.

→ Compliance

In den Landesgesellschaften sind lokale Compliance-Beauftragte für die Umsetzung der Compliance-Maßnahmen zuständig. Sie werden von der zentralen Konzernfunktion beraten und werden z. B. mit Schulungsunterlagen ausgestattet. Die derzeit rund 80 lokalen Compliance-Beauftragten berichten regelmäßig an den GCO. Der GCO wiederum berichtet mindestens einmal jährlich an die Geschäftsleitung. Im Vordergrund stehen die Berichterstattung zum Status der Compliance-Aktivitäten, Compliance-Risiken und schwerwiegende Compliance-Verstöße. Die Geschäftsleitung informiert die Aufsichtsgremien mindestens einmal jährlich über die wesentlichen Compliance-Sachverhalte.

Zentrale SpeakUp-Line

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, Compliance-Verstöße beim Vorgesetzten, der Rechts- oder Personalabteilung oder anderen Fachstellen anzusprechen. Über ein zentrales Meldesystem, die „SpeakUp-Line“, können Mitarbeiter – telefonisch oder mittels einer webbasierten Anwendung – Verstöße weltweit kostenlos und in ihrer jeweiligen Landessprache melden, auch anonym.

Die eingegangenen Meldungen werden vom GCO geprüft und dem Compliance-Komitee zur Koordination der erforderlichen Ermittlung des Sachverhalts vorgelegt. Das Compliance-Komitee setzt sich aus leitenden Vertretern der Fachbereiche Interne Revision, Compliance, Konzernsicherheit und Personalwesen zusammen. Es überwacht die Bearbeitung von gemeldeten Fällen und leitet, falls erforderlich, entsprechende Korrekturmaßnahmen ein. Gegebenenfalls werden auch disziplinarische Maßnahmen gegen den Mitarbeiter eingeleitet, der einen Compliance-Verstoß begangen hat. Diese können je nach Schwere des Verstoßes von der einfachen Ermahnung bis hin zur Entlassung des Mitarbeiters reichen.

In den Jahren 2011 und 2012 gingen 29 beziehungsweise 20 Compliance-relevante Meldungen über die SpeakUp-Line oder andere Informationskanäle ein. 2011 und 2012 bestätigte sich der Vorwurf eines Verstoßes gegen unsere Verhaltensregeln in jeweils fünf Fällen. Die meisten Fälle betrafen nicht bekannt gegebene Interessenkonflikte von Mitarbeitern mit Dritten, dies führte zu disziplinarischen Maßnahmen. In zwei Fällen entsprach das Verhalten unserer Geschäftspartner nicht unseren Erwartungen in Bezug auf regelkonformes und verantwortliches Geschäftsgebaren. Deshalb haben wir beide Geschäftsbeziehungen beendet.

Compliance-Audits

In Zusammenarbeit mit der internen Revision führt die Konzernfunktion Compliance Audits durch. Gegenstand der Überprüfungen sind das Vorhandensein und die Qualität von Compliance-Richtlinien, -Prozessen und -Strukturen. Daneben werden die Standorte auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Sozialcharta überprüft. Das Thema Korruption und die Anforderungen der Sozialcharta sind Bestandteil unseres Standard-Auditprogramms und werden im Rahmen der allgemeinen Audits an den Standorten auditiert. In den Jahren 2011 und 2012 wurden 28 bzw. 40 Audits zum Thema Korruption durchgeführt. Außerdem wurden 2011 insgesamt 26 Standorte in 26 Ländern zu den Sozialcharta-Themen auditiert, im Jahr 2012 waren es 40 Standorte in 35 Ländern. Im Rahmen der Audits wurden in einem Fall Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen festgestellt. Das Management des Standorts hat Maßnahmen ergriffen, um derartige Verstöße künftig zu verhindern.

