

Daten & Fakten



Wir stellen unsere CR-Ziele vor und legen Rechenschaft ab über unsere Fortschritte bei den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Der GRI-Index informiert darüber, wie wir den GRI G4-Standard erfüllen. Weiterhin berichten wir über unsere Platzierung in Ratings und Rankings.

Lesen sie Mehr

- | | | | |
|------------|--------------------------|------------|-------------------------------|
| 108 | Berichtsprofil | 152 | Sustainable Development Goals |
| 110 | Kennzahlen | 155 | GRI-Index |
| 138 | Ziele | 176 | Global Compact CoP |
| 150 | Bewertungen und Rankings | 180 | Prüfbescheinigung |

Berichtsprofil

Die Berichterstattung zu unserer unternehmerischen Verantwortung hat eine lange Tradition: Dies ist unser achter Corporate-Responsibility-Bericht (CR-Bericht). Bereits seit 1993 erläutern wir, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung wahrnehmen – zunächst in Umweltberichten, ab 2003 dann alle zwei Jahre in CR-Berichten

Unsere Stakeholder wollen wir damit transparent informieren – nicht nur über unsere Aktivitäten und Erfolge, sondern auch über Herausforderungen, mit denen wir uns konfrontiert sehen. Der vorliegende CR-Bericht 2016 dokumentiert die Fortschritte bei der Umsetzung der Richtlinien des Global Compact der Vereinten Nationen (Fortschrittsbericht Communication on Progress) und entspricht den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK) der Bundesregierung. Unsere Entsprechenserklärung zum DNK ist in der DNK-Datenbank öffentlich einsehbar.

Berichtsrahmen

Dieser CR-Bericht umfasst die Geschäftsjahre (Kalenderjahre) 2015 und 2016 und bezieht sich auf unseren gesamten Konzern inklusive seiner Gesellschaften in 66 Ländern. Die Aktivitäten des 2015 übernommenen US-amerikanischen Life-Science-Unternehmens Sigma-Aldrich sind in diesem Bericht integriert. Abweichungen von diesem Berichtsrahmen sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.

Systeme der Datenerfassung und Konsolidierung

Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsdaten erfassen wir seit 2005 über ein konzernweites elektronisches Datenerfassungssystem. Die Daten werden auf Standortebezug eingegeben und dort nach dem Vier-Augen-Prinzip genehmigt. Um die Datenqualität weiter zu erhöhen, unterstützen wir die Standorte dabei, ihre Erhebungsprozesse und ihre entsprechenden Qualitätskontrollen zu optimieren. Außerdem überprüft die Konzernfunktion Environment, Health, Safety, Security, Quality (EQ) die Prozesse und die übermittelten Daten, beispielsweise im Rahmen interner EHS-Audits.

Konzernweit erfassen wir umweltbezogene Leistungsindikatoren aller Produktionsstandorte sowie der im Hinblick auf Umweltauswirkungen und Mitarbeiterzahl relevanten Lager- und Forschungsstandorte. Der Konsolidierungskreis deckt damit alle konzerneigenen Standorte mit relevanten Umweltauswirkungen ab.

Die Daten zum Personal und zum gesellschaftlichen Engagement beziehen sich auf unseren gesamten Konzern. Alle Mitarbeiterstammdaten werden kontinuierlich in einer SAP-basierten Datenbank gepflegt. Weitere Personaldaten, zum Beispiel zu den ILO-Kernarbeitsnormen, werden jährlich über eine spezielle Datensoftware abgefragt. Die Daten zu unserem gesellschaftlichen Engagement erfassen wir auf Ebene unserer Tochtergesellschaften durch eine Community Data Management Software.

Einige Mitarbeiterdaten wurden nur für ausgewählte Standorte oder Länder veröffentlicht. Auf diese Einschränkung weisen wir an den entsprechenden Textstellen hin.

Bestimmung der Berichtsinhalte

Bei der Auswahl der Inhalte unserer CR-Berichte orientieren wir uns am international anerkannten Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) sowie den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit (Materiality) und der Einbeziehung von Stakeholdern. Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben des GRI-G4-Leitfadens erstellt und erfüllt die Anwendungsebene „Comprehensive“. Außerdem haben wir die Anforderungen des Kapitalmarkts für die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen berücksichtigt.

Zur Ermittlung der für unseren Konzern wesentlichen CR-Themen haben wir im Jahr 2016 eine Materialitätsanalyse gemacht. Im Sommer 2016 führten wir dazu eine internationale Online-Umfrage und Experteninterviews mit Stakeholdern durch. Im Herbst folgte ein interner Materialitätsworkshop am Standort Darmstadt. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieses CR-Berichts leiteten wir aus den Ergebnissen der Materialitätsanalyse ab. Er greift alle als wesentlich identifizierten Themen auf. Detaillierte Informationen zur Materialitätsanalyse und die Materialitätsmatrix beinhaltet das Kapitel Materialitätsanalyse (S. 19).

Die Geschäftsleitung hat diesen Bericht geprüft und freigegeben.

Externe Prüfung

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Zusätzlich erhielt unser Unternehmen eine unabhängige Prüfungsbescheinigung im Rahmen einer sogenannten Limited Assurance für folgende Angaben:

- die Ermittlung der wesentlichen Aspekte und Grenzen sowie der Einbindung von Stakeholdern,
- ausgewählte Managementansätze zu den wesentlichen Aspekten,
- die Kennzahlen der CR-Leistung.

Die weiterführenden Inhalte auf externen und Merck-Internetseiten, auf die in diesem Bericht verwiesen wird, sind nicht Bestandteil der von KPMG geprüften Informationen.

Ansprechpartner:

Für Fragen und Feedback stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Merck KGaA

Public Affairs and Corporate Responsibility

Maria Schaad

Frankfurter Str. 250
64293 Darmstadt
Germany

Tel.: +49 6151 72-0
Fax: +49 6151 72-200

Unser nächster CR-Bericht wird voraussichtlich im April 2018 erscheinen.

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“).

Lesen sie Mehr

111 Ökonomie

112 Compliance

115 Produkte

116 Mitarbeiter

129 Umwelt

136 Gesellschaft

kennzahlen: ökonomie

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

In Mio €	Healthcare	Life Science	Performance Materials	Merck-Konzern ¹
2015				
Umsatzerlöse	6.934	3.355	2.556	12.845
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.097	301	878	1.843
F&E-Kosten	1.310	197	197	1.709
2016				
Umsatzerlöse	6.855	5.658	2.511	15.024
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.593	556	823	2.481
F&E-Kosten	1.496	260	213	1.976

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind im Geschäftsbericht 2016 in der Segmentberichterstattung dargestellt.

kennzahlen: compliance

Interne Audits zu Korruption und zur Menschenrechtscharta

	2013	2014	2015	2016 ¹
Anzahl der Audits zum Thema Korruption	30	36	49	55
Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption	64	68	64	68
Anzahl der Audits zu den Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta	27	32	41	47

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Im Jahr 2015 wurden 17 % aller Tochtergesellschaften auditiert (ohne die Berücksichtigung von Minderheitsbeteiligungen sowie der Merck KGaA und der EMD Millipore Corporation). Das entsprach eine Abdeckung von rund 33 % der Umsätze zwischen dem dritten Quartal 2013 und dem zweiten Quartal 2014.

Im Jahr 2016 prüften wir 12 % der Tochtergesellschaften von Merck (ohne die Berücksichtigung von Minderheitsbeteiligungen und Tochtergesellschaften von Sigma-Aldrich sowie der Merck KGaA und der EMD Millipore Corporation). Damit erreichten wir eine Abdeckung von rund 20 % aller Umsätze zwischen dem dritten Quartal 2014 und dem zweiten Quartal 2015. Zusätzlich wurden 2016 8 % aller Gesellschaften des im Vorjahr übernommenen Unternehmens Sigma-Aldrich geprüft.

Gemeldete Compliance-Vorfälle

	2013	2014	2015	2016 ¹
Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle	22	26	33	36
Anzahl bestätigter Fälle	9	11	8	12

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Compliance-Schulungen

	2013	2014 ¹	2015	2016 ²
Anzahl der zur Antikorrupsionsrichtlinie geschulten Personen	24.168	7.519³	20.404³	29.764³
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter, in %	63	14	43	51
Nach Mitarbeiterkategorie				
Anzahl der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10	12.390	3.071	12.747	14.379
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade größer oder gleich 10, in %	69	17	64	84
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit einem Global Grade kleiner oder gleich 9, in %	51	12	22	34
Nach Region (in %)⁴				
Europa	–	–	–	54
Nordamerika	–	–	–	57
Asien-Pazifik (APAC)	–	–	–	38
Lateinamerika	–	–	–	52
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	–	–	–	66

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 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Anti-Korrupsionsrichtlinie geschult wurden (2015: 3.026, 2016: 3.875).

4 Seit 2016 berichten wir zusätzlich die Schulungsquote nach Region. Für die Vorjahre haben wir hierzu keine Daten erfasst.

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

Allen Geschäftspartnern, die einem Business Partner Risk Management (BPRM) unterzogen werden, teilen wir unsere Compliance- und Antikorruptionsprinzipien mit.

Rechtsverfahren

	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamtzahl² anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolgesetzgebungen)	3	2	2	2
Anhängig	2	2	2	2
Abgeschlossen	1	0	0	0

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Wie in den Geschäftsberichten der entsprechenden Jahre veröffentlicht, beziehen sich die hier aufgelisteten Gesamtzahlen von Rechtsverfahren auf bedeutende Rechtsrisiken gemäß Unternehmensdefinition. 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 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
- Geschäftsbericht 2016, Seiten 135–136 und Seiten 228–229, Nr. 26

kennzahlen: produkte

Schutz von Kundendaten¹

	2013	2014	2015 ²	2016 ²
Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien	0	0	0	0
Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden	0	1	0	0
Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	0	0	0	1

1 Die Daten beziehen sich nur auf die als wesentlich eingestuftten Vorfälle.

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

kennzahlen: Mitarbeiter

Kennzahlen zu unseren Mitarbeitern erfassen wir weltweit. Sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht vergleichbar oder keine konzernweiten Daten verfügbar, erfassen wir lediglich Kennzahlen unserer Mitarbeiter in Deutschland (rund 25 % unserer Mitarbeiter).

Kennzahlen unserer Mitarbeiter weltweit

Gesamtzahl der Mitarbeiter				
Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹	2016
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	49.613	50.414
Männer	22.253	23.273	28.997	28.848
Frauen	15.901	16.366	20.616	21.566

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 ²	2016 ³
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	40.718	50.414
Senior Management (Global Grade größer 17)	63	63	75	87
Unteres und mittleres Management (Global Grade 14–17)	1.949	2.108	2.333	2.800
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	36.142	37.468	38.310	47.527
Anteil Frauen insgesamt (in %)	42	41	41	43
davon Anzahl im Senior Management (Global Grade größer 17)	10	10	12	15
davon Anzahl im unteren und mittleren Management (Global Grade 14–17)	498	562	633	817
davon Anzahl der weiteren Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	15.393	15.794	16.182	20.734
Anteil Männer insgesamt (in %)	58	59	59	57
davon Anzahl im Senior Management (Global Grade größer 17)	53	53	63	72
davon Anzahl im unteren und mittleren Management (Global Grade 14–17)	1.451	1.546	1.700	1.983
davon Anzahl der weiteren Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	20.748	21.673	22.128	26.793
Nach Altersgruppe Bis 29 Jahre (in %)	15	15	15	15
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	0	0	0	0
davon im unteren und mittleren Management (Global Grade 14–17)	5	6	5	8
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	5.901	5.884	5.848	7.411
30 bis 49 Jahre (in %)	64	64	64	62
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	27	24	29	35
davon im unteren und mittleren Management (Global Grade 14–17)	1.233	1.340	1.469	1.720
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	23.302	24.082	24.680	29.768
Ab 50 Jahre (in %)	20	21	21	23
davon im Senior Management (Global Grade größer 17)	36	39	46	52
davon im unteren und mittleren Management (Global Grade 14–17)	711	762	859	1.072
davon weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	6.939	7.502	7.782	10.348

- 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 Das Jahr 2015 enthält noch keine Daten des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich, da für dessen Mitarbeiter zum 31.12.2015 das Global-Grading-System noch nicht eingeführt war.
- 3 Seit 2016 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12. 2016 das Global-Grading-System noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma eingeführt. In den Zahlen sind diese Mitarbeiter unter "weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)" eingestuft.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen

Durchschnittliche Zahl Mitarbeiter	2013 ¹	2014 ¹	2015 ²	2016 ²
Gesamtkonzern	38.282	38.930	41.511	50.439
davon Frauen	nicht erfasst	16.110	17.180	21.136
Produktion	9.985	10.176	11.563	14.829
davon Frauen	nicht erfasst	3.202	3.642	4.698
Logistik	1.779	2.207	2.581	3.955
davon Frauen	nicht erfasst	774	913	1.459
Marketing und Vertrieb	12.214	12.113	12.871	14.887
davon Frauen	nicht erfasst	4.814	5.204	6.401
Verwaltung	5.106	6.342	6.763	8.190
davon Frauen	nicht erfasst	3.557	3.757	4.421
Forschung und Entwicklung	4.433	4.738	5.097	6.249
davon Frauen	nicht erfasst	2.534	2.674	3.274
Infrastruktur und Sonstige	4.765	3.354	2.636	2.329
davon Frauen	nicht erfasst	1.230	990	883

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 der Geschäftsjahre 2015 und 2016 berechnet sich aus der Summe aller Mitarbeiter zum jeweiligen Monatsende (Stichtag) der letzten 13 Monate dividiert durch 13. Für die Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich wurden ab November 2015 Mitarbeiterzahlen in die Berechnung einbezogen.

Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹	2016
Insgesamt	38.154	39.639	49.613	50.414
Europa	20.013	20.537	23.429	24.438
davon Frauen	8.755	8.893	10.316	10.884
Nordamerika	4.911	5.092	9.794	10.037
davon Frauen	2.246	2.272	4.183	4.308
Asien-Pazifik (APAC)	8.862	9.488	11.096	10.754
davon Frauen	2.947	3.176	3.706	3.981
Lateinamerika	3.798	3.883	4.352	4.140
davon Frauen	1.699	1.745	1.986	1.910
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	570	639	942	1.045
davon Frauen	254	280	425	483

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Derzeit erfassen wir externes weisungsgebundenes Personal nicht in unserem Mitarbeiter-Datensystem. Auch planen wir keine Erfassung dieser Daten.

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹	2016
Mitarbeiter bei Healthcare	17.278	17.757	18.566	18.837
davon Frauen	7.909	8.130	8.522	9.090
davon Frauen (in %)	46	46	46	48
Mitarbeiter bei Life Science	9.837	9.796	18.611	19.178
davon Frauen	4.124	4.134	7.883	7.928
davon Frauen (in %)	42	42	42	41
Mitarbeiter bei Performance Materials	4.709	5.995	6.228	5.469
davon Frauen	1.210	1.498	1.531	1.427
davon Frauen (in %)	26	25	25	26

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter nach Vertragsart

Zum 31.12.	2013	2014	2015 ¹	2016
Mitarbeiter insgesamt	38.154	39.639	49.613	50.414
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	36.908	38.410	46.454	46.837
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.246	1.219	3.159	3.577
Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %)	97	97	94	93
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	3	3	6	7
Mitarbeiter in Vollzeit	34.911	37.573	47.292	48.056
Anteil Vollzeit (in %)	95	98	95	95
davon Frauen	13.524	14.497	18.557	19.457
davon Frauen (in %)	39	39	39	40
Mitarbeiter in Teilzeit	1.994	2.066	2.321	2.358
Anteil Teilzeit (in %)	6	5	5	5
davon Frauen	1.839	1.869	2.059	2.109
davon Frauen (in %)	92	90	89	89

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Neue Mitarbeiter

	2013	2014	2015 ¹	2016
Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt	5.007	6.212	5.710	7.085
Nach Altersgruppe				
Bis 29 Jahre	2.358	2.305	2.088	2.930
30 bis 49 Jahre	2.397	3.361	3.252	3.736
Ab 50 Jahre	252	546	370	419
Nach Geschlecht				
Frauen	2.051	2.513	2.450	3.388
Männer	2.945	3.689	3.260	3.697
Nach Region				
Europa	1.757	2.312	2.119	2.689
Nordamerika	526	826	730	1.348
Asien-Pazifik (APAC)	2.060	2.298	1.913	2.201
Lateinamerika	548	619	780	636
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	116	157	168	211
Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %)	13	16	14	14
Nach Altersgruppe³				
Bis 29 Jahre	47	37	37	41
30 bis 49 Jahre	48	54	57	53
Ab 50 Jahre	5	9	6	6
Nach Geschlecht³				
Frauen	41	41	43	48
Männer	59	59	57	52
Nach Region³				
Europa	35	37	37	38
Nordamerika	11	13	13	19
Asien-Pazifik (APAC)	41	37	33	31
Lateinamerika	11	10	14	9
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	2	3	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 Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter. Im Zuge der angepassten Berechnungsweise und neuen Zusammensetzung der Regionen ab dem 1. Januar 2015 wurden die entsprechenden Vergleichszahlen der Vorjahre nachträglich angepasst.

Mitarbeiterfluktuation¹

	2013 ²	2014 ²	2015 ³	2016 ^{3,4}
Gesamte Fluktuationsrate	14,61	11,01	10,38	12,07
Fluktuationsrate nach Geschlecht				
Männer	13,98	10,75	10,13	12,87
Frauen	15,00	11,38	10,73	10,96
Fluktuationsrate nach Altersgruppe				
Bis 29 Jahre	21,55	18,71	17,49	19,20
30 bis 49 Jahre	13,44	9,72	9,69	11,37
Ab 50 Jahre	13,01	9,49	8,08	9,19
Fluktuationsrate nach Region				
Europa	14,61	7,05	6,22	6,23
Nordamerika	10,51	12,45	12,72	11,50
Asien-Pazifik (APAC) ⁵	nicht erfasst	17,55	15,95	22,37
Lateinamerika ⁵	nicht erfasst	13,67	15,29	18,85
Mittlerer Osten und Afrika (MEA) ⁵	nicht erfasst	13,62	12,00	10,80
Abgänge insgesamt	5.573	4.364	4.168	6.087
Nach Geschlecht				
Männer	3.110	2.502	2.386	3.771
Frauen	2.385	1.862	1.782	2.316
Nach Altersklasse				
Bis 29 Jahre	1.273	1.102	943	1.464
30 bis 49 Jahre	3.300	2.474	2.505	3.589
Ab 50 Jahre	1.000	788	720	1.034
Nach Regionen				
Europa	2.367	1.447	1.290	1.490
Nordamerika	516	634	638	1.132
Asien-Pazifik (APAC) ⁵	nicht erfasst	1.665	1.540	2.543
Lateinamerika ⁵	nicht erfasst	531	618	814
Mittlerer Osten und Afrika (MEA) ⁵	nicht erfasst	87	82	108

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 und 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 die Geschäftsjahre 2015 und 2016 folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl (siehe Tabelle "Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen") multipliziert mit 100. Die Zahlen enthalten keine Daten von Sigma-Aldrich, da der Prozess der Integration noch nicht abgeschlossen ist. Aufgrund der geänderten Berechnungsweise der Fluktuationsrate kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine eingeschränkte Tendaussage getroffen werden.

4 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

5 Für die seit 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	2016 ¹
Anteil Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag, ohne Außertarifliche) mit vertraglich festgelegter Arbeitszeit von maximal 48 Stunden/Woche, in % ²	99	99	100	100
Anteil Vollzeitmitarbeiter (Standardvertrag) mit mindestens 15 Urlaubstagen/Jahr, in % ³	98	95	97	95
Anteil Mitarbeiterinnen mit Zugang zu Mutterschutzprogrammen, in % ⁴	100	100	100	100
Anteil Mitarbeiter mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen, in % ⁵	97	97	98	92
Anteil Mitarbeiter, die in Unternehmen mit Tarifverträgen arbeiten, in %	68	66	71	54
Anteil Standorte, die Beteiligung an Kinderarbeit, wie in der ILO-Konvention 138 definiert, ausschließen, in %	100	100	100	100
Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende)	16	17	17	17

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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	2016 ¹
Anteil der Standorte, die ein Gehalt über dem lokalen Mindestgehalt garantieren, in % ²	100	100	100	100

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

Die Global Rewards Policy gilt weltweit für all unsere Gesellschaften, sie gewährleistet eine systematische Vergütungs-gestaltung. Die Grundvergütung orientiert sich am Median und die kurzfristige variable Vergütung am dritten Quartil des relevanten Vergleichsmarktes. Auch alle Mitarbeiter in den niedrigsten Gradestufen werden innerhalb des Gehaltsbandes, welches mindestens dem lokalen Mindestlohn entspricht, vergütet.

Arbeitsunfälle¹

	2013	2014	2015 ²	2016
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	2,2	1,8	1,4	1,3
Nach Region				
Europa	3,7	2,9	2,6	2,1
Nordamerika	0,9	1,0	0,9	1,1
Asien-Pazifik (APAC)	0,3	0,5	0,3	0,4
Lateinamerika	2,1	1,3	0,7	0,4
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	1,8	0,9	0,5	1,6
Anzahl Todesfälle	0	2	2	0
Nach Region				
Europa	0	0	1	0
Nordamerika	0	0	1	0
Asien-Pazifik (APAC)	0	1	0	0
Lateinamerika	0	1	0	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0	0	0	0
Nach Geschlecht				
Frauen	0	1	1	0
Männer	0	1	1	0

1 einschließlich externem weisungsgebundenem Personal

2 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Trotz unserer Anstrengungen, Unfälle zu vermeiden, 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.

Bei der Ermittlung der Indikatoren wurden sowohl in unserem Konzern angestellte Mitarbeiter als auch externes weisungsgebundenes Personal erfasst.

Mit der LTIR erfassen wir Arbeitsunfälle von 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. Hierzu zählen Unfälle auf dem Werksgelände, auf Geschäftsreisen, beim Transport von Waren und im Zuge externer Einflüsse (beispielsweise 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.

Die LTIR ist die relevante Steuerungskennzahl für unseren gesamten 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.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden ausschließlich für die Standorte der Merck KGaA Darmstadt und Gernsheim (rund 19 % aller Konzernmitarbeiter) erfasst, sofern sie ärztlich diagnostiziert und anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurde eine beruflich verursachte Krankheit gemeldet.

Ausgaben für Weiterbildung der Mitarbeiter

In €	2013	2014	2015	2016 ¹
Durchschnittliche Fortbildungskosten pro Mitarbeiter	679	718	775	736

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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 derzeit an einer technischen Lösung hierfür.

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

	2013 ¹	2014 ²	2015 ³	2016 ⁴
Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in %	72	79	88	97
Nach Geschlecht				
Frauen	75	84	90	97
Männer	71	77	87	97
Nach Mitarbeiterkategorie				
Senior Management (Global Grade größer 17)	100	97 ⁵	100	100
Unteres und mittleres Management (Global Grade 14–17)	100	96 ⁵	100	100
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	72	78 ⁵	88	97

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 29.2.2016.

4 Seit 2016 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2016 das Global-Grading-System noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma eingeführt.

5 Die Schwankungen der Teilnehmeranzahl nach Mitarbeiterkategorie lassen sich durch den Prozess der Integration von AZ Electronic Materials erklären.

Regelmäßige Feedback-Gespräche und die Bewertung der Leistung unserer Mitarbeiter liefern die Basis für eine faire Differenzierung individueller Leistungen sowie für eine individuelle und zielgerichtete Entwicklung aller Mitarbeiter unseres Unternehmens. Unser weltweit einheitlicher Performance- und Talentmanagement-Prozess schreibt jährliche Feedback-Gespräche und Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter vor, die innerhalb unseres 2016 angewendeten Stellenbewertungssystems mit einem Global Grade von 10 und höher eingestuft sind. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert.

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 2016 insgesamt 49.000 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Der Performance- und Talentmanagementprozess wird über das IT-System HR Suite gesteuert.

Internationalität der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 ²	2016 ³
Anzahl Nationalitäten	114	122	122	129
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14)	64	67	64	70
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Global Grade größer oder gleich 14), in %	60	60	61	65

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 In den Zahlen sind die Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich nicht berücksichtigt. Dort war das Global-Grading-System zum 31. Dezember 2015 noch nicht eingeführt.

3 Seit 2016 beinhalten die Zahlen auch Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2016 das Global-Grading-System weder für Mitarbeiter der deutschen Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften noch von Allergopharma eingeführt.

Alter der Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.

Anzahl der Mitarbeiter	Weltweit	Nordamerika	Europa (einschl. Deutschland)	Deutschland	Asien- Pazifik (APAC)	Latein- amerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2015 ¹							
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
2016							
Bis 29 Jahre	7.419	1.319	3.087	1.757	2.260	562	191
davon Frauen	3.331	548	1.470	695	922	312	79
30 bis 49 Jahre	31.523	5.224	15.023	6.938	7.625	2.972	679
davon Frauen	13.849	2.327	6.985	2.780	2.817	1.405	315
Ab 50 Jahre	11.472	3.494	6.328	3.755	869	606	175
davon Frauen	4.386	1.433	2.429	1.333	242	193	89
Durchschnittsalter	41,3	44,3	42,4	42,9	36,7	39,9	39,3
Mitarbeiter insgesamt	50.414	10.037	24.438	12.450	10.754	4.140	1.045

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Globale freiwillige Versicherungsleistungen (durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführt und (mit-)finanziert)

Zum 31.12.	2013 ¹	2014 ¹	2015 ¹	2016
Anteil der Mitarbeiter, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ²	–	–	–	90
Anteil der Mitarbeiter, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ³	–	–	–	39
Anteil der Mitarbeiter, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁴	–	–	–	57
Anteil der Mitarbeiter, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁵	–	–	–	32

1 Seit 2016 berichten wir, welche globalen freiwilligen Versicherungsleistungen wir unseren Mitarbeitern anbieten. Für die Vorjahre haben wir hierzu keine Daten erfasst.

2 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Gesundheitspläne für Mitarbeiter und gegebenenfalls deren Familie. Ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben (größtenteils durch Versicherungspläne gedeckt).

3 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Unfallversicherungen, die bei einem, durch Unfall ausgelösten, Todesfall oder im Falle von Berufsunfähigkeit einen bestimmten Betrag auszahlen (ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben, z. B. Mitarbeiterentlohnung).

4 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Lebensversicherungen, die bei einem natürlichen Todesfall (nicht Unfall) einen bestimmten Betrag auszahlen.

5 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Arbeitsunfähigkeitsversicherungen, die im Falle von Arbeitsunfähigkeit, ausgelöst durch einen versicherten Vorfall, Entgelt fortzahlen.

Alle unsere Mitarbeiter sind entweder freiwillig oder gesetzlich unfall- und krankenversichert.

Wir bieten in zahlreichen Ländern eine Betriebsrente an – parallel zu unterschiedlichen Programmen für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung und für Hinterbliebenenrenten.

