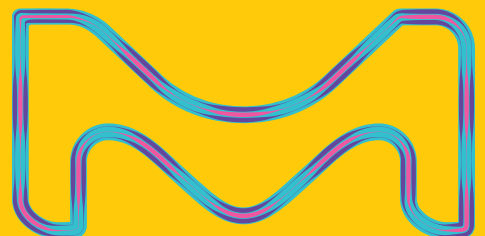


MERCK

CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT

UPDATE 2015



Über diesen Bericht

Wir informieren alle zwei Jahre umfassend in unserem Corporate-Responsibility-Bericht gemäß den Leitlinien der Global Reporting Initiative GRI-G4 über unsere Nachhaltigkeitsleistungen, zuletzt im CR-Bericht 2014. In diesem Zwischenbericht finden Sie wichtige Kennzahlen und ausgewählte Fortschritte zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung im Jahr 2015.

Inhaltsverzeichnis

3 STRATEGIE

5 COMPLIANCE

6 Unsere Grundsätze

7 Fortschritte

9 PRODUKTE

10 Unsere Grundsätze

11 Fortschritte

16 LIEFERANTEN

17 Unsere Grundsätze

18 Fortschritte

20 MITARBEITER

21 Unsere Grundsätze

23 Fortschritte

25 UMWELT

26 Unsere Grundsätze

27 Fortschritte

29 GESELLSCHAFT

30 Unsere Grundsätze

30 Fortschritte

34 DATEN & FAKTEN

35 Kennzahlen

60 Ziele

74 Global Compact CoP

89 Prüfbescheinigung

strategie

Wir übernehmen täglich Verantwortung – und das seit fast 350 Jahren. Unsere Unternehmensstrategie und unsere Werte bringen dies zum Ausdruck.

Wir denken in Generationen statt in Quartalen und handeln verantwortungsvoll. Dies ist der Grundstein für unseren nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Es ist uns wichtig, die Zukunft aktiv mitzugestalten. Unsere Produkte und Technologien sind der Schlüssel dazu: Sie leisten wichtige Beiträge zur Lösung globaler Fragen.

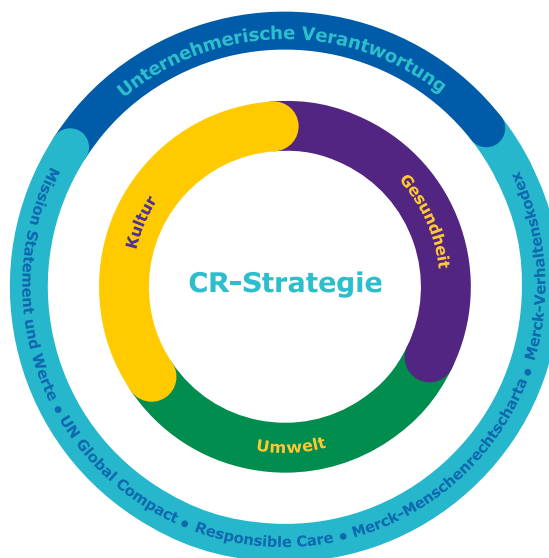
Verantwortung leben: Unsere CR-Strategie

Verantwortungsvoll handeln heißt: hinschauen, zuhören, besser machen. Wir achten die Interessen unserer Mitarbeiter, Kunden und Kapitalgeber sowie der Gesellschaft – und sichern damit unseren Unternehmenserfolg. So ist es in unserer Unternehmensstrategie verankert. Unsere Corporate-Responsibility-Strategie knüpft daran an. Dank ihr

verwirklichen wir täglich aufs Neue verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Zugleich bündeln wir unsere Kräfte dort, wo wir am meisten bewirken können. Wir engagieren uns in drei strategischen Handlungsfeldern: Gesundheit, Umwelt und Kultur. Dabei stets im Fokus: die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

CR-Strategie



Unsere strategischen Handlungsfelder

Gesundheit

In Ländern mit geringem oder mittlerem Einkommen haben viele Menschen keinen Zugang zu hochwertigen Gesundheitslösungen. Hier nutzen wir unsere Expertise. Gemeinsam mit starken Partnern entwickeln wir Lösungen für die Menschen vor Ort: zum Beispiel beim Kampf gegen die Wurmkrankheit Bilharziose oder für eine bessere Malaria-Therapie in Afrika.

Umwelt

Wir arbeiten fortlaufend daran, die Nachhaltigkeitsbilanz unserer Produkte zu verbessern. Außerdem helfen wir unseren Kunden, ihre selbst gesetzten Nachhaltigkeitsziele

zu erreichen. Ein Beispiel ist die Entwicklung neuer Flüssigkristall-Technologien: Unsere Flüssigkristalle in Displays von Smartphones und Tablets senken deren Stromverbrauch.

Kultur

Kulturelle Angebote inspirieren Menschen und erweitern ihren Horizont. Forschung und Entwicklung auf der ganzen Welt profitieren so von Kreativität, Einfallsreichtum und Begeisterungsfähigkeit. Kulturelle Inspiration macht Menschen aber auch offen für Neues - und begünstigt innerhalb der Gesellschaft die Akzeptanz für Wissenschaft, technischen Fortschritt und Innovationen. Deshalb fördern wir weltweit kulturelle Initiativen und Bildungsangebote.

compliance

Klare Prinzipien leiten unser Handeln.
Profitabel wirtschaften und dabei höchsten
ethischen Ansprüchen genügen – das
verstehen wir unter *guten* Geschäften.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist eine unabdingbare Voraussetzung für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. National wie international erlassen Gesetzgeber immer schärfere Transparenzbestimmungen und Anti-Korruptionsrichtlinien, auch die Öffentlichkeit stellt immer höhere Ansprüche an die Integrität von Unternehmen.

Lesen sie Mehr

- 6 unsere Grundsätze
- 7 Fortschritte

unsere grundsätze

Für uns hat rechtmäßiges Handeln – auch „Compliance“ genannt – weltweit höchste Priorität. Gerade als internationales Unternehmen, das auch in Entwicklungs- und Schwellenländern tätig ist, stellen wir besonders hohe Anforderungen an ein wirksames Compliance-Management. Compliance endet für uns jedoch nicht mit der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen: Vielmehr haben wir den Anspruch, stets nach den ethischen Prinzipien zu handeln, die wir in unseren Unternehmenswerten festgelegt haben. Wir möchten *gute* Geschäfte machen – also profitabel wirtschaften und gleichzeitig höchsten ethischen Maßstäben gerecht werden.

Weltweit verbindliche Richtlinien als Basis

Unserem unternehmerischen Handeln liegen klare Richtlinien zugrunde, die an allen unseren Standorten verbindlich sind:

- Der **Merck-Verhaltenskodex** unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, ethisch einwandfrei zu handeln. Er wird jedem unserer Mitarbeiter ausgehändigt und erläutert die Grundsätze des Umgangs mit Geschäftspartnern, Gesellschaftern, Kollegen, Mitarbeitern und dem gesellschaftlichen Umfeld.
- Die **Merck-Menschenrechtscharta** ergänzt den Verhaltenskodex durch weltweit gültige Prinzipien wie die Kernarbeitsnormen der **Internationalen Arbeitsorganisation** (ILO).
- Seit 2014 gilt zudem für den gesamten Konzern eine einheitliche Anti-Korruptionsrichtlinie.
- Der Pharma Code (für verschreibungspflichtige Medikamente) und der Consumer Health Code (für unser Selbstmedikations-Geschäft) legen darüber hinaus wichtige Grundsätze für den Umgang mit unseren Partnern im Gesundheitswesen fest.

Fortschritte

Rechtmäßiges Handeln im Unternehmen umsetzen

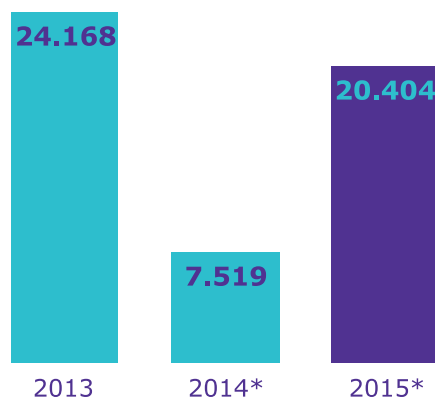
Der Group Compliance Officer und weitere Spezialisten unserer zentralen Konzernfunktion Compliance definieren das Compliance-Programm von Merck. Dieses entwickeln wir fortlaufend gemäß aktuellen Anforderungen weiter. Regionale und lokale Compliance Officer sind für die Umsetzung der Compliance-Maßnahmen in den jeweiligen Landesgesellschaften zuständig. 2015 haben wir für die Unternehmensbereiche Healthcare, Performance Materials und Life Science eigene Compliance Officer benannt, um die bereichsspezifischen Anforderungen noch besser abzudecken. Im Rahmen von regelmäßigen Compliance-Audits prüft die

Konzernfunktion Internal Auditing die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen an unseren Standorten.

Unsere Mitarbeiter informieren wir regelmäßig in Schulungen über neue Compliance-Anforderungen. 2015 nahmen insgesamt 20.404 Personen an Kursen mit Anti-Korruptionsinhalten teil. Einen Online-Kurs, den wir 2014 zur Einführung der neuen Anti-Korruptionsrichtlinie entwickelt haben, ließen wir 2015 in insgesamt 16 Sprachen übersetzen: Zahlreiche unserer Mitarbeiter konnten so den Kurs in ihrer Muttersprache absolvieren. 2015 entwarfen wir zudem einen speziellen Online-Kurs für das Pharmageschäft, der die spezifischen Richtlinien für diesen Bereich erläutert.

Personenschulungen zur Anti-Korruptionsrichtlinie

Anzahl geschulter Personen



* Schließt Personen von Drittfirmen ein, die zur Anti-Korruptionsrichtlinie geschult wurden (2014: 2.023, 2015: 3.026).

Strenge Anforderungen an unsere Geschäftspartner

Ein wirksames Compliance-Management kann nicht an den eigenen Unternehmenstoren haltmachen. Darum stellen wir auch an das Handeln unserer Geschäftspartner höchste Ansprüche. Die Auswahl neuer Geschäftspartner wird in unserer Richtlinie zum „Global Business Partner Risk Management“ geregelt. Diese legt fest, dass Geschäftsbeziehungen nur mit Partnern eingegangen werden dürfen, die rechtskonform handeln, jegliche Form der Bestechung ablehnen, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien befolgen und keine Diskriminierung tolerieren. Außerdem fordern wir ein, dass sich unsere Geschäftspartner zu international anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsstandards sowie zu unseren im Verhaltenskodex beschriebenen Compliance-Standards bekennen. Auch bei bereits bestehenden Geschäftsbeziehungen nehmen wir diese Prüfung vor – meistens dann, wenn eine Vertragsverlängerung ansteht.

Identifizieren wir Probleme, prüfen wir die Ablehnung potenzieller Geschäftspartner oder die Auflösung von Geschäftsbeziehungen. Häufig sind unsere Geschäftspartner jedoch bereit, ihre Strukturen und Prozesse so zu ändern, dass sie unseren strengen Compliance-Anforderungen entsprechen. Seit Einführung dieses Prozesses im Jahr 2013 haben fast 1.500 Geschäftspartner diese Prüfung durchlaufen.

2015 führten wir ein Compliance-Training in acht Sprachen für die Mitarbeiter unserer Geschäftspartner ein. Dieses Training ist für alle Mitarbeiter verbindlich, die in ihrer Arbeit mit uns oder mit unseren Produkten in Berührung kommen. Es konzentriert sich auf folgende Themenbereiche: allgemeine Compliance, Korruptionsprävention und Wettbewerbsrecht.

Transparentere Geschäftsbeziehungen in der Pharmaindustrie

In Europa werden ab 2016 alle Zuwendungen an Ärzte und Organisationen des Gesundheitswesens, die nicht im Zusammenhang mit Forschungstätigkeiten stehen, individuell unter Nennung des Empfängers veröffentlicht. Dies legt die **Transparenz-Initiative** der „European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations“ (EFPIA) fest. Unsere Compliance-Organisation hat bereits 2014 entsprechende Schritte eingeleitet, um dieser Veröffentlichungspflicht nachkommen zu können. 2015 lag ein Schwerpunkt unserer Arbeit darauf, unsere Partner im Gesundheitswesen über den für uns hohen Stellenwert der Transparenz-Initiative zu informieren. Außerdem haben wir Maßnahmen ergriffen, die die Datenqualität und den Datenschutz in allen betroffenen Ländern sicherstellen. Unser Ziel ist es, zum 30. Juni 2016 erstmals die geforderten Informationen zu veröffentlichen. Wertvoller Nebeneffekt: Unsere Anstrengungen für mehr Transparenz gegenüber unseren Anspruchsgruppen haben auch unsere unternehmensinternen Prozesse verbessert.

Gemeinsam gegen Korruption: Beitritt zur Allianz für Integrität

Im Oktober 2015 sind wir der **Allianz für Integrität** beigetreten. Die Initiative wurde im Oktober 2015 von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), dem „Deutschen Global Compact Netzwerk“ (DGCN) sowie dem Bundesverband der Deutschen Industrie offiziell ins Leben gerufen. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, praktische Maßnahmen zu entwickeln, die die Rahmenbedingungen für Compliance verbessern und so einen Beitrag zur Korruptionsbekämpfung leisten. Dabei konzentriert sich die Initiative zunächst auf lokale Aktivitäten in Indien, Ghana und Brasilien. Wir nahmen Ende November 2015 in Neu-Delhi an einem Treffen der „Advisory Group“ dieser Initiative teil und waren im Dezember 2015 erstmals bei einer Sitzung des Steuerungskreises vertreten.

produkte

Innovative Lösungen für ein besseres Leben: Unsere Unternehmensbereiche Healthcare, Life Science und Performance Materials stehen für hochwertige Produkte – und höchste Maßstäbe bei Sicherheit, Umweltverträglichkeit und ethischer Konformität.

Unsere Healthcare-Produkte helfen Menschen auf der ganzen Welt, ein gesünderes Leben zu führen – seien es verschreibungspflichtige Arzneimittel oder rezeptfreie Produkte. Weltweit haben jedoch etwa 1,3 Milliarden Menschen keinen Zugang zu einer nachhaltigen Gesundheitsversorgung. Wir leisten hier einen Beitrag, indem wir beispielsweise Gesundheitslösungen für ländliche Regionen in Entwicklungs- und Schwellenländern erarbeiten.

Unsere Life-Science-Produkte machen Spitzenforschung möglich. Wir entwickeln Lösungen, die die Arbeit im Labor einfacher und kosteneffizienter machen. Gleichzeitig ist es unser

Ziel, die Nachhaltigkeitsbilanz unserer Produkte zu verbessern und unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

In unserem Unternehmensbereich Performance Materials entwickeln wir Produkte für besondere Ansprüche – von Effektpigmenten für Lacke und Kosmetik bis hin zu Hightech-Materialien für die Elektronikindustrie. Innovationen wie unsere Flüssigkristall-Technologie verbessern die Energieeffizienz von Displays und helfen so Strom zu sparen.

Lesen sie Mehr

- 10 unsere Grundsätze
- 11 Fortschritte

unsere grundsätze

Unsere Produkte sollen sicher sein – das ist der Kern unserer unternehmerischen Verantwortung. Bei sachgerechter Anwendung dürfen von ihnen keine Risiken für Patienten, Konsumenten, Kunden und Umwelt ausgehen. Dies stellen wir für alle drei Unternehmensbereiche sicher, und zwar mithilfe von weltweit gültigen Richtlinien, Standards und Prozessen.

Unsere weltweiten Prozesse für die Sicherheit unserer chemischen Produkte steuern wir über die Konzernrichtlinie „Product Safety Chemicals“. Diese deckt alle relevanten nationalen und internationalen Vorschriften für die chemische Industrie ab. Dazu gehören beispielsweise das globale Einstufungssystem für Chemikalien (**Globally Harmonized System of Classification, Labelling and Packaging of Chemicals**; GHS) und seine Umsetzung in regionalen und nationalen Gesetzgebungen sowie die EU-Chemikalienverordnung **REACH** (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals).

Die Sicherheit von Patienten und Konsumenten steht stets an erster Stelle – bei allem, was wir tun. Patienten, Konsumenten und Ärzten stellen wir während des gesamten Lebenszyklus unserer Arzneimittel und Consumer-Health-Produkte aktuelle Informationen zur Produktsicherheit zur Verfügung, die auf Nutzen-Risiko-Bewertungen basieren. Unsere Experten verarbeiten hierfür sicherheitsrelevante Informationen aus verschiedenen Quellen – beispielsweise klinischen Studien, Meldungen über Nebenwirkungen und wissenschaftlicher Literatur.

Unser Global Chief Medical Officer ist die Stimme der Patienten. Er trägt die oberste Verantwortung für die Arzneimittelsicherheit unserer biopharmazeutischen Medikamente; dabei unterstützt ihn unser medizinisches Sicherheits- und Ethik-Komitee (Medical Safety and Ethics Board). Die Einheit „Globale Arzneimittelsicherheit“ (Global Drug Safety) überwacht und bewertet weltweit kontinuierlich die Sicherheit und das Nutzen-Risiko-Verhältnis unserer biopharmazeutischen Medikamente (Pharmakovigilanz). Für unsere Consumer-Health-Produkte übernimmt die Einheit „Globale Produktsicherheit“ (Global Product Safety) diese Aufgabe. Die Gesamtverantwortung für die Sicherheit unserer Produkte zur Selbstmedikation trägt der für das Consumer-Health-Geschäft zuständige Chief Medical Officer, unterstützt durch das Komitee für Sicherheit und Kennzeichnung (Safety & Labelling Committee). Für die Produkte unseres Allergopharma-Geschäfts haben wir umfassende klinische Wirksamkeits- und Sicherheitsprofile entwickelt, die wir fortlaufend aktualisieren. Im Sinne der Patientensicherheit haben wir ein weltweites Pharmakovigilanz-System etabliert, dass wir stetig weiterentwickeln.

Mit den Compliance-Richtlinien für die Biopharma- und Consumer-Health-Geschäfte setzen wir Standards für verantwortungsvolles Arzneimittel-Marketing. Damit wollen wir sicherstellen, dass Patienten und medizinisches Fachpersonal Zugang zu relevanten Informationen haben und Patienten eine wirksame Behandlung erhalten.

fortschritte

Schlagkräftig gegen Produktkriminalität

Weltweit sieht sich die Pharma- und Chemieindustrie mit Produktkriminalität konfrontiert. Vor allem gefälschte Medikamente sind eine große Herausforderung, da sie die öffentliche Gesundheit gefährden. Wir möchten verhindern, dass Kunden und Patienten zu Schaden kommen, und zugleich unseren guten Ruf schützen. Daher arbeiten wir mit Strafverfolgungsbehörden zusammen, fördern interne und externe Netzwerke aus Fachleuten und ergreifen geeignete Maßnahmen, um unsere Produkte gegen Fälschungen zu schützen.

Seit Oktober 2015 führen wir konzernweit die verschiedenen Maßnahmen zusammen, um Synergien zwischen unseren Unternehmensbereichen zu erzielen und so noch wirkungsvoller gegen Produktkriminalität vorzugehen.

Für die weltweite Überwachung und Umsetzung unserer Maßnahmen ist das konzernweite „Merck Anti-Counterfeiting Operational Network“ verantwortlich. Das Netzwerk aus Fachleuten unterschiedlicher Einheiten wie Rechtswesen/ Markenschutz, Produktsicherheit, Exportkontrolle, Lieferkette und Qualitätssicherung wird von der Einheit „Corporate Security“ koordiniert. 2015 haben wir es weiter ausgebaut und Vertreter der Einheit „Globale Arzneimittelsicherheit“ (Global Drug Safety) sowie Vertreter aus verschiedenen Landesgesellschaften aufgenommen.

2015 deckten wir mehrere sogenannte Untergrundlabore auf, in denen einige unserer Produkte gefälscht wurden. Um unseren Kampf gegen Produktkriminalität voranzutreiben, haben wir Anfang 2016 eine eigene Einheit gegen Produktkriminalität (Anti Product Crime) geschaffen. Darüber hinaus erarbeiten wir einen Product-Investigation-Standard mit Fallstudien zu Produktkriminalität, um das Wissen und die Prozesse

in unseren Landesgesellschaften weiter zu verbessern.

Tierhaltung: Höchste Qualitätsstandards bestätigt

Als Wissenschafts- und Technologieunternehmen, das unter anderem Arzneimittel entwickelt, können wir aus rechtlichen, wissenschaftlichen und ethischen Gründen nicht auf Tierversuche verzichten. Eine artgerechte Haltung der uns anvertrauten Tiere und ein artgerechter Umgang mit ihnen sind für uns selbstverständlich. Unsere Einrichtungen zur Tierhaltung erfüllen höchste internationale Qualitätsstandards. Unter Leitung des „Corporate Animal Welfare Officers“ verantwortet unser konzernweites Netzwerk, bestehend aus Experten für Tierschutz und Versuchstierkunde, außerdem unsere eigenen, strengen Standards und sorgt für deren weltweite Einhaltung. Vergleichbare Standards erwarten wir auch von Auftragsinstituten und Industriepartnern und stellen deren Einhaltung durch ein Qualifizierungs- und Auditprogramm sicher. 2015 starteten wir zudem ein entsprechendes Qualifizierungs- und Auditsystem für die Überprüfung von Lieferanten und Herstellern von Produkten tierischer Herkunft wie Blutserum, Hormone oder Antikörper.

Für die Tierhaltungen unseres Biopharma-Geschäfts haben wir uns das Ziel gesetzt, eine Akkreditierung nach den Standards der „Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International“ (**AAALAC International**) zu erreichen. 2015 wurden vier von fünf Tierhaltungen nach AAALAC akkreditiert; die fünfte Einrichtung ist dabei, die Akkreditierung zu beantragen. Darüber hinaus überprüfen wir auch kontinuierlich die Einhaltung nationaler Richtlinien und Gesetze.

FAST FACT

Wir fördern das Tierschutzprinzip „3R“, indem wir Folgendes anstreben: die Reduzierung (Reduction) der erforderlichen Anzahl von Tieren, die Verminderung der Belastung (Refinement) der Tiere vor, während und nach den Versuchen sowie den Ersatz (Replacement) von Tierstudien durch alternative Verfahren, wie In-vitro-Versuche (im Reagenzglas durchgeführte Experimente) oder computerbasierte Tests.

Früher Zugang zu lebensrettenden Medikamenten

Unser Biopharma-Geschäft entwickelt Medikamente, die Menschen mit schweren Krankheiten helfen. Bevor die Arzneien offiziell zugelassen werden, führen wir klinische Studien mit Patienten auf der ganzen Welt durch. Dies geschieht stets im Einklang mit geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Wir halten uns dabei zudem an die höchsten ethischen und wissenschaftlichen Standards.

