

CORPORATE RESPONSIBILITY

Merck Corporate Responsibility Bericht **UPDATE 2013**



M

Inhalt

Corporate Responsibility Bericht Update 2013

1

Fortschritt

- 05 → Compliance
- 06 → Menschenrechts-Charta
- 07 → Diabetes-Aufklärung
- 09 → Intelligente Fenster
- 10 → Design for Sustainability
- 12 → Lieferkette
- 13 → Klimaschutz und Energieeffizienz
- 15 → Vielfalt und Inklusion
- 17 → Arbeitssicherheit
- 19 → Bilharziose

2

Kennzahlen

- 22 → Ökonomie
- 23 → Compliance
- 24 → Mitarbeiter
- 33 → Umwelt
- 39 → Gesellschaft
- 41 → Prüfbescheinigung

3

Ziele

- 43 → Produkte
- 45 → Lieferanten
- 46 → Mitarbeiter
- 47 → Umwelt
- 50 → Gesellschaft

4

Global Compact GOP

- 54 → Erklärung der Geschäftsleitung
- 56 → Menschenrechte
- 61 → Arbeitsnormen
- 65 → Umweltschutz
- 69 → Korruptionsbekämpfung



Über diesen Bericht

→ Merck informiert alle zwei Jahre umfassend in einem Corporate Responsibility Bericht über seine Nachhaltigkeitsleistungen, zuletzt im CR-Bericht 2012.

In diesem Zwischenbericht finden Sie wichtige Kennzahlen und ausgewählte Fortschritte zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung im Jahr 2013.

Dieses PDF wurde aus den Inhalten einer Online-Version erstellt, die zusätzliche interaktive Features bietet → <http://www.merck.de/cr-bericht2013>



Fortschritt

Unternehmerische Verantwortung ist Teil unseres täglichen Handelns und eine Grundvoraussetzung für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen eine Auswahl unserer Fortschritte und Aktivitäten im Bereich Corporate Responsibility im Jahr 2013 vor.

FORTSCHRITT

Compliance

Neuer Prozess für die Auswahl von Geschäftspartnern



Mit der Einführung der Global Business Partner Risk Management Policy hat Merck im Jahr 2013 im Handlungsfeld Compliance große Fortschritte erzielt.

Die Auswahl vertriebsnaher Geschäftspartner wie Distributoren, Agenten oder Großhändler folgt bei Merck einem systematischen, risiko-orientierten Ansatz. Kurz gesagt: je größer das Risiko beispielsweise in Bezug auf ein bestimmtes Land, eine Region oder die Art der Dienstleistung eingeschätzt wird, desto umfangreicher und sorgfältiger ist die Prüfung des Geschäftspartners vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung.

Das Ziel des Merck Global Business Partner Risk Managements ist, die sorgfältige Auswahl unserer Geschäftspartner sicherzustellen, um damit die Gefahr von Rechts-, Reputations- oder finanzieller Risiken für Merck zu minimieren. Korruptionsbekämpfung steht dabei im Vordergrund. Ende 2012 verabschiedet, ist die Global Business Partner Risk Management Policy nun fester Bestandteil des Auswahlprozesses und der Gesamtbeurteilung von Geschäftspartnern. Die Umsetzung der Policy führt zu einem überprüfbaren Auswahlprozess der Geschäftspartner, inklusive einer systematischen Dokumentation relevanter Informationen, der Genehmigung und Bewertung. Mit diesem systematischen Prozess minimieren wir einerseits unser Risiko und tragen andererseits auch veränderten Anforderungen Rechnung, die sich aus neuer relevanter Gesetzgebung wie dem UK Bribery Act ergeben.

Die Policy, die konzernweit gültig ist, umfasst acht Prinzipien, die bei der Auswahl aller Geschäftspartner zwingend berücksichtigt werden müssen.

In der Policy ist festgeschrieben, dass wir Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern eingehen, welche rechtskonform handeln, Bestechung ablehnen, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien befolgen sowie Diskriminierung nicht tolerieren. Darüber hinaus verlangen wir das Bekenntnis zu international anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsstandards (ILO) sowie zu unseren im Code of Conduct beschriebenen Compliance-Standards.

Um alle betroffenen Mitarbeiter, insbesondere im Vertrieb, für den erweiterten Auswahlprozess zu sensibilisieren und zu schulen, startete die Konzernfunktion Compliance im Jahr 2013 eine Trainingskampagne. Um die Reichweite zu erhöhen, fanden in Darmstadt und in den Regionen „Train the Trainer“- Auftaktveranstaltungen statt. In diesen wurden Mitarbeiter unserer weltweiten Compliance-Organisation geschult, welche wiederum Schulungsinhalte an ihren Standorten an betroffene (Vertriebs-) Mitarbeiter weitergeben.

Fortschritt

Menschenrechts-Charta

Verabschiedung einer konzernweiten Menschenrechts-Charta



Die Unternehmenskultur von Merck ist seit jeher durch verantwortungsvolles Handeln geprägt – sei es in Bezug auf Produkte, Mitarbeiter, Umwelt oder die Gesellschaft. Folgerichtig bekennt sich Merck zur Wahrung der Menschenrechte. Dies haben wir auch mit unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact gezeigt.

In Umsetzung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die der UN-Menschenrechtsrat 2011 verabschiedet hat, haben wir im Jahr 2012 eine umfassende Bewertung unserer Menschenrechtsrisiken (Human Rights Risk Assessment) durchgeführt. Auf Basis dieser Erkenntnisse hat Merck Ende 2013 einen weiteren Meilenstein erreicht und eine konzernweit gültige Menschenrechts-Charta verabschiedet.

Die Charta unterstreicht unser Bekenntnis zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten. Sie verknüpft und ergänzt bestehende Vorschriften und Richtlinien mit Bezug zu den Menschenrechten, wie beispielsweise unseren Verhaltenskodex, die Sozialcharta, die EHS-Policy oder die Access to Health-Charta. Ziel ist es, mithilfe der Menschenrechts-Charta die Erwartungen des Unternehmens festzulegen, die Aufmerksamkeit für Menschenrechte auch im Unternehmen weiter zu steigern und gleichzeitig unternehmensspezifische Risiken genauer bestimmen zu können. Darüber hinaus wirken wir mit der Policy darauf hin, dass unsere Geschäftstätigkeit weltweit im Einklang mit unseren Werten steht.

Bei der Erstellung der Charta haben wir externe Stakeholder nach ihrer Meinung zu unseren die Menschenrechte betreffenden Positionen gefragt. Dazu gehörten beispielsweise Experten für Unternehmen und Menschenrechte aus verschiedenen Ländern, Gewerkschaften, Verbände und Spezialisten für einzelne Aspekte, die in der Charta geregelt werden. Dieser Schritt war uns wichtig, um uns auch mit den Sichtweisen Anderer auseinander setzen zu können.

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

FORTSCHRITT

Diabetes-Aufklärung

Das „Capacity Advancement Program (CAP)“ von Merck:
Aufklärung und Schulung zu Diabetes



Die weltweit steigende Anzahl von Diabetikern gibt Anlass, der Diabetesversorgung und der Aufklärung zu Diabetes Priorität einzuräumen. Merck engagiert sich für die Verbesserung des Zugangs zu und der Qualität der Diabetestherapie.

Mit dem 2012 ins Leben gerufenen und auf fünf Jahre angelegten „Capacity Advancement Program (CAP)“ will Merck im subsaharischen Afrika die fachlichen Kompetenzen mit dem Fokus auf Diabetes in den folgenden Bereichen erweitern: F&E, klinische Forschung, Integrität und Effizienz der Lieferkette, Pharmakovigilanz, medizinische Bildung für Medizinstudenten, die noch am Anfang ihres Studiums stehen und für Gesundheitsdienstleister in ländlichen Regionen sowie gesellschaftliches Bewusstsein. Merck arbeitet mit Gesundheitsministerien, Gesundheitsdienstleistern, Gemeinden, Universitäten, lokalen Forschungsinstituten, Diabetikerverbänden und Medien zusammen. Gemeinsames Ziel ist es, das Bewusstsein für Diabetes durch Aufklärungsarbeit in der Bevölkerung und durch Unterstützung des Gesundheitssystems zu effektiven Maßnahmen zur Prävention, Diagnose und Therapie von Diabetes zu steigern.



Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren von CAP ist der länderspezifische, langfristige und auf Partnerschaften basierende Ansatz mit Initiativen, die in Einklang mit den nationalen Strategien der jeweiligen Länder stehen. Um über das CAP-Programm zu informieren, führte Merck 154 Veranstaltungen mit Interessensvertretern in Kenia, Uganda, Mauritius, Namibia, Mosambik und Ghana durch. Ein breites Spektrum an Interessensvertretern wurde einbezogen, um die Bedürfnisse der einzelnen Länder zu identifizieren und so die Schulungsmaterialien und die Umsetzung des CAP-Programms maßgeschneidert an das lokale Umfeld anpassen zu können.



Im Rahmen des Capacity Advancement Program nahmen bis Ende 2013 bereits über 500 Medizinstudenten der Universität von Nairobi, der Universität von Namibia und der Makerere Universität in Uganda an einem von der EU-akkreditierten klinischen Schulungsprogramm zu Diabetes teil. Das vermittelte Wissen befähigt sie, als Diabetes-Botschafter in ländlichen und unterversorgten Regionen zu agieren. 2014 wird das Programm auf Tansania, Mosambik, Angola, Ghana, Nigeria und Äthiopien ausgeweitet, wo bis 2018 rund 9.000 Medizinstudenten, die noch am Anfang ihres Studiums stehen, erreicht werden sollen.

Die Aufklärungskampagne von Merck unter dem Motto "Get informed Get Active Get Healthier" hat mit kostenlosen Screenings und Gesundheitschecks in Kenia und Uganda bereits über 3.000 Menschen erreicht. Diese Kampagne ist in Partnerschaft mit den Gesundheitsministerien von Kenia und Uganda, dem kenianischen Therapie- und Informationszentrum für Diabetes, der Diabetesgesellschaft von Uganda sowie Universitäten beider Länder eingeführt worden. Informationsmaterialien für Patienten wurden in Zusammenarbeit mit lokalen Diabetikerstiftungen entwickelt. Über 50.000 Broschüren und 4.000 Poster sind im "Get informed Get Active Get Healthier"-Trainingslager sowie in Supermärkten und Gesundheitszentren verteilt worden, um die lokale Bevölkerung zu erreichen. Bis 2018 sollen bis zu 20.000 Menschen mit den kostenlosen Screenings und Gesundheitsuntersuchungen erreicht werden.

FORTSCHRITT

Intelligente Fenster

Intelligente Fenster verbessern die Energieeffizienz von Gebäuden



Neben Flüssigkristallen für Anzeigegeräte, wie beispielsweise Fernseher, Computerbildschirme und Tablets, entwickelt Merck auch Flüssigkristalle für neue Anwendungen. So arbeiten wir zum Beispiel mit Architekten, Glas- und Fassadenherstellern an den Fenstern der Zukunft. Das ehrgeizige Ziel: mit intelligenten Fenstern die Energieeffizienz von Gebäuden zu erhöhen. Die Idee ist, auf „Knopfdruck“ die Eigenschaften von Fenstern, wie Licht- oder Wärmedurchlässigkeit, zu verändern. Damit kann optimal auf die Umgebungsverhältnisse, wie beispielsweise Tages- oder Jahreszeit reagiert werden. Die Fenster unterstützen so die Klimasteuerung in Räumen: im Winter gelangt mehr Licht ins Gebäude, im Sommer entsprechend weniger.

Die Basis der „Merck Smart Energy Glass Technology“ sind Flüssigkristallmischungen mit maßgeschneiderten stäbchenförmigen Farbstoffen. Beim Anlegen einer geringen elektrischen Spannung ändern die Flüssigkristalle und damit auch die Farbstoffe ihre Ausrichtung, so dass entweder viel oder wenig Licht durch die Farbstoffe absorbiert wird. Dadurch wird das Glas beliebig und sekundenschnell steuerbar und das Fenster wird – auf Wunsch – für das Licht mal mehr und mal weniger durchlässig, und das in der Farbe der Wahl. Gebäude lassen sich somit energieeffizienter betreiben, da Kosten für Heizung und Klimaanlage reduziert werden können. Um Personen im Gebäude vor blendender Sonne zu schützen, kann der Verdunklungsgrad auch gedimmt werden. Der Vorteil: die Fenster werden nicht komplett verdunkelt, wie es bei mechanischen Rollos üblich ist. Daher muss bei Tag weder das Licht angeschaltet werden, noch wird der freie Blick nach außen blockiert. Dies erzeugt ein angenehmes Arbeitsklima.

Die „Merck Smart Energy Glass Technology“ ermöglicht auch ein „energieautonomes“ Betreiben der Fenster. Teile des von den Farbstoffen absorbierten Lichtes lassen sich zu den Glaskanten leiten, wo im Fensterrahmen eingebaute Solarzellen den Strom zum Betreiben des Fensters erzeugen. Dieses Prinzip entwickelt Merck zusammen mit dem niederländischen Unternehmen Peer+. Seit 2013 werden erste Pilotprojekte in den Niederlanden erfolgreich durchgeführt. Auch beim Innovationszentrum, das bis Ende 2014 in der Konzernzentrale in Darmstadt errichtet wird, kommen intelligente Fenster zum Einsatz.

Die „Merck Smart Energy Glass Technology“, erhöht die Energieeffizienz von Gebäuden, spart Energie und steigert das Wohlbefinden – eine nachhaltige und innovative Lösung für die Zukunft.

FORTSCHRITT

Design for Sustainability

Design for Sustainability: Produkteigenschaften verbessern und Umweltauswirkungen reduzieren



„Design for Sustainability“ (DfS) ist ein Ansatz bei der Produktentwicklung von Merck Millipore mit dem Ziel, die Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit in allen Produktlebensphasen von der Herstellung, über den Gebrauch bis zur Entsorgung zu reduzieren. Parallel hierzu wollen wir Eigenschaften maximieren, die die Leistungsfähigkeit und die Benutzerfreundlichkeit eines Produktes verbessern. Wir beziehen Nachhaltigkeitsaspekte früh in den Gestaltungsprozess ein, bevor Auswirkungen von Designentscheidungen festgeschrieben sind. Dabei wenden wir in wichtigen Bereichen wie Materialien, Energie und Abfall, definierte Kriterien an, um Verbesserungen quantifizieren zu können. Diese Ansätze tragen dazu bei, den Energie- und Wasserverbrauch zu verringern, Prozesse produktiver zu gestalten und dadurch Abfall zu reduzieren, Verpackungsprozesse zu optimieren und – soweit möglich – Kosten zu senken. Die Vorteile ergeben sich sowohl für den Herstellungsprozess bei Merck Millipore als auch für unsere Kunden bei der Nutzung des Produktes.

Eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe zu DfS aus den Bereichen F&E, Marketing, Qualität, EHS (Umwelt, Gesundheit, Sicherheit) und Operations (Verpackung) hat bei der Entwicklung der DfS-Prozesse und Kriterien zusammengearbeitet und vorgeschlagen, den Prozess zu einem formalen Bestandteil der Produktentwicklung zu machen. Ab 2014 wird der DfS-Prozess auf alle Projekte der Produktentwicklung von Merck Millipore angewendet.

PRAXISBEISPIELE FÜR DIE GRUNDSÄTZE VON „DESIGN FOR SUSTAINABILITY“:

2013 wurden Clarisolve® Tiefenfilter, die bei der Verarbeitung von Zellkulturen verwendet werden, im Markt eingeführt. Ein verringerter Vorspülbedarf des Produkts war ein wichtiges Ziel bei der Produktgestaltung. Wir haben eine Lebenszyklus-Analyse durchgeführt, um diese Reduktion und andere umweltrelevante Verbesserungen zu quantifizieren. Die Ergebnisse zeigen, dass große Fortschritte erzielt wurden, vor allem für die Phase der Produkthanwendung. Der Vergleich mit dem Alternativprodukt (Millistak+ Pod-Tiefenfilter) zeigt bei der Herstellung einer Charge beim Kunden, dass der Energieverbrauch bei der Nutzung von Clarisolve® um 63 % reduziert wird, was einer Vermeidung von Emissionen aus knapp 80 Litern Gas entspricht. Darüber hinaus wird der Wasserverbrauch um 46 % und die Menge an Feststoffabfall bei der Anwendung um 24 % vermindert. Damit reduziert sich die Belastung für die Umwelt und wir helfen unseren Kunden dabei, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

2013 wurde auch EZ-Fit Manifold für die Laborfiltration im Markt eingeführt. Bei der Produktgestaltung wurde der DfS-Ansatz verfolgt. Hieraus resultierte eine verbesserte Handhabung, reduzierter Energieverbrauch im Autoklaven und reduzierte Abfallmengen bei Materialien, Verpackung und Entsorgung (im Vergleich zum Vorgängerprodukt Hydrosol Manifold). Die Reduzierung der Emissionen um 38 % beim Transport einer Produkteinheit an einen typischen Kundenstandort entspricht der Einsparung von 240 Stunden Glühbirnenbeleuchtung (75 Watt).

