

CORPORATE GOVERNANCE

- 161** Kapitalstruktur und Organe der Merck KGaA
- 162** Erklärung zur Unternehmensführung inklusive Vergütungsbericht
- 200** Bericht des Aufsichtsrats
- 204** Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Kompetenzprofil



Kapitalstruktur und Organe der Merck KGaA



Für Erläuterungen siehe den Abschnitt „Die Merck KGaA“ in „Erklärung zur Unternehmensführung“.

Erklärung zur Unternehmensführung inklusive Vergütungsbericht

Die Erklärung zur Unternehmensführung enthält die Entsprechenserklärung, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die Beschreibung der Arbeitsweise der Gremien, die Zielgrößen für den Frauenanteil sowie das Diversitätskonzept.

Gemeinsamer Bericht von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat inklusive Entsprechenserklärung

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) ist an den Verhältnissen einer Aktiengesellschaft (AG) ausgerichtet und berücksichtigt nicht die Besonderheiten einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) wie der Merck KGaA. Aufgrund der strukturellen Unterschiede zwischen einer AG und einer KGaA sind einige Empfehlungen des DCGK nur modifiziert auf die KGaA anzuwenden. Wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Rechtsformen bestehen im Bereich der Haftung und Unternehmensleitung. Während bei der AG lediglich die AG als juristische Person haftet, unterliegen bei der KGaA daneben deren Komplementäre der unbeschränkten persönlichen Haftung für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft (§ 278 Absatz 1 AktG). Das betrifft bei der Merck KGaA neben der E. Merck KG – die nach Maßgabe von § 8 Absatz 5 der Satzung von der Geschäftsführung und Vertretung ausgeschlossen ist – die geschäftsführenden Komplementäre, die zusammen die Geschäftsleitung der Merck KGaA bilden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA unterliegen damit der unbeschränkten persönlichen Haftung. Ihre Leitungsbefugnis leitet sich nicht – wie bei der AG – aus der Bestellung durch den Aufsichtsrat ab, sondern aus ihrer Stellung als Komplementär. Folglich fehlt dem Aufsichtsrat der KGaA neben weiteren AG-typischen Kompetenzen (siehe dazu die Beschreibung der Arbeitsweise des Aufsichtsrats) die Kompetenz, die Geschäftsleitung zu bestellen, deren Verträge auszugestalten und die Vergütung festzusetzen. Auch hinsichtlich der Hauptversammlung ergeben sich Besonderheiten. So bedürfen bei der KGaA die Beschlüsse der Hauptversammlung teilweise der Zustimmung der persönlich haftenden Gesellschafter (§ 285 Absatz 2 AktG), insbesondere auch die Feststellung des Jahresabschlusses (§ 286 Absatz 1 AktG).

Die Merck KGaA wendet den DCGK sinngemäß dort an, wo dessen Regelungen zur Rechtsform einer KGaA passen. Um den Aktionären den Vergleich mit den Verhältnissen bei anderen Unternehmen zu erleichtern, legen wir der Corporate Governance die Verhaltensempfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in weiten Teilen zugrunde und verzichten auf einen ebenfalls zulässigen eigenen Kodex. Den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 wurde bei sinngemäßer Anwendung seit der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Februar 2020 in der am 27. Februar 2020 ergänzten Fassung bis auf eine Ausnahme entsprochen. In Zukunft soll den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen werden.

Zum besseren Verständnis erläutern wir im Folgenden die gesellschaftsrechtliche Situation der Merck KGaA, wobei wir auch auf die Hauptversammlung und die Aktionärsrechte eingehen.

Die Merck KGaA

Am Gesamtkapital der Merck KGaA hält die persönlich haftende Gesellschafterin E. Merck KG rund 70 % (Kapitalanteil), die Kommanditaktionäre halten den in Aktien eingeteilten Rest (Grundkapital). Die E. Merck KG ist von der Geschäftsführung ausgeschlossen. Die persönlich haftenden Gesellschafter ohne Kapitalanteil (Geschäftsleitung) führen die Geschäfte. Dennoch hat die E. Merck KG aufgrund ihres hohen Kapitaleinsatzes und der unbeschränkten persönlichen Haftung ein großes Interesse an der Ordnungsmäßigkeit und Effizienz des Geschäftsbetriebs der Merck KGaA. Für eine weitere Harmonisierung der Interessen der Kommanditaktionäre und der E. Merck KG sorgt die Beteiligung der Merck KGaA am Ergebnis der E. Merck KG gemäß §§ 26 ff. der Satzung. Die E. Merck KG bestellt die Geschäftsleitung und beruft sie ab. Außerdem hat die E. Merck KG Gremien geschaffen, um – in Ergänzung zu den Kompetenzen und der Tätigkeit des Aufsichtsrats – die Kontrolle und Beratung der Geschäftsleitung sicherzustellen. Dies gilt vornehmlich für den Gesellschafterrat der E. Merck KG.

Aufgrund der Vorschriften des Aktiengesetzes, der Satzung der Merck KGaA und der Geschäftsordnungen der verschiedenen Gremien bestehen bei der Merck KGaA Regeln für die Geschäftsleitung und deren Überwachung, die den Anforderungen des DCGK gerecht werden. Der vom DCGK beabsichtigte Schutz der Kapitalgeber, die das unternehmerische Risiko tragen, wird erreicht. Anregungen aus dem Kapitalmarkt zur Corporate Governance nehmen wir ernst und führen Gespräche mit Investoren und Aktionärsvertretern.

Die Hauptversammlung der Merck KGaA

Die 25. Hauptversammlung der Merck KGaA wurde am 28. Mai 2020 in Darmstadt durchgeführt. Als Reaktion auf die Corona-Pandemie hatte sich die Geschäftsleitung mit Zustimmung des Aufsichtsrates dazu entschieden, die Hauptversammlung 2020 virtuell durchzuführen, also ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten. Damit wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die der Gesetzgeber durch das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Covid-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht einräumt. Aktionäre und Aktionärsvertreter nahmen virtuell an der Hauptversammlung teil. Sie wurde vollständig in Bild und Ton live im Internet übertragen. Hier verzeichnete man mit einer Präsenz von 69,44 % des Grundkapitals (einschließlich Briefwahlstimmen) im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg der Kapitalpräsenz. 2019 hatte die Quote bei 66,96 % gelegen. Der HV-Dienstleister leitet im Vorfeld der Hauptversammlung keine Stimmrechtsweisungen an Merck weiter, sondern behält sie im System bis es zur Auszählung kommt.

Die ordentliche Hauptversammlung beschließt insbesondere über die Feststellung des Jahresabschlusses, die Verwendung des Bilanzgewinns, die Entlastung der Mitglieder der Geschäftsleitung und der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie über die Wahl des Abschlussprüfers. Satzungsänderungen bedürfen ebenfalls der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung. Die Aktionäre der Merck KGaA nahmen ihre Rechte über das internetgestützte Hauptversammlungssystem in der virtuellen Hauptversammlung sowie über einen vorgelagerten Frage-und-Antwort Prozess wahr. Sie konnten ihr Stimmrecht persönlich, durch einen Bevollmächtigten oder einen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Die Stimmrechtsvertreter waren während der Dauer der Hauptversammlung anwesend. Sämtliche Dokumente und Informationen zu anstehenden Hauptversammlungen (inklusive einer zusammenfassenden Darstellung der Rechte der Aktionäre) werden unter anderem auf unserer Website zugänglich gemacht. Die einleitenden Reden des Vorsitzenden der Geschäftsleitung wurden bereits am 25. Mai 2020 vorab im Internet veröffentlicht, um sie interessierten Aktionären sowie der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und so den hohen Anforderungen an Transparenz, die der Merck-Konzern an sich selbst richtet, Genüge zu tun.

Entsprechenserklärung

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben nach § 161 AktG unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgende Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex abgegeben:

„Erklärung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats der Merck KGaA zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG. Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Februar 2020 in der am 27. Februar 2020 ergänzten Fassung wurde den im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 mit folgender Abweichung entsprochen: Entgegen Ziffer 5.3.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat keinen Prüfungsausschuss eingerichtet. Ein Prüfungsausschuss wurde jedoch in Form des Finanzausschusses im Gesellschafterrat der E. Merck KG gebildet, der im Wesentlichen die in Ziffer 5.3.2 des Kodex beschriebenen Aufgaben wahrnimmt. Aufgrund der im Vergleich zum Aufsichtsrat einer AG beschränkten Kompetenzen des Aufsichtsrats einer KGaA ist damit den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex Genüge getan. Darüber hinaus hat die Merck KGaA in der D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem 20. März 2020 keinen entsprechenden Selbstbehalt mehr vereinbart, nachdem die relevante Empfehlung mit der aktuellen Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 entfallen ist.

Im Hinblick auf die künftige Beachtung der aktuellen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex erklären Geschäftsleitung und Aufsichtsrat Folgendes: Die Gesellschaft wird den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprechen.“

Darmstadt, 26. Februar 2021

Für die Geschäftsleitung
gez. Stefan Oschmann

Für den Aufsichtsrat
gez. Wolfgang Büchele

Vergütungsbericht

(Dieser Abschnitt ist Teil des zusammengefassten Lageberichts.)

Vergütungsphilosophie

Als ältestes pharmazeutisch-chemisches Unternehmen der Welt misst Merck einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und dem Unternehmertum einen hohen Stellenwert bei. Dies spiegelt sich auch in der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA wider. Anders als Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften sind sie nicht lediglich angestellte Organmitglieder. Sie sind vielmehr persönlich haftende Gesellschafter sowohl der Merck KGaA als auch der Komplementärgesellschaft E. Merck KG und erhalten in dieser Funktion eine Gewinnbeteiligung von der E. Merck KG. Aufgrund der Rechtsform als KGaA gelten die Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zur Vergütung von Vorständen börsennotierter Aktiengesellschaften und zur individualisierten Offenlegung der Vergütung für die Geschäftsleitung der Merck KGaA an sich nicht. Dennoch haben wir uns dazu entschieden, den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 zu folgen. Der Vergütungsbericht für das kommende Geschäftsjahr und über das neugefasste Vergütungssystem der Geschäftsleitung wird sich nach den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 richten.

Mit der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung werden die Verantwortung und die Aufgaben der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder, ihre Stellung als persönlich haftende Gesellschafter, ihre individuelle Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt. Dabei soll die Vergütung eine hohe langfristige Anreizwirkung für die Mitglieder der Geschäftsleitung schaffen und gleichzeitig verlässlich vor Unverhältnismäßigkeit schützen.

Darüber hinaus richtet sich die Vergütung der Geschäftsleitung nach dem externen Vergleichsumfeld der Merck KGaA, also anderen DAX®-Unternehmen sowie internationalen Wettbewerbern. Weiterhin wird berücksichtigt, in welchem Verhältnis die Vergütung der Geschäftsleitung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung steht. Der Personalausschuss lässt die Angemessenheit der Vergütung regelmäßig durch eine unabhängige Vergütungsberatung überprüfen.

Bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden folgende Grundsätze verfolgt beziehungsweise berücksichtigt:

Regulatorische Anforderungen und Grundsätze einer guten Corporate Governance

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Bemessung der individuellen Vergütung richten sich nach dem Aktiengesetz (AktG) und bezüglich der Vergütung für das Jahr 2020 letztmalig nach dem DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017. Das angepasste Vergütungssystem für die Geschäftsleitung der Merck KGaA wird die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigen. Innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen wird das Ziel verfolgt, den Geschäftsleitungsmitgliedern ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Langfristige Konzernstrategie

Die Umsetzung der langfristigen Konzernstrategie wird durch die Auswahl geeigneter, anspruchsvoller Leistungskennzahlen in der erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund orientieren sich unsere erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (Gewinnbeteiligung und Merck Long-Term Incentive Plan) an den Steuerungskennzahlen des Konzerns.

Langfristige Interessen unserer Aktionäre

Den langfristigen Interessen unserer Aktionäre wird durch einen signifikant hohen Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung an der Gesamtvergütung sowie eine starke Aktienorientierung im Vergütungssystem Rechnung getragen. Die Leistungen der Geschäftsleitungsmitglieder sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen mit einer spürbaren Minderung der erfolgsabhängigen Vergütung (Malus) oder einem möglichen Rückbehalt (Clawback) einhergehen.