Nicht alle Patienten haben jedoch die Möglichkeit, an einer klinischen Studie teilzunehmen. Sie müssen oft auf die Zulassung des neuen Medikaments warten. Mit unserem Early-Access-Programm ermöglichen wir Patienten unter bestimmten Bedingungen einen früheren Zugang zu möglicherweise lebensrettenden Medikamenten. Patienten mit schwerwiegenden Erkrankungen können so Medikamente erhalten, die bereits klinisch getestet sind, aber noch keine Marktzulassung erhalten haben. Auch hierbei erfüllen wir höchste rechtliche, ethische und wissenschaftliche Standards, wie wir in unserem 2015 veröffentlichten **Positionspapier** darlegen: Es kommen beispielsweise nur Patienten infrage, bei denen alle anderen geeigneten Therapieformen wirkungslos waren. Außerdem stellen wir durch eine gründliche Bewertung aller verfügbaren Daten sicher, dass der potenzielle Nutzen für den Patienten die möglichen Risiken übersteigt.

Flüssigkristalle helfen, Energie zu sparen

Mit unseren Produkten helfen wir unseren Kunden und Anwendern, Energie zu sparen. Ein Beispiel ist die Entwicklung neuartiger **Flüssigkristall-Technologien** für Displays – ein Gebiet auf dem wir weltweit führend sind. Die Flüssigkristalle nutzen 15 % mehr Licht der Display-Hintergrundbeleuchtung aus und sparen so bis zu 30 % des Energiebedarfs der Geräte ein.

Mit der vollständigen Übernahme des israelischen Start-ups Qlight Nanotech im Juli 2015 bauen wir unseren Vorsprung in diesem Bereich weiter aus. Das in Jerusalem ansässige Start-up entwickelt eine Technologie auf Basis von Quantum-Materialien, die das Farbspektrum erweitern und die Energieeffizienz von Displays weiter verbessern sollen.

Kompetenzen bündeln im Kampf gegen Infektionskrankheiten

Die Experten unserer Innovationsplattform „Global Health“ entwickeln innovative, bezahlbare sowie praktisch anwendbare Gesundheitslösungen für Kinder in Entwicklungsländern – gemeinsam mit führenden Institutionen und Organisationen des weltweiten Gesundheitswesens. Einen Schwerpunkt legen wir dabei auf vernachlässigte Krankheiten, vor allem Bilharziose und verwandte Wurmkrankheiten sowie Malaria und Begleitinfektionen.

Seit Juli 2012 arbeiten wir im Rahmen des „**Pediatric Praziquantel Consortium**“ an der Weiterentwicklung der Darreichungsform unseres Bilharziose-Medikaments Praziquantel: Ziel ist es, endlich auch für Kleinkinder die Behandlung mit dieser Arznei zu ermöglichen. Denn rund 10 % der weltweit schätzungsweise knapp 260 Millionen Bilharziose-Patienten sind jünger als sechs Jahre; für sie ist eine Therapie mit dem sogenannten Goldstandard-Medikament Praziquantel bisher nicht möglich. 2015 haben wir eine Phase-I-Studie mit gesunden Probanden in Südafrika sowie eine Geschmacksstudie mit Kindern in Tansania erfolgreich abgeschlossen. Im Juni 2015 erhielt unser Forschungskonsortium bereits zum zweiten Mal eines der renommierten

Forschungsstipendien des japanischen „Global Health Innovation Technology Fund“.

Seit Februar 2013 arbeiten wir mit „**Medicines for Malaria Ventures**“ (MMV) zusammen, um Malaria zu bekämpfen. MMV konzentriert sich auf die Entwicklung neuer Malaria-Wirkstoffe, da es bei den bisherigen Mitteln verstärkt zu Resistenzen kommt. Im März 2015 erhielten wir die Rechte an einem neuen, vielversprechenden Wirkstoff, den wir nun weiterentwickeln. Dieser soll sowohl für die Behandlung von Malaria als auch zu ihrer Prävention eingesetzt werden und befindet sich in der vorklinischen Testphase. Unsere Unternehmensbereiche Healthcare und Life Science entwickeln darüber hinaus ein Diagnose-Kit für Malaria auf Basis unseres Zellanalysesystems Muse. Ziel ist zum einen der Nachweis und die Bestimmung des Malaria-Erregers, zum anderen die Bestimmung relevanter Immunzellen bei einer eventuell gleichzeitig vorliegenden HIV-Infektion.

FAST FACT

Unsere Malaria-Aktivitäten fassen wir in der geschäftsübergreifenden Initiative „One Merck for Malaria“ zusammen. Diese hat zum Ziel, neue Behandlungsmöglichkeiten, Diagnosetests und Insektenschutzmittel zu entwickeln. Mit digitalen Gesundheitsinitiativen und Aufklärungskampagnen unterstützen wir zudem in verschiedenen afrikanischen Ländern staatliche Programme zur Eindämmung von Malaria.

Austausch über die UN-Innovationsplattform „WIPO Re:Search“

Wir sind Mitglied der offenen Innovationsplattform „**WIPO Re:Search**“ der Vereinten Nationen (WIPO = World Intellectual Property Organisation). Sie dient dem Zweck, die Erforschung vernachlässigter Tropenkrankheiten zu verbessern, indem ihre

Mitglieder geistiges Eigentum und Know-how austauschen. Dieser fachliche Austausch soll die Wirkstofffindung zur Behandlung von Infektionskrankheiten – vor allem von vernachlässigten Tropenkrankheiten – beschleunigen. 2015 starteten wir die erste Kooperation mit der University of Buea in Kamerun. Unser gemeinsames Ziel: Wir wollen Substanzen aus der Merck-Wirkstoffdatenbank nutzen, um eine Therapie gegen Onchozerkose (Flussblindheit) zu entwickeln. Durch die Kooperation stärken wir zudem den Aufbau von Forschungskapazitäten, Know-how und Expertise in Entwicklungsländern wie beispielsweise Kamerun.

Effizientere HIV-Behandlung in ländlichen Gegenden

Weltweit sind mehr als 35 Millionen Menschen mit dem HI-Virus infiziert – 25 Millionen allein in den afrikanischen Regionen südlich der Sahara. Besonders in ländlichen Gebieten haben dort jedoch viele Patienten keinen Zugang zu regelmäßiger medizinischer Versorgung. Bei mit dem HI-Virus infizierten Menschen geben sogenannte CD4-Zellen Hinweise auf den Verlauf der Krankheit. Sind nur wenige dieser Zellen im Blut, ist die Gefahr größer, dass der Patient an zusätzlichen Infektionen erkrankt.

Im Oktober 2015 brachte unser Unternehmensbereich Life Science das sogenannte Muse-Auto-CD4/CD4%- System auf den Markt: Mit diesem können medizinische Fachkräfte die C4-Zellen im Blut der Patienten auch in kleinen Ambulanzen auf dem Land innerhalb kurzer Zeit bestimmen. Die Vorteile: Sie müssen keine Blutproben in städtische Krankenhäuser schicken, der Material- und Personalaufwand pro Test ist sehr gering. Das neue System ist schneller und kleiner als das Vorgängersystem Guava und kann auch bei Kindern eingesetzt werden.

Das Muse-Auto-CD4/CD4%-System wurde bisher in fünf afrikanischen Ländern (Angola, Elfenbeinküste, Kamerun, Nigeria und Simbabwe) sowie in Myanmar zum Verkauf zugelassen. Wir evaluieren es gemeinsam mit unseren Kunden, zum Beispiel dem „Institute for Human Virology“ in Nigeria.

Sicher transportieren – Klima schonen

Als international tätiges Unternehmen verschicken wir täglich große Mengen Chemikalien an unsere Kunden und Standorte auf der ganzen Welt. Sicherheit ist dabei unser oberstes Gebot: Alle Lieferungen sollen ihr Ziel unbeschadet, korrekt gekennzeichnet und mit den notwendigen Dokumentationen erreichen. Darüber hinaus reduzieren wir seit Jahren systematisch die CO₂-Emissionen bei unseren Transporten: 2012 haben wir damit begonnen, beim Transport von Chemikalien den Luftfracht-Anteil Schritt für Schritt zu verringern und auf Seefracht umzustellen. So konnten wir bis 2015 circa 2,2 Mio EUR und mehr als 3.500 Tonnen CO₂ einsparen. Im Jahr 2016 wollen wir weitere Initiativen umsetzen.

Intelligente Technik für sauberes Wasser

Die wachsenden Megastädte der Welt mit sauberem Wasser zu versorgen, ihr Abwasser zu reinigen und ihre Abfälle nachhaltig zu entsorgen, ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Zu ihrer Lösung bieten wir intelligente und zukunftsweisende Technologien. Ein eindrucksvolles Beispiel ist das deutsch-chinesische Projekt „Semizentral“, das wir seit 2015 offiziell als Partner unterstützen. Der Begriff „Semizentral“ steht für einen städteverbindenden Ansatz zur integrierten Abfallentsorgung und Wasseraufbereitung. Die Technische Universität (TU)

Darmstadt leitet das Projekt und arbeitet mit der Tongji-Universität Schanghai und der Qingdao Technological University zusammen. Der von der TU Darmstadt geleitete wissenschaftliche Teil des Projekts wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Die erste Pilot-Anlage „Resource Recovery Center“ wurde in der ostchinesischen Millionenstadt Qingdao in Betrieb genommen. Die Anlage bereitet Abwasser aus Haushalten auf; dieses dient dann als Brauchwasser vorwiegend für die Toilettenspülung. Das senkt den Frischwasserbedarf eines ganzen Stadtviertels mit rund 12.000 Menschen deutlich. Eine integrierte Biogasanlage, die Energie auf der Basis von Klärschlamm und Bioabfällen erzeugt, deckt den gesamten Energiebedarf der Anlage. Unser Unternehmensbereich Life Science bringt dort seine Kompetenzen auf dem Gebiet der Wasseranalytik ein: Wir stellten Test-Kits und Messinstrumente bereit und schulten die Universitätsmitarbeiter im Umgang mit den Instrumenten. Das „Resource Recovery Center“ gilt als technologischer Meilenstein in der Entwicklung effizienter, modularer Wasserinfrastruktur: Im Mai 2015 gewann das Projekt einen der „GreenTec Awards“, Europas größten Umwelt- und Wirtschaftspreis, in der Kategorie Urbanisierung und kam außerdem im November 2015 beim „Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2015“ unter die besten Drei in der Kategorie Forschung.

„Gesunde Frauen, gesunde Wirtschaft“

Erwerbstätige Frauen können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, Wirtschaftskraft und Wohlstand in der Gesellschaft zu steigern und ihre Entwicklung voranzutreiben. Viele Schwellen- und Entwicklungsländer schöpfen dieses Potential jedoch nicht aus. Sie vernachlässigen den Zusammenhang zwischen einem schlechten Gesundheitszustand und geringerer Produktivität beziehungsweise einer eingeschränkten Fähigkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben. Die gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen werden in diesen Ländern häufig ignoriert – vor allem hinsichtlich ihrer großen Belastung durch nicht übertragbare Krankheiten: So leiden Frauen beispielsweise acht- bis zehnmal häufiger an Schilddrüsenerkrankungen als Männer. Kaum bekannt ist zudem, dass die Haupttodesursache von Frauen weltweit Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind – diese werden hauptsächlich als Männerleiden wahrgenommen. Ein guter Gesundheitszustand ist jedoch eine wichtige Voraussetzung, um Frauen stärker am Wirtschaftsleben zu beteiligen, wie Studien im Rahmen der Initiative „Healthy Women, Healthy Economies“ (Gesunde Frauen, gesunde Wirtschaft) ergaben.

Im Rahmen dieser öffentlich-privaten-Partnerschaft von Merck und der Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) erarbeiteten Partner aus Wirtschaft, Staat und Gesellschaft – unterstützt von Merck sowie der philippinischen, der mexikanischen und der US-amerikanischen Regierung – ein sogenanntes Toolkit, um Frauen in folgenden fünf Feldern besser zu unterstützen:

- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Zugang zu Gesundheitsversorgung und Aufklärung
- Work-Life-Balance
- Sexuelle und reproduktive Gesundheit
- Geschlechtsspezifische Gewalt

Im September 2015 wurde das Toolkit auf den Philippinen eingeführt, erste Pilotprojekte starteten. Im Oktober wurde es in Mexiko-Stadt weiblichen Parlamentariern aus 160 Ländern vorgestellt. Die 21 APEC-Mitgliedsländer haben sich das Ziel gesetzt, Elemente aus diesem Maßnahmenkatalog bis Ende 2019 in ihren Gesetzgebungen zu implementieren.

Lieferanten

Wir haben hohe Erwartungen an unsere Lieferanten: In der Verantwortung sehen wir uns vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern.

Die Einhaltung grundlegender Umwelt- und Sozialstandards ist ein zentrales Ziel unseres Lieferanten-Managements – neben Qualität, Liefersicherheit und wettbewerbsfähigen Preisen. Dazu haben wir entsprechende Strategien, Prozesse und Richtlinien eingeführt, die wir kontinuierlich überwachen und verbessern. So wollen wir Verstöße gegen unsere Standards innerhalb der Lieferkette konsequent vermeiden. In den Schwellen- und Entwicklungsländern, die für uns als Beschaffungsmärkte immer wichtiger werden, sehen wir uns hier in einer besonderen Verantwortung.

Lesen sie Mehr

- 17 unsere Grundsätze
- 18 Fortschritte

unsere grundsätze

Zu unseren grundsätzlichen Erwartungen an Lieferanten und Dienstleister gehört, dass sie elementare Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Diese leiten sich im Wesentlichen aus den Kernarbeitsnormen der **Internationalen Arbeitsorganisation ILO** (International Labour Organization) und den Prinzipien des „**United Nations Global Compact**“ ab.

Unsere Einkaufsrichtlinie, die „Group Procurement Policy“, konkretisiert diese Erwartungen und definiert, auf welche Weise wir die Einhaltung unserer Standards überwachen. Sie berücksichtigt zahlreiche interne Regelwerke wie den **Merck-Verhaltenskodex**, die **Merck-Menschenrechtscharta** und unsere konzernweite **EHS-Policy** (Environment, Health and Safety Policy). Außerdem berücksichtigt sie die Grundsätze des **Verhaltenskodex des deutschen Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME)**, den wir unterzeichnet haben. In diesem sind unter anderem Regelungen zur Bekämpfung von Korruption, Kartellen und

Kinderarbeit, Regeln zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz von Umwelt und Gesundheit enthalten. Darüber hinaus haben wir konzernweit die „**Merck Responsible Sourcing Principles**“ in unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen integriert. Darin präzisieren wir die Corporate-Responsibility-Anforderungen (CR-Anforderungen) an unsere Lieferanten und verpflichten sie, diese auch auf die vorgelagerten Lieferketten zu übertragen.

Wir sind seit Ende 2014 Mitglied der Industrie-Initiative „**Together for Sustainability**“ (TfS) und haben damit Zugriff auf CR-Bewertungen und die Ergebnisse von CR-Audits von Lieferanten.

Über das zentrale System unserer „Speak-Up Line“ können unsere Mitarbeiter Compliance-Verstöße und auch Verstöße gegen CR-Standards in unserer Lieferkette melden. Im Berichtszeitraum gab es keine solchen Meldungen.

fortschritte

Für mehr Transparenz in der Lieferkette: Branchen-Initiative „Together for Sustainability“

Die im Jahr 2011 von Unternehmen der chemischen Industrie ins Leben gerufene Initiative „**Together for Sustainability**“ (TfS) hat das Ziel, globale Lieferketten hinsichtlich ökologischer und sozialer Gesichtspunkte systematisch zu bewerten und zu verbessern.

Lieferanten werden entweder auf der Basis von Selbstauskünften, Originaldokumenten und öffentlich verfügbaren Informationen (CR-Assessments) oder im Rahmen von Audits (CR-Audits) bewertet. Die im TfS-Verband zusammengeschlossenen Unternehmen nutzen die Ergebnisse gemeinsam unter Einhaltung aller wettbewerbsrechtlichen Beschränkungen. Über die Bewertung der von uns im Rahmen des risikobasierten Ansatzes ausgewählten Lieferanten hinaus erhalten wir so Zugang zu Bewertungen und Audit-Ergebnissen weiterer Lieferanten, von denen wir Waren und Dienstleistungen beziehen.

Über TfS haben wir bisher Zugriff auf Bewertungen von mehr als 300 unserer wichtigsten Lieferanten. Rund 100 davon wurden im Jahr 2015 auf unsere Initiative hin erstmals erstellt, dabei haben wir zunächst einen Schwerpunkt auf Rohstoff- und Packmittellieferanten gelegt. Außerdem führten wir im Jahr 2015 mit neun Lieferanten TfS-Audits durch. Für das Jahr 2016 haben wir bereits mit mehr als 15 weiteren Lieferanten die Durchführung von TfS-Audits vereinbart.

Bei rund 50 Lieferanten zeigt das CR-Assessment ein deutlich unterdurchschnittliches Ergebnis. Eine Ursachenanalyse ergab, dass die meisten dieser Lieferanten keine Originaldokumente zur Verfügung gestellt hatten, was das Ergebnis negativ beeinflusste. Diese Lieferanten werden wir daher im Jahr 2016 noch einmal kontaktieren, um eine realistische Bewertung zu erhalten.

Strenge Überwachung der Arbeitsbedingungen in Glimmer-Minen

In der Effektpigment-Herstellung setzen wir unter anderem Glimmer aus dem Norden Indiens als Hauptrohstoff ein. In dieser Region, die von Armut und politischer Instabilität geprägt ist, ist Kinderarbeit weit verbreitet. Wir beziehen Glimmer ausschließlich aus genehmigten Minen. Nur in dieser formellen Arbeitsumgebung können die Minen und die Verarbeitungsbetriebe die Einhaltung sozialer Standards gewährleisten. Bei Glimmer, der ohne formelle Arbeitsbedingungen gesammelt wurde, könnten wir weder Kinderarbeit ausschließen noch die Einhaltung fundamentaler Arbeitsstandards überwachen.

Unsere Lieferkette ist so aufgestellt, dass wir Einfluss auf unsere Lieferanten nehmen können. Zudem führten wir eine Reihe von Kontrollmechanismen ein. So stellen wir sicher, dass sich unsere Lieferanten an die Prinzipien unserer **Menschenrechtscharta** und an die Anforderungen der „**Merck Responsible Sourcing Principles**“ halten.

Wir unterhalten direkte Geschäftsbeziehungen mit den Glimmer-Minen und den verarbeitenden Betrieben vor Ort. Wir haben in der Region ein Büro eingerichtet. Unsere dortigen Mitarbeiter stehen in engem Kontakt mit unseren Geschäftspartnern, die wir über unsere Werte sowie über unsere sozialen und ökologischen Anforderungen an Lieferanten unterrichtet haben. Außerdem installierten wir ein Kontrollsystem, mit dem wir die Herkunft unseres Glimmers überprüfen.

Die Einhaltung unserer sozialen und ökologischen Standards überwachen wir mithilfe eines Überwachungs- und Auditsystems. Die lokale Organisation IGEP Foundation (Indo-German Environment Partnership) überprüft monatlich unangekündigt die Arbeitsstandards in allen

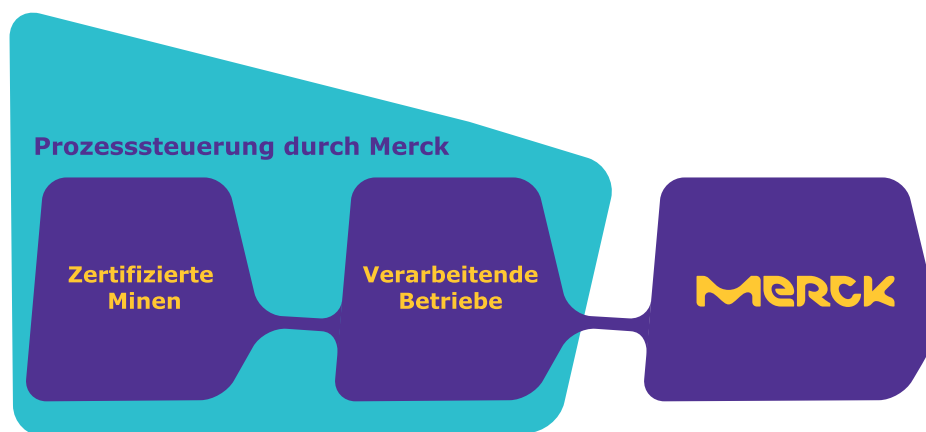
Vertragsminen – inklusive Arbeitssicherheit und Einhaltung des Verbots der Kinderarbeit. Zusätzlich führt das internationale Beratungsunternehmen „Environmental Resource Management“ (ERM) jährlich Audits bei den Minen und verarbeitenden Betrieben durch. Sie prüft sowohl die Arbeitsstandards als auch Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsaspekte. Anfang 2016 führte ERM sechs Audits bei unseren Glimmer-Zulieferern durch. Rund 90 % der in diesen und den vorausgegangenen Audits definierten Korrekturmaßnahmen waren bereits umgesetzt oder befanden sich zum Zeitpunkt des Audits in der Umsetzung. Festgestellte Mängel betrafen hauptsächlich Arbeitssicherheitsmaßnahmen und Lücken bei der Implementierung von Managementsystemen. Unsere Mitarbeiter in Indien kontrollieren die weitere Umsetzung dieser Maßnahmen bei ihren regelmäßigen Besuchen.

Gemeinsam mit IGEP arbeiten wir außerdem daran, die Lebensbedingungen der Familien in unserer

Beschaffungsregion im Nordosten Indiens zu verbessern. Hierzu finanzieren wir drei Schulen mit angeschlossenem Kindergarten und zwei Berufsbildungszentren für das Schneider- und Schreinerhandwerk. Mehr als 500 Kinder und Jugendliche sind in diesen Einrichtungen eingeschrieben. An einer vierten Schule, die von einem unserer Glimmer-Lieferanten im Jahr 2014 eröffnet wurde, vergeben wir zudem Stipendien für 100 Kinder.

Die medizinische Versorgung verbessern wir durch ein Gesundheitszentrum in der Region, das die IGEP Foundation betreibt. Ein Arzt und eine Krankenschwester sind hier täglich anwesend und verbessern für die 20.000 Bewohner der Region den Zugang zu Gesundheitsversorgung. Der behandelnde Arzt und die Krankenschwester besuchen auch die Schulen und Dörfer in der Umgebung.

Glimmer-Lieferkette



Mitarbeiter

Unser Erfolg basiert auf den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, ihren Ideen und ihrer Begeisterung für unser Unternehmen. Darum wollen wir ihnen bestmögliche Arbeitsbedingungen bieten.

Fairness und gegenseitiger Respekt, Chancengleichheit und ein wertschätzender Umgang mit individueller Vielfalt (Diversity) sind zentrale Werte, an denen wir uns in einer internationalen Arbeitswelt ausrichten. Neue Trends wie die zunehmende Digitalisierung greifen wir in verschiedenen Bereichen auf. Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber auf den weltweiten Talentmärkten. Außerdem sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter lange gesund und beschäftigungsfähig bleiben – auch vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaften in Deutschland, in einigen EU-Ländern, in den USA und in Japan.