Compliance-Trainings und -Schulungen

Einen hohen Stellenwert nehmen unsere regelmäßigen Compliance-Schulungen in Form von Präsenzveranstaltungen und Online-Trainings ein. Mitarbeiter aller Hierarchieebenen werden zu Themen des Verhaltenskodex wie etwa Korruption, Umgang mit Interessenkonflikten und Wettbewerbsrecht geschult. Mitarbeiter werden für die Folgen von Compliance-Verstößen sensibilisiert und bekommen Möglichkeiten aufgezeigt, sie zu vermeiden. Der Trainingsplan wird regelmäßig überarbeitet und neuen Entwicklungen angepasst. 2011 wurde er beispielsweise infolge des UK Bribery Act durch einen entsprechenden Kurs ergänzt. Abhängig vom Kursinhalt werden einige Kurse zu Spezialthemen nur bei Mitarbeitern ab einer bestimmten Einstufung („Global Grade“) geschult.

2012 nahmen 29.597 Mitarbeiter an 82.597 Online-Kursen zu verschiedenen Compliance-Themen teil, im Jahr 2011 wurden 19.263 Mitarbeiter in 34.433 Kursen geschult. In Ergänzung dazu fanden weltweit zahlreiche Präsenzveranstaltungen zu Compliance-Themen statt, um die Mitarbeiter insbesondere zu lokalen Themen effektiv zu schulen.

Von den Online-Kursen hatte ein großer Teil Anti-Korruption zum Thema: 2012 haben wir 22.890 Mitarbeiter zu Anti-Korruption geschult (2011: 13.399 Mitarbeiter). Darunter waren 2012 10.164 Mitarbeiter mit Führungsverantwortung (2011: 7.540 Mitarbeiter).

Regelwerke und Managementsysteme

Unsere Werte und Leitbilder konkretisieren wir durch Richtlinien in einem strukturierten Regelwerksystem. Es soll sicherstellen, dass alle Mitarbeiter die relevanten Regeln kennen und am Arbeitsplatz anwenden können. Erprobte Managementsysteme stellen sicher, dass die für unsere CR-Strategie relevanten Prozesse systematisch gesteuert und überwacht werden.

Konzernweites Regelwerksystem

Das konzernweite Regelwerksystem enthält alle Richtlinien des Unternehmens mit Angaben darüber, für welche Unternehmensteile sie gelten. Sie reichen von den für das gesamte Unternehmen geltenden Chartas und Prinzipien bis hin zu spezifischen Standards und Prozeduren für Sparten und Gesellschaften oder für einzelne Standorte.

Zu den Chartas und Prinzipien gehören beispielsweise der [Merck-Verhaltenskodex](#), die [Merck-Sozialcharta](#) und die [Access-to-Health-Charta](#).

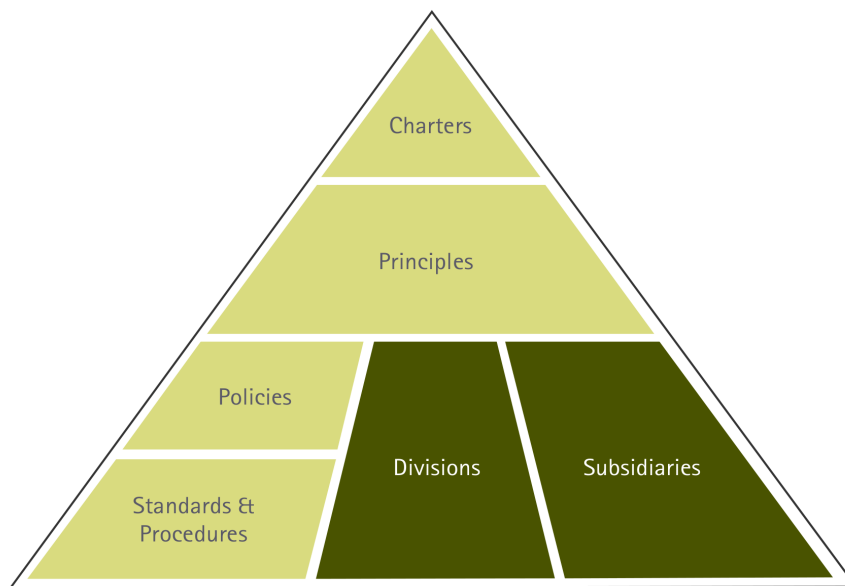
Beispiele für Policies im Unternehmen sind die konzernweit gültige „[Corporate EHS Policy](#)“, die den Rahmen für Grundsätze, Strategien und Organisationsstrukturen für Umweltschutz (Environment), Gesundheit (Health) und Sicherheit (Safety) bei Merck setzt, die „[Animal Welfare Policy](#)“, die den konzernweiten Schutz von Labortieren beschreibt, und unsere Leitlinien für die Stammzell- und Fruchtbarkeitsforschung, die den ethischen Rahmen für unsere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen abstecken.