In unserem Unternehmen ist, anders als bei Aktiengesellschaften, nicht der Aufsichtsrat, sondern der Gesellschafterrat der E. Merck KG für die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung unserer Geschäftsleitungsmitglieder zuständig. Der Gesellschafterrat hat diese Aufgabe an seinen Personalausschuss übertragen. Der Personalausschuss ist insoweit vor allem für folgende Themen im Hinblick auf unsere Geschäftsleitung und deren Vergütung zuständig:

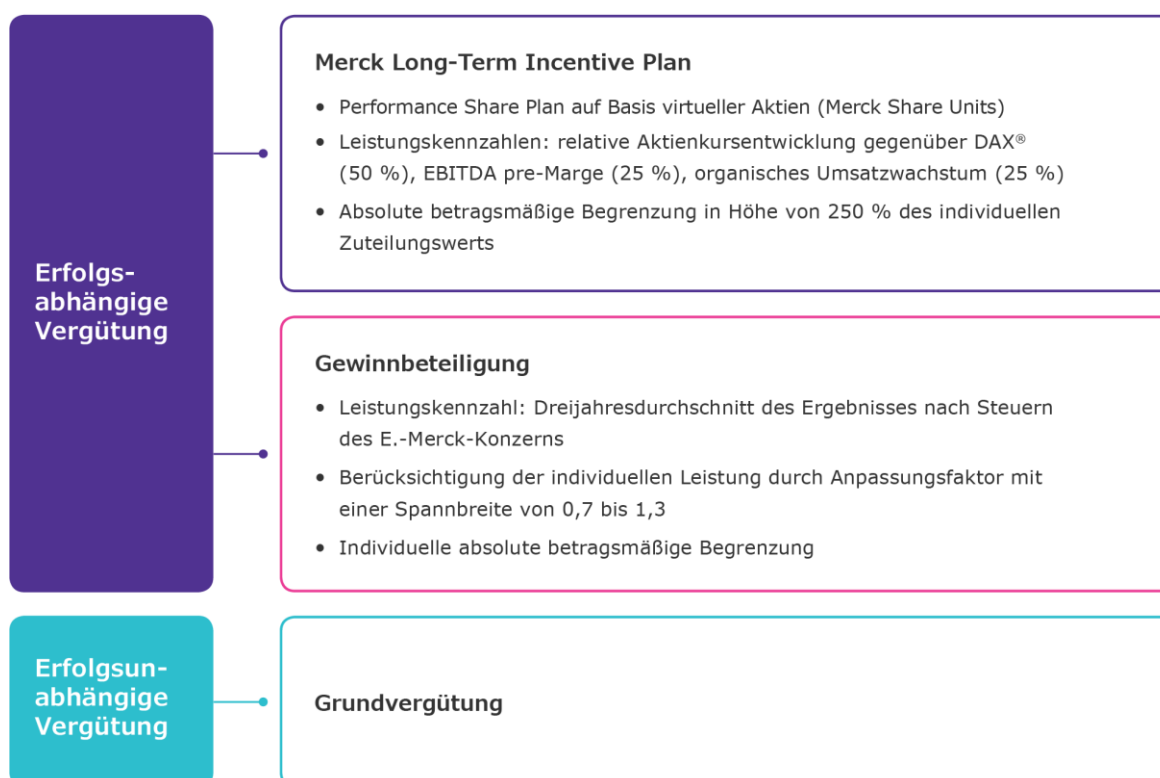
- Entwicklung und regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems
- Ausgestaltung und Prüfung der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungselemente
- Vertragsinhalte der Mitglieder der Geschäftsleitung
- Übernahme von Ehrenämtern, Mandaten und anderen nebenberuflichen Tätigkeiten
- Geschäftsverteilung innerhalb der Geschäftsleitung
- Gewährung von Darlehen und Gehaltsvorschüssen

Angesichts erneuter regulatorischer Änderungen aufgrund des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der Reform des DCGK wurde das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung im Laufe des Jahres 2020 erneut angepasst. Mit dieser Anpassung soll eine hohe langfristige Anreizwirkung für die Mitglieder der Geschäftsleitung intensiviert werden und gleichzeitig der Schutz vor Unverhältnismäßigkeiten vertieft werden. Das angepasste Vergütungssystem soll der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt werden. Soweit in diesem vorliegenden Vergütungsbericht auf den DCGK Bezug genommen wird, ist die Fassung vom 7. Februar 2017 relevant.

Überblick über die Struktur und die Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung im Berichtsjahr umfasst im Wesentlichen die drei Hauptkomponenten Grundvergütung, Gewinnbeteiligung sowie Merck Long-Term Incentive Plan und wird durch Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie Nebenleistungen ergänzt. Die Bestandteile des Vergütungssystems gestalten sich wie folgt:

Vergütungselemente und Vergütungsstruktur¹



¹ Ohne Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung

Erfolgsunabhängige Vergütung und Nebenleistungen

Grundvergütung

Als Grundvergütung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung fest vereinbarte und erfolgsunabhängige Beträge, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt werden.

Nebenleistungen

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten darüber hinaus erfolgsunabhängige Nebenleistungen. Diese bestehen im Wesentlichen aus Beiträgen zu Versicherungen, Aufwendungen für Personenschutz sowie einem Dienstwagen mit der Möglichkeit zur Privatnutzung.

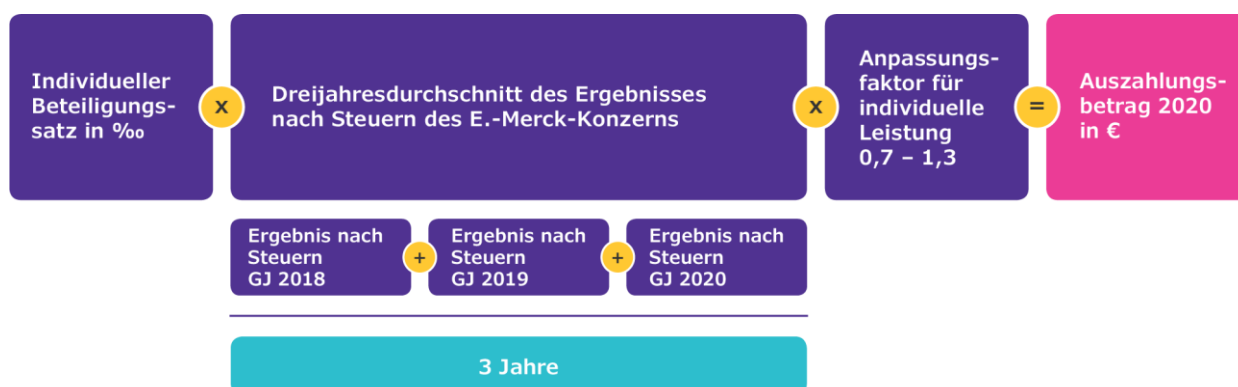
Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer Gewinnbeteiligung sowie dem Merck Long-Term Incentive Plan zusammen. Beide erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten basieren dabei auf mehrjährigen Bemessungsgrundlagen, wodurch den regulatorischen Anforderungen des AktG und des DCGK Rechnung getragen und insbesondere die nachhaltige Unternehmensentwicklung honoriert wird.

Gewinnbeteiligung

Leistungskennzahl	Dreijahresdurchschnitt des Ergebnisses nach Steuern des E. Merck-Konzerns
Zeitraum	Drei Jahre
Begrenzung	Individuelle absolute betragsmäßige Begrenzung

Im Rahmen der Gewinnbeteiligung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung am Ende des Geschäftsjahrs einen individuellen Beteiligungssatz in Promille des Dreijahresdurchschnitts des Ergebnisses nach Steuern des E. Merck-Konzerns. Einbezogen in die Berechnung werden das laufende und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre. Durch Verwendung des Ergebnisses nach Steuern als Leistungskennzahl, die auch als Basis für Dividendenausschüttungen dient, erfolgt eine starke Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre. Die Höhe der individuellen Beteiligungssätze in Promille ist intervallweise gestaffelt. Durch die Staffelung wird die Erreichung eines durchschnittlichen Ergebnisses nach Steuern von mehr als 1 Mrd. € stärker incentiviert als Ergebnisse unter 1 Mrd. €. Sofern das durchschnittliche Ergebnis nach Steuern über 1,5 Mrd. € liegt, bleibt jedoch der über 1,5 Mrd. € liegende Anteil für die Berechnung der Gewinnbeteiligung außer Betracht. Um die individuelle Leistung der Geschäftsleitungsmitglieder angemessen zu berücksichtigen, kann der Personalausschuss seit dem Geschäftsjahr 2017 die Auszahlung über einen Faktor mit einer Spannbreite von 0,7 bis 1,3 anpassen. Der Anpassungsfaktor ermöglicht es, eine hervorragende Leistung eines Mitglieds der Geschäftsleitung durch Multiplikation der Gewinnbeteiligung mit einem Wert oberhalb von 1,0 bis 1,3 zu honorieren. Gleichermaßen kann durch Multiplikation mit einem Wert unterhalb von 1,0 bis 0,7 die Gewinnbeteiligung im Bedarfsfall reduziert werden. Die maximale Auszahlung aus der Gewinnbeteiligung ist individuell betragsmäßig begrenzt.



Mit Beginn des Geschäftsjahrs 2018 hat der Personalausschuss beschlossen, Kriterien festzulegen, die für die Anpassung der Gewinnbeteiligung durch den Faktor mit einer Spannbreite zwischen 0,7 bis 1,3 anzuwenden sind. Sofern die Gewinnbeteiligung eines Mitglieds der Geschäftsleitung nach oben oder unten angepasst wird, soll dies im Vergütungsbericht veröffentlicht werden.

Kriterien für eine Anpassung der Gewinnbeteiligung nach oben können die folgenden sein:

- außergewöhnliche Erfolge im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten des Merck-Konzerns
- außergewöhnliche Erfolge bei der nachhaltigen strategischen, technischen, produktseitigen oder strukturellen Weiterentwicklung beziehungsweise Reorganisation des Merck-Konzerns
- außergewöhnliche Leistungen bei der Umsetzung besonders wichtiger Projekte oder der Erreichung sonstiger außerordentlich wichtiger Ziele im verantworteten Bereich
- außerordentliche Leistungen, die zu einer deutlichen Übererfüllung von Zielwerten für relevante Leistungskennzahlen im verantworteten Bereich führen
- außergewöhnliche Beiträge zu den Ansprüchen und Zielen der Stakeholder des Merck-Konzerns (beispielsweise Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit, Corporate Social Responsibility, Implementierung von Diversitätsanforderungen)

Kriterien für eine Reduktion der Gewinnbeteiligung nach unten können dagegen die folgenden sein:

- Verstöße gegen interne Regelungen und Richtlinien (beispielsweise Merck-Verhaltenskodex), Gesetze oder sonstige verbindliche externe Vorgaben im verantworteten Bereich
- erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder sonstiges grob pflicht- oder sittenwidriges Verhalten
- Verhaltensweisen oder Handlungen, die im Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten stehen
- das Verfehlen der Umsetzung besonders wichtiger Projekte oder das Verfehlen sonstiger außerordentlich wichtiger Ziele im verantworteten Bereich
- das deutliche Verfehlen von Zielwerten für relevante Leistungskennzahlen im verantworteten Bereich

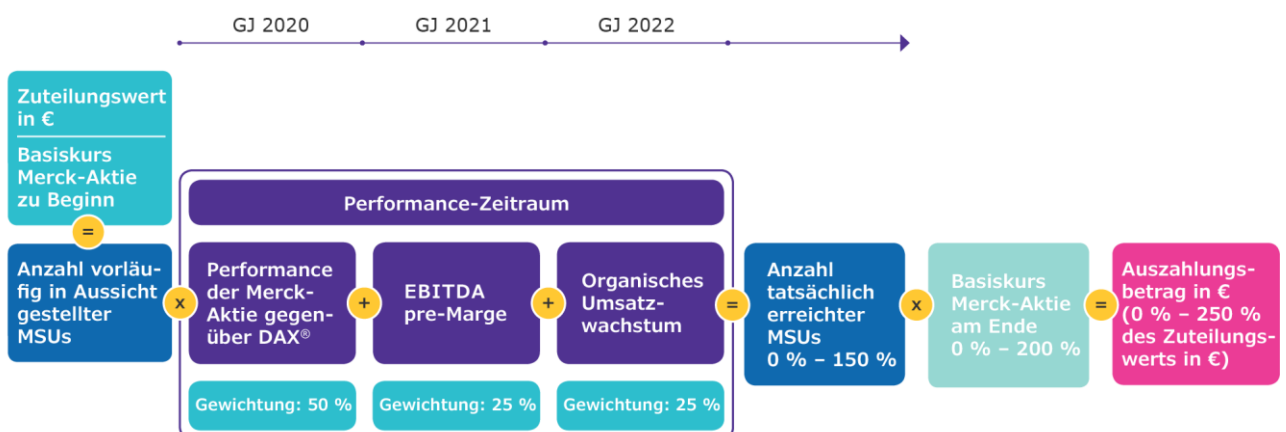
Merck Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Leistungskennzahlen	• Relative Aktienkursentwicklung gegenüber DAX® (50 % Gewichtung) • EBITDA pre-Marge (25 % Gewichtung) • Organisches Umsatzwachstum (25 % Gewichtung)
Zeitraum	Drei Jahre
Begrenzung	Absolute betragsmäßige Begrenzung in Höhe von 250 % des individuellen Zuteilungswerts
Basiskurs (Aktienkurs zur Umrechnung in Stück beziehungsweise zur Auszahlung)	Durchschnittlicher Schlusskurs der Merck-Aktie im Xetra®-Handel während der letzten 60 Handelstage vor Beginn beziehungsweise vor Ende des Performance-Zeitraums.

Der Long-Term Incentive Plan basiert auf einem dreijährigen zukunftsgerichteten Performance-Zeitraum. Im Rahmen des Long-Term Incentive Plan wird den Geschäftsleitungsmitgliedern eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien, sogenannte Merck Share Units (MSUs), vorläufig in Aussicht gestellt. Die Anzahl der MSUs ermittelt sich dabei wie folgt:

Zu Beginn des Performance-Zeitraums legt der Personalausschuss für jedes Mitglied der Geschäftsleitung einen individuellen Zuteilungswert in € fest. Dieser Zuteilungswert wird anschließend durch den maßgeblichen Basiskurs zu Beginn des Performance-Zeitraums dividiert, woraus sich die Anzahl der vorläufig in Aussicht gestellten MSUs ergibt. Die finale Anzahl der MSUs, die den Geschäftsleitungsmitgliedern nach Ablauf des Performance-Zeitraums tatsächlich zugeteilt werden, ist von der Entwicklung dreier gewichteter Leistungskennzahlen über den dreijährigen Performance-Zeitraum abhängig:

- der Performance der Merck-Aktie gegenüber der des DAX® mit einer Gewichtung von 50 %
- der EBITDA pre-Marge im Verhältnis zu einem vorab festgelegten Zielwert mit einer Gewichtung von 25 % sowie
- dem organischen Umsatzwachstum des Merck-Konzerns im Verhältnis zu einem vorab festgelegten Zielwert mit einer Gewichtung von 25 %.