Lesen sie Mehr

- 21 unsere Grundsätze
- 23 Fortschritte

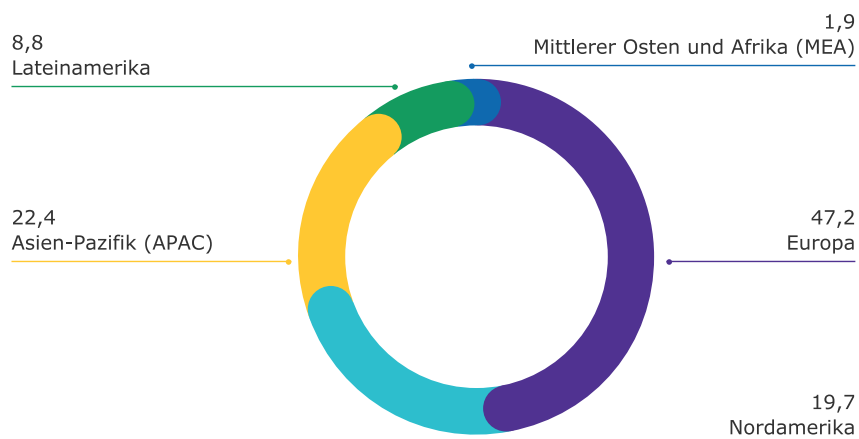
unsere grundsätze

Weltweit arbeiten 49.613¹ Mitarbeiter in 66¹ Ländern für Merck (zum 31. Dezember 2014 waren es 39.639). Der Anstieg unserer Mitarbeiterzahl ist vor allem durch die Integration des Unternehmens Sigma-Aldrich bedingt. Unsere Unternehmenskultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts verbindet alle Mitarbeiter über Landesgrenzen hinweg. Mit unserer Haltung positionieren wir uns klar: In unserer **Menschenrechtscharta** verpflichten wir uns, grundlegende Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten, und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der **Internationalen Arbeitsorganisation ILO** (International Labour Organization), dem „**United Nations Global Compact**“

und dem **Responsible-Care®-Programm** der chemischen Industrie. Grundsätzliche Regeln zur Zusammenarbeit und zu unserem Verständnis eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds haben wir in unserem **Verhaltenskodex** und unserer **EHS-Policy** (Environment, Health and Safety Policy) niedergelegt. Mit konzernweiten Richt- und Leitlinien sichern wir die jeweilige Umsetzung an unseren einzelnen Standorten und gehen dabei über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Verteilung der Mitarbeiter nach Regionen

Stichtag: 31.12.2015, Merck inkl. des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich (in %)



Unsere leistungsorientierte Unternehmenskultur weiter zu stärken, ist ein wichtiges Ziel unserer

Personalarbeit. Damit verbunden sind der Ausbau unserer weltweit gesteuerten Talententwicklung und

¹ Diese Zahl bezieht sich auf Merck inklusive Sigma-Aldrich. Der weitere Text dieses Kapitels bezieht sich, falls nicht anders ausgewiesen, ausschließlich auf Merck ohne Sigma-Aldrich, da wir uns zum Berichtszeitpunkt im Integrationsprozess befinden (Sigma-Aldrich gehört seit 18. November 2015 zu Merck). Schon verfügbare Zahlen zu Sigma-Aldrich finden sich unter **Kennzahlen Mitarbeiter (S. 39)**.

unserer Führungskräfteentwicklung. Dazu überarbeiteten wir 2015 beispielsweise unser Kompetenzmodell, schulten Führungskräfte in Wachstumsmärkten und erarbeiteten neue Möglichkeiten für die Entwicklung von Talenten. Durch unsere Investitionen in Führungsqualität, Talententwicklung und Weiterbildung konnten wir 2015 die Mitarbeiter in Ländern mit vergleichsweise hoher Fluktuationsrate wie China oder Indien enger an uns binden.

Als internationales Unternehmen stellt Vielfalt (Diversity) für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Im Jahr 2015 unterzeichneten wir die Gleichstellungscharta der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu verwirklichen.

Im Rahmen unseres EHS-Managements (Environment, Health and Safety), das sich unter anderem am Standard OHSAS 18001 orientiert, führten wir 2015 eine konzernweite Richtlinie zur Analyse jobspezifischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz ein. Damit sollen die Gesundheit und die körperliche Fitness unserer Mitarbeiter an allen Standorten sichergestellt werden.

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit (Arbeit 4.0) entwickeln wir ebenfalls spezifische Maßnahmen: So integrieren wir beispielsweise zukunftsweisende Technologien wie 3D-Druck in die Ausbildung. Eine interne Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit Themen wie Big Data und E-Commerce. Konkrete Zielsetzungen befinden sich zum Berichtszeitpunkt noch in Ausarbeitung.

Fortschritte

Mit guter Führung zum Unternehmenserfolg

In unserem Kompetenzmodell beschreiben wir Verhaltensweisen, mit denen unsere Mitarbeiter und Führungskräfte die Umsetzung der Strategie und den Unternehmenserfolg von Merck vorantreiben. Im Zuge einer Evaluation unseres Führungs- und Geschäftsmodells wurden nicht nur Rollen angepasst, sondern auch Führung als zentrales Thema identifiziert. Im Oktober 2015 führten wir daraufhin ein neues strategisches Kompetenzmodell ein, das die Führungskultur definiert, mit der wir unsere

Geschäftsstrategie voranbringen. Unsere Führungskräfte sollen ihre Teams dazu motivieren, Chancen zu erkennen und zu nutzen, die aus den vielfältigen Kulturen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter erwachsen. Gleichzeitig sollen Führungskräfte ein Vorbild sein, indem sie die Unternehmenswerte leben und unsere Feedback-Kultur umsetzen.

Die sechs strategischen Kompetenzen, nach denen Führungskräfte und Mitarbeiter handeln sollen, sind:



Management-Programm für Wachstumsmärkte

Unsere umfassenden weltweiten Weiterbildungsprogramme stellen sicher, dass unsere Führungskräfte weltweit die Fähigkeiten entwickeln, die wir brauchen, um unsere Unternehmensstrategie umzusetzen und auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Dabei haben wir besonders die Bedürfnisse in unseren Wachstumsmärkten im Blick. 2015 starteten wir beispielsweise das „Growth Markets Management“-Programm für Führungskräfte in Indien und Lateinamerika, das betriebswirtschaftliche und unternehmensspezifische Inhalte vermittelt. An diesem Programm nahmen bisher 35 Manager aus Indien und Lateinamerika teil (Stand: 31. Dezember 2015). Unser Ziel ist, dass bis Ende 2018 mindestens 50 % der Führungskräfte mit der globalen Einstufung 14+ an einem unserer Management-Programme teilnehmen.

Neue Chancen für unsere Talente

Mitarbeiter, die wir als Talente identifiziert haben, weiter zu entwickeln und damit langfristig an den Konzern binden: Das ist Ziel unseres Talent-Managementprozesses. 2015 haben wir die weltweite Einführung dieses Prozesses analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Instrumente für seine Weiterentwicklung erarbeitet.

Ein neuer Werkzeugkasten soll Führungskräften und Talenten die internen Talent- und Leistungsmanagement-Prozesse transparenter machen und die dazu bestehenden Angebote der Personalabteilung erklären. Hierzu gehört beispielsweise das neue Veranstaltungsformat „Drive Your Development“, das das Ziel hat, identifizierte Talente darüber zu informieren, wie sie ihre eigene Entwicklung fördern können. Es wurde 2015 zum ersten Mal umgesetzt und steht ab 2016 konzernweit zur Verfügung. Weitere Werkzeuge, die seit Anfang 2016 zur Verfügung stehen, sind beispielsweise ein verbessertes Informationspaket für Talente sowie ein Video, das Manager für anstehende Entwicklungsgespräche mit Beispielen und Informationen unterstützt. Außerdem wollen wir identifizierte Talente dabei unterstützen, proaktiv Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern wahrzunehmen. 2015 starteten wir hierfür die Entwicklung einer Online-

Plattform, die über aktuelle ausgeschriebene Projekte und offene Positionen in unserem Konzern informiert. Mitarbeiter, die sich davon angesprochen fühlen, können sich hier mit wenigen Mausklicks bewerben. Dieses Angebot soll ebenfalls ab 2016 konzernweit zur Verfügung stehen. Mit der Einführung eines „People Development Award“ für Führungskräfte, die Talente in ihren Teams vorbildlich weiterentwickeln, wollen wir zudem das Engagement unserer Führungskräfte bei der Talententwicklung stärker würdigen. Dabei werden wir im Jahr 2016 die besten Talententwickler bei der „Group Executive Conference“, unserer jährlichen Topmanagement-Veranstaltung, auszeichnen.

Erstmalige Zertifizierung nach OHSAS 18001

Grundlage für unsere Aktivitäten für Arbeitssicherheit ist der internationale Standard OHSAS 18001. Seit 2015 lassen wir uns danach auch extern zertifizieren: Bis Ende 2016 sollen alle Produktionsstandorte für den Bereich Performance Materials nach OHSAS 18001 zertifiziert sein; neun von 23 Standorten, darunter zwei Standorte des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich, haben das Audit bereits erfolgreich abgeschlossen. Der damit verbundene Prozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale noch besser zu identifizieren und die Wirkung unserer Korrekturmaßnahmen langfristig nachzuverfolgen. Gegenüber unseren Mitarbeitern unterstreicht die Zertifizierung die Bedeutung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Unternehmen.

Umstieg auf gesundheitsfreundliche Lösungsmittel

2015 erreichten wir einen wichtigen Fortschritt bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Bei den meisten Prozessen zur Reinigung unserer Anlagen in der organischen Produktion in Darmstadt ersetzen wir Tetrahydrofuran (THF) – ein Lösungsmittel das im Verdacht steht, Krebs zu erregen – durch ungefährliche Substanzen. So schützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter und sparen jährlich auch fast 700.000 EUR ein. Auch bei weiteren Reinigungsprozessen wollen wir THF künftig durch ungefährliche Substanzen ersetzen.

Umwelt

Umweltschutz hat für uns einen hohen Stellenwert: Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe setzen wir möglichst effizient ein und reduzieren unsere Emissionen und Abfälle.

Der Schutz des Klimas und die Verknappung von Ressourcen sind zentrale gesellschaftliche Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Es ist für uns selbstverständlich, hier Verantwortung zu übernehmen. Mithilfe unseres zertifizierten Umwelt-Managementsystems stellen wir sicher, dass wir Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe so effizient wie möglich einsetzen und unsere Emissionen und Abfälle weitestgehend reduzieren.

Lesen sie Mehr

- 26 unsere Grundsätze
- 27 Fortschritte

unsere grundsätze

Den Rahmen für den betrieblichen Umweltschutz regelt unsere konzernweit gültige „**Corporate Environment, Health and Safety Policy**“ (EHS-Policy). Ihre Vorgaben beruhen unter anderem auf der „**Responsible Care Global Charter**“ der chemischen Industrie sowie auf den international anerkannten Standards für Umwelt- und Arbeitsschutz-Managementsysteme: ISO 14001 und OHSAS 18001. Konkretisiert werden sie durch interne Richtlinien wie das „Merck Group EHS, Security and Quality Manual“.

Seit 2009 halten wir ein Gruppenzertifikat für das Umwelt-Managementsystem nach der Norm ISO 14001:2004. Die Überwachungsaudits im Jahr 2015 haben wir erfolgreich bestanden. Im Rahmen dieser Audits ließen wir auch prüfen, inwieweit wir den Anforderungen der neuen ISO 14001:2015 schon

genügen, die im September 2015 veröffentlicht wurde. Die Analyse ergab, dass wir bereits zu allen wesentlichen neuen Anforderungen gute Praxisbeispiele vorweisen können. In Zukunft werden wir diese weiter ausbauen und unser Umwelt-Managementsystem, die EHS-Policy und das „Merck Group EHS, Security and Quality Manual“ entsprechend anpassen. 2015 ließen wir außerdem **erstmalig neun Standorte nach OHSAS 18001 zertifizieren (S. 23)**.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Treibhausgas-Emissionen bis 2020 um 20% im Vergleich zu 2006 zu reduzieren. Alle entsprechenden Maßnahmen bündeln wir in unserem 2009 gestarteten Programm EDISON.

fortschritte

Mehr als 400 Klimaschutz-Maßnahmen auf den Weg gebracht

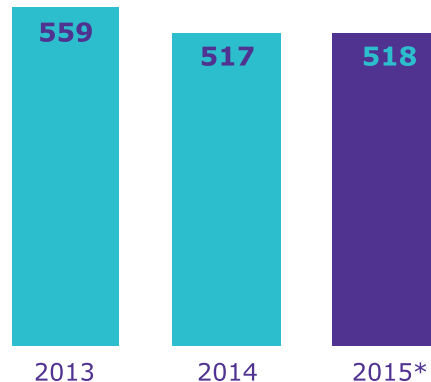
Um unser CO₂-Reduktionsziel zu erreichen, starteten wir 2009 unser Klimaschutzprogramm EDISON. In diesem bündeln wir all unsere Aktivitäten zu den Themen Klimaschutz und Energieeffizienz. Seit 2012 haben wir konzernweit bereits mehr als 400 Maßnahmen angestoßen oder umgesetzt; dies entspricht etwa 60 % der im Rahmen von EDISON geplanten Projekte. Mittelfristig werden wir damit rund 90.000 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen. Folgende Projekte leisteten dazu im Jahr 2015 einen wichtigen Beitrag:

- An unserem Standort Jaffrey, New Hampshire, USA verringerten wir durch Prozessoptimierungen bereits 2014 die prozessbedingten Emissionen pro Produktionseinheit um rund zwei Drittel. Im Jahr 2015 starteten wir ein Projekt, um hier noch weitere Einsparungen zu erreichen.

- Unser Werk im japanischen Onahama, in dem wir Xirallic® Effektpigmente für hochwertige Automobillacke herstellen, ist einer der fünf größten CO₂-Emittenten unseres Konzerns. 2015 führten wir hier zwei Maßnahmen zur CO₂-Einsparung ein: Erstens decken wir seit Januar 2016 den gesamten Energiebedarf am Produktionsstandort mit Erdgas, zweitens ersetzen wir im Jahr 2016 schrittweise die alten Boiler für die Dampfbereitung durch neue. Kombiniert sparen beide Maßnahmen jährlich insgesamt rund 3.200 Tonnen CO₂ ein. Das Projekt gilt landesweit als Best-Practice.
- In Schanghai, China, nahmen wir im Sommer 2015 eine neue Photovoltaik-Anlage mit einer Leistung von 400 kW in Betrieb, die den CO₂-Ausstoß an diesem Standort jährlich um circa 280 Tonnen reduziert.

Insgesamt senkten wir – trotz Wachstum des operativen Geschäfts – unsere Treibhausgas-Emissionen 2015 im Vergleich zu 2006 um rund 8 %. 2015 stellte unsere Geschäftsleitung erneut finanzielle Mittel zur Verfügung – für weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung und Treibhausgas-Reduktion.

Gesamte Treibhausgasemissionen (in kt) (CO₂-Äquivalente)



* Zahlen enthalten keine Daten des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich

Auszeichnung für verantwortungsbewusstes Handeln in China

Unsere hohen Umweltstandards und die jeweiligen gesetzlichen Regelungen vor Ort erfüllen wir konsequent an allen unseren Standorten. 2015 hat uns der Verband internationaler Chemieproduzenten (**Association of International Chemical Manufacturers, AICM**) ausgezeichnet: Merck Chemicals China erhielt den „Responsible Care Chairman Award“. Der Preis würdigt die Vorbildrolle unseres Unternehmens beim verantwortungsbewussten Handeln sowie bei der Förderung nachhaltigen Wachstums in der Chemiebranche – am Beispiel des Recycling-Systems von Merck Electronic Materials in Suzhou. Gefährliche Abfälle werden hier mithilfe des sogenannten Vakuum-Destillationsverfahrens aufbereitet, das die Lösungsmittel-Abfallmenge deutlich reduziert. Damit setzen wir firmeninterne und lokale Vorschriften in Bezug auf Gefahrstoffe konsequent um.

Mitarbeiter entwickeln Recycling-Verfahren für Aceton

In der organischen Produktion an unserem Standort Darmstadt setzen wir große Mengen des Lösungsmittels Aceton zur Reinigung der Mehrzweckapparate ein. Nach Gebrauch wurde dieses bislang als Abfall entsorgt. Mitarbeiter der Produktion

entwickelten gemeinsam mit der Verfahrensentwicklung ein neues Verfahren: Mit diesem lässt sich bis zu 90 % des verwendeten Acetons aufbereiten. 2014 führten wir das Verfahren erfolgreich am Standort Darmstadt ein. Im Jahr 2015 konnten wir so 270 Tonnen Aceton recyceln und eine Kostenersparnis von rund 210.000 EUR realisieren.

Wasserverbrauch konsequent reduzieren

In vielen Regionen der Welt wird Wasser immer knapper. Wir arbeiten daher daran, Wasser an unseren Standorten verantwortungsvoll zu nutzen. Merck setzt Wasser in der Produktion vor allem zur Kühlung und als Prozesswasser ein. Im Berichtsjahr haben wir basierend auf unseren internen Verbrauchsdaten und mit Hilfe der Bewertungstools **Water Risk Filter** und **Aqueduct Water Risk Atlas** systematisch analysiert, welche unserer Standorte einen hohen Wasserverbrauch haben und welche in Regionen liegen, in denen Wasser knapp und daher ein besonders kostbares Gut ist (Wasserstressgebiete). Anfang 2016 haben wir uns das Ziel gesetzt, an Standorten mit hohem Verbrauch bis 2020 ein nachhaltiges Wassermanagementsystem einzuführen. An Standorten mit relevantem Wasserverbrauch in Wasserstressgebieten wollen wir zudem unseren Wasserbrauch im Vergleich zu 2014 bis 2020 um 10 % reduzieren.

Gesellschaft

Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen ist für uns selbstverständlich. Wir engagieren uns vor allem dort, wo wir eine besondere Kompetenz für Problemlösungen besitzen.

Wir sind Teil der Gesellschaft, sowohl regional an den einzelnen Standorten als auch weltweit. Als bedeutender Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeber tragen wir in vielen Ländern zu Prosperität und Wohlstand bei. Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen gehört zu unserem Selbstverständnis. Unser Engagement konzentriert sich vor allem auf Gesundheitsprojekte in all jenen Bereichen, in denen wir aufgrund unseres Geschäftsmodells eine besondere Problemlösungskompetenz besitzen. Gezielt fördern wir auch Kultur und Bildung. In Notsituationen leisten wir darüber hinaus Katastrophenhilfe – vor allem in Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Lesen sie Mehr

- 30 unsere Grundsätze
- 30 Fortschritte

unsere grundsätze

Um die Effizienz und Wirksamkeit unserer Projekte zu steigern, konzentrieren wir unsere Ressourcen auf Folgendes:

- Gemeinsam mit Partnern möchten wir die tödliche Wurmkrankheit Bilharziose weltweit ausrotten.
- Der „Global Pharma Health Fund“, eine gemeinnützige Initiative von Merck, bekämpft Arzneimittelfälschungen in Entwicklungs- und Schwellenländern.
- Die Deutsche Philharmonie Merck ist die musikalische Botschafterin unseres Unternehmens.

Die Konzernfunktion Public Affairs and Corporate Responsibility koordiniert und implementiert die oben genannten Projekte und berichtet der

Geschäftsleitung über ihre Fortschritte. Unsere Landesgesellschaften **engagieren sich zudem vor Ort**. Eigenverantwortlich wählen sie Förderprojekte aus und orientieren sich dabei an den von uns definierten Kriterien.

Einmal jährlich ermitteln wir weltweit, wie sich unser gesellschaftliches Engagement regional verteilt, welche Schwerpunkte und Ziele es hat und wie es sich über die Zeit entwickelt. Insgesamt wendete Merck im Jahr 2015 für sein gesellschaftliches Engagement 100 Mio EUR auf, im Jahr 2014 waren es 50,8 Mio EUR.

Maßnahmen, die vorrangig dem Marketing unserer Produkte dienen, sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

fortschritte

Bilharziose bis zur Ausrottung bekämpfen

Mehr als 235 Millionen Menschen in Afrika leiden an der tropischen Wurmerkrankung Bilharziose (Schistosomiasis). Schätzungsweise mehr als 200.000 der Betroffenen sterben jedes Jahr an den Folgen dieser parasitären Erkrankung.

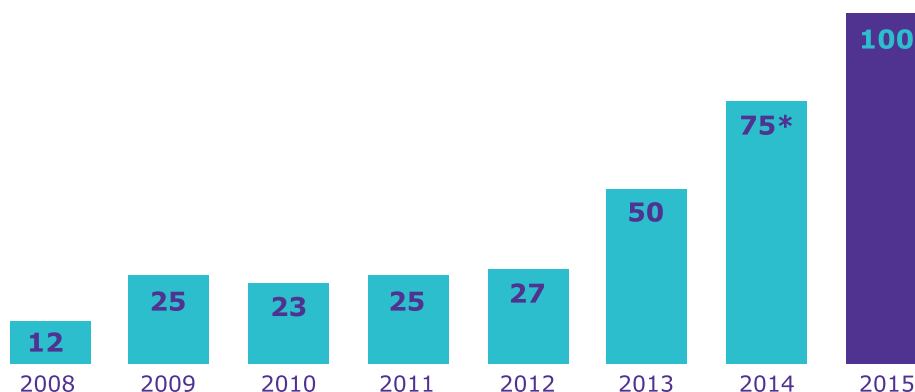
In den 1970er-Jahren entwickelten wir im Rahmen einer Forschungsk Kooperation den Wirkstoff Praziquantel. Es ist der einzige Wirkstoff mit dem alle Formen der Bilharziose behandelt werden können. Seit 2007 spenden wir jährlich Praziquantel-Tabletten an die Weltgesundheitsorganisation (WHO). Im Jahr 2015 waren es mehr als 100 Millionen Stück. Um unser Ziel zu erreichen, Bilharziose in Afrika auszurotten, wollen wir in

Zukunft jährlich bis zu 250 Millionen Tabletten an die WHO spenden. Außerdem arbeiten wir an der **Weiterentwicklung des Praziquantel-Wirkstoffs (S. 11)**, damit auch Kinder unter sechs Jahren behandelt werden können – dies ist bisher nicht möglich.

Ende 2014 riefen wir zudem die „**Global Schistosomiasis Alliance**“ (GSA) ins Leben, um noch verbleibende Lücken im Kampf gegen die Krankheit zu schließen. Zu den Gründungsmitgliedern zählen die „Bill & Melinda Gates Foundation“, die „Schistosomiasis Control Initiative“, die US-Behörde für Internationale Entwicklung und „World Vision International“. Die Allianz startete 2015 beispielsweise die digitale Kampagne „**Something in the Water**“, mit der ein größeres Bewusstsein für die Krankheit geschaffen werden soll.

Anzahl gesendeter Praziquantel-Tabletten an die WHO

In Millionen



* Im Jahr 2014 hat Merck rund 75 Millionen Tabletten produziert. 72,2 Millionen davon hat das Unternehmen in Absprache mit der WHO bis Jahresende in 20 afrikanische Länder geliefert.

Hilfe für Darmkrebs-Patienten

Das Gesundheitssystem in China hat sich nach einer Reform im Jahr 2009 spürbar verbessert. Nach wie vor können sich viele Menschen jedoch innovative Medikamente wie Erbitux®, das wir zur Behandlung von Darmkrebs anbieten, nicht leisten. Die Krankenkassen erstatten es bisher nicht. Hier setzen unser Biopharma-Geschäft am Standort in China und die China Charity Federation (CCF) gemeinsam an: mit dem Programm „Erbitux China Patient Assistance Program“ (ECPAP). Patienten mit guten Heilungschancen können durch das ECPAP rund 90 % der Kosten für die Behandlung mit Erbitux® erstattet bekommen. Darüber hinaus bieten wir kostenlose Serviceleistungen an: Wir stehen zum Beispiel beratend zur Seite, informieren über die Krankheit oder sorgen dafür, dass das Medikament sicher gekühlt bei den Patienten ankommt. Seit 2012 profitierten 5.160 Personen von dem Programm. Für dieses Engagement erhielten wir bei den fünften „Capital Philanthropy Awards“ in Peking eine Auszeichnung.

