

Mitarbeiter

In diesem Kapitel:

- 94** Gute Führung
- 97** Karriere bei uns
- 100** Fairness und Dialog
- 102** Vielfalt und Inklusion
- 107** Work-Life-Balance
- 109** Sicherheit und Gesundheit

Gute Führung

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Gute Führungskräfte sind entscheidend für den Erfolg unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens. Sie geben unseren Talenten den passenden Rahmen, um sich zu entfalten und Ideen zu verwirklichen. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte kontinuierlich fortbilden und weiterentwickeln. Viele Teams arbeiten über Standorte und Länder hinweg zusammen. Bei der Weiterbildung unserer Führungskräfte ist deshalb weltweite Kooperation ein zentrales Thema.

Unser Ansatz zur guten Führung

Die „People Strategy“ dient als Grundlage für unsere stetigen Bemühungen, Führungskräfte und Talente zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Dabei legen wir besonderes Augenmerk auf die Befähigung unserer

Führungskräfte, die wir aktiv fördern und fordern, so dass sie ihre Mitarbeiterführung verbessern können.

Unser **strategisches Kompetenzmodell** beschreibt Kernkompetenzen, die unsere Mitarbeiter aller Hierarchieebenen bei ihrem Handeln leiten sollen (siehe Grafik).

Unser Kompetenzmodell



Im Arbeitsalltag tragen diese Kernkompetenzen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Die komplette Personalentwicklung basiert auf dem Kompetenzmodell. Mitarbeiter und Vorgesetzte diskutieren regelmäßig konkreten Entwicklungsbedarf und Fortschritte bereits eingeleiteter Entwicklungsmaßnahmen.

Das Kompetenzmodell gilt auch für unsere Führungskräfte. Durch ihre Vorbildfunktion helfen sie mit, die Kompetenzen in unserem Unternehmen zu verankern. Das Modell definiert zudem die Führungskultur, mit der wir unser Geschäft voranbringen wollen. Auf diesem Modell aufbauend legen wir **sechs Führungsverhaltensweisen** („Leadership Behaviors“) fest, die wir von unseren Führungskräften erwarten.

Unsere Beschäftigten bewerten bei unseren **Mitarbeiterbefragungen** auch die Führungsqualität im Unternehmen.

Wie wir gute Führung organisieren

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte auf die Bedürfnisse ihrer vielfältigen Teams eingehen. Dazu stellen wir ihnen Hilfsmittel und Datenmaterial zur Verfügung. Gleichzeitig erhalten sie **durch speziell entwickelte Tools ein transparentes Feedback**. So können sie erfahren, wie sich ihr Verhalten auswirkt. In der Führungskräfteausbildung arbeiten wir mit externen Anbietern zusammen. Diese vermitteln wissenschaftlich fundierte und im Markt etablierte Ansätze „guter Führung“.

Wie wir unser Personalmanagement strukturieren

Der Bereich „Human Resources“ (HR) berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen. Er kümmert sich um die Belange unserer Belegschaft, die Organisation und die Unternehmenskultur. HR-Mitarbeiter arbeiten an allen unseren Standorten gemeinsam mit Führungskräften aus den verschiedenen Bereichen zusammen. Sie entwickeln attraktive Vergütungsmodelle und Sozialleistungen sowie Strategien, um unsere Mitarbeiter noch stärker einzubinden. Dabei halten sie sich an unternehmensweit gültige HR-Richtlinien und -Vorgaben. Die richtlinienentreue Umsetzung kontrollieren wir alle zwei bis drei Jahre mit internen Audits. Bei der laufenden Integration von Versum Materials und Intermolecular überprüfen wir diese Richtlinien und Vorgaben und passen sie gegebenenfalls an.

Für den HR-Bereich ist die stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsleitung und stellvertretende CEO verantwortlich. An sie berichtet unser „Chief HR Officer“, der für unterschiedliche HR-Aktivitäten, HR-Experten und HR-Business-Partner verantwortlich ist. Unsere Einheit „Merck Business Services“ ist unter anderem für operative Aufgaben der Personalarbeit zuständig – beispielsweise für Vertragserstellung und Gehaltsabrechnung. Diese Einheit verantwortet unser Mitglied der Geschäftsleitung und Chief Financial Officer.

Wozu wir uns verpflichten

Unsere sechs **Führungsverhaltensweisen** („Leadership Behaviors“) beschreiben „gute Führung“ in unserem Konzern. Sie basieren auf unserer Unternehmensstrategie, unserem Kompetenzmodell und den unternehmenseigenen

Werten. Dafür haben wir Best Practices anderer Unternehmen analysiert und die von uns definierten Führungsverhaltensweisen mit Marktstandards verglichen. Wir informieren Führungskräfte und Mitarbeiter durch weltweite Kampagnen regelmäßig über die von uns verabschiedeten Führungsverhaltensweisen. Zudem integrierten wir diese Verhaltensweisen in alle Personalprozesse, beispielsweise in das Schulungsangebot, in die Personalbeschaffung oder in Feedback-Prozesse.

Pandemie bringt weitreichenden Wandel der Arbeitswelt

Seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie dreht sich unser Krisenmanagement darum, wie wir unser Personal bestmöglich unterstützen.

Wir entwickelten **konzernweite Leitlinien**, wobei wir die von Land zu Land unterschiedlichen Pandemieverläufe und Regularien berücksichtigten. Diese Leitlinien regeln die Mitarbeiterpräsenz am unternehmensinternen Arbeitsplatz und beim mobilen Arbeiten. Sie enthalten allgemeingültige Hygienevorschriften, berücksichtigen die Vereinbarkeit von Arbeit, Kinderbetreuung und familiären Verpflichtungen und schützen Mitarbeiter mit erhöhtem persönlichen Gesundheitsrisiko.

Unseren Führungskräften bieten wir Leitfäden für Teamgespräche, um die teaminterne Zusammenarbeit an die Krisensituation und die geänderten Arbeitsbedingungen anzupassen. Dies soll eine Atmosphäre schaffen, die alle einbezieht. Ergänzend bieten wir **konzernweite Schulungen** zu „Virtueller Führung“, „Wohlergehen der Mitarbeiter“ und „Mobiles Arbeiten“ an. Außerdem dehnten wir unsere **telefonische Sozialberatung** auf alle Länder aus: Wir bieten unseren Mitarbeitern und deren Angehörigen bei mentaler Belastung eine psychologische Beratung.

Schon zu Beginn der Pandemie erkannten wir, dass die notwendigen Anpassungen unserer Arbeitsweise auch Chancen bieten – für die zukünftige Entwicklung unseres Arbeitsmodells. Als Teil des Krisenmanagements bildeten wir im Berichtsjahr die Arbeitsgruppe **„Future Ways of Working“**. Ihr Ziel ist es, die Erfahrungen aus der Krise zu nutzen. Sie entwickelt Grundsätze für unsere zukünftige Zusammenarbeit, auch nach der Pandemie. Schwerpunkte sind:

- **Flexible Arbeitsmodelle:** Wir wollen unsere teils existierenden flexiblen Arbeitsmodelle konzernweit ausbauen. Je nach Tätigkeitsgebiet und in Absprache mit ihren Vorgesetzten sollen Mitarbeiter ein hybrides Arbeitsmodell nutzen können. Das heißt, sie können in einem ausgewogenen Verhältnis entweder an ihrem Arbeitsplatz oder von zu Hause arbeiten. Darüber hinaus wollen wir unserem Personal mit Teilzeit- oder Job-Sharing-Modellen eine Alternative zur Vollzeitbeschäftigung bieten. Weiterhin schaffen wir ortsunabhängige Rollen mit definierten Tätigkeitsanforderungen, damit wir Talente in allen Teilen der Welt rekrutieren können.
- **Neue Technologien:** Wir investieren weiterhin in neue Technologien. Durch den verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz ermöglichen wir unseren Mitarbeitern beispielsweise, sich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten aufzubauen, die in Zukunft entscheidend sind.

- **Führungskraftetraining:** Unsere Führungskräfte schulen wir auch künftig, damit sie notwendige Kompetenzen erwerben. Nur so können sie ihre Mitarbeiter in herausfordernden Zeiten verantwortungsbewusst leiten.

Management- und Talentprogramme für Führungskräfte

Um die **Kompetenzen unserer Führungskräfte mit Personalverantwortung** zu stärken, bieten wir drei verschiedene Programme:

- „Managerial Foundation“ vermittelt Grundlagen der Führung, beispielsweise Kommunikationstechniken, Führungsstile, Konfliktmanagement, Motivation oder emotionale Intelligenz.
- „Advanced Management“ thematisiert Veränderungsmanagement, Selbstreflektion und Resilienz.
- „Global Leadership“ trainiert Kompetenzen für eine erfolgreiche internationale Zusammenarbeit.

2020 fanden die Programme „Managerial Foundation“ und „Advanced Management“ weltweit statt. Das Programm „Global Leadership“ führten wir in China, Deutschland und den USA durch.

Bereits seit 21 Jahren bieten wir gemeinsam mit internationalen Top-Universitäten das Programm **„Merck University“** an. Im Laufe eines Jahres absolvieren leitende Führungskräfte Lerneinheiten zu Führungsmethoden und strategischer Geschäftsentwicklung. Insgesamt nahmen bisher 522 leitende Führungskräfte daran teil.

Ebenfalls seit den 1990er-Jahren durchläuft unser Führungsnachwuchs das „International Management Program“. Dabei bearbeiten die Teilnehmer über acht Monate ein bereichsübergreifendes Projekt. Die Ergebnisse präsentieren sie der Geschäftsleitung. Im Berichtszeitraum arbeiteten 25 Mitarbeiter in einem solchen Projekt.

Darüber hinaus kooperieren wir mit Universitäten auf der ganzen Welt. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter beispielsweise bei einem sogenannten Executive-MBA-Studium.

Unser „Expert Foundation Program“ vermittelt den Teilnehmern grundlegende Kenntnisse über ihre Rolle als Experten in funktionsübergreifenden Teams.