Der Merck Long-Term Incentive Plan verknüpft somit zwei aus der Strategie abgeleitete Leistungskennzahlen mit einer externen relativen Leistungskennzahl. Der Vergleich der Performance der Merck-Aktie mit dem DAX® als externe relative Leistungskennzahl eignet sich aufgrund des diversifizierten Geschäfts von Merck dabei besser als der Vergleich mit einem einzelnen industriespezifischen Index und ist zugleich unabhängiger als der Vergleich mit einer definierten Gruppe von Vergleichsunternehmen. Durch die Leistungskennzahlen wird einerseits die Erreichung strategischer Zielsetzungen incentiviert, andererseits wird durch die starke Aktienorientierung der langfristigen Unternehmensentwicklungsperspektive und den Anforderungen unserer Aktionäre Rechnung getragen. Um Verzerrungen durch Sondereinflüsse zu vermeiden und die Leistung der Geschäftsleitungsmitglieder unmittelbarer abzubilden, wird die EBITDA pre-Marge verwendet. Eine Abhängigkeit der Höhe des Merck Long-Term Incentive Plans von der Höhe der ausgeschütteten Dividende besteht nicht.

Abhängig von der Entwicklung der Leistungskennzahlen werden im Anschluss an den dreijährigen Performance-Zeitraum zwischen 0 % und 150 % der vorläufig in Aussicht gestellten MSUs final zugeteilt. Der Wert dieser MSUs wird den Geschäftsleitungsmitgliedern im Folgejahr nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums ausgezahlt. Dafür wird die final zugeteilte Anzahl MSUs mit dem maßgeblichen Basiskurs am Ende des Performance-Zeitraums multipliziert. Die maximale Wertsteigerung des Aktienkurses ist dabei auf 200 % des Basiskurses zu Beginn des Performance-Zeitraums begrenzt, wodurch die Partizipation an externen Effekten bei der Aktienkurssteigerung beschränkt wird. Neben der Begrenzung der Anzahl der final zugeteilten MSUs und der Begrenzung der Wertsteigerung des Aktienkurses ist die Auszahlung aus dem Long-Term Incentive Plan insgesamt auf 250 % des individuellen Zuteilungswerts begrenzt. Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die Auszahlung aus dem Merck Long-Term Incentive Plan auch vollständig entfallen (0 %).

Clawback-Regelung

Durch ihren Status als persönlich haftende Gesellschafter der Merck KGaA und der E. Merck KG ist die unternehmerische Verantwortung der Geschäftsleitungsmitglieder in besonderer Weise ausgeprägt. Diese spiegelt sich auch in den Malus-Kriterien bei der Gewinnbeteiligung und den gesetzlichen Regelungen zum Schadenersatz nach § 93 AktG wider.

Um der herausgehobenen Stellung der unternehmerischen Verantwortung noch stärker in der Vergütung Rechnung zu tragen, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2018 eine Clawback-Regelung in den Long-Term Incentive Plan eingefügt. Diese ermöglicht, bereits zugeteilte aber noch nicht ausgezahlte Gewährungen aus dem Long-Term Incentive Plan einzubehalten. Mögliche Anwendungsfälle der Clawback-Regelung sind ein Verstoß gegen interne Regelungen und Richtlinien (Merck-Verhaltenskodex), gegen Gesetze, gegen sonstige verbindliche externe Vorgaben im verantworteten Bereich, bei erheblichen Sorgfaltspflichtverletzungen im Sinne von § 93 AktG, bei sonstigem grob pflicht- oder sittenwidrigem Verhalten oder bei Verhaltensweisen oder Handlungen, die im Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten stehen.

Zur weiteren Erhöhung der Transparenz des Vergütungssystems der Geschäftsleitung wird der Leistungskorridor für die im Merck Long-Term Incentive Plan verwendeten Leistungskennzahlen nachträglich offengelegt. Weiterhin wird jedoch darauf verzichtet, diesen Leistungskorridor vorab zu veröffentlichen, da hierdurch markt- und wettbewerbsrelevante Rückschlüsse auf die strategischen Zielsetzungen möglich wären.

Share Ownership Guideline

Seit dem Geschäftsjahr 2017 besteht eine sogenannte Share Ownership Guideline. Diese verpflichtet die Geschäftsleitungsmitglieder, für die Dauer ihres Dienstverhältnisses permanent Merck-Aktien im Wert von 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung zu halten. Stefan Oschmann ist aufgrund seiner Position als Vorsitzender der Geschäftsleitung verpflichtet, einen erhöhten Betrag von 200 % seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung in Merck-Aktien zu halten. Die Nachweispflicht der vollen Aktienanzahl besteht spätestens mit Ablauf von vier Jahren nach Eintritt in die Geschäftsleitung beziehungsweise nach Einführung der Regelung. Mit der Share Ownership Guideline wird eine noch stärkere Ausrichtung der Interessen der Geschäftsleitungsmitglieder an den nachhaltigen Interessen unserer Aktionäre gefördert und die unternehmerische Verantwortung der Geschäftsleitungsmitglieder zusätzlich gesteigert. Zudem wird mit der Einführung der Share Ownership Guideline der starken Verbreitung von Aktienbesitz bei Vorstands- und Geschäftsleitungsmitgliedern im internationalen Vergleichsumfeld Rechnung getragen.

Ausblick auf das angepasste Vergütungssystem ab 2021

Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 angepasst und in die Anstellungsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung integriert. Das angepasste Vergütungssystem soll die langfristige Anreizwirkung der Vergütung weiter verstärken und gleichzeitig vor Unverhältnismäßigkeiten schützen. Es wird der Hauptversammlung am 23. April 2021 vorgestellt und wird dort Gegenstand der Abstimmung im Rahmen eines „Say on Pay“ sein. Die Anpassungen an dem Vergütungssystem betreffen folgende Vergütungsbestandteile:

Gewinnbeteiligung

- Reduzierung der Spannbreite des Anpassungsfaktors: Die Spannbreite des Anpassungsfaktors für individuelle Leistung wird zukünftig auf 0,8 bis 1,2 reduziert (bis einschließlich 2020 betrug die Spannbreite 0,7 bis 1,3).
- Einführung einer Mindestanforderung und Überarbeitung der individuellen Beteiligungssätze: Für die Partizipation am Dreijahresdurchschnitt des Ergebnisses nach Steuern des E. Merck-Konzerns wird eine Mindestanforderung eingeführt. Liegt der Dreijahresdurchschnitt des Ergebnisses nach Steuern des E. Merck-Konzerns unterhalb dieser Mindestanforderung, so erfolgt keine Auszahlung.
- Einführung eines verpflichtenden Eigeninvestments im Rahmen einer neuen Share Ownership Guideline: Zukünftig sind die Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA dazu verpflichtet, ein Drittel der Auszahlung aus der Gewinnbeteiligung (netto) in Aktien der Merck KGaA zu investieren und diese Aktien für mindestens vier Jahre zu halten. Dadurch wird das angepasste Vergütungssystem den Empfehlungen des DCGK zum Aktienbezug der variablen Vergütung (G. 10) in seiner überarbeiteten Fassung vom 16. Dezember 2019 gerecht. Die bisherige Share Ownership Guideline wird durch die neue Regelung abgelöst.

Merck Long-Term Incentive Plan (LTIP)

- Verlängerung auf vier Jahre durch Einführung einer zusätzlichen einjährigen Halteperiode: Die Zielerreichung wird zukünftig unverändert nach einem dreijährigen Zielerreichungszeitraum festgestellt. Zusätzlich wird zukünftig eine einjährige Halteperiode im Anschluss an den Zielerreichungszeitraum eingeführt. Der LTIP ist damit für einen Performance-Zeitraum von insgesamt vier Jahren an die absolute Aktienkursentwicklung der Merck-Aktie gekoppelt. Dadurch wird zum einen der Empfehlung G. 10 des DCGK in seiner überarbeiteten Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen. Zum anderen wird ein einheitlicher Zielerreichungszeitraum des LTIP für die Geschäftsleitung und weitere zur Teilnahme am LTIP berechnete Führungskräfte aufrechterhalten. Darüber hinaus wird durch die zusätzliche einjährige Halteperiode eine noch langfristige Anreizsetzung im Hinblick auf die nachhaltige Wertsteigerung der Merck-Aktie erreicht.

Verknüpfung mit Nachhaltigkeitsstrategie

Ab dem Jahr 2021 soll die Nachhaltigkeitsstrategie unserer Gesellschaft im Vergütungssystem der Geschäftsleitung noch stärker verankert werden. Dabei sind folgende Schritte geplant:

Geschäftsjahr 2021

Über den Anpassungsfaktor in der Gewinnbeteiligung wird die Nachhaltigkeitsstrategie der Merck KGaA im Vergütungssystem der Geschäftsleitung verankert. Der Anpassungsfaktor für die Gewinnbeteiligung mit seiner zukünftigen Spannweite von 0,8 bis 1,2 berücksichtigt insbesondere auch die drei anspruchsvollen Nachhaltigkeitsziele, die im Geschäftsjahr 2020 für den Merck-Konzern erarbeitet wurden und sich an nichtfinanziellen Leistungskriterien orientieren:

- Human Progress
- Schaffung nachhaltiger Wertschöpfungsketten
- Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks

Geschäftsjahr 2022

Ab 2022 ist eine Einbindung der Nachhaltigkeitsstrategie der Merck KGaA in den Merck Long-Term Incentive Plan vorgesehen. Die dafür notwendigen Konzepte und Leistungsindikatoren werden im Geschäftsjahr 2021 sukzessive erarbeitet. Die Einbindung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Merck Long-Term Incentive Plan orientiert sich dabei an den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen und soll für diese eine entsprechende Anreizwirkung generieren.

Gesamtbegrenzung der Vergütung

Die Vergütung wird hinsichtlich ihrer erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile – Gewinnbeteiligung und Merck Long-Term Incentive Plan – sowie insgesamt auf einen Maximalbetrag begrenzt. Die Höchstgrenzen lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

Gesamtbegrenzung der Vergütung

in Tsd. €	Grundvergütung	Betragsmäßige Obergrenze Gewinnbeteiligung	Betragsmäßige Obergrenze Merck Long-Term Incentive Plan	Betragsmäßige Obergrenze Gesamtvergütung ¹
Mitglied der Geschäftsleitung				
Stefan Oschmann	1.400	4.810	5.638	9.800
Udit Batra (Austritt: 13. Juli 2020)	1.100	3.640	4.263	8.000
Kai Beckmann	1.100	3.120	3.825	8.000
Belén Garijo	1.200	3.900	4.925	8.000
Marcus Kuhnert	1.000	3.120	3.300	8.000

¹ Ohne Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung.

Pensionszusagen

Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 wurden für die Mitglieder der Geschäftsleitung Kai Beckmann, Belén Garijo und Marcus Kuhnert die einzelvertraglichen Pensionsvereinbarungen von leistungs- auf beitragsorientierte Pensionszusagen umgestellt, unter Beibehaltung des Durchführungswegs der Direktzusage¹. Auch mit Udit Batra bestand eine beitragsorientierte Pensionsvereinbarung. Im Rahmen dieser beitragsorientierten Pensionszusagen wird jährlich ein Beitrag in Höhe von 400.000 € beziehungsweise 450.000 € auf ein Versorgungskonto eingebracht und marktüblich verzinst. Sobald die betreffenden Mitglieder der Geschäftsleitung die vertraglich festgelegte Altersgrenze erreichen und aus den Diensten der E. Merck KG ausscheiden, wird der Betrag auf dem Versorgungskonto wahlweise in zehn jährlichen Raten oder als einmalige Zahlung gewährt. Im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und im Todesfall zugunsten der Hinterbliebenen erfolgt eine Auszahlung des Versorgungskontos als Einmalzahlung, gegebenenfalls aufgestockt um zusätzliche Beiträge (maximal zehn Beiträge, bis zu einem Alter von 60 Jahren). Der Betrag der Anwartschaft aus der vorherigen leistungsorientierten Pensionsvereinbarung wurde bei der Umstellung dem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Mit Stefan Oschmann besteht eine leistungsorientierte Pensionszusage. Die Altersrente bemisst sich nach einem bestimmten Prozentsatz der ruhegehaltsfähigen Bezüge. Die Prozentsätze sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die einzelvertragliche Pensionszusage gewährt Stefan Oschmann einen Anspruch auf lebenslange Altersrente oder Hinterbliebenenversorgung im Fall des Erreichens der individualvertraglich festgelegten Altersgrenze, der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und im Todesfall. Alternativ zu einer Altersrente besteht die Möglichkeit, sich die zugesagte Pension bei Erreichen der individualvertraglich festgelegten Altersgrenze in einem nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Einmalbetrag auszahlen zu lassen.

Darüber hinaus erhalten Hinterbliebene eine Hinterbliebenenversorgung. Diese beträgt für den Ehepartner 60 % der Pensionsansprüche. Unterhaltsberechtigten Kindern steht eine Halbwaisen- beziehungsweise Vollwaisenrente maximal bis zum 25. Lebensjahr zu.

Die Beitragshöhen beziehungsweise ruhegehaltsfähigen Bezüge und die zugesagten Prozentsätze sowie die Höhe der Pensionsrückstellungen und der Dienstzeitaufwand sind in den folgenden Tabellen aufgeführt.

¹ Bilanziell entspricht dies einer leistungsorientierten Zusage im Sinne von IAS 19.8.