Schneller Nachweis für gefälschte Arzneimittel

Die kriminalpolizeiliche Organisation Interpol schätzt, dass bis zu 30% aller Medikamente in Entwicklungsländern illegal, gefälscht oder von minderer Qualität sind – eine mitunter tödliche Gefahr. Der von Merck getragene gemeinnützige Verein „Global Pharma Health Fund“ (GPHF) hat sich dem Kampf gegen Arzneimittelfälschungen verschrieben: Mit dem vom GPHF entwickelten Minilab – einem mobilen Kompaktlabor in einem tropentauglichen Koffer – können gefälschte Medikamente schnell, einfach und preiswert nachgewiesen werden. Mit den Testmethoden werden Arzneimittel auf äußerliche Auffälligkeiten sowie Identität und Konzentration der Arzneimittelwirkstoffe geprüft. 2015 entwickelte der GPHF fünf neue Methoden – damit können nun insgesamt 80 Arzneimittelwirkstoffe getestet werden – vom Malaria-Mittel über Antibiotika bis zu Schmerz- und Fiebermitteln.

Der GPHF stellt die Minilabs zum Selbstkostenpreis zur Verfügung und spendete 2015 sieben Kompaktlabore in verschiedene Länder Afrikas. Merck spendete 2015 ebenfalls sieben GPHF-Minilabs® nach Afrika. In Kooperation mit internationalen Partnern

schult der GPHF zudem vor Ort Mitarbeiter aus dem Gesundheitswesen in der Durchführung dieser Tests. Er engagiert sich auch in Projekten, die sich dem Kampf gegen Arzneimittelfälschungen widmen. Merck und der GPHF unterstützen beispielsweise das Partnerschaftsprojekt DeveloPPP.de der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) für eine Verbesserung der Qualität der pharmazeutischen Ausbildung in Tansania. Vier der 2015 vom GPHF gespendeten Minilabs gingen an dieses Projekt. Außerdem erreichten wir, dass der Umgang mit dem Minilab in das Ausbildungsprogramm für Apothekenhelfer in Tansania integriert wurde.

Völkerverständigung durch Musik

Kulturelles Engagement hat bei uns Tradition. Vor fast 50 Jahren wurde die [Deutsche Philharmonie Merck](#) als Wertsorchester gegründet. Heute ist sie als professionelles Ensemble fester Bestandteil des kulturellen Lebens in Darmstadt, im Umfeld unserer deutschen Unternehmenszentrale. Mit jährlich mehr als 26.000 Besuchern und internationalen Gastauftritten ist sie ein wichtiger Botschafter für unsere Werte. 2015 gastierte die Deutsche Philharmonie Merck in Lateinamerika (Mexiko-Stadt, Rio de Janeiro und São Paulo), Großbritannien (Cambridge) und Israel (Tel Aviv). Bei der Organisation der Tour in Lateinamerika kooperierten wir mit drei sozialen Organisationen vor Ort, denen wir auch die Erlöse aus dem Verkauf der Eintrittskarten spendeten: der mexikanischen und der brasilianischen Krebshilfe sowie der „School of Music and Citizenship“ in Rio. Dank unseres Engagements konnten hier bereits rund 400 sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche ein Musikinstrument erlernen.

Wie in den Jahren davor, lud die Deutsche Philharmonie Merck auch 2015 wieder 50 Kinder und Jugendliche zur Orchesterwerkstatt nach Darmstadt ein. Bei gemeinsamen Proben und einem gemeinsamen Abschlusskonzert konnten die jungen Musiker hier Erfahrungen in einem Profi-Orchester sammeln.

Jährliche Benefizkonzerte gehören ebenfalls zum Programm der Deutschen Philharmonie Merck. Der Erlös des Konzerts im Januar 2016 ging an die Aktion „Echo

hilft!“, die Spenden für den Verein „MenschensKinder – Werkstatt für Familienkultur e. V.“ in Darmstadt sammelt.

Tatkräftige Hilfe für Flüchtlinge

Im Dezember 2015 spendeten wir 50.000 EUR an das Deutsche Rote Kreuz für den Betrieb medizinischer Notfallstationen in libanesischen Flüchtlingslagern. Die Mehrheit der Flüchtlinge aus Syrien bleibt in der Region und ist dort auf humanitäre Hilfe angewiesen. Allein der Libanon hat mehr als eine Million Menschen aufgenommen, das sind rund 25% der Gesamtbevölkerung. Mit unserer Spende wollen wir dazu beitragen, Fluchtursachen vor Ort zu bekämpfen und den Menschen nahe ihrer Heimat zu helfen.

Zudem engagieren wir uns im Umfeld unseres Stammsitzes Darmstadt mit zahlreichen Maßnahmen und Aktionen für Flüchtlinge und binden dabei auch unsere Auszubildenden ein. Im November 2015 renovierten 88 Auszubildende unseres Unternehmens ein Gebäude, das als Flüchtlingsunterkunft dienen soll. Außerdem stellen wir Vereinen und Schulen, die Flüchtlinge in ihren Sporthallen unterbringen, unsere unternehmenseigene Sporthalle als Ausweichstätte zur Verfügung. Wir planen zudem, zehn Flüchtlinge in einen unserer zehn- bis zwölfmonatigen berufsvorbereitenden Kurse aufzunehmen, die wir Start in die Ausbildung nennen. Zuvor müssen die Flüchtlinge aber sprachlich fit gemacht werden. Dies geschieht bei Berufsschulen der Stadt Darmstadt sowie bei externen Bildungsträgern in speziellen Klassen. Von dort planen wir dann, die zehn Flüchtlinge in den Kurs zu übernehmen.

Unsere Landesgesellschaft in Österreich spendete im Herbst 2015 Medikamente im Wert von rund 19.000 € für die medizinische Versorgung in drei österreichischen Flüchtlingslagern.

Merck Thailand für sein CR-Engagement ausgezeichnet

Merck Thailand erhielt 2015 für seine transparenten und messbaren Ziele im Bereich CR den „Asia Corporate Excellence and Sustainability Award“ (ACES) in der Kategorie Nachhaltigkeit. Auch die Integration von CR-Themen in die Führungskräfte-Entwicklung verläuft

vorbildlich: Hierfür erhielt Merck Thailand bereits 2014 den „Top Multinational Company in Southeast Asia Award“.

Eine langjährige Partnerschaft verbindet Merck Thailand mit der Raks-Thai-Stiftung, einer Unterorganisation der weltweit tätigen Entwicklungs- und Hilfsorganisation „CARE International“. Die Raks-Thai-Stiftung setzt nachhaltige Entwicklungsprogramme in den ärmsten Regionen Nord- und Südthailands um. Ziel ist es, die Bewohner vor Ort dabei zu unterstützen, sich langfristig ein Einkommen zu erwirtschaften und ihre natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten. Merck Thailand fördert verschiedene Projekte der

Stiftung wie beispielsweise ein Projekt zur Vermittlung nachhaltiger Methoden für den Reis-Anbau.

Merck Thailand startet außerdem regelmäßig Freiwilligen-Kampagnen und ruft die Mitarbeiter zur Teilnahme auf. 2015 wurden beispielsweise im Rahmen des Wiederaufforstungsprojekts „Together We Grow“ unter Beteiligung von 300 Beschäftigten rund 10.000 Bäume gepflanzt. Bei einem Spendenprojekt sammelten die Mitarbeiter 100.000 Baht (rund 2.560 EUR), die sie an drei Wohltätigkeitsorganisationen verteilten.

Daten & Fakten

Unsere ökologische, ökonomische und soziale Leistung machen wir mithilfe von Kennzahlen vergleichbar. In diesem Kapitel berichten wir darüber, wie sich unsere Kennzahlen in den vergangenen Jahren entwickelt haben. Des Weiteren stellen wir unsere CR-Ziele sowie den aktuellen Stand der Zielerreichung vor. Im Fortschrittsbericht beschreiben wir abschließend, wie wir die zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen umsetzen.

Lesen sie Mehr

- 35 kennzahlen
- 60 ziele
- 74 global compact top
- 89 prüfbescheinigung

kennzahlen

Mittels Kennzahlen messen und bewerten wir unsere CR-Leistung. Die folgenden Kennzahlen prüfte die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung („Limited Assurance“). Sigma-Aldrich gehört seit dem 18. November 2015 zu Merck. Da wir uns aktuell noch im Integrationsprozess befinden, wird im Folgenden für jede Tabelle angegeben, ob die dargestellten Kennzahlen Sigma-Aldrich enthalten oder nicht.

kennzahlen: ökonomie

Umsatzerlöse, operatives Ergebnis (EBIT) und Forschungs- und Entwicklungskosten nach Unternehmensbereichen¹

In Mio €	Healthcare	Life Science	Performance Materials	Merck-Konzern ²
2014				
Umsatzerlöse ³	6.620,5	2.682,5	2.059,8	11.362,8
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.106,4	289,2	611,5	1.762,0
F&E-Kosten	1.366,0	162,6	170,6	1.703,7
2015 ⁴				
Umsatzerlöse ³	6.933,8	3.355,3	2.555,6	12.844,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.096,7	300,8	878,0	1.843,2
F&E-Kosten	1.310,1	197,5	197,0	1.709,2

1 Seit dem 1. Januar 2015 berichtet der Merck-Konzern im Rahmen der Segmentberichterstattung die drei Segmente Healthcare, Life Science und Performance Materials.

2 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht abgebildet (siehe Geschäftsbericht 2015, Segmentberichterstattung).

3 Die Zusammensetzung der Umsatzerlöse wurde geändert, siehe Anmerkung „Änderungen von Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden und Ausweisänderungen im Konzernanhang des Geschäftsberichts 2015.“

4 Merck inklusive Sigma-Aldrich.

kennzahlen: compliance

Interne Audits zu Korruption und Menschenrechtscharta

	2012	2013	2014	2015 ¹
Anzahl der Audits zum Thema Korruption	40	30	36	49
Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption	nicht erfasst	64	68	64
Anzahl der Audits mit Bezug zum Kapitel Arbeitsplatz der Menschenrechtscharta von Merck	40	27	32	41

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Über die SpeakUp Line gemeldete Compliance-Vorfälle

	2012	2013	2014	2015 ¹
Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle	20	22	26	33
Anzahl bestätigter Fälle	5	9	11	8

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Compliance-Schulungen

	2012	2013	2014 ¹	2015 ²
Anzahl der zur Anti-Korruptionsrichtlinie geschulten Personen	22.890	24.168	7.519³	20.404³
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter, in %	59	63	14	43
Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10	10.164	12.390	3.071	12.747
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10, in %	60	69	17	64
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade kleiner oder gleich 9, in %	58	51	12	22

1 In den ersten drei Quartalen 2014 unterzog die Einheit Group Compliance ihr Schulungsprogramm zum Thema Compliance einer gründlichen Analyse und Prüfung. In diesen Quartalen waren keine Kurse angesetzt.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

3 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Anti-Korruptionsrichtlinie geschult wurden (2014: 2.023, 2015: 3.026).

Um der besonderen Verantwortung von Mitarbeitern im Management und/oder mit Personalverantwortung Rechnung zu tragen, werden diese verstärkt zur Anti-Korruptionsrichtlinie geschult. Dies betrifft alle Mitarbeiter mit einem Global Grade (GG) größer oder gleich 10.

Bisher erfassen wir bei den Compliance-Schulungen die regionale Zuordnung der Mitarbeiter nicht. Wir planen, dies künftig zu tun. Allen Geschäftspartnern, die einem Business Partner Risk Management (BPRM) unterzogen werden, teilen wir unsere Compliance-und Antikorruptionsprinzipien mit.

Rechtsverfahren

	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamtzahl² anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolgesetzgebungen)	3	3	2	2
anhängig	2	2	2	2
abgeschlossen	1	1	0	0

1 Merck inklusive Sigma-Aldrich.

2 Wie in den Geschäftsberichten der entsprechenden Jahre veröffentlicht, beziehen sich die hier aufgelisteten Gesamtzahlen von Rechtsverfahren auf bedeutende Rechtsrisiken per Definition des Unternehmens. Die Wesentlichkeit von Rechtsrisiken basiert auf ihren potenziellen negativen Auswirkungen auf die Finanzlage sowie der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens.

Weitere Informationen finden Sie in den Geschäftsberichten:

- **Geschäftsbericht 2012**, Seite 88 und Seiten 168–169, Nr. 50
- **Geschäftsbericht 2013**, Seiten 132–134 und Seiten 226–227, Nr. 48
- **Geschäftsbericht 2014**, Seiten 130–131 und Seiten 213–215, Nr. 48
- **Geschäftsbericht 2015**, Seiten 128–129 und Seiten 212–213, Nr. 27

kennzahlen: produkte

Schutz von Kundendaten

	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien	nicht erfasst	0	0	0
Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden	nicht erfasst	0	1	0
Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	nicht erfasst	0	0	0

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Eine Unternehmensrichtlinie regelt den Datenschutz innerhalb des Konzerns. Es gingen keine wesentlichen Beschwerden von Kunden, Zulassungsbehörden und externen Parteien ein.

kennzahlen: Mitarbeiter

Gesamtzahl der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2013	2014	2015 (Merck exkl. Sigma-Aldrich)	2015 (Merck inkl. Sigma-Aldrich)
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	40.718	49.613
Männer	22.253	23.273	23.891	28.997
Frauen	15.901	16.366	16.827	20.616

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 (Merck exkl. Sigma-Aldrich)	2015 (Merck inkl. Sigma-Aldrich)
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	40.718	49.613
Senior Management (Global Grade größer 17)	63	63	75	– ²
Unteres und mittleres Management (Global Grade 14–17)	1.949	2.108	2.333	– ²
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	36.142	37.468	38.310	– ²
Anteil Frauen insgesamt (in %)	42	41	41	42
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	10	10	12	– ²
davon im unteren u. mittleren Management (Global Grade 14–17)	498	562	633	– ²
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	15.393	15.794	16.182	– ²
Anteil Männer insgesamt (in %)	58	59	59	58
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	53	53	63	– ²
davon im unteren u. mittleren Management (Global Grade 14–17)	1.451	1.546	1.700	– ²
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	20.748	21.673	22.128	– ²
Nach Altersgruppe Bis 29 Jahre (in %)	15	15	15	15
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	0	0	0	– ²
davon im unteren u. mittleren Management (Global Grade 14–17)	5	6	5	– ²
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	5.901	5.884	5.848	– ²
30 bis 49 Jahre (in %)	64	64	64	63
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	27	24	29	– ²
davon im unteren u. mittleren Management (Global Grade 14–17)	1.233	1.340	1.469	– ²
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	23.302	24.082	24.680	– ²
Ab 50 Jahre (in %)	20	21	21	22
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	36	39	46	– ²
davon im unteren u. mittleren Management (Global Grade 14–17)	711	762	859	– ²
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	6.939	7.502	7.782	– ²

1 Für die Mitarbeiter des im Juli 2014 akquirierten Unternehmens AZ Electronic Materials war das Global-Grading-System bis 31. Dezember 2014 noch nicht eingeführt. In den Zahlen sind diese Mitarbeiter unter "weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)" eingestuft.

2 Für die Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich ist das Global-Grading-System noch nicht eingeführt. Es sind keine Angaben möglich.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen

Durchschnittliche Zahl Mitarbeiter	2013 ¹	2014 ¹	2015 (Merck exkl. Sigma- Aldrich) ²	2015 (Merck inkl. Sigma- Aldrich) ²
Gesamtkonzern	38.282	38.930	40.147	41.511
davon Frauen	nicht erfasst	16.110	16.600	17.180
Produktion	9.985	10.176	11.122	11.563
davon Frauen	nicht erfasst	3.202	3.494	3.642
Logistik	1.779	2.207	2.345	2.581
davon Frauen	nicht erfasst	774	829	913
Marketing und Vertrieb	12.214	12.113	12.553	12.871
davon Frauen	nicht erfasst	4.814	5.022	5.204
Verwaltung	5.106	6.342	6.550	6.763
davon Frauen	nicht erfasst	3.557	3.664	3.757
Forschung und Entwicklung	4.433	4.738	4.954	5.097
davon Frauen	nicht erfasst	2.534	2.605	2.674
Infrastruktur und Sonstige	4.765	3.354	2.623	2.636
davon Frauen	nicht erfasst	1.230	986	990

1 Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl der Geschäftsjahre 2014 und 2013 berechnet sich aus der Summe der Mitarbeiteranzahl der letzten 5 Quartale (Stichtag zum jeweiligen Quartalsende) dividiert durch 5.

2 Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahres 2015 berechnet sich aus der Summe aller Mitarbeiter zum jeweiligen Monatsende (Stichtag) der letzten 13 Monate (31.12.2014-31.12.2015) dividiert durch 13. Für die Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich werden erst ab November 2015 Mitarbeiterzahlen in der Berechnung betrachtet.

Mitarbeiter nach Regionen¹

Zum 31.12.	2013	2014	2015 (Merck exkl. Sigma-Aldrich)	2015 (Merck inkl. Sigma-Aldrich)
Insgesamt	38.154	39.639	40.718	49.613
Europa	20.013	20.537	20.950	23.429
davon Frauen	8.755	8.893	9.114	10.316
Nordamerika	4.911	5.092	5.172	9.794
davon Frauen	2.246	2.272	2.290	4.183
Asien-Pazifik (APAC)	8.862	9.488	9.839	11.096
davon Frauen	2.947	3.176	3.282	3.706
Lateinamerika	3.798	3.883	4.032	4.352
davon Frauen	1.699	1.745	1.824	1.986
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	570	639	725	942
davon Frauen	254	280	317	425

1 Hinsichtlich der Segmentberichterstattung nach Ländern und Regionen wurde die Zusammensetzung der Regionen angepasst und es wurden die entsprechenden Vergleichszahlen des Vorjahres dargestellt. Ausgewiesen werden nun die fünf Regionen Europa, Nordamerika, Asien-Pazifik, Lateinamerika sowie Mittlerer Osten und Afrika.

Wir erfassen externes weisungsgebundenes Personal derzeit nicht in unseren Datensystemen für Mitarbeiter; wir untersuchen Möglichkeiten zu deren Erfassung.

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen¹

Zum 31.12.	2013	2014	2015 (Merck exkl. Sigma-Aldrich)	2015 (Merck inkl. Sigma-Aldrich)
Mitarbeiter bei Healthcare	17.278	17.757	18.566	18.566
davon Frauen	7.909	8.130	8.522	8.522
davon Frauen (in %)	46	46	46	46
Mitarbeiter bei Life Science	9.837	9.796	9.716	18.611
davon Frauen	4.124	4.134	4.094	7.883
davon Frauen (in %)	42	42	42	42
Mitarbeiter bei Performance Materials	4.709	5.995	6.228	6.228
davon Frauen	1.210	1.498	1.531	1.531
davon Frauen (in %)	26	25	25	25

¹ Seit dem 1. Januar 2015 berichtet der Merck-Konzern im Rahmen der Segmentberichterstattung die drei Segmente Healthcare, Life Science und Performance Materials. Die entsprechenden Vergleichszahlen der Vorjahre wurden rückgerechnet.

Mitarbeiter nach Vertragsart

Zum 31.12.	2013	2014	2015 (Merck exkl. Sigma-Aldrich)	2015 (Merck inkl. Sigma-Aldrich)
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	40.718	49.613
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	36.908	38.410	37.690	46.454
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.246	1.219	3.028	3.159
Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %)	97	97	93	94
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	3	3	7	6
Mitarbeiter in Vollzeit	34.911	37.573	38.627	47.292
Anteil Vollzeit (in %)	95	98	95	95
davon Frauen	13.524	14.497	14.963	18.557
davon Frauen (in %)	39	39	39	39
Mitarbeiter in Teilzeit	1.994	2.066	2.091	2.321
Anteil Teilzeit (in %)	6	5	5	5
davon Frauen	1.839	1.869	1.864	2.059
davon Frauen (in %)	92	90	89	89

Neue Mitarbeiter

	2013	2014	2015 ¹
Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt	5.007	6.212	5.710
Nach Altersgruppe			
Bis 29 Jahre	2.358	2.305	2.088
30 bis 49 Jahre	2.397	3.361	3.252
Ab 50 Jahre	252	546	370
Nach Geschlecht			
Frauen	2.051	2.513	2.450
Männer	2.945	3.689	3.260
Nach Region			
Europa	1.757	2.312	2.119
Nordamerika	526	826	730
Asien-Pazifik (APAC)	2.060	2.298	1.913
Lateinamerika	548	619	780
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	116	157	168
Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %)	13	16	14
Nach Altersgruppe³			
Bis 29 Jahre	47	37	37
30 bis 49 Jahre	48	54	57
Ab 50 Jahre	5	9	6
Nach Geschlecht³			
Frauen	41	41	43
Männer	59	59	57
Nach Region³			
Europa	35	37	37
Nordamerika	11	13	13
Asien-Pazifik (APAC)	41	37	33
Lateinamerika	11	10	14
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	2	3	3

1 Die Zahlen werden ohne die 8.975 Mitarbeiter von Sigma-Aldrich dargestellt, die durch die Akquisition nicht als Einstellung gewertet werden.

2 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter: Gesamtzahl neue Mitarbeiter dividiert durch Endpersonalstand des Geschäftsjahres.

3 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter nach Altersgruppe/Geschlecht/Region: Neueinstellungen der Fokusgruppe dividiert durch die Gesamtanzahl neu eingestellter Mitarbeiter. Im Zuge der angepassten Berechnungsweise und neuen Zusammensetzung der Regionen ab dem 1. Januar 2015 wurden die entsprechenden Vergleichszahlen der Vorjahre rückgerechnet.

Mitarbeiterfluktuation¹

	2013 ²	2014 ²	2015 ³
Gesamte Fluktuationsrate	14,61	11,01	10,38
Fluktuationsrate nach Geschlecht			
Männer	13,98	10,75	10,13
Frauen	15,00	11,38	10,73
Fluktuationsrate nach Altersgruppe			
Bis 29 Jahre	21,55	18,71	17,49
30 bis 49 Jahre	13,44	9,72	9,69
Ab 50 Jahre	13,01	9,49	8,08
Fluktuationsrate nach Region			
Europa	14,61	7,05	6,22
Nordamerika	10,51	12,45	12,72
Asien-Pazifik (APAC) ⁴	nicht erfasst	17,55	15,95
Lateinamerika ⁴	nicht erfasst	13,67	15,29
Mittlerer Osten und Afrika (MEA) ⁴	nicht erfasst	13,62	12,00
Abgänge insgesamt	5.573	4.364	4.168
Nach Geschlecht			
Männer	3.110	2.502	2.386
Frauen	2.385	1.862	1.782
Nach Altersklasse			
Bis 29 Jahre	1.273	1.102	943
30 bis 49 Jahre	3.300	2.474	2.505
Ab 50 Jahre	1.000	788	720
Nach Regionen			
Europa	2.367	1.447	1.290
Nordamerika	516	634	638
Asien-Pazifik (APAC) ⁴	nicht erfasst	1.665	1.540
Lateinamerika ⁴	nicht erfasst	531	618
Mittlerer Osten und Afrika (MEA) ⁴	nicht erfasst	87	82

1 In der Tabelle sind die unbereinigten Fluktuationsraten angegeben. 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.