Infolge der Covid-19 Pandemie bieten wir einen Großteil der Programme seit dem Frühjahr 2020 virtuell an.

Potenziale in Wachstumsmärkten nutzen

Im Berichtszeitraum haben 17 Teilnehmer das einjährige Programm **„Afrika kommt!“** der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) erfolgreich beendet.

Das Programm **qualifiziert Fach- und Führungskräfte aus Afrika**. Damit leisten wir unseren Beitrag, regionale Kooperationspartner für die deutsche Wirtschaft aufzubauen. 23 ehemalige Stipendiaten arbeiten inzwischen in entsprechenden Fach- und Führungsfunktionen für uns. Einige sind in afrikanischen Ländern im Einsatz, andere in Darmstadt. Für den neunten Jahrgang von „Afrika kommt!“ haben wir elf Kandidaten ausgewählt. Sie beginnen im Juni 2021 ihre Tätigkeit in unserem Konzern.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Im Personalbereich nutzen wir neue Technologien, die unsere Mitarbeiter und Führungskräfte bei möglichst vielen Prozessen unterstützen.

Wir führten im Berichtsjahr eine aktualisierte Version unserer Self-Service-Plattform „HR4You“ ein: Dank Upgrade und verbesserter Nutzerführung können unsere Mitarbeiter zahlreiche **personalbezogene Prozesse rund um die Uhr selbst verwalten**. Unsere Führungskräfte können die Daten ihrer Teams einsehen und eigenständig bearbeiten. Das neue System entlastet sowohl unsere Führungskräfte als auch die Personalabteilung. Diese gewinnt dadurch mehr Zeit, um Mitarbeiter bei strategischen Entscheidungen zu beraten.

Eine ergänzende Funktion von „HR4You“ ist der **Chatbot „Ad@m“**. Führungskräfte können ihn zu ausgewählten Prozessen befragen und von ihm Antworten erhalten. Der Chatbot ist als selbstlernendes System konzipiert – je mehr Fragen er erhält, desto besser wird er im Laufe der Zeit.

Um personalbezogene Daten zu analysieren, nutzen unsere Führungskräfte zudem eine innovative Software-Anwendung. Diese analysiert nicht nur die Stammdaten der Beschäftigten, sondern auch Informationen zu deren Vergütung, Leistung und Fähigkeiten sowie zu strategischer Nachfolge- und Personalplanung. Die Software nutzt die Technologie **„Big-Data“**. Sie verknüpft die verschiedenen Daten und erkennt frühzeitig bestimmte Trends. Alle geltenden Datenschutzregeln werden eingehalten.

Seit 2017 forschen wir mit der TU Darmstadt an einem humanoiden intelligenten Roboter. Wir wollen herausfinden, wie Mitarbeiter und Führungskräfte auf intelligente Roboter und künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz reagieren. Weiterhin prüfen wir, in welchen Bereichen ein Einsatz denkbar wäre. Ziel ist es auch, unsere Belegschaft auf die **Einführung von KI** in ihrem Arbeitsumfeld vorzubereiten. Außerdem dienen die Studien dazu, neue Technologien erfahrbar zu machen und dadurch frühzeitig Akzeptanz zu schaffen.

karriere bei uns

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Weltweit tragen unsere Mitarbeiter zu Fortschritt in Wissenschaft und Technologie bei. Wir unterstützen alle, ihren individuellen Karriereweg zu gehen – passend zu ihren Ambitionen, Fähigkeiten und Talenten. Um auch zukünftig erfolgreich zu sein, wollen wir Menschen für unser Unternehmen gewinnen, die ihre Neugier, ihren Mut und ihren Erfindergeist bei uns einbringen.

Unser Ansatz, um Mitarbeiter zu gewinnen und an uns zu binden

Wir sind davon überzeugt, dass Neugier Großes bewirken kann. Deshalb möchten wir ein Umfeld schaffen, das unseren Mitarbeitern **kreative Freiräume** bietet und die Lust auf Neues weckt. Über unsere **Arbeitgebermarke** vermitteln wir diesen Gedanken auch nach außen: Unter dem Motto „Lass deiner Neugier freien Lauf“ zeigen wir Bewerbern, was sie bei uns erwartet. Das gilt für potenzielle Auszubildende ebenso wie für Hochschulabsolventen. Dazu arbeiten wir in Deutschland mit regionalen Zieluniversitäten, Studenteninitiativen und Vereinen zusammen. Außerdem organisieren wir regelmäßige Veranstaltungen, damit Schüler und Studierende unser Unternehmen kennenlernen. Auch auf ausgewählten Karrieremessen im In- und Ausland sind wir vertreten. Hochschulabsolventen können bei uns direkt einsteigen oder ein Trainee-Programm absolvieren. Talentierte akademischen Nachwuchs unterstützen wir auch finanziell. Deshalb arbeiten wir beispielsweise mit der Studienstiftung des deutschen Volkes zusammen und fördern Deutschlandstipendiaten.

Neben dem Recruiting spielt für uns die **Ausbildung und Weiterentwicklung** unserer Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Mit unserer **„People“-Strategie** machen wir deutlich, wie wichtig neugierige Talente, kompetente Führungskräfte sowie ergebnisorientierte Teams und Netzwerke für uns sind. Wir unterstützen die persönliche und fachliche Entwicklung aller Mitarbeiter entsprechend ihren Stärken, Ambitionen und Kompetenzen. So stellen wir die Weichen für eine bereichernde und herausfordernde Berufslaufbahn in unserem Unternehmen. Besonders talentierte Mitarbeiter möchten wir frühestmöglich erkennen und systematisch fördern.

Neben einem dualen Studium ist die betriebliche Ausbildung für uns ein zentraler Baustein, um unseren **Bedarf an qualifizierten Fachkräften** zu decken. Im zunehmenden Wettbewerb um junge Talente ist Zukunftssicherheit von Arbeitsplatz und Beruf entscheidend. Daher investieren wir unter anderem in **neue Technologien** und integrieren diese in die Ausbildung. Will der Nachwuchs im Anschluss an die Lehre berufsbegleitend studieren, tragen wir in Deutschland grundsätzlich 75 % der Kosten und gewähren Sonderurlaub.

Wie wir Mitarbeiter gewinnen und weiterbilden

Die Konzernfunktion „Group Human Resources“ (HR) unterstützt und berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen bei personalrelevanten Fragestellungen. Darüber hinaus erarbeiten wir Strategien, um unsere Mitarbeiter, die Organisation und unsere Unternehmenskultur zu fördern. Weitere Informationen zu HR-Themen finden sich im Kapitel **Gute Führung**.

Um unsere Personalprozesse weltweit einheitlich zu gestalten, nutzen wir die **Online-Plattform „HR4You“**. Sie ist für alle Mitarbeiter zugänglich. Auf der Plattform können sie beispielsweise ihre persönlichen Daten pflegen. Sie ist auch der Ort, an dem Führungskräfte und Mitarbeiter den Performance- und Potenzialmanagement-Prozess selbst initiieren und steuern, Online-Trainings belegen oder sich intern auf vakante Positionen bewerben.

Wozu wir uns verpflichten: Richtlinie zur Mitarbeiterentwicklung

Unsere „People Development & Learning Policy“ setzt den unternehmensweiten Rahmen, in dem sich unsere Mitarbeiter weiterentwickeln können. Die Richtlinie definiert Vorgaben für unsere Entwicklungsangebote, Rollen oder Verantwortlichkeiten. Die dazugehörigen Prozesse beschreiben die „People Development & Learning Standards“.

Feedback geben, Entwicklung unterstützen

Wir geben unseren Mitarbeitern regelmäßig Feedback zu ihren Leistungen: Der sogenannte **Performance- und Potenzialmanagement-Prozess** sieht vor, dass neben regelmäßigem Mitarbeiter-Feedback einmal jährlich eine Gesamtleistungsbewertung stattfindet. Dieser Prozess gilt zum einen weltweit für alle, die mit der Rolle 2 und höher eingestuft sind, zum anderen zusätzlich für alle tariflichen Mitarbeiter in der Merck KGaA und allen anderen in Deutschland ansässigen Tochtergesellschaften.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter vereinbaren in diesem Prozess **individuelle Jahresziele**. Die jährliche Bonusausschüttung hängt von der individuellen Leistung und der Zielerreichung ab. Außerdem fließt die Gesamtleistung des Unternehmens in die Bonusberechnung ein. Diese Gesamtleistung ermitteln wir anhand verschiedener Unternehmenskennzahlen.

Sobald die Entwicklungsrichtung festgelegt ist, erstellen Führungskräfte und Mitarbeiter einen **detaillierten Entwicklungsplan**. Bei dessen Ausgestaltung steht allen Mitarbeitern der „Development Advisor“, ein Online-Entwicklungsberater, zur Seite. Aufbauend auf unseren **Kompetenzen** und **Führungsverhaltensweisen** macht er Vorschläge für Entwicklungsmaßnahmen, die individuell anpassbar sind. Jeder Mitarbeiter kann damit auf „HR4You“ einfach und schnell einen Entwicklungsplan erstellen, der die jeweiligen Schwerpunkte aufzeigt. Er ist abgestimmt auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens.

Zusätzlich kann sich jeder von ausgewählten Kollegen und externen Partnern Feedback zur eigenen Entwicklung einholen. Dieses sogenannte **360-Grad-Feedback** hilft dabei, persönliche Stärken und Entwicklungschancen zu erkennen. Zudem steht Mitarbeitern ein Echtzeit-Feedback-Tool zur Verfügung, das sie per Computer oder Smartphone nutzen können. Dieses macht es noch einfacher, Feedback zu geben und zu erhalten. Auf diese Weise fördern wir eine hierarchieübergreifende Feedback-Kultur.

98 %

unserer Mitarbeiter weltweit nahmen im Jahr 2020 am Performance- und Potenzialmanagement-Prozess teil, 77 % vereinbarten einen Entwicklungsplan.