PRAXISBEISPIEL

EZ-FIT™ MANIFOLD FÜR DIE LABORFILTRATION



- Vereinfachte Handhabung, leichte Reinigung
- Reduzierter Energieverbrauch im Autoklaven
- Reduzierte Abfallmengen bei Materialien, Verpackung und Entsorgung

MATERIALIEN

47%

Gewichtsreduzierung, Einsparungen bei Rohstoffverbrauch und transportbedingten Emissionen

EMISSIONEN & ENERGIE

91%

weniger Emissionen aus Autoklaviervorgang

WASSER

100%

recyclingfähige Verpackung aus Wellpappe

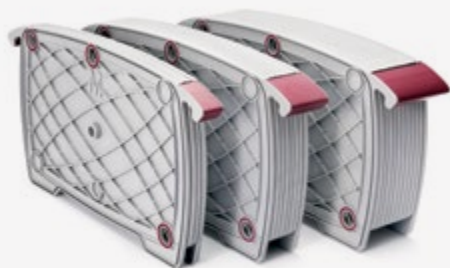
ABFALL

99%

des Produkts kann recycelt werden

PRAXISBEISPIEL

CLARISOLVE® TIEFENFILTER



- Reduzierte Betriebskosten
- Reduzierter Energie- und Wasserverbrauch
- Reduzierte Feststoffabfallmengen

MATERIALIEN

24%

Reduzierung beim verwendeten Produktmaterial*

EMISSIONEN & ENERGIE

63%

weniger Energieverbrauch in der Anwendungsphase*

WASSER

46%

weniger Wasserverbrauch in der Anwendungsphase*

ABFALL

24%

weniger Feststoffabfall beim Kunden*

* Im Vergleich zu Millistak+ Pod-Tiefenfilter im Verfahrensmaßstab von EMD Millipore

Fortschritt

Lieferkette

Weitere Verankerung von Sozial- und Umweltstandards in das Lieferantenmanagement



Im Jahr 2013 hat Merck seine Beschaffungsstrategie unter Corporate Responsibility (CR) Gesichtspunkten weiterentwickelt, um die Einhaltung von international anerkannten Compliance-, Umwelt- und Sozialstandards in den Lieferketten weiter zu verbessern und Verstößen vorzubeugen.

Merck kauft weltweit Rohstoffe, Produkte und Dienstleistungen von einigen Tausend Geschäftspartnern, die ihrerseits Lieferanten und Sublieferanten haben. Die Aufgabe, CR-Standards in Lieferketten zu verankern, ist daher eine gewaltige. Der Fokus unserer Maßnahmen liegt auf unseren direkten Geschäftspartnern.

Mit der im Jahr 2013 aktualisierten Einkaufsrichtlinie (Group Procurement Policy) verankern wir CR-Standards in unseren Einkaufsprozessen: der Auswahl, der Bewertung und dem Management von Lieferanten. Die Einkaufsrichtlinie berücksichtigt zahlreiche interne und externe Regelwerke, wie den Merck Verhaltenskodex, unsere Sozialcharta, die EHS-Richtlinie oder die ISO 14001-Norm. Basierend auf der Einkaufsrichtlinie wurden Verfahrensanweisungen für die konzernweite Einkaufsorganisation angepasst.

Als Ergänzung zur Einkaufsrichtlinie haben wir die „Merck Responsible Sourcing Principles“ entwickelt und im Jahr 2013 konzernweit in unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen integriert. Die „Merck Responsible Sourcing Principles“ konkretisieren und bündeln die Anforderungen an unsere Lieferanten bezüglich verantwortlichen Handelns und verweisen auf die Verantwortung der Lieferanten, unsere Corporate-Responsibility-Standards auf die vorgelagerten Lieferketten zu übertragen.

Wichtiges Element unseres optimierten Lieferantenmanagements ist die Überprüfung und Kontrolle von CR-Standards bei unseren Lieferanten. Neben Lieferantenselbstauskünften, die sowohl neue als auch bestehende Lieferanten beantworten müssen, führt Merck jährlich – abhängig vom Risikopotenzial – Nachhaltigkeitsaudits bei ausgewählten Lieferanten durch. 2013 haben wir 22 Audits durchgeführt. Bei vier Lieferanten haben wir kritische Mängel festgestellt, wesentliche Mängel haben wir bei 20 Lieferanten festgestellt. Von diesen Lieferanten haben wir einen „Corrective Action Plan (CAPA)“ eingefordert, der beschreibt, mit welchen Maßnahmen die Mängel korrigiert werden. Dies wird von Auditoren überprüft. Insbesondere bei kritischen Mängeln ziehen wir bei nicht zufriedenstellenden Korrekturmaßnahmen auch eine Aufgabe der Geschäftsbeziehungen in Betracht.

FORTSCHRITT

Klimaschutz und Energieeffizienz

EDISON – unser Programm für Klimaschutz und Energieeffizienz



Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, einen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu leisten. Merck hat sich zum Ziel gesetzt, seine Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 20 % (Basisjahr 2006) zu senken.

Während unsere energiebedingten Emissionen im Jahr 2013 weitgehend konstant blieben, verzeichneten wir einen Anstieg der prozessbedingten Emissionen¹. Obwohl wir die prozessbedingten Emissionen je Produkteinheit um 21% reduzieren konnten, haben sich die absoluten Emissionen durch den signifikanten Anstieg der Produktionsvolumina erhöht. Die Gesamt-CO₂eq-Emissionen im Jahr 2013 betrugen 524 kt (2012: 502 kt).

Unser Klimaschutzprogramm EDISON bündelt alle Aktivitäten der Merck-Gruppe zu Klimaschutz und Energieeffizienz. 2013 haben wir erneut eine Vielzahl an Projekten identifiziert, mit Hilfe derer wir unser CO₂-Reduktionsziel erreichen wollen. Mittlerweile zählen wir im Rahmen von EDISON mehr als 300 Einzelprojekte. Etwa zwei Drittel dieser Projekte sind bereits eingeführt oder in der Umsetzung. Zu den größeren Projekten zählt die Errichtung von klimaneutralen Biomassekraftwerken an unseren Standorten in Jaffrey / USA und in Goa / Indien. Genehmigt im Jahr 2013, werden sie voraussichtlich im



Fortschritt 2013

Reduktion der Treibhausgas-Emissionen im Vergleich zu 2006 um rund 1 %

¹ Prozessbedingte Emissionen werden bei Merck in chemischen Reaktionen bestimmter Produktionsprozesse freigesetzt.



Herbst 2014 in Betrieb gehen und die CO₂-Emissionen um rund 3.500 bzw. 11.500 Tonnen jährlich reduzieren. Mit dem Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung am Standort Gernsheim in Deutschland, das Mitte 2013 in Betrieb genommen wurde, sparen wir jährlich rund 6.000 Tonnen CO₂ ein.

Energiemanagement ist ein wichtiger Baustein für nachhaltige Energieeffizienz und Klimaschutz. Die beiden Produktionsstandorte Darmstadt und Gernsheim sind für rund 40 % des weltweiten Energieverbrauchs von Merck verantwortlich. 2012 haben diese beiden Merck-Standorte das ISO-50001-Zertifikat „Energiemanagementsysteme“ erhalten. Die Zertifizierung wurde im Jahr 2013 bestätigt. Der Standort Taoyuan in Taiwan erhielt 2013 erstmals das Zertifikat nach ISO 50001. Zusammen mit den Standorten Bari und Tiburtina in Italien haben damit fünf unserer Produktionsstandorte ein zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Des Weiteren haben wir im Jahr 2013 unsere Dienstwagenrichtlinie überarbeitet und ein Reduktions-Ziel definiert: Wir wollen den durchschnittlichen CO₂-Ausstoß unserer weltweiten Dienstwagen-Flotte bis 2020 um 30 % senken – Basisjahr ist 2012. Die Fahrzeuge werden künftig einen geringeren Sprit-Verbrauch und einen geringeren CO₂-Ausstoß haben. Damit tragen wir zum Klimaschutz bei und sparen gleichzeitig Kosten.

CASE STUDY: Wie aus Nusschalen Energie wird

In Goa in Indien wird derzeit ein Kraftwerk gebaut, das klimaneutrale Biomasse als Brennstoff nutzen wird.

www.merck.de/de/verantwortung/case_studies/umwelt.html

FORTSCHRITT

Vielfalt und Inklusion

Mit einer vielfältigen Belegschaft zu mehr Erfolg



Mehr Innovationen, bessere Teamleistungen, größerer Geschäftserfolg und eine höhere Arbeitgeberattraktivität – dazu kann eine vielfältige Belegschaft beitragen.

Wir wollen die Chancen, die sich durch eine heterogene Belegschaft ergeben, nutzen. Deshalb haben wir im Jahr 2013 ein Diversity Council etabliert. Bestehend aus Führungskräften aller Sparten sowie ausgewählter Konzernfunktionen entwickelt das Gremium die Strategie für Vielfalt und Inklusion weiter. Unsere aktuellen Schwerpunktthemen sind Internationalität, Demografie und das Geschlechterverhältnis.

Merck hat im Jahr 2013 mit 25 Prozent sein strategisches Ziel erreicht, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf 25 bis 30 Prozent zu steigern und möchte ihn bis 2016 weiter erhöhen. Im Jahr 2013 hat zum ersten Mal eine Frau bei Merck die Leitung einer Konzernsparte übernommen.

Als international ausgerichtetes, global agierendes Unternehmen gehört es zu unseren Grundprinzipien, Mitarbeiter aus den jeweiligen Ländern, in denen Merck tätig ist, einzustellen und ihnen Entwicklungschancen zu bieten. Derzeit arbeiten bei Merck Menschen aus 114 Nationen.



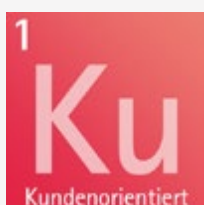
Fortschritt 2013

Anteil von Frauen in
Führungspositionen steigt
auf 25%

Dem demografischen Wandel insbesondere in Europa und den USA begegnen wir mit Programmen wie der Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter sowie dem Aufbau eines Gesundheitsmanagements zum Erhalt der Leistungsfähigkeit.

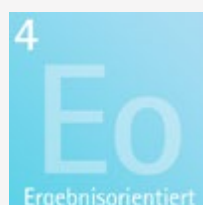
Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Umsetzung unserer Unternehmensstrategie ist das Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern. 2013 haben wir ein neues Kompetenzmodell entwickelt, das die Verhaltensweisen beschreibt, die die strategische Ausrichtung und den Unternehmenserfolg von Merck unterstützen. Die in den sechs Kompetenzen dargelegten Verhaltensweisen unterstützen Vielfalt und Inklusion im Unternehmen, sie sind eine wichtige Grundlage für alle Entwicklungsaktivitäten, die Leistungsbeurteilung und für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

DIE 6 KERNKOMPETENZEN UNTERSTÜTZEN DIVERSITY & INCLUSION



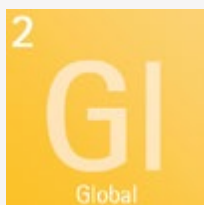
KUNDENORIENTIERT

„Legt Standards und Richtlinien fest, damit die Bedürfnisse von Kunden und Verbrauchern vorausgesehen und Unternehmensangebote umgesetzt werden können“



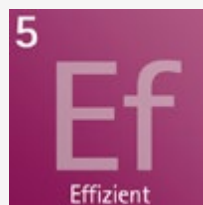
ERGEBNISORIENTIERT

„Legt Standards und Richtlinien fest, um anspruchsvolle Zielsetzungen unter Berücksichtigung allgemeiner Anforderungen des Unternehmens zu erreichen“



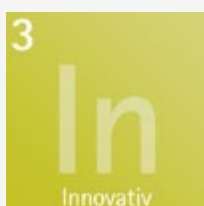
GLOBAL

„Legt Standards und Richtlinien bezüglich Vielfalt und Integration fest sowie zur Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und verschiedener Kulturen“



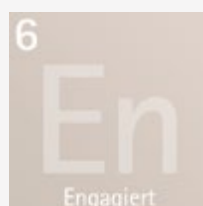
EFFIZIENT

„Legt Standards und Richtlinien für die Klärung unklarer Situationen im täglichen Arbeitsablauf fest“



INNOVATIV

„Legt Standards und Richtlinien für die Umsetzung neuer Arbeitsabläufe im eigenen Verantwortungsbereich unter Berücksichtigung allgemeiner geschäftlicher Erfordernisse fest“



ENGAGIERT

„Unterstützt Mitarbeiter beim Aufbau von Netzwerken zur unternehmensweiten Zusammenarbeit und bei der Schaffung eines offenen, positiven Arbeitsumfelds“

Mit zahlreichen konzernweiten und lokalen Aktivitäten wie Mentoringprogrammen und speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise zu Führungskompetenzen und Selbstmarketing, fördern wir Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Dazu gehört auch die Unterstützung von firmeninternen, von Mitarbeitern initiierten Netzwerken, wie die „International Community“ oder das Frauen-Netzwerk „Women at Merck“, die die Interessen verschiedener Gruppierungen vertreten. Gleichzeitig unterstützen wir externe Netzwerke, die sich für Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt einsetzen. So richtete Merck im Oktober 2013 das Europäische Gipfeltreffen der „Healthcare Businesswomen's Association“ (HBA) aus. Diskutiert wurde auf dem europaweiten Erfahrungsaustausch in Darmstadt die Weiterentwicklung der Führungsqualitäten von Fachleuten im Gesundheitssektor – insbesondere Frauen.

FORTSCHRITT

Arbeitssicherheit

Zahl der Unfälle auch 2013 auf niedrigem Niveau



Die Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle unserer Mitarbeiter gehört für Merck zum Selbstverständnis eines verantwortungsvollen Arbeitgebers. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, die „Lost Time Injury Rate“ (LTIR) (Arbeitsunfälle mit Arbeitszeitausfall bezogen auf eine Million Arbeitsstunden) bis zum Jahr 2015 auf 2,5 zu senken.

Im Jahr 2013 konnten wir diese Zielmarke mit einer LTIR von 2,2 wie auch in den Vorjahren erneut unterbieten. Wir arbeiten nun daran, dieses Niveau zu halten, wobei natürlich oberstes Ziel ist, jeden Unfall zu vermeiden.

Bereits zum vierten Mal hat Merck im Jahr 2013 den „Safety Excellence Award“ verliehen. Der Award zeichnet Produktionsstandorte aus, an denen sich keine Arbeitsunfälle ereignet haben. Mit 38 von 63 Standorten erhielten mehr als die Hälfte aller Produktionsstandorte diese Auszeichnung für das Jahr 2013.

Die stetige Verbesserung der Unfallzahlen ist insbesondere auf das im Jahr 2010 gestartete Programm „BeSafe!“ zurückzuführen. Seit der Einführung



Fortschritt 2013

Merck verzeichnet im Jahr 2013 eine LTIR von 2,2

wurden zahlreiche Maßnahmen zu Unfallprävention und Arbeitssicherheit an unseren Standorten weltweit durchgeführt. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf die Produktionsstandorte und dort auf die Schulung der Mitarbeiter zur Vermeidung verhaltensbedingter Unfälle. Unser Ziel ist es aber, die Unfallzahlen über alle Standorte hinweg weiter zu reduzieren.

„BeSafe!“ ist ein weltweites Programm mit einheitlichen Standards, durch lokale Module wird „BeSafe!“ auf die besonderen Anforderungen der Standorte angepasst und weiterentwickelt. So gehen unsere Standorte bei der Verankerung der Sicherheitskultur als Führungsaufgabe, der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Sensibilisierung der Mitarbeiter unterschiedlich vor.

Mit zahlreichen Initiativen, Kampagnen und Aufklärungsmaßnahmen haben wir auch 2013 unsere Mitarbeiter weltweit für Gefährdungen am Arbeitsplatz sensibilisiert, zusätzlich wurden Schulungen durchgeführt. So nehmen beispielsweise neue EHS (Environment, Health, Safety)-Manager am „EHS StartUp! Training“ zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz teil. Außerdem werden regionale EHS Foren in Amerika, Europa und Asien durchgeführt, die dem Erfahrungsaustausch, aber auch der Schulung neuer Themen dienen. Am EHS-Forum am Standort Poseung / Südkorea im September 2013 nahmen 26 EHS-Manager teil.