2 Die Mitarbeiterfluktuation berechnet sich für die Geschäftsjahre 2013 sowie 2014 folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate multipliziert mit 100 dividiert durch die Mitarbeiteranzahl zum Stichtag 31. Dezember.

3 Die Mitarbeiterfluktuation berechnet sich für das Geschäftsjahr 2015 folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl der letzten 12 Monate multipliziert mit 100. Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft. Im Zuge der angepassten Berechnungsweise der Fluktuationsrate kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine limitierte Trendaussage getroffen werden.

4 Für die ab 2015 neu gegliederten Regionen Asien-Pazifik (APAC), Lateinamerika sowie Mittlerer Osten und Afrika (MEA) liegen für 2013 keine Daten vor.

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹
Anteil Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag, ohne Außertarifliche) mit vertraglich festgelegter Arbeitszeit von maximal 48 Stunden/Woche, in % ²	99	99	100
Anteil Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag) mit mindestens 15 Urlaubstagen/Jahr, in % ³	98	95	97
Anteil Mitarbeiterinnen mit Zugang zu Mutterschutzprogrammen, in % ⁴	100	100	100
Anteil Mitarbeiter mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen, in % ⁵	97	97	98
Anteil Mitarbeiter, die in Unternehmen mit Tarifverträgen arbeiten, in %	68	66	71
Anteil Standorte, die Beteiligung an Kinderarbeit, wie in der ILO-Konvention 138 definiert, ausschließen, in %	100	100	100
Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende)	16	17	17

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

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

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

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

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

Lokales Mindestgehalt

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹
Anteil der Standorte, die ein Gehalt über dem lokalen Mindestgehalt ² garantieren, in %	100	100	100

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 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.

Arbeitsunfälle¹

	2013	2014	2015 ²
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	2,2	1,8	1,5
Nach Region			
Europa	3,7	2,9	2,7
Nordamerika	0,9	1,0	0,8
Asien-Pazifik (APAC)	0,3	0,5	0,2
Lateinamerika	2,1	1,3	0,5
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	1,8	0,9	0,0
Anzahl Todesfälle	0	2	2
Nach Region			
Europa	0	0	1
Nordamerika	0	0	1
Asien-Pazifik (APAC)	0	1	0
Lateinamerika	0	1	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0	0	0
Nach Geschlecht			
Frauen	0	1	1
Männer	0	1	1

1 einschließlich externem weisungsgebundenem Personal.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Trotz unserer Anstrengungen, Unfälle zu vermeiden, hatten wir in den vergangenen zwei Jahren jeweils zwei Arbeitsunfälle mit Todesfolge zu beklagen: Im Jahr 2015 verstarb ein Mitarbeiter in den USA bei einem Verkehrsunfall und in Deutschland verunglückte eine Mitarbeiterin tödlich bei einem Unfall mit einem Gabelstapler. 2014 verstarb eine Mitarbeiterin in Venezuela bei einem Verkehrsunfall und in Pakistan verunglückte ein Mitarbeiter tödlich bei Wartungsarbeiten an einem Scherenlift.

Bei der Ermittlung der Indikatoren wurden bei Merck angestellte Mitarbeiter und externes weisungsgebundenes Personal erfasst.

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). Hierzu zählen Unfälle auf dem Werksgelände, auf Geschäftsreisen, beim Transport von Waren und im Zuge externer Einflüsse (z. B. Naturkatastrophen). Auch Unfälle aufgrund krimineller Handlungen mit Personenschaden werden in der LTIR erfasst. Wegeunfälle und Unfälle im Rahmen des Betriebssports werden hingegen nicht erfasst. Erste-Hilfe-Fälle sind in der LTIR in der Regel nicht enthalten, da dabei meist keine Ausfallzeit von mehr als einem Tag entsteht.

Bis 2020 wollen wir die LTIR nachhaltig auf 1,5 reduzieren. Diesen im Jahr 2015 erstmals erreichten anspruchsvollen Wert gilt es dauerhaft zu stabilisieren oder zu unterschreiten.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden ausschließlich für die Standorte der Merck KGaA Darmstadt und Gernsheim (rund 19 % der Mitarbeiter des Konzerns) erfasst, sofern sie ärztlich diagnostiziert und anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurden keine beruflich verursachten Krankheiten gemeldet. Konzernweit erfassen wir die Zahl der arbeitsbedingten Erkrankungen nicht.

Die LTIR ist die relevante Steuerungskennzahl für den gesamten Merck-Konzern. Aus diesem Grund veröffentlichen wir keine weiteren Kennzahlen wie Arbeitsunfälle, Ausfalltage oder Abwesenheiten. Die LTIR wird nicht nach Geschlecht getrennt erfasst, da diese Unterscheidung für unsere Steuerungszwecke nicht relevant ist.

Ausgaben für Weiterbildung der Mitarbeiter

In €	2013	2014	2015 ¹
Durchschnittliche Fortbildungskosten pro Mitarbeiter	679	718	775

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Wir erfassen und veröffentlichen die Kosten für die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden können wir derzeit nicht konsolidiert auf Konzernebene erfassen. Wir arbeiten an einer technischen Lösung zur globalen Erfassung aller Schulungen auf Stundenbasis.

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

	2013 ¹	2014 ²	2015 ³
Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in %	72	79	88
Nach Geschlecht			
Frauen	75	84	90
Männer	71	77	87
Nach Mitarbeiterkategorie			
Senior Management (Global Grade größer 17)	100	97 ⁴	100
Unteres und mittleres Management (Global Grade 14–17)	100	96 ⁴	100
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	72	78 ⁴	88

1 Die Daten für 2013 basieren auf dem Stichtag 12.3.2014.

2 Die Daten für 2014 basieren auf dem Stichtag 2.3.2015.

3 Die Daten für 2015 basieren auf dem Stichtag 29.02.2016. Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration von Sigma-Aldrich noch läuft.

4 Die Schwankungen der Teilnehmeranzahl nach Mitarbeiterkategorie lassen sich durch den Prozess der AZ Integration erklären.

Regelmäßige Feedback-Gespräche und die Bewertung der Leistung unserer Mitarbeiter sind essenziell für einen systematischen Entwicklungsprozess. Unser weltweit einheitlicher Performance- und Talentmanagement-Prozess schreibt jährliche Feedbackgespräche und Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter vor, die innerhalb unseres Stellenbewertungssystems mit einem Global Grade von 10 und höher eingestuft sind. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert. Der Performance- und Talentmanagementprozess wird über das IT-System HR Suite gesteuert.

Die Anwendung des Prozesses für Mitarbeiter mit einem Global Grade kleiner 10 obliegt der Entscheidung der Landesgesellschaften; in Deutschland nehmen seit 2013 alle fest angestellten Mitarbeiter am Performance Management Prozess teil. Weltweit haben 2015 insgesamt 36.017 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen.

Auszubildende

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 ²
Anzahl Auszubildende	516	498	506
Anteil Auszubildende, in %	5,6	5,4	5,3

1 Bezieht sich nur auf die deutschen Standorte der Merck KGaA Darmstadt, Gernsheim und Grafing (rund 24 % der Mitarbeiter des Gesamtkonzerns im Jahr 2014).

2 Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 19 % der Mitarbeiter des Gesamtkonzerns im Jahr 2015).

Internationalität der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 ²
Anzahl Nationalitäten	114	122	122
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14)	64	67	64
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14), in %	60	60	61

1 In den Zahlen sind die Mitarbeiter des im Juli 2014 akquirierten Unternehmens AZ Electronic Materials nicht berücksichtigt. Dort war das Global-Grading-System zum 31. Dezember 2014 noch nicht eingeführt.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Alter der Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.

Anzahl der Mitarbeiter	Weltweit	Nordamerika	Europa (einschl. Deutschland)	Deutschland	Asien-Pazifik (APAC)	Lateinamerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2014							
Bis 29 Jahre	5.890	512	2.427	1.513	2.256	538	157
davon Frauen	2.458	221	1.105	579	778	295	59
30 bis 49 Jahre	25.446	2.804	12.979	6.359	6.444	2.818	401
davon Frauen	10.854	1.302	5.862	2.486	2.224	1.283	183
Ab 50 Jahre	8.303	1.776	5.131	3.319	788	527	81
davon Frauen	3.054	749	1.926	1.133	174	167	38
Durchschnittsalter	40,6	44,5	42,0	42,7	36,1	39,2	37,2
Mitarbeiter insgesamt	39.639	5.092	20.537	11.191	9.488	3.883	639
2015 (Merck exklusive Sigma-Aldrich)							
Bis 29 Jahre	5.853	529	2.497	1.544	2.121	539	167
davon Frauen	2.479	224	1.147	602	749	297	62
30 bis 49 Jahre	26.178	2.790	13.149	6.421	6.841	2.929	469
davon Frauen	11.150	1.287	5.963	2.501	2.338	1.349	213
Ab 50 Jahre	8.687	1.853	5.304	3.357	877	564	89
davon Frauen	3.198	779	2.004	1.159	195	178	42
Durchschnittsalter	41,1	45,2	42,4	42,9	36,9	39,8	37,8
Mitarbeiter insgesamt	40.718	5.172	20.950	11.322	9.839	4.032	725
2015 (Merck inklusive Sigma-Aldrich)							
Bis 29 Jahre	7.565	1.314	2.912	1.624	2.496	666	177
davon Frauen	3.233	522	1.378	649	898	367	68
30 bis 49 Jahre	31.047	5.117	14.589	6.775	7.651	3.092	598
davon Frauen	13.242	2.285	6.673	2.674	2.576	1.434	274
Ab 50 Jahre	11.001	3.363	5.928	3.539	949	594	167
davon Frauen	4.141	1.376	2.265	1.241	232	185	83
Durchschnittsalter	41,2	44,2	42,4	43,0	36,7	39,5	39,5
Mitarbeiter insgesamt	49.613	9.794	23.429	11.938	11.096	4.352	942

Versorgungssysteme für Mitarbeiter

Für über 95 % unserer Mitarbeiter besteht über eine gesetzliche Unfallversicherung hinaus ein lokal geregelter betrieblicher Unfallschutz.

In zahlreichen Ländern bieten wir eine betriebliche Altersversorgung mit unterschiedlichen Programmen für zusätzliche Firmenrenten und Versorgung von Hinterbliebenen an. Rund zwei Drittel der Mitarbeiter nehmen an solchen Programmen teil.

Darüber hinaus bieten wir in zahlreichen Ländern auch ergänzende Krankenversicherungen für Mitarbeiter und deren Familienangehörige, hiervon profitieren rund zwei Drittel der Mitarbeiter.

Langfristige Versorgungszusagen und Altersversorgung

In Mio €	2013	2014	2015 ¹
Barwert aller Versorgungszusagen zum 31.12.	2.737	3.813	4.153
Aufwendungen für Altersversorgung	147	157	210

1 Merck inklusive Sigma-Aldrich.

Für die Mitarbeiter des Merck-Konzerns 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 im Merck-Konzern sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungssysteme und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Leistungsorientierte Altersversorgungssysteme sind im Merck-Konzern 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 (siehe Geschäftsbericht 2015, Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen).

Flexible Arbeitszeiten

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹
Anteil der Mitarbeiter mit der Möglichkeit zur Beanspruchung von flexiblen Arbeitszeiten, in %	75	74	80

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

kennzahlen: Umwelt

Aufwendungen für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit

In Mio. €	2012	2013	2014	2015 ¹
Aufwendungen	146	142	145 ²	148

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 Zahl nachträglich korrigiert.

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

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

In kt	2006 ²	2012	2013	2014	2015 ³
Gesamte CO₂eq⁴-Emissionen	561	543	559	517	518
Davon:					
Direkte CO ₂ eq-Emissionen	316	318	348	321	327
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen	245	225	211	196	191
Biogene CO₂-Emissionen	6	5	6	11	54

1 Die Treibhausgasemissionen wurden in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre (bis zum Basisjahr 2006) auf die aktuelle Unternehmensstruktur des Berichtsjahrs bezogen und bei Zukäufen (z. B. AZ 2014) und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 Ausgangswert für unsere Emissionsziele ist das Jahr 2006.

3 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft. Die direkten und indirekten CO₂eq-Emissionen (Scope 1 und 2) der ehemaligen Sigma-Aldrich-Standorte summieren sich auf circa 215 kt.

4 eq = Äquivalente

Der Anstieg der biogenen CO₂-Emissionen wird durch die Biomassekraftwerke in Goa (Indien) und Jaffrey (USA) verursacht, die Ende 2014 in Betrieb gingen.

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

Wir haben folgende Gase bei der Berechnung der direkten und indirekten CO₂eq-Emissionen betrachtet:

- Direkte CO₂-Emissionen: CO₂, HFKW, PFKW; CH₄/N₂O vernachlässigbar; SF₆/NF₃ nicht vorhanden.
- Indirekte CO₂-Emissionen: CO₂.

Im Jahr 2015 haben wir 0,040 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG Protocol)

	2012	2013	2014	2015 ²
Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen (in kt CO₂eq¹)	49	64	319	349
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3)	nicht erfasst	nicht erfasst	97	95
Produzierter Abfall (Kategorie 5)	nicht erfasst	nicht erfasst	96	123
Geschäftsreisen - Flugreisen (Kategorie 6)	48	63	74	79
Geschäftsreisen - Bahnfahrten (Kategorie 6)	0,1	0,05	0,02	0,02
Geschäftsreisen - Mietwagen (Kategorie 6)	0,8	1,3	1,2	1,1
Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7)	nicht erfasst	nicht erfasst	51	51
Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8)	nicht erfasst	nicht erfasst	0 ³	0 ³
Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10)	nicht erfasst	nicht erfasst	0 ⁴	0 ⁴
Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13)	nicht erfasst	nicht erfasst	0	0
Franchise (Kategorie 14)	nicht erfasst	nicht erfasst	0	0

1 eq = Äquivalente

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

3 bereits enthalten in Scope 1 und 2 Emissionen

4 Merck stellt eine große Auswahl an Zwischenprodukten für unterschiedliche Verwendungszwecke her. Aufgrund der Vielfalt der Anwendungen und Kunden können die prozessbedingten Treibhausgasemissionen nicht verlässlich nachverfolgt werden.

Für nicht gelistete Scope-3-Kategorien liegen derzeit keine Daten vor. Ihre Relevanz für Merck haben wir im [Scope-3-Dokument](#) abgeschätzt.

Biogene Emissionen (Scope 3) werden, falls vorhanden, nicht erfasst.

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

In t	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	1,9	1,5	0,9	1,4
FCKW-11eq ²	0,10	0,08	0,05	0,08

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 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.

Einbezogene Substanzen: R-12, R-22, R-141b, R-402a, R-409a, R-401a.

Quelle für Emissionsfaktoren: Montreal-Protokoll.

Andere Luftemissionen

In kt	2012	2013	2014	2015 ¹
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	0,2	0,2	0,3	0,3
Stickoxid	0,2	0,2	0,2	0,2
Schwefeldioxid	0,02	0,02	0,02	0,05
Staub	0,03	0,01	0,02	0,06

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Der Anstieg der Staub- und Schwefeldioxid-Emissionen wird durch das Biomassekraftwerk in Goa (Indien) verursacht, das Ende 2014 in Betrieb ging.

Bei den berichteten VOC-, Stickoxid-, Schwefeldioxid- und Staubemissionen handelt es sich um Emissionen, die produktionsbedingt sowie durch die Energieerzeugung anfallen. Emissionen von Fahrzeugen sind in den Werten nicht enthalten. Die Werte werden teilweise über Messungen, teilweise durch Berechnungen oder Schätzungen ermittelt. Nur ein Teil unserer Standorte ist dazu verpflichtet, die einzelnen Parameter zu messen.

Transporte von Fertigprodukten nach Transportmittel¹

	2012	2013	2014	2015
% per Lkw	58	56	56	53
% per Schiff	36	37	38	41
% per Flugzeug	6	7	6	6

¹ Bezieht sich auf die von den deutschen Standorten Darmstadt, Gernsheim und Hohenbrunn verschickten Waren. Die Angaben beziehen sich auf das Gesamtgewicht der beförderten Produkte. Genannt ist das Hauptverkehrsmittel.

Beim Versand von Fertigwaren von den Produktionsstätten zu den Lagern der Landesgesellschaften arbeiten wir daran, den Anteil der Luftfracht zugunsten der Seefracht zu verringern - auch um dadurch Kosten zu sparen und die transportbedingten CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Energieverbrauch¹

In GWh	2012	2013	2014	2015 ²
Gesamter Energieverbrauch	1.528	1.549	1.602	1.720
Direkter Energieverbrauch	924	991	1.056	1.171
Erdgas	813	871	919	933
Flüssige fossile Brennstoffe ³	98	105	110	103
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	13	15	27	135
Indirekter Energieverbrauch	604	558	546	549
Elektrizität	491	493	460	466
Dampf, Hitze, Kälte	113	65	86	83
Gesamte verkaufte Energie	0,5	0,4	0,6	0,5
Elektrizität	0,5	0,4	0,6	0,5
Dampf, Hitze, Kälte	0	0	0	0

In TJ	2012	2013	2014	2015
Gesamter Energieverbrauch	5.501	5.577	5.767	6.193
Direkter Energieverbrauch	3.327	3.568	3.801	4.216
Erdgas	2.927	3.136	3.308	3.359
Flüssige fossile Brennstoffe ³	353	378	396	371
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	47	54	97	486
Indirekter Energieverbrauch	2.174	2.009	1.966	1.977
Elektrizität	1.768	1.775	1.656	1.678
Dampf, Hitze, Kälte	407	234	310	299
Gesamte verkaufte Energie	2	1	2	2
Elektrizität	2	1	2	2
Dampf, Hitze, Kälte	0	0	0	0

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

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

3 Leichtes und schweres Heizöl, Liquefied Petroleum Gas (LPG), Diesel und Benzin

An den Standorten in Billerica (USA), Bedford (USA), Molsheim (Frankreich), Tel Aviv (Israel), Rom (Italien), Guatemala-Stadt (Guatemala) und Schanghai (China) nutzen wir Fotovoltaik zur Stromerzeugung. Der Anstieg des Verbrauchs von Biomasse und der selbst erzeugten erneuerbaren Energie wurde durch die Biomassekraftwerke in Goa (Indien) und Jaffrey (USA) verursacht, die im November 2014 in Betrieb gingen.

Merck erfasst derzeit ausschließlich eingekaufte Sekundärenergie. In erster Linie handelt es sich hierbei um Strom, in untergeordnetem Maße um Wärme/Dampf/Kälte. Details zum lokalen Energiemix mit den jeweiligen Anteilen an Primärenergieträgern, erneuerbaren Energien etc. liegen uns nicht vor. Auch Daten zum lokalen Wirkungsgrad bei der Erzeugung von Strom oder Wärme liegen uns nicht vor. Produktionsstandorte von Merck liegen in Ländern mit stark variierendem Energiemix.

Unsere Standorte mit dem größten Energieverbrauch sind Darmstadt und Gernsheim in Deutschland mit rund 37 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 55 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 17 % und der Anteil der erneuerbaren Energien bei ca. 28 %. Produktionsstandorte in der Schweiz beziehen Strom mit einem höheren Anteil an

erneuerbaren Energien, Standorte in Frankreich Strom mit einem höheren Anteil an Kernkraft. Legt man bei der Erzeugung von elektrischer Energie einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 37 % für Umwandlung und Verteilung zugrunde, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 1.260 GWh für 2015. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 98 GWh für 2015. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 1.358 GWh für 2015. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012).

Im Jahr 2015 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,134 kWh/€.

Wasserentnahme

In Mio. m ³	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamte Wasserentnahme	16,3	9,6	11,1	11,6
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	7,0	0,0	0,3	0,3
Grundwasser	5,3	5,4	6,3	6,7
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	4,0	4,2	4,5	4,6
Regenwasser und andere Herkünfte	0,01	0,01	0,03	0,03

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Die Grundwassermengen, die wir im Rahmen von Sicherungsmaßnahmen am Standort Gernsheim in Deutschland entnehmen, sind in diesen Daten nicht enthalten. Grund dafür ist, dass die gesamte entnommene Menge dem Naturhaushalt unmittelbar wieder zugeführt wird.

Wasser wiederverwendet

In Mio. m ³	2012	2013	2014	2015 ¹
Wasser wiederverwendet	17,8	16,6	16,0	23,0

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Der Anstieg der Menge an wiederverwendetem Wasser im Jahr 2015 wurde durch die Inbetriebnahme des Rückkühlwerkes am Standort Darmstadt verursacht, das das neue Blockheizkraftwerk sowie die neue Kälte- und Drucklufterzeugung mit Rückkühlwasser versorgt.

Abwasservolumen und -qualität

	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³	8,5	8,6	10,1²	10,0
Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂)	929	756	1.319 ²	1.384
Phosphor (in t)	7	7	11	11
Stickstoff (in t)	76	77	81	108
Zink (in kg)	267	293	288	280
Chrom (in kg)	21	23	36 ²	41
Kupfer (in kg)	37	36	34	62
Nickel (in kg)	101	110	128	126
Blei (in kg)	35	42	55	53
Kadmium (in kg)	10	10	10	13
Quecksilber (in kg)	1	1	1	1
Arsen (in kg)	3	4	4	4

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 Zahlen nachträglich korrigiert.

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

In der Kläranlage des Standorts Gernsheim in Deutschland wird auch das Abwasser der benachbarten Gemeinde Biebesheim gereinigt. Im Abwasservolumen und in den in der Tabelle angegebenen Emissionen sind somit auch die Werte für 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.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

In kt	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamter Abfall	189	161	228²	295
Beseitigter Abfall, gefährlich ³	62	37	53	55
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ³	36	31	55	31
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich	48	50	49 ²	59
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich	43	43	71	150

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 Zahlen nachträglich korrigiert.

3 Beseitigt = Verbrennung oder Deponie.

Der Rückgang der Menge an nicht gefährlichen beseitigten Abfällen im Jahr 2015 ist auf die geringere Menge an Bodenabfällen zur Beseitigung zurückzuführen.

Der Anstieg der Menge an nicht gefährlichen wiederverwerteten Abfall im Jahr 2015 erklärt sich durch die starke Zunahme der Boden-, Bauschutt-, Abbruchabfälle. Der Anteil der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle am gesamten Abfallvolumen betrug 47 % im Jahr 2014 und 53 % im Jahr 2015.

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

In kt	2012	2013	2014	2015 ¹
Export ²	nicht erfasst	7,1	9,6 ³	4,3
Import ⁴	nicht erfasst	0,01	0,003	0,01

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 Entsorgung innerhalb der EU.

3 Zahl nachträglich korrigiert.

4 Im Rahmen des Rücknahmesystems für unsere Küvettentests werden diese Test-Kits zu unserem Standort Gernsheim, Deutschland, gebracht und dort ordnungsgemäß entsorgt.