Mitarbeiter weiterbilden

Unser konzernweites Weiterbildungsprogramm stellt sicher, dass unsere Mitarbeiter die nötigen Fähigkeiten entwickeln, um unsere Unternehmensstrategie umzusetzen. Im Rahmen eines **individuellen Entwicklungsplans** können unsere Beschäftigten Veranstaltungen – beispielsweise Seminare oder Online-Kurse – über unser Learning-Management-System buchen. Im Berichtszeitraum nahmen 93 % unserer Mitarbeiter an circa 4 Mio. Trainings teil.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie stellten wir unsere Präsenztrainings auf virtuelle Formate um. Sie sind flexibel gestaltet: Die zentralen Lerninhalte sind unternehmensweit zwar einheitlich, die Schulungen geben aber Raum für standortspezifische Anpassungen. Des Weiteren nahmen wir ein neues virtuelles und kostenfreies Lernformat auf: Seit Beginn des Jahres 2020 können unsere Mitarbeiter auf der Karriereplattform LinkedIn spezielle Kurse belegen.

Wir passen unser Angebot fortlaufend sowohl an den individuellen Lernbedarf der Mitarbeiter als auch an die strategischen Prioritäten unseres Unternehmens an. Wir sind dabei, unsere Weiterbildungsmaßnahmen zu überarbeiten. Wir planen, bis 2022 ein neues, überfachliches Konzept aufzubauen. Durch dieses soll unser Personal auch zukünftig über notwendige Kompetenzen verfügen und beschäftigungsfähig bleiben. Gleichzeitig möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter noch individueller entwickeln können.

Leistungsorientierte Vergütung

Wir honorieren die Leistung unserer Beschäftigten, denn wir wollen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Unsere Bezahlung richtet sich zum einen nach den Anforderungen der jeweiligen Stelle und zum anderen nach der Leistung des einzelnen Mitarbeiters. Neben dem Gehalt bieten wir Neben- und Sozialleistungen. Unser Angebot „benefits4me“ beruht auf drei Säulen: Firmenversorgung einschließlich der betrieblichen Altersvorsorge, Angebote rund um Gesundheit und Wohlbefinden sowie Services, beispielsweise Leasingangebote von Fahrrädern oder IT-Hardware. **Weltweit gibt es verschiedene Leistungspackage**, zugeschnitten auf die vielfältigen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.

Für eine **wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur** stellen wir unsere Gehaltspolitik regelmäßig auf den Prüfstand. Dabei nutzen wir Datenanalysen und Benchmarks; wir berücksichtigen interne Faktoren ebenso wie Marktanforderungen. Bevor wir unsere Gehaltsstruktur anpassen, beziehen wir wichtige Interessensgruppen wie die **Arbeitnehmervertretungen** ein. Die Entgeltstrukturen in unserem Unternehmen basieren auf definierten Kriterien bezüglich Anforderung und Leistung. Dabei machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern oder aufgrund anderer Diversitätskriterien.

Junge Menschen für unser Unternehmen begeistern

Wir beschäftigen Trainees in den Bereichen Inhouse Consulting, Finanzen, Produktion, Marketing, Vertrieb, Einkauf, Personal sowie in der Forschung und Entwicklung. Je nach Bedarf kommen weitere Funktionen hinzu.

Unser Trainee-Programm „GOGlobal“ **ermöglicht Hochschulabsolventen weltweit den Einstieg als Trainee**. Innerhalb von 24 Monaten lernen die Berufseinsteiger verschiedene Abteilungen und Funktionen kennen. Das Programm umfasst internationale Einsätze, individuelle Weiterbildung, Mentoring und Coaching. Der Programmschwerpunkt liegt auf China, Deutschland und den USA.

Das Trainee-Programm „OLDP“ (Operations Leadership Development Program) in unserem Unternehmensbereich Life Science ist ähnlich strukturiert wie das GOGlobal-Programm und bietet vergleichbare Vorteile. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf Produktion und Logistik.

Um **junge akademische Talente** zu fördern, bieten wir in allen Abteilungen Praktikumsplätze für Studierende an. Erzielt jemand während seines Praktikums besonders gute Leistungen, nehmen wir ihn in unser Talentbindungsprogramm auf. Daneben bieten wir Studierenden Werkstudentenjobs und die Chance, ihre Bachelor-, Master- oder Doktorarbeit bei uns zu schreiben. Darüber hinaus laden wir Studierende regelmäßig zu verschiedenen Veranstaltungen ein. Dort stellen wir Berufsfelder unseres Konzerns vor und zeigen mögliche Einstiegswege.

Betriebliche Ausbildung und duale Studienangebote

Wir bieten Ausbildungsplätze in 28 Berufsbildern – die meisten davon im Labor, in der Produktion sowie im kaufmännischen Bereich. Außerdem ermöglichen wir jungen

Erwachsenen ein duales Studium in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Verfahrenstechnik (Chemieingenieurwesen) und Maschinenbau. Auszubildende der Fachgruppe Labor starten zunächst die Ausbildung als Chemie- beziehungsweise Biologielaborant; bei entsprechender Eignung erhalten sie nach sechs Monaten das Angebot, ein duales Studium zu starten. Seit 2014 übernehmen wir alle **Auszubildenden und Absolventen dualer Studiengänge**, für deren Berufsfeld wir einen nachhaltigen Bedarf haben, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Übernahmequote nach Abschluss von Ausbildung und dualen Studium – freiwillige Austritte eingerechnet – lag im Berichtszeitraum über 90 %.

Besondere Ausbildungsangebote

In Darmstadt führen wir junge Menschen mit den Programmen „Start in die Ausbildung“ und „Integration von Geflüchteten durch Ausbildung“ an den Arbeitsmarkt heran: Wir verschaffen ihnen mit dem elfmonatigen Programm zur Berufsausbildungsvorbereitung einen **Einblick ins Berufsleben und verbessern damit ihre Ausbildungsreife**. Zum einen unterstützen wir junge Menschen, die zwar einen Schulabschluss haben, aber mindestens ein Jahr lang erfolglos auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren. Zum anderen helfen wir Geflüchteten, die ihre Herkunftsländer verlassen mussten und sich in Deutschland ein neues Zuhause aufbauen möchten. Im Berichtsjahr führten wir die beiden Programme unter dem Namen „Start in die Ausbildung“ zusammen, sodass die Teilnehmer voneinander lernen und profitieren. Die Vorteile: gegenseitige kulturelle Sensibilisierung, Sprachförderung durch den persönlichen Austausch mit Muttersprachlern und Vorbildfunktion stark

motivierter Menschen. Auch im Jahr 2020 nahmen wir Teilnehmer im Alter von 16 bis 30 Jahren auf.

Digitalisierung in Recruiting, Aus- und Weiterbildung

Digitalen Medien haben uns in der Lockdown-Phase der **Covid-19-Pandemie** viel ermöglicht: Im Recruiting sowie in der beruflichen Aus- und Weiterbildung schlugen wir neue Wege ein.

Wir organisieren nun Auswahlsschritte wie Bewerbungsgespräche und Assessment Center virtuell. So schützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie der Bewerber und setzen gleichzeitig den Recruiting-Prozess effizient fort. Dadurch verhinderten wir, dass sich der Auswahlprozess verzögert. Für Kandidaten und Recruiter erstellten wir Leitfäden, mit denen sie sich auf Video-Interviews vorbereiteten.

Um unsere Mitarbeiter während der Covid-19-Pandemie zu begleiten und zu stärken, stellen wir zusätzlich zu den LinkedIn-Kursen **kostenlose digitale Weiterbildungsangebote** zur Verfügung: „Self-motivation in challenging times“ (Eigenmotivation in herausfordernden Zeiten) und „Making responsibility count“ (Verantwortung übernehmen).

Auch in der beruflichen Ausbildung passten wir wegen der Pandemie Einsatzpläne an und setzten vermehrt virtuelle Lernformate ein. Dies bestärkt uns, Themen wie **Robotik, Big Data** oder auch **künstliche Intelligenz (KI)** in unsere Lehrpläne aufzunehmen. Um die Bedienung von Anlagen zu erlernen, nutzen unsere Auszubildenden zunehmend Virtual-Reality-Umgebungen: Sie trainieren die Anlagenbedienung zunächst anhand eines virtuellen Abbilds. Die erworbenen Kompetenzen entwickeln sie anschließend in der tatsächlichen Arbeitsumgebung weiter.

Fairness und Dialog

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Die Meinung unserer Mitarbeiter ist entscheidend für uns – daher binden wir sie aktiv in unsere Unternehmensentwicklung ein. Das Feedback jedes Einzelnen zeigt uns, in welchen Bereichen wir uns noch verbessern können. Gleichzeitig schaffen wir mit einer offenen Dialogkultur ein kreatives und innovatives Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter ihre vielfältigen Ideen einbringen können. Ein respektvoller und fairer Umgang miteinander bildet stets die Grundlage unseres Handelns.

Unser Ansatz, um Mitarbeiter einzubeziehen

Wir wollen die Bedürfnisse der Menschen verstehen, die für uns arbeiten. Daher führen wir regelmäßig **Mitarbeiterbefragungen** durch – konzernweit ebenso wie in ausgewählten Ländern, einzelnen Unternehmensbereichen oder bestimmten Projekten. Solche Befragungen sind ein wichtiger Baustein unserer Unternehmens- und Feedbackkultur, denn sie fördern den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Darüber hinaus geben sie uns Hinweise, wo Verbesserungspotenzial besteht.

Unsere „**Social and Labor Standards Policy**“ schafft eine weitere Grundlage für den fairen und offenen Umgang mit unserem Personal.

Wie wir unsere Mitarbeiter einbinden

Die Human-Resources-Einheit (HR) „**Engagement and Inclusion**“ setzt sich mit den Themen Mitarbeiterbindung, Vielfalt und Wertschätzung auseinander. Auch konzipiert und steuert sie unsere Mitarbeiterbefragungen.

