

Daten & Fakten



124	Berichtsprofil
126	Kennzahlen
156	Ziele
169	Bewertungen und Rankings
172	Sustainable Development Goals

175	Nichtfinanzieller Bericht
184	GRI-Inhaltsindex
201	Global Compact CoP
205	Prüfbescheinigung



Berichtsprofil



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Die Berichterstattung zu unserer unternehmerischen Verantwortung hat eine lange Tradition: Dies ist unser neunter 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. Seit 2016 veröffentlichen wir jährlich einen CR-Bericht.

Unsere Stakeholder wollen wir damit transparent informieren – nicht nur über unsere Aktivitäten und Erfolge, sondern auch über Herausforderungen, mit denen wir uns konfrontiert sehen. Mit dem vorliegenden CR-Bericht 2017 erfüllen wir erstmals die Anforderungen an einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden „Nichtfinanzieller Bericht“) im Sinne des 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. Ein Index zum Nichtfinanziellen Bericht (S. 175) gibt einen Überblick der hierzu relevanten Inhalte. Der CR-Bericht dokumentiert ebenso die Fortschritte bei der Umsetzung der Richtlinien des Global Compact der Vereinten Nationen (Fortschrittsbericht „Communication on Progress“ (S. 201)) 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 das Geschäftsjahr (Kalenderjahr) 2017 und bezieht sich auf unseren gesamten Konzern inklusive seiner Gesellschaften in 66 Ländern. 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 Standortebene eingegeben und dort nach dem Vier-Augen-Prinzip genehmigt. Um die Datenqualität weiter zu erhöhen, unterstützen wir unsere 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. 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 an international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der „Global Reporting Initiative“ (GRI) sowie den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit (Materiality) und der Einbeziehung von Stakeholdern. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den „GRI-Standards: Option Umfassend“ erstellt. Außerdem berücksichtigen wir die Anforderungen des Kapitalmarkts für die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen.

Zur Ermittlung der für unseren Konzern wesentlichen CR-Themen führten wir im Jahr 2016 eine umfassende Materialitätsanalyse durch. 2017 haben unsere Experten aus den zuständigen Unternehmensbereichen diese Themen überprüft und

erneut validiert; aktuelle Entwicklungen flossen somit ein. Die 2017 validierten Themen haben wir außerdem auf die „doppelte Wesentlichkeit“ im Sinne des §289c Abs. 2 HGB geprüft. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieses CR-Berichts wurden aus den Ergebnissen der Materialitätsanalyse abgeleitet. Er greift alle als wesentlich identifizierten Themen auf. Detaillierte Informationen zur Materialitätsanalyse sowie die Materialitätsmatrix beinhaltet das Kapitel Materialitätsanalyse (S. 22).

Die Geschäftsleitung hat diesen Bericht geprüft und freigegeben. Die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts wurden außerdem vom Aufsichtsrat gemäß §111 Abs. 2 AktG geprüft.

Externe Prüfung

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Zusätzlich erhielt unser Unternehmen eine unabhängige Prüfungsbescheinigung im Rahmen einer sogenannten „Limited Assurance“ für die folgenden Kapitel dieses CR-Berichts:

- Strategie & Management
- Produkte
- Mitarbeiter
- Umwelt
- Lieferanten
- Gesellschaft
- Daten & Fakten

Die weiterführenden Inhalte sowohl auf externen als auch auf Merck-eigenen Internetseiten, auf die dieser Bericht verweist, sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts und der von KPMG geprüften Informationen.

Ansprechpartner:

Für Fragen und Feedback stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Merck KGaA

Corporate Affairs
Group Corporate Responsibility

Maria Schaad

Frankfurter Str. 250
64293 Darmstadt
Germany

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

Der vorausgehende CR-Bericht wurde im April 2017 veröffentlicht. Unser nächster CR-Bericht wird voraussichtlich im April 2019 erscheinen.

ÖKONOMIE

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

In Mio. €	Healthcare	Life Science	Performance Materials	Merck- Konzern ¹
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
2017				
Umsatzerlöse	6.999	5.882	2.446	15.327
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.447	834	689	2.525
F&E-Kosten	1.632	241	225	2.140

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind im Geschäftsbericht 2017 in der Segmentberichterstattung dargestellt.

compliance



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Interne Audits zu Korruption und zur Menschenrechtscharta

	2014	2015	2016 ¹	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA ²
Anzahl der Audits zum Thema Korruption	36	49	55	50	13
Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption	68	64	68	65	17
Anzahl der Audits zu den Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta	32	41	47	45	12

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Umfasst globale Audits, die im Headquarter in Darmstadt durchgeführt wurden und/oder das Management der Funktion in die KGaA berichtet.

Im Jahr 2017 prüften wir 16 % der Tochtergesellschaften von Merck (Stand Juni 2017, ohne die Berücksichtigung von Minderheitsbeteiligungen). Damit erreichten wir eine Abdeckung von rund 30 % aller Umsätze, welche zwischen dem dritten Quartal 2016 und dem zweiten Quartal 2017 generiert wurden.

Im Jahr 2017 haben wir bei 45 unserer Audits in 22 Ländern zusätzlich die Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta geprüft. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Gemeldete Compliance-Vorfälle

	2014	2015	2016 ¹	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Gesamtzahl gemeldeter Vorfälle					
Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle	26	33	36	39	1
Anzahl bestätigter Fälle	11	8	12	14	1
bestätigte Fälle nach Kategorie					
Verletzung der Merck-Menschenrechts- charta	1	0	2	0	0
Bestechung und Korruption	2	0	2	1	0
Missachtung der Merck Pharmaceutical Guidelines	2	2	4	2	0
Missachtung der Richtlinien zum Daten- schutz und zur Geheimhaltung	0	1	0	2	1
Manipulation von Geschäftsdokumenten	0	0	2	1	0
Verletzung des Kartellrechts und unfaire Geschäftspraktiken	0	1	0	0	0
Rechtsverletzungen in den Bereichen Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen	0	0	0	0	0
Diebstahl und betrügerische Handlungen gegen Merck	1	2	1	1	0
Andere Missachtungen der Merck Compli- ance Prinzipien für die Beziehungen zu Geschäftspartnern	0	0	1	2	0
Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anfor- derungen	5	2	0	5	0

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Im Jahr 2017 gab es 14 bestätigte Compliance-Vorfälle, von denen zwei bereits im Jahr 2016 gemeldet wurden, aber im Jahr 2017 abgeschlossen wurden.

Compliance-Schulungen

	2014 ¹	2015	2016 ²	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Anzahl der zur Antikorrupsionsrichtlinie geschulten Personen³	7.519	20.404	29.764	17.044	2.326
Anzahl der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter	5.496	17.378	25.889	13.345	1.450
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter, in %	14	43	51	25	14
Nach Mitarbeiterkategorie					
Anzahl der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+	3.071	12.747	14.379	7.080	635
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+, in %	17	64	84	27	13
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2, in %	12	22	34	24	15
Nach Region (in %)⁴					
Europa	–	–	54	18	14
Nordamerika	–	–	57	46	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	–	–	38	25	nicht zutreffend
Lateinamerika	–	–	52	19	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	–	–	66	29	nicht zutreffend

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-Korruptionsrichtlinie geschult wurden (2017: 3.699).

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 Antikorrupsionsrichtlinie geschult. Dies betrifft alle Mitarbeiter mit der Rolle 2+.

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

Grund für den Anstieg der Schulungen im Jahr 2016 ist die erstmalige Einbeziehung von Mitarbeitern des Ende 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich.

Rechtsverfahren

	2014	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Gesamtzahl² anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolgesetzgebungen)	2	2	2	3	2
Anhängig	2	2	2	3	2
Abgeschlossen	0	0	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 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
- Geschäftsbericht 2017, Seiten 148-150 und Seiten 252-254, Nr. 27

produkte



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Schutz von Kundendaten¹

	2014	2015	2016	2017 ²
Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien	0	0	0	0
Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden	1	0	0	0
Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	0	0	1	0

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

2 Seit 2017 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Gesamtzahl der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2014	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Mitarbeiter insgesamt	39.639	49.613	50.414	52.941	10.677
Männer	23.273	28.997	28.848	30.083	6.779
Frauen	16.366	20.616	21.566	22.858	3.898

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter nach Hierarchieebene¹

Zum 31.12.	2014	2015 ²	2016 ²	2017 Merck- Gruppe ²	2017 davon Merck KGaA
Mitarbeiter insgesamt	39.639	49.613	50.414	52.941	10.677
Senior Management (Rolle 6+)	118	146	181	197	90
Mittleres Management (Rolle 4 & 5)	1.973	2.211	2.685	2.927	1.037
Unteres Management (Rolle 3)	6.109	6.622	8.139	8.904	2.451
Weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	31.439	40.634	39.409	40.913	7.099
Anteil Frauen insgesamt (in %)	41	41	43	43	37
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	20	21	25	30	16
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	539	611	805	917	319
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	2.385	2.636	3.361	3.714	950
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	13.422	17.348	17.375	18.197	2.613
Anteil Männer insgesamt (in %)	59	59	57	57	63
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	98	125	156	167	74
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.434	1.600	1.880	2.010	718
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	3.724	3.986	4.778	5.190	1.501
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	18.017	23.286	22.034	22.716	4.486
Nach Altersgruppe Bis 29 Jahre (in %)	15	15	15	15	15
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	0	0	0	0	0
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	6	5	7	3	3
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	127	130	183	194	100
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	5.750	7.424	7.229	7.479	1.486
30 bis 49 Jahre (in %)	64	64	62	62	55
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	64	68	76	72	33
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.264	1.407	1.670	1.782	648
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	4.424	4.770	5.784	6.308	1.670
davon Anzahl weitere Mitarbeiter	19.703	24.815	23.996	24.733	3.487

- 1 Seit 2017 haben wir die Stellenarchitektur von Global Grades auf Rollen umgestellt. Die Zahlen wurden für die Vorjahre rückgerechnet.
- 2 Seit 2015 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war bis zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind diese Mitarbeiter unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

Mitarbeiter nach Hierarchieebene¹

Zum 31.12.	2014	2015 ²	2016 ²	2017 Merck- Gruppe ²	2017 davon Merck KGaA
(kleiner Rolle 3)					
Ab 50 Jahre (in %)	21	21	23	23	30
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	54	78	105	125	57
davon Anzahl im mittleren Manage- ment (Rolle 4 & 5)	703	799	1.008	1.142	386
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	1.558	1.722	2.172	2.402	681
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	5.986	8.395	8.184	8.701	2.126

- 1 Seit 2017 haben wir die Stellenarchitektur von Global Grades auf Rollen umgestellt. Die Zahlen wurden für die Vorjahre rückgerechnet.
- 2 Seit 2015 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war bis zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind diese Mitarbeiter unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen

Durchschnittliche Zahl Mitarbeiter	2014 ¹	2015 ²	2016 ²	2017 ²
Gesamtkonzern	38.930	41.511	50.439	52.053
davon Frauen	16.110	17.180	21.136	22.353
Produktion	10.176	11.563	14.829	15.571
davon Frauen	3.202	3.642	4.698	5.059
Logistik/ Supply Chain ³	2.207	2.581	3.955	3.729
davon Frauen	774	913	1.459	1.442
Marketing und Vertrieb/ Commercials ³	12.113	12.871	14.887	15.115
davon Frauen	4.814	5.204	6.401	6.609
Verwaltung	6.342	6.763	8.190	9.286
davon Frauen	3.557	3.757	4.421	4.798
Forschung und Entwicklung	4.738	5.097	6.249	6.789
davon Frauen	2.534	2.674	3.274	3.591
Infrastruktur und Sonstige	3.354	2.636	2.329	1.564
davon Frauen	1.230	990	883	854

- 1 Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahrs 2014 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 bis 2017 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.
- 3 Im Zusammenhang mit der 2017 eingeführten Stellenarchitektur wurden Funktionsbereiche teilweise neu benannt und strukturiert. Aufgrund der geänderten Struktur ab 2017, kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine eingeschränkte Trenderfassung getroffen werden.

Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.	2014	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Insgesamt	39.639	49.613	50.414	52.941	10.677
Europa	20.537	23.429	24.438	25.980	10.677
Frauen	8.893	10.316	10.884	11.627	3.898
Frauen (in %)	43	44	45	45	37
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	906	1.079	1.031	1.279	513
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	4	5	4	5	5
Nordamerika	5.092	9.794	10.037	10.520	0
Frauen	2.272	4.183	4.308	4.518	nicht zutreffend
Frauen (in %)	45	43	43	43	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	18	22	122	138	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	0,4	0,2	1	1	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	9.488	11.096	10.754	11.294	0
Frauen	3.176	3.706	3.981	4.298	nicht zutreffend
Frauen (in %)	33	33	37	38	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	156	1.888	2.231	2.603	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	2	17	21	23	nicht zutreffend
Lateinamerika	3.883	4.352	4.140	4.050	0
Frauen	1.745	1.986	1.910	1.896	nicht zutreffend
Frauen (in %)	45	46	46	47	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	28	43	40	40	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	1	1	1	1	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	639	942	1.045	1.097	0
Frauen	280	425	483	519	nicht zutreffend
Frauen (in %)	44	45	46	47	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	111	127	153	172	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	17	13	15	16	nicht zutreffend

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.	2014	2015 ¹	2016	2017
Mitarbeiter bei Healthcare	17.757	18.566	18.837	19.795
davon Frauen	8.130	8.522	9.090	9.656
davon Frauen (in %)	46	46	48	49
Mitarbeiter bei Life Science	9.796	18.611	19.178	19.607
davon Frauen	4.134	7.883	7.928	8.276
davon Frauen (in %)	42	42	41	42
Mitarbeiter bei Performance Materials	5.995	6.228	5.469	5.529
davon Frauen	1.498	1.531	1.427	1.455
davon Frauen (in %)	25	25	26	26

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter nach Vertragsart

Zum 31.12.	2014	2015 ¹	2016	2017
Mitarbeiter insgesamt	39.639	49.613	50.414	52.941
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	38.410	46.454	46.837	48.709
Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %)	97	94	93	92
davon Frauen	15.826	19.034	19.741	20.741
davon Frauen (in %)	41	41	42	43
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.219	3.159	3.577	4.232
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	3	6	7	8
davon Frauen	536	1.563	1.744	2.117
davon Frauen (in %)	44	49	49	50
Mitarbeiter in Vollzeit	37.573	47.292	48.056	50.498
Anteil Vollzeit (in %)	98	95	95	95
davon Frauen	14.497	18.557	19.457	20.677
davon Frauen (in %)	39	39	40	41
Mitarbeiter in Teilzeit	2.066	2.321	2.358	2.443
Anteil Teilzeit (in %)	5	5	5	5
davon Frauen	1.869	2.059	2.109	2.181
davon Frauen (in %)	90	89	89	89

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

Neue Mitarbeiter

	2014	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt	6.212	5.710	7.085	7.285	1.032
Nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	2.305	2.088	2.930	2.940	435
30 bis 49 Jahre	3.361	3.252	3.736	3.848	543
Ab 50 Jahre	546	370	419	497	54
Nach Geschlecht					
Frauen	2.513	2.450	3.388	3.412	462
Männer	3.689	3.260	3.697	3.873	570
Nach Region					
Europa	2.312	2.119	2.689	3.058	1.032
Nordamerika	826	730	1.348	1.603	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	2.298	1.913	2.201	1.955	nicht zutreffend
Lateinamerika	619	780	636	497	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	157	168	211	172	nicht zutreffend

- 1 Die Zahlen werden ohne die 8.975 Mitarbeiter von Sigma-Aldrich dargestellt, die durch die Akquisition nicht als Einstellung gewertet werden.
- 2 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter: Gesamtzahl neue Mitarbeiter dividiert durch Endpersonalstand des Geschäftsjahres.
- 3 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter nach Altersgruppe/Geschlecht/Region: Neueinstellungen der Fokusgruppe dividiert durch die Gesamtanzahl neu eingestellter Mitarbeiter. Im Zuge der angepassten Berechnungsweise und neuen Zusammensetzung der Regionen ab dem 1. Januar 2015 wurden die entsprechenden Vergleichszahlen des Vorjahres nachträglich angepasst.