Beitragsorientierte Zusagen

		IFRS			
		Beitragshöhe		Barwert der beitragsorientierten Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember	
				Dienstzeitaufwand für im laufenden Jahr erdiente Pensionszusagen	
in Tsd. €		2019	2020	2019	2020
Mitglied der Geschäftsleitung					
Udit Batra (Austritt: 13. Juli 2020)	400	393	147	1.406	1.532
Kai Beckmann	400	392	392	4.867	5.325
Belén Garijo	450	391	440	5.119	5.649
Marcus Kuhnert	400	414	409	3.419	3.860
Gesamt	1.650	1.590	1.388	14.811	16.366

Leistungsorientierte Zusage

			IFRS			
in Tsd.€	Ruhegehalts- fähige Bezüge	Zugesagter Prozentsatz	Dienstzeitaufwand für im laufenden Jahr erdiente Pensionszusagen		Barwert der beitragsorientierten Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember	
			2019	2020	2019	2020
Mitglied der Geschäftsleitung						
Stefan Oschmann ¹	800	68	1.372	1.611	14.524	17.344

¹ Der zugesagte Prozentsatz erhöht sich bis zum Eintritt in den Ruhestand je Dienstjahr um zwei Prozentpunkte bis auf 70 %.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsleitungsmitglied

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, ohne dass ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund vorliegt, sehen unsere Dienstverträge eine Abfindungsbegrenzung entsprechend der Empfehlung des DCGK vom 17. Februar 2017 vor. Danach dürfen Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit in der Geschäftsleitung zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags betragen (Abfindungs-Cap). Bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit in der Geschäftsleitung vor Ende des Performance-Zeitraums einer laufenden Tranche des Merck Long-Term Incentive Plans durch Kündigung des Dienstverhältnisses seitens der Gesellschaft oder des Geschäftsleitungsmitglieds verfallen grundsätzlich aus dem Plan resultierende Zusagen.

Die Verträge von Stefan Oschmann und Kai Beckmann sehen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor, gleiches galt für den Vertrag von Udit Batra. Als Karenzentschädigung ist während eines zweijährigen Zeitraums für jedes Jahr des Verbots ein Betrag in Höhe von 50 % der dem jeweiligen Geschäftsleitungsmitglied innerhalb der letzten zwölf Monate vor seinem Ausscheiden durchschnittlich zugeflossenen vertragsmäßigen Leistungen vorgesehen. Auf diese Karenzentschädigung werden während der Dauer des Wettbewerbsverbots anderweitige Arbeitseinkommen sowie zu zahlende Ruhegelder angerechnet. Innerhalb bestimmter Fristen besteht für die E. Merck KG die Möglichkeit, auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots mit der Wirkung zu verzichten, dass die Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung entfällt. An Udit Batra erfolgte keine Zahlung einer Karenzentschädigung. Die Verträge der Geschäftsleitungsmitglieder sehen weiterhin eine zeitlich begrenzte Fortzahlung der Grundvergütung im Todesfall zugunsten der Hinterbliebenen vor. Darüber und über die bestehenden Pensionszusagen hinaus bestehen keine weiteren Zusagen für den Fall der Beendigung der Vertragsverhältnisse der Mitglieder der Geschäftsleitung.

Kredite und Vorschüsse

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben im Geschäftsjahr 2020 keine Vorschüsse oder Kredite erhalten.

Zahlungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung und ihre Hinterbliebenen

Zahlungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung und ihre Hinterbliebenen erfolgen als zeitlich begrenzte Fortzahlung der Grundvergütung im Todesfall sowie als Pensionszahlungen. Sie beliefen sich im Geschäftsjahr 2020 auf 13.849 Tsd. € (Vorjahr: 13.448 Tsd. €). Die Pensionsrückstellungen betrugen für 2020 177.037 Tsd. € (Vorjahr: 163.617 Tsd. €).

Sonstiges

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung der Merck KGaA enthält sowohl die von der E. Merck KG als auch gegebenenfalls die von in den Konzernabschluss einbezogenen Tochterunternehmen erhaltenen Bezüge. Sollten die Mitglieder der Geschäftsleitung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden, so ist dieses Haftungsrisiko unter bestimmten Voraussetzungen über eine D&O-Versicherung der Merck KGaA abgedeckt. Die D&O-Versicherung weist einen Selbstbehalt gemäß den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des DCGK auf.

Erfolgsabhängige Vergütung im Geschäftsjahr 2020

Das Vergütungssystem für unsere Geschäftsleitung ist darauf ausgelegt, dass die Leistungen der Geschäftsleitungsmitglieder im Hinblick auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Wertgenerierung für unsere Aktionäre angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen mit einer spürbaren Minderung der erfolgsabhängigen Vergütung einhergehen. Als Reaktion auf die Anregungen unserer Aktionäre und zur weiteren Erhöhung der Transparenz des Vergütungssystems der Geschäftsleitung werden im Folgenden die durchschnittlichen individuellen Gewinnbeteiligungssätze sowie der Leistungskorridor für die im Merck Long-Term Incentive Plan verwendeten Leistungskennzahlen dargestellt.

Gewinnbeteiligung

Im Rahmen der Gewinnbeteiligung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung am Ende des Geschäftsjahrs einen individuellen Beteiligungssatz in Promille am Dreijahresdurchschnitt des Ergebnisses nach Steuern des E.-Merck-Konzerns. Dafür sind das laufende und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre relevant.

Leistungskennzahl (in Mio. €)	2017	2018	2019	2020
Ergebnis nach Steuern des E.-Merck-Konzerns	2.549	3.324	1.255	1.915
Dreijahresdurchschnitt Ergebnis nach Steuern des E.-Merck-Konzerns (2017 – 2019)	2.376			
Dreijahresdurchschnitt Ergebnis nach Steuern des E.-Merck-Konzerns (2018 – 2020)	2.165			

Die Höhe der individuellen Beteiligungssätze in Promille ist intervallweise gestaffelt. Diese Staffelung incentiviert die Erreichung eines durchschnittlichen Ergebnisses nach Steuern von mehr als 1 Mrd. € stärker als Ergebnisse unter 1 Mrd. €. Sofern das durchschnittliche Ergebnis nach Steuern über 1,5 Mrd. € liegt, bleibt jedoch der über 1,5 Mrd. € liegende Anteil für die Berechnung der Gewinnbeteiligung außer Betracht. Die durchschnittlichen Beteiligungssätze in Promille der Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020 gestaltet sich wie folgt:

Mitglied der Geschäftsleitung	Durchschnittlicher Beteiligungssatz in Promille 2020	Anpassungsfaktor für individuelle Leistung 2020
Stefan Oschmann	1,88	1,2
Udit Batra (Austritt: 13. Juli 2020)	0,63	1
Kai Beckmann	1,22	1,2
Belén Garijo	1,52	1,2
Marcus Kuhnert	1,22	1,2

Der Anpassungsfaktor für die individuelle Leistung wurde durch den Personalausschuss auf 1,2 für Stefan Oschmann, Belén Garijo, Kai Beckmann und Marcus Kuhnert festgesetzt. Der Personalausschuss würdigt dabei insbesondere die außergewöhnlichen Beiträge der genannten Mitglieder der Geschäftsleitung zu den Ansprüchen und Zielen der Stakeholder des Merck-Konzerns im Rahmen der COVID-19 Pandemie. Der außergewöhnlichen Umstände zum Trotz, schließt Merck das Geschäftsjahr 2020 mit bemerkenswertem Erfolg in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, guter finanzieller Ergebnisse, stabilem Geschäftsbetrieb und einer positiven Aktienkursentwicklung ab. Im Einzelnen haben sich die genannten Geschäftsleitungsmitglieder durch folgende Leistungen unter den schwierigen Bedingungen der Krise hervorgetan.

Stefan Oschmann hat in seiner Rolle als CEO von Pandemiebeginn an die folgenden Ziele zur obersten Priorität erklärt: Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter, Geschäftskontinuität in allen drei Sektoren sowie ein gesellschaftlicher Beitrag über die Bereitstellung von Materialien z.B. für die Impfstoffherstellung. Dadurch, dass sowohl ein gut organisiertes globales Krisenteam als auch lokale Krisenteams eingerichtet und sehr effizient miteinander vernetzt wurden, war stets gewährleistet, dass an allen Standorten in allen Ländern einheitlich hohe Sicherheitsstandards angewendet wurden. Es wurden gut durchdachte Hygienemaßnahmen schnell und effizient eingeführt, angewendet und transparent kommuniziert. Dadurch war sowohl die Gesundheits-Situation an den Merck-Standorten als auch wirtschaftlicher Erfolg des Merck-Konzerns stets gesichert. Darüber hinaus übernahm Stefan Oschmann die Verantwortung für den Life Science Sektor ad interim. Neben seinen regulären Verpflichtungen führte er diesen Geschäftsbereich erfolgreich und stellte sicher, dass auf den überproportional durch die Pandemie gestiegenen Bedarf an Life Science Produkten für Diagnostik und Impfung zeitlich und bedarfsgerecht reagiert werden konnte.

Belén Garijo stellte durch klare Prioritätenvorgaben, transparente Kommunikation, flexible Planung sowie die Vernetzung der Krisenteams zu kritischen Themen sicher, dass die Geschäftstätigkeit kontinuierlich fortgesetzt werden konnte. In ihrer Rolle als Geschäftsleitungsmitglied mit Verantwortung für den Bereich EQ (Environment, Health, Safety, Security and Quality) hatte sie eine federführende Rolle im globalen Management der Krise. Darüber hinaus konnte im Sektor Healthcare unter ihrer Leitung die Versorgung der Patienten mit lebenswichtigen Medikamenten sichergestellt werden. Die Identifikation bzw. Entwicklung von Medikamenten zur Therapie von COVID-19 wurde mit besonderer Priorität gefördert.

Durch die Pandemie wurden die Lebens- und Arbeitsbedingungen global entscheidend verändert – eine Krisensituation, in der dem Sektor Performance Materials mit seinen Materialien für die Elektronikindustrie besondere Bedeutung zukam. Um diesem schnell und signifikant gestiegenen Bedarf nachzukommen, stellte im Sektor Performance Materials Kai Beckmann die entscheidenden Weichen, um die Digitalisierung weltweit in einer neuen Dimension vorantreiben zu können. Als für den Standort Deutschland verantwortliches Geschäftsleitungsmitglied war Kai Beckmann maßgeblich beteiligt an Gesprächen mit Regierungsvertretern, um geeignete Maßnahmen in Unternehmen zu initiieren. Darüber hinaus sorgte Kai Beckmann im Rahmen seiner Verantwortung für das Site Management weltweit dafür, dass sowohl die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter als auch die Geschäftstätigkeit stets gewährleistet war.

In seiner Rolle als Chief Financial Officer für die Merck-Gruppe traf Marcus Kuhnert die erforderlichen Entscheidungen, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Liquidität des Merck-Konzerns zu erhalten. Die Geschäftstätigkeit konnte durch seinen Einsatz kontinuierlich ohne die Anforderung von staatlicher finanzieller Unterstützung fortgesetzt werden. Darüber hinaus hat Marcus Kuhnert mit seinen weiteren Verantwortlichkeiten für die IT, Group Procurement und der globalen Merck Business Services-Organisation den reibungslosen Ablauf von Verwaltungs- und Transaktionsdienstleistungen auf globaler Ebene sichergestellt. Um die Gesundheit der Mitarbeiter im höchsten Maße zu schützen, musste im Rahmen des Beschaffungsprozess sichergestellt werden, dass ausreichend Schutzmaterial jederzeit zur Verfügung gestellt werden konnte, trotz großer Knappheit am Markt. Im IT-Bereich wurden schnell und effizient Maßnahmen zur Anpassung der Infrastruktur ergriffen, um Remote-Arbeit für eine große Anzahl von Mitarbeitern zu gewährleisten und gleichzeitig die Geschäftsprozesse am Laufen zu halten. Dadurch konnten die Geschäftsbereiche Healthcare, Life Science und Performance Materials ohne Unterbrechung weiterarbeiten und die Geschäftskontinuität für Kunden und Patienten weltweit sichergestellt werden.

Merck Long-Term Incentive Plan

Die Auszahlung aus dem Merck Long-Term Incentive Plan bestimmte sich bis zu Beginn des Geschäftsjahrs 2017 auf Basis der Zielerreichung der relativen Kursentwicklung der Merck-Aktie gegenüber der des DAX® sowie der Entwicklung der EBITDA pre-Marge während des dreijährigen Performance-Zeitraums. Seit dem Geschäftsjahr 2017 ist das organische Umsatzwachstum des Merck-Konzerns als weitere Leistungskennzahl hinzugekommen. Untenstehende Tabellen stellen die Zielwerte dar, die bezogen auf die jeweilige Leistungskennzahl zu einer Zielerreichung von 100 % führen. Unterhalb der Hürde beträgt die Zielerreichung für die jeweilige Leistungskennzahl 0 %. Oberhalb der Begrenzung erfolgt kein weiterer Anstieg der Zielerreichung. Der Leistungskorridor für die verwendeten Leistungskennzahlen wird nachträglich veröffentlicht, da bei einer vorzeitigen Veröffentlichung markt- und wettbewerbsrelevante Rückschlüsse auf die strategische Zielsetzung möglich wären.

Leistungskennzahl ¹	Untergrenze Zielkorridor	Zielwert	Obergrenze Zielkorridor	Tatsächlich erreichter Wert Merck LTIP Tranche 2016	Zielerreichung Merck LTIP Tranche 2016
Relative Aktienkursentwicklung gegenüber DAX® (externe Leistungskennzahl)	-20,0 %	0,0 %	50,0 %	0,7 %	100,7 %
EBITDA pre-Marge (interne Leistungskennzahl)	24,0 %	27,0 %	30,0 %	28,1 %	118,4 %

¹ Die Leistungskennzahl organisches Umsatzwachstum ist erst seit dem Geschäftsjahr 2017 Bestandteil des Merck Long-Term Incentive Plans und daher für die Zielerreichungen der Tranche des Geschäftsjahrs 2016 nicht maßgeblich.