Wir binden regelmäßig und umfassend **lokale Arbeitnehmervertretungen** in Unternehmensentscheidungen ein. In Deutschland gibt es solche Arbeitnehmervertretungen in 13 Konzerngesellschaften. In acht weiteren Ländern (Belgien, Frankreich, Irland, Italien, den Niederlanden, Österreich, Spanien und der Schweiz) sind es 26 Gesellschaften. 60 % aller Mitarbeiter in Deutschland (14 % unserer Mitarbeiter weltweit) fallen unter Tarifverträge. Ein Konzernbetriebsrat sowie Betriebsräte an den jeweiligen Standorten vertreten die Mitarbeiter. Diese Organe diskutieren Themen wie Entgelt, Arbeitszeit oder Umstrukturierungen. Die Interessen der leitenden Angestellten in Deutschland vertritt der sogenannte Sprecherausschuss. Auf europäischer Ebene ist das „Euroforum“ unsere Mitarbeitervertretung. Alle Länder der Europäischen Union (EU) sowie die Schweiz und Norwegen sind über das „Euroforum“ vertreten; allerdings hat nicht jedes Land einen eigenen Delegierten. Im „Euroforum“ geht es vor allem um die wirtschaftliche Lage, die Beschäftigungssituation und wesentliche Veränderungen im Unternehmen.

Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Arbeits- und Sozialstandards

Wir setzen uns für angemessene und **faire Arbeits- und Sozialstandards** ein. Diese sind in unserer konzernweit geltenden „**Social and Labor Standards Policy**“ festge-

schrieben. Sie ergänzt die Vorgaben der **Merck-Menschenrechtsscharta** und unseres **Verhaltenskodex** bezüglich der Arbeits- und Sozialstandards. Dazu gehören die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit, Gleichheit des Entgelts, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur Prävention von Missbrauch und Belästigung. Die „Social and Labor Standards Policy“ macht deutlich, dass wir keinerlei Diskriminierung, Intoleranz am Arbeitsplatz, körperliche oder verbale Belästigung dulden. So schafft sie den Rahmen für einen fairen und respektvollen Umgang. Durch interne Audit-Prozesse stellen wir sicher, dass sich unsere lokalen Organisationen an diese Vorgaben halten.

Unsere Mitarbeiter verstehen

Wir führen jährlich konzernweit vertrauliche und freiwillige Mitarbeiterbefragungen durch. Der **regelmäßige Austausch** zwischen unseren Angestellten, Führungskräften und dem Top-Management stellt eine wertvolle Informationsbasis dar, um Arbeitsumfeld und Geschäftsabläufe zu verbessern. Die Befragung im Berichtsjahr ergab, dass sich 77 % unserer Mitarbeiter mit unserem Unternehmen verbunden fühlen; rund 50.500 Menschen (86 %) nahmen an der Umfrage teil.

Die Covid-19-Pandemie stellt uns und unsere Mitarbeiter vor große Herausforderungen. Deshalb befragten wir sie nach ihren bisherigen Erfahrungen und wollten wissen, wie sie unseren Umgang mit der Pandemie bewerten. 2020 führten wir dazu weltweit zwei zusätzliche Pulsbefragungen unter unseren Mitarbeitern durch. Darin fragten wir die Beschäftigten unter anderem danach, ob unsere interne Kommunikation zur Pandemie klar und verständlich ist, ob Hygieneregeln ausreichend vermittelt wurden und ob unterstützende Schulungsangebote ausreichend sind. 90 % der teilnehmenden Mitarbeiter (53 % aller Mitarbeiter weltweit) bewerteten die abgefragten Aspekte positiv. Zudem erkundigten wir uns, ob sie sich durch ihre Vorgesetzten ausreichend unterstützt fühlen und was sie persönlich aus der Krise gelernt haben.

Ideen fördern und belohnen

Bereits im Jahr 1853 sicherte Merck Mitarbeitern als erstes Industrieunternehmen der Welt vertraglich eine **Prämie für**

erfolgreich umgesetzte Verbesserungsvorschläge zu. Die Prinzipien und Regeln unseres Ideenmanagements sind inzwischen seit etwa 60 Jahren in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Durch dieses Ideenmanagement wollen wir unsere Mitarbeiter zu kreativem Denken anregen und sie ermutigen, sich kontinuierlich an der Verbesserung der Unternehmensprozesse zu beteiligen.

Besondere Ideen, Teamleistungen und Projekte zeichnen wir jährlich mit unseren „**Merck Awards**“ aus.

Informieren und Austausch fördern

Mit zielgruppenspezifischen Formaten informieren wir unsere Beschäftigten konzernweit über aktuelle Themen und regen sie zum **Austausch** an. Beispiele dafür sind unser Intranet sowie die Mitarbeiterzeitschrift „pro“. Dieses

Magazin erscheint viermal im Jahr in sieben Sprachen und ist auch als Online-Version sowie als App erhältlich. Podcasts zu wichtigen Unternehmensthemen ergänzen das Angebot der Zeitschrift. Mit „pro“ erreichen wir mehr als 90 % unserer weltweit rund 58.000 Mitarbeiter in ihrer Landessprache. Zudem gibt es in einigen Ländern auch lokale Ausgaben.

EVA ist unser globales Intranet, das auch mobil ohne PC-Zugang zugänglich ist. Mit monatlich circa 2 Mio. Besuchen bietet EVA relevante Informationen und Materialien, geordnet nach Unternehmensbereichen, Funktionen und strategischen Themen. EVA ermöglicht die automatische Übersetzung von Nachrichten in 22 Sprachen und erleichtert so die weltweite Verständigung der Menschen, die bei uns arbeiten.

vielfalt und inklusion

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Wir schätzen die Vielfalt, mit der unsere Mitarbeiter unser Unternehmen bereichern – sei es in Bezug auf ihr Geschlecht, ihre nationale oder ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit oder ihre persönlichen Lebenserfahrungen. Wir setzen uns für eine inklusive Kultur ein, in der jeder Einzelne sein Potenzial voll entfalten und individuelle Perspektiven einbringen kann. Wir sind überzeugt: Die Vielfalt unserer Belegschaft und unsere offene, internationale Unternehmenskultur wirken sich positiv auf den Geschäftserfolg und die Innovationskraft unseres Unternehmens aus.

Unser Ansatz für Vielfalt und Inklusion

Unser Anspruch lautet: Wir wollen unsere **inklusive Kultur** und die Vielfalt unserer Belegschaft stärken und ausbauen. Dazu verfolgen wir eine Diversitäts- und Inklusionsstrategie (D&I-Strategie), die sich auf drei Säulen stützt: erstens die besten Mitarbeiter gewinnen, entwickeln und halten; zweitens diverse Kunden und Märkte bedienen; drittens Innovationen durch Inklusion vorantreiben. Hier in unserem Bericht beziehen wir uns selbstverständlich auf alle Geschlechtsidentitäten und wählen lediglich zur leichteren Lesbarkeit nur eine Form des jeweiligen Substantivs.

Im Einklang mit unserer Unternehmensstrategie ist es unser Ziel, **den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen** und Talenten aus dem asiatischen Raum bessere Chancen zu bieten. Zudem wollen wir unser Verständnis für diesen Wachstumsmarkt verbessern. Unser „Diversity Council“ – unser Komitee für Vielfalt – erweiterte im Berichtsjahr seinen Fokus auf die Themen LGBTQI+, Behinderung sowie ethnische Zugehörigkeit. Im Berichtsjahr konzentrierten wir uns in Nordamerika und Europa auf das Thema ethnische Herkunft und organisierten dazu in unterschiedlichen Foren einen Austausch.

Darüber hinaus gehen wir gegen jegliche Form von Diskriminierung vor, bilden Teams mit einer ausgeglichenen Altersstruktur, vielfältigen Bildungshintergründen sowie Erfahrungen und schaffen ein internationales Arbeitsumfeld. Im Rahmen unserer D&I-Strategie ermutigen wir auch unsere Führungskräfte, Vielfalt gezielt zu fördern. Deshalb sind Diversitätskennzahlen Teil der vergütungsrelevanten Unternehmensziele.

Wir integrieren den Inklusionsgedanken in all unsere „Human Resources“-Programme und Prozesse. Unser **Kompetenzmodell** zeigt, wie Führungskräfte und Mitarbeiter ein offenes und integratives Umfeld etablieren können. Der Inklusionsgedanke ist dabei in allen unseren sechs **Führungsverhaltensweisen** („Leadership Behaviors“) verankert. Darin fordern wir explizit ein aufgeschlossenes und unterstützendes Miteinander.

Wir treten für **Offenheit und Vielseitigkeit** ein. Dazu arbeiten wir daran, unbewusste Denkmuster („Unconscious Bias“) und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag zu erkennen. In Schulungen sensibilisieren wir Führungskräfte dafür und zeigen auf, wie sie diese Denkmuster sowohl im

Umgang miteinander als auch bei Entscheidungsprozessen durchbrechen können.

Ein weiterer Baustein, um eine inklusive Kultur zu schaffen, sind unsere vielfältigen **Mitarbeiternetzwerke**: Hier engagieren sich mehrere Tausend Menschen. Wir fördern, dass sich neue Netzwerke bilden. Der Austausch mit ihnen hilft uns zu erkennen, welche Herausforderungen unseren Mitarbeitern im Arbeitsalltag begegnen.

Zudem richten wir regelmäßig unsere „Diversity Days“ aus und nutzen verschiedene Anlässe, beispielsweise den Weltfrauentag, den „Pride Month“, den „Coming Out Day“ oder den „Black History Month“ für weitere Veranstaltungen. Dort erörtern wir aktuelle Entwicklungen, die für uns relevant sind. Aus den gewonnenen Erkenntnissen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, um Inklusion in unserem Unternehmen noch stärker zu verankern.