Neue Mitarbeiter

	2014	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %)	16	14	14	14	10
Nach Altersgruppe³					
Bis 29 Jahre	37	37	41	40	42
30 bis 49 Jahre	54	57	53	53	53
Ab 50 Jahre	9	6	6	7	5
Nach Geschlecht³					
Frauen	41	43	48	47	45
Männer	59	57	52	53	55
Nach Region³					
Europa	37	37	38	42	100
Nordamerika	13	13	19	22	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	37	33	31	27	nicht zutreffend
Lateinamerika	10	14	9	7	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	3	3	3	2	nicht zutreffend

- 1 Die Zahlen werden ohne die 8.975 Mitarbeiter von Sigma-Aldrich dargestellt, die durch die Akquisition nicht als Einstellung gewertet werden.
- 2 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter: Gesamtzahl neue Mitarbeiter dividiert durch Endpersonalstand des Geschäftsjahres.
- 3 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter nach Altersgruppe/Geschlecht/Region: Neueinstellungen der Fokusgruppe dividiert durch die Gesamtanzahl neu eingestellter Mitarbeiter. Im Zuge der angepassten Berechnungsweise und neuen Zusammensetzung der Regionen ab dem 1. Januar 2015 wurden die entsprechenden Vergleichszahlen des Vorjahres nachträglich angepasst.

Mitarbeiterfluktuation¹

	2014 ²	2015 ³	2016 ^{3,4}	2017 Merck- Gruppe ³	2017 davon Merck KGaA ³
Gesamte Fluktuationsrate	11,01	10,38	12,07	9,05	2,35
Fluktuationsrate nach Geschlecht					
Männer	10,75	10,13	12,87	8,75	2,18
Frauen	11,38	10,73	10,96	9,46	2,43
Fluktuationsrate nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	18,71	17,49	19,20	13,66	3,51
30 bis 49 Jahre	9,72	9,69	11,37	8,38	2,08
Ab 50 Jahre	9,49	8,08	9,19	7,87	2,22
Fluktuationsrate nach Region					
Europa	7,05	6,22	6,23	6,22	2,35
Nordamerika	12,45	12,72	11,50	11,02	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	17,55	15,95	22,37	12,53	nicht zutreffend
Lateinamerika	13,67	15,29	18,85	13,74	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	13,62	12,00	10,80	11,22	nicht zutreffend
Abgänge insgesamt	4.364	4.168	6.087	4.710	244
Nach Geschlecht					
Männer	2.502	2.386	3.771	2.596	162
Frauen	1.862	1.782	2.316	2.114	82
Nach Altersklasse					
Bis 29 Jahre	1.102	943	1.464	1.058	55
30 bis 49 Jahre	2.474	2.505	3.589	2.713	120
Ab 50 Jahre	788	720	1.034	939	69
Nach Regionen					
Europa	1.447	1.290	1.490	1.488	244
Nordamerika	634	638	1.132	1.143	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	1.665	1.540	2.543	1.387	nicht zutreffend
Lateinamerika	531	618	814	570	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	87	82	108	122	nicht zutreffend

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 das Geschäftsjahr 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, 2016 und 2017 folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl multipliziert mit 100.

4 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Arbeitsunfälle¹

	2014	2015 ²	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	1,8	1,4	1,3	1,5	3,1
Nach Region					
Europa	2,9	2,6	2,2 ³	2,4	3,1
Nordamerika	1,0	0,9	1,1	1,0	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	0,5	0,3	0,4	0,3	nicht zutreffend
Lateinamerika	1,3	0,7	0,4	1,3	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0,9	0,5	1,6	0,0	nicht zutreffend
Anzahl Todesfälle	2	2	0	0	0
Nach Region					
Europa	0	1	0	0	0
Nordamerika	0	1	0	0	0
Asien-Pazifik (APAC)	1	0	0	0	0
Lateinamerika	1	0	0	0	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0	0	0	0	0
Nach Geschlecht					
Frauen	1	1	0	0	0
Männer	1	1	0	0	0

1 einschließlich externem weisungsgebundenem Personal

2 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

3 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

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 Merck KGaA (rund 20 % aller Konzernmitarbeiter) erfasst, sofern sie ärztlich diagnostiziert und anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurde keine beruflich verursachte Erkrankung anerkannt.

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

	2014 ¹	2015 ²	2016 ³	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in %	79	88	97	–4	–4
Nach Geschlecht					
Frauen	84	90	97	–4	–4
Männer	77	87	97	–4	–4
Nach Mitarbeiterkategorie					
Senior Management (Global Grade größer 17)	97	100	100	–4	–4
Unteres und mittleres Management (Global Grade 14–17)	96	100	100	–4	–4
Weitere Mitarbeiter (Global Grade kleiner 14)	78	88	97	–4	–4

1 Die Daten für 2014 basieren auf dem Stichtag 2.3.2015.

2 Die Daten für 2015 basieren auf dem Stichtag 29.2.2016.

3 Seit 2016 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma eingeführt.

4 Zahlen werden am 31.12.2018 vorliegen.

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 2017 angewendeten Stellenbewertungssystems mit einer Rolle 2 und höher eingestuft sind (entspricht im bis Ende 2016 angewendeten Stellenbewertungssystems der Bewertung Global Grade 10 und höher). Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert.

Die Anwendung des Prozesses für Mitarbeiter mit einer Rolle kleiner 2 (entspricht im bis Ende 2016 angewendeten Stellenbewertungssystems der Bewertung Global Grade kleiner oder gleich 9) obliegt der Entscheidung der Landesgesellschaften; in Deutschland nehmen seit 2013 alle fest angestellten Mitarbeiter am Performance Management Prozess teil. Weltweit haben 2017 insgesamt 51.240 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Der Performance- und Talentmanagementprozess wird über die Online-Plattform "HR4You" gesteuert.

Internationalität der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2014 ¹	2015 ²	2016 ³	2017 Merck- Gruppe ³	2017 davon Merck KGaA
Anzahl Nationalitäten	122	122	129	131	97
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4)	67	64	70	65	41
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4), in %	60	61	65	64	17

1 In den Zahlen sind die Mitarbeiter des im Juli 2014 akquirierten Unternehmens AZ Electronic Materials nicht berücksichtigt. Dort war die Stellenbewertung 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 die Stellenbewertung zum 31. Dezember 2015 noch nicht eingeführt.

3 Seit 2016 beinhalten die Zahlen auch Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2017 die Stellenbewertung 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 ¹	Asien- Pazifik (APAC)	Latein- amerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
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
2017							
Bis 29 Jahre	7.676	1.438	3.272	1.589	2.257	521	188
davon Frauen	3.512	608	1.585	634	945	294	80
30 bis 49 Jahre	32.895	5.465	15.680	5.838	8.099	2.913	738
davon Frauen	14.540	2.423	7.287	2.195	3.074	1.405	351
Ab 50 Jahre	12.370	3.617	7.028	3.250	938	616	171
davon Frauen	4.806	1.487	2.755	1.069	279	197	88
Durchschnittsalter	41,4	44,1	42,5	42,6	36,9	40,3	39,4
Mitarbeiter insgesamt	52.941	10.520	25.980	10.677	11.294	4.050	1.097

1 Ab 2017 enthält die Zahl nur noch die Mitarbeiter der Merck KGaA.

Alter des jüngsten Mitarbeiters

Zum 31.12.	2014	2015	2016 ¹	2017
Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende)	17	17	17	18

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

Zum 31.12.	2014 ¹	2015 ¹	2016	2017 Merck- Gruppe	2017 davon Merck KGaA
Anteil der Mitarbeiter, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ²	–	–	68 ³	68	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ⁴	–	–	39	42	1
Anteil der Mitarbeiter, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁵	–	–	57	58	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁶	–	–	32	35	0

1 Seit 2016 berichten wir, welche 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 Zahl nachträglich korrigiert.

4 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).

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

6 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. Die Mitarbeiter der Merck KGaA sind im Rahmen der in Deutschland geltenden Vorschriften gesetzlich abgesichert.

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. €	2014	2015 ¹	2016	2017
Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12.	3.813	4.153	4.698	4.707
Aufwendungen für Altersversorgung	157	210	226	304

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 2017, Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen).

Flexible Arbeitszeiten in Deutschland

Zum 31.12.	2014	2015	2016 ¹	2017 ²
Anteil der Mitarbeiter, die das Arbeitsmodell "mywork@merck" nutzen, in %	31	35	36	40

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Entspricht im wesentlichen den Zahlen der Merck KGaA.

Beschäftigte, die am Arbeitsmodell „mywork@merck“ teilnehmen, können in Abstimmung mit ihren Teams und Vorgesetzten ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort frei wählen.

Elternzeit in Deutschland

Zum 31.12.	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ²
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter	331	317	359	353
davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr)	165	149	191	151
davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr)	166	168	168	202
Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³	507	485	480	352
davon Frauen	349	301	303	150
davon Männer	158	184	177	202
Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben	99	102	102	49
davon Frauen	94	99	95	47
davon Männer	5	3	7	2
Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter	187	183	174	312
davon Frauen	83	51	62	143
davon Männer	104	132	112	169
Rückkehrquote (in %)	36,9	37,7	36,3	88,6
davon Frauen	23,8	16,9	20,5	95,3
davon Männer	65,8	71,7	63,3	83,7
Anzahl der Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren	137	184	190	– ⁴
davon Frauen	35	55	73	– ⁴
davon Männer	102	129	117	– ⁴
Haltequote (in %)	90,7	96,8	95,6	– ⁴
davon Frauen	58,3	98,2	93,8	– ⁴
davon Männer	112,1	96,3	96,8	– ⁴

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt und Gernsheim (rund 20 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2017). 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 Die Zahlen beziehen sich nur auf die Merck KGaA (rund 20 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2017). 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.

3 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.

4 Zahlen werden am 31.12.2018 vorliegen.

Mitarbeiter mit Behinderung¹ (in %)

Zum 31.12.	2014	2015	2016	2017
Mitarbeiter mit Behinderung ¹	4,7	4,7	4,5	4,3

1 Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 20 % der Mitarbeiter des Konzerns im Jahr 2017). Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende

Zum 31.12.	2014 ¹	2015 ²	2016 ³	2017 ³
Anzahl Auszubildende	498	506	576	588
Anteil Auszubildende, in %	5,4	5,3	4,6	4,4

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 und 2017).
Entspricht im wesentlichen den Zahlen der Merck KGaA.

UMWELT

Aufwendungen für Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit

In Mio. €	2014	2015	2016 ¹	2017
Aufwendungen	145	148	189	200

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	2014	2015	2016	2017
Gesamte CO₂eq³-Emissionen	793	731	726	711	731
Davon:					
Direkte CO ₂ eq-Emissionen	379	390	393	387	374
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen	414	341	333	324	357
Biogene CO₂-Emissionen	6	11	54	56	38

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

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 2017 haben wir 0,048 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG Protocol)

	2014 ¹	2015 ¹	2016 ^{1,2}	2017
Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen (in kt CO₂eq³)	319	349	426	353
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3)	97	95	127	118
Produzierter Abfall (Kategorie 5)	96	123	127	68
Geschäftsreisen - Flugreisen (Kategorie 6)	74	79	103 ⁴	98
Geschäftsreisen - Bahnfahrten (Kategorie 6)	0,02	0,02	0,02	0,02 ⁵
Geschäftsreisen - Mietwagen (Kategorie 6)	1,2	1,1	0,6	0,6
Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7)	51	51	68	68
Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8)	0	0 ⁶	0 ⁶	0 ⁶
Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10)	0	0 ⁷	0 ⁷	0 ⁷
Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13)	0	0	0	0
Franchise (Kategorie 14)	0	0	0	0

1 Aufgrund der Charakteristik der Scope 3-Daten verzichten wir derzeit auf nachträgliche Korrekturen.

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 eq = Äquivalente

4 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.

5 Deutsche Bahn

6 Bereits enthalten in Scope 1 und 2 Emissionen

7 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	2014	2015	2016	2017
Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	2,0	2,5	2,2	2,1
FCKW-11eq ¹	0,1	0,1	0,1	0,1

1 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	2014	2015	2016 ¹	2017
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	0,3	0,3	0,3	0,3
Stickoxid	0,2	0,3	0,2	0,2
Schwefeldioxid	0,02	0,05	0,05	0,03
Staub	0,02	0,06	0,02	0,04

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

	2014 ¹	2015 ¹	2016 ²	2017
% per Lkw	56	53	71	73
% per Schiff	38	41	18	15
% per Flugzeug	6	6	11	12

1 Die Zahlen 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.

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	2014	2015	2016	2017
Gesamter Energieverbrauch	2.162	2.260	2.241	2.270
Direkter Energieverbrauch	1.354	1.452	1.445	1.386
Erdgas	1.207	1.206	1.267	1.256
Flüssige fossile Brennstoffe ²	120	111	37	34
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	27	135	141	96
Indirekter Energieverbrauch	808	808	796	884
Elektrizität	711	712	701	740
Dampf, Hitze, Kälte	97	96	95	144
Gesamte verkaufte Energie	0,6	0,5	0,5	0,3
Elektrizität	0,6	0,5	0,5	0,3
Dampf, Hitze, Kälte	0	0	0	0

In TJ	2014	2015	2016	2017
Gesamter Energieverbrauch	7.783	8.137	8.068	8.172
Direkter Energieverbrauch	4.874	5.228	5.202	4.990
Erdgas	4.345	4.342	4.561	4.522
Flüssige fossile Brennstoffe ²	432	400	133	122
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	97	486	508	346
Indirekter Energieverbrauch	2.909	2.909	2.866	3.182
Elektrizität	2.560	2.563	2.524	2.664
Dampf, Hitze, Kälte	349	346	342	518
Gesamte verkaufte Energie	2,2	1,8	1,8	1,1
Elektrizität	2,2	1,8	1,8	1,1
Dampf, Hitze, Kälte	0,0	0,0	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.