Leistungskennzahl	Untergrenze Zielkorridor	Zielwert	Obergrenze Zielkorridor	Tatsächlich erreichter Wert Merck LTIP Tranche 2017	Zielerreichung Merck LTIP Tranche 2017
Relative Aktienkursentwicklung gegenüber DAX® (externe Leistungskennzahl)	-20,0 %	0,0 %	50,0 %	-9,5 %	52,5 %
EBITDA pre-Marge (interne Leistungskennzahl)	24,7 %	27,7 %	30,7 %	27,1 %	80,0 %
Organisches Umsatzwachstum	2,5 %	5,5 %	8,5 %	5,0 %	83,4 %

Gesamtvergütung

Gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) ergibt sich folgende Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA, aufgegliedert nach erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen.

								Perioden- aufwand für aktien- basierte Vergütung ⁴
		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsabhängige Komponenten			Gesamt	
		Grund- vergütung	Neben- leistungen	Gewinn- beteiligung (ohne langfristige Anreiz- wirkung) ¹	Merck Long-Term Incentive Plan (mit langfristiger Anreizwirkung)			
					Zuteilungs- wert (in Tsd. €)	Anzahl MSUs ² (Stück)	Zeitwert ³ (in Tsd. €)	
		(in Tsd. €)	(in Tsd. €)	(in Tsd. €)	(in Tsd. €)	(Stück)	(in Tsd. €)	(in Tsd. €)
Mitglied der Geschäfts- leitung								
Stefan Oschmann	2020	1.400	269	4.069	2.255	21.371	1.969	4.848
	2019	1.400	721	4.810	2.255	24.054	1.520	1.859
Udit Batra (Austritt: 13. Juli 2020)	2020	636	4	1.364	1.705	16.159	1.489	2.575
	2019	1.100	7	2.800	1.705	18.187	1.149	1.368
Kai Beckmann	2020	1.100	21	2.640	1.530	14.500	1.336	3.187
	2019	1.100	30	2.400	1.530	16.320	1.031	1.202
Belén Garijo	2020	1.200	66	3.299	1.970	18.670	1.720	4.065
	2019	1.100	49	3.000	1.870	19.947	1.260	1.541
Marcus Kuhnert	2020	1.000	25	2.640	1.320	12.510	1.153	2.838
	2019	942	26	2.284	1.320	14.080	890	1.088
Gesamt	2020	5.336	385	14.012	8.780	83.210	7.667	17.513
	2019	5.642	833	15.294	8.680	92.588	5.850	7.058

¹ Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage).

² Anzahl der vorbehaltlich der Zielerreichung in Aussicht gestellten MSUs. Die Anzahl der nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums tatsächlich zu gewährenden MSUs kann davon abweichen.

³ Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (Zeitpunkt der rechtsverbindlichen Zusage). Die Höhe einer etwaigen Auszahlung ist damit nicht vorgegeben. Eine Auszahlung steht unter dem Vorbehalt der Zielerreichung und erfolgt erst zu einem festgelegten Zeitpunkt nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums. Der beizulegende Zeitwert wurde mittels einer Monte-Carlo-Simulation auf Basis der zuvor beschriebenen Leistungskennzahlen ermittelt. Die erwarteten Volatilitäten basieren auf der impliziten Volatilität der Merck-Aktie und des DAX® entsprechend der Laufzeit der Tranche des Merck Long-Term Incentive Plans. Die in das Bewertungsmodell einfließenden Dividendenzahlungen orientieren sich an der mittelfristigen Dividendenerwartung.

⁴ Der Periodenaufwand 2020 enthält gemäß IFRS die Werte für die LTIP-Tranchen 2018, 2019 und 2020. Der Periodenaufwand 2019 enthält gemäß IFRS die Werte für die LTIP-Tranchen 2017, 2018 und 2019.

Angaben Gemäß den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

In den nachfolgenden Tabellen werden gemäß den Anforderungen des DCGK die für das Jahr 2020 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, der betrieblichen Altersversorgung und der erreichbaren Minimal- und Maximalvergütung der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sowie der Zufluss der jeweiligen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr dargestellt. Die ausgewiesenen Maximalbeträge stellen rein rechnerische Werte dar. Beim Zufluss der Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung greift die jeweils gültige Gesamtbegrenzung der Vergütung.

Gewährte Zusagen für das Berichtsjahr

Gewährte Zuwendungen (in Tsd. €)	Stefan Oschmann				Udit Batra			
	Vorsitzender der Geschäftsleitung				Mitglied der Geschäftsleitung (Austritt: 13. Juli 2020)			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	1.400	1.400	1.400	1.400	1.100	636	585	585
Nebenleistungen	721	269	269	269	7	4	55	55
Summe	2.121	1.669	1.669	1.669	1.107	640	640	640
Gewinnbeteiligung	4.810	4.069	0	4.810	2.800	1.364	0	3.640
Mehrjährige variable Vergütung								
LTI 2019 (2019 bis 2021)	1.520				1.149			
LTI 2020 (2020 bis 2022)		1.969	0	5.638		1.489	0	4.263
Summe	8.451	7.707	1.669	12.117	5.056	3.493	640	8.543
Versorgungsaufwand	1.372	1.611	1.611	1.611	393	147	147	147
Gesamtvergütung	9.823	9.318	3.280	13.728	5.449	3.640	787	8.690

Gewährte Zuwendungen (in Tsd. €)	Kai Beckmann				Belén Garijo			
	Mitglied der Geschäftsleitung				Mitglied der Geschäftsleitung			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	1.200	1.200	1.200
Nebenleistungen	30	21	21	21	49	66	66	66
Summe	1.130	1.121	1.121	1.121	1.149	1.266	1.266	1.266
Gewinnbeteiligung	2.400	2.640	0	3.120	3.000	3.299	0	3.900
Mehrjährige variable Vergütung								
LTI 2019 (2019 bis 2021)	1.031				1.260			
LTI 2020 (2020 bis 2022)		1.336	0	3.825		1.720	0	4.925
Summe	4.561	5.097	1.121	8.066	5.409	6.285	1.266	10.091
Versorgungsaufwand	392	392	392	392	391	440	440	440
Gesamtvergütung	4.953	5.489	1.513	8.458	5.800	6.725	1.706	10.531

Gewährte Zuwendungen (in Tsd. €)	Marcus Kuhnert			
	Mitglied der Geschäftsleitung			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	942	1.000	1.000	1.000
Nebenleistungen	26	25	25	25
Summe	968	1.025	1.025	1.025
Gewinnbeteiligung	2.284	2.640	0	3.120
Mehrjährige variable Vergütung				
LTI 2019 (2019 bis 2021)	890			
LTI 2020 (2020 bis 2022)		1.153	0	3.300
Summe	4.142	4.818	1.025	7.445
Versorgungsaufwand	414	409	409	409
Gesamtvergütung	4.556	5.227	1.434	7.854

Zufluss für das Berichtsjahr

Zufluss (in Tsd. €)	Stefan Oschmann		Udit Batra		Kai Beckmann	
	Vorsitzender der Geschäftsleitung		Mitglied der Geschäftsleitung (Austritt: 13. Juli 2020)		Mitglied der Geschäftsleitung	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Festvergütung	1.400	1.400	1.100	636	1.100	1.100
Nebenleistungen	721	269	7	4	30	21
Summe	2.121	1.669	1.107	640	1.130	1.121
Gewinnbeteiligung	4.810	4.069	2.800	1.364	2.400	2.640
Mehrjährige variable Vergütung						
LTI 2016 (2016 bis 2018)	2.261		1.708		1.617	
LTI 2017 (2017 bis 2019)		1.670		1.262		1.059
Summe	9.192	7.408	5.615	3.266	5.147	4.820
Versorgungsaufwand	1.372	1.611	393	147	392	392
Gesamtvergütung	10.564	9.019	6.008	3.413	5.539	5.212

Zufluss (in Tsd. €)	Belén Garijo		Marcus Kuhnert	
	Mitglied der Geschäftsleitung		Mitglied der Geschäftsleitung	
	2019	2020	2019	2020
Festvergütung	1.100	1.200	942	1.000
Nebenleistungen	49	66	26	25
Summe	1.149	1.266	968	1.025
Gewinnbeteiligung	3.000	3.299	2.284	2.640
Mehrjährige variable Vergütung				
LTI 2016 (2016 bis 2018)	1.922		1.492	
LTI 2017 (2017 bis 2019)		1.385		977
Summe	6.071	5.950	4.744	4.642
Versorgungsaufwand	391	440	414	409
Gesamtvergütung	6.462	6.390	5.158	5.051

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Merck KGaA

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 20 der Satzung der Merck KGaA geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung in Höhe von 47.000 €. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder ein zusätzliches Sitzungsgeld in Höhe von 750 € je Sitzung. Die individuellen Werte lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

in €	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Wolfgang Büchele (Vorsitzender)	94.000,00	94.000,00	3.000,00	3.750,00	97.000,00	97.750,00
Michael Fletterich bis 28. Mai 2020	19.057,53	70.500,00	1.500,00	3.750,00	20.557,53	74.250,00
Sascha Held (Stellvertreter) seit 26. April 2019	70.500,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	73.500,00	35.191,78
Crocifissa Attardo bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Mechthild Auge bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Gabriele Eismann	47.000,00	47.000,00	3.000,00	3.750,00	50.000,00	50.750,00
Edeltraud Glänzer	47.000,00	47.000,00	3.000,00	3.000,00	50.000,00	50.000,00
Jürgen Glaser seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Michaela Freifrau von Glenck bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Siegfried Karjetta bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Michael Kleinemeier seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	2.250,00	50.000,00	34.441,78
Renate Koehler seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Anne Lange seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	2.250,00	50.000,00	34.441,78
Albrecht Merck bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Peter Emanuel Merck seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Dietmar Oeter	47.000,00	47.000,00	3.000,00	3.750,00	50.000,00	50.750,00
Alexander Putz bis 26. April 2019 und seit 28. Mai 2020	27.942,47	14.936,99	1.500,00	750,00	29.442,47	15.686,99
Christian Raabe seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78

Fußnoten auf Folgeseite

in €	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Helene von Roeder seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Helga Rübsamen-Schaeff	47.000,00	47.000,00	3.000,00	3.000,00	50.000,00	50.000,00
Gregor Schulz bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Theo Siegert bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Daniel Thelen seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Simon Thelen seit 26. April 2019	47.000,00	32.191,78	3.000,00	3.000,00	50.000,00	35.191,78
Tobias Thelen bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Veit Ulshöfer bis 26. April 2019	-	14.936,99	-	750,00	-	15.686,99
Gesamt	822.500,00	823.787,70	48.000,00	57.000,00	870.500,00	880.787,70

Das Aufsichtsratsmitglied Wolfgang Büchele hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 140.000 € (2019: 140.000 €) erhalten.

Das Aufsichtsratsmitglied Helga Rübsamen-Schaeff hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 150.000 € (2019: 150.000 €) erhalten.

Das Aufsichtsratsmitglied Michael Kleinemeier hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 140.000 € erhalten.

Das Aufsichtsratsmitglied Helene von Roeder hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 150.000 € erhalten.

Das Aufsichtsratsmitglied Peter Emanuel Merck hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 80.000 € erhalten (2019: 80.000 €).

Das Aufsichtsratsmitglied Daniel Thelen hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 140.000 € erhalten (2019: 130.246 €).

Das Aufsichtsratsmitglied Simon Thelen hat als Mitglied in Gremien der E. Merck KG für 2020 in dieser Funktion zusätzlich 140.000 € erhalten (2019: 137.151 €).

Kredite, Vorschüsse oder Haftungsverhältnisse

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2020 keine Kredite und Vorschüsse erhalten. Ebenso wurden im Geschäftsjahr 2020 keine Haftungsverhältnisse zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eingegangen.

Besitz, Erwerb oder Veräußerung von Aktien der Gesellschaft durch Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats

Zum 31. Dezember 2020 hielten die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats weniger als 1 % der von der Merck KGaA ausgegebenen Aktien. Transaktionen von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats werden auf nachfolgender Website des Unternehmens veröffentlicht:

<https://www.merckgroup.com/de/investors/corporate-governance/directors-dealings.html>.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Berichterstattung

Es ist das Ziel der Merck KGaA, aktuelle Informationen an alle Aktionäre, Medien, Finanzanalysten und die interessierte Öffentlichkeit weiterzugeben und hierdurch größtmögliche Transparenz zu schaffen. Deswegen tritt Merck zeitnah und über eine große Bandbreite von Kommunikationsplattformen mit allen Interessierten in einen Dialog über die Unternehmenslage und geschäftliche Veränderungen. Zu den Grundsätzen von Merck zählt die sachlich richtige, umfassende und faire Informationsversorgung.

Über die Website (www.merckgroup.com) als wichtigste Veröffentlichungsplattform lassen sich weltweit sowohl publizitätspflichtige als auch nicht publizitätspflichtige Informationen abrufen. Neben einem ausführlichen Finanzkalender sind hier die Quartalsmitteilungen beziehungsweise Quartals- und Halbjahresfinanzberichte über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren in Deutsch und Englisch abrufbar. Es werden auf der Website außerdem Ad-hoc-Mitteilungen gemäß den gesetzlichen Vorgaben über Umstände und Tatsachen veröffentlicht, von denen eine Relevanz für den Börsenkurs der Merck-Aktie erwartet werden kann.

