

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.