Die in obenstehender Tabelle aufgelisteten weltweit angebotenen Nebenleistungen geben unserer Belegschaft und ihren Familien zusätzliche Sicherheit und verbessern ihre Lebensqualität. Nebenleistungen sind freiwillige vom Arbeitgeber initiierte oder finanzierte Unterstützungen für unsere Mitarbeiter in Ergänzung zum regulären Vergütungspaket.

Unsere Nebenleistungen bieten, sofern machbar, eine sinnvolle Auswahl, um die Belegschaft in ihrer Vielfalt zu unterstützen, und sind auf die Bedürfnisse und Gepflogenheiten der Mitarbeiter ausgerichtet, die diese nutzen, unabhängig von Land, Alter, Familienstand, Neigung oder Wertvorstellung.

Langfristige Versorgungszusagen und Altersversorgung

In Mio €	2013	2014	2015 ¹	2016
Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12.	2.737	3.813	4.153	4.698
Aufwendungen für Altersversorgung	147	157	210	226

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Für die Mitarbeiter unseres 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 in unserem 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 Konzern sowohl rückstellungs- als auch fondsfinanziert (siehe Geschäftsbericht 2016, Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen).

Flexible Arbeitszeiten

Zum 31.12.	2013	2014	2015	2016 ¹
Anteil der Mitarbeiter mit der Möglichkeit zur Nutzung flexibler Arbeitszeiten, in %	75	74	80	78

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Kennzahlen unserer Mitarbeiter in Deutschland

Elternzeit in Deutschland¹

Zum 31.12.	2013	2014	2015	2016
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter	254	331	317	359
davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr)	120	165	149	191
davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr)	134	166	168	168
Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ²	433	507	485	480
davon Frauen	292	349	301	303
davon Männer	141	158	184	177
Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben	81	99	102	102
davon Frauen	77	94	99	95
davon Männer	4	5	3	7
Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter	151	187	183	174
davon Frauen	60	83	51	62
davon Männer	91	104	132	112
Rückkehrquote (in %)	34,9	36,9	37,7	36,3
davon Frauen	20,6	23,8	16,9	20,5
davon Männer	64,5	65,8	71,7	63,3
Anzahl der Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren	152	137	184	– ³
davon Frauen	57	35	55	– ³
davon Männer	95	102	129	– ³
Haltequote (in %)	93,8	90,7	96,8	– ³
davon Frauen	91,9	58,3	98,2	– ³
davon Männer	95,0	112,1	96,3	– ³

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt und Gernsheim (rund 20,9 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2016). In die Berechnung der Daten fließen die Daten eines gesamten Jahres als Basis ein und schließen die Mitarbeiter ein, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren.

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

3 Zahlen werden am 31.12.2017 vorliegen.

Mitarbeiter mit Behinderung¹ (in %)

Zum 31.12.	2013	2014	2015	2016
Mitarbeiter mit Behinderung ¹	5,0	4,7	4,7	4,5

1 Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 20 % der Mitarbeiter des Konzerns im Jahr 2016). Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende

Zum 31.12.	2013	2014 ¹	2015 ²	2016 ³
Anzahl Auszubildende	516	498	506	576
Anteil Auszubildende, in %	5,6	5,4	5,3	4,6

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

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

3 Bezieht sich nur auf Merck-Standorte in Deutschland (rund 25 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2016).

kennzahlen: umwelt

Aufwendungen für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit

In Mio. €	2013	2014	2015	2016 ¹
Aufwendungen	142	145	148	189

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Diese Zahlen beinhalten Investitionen sowie interne und externe Ausgaben für Abfall- und Abwassermanagement, Wasser, Arbeitsschutz, Feuerschutz, Lärmreduktion, Verhinderung von Luftverschmutzung, Dekontaminierungen, Natur- und Landschaftsschutzmaßnahmen sowie Klimaschutz und Energieeffizienz. Bei der Erfassung der Umweltschutzkosten nehmen wir keine weitere Aufschlüsselung nach Kostenarten vor.

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

In kt	2006 ²	2013	2014	2015	2016
Gesamte CO₂eq³-Emissionen	790	784	736	729	715
Davon:					
Direkte CO ₂ eq-Emissionen	378	417	390	393	386
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen	412	367	346	336	329
Biogene CO₂-Emissionen	6	6	11	54	56

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. Sigma-Aldrich 2015) und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 Ausgangswert für unsere Emissionsziele ist das Jahr 2006.

3 eq = Äquivalente

Der Anstieg der biogenen CO₂-Emissionen ab 2015 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 2016 haben wir 0,048 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG Protocol)

	2013	2014	2015	2016 ²
Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen (in kt CO₂eq¹)	64	319	349	426
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3)	nicht erfasst	97	95	127
Produzierter Abfall (Kategorie 5)	nicht erfasst	96	123	127
Geschäftsreisen - Flugreisen (Kategorie 6)	63	74	79	103 ³
Geschäftsreisen - Bahnfahrten (Kategorie 6)	0,05	0,02	0,02	0,02
Geschäftsreisen - Mietwagen (Kategorie 6)	1,3	1,2	1,1	0,6
Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7)	nicht erfasst	51	51	68
Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8)	nicht erfasst	0 ⁴	0 ⁴	0 ⁴
Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10)	nicht erfasst	0 ⁵	0 ⁵	0 ⁵
Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13)	nicht erfasst	0	0	0
Franchise (Kategorie 14)	nicht erfasst	0	0	0

1 eq = Äquivalente

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 Die Zahl deckt circa 80 - 85 % der Mitarbeiter des Konzerns ab, da für Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich nur teilweise Daten verfügbar sind.

4 bereits enthalten in Scope 1 und 2 Emissionen

5 Unser Unternehmen 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 unser Unternehmen haben wir im Scope-3-Dokument abgeschätzt.

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

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

In t	2013 ¹	2014	2015	2016
Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	2,5	2,0	2,5	2,2
FCKW-11eq ²	0,1	0,1	0,1	0,1

1 Ab 2013 inklusive Sigma-Aldrich

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	2013	2014	2015	2016 ¹
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	0,2	0,3	0,3	0,3
Stickoxid	0,2	0,2	0,3 ²	0,2
Schwefeldioxid	0,02	0,02	0,05	0,05
Staub	0,01	0,02	0,06	0,02

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl nachträglich korrigiert.

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

Transporte von Fertigprodukten nach Transportmittel

	2013 ¹	2014 ¹	2015 ¹	2016 ²
% per Lkw	56	56	53	71
% per Schiff	37	38	41	18
% per Flugzeug	7	6	6	11

1 Die Zahlen von 2013 bis 2015 beziehen sich auf die von den deutschen Standorten Darmstadt, Gernsheim und Hohenbrunn verschickten Waren (exklusive Sigma-Aldrich).

2 Von 2016 an enthalten die Daten die Volumina der weltweit größten Distributionszentren der Unternehmensbereiche Healthcare, Life Science und Performance Materials. Die Angaben beziehen sich auf das Gesamtgewicht der beförderten Produkte. Genannt ist das Hauptverkehrsmittel (inklusive Sigma-Aldrich).

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	2013	2014	2015	2016
Gesamter Energieverbrauch	2.108	2.158	2.256	2.253
Direkter Energieverbrauch	1.286	1.354	1.451	1.443
Erdgas	1.157	1.212	1.212	1.272
Flüssige fossile Brennstoffe ²	114	115	104	30
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	15	27	135	141
Indirekter Energieverbrauch	822	804	805	810
Elektrizität	743	707	709	715
Dampf, Hitze, Kälte	79	97	96	95
Gesamte verkaufte Energie	0,4	0,6	0,5	0,5
Elektrizität	0,4	0,6	0,5	0,5
Dampf, Hitze, Kälte	0	0	0	0

In TJ	2013	2014	2015	2016
Gesamter Energieverbrauch	7.589	7.769	8.122	8.111
Direkter Energieverbrauch	4.630	4.874	5.224	5.195
Erdgas	4.165	4.363	4.363	4.579
Flüssige fossile Brennstoffe ²	410	414	374	108
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	54	97	486	508
Indirekter Energieverbrauch	2.959	2.894	2.898	2.916
Elektrizität	2.675	2.545	2.552	2.574
Dampf, Hitze, Kälte	284	349	346	342
Gesamte verkaufte Energie	1	2	2	2
Elektrizität	1	2	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 Leichtes und schweres Heizöl, Liquified Petroleum Gas (LPG), Diesel und Benzin

An den Standorten in Billerica (USA), Bedford (USA), Molsheim (Frankreich), Tel Aviv (Israel), Rom (Italien), Guatemala-Stadt (Guatemala), Shizuoka-ken (Japan) und Schanghai (China) nutzen wir Fotovoltaik zur Stromerzeugung. Der Anstieg des Verbrauchs von Biomasse und der selbst erzeugten erneuerbaren Energie ab 2015 wurde durch die Biomassekraftwerke in Goa (Indien) und Jaffrey (USA) verursacht, die im November 2014 in Betrieb gingen.

Hauptursache für den reduzierten Verbrauch von flüssigen fossilen Brennstoffen ist ein Projekt am Standort Onahama (Japan), bei dem die Energieerzeugung von Kerosin auf Erdgas umgestellt wurde.

Wir erfassen 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. Unsere Produktionsstandorte liegen in Ländern mit stark variierendem Energiemix.

Unsere Standorte mit dem größten Energieverbrauch sind Darmstadt und Gernsheim in Deutschland mit rund 29 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 53 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 15 % und der Anteil der erneuerbaren Energien bei rund 32 %. 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 1.931 GWh für 2016. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt sich ein Primär-

energieverbrauch von 112 GWh für 2016. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.043 GWh für 2016. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012).

Im Jahr 2016 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,150 kWh/€ im Vergleich zu 0,134 kWh/€ im Jahr 2015.

Wasserentnahme

In Mio. m ³	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamte Wasserentnahme	9,6	11,1	13,6	13,7
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	0,8 ²	1,2 ²	1,2 ²	1,2
Grundwasser	5,4	6,3	7,0 ²	7,2
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	3,4 ²	3,6 ²	5,4 ²	5,3
Regenwasser und andere Herkünfte	0,01	0,01 ²	0,01 ²	0,01

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl nachträglich korrigiert.

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	2013	2014	2015 ¹	2016
Wasser wiederverwendet	16,6	16,0	23,0	22,7

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

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 Druckluftherzeugung mit Rückkühlwasser versorgt. Das Rückkühlwerk ist für einen Großteil der angegebenen Wassermenge verantwortlich. Das dort im Kreislauf geführte Wasser wird mehrfach wiederverwendet. Daher übersteigt das Volumen des wiederverwendeten Wassers das Gesamtvolumen der Wasserentnahmen.

Abwasservolumen und -qualität

	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³	8,6	10,1	11,8	12,1
Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂)	756	1.319	1.933	1.535
Phosphor (in t)	7	10	10	12
Stickstoff (in t)	77	81	330	303
Zink (in kg)	406 ²	410 ²	498 ²	451
Chrom (in kg)	23	36	42	34
Kupfer (in kg)	36	34	84	53
Nickel (in kg)	110	128	128	124
Blei (in kg)	42	55	54	56
Kadmium (in kg)	10	10	13	11
Quecksilber (in kg)	1	1	2	2
Arsen (in kg)	4	4	5	4

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

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 anhand von Messungen, teilweise durch Berechnungen oder Schätzungen ermittelt. Die Standorte sind nur teilweise verpflichtet, die einzelnen Parameter zu messen.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

In kt	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamter Abfall	161	228	317	254
Beseitigter Abfall, gefährlich ²	37	53	55	50
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ²	31	55	35	44
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ³	50	49	73	75
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ³	43	71	154	85

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie

3 Wiederverwertet = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Der Anstieg der Menge an nicht gefährlichem wiederverwertetem 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 49 % im Jahr 2015 und 30 % im Jahr 2016.

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

In kt	2013	2014	2015 ¹	2016
Export ²	7,1	9,6	5,1	4,6
Import ³	0,01	0,003	0,01	0,01

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Entsorgung innerhalb der EU beziehungsweise in den USA

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

Abfall nach Entsorgungsmethode

	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamter Abfall (in kt)	161	228	317	254
Beseitigter Abfall	67	108	90	94
Ablagerung auf Deponie	13	37	16	15
Thermische Beseitigung	54	71	74	79
Wiederverwerteter Abfall	94	120	227	160
Stoffliche Verwertung	69	93	195	128
Energetische Verwertung	25	27	32	32
Recycling-Rate (in %)	58	53	72	63

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Das Abfallaufkommen wird wie in den Vorjahren sehr stark durch Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen beeinflusst. So betrug der Anteil der Boden-, Bauschutt-, Abbruchabfälle 2015 49 % und 2016 30 %. Im Jahr 2015 wurden rund 124 kt der Boden-, Bauschutt-, Abbruchabfälle stofflich verwertet, 2016 waren es rund 53 kt.

Freisetzung von Schadstoffen

	2013	2014	2015 ¹	2016
Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen	0	0	0	0

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

kennzahlen: gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio. €	2013	2014	2015	2016 ^{1,2}
Gesamtausgaben	46,2	50,8	100,0	43,0

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Seit 2016 erfassen wir die Programme zur Patientenunterstützung (Patient Support Programs), wie beispielsweise das "Erbix[®] China Patients Assistance Program", nicht mehr in unseren Ausgaben für gesellschaftliches Engagement.

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

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Zielregionen¹

	Europa	Nordamerika	Asien-Pazifik (APAC)	Lateinamerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2016					
In Mio. €	10,1	2,3	4,4	1,1	25,1
Anteil in %	24	5	10	3	58

1 In der Tabelle stellen wir dar, in welchen Regionen der Welt wir mit unseren Projekten aktiv sind. Bei Projekten, die regionenübergreifend mehreren Ländern zugutekommen, haben wir für die Berechnung eine gleichmäßige Verteilung der Projektausgaben pro Land zugrunde gelegt.

Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2013	2014	2015	2016 ^{2,3,4}
Gesundheit	23	33	33	35
Kultur und Bildung	42	38	33	36
Umwelt	10	10	7	5
Katastrophenhilfe	6	4	6	2
Andere	19	15	21	22

1 Basis: Anzahl der Projekte

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 Seit 2016 integrieren wir unsere weltweiten Projekte Global Pharma Health Fund, Merck Praziquantel Donation Program und Deutsche Philharmonie Merck in die Darstellung unseres gesellschaftlichen Engagements. Grund dafür ist die Internationalisierung unserer Aktivitäten. Wir führen eine zunehmende Zahl von weltweiten Projekten durch, die einen wachsenden Anteil in unserem Projektportfolio einnehmen. Aus Gründen der Darstellungsgenauigkeit beziehen wir daher seit 2016 alle internationalen Projekte mit ein.

4 Seit 2016 stellen wir die Programme zur Patientenunterstützung (Patient Support Programs), wie beispielsweise das Erbix[®] China Patients Assistance Program, getrennt von unseren gemeinnützigen Ausgaben dar.

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2013	2014	2015	2016 ^{2,3,4}
Gemeinnütziges Engagement	20	9	3	4
Investitionen in die Gesellschaft	59	59	92	87
Investitionen in das Unternehmen	21	32	5	9

1 Basis: Gesamtausgaben aller Projekte

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 Seit 2016 integrieren wir unsere weltweiten Projekte Global Pharma Health Fund, Merck Praziquantel Donation Program und Deutsche Philharmonie Merck in die Darstellung unseres gesellschaftlichen Engagements. Grund dafür ist die Internationalisierung unserer Aktivitäten. Wir führen eine zunehmende Zahl von weltweiten Projekten durch, die einen wachsenden Anteil in unserem Projektportfolio einnehmen. Aus Gründen der Darstellungsgenauigkeit beziehen wir daher seit 2016 alle internationalen Projekte mit ein.

4 Seit 2016 stellen wir die Programme zur Patientenunterstützung (Patient Support Programs), wie beispielsweise das Erbitux[®] China Patients Assistance Program, getrennt von unseren gemeinnützigen Ausgaben dar.

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 vorwiegend auf unternehmensrelevante Faktoren wie Image oder Personalgewinnung abzielen, summieren wir unter unternehmensorientiertem 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.

Legende:  Neues Ziel  Ziel erreicht  In Umsetzung  Ziel nicht erreicht

produkte

Zugang zu Gesundheit

Wir möchten den Zugang zu Gesundheit für unterversorgte Bevölkerungsgruppen in Ländern niedrigen und mittleren Einkommens verbessern.

Ziel: Überwachung und Bewertung von Fortschritt und Effektivität unserer A2H-Programme

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Entwicklung quantitativer und qualitativer Kennzahlen für die vier A's: Availability (Verfügbarkeit), Accessibility (Erreichbarkeit), Affordability (Bezahlbarkeit) und Awareness (Bewusstsein)	Ende 2016	Für die CR-Berichte 2014 und 2016 wurden für jedes der vier A's Kennzahlen entwickelt.	

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Entwicklung einer pädiatrischen Formulierung von Praziquantel zur Behandlung von Bilharziose bei Kindern unter sechs Jahren	2017 (Eintritt in Phase III)	2015 haben wir die Bioverfügbarkeitsstudien der Phase I bei gesunden Probanden (Südafrika) und die Geschmacksstudien mit Kindern im Schulalter (Tansania) abgeschlossen. 2016 führten wir an der Elfenbeinküste eine Phase-II-Studie durch. Ziel war die Untersuchung der Wirksamkeit und Sicherheit von zwei verschiedenen Formulierungen von Schmelztabletten bei Bilharziose-infizierten Kindern unter sechs Jahren. Ergebnisse werden im Laufe des Jahres 2017 erwartet.	
Entwicklung eines neuen Malariamittels	2017 (Eintritt in Phase I)	Im März 2015 haben wir von der Medicines for Malaria Venture (MMV) die Rechte an einem vielversprechenden Wirkstoff gegen Malaria erhalten. Die Substanz bietet potenziell einen neuen Wirkmechanismus für die Behandlung und Prophylaxe von Malaria bei Kleinkindern. Das Projekt hat 2016 die präklinische Phase abgeschlossen.	
Entwicklung eines neuen Diagnosesets zum Nachweis und zur Typbestimmung von Malariaerregern sowie potenzieller Messung einer Koinfektion mit HIV durch unser Muse® Auto CD4/CD4%-System	2017 (Beginn der klinischen Prüfung)	2016 wurde die Durchführbarkeit von zwei Malariatests validiert. Die Nachweiskonzentrationen erfüllen die festgelegten Zielproduktprofile (TPP) bezüglich Spezifität und Sensitivität für neue wettbewerbsfähige Diagnosetests.	

Ziel: Bezahlbarkeit: Überwindung von Zahlungsunfähigkeit

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Beteiligung an mindestens einer Partnerschaft mit einem öffentlichen Partner zwecks Teilhabe an unserem geistigen Eigentum und Know-how zu Infektions- und vernachlässigten Tropenkrankheiten	Ende 2018		
Entwicklung einer Plattform für den Austausch von geistigem Eigentum mit einer nicht-kommerziellen Organisation	Ende 2018		

Ziel: Bewusstsein: Befähigung von Gesundheitspersonal, Gemeinden und Menschen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Entwicklung einer bereichsübergreifenden Initiative von Healthcare und Life Science zur Bewusstseinsbildung	Ende 2016	2016 haben wir die öffentlich-private Partnerschaft „Water for Health“ in Ghana initiiert. Damit möchten wir Bewusstsein für Wasserqualität stärken und vor Ort Kapazitäten für Wasser-Analyse ausbauen. Das Projekt wird 2017 komplett implementiert sein.	
Im Dialog die wichtigsten Herausforderungen und Chancen beim Thema Zugang für unsere A2H-Strategie identifizieren.	Ende 2018		

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Stakeholder einbinden, um die Herausforderung einer lückenlosen Lieferkette und die Bereitstellung in Entwicklungsländern zu bewältigen.	Ende 2018	Wir haben die „Accessibility Platform“ als Dialogforum eingeführt. 2016 fanden zwei Treffen statt.	
Ein bis zwei Treffen im Rahmen der Accessibility-Platform-Initiative veranstalten.	Ende 2018		
Entwicklung einer Kooperation zur Verbesserung der patientennahen Versorgung in Entwicklungsländern	Ende 2019		

Sicherheit chemischer Produkte

Unsere Kunden sollen sicher mit unseren chemischen Produkten umgehen können.

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
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	Mitte 2018	2016 haben wir weitere 41 Substanzen der Phase 3 registriert und die relevanten Stoffe aus dem Portfolio von Sigma-Aldrich in unser REACH-Projekt integriert.	
Umsetzung der Global Product Strategy: Bereitstellung von Product Safety Summaries für alle unter REACH registrierten Gefahrstoffe	Ende 2020	2016 wurden fünf weitere Product Safety Summaries erstellt.	
Projekte zur Gefahrenkommunikation: Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern für Nicht-Gefahrstoffe	Ende 2020	Für rund 30 % aller Nicht-Gefahrstoffe haben wir Sicherheitsdatenblätter aktualisiert (exklusive des Portfolios von Sigma-Aldrich).	
Harmonisierung der Erstellung von Sicherheitsdatenblättern nach einem weltweit einheitlichen Standard	Ende 2020	Im Rahmen der Integration von Sigma-Aldrich haben wir einen neuen Standard festgelegt und die Gefahrenkommunikation für rund 60 % aller gemeinsamen Stoffe harmonisiert.	

Produktkriminalität

Wir wollen das Risiko Produktkriminalität verringern.

Ziel: Integration von Sicherheitsaspekten in relevante Geschäftsprozesse unserer Unternehmensbereiche Healthcare und Life Science

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Identifizierung von strategisch und kommerziell relevanten Daten mit erhöhtem Schutzbedürfnis und Minimierung der Risiken durch Prozessanpassungen.	Ende 2018	Wir führten Risikobewertungen in unserem Biopharma-Geschäft durch.	

Ziel: Stärkung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit im weltweiten Sicherheitsnetzwerk

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Weiterentwicklung konzernweiter Regelwerke, die Verantwortlichkeiten und Prozesse beschreiben.	Ende 2016	Folgende Richtlinien traten 2016 in Kraft: ■ Product Crime Investigation Standard (Prozesse für den Umgang mit Produktkriminalität). ■ Product Security Standard (risikobasierter Ansatz für die Authentifizierung, Identifizierung, Integrität und Sicherheit der Lieferkette) ■ Für alle Geschäftsbereiche und Gesellschaften sind Verantwortliche für Produktkriminalität nominiert.	

Ausbau der organisatorischen Strukturen und Qualifizierung der mit Produktkriminalität befassten Mitarbeiter	Kontinuierlich	Wir haben ein Trainingsprogramm für die Product Crime Officer entwickelt und implementiert. Das MACON-Netzwerk wurde ausgebaut.	
Implementierung eines konzernweiten Informationssystems für Produktfälschungen	Ende 2017	Ein neues Berichtssystem für Fälle von Produktkriminalität wurde eingeführt.	

Ziel: Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und anderer Zielgruppen für die strategische Relevanz des Themas Arzneimittelfälschungen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Durchführung von Konferenzen und Trainings sowie Austausch in internationalen Netzwerken	Ende 2016	Wir führten fünf Trainings an internationalen Standorten durch und informierten bei internen Konferenzen wie dem Global Quality Conference oder der Global Drug Safety Academy zu Produktkriminalität. Die Product Crime Officer trafen sich in Darmstadt. Wir etablierten Netzwerke gegen Produktkriminalität mit internen und externen Partnern in Risikoländern.	

Ziel: Entwicklung und Implementierung von Sicherheitstechnologien und Lösungen im Bereich der Authentifizierung, Identifizierung, Integrität und Sicherheit der Lieferkette von Produkten

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Durchführung eines Pilotprojekts zur Verbesserung der Produktsicherheit in den Hochrisikogebieten Afrikas mittels softwarebasierter Lösungen.	Ende 2016		
Unterstützung regionaler Aktivitäten gegen Produktkriminalität	Ende 2016	Wir unterstützten 68 Ermittlungen in 24 Ländern. Wir beteiligten uns an Workshops und Seminaren mit Strafverfolgungsbehörden, beispielsweise in den USA, in Mexiko und Singapur und standen im Dialog mit deutschen Bundesbehörden.	
Überwachung der Dunkelziffer nicht gemeldeter Arzneimittelfälschungen in ausgewählten Ländern und Verstärkung von Internet-Recherchen zur Aufdeckung von Markenverletzungen und Produktfälschungen	Ende 2016	Wir verbesserten das Internet-Monitoring von Produktkriminalität mit Bezug zu unserem Unternehmen durch Netzwerke mit internen und externen Partnern in Risikoländern: Die Erkennungsrate von Produktkriminalitätsfällen wurde deutlich erhöht. Wir starteten das Projekt „Evaluierung Produktkriminalität im Darknet“.	
Unterstützung regionaler Aktivitäten in fünf Risikoländern	Ende 2017		
Monitoring von Arzneimittelfälschungen in den klassischen Vertriebskanälen und im Online-Vertrieb	Kontinuierlich		

Transport- und Lagersicherheit

Wir wollen Risiken für Mensch und Umwelt durch Transport und Lagerung unserer Produkte ausschließen.

Ziel: Sicherstellung der Lager- und Transportsicherheit in unserem Unternehmen und bei Lieferfirmen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Integration der Lager aller beauftragten Dienstleister in unseren Audit-Prozess	Ende 2016	Die Lager aller beauftragten Dienstleister integrierten wir in unseren Audit-Prozess. 2016 auditierten wir sechs Fremdläger (2015: vier).	✓
Integration der beauftragten Speditionsunternehmen in unseren Audit-Prozess	Ende 2017	2016 erarbeiteten wir ein Konzept zur Integration von Speditionsunternehmen in unseren Audit-Prozess. Dieses werden wir 2017 umsetzen.	🔄
Einführung von Verbesserungsprogrammen in Ländern und Regionen, die Produkte mit besonderen Risiken handhaben und für die wir in unseren Audits Optimierungsbedarf festgestellt haben.	Ende 2016	Nach einem Pilotprojekt in Indien im Jahr 2015 setzten wir dort 2016 Verbesserungsmaßnahmen für Lager- und Transportsicherheit um. 2016 identifizierten wir auch bei Lieferanten und Fremdlägern Verbesserungspotenziale und legten Korrekturmaßnahmen fest.	✓
Analyse von sicherheitsrelevanten Kundenreklamationen, anschließend Ableitung von Verbesserungen für Transport- und Lagersicherheit	Ende 2016	Im Jahr 2015 verbesserten wir das Verpackungskonzept für bestimmte Chemikalien. 2016 haben wir damit begonnen, unsere Versandverpackungen für Kundenaufträge in Asien und Südamerika zu optimieren.	✓
Harmonisierung von Transport- und Lagersicherheitsmasterdaten in konzernweiten ERP-Systemen	Ende 2022		▶

Tierschutz

Wir wollen das Tierwohl in unserem Unternehmen, bei Auftragsinstituten, Lieferanten und anderen Partnern sicherstellen.