Abfall nach Entsorgungsmethode

	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamter Abfall (in kt)	189	161	228²	295
Beseitigter Abfall	98	67	108	86
Ablagerung auf Deponie	19	13	37	12
Thermische Beseitigung	79	54	71	74
Wiederverwerteter Abfall	91	94	120²	209
Stoffliche Verwertung	67	69	93 ²	181
Energetische Verwertung	24	25	27	28
Recyclingrate (in %)	48	58	53	71

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

2 Zahlen nachträglich korrigiert.

Das Abfallaufkommen des Merck-Konzerns ist im Jahr 2015 auf 295 kt angestiegen (2014: 228 kt). Den größten Anteil machen Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen aus (2014: 47 %; 2015: 53 %). Im Jahr 2014 wurden rund 50 kt dieser Abfälle stofflich verwertet, in 2015 waren es rund 124 kt.

Freisetzung von Schadstoffen

	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen	0	0	0	0

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

kennzahlen: gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio. €	2012	2013	2014	2015 ¹
Gesamtausgaben	11,8	46,2	50,8	100,0

1 Die Zahl enthält keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Den Wert unserer Arzneimittelspenden berechnen wir gemäß der Richtlinie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für Medikamentenspenden. Andere Produktspenden erfassen wir zu ihrem Marktwert.

Der Anstieg unserer Ausgaben für das gesellschaftliche Engagement ist auf die Ausweitung des Merck Praziquantel Donation Program und des Erbitux® China Patients Assistance Program zurückzuführen. Mit dem Merck-Praziquantel-Spendenprogramm bekämpfen wir gemeinsam mit der WHO die Wurmerkrankung Bilharziose bei afrikanischen Schulkindern. Beim Erbitux® China Patients Assistance Program können Darmkrebs-Patienten mit guten Heilungschancen rund 90 % der Kosten für die Behandlung mit Erbitux® erstattet bekommen.

Ausgaben für das gesellschaftliche Engagement nach Regionen¹

Anteil in %	2012	2013	2014	2015 ²
Europa	20	36	37	8
Nordamerika	13	1	< 2	1
Asien-Pazifik (APAC)	59	61	60	91
Lateinamerika	8	< 1	< 2	< 1
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	< 1	< 1	< 1	< 1

1 Ohne die Ausgaben des Global Pharma Health Fund, des Merck Praziquantel Donation Program und der Philharmonie Merck. Hinsichtlich der Segmentberichterstattung nach Ländern und Regionen wurde die Zusammensetzung der Regionen angepasst und es wurden die entsprechenden Vergleichszahlen des Vorjahres dargestellt. Ausgewiesen werden nun die fünf Regionen Europa, Nordamerika, Asien-Pazifik, Lateinamerika sowie Mittlerer Osten und Afrika.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Die Ausweitung des Erbitux® China Patient Assistance Program führte 2015 zu einem relativen Anstieg der Ausgaben in der Region Asien-Pazifik (APAC) und einem relativen Rückgang in den anderen Regionen.

Fokus des gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2012	2013	2014	2015 ²
Katastrophenhilfe	3	6	4	6
Bildung	16	23	23	25
Umwelt	9	10	10	7
Gesundheit	30	23	33	33
Förderung von Kultur und Sport im Umfeld	28	19	15	8
Andere	14	19	15	21

1 Basis: Anzahl der Projekte, ohne die Projekte Global Pharma Health Fund, Merck Praziquantel Donation Program und Philharmonie Merck.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Motive des gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2012	2013	2014	2015 ²
Gemeinnütziges Engagement	32	20	9	3
Investitionen in die Gesellschaft	52	59	59	92
Investitionen in das Unternehmen	16	21	32	5

1 Basis: Ausgaben, ohne die Ausgaben des Global Pharma Health Fund, des Merck Praziquantel Donation Program und der Philharmonie Merck.

2 Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch läuft.

Die Ausweitung des Erbitux® China Patient Assistance Program, das dem Bereich „Investitionen in die Gesellschaft“ zugeordnet ist, führte 2015 zu einem relativen Rückgang der Ausgaben in den anderen Bereichen unseres Engagements.

Die Motive für unser Engagement ordnen wir nach Kriterien, die sich am Modell der London Benchmarking Group (LBG) und am 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 zugunsten gemeinnütziger Organisationen, die aufgrund ihres geringen Umfangs oder mangels belastbarer Daten keiner der genannten Kategorien zugeordnet werden können, erfassen wir als gemeinnütziges Engagement.

ziele

Unsere CR-Ziele zeigen den Weg für die nächsten Jahre auf. Im Folgenden stellen wir diese Ziele vor und berichten über den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Produkte

Produktsicherheit

Ziel: Etablierung einer weltweit einheitlichen Gefahren- und Risikokommunikation für alle unsere relevanten Chemikalien in der Lieferkette unter Berücksichtigung des Vorsorgegrundsatzes

Maßnahme(n): Umsetzung von REACH: Registrierung von Stoffen mit einer Produktionsmenge von 1–100 Tonnen pro Jahr (Phase 3 der Umsetzung von REACH) und Registrierung von Non-Phase-in-Stoffen

Bis: Mitte 2018

Statusbeschreibung 2015: 2015 haben wir weitere 30 Substanzen der Phase 3 registriert.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Umsetzung der Global Product Strategy (GPS): Bereitstellung von Product Safety Summaries für alle unter REACH registrierten Gefahrstoffe

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: 2015 wurden drei weitere Product Safety Summaries erstellt.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Projekte zur Gefahrenkommunikation: Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern für Nicht-Gefahrstoffe

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: Für rund 20% aller Nicht-Gefahrstoffe haben wir Sicherheitsdatenblätter, sie werden kontinuierlich überprüft. Für rund 40% der Nicht-Gefahrstoffe liegen Sicherheitsdatenblätter-Ersatzschreiben vor.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Ausweitung der Erstellung von Sicherheitsdatenblättern nach einem weltweit einheitlichen Standard

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: In China, Japan, Südkorea und Taiwan wurden Software-basierte EHS-Managementsysteme (Environment, Health and Safety; EHS) zur Vereinheitlichung der Gefahrenkommunikation eingeführt.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Umsetzung von US GHS/HazCom 2012: Klassifizierung von Reinstoffen, Gemischen und Sets gemäß HazCom 2012 in den USA

Bis: Mitte 2015

Statusbeschreibung 2015: In den USA wurden alle Reinstoffe, Gemische und Sets fristgerecht gemäß den HazCom-2012-Anforderungen eingestuft und gekennzeichnet.

Status:  Ziel erreicht

Produktkriminalität

Ziel: Schutz von Kunden und Patienten vor Schaden durch Produktkriminalität

Maßnahme(n): Fortentwicklung der Konzernregeln zur Produktsicherheit für alle relevanten Produkte

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Folgende interne Vorschriften wurden 2015 erstellt und im Januar 2016 in Kraft gesetzt.

- MACON Team Charter: qualitative Weiterentwicklung des Merck Anti-Counterfeiting Operational Network MACON durch die Integration von lokalen Experten, z. B. für Beweissicherung oder Analysen
- Product-Security-Standard für den Unternehmensbereich Healthcare

Ein Product-Investigation-Standard wird erstellt, um das Wissen und die Prozesse im Umgang mit Produktkriminalität in unseren Landesgesellschaften weiter zu verbessern.

Seit Oktober 2015 führen wir unsere konzernweiten Maßnahmen schrittweise zusammen, um Synergien zwischen den Unternehmensbereichen zu erzielen und so noch wirkungsvoller gegen Produktkriminalität vorgehen zu können.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Überwachung der Dunkelziffer nicht gemeldeter Arzneimittelfälschungen in ausgewählten Ländern

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Wir haben ein sogenanntes Dunkelfeld-Projekt in einem unserer Märkte durchgeführt, um Erkenntnisse über Arzneimittelfälschungen zu gewinnen, die nicht zur Anzeige gebracht werden. Auf Basis der Ergebnisse entwickeln wir unseren Ansatz zur Überwachung der Dunkelziffern weiter und übertragen ihn auf andere Länder.

Das sogenannte „Dark Web“ wird kontinuierlich im Hinblick auf Merck-Produkte überwacht.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Unterstützung regionaler Aktivitäten gegen Produktkriminalität

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 unterstützten wir beispielsweise Ermittlungen in Indien, China, den USA und Mexiko.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Durchführung eines Pilotprojekts zur Verbesserung der Produktsicherheit in Hochrisikogebieten in Afrika mittels softwarebasierten Lösungen

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Wir haben die Check-My-Meds-App™ entwickelt, die 2015 in den USA im Rahmen eines Pilotprogramms getestet wurde. Eine Einführung auf dem afrikanischen Markt ist für 2016 geplant.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Risikobewertung im Unternehmensbereich Healthcare zur Identifizierung von strategisch und kommerziell relevanten Daten mit erhöhtem Schutzbedürfnis

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

Maßnahme(n): Verstärkung von Internet-Recherchen zur Aufdeckung von Markenverletzungen und Produktfälschungen

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

Ziel: Steigerung des internen Bewusstseins für die strategische Relevanz des Themas Arzneimittelfälschungen

Maßnahme(n): Ausbau der Mitarbeiterschulungen und verstärkte interne Berichterstattung

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Wir führten drei Trainings an wichtigen Standorten durch, außerdem fand im Rahmen des „Global Security Network“ in Darmstadt, Deutschland, ein Erfahrungsaustausch der „Product Crime Officer“ statt.

Das Berichtssystem für Fälle von Produktkriminalität wurde weiterentwickelt, um die Erfassungsprozesse zu verbessern und die Meldesensibilität zu erhöhen.

Status:  Ziel erreicht

Maßnahme(n): Organisation einer Konferenz des „Pharmaceutical Security Institute“ (PSI) mit Branchenvertretern

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Merck war Gastgeber der Konferenz des „Pharmaceutical Security Institute“ (PSI).

Status:  Ziel erreicht

Maßnahme(n): Ausbau des MACON-Netzwerks durch Vertreter aus wichtigen Standorten

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

Maßnahme(n): Durchführung von Awareness-Trainings für Mitarbeiter

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

Zugang zu Gesundheit

Ziel: Überwachung und Bewertung von Fortschritt und Effektivität der Access-to-Health-Programme

Maßnahme(n): Entwicklung von quantitativen und qualitativen Kennzahlen für die 4 A: Availability (Verfügbarkeit), Accessibility (Erreichbarkeit), Affordability (Bezahlbarkeit) und Awareness (Bewusstsein)

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 haben wir damit begonnen, Kennzahlen zu definieren, anhand derer sich Fortschritt und Effektivität der Access-to-Health-Programme überwachen und bewerten lassen.

Status:  In Umsetzung

Ziel: Verfügbarkeit: Bewältigung von ungedecktem Bedarf durch Erforschung, Entwicklung und Verbesserung von Gesundheitslösungen

Maßnahme(n): Ausbau des F&E-Portfolios zu Infektionskrankheiten im Rahmen der Innovationsplattform „Global Health“. Für die Schwerpunktthemen „Entwicklung einer kleinkindgerechten (pädiatrischen) Formulierung für die Behandlung von Vorschulkindern mit Bilharziose“ und „Entwicklung eines neuen Malaria-Mittels“ haben wir einen Drei-Jahres-Geschäftsplan erstellt.

Bis: Ende 2017

Statusbeschreibung 2015: Bilharziose: Erfolgreicher Abschluss einer Phase-1-Studie mit gesunden Probanden in Südafrika sowie einer Geschmacksstudie in Tansania. Darüber hinaus laufen Aktivitäten zur Identifizierung neuer Wirkstoffe.

Malaria: Im März 2015 erhielten wir die Rechte an einem vielversprechenden neuen Malaria-Wirkstoff, der sich in der vorklinischen Phase befindet und den wir weiter entwickeln werden. Außerdem arbeiten unsere Unternehmensbereiche Healthcare und Life Science an einem Diagnose-Kit zur Malaria-Erkennung und Erreger-Typisierung auf Basis des bereits existierenden Systems „Muse® Auto CD4/CD4%“, das auch eine potenzielle Koinfektion mit HIV messen kann.

Status:  In Umsetzung

Ziel: Bezahlbarkeit: Ansatz für die Bewältigung von Zahlungsproblemen

Maßnahme(n): Initiierung einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei „WIPO Re:Search“. Damit wollen wir unser geistiges Eigentum und unser Wissen teilen, um so die Entwicklung von Medizinprodukten gegen Infektionskrankheiten zu beschleunigen.

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 schlossen wir eine Kooperation mit der University of Buea in Kamerun. Unser gemeinsames Ziel ist es, Substanzen aus der Merck-Wirkstoffdatenbank für die Entwicklung einer Behandlung gegen Onchozerkose (Flussblindheit) zu nutzen.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Bewusstseinsbildung/Awareness: Stärken des Bewusstseins von Gesundheitspersonal, Gemeinden und Patienten

Maßnahme(n): Entwicklung einer integrierten Initiative unserer Unternehmensbereiche Healthcare und Life-Science, die das Bewusstsein der Menschen vor Ort für Gesundheitsfragen stärkt und ihnen ermöglicht, informiert Entscheidungen zu treffen.

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 haben wir damit begonnen, Vorschläge für einen ganzheitlichen Ansatz zu entwickeln.

Status:  In Umsetzung

Ziel: Erreichbarkeit: Stärkung der Lieferketten und Bereitstellung von an lokale Verhältnisse angepassten Gesundheitslösungen

Maßnahme(n): Entwicklung einer Initiative, um Patienten unabhängig von ihrem geografischen Standort Zugang zu Gesundheitslösungen zu verschaffen.

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 initiierten wir einen Austausch zum Thema Lieferkette zwischen Stakeholdern aus dem privaten und öffentlichen Bereich – darunter pharmazeutische Unternehmen, internationale Organisationen, Regierungs- und akademische Vertreter sowie NGOs (Nichtregierungsorganisationen). Ein Schwerpunkt waren Lieferketten in Entwicklungsländern.

Status:  In Umsetzung

Tierversuche

Ziel: Konzernweite Harmonisierung des Tierschutzes

Maßnahme(n): Erarbeitung eines konzernweiten Auditkonzepts für Versuchstier-Einrichtungen von Auftragsinstituten

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Das Auditkonzept wird im „Animal Safety and Welfare“-Handbuch beschrieben. Die entsprechenden Prozesse wurden 2015 implementiert.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Harmonisierung der hohen Qualität der Tierhaltung des Biopharma-Geschäfts

Maßnahme(n): Erlangung einer Akkreditierung von „AAALAC International“ für alle Tierhaltungen von Biopharma

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Vier von fünf Biopharma-Tierhaltungseinrichtungen wurden im Jahr 2015 erfolgreich (re-)akkreditiert, die fünfte hat die Akkreditierung beantragt.

Status:  Ziel nicht erreicht

Ziel: Einführung des „Merck 3R-Award“

Maßnahme(n): Teilnahme von Merck am „3Rs IQ/AAALAC Award Program“

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Auf die Einführung eines internen Awards verzichteten wir zugunsten der Unterstützung der weltweit anerkannten Auszeichnung „3Rs IQ/AAALAC“.

Die erste Auszeichnung wurde im Jahr 2015 verliehen.

Status:  Ziel erreicht

Transport- und Lagersicherheit

Ziel: Weitere Verbesserung der Lager- und Transportsicherheit

Maßnahme(n): Ausweitung der Audits zur Transportsicherheit unter Einbeziehung beauftragter Dienstleister

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Die Lager aller beauftragten Dienstleister wurden in den Audit-Prozess integriert. Wir erarbeiten einen Prozess, um auch Speditionsunternehmen in unseren Audit-Prozess zu integrieren.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Einführung von Verbesserungsprogrammen in Ländern und Regionen, die wir aufgrund besonderer Risiken der gehandhabten Produkte ausgewählt haben

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: 2015 starteten wir ein Pilotprojekt in Indien, um die Transporte und Lager sicherer zu gestalten. Erste Verbesserungsmaßnahmen wurden bereits umgesetzt. 2016 werden wir die Dokumentation und Gefährdungsbeurteilung der beteiligten Lieferanten auf Verbesserungspotenziale hin untersuchen.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Einführung eines Prozesses zur weiteren Verbesserung unseres Managementansatzes bei der Transport- und Lagersicherheit

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Aus sicherheitsrelevanten Kundenreklamationen haben wir im Zuge des Bewertungsprozesses Verbesserungsmöglichkeiten abgeleitet und z. B. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Verbesserung des Verpackungskonzepts für bestimmte Chemikalien
- Lageraudits bei Drittunternehmern

Status:  In Umsetzung

Lieferanten

Lieferanten-Management

Ziel: Sicherstellung von ethischen, sozialen, Umwelt- und Compliance-Standards bei Lieferanten (Beitrag zur Erfüllung des strategischen Procurement-Ziels Risk Mitigation/ Risikominderung)

Maßnahme(n): Systematische Einholung von Lieferanten-Assessments unter Anwendung der Together-for-Sustainability-Methodik (TfS-Methode)

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Der TfS-Prozess wurde implementiert. Über TfS haben wir Zugriff auf Bewertungen für mehr als 300 unserer wichtigsten Lieferanten. Rund 100 dieser Bewertungen wurden im Jahr 2015 durch uns erstmals generiert. Außerdem führten wir 2015 mit neun Lieferanten TfS-Audits durch.

Status:  Ziel erreicht

Maßnahme(n): Etablierung einer CR-Verfahrensweisung

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Ein entsprechender Entwurf wurde 2015 erstellt. Die konzernweite Inkraftsetzung und Einführung ist für Anfang 2016 geplant.

Status:  In Umsetzung

Mitarbeiter

Vielfalt & Inklusion

Ziel: Erhöhung des Anteils der Frauen im Management (globale Einstufung 14+) auf mindestens 25 % bis 30 %

Maßnahme(n): Erhöhung des Frauenanteils durch zahlreiche Initiativen, die mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Durch konsequente Kommunikation stärken wir das Bewusstsein für Vielfalt im Unternehmen. Unsere HR-Prozesse, z. B. das Talent-Management, unterstützen die Berücksichtigung von Frauen.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Global Grade 14 und höher) beträgt im gesamten Konzern 27%. Bestimmte Konzernfunktionen wie beispielsweise IT weisen eine niedrigere Quote von Frauen in Führungspositionen auf. Über das gesamte Unternehmen hinweg betrachtet, bewegen sich die Zahlen jedoch stetig nach oben. Wir haben unser strategisches Ziel erreicht, den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf 25 bis 30% zu steigern, und möchten ihn bis Ende 2016 weiter erhöhen.

Status:  In Umsetzung

Mitarbeiter gewinnen und halten

Ziel: Talent and Succession Management: Besetzung von mindestens zwei Drittel der Positionen mit der globalen Einstufung 16+ mit internen Bewerbern

Maßnahme(n): Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungskräftepotenzial im Talent-Managementprozess und Definition eines Prozesses für die gezielte Entwicklung

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: 2013 führten wir den Talent-and-Succession- Management-Prozess ein, um Talente zu entwickeln und gezielt zu fördern. 2015 wurden 70% der offenen Stellen für Führungskräfte mit internen Kandidaten besetzt.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Mindestens 50% der Führungskräfte mit der globalen Einstufung 14+ sollen an einem Managementprogramm teilnehmen

Maßnahme(n): Geografische Ausweitung der Programme, um eine größere Zielgruppe zu erreichen. Obere Führungskräfte als offizielle Sponsoren der Programme.

Bis: Ende 2018

Statusbeschreibung 2015: In Indien und Lateinamerika starteten wir 2015 das Growth-Markets-Management-Programm für lokale Führungskräfte, das betriebswirtschaftliche und unternehmensspezifische Inhalte umfasst. Bisher nahmen insgesamt 35 Manager aus Indien und Lateinamerika an diesem Programm teil. Es wird außerdem in China und in der Türkei angeboten, die Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen Ländern und Regionen wie beispielsweise Afrika, dem Nahen Osten, Japan und Russland. Im Jahr 2015 nahmen weltweit 98 Manager an diesem Programm teil.

Zudem weiteten wir das Advanced-Management-Programm aus und führten Schulungen in China und Thailand durch. Das Programm soll die Entscheidungs- und Innovationsfähigkeit unserer Führungskräfte steigern. Neu eingeführt wurden die Schulungen „Critical Conversations“ und „Leader as a Coach“.

Status:  In Umsetzung

Ziel: Aufbau eines Talent-Pools entsprechend der demografischen Struktur bei Merck

Maßnahme(n): Identifizierung von Talenten sowie Information der Führungskräfte über die demografische Struktur im Unternehmen (z. B. bzgl. Alter, Nationalität, Geschlecht)

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: 2015 nahmen wir demografische Informationen in unseren Talent-Pool auf. Führungskräfte kennen nun die demografische Struktur des Talent-Pools, und wir können die Entwicklung des Talent-Pools entsprechend steuern.

Status:  In Umsetzung

Ziel: Kompetenzbasierte Interviews mit 20% der Talente mit Potenzial für die Einstufung GG18+

Maßnahme(n): Nominierung von geeigneten Talenten im Rahmen des Talent-and-Succession- Managements

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: Jährlich finden Interviews mit circa 20% der Potenzialträger für die Einstufung GG18+ statt.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Nutzung des IT-Systems „HR Suite“ durch 80% der Mitarbeiter für die jährliche Bewertung im Rahmen des Performance-Management-Prozesses

Maßnahme(n): Ausweitung des Nutzerkreises von „HR Suite“ auf neue Zielgruppen

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: 2015 nutzten circa 85% der Mitarbeiter das IT-System „HR Suite“.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Positionierung von Merck als attraktiver Arbeitgeber bei Hochschulabsolventen

Maßnahme(n): Teilnahme an Hochschulmessen und Organisation von internen Events mit Hochschulabsolventen; Positionierung von Merck über Employer-Branding-Kanäle (z. B. Karriereseite, Social Media, Image-Werbung)

Bis: Kontinuierlich

Status:  Neues Ziel

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ziel: Reduktion der Arbeitsunfälle im gesamten Merck-Konzern (Lost Time Injury Rate = 2,5)

Maßnahme(n): Umsetzung des Programms „BeSafe!“ im gesamten Konzern, Durchführung von EHS-Foren zum Thema „Safety Behavior Change“

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Mit einer Lost Time Injury Rate von 1,5 haben wir unser angestrebtes Ziel im Jahr 2015 erreicht. Das „BeSafe!“-Programm wurde an allen operativen Standorten des Merck- Konzerns eingeführt (auch in den Lagern) und trug maßgeblich zur Zielerreichung bei.

Status:  Ziel erreicht

Ziel: Reduktion der Arbeitsunfälle im gesamten Merck-Konzern (Lost Time Injury Rate = 1,5)

Maßnahme(n): Einführung des Arbeitsschutz-Managementsystems OHSAS 18001 für alle Produktionsstandorte des Unternehmensbereichs Performance Materials

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Neun von 24 Produktionsstandorten im Bereich Performance Materials wurden 2015 im Rahmen eines Gruppenzertifikats nach OHSAS 18001 zertifiziert.

Status:  Neues Ziel

Maßnahme(n): Einführung des „BeSafe!“-Programms an allen neu akquirierten Standorten sowie Monitoring der weiteren Umsetzung über geeignete Indikatoren

Bis: Ende 2020

Status:  Neues Ziel

Umwelt

Management des betrieblichen Umweltschutzes

Ziel: Prüfung und Einführung von Umwelt-Managementsystemen an Standorten von Akquisitionen

Maßnahme(n): Zertifizierung der Umwelt-Managementsysteme an Standorten von Akquisitionen

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: 8 von 9 Produktionsstandorten des im Jahr 2014 akquirierten Unternehmens „AZ Electronic Materials“ sind in das Gruppenzertifikat integriert. Für den neunten Standort befindet sich der Prozess noch in der Umsetzung.