Wie wir Vielfalt und Inklusion strukturell verankern

Für die strategische Steuerung der Themen Vielfalt und Inklusion ist unsere Chief Diversity Officer verantwortlich. Sie berichtet direkt an die stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsleitung und stellvertretende CEO, die unter anderem die Konzernfunktion „Human Resources“ (HR) verantwortet. Ein für Vielfalt verantwortliches Komitee – das „Diversity Council“ – setzt sich aus **hochrangigen Führungskräften** aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Konzernfunktionen zusammen. Das Komitee hat folgende Funktion:

- Die Komiteemitglieder unterstützen sichtbar und aktiv unsere Diversitäts- und Inklusionsagenda sowie die Geschäftsleitung und die Managing Director in den einzelnen Ländern.
- Die Mitglieder schlagen strategische Ziele vor, initiieren Maßnahmen und stellen innerhalb ihres Bereichs sicher, dass die Führungskräfte in die Pflicht genommen werden.
- Die Mitglieder nutzen das „Diversity Council“, um sich über aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen.
- Die Mitglieder sind für alle Mitarbeiter ansprechbar.
- Die Mitglieder sind in ihrem Bereich und als Führungskraft unseres Unternehmens Vorbilder.

Zudem gibt es in allen Unternehmensbereichen und größeren Gruppenfunktionen auf Managementebene verschiedene Arbeitsgruppen, die unsere Diversitäts- und Inklusionsstrategie in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen.

Wozu wir uns verpflichten: Brancheninitiativen und Regulierungen

Unsere Richtlinie zum Thema Arbeits- und Sozialstandards („**Social and Labor Standards Policy**“) macht deutlich, dass wir **keinerlei Diskriminierung**, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz dulden. Um unser Engagement für Gleichheit, Fairness, Inklusion und Toleranz im Arbeitsleben zu unterstreichen, engagieren wir uns außerdem in unternehmensübergreifenden Initiativen:

- Die „**Women's Empowerment Principles**“ sind initiiert von UN Women, einem Organ der Vereinten Nationen, und dem Netzwerk UN Global Compact. Die Initiative setzt sich dafür ein, Frauen in Unternehmen zu fördern und zu stärken.
- Der „Aktionsplan Inklusion“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (**IG BCE**): Er zielt auf konkrete Maßnahmen ab, wie Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung gelingen kann. Mit diesem Plan setzen wir die UN-Behindertenrechtskonvention um.
- Die „Charta der Gleichstellung“: Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu erwirken.
- Die „Charta der Vielfalt“: Mit ihr verpflichten wir uns selbst, Vielfalt und Inklusion in unserer Organisation zu verankern. Im Berichtsjahr traten wir dem Verein „**Charta der Vielfalt e. V.**“ als neues Förder-Mitglied bei.

Darüber hinaus traten wir dem „**Business Coalition for the Equality Act**“ bei, einem Bündnis aus führenden US-amerikanischen Unternehmen.

Gesetzliche Vorgaben erfüllen

In Deutschland gilt seit 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Aufgrund unserer Rechtsform als KGaA gilt dieses Gesetz teilweise auch für uns. Eine ausführliche Erläuterung dazu findet sich auf unserer [Webseite](#).

Die deutsche **Gesetzgebung zur Frauenquote** erfüllen wir in unserem Aufsichtsrat bereits mit 37,5 % (sechs von 16 Mitgliedern sind Frauen). Für die Geschäftsleitung

müssen wir aufgrund unserer Rechtsform als KGaA kein Ziel festsetzen. Für die zwei Führungsebenen der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung legte diese im Jahr 2016 folgende Zielgrößen fest:

- erste Führungsebene der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung: 21 % Frauenanteil,
- zweite Führungsebene der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung: 26 % Frauenanteil.

Die Frist zur Erreichung der Zielgrößen endet am 31. Dezember 2021.

Unbewusste Denkmuster aufspüren

Wir wollen unsere Führungskräfte und Mitarbeiter für **unbewusste Denkmuster** („Unconscious Bias“) sensibilisieren. Deshalb bieten wir konzernweite Schulungen zu diesem Thema an.

Bei der weltweiten Besetzung von offenen Stellen unterstützt uns das Online-Tool „Job Analyzer“ dabei, eine **geschlechtsneutrale Kommunikation** mit Bewerbern umzusetzen. Dies soll unbewusste Denkmuster im Einstellungsprozess reduzieren.

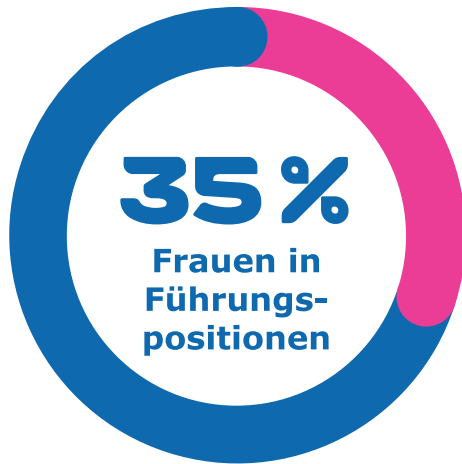
Konsequent gegen Diskriminierung vorgehen

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in unserem **Verhaltenskodex** und unserer „**Social and Labor Standards Policy**“ geregelt. Fühlen sich Mitarbeiter diskriminiert, belästigt oder nicht toleriert, stehen ihnen **verschiedene Meldewege** offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständige Führungskraft oder eine der beiden Konzernfunktionen HR und **Compliance**. Alternativ können unsere Mitarbeiter konzernweit anonym die „SpeakUp Line“ nutzen. Verdachtsfälle, die HR betreffen, koordiniert unsere Konzernfunktion HR als Teil des „Group Compliance Case Committee“. Im Berichtszeitraum wurden 16 Verdachtsfälle von Diskriminierung über die SpeakUp Line oder andere Kanäle gemeldet. Davon wurden zwei Vorfälle bestätigt.

Vielfältige Talente fördern

HR unterstützt unsere Geschäftseinheiten dabei, Talente unterschiedlicher ethnischer Herkunft zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Ende 2020 waren 35 % der Führungskräfte im Konzern weiblich. Damit übertrafen wir unser Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis zum Jahr 2021 stabil bei 30 % zu halten.

Frauen im Management



22 % Frauen
im Senior Management



35 % Frauen
im mittleren Management



Im Berichtszeitraum erarbeiteten wir konzernweite Ziele und Maßnahmen, um innerhalb der Unternehmensbereiche Positionen verschiedener Hierarchieebenen ausgewogen zu besetzen. Wir boten beispielsweise zahlreiche **Mentoren-, Sponsoren- und Talentprogramme** für Frauen und andere Zielgruppen, etwa ethnische Minderheiten, an. So wollen wir erreichen, dass diese Zielgruppen bei der Stellenbesetzung sichtbar werden. Mentoring-Programme helfen den Teilnehmern, sich über Lösungen für aktuelle Herausforderungen auszutauschen. Sponsoring-Programme gehen darüber hinaus. Hier profitieren die Teilnehmer von einer erfahrenen Führungskraft, die sie coacht und auf den nächsten Karriereschritt vorbereitet.

Wir sind überzeugt, dass unsere Talentprogramme und offenen Diskussionen über unbewusste Denkweisen dazu beitragen, die Vielfalt der Belegschaft in unserem Unternehmen weiter zu erhöhen. Im Berichtsjahr überprüften wir unsere Personalbeschaffungsprozesse unternehmensweit, um Maßnahmen und Produkte zu identifizieren, die unsere Prozesse noch inklusiver gestalten.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten – dies trägt ebenfalls zu mehr Chancengleichheit

bei. Während der Covid-19-Pandemie bauten wir unsere **flexiblen Arbeitsangebote** aus. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern Informationen, beispielsweise über virtuelles Arbeiten oder psychische Gesundheit an, um sie in vielfältigen Lebenssituationen zu unterstützen. Darüber hinaus förderten wir Forschung über geschlechtsspezifische Gewalt.

Netzwerke stärken Vielfalt

Wir unterstützen zahlreiche lokale und globale **Mitarbeiternetzwerke**: Dazu gehören unsere internen Frauennetzwerke sowie Netzwerke, die sich für die LGBTQI+-Gemeinschaft, für Mitarbeiter verschiedener ethnischer Herkunft oder für internationale Beschäftigte einsetzen. Netzwerke für Menschen mit Behinderungen sowie für Veteranen befinden sich im Aufbau.

Sich in einem der bereichsspezifischen oder bereichsübergreifenden Netzwerke zu engagieren, ist für unsere Mitarbeiter eine Chance, Führungskompetenzen zu erwerben. Zugleich bringen sie ihre Erfahrungen in unser Unternehmen ein. So gewährleisten wir, dass die verschiedenen Gruppen gehört und einbezogen werden.

Netzwerke für mehr Vielfalt



Frauennetzwerke

Schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Frauen anerkannt und gefördert werden sowie sich weiterentwickeln können. Ziel ist es, Geschlechterparität und langfristigen Geschäftserfolg zu erreichen



international community

Eine Gemeinschaft aus aufgeschlossenen Personen, die Erfahrungen austauschen und sich vernetzen – für internationale Kollegen am Standort Darmstadt



EMBracing carers

Soll Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeitern verbessern, die einen Angehörigen pflegen sowie weltweit auf die Rolle von Pflegekräften innerhalb des Gesundheitssystems aufmerksam machen



rainbow-netzwerke

Fördern eine geschützte und inklusive Gemeinschaft für LGBTQI+ Mitarbeiter und diejenigen, die sie unterstützen



netzwerke für ethnische vielfalt

Helfen Herausforderungen bei Vielfalt und Integration zu bewältigen und unterstützen dabei, Mitarbeiter verschiedener ethnischer Gruppen zu gewinnen, zu binden und zu fördern

Externe Netzwerke nutzen

Seit mehr als zehn Jahren ist unser Unternehmen Partner der „Healthcare Businesswomen’s Association“ (HBA). Wir sind sowohl in den globalen als auch in den europäischen Gremien vertreten. Die HBA setzt sich für die Förderung von Frauen in der Gesundheitsbranche ein – und dies fast ausschließlich durch Ehrenamtliche. Mitarbeiterinnen, die sich ehrenamtlich in der HBA engagieren möchten, unter-

stützen wir ausdrücklich. Im Jahr 2020 waren Mitarbeiterinnen in Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und den Vereinigten Staaten für die HBA aktiv – teilweise als Mitglieder des europäischen Regionalrates, als europäische Regionalvorsitzende oder als Leiterinnen einer regionalen HBA-Gruppe. Darüber hinaus sponsern wir Veranstaltungen des Netzwerks.