Außerdem gibt es zahlreiche weitere spartenspezifische Policies, wie die „[Safety Policy](#)“ für Chemieprodukte, mit der wir globale Prozesse zur Definition, Steuerung und Umsetzung von Produktsicherheit sowie die entsprechenden Managementstrukturen etabliert haben.

Unsere Standards konkretisieren die Vorgaben aus Chartas, Prinzipien und Policies für die Verantwortlichen der operativen Prozesse. Im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes gibt es z. B. Standards für den Wasserschutz, das Abfallmanagement oder die Lager- und Transportsicherheit. Für das Pharmamarketing existiert beispielsweise ein Standard, der konzernweite Vorgaben für Produktwerbung und Sponsoring definiert.

Die Regeln werden inhaltlich von den betreffenden Fachabteilungen auf dem neuesten Stand gehalten und sind im Intranet verfügbar. Die Führungskräfte sind für die Implementierung im jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig. Unsere Mitarbeiter werden zu den sie betreffenden Regeln informiert und geschult. So stellen wir sicher, dass ihnen sowohl die übergreifenden Regeln aus den Chartas und Prinzipien als auch die konkreten, das individuelle Tätigkeitsspektrum betreffenden Vorgaben bekannt sind.

Konzernweites Regelwerksystem


CR-Managementsysteme

Das Regelwerksystem, das wir für die Umsetzung unserer unternehmerischen Verantwortung in der Merck-Gruppe einsetzen, ist in die Managementsysteme integriert. Mithilfe dieser Managementsysteme werden Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten in wichtigen Handlungsfeldern festgelegt und gesteuert. Unsere Managementsysteme basieren beispielsweise auf den international anerkannten ISO-Normen 9001 und 13458 (für Qualitätsmanagement und speziell für Medizinprodukte), GxP (Richtlinien für „gute Arbeitspraxis in der Pharmaindustrie“) sowie 14001 (Umweltmanagement). Das Umweltmanagementsystem ISO 14001 und das Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 werden regelmäßig von einer unabhängigen Auditierungsgesellschaft zertifiziert. Für das Qualitäts- und Umweltmanagementsystem hält Merck Gruppenzertifikate.

Darüber hinaus existieren weitere Managementsysteme wie das konzernweite Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement sowie lokale Systeme an den Standorten. Zu den lokalen Managementsystemen zählen zum Beispiel das Abwasser-, Abfall- und Energiemanagement.

Programm zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse

„Operational Excellence“ ist unser im Jahr 2006 begonnenes unternehmensweites Programm zur kontinuierlichen Verbesserung der unternehmerischen Prozesse. Um die „hervorragende Betriebsführung“ zu erreichen, wird der wirtschaftlichste und effizienteste Zustand des Betriebs aller Produktionsanlagen angestrebt. Notwendig für „Operational Excellence“ ist eine Arbeitskultur, die fortwährende Verbesserung und Leistungssteigerung ermöglicht. Dafür wird das Wissen unserer Mitarbeiter gezielt eingesetzt.

„Operational Excellence“ findet kontinuierlich statt – als Programm, das im jährlichen Zyklus aus vier Phasen besteht: Selbstbewertung und Analyse, Setzen von Verbesserungszielen, Austausch guter und bester Vorgehensweisen („Best Practice Sharing“) und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen.