Für 2016 planen wir, die Sigma-Aldrich-Produktionsstandorte mit bestehenden Zertifizierungen nach ISO 14001 in das Merck-Gruppenzertifikat (ISO 14001) zu überführen. Für die restlichen Produktionsstandorte von Sigma-Aldrich ist eine sogenannte Gap-Analyse (Lückenanalyse) vorgesehen.

Status:  In Umsetzung

Klimaschutz

Ziel: Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) des Merck-Konzerns um 20% (Basisjahr 2006)

Maßnahme(n): Systematische Untersuchung des Energieverbrauchs an den einzelnen Produktionsstandorten von Merck

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: Wir führten die systematische Untersuchung von Energie-Einsparpotenzialen an unseren Produktionsstandorten fort. Energie-Audits im Rahmen der EU-Energieeffizienzrichtlinie fanden beispielsweise an den Standorten in Eppelheim und Berlin (Deutschland) sowie in Calais und Meyzieu (Frankreich) statt.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Identifizierung und Implementierung von Energie-Einsparpotenzialen

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: Im Jahr 2015 senkten wir unsere Treibhausgas-Emissionen um rund 8% im Vergleich zu 2006 – trotz Wachstum des operativen Geschäfts. Etwa zwei Drittel der weltweit geplanten EDISON-Projekte sind bereits eingeführt oder befinden sich in der Umsetzung. Im Jahr 2016 wollen wir 57 neue Projekte initiieren.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Reduktion von prozessbedingten Emissionen

Bis: Ende 2020

Statusbeschreibung 2015: Einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von prozessbedingten Emissionen leistet der Unternehmensbereich Life Science. An unserem Standort Jaffrey, New Hampshire, USA senkten wir durch Prozessoptimierungen bereits im Jahr 2014 die prozessbedingten Emissionen pro Produktionseinheit um rund zwei Drittel. Im Jahr 2015 starteten wir ein Projekt, um hier noch weitere Einsparungen zu erreichen.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen des Unternehmensbereichs Life Science (nur ehemaliges Merck Millipore Geschäft ohne Geschäft des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich) um 10% bis 2015 (Basisjahr 2006)

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Das ehemalige Merck Millipore Geschäft senkte die Treibhausgas-Emissionen im Jahr 2015 um rund 11% (Basisjahr 2006).

Status:  Ziel erreicht

Abfallmanagement

Ziel: Verbesserung des Abfall- und Wiederverwertungs-Managements

Maßnahme(n): Abfallaudits zur Identifizierung von Möglichkeiten der Abfallreduzierung oder des effizienteren Recyclings

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Wir haben 2015 unsere Aktivitäten zur Abfallvermeidung und zum Recycling von Abfällen weitergeführt. Dabei untersuchten wir Möglichkeiten, um Produktionsabfälle wiederzuverwerten, die spezieller Recyclingverfahren bedürfen.

Status:  Ziel erreicht

Wasser

Ziel: Senkung des Wasserverbrauchs des Unternehmensbereichs Life Science (nur ehemaliges Merck Millipore Geschäft ohne Geschäft des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich) um 10% (Basisjahr: 2006)

Maßnahme(n): Einführung von Initiativen zur Wiederverwendung und Verbrauchssenkung

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: Trotz erheblich gesteigerter Produktionsvolumina konnte das ehemalige Merck Millipore Geschäft seinen Wasserverbrauch zwischen 2006 und 2015 um circa 5% senken.

Status:  Ziel nicht Erreicht

Ziel: Reduktion des Wasserverbrauchs an Standorten mit relevantem Wasserverbrauch in wasserknappen Regionen (Wasserstressgebieten) um 10 % (Basisjahr 2014)

Maßnahme(n): Einführung eines nachhaltigen Wassermanagements für Produktionsstandorte mit hohem Wasserverbrauch und solchen, die in wasserknappen Regionen lokalisiert sind.

Bis: Ende 2020

Status:  Neues Ziel

Gesellschaft

Merck-Praziquantel-Spendenprogramm

Ziel: Ausrottung von Bilharziose bei afrikanischen Schulkindern

Maßnahme(n): Kostenlose Bereitstellung von Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel zur Behandlung von afrikanischen Schulkindern

Bis: Kontinuierlich

Statusbeschreibung 2015: Im Jahr 2015 stellten wir der WHO mehr als 100 Millionen Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel zu Verfügung.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Schrittweise Verzehnfachung der Anzahl der jährlich gespendeten Tabletten von 25 Millionen (2012) auf bis zu 250 Millionen

Bis: Ende 2016

Statusbeschreibung 2015: Wir erhöhten die Anzahl der jährlich an die WHO gespendeten Tabletten bereits auf mehr als 100 Millionen Stück.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Optimierung der Praziquantel-Formulierung

Bis: Ende 2019

Statusbeschreibung 2015: Die Entwicklung der Formulierung ist abgeschlossen. Die Einreichung bei den Zulassungsbehörden ist für 2017 geplant.

Status:  In Umsetzung

Maßnahme(n): Forschung an einer neuen Formulierung von Praziquantel für Kinder unter 6 Jahren

Bis: Ende 2019

Statusbeschreibung 2015: 2015 haben wir eine Phase-1-Studie mit gesunden Probanden in Südafrika sowie eine Geschmacksstudie mit Kindern in Tansania erfolgreich abgeschlossen.

Für 2016 planen wir die Durchführung einer Phase-2-Studie mit Kleinkindern der Elfenbeinküste.

Status:  In Umsetzung

Arzneimittelfälschungen bekämpfen

Ziel: Bekämpfung von Arzneimittelfälschungen durch Bereitstellung und Weiterentwicklung des mobilen Kompaktlabors „GPHF-Minilab®“

Maßnahme(n): Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: 2015 wurden fünf neue Testmethoden entwickelt. Damit stehen seit Anfang 2016 insgesamt 80 Testmethoden zu Verfügung. Die Handbücher wurden entsprechend aktualisiert.

Status:  Ziel erreicht

Maßnahme(n): Drei Schulungen zum Gebrauch des „GPHF-Minilabs®“, Verkauf von 25 bis 30 Minilabs

Bis: Ende 2015

Statusbeschreibung 2015: 2015 führten wir zwei Schulungen zum Gebrauch des „GPHF-Minilabs®“ durch. Eine Schulung wurde Anfang 2016 durchgeführt. Außerdem wurden 45 Minilabs verkauft.

Status:  Ziel erreicht

Maßnahme(n): Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

Maßnahme(n): Zwei Schulungen zum Gebrauch des „GPHF-Minilabs®“, Verkauf von 40 Minilabs

Bis: Ende 2016

Status:  Neues Ziel

global compact



WE SUPPORT

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

Zeitraum: Januar 2015 bis Dezember 2015

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

Merck ist seit 2005 Mitglied des Global Compact. In unserem, nun folgenden Fortschrittsbericht (Communication on Progress – COP) stellen wir die wesentlichen Maßnahmen dar, mit denen wir im Jahr 2015 die Prinzipien des Global Compact umgesetzt haben.

Erklärung der Geschäftsleitung



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freunde von Merck,

als global aufgestelltes Wissenschafts- und Technologieunternehmen suchen wir bei Merck jeden Tag nach Antworten auf die Frage: In was für einer Welt wollen wir leben? Und wir suchen nach Lösungen, um das Leben von Menschen rund um den Globus besser zu machen.

Deshalb unterstützen wir seit 2005 den Global Compact der Vereinten Nationen und die darin festgehaltenen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir leben diese Prinzipien in unserer täglichen Arbeit und werden dies auch in Zukunft tun.

Verantwortung zu übernehmen ist die Grundlage unseres Geschäfts. Wir tragen mit unseren Ideen und Technologien in zahlreichen Bereichen zur Lösung globaler Fragen bei. Als bald 350-jähriges Unternehmen wissen wir: Geschäftlicher Erfolg kann nur nachhaltig sein, wenn er verantwortungsvoll erreicht wird.

Im vorliegenden Bericht finden Sie eine Auswahl unserer CR-Aktivitäten des vergangenen Jahres. Sie sind ebenso vielfältig und international wie unser Unternehmen. Und sie zeigen: Mit guten Ideen und dem Mut, Verantwortung zu übernehmen, lässt sich viel erreichen.

Um unsere Verantwortung wirksam zu gestalten, haben wir drei strategische Handlungsfelder für unsere Aktivitäten festgelegt: Gesundheit, Umwelt und Kultur. In jedem davon kann Merck etwas Besonderes beitragen.

Im Abschnitt über Kultur finden sich beispielsweise unsere Literaturpreise, mit denen wir Autoren oder Übersetzer auszeichnen. Warum passt Literatur so gut zu einem Wissenschafts- und Technologieunternehmen wie Merck? Als forschendes und innovatives Unternehmen bringen wir Menschen zusammen, die Fragen stellen und weiterdenken. Wir sind auf kreative Ideen angewiesen – und auf eine Gesellschaft, die für Neues aufgeschlossen ist. Literatur kann dafür Türen öffnen. Denn Literatur baut nicht nur Brücken über Kulturen hinweg, sondern inspiriert, öffnet den Geist und schärft den Blick für Neues.

Der Abschnitt über unser Umwelt-Engagement beleuchtet unsere Technologie UB-FFS. Diese Entwicklung für Flüssigkristallbildschirme sorgt für besonders leuchtende Farben, verbraucht aber bis zu 30 Prozent weniger Energie als herkömmliche Displaytechnologien. Damit wird besonders bei Smartphones und anderen tragbaren Geräten die Batterielaufzeit deutlich erhöht. Für diese Entwicklung wurde Merck mit dem Deutschen Innovationspreis ausgezeichnet. Merck ist weltweiter Markt- und Technologieführer für Flüssigkristalle und wir arbeiten ständig an neuen Ideen wie denen für UB-FFS. Denn mit Innovationen lassen sich nicht nur Produkte verbessern, sondern auch Antworten auf globale Fragen wie Energieeinsparung finden.

Im Kapitel über Gesundheit können Sie sehen, wie wir daran arbeiten, den Zugang zu Gesundheit für Menschen rund um die Welt zu verbessern. Millionen von Menschen, besonders in ländlichen Gebieten, haben keinen ausreichenden Zugang zu Gesundheitsinformationen, ärztlicher Versorgung oder Medikamenten. Hier möchten wir Abhilfe schaffen. Wir gehen auf den lokalen Bedarf ein und organisieren Informationskampagnen, bilden Ärzte fort oder betreuen mobile Kliniken. Denn wir sind der Überzeugung: Jeder Mensch sollte Zugang zu Gesundheit haben, egal, wo er wohnt.

Unser Bericht zeigt, wie Merck seine unternehmerische Verantwortung jeden Tag aufs Neue wahrnimmt. Und Antworten auf die Frage sucht: In was für einer Welt wollen wir leben? Merck arbeitet an einer Welt, die offen für Neues ist; in der Ideen gleichzeitig unser Leben verbessern und die Umwelt entlasten; und in der alle Menschen Zugang zu Gesundheit haben. Denn Merck übernimmt Verantwortung – heute und in Zukunft.

Ihr

Karl-Ludwig Kley

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

- **Verhaltenskodex:** Der **Merck-Verhaltenskodex** ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter. Er erläutert die Grundsätze für den Umgang mit Geschäftspartnern, Gesellschaftern, Kollegen, Mitarbeitern und für Kontakte im gesellschaftlichen Umfeld. Damit unterstützt der Kodex unsere Mitarbeiter dabei, ethisch einwandfrei zu handeln – nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch außerhalb des Unternehmens.
- **Menschenrechtscharta:** Unsere **Menschenrechtscharta** unterstützt unser Bekenntnis zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten. Sie verknüpft und ergänzt zudem bestehende Vorschriften und Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte – beispielsweise unseren Verhaltenskodex, unsere EHS-Policy oder unsere Access-to-Health-Charta. Unsere Menschenrechtscharta verfolgt drei Ziele: Sie legt erstens unsere Erwartungen fest, steigert zweitens unternehmensintern die Aufmerksamkeit für Menschenrechte und grenzt drittens unternehmensspezifische Risiken genauer ein. Darüber hinaus wirken wir mit der Menschenrechtscharta darauf hin, dass unsere weltweite Geschäftstätigkeit im Einklang mit unseren Werten steht.
- **Procurement Policy:** Mit unserer Einkaufsrichtlinie verankern wir CR-Standards in unseren Einkaufsprozessen. Dabei geht es um die Auswahl, die Bewertung und das Management von Lieferanten. Die Einkaufsrichtlinie berücksichtigt zahlreiche interne Regelwerke, wie unseren Verhaltenskodex, unsere Menschenrechtscharta und unsere EHS-Policy.
- **Merck Responsible Sourcing Principles:** Als Ergänzung zur Einkaufsrichtlinie haben wir die „**Merck Responsible Sourcing Principles**“ entwickelt und konzernweit in unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen integriert. Diese Prinzipien konkretisieren und bündeln die Anforderungen bezüglich verantwortlichen Handelns, die wir an unsere Lieferanten stellen. Sie verweisen auch auf die Verantwortung aller Lieferanten, unsere Corporate-Responsibility-Standards auf die ihnen vorgelagerten Lieferketten zu übertragen.

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

- **Access-to-Health-Charta:** „Access to Health“ (A2H) hat für uns einen hohen strategischen Stellenwert. Unsere A2H-Strategie soll dazu beitragen, Zugangshürden für gesundheitlich unterversorgte Bevölkerungsgruppen und Gemeinden in Entwicklungsländern abzubauen. Für die Bewältigung dieser komplexen und vielschichtigen Herausforderung gibt es kein Patentrezept. Daher haben wir unsere Programme und Initiativen auf globale, regionale und lokale Bedürfnisse zugeschnitten. Unser ganzheitlicher, bedarfsorientierter Ansatz beinhaltet vier strategische Komponenten: „Availability“ (Verfügbarkeit), „Affordability“ (Bezahlbarkeit), „Awareness“ (Bewusstsein) und „Accessibility“ (Erreichbarkeit). Um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, setzen wir vor allem auf Partnerschaften, Kooperationen und einen fortlaufenden Dialog aller Beteiligten. Unsere Grundsätze haben wir in unserer „Access to Health in Developing Countries Charter“ zusammengeführt. Die Themen dieser Charta: Preisgestaltung von Arzneimitteln, geistiges Eigentum, Forschung und Entwicklung zu vernachlässigten Tropenkrankheiten (Neglected Tropical Diseases, NTD), Arzneimittelspenden und Philanthropie sowie Maßnahmen gegen Fälschungen.

Wir unterstützen die Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen und arbeiten bei deren Umsetzung mit verschiedenen Partnern zusammen. Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist hierbei integraler Bestandteil. In Ländern mit niedrigem oder mittlerem Einkommen wollen wir in Zusammenarbeit mit globalen Partnern daran arbeiten, die Gesundheitssysteme zu stärken.

Implementierung und Messung von Ergebnissen

- **Compliance-Management:** Die zentrale Konzernfunktion Compliance mit dem sogenannten Group Compliance Officer (GCO) an der Spitze sowie weiteren Spezialisten an seiner Seite ist für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unseres Compliance-Programms verantwortlich.

In den Landesgesellschaften sind lokale Compliance-Beauftragte für die Umsetzung unserer Compliance-Maßnahmen zuständig. Sie werden von der zentralen Konzernfunktion beraten und beispielsweise mit Schulungsunterlagen ausgestattet. Die lokalen Compliance-Beauftragten berichten regelmäßig an den GCO. Im Jahr 2015 haben wir für die Unternehmensbereiche Healthcare, Performance Materials und Life Science jeweils einen eigenen Compliance Officer benannt, um bereichsspezifische Anforderungen noch besser abzudecken.

Der GCO berichtet mindestens einmal jährlich an die Geschäftsleitung und informiert über den Status der Compliance-Aktivitäten, über Compliance-Risiken sowie über schwerwiegende Compliance-Verstöße. Die Geschäftsleitung informiert die Aufsichtsgremien mindestens einmal jährlich über die wesentlichen Compliance-Sachverhalte. Wir passen unser Compliance-Management kontinuierlich an aktuelle Anforderungen an.

- **Compliance-Trainings:** Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig in Präsenzveranstaltungen und Online-Trainings zu Compliance-Themen. Im Berichtsjahr absolvierten insgesamt 20.404 Personen Kurse mit Anti-Korruptionsinhalten. Unser Online-Kurs, den wir 2014 zur Einführung der neuen Anti-Korruptionsrichtlinie konzipierten, wurde 2015 in insgesamt 16 Sprachen übersetzt: So konnten zahlreiche unserer Mitarbeiter weltweit den Kurs in ihrer Muttersprache absolvieren. 2015 entwickelten wir zudem einen speziellen Online-Kurs für das Pharmageschäft, der die spezifischen Richtlinien für diesen Bereich erläutert. Darüber hinaus überarbeiten wir unseren Compliance-Trainingsplan regelmäßig und passen Schulungen und Trainings an neue Entwicklungen und lokale Bedürfnisse an.

- **Compliance-Audits:** Die Konzernfunktion Interne Revision führt weltweit Audits durch. Feste Bestandteile sind das Thema Anti-Korruption und die Anforderungen der Menschenrechtscharta; sie werden im Rahmen der allgemeinen Audits an den Standorten überprüft. Bei den Compliance-Audits kontrolliert die Interne Revision, ob Compliance-Richtlinien, Compliance-Prozesse und -Strukturen vorhanden sind und wie deren die Qualität ist. Weiterhin überprüfen wir, ob einzelne Standorte gegen unseren Verhaltenskodex oder die in unserer Menschenrechtscharta festgelegten Sozialstandards verstoßen. Im Jahr 2015 führten wir insgesamt 49 Audits zum Thema Korruption durch. Darüber hinaus führten wir in 31 Ländern 41 Audits mit Bezug zum Kapitel Arbeitsplatz unserer Menschenrechtscharta durch. Es wurden keine Verstöße festgestellt.
- **Zentrale „Speak-Up Line“ für Compliance-Verstöße:** Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, Compliance-Verstöße dem Vorgesetzten, der Rechts- oder Personalabteilung oder anderen Fachstellen zu melden. Über das zentrale Meldesystem, die „Speak-Up Line“, können Mitarbeiter – telefonisch oder mittels einer webbasierten Anwendung – solche Verstöße kostenlos und in ihrer jeweiligen Landessprache melden, auch anonym.

Die eingegangenen Meldungen werden vom Group Compliance Office (GCO) geprüft und dem Compliance-Komitee vorgelegt, das die erforderliche Ermittlung des Sachverhalts koordiniert. 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 den Compliance-Verstoß zu verantworten hat. Diese können – je nach Schwere des Verstoßes – von der einfachen Ermahnung bis hin zur Entlassung des Mitarbeiters reichen. Im Jahr 2015 gingen 33 Compliance-relevante Meldungen über die „Speak-Up Line“ ein; in acht Fällen bestätigte sich der Vorwurf eines Verstoßes gegen unsere Verhaltensregeln. Diese Fälle wurden untersucht und an das Compliance-Komitee gemeldet, Maßnahmenpläne wurden implementiert und vom Group Compliance Officer überwacht. Wir nehmen ein derartiges Fehlverhalten sehr ernst und ergreifen umgehend entsprechende Maßnahmen, darunter auch Kündigungen gemäß den geltenden Gesetzen. Die meisten dieser Verstöße gegen die Compliance gingen auf das Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter zurück. Es waren kleinere Einzelfälle, bei denen es meist um unzulässige, umsatzsteigernde Methoden in Vertrieb und Marketing oder um eine unerlaubte Weise der Interaktion mit Angehörigen medizinischer Fachkreise ging. In allen Fällen leiteten wir gegen die verantwortlichen Mitarbeiter Disziplinarmaßnahmen ein.

- **Lieferanten-Management:** Das Lieferanten-Management stellt eine Kernaufgabe der Konzernfunktion Procurement dar. Es umfasst den gesamten Prozess von der Beurteilung, über die Bewertung und Entwicklung bis hin zum Beenden von Lieferbeziehungen. Das Lieferanten-Management zielt darauf ab, die Leistung der gesamten Lieferantenbasis zu optimieren. Mithilfe eines transparenten und weltweit einheitlichen Ansatzes soll ein Mehrwert für Merck geschaffen werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung von fundamentalen Regeln, wie beispielsweise zur Bekämpfung von Korruption und Kinderarbeit, und stellen Mindestanforderungen an Arbeitsstandards.

Im Laufe des Jahres 2015 ersetzten wir unsere bisher verwendeten Fragebögen zur Lieferanten-Selbstauskunft (CR-Assessments) und die CR-Lieferantenaudits (CR-Audits) weitgehend durch die entsprechenden Instrumente der „**Together for Sustainability**“-Initiative (TfS). Alle im TfS-Verband zusammengeschlossenen Unternehmen können die Ergebnisse ihrer Audits gemeinsam nutzen. Zusätzlich zur Bewertung der von uns im Rahmen des risikobasierten Ansatzes ausgewählten Lieferanten erhalten wir so Zugang zu Bewertungen und Audit-Ergebnissen weiterer Lieferanten, von denen wir Waren und Dienstleistungen beziehen.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel **Lieferanten (S. 18)**.

- **Merck-Praziquantel-Spendenprogramm:** Ein wichtiges Element unserer Access-to-Health-Maßnahmen ist unser Engagement gegen Bilharziose. Dabei unterstützen wir die Weltgesundheitsorganisation (WHO) seit 2007 im Kampf gegen die weitverbreitete tropische Wurmerkrankung in Afrika. Seit dem Start des Programms spendeten wir mehr als 340 Millionen Tabletten mit dem Wirkstoff Praziquantel. Insgesamt konnten über 74 Millionen Patienten, vor allem Schulkinder, behandelt werden. Unser Ziel ist es, unser Engagement bis zur Ausrottung der Krankheit in Afrika fortzusetzen. Dazu erhöhen wir die Anzahl der gespendeten Tabletten und wollen der WHO künftig bis zu 250 Millionen Stück jährlich bereitstellen.

Weitere Informationen zu unseren Produktspenden finden Sie im Kapitel **Gesellschaft (S. 30)**.

- **Global Schistosomiasis Alliance:** Um Bilharziose langfristig zu bekämpfen, riefen wir im Mai 2014 zur Bildung einer weltweiten Allianz auf, der „**Global Schistosomiasis Alliance**“ (GSA). Dazu sprachen wir verschiedene Interessengruppen an, die sich bei der Bekämpfung vernachlässigter Tropenkrankheiten (sogenannter NTD) engagieren. Zu den Gründungspartnern zählen unter anderem Merck, „World Vision“, die US-Behörde für Internationale Entwicklung sowie die „Bill & Melinda Gates Foundation“. Ziel ist es, gemeinsam die Lücken auf dem Weg zur weltweiten Ausrottung der Bilharziose zu schließen. Ende 2014 nahmen drei Arbeitsgruppen ihre Arbeit auf: Die erste unterstützt die Überwachung, Steuerung und Erfassung der Verteilung von Praziquantel-Tabletten. Die zweite engagiert sich dafür, mehr Aufmerksamkeit für Bilharziose zu schaffen und so zusätzliche Mittel und Ressourcen einzusammeln. Die dritte Arbeitsgruppe widmet sich der Forschung und Entwicklung.