Ziel: Harmonisierung der hohen Qualität unserer Tierhaltungen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Überprüfung der Life-Science-Tierhaltungen auf Akkreditierbarkeit: Durchführung einer Machbarkeitsstudie und Entscheidung über Akkreditierung	Ende 2018		▶
Re-Akkreditierung der bereits akkreditierten Tierhaltungen	Kontinuierlich	In den Jahren 2015 und 2016 wurden drei Tierhaltungen re-akkreditiert.	▶

Ziel: Stärkung des 3R-Prinzips (Reduce, Refine, Replace)

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Entwicklung eines unternehmensweiten 3R-Programms	Ende 2019		▶

Ziel: Sicherstellung von Tierschutz in unseren Lieferketten

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Identifizierung von Tierwohlrisiken in der Lieferkette und Erarbeitung einer Strategie, um Lieferanten zu qualifizieren.	Ende 2017		

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg. Wir müssen daher die richtigen Talente von uns überzeugen, weiterentwickeln und halten.

Mitarbeitervielfalt und Chancengleichheit

Ziel: 2011 haben wir uns das strategische Ziel gesetzt, den Anteil der weiblichen Führungskräfte (globale Einstufung 14+) auf 25 % bis 30 % zu steigern.

Status: 2016 erreichten wir dieses Ziel: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt im gesamten Konzern 28,8 %.

Ziel: Wir haben uns bis zum Jahr 2021 das Ziel gesetzt, den Gesamtanteil der weiblichen Führungskräfte bei 30 % stabil zu halten. Und wir arbeiten weiterhin daran, die Teilhabe von Frauen in leitenden Positionen und in Geschäftseinheiten zu erhöhen, in denen sie bisher noch unterrepräsentiert sind.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Einsetzen von Teams, die auf Abteilungsebene Ziele und Maßnahmen erarbeiten, um Positionen aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen mit Frauen zu besetzen.	Ende 2021		

Attraktiver Arbeitgeber

Ziel: Kontinuierliche Besetzung von mindestens zwei Drittel der Positionen mit der globalen Einstufung 16+ mit internen Bewerbern

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungspotenzial im Talent-Managementprozess und Optimierung eines Prozesses für die gezielte Entwicklung	Kontinuierlich	2016 wurden 81 % der Positionen (GG 16+) mit internen Bewerbern besetzt.	
Aufbau eines Talent-Pools entsprechend der demografischen Struktur in unserem Unternehmen	Kontinuierlich	Der Aufbau des Talent-Pools spiegelt derzeit die Vielfalt im Unternehmen wider.	

Ziel: Positionierung unseres Konzerns als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
--------------	------	----------------------------	---------

Teilnahme an Hochschulmessen und Organisation von internen Events mit Hochschulabsolventen; Positionierung über Employer-Branding-Kanäle	Kontinuierlich	Aufgrund der umgesetzten Maßnahmen (Teilnahme an Hochschulmessen und interne Events) konnten wir bis einschließlich 31.03.2017 bereits zehn Absolventen für unser Trainee-Programm „Functional Graduate Program“ gewinnen.	
--	----------------	--	---

Gute Führung

Ziel: Wir legen Wert auf gute Führung. Nur so können unsere Mitarbeiter ihr Potenzial voll entfalten und sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Teilnahme von mindestens 50 % der Führungskräfte mit der globalen Einstufung 14+ an einem Managementprogramm	Ende 2018	Bei unserem neuesten Programm für Top-Leader (GLP) haben bereits knapp 50 % der vorgesehen TOP 400 teilgenommen. Für die weiteren Managementprogramme (AMP, MFP) gelten ähnliche Zahlen.	
Implementierung eines regelmäßigen Prozesses zur Ermittlung des Mitarbeiterengagements, um eine Basiskennzahl für das Engagement zu setzen und eine Zielkennzahl zu definieren.	Kontinuierlich	Anfang 2016 haben wir unseren Ansatz für Mitarbeiterbefragungen überarbeitet und mit einer unternehmensweiten Befragung umgesetzt. Damit haben wir die Basis definiert, anhand derer wir nun Verbesserungen ermitteln können.	

Arbeitssicherheit

Ziel: Reduktion der Lost Time Injury Rate in unserem Konzern (auf 1,5 oder geringer).

Status: 2016 lag die LTIR bei 1,3.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Einführung des Arbeitsschutz-Managementsystems OHSAS 18001 für alle Produktionsstandorte des Unternehmensbereichs Performance Materials	Ende 2016	Bis Ende 2016 wurden alle Produktionsstandorte im Bereich Performance Materials nach dem internationalen Standard OHSAS 18001 zertifiziert. Zusätzlich konnten die Life-Science-Standorte Buchs (Schweiz), Bangalore (Indien) und Irvine (UK) sowie der Pharmateil an den Standorten Goa (Indien), Atsugi (Japan) und Mollet (Spanien) mit in das Gruppensertifikat aufgenommen werden.	
Stärkung der Sicherheitskultur zur Prävention von verhaltensbedingten Arbeitsunfällen/Einführung des „BeSafe!“-Programms an allen neu akquirierten Standorten sowie Monitoring der weiteren Umsetzung über geeignete Indikatoren	Ende 2020		

Umwelt

Betrieblicher Umweltschutz

Wir wollen unsere Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so weit wie möglich reduzieren. Darum arbeiten wir an einer kontinuierlich besseren Energie- und Ressourceneffizienz und reduzieren unsere Treibhausgasemissionen.

Ziel: Einbindung aller Produktionsstandorte in das Gruppenzertifikat nach dem Umwelt-Managementsystem ISO 14001.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Einführung und Zertifizierung der Umwelt-Managementsysteme an akquirierten Produktionsstandorten nach unserem Gruppenzertifikat (ISO 14001).	Kontinuierlich	Sieben Sigma-Aldrich-Produktionsstandorte besaßen ein nach ISO14001 zertifiziertes Managementsystem und wurden in unser Gruppenzertifikat überführt. Die Überführung aller Standorte muss aufgrund ihrer Größe und der nötigen Integrationsarbeit zeitlich gestreckt werden. Im Jahr 2016 haben die Standorte eine Abweichungsanalyse (Gap-Analyse) begonnen, die noch andauert.	

Klimaschutz

Ziel: Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) unseres Konzerns um 20 % bis 2020 (Basisjahr 2006).

Status: Ende des Jahres 2016 hatten wir unsere Treibhausgas-Emissionen um rund 10 % im Vergleich zu 2006 gesenkt – trotz Wachstum des operativen Geschäfts.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Systematische Untersuchung des Energieverbrauchs an unseren einzelnen Produktionsstandorten.	Ende 2020	Wir führten die systematische Untersuchung von Energie-Einsparpotenzialen an unseren Produktionsstandorten fort. Energie-Audits im Rahmen der EU-Energieeffizienzrichtlinie fanden an den Standorten in Eppelheim und Berlin (Deutschland) sowie in Calais, Meyzieu und Semoy (Frankreich) statt. Zudem führten wir Energie-Checks in Rio de Janeiro (Brasilien), Naucalpan (Mexico) und Kankakee (USA) durch.	
Identifizierung und Implementierung von Energie-Einsparpotenzialen	Ende 2020	Im Jahr 2016 haben wir 42 Edison-Projekte (S. 83) abschließen können. Etwa 60 % der weltweit geplanten Edison-Projekte sind bereits eingeführt oder befinden sich in der Umsetzung. Im Jahr 2017 wollen wir 81 neue Projekte mit einem Einsparpotenzial von circa 34.000 Tonnen CO ₂ initiieren.	

Reduktion von prozessbedingten Emissionen	Ende 2020	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. Dieses Projekt wird voraussichtlich im Jahr 2017 beendet, weitere Projekte sind in Planung.	
---	-----------	---	---

Abfall & Recycling

Ziel: Festlegung eines Reduktionsziels für die in unserem Unternehmen anfallenden Abfallmengen bis Ende 2017.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Implementierung eines Punktemodells (waste scoring) zur Bewertung der Abfallreduzierung und Ableitung eines Basiswerts	Ende 2017	Das Waste-Scoring-Modell wurde implementiert, eine sogenannte Baseline soll im ersten Quartal 2017 ermittelt und darauf basierend ein quantitatives Ziel abgeleitet werden.	

Wassermanagement

Ziel: Einführung eines nachhaltigen Wassermanagementsystems an sieben relevanten Standorten in sogenannten Wasserstressgebieten und Reduktion ihres Wasserverbrauchs um 10 % bis Ende 2020 (Basisjahr 2014).

Status: Ende des Jahres 2016 hatten wir unseren Wasserverbrauch an den betreffenden Standorten um rund 12 % im Vergleich zu 2014 gesenkt. Wir wollen zukünftig die Reduzierung des Wasserverbrauchs um 10 % dauerhaft sichern.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
An unseren Standorten sind zur Zielerreichung überwiegend lokal unterschiedliche Maßnahmen erforderlich. Ein Beispiel einer standortübergreifenden Maßnahme ist die Erstellung von Wasserbilanzen, um eine Datengrundlage zu schaffen.	April 2017	Um unsere Standorte zu unterstützen, stellten wir ihnen entsprechendes Know-how durch Unterlagen und unsere Intranetseite zur Verfügung.	

Ziel: Einführung eines nachhaltigen Wassermanagementsystems an 23 unserer Produktionsstandorte mit hohem Wasserverbrauch bis 2020.

Status: Die Standorte führen das Wassermanagementsystem nach dem CEFIC Flagship Self-Assessment in drei Stufen ein: Stufe 1 (basic) soll im April 2017 erreicht sein. Stufe 2 (progressed) soll bis Mai 2018 erreicht werden, Stufe 3 (advanced) im Mai 2020.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Erfüllung der im CEFIC Flagship Self-Assessment beschriebenen Basic-Anforderungen (Stufe 1): Diese umfassen Bewertungen der Wassermenge und -qualität an den Standorten sowie die Umfeldanalyse. Eine der durchzuführenden Maßnahmen der Stufe 1 ist beispielsweise die Erstellung von Wasserbilanzen, mit denen der Wasserverbrauch transparent wird.	April 2017	Die Standorte werden erstmals im April 2017 zum erzielten Fortschritt befragt.	

Lieferanten

Ziel: Sicherstellung von ethischen, sozialen, Umwelt- und Compliance-Standards bei Lieferanten.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Qualitative Auseinandersetzung mit den zur Verfügung stehenden Assessment- und Auditergebnissen und Ableitung von möglichen Handlungsoptionen.	Ende 2017		
Erarbeitung eines holistischen Ansatzes zum Management der Nachhaltigkeit in globalen Lieferketten.	Ende 2017		

Gesellschaft

Gesundheit

Gemeinsam mit starken Partnern wollen wir die tropische Wurmerkrankung Bilharziose weltweit ausrotten.

Ziel: Bilharziose-Ausrottung bei afrikanischen Schulkindern. Seit dem Start des Spendenprogramms sind bereits 100 Millionen Patienten – hauptsächlich Kinder im Schulalter – behandelt worden.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Schrittweise Verzehnfachung der jährlich gespendeten Tablettenzahl von 25 Millionen (im Jahr 2012) auf bis zu 250 Millionen (im Jahr 2016)	Ende 2016	2016 steigerten wir unsere Produktionskapazität deutlich, um 250 Millionen Tabletten jährlich herstellen zu können. In Zusammenarbeit mit der Weltgesundheitsorganisation WHO spendeten wir mehr als 200 Millionen Tabletten an 33 afrikanische Länder.	✓
Jährliche Spende von bis zu 250 Millionen Praziquantel-Tabletten an die WHO für afrikanische Schulkinder	Kontinuierlich		▶
Optimierung der Praziquantel-Formulierung	Ende 2019	2016 wurde das Studiendesign der Bioäquivalenzstudie zugelassen. Die Studie wird 2017 durchgeführt.	🔄
Entwicklung einer pädiatrischen Formulierung von Praziquantel für Kinder unter sechs Jahren	Ende 2019	2016 führten wir an der Elfenbeinküste eine Phase-II-Studie durch. Ziel war die Untersuchung der Wirksamkeit und Sicherheit von zwei verschiedenen Formulierungen von Schmelztabletten bei Bilharziose-infizierten Kindern unter sechs Jahren. Parallel hierzu schlossen wir die Vorbereitung der Phase-III-Studie ab.	🔄
Initiierung neuer Partnerschaften, um Verhaltensänderungen bei afrikanischen Schulkindern herbeizuführen.	Kontinuierlich		▶
Weiterführung des Aufklärungsprogramms und Bereitstellung der Informationsbroschüren an die WHO, um Kinder über Bilharziose und Präventionsmöglichkeiten aufzuklären.	Kontinuierlich	2016 erweiterten wir unser Aufklärungsprogramm und spendeten insgesamt 340.000 Informationsbroschüren für zehn afrikanische Ländern an die WHO.	▶
Positionierung der Global Schistosomiasis Alliance als Partnerplattform für Interessensvertretung, Implementierung, Forschung, Kommunikation und Strategieentwicklung.	Kontinuierlich		▶

Minilab

Mit dem GPHF-Minilab möchten wir Arzneimittelfälschungen in Entwicklungs- und Schwellenländern bekämpfen.