Am italienischen Standort Bari fand im Dezember 2013 das dritte EHS Best Practice Sharing Meeting statt. Unter den mehr als 50 Teilnehmern waren neben EHS Managern verschiedener Merck-Standorte auch Vertreter lokaler und internationaler Unternehmen sowie Repräsentanten des italienischen Industrieunternehmervereins Confindustria und der Polytechnischen Universität Bari. Neben einem Vortrag zur Theorie der Verhaltensbasierten Sicherheit (behavior-based safety) teilten die Teilnehmer ihre Erfahrungen und ihr Wissen zu guter Praxis im Bereich Sicherheit.

FORTSCHRITT

Bilharziose

Gemeinsam gegen Bilharziose in Afrika



Merck unterstützt seit 2007 die Weltgesundheitsorganisation (WHO) dabei, die Wurmerkrankung Bilharziose in Afrika zu bekämpfen. Diese Erkrankung ist in Afrika, Asien und Lateinamerika weit verbreitet, in Afrika ist sie die häufigste Tropenkrankheit. Ursprünglich zeitlich begrenzt, wird Merck das Praziquantel-Spendenprogramm solange weiterführen, bis die parasitäre Krankheit Bilharziose in Afrika als ausgerottet gelten kann.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat Merck seine Spendenzusage im Jahr 2012 deutlich ausgeweitet. Mittelfristig werden wir die Anzahl der gespendeten Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel auf bis zu 250 Millionen pro Jahr verzehnfachen.

Unser Engagement im Kampf gegen Bilharziose steht im Einklang mit den Millenniums-Entwicklungszielen der Vereinten Nationen. Es ist zudem Teil der 2012 von der Bill & Melinda Gates Foundation ins Leben gerufenen Initiative „London Declaration“ zur Bekämpfung von vernachlässigten Tropenkrankheiten.

Seit dem Start des Spendenprogramms hat Merck mehr als 160 Millionen Tabletten gespendet. Damit wurden insgesamt bisher mehr als 38 Millionen Patienten behandelt – vor allem Schulkinder. Im Jahr 2013 wurden



WHAT CHILDREN SHOULD KNOW ABOUT BILHARZIA

[Download comic](#)



AUFKLÄRUNGSPOSTER

50 Millionen Tabletten für die afrikanischen Länder Angola, Äthiopien, Demokratische Republik Kongo, Kamerun, Kongo, Madagaskar, Mali, Nigeria, Senegal, Simbabwe, Sudan und Tansania bereit gestellt.

In Ergänzung zur Tablettenspende unterstützt Merck ein Aufklärungsprogramm an afrikanischen Schulen zu den Ursachen von Bilharziose und möglichen Präventionsmaßnahmen. Nach erfolgreichen Pilotprojekten wird das Programm nun mit 750.000 Broschüren im Senegal und mit 250.000 Broschüren in Malawi ausgerollt, dafür werden außerdem 75.000 Aufklärungsposter gedruckt. Damit noch mehr Kinder erreicht werden können, finanzieren die Übersetzung der Broschüren in die Sprachen Suaheli, Arabisch und Portugiesisch.

Zusätzlich zu dem Spenden- und Bildungsprogramm ist Merck in einer öffentlich-privaten Partnerschaft (Public-Private-Partnership) an der Erforschung einer Praziquantel-Formulierung für Kleinkinder beteiligt, da die Praziquantel-Tabletten derzeit nur für Erwachsene und Kinder über sechs Jahren zugelassen sind. Als Teil der Initiative gegen vernachlässigte Tropenkrankheiten, stellte die Bill & Melinda Gates-Stiftung im Jahr 2013 für dieses Projekt Merck und seinen Projektpartnern Astellas Pharma Inc., dem Swiss Tropical and Public Health Institute sowie TI Pharma für die präklinische Phase 1,15 Mio. US\$ zur Verfügung.



Kennzahlen

Ökonomie, Compliance, Mitarbeiter, Umwelt , Gesellschaft

Die dargestellten Zahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die gesamte Merck Gruppe. Die folgenden Kennzahlen wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung („Limited Assurance“) geprüft.

Kennzahlen: Ökonomie

Gesamterlöse, Umsatzerlöse, operatives Ergebnis (EBIT) und F&E-Kosten nach Sparten

In Mio €	Merck Serono	Consumer Health	Performance Materials	Merck Millipore	Konzern*
2012					
Gesamterlöse	6.405,2	475,2	1.675,6	2.616,9	11.172,9
Umsatzerlöse	5.995,8	472,6	1.674,2	2.598,2	10.740,8
Operatives Ergebnis (EBIT)**	547,7	7,6	609,7	251,7	963,6
Forschungs- und Entwicklungskosten	1.187,3	19,4	137,4	166,1	1.511,3
2013					
Gesamterlöse	6.325,8	479,6	1.644,4	2.645,3	11.095,1
Umsatzerlöse	5.953,6	476,9	1.642,1	2.627,5	10.700,1
Operatives Ergebnis (EBIT)	893,0	62,2	653,3	262,0	1.610,8
Forschungs- und Entwicklungskosten	1.182,8	17,1	143,0	159,8	1.504,3

* Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht abgebildet (vgl. Geschäftsbericht 2013, Segmentberichterstattung).

** Die Vorjahreszahlen wurden angepasst (siehe Geschäftsbericht 2013, Erläuterungen zur Segmentberichterstattung).

Merck hat das Geschäftsjahr 2013 in einem herausfordernden Marktumfeld erfolgreich abgeschlossen und seine Ziele erreicht. Das Unternehmen, das hochwertige Hightech-Produkte in den Bereichen Pharma und Chemie anbietet, konnte ein solides organisches Umsatzwachstum um 4,2 Prozent auf 10,7 Milliarden Euro vermelden. Das EBITDA vor Sondereinflüssen stieg dank der schnelleren Umsetzung der Effizienzsteigerungsmaßnahmen um 9,7 Prozent auf den Rekordwert von 3,25 Milliarden Euro. Die EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen stieg im Zuge dessen um fast drei Prozentpunkte von 27,6 auf 30,4 Prozent.

Beim operativen Ergebnis (EBIT) konnte Merck im Berichtsjahr eine deutliche Steigerung um 67,2 Prozent auf 1,61 Milliarden Euro erzielen (Vorjahr: 964 Millionen Euro). Dies war zum einen auf das belebte operative Geschäft und zum anderen auf die deutliche Reduzierung der im Vorjahr sehr hohen restrukturierungsbedingten Sondereinflüsse zurückzuführen.

Mit 1.504 Millionen Euro entsprachen die F&E-Aufwendungen im Jahr 2013 dem Niveau des Vorjahres.

Vgl. Geschäftsbericht 2013, Entwicklung der Gesamt- und Umsatzerlöse sowie der Ertragslage

Kennzahlen: Compliance

Interne Audits zu Korruption und Sozialcharta

Anzahl	2009	2010	2011	2012	2013
Zum Thema Korruption	32	34	28	40	30
Zu den Themen der Sozialcharta	–	26	26	40	27

Über die SpeakUp-Line gemeldete Compliance-Verstöße

Anzahl	2009	2010	2011	2012	2013
Compliance-relevante Meldungen	14	21	29	20	22
Bestätigte Fälle	3	3	5	5	9

Compliance-Schulungen

	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl der im jeweiligen Geschäftsjahr zu Antikorruptionspolitik und -verfahren geschulten Mitarbeiter*	6.400	8.600	13.399	22.890	24.168
Anteil der im jeweiligen Geschäftsjahr zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter, in %	19	21	33	59	63
Anzahl der im jeweiligen Geschäftsjahr zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10	Nicht erfasst	Nicht erfasst	7.540	10.164	12.390
Anteil der im jeweiligen Geschäftsjahr zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10, in %	Nicht erfasst	Nicht erfasst	53	60	69
Anteil der im jeweiligen Geschäftsjahr zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade kleiner als 10, in %	Nicht erfasst	Nicht erfasst	22	58	51

* Bis zum Jahr 2010 fanden die Antikorruptionsschulungen im Rahmen der Schulungen zum Verhaltenskodex statt.

Um der besonderen Verantwortung von Mitarbeitern mit einem bestimmten Managementlevel und/oder Personalverantwortung Rechnung zu tragen, werden sie verstärkt zu Antikorruptionsthemen geschult. Dabei werden alle Mitarbeiter mit einem Global Grade (GG) größer oder gleich 10 einbezogen.

Kennzahlen: Mitarbeiter

Mitarbeiterstruktur

Alle Mitarbeiter

Anzahl (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter insgesamt	33.062	40.562	40.676	38.847	38.154
Männer	19.097	23.171	23.347	22.505	22.253
Frauen	13.965	17.391	17.329	16.342	15.901

Das Transformations- und Wachstumsprogramm „Fit für 2018“ hat sich auch im Jahr 2013 auf die Personalarbeit ausgewirkt. An den meisten Standorten waren im vergangenen Jahr strukturelle Voraussetzungen geschaffen und Regelungen mit den jeweiligen Sozialpartnern getroffen worden, um den im Rahmen des Transformationsprozesses erforderlichen Personalabbau sozialverträglich durchzuführen. In Deutschland beispielsweise haben zum Berichtszeitpunkt rund 1.200 Mitarbeiter an einem Altersteilzeit- sowie Abfindungsprogramm teilgenommen. Der Umzug der Merck-Serono-Zentrale von Genf nach Darmstadt war zum Berichtszeitpunkt vollständig abgeschlossen. Insgesamt hat sich die Anzahl der Mitarbeiter im Vergleich zum Jahr 2012 um 693 verringert.

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Anzahl (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter insgesamt	33.062	40.562	40.676	38.847	38.154
Senior Management (Global Grade größer 17)	Nicht erfasst	51*	49*	54	63
Mittleres und unteres Management (Global Grade 14-17)	Nicht erfasst	1.354*	1.355*	1.719	1.949
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	Nicht erfasst	39.157*	39.272*	37.074	36.142

* In den Zahlen sind die Mitarbeiter der im Juli 2010 akquirierten Millipore Corporation nicht vollständig enthalten. Das Global-Grading-System wurde dort schrittweise eingeführt.

Mitarbeiter nach Funktionsbereichen

Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtkonzern	32.850	36.347	40.570	39.939	38.282
Produktion	6.956	8.327	9.317	9.486	9.985
Logistik	1.773	1.927	2.054	1.665	1.779
Marketing und Vertrieb	10.582	11.541	12.322	12.353	12.214
Verwaltung	3.750	4.378	4.696	4.416	5.106
Forschung und Entwicklung	3.627	4.116	4.632	4.558	4.433
Infrastruktur und Sonstige	6.162	6.058	7.549	7.461	4.765

Mitarbeiter nach Regionen

Anzahl (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	33.062	40.562	40.676	38.847	38.154
Europa	*	*	21.830	20.777	20.013
davon Frauen	*	*	9.832	9.261	8.755
Nordamerika	*	*	4.964	4.848	4.911
davon Frauen	*	*	2.314	2.225	2.246
Emerging Markets**	*	*	12.229	11.642	11.688
davon Frauen	*	*	4.565	4.274	4.335
Region Übrige Welt	*	*	1.653	1.580	1.542
davon Frauen	*	*	618	582	565

* Keine rückwirkende Berechnung nach der neuen Regionalstruktur.

** Lateinamerika und Asien ohne Japan.

Vollzeit- und Teilzeitverträge

Anteil in % (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Vollzeitmitarbeiter	94	94	94	94	95
Teilzeitmitarbeiter	6	6	6	6	5

Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil bei den Vollzeitmitarbeitern gruppenweit bei 39 % (2012: 39 %), bei den Teilzeitmitarbeitern lag er 2013 bei 92 % (2012: 90 %). An den deutschen Standorten Darmstadt, Gernsheim und Grafing waren im Jahr 2012 13 % und im Jahr 2013 11 % der Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt. Im Jahr 2013 waren 8 % der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter Männer.

Unbefristete und befristete Verträge

Anzahl (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter insgesamt	33.062	40.562	40.676	38.847	38.154
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	39.261	37.732	36.908
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	1.415	1.115	1.246

Nur 3 % der Mitarbeiter der Merck-Gruppe haben befristete Verträge.

Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil bei den Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen bei 42 % (2012: 42 %), bei den Mitarbeitern mit befristeten Verträgen lag er 2013 bei 43 % (2012: 46 %).

Mitarbeiterfluktuation

Rate	2009	2010	2011*	2012*	2013
Gesamte Fluktuationsrate	Nicht erfasst	Nicht erfasst	13,37	13,71	14,61
Fluktuationsrate nach Geschlecht					
Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	10,98	13,17	14,08
Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	12,07	14,45	15,34
Fluktuationsrate nach Altersgruppen					
Bis 29 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	22,40	23,77	21,55
30 bis 49 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	11,58	12,48	13,44
Ab 50 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	11,40	9,91	13,01
Fluktuationsrate nach Regionen					
Europa	Nicht erfasst	Nicht erfasst	8,57	9,52	11,83
Nordamerika	Nicht erfasst	Nicht erfasst	14,48	12,75	10,51
Emerging Markets	Nicht erfasst	Nicht erfasst	21,00	21,46	21,15
Region Übrige Welt	Nicht erfasst	Nicht erfasst	17,00	14,68	14,14

* Die Berechnungsmethodik wurde für die Jahre 2011 und 2012 auf eine Stichtagsberechnung umgestellt, die Zahlen weichen deshalb von den in den Vorjahren veröffentlichten Zahlen ab.

In der Tabelle sind die unbereinigten Fluktuationsraten angegeben. Sie berechnen sich folgendermaßen: Abgänge x 100/Belegschaft zum Stichtag 31.12.

Mitarbeiter, die während ihrer Elternzeit oder während einer Langzeiterkrankung ausscheiden, und Mitarbeiter, die in die passive Phase der Altersteilzeit übergehen, sind in der unbereinigten Fluktuationsrate nicht enthalten.

Mitarbeiterfluktuation

Rate	2009	2010	2011	2012	2013
Fluktuationsrate von Mitarbeitern, die innerhalb der 18 Monate vor dem 31.12. des jeweiligen Jahres eingestellt wurden	Nicht erfasst	Nicht erfasst	12,23	14,07	12,77
Fluktuationsrate nach Geschlecht					
Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	13,49	15,20	13,74
Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	10,42	12,34	11,34
Fluktuationsrate nach Altersgruppen					
Bis 29 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	16,25	16,20	15,55
30 bis 49 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	9,18	12,73	10,76
Ab 50 Jahre	Nicht erfasst	Nicht erfasst	8,51	9,69	10,64

Mitarbeiterfluktuation

Rate	2009	2010	2011	2012	2013
Fluktuationsrate nach Regionen					
Europa	Nicht erfasst	Nicht erfasst	7,16	8,16	8,71
Nordamerika	Nicht erfasst	Nicht erfasst	7,30	7,91	6,42
Emerging Markets	Nicht erfasst	Nicht erfasst	17,11	19,06	16,10
Region Übrige Welt	Nicht erfasst	Nicht erfasst	5,67	11,90	15,77

Merck erfasst die Fluktuationsrate neuer Mitarbeiter über 18 Monate, da insbesondere in Führungspositionen zwölf Monate zu kurz sind, um die neue Position wirklich kennen zu lernen.

Die Fluktuationsrate berechnet sich folgendermaßen: (Neueintritte der letzten 18 Monate, die innerhalb der letzten 18 Monate Merck wieder verlassen haben)/(durchschnittliche Mitarbeiterzahl der letzten 18 Monate)*100. Mitarbeiter, die während ihrer Elternzeit oder während einer Langzeiterkrankung ausscheiden, und Mitarbeiter, die in die passive Phase der Altersteilzeit übergehen, sind in den Zahlen nicht enthalten.

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Anteil in % (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag, ohne Außertarifliche) mit vertraglich festgelegter Arbeitszeit von maximal 48 Stunden/Woche ¹	99	99	99	99	99
Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag) mit mindestens 15 Urlaubstagen/Jahr ²	95	94	96	95	98
Mitarbeiterinnen mit Zugang zu Mutterschutzprogrammen ³	97	100	100	100	100
Mitarbeiter mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen ⁴	76	96	96	97	97
Mitarbeiter, in deren Gesellschaften Kollektivvereinbarungen gelten	nicht erfasst	nicht erfasst*	nicht erfasst*	nicht erfasst*	68
Standorte, die Kinderarbeit, wie in der ILO-Konvention 138 beschrieben, ausschließen	100	100	100	100	100
Jüngster Mitarbeiter, ohne Auszubildende (Alter)	17	17	18	18	16

1 ILO: Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30).

2 ILO: Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132).

3 ILO: Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103).

4 ILO: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

* In den Jahren 2010, 2011 und 2012 hat Merck nur den Anteil der Mitarbeiter erfasst, die prinzipiell das Recht auf Kollektivverhandlungen haben.

Lokales Mindestgehalt					
Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Anteil Standorte, die ein Gehalt über dem lokalen Mindestgehalt* garantieren	94	100	99	100	100

* Per Gesetz oder auf Basis anderer Bestimmungen, wie beispielsweise Tarifabkommen, festgelegtes Mindestgehalt.