Integration internationaler Mitarbeiter

Unser Unternehmen wird immer internationaler: Bei uns arbeiten Menschen aus insgesamt 141 Nationen. In den Führungspositionen (Rolle 4+) sind 75 Nationalitäten vertreten. 66 % der Führungspositionen waren während des Berichtszeitraums mit Mitarbeitern besetzt, die eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Ende 2020 arbeiteten 9 % unserer Mitarbeiter außerhalb ihres Heimatlandes.

Damit diese internationale Zusammenarbeit erfolgreich ist, bieten wir **interkulturelle Trainings** und entsprechende Online-Tools an: Der „Cultural Navigator“ bereitet unsere Mitarbeiter beispielsweise auf internationale Projekte oder Dienstreisen ins Ausland vor. Wir unterstützen entsendete Mitarbeiter durch Sprachkurse und internationale Netzwerke, damit sie sich vor Ort schneller zurechtfinden. So sind etwa mehr als 700 von ihnen Mitglieder der „International Community“, die sich regelmäßig in Darmstadt trifft.

Unsere Geschäftssprache ist Englisch. Damit alle Mitarbeiter unsere Kommunikation verfolgen können, stellen wir

viele Informationen auch in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung.

Gute Platzierung in Diversity- und Equality-Indizes

Für unsere LGBTQI+-Aktivitäten wurden wir Anfang 2020 im US-amerikanischen „Corporate Equality Index“ (CEI) der **Human Rights Campaign Foundation** mit 100 % bewertet. Gemessen wurde die Gleichberechtigung und Inklusion unserer LGBTQI+-Mitarbeiter.

In der **Rangliste** der Financial Times wurden wir aus über 15.000 Unternehmen als eines der hundert führenden Unternehmen beim Thema Vielfalt ausgewählt.

In der **BCG Gender Diversity Studie 2020** der Boston Consulting Group und Technischen Universität München belegten wir den dritten Platz. Bewertet wurde die Geschlechterdiversität in Vorstand und Aufsichtsrat von Deutschlands größten börsennotierten Unternehmen.

Die Platzierungen zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, Vielfalt und ein inklusives Arbeitsumfeld erfolgreich zu leben.

WORK-LIFE-BALANCE

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Wir wissen, dass sich Prioritäten im Leben ändern können. Darauf nehmen wir Rücksicht: Wir bieten unseren Beschäftigten beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten für einen früheren Renteneintritt oder die Wahl, eine längere Auszeit vom Job einzulegen. Bei Familienthemen reicht unser Engagement von einer großzügigen Elternzeit über die Kinderbetreuung bis hin zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Unser Ansatz für eine gute Work-Life-Balance

Wir wissen, wie wichtig die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Beschäftigten ist. Deshalb möchten wir für sie passende Arbeitsbedingungen schaffen. Dazu zählen sowohl betriebliche Versorgungsleistungen für Alter und Gesundheit als auch flexible Arbeitszeitmodelle. Bereits heute können unsere Mitarbeiter in vielen Ländern ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Dazu nutzen sie insgesamt **mehr als 30 verschiedene Teilzeitmodelle**. In Deutschland, den USA, Brasilien und Indien bieten wir ihnen außerdem Elternzeitmodelle, die über die jeweiligen gesetzlichen Mindestansprüche hinausgehen. In diesen Ländern sind circa 53 % unserer Mitarbeiter tätig.

Wie wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken

Maßnahmen für eine ausgewogene „Work-Life-Balance“ entwickelt die Konzernfunktion „Group Human Resources“ (HR), die sie auch umsetzt. Sie unterstützt konzernweit beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Zur Altersvorsorge beraten Experten unsere Mitarbeiter in individuellen Terminen – beispielsweise zur betrieblichen Altersvorsorge oder zum **Langzeitkonto**. Zur gesetzlichen Rente informieren hingegen Vertreter der Deutschen Rentenversicherung an regelmäßigen Betriebssprechtagen.

Zum Thema Versorgungsleistungen im Krankheitsfall finden sich im Kapitel **Sicherheit und Gesundheit** weitere Informationen.

Wozu wir uns verpflichten: Konzernrichtlinie und lokale Regelungen

Unsere Richtlinie „**Social and Labor Standards Policy**“ macht unternehmensweit einheitliche Vorgaben zu bestimmten Arbeitsstandards, beispielsweise zu Arbeitszeiten und Elternzeit-Angeboten. Sie orientiert sich an den Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Bereits Ende 2018 verabschiedete die Geschäftsleitung eine Konzernrichtlinie zur flexiblen Arbeitsgestaltung. Infolgedessen flexibilisierten unsere 13 personalstärksten Länder, in denen rund 75 % unserer Mitarbeiter arbeiten, Arbeitsorte und Arbeitszeiten weiter. Aktuell überarbeiten wir diese Richtlinie, um sie bis Ende 2021 auf alle Länder auszuweiten, in denen wir tätig sind (Details dazu im folgenden Abschnitt).

Flexible Arbeitsmodelle

Bereits vor der Covid-19-Pandemie konnten unsere Mitarbeiter zwischen verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen wählen. Während der Pandemie machten wir hinsichtlich Mitarbeiterleistung und -engagement durchweg positive Erfahrungen. Darum führen wir bis zum Jahresende 2021 unser bewährtes Programm „mywork@Merck“ an allen Standorten weltweit ein. Zum Ende des Berichtszeitraums nutzten bereits 22 Länder unser flexibles Arbeitsgestaltungsprogramm.

Das Prinzip von „mywork@Merck“: Beschäftigte können in Abstimmung mit ihren Teams und Vorgesetzten sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitsort (in demselben Land) frei wählen. Wann und wie oft eine Anwesenheit für alle Teammitglieder im Büro nötig ist, entscheiden die Mitarbeiter in Absprache mit ihren direkten Vorgesetzten. Auf Zeiterfassung und -kontrolle verzichten wir. Das Modell gilt sowohl für tarifliche als auch für außertarifliche Mitarbeiter und stärkt die **Leistungs- und Vertrauenskultur** in unserem Unternehmen. Außerdem ist es Teil unseres konzernweiten Programms „**Future Ways of Working**“, mit dem wir Grundsätze unserer künftigen Zusammenarbeit entwickeln.

Unterstützung für Mütter und Väter

Wir wollen unseren Mitarbeitern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Dazu bieten wir in Darmstadt und Gernsheim das Programm „Eltern@Merck“ an. Es gibt Müttern und Vätern in Elternzeit die Chance, sich auszutauschen und den Kontakt zum Unternehmen zu halten. Außerdem können sie damit verschiedene **Qualifikations- und Vernetzungsangebote** nutzen. Ein ähnliches Angebot besteht auch in den USA.

Darüber hinaus unterstützen wir in den USA unsere Mitarbeiterinnen mit acht Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub. Zusätzlich haben wir dort fünf Wochen bezahlten Vaterschaftsbeziehungsweise Adoptionsurlaub eingeführt. Der gesetzliche Mindestanspruch sieht nur eine unbezahlte Freistellung von zwölf Wochen pro Jahr vor. Bei einer Adoption erstatten wir zudem bis zu 5.000 US-Dollar der Adoptiionskosten.

Im Berichtsjahr waren 538 Mitarbeiter der Merck KGaA (bei der rund 15 % unserer Beschäftigten tätig sind) in Elternzeit, davon rund 50 % Väter. In anderen Schlüsseländern gewähren wir Eltern weitere Unterstützungsleistungen, die **über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen** – etwa Freistellungen in Brasilien. Auch in Indien bieten wir

fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, obwohl es keinen gesetzlichen Anspruch darauf gibt.

Wir unterscheiden bei diesen Angeboten nicht zwischen Voll- und Teilzeitkräften oder befristeten Mitarbeitern. Letztere können bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses Elternzeit beantragen; das Arbeitsverhältnis läuft dann wie vereinbart bis zum befristeten Termin.

Kinderbetreuung und Unterstützung

Bereits seit mehr als 50 Jahren gibt es an unserem Stammsitz in Darmstadt eine **Tagesstätte für Kinder** im Alter von einem Jahr bis zwölf Jahren. Sie bietet insgesamt 150 Betreuungsplätze in Krippe, Kindergarten und Hort. Die jetzigen Gebäude weichen einem Neubau, der Anfang 2021 bezugsfertig sein soll. Die Kapazität der Kindertagesstätte steigt dann auf 270 Betreuungsplätze.

In Darmstadt bieten wir außerdem eine **Kindernotfallbetreuung** an. Sie springt ein, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Zusätzlich stellen wir eine sogenannte Akutbetreuung für kranke Kinder zur Verfügung: Bis zu zwei Tage jährlich können Eltern deutschlandweit kostenlos eine pädagogische Fachkraft engagieren, die ihren Nachwuchs zu Hause betreut. In Gernsheim haben wir fünf Plätze in einer öffentlichen Kindertagesstätte für Kinder unserer Mitarbeiter reserviert.

Auch am indischen Hauptstandort in Mumbai gibt es einen **Kinderhort**, den unsere Mitarbeiter nutzen können. In den USA kann man über die Internetplattform „Care.com“ eine externe Hilfe für die Kinderbetreuung buchen. Darüber hinaus bieten wir dort eine Kindernotfallbetreuung bis zu zehn Tagen. Vergünstigte Plätze in Kindertagesstätten sowie eine Betreuung zu Hause sind ebenfalls im Programm.