Ziel: Bereitstellung und Weiterentwicklung des mobilen Kompaktlabors GPHF-Minilab®

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2016:	Status:
Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden	Ende 2016	2016 entwickelte der GPHF Testmethoden für fünf neue Wirkstoffe. Damit stehen insgesamt 85 solcher Tests zu Verfügung. Die Handbücher wurden entsprechend aktualisiert.	✓
Mindestens zwei Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs®, Verkauf von mindestens 40 Minilabs	Ende 2016	2015 und 2016 schulte der GPHF weit über 100 Personen in sechs Minilab-Schulungen in Tansania, Angola, Kenia, Sambia, Ruanda und Mosambik. Insgesamt verkaufte der GPHF 109 Minilabs.	✓
Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden	Ende 2017		▶
Mindestens drei Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs®, Verkauf von mindestens 35 Minilabs	Ende 2017		▶

Bewertungen und Rankings

Die folgende Übersicht zeigt eine Auswahl wichtiger Bewertungen und Rankings aus den Jahren 2015 und 2016. Weitere Bewertungen oder Auszeichnungen, die einzelne Geschäfte oder Standorte erhalten haben, werden in den jeweiligen Kapiteln des Corporate-Responsibility-Berichts 2016 beziehungsweise auf unserer Website beschrieben.

Access to Medicine Index

Im Access to Medicine Index 2016 erreichte unser Unternehmen Rang 4 (2014: Rang 6). Der Index bewertet 20 Pharmaunternehmen hinsichtlich ihres Engagements, den Zugang zu Arzneimitteln in Entwicklungsländern zu verbessern. Er wird alle zwei Jahre von der internationalen, gemeinnützigen Organisation Access to Medicine Foundation veröffentlicht.

www.accesstomedicineindex.org

Carbon Disclosure Project

Im CDP hat unser Unternehmen 2016 mit der Bewertung A- in der Klimawandel-Berichterstattung den Status "Sector Leader Health Care, Pharma & Biotech" in der Region Deutschland, Österreich, Schweiz erreicht. Damit gehört Merck zu den besten Unternehmen dieser Branche in den genannten drei Ländern und hat sich mit dem vierten Platz im Vergleich zum Vorjahr um zwei Plätze verbessert. Im Jahr 2015 war unsere Performance mit C und unsere Berichterstattung mit 98 von 100 Punkten bewertet worden.

www.cdp.net

Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe und Ethibel EXCELLENCE Investment Register

2015 wurden wir in den Nachhaltigkeitsindex Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe aufgenommen. Der ESI setzt sich aus 200 europäischen Unternehmen zusammen, die für ihre unternehmerische Verantwortung mit Bestnoten bewertet wurden. Außerdem sind wir Mitglied im Ethibel EXCELLENCE Investment Register.

forumethibel.org

Euronext Vigeo Eurozone 120 Index

Seit 2015 sind wir im Euronext Vigeo Eurozone 120 Index gelistet. Der Index umfasst die 120 europäischen Unternehmen mit den erfolgreichsten Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen.

www.vigeo-eiris.com

FTSE4Good-Index

Seit 2008 ist die Merck-Aktie im international führenden Nachhaltigkeitsindex FTSE4Good gelistet. Der Index bewertet jährlich das soziale, ökologische und ethische Verhalten von Unternehmen.

www.ftse.com

Good Company Ranking

Die Unternehmensberatung Kirchhoff Consult veröffentlichte 2016 zum fünften Mal ihr Good Company Ranking. Wir erreichten unter den DAX-30-Unternehmen den zehnten Platz.

www.kirchhoff.de

oekom-research- Nachhaltigkeitsrating

Die Nachhaltigkeits-Rating-Agentur oekom research AG bewertete unser Unternehmen im Jahr 2016 mit B-; die Skala reicht von A+ (für die Bestnote) bis D-. Merck erzielte damit erneut den Prime-Status.

www.oekom-research.com

STOXX® Global ESG Leaders Index

2016 wurde die Merck-Aktie erneut in den Nachhaltigkeitsindex STOXX Global ESG Leaders aufgenommen. Der Index bewertet Unternehmen nach Schlüsselkriterien aus den Bereichen Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung).

www.stoxx.com

Vigeo Eiris Menschenrechtsstudie

Die Nachhaltigkeits-Beratung Vigeoeiris analysierte, inwiefern 3.189 Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden. Merck zählt laut einer Bewertung von Vigeo Eiris zu den Top 30 Unternehmen in Sachen Menschenrechte. Wir erreichten hierbei insgesamt 69 von 100 Punkten ("advanced").

www.vigeo-eiris.com

sustainable development goals

Die Vereinten Nationen haben im Jahr 2015 die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs, Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen) verabschiedet. Sie richten sich an alle Länder und Organisationen der Welt. Auch Merck leistet Beiträge, um diesen Zielen näherzukommen.

Unsere Beiträge

Mit unserer Corporate-Responsibility-Strategie (S. 9) (CR-Strategie) tragen wir innerhalb der Handlungsfelder Gesundheit, Umwelt sowie Kultur und Bildung bereits zur Lösung zentraler Herausforderungen bei. Wir unterstützen vor allem folgende Ziele: Gute Gesundheitsversorgung (SDG 3), Hochwertige Bildung (SDG 4) und Erneuerbare Energien (SDG 7). Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten wir im Rahmen von strategischen Partnerschaften (SDG 17) eng mit anderen Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder Regierungen zusammen.



SDG 3: Gute Gesundheitsversorgung

„Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.“

Weltweit haben etwa 400 Millionen Menschen keinen Zugang zu einer angemessenen und bezahlbaren medizinischen Grundversorgung. Das möchten wir mit unserer Access-to-Health-Strategie (S. 34) ändern. Uns ist bewusst, dass wir die bestehenden Herausforderungen nicht im Alleingang lösen können, daher arbeiten wir mit starken Partnern zusammen.

Beispiele für unsere Aktivitäten:

- Weltweite Aufklärungskampagnen (S. 183)
- Wurmkrankheit Bilharziose ausrotten (S. 102)
- Effiziente Lieferketten für einen besseren Zugang zu Gesundheit (S. 39)
- SDG 17: Partnerschaften für eine gute Gesundheitsversorgung (S. 16)

SDG 4: Hochwertige Bildung

„Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.“

Besonders die Naturwissenschaften spielen bei der Entwicklung zukunftsfähiger Lösungen eine wichtige Rolle. Auch für unsere Zukunft als Wissenschafts- und Technologieunternehmen ist gut ausgebildetes Personal unverzichtbar. Daher möchten wir das Interesse von Schülern und Studierenden an Naturwissenschaften wecken. Dazu führen wir zahlreiche Bildungsprojekte (S. 105) an unseren weltweiten Standorten durch. International setzen wir uns dafür ein, dass sozial benachteiligte Studenten Zugang zu Bildung erhalten.

Beispiele für unsere Aktivitäten:

- Weltweite Stipendienprogramme (S. 191)
- Bildungsengagement am Standort Darmstadt und an unseren Standorten weltweit (S. 105)
- SDG 17: Partner im GIZ-Qualifizierungsprogramm „Afrika kommt“ (S. 79)

SDG 5: Gleichberechtigung der Geschlechter

„Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.“

- Gesundheits- und Wirtschaftsförderung für Frauen in Schwellen- und Entwicklungsländern (S. 43)
- Attraktive Arbeitsbedingungen für Eltern (S. 67)

SDG 6: Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen

„Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.“

- Wasser als Ressource schützen (S. 89)
- Sauberes Wasser an chinesischen Schulen (S. 102)

SDG 7: Erneuerbare Energien

„Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.“

Unsere Materialien ermöglichen hocheffiziente Solarzellen für innovative Nutzungen. Zudem helfen unsere Produkte unseren Kunden, Energie zu sparen. So erhöhen etwa hochmoderne Flüssigkristalle oder die OLED-Technologie aus unserem Unternehmensbereich Performance Materials die Energieeffizienz von Displays. Weitere Informationen dazu gibt es im Kapitel Nachhaltiges Produktdesign (S. 29).

Beispiele für unsere Aktivitäten:

- Flüssigkristalle in Fenstern sparen Energie (S. 188) (S. 29)
- Energieeffiziente Produkte (S. 29)
- Materialien für innovative Photovoltaik-Technologie (S. 29)

SDG 8: Gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum

„Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.“

- Achtung der Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (S. 14)
- Sozialstandards in unseren Lieferketten (S. 95)

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

„Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen.“

- Partnerschaft zur integrierten Abfallentsorgung und Wasseraufbereitung in chinesischen Städten

SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum

„Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen.“

- Design-for-Sustainability-Programm (S. 30)
- Abfälle vermeiden und wiederverwerten (S. 87)

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

„Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.“

- Unser Klimaschutzprogramm Edison (S. 83)

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

„Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.“

- Partnerschaften für eine gute Gesundheitsversorgung (S. 16)
- Partner im GIZ-Qualifizierungsprogramm „Afrika kommt“ (S. 79)

GRI-Index

Der CR-Bericht 2016 wurde in Übereinstimmung mit den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative erstellt und erfüllt die Anwendungsebene „Comprehensive“. Der nachfolgende GRI-Index bietet einen Überblick über die allgemeinen Standardangaben, die als wesentlich ermittelten GRI-Indikatoren (spezifische Standardangaben) und über die Stellen, an denen entsprechende Inhalte im Bericht beschrieben werden.

Lesen sie Mehr

156 Unternehmens- und Berichtsprofil

161 Ökonomische Leistungsindikatoren

163 Ökologische Leistungsindikatoren

167 Soziale Leistungsindikatoren

GRI-Index

Unternehmens- und Berichtsprofil

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Vorwort (S. 3)	
G4-2	Die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	Strategie (S. 9) Ziele (S. 138)	
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	Unternehmensporträt (S. 6)	
G4-4	Die wichtigsten Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensporträt (S. 6) Produkte und Branchen	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Unternehmensporträt (S. 6)	
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert, und die Namen der Länder, in denen entweder die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist oder die für die im Bericht behandelten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	Unternehmensporträt (S. 6) Anteilsbesitze nach Ländern	✓
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform	Unternehmensporträt (S. 6)	
G4-8	Belieferte Märkte	Unternehmensporträt (S. 6) Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen	
G4-9	Größe der Organisation	Unternehmensporträt (S. 6) Kennzahlen Mitarbeiter (S. 116) Kennzahlen Ökonomie (S. 111) Nettoumsatz Kapitalisierung Konzernbilanz	✓
G4-10	Gesamtbelegschaft	Beaufsichtigte Arbeitnehmer wie beispielsweise Leiharbeiter erfassen wir derzeit nicht in unseren Datensystemen für Mitarbeiter; wir untersuchen Möglichkeiten zur konzernübergreifenden Erfassung von beaufsichtigten Arbeitnehmern.	✓
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	Mitarbeiter einbeziehen (S. 75) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Standards in der Lieferkette (S. 95)	
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	Unternehmensporträt (S. 6) Standards in der Lieferkette (S. 95) Grundlagen des Konzerns (2015)	

G4-14	Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip der Organisation	Transport- und Lagersicherheit (S. 52) Sicherheit und Gesundheit (S. 73) Betrieblicher Umweltschutz (S. 81) Klimaschutz (S. 83) Prozess- und Anlagensicherheit (S. 91)
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	Unternehmensführung (S. 8) Compliance (S. 11) Menschenrechte (S. 14)
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	Stakeholder-Dialog (S. 16) Betrieblicher Umweltschutz (S. 81)
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	In den Bericht einbezogene Unternehmen	Berichtsprofil (S. 108) Unternehmensporträt (S. 6) ✓
G4-18	Bestimmung der Berichtsinhalte	Berichtsprofil (S. 108) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-22	Auswirkung jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neuformulierungen	Berichtsprofil (S. 108) ✓
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und bei den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	Berichtsprofil (S. 108) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Eingebundene Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Dialog (S. 16) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder, die eingebunden werden sollen	Stakeholder-Dialog (S. 16) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-26	Stakeholder-Einbindung	Stakeholder-Dialog (S. 16) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	Stakeholder-Dialog (S. 16) Materialitätsanalyse (S. 19) ✓
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	Berichtsprofil (S. 108)
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	Berichtsprofil (S. 108)
G4-30	Berichtszyklus	Berichtsprofil (S. 108)
G4-31	Ansprechpartner	Berichtsprofil (S. 108)
G4-32	GRI-Index	GRI-Index (S. 155)
G4-33	Prüfung	Berichtsprofil (S. 108) GRI-Index (S. 155)

Unternehmensführung

G4-34	Führungsstruktur der Organisation	Strategie (S. 9) Management Erklärung zur Unternehmensführung	
G4-35	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen vom höchsten Kontrollorgan an Führungskräfte und andere Mitarbeiter	Strategie (S. 9) Arbeitsweise der Gremien	
G4-36	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	Strategie (S. 9)	
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und dem höchsten Kontrollorgan	Stakeholder-Dialog (S. 16) Materialitätsanalyse (S. 19) Mitarbeiter einbeziehen (S. 75)	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	Management Erklärung zur Unternehmensführung Geschäftsleitung	
G4-39	Vorsitz des Kontrollorgans durch eine Führungskraft	Erklärung zur Unternehmensführung Management	
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Komitees	Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Geschäftsleitung Ziele des Aufsichtsrats Frauenquote	
G4-41	Vermeidung von Interessenkonflikten	Compliance (S. 11) Angaben zu Unternehmensführungspraktiken	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und -zielen	Strategie (S. 9) Werte und Compliance Bericht des Aufsichtsrats	
G4-43	Weiterentwicklung der Kenntnisse des höchsten Kontrollorgans in Bezug auf wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	Strategie (S. 9) Geschäftsleitung Erklärung zur Unternehmensführung	
G4-44	Leistungsbeurteilung der Unternehmensführung im Hinblick auf den Umgang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen	Gesellschafterrat Aufsichtsrat Satzung Erklärung zur Unternehmensführung	
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	Strategie (S. 9) Risiko- und Chancenbericht Erklärung zur Unternehmensführung Compliance (S. 11)	✓
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Risikomanagementverfahren	Strategie (S. 9) Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats	✓
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch das Kontrollorgan	Strategie (S. 9) Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats	✓

G4-48	Höchstes Komitee oder Position, die formell den Nachhaltigkeitsbericht prüft und bewilligt	Berichtsprofil (S. 108)	✓
G4-49	Mitteilungsverfahren kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan	Compliance (S. 11) Werte und Compliance	
G4-50	Art und Zahl kritischer Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan mitgeteilt wurden	Compliance (S. 11) Werte und Compliance	
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte	Vergütungsbericht	✓
G4-52	Festlegung der Vergütung	Vergütungsbericht	✓
G4-53	Mitspracherecht der Mitarbeiter und Anteilseigner bezüglich der Vergütung	Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Vergütungsbericht	
G4-54	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten im selben Land	Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie motivieren unsere Mitarbeiter und binden sie an das Unternehmen. Die Vergütung basiert in unserem Unternehmen auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, der Wertigkeit der Stelle sowie der Kompetenz und Leistung eines Mitarbeiters. Unsere Global Rewards Policy definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen in unserem gesamten Konzern, wir wollen möglichst allen Mitarbeitern im Konzern vergleichbare Vergütungsstrukturen anbieten. Außerdem überwachen wir, dass Mindeststandards eingehalten werden. Die in G4-54 und G4-55 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen.	