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 28 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 53,7 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 14,3 % 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 2.000 GWh für 2017. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt

sich ein Primärenergieverbrauch von 170 GWh für 2017. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.170 GWh für 2017. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012).

Im Jahr 2017 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,150 kWh/€.

Wasserentnahme

In Mio. m ³	2014	2015 ¹	2016	2017
Gesamte Wasserentnahme	11,1	13,7²	13,8²	14,0
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	1,2	1,8 ²	1,8 ²	1,8
Grundwasser	6,3	7,1 ²	7,2	7,3
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	3,6	4,8 ²	4,8 ²	4,9
Regenwasser und andere Herkünfte	0,01	0,01	0,01	0,01

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl wurde 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	2014	2015 ¹	2016	2017
Wasser wiederverwendet	16,0	23,0	22,7	22,4

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

	2014	2015 ¹	2016	2017
Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³	10,1	11,8	12,1	12,3
Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂)	1.319	1.933	1.535	1.654
Phosphor (in t)	10	10	12	8
Stickstoff (in t)	81	487 ²	379 ²	254
Zink (in kg)	410	491 ²	448 ²	351
Chrom (in kg)	36	42	34	34
Kupfer (in kg)	34	78 ²	48 ²	61
Nickel (in kg)	128	127 ²	124	138
Blei (in kg)	55	54	56	63
Kadmium (in kg)	10	13	11	12
Quecksilber (in kg)	1	2	2	1
Arsen (in kg)	4	5	4	3

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl wurde 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	2014	2015 ¹	2016	2017
Gesamter Abfall	228	320²	252²	252
Beseitigter Abfall, gefährlich ³	53	55	47 ²	43
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ³	55	35	38 ²	34
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ⁴	49	73	78 ²	69
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ⁴	71	157 ²	89 ²	106

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

3 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie

4 Wiederverwertet = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

In kt	2014	2015 ¹	2016	2017
Export ²	9,6	5,1	4,6	4,9
Import ³	0,003	0,010	0,010	0,005

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.

Im Jahr 2017 wurden weniger als 2 % der gefährlichen Abfälle zwischenstaatlich transportiert.

Abfall nach Entsorgungsmethode

	2014	2015 ¹	2016	2017
Gesamter Abfall (in kt)	228	320²	252²	252
Beseitigter Abfall	108	90	85²	77
Ablagerung auf Deponie	37	16	15 ²	13
Thermische Beseitigung	71	74	70 ²	64
Wiederverwerteter Abfall	120	230²	167²	175
Stoffliche Verwertung	93	198 ²	135 ²	145
Energetische Verwertung	27	32	32 ²	30
Recycling-Rate (in %)	53	72	66²	69

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

Das Abfallaufkommen wird wie in den Vorjahren sehr stark durch Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen beeinflusst. So betrug der Anteil der Boden-, Bauschutt-, Abbruchabfälle 2017 37%. Rund 74 kt der Boden-, Bauschutt-, Abbruchabfälle wurden stofflich verwertet.

Freisetzung von Schadstoffen

	2014	2015 ¹	2016	2017
Gesamtzahl wesentlicher Freisetzung	0	0	0	0

1 Seit 2015 inklusive Sigma-Aldrich

gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio. €	2014	2015	2016 ^{1,2}	2017
Gesamtausgaben	50,8	100,0	43,0	33,8

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Seit 2016 erfassen wir die Programme zur Patientenunterstützung (Patient Support Programs), wie beispielsweise das Erbitux® 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

2017

In Mio. €	8,7	2,9	3,2	0,5	18,5
Anteil in %	26	9	9	1	55

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 %	2014	2015	2016 ^{2,3,4}	2017
Gesundheit	33	33	35	38
Bildung und Kultur	38	33	36	43
Umwelt	10	7	5	4
Katastrophenhilfe	4	6	2	2
Andere	15	21	22	13

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 Erbitux® China Patients Assistance Program, getrennt von unseren gemeinnützigen Ausgaben dar.

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2014	2015	2016 ^{2,3,4}	2017
Gemeinnütziges Engagement	9	3	4	9
Investitionen in die Gesellschaft	59	92	87	84
Investitionen in das Unternehmen	32	5	9	7

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



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Legende: Neues Ziel Ziel erreicht In Umsetzung Ziel nicht erreicht

produkte

Zugang zu Gesundheit

Wir wollen 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 2017:	Status:
Entwicklung quantitativer und qualitativer Kennzahlen für die 4 „As“: „Availability“ (Verfügbarkeit), „Accessibility“ (Erreichbarkeit), „Affordability“ (Bezahlbarkeit) und „Awareness“ (Bewusstsein)	2018	Für die CR-Berichte 2014 und 2016 sowie 2017 entwickelten wir Kennzahlen für jedes der vier „A“ unseres Konzepts für „Zugang zu Gesundheit“.	

Ziel: „Affordability“ (Bezahlbarkeit): Zahlungsunfähigkeit überwinden

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Beteiligung an mindestens einer Partnerschaft mit einem öffentlichen Partner zwecks Teilhabe an unserem geistigen Eigentum und Know-how zu Infektionskrankheiten und vernachlässigten Tropenkrankheiten.	Ende 2018	2017 sind wir im Rahmen der offenen Innovationsplattform „WIPO Re:Search“ eine neue Kooperation mit der Universität von Kalifornien, San Diego, USA, eingegangen. Gemeinsam wollen wir Substanzen aus unserer Wirkstoffdatenbank nutzen, um potenzielle Heilmittel für Leishmaniose, Morbus Chagas (Amerikanische Trypanosomiasis) und die menschliche Afrikanische Trypanosomiasis (Schlafkrankheit) zu finden.	
Entwicklung einer Partnerschaft für den Austausch von geistigem Eigentum mit einer nicht-kommerziellen Organisation	Ende 2018	Im April 2017 schlossen wir eine Partnerschaft mit der Initiative „Drug for Neglected Diseases“ (DNDi). In diesem Rahmen beteiligen wir uns am Projekt „Drug Discovery Booster“ für vernachlässigte Tropenkrankheiten.	

Ziel: „Awareness“ (Bewusstsein): Befähigung von Gesundheitspersonal, Gemeinden und Menschen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Entwicklung einer bereichsübergreifenden Initiative von Healthcare und Life Science zur Bewusstseinsbildung	Ende 2017	2017 wurde unsere öffentlich-private Partnerschaft „Water for Health“ in Ghana eingeführt. Damit möchten wir Bewusstsein für Wasserqualität stärken und vor Ort Kapazitäten für Wasseranalysen ausbauen.	

Im Dialog die wichtigsten Herausforderungen und Chancen beim Thema Zugang für unsere A2H-Strategie identifizieren.	Ende 2018	Wir haben 2017 einen „Access Dialogue“ zu den Themen Innovation und geistiges Eigentum und einen Dialog im Rahmen der „Accessibility Plattform“ zu Herausforderungen in lokalen Lieferketten durchgeführt.	✓
--	-----------	--	---

Weltweite Gesundheit Wir möchten die weltweite Gesundheit für unterversorgte Bevölkerungsgruppen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen verbessern. Dabei richten wir unser Augenmerk auf den Kampf gegen Infektionskrankheiten.

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Entwicklung einer pädiatrischen Formulierung von Praziquantel zur Behandlung von Bilharziose bei Kindern unter sechs Jahren Meilenstein: Eintritt in Phase III	Ende 2018	2015 haben wir die Bioverfügbarkeitsstudie der Phase I (Südafrika) an gesunden Probanden und die Geschmacksstudie (Tansania) abgeschlossen. Seit 2016 führen wir an der Elfenbeinküste eine Phase-II-Studie durch. Ziel ist die Untersuchung der Wirksamkeit und Sicherheit von zwei verschiedenen Formulierungen von Schmelztabletten bei Bilharziose-infizierten Kindern unter sechs Jahren. Wir erwarten im 2. Quartal 2018 erste Ergebnisse.	🔄
Entwicklung eines neuen Malariamittels Meilenstein: Eintritt in Phase I	2017	Im März 2015 erhielten wir die Rechte an einer vielversprechenden Entwicklungssubstanz gegen Malaria von der Kooperation mit dem Medicines for Malaria Venture (MMV) und der Universität Dundee (Großbritannien). Die Substanz bietet potenziell einen neuen Wirkmechanismus für die Behandlung und Prophylaxe von Malaria bei Kleinkindern. Das Projekt hat 2016 die präklinische Phase abgeschlossen. 2017 startete die Phase-I-Studie.	✓
Entwicklung eines neuen Malariamittels Meilenstein: Abschluss von Phase I	Ende 2018	Für die Entwicklungssubstanz gegen Malaria aus der Kooperation mit dem MMV und der Universität Dundee soll die Phase-I-Studie bis Dezember 2018 abgeschlossen werden.	🔄
Entwicklung eines neuen Diagnose-Sets zum Nachweis und zur Typisierung von Malariaerregern Meilenstein: Beginn der klinischen Prüfung	Ende 2018	2017 haben wir die präklinische Phase mit vielversprechenden Ergebnissen abgeschlossen. 2018 werden wir mit klinischen Studien beginnen.	🔄

Ziel: „Accessibility“ (Erreichbarkeit): Stärkung der Lieferketten und Bereitstellung von an lokale Verhältnisse angepassten Gesundheitslösungen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Einbindung von Stakeholdern, um die Herausforderungen einer lückenlosen Lieferkette und die Bereitstellung in Entwicklungsländern zu bewältigen.	Ende 2018	Wir haben die „Accessibility Plattform“ als Dialogforum eingeführt.	✓

Veranstaltung von ein bis zwei Treffen im Rahmen der Accessibility-Plattform-Initiative	Ende 2018	2017 fand ein Dialog im Rahmen der „Accessibility Plattform“ zu Herausforderungen in lokalen Lieferketten statt. Zudem veranstalteten wir eine Podiumsdiskussion am Rande des „World Health Summit“ zum Thema „Lieferkette und Lieferfähigkeit: Grundvoraussetzungen für einen besseren Zugang zu Gesundheit“. Wir richteten sie gemeinsam mit den Plattformmitgliedern Roche und Novartis aus.	✓
Entwicklung einer Kooperation zur Verbesserung der patientennahen Versorgung in Entwicklungsländern	Ende 2019	Wir haben 2017 diverse Möglichkeiten zur Entwicklung einer entsprechenden Kooperation identifiziert.	🔄
NTDeliver: Über eine Entwurmungskampagne mit unserem Mittel Praziquantel und dem Medikament Albendazol von GlaxoSmithKline sollen mehr als 1.000 Schulen erreicht werden.	Ende 2018	Im Berichtszeitraum wurde ein Pilotprojekt erfolgreich in Kenia durchgeführt. Es zeigte, dass das System funktioniert. Die Entscheidung wurde gefällt, das Entwurmungsprogramms in Schulen im Jahr 2018 durchzuführen.	🔄

Sicherheit chemischer Produkte

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 2017:	Status:
Umsetzung von REACH: Registrierung von Stoffen mit einer Produktionsmenge von 1 bis 100 Tonnen jährlich (Phase 3 der Umsetzung von REACH) und Registrierung von Non-Phase-in-Stoffen	Mitte 2018	Bis Ende des Jahres 2017 wurden 250 Registrierungsverfahren der dritten Phase für verschiedene Gesellschaften von Merck abgeschlossen.	🔄
Umsetzung der „Global Product Strategy“: Bereitstellung von „Product Safety Summaries“ für alle unter REACH registrierten Gefahrstoffe	Ende 2020	Da wir uns stark auf den fristgerechten Abschluss der REACH-Registrierungsverfahren der dritten Phase konzentrieren, wurde die Erstellung der „Product Safety Summaries“ 2017 nicht priorisiert.	🔄
Projekte zur Gefahrenkommunikation: Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern für Nicht-Gefahrstoffe	Ende 2020	Im Unternehmensbereich Performance Materials wurden 65 % der Sicherheitsdatenblätter für Nicht-Gefahrstoffe aktualisiert. Bei Life Science waren es Ende 2017 74 %. Die Integration von Sigma-Aldrich soll bis Ende 2018 abgeschlossen werden. In diesem Zuge sollen alle Sicherheitsdatenblätter aktualisiert werden.	🔄
Harmonisierung der Erstellung von Sicherheitsdatenblättern nach einem weltweit einheitlichen Standard	Ende 2020	Im Unternehmensbereich Performance Materials werden seit 2017 alle Sicherheitsdatenblätter weltweit aus einem System erstellt. Bei Life Science wurden die Sicherheitsdatenblätter für alle Produktneueinführungen harmonisiert. Die Bestandsartikel werden bis 2020 in das weltweit einheitliche System überführt.	🔄

Produktfälschungen

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Identifizierung von strategisch und kommerziell relevanten Daten mit erhöhtem Schutzbedürfnis und Minimierung der Risiken durch Prozessanpassungen	Ende 2018	2017 harmonisierten wir die Prozesse zur Meldung von Vorfällen und zu Audits. Für unser Biopharma-Geschäft untersuchen wir Möglichkeiten zur weiteren Vereinheitlichung von Sicherheitsmerkmalen.	

Ziel: Stärkung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit im weltweiten Sicherheitsnetzwerk

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Ausbau der organisatorischen Strukturen und Qualifizierung der mit Produktkriminalität befassten Mitarbeiter	Kontinuierlich	2017 erweiterten wir das MACON-Netzwerk um acht Schlüsselländer: Großbritannien, Polen, Russland, Indonesien, Nigeria, Südafrika, Ägypten und Tunesien. Die Teilnehmer des Netzwerks tauschen sich zweimal im Monat aus.	
Implementierung eines konzernweiten Informationssystems für Produktfälschungen	Ende 2017	Das konzernweite Berichtssystem wurde implementiert. Durch die höhere Transparenz und Qualität der Erfassung können Fälle effizienter bearbeitet oder – durch das Erkennen möglicher Beziehungen zu anderen Fällen – sogar vermieden werden.	

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Durchführung von Konferenzen und Trainings sowie Austausch in internationalen Netzwerken	Kontinuierlich	Alle Product Crime Officer nahmen 2017 an verschiedenen Schulungsmaßnahmen teil. Es findet ein regelmäßiger, konzernweiter Austausch statt.	