Die „Global Rewards Policy“ gilt für alle Merck-Gesellschaften weltweit, sie gewährleistet eine systematische Gestaltung der Vergütung. Die Grundvergütung orientiert sich am Median und die kurzfristige variable Vergütung am dritten Quartil des relevanten Vergleichsmarktes. Damit liegt das Gesamtvergütungspaket oberhalb des Marktmedians.

Arbeitsschutz

Arbeitsunfälle					
	2009	2010	2011	2012**	2013
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio Arbeitsstunden)	3,5	3,0	2,1*	2,3	2,2*
Europa	4,3	4,5	3,1	3,9	3,7
Nordamerika	0,7	1,9	1,5	1,2	0,9
Emerging Markets	3,1	1,9	0,9	0,7	0,8
Übrige Welt	0,7	0,4	2,1	1,0	1,0
Anzahl Todesfälle	0	1	0	0	0

* 2011: Zahlen nachträglich korrigiert. Im Merck Annual Report wurde eine LTIR von 2,1 für 2013 berichtet. Durch eine nachträgliche Datenlieferung eines Standortes erhöht sich die LTIR auf 2,2.

** Seit 2012 inkl. Leiharbeiter.

Bei der Ermittlung der Indikatoren wurden bei Merck angestellte Mitarbeiter sowie beaufsichtigte Arbeitnehmer von Fremdfirmen (Leiharbeiter) erfasst. Selbstständige Auftragnehmer sind nicht berücksichtigt.

Mit der LTIR erfassen wir Arbeitsunfälle von Merck-Mitarbeitern, die mit mindestens einem Tag Arbeitsausfall einhergehen. Als Arbeitsunfall gilt eine Verletzung, die sich aus der Art und im Verlauf der Arbeitstätigkeit ergibt und die keine innere Ursache hat (kumulatives Trauma). Als relevant gelten Arbeitsunfälle auf dem Werksgelände, auf Geschäftsreisen, Transportunfälle, Unfälle im Zuge externer Einflüsse (z. B. Naturkatastrophen) und aufgrund krimineller Handlungen mit Personenschaden. Wegeunfälle und Unfälle im Rahmen des Betriebssports zählen nicht dazu. Erste-Hilfe-Fälle sind in der LTIR in der Regel nicht enthalten, da dabei meist keine Ausfallzeit von mehr als einem Tag entsteht.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die LTIR bis zum Jahr 2015 auf 2,5 zu senken. Im Jahr 2013 konnten wir durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unfallprävention diese **Zielmarke mit einer LTIR von 2,2** wie auch in den beiden Vorjahren erneut unterbieten.

Für die Merck KGaA (24% der Mitarbeiter der Merck-Gruppe) melden wir arbeitsbedingte Erkrankungen, sofern sie ärztlich diagnostiziert und anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurde kein Fall (im Vorjahr ein Fall) einer beruflich verursachten Krankheit gemeldet. Konzernweit erfassen wir die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen nicht.

Aus- und Weiterbildung

Ausgaben für Weiterbildung der Mitarbeiter

In €	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittliche Fortbildungskosten pro Mitarbeiter	1.102	1.152	982	699	679

Neben Einsparmaßnahmen im Rahmen des Transformationsprogramms „Fit für 2018“ trägt die verstärkte Durchführung von online-basierten Schulungen zu einer Reduktion der Schulungskosten bei.

Auszubildende*

Zum 31.12.	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl Auszubildende	520	513	523	528	516
Anteil Auszubildende in %	5,7	5,9	5,6	5,7	5,6

* Bezieht sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt, Gernsheim und Grafing (rund 24 % der Mitarbeiter der Merck-Gruppe im Jahr 2013).

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

Anteil in % (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung	Nicht erfasst	88	98	98	97

Unser weltweit einheitlicher „Performance Management“-Prozess schreibt jährliche Feedbackgespräche und Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter vor, die innerhalb unseres Stellenbewertungssystems mit einem Global Grade größer 10 eingestuft sind. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert. In diesen Prozess sind rund 27.400 Mitarbeiter weltweit eingebunden (2012: rund 23.800 Mitarbeiter).

Für alle anderen Mitarbeiter, die nicht auf elektronischem Weg an diesem weltweit einheitlichen Prozess teilnehmen, können andere Formen der Leistungsbeurteilung gewählt werden. Im Jahr 2013 nahmen insgesamt 97% der Mitarbeiter an einer Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung teil.

Vielfalt

Frauenanteil

Anteil in % (zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Frauen an der Gesamtbelegschaft	43	43	43	42	42
Frauen in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14)*	17	22*	23*	24	25
Frauen in den Sparten Merck Serono und Consumer Health	Nicht erfasst	47	47	46	46
Frauen in den Sparten Performance Materials und Merck Millipore	Nicht erfasst	33	38	37	37

* In den Zahlen sind die Mitarbeiter der im Juli 2010 akquirierten Millipore Corporation nicht vollständig enthalten. Das Global-Grading-System wurde dort schrittweise eingeführt.

Den Anteil von Frauen in Führungspositionen konnten wir seit 2009 kontinuierlich steigern. Im Jahr 2013 haben wir mit **25 % unser Ziel erreicht**, den Frauenanteil im Management (Global Grade größer oder gleich 14) auf mindestens 25 % bis 30 % steigern.

Internationalität der Mitarbeiter

	2009	2010*	2011*	2012	2013
Anzahl Nationalitäten	111	128	125	121	114
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14)	56	55	54	57	64
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14), in %	58	57	56	61	60

* In den Zahlen sind die Mitarbeiter der im Juli 2010 akquirierten Millipore Corporation nicht vollständig enthalten. Das Global Grading-System wurde dort schrittweise eingeführt.

Alter der Mitarbeiter in einzelnen Regionen

Anzahl (zum 31.12.)	Weltweit	Nordamerika	Europa (inklusive Deutschland)	Deutschland	Emerging Markets	Region Übrige Welt
2012						
Bis 29 Jahre	5.957	508	2.354	1.466	2.878	217
davon Frauen	2.476	226	1.104	593	1.067	79
30 bis 49 Jahre	25.329	2.843	13.592	6.361	7.835	1.059
davon Frauen	11.027	1.339	6.290	2.478	2.976	422
Ab 50 Jahren	7.561	1.497	4.831	2.961	929	304
davon Frauen	2.839	660	1.867	1.022	231	81
Durchschnittsalter	40,2	43,6	41,8	42,3	36,0	40,3
Mitarbeiter insgesamt	38.847	4.848	20.777	10.788	11.642	1.580
2013						
Bis 29 Jahre	5.906	462	2.362	1.494	2.883	199
davon Frauen	2.411	204	1.071	587	1.059	77
30 bis 49 Jahre	24.562	2.867	12.774	6.221	7.882	1.039
davon Frauen	10.666	1.359	5.851	2.447	3.044	412
Ab 50 Jahren	7.686	1.582	4.877	3.153	923	304
davon Frauen	2.824	683	1.833	1.074	232	76
Durchschnittsalter	40,4	44,1	41,9	42,6	36,0	40,5
Mitarbeiter insgesamt	38.154	4.911	20.013	10.868	11.688	1.542

Mitarbeiter mit Behinderung*

Anteil in % (zum 31.12)	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit Behinderung	4,1	4,1	4,2	4,9	5,0

* Bezieht sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt, Gernsheim und Grafing (rund 24 % der Mitarbeiter der Merck-Gruppe im Jahr 2013). Die Werte für die Jahre 2009-2011 wurden nachträglich korrigiert (Berechnungsgrundlage: deutsches Sozialgesetzbuch IX).

Versorgung der Mitarbeiter

Versorgungssysteme für Mitarbeiter					
Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit gesetzlicher Rentenversicherungspflicht	90	95*	98	99	99
Mitarbeiter mit Anspruch auf betriebliche Altersversorgung	67	68	68	68	70
Familienangehörige mit Anspruch auf staatliche Hinterbliebenenrente	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	67
Familienangehörige, die zusätzlich zur staatlichen Hinterbliebenenrente über betriebliche Versorgung abgedeckt sind	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	47
Mitarbeiter mit betrieblicher Unfallversicherung	97	100	100	100	100
Mitarbeiter mit staatlich garantierter Krankenversicherung	78	88	88	87	85
Mitarbeiter, bei denen sich Merck an der Krankenversicherung beteiligt	82	88	88	93	95

* Aufgrund einer Datennachlieferung wurde diese Zahl nachträglich korrigiert.

Langfristige Versorgungszusagen und Altersversorgung

In Mio €	2009	2010	2011	2012	2013
Barwert aller Versorgungszusagen zum 31.12.	1.878	2.356	2.490	2.830	2.737
Aufwendungen für Altersversorgung	98	132	168	159	147

Für die Mitarbeiter der Merck-Gruppe bestehen je nach rechtlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Gegebenheiten des jeweiligen Landes unterschiedliche Systeme der Altersversorgung, die in der Regel auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Entgelt der Mitarbeiter basieren. Die Pensionsverpflichtungen umfassen in der Merck-Gruppe sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungssysteme und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Leistungsorientierte Altersversorgungssysteme sind in der Merck-Gruppe sowohl rückstellungs- als auch fondsfinanziert. In den Rückstellungen sind ebenfalls pensionsähnliche Verpflichtungen enthalten, wie etwa die Rückstellungen für künftige Krankheitskosten von Rentnern in den USA (vgl. Geschäftsbericht 2013, [Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen](#)).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexible Arbeitszeiten

Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Mitarbeiter mit der Möglichkeit zur Beanspruchung von flexiblen Arbeitszeiten	Nicht erfasst	57	58	69	75

Elternzeit in Deutschland*

(zum 31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter	Nicht erfasst	Nicht erfasst	237	299	254
davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr)	Nicht erfasst	Nicht erfasst	82	139	120
davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr)	Nicht erfasst	Nicht erfasst	155	160	134
Anzahl Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben**	162	368	401	434	433
davon Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	283	303	292
davon Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	118	131	141
Anzahl Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben	Nicht erfasst	Nicht erfasst	123	137	81
davon Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	117	135	77
davon Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	6	2	4
Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter	Nicht erfasst	Nicht erfasst	144	162	151
davon Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	58	62	60
davon Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	86	100	91
Anzahl Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch bei Merck beschäftigt waren	Nicht erfasst	Nicht erfasst	140	130	***
davon Frauen	Nicht erfasst	Nicht erfasst	55	34	***
davon Männer	Nicht erfasst	Nicht erfasst	85	96	***

* Zahlen beziehen sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt, Gernsheim und Grafing (rund 24 % der Mitarbeiter der Merck- Gruppe im Jahr 2013). Für das Jahr 2009 wurden die Daten zum Stichtag 31.12. des Jahres ausgewertet. Ab 2010 bildete jeweils das komplette Jahr die Grundlage für die Berechnungen. Darin wurden auch die Mitarbeiter berücksichtigt, die im Kalenderjahr Elternzeit in Anspruch genommen hatten, bis zum 31.12. allerdings schon wieder zurückgekehrt waren.

** Da Elternzeit zwischen einem Monat und 3 Jahren genommen werden kann, ist es möglich, dass Mitarbeiter über bis zu vier Kalenderjahre erfasst werden. Dies erklärt, dass die Zahl der Mitarbeiter in Elternzeit die der Anspruchsberechtigten übersteigt.

*** Zahl erst am 31.12.2014 verfügbar.

Kennzahlen: Umwelt

Umweltmanagement

Aufwendungen für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit

In Mio €	2009	2010	2011	2012	2013
Aufwendungen	131	140	141	146	142

Diese Zahlen beinhalten Investitionen und interne sowie externe Ausgaben für Abfall- und Abwassermanagement, Wasser, Arbeitsschutz, Feuerschutz, Lärmreduktion, Verhinderung von Luftverschmutzung, Dekontaminierungen, Natur- und Landschaftsschutzmaßnahmen sowie Klimaschutz und Energieeffizienz.

Treibhausgasemissionen

Gesamte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2 des GHG-Protocol)*

in kt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamte CO ₂ eq-Emissionen	528	583	497	474	537	502	502	524
Davon:								
Direkte CO ₂ eq-Emissionen	314	367	299	299	348	315	317	343
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen	214	216	198	175	189	187	185	181

* Die Treibhausgasemissionen wurden in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre (bis zum Basisjahr 2006) auf die aktuelle Unternehmensstruktur des Berichtsjahres bezogen und bei Zu- und Verkäufen von Unternehmen / Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

eq = Äquivalente.

Eine detaillierte Beschreibung der Berechnungsmethoden ist in unserer Antwort zum Carbon Disclosure Project enthalten.

Emissionen aus der Energiegewinnung aus Biomasse sind in den Daten nicht enthalten. Im Jahr 2013 betrugen sie 5,8 kt (2012: 5,1 kt).

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG-Protocol)

	2009	2010	2011	2012	2013
Aus Flugreisen*, in kt	34	29	47	48	63
Aus Bahnfahrten**, in t	138	160	121	122	45
Aus Fahrten mit Mietwagen, in t***	Nicht erfasst	Nicht erfasst	Nicht erfasst	848	1.292

* 2009-2012 ca. 70-80% der Flugreisen der Merck-Gruppe, 2013 rund 90-95% der Flugreisen der Merck-Gruppe. Die Bilanzierung der so erfassten flugbedingten CO₂-Emissionen erfolgt über **atmosfair** (Ausnahme: 2010).

** Deutschlandweite Erfassung. Daten werden durch die Deutsche Bahn AG zur Verfügung gestellt.

*** Emissionen aus der Nutzung von Mietwagen in Europa und Nordamerika.

eq = Äquivalente.

Weitere Luftemissionen

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

In t	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamte Emissionen von ozonabbauenden Stoffen	0,8	0,7	1,0	1,9	1,5
FCKW-11eq*	Nicht erfasst	0,04	0,06	0,10	0,08

* FCKW-11eq ist eine Maßeinheit, die verwendet wird, um das Ozonabbaupotenzial verschiedener Stoffe zu vergleichen. Die Bezugsgröße 1 entspricht dem Potenzial von FCKW-11, den Abbau der Ozonschicht zu verursachen.

Andere Luftemissionen

In kt	2009	2010	2011	2012	2013
VOC (Volatile Organic Compounds)*	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Stickoxide	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2
Schwefeldioxid	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02
Staub	0,02	0,02	0,03	0,03	0,01

* Leicht flüchtige organische Verbindungen.

Bei den berichteten VOC-, Stickoxid-, Schwefeldioxid- und Staubemissionen handelt es sich um produktionsbedingte Emissionen. Emissionen von Fahrzeugen sind in den Werten nicht enthalten. Die Emissionen werden teilweise über Messungen, teilweise durch Berechnungen oder Schätzungen ermittelt. Die Standorte sind nur teilweise verpflichtet, die einzelnen Parameter zu messen.

Transporte

Transporte von Fertigprodukten nach Transportmittel*

Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Lkw	60	58	58	58	56
Schiff	35	36	36	36	37
Flugzeug	5	6	6	6	7

* Bezieht sich auf die von deutschen Standorten verschickten Waren. Die Angaben beziehen sich auf das Gesamtgewicht der beförderten Produkte. Genannt ist das Hauptverkehrsmittel.

Bei der Versendung von Fertigwaren von den Produktionsstätten zu den lokalen Lagern der Landesgesellschaften arbeiten wir daran, den Anteil der Luftfracht zugunsten von Seefracht zu verringern. Dadurch sparen wir Kosten und reduzieren die CO₂-Emissionen, die bei unseren Transporten entstehen.

Ressourcenverbrauch

Energieverbrauch*					
In GWh	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamter Energieverbrauch	1.275	1.395	1.391	1.388	1.431
Direkter Energieverbrauch	823	905	906	920	968
Erdgas	742	794	798	818	864
Flüssige fossile Brennstoffe**	66	96	95	89	89
Biomasse und andere, selbst erzeugte erneuerbare Energie	15	15	13	13	15
Indirekter Energieverbrauch	452	490	485	468	463
Elektrizität	443	480	481	464	458
Dampf	9	10	4	4	5
In TJ					
Gesamter Energieverbrauch	4.590	5.022	5.008	4.997	5.152
Direkter Energieverbrauch	2.963	3.258	3.262	3.312	3.485
Erdgas	2.671	2.858	2.873	2.945	3.110
Flüssige fossile Brennstoffe**	238	346	342	320	320
Biomasse und andere, selbst erzeugte erneuerbare Energie	54	54	47	47	54
Indirekter Energieverbrauch	1.627	1.764	1.746	1.685	1.667
Elektrizität	1.595	1.728	1.732	1.670	1.649
Dampf	32	36	14	14	18

* Der Energieverbrauch wurde in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre (bis zum Basisjahr 2006) auf die aktuelle Unternehmensstruktur des Berichtsjahres bezogen und bei Zu- und Verkäufen von Unternehmen / Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

** Leichtes und schweres Heizöl, Liquified Petroleum Gas (LPG), Diesel und Benzin.

An den Standorten in Billerica (USA), Bedford (USA), Molsheim (Frankreich), Tel Aviv (Israel) und Rom (Italien) nutzen wir Photovoltaik zur Stromerzeugung.