G4-55 Verhältnis der prozentualen Steigerung der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau der prozentualen Steigerung der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten im selben Land	Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie motivieren unsere Mitarbeiter und binden sie an das Unternehmen. Die Vergütung basiert in unserem Unternehmen auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, der Wertigkeit der Stelle sowie der Kompetenz und Leistung eines Mitarbeiters. Unsere Global Rewards Policy definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen in unserem gesamten Konzern, wir wollen möglichst allen Mitarbeitern im Konzern vergleichbare Vergütungsstrukturen anbieten. Außerdem überwachen wir, dass Mindeststandards eingehalten werden. Die in G4-54 und G4-55 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen.
---	---

Ethik und Integrität

G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen der Organisation	Unternehmensführung (S. 8) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Gute Führung (S. 78)
G4-57 Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten sowie zu Fragen der Integrität der Organisation, Rat zu suchen	Compliance (S. 11) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71)
G4-58 Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten sowie Anliegen der Integrität	Compliance (S. 11) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Standards in der Lieferkette (S. 95)

* Disclosure on Management Approach (Angaben zum Managementansatz)

- ✓ Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit bezüglich der Kennzahlen im Kapitel „Kennzahlen“, einschließlich der begleitenden Erläuterungen und ausgewählter DMA im Online Merck Corporate Responsibility Bericht für das Geschäftsjahr 2016 der Merck KGaA, Darmstadt, durchgeführt. Die Bescheinigung des unabhängigen Prüfers finden Sie im Kapitel „Prüfbescheinigung“ (S. 180)
- ✓ Informationen enthalten im von der Merck KGaA, Darmstadt, aufgestellten Konzernabschluss sowie Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

GRI-Index

Ökonomische Leistungsindikatoren

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung			
G4-DMA Managementansatz		Wirtschaftliche Leistung Altersversorgung Risiko- und Chancenbericht Mitarbeiter einbeziehen (S. 75)	
G4-EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung Konzernkapitalflussrechnung Informationen nach Unternehmensbereichen / Ländern und Regionen Personalaufwand Kennzahlen: Gesellschaft (S. 136)	✓
G4-EC2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	Zu verschiedenen Aspekten des Klimawandels berichten wir ausführlich im Rahmen des CDP (ehem. Carbon Disclosure Projects).	Klimaschutz (S. 83) Wassermanagement (S. 89) Global Compact CoP (S. 176) CDP Risiko- und Chancenbericht	
G4-EC3 Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan		Kennzahlen Mitarbeiter (S. 116) Altersversorgung	✓
G4-EC4 Finanzielle Unterstützung vonseiten der Regierung		Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze für Sachanlagen Sachanlagen Forschungs- und Entwicklungskosten	✓
Aspekt: Marktpräsenz			
G4-DMA Managementansatz		Gute Führung (S. 78) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Mitarbeiter einbeziehen (S. 75)	

G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	Dieser Indikator ist für unser Unternehmen nicht relevant, deshalb erfassen wir das Verhältnis der Eintrittsgehälter zum Mindestlohn nicht. Als Unternehmen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie beschäftigen wir hoch qualifizierte Arbeitnehmer. Unsere Global Rewards Policy gilt für all unsere 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. Auch alle Mitarbeiter in den niedrigsten Grade-stufen werden mindestens entsprechend dem lokalen Mindestlohn vergütet.	Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116) Menschenrechtscharta
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten	Wir fördern sowohl die Einstellung lokaler Mitarbeiter als auch ihren internationalen Einsatz auf allen Hierarchieebenen. Den Anteil lokaler Führungskräfte erfassen wir nicht, da er für die strategische Personalsteuerung unserer Firma nicht relevant ist.	Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71)

Aspekt: Beschaffung

G4-DMA	Managementansatz	Standards in der Lieferkette (S. 95)	✓
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	Standards in der Lieferkette (S. 95)	

* Disclosure on Management Approach (Angaben zum Managementansatz)

- ✓ Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit bezüglich der Kennzahlen im Kapitel „Kennzahlen“, einschließlich der begleitenden Erläuterungen und ausgewählter DMA im Online Merck Corporate Responsibility Bericht für das Geschäftsjahr 2016 der Merck KGaA, Darmstadt, durchgeführt. Die Bescheinigung des unabhängigen Prüfers finden Sie im Kapitel „Prüfbescheinigung“ (S. 180)
- ✓ Informationen enthalten im von der Merck KGaA, Darmstadt, aufgestellten Konzernabschluss sowie Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

GRI-Index

Ökologische Leistungsindikatoren

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Aspekt: Materialien			
G4-DMA Managementansatz	Wir versuchen grundsätzlich Materialien effizient zu nutzen und möglichst wiederzuverwerten. Wo möglich und sinnvoll (beispielsweise bei Verpackungen), setzen wir recycelte Materialien ein. Insgesamt ist der Materialverbrauch für unser Unternehmen keiner der wesentlichsten Aspekte. Die Möglichkeiten zum Einsatz recycelten Materials in unserer Produktion ist gering, da wir mit unserem Geschäftsmodell am Beginn von Wertschöpfungsketten stehen. Daher erheben wir keine konzernweiten Daten dazu. Über einzelne Daten und Maßnahmen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.	Verpackungen (S. 32) Wiederverwertung (S. 33) Ressourceneffizienz (S. 86)	
G4-EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Siehe G4-DMA	Nachhaltiges Produktdesign (S. 29) Verpackungen (S. 32) Ressourceneffizienz (S. 86) Nachhaltige Produktentwicklung Grüne Chemie	
G4-EN2 Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Siehe G4-DMA	Verpackungen (S. 32) Wiederverwertung (S. 33) Ressourceneffizienz (S. 86)	
Aspekt: Energie			
G4-DMA Managementansatz		Klimaschutz (S. 83) Betrieblicher Umweltschutz (S. 81) Nachhaltige Produkte (S. 29)	✓
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN5 Energieintensität		Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs		Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN7 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Nachhaltige Produkte (S. 29) Ressourceneffizienz (S. 86) Produktbeispiele Performance Materials	
Aspekt: Wasser			
G4-DMA Managementansatz		Wassermanagement (S. 89)	✓

G4-EN08	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	Wassermanagement (S. 89) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN09	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Wassermanagement (S. 89)	✓
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	Wassermanagement (S. 89) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	
Aspekt: Emissionen			
G4-DMA	Managementansatz	Klimaschutz (S. 83)	✓
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129) Carbon Disclosure Project	✓
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129) Carbon Disclosure Project	
G4-EN20	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
Aspekt: Abwasser und Abfall			
G4-DMA	Managementansatz	Prozess- und Anlagensicherheit (S. 91) Abfall und Recycling (S. 87)	✓
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwasser-einleitung nach Qualität und Einleitungsort	Wassermanagement (S. 89) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall und Recycling (S. 87) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Prozess- und Anlagensicherheit (S. 91) Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN25	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII, als gefährlich eingestuft wird, und Prozentsatz des international transportierten Abfalls	Kennzahlen: Umwelt (S. 129)	✓
G4-EN26	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der Organisation signifikant betroffen sind	Wassermanagement (S. 89)	

Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

G4-DMA	Managementansatz		Nachhaltiges Produktdesign (S. 29) Verpackungen (S. 32) Wiederverwertung (S. 33)
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Aufgrund der Vielzahl unserer Produkte und der geringen Vergleichbarkeit der Maßnahmen erheben wir keine quantitativen Daten für das gesamte Unternehmen. Über die einzelnen Maßnahmen in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.	Nachhaltiges Produktdesign (S. 29) Verpackungen (S. 32) Wiederverwertung (S. 33)
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und ihrer Verpackungsmaterialien nach Kategorie	Aufgrund der Vielzahl unserer Produkte und der geringen Vergleichbarkeit der Maßnahmen erheben wir keine quantitativen Daten für das gesamte Unternehmen. Über die einzelnen Maßnahmen in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.	Verpackungen (S. 32)

Aspekt: Compliance

G4-DMA	Managementansatz		Betrieblicher Umweltschutz (S. 81)
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		Betrieblicher Umweltschutz (S. 81)

Aspekt: Transport

G4-DMA	Managementansatz		Transport- und Lagersicherheit (S. 52)
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	Die über die berichteten Daten hinausgehenden, mit diesem Indikator erfragten Daten erachten wir als nicht wesentlich.	Klimaschutz (S. 83) Transport- und Lagersicherheit (S. 52) Kennzahlen Umwelt (S. 129) ✓

Aspekt: Insgesamt

G4-DMA	Managementansatz		Umwelt (S. 80)
G4-EN31	Die gesamten Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art		Klimaschutz (S. 83) Kennzahlen: Umwelt (S. 129) ✓

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) ✓
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden		Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)

G4-EN33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)
---------	---	---

Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-DMA	Managementansatz	Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)
--------	------------------	--

G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Wir verfolgen alle Beschwerden über ein zentrales Meldesystem und kategorisieren sie anhand ihres Inhalts. Zukünftig werden wir passgenaue Unterkategorien einführen, welche die spezifischen Charakteristika der Beschwerden noch genauer erfassen.	Compliance (S. 11)
---------	---	--	--------------------

* Disclosure on Management Approach (Angaben zum Managementansatz)

- ✓ Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit bezüglich der Kennzahlen im Kapitel „Kennzahlen“, einschließlich der begleitenden Erläuterungen und ausgewählter DMA im Online Merck Corporate Responsibility Bericht für das Geschäftsjahr 2016 der Merck KGaA, Darmstadt, durchgeführt. Die Bescheinigung des unabhängigen Prüfers finden Sie im Kapitel „Prüfbescheinigung“ (S. 180)
- ✓ Informationen enthalten im von der Merck KGaA, Darmstadt, aufgestellten Konzernabschluss sowie Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

GRI-Index

Soziale Leistungsindikatoren

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Aspekt: Beschäftigung			
G4-DMA Managementansatz		Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Sicherheit und Gesundheit (S. 73)	✓
G4-LA1 Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region		Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
G4-LA2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	In der Merck KGaA (20 % der Gesamtbelegschaft) erhalten Teilzeitbeschäftigte die gleichen betrieblichen Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen haben nicht auf alle betriebliche Leistungen Anspruch, so steht ihnen beispielsweise keine Firmenpension zu.	Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
G4-LA3 Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht		Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-DMA Managementansatz		Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Sicherheit und Gesundheit (S. 73) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	
G4-LA4 Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	Die Regelungen zu Mitteilungsfristen sind weltweit unterschiedlich. Wir halten die geltenden Regeln auf lokaler Ebene ein. Die Erfassung der Mitteilungsfristen auf Konzernebene ist für uns nicht relevant.		
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-DMA Managementansatz		Sicherheit und Gesundheit (S. 73)	✓

G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	In Deutschland sind Arbeitsschutzausschüsse gesetzlich vorgeschrieben. Daher werden alle Mitarbeiter der Merck KGaA (Darmstadt, Gernsheim) über Arbeitsschutzausschüsse repräsentiert, die auf Standortebene tätig sind. Dies sind rund 19 % der Gesamtbelegschaft. An den meisten Standorten außerhalb Deutschlands sind Arbeitnehmer in Arbeitssicherheitsgremien vertreten. Die Organisation liegt in der Verantwortung der Standorte.	Sicherheit und Gesundheit (S. 73)	
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Wir haben die Lost Time Injury Rate (LTIR) als aussagekräftige Steuerungskennzahl in unserem Konzern definiert.	Sicherheit und Gesundheit (S. 73) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung		Sicherheit und Gesundheit (S. 73) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Gesundheits- und Sicherheitsthemen werden unternehmensweit durch die EHS-Policy geregelt. Die organisatorische Umsetzung der Policy obliegt den Standorten und den dort geltenden rechtlichen Vorgaben. Für die Standorte der Merck KGaA (Darmstadt, Gernsheim, rund 19 % der Gesamtbelegschaft) gibt es eine Betriebsvereinbarung für Arbeitssicherheit und Gesundheit.	Sicherheit und Gesundheit (S. 73)	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
G4-DMA	Managementansatz		Gute Führung (S. 78) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Attraktiver Arbeitgeber (S. 67)	✓
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie		Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116) Beispiele für Schulungen zu Spezialthemen: Compliance (S. 11) Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Produktfälschungen (S. 49) Tierschutz (S. 61) Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Sicherheit und Gesundheit (S. 73) Gute Führung (S. 78) Wassermanagement (S. 89) Prozess- und Anlagensicherheit (S. 91)	✓