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 2017:	Status:
Unterstützung regionaler Aktivitäten gegen Produktkriminalität	Kontinuierlich	Wir unterstützten circa 128 Ermittlungen in rund 30 Ländern. Wir beteiligten uns an Workshops und Seminaren mit Strafverfolgungsbehörden, beispielsweise in Großbritannien, Italien, Mexiko, Brasilien, Nigeria, China und den USA 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	Kontinuierlich	Wir recherchieren kontinuierlich im Internet nach Fällen von Produktkriminalität mit Bezug zu unserem Unternehmen und nutzen dabei Netzwerke von Partnern in Risikoländern. Wir verbessern dadurch die Erkennungsrate von Produktkriminalitätsfällen. Unsere Maßnahmen schließen zunehmend auch das Darknet sowie Social Media mit ein. Unter anderem starteten wir das Projekt „Evaluierung Produktkriminalität im Darknet“.	
Unterstützung regionaler Aktivitäten in fünf Risikoländern	Ende 2017	Wir haben Product Crime Officer aus 20 Ländern in das weltweite Netzwerk MACON aufgenommen. Weitere zehn Länder sollen 2018 folgen, ihre Aufnahme wird bereits vorbereitet. Die Hälfte der insgesamt 30 Länder sind Hochrisikoländer.	
Monitoring von Arzneimittelfälschungen in den klassischen Vertriebskanälen und im Online-Vertrieb	Kontinuierlich		

Transport- und Lagersicherheit

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Integration der beauftragten Speditionsunternehmen in unseren Auditprozess	Ende 2017	Als Mitglied der „Logistics & Distributors User Group“ von SQAS, einem Service des European Chemical Industry Council (Cefic) erhalten wir zusätzliche Auditberichte unserer Transportdienstleister. 2017 entwickelten wir Kriterien, nach denen wir diese Ergebnisse auswerten und in der Folge allen internen Stakeholdern zur Verfügung stellen.	
Harmonisierung von Transport- und Lagersicherheitsmasterdaten in konzernweiten ERP-Systemen	Ende 2022	Bis Ende 2017 haben wir Unterschiede bei Transport- und Lagersicherheitsmasterdaten gleicher Produkte des Life-Science-Portfolios zu 84 % bereinigt.	

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 2017:	Status:
Überprüfung der Life-Science-Tierhaltungen auf Akkreditierbarkeit: Durchführung einer Machbarkeitsstudie und Entscheidung über Akkreditierung	Ende 2018	Die Machbarkeitsstudie wurde durchgeführt. Eine weitere Akkreditierung von Life-Science-Standorten ist derzeit nicht geplant.	
Re-Akkreditierung der bereits akkreditierten Tierhaltungen	Kontinuierlich	Re-Akkreditierungen werden alle drei Jahre durchgeführt. 2017 stand die Re-Akkreditierung einer Tierhaltung an, die erfolgreich bestanden wurde.	

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Entwicklung eines unternehmensweiten 3R-Programms	Ende 2019	Unser Award-Programm wurde im November 2017 vom „Group Animal Welfare Council“ genehmigt, der Preis wird erstmalig 2018 ausgeschrieben.	

Ziel: Sicherstellung von Tierschutz in unseren Lieferketten

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Identifizierung von Tierwohlrisiken in der Lieferkette und Erarbeitung einer Strategie, um Lieferanten zu qualifizieren.	Ende 2017	Wir entwickelten eine Strategie und Prozesse, um mögliche Tierwohlrisiken in der Lieferkette zu berücksichtigen und Lieferanten zu qualifizieren. Die Qualifizierung wird durch das firmenübergreifende Auditkonzept von Interpharma unterstützt. Ebenso entwickelten wir einen Standard zur Qualifizierung von Lieferanten (englisch: „Standard on Vendor Qualification“), der beschreibt, wie wir die Qualität des Tierschutzes bei Lieferanten und Partnern beurteilen. Dieser Standard trat im März 2018 in Kraft.	
Erarbeitung und Umsetzung eines Auditplans für Lieferanten	Kontinuierlich		

compliance

Ziel: Compliance und Geschäfte näher zusammenbringen

Status: Wir arbeiten an einem stärker integrierten Compliance-Ansatz und bauen dabei auf eine höhere Verantwortung der Geschäfte, die durch ein risikobasiertes und auf sie angepasstes Compliance-Programm unterstützt werden.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Quantum LEAP: Entwicklung und Einführung einer automatisierten, schlanken Prozess- und Tool-Landschaft zur Unterstützung von Transparenz-Meldeanforderungen und optimierte Bearbeitung von Interaktionen mit unseren Partnern im Healthcare-Geschäftsbereich. Ausweitung der Compliance-Kontrollen und höhere Geschäfts-Verantwortung.	September 2018	Wir haben die gesamte Systemlandschaft neu aufgestellt und Prozesse entwickelt, die nun in Pilotländern umgesetzt werden.	
Aktualisierung des Risikomanagementprozesses für unsere Geschäftspartner: Entwurf eines aktualisierten und stärker automatisierten Tools mit integrierter Risikobewertung und -kontrolle.	Juni 2018	Entwicklung einer neuen Tool-Struktur auf der Grundlage von Vorschlägen sogenannter Leit-anwender und Start der technischen Umsetzung.	
Neuer Merck-Verhaltenskodex mit starkem Bezug zu den Werten unseres Unternehmens, aufbauend auf den zu befolgenden Kernprinzipien. Unterstützt durch eine geschäftsbereichsspezifische Implementierung und durch E-Learning.	März 2018	Ein neuer Verhaltenskodex wurde im Dezember 2017 veröffentlicht. Das entsprechende E-Learning-Skript wird entwickelt und Ende März 2018 umgesetzt sein.	

Eigenkontrolle als Teil des Compliance-Risikobewertungsprozesses: Einfügung einer Selbstbewertung zum Umsetzungsstand des Compliance-Programms in die bestehende Compliance-Risikobewertung.	September 2018	2017 entwickelten wir neue Funktionalitäten und starteten die technische Umsetzung. Die Selbstbewertung wird von den Geschäften gesteuert und von Group Compliance unterstützt.	
--	----------------	---	---

Mitarbeiter

Attraktiver Arbeitgeber

Ziel: Kontinuierliche Besetzung von mindestens zwei Drittel der Führungspositionen (Rolle 6+) mit internen Bewerbern

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungskräftepotenzial im Talent-Managementprozess und Optimierung des Prozesses für die gezielte individuelle Entwicklung	Kontinuierlich	2017 wurden 84 % der Positionen (Rolle 6+) mit internen Bewerbern besetzt.	
Aufbau eines Pools von Potenzialträgern entsprechend der demografischen Struktur in unserem Unternehmen	Kontinuierlich	Der Pool der Potenzialträger wird kontinuierlich weiterentwickelt. Der Aufbau des Pools spiegelt derzeit die Vielfalt im Unternehmen wider.	

Ziel: Positionierung unseres Konzerns als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Teilnahme an Hochschulmessen und Organisation von internen Events mit Hochschulabsolventen; Positionierung über Employer-Branding-Kanäle	Kontinuierlich	Unser Unternehmen positioniert sich kontinuierlich über redaktionelle Beiträge beim Online-Karrierenetzwerk „careerloft“, über Event-Informationen beim Netzwerk „e-fellows.net“ oder über Trainee- und Mitarbeiter-Filme auf dem Internetkanal Youtube als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen. Bis Ende 2017 konnten alle 49 geplanten Trainee-Stellen sowie weitere Direkteinstiege durch unsere Employer-Branding-und-Talent-Sourcing-Maßnahmen besetzt werden.	

Ziel: Steigerung des Anteils der Mitarbeiter mit Entwicklungsplänen auf 70 % (aller weltweiten Mitarbeiter) bis 2020

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Umfangreiche interne Kommunikation und Aktivierungskampagnen („People Development Campaign“) sowie Optimierung der zur Verfügung stehenden Tools	2020	Der Anteil der Mitarbeiter mit Entwicklungsplänen hat sich von 26 % (2016) auf 61 % (2017) erhöht.	

Vielfalt

Ziel: Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anteil der weiblichen Führungskräfte (Rolle 4+) bis zum Jahr 2021 stabil bei 30 % zu halten.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Einsetzen von Teams, die auf Abteilungsebene Ziele und Maßnahmen erarbeiten, um Positionen in verschiedenen Bereichen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen mit Frauen zu besetzen.	Ende 2021	Alle Geschäftsbereiche haben Analysen durchgeführt und Schwerpunkte für Maßnahmen identifiziert.	

Sicherheit und Gesundheit

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
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	2017 erreichten wir konzernweit eine LTIR von 1,5. Durch Trainings des Managements, sicherheitsbasierte Rundgänge sowie Train-the-Trainer-Programme hielten wir auch 2017 das Bewusstsein für Sicherheit auf einem hohen Niveau. Die Maßnahmen führten wir an zahlreichen Standorten durch – darunter an zehn neu akquirierten Standorten.	

Mitarbeiter einbeziehen

Ziel: Erfassung und Verbesserung der Mitarbeiterverbundenheit

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Implementierung eines regelmäßigen Prozesses zur Ermittlung der Mitarbeiterverbundenheit und Ergreifen von Maßnahmen, um diese zu verbessern.	Kontinuierlich	Aktionspläne haben wir auf Basis der Ergebnisse von 2016 in der Organisation umgesetzt. Eine erneute Mitarbeiterbefragung führten wir im November 2017 durch, um den Stand der Umsetzung zu prüfen.	

Gute Führung

Ziel: Sicherstellen, dass Führungskräfte mit Personalverantwortung befähigt sind, ihre Mitarbeiter zu motivieren und zu entwickeln

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Teilnahme von mindestens 50 % unserer Führungskräfte mit Personalverantwortung mit der globalen Rolle 3+ an einem Managementprogramm	Ende 2018	An unserem Global-Leadership-Programm haben alle vorgesehenen Top-400-Führungskräfte teilgenommen. An unserem weiteren Managementprogramm „Advanced Management“ nahmen 765 und an „Managerial Foundation“ 2.901 Mitarbeiter teil.	

Umwelt

Betrieblicher Umweltschutz

Ziel: Einbindung aller Produktionsstandorte in das GruppENZertifikat nach dem Umwelt-Management-System ISO 14001.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Einführung und Zertifizierung der Umwelt-Managementsysteme an akquirierten Produktionsstandorten nach unserem GruppENZertifikat (ISO 14001).	Kontinuierlich	15 Standorte überführten 2017 ihr Umweltmanagementsystem in unser GruppENZertifikat. Somit sind alle für das GruppENZertifikat relevanten Standorte in die neue Version ISO 14001:2015 überführt.	

Klimaschutz

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

Status: Ende des Jahres 2017 hatten wir unsere Treibhausgasemissionen um rund 8 % im Vergleich zu 2006 gesenkt – trotz Wachstum des operativen Geschäfts.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Systematische Untersuchung des Energieverbrauchs an unseren einzelnen Produktionsstandorten	Ende 2020	Wir führten die systematische Untersuchung von Energie-Einsparpotenzialen an unseren Produktionsstandorten fort. Diese Untersuchungen sind 2017 in unsere Routineprozesse überführt worden.	
Identifizierung und Implementierung von Energie-Einsparpotenzialen	Ende 2020	Im Jahr 2017 haben wir 36 Projekte im Rahmen unseres Edison-Programms umgesetzt und wollen damit mittelfristig etwa 3.500 Tonnen CO ₂ einsparen. Die geplanten Einsparungen von bis zu 34.000 Tonnen CO ₂ konnten somit nicht realisiert werden: Mehrere Projekte mussten ins Jahr 2018 verschoben werden. 2018 wollen wir 30 neue Projekte mit einem Einsparpotenzial von circa 4.600 Tonnen CO ₂ anstoßen.	
Reduktion von prozessbedingten Emissionen	Ende 2020	Wir haben ein Emissionsminderungsprojekt für prozessbedingte Emissionen erfolgreich abgeschlossen (bereits 2015 begonnen). Durch dieses Projekt können bis zu 28.000 Tonnen Treibhausgasemissionen pro Jahr eingespart werden. Im Jahr 2017 wurden durch das Projekt circa 10.000 Tonnen CO ₂ eingespart. Die Realisierung eines weiteren Projekts (mit circa 23.000 Tonnen CO ₂ -Einsparungen) verschieben wir aus technischen Gründen ins Jahr 2018. Zwei weitere Projekte wollen wir 2018 starten. Hiermit sollen mittelfristig circa 24.000 Tonnen CO ₂ eingespart werden.	

Abfall & Recycling

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

Status: erreicht

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Implementierung eines Punktemodells („Merck Waste Score“) zur Bewertung der Abfallreduzierung und Ableitung eines Basiswerts	Ende 2017	Auf Basis des Waste-Scoring-Modells wurde ein konzernweiter Basiswert für 2016 ermittelt, der als Grundlage für ein neues Reduktionsziel dient.	✓

Ziel: Verringerung der Umweltbelastungen durch unsere Abfallentsorgung („Merck Waste Score“) um 5 % bis 2025 (Basisjahr 2016)

Status: Das Ziel wurde unter Einbindung des CR-Komitees im November 2017 von der Geschäftsleitung beschlossen. Wir erarbeiten nun konkrete Maßnahmen zur Umsetzung.