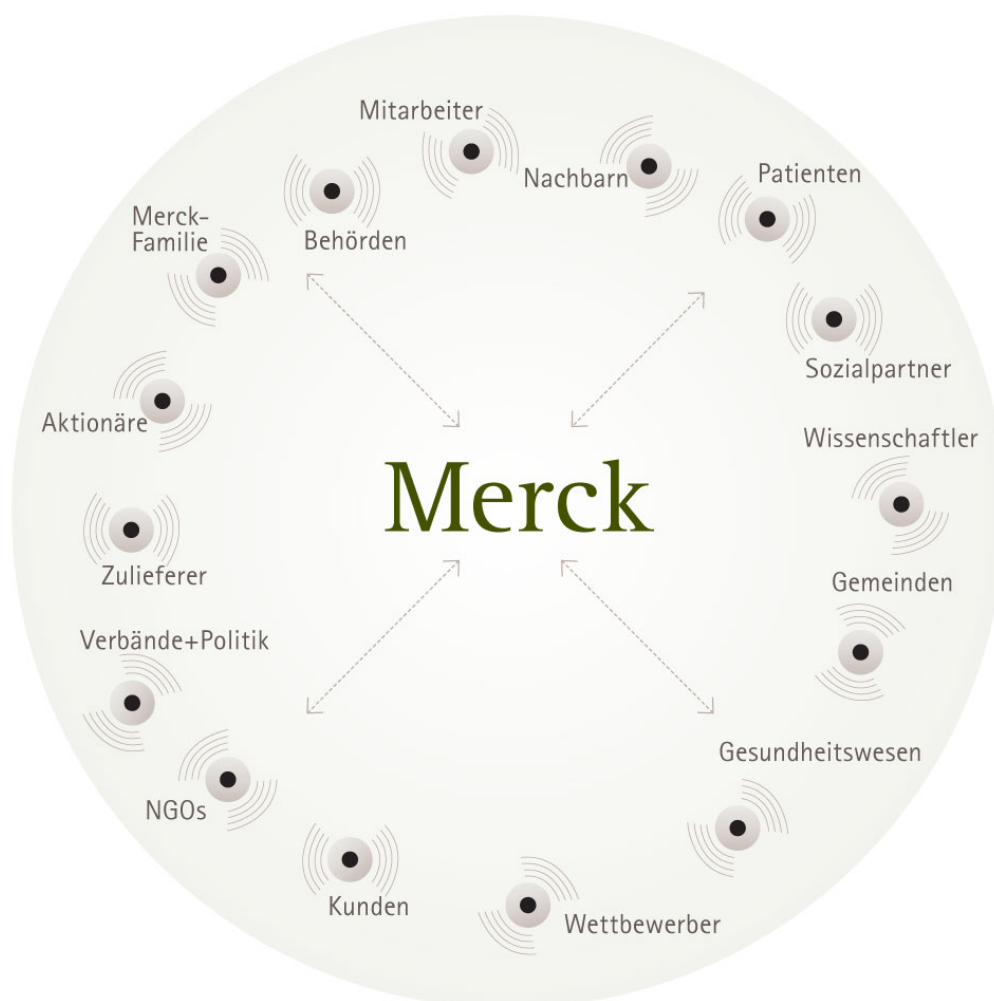
Das Programm ist unterteilt in sechs Managementfelder: Ziele, Veränderungsmanagement, Produktion, Logistik, Innovation / Technologie und Mitarbeiter. Diese Felder wiederum beinhalten verschiedene Bausteine, darunter beispielsweise Unternehmenswerte, Mitarbeiterentwicklung, Sicherheitskultur und EHS, die bei Bedarf ergänzt werden können. Jährlich werden vom Topmanagement die konzernweiten Prioritäten bei der Umsetzung der Bausteine definiert. Schwerpunkte des Programms lagen in den zurückliegenden Jahren vor allem auf der Globalisierung der Strukturen und Prozesse sowie Effizienzsteigerungen. So wurde im Berichtszeitraum das Thema „Utility Management“ (mit Schwerpunkt Energiemanagement) verpflichtend, um das Erreichen unseres Klimaschutzziels zu unterstützen. Die Standorte können zusätzlich auch eigene Prioritäten definieren.