G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortwährenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und sie im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen		Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Attraktiver Arbeitgeber (S. 67)	
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie		Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)	✓
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit				
G4-DMA	Managementansatz		Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Ziele des Aufsichtsrats	✓
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Da der Begriff „Minderheit“ nicht weltweit einheitlich definiert ist, erfassen wir hierzu keine Daten. Darüber hinaus ist die Erfassung von persönlichen Daten unserer Mitarbeiter in vielen Ländern unserer Geschäftstätigkeit durch den Datenschutz streng geregelt.	Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116) Geschäftsleitung Aufsichtsrat Ziele des Aufsichtsrats	✓
Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer				
G4-DMA	Managementansatz		Attraktiver Arbeitgeber (S. 67) Vergütungsbericht	
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	Die Gehälter in unserem Unternehmen sind an die Stellenbeschreibungen geknüpft und basieren auf einem global einheitlichen Stellenkatalog. In diesem Stellenkatalog gibt es feste Gehaltsbänder und Entgelttabellen, die für Männer und Frauen identisch sind. Variable Gehaltsbestandteile, die wir im Rahmen unserer leistungsorientierten Vergütung zahlen, werden auf Basis von vereinbarten und erreichten Zielen gezahlt. Der Prozess wird über das Performance Management gesteuert.	Attraktiver Arbeitgeber (S. 67)	
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken				
G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95)	
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden		Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)	
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)	

Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Wir verfolgen alle Beschwerden über ein zentrales Meldesystem und kategorisieren sie anhand ihres Inhalts. Zukünftig werden wir passgenaue Unterkategorien einführen, welche die spezifischen Charakteristika der Beschwerden noch genauer erfassen.	Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)

Menschenrechte

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
----------------------	-----------	---------	-----------------

Aspekt: Investitionen

G4-DMA	Managementansatz		Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11)
G4-HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Die "Merck Responsible Sourcing Principles" und unser "Global Policy Business Partner Risk Management" thematisieren Menschenrechtsaspekte als Grundlage für signifikante Investitionen.	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98) Merck Responsible Sourcing Principles
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter		Menschenrechte (S. 14)

Aspekt: Gleichbehandlung

G4-DMA	Managementansatz		Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71)
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Vielfalt und Chancengleichheit (S. 71)

Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Menschenrechtscharta
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte		Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)

Aspekt: Kinderarbeit

G4-DMA	Managementansatz	Standards in der Lieferkette (S. 95) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Menschenrechtscharta
G4-HR5	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Abschaffung von Kinderarbeit	Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 116)

Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit

G4-DMA	Managementansatz	Standards in der Lieferkette (S. 95) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Menschenrechtscharta
G4-HR6	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen als Beitrag zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)

Aspekt: Prüfung

G4-DMA	Managementansatz	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11)
G4-HR9	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Kennzahlen: Compliance (S. 112) ✓

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

G4-DMA	Managementansatz	Standards in der Lieferkette (S. 95) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) ✓
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11)
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11)

Aspekt: Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11)
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Wir verfolgen alle Beschwerden über ein zentrales Meldesystem und kategorisieren sie anhand ihres Inhalts. Zukünftig werden wir passgenaue Unterkategorien einführen, welche die spezifischen Charakteristika der Beschwerden noch genauer erfassen.	Standards in der Lieferkette (S. 95)

Gesellschaft

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Aspekt: Korruptionsbekämpfung			
G4-DMA	Managementansatz	Compliance (S. 11) Werte und Compliance	
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	Compliance (S. 11) Werte und Compliance Kennzahlen: Compliance (S. 112)	✓
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unternehmensführung (S. 8) Compliance (S. 11) Kennzahlen: Compliance (S. 112)	✓
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht.	✓
Aspekt: Politik			
G4-DMA	Managementansatz	Stakeholder-Dialog (S. 16) Verhaltenskodex	
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Stakeholder-Dialog (S. 16) Verhaltenskodex Veröffentlichung Spenden der PACs (EMD Serono)	
Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-DMA	Managementansatz	Compliance (S. 11) Werte und Compliance Risiko- und Chancenbericht	
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung und ihre Ergebnisse	Kennzahlen: Compliance (S. 112)	✓

Aspekt: Compliance

G4-DMA	Managementansatz		Compliance (S. 11) Risiko- und Chancenbericht
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht.	Kennzahlen: Compliance (S. 112) Risiko- und Chancenbericht

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)	✓
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden		Standards in der Lieferkette (S. 95)	
G4-SO10	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)	

Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-DMA	Managementansatz		Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)	
G4-SO11	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Wir verfolgen alle Beschwerden über ein zentrales Meldesystem und kategorisieren sie anhand ihres Inhalts. Zukünftig werden wir passgenaue Unterkategorien einführen, welche die spezifischen Charakteristika der Beschwerden noch genauer erfassen.	Standards in der Lieferkette (S. 95) Compliance (S. 11)	

Produktverantwortung

DMA* und Indikatoren	Kommentar	Verweis	Externe Prüfung
Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-DMA	Managementansatz		Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Nachhaltige Produkte (S. 29) Risiko- und Chancenbericht
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln		Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Nachhaltiges Produktdesign (S. 29)
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht.	Risiko- und Chancenbericht

Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

G4-DMA	Managementansatz		Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Verantwortungsvolles Marketing (S. 54) Interaktionen im Gesundheitswesen (S. 64)
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die aufgrund der Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	Produktkennzeichnungen sind in unseren Geschäften wichtig und verpflichtend: Alle Arzneimittel und Chemikalien unterliegen Meldepflichten, denen wir nachkommen. Über die jeweiligen Pflichten berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.	Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45)
G4-PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen		Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Risiko- und Chancenbericht
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Im Rahmen unserer B2B-Aktivitäten stehen wir in engem Kontakt mit unseren Kunden und informieren uns über ihre Wünsche und ihre Zufriedenheit mit uns als Geschäftspartner. Einzelne Ergebnisse von Kundebefragungen, die unserer Strategieentwicklung dienen, sind vertraulich.	Stakeholder-Dialog (S. 16)

Aspekt: Marketing

G4-DMA	Managementansatz		Verantwortungsvolles Marketing (S. 54) Risiko- und Chancenbericht
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte		Verantwortungsvolles Marketing (S. 54)
G4-PR7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	Die Zahl der Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung berichten wir nicht. Über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, berichten wir im Risiko- und Chancenbericht.	Verantwortungsvolles Marketing (S. 54) Risiko- und Chancenbericht

Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden

G4-DMA	Managementansatz		Klinische Studien (S. 57) Compliance (S. 11)
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten		Kennzahlen: Produkte (S. 115)



Aspekt: Compliance

G4-DMA	Managementansatz		Compliance (S. 11) Risiko- und Chancenbericht	
G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht. Den Geldwert der Bußgelder berichten wir nicht.	Risiko- und Chancenbericht Kennzahlen: Compliance (S. 112)	✓

* Disclosure on Management Approach (Angaben zum Managementansatz)

- ✓ Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit bezüglich der Kennzahlen im Kapitel „Kennzahlen“, einschließlich der begleitenden Erläuterungen und ausgewählter DMA im Online Merck Corporate Responsibility Bericht für das Geschäftsjahr 2016 der Merck KGaA, Darmstadt, durchgeführt. Die Bescheinigung des unabhängigen Prüfers finden Sie im Kapitel „Prüfbescheinigung“ (S. 180)
- ✓ Informationen enthalten im von der Merck KGaA, Darmstadt, aufgestellten Konzernabschluss sowie Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

global compact

Fortschrittsmitteilung 2016 zur Umsetzung der Prinzipien des UN Global Compact

Seit 2005 nehmen wir am UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen, teil. Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die auf zentralen Konventionen der Vereinten Nationen basieren. Gleichzeitig fordert der UN Global Compact die Unterzeichner auf, sich für die Umsetzung der Prinzipien im eigenen Einflussbereich aktiv einzusetzen.

In der folgenden Tabelle stellen wir die wesentlichen Maßnahmen dar, mit denen wir in den Jahren 2015 und 2016 die Prinzipien des Global Compact umgesetzt haben.



WE SUPPORT

Link: www.unglobalcompact.org

UNGC-Prinzipien:	Wesentliche Maßnahmen 2015 und 2016:	Relevante GRI-Indikatoren:	Verweis:
Menschenrechte			
Prinzip 1: Unterstützung und Achtung der Menschenrechte	- Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten - Durchführung von Lieferantenbewertungen und -audits im Rahmen der Industrieinitiative Together for Sustainability (TfS) - Spende von 300 Millionen Tabletten Praziquantel an die Weltgesundheitsorganisation zur Behandlung der Wurmkrankheit Bilharziose	G4-HR2, G4-HR7, G4-HR8, G4-HR9, G4-HR12, G4-SO1, G4-SO2	Menschenrechte (S. 14) Standards in der Lieferkette (S. 95) Gesundheit (S. 102)
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	- Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten - CR-Auditierungen von Lieferanten und Einholung von Lieferantenselbstauskünften - Durchführung von Lieferantenbewertungen und -audits im Rahmen der Industrieinitiative Together for Sustainability (TfS)	G4-HR1, G4-HR10-11	Menschenrechte (S. 14) Standards in der Lieferkette (S. 95)

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit	■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ CR-Auditierungen von Lieferanten und Einholung von Lieferantenselbstauskünften ■ Durchführung von Lieferantenbewertungen und -audits im Rahmen der Industrieinitiative Together for Sustainability (TfS)	G4-11, G4-HR4, G4-LA4	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Mitarbeiter einbeziehen (S. 75) Standards in der Lieferkette (S. 95)
Prinzip 4: Beseitigung von Zwangsarbeit	■ Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ CR-Auditierungen von Lieferanten und Einholung von Lieferantenselbstauskünften ■ Durchführung von Lieferantenbewertungen und -audits im Rahmen der Industrieinitiative Together for Sustainability (TfS)	G4-HR6	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 95)
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	■ Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ CR-Auditierungen von Lieferanten und Einholung von Lieferantenselbstauskünften ■ Durchführung von Lieferantenbewertungen und -audits im Rahmen der Industrieinitiative Together for Sustainability (TfS) ■ Teilnahme am Mica-Summit zur Glimmer-Lieferkette in Delhi, Indien	G4-HR5	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 95) Glimmer-Lieferkette (S. 98)
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung	■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Erreichung des Unternehmensziels zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, neues Ziel für 2021 gesetzt ■ Ausweitung der internen Angebote zum Thema Vielfalt ■ Weltweite SpeakUp Line zur anonymen Meldung von Diskriminierungsfällen	G4-10, G4-EC5-6, G4-LA1, G4-LA3, G4-LA9, G4-LA11-13, G4-HR3	Menschenrechte (S. 14) Compliance (S. 11) Vielfalt und Gleichberechtigung (S. 71)

Umweltschutz

Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	■ Erhalt des ISO-14001-Gruppenzertifikats für betriebliches Umweltmanagement ■ Jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen (Reduktionsziel bis 2020: 20 % im Vergleich zum Basisjahr 2006) ■ Umsetzung von über 400 Klimaschutzprojekten seit 2012 ■ Neues Ziel: Einführung eines nachhaltigen Wassermanagementsystems an Standorten mit hohem Verbrauch bis 2020 ■ Maßnahmen zur Gewährleistung der Produktsicherheit (beispielsweise REACH, GHS, Global Product Strategy) ■ Entwicklung und Einführung des Merck Waste Score	G4-EC2, G4-EN1, G4-EN3, G4-EN8, G4-EN15-17, G4-EN20-21, G4-EN27, G4-EN31	Betrieblicher Umweltschutz (S. 81) Klimaschutz (S. 83) Ressourceneffizienz (S. 86) Wassermanagement (S. 89) Abfall und Recycling (S. 87) Nachhaltiges Produktdesign (S. 29) Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Transport- und Lager-sicherheit (S. 52)
Prinzip 8: Förderung des Umweltbewusstseins	■ Auditierung von 13 Standorten nach der Energiemanagementnorm ISO 50001 ■ Reduktion des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes unserer Dienstwagenflotte im Vergleich zu 2013 um 12 % (Ziel bis 2020: Reduktion um 30 %), Reduktion des maximalen CO₂-Emissionswertes für neu zugelassene Dienstfahrzeuge ■ Angebote an Mitarbeiter zur Förderung nachhaltiger Mobilität (zum Beispiel Nutzung von Leihfahrrädern) ■ Interne und externe EHS-Audits ■ Energiechecks an den Standorten ■ Kennzeichnung von Produkten ■ Rücknahme von Verpackungen	G4-EN1-34	Klimaschutz (S. 83) Prozess und Anlagensicherheit (S. 91) Transport- und Lager-sicherheit (S. 52) Wassermanagement (S. 89) Abfall und Recycling (S. 87) Arzneimittelsicherheit (S. 47) Sicherheit chemischer Produkte (S. 45) Wiederverwertung (S. 33)
Prinzip 9: Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	■ Produktlebenszyklusanalysen ■ Entwicklung nachhaltiger Produkte	G4-EN6-7, G4-EN19, G4-EN27, G4-EN31	Nachhaltige Produkte (S. 29) Performance Materials

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

Maßnahmen gegen Korruption

- Konsolidierung der Grundsätze im Bereich Kartell- und Wettbewerbsrecht in einer Richtlinie auf Konzernebene
- Interne Audits zu Korruption
- Überprüfung der Compliance-Standards bei Geschäftspartnern
- Strategische Neustrukturierung der Konzernfunktion Compliance
- Schulungen zu Antikorruption
- Weltweite SpeakUp Line zur anonymen Meldung von Korruptionsvorfällen
- Erster EFPIA-Transparenz-Report veröffentlicht

G4-56-58,
G4-S03-S06

Compliance (S. 11)