Wassermanagement

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

Status: Ende des Jahres 2017 hatten wir unseren Wasserverbrauch an den betreffenden Standorten um rund 9 % im Vergleich zu 2014 gesenkt. Wir wollen zukünftig die Reduzierung des Wasserverbrauchs um 10 % dauerhaft sichern.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Erstellung von Wasserbilanzen, um Transparenz beim Wasserverbrauch zu schaffen.	April 2017	Die betroffenen Standorte erstellten 2017 eigene Wasserbilanzen und schufen damit Transparenz über die Verwendung des bezogenen Wassers. Hierfür wurden an ausgewählten Standorten Wassermengenmessgeräte installiert und Verbrauchsmessungen an verschiedenen Stellen innerhalb der Werke vorgenommen.	✓

Ziel: Einführung eines nachhaltigen Wassermanagementsystems an 24 unserer Produktionsstandorte mit hohem Wasserverbrauch bis 2020

Status: Die Standorte verwenden für die Einführung eines Wassermanagementsystems ein im Rahmen der „CEPIC Flagship Initiative Water Matters“ entworfenes „Self-Assessment“. Die Einführung erfolgt in drei Stufen: Stufe 1 (basic) wurde bereits erreicht. Stufe 2 (progressed) soll bis Mai 2018 erreicht werden, Stufe 3 (advanced) bis Mai 2020. 2017 wurde basierend auf den Wasserverbräuchen von 2016 ein weiterer Standort (Sheboygan, USA) in die Zielgruppe aufgenommen.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Erfüllung der im „CEPIC 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	Stufe 1 der Selbstbewertung wurde 2017 fast vollständig abgeschlossen.	✓
Erfüllung der im „CEPIC Flagship Self-Assessment“ beschriebenen „Progressed-Anforderungen“ (Stufe 2): Hier wird Transparenz über die Situation im Umfeld der jeweiligen Standorte geschaffen und mit der Bewertung des Standorteinflusses auf das Umfeld begonnen.	Mai 2018	In Stufe 2 der Selbsteinschätzung schaffen wir im Wesentlichen Transparenz über die Wassersituation im Umfeld unserer jeweiligen Standorte. Gleichzeitig werden wir damit beginnen, den Einfluss unserer Standorte auf deren Umfeld zu bewerten.	🔄

Lieferanten

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

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Qualitative Auseinandersetzung mit den zur Verfügung stehenden Bewertungs- und Auditergebnissen und Ableitung von möglichen Handlungsoptionen		Durch die Analyse von 670 Audit- und Bewertungsergebnissen wurde deutlich, dass 45 Lieferanten unter dem Score lagen, den wir für eine Zusammenarbeit und die Durchführung von Beschaffungsaktivitäten definiert hatten und/oder mehr als fünf kritische Befunde aufwiesen.	✓
		Auf Grundlage der Bewertungsergebnisse von „Procurement“ und „Quality Assurance“ wurden gemeinsam mit den Lieferanten Maßnahmen zur Risikominderung besprochen. Nach Umsetzung der Maßnahmen werden die Lieferanten erneut bewertet oder auditiert.	
Erarbeitung eines holistischen Ansatzes zum Management der Nachhaltigkeit in globalen Lieferketten	2017	In der ersten Hälfte des Jahres 2017 führte die Einheit „Group Procurement“ einen Management-Workshop durch und formulierte ein Positionspapier zu Nachhaltigkeitsaspekten. Als Ergebnis wurden vier Fokusbereiche festgelegt und von den Einkaufsverantwortlichen der Unternehmensbereiche näher ausgearbeitet.	✓

Gesellschaft

Gesundheit

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

Ziel: Bilharziose-Ausrottung bei afrikanischen Schulkindern

Status: Seit dem Start des Spendenprogramms sind bereits mehr als 150 Millionen Patienten – hauptsächlich Kinder im Schulalter – behandelt worden.

Maßnahme(n):	Bis:	Fortschritt bis Ende 2017:	Status:
Jährliche Spende von bis zu 250 Millionen Praziquantel-Tabletten an die WHO für afrikanische Schulkinder	Kontinuierlich	Wir halten Produktionskapazitäten vor, um 250 Millionen Tabletten jährlich herstellen zu können. Gemäß dem Bedarf der Weltgesundheitsorganisation (WHO) spendeten wir 2017 rund 150 Millionen Tabletten für 26 afrikanische Länder.	
Optimierung der Praziquantel-Formulierung	Ende 2019	2017 haben wir das Studienprotokoll der Bioäquivalenzstudie erstellt und mit der WHO abgestimmt. Derzeit liegt es der mexikanischen Zulassungsbehörde zur Genehmigung vor. Die Studie soll 2018 durchgeführt werden.	
Entwicklung einer pädiatrischen Formulierung von Praziquantel für Kinder unter sechs Jahren	Ende 2019	Seit 2016 führen wir an der Elfenbeinküste eine Phase-II-Studie durch. Ziel ist die Untersuchung der Wirksamkeit und Sicherheit von zwei verschiedenen Formulierungen von Schmelztabletten bei Bilharziose-infizierten Kindern unter sechs Jahren. Wir erwarten im 2. Quartal 2018 erste Ergebnisse. Gleichzeitig bereiten wir die Phase-III-Studie vor.	
Initiierung neuer Partnerschaften, um Verhaltensänderungen bei afrikanischen Schulkindern herbeizuführen.	Kontinuierlich	Seit 2017 ist die NALA Foundation unser neuer Partner für Gesundheitsbildung. Mit ihm unterstützen wir das äthiopische Gesundheitsministerium bei einem nationalen Gesundheitsbildungsprojekt.	
Bereitstellung von Informationsbroschüren an die WHO, um Kinder über Bilharziose und Präventionsmöglichkeiten aufzuklären.	Kontinuierlich	2017 spendeten wir 200.000 Informationsbroschüren für zwölf afrikanische Länder an die WHO.	
Positionierung der „Global Schistosomiasis Alliance“ (GSA) als Partnerplattform für Interessensvertretung, Implementierung, Forschung, Kommunikation und Strategieentwicklung	Kontinuierlich	2017 erweiterte die GSA ihre weltweite Zusammenarbeit mit Bilharziose-Stakeholdern. Zudem traten mehrere Nichtregierungsorganisationen als neue Mitglieder in die Allianz ein. Die GSA veranstaltete mehrere Forschungstreffen mit Bilharziose-Experten aus der ganzen Welt und arbeitete weiter an der Ausrottung von Bilharziose in Ägypten, Äthiopien, Kamerun und Uganda.	

Minilab

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

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

Entwicklung von neuen Testmethoden für fünf Wirkstoffe und Erweiterung der Handbücher mit Beschreibung der neuen Testmethoden	Ende 2017	2017 entwickelte der GPHF Testmethoden für fünf neue Wirkstoffe. Damit können nun insgesamt 90 Arzneimittel getestet werden. Die Handbücher wurden entsprechend aktualisiert.	✓
Mindestens drei Schulungen zum Gebrauch des GPHF-Minilabs [®] , Verkauf von mindestens 35 Minilabs	Ende 2017	2017 führte der GPHF drei Minilab-Schulungen mit insgesamt rund 50 Teilnehmern durch. Sieben weitere Schulungen mit weit über 100 Teilnehmern führten GPHF-Partnerorganisationen durch. Insgesamt verkaufte der GPHF 41 Minilabs zum Selbstkostenpreis. Zudem stellte er 49 Materialnachlieferungen für die betriebenen Minilabs zur Verfügung.	✓
Mindestens zwei Minilab-Fortbildungen, Verkauf von mindestens 30 Minilabs sowie weiterhin steigende Materialnachlieferungen	Ende 2018		▶
Entwicklung von neuen Testmethoden für zehn Wirkstoffe und Überarbeitung von zehn bestehenden Methoden	Ende 2018		▶
Überarbeitung der Minilab-Handbücher und Überführung aller Testmethoden in ein Gesamtwerk	Ende 2020		▶

Bewertungen und Rankings

Eine Auswahl wichtiger Bewertungen und Rankings zeigt die folgende Übersicht. Weitere Bewertungen oder Auszeichnungen, die einzelne Geschäfte oder Standorte erhielten, beschreiben wir entweder in den jeweiligen Kapiteln des Corporate-Responsibility-Berichts 2017 oder auf unserer Webseite.

CR-Performance

„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

CDP Klima und Wasser

Seit 2008 berichten wir im Rahmen des CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) über unsere Klimaschutzaktivitäten. Das CDP hat unsere Klimaschutzaktivitäten 2017 mit einem „B“ bewertet. Damit gehören wir zu den besten 37 % im Healthcare-Sektor. Das CDP bewertet Erfolg und Strategie bei Emissionseinsparungen sowie den Umgang von Unternehmen mit Risiken und Folgen des Klimawandels.

Außerdem berichten wir seit 2016 auch unsere Erfolge und Strategien zum Thema Wasser an das CDP. 2017 erreichten wir für unser Wassermanagement die Bewertung „B“. Damit verbesserten wir uns im Vergleich zum Vorjahr um zwei Stufen. Positiv bewertet wurden unter anderem unser Standard „Water Protection“, unsere strategischen Ziele sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Wasserreduktion. Das CDP bewertet zu den Themen Klima und Wasser anhand einer Skala, die von der Bestnote A bis D- reicht.

www.cdp.net

EcoVadis-Rating

Die unabhängige Ratingagentur EcoVadis bewertet Zulieferer aus 120 Ländern in den Kategorien Umwelt, Arbeitsbedingungen, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und Lieferkette. Als Mitglied der Initiative „Together for Sustainability“ lassen auch wir uns bewerten. 2017 erhielten wir den Gold-Status und gehörten zu den besten ein Prozent aller erfassten Unternehmen.

www.ecovadis.com/de/

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. Das Ranking wird alle zwei Jahre veröffentlicht.

www.kirchhoff.de

oekom-research-Nachhaltigkeitsranking

Die Nachhaltigkeitsratingagentur oekom research AG bewertete unser Unternehmen im Jahr 2017 mit B-; die Skala reicht von A+ (für die Bestnote) bis D-. Merck erzielte damit wie im Vorjahr erneut den „oekom Prime Status“ („gut“ beziehungsweise „sehr gut“).

www.oekom-research.com

Vigeo Eiris Menschenrechtsstudie

Die Nachhaltigkeitsberatung Vigeo Eiris analysierte 2016, inwiefern mehr als 3.000 Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden. Unser Unternehmen zählt laut dieser Studie bezüglich der Wahrung der Menschenrechte zu den Top 30 Unternehmen weltweit. Wir erreichten hierbei insgesamt 69 von 100 Punkten und damit die höchste der vier Stufen.

www.vigeo-eiris.com

Nachhaltigkeitsindizes

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

Seit 2015 sind wir im Nachhaltigkeitsindex „ESI Excellence Europe“ vertreten. 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“.

www.forumethibel.org

„Euronext-Vigeo Eurozone 120“ Index

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

www.vigeo-eiris.com

„FTSE4GOOD Global Index“

Seit 2008 ist die Aktie unseres Unternehmens die Merck-Aktie im international führenden Nachhaltigkeitsindex „FTSE4GOOD Global Index“ gelistet. Der Index bewertet jährlich das soziale, ökologische und ethische Verhalten von Unternehmen.

www.ftse.com

„STOXX® Global ESG Leaders“-Index

2017 wurde die Aktie unseres Unternehmens 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

CR-Awards

„Annual Report-Competition“: ARC-Awards

Im Oktober 2017 gewannen wir für unseren CR-Bericht 2016 acht internationale ARC-Awards in verschiedenen Kategorien: Ausgezeichnet wurden beispielsweise die interaktive Gestaltung, das Design und die grafische Umsetzung des Berichts. Seit 1987 werden die ARC-Awards vom Veranstalter MerComm, Inc. verliehen. Sie würdigen besonders harmonische Konzepte für Gestaltung, Bildkomposition und Textinhalte.

www.mercommawards.com

Econ Awards

Die Econ Awards des Econ Verlags zeichnen hervorragende Konzepte und Maßnahmen zur Unternehmenskommunikation aus. Im November 2017 gewannen wir einen Econ Award in Gold für unseren digitalen CR-Bericht 2016. Besonders hervorgehoben wurden die Nutzerfreundlichkeit, der Informationsgehalt sowie die ansprechende Aufbereitung. Auch für unsere Kampagne zum Thema Neugier #catchcurious erhielten wir einen Econ Award in Gold. Unter anderem wurden die Verknüpfung von wissenschaftlicher Neugier und unseren Unternehmenswerten positiv von der Jury hervorgehoben.

www.econforum.de

sustainable development goals

Die Vereinten Nationen haben im Jahr 2015 die „Sustainable Development Goals“ (SDGs, deutsch: Nachhaltigkeitsziele) 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 (CR-Strategie) (S. 9) tragen wir innerhalb der Handlungsfelder Gesundheit, Umwelt sowie Bildung und Kultur bereits zur Lösung zentraler Herausforderungen bei. Wir unterstützen vor allem die Ziele „Gesundheit und Wohlergehen“ (SDG 3), „Hochwertige Bildung“ (SDG 4) und „Bezahlbare und saubere Energie“ (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: Gesundheit und Wohlergehen

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

Weltweit haben zwei Milliarden Menschen keinen Zugang zu Arzneimitteln. Schätzungen zufolge fehlt 400 Millionen Menschen der Zugang zu einer wirksamen und bezahlbaren medizinischen Grundversorgung. Das möchten wir mit unserer Access-to-Health-Strategie (S. 38) 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:

- Wurmkrankheit Bilharziose ausrotten
- Effiziente Lieferketten für einen besseren Zugang zu Gesundheit (S. 45)
- Kampf gegen vernachlässigte Tropenkrankheiten (S. 42)
- SDG 17: Partnerschaften für eine gute Gesundheitsversorgung (S. 19)

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. 120) an unseren weltweiten Standorten durch. International setzen wir uns dafür ein, dass sozial benachteiligte Studenten Zugang zu Bildung erhalten.

Beispiele für unsere Aktivitäten:

- Schulförderungsprojekt in Indien
- Bildungsengagement am Standort Darmstadt und an unseren Standorten weltweit (S. 120)
- Schulfinanzierung und Stipendien entlang unserer Lieferkette (S. 114)
- SDG 17: Partner im GIZ-Qualifizierungsprogramm „Afrika kommt!“ (S. 91)

SDG 5: Geschlechtergleichheit

„Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.“

- Vielfalt und Chancengleichheit fördern (S. 82)
- Gesundheits- und Wirtschaftsförderung für Frauen in Schwellen- und Entwicklungsländern (S. 51)

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

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

- Wasser als Ressource schützen (S. 103)

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

„Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner 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. 33).

Beispiele für unsere Aktivitäten:

- Solarzellen in Gebäude integrieren
- Energieeffiziente Produkte (S. 34)
- Investitionen in erneuerbare Energien (S. 98)

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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

- Achtung der Menschenrechte (S. 17)
- Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung (S. 85)

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

„Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.“

- Design-for-Sustainability-Programm (S. 35)
- Abfälle vermeiden und wiederverwerten (S. 101)

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

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

- Unser Edison-Klimaschutzprogramm (S. 97)
- Mitarbeiter für den Klimaschutz sensibilisieren (S. 98)

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

„Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen.“

- Partnerschaften für eine gute Gesundheitsversorgung (S. 19)
- Partnerschaften zur Erforschung neuer Wirkstoffe (S. 38)
- Aktiv in der Allianz für Integrität (S. 16)
- Partner im GIZ-Qualifizierungsprogramm „Afrika kommt“ (S. 91)

Nichtfinanzieller Bericht



Teil des nichtfinanziellen Berichts

Index zum zusammengefassten gesonderten integrierten nichtfinanziellen Bericht

Mit unserem zusammengefassten gesonderten integrierten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden „Nichtfinanzieller Bericht“) erfüllen wir die Anforderungen, die sich für uns aus dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) ergeben. Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Merck-Gruppe ist mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Mutterunternehmens, der Merck KGaA, nach § 289b Abs 3 S.2 i.V.m. § 298 Abs 2 HGB zusammengefasst worden und ist in den Corporate-Responsibility(CR)-Bericht integriert. Der nachfolgende Index gibt einen Überblick über die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts und enthält Links zu den Passagen im CR-Bericht, die für den Nichtfinanziellen Bericht relevant sind. Externe Verweise innerhalb des CR-Berichts sind nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Als Rahmenwerk wie nach §289b in Verbindung mit §315c Absatz 3 HGB gefordert haben wir für diese Berichterstattung die Standards der Global Reporting Initiative (Option Umfassend) verwendet.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Unser Geschäftsmodell sowie die Konzernstruktur, -führung und -strategie beschreiben wir im Kapitel „Unternehmensporträt (S. 6)“.