Stakeholder-Dialog

Unsere Geschäftstätigkeit berührt die Interessen vieler Menschen. Daher ist für uns der Dialog mit relevanten Anspruchsgruppen, unseren Stakeholdern, elementar wichtig. Zu den Anspruchsgruppen zählen wir zum Beispiel unsere Mitarbeiter, unsere Geschäftspartner, die Familie Merck, Investoren, Behörden, Verbände, Nachbarn unserer Standorte und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Im kontinuierlichen Austausch zeigen wir auf, wie wir unsere Unternehmenswerte leben und welche CR-Strategie wir verfolgen. Auch soll der Dialog unsere Wertschätzung gegenüber unseren Stakeholdern zum Ausdruck bringen. Wir wollen Vertrauen erhalten beziehungsweise aufbauen und – wo möglich – auch unterschiedliche Interessen in Einklang bringen. Übergeordnetes Ziel ist die Akzeptanz von Merck in der Gesellschaft.



Merck Stakeholder



Fachspezifische Dialoge

Durch unsere tägliche Arbeit haben wir mit vielen gesellschaftlichen Gruppen Kontakt. Die Dialoge werden zumeist direkt aus den Fachabteilungen bei Merck heraus organisiert und geführt. Merck engagiert sich außerdem durch die Mitarbeit in branchenspezifischen Netzwerken und durch die Teilnahme an relevanten Fachkongressen.

→ Stakeholder-Dialog

Im Berichtszeitraum fanden insbesondere Dialoge zu den Themen „Zugang zu Gesundheit in Entwicklungsländern“ („Access to Health“) und „Bioethik“ statt, zum letzteren Thema vor allem über das 2011 neu gegründete Merck Bioethics Advisory Panel (MBAP). Darüber hinaus initiieren wir auch selbst den Austausch mit relevanten Akteuren des öffentlichen und privaten Sektors. 2011 und 2012 lud Merck z. B. international renommierte Experten aus Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen zu Debatten über die weltweiten Herausforderungen im Bereich „Access to Health“ ein. Im Fokus standen Initiativen der Merck-Landesgesellschaften, die den Zugang zu Arzneimitteln in Entwicklungs- und Schwellenländern verbessern sollen, ebenso wie die Rolle der Preise für den Zugang zu Arzneimitteln in Entwicklungs- und Schwellenländern, die steigenden Anforderungen von Politik und Gesellschaft an Pharmaunternehmen oder mögliche Allianzen und Partnerschaften.

Gesprächs- und Informationsforen

An großen Standorten haben wir Gesprächs- und Informationsforen für Anwohner eingerichtet. Beispielsweise wollen wir mit dem bereits seit 1994 jährlich abgehaltenen Rahmenplanungstreffen an unserem Unternehmenssitz in Darmstadt über unsere Entwicklung am Standort informieren und diskutieren. 2011 und 2012 haben wir über unser Energiemanagement und das Effizienzprogramm „Fit für 2018“ gesprochen. Außerdem wurden auch der Rückbau, der Neubau und die Sanierung von Gebäuden sowie die Beteiligung an einem Stadtjubiläum, das Sponsoring in der Nachbarschaft und die Berufsausbildung bei Merck diskutiert.

Im schweizerischen Corsier-sur-Vevey begannen im Rahmen des Ausbaus unserer dortigen biotechnologischen Produktion Gespräche mit NGOs und den lokalen Behörden, um größtmögliche Transparenz während der gesamten Planungs-, Bau- und Fertigstellungsphase sicherzustellen. Für den Bau hatte Merck sich zur Umsetzung hoher, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehender Umwelt- und Sicherheitsstandards verpflichtet. Auch nach Fertigstellung der Baumaßnahme wurde dieses jährliche Treffen fortgesetzt; es dient der regelmäßigen Diskussion und Überprüfung der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und ist auch für 2013 wieder geplant. Da Merck die Planungen transparent darlegt und vereinbarte Maßnahmen fristgerecht umsetzt, konnte Vertrauen geschaffen werden, sodass die Gespräche entsprechend positiv verliefen. Im Jahr 2012 haben wir die vereinbarte Landschaftsgestaltung abgeschlossen, die durch einen unabhängigen Experten positiv bewertet wurde.