Wasserentnahme

In Mio m ³	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamte Wasserentnahme	16,2	18,0	17,6	16,3*	10,0
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	7,6	8,7	8,3	7,0	0,0
Grundwasser	5,7	5,5	5,7	5,3	5,8
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	2,9	3,8	3,6	4,0*	4,2
Regenwasser und andere Herkünfte	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01

* Zahlen nachträglich korrigiert.

Wasser wiederverwendet

In Mio m ³	2009	2010	2011	2012	2013
Wasser wiederverwendet	na	na	na	17,8	16,6

Der starke Rückgang der Gesamtwasserentnahme ist auf die Schließung des Merck Serono Standortes in Genf (Schweiz) zurückzuführen. Der Standort nutzte Oberflächenwasser aus dem Genfer See für Kühl- und Heizzwecke und deckte mit dem Seewasser einen großen Teil des Energiebedarfs des Standortes.

Die Grundwassermengen, die wir im Rahmen von Sicherungsmaßnahmen am Standort Gernsheim, Deutschland, entnehmen, sind in den Daten nicht enthalten. Hier wird die Wassermenge wieder unmittelbar dem Naturhaushalt zugeführt.

Abwasser

Abwasservolumen und -qualität

	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtes Abwasservolumen in Mio m ³	9,3	8,8	11,1	8,5*	8,6
Chemischer Sauerstoffbedarf COD (in t O ₂)	745	967	911	929	756
Phosphor in t	6	9	8	7	7
Stickstoff in t	48	61	73	76	77
Zink in kg	808	283	248	267	293
Chrom in kg	18	20	21	21	23
Kupfer in kg	38	40	34	37	36
Nickel in kg	38	39	101	101	110
Blei in kg	32	38	40	35	42
Kadmium in kg	8	10	10	10	10
Quecksilber in kg	1	1	1	1	1
Arsen in kg	8	7	6	3	4

* Zahlen nachträglich korrigiert. Anders als in den Vorjahren enthält die Abwassermenge ab dem Jahr 2012 nicht die Grundwassermengen, die wir im Rahmen von Sicherungsmaßnahmen am Standort Gernsheim, Deutschland, entnehmen, und die dem Naturhaushalt unmittelbar wieder zugeführt werden. Weiterhin ist das Niederschlagswasser am Standort Gernsheim nicht enthalten.

In das Abwasservolumen gehen Indirekteinleitungen in eigene und öffentliche Kläranlagen ein, außerdem Direkteinleitungen (beispielsweise Regenwasser, Kühlwasser).

In der Kläranlage des Standorts Gernsheim (Deutschland) wird auch das Abwasser der benachbarten Gemeinde Biebesheim gereinigt. Im Abwasservolumen und in den in der Tabelle angegebenen Emissionen ist das kommunale Abwasser aus Biebesheim enthalten.

Die Emissionen werden teilweise über Messungen, teilweise durch Berechnungen oder Schätzungen ermittelt. Die Standorte sind nur teilweise verpflichtet, die einzelnen Parameter zu messen.

Abfall

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall					
In kt	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamter Abfall	162	194	200*	189	158
Beseitigter Abfall, gefährlich	45	47	43	62*	37
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich	21	27	36	36*	30
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich	29*	32*	45*	48*	48
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich	67*	88*	76*	43*	43

* Zahlen nachträglich korrigiert.

Gefährliche Abfälle ex-/importiert					
In kt	2009	2010	2011	2012	2013
Export*	na	na	na	na	7
Import**	na	na	na	na	0,01

* Entsorgung innerhalb der EU.

** Im Rahmen des Rücknahmesystems für unsere Küvetten tests werden diese Tests zu unserem Standort Gernsheim, Deutschland gebracht und dort ordnungsgemäß entsorgt.

Abfall nach Entsorgungsmethode					
	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamter Abfall, in kt	162	194	200*	189	158
Zur Beseitigung, in kt	66	74	79	98*	67
Ablagerung auf Deponie, in kt	12	13	14	19	13
Thermische Beseitigung, in kt	54	61	65	79*	54
Zur Verwertung, in kt	96	120	121*	91*	91
stoffliche Verwertung, in kt	79	100	97	67*	67
energetische Verwertung, in kt	17	20	24*	24	24
Recyclingrate, in %	59	62	61*	48*	58

* Zahlen nachträglich korrigiert.

In den Vorjahren waren insbesondere die Abfälle zur Beseitigung durch umfangreiche Bau- und Sanierungsmaßnahmen gestiegen. Nach Abschluss dieser Maßnahmen haben sich die Gesamtabfälle im Jahr 2013 um 16% reduziert.

Kennzahlen: Gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio €	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtausgaben	6,2	6,9	7,9	11,8	46,2

Bei den Ausgaben für das gesellschaftliche Engagement erfassen wir Produktspenden mit ihrem Marktwert. Eine Ausnahme von diesem Vorgehen ist die Praziquantel-Spende im Rahmen des **Merck Praziquantel Donation Program**. Der Wert dieser Spende wird gemäß der WHO-Richtlinie für Medikamentenspenden berechnet.

Der starke Anstieg unserer Ausgaben für das gesellschaftliche Engagement ist auf drei Faktoren zurückzuführen:

- die Ausweitung des Merck Praziquantel Donation Programs.
- die Ausweitung des im Jahr 2011 gestarteten „ECPAP“ – „Erbix® China Patients Aid Program“ bei dem wir in Zusammenarbeit mit der Roten Kreuz Stiftung Peking für einkommensschwache Patienten mit Darmkrebs kostenlos Erbitux® zur Verfügung stellen. Merck Serono hat Registrierungszentren in 35 chinesischen Städten eingerichtet.
- die erstmalige Einbeziehung der Zuwendungen an die Serono Symposia International Foundation. Dies ist eine gemeinnützigen Organisation, die mit ihrer Arbeit die medizinische Weiterbildung von Wissenschaftlern, Ärzten, Krankenpflegern Apothekern und anderem Gesundheitspersonal fördert.

Ausgaben für das lokale gesellschaftliche Engagement nach Regionen*

Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Europa	56	29	39	20	36
Nordamerika	11	17	23	13	< 1
Emerging Markets	28	49	37	66	63
Übrige Welt	5	5	1	1	< 1

* Ohne Leuchtturmprojekte.

Bedingt durch den deutlichen Anstieg der Ausgaben für gesellschaftliches Engagement in Europa und Emerging Markets, ist der relative Anteil der getätigten Ausgaben in Nordamerika zurückgegangen.

Fokus des lokalen gesellschaftlichen Engagements*

Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Gesundheit	–	–	28	30	23
Förderung von Kultur und Sport im Umfeld	15	14	18	28	19
Bildung	19	21	22	16	23
Umwelt	–	–	5	9	10
Andere**	60	62	17	14	19
Katastrophenhilfe	6	3	10	3	6

* Ohne Leuchtturmprojekte, Basis: Anzahl der Projekte.

** Enthält in den Jahren 2009 und 2010 aufgeführte Fokusfelder.

Motive des gesellschaftlichen Engagements*

Anteil in %	2009	2010	2011	2012	2013
Gemeinnütziges Engagement	58	56	52	32	20
Investitionen in die Gesellschaft	19	20	24	52	59
Investitionen in das Unternehmen	23	24	24	16	21

* Ohne Leuchtturmprojekte, Basis: Ausgaben.

Die Motive unseres Engagements ordnen wir Kriterien zu, die sich am Modell der London Benchmarking Group (LBG) und dem Leitfaden der Bertelsmann Stiftung für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen orientieren. Projekte, die in erster Linie auf Verbesserungen im Gemeinwesen zielen, werden als Investitionen in die Gesellschaft eingeordnet. Projekte, die sich vorwiegend auf unternehmensrelevante Faktoren wie Image oder Personalgewinnung auswirken sollen, summieren wir unter unternehmensorientiertes Engagement. Alle übrigen Projekte, die aufgrund ihres geringen Umfangs oder mangels belastbarer Daten nicht einer der beiden zuvor genannten Motivkategorien zugeordnet werden können, jedoch einer gemeinnützigen Organisation zugutekommen, erfassen wir als gemeinnütziges Engagement.

Bescheinigung des unabhängigen Prüfers

An die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt

Wir wurden beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung bezüglich der Kennzahlen im Kapitel „Kennzahlen“, einschließlich der diese Kennzahlen begleitenden Erläuterungen, im Online „Merck Corporate Responsibility Bericht – Update 2013“ (im Folgenden „Der Bericht“) für das Geschäftsjahr 2013 der Merck KGaA, Darmstadt (im Folgenden „Merck“), durchzuführen. Die Angemessenheit der Ermittlung und Darstellung der Kennzahlen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien, einschließlich der Identifizierung wesentlicher Themen, liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung. Unsere Aufgabe ist es, bezüglich der Kennzahlen, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, im Bericht ein Urteil in Form dieser Bescheinigung abzugeben.

Auftragsgegenstand

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung so geplant und durchgeführt, um mit begrenzter Sicherheit ausschließen zu können, dass die Kennzahlen, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, im Kapitel „Kennzahlen“ für das Geschäftsjahr 2013 im Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien dargestellt sind:

- Ökonomie
- Compliance
- Mitarbeiter
- Umwelt
- Gesellschaft

Prüfungshandlungen zur Erlangung begrenzter Sicherheit sind auf die Feststellung der Plausibilität von Informationen ausgelegt und weniger umfangreich als zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit.

Berichtskriterien und Prüfungsstandards

Merck wendet die Sustainability Reporting Guidelines G3.1 der Global Reporting Initiative, den Corporate Accounting und Reporting Standard (Scope 1 und 2), den Corporate Value Chain (Scope 3) Standard vom World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development, zusammen mit internen Richtlinien, wie in dem Abschnitt „Über diesen Bericht“ erläutert, als Berichtskriterien an.

Wir haben unseren Auftrag unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ und des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board, durchgeführt. Diese Standards erfordern unter anderem, dass das Prüfungsteam über solche spezifischen Fachkenntnisse, Fähigkeiten und berufsständischen Qualifikationen verfügt, aufgrund derer es Informationen zu Nachhaltigkeit würdigen kann, sowie die Einhaltung der Anforderungen zur Unabhängigkeit des Code of Ethics für Professional Accountants der International Federation of Accountants.

Durchgeführte Prüfungshandlungen

Unsere Prüfungshandlungen beinhalteten:

- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle von Kennzahlen, einschließlich der Konsolidierung der Daten, auf Konzern- und Standortebene;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten, einschließlich der begleitenden Erläuterungen verantwortlich sind;
- Besichtigungen der Standorte Molsheim (Frankreich), Corsier-sur-Vevey (Schweiz) und Aubonne (Schweiz) zur Beurteilung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Nutzung der Erkenntnisse und relevanten Arbeiten zu Prüfungshandlungen der Konzern- und Jahresabschlussprüfung der Merck KGaA für das Geschäftsjahr 2013 bezüglich der aus dem Konzern- und Jahresabschluss übernommenen Kennzahlen und Informationen;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Kennzahlen, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen.

Ergebnis

Aufgrund der bei der Durchführung unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung gewonnenen Erkenntnisse sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Kennzahlen, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, im Bericht nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien dargestellt sind.

Frankfurt am Main, den 26. Mai 2014

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fischer

Wirtschaftsprüferin

Glöckner

Wirtschaftsprüfer



Ziele

Produkte, Lieferanten, Mitarbeiter, Umwelt, Gesellschaft

Ziele

Produkte

Ziele: Produktsicherheit

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Etablierung einer global einheitlichen Gefahren- und Risikokommunikation für alle relevanten Merck-Chemikalien in der Lieferkette unter Berücksichtigung des Vorsorgegrundsatzes	Registrierung von Stoffen mit einer Produktionsmenge von 100-1000 t pro Jahr (Phase 2 der Umsetzung von REACH) und Registrierung von Non-Phase-in-Stoffen	Mitte 2013	Alle Registrierungen im Mengenband 100-1000 t/Jahr wurden fristgerecht Mitte 2013 abgeschlossen.	
	Registrierung von Stoffen mit einer Produktionsmenge von 1-100 t pro Jahr (Phase 3 der Umsetzung von REACH) und Registrierung von Non-Phase-in-Stoffen	Mitte 2018	Erste Registrierungen stehen kurz vor dem Abschluss; der Plan zur Sicherstellung der Einhaltung der Registrierfrist Mitte 2018 ist aufgestellt; Vorbereitungen für die nächsten Registrierungen laufen.	
	Umsetzung von GHS/CLP: Einstufung von Gemischen und Sets nach der CLP-Verordnung	Mitte 2015	Etwa 95% der Gemische wurden bereits nach CLP Verordnung gekennzeichnet.	
	Umsetzung der Global Product Strategy (GPS): Bereitstellung von Product Safety Summaries für alle unter REACH registrierten Gefahrstoffe unter GPS	Ende 2020	Entsprechend der durchgeführten REACH Registrierungen sind weitere Product Safety Summaries in Vorbereitung.	
	Projekte zur Gefahrenkommunikation: Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern für Nicht-Gefahrstoffe	Ende 2020	Etwa 80% der Nicht-Gefahrstoff-Sicherheitsdatenblätter sind bereits aktualisiert.	
	Ausweitung der Erstellung von Sicherheitsdatenblättern nach einem global einheitlichen Standard	Ende 2020	Mit dem Roll-out der globalen Produktsicherheitsdatenbank in den USA ist ein weiterer Schritt hin zu einem konzernweiten Standard gemacht worden.	

Ziele: Tierversuche

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Harmonisierung des Tierschutzes in der Merck Gruppe	Aufbau einer gruppenweiten Governance für Corporate Animal Science & Welfare	Ende 2014	Etablierung der Gruppenfunktion Corporate Animal Safety & Welfare, Entwurf eines Qualitätshandbuchs sowie Gründung eines internen Netzwerks von Experten zum Thema Tierversuche und Tierschutz.	
	Erarbeitung eines konzernweiten Auditkonzepts für Versuchstiereinrichtungen von Kontraktinstituten	Ende 2015	Durchführung von Audits durch Corporate Animal Safety & Welfare bei ausgewählten Kontraktinstituten und Versuchstierzüchtern.	
Harmonisierung der hohen Qualität der Tierhaltungen bei Merck Serono	Erlangung einer AAALAC International Akkreditierung für alle Merck-Serono- Tierhaltungen	Ende 2015	Erfolgreiche Re-Akkreditierung an einem Standort und Vorbereitung der Akkreditierung von zwei Standorten.	
Implementierung eines Merck 3R-Awards	Vorbereitung eines 3R-Award-Programms.	Ende 2015		

Ziele: Lagerung und Transport

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Weitere Verbesserung der Lager- und Transportsicherheit	Erstellung eines gruppenweiten Standards zur sicheren Logistik (Safe Logistics)	Ende 2013	Es wurden diverse Standards und Anweisungen überarbeitet bzw. neu erstellt und in Kraft gesetzt.	
	Strukturierter Erfahrungsaustausch zu Lager- und Transportsicherheit mit Mitarbeitern weltweit	Ende 2013	Regelmäßige Online-Konferenzen mit gruppenweiter Beteiligung wurden implementiert, um die Mitarbeiter zu trainieren und um Erfahrungen auszutauschen.	
	Erweiterung der Audits zur Transportsicherheit inklusive Einbeziehung beauftragter Dienstleister	Ende 2014	Die ersten Audits mit Schwerpunkt Transportsicherheit wurden als Pilot-Projekte durchgeführt. Erforderliche Instrumente (z. B. Checklisten und Auswertungsbögen) wurden erstellt.	
	Entwicklung weiterer Kennzahlen zur Bewertung der Lager- und Transportaktivitäten	Ende 2014	Auf Basis von Audits mit Schwerpunkt Transport- und Lagersicherheit wurden Bewertungen durchgeführt und jeweils eine Kennzahl für Transport und Lager zugeordnet. Für die Ermittlung der Kennzahlen wurde eine Anweisung erstellt und in Kraft gesetzt.	