Strategischer und organisatorischer Nachhaltigkeitsansatz

Im Kapitel „Unternehmensführung (S. 8)“ beschreiben wir externe Richtlinien und Initiativen, zu denen wir uns bekennen, sowie konzernweite Richtlinien, die die Basis unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung bilden. Unsere CR-Strategie (S. 9) gibt vor, wie wir diese Unternehmensverantwortung strategisch und organisatorisch umsetzen.

Wesentliche Aspekte und Sachverhalte

Die für den Nichtfinanziellen Bericht wesentlichen Aspekte und Sachverhalte haben wir mit einer Materialitätsanalyse (S. 22) ermittelt. Dabei konnten einige Sachverhalte keinem der fünf Aspekte zugeordnet werden, die in §289c Abs. 2 HGB als Mindestaspekte vorgegeben sind. Aus diesem Grund berichten wir neben den fünf Aspekten auch zu wesentlichen weiteren Sachverhalten:

Aspekt	Sachverhalt
Umweltbelange	■ Betrieblicher Umweltschutz ■ Produktionsrückstände in der Umwelt (inkl. Altlasten) ■ Prozess- und Anlagensicherheit
Arbeitnehmerbelange	■ Mitarbeitergewinnung und -bindung
Sozialbelange	■ Patientensicherheit ■ Produktfälschungen ■ Verantwortungsvolles Marketing ■ Datensicherheit

Aspekt	Sachverhalt
Achtung der Menschenrechte	■ Bioethik (inkl. Genom-Editierung) ■ Klinische Studien
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	■ Compliance ■ Interaktionen im Gesundheitswesen
	■ Sicherheit chemischer Produkte ■ Kennzeichnung von Chemikalien und anderen Produkten ■ Transport- und Lagersicherheit ■ Arzneimittelpreise ■ Innovation und F&E ■ Digitalisierung

Im Rahmen unseres umfassenden Risiko- und Chancen-Managements identifizieren wir auch aktuelle und potenzielle Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dies beinhaltet die Erfassung der Bruttoreisikowerte für Schadenshöhe und Wahrscheinlichkeit, sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen. Wir haben keine Risiken identifiziert, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c (3) Nr. 3 und 4 HGB erfüllen. Weitere Risiken stellen wir im Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts dar.

Aspekt: Umweltbelange

Umweltbelange sind in unserer Konzernstruktur Teil des betrieblichen Umweltmanagements. Im Folgenden berichten wir über Konzepte zum „Betrieblichen Umweltschutz“ sowie zu „Prozess- und Anlagensicherheit“ und „Produktionsrückständen in der Umwelt (inkl. Altlasten)“.

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Betrieblicher Umweltschutz	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation der Konzernfunktion EQ (S. 93) ■ Standards und Handlungsanweisungen zum Umweltschutz (S. 93) ■ Bewertung von Umweltaspekten (S. 95) ■ Gruppenzertifikat nach ISO 14001 (S. 95) ■ Stakeholder Dialog (S. 96) ■ Ziele: Umwelt (S. 164)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Anpassung der Standards und Handlungsanweisungen an Änderungen der ISO 14001:2015 (S. 93) ■ Wesentliche Aufwände für Umweltschutzmaßnahmen und -investitionen (S. 95) ■ Auditierung von Standorten und Meldung von Verstößen (S. 95) ■ ISO 14001 Zertifizierung von Standorten (S. 95) ■ Fortschritt Ziele: Umwelt (S. 164)
Produktionsrückstände in der Umwelt (inkl. Altlasten)	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen (S. 95)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
	Ergebnisse der Konzepte	■ Höhe der Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen (S. 95) ■ Altlasten-Sanierung Gernsheim (S. 95)
Prozess- und Anlagen-sicherheit	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation: Prozess- und Anlagensicherheit innerhalb von EQ (S. 106) ■ EHS-Standards und -Prozesse (S. 106) ■ Erfassung der EHS-Leistungsindikatoren (S. 106) ■ „Risk Management Process“ (S. 107) ■ Mitarbeiterschulungen und Erfahrungsaustausch (S. 107)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Unfall- und Ereignishäufigkeitsrate (S. 106) ■ Stofffreisetzungen und Umweltauswirkungen (S. 107) ■ Mitarbeiterschulungen (S. 107)

Aspekt: Arbeitnehmerbelange

Arbeitnehmerbelange sind in unserer Konzernstruktur Teil des Human Resources (HR) Managements. Unter diesem Aspekt berichten wir über Konzepte zum Sachverhalt der „Mitarbeitergewinnung und -bindung“.

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Mitarbeiter-gewinnung und -bindung	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Konzept für Mitarbeitergewinnung und -bindung (S. 77) ■ Organisation des HR-Bereichs (S. 77) ■ „People Development Policy“ und globale Standards (S. 77) ■ Performance- und Potenzialmanagement-Prozess (S. 78) ■ Leistungsorientierte Vergütung (S. 78) ■ Qualifizierte Absolventen (S. 79) ■ Betriebliche Ausbildung (S. 79) ■ Digitalisierung der Arbeit (S. 80) ■ Arbeitgebermarke (S. 80) ■ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (S. 80) ■ Ziele: Mitarbeiter (S. 162) ■ Diversity-Konzept (S. 82) ■ Organisation für Vielfalt (S. 82) ■ Brancheninitiativen für Vielfalt (S. 82) ■ Bewusstsein für Vielfalt (S. 83) ■ Netzwerke für mehr Vielfalt (S. 83) ■ Konsequenz gegen Diskriminierung (S. 84) ■ Integration internationaler Mitarbeiter (S. 84) ■ Dem demografischen Wandel begegnen (S. 84) ■ Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz (S. 85) ■ Policies und Betriebsvereinbarungen (S. 85) ■ Sicherheitszertifizierung OHSAS 18001 (S. 85) ■ Sicherheitskulturprogramm „BeSafe!“ (S. 86)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
		■ Betriebliches Gesundheitsmanagement (S. 86) ■ Organisation „Engagement and Inclusion“ (S. 87) ■ Mitarbeiterbefragungen (S. 87) ■ Innovative Ideen belohnen (S. 88) ■ Innovationszentrum (S. 88) ■ Informieren und Austausch fördern (S. 89) ■ Mitarbeiterengagement fördern (S. 89) ■ Kompetenzmodell (S. 90) ■ Managementprogramm für Führungskräfte (S. 91) ■ Merck University (S. 91) ■ Programme in Wachstumsmärkten (S. 91)
Ergebnisse der Konzepte		■ Teilnahme am Performance- und Potenzialmanagement-Prozess und an Weiterbildungsmaßnahmen (S. 78) ■ Geschlechtergerechte Vergütung (S. 78) ■ Anzahl der Trainees bei Merck (S. 79) ■ Anzahl der Auszubildenden und Übernahmequote (S. 79) ■ Nutzung der Digitalisierung (S. 80) ■ Gute Platzierung in Arbeitgeber-Rankings (S. 80) ■ Mitarbeiter in flexiblen Arbeitsmodellen, Teil- und Elternzeit (S. 80) ■ Fortschritt Ziele: Mitarbeiter (S. 162) ■ Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) ■ Aktionsmonat für Vielfalt (S. 83) ■ Aktivitäten in Netzwerken für mehr Vielfalt (S. 83) ■ Keine Verdachtsfälle von Diskriminierung (S. 84) ■ Kennzahlen zu internationalen Mitarbeitern (S. 84) ■ Kampagne zum demografischen Wandel (S. 84) ■ Standortzertifizierung nach OHSAS 18001 (S. 85) ■ Unfallzahlen senken (S. 86) ■ Initiativen, Kampagnen und Aufklärungsmaßnahmen zu „BeSafe!“ 2017 (S. 86) ■ Projekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement (S. 86) ■ Verbesserung des Arbeitsumfelds (S. 87) ■ Teilnahme an Innovationsprogrammen (S. 88) ■ Teams im Innovationszentrum (S. 88) ■ Merck Biopharma Innovation Cup 2017 (S. 88) ■ Verfügbarkeit von „pro“ und EVA (S. 89) ■ Teilnahme am Managementprogramm für Führungskräfte (S. 91) ■ Teilnahme an der „Merck University“ (S. 91) ■ Teilnahme an Programmen in Wachstumsmärkten (S. 91)

Aspekt: Sozialbelange

Der Aspekt „Sozialbelange“ umfasst unsere Beziehung zu Verbrauchern. Unter diesem Aspekt berichten wir über Konzepte zu den Sachverhalten „Patientensicherheit“, „Produktfälschungen“, „Verantwortungsvolles Marketing“ sowie „Datensicherheit“.

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Patienten-sicherheit	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Ansatz für Patientensicherheit (S. 55) ■ Pharmakovigilanz (S. 55) ■ Organisation für Patientensicherheit (S. 55) ■ Richtlinien zu Patientensicherheit (S. 55) ■ Überwachung der Arzneimittelsicherheit (S. 56) ■ Kennzeichnung von Produkten (S. 56) ■ Interne und externe Schulungen (S. 57)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Inspektionen und Audits des Pharmakovigilanz-Systems (S. 56) ■ Änderungen bei der Kennzeichnung von Produkten (S. 56) ■ Pharmakovigilanz-Kampagnen (S. 57)
Produkt-fälschungen	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Ansatz gegen Produktfälschungen (S. 57) ■ Organisation gegen Produktkriminalität (S. 57) ■ Richtlinien und Standards gegen Produktkriminalität (S. 57) ■ Kontroll- und Berichtssysteme (S. 58) ■ Unterstützung von Kunden und Patienten (S. 59) ■ Branchenweiter Austausch (S. 59) ■ Mitarbeiter und Geschäftspartner sensibilisieren (S. 59) ■ Sicherheitsaudits für Vertragshersteller und Händler (S. 60) ■ Ziele: Produkte (S. 156)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Eigene Ansätze zur Unterstützung von Kunden und Patienten (S. 59) ■ Schulungen für Mitarbeiter (S. 59) ■ Ergebnisse von Sicherheitsaudits (S. 60) ■ Fortschritt Ziele: Produkte (S. 156)
Verantwort-ungsvolles Marketing	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation für verantwortungsvolles Marketing (S. 62) ■ Verhaltenskodex und branchenweite Regeln (S. 62) ■ Überprüfung von Werbematerialien (S. 63) ■ Mitarbeiterschulungen (S. 63) ■ Direktmarketing nur in einigen Ländern (S. 63) ■ Vermarktung von Chemikalien (S. 63)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Umgang mit Verstößen gegen Standards und Regulierung (S. 63) ■ Teilnehmer an Mitarbeiterschulungen (S. 63)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
		■ Verhinderung von Chemikalienmissbrauch (S. 63)
Datensicherheit	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation: Eingliederung in Compliance-Struktur (S. 11) ■ „Policy for Data Protection and Personal Data Privacy“ (S. 11) ■ Datenschutz-Managementsystem (S. 15)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Kennzahlen: Schutz von Kundendaten (S. 131)

Aspekt: Achtung der Menschenrechte

Unter dem Aspekt „Achtung der Menschenrechte“ berichten wir über Konzepte zu den Sachverhalten „Bioethik (inkl. Genome Editierung)“ und „Klinische Studien“.

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Bioethik (inkl. Genome Editierung)	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation zu bioethischen Fragen (S. 64)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Diskussionen im Merck Bioethics Advisory Panel (MBAP) (S. 64) ■ „Genome Editing Technology Principle“ (S. 65) ■ „Stem Cells Principle“ (S. 65) ■ „Fertility Principle“ (S. 65) ■ Richtlinien und Standardverfahren zu Biosampling und Biobanking (S. 65) ■ Richtlinien zum Off label use (S. 66)
Klinische Studien	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Grundlegende Anforderungen für Klinische Studien (S. 66) ■ Organisation zu klinischen Studien (S. 66) ■ Richtlinien und Vereinbarungen zu klinischen Studien (S. 66) ■ Kontrolle klinischer Studien (S. 67) ■ Zusammenarbeit mit Partnern (S. 69) ■ Dialog mit Patienten und Patientenorganisationen (S. 69) ■ Verantwortlicher Datenaustausch und Publikation (S. 69) ■ „Early-Access-Programm“ (S. 70)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Ergebnisse der Audits von Auftragsforschungsunternehmen (S. 69) ■ EUPATI (S. 69) ■ Zulassung von Avelumab (S. 70) ■ Positionspapier zum Early-Access-Programm (S. 70)

Aspekt: Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist in unserer Konzernstruktur Teil des Compliance-Managements. Daher berichten wir unter diesem Aspekt über Konzepte zu den Sachverhalten „Compliance“ und „Interaktionen im Gesundheitswesen“.