Eine weitere Plattform zum Dialog bieten regelmäßig stattfindende Pressekonferenzen, Investorenmeetings im Rahmen von Investorenkonferenzen sowie Roadshows. Auch die hierfür erstellten Unternehmenspräsentationen sind über die Website der Merck KGaA abrufbar. Ferner steht das Investor-Relations-Team privaten sowie institutionellen Investoren für weitere Auskünfte stets zur Verfügung. Zur Gewährleistung einer größtmöglichen Transparenz sind alle Dokumente rund um die jährlich stattfindende Hauptversammlung über die Website zugänglich. Außerdem findet generell eine teilweise Liveübertragung der Hauptversammlung im Internet statt. Die Hauptversammlung vom 28. Mai 2020 wurde virtuell durchgeführt und daher vollständig live im Internet übertragen.

Umgang mit Insiderinformationen

Der ordnungsgemäße Umgang mit Insiderinformationen ist uns ein besonderes Anliegen. Das von uns eingerichtete Insiderkomitee prüft das Vorliegen von Insiderinformationen, sorgt für die Einhaltung der rechtlichen Pflichten und bereitet gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen vor. Die Mitglieder des Insiderkomitees werden von der Geschäftsleitung eingesetzt, zumindest zwei Mitglieder gehören zur Konzernfunktion Group Legal & Compliance. Das Insiderkomitee trifft sich in regelmäßigen Abständen, tritt aber auch anlassbezogen zusammen, wenn dies erforderlich erscheint. Die Letztentscheidungsbefugnis für den Umgang mit möglichen Insiderinformationen liegt beim für Finanzen zuständigen Geschäftsleitungsmitglied.

Die Geschäftsleitung hat zum Zweck eines qualitativ hochwertigen Schutzes von Insiderinformationen eine weltweit im Merck-Konzern anwendbare interne Insiderrichtlinie erlassen, die zuletzt im Geschäftsjahr 2020 aktualisiert wurde. In dieser werden die Mitarbeiter über ihre insiderrechtlichen Pflichten informiert und es werden klare Handlungsanweisungen gegeben. Zudem wird die Tätigkeit des Insiderkomitees ausführlich beschrieben. Darüber hinaus ist auch in unserem für alle Mitarbeiter verpflichtenden Verhaltenskodex ein ausdrücklicher, ausführlicher Hinweis auf das Verbot des Gebrauchs von Insiderinformationen enthalten. Alle Mitarbeiter werden im Rahmen der obligatorischen Schulungen zum Verhaltenskodex wie auch in speziellen Schulungen zum Insiderrecht über die zentralen Vorgaben zum Insiderhandel geschult.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Merck KGaA stellt ihren Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht nach den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Absatz 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften auf. Der Konzernabschluss und der zusammengefasste Lagebericht werden von der Geschäftsleitung aufgestellt und von einem Abschlussprüfer unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung geprüft.

Der Aufsichtsrat hat die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, mit der Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts für das Geschäftsjahr 2020 beauftragt. Ferner vereinbarte der Aufsichtsrat mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, dass der Prüfer den Aufsichtsrat über während der Prüfung auftretende mögliche Ausschluss- und Befangenheitsgründe unverzüglich unterrichtet, soweit diese nicht umgehend beseitigt werden können. Daneben hat der Abschlussprüfer dem Aufsichtsrat über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich zu berichten. Der Abschlussprüfer informiert den Aufsichtsrat beziehungsweise vermerkt im Prüfungsbericht, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben. Mit dem Abschlussprüfer ist auch vereinbart, dass er zur Beurteilung, ob die Geschäftsleitung ihren Pflichten gemäß § 91 Absatz 2 AktG nachgekommen ist, seine Prüfung auch auf das im Unternehmen vorhandene Risikofrüherkennungssystem erstreckt. Des Weiteren hat der Abschlussprüfer das rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem zu prüfen und zu beurteilen, soweit dies zur Beurteilung der Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung erforderlich und zweckmäßig ist.

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, ist seit dem Jahr 1995 Prüfungsgesellschaft für die Abschlussprüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses der Merck KGaA. Der für die Durchführung der Abschlussprüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer wechselt regelmäßig. Derzeit übt Dirk Janz dieses Mandat aus. Herr Janz ist seit dem Geschäftsjahr 2020 der verantwortliche Wirtschaftsprüfer und löst damit Herrn Rackwitz nach fünf Jahren verantwortlicher Prüfung ab. Der Aufsichtsrat hat sich von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, eine Erklärung über den Umfang der geschäftlichen, finanziellen, persönlichen und sonstigen Beziehungen zwischen ihr, ihren Organen und Prüfungsleitern einerseits und der Merck KGaA, ihren Konzernunternehmen und deren Organmitgliedern andererseits sowie über den Umfang von im vorausgegangenen Geschäftsjahr erbrachten und für das folgende Jahr vereinbarten anderen Leistungen als der Abschlussprüfung (insbesondere Beratungsleistungen) für die Merck KGaA und ihre Konzernunternehmen (Unabhängigkeitserklärung) vorlegen lassen. Anhaltspunkte dafür, dass die Unabhängigkeit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, nicht hinreichend gewährleistet ist, haben sich hieraus nicht ergeben. Interessenkonflikte wurden von beiden Seiten keine festgestellt. Der Aufsichtsrat würdigt jährlich aufgrund objektiv beurteilbarer Indikatoren die Qualität der Abschlussprüfung, einschließlich der Leistung des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers.

Aufgrund der Pflichtrotation des Abschlussprüfers hat die Merck KGaA spätestens für das Geschäftsjahr 2024 einen anderen als ihren derzeitigen Abschlussprüfer zu bestellen. Der Aufsichtsrat der Merck KGaA hat daher im Geschäftsjahr 2019 beschlossen, die öffentliche Ausschreibung der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses der Merck KGaA vorzubereiten und das Verfahren zur Abschlussprüferrotation auf freiwilliger Basis bereits für die Prüfung des Geschäftsjahres 2023 durchzuführen. Die öffentliche Ausschreibung erfolgte im Februar 2020 im Bundesanzeiger.

Weitere Berichte

Der zusammengefasste Lagebericht der Merck KGaA und des Merck-Konzerns enthält keine nicht finanzielle Erklärung. Stattdessen erstellen wir einen gesonderten zusammengefassten, nicht finanziellen (Konzern-)Bericht, den wir gemäß §§ 289b – 289e und 315b – 315c HGB abgeben. Dieser ist ab dem 13. April 2021 als Online-Version auf unserer Website unter www.merckgroup.com/de/nachhaltigkeitsbericht/2020/ abrufbar. Er ist in den Nachhaltigkeitsbericht 2020 gemäß DRS 20 Tz. 252 Buchstabe b integriert. Eine Übersicht, welche Informationen die Angaben zur zusammengefassten nicht finanziellen (Konzern-)Erklärung enthalten, haben wir unter www.merckgroup.com/nfb20 dargestellt.

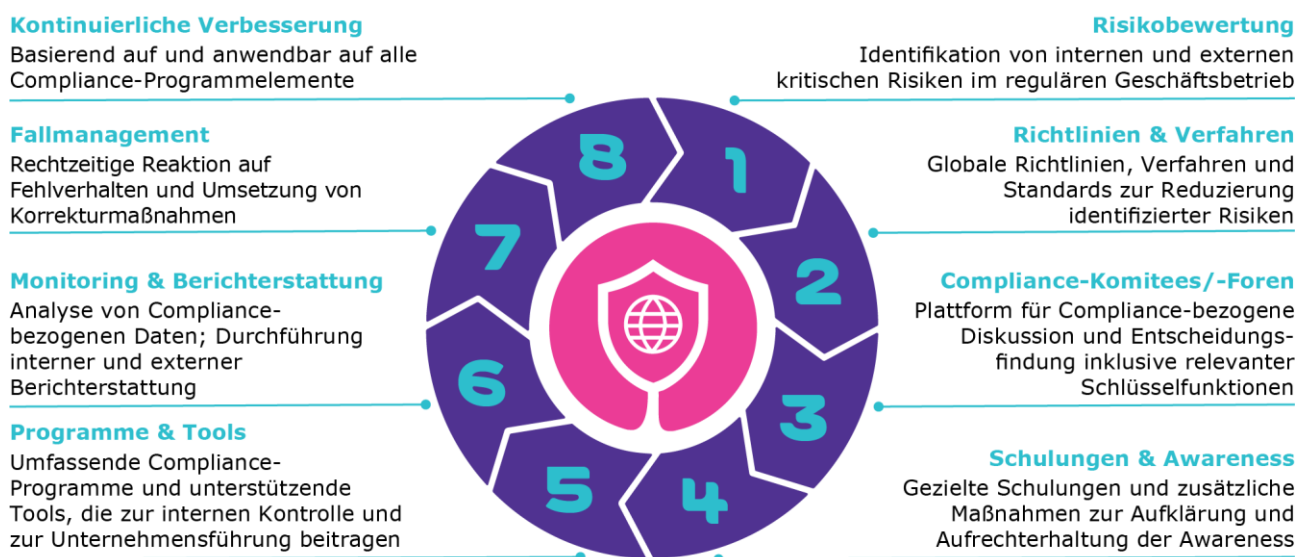
Werte und Compliance

Grundvoraussetzung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Einhaltung von Gesetzen – auch Compliance genannt. Alle unsere Aktivitäten müssen weltweit Gesetzen, Regulierungen und internationalen ethischen Standards entsprechen. Denn Compliance-Verstöße ziehen nicht nur mögliche Strafverfahren nach sich, sondern können auch unseren Ruf als Arbeitgeber und Geschäftspartner ernsthaft schädigen.

Unsere Konzernfunktion Group Compliance & Datenschutz ist zuständig für die Kernthemen Anti-Korruption, Anti-Geldwäsche, Geschäftspartnerprüfung, Datenschutz und Transparenzvorgaben sowie für die Einhaltung von Bestimmungen des Gesundheitswesens und unangekündigte Behördenbesuche. Für diese wichtigen Compliance-Themen gelten konzernweite Richtlinien, Verfahren und Prozesse. So gewährleisten wir, dass unsere geschäftlichen Aktivitäten in Einklang mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und internationalen ethischen Standards stehen.

Unser Compliance-Management-System umfasst wichtige Kernelemente, die unser Compliance-Portfolio darstellen:

Elemente unseres Compliance-Programms



Der Grundsatz unseres Compliance-Management-Systems ist, unsere Werte gemeinsam zu leben. Hierbei setzt sich die Compliance-Abteilung ein konkretes Mandat.

Für Risikominimierung gilt ein globaler Rahmen für ethische und gesetzeskonforme Geschäftsabläufe. Wir erzielen dies durch die konkrete Identifizierung von Compliance-Risiken und -Anforderungen. Dabei werden geeignete Richtlinien und Kontrollen implementiert, die die Risiken reduzieren. Auch die Mitarbeiter liegen im Fokus unserer Zielsetzungen: Es liegt in unseren Händen. Damit stärken wir die Eigenverantwortung und Rechenschaftspflicht der Mitarbeiter. Dies erfolgt durch Aufklärung der Mitarbeiter über die geltenden Compliance-Regeln und ethischen Standards sowie über die Aufgaben der Mitarbeiter zur Einhaltung dieser Vorgaben. Da Compliance die zweite Verteidigungslinie der Risikoabsicherung darstellt, müssen wir stets sicherstellen, worauf es ankommt. Daher implementieren wir regelmäßig Schlüsselkennzahlen zur Bewertung von Risiken und der Wirksamkeit von Kontrollen. Compliance trägt nicht nur zum Unternehmenswachstum bei, sondern schafft einen gezielten Mehrwert, indem wir die Geschäftsfelder durch die Compliance-Anforderungen navigieren und sie beratend unterstützen. Unsere Beratung berücksichtigt und passt sich an veränderte Geschäftsanforderungen an.

Ausgehend von einer Unternehmenskultur, die die grundlegenden Unternehmenswerte – Mut, Leistung, Verantwortung, Respekt, Integrität und Transparenz – in den Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns stellt, leistet unser Verhaltenskodex (www.merckgroup.com/content/dam/web/corporate/non-images/company/responsibility/de/Verhaltenskodex.pdf) einen Beitrag, diese im täglichen Miteinander der verschiedenen am Geschäftsprozess Beteiligten umzusetzen.

Mit dem Verhaltenskodex, der Mitte 2017 in einer überarbeiteten Version erschienen ist, hat Merck ein Regelwerk geschaffen, das Mitarbeitern helfen soll, verantwortungsbewusst zu handeln und in der täglichen Arbeit die richtigen Entscheidungen zu fällen.

Der Verhaltenskodex erläutert die Unternehmensgrundsätze für den Umgang mit Geschäftspartnern, Gesellschaftern, Kollegen, Mitarbeitern und im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Damit unterstützt er alle Mitarbeiter, ethisch einwandfrei zu handeln – nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch außerhalb des Unternehmens. Somit stellt der Verhaltenskodex gleichzeitig das zentrale Regelwerk unseres Compliance-Programms dar. Merck hat seinen Verhaltenskodex inhaltlich mit den Merck-Werten verknüpft und wichtige Themenfelder, darunter zum Beispiel Datenschutz, Healthcare-Compliance und Bioethik, verankert. Compliance bedeutet für Merck die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen und den in den Unternehmenswerten festgelegten ethischen Grundprinzipien. Mit dem Verhaltenskodex und den verschiedenen bereichsspezifischen Compliance-Regeln werden die Werte in die tägliche Arbeits- und Geschäftspraxis integriert. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter – sowohl in der Zentrale als auch in den Landesgesellschaften – verbindlich. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze akzeptieren oder eigene – vergleichbare – Grundsätze haben. Während das Lieferantenmanagement das regelkonforme Handeln der Zulieferer sicherstellt, umfasst das Geschäftspartner-Risikomanagement die Beziehungen mit vertriebsnahen Geschäftspartnern wie Distributoren oder Großhändlern.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird durch die Compliance-Abteilung überwacht und durch entsprechende Monitoring- und Schulungsmaßnahmen konzernweit unterstützt. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, mögliche Compliance-Verstöße beim Vorgesetzten, bei der Rechts- oder Personalabteilung oder anderen Fachstellen anzusprechen. In Zusammenarbeit mit der internen Revision überprüft die Compliance-Abteilung regelmäßig die Umsetzung der konzernweiten Compliance-Maßnahmen in den Landesgesellschaften. Gegenstand der Prüfungen sind regelmäßig die lokale Compliance-Struktur, die eingeleiteten Compliance-Maßnahmen sowie das Vorhandensein entsprechender Compliance-Richtlinien und -Prozesse.