Legende: erreicht in Umsetzung nicht erreicht + neues Ziel

Lieferanten

Ziele: Lieferantenmanagement

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Sicherstellung von ethischen, sozialen und Compliance-Standards bei Lieferanten (Beitrag zur Erfüllung des strategischen Procurement-Ziels "Risk Mitigation" (Risikominderung))	Anpassung der AGB zur Integration der Merck Responsible Sourcing Principles in allen Bestellungen	Ende 2013	Die AGB wurden überarbeitet und datieren vom 2. August 2013.	
	Durchführung von CR-Audits bei 30 Lieferanten mit Risikopotenzial	Ende 2013	Im Zeitraum 2011 bis 2013 wurden mehr als 50 CR-Audits bei Risikolieferanten durchgeführt.	
	Schaffung der technischen Voraussetzungen für die Einholung von Lieferantenselbstauskünften in Frankreich, USA, China, Italien, Großbritannien und Irland durch Implementierung eines neuen IT-gestützten Lieferantenmanagementsystems	Ende 2013	Die technischen Voraussetzungen für die Einholung von Lieferantenselbstauskünften wurden geschaffen und das System Xcitec eingeführt.	
	Erfassung der Lieferantenselbstauskunft von Lieferanten mit einem erhöhten Risiko, bei denen wir ein definiertes Einkaufsvolumen übertreffen in den Ländern Deutschland, Brasilien, Mexiko, der Schweiz, Japan, Indien Frankreich, den USA, China, Italien, Großbritannien und Irland	Ende 2013	Selbstauskünfte von Lieferanten mit einem erhöhten Risiko und einem definierten Mindest-Einkaufsvolumen wurden in Deutschland, Brasilien, Mexiko, der Schweiz, Japan, Indien, Frankreich und USA eingeholt. Die Einholung der Selbstauskünfte in China, Italien, Großbritannien und Irland soll bis Ende 2014 abgeschlossen sein.	
	Beitritt zur Branchen-Initiative Together for Sustainability (TfS)	Ende 2014		
	Durchführung von Workshops zur Vorbereitung und Einbindung von Merck in das TfS Programm			
	Als Beitrag zur Erfüllung des strategischen Procurement-Ziels "Risk Mitigation" (Risikominderung) werden Maßnahmen zur Sicherstellung von ethischen, sozialen und Compliance-Standards bei Lieferanten durchgeführt.	Ende 2015		

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel

Mitarbeiter

Ziele: Mitarbeiter gewinnen und fördern

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Einführung eines Performance-Management-Systems	Einführung von Leistungsmanagement-Systemen für alle Mitarbeiter mit Zielvereinbarungen, Feedback und Coaching	Ende 2013	Im Jahr 2013 nahmen 97 % der Mitarbeiter an einer Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung teil.	
	Einführung von Entwicklungsplänen für alle Mitarbeiter mit Leistungsbewertung, Zielfestlegung, Feedback und Coaching	Ende 2013	Dieser Prozess wurde durch die Implementierung eines neuen Systems im Jahr 2013 unterstützt, das die jährliche Aktualisierung der Entwicklungspläne erfordert. Außerdem erhalten Führungskräfte nun regelmäßig Berichte über den Status der Entwicklungspläne in ihrem Bereich. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine 100%ige Umsetzung der Entwicklungspläne unrealistisch und in einigen Fällen auch nicht sinnvoll ist, weshalb das Ziel mit den weiteren Schritten, den Prozess und die Nachverfolgung in die Organisation einzugliedern, als erreicht gilt.	
	Einführung von Entwicklungsplänen für alle Führungskräfte der im Jahr 2010 akquirierten Millipore Corporation	Ende 2011	Der Prozess zur Einführung von Entwicklungsplänen wurde fortgesetzt. Eine weitere Umstrukturierung führte zu wesentlichen Veränderungen bei der Zielgruppe. Ende 2013 waren Entwicklungspläne für 87 % der Führungskräfte eingeführt, damit sehen wir das Ziel als erreicht an.	
Talent & Succession Management: Besetzung von mindestens 2/3 der Positionen mit der globalen Einstufung 16 + mit internen Bewerbern	Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungspotenzial im Talent & Succession-Management-Prozess und Definition eines Prozesses für die gezielte Entwicklung	kontinuierlich	2011 haben wir den „Performance & Talent“-Prozess für die gezielte Entwicklung von Führungskräften eingeführt 2013 wurden 92% der offenen Stellen für Führungskräfte mit internen Kandidaten besetzt.	

Ziele: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Reduktion der Arbeitsunfälle in der gesamten Merck-Gruppe (Lost Time Injury Rate = 2,5)	Umsetzung des Programms „BeSafe!“, Durchführung von EHS-Foren zu „Safety Behavior Change“	Ende 2015	Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unfallprävention (z.B. Schulungen und Aktionen zur Stärkung der Sicherheitskultur) im Rahmen unseres Programms "BeSafe!" konnten wir im Jahr 2013 eine LTIR von 2,2 erreichen. Wir arbeiten an der dauerhaften Stabilisierung des LTIR-Wertes.	

Ziele: Vielfalt und Inklusion

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Erhöhung des Anteils der Frauen im Management (globale Einstufung 14+) auf mindestens 25 % bis 30 %	Erhöhung des Frauenanteils durch zahlreiche Initiativen, die mehr Frauen in Führungspositionen bringen	Ende 2016	Durchführung von zahlreichen Kommunikations-Maßnahmen und tiefere Integration in HR-Prozesse, wie z.B. in das Talentmanagement. Der Frauenanteil im Management betrug im Jahr 2013 25%. Damit haben wir unseren Ziel-Korridor erreicht. Das Ziel wird weiterhin verfolgt, um den Frauenanteil im Management noch weiter zu verbessern.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel

Umwelt

Ziele: Umweltmanagement

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Erhalt des ISO-14001:2004-Gruppenzertifikats	Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 14001:2004 Zertifizierung der im Juli 2010 akquirierten Millipore-Produktionsstandorte	Ende 2013	Alle akquirierten Millipore Produktionsstätten mit mehr als 50 Mitarbeitern sind gemäß Plan zertifiziert.	
Prüfung und Einführung von Umweltmanagementsystemen bei Standorten von Neuakquisitionen	Neuakquisitionen von Merck Millipore (z.B. Heipha, Biochrom) sowie der Produktionsstandort von Allergopharma in Reinbek werden im Laufe 2014 einer Lückenanalyse unterzogen	Ende 2014		
	Zertifizierung der Umweltmanagementsysteme bei weiteren Standorten von Neuakquisitionen	kontinuierlich		
	Einbindung der Produktionsstandorte von AZ Electronic Materials	Ende 2015		

Ziele: Klimaschutz

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) der Merck-Gruppe um 20 % (Basisjahr 2006)	Systematische Untersuchung des Energieverbrauchs an den Standorten	Ende 2020	Die systematische Untersuchung der Produktionsbetriebe auf Energieeinsparpotenziale wurde in Darmstadt und Gernsheim fortgeführt. Zudem fanden Energiechecks an den Standorten Aubonne und Vevey statt.	

Ziele: Klimaschutz

	Hebung von wirtschaftlichen Energieeinsparpotenzialen	Ende 2020	Die Geschäftsleitung hat weitere 10 Millionen Euro für Maßnahmen zur Energieeinsparung und Treibhausgas-Reduktion bereit gestellt. Damit wollen wir 2014 130 weitere Einzelprojekte realisieren sowie Projekte aus den Jahren 2012 und 2013 fortführen. Mit den rund 200 EDISON-Maßnahmen, die in den vergangenen beiden Jahren angestoßen wurden, will Merck mittelfristig rund 52 Kilotonnen CO ₂ * jährlich einsparen. Zu den größeren Projekten zählen das Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung am Standort Gernsheim in Deutschland, das Mitte 2013 in Betrieb genommen wurde sowie die Errichtung von klimaneutralen Biomassekraftwerken an unseren Standorten in Jaffrey (USA) und in Goa (Indien), die 2014 in Betrieb gehen sollen.	
	Reduktion von prozessbedingten Emissionen	Ende 2020	Bei der Reduzierung der prozessbedingten Treibhausgasemissionen haben wir weitere Fortschritte erzielt. Die Emissionen pro Produkteinheit konnten in den vergangenen 2 Jahren um fast 21% gesenkt werden. Aufgrund des stark angestiegenen Produktionsvolumens sind die absoluten Emissionen jedoch gestiegen. In 2014 sind weitere Aktivitäten geplant die das langfristige Ziel haben, die prozessbedingten Emissionen komplett zu vermeiden.	
	Nachhaltige Implementierung der Themen Energieeffizienz und THG-Reduktion	Ende 2020	Zur nachhaltigen Implementierung von Energieeffizienzthemen wurde ein EHS Group Standard Energy Management veröffentlicht, der nun an den Standorten umgesetzt wird. Ein EHS-Standard zum Thema Kältemittel soll zur Reduktion von Kältemittlemissionen z.B. aus Klimaanlageanlagen beitragen.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel

* Die im letzten CR Bericht kommunizierte Zahl von 64 Kilotonnen als Einsparpotenzial der EDISON-Projekte musste korrigiert werden. Bei einem großen Projekt wird die Umsetzung zu einer geringeren Einsparung führen als ursprünglich errechnet.

Gesellschaft

Ziele: Praziquantel

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Ausrottung der Wurmkrankheit Bilharziose in Afrika	Kostenlose Bereitstellung von Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel zur Behandlung von afrikanischen Schulkindern	Fortlaufend	Von Projektbeginn bis Ende 2013 wurden mehr als 150 Millionen Tabletten gespendet. Insgesamt wurden bis einschließlich Dezember 2012 über 38 Millionen Kinder behandelt. 2012 wurden über 15 Millionen Kinder behandelt. 2012: Bereitstellung von mehr als 27 Millionen Tabletten in acht afrikanischen Ländern 2013: Bereitstellung von rund 50 Millionen Tabletten in zwölf afrikanischen Ländern	
	Bildungsprogramm zur Aufklärung über die Ursachen von Bilharziose und mögliche Präventionsmaßnahmen	Ende 2013	2013 wurden 750.000 Broschüren in den Senegal geliefert und der Druck von 250.000 Broschüren für Malawi beauftragt.	
	Schrittweise Verzehnfachung der Anzahl der jährlich gespendeten Tabletten auf 250 Millionen Tabletten	Ende 2016	Derzeit werden zusätzliche Wirkstofflieferanten gesucht.	
	Forschung an einer neuen Praziquantel-Formulierung für Kinder unter sechs Jahren		Juli 2012 Gründung eines Public Private Partnerships (PPP). Meilenstein: Die präklinische Entwicklung soll 2014 abgeschlossen sein; die klinische Entwicklung soll im gleichen Jahr beginnen.	
	Verbesserung der bisherigen Praziquantel-Formulierung	Ende 2014	Entwicklung eines Filmüberzugs, der dazu beiträgt, dass die Tabletten vom Patienten leichter zu schlucken sind und der sie noch unempfindlicher gegenüber langen Transportzeiten macht.	

Ziele: Minilab

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013	Status
Bekämpfung von Arzneimittelfälschungen durch Bereitstellung und Weiterentwicklung des mobilen Kompaktlabors GPHF Minilab	Entwicklung von neuen Testmethoden für sieben Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden	Ende 2013	Entwicklung von 7 neuen Testmethoden und Aktualisierung der Handbücher.	
	Durchführung von drei Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs, Verkauf von 50 Minilabs	Ende 2013	4 Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs, Verkauf von 63 Minilabs.	
	Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden	Ende 2014		
	Durchführung von vier Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs, Verkauf von 50 Minilabs	Ende 2014		

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel



Global Compact

Fortschrittsbericht zur Umsetzung der zehn Grundsätze
des „Global Compact“ der Vereinten Nationen

ZEITRAUM: JANUAR 2013 BIS DEZEMBER 2013



→ Der Global Compact (GC) ist eine Initiative der Vereinten Nationen, die 2000 gegründet wurde. Unterzeichner der Initiative bekennen sich zu zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die auf zentralen Konventionen der Vereinten Nationen basieren. Gleichzeitig verpflichtet er die Unterzeichner, sich für die Umsetzung der Prinzipien im eigenen Einflussbereich aktiv einzusetzen.

www.unglobalcompact.org

Merck ist seit 2005 Mitglied des Global Compact. Im folgenden Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) stellen wir die wesentlichen Maßnahmen dar, mit denen Merck im Jahr 2013 die Prinzipien des Global Compact umgesetzt hat.

Erklärung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung zur anhaltenden Unterstützung



Verantwortung ist bei Merck nicht verhandelbar – sie ist Teil unserer Identität. Seit mehr als drei Jahrhunderten verbindet Merck unternehmerischen Erfolg mit verantwortlichem Handeln und zeigt, dass Unternehmensverantwortung fester Bestandteil dessen ist, was uns ausmacht.

Um unsere Anstrengungen international auszurichten, sind wir 2005 dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen beigetreten. Wir sind diesem Weg weiterhin verpflichtet und unterstützen die zehn vom Global Compact aufgestellten Grundsätze, die Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassen.

Wir wollen unser Wissen und unsere Erfahrung nutzen, um die großen Herausforderungen unserer Zeit anzugehen. So ist Merck als führendes Unternehmen der pharmazeutischen und chemischen Industrie beispielsweise gut positioniert, um einen Beitrag in der Gesundheitsversorgung zu leisten.

Zugang zu medizinischer Versorgung ist ein allgemeines Menschenrecht und wir treten dafür ein, dass dies auch Realität wird. Aus diesem Grund bekämpfen wir gemeinsam mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Tropenkrankheit Bilharziose. Wir spenden Praziquantel-Tabletten, die zur Behandlung dieser gefährlichen und weit verbreiteten parasitären Wurmerkrankung benötigt werden. Dank unserer Kooperation konnten bereits 38 Millionen Kinder in 19 Ländern behandelt werden.

Und wir machen weiter: Merck hat sich verpflichtet, so lange Tabletten zu spenden, bis die Bilharziose in Afrika ausgerottet ist.

Unser Einsatz, den weltweiten Zugang zu Gesundheit zu verbessern, ist bei weitem nicht der einzige Weg, wie wir unserer Verantwortung Rechnung tragen. Der vorliegende Fortschrittsbericht zeigt, dass Verantwortung ein Leitgedanke unserer Tätigkeiten ist. Wir leben die Grundsätze des Global Compact im gesamten Unternehmen – und werden dies auch in Zukunft tun.

Karl-Ludwig Kley

Vorsitzender der Geschäftsleitung

Merck KGaA

Frankfurter Straße 250

64293 Darmstadt

Tel.: +49 615172-0

Fax: +49 615172-8793

E-Mail: corpcom@merckgroup.com

Website: www.merckgroup.com

Ihre Ansprechpartnerin zu dieser Mitteilung:

Maria Schaad

Group Communications

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Bekenntnis, Grundsätze & Ziele

Unser Selbstverständnis als verantwortungsbewusstes Unternehmen beinhaltet ethisches Handeln und das Bekenntnis zur Einhaltung von Menschenrechten und internationalen Kernarbeitsnormen.

Zu unseren wesentlichen Grundsatzdokumenten gehören:

- **Verhaltenskodex:** 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 im gesellschaftlichen Umfeld. Damit unterstützt der Kodex alle Mitarbeiter dabei, ethisch einwandfrei zu handeln – nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch außerhalb des Unternehmens.
- **Menschenrechtscharta:** Merck hat Ende 2013 eine konzernweite **Menschenrechtscharta** verabschiedet.

Die Charta unterstreicht unser Bekenntnis zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten. Sie verknüpft und ergänzt bestehende Vorschriften und Richtlinien mit Bezug zu den Menschenrechten, wie beispielsweise unseren Verhaltenskodex, die Sozialcharta, die EHS-Policy oder die Access to Health-Charta. Ziel ist es, mithilfe der Menschenrechtscharta die Erwartungen des Unternehmens festzulegen, die Aufmerksamkeit für Menschenrechte auch im Unternehmen weiter zu steigern und gleichzeitig unternehmensspezifische Risiken genauer bestimmen zu können. Darüber hinaus wirken wir mit der Policy darauf hin, dass unsere Geschäftstätigkeit weltweit im Einklang mit unseren Werten steht.

Die Menschenrechtscharta beinhaltet Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) und wird daher die Sozialcharta von Merck ersetzen.

- **Procurement Policy:** Mit der im Jahr 2013 aktualisierten Einkaufsrichtlinie verankern wir CR-Standards in unseren Einkaufsprozessen: der Auswahl, der Bewertung und dem Management von Lieferanten. Die Einkaufsrichtlinie berücksichtigt zahlreiche interne und externe Regelwerke, wie den Merck Verhaltenskodex, unsere Sozialcharta, die EHS-Richtlinie oder die ISO 14001-Norm. Basierend auf der Einkaufsrichtlinie wurden Verfahrensanweisungen für die konzernweite Einkaufsorganisation angepasst.
- **Merck Responsible Sourcing Principles:** Als Ergänzung zur Einkaufsrichtlinie haben wir die „**Merck Responsible Sourcing Principles**“ entwickelt und im Jahr 2013 konzernweit in unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen integriert. Die „Merck Responsible Sourcing Principles“ konkretisieren und bündeln die Anforderungen an unsere Lieferanten bezüglich verantwortlichen Handelns und verweisen auf die Verantwortung der Lieferanten, unsere Corporate-Responsibility-Standards auf die vorgelagerten Lieferketten zu übertragen.