Stakeholder-Befragungen

Unsere Mitarbeiter, Kunden und andere relevante Stakeholder-Gruppen befragen wir regelmäßig dazu, wie sie die Leistung von Merck in Hinsicht auf unternehmerische Verantwortung bewerten und welche Erwartungen sie an einen systematischen Dialog zu den im Fokus stehenden CR-Themen haben. Im Sommer 2012 haben insgesamt 85 Stakeholder an unserer Online-Umfrage teilgenommen. 14 ausgewählte Experten wurden zusätzlich telefonisch befragt. Neben der CR-Leistung von Merck wurden die derzeitige Relevanz von CR-Themen sowie unser letzter CR-Bericht bewertet. Die Resonanz war durchweg positiv. Die Teilnehmer der Befragung bescheinigten Merck eine gute oder sehr gute CR-Leistung im Handlungsfeld Produktverantwortung. Aus den Ergebnissen der Befragung wurden auch die thematischen Schwerpunkte für den vorliegenden CR-Bericht abgeleitet.

Bei Merck Millipore werden Fragen der strategischen Ausrichtung der Sparte auf Nachhaltigkeit außerdem mit Kunden sowie Vertretern von NGOs und aus der Wissenschaft in der „Sustainability Stakeholder Advisory Group (SSAG )“ diskutiert.

Lobby- und Verbandsarbeit

Teil unseres Stakeholder-Dialogs ist auch die aktive Teilnahme am politischen Prozess, in den wir uns einbringen und in dem wir unsere Positionen und Sichtweisen darlegen – entweder im direkten Dialog mit Politikern oder über unsere Verbandsarbeit. Wichtige nationale und internationale Branchenverbände, in denen wir Mitglied sind und auch Funktionen übernehmen, sind beispielsweise

- der deutsche Verband der Chemischen Industrie (VCI )
- der Verband der Europäischen Chemischen Industrie (Conseil Européen des Fédérations de l'Industrie Chimique, CEFIC )
- der deutsche Pharmaverband VFA  (Verband Forschender Arzneimittelhersteller)
- die European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA ) und
- die global agierende International Federation of Pharmaceutical Manufacturers Et Associations (IFPMA )

→ Stakeholder-Dialog

Beispiele für von Mitgliedern unserer Geschäftsleitung übernommene Funktionen :

- Im Oktober 2012 wurde Karl-Ludwig Kley, Vorsitzender der Geschäftsleitung, zum Präsident des VCI gewählt. Er ist außerdem Vizepräsident im Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI .
- Stefan Oschmann, Mitglied der Geschäftsleitung und verantwortlich für die Sparten Merck Serono und Consumer Health, ist Vizepräsident der IFPMA und Vorstandsmitglied des VFA.
- Bernd Reckmann, Mitglied der Geschäftsleitung und verantwortlich für die Sparten Performance Materials und Merck Millipore, ist Vorstandsvorsitzender des VCI-Landesverbands Hessen.

Darüber hinaus ist Merck in zahlreichen gemeinnützigen Organisationen tätig, so etwa im Goethe-Institut, in der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ oder im World Environment Center (WEC). Außerdem beteiligen wir uns an Initiativen und Projekten, in denen unsere Normen unternehmerischen Verhaltens geteilt werden. So unterstützen wir die Initiative „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“. Zu den im Berichtszeitraum im Rahmen der Verbandsarbeit intensiv diskutierten Themen gehörten insbesondere die Initiative Responsible Care®, die neue Chemikaliengesetzgebung REACH und Arzneimittelfälschungen.