Der Group-Compliance-Officer ist für die Aufstellung, Unterhaltung und Weiterentwicklung unseres weltweiten Compliance-Programms verantwortlich und trägt mit seinem Team, bestehend aus einem Center-of-Excellence und Sektor-Compliance-Beauftragten, durch die entsprechenden Maßnahmen unter anderem dazu bei, das Risiko schwerwiegender Rechtsverletzungen etwa von Kartellrecht, korruptionsrechtlichen Vorschriften oder rechtlichen Vorgaben und Anforderungen aus Branchenkodizes im Gesundheitswesen zu verringern und die Geschäftsbereiche mit spezifischem Compliance-Input zu unterstützen. Im Jahr 2018 neu hinzugekommen ist der Bereich der Geldwäscheprävention. Hier koordiniert die Compliance-Abteilung die notwendigen organisatorischen Maßnahmen, inklusive Schulungen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Compliance-Programms liegt in der Sicherstellung des rechtlich und ethisch korrekten Umgangs mit medizinischen Fachkreisen und der Einhaltung der Transparenzvorgaben. Der Group-Compliance-Officer hat seit Oktober 2013 zusammen mit den betroffenen Geschäftsbereichen umfangreiche Maßnahmen getroffen, um den internen Regelungsrahmen sowie die entsprechenden Prozesse zur Genehmigung und Dokumentation von Interaktionen mit Fachkreisen sicherzustellen, die eine korrekte Veröffentlichung gewährleisten. Hierbei stellen wir selbstverständlich auch die Einhaltung der jeweils gültigen Datenschutzvorgaben sicher.

Die Rolle des Group-Compliance-Officers spiegelt sich in den Landesgesellschaften wider, die über Länder-beauftragte für die Umsetzung der Compliance-Maßnahmen sorgen. Seit 2013 werden die Compliance-Aufgaben in den Ländern und auf regionaler Ebene überwiegend von hauptamtlichen Compliance-Beauftragten wahrgenommen. Dadurch wird ein erhöhtes Maß an Compliance-Know-how lokal angesiedelt und den wachsenden Aufgaben in allen Unternehmensbereichen Rechnung getragen. Gleichzeitig wurde die Führungsstruktur gestrafft und die Berichtslinien der Länder wurden regional/global gebündelt. Seit Ende 2016 berichten die Compliance-Beauftragten in den Ländern an die dedizierten Compliance-Beauftragten für die jeweiligen Unternehmensbereiche (Healthcare, Life Science und Performance Materials). Für die Konzernfunktionen wurde ebenfalls eine gesonderte Zuständigkeit geschaffen. Durch regelmäßige regionale und globale Compliance-Meetings wird der Informationsaustausch innerhalb der Compliance-Organisation gefördert. Hinzu kommt ein globales Konzept für sogenannte lokale Compliance-Foren und globale Compliance-Komitees, bei denen Compliance-relevante Themen inklusive der Compliance-Prioritäten in den jeweiligen Ländern beziehungsweise auf globaler Ebene mit dem Senior Management diskutiert werden. Die Compliance-Foren und -Komitees sind damit wesentliche Elemente der Risikobeurteilung und Qualitätssicherung.

Seit 2010 werden für die neu hinzugekommenen Compliance-Beauftragten sogenannte Newcomer-Trainings durchgeführt, die dem Aufbau einer Compliance-Expertise sowie der Stärkung der Zusammenarbeit in der Compliance-Organisation dienen. Über dieses konzernweite Netzwerk wird das globale Compliance-Programm gesteuert. Innerhalb der Compliance-Zentralfunktion in Darmstadt ist ein Center-of-Excellence etabliert, das sich mit der kontinuierlichen Instandhaltung und Weiterentwicklung des Compliance-Programms und der Ausgestaltung unternehmensinterner Compliance-Vorgaben beschäftigt. Die Compliance-Organisation ist zudem bei der Eingliederung von neuen Unternehmensteilen oder auch bei möglichen Veräußerungen und Erwerben in die relevanten Due-Diligence-Prozesse und die spätere Integration einer Gesellschaft eingebunden. Einen hohen Stellenwert im Rahmen des globalen Compliance-Programms nehmen die regelmäßig stattfindenden Compliance-Schulungen des Merck-Compliance-Training-Plans ein, die sowohl in Form von webbasierten Trainings als auch in Form von Präsenzveranstaltungen stattfinden. Sie dienen dazu, Mitarbeitern und Management durch die Vermittlung verschiedener Schulungsinhalte, insbesondere zu den Themen Verhaltenskodex, Korruptions-, Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie Compliance im Gesundheitswesen und Datenschutz, für die Folgen von Compliance-Verstößen zu sensibilisieren und Möglichkeiten aufzuzeigen, sie zu vermeiden. Durch die Einrichtung eines zentralen Meldesystems (SpeakUp-Line) können interne Mitarbeiter und Externe Compliance-Verstöße telefonisch oder mittels einer webbasierten Anwendung in ihrer jeweiligen Landessprache melden. Die SpeakUp-Line steht, als sogenannte Whistleblowing-Hotline, kostenfrei und rund um die Uhr zur Verfügung. Eine zweiseitige Kommunikation ist – auch anonym – auf der Basis von Fallnummern möglich. Die eingegangenen Meldungen werden einzeln geprüft und bei Vorliegen eines Compliance-Verstoßes werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet und mithilfe konkreter Aktionspläne abgearbeitet. Falls erforderlich, werden auch disziplinarische Maßnahmen getroffen, die von einer einfachen Ermahnung bis zur Entlassung des Mitarbeiters, der einen Compliance-Verstoß begangen hat, reichen können. Zur Steuerung dieser Prozesse hat Merck im Geschäftsjahr 2010 ein Compliance-Case-Komitee eingerichtet. Das Compliance-Case-Komitee besteht aus leitenden Mitgliedern verschiedener Governance-Konzernfunktionen, die in die Prüfung von Compliance-Verstößen und die Einleitung von Gegenmaßnahmen eingebunden werden. Durch die gemeinsame Arbeit im Compliance-Case-Komitee lassen sich Prozesse zwischen den verschiedenen Konzernfunktionen optimal koordinieren und effizient gestalten.

Die Compliance-Abteilung berichtet regelmäßig an die Geschäftsleitung, den Finanzausschuss und den Aufsichtsrat und informiert über den Status der Compliance-Aktivitäten (einschließlich Schulungsstatus) und Compliance-Risiken sowie über schwerwiegende Compliance-Verstöße.

Die Aufsichtsgremien werden von der Geschäftsleitung mindestens einmal jährlich über die wesentlichen Compliance-Sachverhalte unterrichtet.

Datenschutz

Der Konzerndatenschutz bei Merck ist organisatorisch in die Group-Compliance-Organisation integriert. Wie gesetzlich vorgeschrieben, agiert diese Abteilung unabhängig. Sie erstellt im Zuge unserer übergeordneten Compliance-Berichterstattung regelmäßige Datenschutz-Updates sowie einen regelmäßigen umfassenden Datenschutzbericht. Neben einem zentralen Konzerndatenschutzbeauftragten gibt es an verschiedenen Standorten weltweit lokale Datenschutzbeauftragte.

Unsere Datenschutzeinheit umfasst verschiedene Elemente, die unser Datenschutzprogrammportfolio darstellen:

Elemente unseres Datenschutzprogramms

Kontinuierliche Verbesserung

Basierend auf und anwendbar für alle Elemente des Datenschutzprogramms

Vorfallsmanagement

Reaktion auf Berichte über Fehlverhalten und Vorgehen bei Datenschutzverstößen

Monitoring & Berichterstattung

Analyse von Datenschutz-kennzahlen; interne und externe Berichterstattung inklusive Forum

Betroffenenrechte

Antworten auf Anfragen nach Informationen und Datenlöschung durch betroffene Personen

Richtlinien & Verfahren

Weltweite Datenschutzrichtlinien, Standards und Verfahren

Risikobewertung & Dokumentation

Identifizierung interner & externer Risiken; Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Schulungen & Awareness

Gezielte Schulungen und Unterrichtung und zusätzliche Maßnahmen zur Erhöhung der Awareness bei Datenschutzfragen

Programme & Tools

Systeme, Prozesse, Vorlagen und standardisierte Arbeitsabläufe zur Einhaltung des Datenschutzes



Um regelkonforme Prozesse für Datenschutz sicherzustellen, sind gezielte Richtlinien aufgestellt worden. Die Richtlinie zu Datenschutz und personenbezogenen Daten (Policy for Data Protection and Personal Data Privacy) definiert die Standards, nach denen bei Merck Daten verarbeitet, gespeichert, genutzt und übermittelt werden. So wird ein hohes Datenschutzniveau für die Daten der Mitarbeiter, Vertragspartner, Kunden und Lieferanten sowie auch für die Daten von Patienten und Teilnehmern an klinischen Studien erreicht. Zudem wurde ein zentrales IT-Tool eingerichtet, insbesondere zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentationspflichten. Dabei dient das Tool als Grundlage für wesentliche Datenschutzprozesse. Neben der Dokumentation der Verarbeitungstätigkeiten sind dies unter anderem die Meldung der lokalen Datenschutzbeauftragten, die Dokumentation von Videoüberwachungen oder die Meldungen möglicher Datenschutzverstöße. Das konzernweite Datenschutzverständnis bei Merck basiert insbesondere auf der europäischen Gesetzgebung, einschließlich der Vorschriften der seit Mai 2018 geltenden EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO). Gleichzeitig werden aber auch die vor Ort geltenden Datenschutzvorschriften beachtet und lokal umgesetzt.

Risiko- und Chancenmanagement

Die Geschäftsleitung, der Aufsichtsrat und der Finanzausschuss werden regelmäßig über das aktuelle Risikoportfolio des Konzerns und der Einzelgesellschaften informiert. Weiter gehende Informationen sind dem Risiko- und Chancenbericht zu entnehmen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats der Merck KGaA sind im Rahmen ihrer Tätigkeit ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet und verfolgen weder persönliche Interessen noch gewähren sie Dritten ungerechtfertigte Vorteile.

Bevor ein Geschäftsleitungsmitglied Ehrenämter oder Mandate übernimmt oder eine andere nebenberufliche Tätigkeit aufnimmt, muss dies vom Personalausschuss des Gesellschafterrats der E. Merck KG genehmigt werden. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung, Stefan Oschmann, und das für Finanzen zuständige Mitglied der Geschäftsleitung, Marcus Kuhnert, sind zugleich Mitglieder des Vorstands der E. Merck KG. Interessenkonflikte entstehen hierdurch jedoch keine.

Der Aufsichtsrat legt in seinem Bericht an die Hauptversammlung aufgetretene Interessenkonflikte aus den Reihen des Aufsichtsrats und ihre Behandlung offen. Berater- oder sonstige Dienstleistungs- oder Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit Merck bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Im Geschäftsjahr 2020 traten weder Interessenkonflikte auf noch existierten Berater- oder sonstige Dienstleistungs- oder Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit der Merck KGaA.

Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsstandards

Umweltschutz basiert bei Merck auf dem Denken in Kreisläufen und der Integration von Vorsorgemaßnahmen in die Prozess-, Verfahrens- und Produktentwicklungsplanung. Unsere Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (Environment, Health and Safety Policy) mit den Grundsätzen und Strategien für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit setzt die Leitlinien um, die nationale und internationale Verbände der chemischen Industrie in den Regeln zum verantwortlichen Handeln (Responsible Care) formuliert haben. Die vom internationalen Chemieverband (ICCA) im Jahr 2014 erarbeitete Responsible Care Global Charter betont noch stärker die umfassende Verantwortung für Produkte, Lieferketten und Gesellschaft. Merck hat diese erweiterte Fassung der Responsible Care Global Charter im selben Jahr für den gesamten Konzern unterzeichnet. Sie wird derzeit von Merck auf internationaler Ebene umgesetzt. Über unsere ökologische, ökonomische und soziale Leistung berichten wir transparent nach den international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und berücksichtigen damit die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und die Prinzipien des UN Global Compact. Einen ersten wichtigen Schritt zum Klimaschutz, unsere Treibhausgasemissionen bis 2020 gemessen am Stand von 2006 um 20 % zu reduzieren, wird haben wir erreicht. Darüber hinaus hat Merck sich unter anderem zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2040 einen klimaneutralen Geschäftsbetrieb entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Dieses Ziel umfasst sowohl Scope-1 und Scope-2 als auch unsere Scope-3-Emissionen.

Eine Vielzahl von Richtlinien präzisiert, wie die Mitarbeiter und Standorte die Grundsätze in der täglichen Arbeit berücksichtigen müssen. Die Konzernfunktion Environment, Health, Safety, Security, Quality steuert die weltweiten Aktivitäten zu Umwelt, Sicherheit und Gesundheit und sorgt für die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, internen Standards und Geschäftsanforderungen innerhalb des gesamten Unternehmens. Auf diese Weise werden konzernweit Risiken minimiert und kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Qualität gefördert. In regelmäßigen Abständen werden zudem Berichte zur unternehmerischen Verantwortung veröffentlicht.