Als Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Materialwirtschaft Einkauf und Logistik e.V. (BME) unterstützt Merck die **BME-Compliance-Initiative** gegen Korruption, Kartelle und Kinderarbeit.

- **Access-to-Health-Charta:** Wie in unserer **Access to Health in Developing Countries Charter** beschrieben, hat „Access to Health“ (A2H) einen hohen strategischen Stellenwert für die Merck-Gruppe. Unsere A2H-Strategie soll dazu beitragen, Zugangshürden für unterversorgte Bevölkerungsgruppen und Gemeinden in Entwicklungsländern zu überwinden. In der Erkenntnis, dass die Verbesserung des Zugangs eine komplexe und vielschichtige Herausforderung darstellt, für deren Bewältigung es kein Patentrezept gibt, haben wir unsere Programme und Initiativen auf globale, regionale und lokale Bedürfnisse zugeschnitten. Wir verfolgen einen ganzheitlichen bedarfsorientierten Ansatz und gehen Partnerschaften ein, um Ergebnisse zu erzielen. Unsere A2H-Arbeit betrifft unser gesamtes Unternehmen und ist Bestandteil unserer Corporate-Responsibility-Strategie.

Merck unterstützt die Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen und arbeitet bei deren Umsetzung mit Partnern zusammen. Darüber hinaus soll die Gewährleistung von Gesundheit auch in der Post-2015-Agenda ein integraler Bestandteil bleiben. Durch unser Engagement, den Zugang zu Gesundheitslösungen auszuweiten, wollen wir Merck in Ländern mit niedrigem oder mittlerem Einkommen als bevorzugten Gesundheitspartner etablieren und die Weiterentwicklung dieser Länder aktiv begleiten.

Unser solider, auf die Bedürfnisse der Patienten ausgerichteter Ansatz bei der Bewältigung der komplexen Herausforderung, Zugang zu Gesundheit zu ermöglichen, umfasst vier Komponenten, die so genannten „4 As für Zugang zu hochwertigen Gesundheitslösungen“: „Availability“ (Verfügbarkeit), „Affordability“ (Bezahlbarkeit), „Awareness“ (Bewusstsein) und „Accessibility“ (Erreichbarkeit).

Implementierung

- **Compliance-Management:** 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.

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 lokalen Compliance-Beauftragten berichten regelmäßig an den GCO. Der GCO berichtet mindestens einmal jährlich an die Geschäftsleitung und informiert über den Status der Compliance-Aktivitäten, Compliance-Risiken sowie schwerwiegende Compliance-Verstöße. Die Geschäftsleitung informiert die Aufsichtsgremien mindestens einmal jährlich über die wesentlichen Compliance-Sachverhalte. Das Compliance-Management wird kontinuierlich an aktuelle Anforderungen angepasst.

- **Compliance-Trainings:** Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig in Präsenzveranstaltungen sowie durch Online-Trainings zu Compliance-Themen geschult. Mitarbeiter aller Hierarchieebenen werden zu Themen des Verhaltenskodex mit den Anforderungen des Unternehmens vertraut gemacht. 2013 wurden rund 108.000 Compliance-bezogene Kurse für 34.733 Mitarbeiter durchgeführt. Darüber hinaus wurden 24.168 Mitarbeiter (darunter 12.390 Mitarbeiter mit Global Grade 10+) zum Thema Anti-Korruption (35.003 Kurse) geschult.

Der Trainingsplan wird regelmäßig überarbeitet und neuen Entwicklungen angepasst. Außerdem werden die Präsenzs Schulungen an lokale Bedürfnisse angepasst.

- **Human Rights Risk Assessment:** 2012 führte Merck ein gruppenweites Human Rights Risk Assessment auf Basis des **Organisational Capacity Assessment Instrument (OCAI)** durch. Ziel war die systematische Bestandsaufnahme und Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte, potentieller Risiken sowie die Ableitung nächster Schritte.
- **Lieferantenmanagement:** Das Lieferantenmanagement stellt eine Kernaufgabe der Konzernfunktion Procurement dar und umfasst den gesamten Prozess der Beurteilung, Bewertung, Entwicklung und des Beendens von Lieferbeziehungen. Es zielt darauf ab, die Leistung der gesamten Zulieferbasis zu optimieren, um mittels Verfolgung eines transparenten, ganzheitlichen und global einheitlichen Ansatzes einen Mehrwert für Merck zu schaffen. Merck erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung von fundamentalen Regeln, wie beispielsweise zur Bekämpfung von Korruption und Kinderarbeit und stellt Mindestanforderungen an Arbeitsstandards.

In Ergänzung zu unserer Procurement Policy haben wir „Merck Responsible Sourcing Principles“ entwickelt. 2013 wurden sie in unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) integriert.

Die Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards dokumentieren wir mithilfe von Fragebögen zur Selbstbewertung. Rund 600 Fragebögen wurden 2013 von neuen und ausgewählten Lieferanten (anhand einer Risikoanalyse) ausgefüllt.

Der Gruppenstandard „Sustainability Audits in Supply Chain“ regelt die Durchführung von Audits zur Bewertung der Arbeitsbedingungen bei wichtigen Lieferanten der Merck-Gruppe sowie die Auswirkung der Lieferanten auf Umwelt und Gesellschaft.

- **Förderung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung in Entwicklungsländern:** Mit unseren Programmen und unserer Access to Health in Developing Countries Charter streben wir nach Führung und Zusammenarbeit mit anderen, um den weltweiten Zugang zu Gesundheit zu verbessern. Die Charta umfasst die Themen Preisgestaltung von Produkten, geistiges Eigentum, Forschung und Entwicklung zu vernachlässigten Tropenkrankheiten („Neglected Tropical Diseases“, NTDs), Maßnahmen gegen Fälschungen sowie Arzneimittelspenden und Philanthropie.

Ein wichtiges Element unserer Access-to-Health-Maßnahmen ist das „Merck Praziquantel Donation Program“. Dabei unterstützen wir die WHO seit 2007 im Kampf gegen Bilharziose in Afrika, einer weit verbreiteten tropischen Wurmerkrankung. Seit dem Start des Programms wurden bisher rund 150 Millionen Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel gespendet und mehr als 38 Millionen Kinder behandelt. Im Jahr 2007 hat sich Merck dazu verpflichtet, 200 Millionen Tabletten Cesol® 600 mit dem Wirkstoff Praziquantel an die WHO zu spenden. Damit sollten bis zum Jahr 2017 rund 27 Millionen Kinder in den am stärksten betroffenen Ländern Afrikas gegen Bilharziose behandelt werden. Anfang 2012 haben wir angekündigt, dass wir unser Engagement im Kampf gegen Bilharziose nun unbefristet bis zur Ausrottung der Krankheit in Afrika fortsetzen. Dazu plant Merck, die Anzahl der jährlich gespendeten Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel auf mittelfristig bis zu 250 Millionen zu erhöhen. Unserer Engagement im Bereich Access-to-Health wurde im **Access to Medicine (ATM) Index** bewertet, der ATM-Maßnahmen von Pharmaunternehmen klassifiziert. Der nächste Index wird 2014 veröffentlicht.

Messung von Ergebnissen

- **Compliance-Audits:** Compliance-Audits werden als Teil allgemeiner Prüfungen durch die Konzernfunktion Interne Revision durchgeführt. 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 integraler Bestandteil unseres Standard-Auditprogramms und werden im Rahmen der allgemeinen Audits an den Standorten auditiert. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 30 Audits zum Thema Korruption durchgeführt. Darüber hinaus wurden insgesamt 27 Standorte in 27 Ländern in Hinblick auf Themen der Sozialcharta auditiert. Es wurden keine Verstöße gegen die Sozialcharta festgestellt.

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

Die eingegangenen Meldungen werden vom Group Compliance Office (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, Datenschutz 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. Im Jahr 2012 gingen 20 Compliance-relevante Meldungen über die Speak-up-Line ein. In fünf Fällen bestätigte sich 2012 der Vorwurf eines Verstoßes gegen unsere Verhaltensregeln. Diese Fälle wurden untersucht und gemeldet, Maßnahmenpläne wurden implementiert und von Group Compliance überwacht. Merck nimmt ein derartiges Fehlverhalten sehr ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen, darunter auch Kündigungen gemäß geltenden Gesetzen.

Die Daten für 2013 werden im Juni 2014 in unserem **Corporate Responsibility Bericht – Update 2013** veröffentlicht.

- **Lieferantenaudits:** Um die Einhaltung von Sozial-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards durch unsere Lieferanten zu bewerten, wurden 2013 insgesamt 22 Lieferantenaudits durchgeführt. Die auditierten Lieferanten wurden auf Basis einer Risikoanalyse ausgewählt. Bei vier Lieferanten haben wir kritische Mängel festgestellt, wesentliche Mängel haben wir bei 20 Lieferanten festgestellt. Von diesen Lieferanten haben wir einen „CAPA (Corrective action and preventive action)-Plan“ eingefordert, der beschreibt, mit welchen Maßnahmen die Mängel korrigiert werden. Dies wird von Auditoren überprüft. Insbesondere bei kritischen Mängeln ziehen wir bei nicht zufriedenstellenden Korrekturmaßnahmen auch eine Aufgabe der Geschäftsbeziehungen in Betracht.
- **Evaluation des Merck Praziquantel Donation Program:** Seit dem Start des Spendenprogramms hat Merck mehr als 150 Millionen Tabletten gespendet. Damit wurden insgesamt bisher mehr als 38 Millionen Patienten behandelt – vor allem Schulkinder. Im Jahr 2013 wurden 50 Millionen Tabletten für die afrikanischen Länder Angola, Äthiopien, Demokratische Republik Kongo, Kamerun, Kongo, Madagaskar, Mali, Nigeria, Senegal, Simbabwe, Sudan und Tansania bereit gestellt.

Im Rahmen eines Projekts der Bertelsmann-Stiftung zum gesellschaftlichen Engagement von Unternehmen haben wir an der Entwicklung der „IOOI-Methode“ (Input, Output, Outcome, Impact) mitgearbeitet; sie dient der Messung und Bewertung gesellschaftlichen Engagements. Diese Methode haben wir auf unser Spendenprogramm zur Bekämpfung der Bilharziose angewendet; so können wir den Fortschritt des Projekts bewerten.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Bekenntnis, Grundsätze & Ziele

Unser Selbstverständnis als verantwortungsbewusstes Unternehmen beinhaltet ethisches Handeln und das Bekenntnis zur Einhaltung von Menschenrechten und internationalen Kernarbeitsnormen.

Als wesentliches Grundsatzdokument zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Merck-Gruppe ist die unter Prinzip 1 und 2 aufgeführte Menschenrechtscharta zu nennen.

Es ist für uns selbstverständlich, die Würde aller Arbeitnehmer zu achten und sie fair und unter Beachtung lokaler Gesetze und Richtlinien zu behandeln. Grundsätzlich richten wir uns nach den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization)–. Diesen Anspruch halten wir insbesondere bezüglich der folgenden Themen ein und unterziehen unsere Standorte regelmäßig Audits zu diesen Anforderungen: Vereinigungsfreiheit, keine Zwangsarbeit, keine Kinderarbeit, keine Diskriminierung und Chancengleichheit, Löhne und Gehälter, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Verhinderung von Missbrauch und Belästigung.

Für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt die bereits 1995 in Kraft gesetzte und gruppenweit gültige „EHS Policy“ („Principles and Strategies for Health, Safety and the Environment“). Die Policy wird durch interne, gruppenweit verbindliche EHS Standards sowie durch Richtlinien und Handlungsanweisungen auf Standortebezug konkretisiert. Die Inhalte unserer Richtlinien orientieren sich an der „Responsible Care Global Charter“, die von der internationalen chemischen Industrie ins Leben gerufen wurde. Ein wichtiges Ziel ist die Reduktion der Arbeitsunfälle auf eine jährliche LTIR (Lost Time Injury Rate) von 2,5 bis 2015. Diese Zielmarke haben wir seit 2011 bereits zum 3. Mal unterschritten.

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt (Diversity) unserer Belegschaft zu mehr Innovationen und besseren Teamleistungen führt. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kulturen, Nationalitäten und Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern fördert unseren unternehmerischen Erfolg. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, die Vielfalt unserer Mitarbeiterschaft zu fördern und alle Mitarbeiter optimal in die Unternehmenstätigkeit einzubeziehen (Inklusion). Den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen ist ein wichtiges Anliegen von uns. So haben wir uns das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Management (globale Einstufung nach dem Global Grading System nach Towers Watson 14+) auf 25 bis 30 % bis 2016 zu erhöhen.

Implementierung

- **Rohstoff-Tracking und Bildungsprogramm:** Im Rahmen einer Studie in der Lieferkette für Mica, einem Rohstoff für eine Produktgruppe unserer Pigmente, hatten wir im Jahr 2008 festgestellt, dass am Beginn der Lieferkette teilweise auch Kinder – in der Regel gemeinsam mit ihren Eltern – Glimmer sammeln. Dies ist nicht vereinbar mit unseren Unternehmenswerten und den Vorgaben unserer Menschenrechtscharta. In der Folge haben wir die Lieferkette neu ausgerichtet, um zu verhindern, dass weiterhin Kinder mitarbeiten und um sicherzustellen, dass die Prinzipien unserer Menschenrechtscharta eingehalten werden.

Es war uns wichtig, unsere Geschäftsbeziehungen zu den Lieferanten in den Gebieten, aus denen der Glimmer kommt, aufrechtzuerhalten und dadurch Arbeitsplätze in Jharkhand, einer Region im Nordosten Indiens, die geprägt ist von Armut und politischer Unsicherheit, zu erhalten. Heute beziehen wir ausschließlich Glimmer aus Minen und nicht mehr aus Sammlungen. Basierend auf von unseren Lieferanten bereitgestellten Informationen haben wir ein System zur Nachverfolgung der Herkunft des Rohstoffs eingeführt. Es wird regelmäßig durch Mitarbeiter unseres neu in der Region eingerichteten Büros überprüft. Wir stehen in regelmäßigem und engem Kontakt mit unseren Geschäftspartnern in Jharkhand und haben sie umfassend über unsere Werte und unsere Erwartungen an die einzuhaltenden Sozial- und Umweltstandards informiert. Wir selbst und beauftragte Dritte führen zusätzlich Audits bei unseren Lieferanten und den Weiterverarbeitern durch.

Ergänzend zur Umstellung des Mica-Bezugs arbeiten wir an einer Verbesserung der Bildungsangebote und der Gesundheitsversorgung in den Gebieten, aus denen der Rohstoff kommt. Zu diesem Zweck finanzieren wir drei Schulen mit angeschlossenem Kindergarten, die mittlerweile regelmäßig von rund 430 Kindern besucht werden, sowie ein Ausbildungszentrum für Schneiderei und Schreinerei. Die medizinische Versorgung verbessern wir durch ein Gesundheitszentrum vor Ort. Ein Arzt und eine Krankenschwester stehen täglich zur Verfügung, sie besuchen regelmäßig die umliegenden Dörfer und unsere Schulen. Außerdem unterstützen wir eine indische Nichtregierungsorganisation bei einem Projekt zur Entwicklung „kinderfreundlicher Dörfer“, das zum Ziel hat, das Verständnis für Kinderrechte und die Rahmenbedingungen für den regelmäßigen Schulbesuch zu verbessern.

- **EHS-Management:** Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Merck Gruppe sind integraler Bestandteil unseres „Environmental, Health & Safety Management“ (EHS-Management). Die oberste Verantwortung für Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit trägt Bernd Reckmann, Mitglied der Merck-Geschäftsleitung. Die Gruppenfunktion Environment Health Safety Security Quality (EQ) ist für die gruppenweite Steuerung der Themen verantwortlich, während operative Einheiten an den Merck-Standorten für die Umsetzung von Maßnahmen zuständig sind.

Durch Schulungen und andere Aktionen wie Wettbewerbe werden Mitarbeiter und Vorgesetzte für potentielle Unfallrisiken und Gefährdungslagen sensibilisiert. Darüber hinaus tragen auch die Honorierung guter Leistungen an einzelnen Standorten, wie beispielsweise der „Safety Excellence Award“ für „Null Arbeitsunfälle“, sowie der Austausch in regionalen EHS-Foren zur Stärkung der Sicherheitskultur in der Merck Gruppe bei. Für die kontinuierliche Verbesserung der EHS Performance an den Produktionsstandorten setzen wir unser „Operation Excellence Program“ ein.

Gruppenweit bieten wir unseren Mitarbeitern auch Maßnahmen zum präventiven Gesundheitsschutz. Die Bewertung der Ergonomie am Arbeitsplatz ist Teil unseres zentralen EHS-Managements. Andere Maßnahmen werden lokal gesteuert und durchgeführt. Dazu gehören Fitnessangebote, Informationen zu gesunder Ernährung, oder Maßnahmen zur Früherkennung von Erkrankungen wie Diabetes oder Krebs.