Mit einem Langzeitkonto fürs Alter sparen

Die Arbeitszeit vor dem Renteneintritt reduzieren oder früher aus dem Berufsleben aussteigen – das ermöglicht unseren Mitarbeitern in Deutschland das **Langzeitkonto**. Auf dieses Konto können Beschäftigte beispielsweise Teile ihres Gehalts oder auch Ausgleichsbeziehungsweise Gleitzeittage einzahlen. Unser Unternehmen fördert den Aufbau eines solchen Wertguthabens auch durch Zuschüsse. Das angesparte Guthaben können Mitarbeiter nutzen, um sich entweder bis zu drei Jahre vor dem Eintritt in die reguläre Altersrente freistellen zu lassen oder ihre Arbeitszeit für bis zu sechs Jahre um 50 % zu reduzieren. Dieses Angebot beanspruchten im Berichtsjahr über 10.000 Mitarbeiter.

Längere Auszeiten ermöglichen

Grundsätzlich können alle Mitarbeiter der Merck KGaA, der Merck Healthcare KGaA und der Merck Real Estate GmbH in Deutschland (rund 20 % unserer Beschäftigten) ein sogenanntes **Sabbatical** beantragen. Dies ist eine Auszeit von bis zu einem Jahr. Ende 2020 befanden sich 62 Mitarbeiter in einem solchen Sabbatical. In persönlichen Notsituationen, in denen ein Mitarbeiter eine sofortige Freistellung benötigt, gewähren wir zudem ein „Notfall-Sabbatical“ von maximal drei Monaten.

Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, halten wir in Darmstadt **spezielle Schulungs- und Vermittlungsangebote** bereit. Zudem geben wir mit dem Modell „Pflegezeit“ deutschlandweit die Wahl, sich freistellen zu lassen – egal ob kurz- oder längerfristig, teilweise oder vollständig. Unsere Mitarbeiter in den USA können sich über das Portal „Care.com“ über Pflegeangebote informieren.

sicherheit und gesundheit

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter übernehmen wir tagtäglich Verantwortung – gerade in Zeiten neuer Herausforderungen, wie der Covid-19-Pandemie. Wir tun alles, um unsere Mitarbeiter vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Auch geht es dabei um Stressprävention, Ernährung oder Bewegung. Hier setzen wir auf vorbeugende Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen. Sie sollen helfen, Gesundheitsprobleme zu vermeiden.

Unser Ansatz, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheit zu fördern

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist dafür unabdingbar. Deshalb arbeiten wir fortlaufend daran, unsere **Sicherheitskultur** weiter zu stärken.

Grundsätzlich führen wir weltweit vor Beginn jeglicher Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durch. Identifizieren wir Gefahren, lassen wir diese vor Aufnahme der Tätigkeiten oder Inbetriebnahme einer Anlage möglichst beseitigen. Gelingt dies nicht, leiten wir Maßnahmen ein, die die potenziellen Auswirkungen auf das kleinstmögliche Maß reduzieren. Die Gefährdungsbeurteilungen führen unsere Standorte selbst durch und verantworten diese. Wir sind dabei, diesen Prozess auch an unseren Versum- und Inter-molecular-Standorten zu etablieren.

Für den Erfolg unserer Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es einen wichtigen Indikator: die „**Lost Time Injury Rate**“ (LTIR). Sie misst weltweit Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Wir ermitteln die LTIR für unsere Angestellten ebenso wie für Leihpersonal. Unser bisheriges Ziel lautete: Bis 2020 wollten wir die LTIR auf 1,5 (Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden) senken. 2020 lag der Wert bei 1,3. Somit gelang es uns erneut, den anspruchsvollen Wert zu unterschreiten. Wir erarbeiten ein neues Ziel für die Zeit nach 2020.

Mit unserer Kennzahl EHS IR (Environment, Health and Safety Incident Rate) dokumentieren wir spontane **Unfallereignisse**. Ergänzend erfassen wir seit 2019 in den USA arbeitsbedingte Erkrankungen und ihre Langzeitwirkungen mit der „Occupational Illness Rate“ (Berufsbedingte Krankheitsrate).

An unseren Standorten in Darmstadt und Gernsheim führten wir 2020 unser Sicherheitskulturprogramm mit neuen Impulsen fort: Unter dem Motto „Wir geben aufeinander acht“ wollen wir den Teamgedanken nachhaltig stärken und unsere Mitarbeiter dazu aufrufen, achtsam miteinander umzugehen.

Mit unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) stärken wir die Unternehmens- und Führungskultur in Darmstadt und Gernsheim. Um die Wirksamkeit des BGM zu überprüfen, haben wir ein **Kennzahlensystem** entwickelt. Auch 2020 stellten wir in unserer weltweiten,

anonymen **Mitarbeiterumfrage** Fragen zur Gesundheit. Mithilfe der Antworten wollen wir langfristig den „Merck Healthiness Index“ errechnen. Dieser Wert soll den allgemeinen Gesundheitszustand unseres Personals an den beiden Standorten wiedergeben. Das BGM nutzt die gesundheitsbezogenen Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage, Ergebnisse des Gesundheitsberichts unserer Betriebskrankenkasse sowie Auswertungen der Werkärztlichen Abteilung. Auf dieser Basis berät es das Management vor Ort. Wenn spezifische Kennzahlen auffällig sind, beispielsweise Werte zur Stressbelastung am Arbeitsplatz, finden zusätzlich Beratungsgespräche mit betroffenen Bereichen statt. Aufgrund aller Ergebnisse leiten wir **zielgruppen- oder betriebsspezifische Präventionsangebote** ab.

In den kommenden Jahren befassen wir uns besonders mit Schichtarbeit, psychischen Belastungen sowie der demografischen Entwicklung. Zudem wollen wir herausfinden, in welchen Arbeitsbereichen sich bestimmte Erkrankungen häufen, um mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken.

Wie wir Sicherheit und Gesundheitsschutz organisieren

Für unser EHS-Managementsystem (Environment, Health and Safety) ist die Konzernfunktion EQ (Environment, Health, Safety, Security, Quality) verantwortlich. Sie berichtet an unsere stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsleitung und stellvertretende CEO. EQ gibt Arbeitssicherheitsziele vor, steuert weltweit die entsprechenden Maßnahmen und führt interne EHS-Audits durch. **Lokale EHS-Manager** und ihre Teams kümmern sich darum, dass unsere Standorte Gesetze und Vorgaben, die den Arbeitsschutz betreffen, einhalten. Außerdem verantworten sie Projekte, Aktionen und Programme vor Ort.

Mitarbeitern, die sich um ihre Sicherheit oder Gesundheit sorgen, steht weltweit unsere SpeakUp Line zur Verfügung. Bei derartigen Bedenken dürfen sie ihre Arbeit vorübergehend unterbrechen.

An unserem Standort in Darmstadt tagen zudem Arbeits- und Entscheidungsgremien zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Diese Gremien stimmen Strategien und Inhalte mit Vertretern aus Leitungsfunktionen, Sicherheits- und Gesundheitsexperten sowie Mitarbeitern ab.

An den Standorten Darmstadt und Gernsheim trägt unser **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** dazu bei, das Thema Gesundheit in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Ein interdisziplinäres Steuerungsgremium, dem verschiedene leitende Mitarbeiter angehören, erarbeitet die Strategie, Schwerpunktthemen und alle erforderlichen Maßnahmen. Das Gremium befasst sich unter anderem mit Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten, mit guter Führung und mit individueller Gesundheitsförderung. Es tagt sechsmal jährlich. Nach jeder Maßnahme befragt unser BGM alle Teilnehmenden anonym zu ihren Erfahrungen und Verbesserungsvorschlägen. Diese fließen in die weitere Maßnahmengestaltung ein.

Unser **interdisziplinäres „Mental Health Team“** befasst sich an den beiden Standorten mit steigenden Herausforderungen rund um die psychische Gesundheit. Damit wollen wir unser Personal weitestmöglich vor psychischen Fehlbelastungen schützen. Das „Mental Health Team“ bietet unseren Beschäftigten interdisziplinäre Beratung aus einer Hand. 2020 boten wir unter anderem Schulungen zum Thema psychische Gesundheit an. Für viele Kollegen war die Situation während des Lockdowns aufgrund der Covid-19-Pandemie mit Ängsten und Unsicherheiten verbunden. Deshalb veröffentlichte unser „Mental Health Team“ im Intranet umfangreiche psychosoziale Empfehlungen zum Umgang mit der Situation. Zudem richteten wir weltweit einen länderspezifischen Telefonservice ein. Seitdem können sich unsere Mitarbeiter und deren Angehörige rund um die Uhr vertraulich psychologisch betreuen lassen.

Sicherheitsbeauftragte und Gesundheitspartner

Weltweit gibt es an unseren Standorten Beschäftigte, die neben ihrer regulären Tätigkeit ihre Vorgesetzten unterstützen, Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. Gleichzeitig sind sie Ansprechpartner für ihre Kollegen zu sicherheitsrelevanten Themen. Im Berichtsjahr befragten wir die Sicherheitsbeauftragten zu ihren Rollen und Aufgaben, um aus den Ergebnissen entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

An unseren Standorten in Darmstadt und Gernsheim bilden zusätzlich Gesundheitspartner das Bindeglied zwischen unseren Mitarbeitern und dem BGM. Sie sind zum einen Vertrauensperson für ihre Kollegen bei gesundheitsbezogenen Fragen, zum anderen informieren sie ihre Teams über Gesundheitsangebote. Gleichzeitig geben sie Empfehlungen an das BGM, die Bedürfnisse von Mitarbeitern betreffen.

Bevor unsere Mitarbeiter ihre Funktion als Sicherheitsbeauftragte oder Gesundheitspartner aufnehmen, durchlaufen sie eine Schulung.

Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Betriebsvereinbarungen

Unsere **EHS-Policy** (Corporate Environment, Health and Safety Policy) beschreibt unseren grundlegenden Ansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie ist integraler Bestandteil unseres EHS-Managementsystems. Dieses lassen wir jährlich von externen Prüfern nach dem internationalen Standard ISO 45001 zertifizieren.