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Compliance	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation: Group Compliance (S. 11) ■ Compliance-Richtlinien und -Standards (S. 11) ■ Compliance-Audits (S. 14) ■ Schulungen zu Compliance-Themen (S. 14) ■ Initiative „Compliance. Because We Care“ (S. 15) ■ SpeakUp-Line (S. 15) ■ Risikoanalyse und Management von Geschäftspartnern (S. 15) ■ Allianz für Integrität (S. 16) ■ Ziele: Compliance (S. 161)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Teilnehmer an Schulungen zu Compliance-Themen (S. 14) ■ Meldungen über die SpeakUp-Line und bestätigte Verstöße (S. 15) ■ Beurteilungen und Schulungen bei Geschäftspartnern (S. 15) ■ Fortschritt Ziele: Compliance (S. 161) ■ Kennzahlen: Compliance (S. 127)
Interaktionen im Gesundheitswesen	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation der Interaktionen im Gesundheitswesen (S. 74) ■ Konzernweite Leitlinien und Branchenstandards (S. 74) ■ Transparente Berichterstattung (S. 75) ■ Zusammenarbeit mit Patientenorganisationen (S. 75) ■ Transparente Förderung von Forschung und Bildung (S. 75)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Veröffentlichung EFPIA Transparenz-Report (S. 75) ■ Veröffentlichung Positionspapier zu medizinischer Weiterbildung (S. 75)

Weitere Sachverhalte

Im Folgenden berichten wir über wesentliche Sachverhalte, die keinem der fünf in §289c Abs. 2 HGB vorgegebenen Mindestaspekte zugeordnet sind:

Sachverhalt	Angabe	Verweis
Sicherheit chemischer Produkte	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisationsstruktur für Produktsicherheit (S. 52) ■ Konzern und branchenweite Richtlinien (S. 52) ■ REACH-Registrierung (S. 52) ■ Unterstützung der Global Product Strategy (S. 52) ■ Sicherheitsanalysen in der Produktentwicklung (S. 53) ■ Sichere Nanotechnologie (S. 53)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
		■ Einheitliche Informationen zur Produktsicherheit (S. 54) ■ Ziele: Produkte (S. 156)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Anzahl und Sprachen der Sicherheitsdatenblätter (S. 54) ■ ScIDeEx (S. 54) ■ Fortschritt Ziele: Produkte (S. 156)
Kennzeichnung von Chemikalien und anderen Produkten	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisationsstruktur für Produktsicherheit (S. 52) ■ Gesetzliche Vorschriften und konzernweite Richtlinien (S. 52) ■ Einheitliche Informationen zur Produktsicherheit (S. 54) ■ Ziele: Produkte (S. 156)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Anzahl und Sprachen der Sicherheitsdatenblätter (S. 54) ■ ScIDeEx (S. 54) ■ Fortschritt Ziele: Produkte (S. 156)
Transport- und Lagersicherheit	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation: EQ und Gefahrgutmanage (S. 60) ■ Weltweit gültige Standards (S. 60) ■ Audits zu Transport und Lagersicherheit (S. 61) ■ Stärken-Schwächen-Profile (S. 61) ■ Mitarbeiterschulungen und regelmäßiger Austausch (S. 61) ■ Fachgerechter Transport (S. 62) ■ Transportfahrzeuge (S. 62) ■ Ziele: Produkte (S. 156)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Anzahl und Ergebnisse der Audits (S. 61) ■ Keine Vorfälle und Verstöße (S. 61) ■ Mitarbeiterschulungen und interne Austauschveranstaltungen (S. 61) ■ Fortschritt Ziele: Produkte (S. 156)
Arzneimittel-preise	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation zur Preisgestaltung (S. 47) ■ Leitlinien und Grundsätze zu Arzneimittelpreisen (S. 47) ■ Datenbasierte Preisgestaltung (S. 47) ■ Innovative Vertragsmodelle (S. 48) ■ Staatliche Ausschreibungen (S. 48) ■ Niedrigpreis-Zweitmarken (S. 48) ■ Patient-Access-Programme (S. 48)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Beispiele für Innovative Vertragsmodelle (S. 48) ■ Beispiele für Staatliche Ausschreibungen (S. 48) ■ Beispiele für Niedrigpreis-Zweitmarken (S. 48)

Sachverhalt	Angabe	Verweis
		■ Beispiele für Patient-Access-Programme (S. 48)
Innovation und F&E	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Durchgängiger Innovationsprozess (S. 29) ■ Organisation von Forschung und Entwicklung (S. 29) ■ Innovationszentrum (S. 30) ■ Displaying Futures Award (S. 32) ■ Nachwuchsförderung als Investition in die Zukunft (S. 32)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Ausgaben für Forschung und Entwicklung (S. 29) ■ Strategische Partnerschaften (S. 29) ■ Merck Venture Fund (S. 29) ■ Projekte im Innovationszentrum (S. 30) ■ Displaying Futures Award 2017 (S. 32) ■ Beispiele für die Nachwuchsförderung (S. 32)
Digitalisierung	Konzepte inkl. Due Diligence Prozessen	■ Organisation von Forschung und Entwicklung (S. 29) ■ Strategischer Fokus auf vier Bereiche (S. 30)
	Ergebnisse der Konzepte	■ Beispiele aus den strategischen Bereichen (S. 32)

Allgemeine Angaben

Der CR-Bericht 2017 wurde in Übereinstimmung mit den „GRI-Standards: Option Umfassend“ erstellt. Der nachfolgende GRI-Inhaltsindex bietet einen Überblick über die allgemeinen Angaben, die als wesentlich ermittelten GRI-Standards (Themenspezifische Standards) und Managementansätze sowie über die Stellen, an denen entsprechende Inhalte im Bericht beschrieben werden. Der GRI Inhaltsindex wurde als Teil des CR-Berichts 2017 (S. 124) im Rahmen einer sogenannten „Limited Assurance (S. 205)“ geprüft.

GRI-Inhaltsindex: Allgemeine Angaben

GRI-Standards und Angabe	Kommentar	Verweis
Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des CR-Berichts (April 2018) lag keine offizielle deutsche Übersetzung der GRI Standards vor. Die Bezeichnungen der GRI Standards in diesem Bericht können daher von einer späteren, durch GRI autorisierten Übersetzung abweichen.		
Organisationsprofil		
102-1 Name der Organisation		Unternehmensporträt (S. 6)
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Unternehmensporträt (S. 6) Produkte und Branchen
102-3 Ort des Hauptsitzes		Unternehmensporträt (S. 6)
102-4 Betriebsstätten		Unternehmensporträt (S. 6) Anteilsbesitze nach Ländern
102-5 Eigentum und Rechtsform		Unternehmensporträt (S. 6)
102-6 Bediente Märkte		Unternehmensporträt (S. 6) Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen
102-7 Größenordnung der Organisation		Unternehmensporträt (S. 6) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) Kennzahlen: Umwelt (S. 147) Nettoumsatz Kapitalisierung Konzernbilanz
102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	Beaufsichtigte Arbeitnehmer wie beispielsweise Leiharbeiter erfassen wir nicht in unseren Datensystemen für Mitarbeiter.	Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
102-9 Lieferkette		Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Ressourceneffizienz (S. 100)
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Unternehmensporträt (S. 6) Standards in der Lieferkette (S. 110) Ressourceneffizienz (S. 100) Grundlagen des Konzerns
102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen		Transport- und Lagersicherheit (S. 60) Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Betrieblicher Umweltschutz (S. 93) Klimaschutz (S. 96) Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52)
102-12 Externe Initiativen		Unternehmensführung (S. 8) Compliance (S. 11) Menschenrechte (S. 17)
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden		Stakeholder-Dialog (S. 19) Betrieblicher Umweltschutz (S. 93)

Strategie

102-14 Aussagen der Führungskräfte	Vorwort (S. 3)
102-15 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	CR-Strategie (S. 9) Materialitätsanalyse (S. 22) Ziele (S. 156) Risiko- und Chancenbericht

Ethik und Integrität

102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Vielfalt (S. 82) Gute Führung (S. 90) Unternehmensführung (S. 8) Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Bioethik (S. 64) Klinische Studien (S. 66) Tierschutz (S. 71)
102-17 Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	Compliance (S. 11) Vielfalt (S. 82) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Bioethik (S. 64) Klinische Studien (S. 66) Tierschutz (S. 71)

Führung

102-18 Führungsstruktur	CR-Strategie (S. 9) Management Erklärung zur Unternehmensführung
102-19 Befugniserteilende Stelle	CR-Strategie (S. 9) Arbeitsweise der Gremien
102-20 Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	CR-Strategie (S. 9)
102-21 Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	CR-Strategie (S. 9) Stakeholder-Dialog (S. 19) Mitarbeiter einbeziehen (S. 87) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-22 Die Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Management Erklärung zur Unternehmensführung Geschäftsleitung Aufsichtsrat Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung
102-23 Vorstand des höchsten Kontrollorgans	Management Erklärung zur Unternehmensführung
102-24 Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	Vielfalt (S. 82) Geschäftsleitung Erklärung zur Unternehmensführung Frauenquote Diversity-Konzept Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung
102-25 Interessenkonflikte	Compliance (S. 11) Angaben zu Unternehmensführungspraktiken
102-26 Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Zielen, Werten und Strategien	CR-Strategie (S. 9) Werte und Compliance Bericht des Aufsichtsrats
102-27 Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	CR-Strategie (S. 9) Geschäftsleitung Erklärung zur Unternehmensführung

102-28	Leistungsbewertung des höchsten Kontrollorgans	Unternehmensporträt (S. 6) Gesellschafterrat Aufsichtsrat Satzung Erklärung zur Unternehmensführung
102-29	Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	CR-Strategie (S. 9) Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22) Berichtsprofil (S. 124) Risiko- und Chancenbericht Erklärung zur Unternehmensführung
102-30	Effektivität des Risikomanagementprozesses	CR-Strategie (S. 9) Berichtsprofil (S. 124) Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats
102-31	Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	CR-Strategie (S. 9) Berichtsprofil (S. 124) Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats
102-32	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Berichtsprofil (S. 124)
102-33	Kommunikation kritischer Bedenken	Compliance (S. 11) Werte und Compliance
102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken	Compliance (S. 11) Werte und Compliance
102-35	Vergütungspolitik	Vergütungsbericht
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	Vergütungsbericht
102-37	Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Vergütungsbericht Abstimmungsergebnisse Hauptversammlung 2017
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	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 GRI 102-38 und GRI 102-39 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen.

102-39 Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung

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 GRI 102-38 und GRI 102-39 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen.

Einbeziehung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Dialog (S. 19) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-41 Tarifverhandlungen	Mitarbeiter einbeziehen (S. 87)
102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Stakeholder-Dialog (S. 19) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-43 Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Stakeholder-Dialog (S. 19) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	Stakeholder-Dialog (S. 19) Materialitätsanalyse (S. 22)

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Berichtsprofil (S. 124) Unternehmensporträt (S. 6)
102-46 Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	Berichtsprofil (S. 124) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-47 Liste der wesentlichen Themen	Materialitätsanalyse (S. 22)
102-48 Neuformulierung der Informationen	Berichtsprofil (S. 124)
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Berichtsprofil (S. 124) Materialitätsanalyse (S. 22)
102-50 Berichtszeitraum	Berichtsprofil (S. 124)
102-51 Datum des aktuellsten Berichts	Berichtsprofil (S. 124)
102-52 Berichtszyklus	Berichtsprofil (S. 124)
102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Berichtsprofil (S. 124)
102-54 Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	GRI-Inhaltsindex (S. 184)
102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex (S. 184)
102-56 Externe Prüfung	GRI-Inhaltsindex (S. 184) Berichtsprofil (S. 124)

ökonomische standards

GRI-Inhaltsindex: Ökonomische Standards

GRI-Standards und Angabe	Kommentar	Verweis
Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des CR-Berichts (April 2018) lag keine offizielle deutsche Übersetzung der GRI Standards vor. Die Bezeichnungen der GRI Standards in diesem Bericht können daher von einer späteren, durch GRI autorisierten Übersetzung abweichen.		
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Mitarbeiter einbeziehen (S. 87) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		Erklärung zur Unternehmensführung Wirtschaftliche Leistung Altersversorgung Risiko- und Chancenbericht
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		Kennzahlen: Gesellschaft (S. 154) Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung Konzernkapitalflussrechnung Informationen nach Unternehmensbereichen / Ländern und Regionen Personalaufwand
201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	Zu verschiedenen Aspekten des Klimawandels berichten wir ausführlich im Rahmen des CDP (ehem. Carbon Disclosure Projects).	Klimaschutz (S. 96) Wassermanagement (S. 103) Global Compact CoP (S. 201) CDP Risiko- und Chancenbericht
201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen		Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) Altersversorgung
201-4 Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung		Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze für Sachanlagen Sachanlagen Forschungs- und Entwicklungskosten
GRI 202: MARKTPRÄSENZ 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Gute Führung (S. 90) Vielfalt (S. 82)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		Mitarbeiter einbeziehen (S. 87) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes		

202-1 Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	Diese Angabe ist für unser Unternehmen nicht relevant, deshalb erfassen wir das Verhältnis der Eintrittsgehälter zum Mindestlohn nicht. Die „Global Rewards Policy“ gilt für alle Merck-Gesellschaften weltweit, sie gewährleistet eine systematische Gestaltung der Vergütung. Das Grundgehalt als auch die kurzfristige variable Vergütung orientieren sich am Median des relevanten Vergleichsmarktes. Die jährlich überprüften Gehaltsbänder spiegeln den Markt wieder. Es ist für Merck selbstverständlich, dass lokale Mindestgehälter respektiert werden.	Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
202-2 Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	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 (S. 82) Gute Führung (S. 90)
GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		Standards in der Lieferkette (S. 110)
GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Compliance (S. 11) Interaktionen im Gesundheitswesen (S. 74) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
205-1 Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Compliance (S. 11) Kennzahlen: Compliance (S. 127) Werte und Compliance Risiko- und Chancenbericht
205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung		Unternehmensführung (S. 8) Compliance (S. 11) Kennzahlen: Compliance (S. 127)
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht.	Compliance (S. 11) Kennzahlen: Compliance (S. 127) Risiko- und Chancenbericht

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Kennzahlen: Compliance (S. 127)

Zusätzliche wesentliche Themen

TECHNOLOGIE (Innovation und F&E, Digitalisierung)

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Innovation und Digitalisierung (S. 29) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

DATENSICHERHEIT

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

ökologische standards

GRI-Inhaltsindex: Ökologische Standards

GRI-Standards und Angabe	Kommentar	Verweis
Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des CR-Berichts (April 2018) lag keine offizielle deutsche Übersetzung der GRI Standards vor. Die Bezeichnungen der GRI Standards in diesem Bericht können daher von einer späteren, durch GRI autorisierten Übersetzung abweichen.		
GRI 301: MATERIALIEN 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	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.	Ressourceneffizienz (S. 100) Verpackungen (S. 36) Wiederverwertung (S. 38) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Siehe GRI 103: 301	Ressourceneffizienz (S. 100) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Verpackungen (S. 36)
301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Siehe GRI 103: 301	Verpackungen (S. 36) Wiederverwertung (S. 38) Ressourceneffizienz (S. 100) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Abfall und Recycling (S. 101)
301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	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. 36) Wiederverwertung (S. 38)
GRI 302: ENERGIE 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Klimaschutz (S. 96) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)

302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Klimaschutz (S. 96)
302-3 Energieintensität		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Ressourceneffizienz (S. 100)
GRI 303: WASSER 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Wassermanagement (S. 103) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
303-1 Wasserentnahme nach Quelle		Wassermanagement (S. 103) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
303-2 Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen		Wassermanagement (S. 103)
303-3 Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser		Wassermanagement (S. 103) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
GRI 305: EMISSIONEN 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Klimaschutz (S. 96) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147) CDP
305-4 Intensität der THG-Emissionen		Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
305-5 Senkung der THG-Emissionen		Klimaschutz (S. 96) Kennzahlen: Umwelt (S. 147) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Verpackungen (S. 36) CDP
305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	Diese Angabe ist für Merck nicht wesentlich.	Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Diese Angabe ist für Merck nicht wesentlich.	Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
GRI 306: ABWASSER UND ABFALL 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Wassermanagement (S. 103) Abfall und Recycling (S. 101) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort		Wassermanagement (S. 103) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	Abfall und Recycling (S. 101) Wiederverwertung (S. 38) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106) Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
306-4 Transport von gefährlichem Abfall	Kennzahlen: Umwelt (S. 147)
306-5 Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	Wassermanagement (S. 103)
GRI 307: UMWELT-COMPLIANCE 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Betrieblicher Umweltschutz (S. 93) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Betrieblicher Umweltschutz (S. 93)
GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Standards in der Lieferkette (S. 110) Materialitätsanalyse (S. 22) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)

soziale standards

GRI-Inhaltsindex: Soziale Standards

GRI-Standards und Angabe	Kommentar	Verweis
Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des CR-Berichts (April 2018) lag keine offizielle deutsche Übersetzung der GRI Standards vor. Die Bezeichnungen der GRI Standards in diesem Bericht können daher von einer späteren, durch GRI autorisierten Übersetzung abweichen.		
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Vielfalt (S. 82)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
401-1 Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation		Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	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.	Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
401-3 Elternzeit		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)
GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Sicherheit und Gesundheit (S. 85)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		Mitarbeiter einbeziehen (S. 87) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes		
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	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.	
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2016		
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3 Prüfung des Managementansatzes		