- **Capacity Advancement Program:** Mit dem „Capacity Advancement Program“ (CAP) engagieren wir uns in Afrika und Asien. Dieses Programm widmet sich einer höheren Qualität im Gesundheitswesen sowie dem besseren Zugang zu Gesundheitsversorgung, außerdem der Aufklärung über und der Prävention von nichtübertragbaren Krankheiten wie Diabetes und Krebs sowie der Information zur Fertilitätstherapie. Unsere Ziele: erstens das Bewusstsein für diese Krankheiten stärken, indem wir die Mitarbeiter im Gesundheitswesen aufklären, und zweitens das Gesundheitssystem mit effektiven Maßnahmen für Prävention, Diagnose und Therapie unterstützen.

Im Jahr 2015 schulten wir 7.000 Studenten an afrikanischen und asiatischen Universitäten im Umgang mit chronischen Krankheiten. Bis Ende 2018 wollen wir mehr als 25.000 Studenten in Afrika, Asien, Lateinamerika und im Mittleren Osten entsprechend weiterbilden.

Zur Bekämpfung von Unfruchtbarkeit starteten wir im Jahr 2015 in Kenia die Kampagne „More than a Mother“. Das Programm vermittelt Medizinstudenten und Allgemeinmedizinerinnen wichtiges medizinisches Wissen über Unfruchtbarkeit. Außerdem wollen wir die kenianische Regierung dabei unterstützen, Konzepte zu entwickeln, um den Zugang zu einer sicheren und wirksamen Therapie gegen Unfruchtbarkeit zu erleichtern. Mit der Infertilität ist in Afrika häufig eine schwere Stigmatisierung der betroffenen Frauen verbunden. Im Rahmen der Kampagne wollen wir deshalb auch die Rolle unfruchtbarer Frauen in der Gesellschaft aufwerten.

Im Mai 2015 starteten wir außerdem das „Cancer Control Program“ in Kooperation mit der „Africa Oxford Cancer Foundation“ und den Universitäten in Nairobi (Kenia), Makerere (Uganda) und Muhimbili (Tansania). Im Rahmen dieses Programms wollen wir die Früherkennungsraten und die Prävention von Krebs in den Ländern Kenia, Uganda und Tansania verbessern. Hierfür schulen wir Studenten und Mitarbeiter im Gesundheitswesen und informieren die Bevölkerung im Rahmen von Aufklärungskampagnen.

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 von internationalen Kernarbeitsnormen.

Das wesentliche Grundsatzdokument zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen innerhalb des Merck-Konzerns ist die unter den Prinzipien 1 und 2 aufgeführte Menschenrechtscharta.

Es ist für uns selbstverständlich, die Würde aller Arbeitnehmer zu achten und unsere Beschäftigten 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 vor allem im Hinblick auf folgende Themen ein: Vereinigungsfreiheit, Verzicht auf Zwangsarbeit Kinderarbeit sowie Diskriminierung, Chancengleichheit, Löhne und Gehälter, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Verhinderung von Missbrauch und Belästigung. Außerdem führen wir zu diesen Anforderungen an unseren Standorten regelmäßig Audits durch.

Für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt die konzernweite **EHS-Policy** (Environment, Health and Safety Policy). Die Policy wird durch interne, konzernweit verbindliche EHS-Standards sowie durch Richtlinien und Handlungsanweisungen auf Standortebene konkretisiert. Unsere Richtlinien orientieren sich an der „**Responsible Care Global Charter**“, die von der internationalen chemischen Industrie ins Leben gerufen wurde. Unser Hauptziel ist es, Arbeitsunfälle zu reduzieren. 2010 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, die „Lost Time Injury Rate“ (LTIR, Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfallzeit bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden) bis zum Jahr 2015 auf 2,5 zu senken. Nachdem wir dieses Ziel Ende 2014 mit einer LTIR von 1,8 erneut unterschritten hatten, haben wir uns ein neues ehrgeiziges Ziel gesetzt: Bis 2020 wollen wir die LTIR auf 1,5 senken.

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt (Diversity) unserer Belegschaft zu mehr Innovationskraft und besseren Team-Leistungen führt. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kulturen, Nationalitäten und Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern fördert unseren unternehmerischen Erfolg. Wir möchten daher die Vielfalt unserer Belegschaft fördern und alle Mitarbeiter optimal in die Unternehmenstätigkeit einbeziehen (Inclusion). Es ist uns ein wichtiges Anliegen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. So haben wir uns das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Management (globale Einstufung gemäß dem Global-Grading-System nach **Towers Watson** 14+) bis Ende 2016 auf 25 bis 30 % zu erhöhen. Die Unterzeichnung der „Charta der Gleichstellung“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,

Energie (IG BCE) im Jahr 2015 unterstreicht unser Engagement für Gerechtigkeit, Fairness und Toleranz im Arbeitsleben.

Implementierung und Messung von Ergebnissen

Um die Einhaltung der Menschenrechtscharta innerhalb unseres Konzerns und bei unseren Lieferanten auszuwerten und zu überwachen, dienen die unter den Prinzipien 1 und 2 dargestellten Audits und Meldungen zu Compliance-Verstößen über unsere „Speak-Up Line“. Wir erfassen außerdem jährlich Kennzahlen, die wir in unserem **Corporate Responsibility Bericht (S. 35)** veröffentlichen.

- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Arbeitssicherheit und Gesundheit sind im Merck-Konzern integraler Bestandteil unseres „Environmental, Health & Safety Management System“ (EHS-Management). Die oberste Verantwortung für Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit trägt Kai Beckmann, Mitglied der Merck-Geschäftsleitung. Die Konzernfunktion Environment, Health, Safety, Security, Quality (EQ) ist für die konzernweite Steuerung der Themen sowie die strategische Ausrichtung verantwortlich, während operative Einheiten an unseren einzelnen Standorten für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig sind. 2015 haben wir damit begonnen, für die Produktionsstandorte des Unternehmensbereichs Performance Materials ein Gruppenzertifikat nach OHSAS 18001 einzuführen. Ende 2015 beinhaltete es bereits neun von 23 Standorten, darunter zwei Standorte des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich. Darüber hinaus existieren Einzelzertifikate für vier weitere Standorte des Merck-Konzerns nach OHSAS 18001 oder nach gleichwertigen Regelwerken. Für 2016 ist angestrebt, weitere Standorte nach OHSAS 18001 zu zertifizieren.

Durch regelmäßige Schulungen sensibilisieren wir Mitarbeiter und Vorgesetzte für potenzielle Unfallrisiken und Gefährdungslagen. Darüber hinaus trägt auch die Honorierung guter Leistungen an den einzelnen Standorten zur Stärkung unserer Sicherheitskultur bei – wie beispielsweise der „Safety Excellence Award“, wenn es keinen einzigen Arbeitsunfall gab. Auch der Austausch in regionalen EHS-Foren stützt unser Sicherheitsbewusstsein. Für die kontinuierliche Verbesserung der EHS-Leistung führen wir neben Schulungs- und Qualifikationsprogrammen auch weltweit EHS-Audits durch. Sowohl Verbesserungsmaßnahmen als auch Unfälle und andere Ereignisse berichten wir an alle Produktionsstandorte. Die EHS-Leistung messen wir monatlich anhand von spezifischen Indikatoren.

Wir bieten unseren Mitarbeitern Gelegenheit zum präventiven Gesundheitsschutz. Die jeweiligen Maßnahmen werden überwiegend lokal gesteuert und durchgeführt. Dazu zählen Fitnessangebote, Informationen zu gesunder Ernährung oder Maßnahmen zur Früherkennung von Diabetes oder Krebs.

Daten zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz erfassen und bewerten wir monatlich und veröffentlichen sie intern. 2015 lag die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfallzeit bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden (Lost Time Injury Rate, LTIR) bei 1,5. Trotz unserer Anstrengungen, Unfälle zu verhindern, hatten wir im Jahr 2015 zwei Arbeitsunfälle mit Todesfolge zu beklagen: In den USA verstarb ein Mitarbeiter bei einem Verkehrsunfall. In Deutschland verunglückte eine Mitarbeiterin tödlich bei einem Unfall mit einem Gabelstapler.

Konzernweit wurden 41 von 61 Produktionsstandorten mit dem internen „Safety Excellence Award“ ausgezeichnet, der honoriert, dass sich an diesen Standorten keine Arbeitsunfälle ereigneten.

- **Diversity-Management:** Für die Förderung der Mitarbeitervielfalt ist der Chief Diversity Officer (CDO) verantwortlich. Des Weiteren besteht ein Diversity Council mit Vertretern aus allen Unternehmensbereichen. Dieses Gremium entwickelt unsere Diversity-Strategie weiter, treibt die Umsetzung voran und überprüft die Fortschritte. Mit zahlreichen konzernweiten und lokalen Aktivitäten wie Kommunikationstrainings und Weiterbildungen – beispielsweise zu Führungskompetenzen und Selbstmarketing – fördern wir Vielfalt und Inklusion im Unternehmen. Dazu gehört auch die Unterstützung der, von Mitarbeitern initiierten, firmeninternen Netzwerke, wie die „International Community“, das „Rainbow Network“ der homo-, bi- und transsexuellen Mitarbeiter oder das Frauen-Netzwerk „Women at Merck“.

Merck hat im Jahr 2013 mit 25 % und 2014 mit 26 % sein strategisches Ziel erreicht, den Anteil weiblicher Führungskräfte mit Global Grade 14+ auf 25 bis 30% zu steigern. Bis Ende 2016 möchten wir diesen Anteil weiter erhöhen. Derzeit liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen (GG 14+) weltweit bei 27 % (Stand: 31.12.2015). Insgesamt arbeiten Menschen aus 122 verschiedenen Nationen bei Merck. Lediglich 26 % der Mitarbeiter sind deutsche Staatsbürger; 72 % sind außerhalb von Deutschland tätig.

- **Überwachung der Glimmer-Lieferkette:** Wir verwenden Glimmer, den wir aus dem indischen Bundesstaat Jharkhand beziehen, als Hauptrohstoff für die Herstellung von Effektpigmenten. Jharkhand ist eine Region, in der Kinderarbeit weit verbreitet ist. Als Unterzeichner des „UN Global Compact“ setzen wir uns für die Abschaffung von Kinderarbeit ein. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie entsprechend handeln, und verbieten ihnen vertraglich, Kinder zu beschäftigen. Gemäß unserer allgemeinen Lieferketten-Strategie haben wir alle erforderlichen Maßnahmen getroffen, um sicherzustellen, dass alle Lieferanten unsere Anforderungen bei der Beschaffung von Glimmer einhalten. Zudem unterstützen wir Gesundheits- und Bildungsprojekte, um die soziale Lage und die Lebensbedingungen von Familien in den Glimmer-Abbaugebieten zu verbessern.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel [Lieferanten \(S. 18\)](#).

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

Wir bekennen uns zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und zum Schutz der Umwelt. Unsere Verantwortung für die Umwelt leitet sich aus unseren Unternehmenswerten ab. Die Beachtung der Unternehmenswerte ist wesentlicher Bestandteil des **Merck-Verhaltenskodex**, der unter den Prinzipien 1 und 2 beschrieben ist.

Als Grundsatzdokument für den betrieblichen Umweltschutz ist die unter den Prinzipien 3, 4, 5 und 6 beschriebene **EHS-Policy** zu nennen.

Wir wollen kontinuierlich besser werden, indem wir Energie, Wasser sowie Materialien sparsam und effizient einsetzen. Außerdem wollen wir durch verbesserte Energieeffizienz weniger CO₂ emittieren und damit zum weltweiten Klimaschutz beitragen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2020 um 20 % zu reduzieren – gemessen am Stand von 2006. Die Geschäftsleitung wird 2016 – wie in den vier Jahren zuvor – finanzielle Mittel speziell für Maßnahmen zur Energieeinsparung und Treibhausgas-Reduktion zur Verfügung stellen.

Wir streben eine fortlaufende Verbesserung der Nachhaltigkeitsbilanz unserer Produkte an und entwickeln dafür geeignete Produkt- und Prozessinnovationen. Gleichzeitig ist es unser Ziel, dass unsere Produkte nicht nur unsere eigene Umweltbelastung, sondern auch die unserer Kunden minimieren. Die Sicherheit und ethische Konformität unserer Produkte hat dabei stets oberste Priorität.

Implementierung und Messung der Ergebnisse

Die Implementierung des Umweltschutzes in unseren Produktionsprozessen erfolgt über das zu den Prinzipien 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 Energie-Audits an verschiedenen Standorten durchgeführt und Energiesparprozesse implementiert. Seit 2012 haben wir konzernweit bereits mehr als 400 EDISON-Projekte angestoßen; etwa 60 % davon sind bereits eingeführt oder in der Umsetzung.

Mittelfristig wollen wir damit rund 90.000 Tonnen CO₂ pro Jahr einsparen. Im Jahr 2015 senkten wir unsere Treibhausgas-Emissionen im Vergleich zu 2006 um rund 8 % – obwohl das operative Geschäft im gleichen Zeitraum wuchs.

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

Unser GruppENZertifikat für das Umwelt-Managementsystem nach ISO 14001 wurde 2015 erneut im Rahmen des jährlichen externen Audits bestätigt.

Außerdem wird die Einhaltung von Umweltstandards bei unseren Lieferanten in den unter den Prinzipien 1 und 2 genannten Lieferantenaudits überprüft.

- **EHS-Daten-Management:** Über ein konzernweites EHS-Daten-Managementsystem werden regelmäßig umweltrelevante Daten an den Standorten erfasst und an die Konzernfunktion EQ übermittelt. 2015 emittierte Merck insgesamt 518.000 Tonnen CO₂. Dies entspricht einer Senkung von 8 % gegenüber den Werten von 2006.
- **Product-Safety-Management:** Mit der konzernweit gültigen Richtlinie „Product Safety Chemicals“ haben wir weltweite Prozesse zur Definition, Steuerung und Umsetzung von Produktsicherheit und die entsprechenden Managementstrukturen etabliert. Diese Richtlinie umfasst alle relevanten nationalen und internationalen Chemikalienverordnungen. Dazu gehören zum Beispiel das **globale Einstufungssystem für Chemikalien GHS** und seine Umsetzung in regionalen Gesetzgebungen (beispielsweise 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, Bioziden, Kosmetika, Chemikalien für Lebensmittel und Futtermittel beziehen.

Das Group Product Safety Committee (GPSC), dem unter anderen das für die Produktsicherheit von Chemikalien verantwortliche Mitglied der Geschäftsleitung angehört, initiiert und steuert die Maßnahmen, mit denen wir auf Änderungen der behördlichen Anforderungen weltweit reagieren. 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:** Im Rahmen des Green³-Konzepts bietet unser Unternehmensbereich Performance Materials seinen Kunden Produkte an, die die Nachhaltigkeit ihrer Produkte verbessert, beispielsweise mit unseren innovativen Materialien für energieeffiziente Bildschirme. Außerdem unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Produktionsabläufe umweltfreundlicher zu gestalten. Zur Umsetzung der **WEEE-Direktive** (EU Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) entwickelten wir ein Verwertungsverfahren für gebrauchte LC-Displays (Flüssigkristall-Bildschirme). Wir haben das Green³-Konzept auch auf Kosmetikprodukte unseres Unternehmensbereichs Performance Materials ausgeweitet. Dabei arbeiten wir an der nachhaltigen Gewinnung und Herstellung von kosmetischen Inhaltsstoffen sowie an der Optimierung der damit verbundenen Produktionsvorgänge.

Mit der „Green Product Policy“ verpflichten wir uns zur Einhaltung aller internationalen und länderspezifischen Gesetze und Regulierungen (**REACH**, **RoHS-Richtlinie** der EU) für die Produkte im Unternehmensbereich Performance Materials. Weitere Bestandteile dieser Richtlinie sind freiwillige Substanzverbote und Selbstbeschränkungen, wie die „Halogen-free Policy“. Unsere freiwillige Sicherheitspolitik verbietet außerdem die Verwendung akut toxischer, mutagener oder anderweitig gefährlicher Stoffe, die im Endprodukt verbleiben.

Im Rahmen des Programms „**Design for Sustainability**“ hat unser Unternehmensbereich Life Science einen Prozess entwickelt, um Nachhaltigkeitsaspekte bereits in den Produktentwicklungsprozess einzubeziehen. Das Programm zielt auch darauf ab, die Umweltauswirkungen auf Kundenseite, wie beispielsweise den sogenannten Carbon Footprint (CO₂-Fußabdruck) und den Wasserverbrauch, zu reduzieren. Eine Analyse im Jahr 2015 hat ergeben, dass bereits 12 % der Produkte des Unternehmensbereichs Life Science (nur ehemaliges Merck Millipore Geschäft, ohne Geschäft des im November 2014 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich) einen oder mehrere unserer definierten Nachhaltigkeitsaspekte aufweist.

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 den Prinzipien 1 und 2 beschriebene Verhaltenskodex sowie die unternehmensweit gültige Anti-Korruptionsrichtlinie zu nennen.

Implementierung und Messung von Ergebnissen

Die Anwendung des Verhaltenskodex und der Anti-Korruptionsrichtlinie erfolgt innerhalb unseres Unternehmens durch das unter den Prinzipien 1 und 2 genannte Compliance-Management und die internen Compliance-Schulungen und -Trainings.

- **Global Business Partner Risk Management Policy:** Unsere „Global Business Partner Risk Management Policy“ haben wir 2012 verabschiedet. Sie ist fester Bestandteil des Auswahlprozesses und der Gesamtbeurteilung von Geschäftspartnern. Ihr Ziel ist es, die sorgfältige Auswahl unserer Geschäftspartner sicherzustellen, um damit die Gefahr von Rechts-, Reputations- oder finanziellen Risiken für unseren Konzern zu minimieren. Korruptionsbekämpfung steht dabei im Vordergrund.
- **Richtlinien zur Interaktion mit dem Gesundheitswesen:** Mit unseren Compliance-Richtlinien für die Biopharma- und Consumer-Health-Geschäfte regeln wir die Interaktion unserer Mitarbeiter mit medizinischen Fachkräften und anderen Vertretern des Gesundheitswesens. Diese Richtlinien sollen sicherzustellen, dass alle Zahlungen aus rechtmäßigem Anlass erfolgen und niemals als Gegenleistung für die Verschreibung unserer Produkte. Unterstützt werden diese Richtlinien durch ein modernes elektronisches Compliance-Managementsystem. In diesem werden Interaktionen mit medizinischen Fachkräften und anderen Vertretern des Gesundheitswesens vorgeschlagen, genehmigt, dokumentiert, überwacht und soweit relevant auch veröffentlicht werden. Für unsere Lieferanten gilt der ebenfalls dort genannte Lieferanten-Managementprozess.

In Europa werden ab 2016 alle Zuwendungen an Ärzte und Einrichtungen im Gesundheitswesen, die nicht im Zusammenhang mit Forschung stehen, individuell unter Nennung des Empfängers veröffentlicht. Dies legt die Transparenz-Initiative der European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA) fest. Unsere Compliance-Organisation hat bereits 2014 entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um dieser Veröffentlichungspflicht nachzukommen. Unser Ziel ist es, zum 30. Juni 2016 erstmals die geforderten Informationen zu veröffentlichen.

- **Audits zum Verhaltenskodex:** Für die Überwachung und Auswertung der Einhaltung des Verhaltenskodex innerhalb unseres Konzerns und bei unseren Lieferanten sind die unter den Prinzipien 1 und 2 dargestellten Audits zu nennen; darüber hinaus haben wir die „Speak-Up Line“ zur Meldung von Compliance-Verstößen eingerichtet. Im Jahr 2015 führten wir 49 Audits zum Thema Korruption durch.

prüfbescheinigung

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit

An die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bezüglich der im Kapitel „Daten & Fakten – Kennzahlen“ im Onlinebericht „Merck Corporate Responsibility Bericht Update 2015“ (im Folgenden „der Bericht“) dargestellten Kennzahlen, einschließlich der diese Kennzahlen begleitenden Erläuterungen, für das Geschäftsjahr 2015 der Merck KGaA, Darmstadt (im Folgenden „Merck“), veröffentlicht unter <http://berichte.merck.de/2015/cr-bericht/> durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Bericht

Die gesetzlichen Vertreter von Merck sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Merck wendet die in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze und Standardangaben, 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, wie im Berichtskapitel „über diesen Bericht“ erläutert, als Berichtskriterien an.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an die Unabhängigkeit sowie die weiteren berufsrechtlichen Vorschriften des IESBA Code of Ethics for Professional Accountants, der auf den fundamentalen Grundsätzen der Integrität, Objektivität, beruflichen Kompetenz und angemessenen Sorgfalt, Verschwiegenheit sowie berufswürdigen Verhaltens basiert, eingehalten.

Das Qualitätssicherungssystem der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft basiert auf den vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 „Quality Control for Audit, Assurance and Related Service Practices“ (ISQC 1) sowie ergänzend auf den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise eine Beurteilung der Informationen im oben genannten Kapitel abzugeben.

Art und Umfang der betriebswirtschaftlichen Prüfung

Wir haben unseren Auftrag unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Prüfungssicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die oben genannten Angaben und Kennzahlen in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Prüfungssicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Einbezug der Berichtskriterien.

Im Rahmen unseres Auftrags zum Erreichen einer begrenzten Prüfungssicherheit haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:

- 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 Darmstadt (Deutschland) und Gernsheim (Deutschland) sowie Cork (Irland) und Mollet del Vallès (Spanien) zur Beurteilung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten bezüglich ausgewählter Kennzahlen
- 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 2015 bezüglich der aus dem Konzern- und Jahresabschluss übernommenen Kennzahlen und Informationen
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Informationen, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen

Urteil

Auf Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Kennzahlen im Kapitel „Daten & Fakten – Kennzahlen“ im Onlinebericht „Merck Corporate Responsibility Bericht Update 2015“, einschließlich der diese Kennzahlen begleitenden Erläuterungen, für das Geschäftsjahr 2015 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Wir erstellen diese Bescheinigung auf Grundlage des mit Merck geschlossenen Auftrags. Die betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit wurde für Zwecke von Merck durchgeführt und die Bescheinigung ist nur zur Information von Merck über das Ergebnis der betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit bestimmt. Die Bescheinigung ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein Merck gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 11. April 2016

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fischer

Wirtschaftsprüferin

Glöckner

Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Herausgegeben am 29. April 2016 von
Merck, Public Affairs & Corporate Responsibility
Frankfurter Straße 250, 64293 Darmstadt

Telefon: +49 (0) 6151-72 0
Fax: +49 (0) 6151-72 5577

E-Mail: comms@merckgroup.com
Internet: MERCK.de

Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Maria Schaad, Public Affairs & Corporate Responsibility
Friederike Segeberg, Public Affairs & Corporate Responsibility

Konzeption und Umsetzung von HTML-Version & PDF:

[nexxar GmbH, Wien – Online-Geschäftsberichte und Online-Nachhaltigkeitsberichte](#)

Text und Beratung:

Stakeholder Reporting GmbH
www.stakeholder-reporting.com

Fotos und Grafiken:

Merck

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.