- **Diversity-Management:** Zur Förderung der Mitarbeitervielfalt haben wir 2011 die Position eines Chief Diversity Officer (CDO) geschaffen. Des Weiteren wurde das Diversity Council mit Vertretern aus Sparten und Funktionen formiert. Das Gremium wird die Diversity-Strategie weiterentwickeln, die Umsetzung vorantreiben und Fortschritte überprüfen. Mit zahlreichen konzernweiten und lokalen Aktivitäten wie Kommunikationsmaßnahmen und speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise zu Führungskompetenzen und Selbstmarketing, fördern wir Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Dazu gehört auch die Unterstützung von Mitarbeitern initiierten, firmeninternen

Netzwerke, wie die „International Community“ oder das Frauen-Netzwerk „Women at Merck“, die die Interessen verschiedener Gruppierungen vertreten.

2013 haben wir ein **neues Kompetenzmodell** entwickelt, das die Verhaltensweisen beschreibt, die die strategische Ausrichtung und den Unternehmenserfolg von Merck unterstützen. Die in den sechs Kompetenzen dargelegten Verhaltensweisen unterstützen Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Sie sind bei uns die Basis für Rekrutierung, Beurteilung, Leistung und Lernangebote. Im Jahr 2013 haben wir einige Pilotprojekte eingeführt. 2014 wird das Modell in jedem Stadium des Personalmanagements eingesetzt.

Messung von Ergebnissen

Für die Überwachung und Auswertung der Einhaltung der Menschenrechtscharta innerhalb der Merck-Gruppe und bei unseren Lieferanten sind die unter Prinzip 1 und 2 dargestellten Audits in der Merck-Gruppe und bei Lieferanten sowie Meldungen über die Speak-up-Line zu Compliance-Verstößen zu nennen. Wir erfassen außerdem jährlich Kennzahlen, die wir in unserem **Corporate Responsibility Bericht** veröffentlichen.

- **EHS-Audits und Datenmanagement:** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteil des Environment, Health & Safety (EHS)-Managements. Die Einhaltung von lokalen Anforderungen, regulatorischen Vorgaben, Standards und Geschäftsanforderungen wird mithilfe von regelmäßigen EHS-Audits in der Merck Gruppe überprüft.

Daten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden monatlich erfasst und ausgewertet sowie im Merck-Intranet veröffentlicht. 2013 lag die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfallzeit bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden (engl. LTIR = Lost Time Injury Rate) bei 2,2. Es wurde kein Todesfall verzeichnet. 38 Standorte in der gesamten Merck Gruppe wurden mit dem internen „Safety Excellence Award“ ausgezeichnet, der honoriert, dass sich an diesen Standorten keine Arbeitsunfälle ereigneten.

- **Vielfalt in der Belegschaft:** Merck hat im Jahr 2013 mit 25 Prozent sein strategisches Ziel erreicht, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf 25 bis 30 Prozent zu steigern, und möchte ihn bis 2016 weiter erhöhen. Im Jahr 2013 hat zum ersten Mal eine Frau bei Merck die Leitung einer Konzernsparte übernommen. Insgesamt arbeiten Menschen aus 114 verschiedenen Nationen bei Merck. Lediglich 27 % der Mitarbeiter sind deutsche Staatsbürger; 72 % sind außerhalb von Deutschland tätig.
- **Audits in der Mica-Lieferkette:** Ein Auditsystem, das auch unangekündigte Audits durch Merck und externe Partner sowie regelmäßige Besuche von Merck-Mitarbeitern umfasst, wurde entwickelt, um sicherzustellen, dass die Glimmerminen und Verarbeitungsbetriebe unsere Sozialstandards erfüllen. Außerdem kontrollieren wir, dass sie auch unsere Anforderungen in Bezug auf Umweltschutz, Sicherheit, Arbeitsstandards und Compliance einhalten. Zusätzlich zu den regulären Besuchen wurden 2013 sechs Audits von einem externen Anbieter durchgeführt. Die identifizierten Mängel wurden in Auditberichten festgehalten und Korrekturmaßnahmen zur Behebung dieser Mängel werden implementiert.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Bekenntnis, Grundsätze & Ziele

Merck bekennt sich zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und dem Schutz der Umwelt. Unsere Verantwortung für den Umweltschutz leitet sich aus unseren Unternehmenswerten ab. Die Beachtung der Unternehmenswerte ist wesentlicher Bestandteil des Merck Verhaltenskodex, der unter Prinzip 1 und 2 dargestellt wurde.

Als Grundsatzdokument für den betrieblichen Umweltschutz ist die unter Prinzip 3,4,5 und 6 beschriebene „EHS Policy“ zu nennen.

Wir wollen kontinuierlich besser werden und Energie, Wasser sowie Materialien sparsam und effizient einsetzen. Außerdem wollen wir durch verbesserte Energieeffizienz weniger CO₂ emittieren und damit zum globalen Klimaschutz beitragen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2020 um 20 % zu reduzieren (gegenüber den Werten von 2006). Die Geschäftsleitung hat 2013 – wie in den beiden Jahren zuvor – rund 10 Millionen Euro für Maßnahmen zur Energieeinsparung und Treibhausgas-Reduktion zur Verfügung gestellt.

Für die Herstellung von umweltfreundlichen Produkten hat die Sparte Performance Materials die Green Product Policy für Flüssigkristallprodukte implementiert. Mit dieser Richtlinie verpflichten wir uns sowohl zur Einhaltung aller internationalen und länderspezifischen Gesetze und Regulierungen (REACH, RoHS) als auch zur Einhaltung von freiwilligen Substanzverboten und Selbstbeschränkungen bestimmter Industrien oder einzelner Kunden, wie beispielsweise der „Halogen-free Policy“.

Im Rahmen des Programms „Design for Sustainability“ hat die Sparte Merck Millipore eine Reihe von Systemen entwickelt, um Nachhaltigkeitsaspekte bereits in den Produktentwicklungsprozess einzubeziehen. Das Programm zielt vor allem darauf ab, die Umweltauswirkungen auf Kundenseite, z. B. den Carbon Footprint und den Wasserverbrauch, zu reduzieren.

Implementierung

Die Implementierung des Umweltschutzes in unseren Produktionsprozessen erfolgt über das zu Prinzip 3, 4, 5 und 6 geschilderte EHS-Management.

- **Programm „EDISON“ zu Klimaschutz und Energieeffizienz:** Unsere Maßnahmen zu Klimaschutz und Energieeffizienz koordinieren und bündeln wir mit dem Programm „EDISON“ – Energy efficiency and climate protection“. So werden zum Beispiel Energieaudits an verschiedenen Standorten durchgeführt und Energiesparprozesse implementiert. Mit den rund 200 EDISON-Maßnahmen, die in den Jahren 2012 und 2013 angestoßen wurden, will Merck mittelfristig rund 52 Kilotonnen CO₂ jährlich einsparen.
- **Product-Safety-Management:** Mit der konzernweit gültigen Richtlinie „Product Safety Chemicals“ haben wir globale Prozesse zur Definition, Steuerung und Umsetzung von Produktsicherheit und die entsprechenden Managementstrukturen etabliert. Diese Richtlinie umfasst alle relevanten

nationalen und internationalen Chemikalienverordnungen. Dazu gehören z. B. das globale Einstufungssystem für Chemikalien GHS und seine Umsetzung in regionalen Gesetzgebungen (z. B. CLP-Verordnung in der EU, HazCom in den USA), die EU-Chemikalienverordnung REACH, die US-amerikanische Chemikaliengesetzgebung TSCA (Toxic Substances Control Act) und das bundesdeutsche Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (ChemG). Ebenso umfasst die Policy Rechtsnormen, die sich auf den Transport von Gefahrstoffen, Biozide, Kosmetika, Chemikalien für Lebensmittel und Futtermittel etc. beziehen.

Das Group Product Safety Committee (GPSC), dem unter anderen das für Produktsicherheit verantwortliche Mitglied der Geschäftsleitung angehört, ist für die kontinuierliche Beobachtung der relevanten regulatorischen Anforderungen verantwortlich. Für die Einhaltung relevanter regulatorischer Anforderungen im Bereich Produktsicherheit sind die Abteilung Corporate Regulatory Affairs innerhalb der Konzernfunktion „Environment, Health, Safety, Security, Quality (EQ)“ sowie lokale Einheiten verantwortlich.

- **Produktentwicklung:** Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsbilanz unserer Produkte an und entwickeln dafür geeignete Produkt- und Prozessinnovationen. Und wir arbeiten daran, unseren Kunden Produkte anzubieten, die ihnen helfen, die Auswirkungen ihrer eigenen Tätigkeit zu reduzieren und ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die Sparte Performance Materials bietet ihren Kunden für Liquid Crystals-Produkte mit dem Konzept Green³ ein umfassendes Paket an: Wir entwickeln innovative, umweltfreundliche Materialien für energieeffiziente Bildschirme. Darüber hinaus helfen wir unseren Kunden ihre Produktionsabläufe umweltfreundlich zu gestalten und unterstützen sie bei der Herstellung umweltfreundlicher LC-Displays. Dazu haben wir beispielsweise ökoefiziente und WEEE-konforme (EU Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) Verwertungsverfahren für gebrauchte LC-Displays entwickelt. Integraler Bestandteil dieses Konzepts ist unsere Green Product Policy, mit der wir uns sowohl zur Einhaltung aller internationaler und länderspezifischer Gesetze und Regulierungen (REACH, RoHS) als auch zur Einhaltung von freiwilligen Substanzverboten und Selbstbeschränkungen bestimmter Industrien oder einzelner Kunden verpflichten, wie beispielsweise der „Halogen-free Policy“. Gleichzeitig verbietet unsere freiwillige Sicherheitspolitik die Verwendung akut toxischer, mutagener und anderweitig gefährlicher Stoffe, die im Endprodukt verbleiben. Das „Green³“-Konzept haben wir auch auf Kosmetikprodukte unserer Sparte Performance Materials ausgeweitet. Wir arbeiten an der nachhaltigen Gewinnung und Herstellung von kosmetischen Inhaltsstoffen sowie der Optimierung der damit verbundenen Produktionsvorgänge.

Das Programm „Design for Sustainability“ bei Merck Millipore zielt darauf ab, die Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit in allen Produktlebensphasen von der Herstellung, über den Gebrauch bis zur Entsorgung zu reduzieren. Parallel hierzu wollen wir Eigenschaften maximieren, die die Leistungsfähigkeit und Benutzerfreundlichkeit eines Produkts verbessern. Wir beziehen Nachhaltigkeitsaspekte früh in den Gestaltungsprozess ein, bevor Auswirkungen von Designentscheidungen festgeschrieben sind. Dabei wenden in wichtigen Bereichen wie Materialien, Energie und Abfall, definierte Kriterien an, um Verbesserungen quantifizieren zu können. Ab 2014 wird der DfS-Prozess auf alle Projekte der Produktentwicklung von Merck Millipore angewendet.

Ein Überblick über innovative Produkte von Merck ist auf unserer [Website](#) zu finden.

Messung der Ergebnisse

- **EHS-Audits:** Die Einhaltung der spezifischen regulatorischen Vorgaben, Standards und Geschäftsanforderungen im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes werden mithilfe der bereits genannten internen EHS-Audits in der Merck Gruppe überprüft.

Unser Gruppenzertifikat für das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wurde 2013 im fünften Jahr in Folge im Rahmen des jährlichen Audits bestätigt.

Daneben wird die Einhaltung von Umweltstandards bei unseren Lieferanten in den unter Prinzip 1 und 2 genannten Lieferanten-Audits überprüft.

- **EHS-Datenmanagement:** Über ein gruppenweite EHS-Datenmanagementsystem werden regelmäßig umweltrelevante Daten an den Standorten erfasst und an die Gruppenfunktion EQ übermittelt. 2013 hat Merck insgesamt 524 t CO₂ emittiert. Dies entspricht einer Senkung von 1 % gegenüber den Werten von 2006.

Weitere umweltrelevante Daten finden sich im [Corporate Responsibility Bericht - Update 2013](#).

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Bekenntnis, Grundsätze & Ziele

Merck duldet keine Bestechung, Erpressung oder Korruption. Wir verpflichten uns explizit, Bestechung, Erpressung oder Korruption überall auf der Welt nachhaltig zu bekämpfen und zu verhindern. Als wesentliches Grundsatzdokument ist der unter Prinzip 1 und 2 beschriebene Verhaltenskodex zu nennen.

Implementierung

Die Anwendung des Verhaltenskodex erfolgt innerhalb unseres Unternehmens durch das unter Prinzip 1 und 2 genannte Compliance-Management und die internen Compliance-Schulungen und Trainings.

Ende 2012 hat Merck die Global Business Partner Risk Management Policy verabschiedet, seit dem Geschäftsjahr 2013 ist sie fester Bestandteil des Auswahlprozesses und der Gesamtbeurteilung von Geschäftspartnern. Das Ziel des Merck Global Business Partner Risk Managements ist, die sorgfältige Auswahl unserer Geschäftspartner sicherzustellen, um damit die Gefahr von Rechts-, Reputations- oder finanzieller Risiken für Merck zu minimieren. Korruptionsbekämpfung steht dabei im Vordergrund.

Zudem wurden Ende 2013 mehrere interne Richtlinien verabschiedet, die die Interaktion von Merck Mitarbeitern im Pharma-Bereich mit medizinischen Fachkräften und anderen Vertretern des Gesundheitswesens regeln. Diese Richtlinien konzentrieren sich im Besonderen darauf, sicherzustellen, dass alle Zahlungen aus rechtmäßigem Anlass erfolgen und niemals als Gegenleistung für die Verschreibung von Merck-Produkten. Unterstützt werden diese Richtlinien durch ein modernes elektronisches Compliance Management System in dem Interaktionen mit medizinischen Fachkräften und anderen Vertretern des Gesundheitswesens vorgeschlagen, genehmigt, dokumentiert, veröffentlicht und überwacht werden.

Für unsere Lieferanten gilt der ebenfalls dort genannte Lieferantenmanagement-Prozess.

Messung von Ergebnissen

Für die Überwachung und Auswertung der Einhaltung des Verhaltenskodex innerhalb der Merck Gruppe und bei unseren Lieferanten sind die unter Prinzip 1 und 2 dargestellten Audits zu nennen; darüber hinaus haben wir die Speak-up-line zur Meldung von Compliance-Verstößen eingerichtet. Im Jahr 2013 wurden 30 interne Audits speziell zum Thema Korruption durchgeführt.

Merck – weitere Informationen

Dieses Dokument enthält (sofern nicht anders angegeben) nur die für den Fortschrittsbericht des UN Global Compact relevanten Kennzahlen der Merck-Gruppe für das Jahr 2013. Weitere Daten für zurückliegende Jahre stellen wir in unserem [Corporate Responsibility Bericht 2012](#) und auf der [Merck Corporate Website](#) zur Verfügung.

Merck ist ein führendes Unternehmen für innovative und hochwertige Hightech-Produkte in den Bereichen Pharma und Chemie. Mit seinen vier Sparten Merck Serono, Consumer Health, Performance Materials und Merck Millipore erwirtschaftete Merck im Jahr 2013 Gesamterlöse von rund 11,1 Milliarden Euro. Rund 38.000 Mitarbeiter arbeiten für Merck in 66 Ländern daran, die Lebensqualität von Patienten zu verbessern, den Erfolg seiner Kunden zu steigern und einen Beitrag zur Lösung globaler Herausforderungen zu leisten. Merck ist das älteste pharmazeutisch-chemische Unternehmen der Welt – seit 1668 steht das Unternehmen für Innovation, wirtschaftlichen Erfolg und unternehmerische

Verantwortung. Die Gründerfamilie ist bis heute zu rund 70 Prozent Mehrheitseigentümerin des Unternehmens. Merck mit Sitz in Darmstadt besitzt die globalen Rechte am Namen und der Marke Merck. Ausnahmen sind Kanada und die USA, wo das Unternehmen unter der Marke EMD bekannt ist.

Impressum

Herausgegeben am 05. Mai 2014 von
Merck KGaA, Corporate Communications,
Frankfurter Straße 250, 64293 Darmstadt

Telefon: +49 (0) 6151-72 0

Fax: +49 (0) 6151-72 5577

E-Mail: comms@merckgroup.com

Internet: www.merck.de

Ansprechpartner für Fragen zum Bericht
Maria Schaad, Corporate Communications

Konzeption und Umsetzung von HTML-Version & PDF:

nexxar – online reporting evolved, Wien

www.nexxar.com

Text und Beratung:

Schlange & Co. GmbH, Hamburg

www.schlange-co.com

Fotos und Grafiken:

Merck, Getty Images

Schreibweise von Geschlechtern: Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur die männliche Form erwähnt ist.