Unsere konzernweit geltende „Group Health Policy“ legt fest, wie wir die Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten gewährleisten und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden fördern. In der Policy schreiben wir ein **konzernweites Sicherheits- und Gesundheitsmanagement** vor, mit dem wir Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen verhindern wollen. Ein Bestandteil der Policy ist das „Global Wellbeing and Health Promotion Framework“, das die unterschiedlichen Anforderungen in verschiedenen Ländern beschreibt. Die Risikobewertungen und Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze liegen in der Verantwortung unserer Standorte.

2020 führten wir zudem den internen Standard „Contractor EHS Management“ ein. Dieser löst den Standard „EHS Compliance for Contractor Management“ ab. Mit dem neuen Standard stellen wir sicher, dass unsere Vertragspartner Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte berücksichtigen, und zwar im gesamten Prozess – von Beginn bis zum Abschluss einer Tätigkeit. Ergänzend konkretisiert die neue Prozessbeschreibung „Procedure Construction Safety“ das sichere Verhalten auf Baustellen.

An den meisten unserer deutschen Standorte erarbeiteten wir gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern **Betriebsvereinbarungen** zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Beispielsweise regelt unsere Vereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ an allen deutschen Standorten das Vorgehen bei einer längeren Erkrankung. Damit sollen für den betroffenen Mitarbeiter zum einen sein Arbeitsplatz dauerhaft erhalten, zum anderen gesundheitliche Beeinträchtigungen nach seiner Rückkehr vermieden werden.

Sicherheitszertifizierung an unseren Standorten

2020 stellten wir unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem auf die neue **Zertifizierungsrichtlinie ISO 45001** um. Diese hat den bisher geltenden Standard OHSAS 18001 abgelöst. Derzeit ist unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem an 42 Standorten ISO 45001 zertifiziert. An 41 Standorten davon arbeiten alle Mitarbeiter unter diesem zertifizierten System. In der Darmstädter Konzernzentrale deckt die Arbeitsschutznorm ISO 45001 etwa 70 % der Mitarbeiter ab. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der restlichen 30 % der Mitarbeiter, die nicht in operativen Bereichen beschäftigt sind, stellen wir über unser Managementsystem sicher. Der mit der Zertifizierung verbundene Prozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. So können wir rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter auch zukünftig gewährleisten. Andere Standorte sind ebenfalls aufgefordert, den Standard anzuwenden.

Unfallzahlen

Wir erfassen monatlich Daten zum Arbeitsschutz an unseren Standorten. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, relevante Arbeitsunfälle umgehend an die Konzernfunktion EQ zu melden. Dort werden diese bewertet. Falls nötig, leiten wir daraufhin ergänzende Sicherheitsmaßnahmen ein. Weltweit ist diese Vorgehensweise an all unseren Produktionsstandorten etabliert.

Die meisten Unfälle mit Ausfallzeit waren Stolperunfälle sowie Quetschungen und Schnittwunden, die beim Umgang mit Maschinen und Ausrüstung entstanden. 2020 gab es keine tödlichen Unfälle.

Klare Verhaltensregeln

Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermeiden lassen. Elementar für unseren Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es daher, dass unsere Mitarbeiter zu relevanten EHS-Themen qualifiziert sind und geschult werden. Wir informieren unsere Beschäftigten über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und beteiligen sie daran. Wir laden sie beispielsweise zu gemeinsamen Begehungen ein oder beziehen sie bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung ein. Diese Einbindung ist entscheidend, denn unsere Mitarbeiter wissen am besten, was sie in einer konkreten Arbeitssituation benötigen. Auf diese Weise verbessern wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich.

Konzernweit müssen alle neuen EHS-Manager ein dreitägiges EHS-Initialtraining absolvieren. Darin geht es unter anderem um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie um unser **Sicherheitskulturprogramm „BeSafe!“**. Mit diesem Programm sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für Gefahren am Arbeitsplatz und geben ihnen Verhaltensregeln an die Hand. Mittlerweile sind fast alle unsere Produktions- und Lagerstandorte in das Programm „BeSafe!“ eingebunden. Darüber hinaus finden an unseren Standorten regelmäßig Arbeitsschutzschulungen statt. Diese berücksichtigen sowohl die spezifische Risikosituation als auch gesetzliche Anforderungen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten wir 2020 viele Vor-Ort-Aktivitäten aussetzen. Alle BeSafe!-Trainings fanden im Berichtsjahr online statt.

Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter

In Darmstadt und Gernsheim beispielsweise bietet das BGM Gesundheitsdienstleistungen an, etwa Achtsamkeitskurse oder Ergonomie-Beratung für den Arbeitsplatz. Außerdem analysieren wir kontinuierlich die Arbeitsbedingungen sowie das jeweilige Arbeitsumfeld und verbessern diese nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Dafür nutzen wir ein standardisiertes Verfahren. Alle Dienstleistungen des BGM fasst ein Gesundheitskatalog in Deutsch und Englisch zusammen. Angebote gibt es unter anderem zu den Themen Ergonomie, Ernährung, Stress und psychischen Belastungen.

Während der Covid-19-Pandemie informieren wir unsere Mitarbeiter zu unterschiedlichen gesundheitlichen Themen. Empfehlungen gibt es beispielsweise zur ergonomischen Gestaltung des heimischen Arbeitsplatzes sowie zu Ernährung und Fitness.

Bewegungsprogramme

Deutschlandweit können unsere Mitarbeiter an Angeboten wie dem Aktivprogramm „Fit@Merck“ teilnehmen. Dies sind **präventive Gesundheitskurse**, die wir bezuschussen. Zudem gibt es in Darmstadt und Gernsheim ein Betriebs-sportprogramm mit 33 verschiedenen Sportarten.

Auch 2020 boten wir die sogenannten Trainingsinseln an – **mobile Fitnessstudios** in ausgebauten Bussen. Die Teilnehmer können so zwei Mal wöchentlich mit Unterstützung professioneller Trainer standortnah trainieren. Das Angebot soll insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen verhindern und für Bewegung sowie Ernährung sensibilisieren. Ab März 2020 mussten wir das Training aufgrund der Covid-19-Pandemie aussetzen. Wir richteten jedoch kurzfristig die Möglichkeit ein, per Videochat an einem persönlichen Training teilzunehmen.

In Taiwan organisieren wir unter dem Motto „Enrich your health deposit“ Bewegungsprogramme. Unser Standort in Gillingham, Großbritannien, unterstützt seine Beschäftigten durch ein Programm, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren und somit etwas für ihre Gesundheit zu tun. In Tokio, Japan, bieten wir spezielle Anti-Stress-Programme an, um die mentale Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern.

Ergonomie-Trainings

Wir analysieren regelmäßig die ergonomischen Bedingungen an den Arbeitsplätzen. Anschließend ergreifen wir Maßnahmen, um diese zu verbessern. Zudem schulen wir unsere Beschäftigten zu **ergonomisch korrektem Verhalten**, das speziell auf ihre Arbeitsbereiche zugeschnitten ist – ob in der Produktion, in der Verwaltung, im Labor oder auch im Home Office. Darüber hinaus bieten wir an vielen Standorten Ergonomie-Trainings an. Bei dem Programm „Industrial Athlete“ in den USA beispielsweise, können Mitarbeiter ihr körperliches und allgemeines Wohlbefinden verbessern.

Untersuchung und Unterstützung unserer Mitarbeiter

Mit dem Verfahren „Physical Ability Test and Health Preservation“ stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Gesundheitsanforderungen für ihre speziellen Tätigkeiten erfüllen. Aufgrund neuer Gesetze und höheren Datenschutzanforderungen führen wir **Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen** nur für einige unserer Mitarbeiter durch. Wegen dieser Änderungen passten wir unser Konzept an. Ein weiterer Dienst, unser „Travel Health & Medical Advisory Service“, unterstützt Mitarbeiter, die für uns im Ausland unterwegs sind. Er empfiehlt notwendige Impfungen oder berät zu Hygieneregeln.

Dem demografischen Wandel begegnen

Wir rechnen damit, dass das Durchschnittsalter in unserem Konzern in den kommenden Jahren weiter ansteigt. In Deutschland nutzen wir darum beispielsweise ein Analyse-Tool, um gesundheitsförderliche und leistungserhaltende Arbeitsplätze zu gestalten. Es berücksichtigt die demografische Entwicklung, indem es verschiedene Belastungen altersabhängig bewertet. Damit können wir unsere **Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Menschen anpassen**. Außerdem bieten wir moderne Schichtmodelle und ein Präventionsprogramm für Mitarbeiter in Schichtbetrieben an.

Unsere Maßnahmen während der Covid-19-Pandemie

Zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie richteten wir **globale und lokale Arbeitsgruppen** ein, die Risikoszenarien und Maßnahmenpläne entwickelten. Unter anderem bauten wir **unternehmensinterne Covid-19-Testzentren** sowohl in Darmstadt als auch an anderen Standorten auf. In diesen testeten wir unsere geschäftskritischen Mitarbeiter regelmäßig und zusätzlich in konkreten Verdachtsfällen.

Erhöhte Schutzmaßnahmen

Für zahlreiche Standorte entwickelten wir während der Pandemie **spezielle Arbeitsschutzstandards**, und zwar für alle Funktionseinheiten (Büros, Labore und Produktion).

Über die konkreten Verhaltensregeln informierten wir unsere Mitarbeiter per Intranet oder Aushang.

Um das Infektionsrisiko für unsere Mitarbeiter während der Pandemie zu verringern, bieten wir ihnen persönliche Schutzausrüstung (PSA) an. Eine eigens eingerichtete PSA-Arbeitsgruppe sorgte dafür diese bedarfsgerecht und in ausreichender Menge zu verteilen. Beispielsweise verschickten wir Mund-Nasen-Masken für private und geschäftliche Zwecke an die Privatadressen unserer Mitarbeiter in Darmstadt und Gernsheim.

Im Berichtsjahr beschränkten wir zudem konzernweit unsere Reiserichtlinien, um unsere Mitarbeiter zu schützen.

In Indien und Italien erweiterten wir beispielsweise den Versicherungsschutz, um bei einem Krankenhausaufenthalt zusätzliche finanzielle Unterstützung zu gewährleisten.