403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	In Deutschland sind Arbeits-schutzausschüsse gesetzlich vorgeschrieben. Daher werden alle Mitarbeiter der Merck KGaA über Arbeitsschutzaus-schüsse repräsentiert, die auf Standortebene tätig sind. Dies sind rund 20 % der Gesamt-belegschaft. An den meisten Standorten außerhalb Deutschlands sind Arbeit-nehmer in Arbeitssicherheits-gremien vertreten. Die Organisation liegt in der Verantwortung der Standorte.	Sicherheit und Gesundheit (S. 85)
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufs-krankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbe-dingter Todesfälle	Wir haben die Lost Time Injury Rate (LTIR) als aussa-gekräftigte Steuerungskenn-zahl in unserem Konzern definiert.	Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen		Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Gesundheits- und Sicherheits- themen werden unterneh-mensweit durch die EHS-Policy geregelt. Die organisatorische Umsetzung der Policy obliegt den Stand-orten und den dort geltenden rechtlichen Vorgaben. Für die Merck KGaA (rund 20 % der Beschäftigten) gibt es Betriebsvereinbarungen zu Arbeitssicherheit und Gesund-heit.	Sicherheit und Gesundheit (S. 85)
GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016			
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Vielfalt (S. 82)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten		Gute Führung (S. 90) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3	Prüfung des Managementansatzes		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Ange-stelltem	Wir erfassen die durchschnitt-liche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung unserer Mitar-beiter nicht, da sie für uns keine Aussage über Qualität oder Erfolg der Maßnahmen beinhaltet.	Compliance (S. 11) Patientensicherheit (S. 55) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52) Produktfälschungen (S. 57) Tierschutz (S. 71) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Vielfalt (S. 82) Sicherheit und Gesundheit (S. 85) Gute Führung (S. 90) Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106) Transport- und Lagersicherheit (S. 60) Verantwortungsvolles Marketing (S. 62)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Vielfalt (S. 82) Gute Führung (S. 90)
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten		Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)

GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Vielfalt (S. 82) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten		Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung
103-3	Prüfung des Managementansatzes		
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	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 (S. 82) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132) Geschäftsleitung Aufsichtsrat Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	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. 77)

GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Vielfalt (S. 82) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten		
103-3	Prüfung des Managementansatzes		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Vielfalt (S. 82)

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten		Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3	Prüfung des Managementansatzes		
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)

GRI 408: KINDERARBEIT 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen		Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten		Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11)

103-3 Prüfung des Managementansatzes	Materialitätsanalyse (S. 22)
408-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Kennzahlen: Mitarbeiter (S. 132)
GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	Materialitätsanalyse (S. 22)
409-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112) Attraktiver Arbeitgeber (S. 77) Menschenrechte (S. 17)
GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
412-1 Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Menschenrechte (S. 17)
412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Menschenrechte (S. 17)
412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Menschenrechte (S. 17)
GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016	
103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Stakeholder-Dialog (S. 19) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	
415-1 Parteispenden	Stakeholder-Dialog (S. 19)

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND KUNDENSICHERHEIT 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Patientensicherheit (S. 55) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Risiko- und Chancenbericht
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Patientensicherheit (S. 55) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52) Nachhaltiges Produktdesign (S. 33) Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106)
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht.

GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Patientensicherheit (S. 55) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52) Verantwortungsvolles Marketing (S. 62)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Interaktionen im Gesundheitswesen (S. 74) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3	Prüfung des Managementansatzes	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	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.
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Patientensicherheit (S. 55) Sicherheit chemischer Produkte (S. 52) Risiko- und Chancenbericht
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, berichten wir im Risiko- und Chancenbericht.

GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Klinische Studien (S. 66) Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Kennzahlen: Produkte (S. 131) Klinische Studien (S. 66) Compliance (S. 11)

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Compliance (S. 11) Materialitätsanalyse (S. 22) Risiko- und Chancenbericht
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht. Den Geldwert der Bußgelder berichten wir nicht.	Kennzahlen: Compliance (S. 127) Risiko- und Chancenbericht
--	---	---

Zusätzliche wesentliche Themen

ETHISCHES VERHALTEN (Bioethik, Klinische Studien, Tierschutz)

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Bioethik (S. 64) Klinische Studien (S. 66) Tierschutz (S. 71)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

GESUNDHEIT FÜR ALLE (Zugang zu Gesundheit, Arzneimittelpreise, Arzneimittel gegen seltene und vernachlässigte Krankheiten, Gesundheitsbewusstsein)

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Zugang zu Gesundheit (S. 38) Arzneimittelpreise (S. 47) Infektionskrankheiten (S. 42)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Gesundheitsbewusstsein (S. 48) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

PRODUKTFÄLSCHUNGEN

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Produktfälschungen (S. 57) Materialitätsanalyse (S. 22)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Gesellschaftliches Engagement (S. 116) Gesundheit (S. 117) Bildung und Kultur (S. 120)
103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Materialitätsanalyse (S. 22)
103-3 Prüfung des Managementansatzes	

global compact cop

Fortschrittsmitteilung 2017 zur Umsetzung der Prinzipien des 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 im Jahr 2017 die Prinzipien des Global Compact umgesetzt haben.



Link: www.unglobalcompact.org

UNGC-Prinzipien:	Wesentliche Maßnahmen 2017:	Relevante GRI-Angaben:	Verweis:
Menschenrechte			
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	- Aktualisierung des Merck-Verhaltenskodex „Was uns leitet“ - Ergebnisauswertung der Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten - Start eines Online-Bestätigungskurses zur Merck-Menschenrechtscharta für bestimmte Gruppen von Führungskräften - Spende von 150 Millionen Tabletten Praziquantel an die Weltgesundheitsorganisation zur Behandlung der Wurmkrankheit Bilharziose, erstmals auch nach Ägypten und Uganda.	410-1, 411-1, 103-2: 412, 412-2, 413-1, 413-2	Compliance (S. 11) Menschenrechte (S. 17) Gesundheit (S. 117)
Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	- Ergebnisauswertung der Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten - Start eines Online-Bestätigungskurses zur Merck-Menschenrechtscharta für bestimmte Gruppen von Führungskräften - Eigene und externe Auditierung, Bewertung und Überprüfung von Lieferanten zu CR-Themen sowie Einholung von Selbstauskünften.	412-3, 414-1, 414-2	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 110)

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	■ Ergebnisauswertung der Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Eigene und externe Auditierung, Bewertung und Überprüfung von Lieferanten zu CR-Themen sowie Einholung von Selbstauskünften.	102-41, 402-1, 407-1	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Mitarbeiter einbeziehen (S. 87) Standards in der Lieferkette (S. 110)
Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Ergebnisauswertung der Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ Veröffentlichung des von der Geschäftsleitung verabschiedeten UK Modern Slavery Statement auf unserer Webseite ■ Eigene und externe Auditierung, Bewertung und Überprüfung von Lieferanten zu CR-Themen sowie Einholung von Selbstauskünften.	409-1	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 110)
Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	■ Ergebnisauswertung der Selbsteinschätzung zu menschenrechtlichen Themen an unseren Standorten ■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Teilnahme an der Auftaktkonferenz der „Responsible Mica Initiative“ in Delhi, Indien: gemeinsame Verkündung eines Fünf-Jahres-Umsetzungsplan für eine verantwortungsvolle Glimmer-Lieferkette ■ Monatliche Überprüfung von Glimmer-Minen und verarbeitenden Betrieben durch die indische Organisation IGEP ■ Eigene und externe Auditierung, Bewertung und Überprüfung von Lieferanten zu CR-Themen sowie Einholung von Selbstauskünften.	408-1	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Standards in der Lieferkette (S. 110) Glimmer-Lieferkette (S. 112)
Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	■ Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der Menschenrechtscharta ■ Identifizierung von Maßnahmenswerpunkten zur Erreichung des Ziels, den Anteil der weiblichen Führungskräfte („Rolle 4+“) bis zum Jahr 2021 stabil bei 30 % zu halten. ■ Ausweitung der internen Angebote zum Thema „Vielfalt“.	102-8, 202-1, 202-2, 401-1, 401-3, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1	Menschenrechte (S. 17) Compliance (S. 11) Vielfalt (S. 82)

Umweltschutz

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Re-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach der revidierten Norm ISO 14001:2015 (Gruppenzertifikat für 83 Standorte) ■ Jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen (Reduktionsziel bis 2020: 20 % im Vergleich zum Basisjahr 2006) ■ Umsetzung von über 300 Klimaschutzprojekten seit 2012. ■ Analyse und Bewertung des Wassermanagements mit dem Ziel, bis 2020 ein nachhaltiges Wassermanagementsystem an Standorten mit hohem Verbrauch einzuführen ■ Maßnahmen zur Gewährleistung der Produktsicherheit (z. B. REACH, GHS, Global Product Strategy) sowie der Prozess- und Anlagensicherheit (z. B. „Risk Management Process“) ■ Interne und externe EHS-Audits ■ Einführung des „Merck Waste Scoring System“ mit dem Ziel, die Umweltbelastung durch unseren Abfall bis 2025 um 5 % zu verringern. | 201-2, 301-1, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7 | Betrieblicher Umweltschutz (S. 93)
Klimaschutz (S. 96)
Ressourceneffizienz (S. 100)
Wassermanagement (S. 103)
Abfall und Recycling (S. 101)
Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106)
Nachhaltiges Produktdesign (S. 33)
Verpackungen (S. 36)
Patientensicherheit (S. 55)
Sicherheit chemischer Produkte (S. 52)
Transport- und Lager-sicherheit (S. 60) |
|--|---|--|

Prinzip 8:

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

- | | | |
|--|-----------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Systematische Untersuchung von Energie-Einsparpotenzialen an unseren Produktionsstandorten ■ Reduktion des maximalen CO₂-Emissionswertes für neu zugelassene Dienstfahrzeuge zum 1.1.2017 ■ Angebote an Mitarbeiter zur Förderung nachhaltiger Mobilität (zum Beispiel Jobtickets und Nutzung von Leihfahrrädern) ■ Kennzeichnung von Produkten bezüglich ihrer Nutzung und Entsorgung | 301 – 308 | Klimaschutz (S. 96)
Wassermanagement (S. 103)
Abfall und Recycling (S. 101)
Prozess- und Anlagensicherheit (S. 106)
Sicherheit chemischer Produkte (S. 52)
Patientensicherheit (S. 55)
Transport- und Lager-sicherheit (S. 60) |
|--|-----------|--|

Prinzip 9:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

- | | | |
|--|---------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung nachhaltiger Produkte wie Flüssigkristalltechnologien, Rohstoffe für Naturkosmetik und „grüne“ Alternativen von Chemikalien ■ Entwicklung einer neuen, nachhaltigen Verpackungsstrategie ■ Nutzung umweltschonender und Rücknahme wiederverwendbarer Verpackungen ■ Weiterentwicklung eines Recyclingprogramms für unsere Life-Science-Kunden | 302-4, 302-5, 305-5 | Nachhaltiges Produktdesign (S. 33)
Verpackungen (S. 36)
Wiederverwertung (S. 38)
Performance Materials |
|--|---------------------|---|

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

■ Neugestaltung des Risikomanagementprozesses für Geschäftspartner	102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3, 415-1	Compliance (S. 11)
■ Interne Audits zu Korruption		Interaktionen im Gesundheitswesen (S. 74)
■ Neustrukturierung der Konzernfunktion Compliance		
■ Schulungen zu Anti-Korruption		
■ Weltweite SpeakUp-Line zur anonymen Meldung von Korruptionsvorfällen		
■ Jährliche Veröffentlichung von EFPIA-Transparenz-Reports		
■ Aktualisierung der Antikorrupsionsrichtlinie, zum Beispiel bezüglich Regelungen im Umgang mit Geschenken und Einladungen		

prüfbescheinigung

Vermerk über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

An die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im „Corporate Responsibility Bericht 2017“ (im Folgenden: „Bericht“) der Merck KGaA, Darmstadt (im Folgenden: „Merck“), veröffentlicht unter <http://berichte.merck-group.com/2017/cr-bericht/> für das Geschäftsjahr 2017 durchgeführt.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Merck sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Merck wendet die in den Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze und Standardangaben in Verbindung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2), dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard vom World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), wie im Berichtskapitel „Berichtsprofil“ erläutert, als Berichtskriterien an.

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

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den CR-Bericht abzugeben.

Wir haben unseren Auftrag unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die oben genannten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfang-

reich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Einbezug der Berichtskriterien.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen von Merck zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Merck in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten, auf Konzern- und Standortebebene.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten, einschließlich der begleitenden Erläuterungen verantwortlich sind.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Darmstadt und Wiesbaden (Merck Performance Materials GmbH), sowie Savannah, Billerica/Rockland und Jaffrey (USA).
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Nutzung der Erkenntnisse und relevanten Arbeiten zu Prüfungshandlungen der Konzern- und Jahresabschlussprüfung der Merck KGaA für das Geschäftsjahr 2017 bezüglich der aus dem Konzern- und Jahresabschluss übernommenen Kennzahlen und Informationen.
- Einschätzung der Konsistenz der von Merck angegebenen GRI Standards Umsetzungsoption „Umfassend“ mit den Angaben und Kennzahlen im Bericht.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Bericht, einschließlich der begleitenden Erläuterungen.

Wie im Bericht dargestellt, führten im Jahr 2017 von Merck beauftragte externe Dienstleister Bewertungen und Audits durch. Die Angemessenheit und Richtigkeit der Schlussfolgerungen aus den jeweils durchgeführten Prüfungshandlungen waren nicht Bestandteil unserer Prüfung mit begrenzter Prüfungssicherheit.

Prüfungsurteil

Auf Grundlage unserer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung für das Geschäftsjahr 2017, veröffentlicht im Bericht, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt, gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 20. März 2018

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue

Wirtschaftsprüfer

Glöckner

Wirtschaftsprüfer