Arbeitsweise von Geschäftsleitung, Aufsichtsrat, Gesellschafterrat und seinen Ausschüssen

Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA

Angaben zu Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien (§ 285 Nummer 10 HGB in Verbindung mit § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG).

Mitglieder	Mitgliedschaften in (a) gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und (b) vergleichbaren in und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen
Stefan Oschmann München, Vorsitzender	(a) – Springer Nature AG & Co. KGaA (nicht börsennotiert)
Belén Garijo Frankfurt am Main, stellvertretende Vorsitzende	(b) – Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., Bilbao, Spanien (börsennotiert) – L'Oréal S.A., Clichy, Frankreich (börsennotiert)
Udit Batra (Austritt 13. Juli 2020) Wellesley (Massachusetts, USA), CEO Life Science	Keine Mandate
Kai Beckmann Darmstadt, CEO Performance Materials	(a) – Bundesdruckerei GmbH, Berlin (nicht börsennotiert)
Peter Guenter Frankfurt am Main, CEO Healthcare	(b) – Galapagos N.V., Mecheln, Belgien (börsennotiert)
Marcus Kuhnert Königstein, Chief Financial Officer	Keine Mandate

Die persönlich haftenden Gesellschafter ohne Kapitalanteil (Geschäftsleitung) führen die Geschäfte nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und ihrer Geschäftsordnung. Sie werden durch die E. Merck KG mit Zustimmung der einfachen Mehrheit der anderen persönlich haftenden Gesellschafter aufgenommen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Bestimmte Aufgaben sind durch einen Geschäftsverteilungsplan einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern zugewiesen. Jedes Mitglied der Geschäftsleitung unterrichtet die übrigen Mitglieder rechtzeitig über wichtige Maßnahmen und Vorgänge aus seinem Geschäftsbereich. Die Geschäftsleitung ist unter anderem zuständig für die Aufstellung des Jahresabschlusses der Merck KGaA und des Konzerns sowie für die Genehmigung der Quartals- und Halbjahresabschlüsse des Konzerns. Die Geschäftsleitung sorgt ferner für die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Regelungen und unternehmensintern geltenden Regelungen und wirkt auf deren Beachtung durch alle Gesellschaften des Merck-Konzerns hin. Eine konzernweit geltende Richtlinie legt im Einzelnen fest, welche Geschäfte einer vorherigen Zustimmung der Geschäftsleitung bedürfen.

Die Geschäftsleitung unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Weitere Einzelheiten regeln die Geschäftsordnungen der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie ein Beschluss des Aufsichtsrats über die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsleitung gegenüber dem Aufsichtsrat.

Die Geschäftsleitung unterrichtet den Gesellschafterrat und den Aufsichtsrat mindestens vierteljährlich über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens. Zusätzlich informiert die Geschäftsleitung die genannten Gremien mindestens einmal jährlich über die Jahresplanung und die strategischen Konzepte des Unternehmens.

Die Geschäftsleitung fasst ihre Beschlüsse in Sitzungen, die in der Regel einmal im Monat stattfinden.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat 16 Mitglieder. Im Geschäftsjahr 2020 setzte sich der Aufsichtsrat wie folgt zusammen:

Mitglieder	Mitgliedschaften in (a) anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und (b) vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	Mitglied des Aufsichtsrats seit
Wolfgang Büchele (Vorsitzender des Aufsichtsrats) Römerberg, Vorsitzender der Geschäftsführung der Exyte GmbH, Stuttgart	(a) – Gelita AG, Eberbach (Vorsitzender) (nicht börsennotiert) (b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert) – Wegmann Unternehmens-Holding GmbH & Co. KG, Fürstenfeldbruck (Vorsitzender) (nicht börsennotiert) – Kemira Oyj, Helsinki, Finnland (nicht börsennotiert) – KNDS NV, Amsterdam, Niederlande (nicht börsennotiert)	01.07.2009
Michael Fletterich (bis 28. Mai 2020) Gernsheim, Vorsitzender des Gemeinschaftsbetriebsrats Merck	Keine Mandate	01.07.1998
Gabriele Eismann Seeheim-Jugenheim, Senior Product Manager (derzeit freigestelltes Mitglied des Gemeinschaftsbetriebsrats Merck)	Keine Mandate	09.05.2014
Jürgen Glaser Bingen, Bezirksleiter der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Darmstadt	(a) – SIRONA Dental Systems GmbH, Wals, Österreich (nicht börsennotiert) – HFC Prestige Service Germany GmbH (stellvertretender Vorsitzender) (nicht börsennotiert) (b) – Merck BKK (nicht börsennotiert)	26.04.2019
Edeltraud Glänzer Hannover, Vorsitzende der August-Schmidt-Stiftung, Bochum	(a) – B. Braun Melsungen AG, Melsungen (nicht börsennotiert)	28.03.2008
Sascha Held (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats) Riedstadt, Application Consultant (derzeit freigestelltes Mitglied des Gemeinschaftsbetriebsrats Merck)	Keine Mandate	26.04.2019
Michael Kleinemeier Heidelberg, Geschäftsführer der e-mobiligence GmbH, Heidelberg	(b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert) – Transporeon GmbH, Ulm (nicht börsennotiert)	26.04.2019
Renate Koehler Darmstadt, Apothekerin und Leiterin Engel-Apotheke, Darmstadt	Keine Mandate	26.04.2019
Anne Lange Riedstadt, Anwendungstechnikerin (derzeit freigestelltes Mitglied des Gemeinschaftsbetriebsrats Merck)	Keine Mandate	26.04.2019
Peter Emanuel Merck² Hamburg, Geschäftsführender Gesellschafter Golf-Lounge GmbH, Hamburg	Keine Mandate	26.04.2019
Dietmar Oeter Seeheim-Jugenheim, Leiter Corporate Quality Assurance	Keine Mandate	09.05.2014
Alexander Putz Michelstadt, Chemielaborant (derzeit freigestelltes Mitglied des Gemeinschaftsbetriebsrats Merck Betriebsratsmitglied)	Keine Mandate	28.05.2020
Christian Raabe Höchst, IT Business Partner Darmstadt Site	Keine Mandate	26.04.2019
Helene von Roeder Frankfurt am Main, Mitglied des Vorstands (CFO) der Vonovia SE, Bochum	(b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert) – Vonovia Finance B.V., Amsterdam, Niederlande (börsennotiert) – AVW Versicherungsmakler GmbH, Hamburg (nicht börsennotiert)	26.04.2019
Helga Rübsamen-Schaeff Langenburg, Vorsitzende des Beirats der AiCuris Antiinfective Cures GmbH, Wuppertal	(a) – Merck Healthcare KGaA ¹ (Vorsitzende) (nicht börsennotiert) – 4SC AG, Martinsried (börsennotiert) (b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert)	09.05.2014
Daniel Thelen Köln, Leiter Abteilung Infrastrukturentwicklung Region West, DB Netz AG, Frankfurt am Main/Duisburg	(b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert)	26.04.2019
Simon Thelen² Köln, Oberarzt der Klinik für Unfall- und Handchirurgie am Universitätsklinikum Düsseldorf	(a) – Merck Healthcare KGaA ¹ (nicht börsennotiert) (b) – E. Merck KG, Darmstadt ¹ (nicht börsennotiert)	26.04.2019

¹ Internes Mandat.

² Entsandte Mitglieder gemäß § 6 Absatz 5 der Satzung.

Der Aufsichtsrat übt eine Kontrollfunktion aus. Er überwacht die Geschäftsleitung bei der Führung der Geschäfte. Gegenüber dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft hat der Aufsichtsrat einer KGaA eine eingeschränkte Funktion. Das basiert auf dem Umstand, dass die Geschäftsleitungsmitglieder in der persönlichen Haftung stehen und daher auch die Geschäftsführung allein verantworten sollen. Der Aufsichtsrat ist insbesondere nicht für die Bestellung und Abberufung von persönlich haftenden Gesellschaftern und für die Regelung von deren vertraglichen Bedingungen zuständig. Dafür ist die E. Merck KG verantwortlich. Der Aufsichtsrat besitzt auch nicht die Befugnis, eine Geschäftsordnung für die Geschäftsleitung oder einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte zu erlassen. Diese Kompetenzen liegen ebenfalls bei der E. Merck KG (§ 13 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 Satz 1 der Satzung).

Die Tatsache, dass dem Aufsichtsrat keine Möglichkeiten der direkten Einwirkung auf die Geschäftsführung zustehen, führt allerdings weder zu einer Beschränkung seiner Informationsrechte noch seiner Prüfungspflichten. Der Aufsichtsrat muss die Geschäftsführung auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit überprüfen. Dem Aufsichtsrat obliegt insbesondere die Aufgabe, die von der Geschäftsleitung zu erstattenden Berichte entgegenzunehmen und zu prüfen. Dazu gehören unter anderem regelmäßige Berichte über die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung, insbesondere die Finanz-, Investitions- und Personalplanung, über die Rentabilität der Gesellschaft, den Gang der Geschäfte, die Risikolage, das Risikomanagement (einschließlich Compliance) und das interne Revisionssystem. Des Weiteren schafft er durch Beratung mit der Geschäftsleitung die Grundlage für eine Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat gemäß § 111 Absatz 1 AktG.

Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss sowie den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht, jeweils unter Berücksichtigung der Prüfungsberichte des Abschlussprüfers. Ferner erörtert der Aufsichtsrat die Quartalsmitteilungen und den Halbjahresfinanzbericht, Letzteren unter Berücksichtigung des Berichts des Prüfers über die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts des Konzerns. Die Feststellung des Jahresabschlusses obliegt nicht dem Aufsichtsrat, sondern fällt in die Kompetenz der Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat tagt in der Regel viermal im Jahr. Weitere Sitzungen können einberufen werden, wenn dies von einem Aufsichtsratsmitglied oder von der Geschäftsleitung verlangt wird. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats werden grundsätzlich in Sitzungen gefasst. Auf Anordnung des Vorsitzenden ist eine Beschlussfassung ausnahmsweise auch auf anderen, in der Geschäftsordnung näher beschriebenen Wegen möglich.

Die Mitglieder des Gesellschafterrats der E. Merck KG und des Aufsichtsrats können zu einer gemeinsamen Sitzung einberufen werden, wenn die Vorsitzenden der beiden Gremien dies vereinbaren.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf der nachfolgender Website des Unternehmens veröffentlicht: <https://www.merckgroup.com/content/dam/web/corporate/non-images/company/who-we-are/management-and-company-structure/supervisory-board/DE/Geschaeftsordnung-Aufsichtsrat-DE.pdf>

Die Geschäftsordnung sieht vor, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bilden kann. Der Aufsichtsrat hat einen Nominierungsausschuss gebildet, der mit drei Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Mitglieder sind Wolfgang Büchele, Helga Rübsamen-Schaeff und Simon Thelen. Dem Nominierungsausschuss obliegt die Aufgabe, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Neben rechtlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sind hierbei auch die Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung, das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept zu berücksichtigen. Wegen der vorgenannten limitierten Befugnisse und weil sich ein entsprechender Bedarf bisher nicht abgezeichnet hat, verfügte der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 über keine weiteren Ausschüsse. Mit der Einrichtung eines Prüfungsausschusses auf Ebene des Aufsichtsrats wird sich der Aufsichtsrat im kommenden Geschäftsjahr befassen.

Das Aktiengesetz sieht vor, dass dem Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft mindestens ein Mitglied angehören muss, das über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Helene von Roeder hat besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie internen Kontrollverfahren, ist mit der Abschlussprüfung vertraut und zugleich Vorsitzende des Finanzausschusses des Gesellschafterrats der E. Merck KG. In Konkretisierung weiteren Bestimmung des Aktiengesetzes, nach der die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen, legt das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats schließlich fest, dass dem Aufsichtsrat mindestens vier Mitglieder angehören sollen, die über eine solche Sektorenkenntnis verfügen. Diese Vorgabe wird gegenwärtig erreicht (siehe dazu auch das Kapitel „Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Kompetenzprofil“).

Hinsichtlich der Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter wird auf das Kapitel „Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Kompetenzprofil“ verwiesen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2020 eine Selbstbeurteilung durchgeführt. Die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats erfolgte als interne Effizienzprüfung aufgrund eines umfangreichen Fragebogens und ergab ein positives Meinungsbild zu allen Themengebieten. Verbesserungspotenzial zur weiteren Optimierung der Gremienarbeit in Einzelbereichen wurde offengelegt und es wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Die nächste Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats ist turnusgemäß für 2022 vorgesehen.

Gesellschafterrat der E. Merck KG

Ein Teil der Kompetenzen, die in einer Aktiengesellschaft beim Aufsichtsrat liegen, werden bei Merck von der E. Merck KG wahrgenommen. Dies gilt vor allem für den Gesellschafterrat der E. Merck KG. Daher sollen nachfolgend sowohl der Gesellschafterrat als auch die Zusammensetzung und Arbeitsweise seiner Ausschüsse beschrieben werden.

Der Gesellschafterrat hat neun Mitglieder. Im Geschäftsjahr 2020 setzte sich der Gesellschafterrat wie folgt zusammen:

Mitglieder	Mitgliedschaften in (a) gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und (b) vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen
Johannes Baillou Wien, stellvertretender Vorsitzender des Vorstands und persönlich haftender Gesellschafter der E. Merck KG, Vorsitzender	Keine Mandate
Frank Stangenberg-Haverkamp Darmstadt, Vorsitzender des Vorstands und persönlich haftender Gesellschafter der E. Merck KG, stellvertretender Vorsitzender	(a) – Fortas GmbH, Rösrath (Vorsitzender) (nicht börsennotiert) (b) – Merck Healthcare KGaA (nicht börsennotiert) – Travel Asset Group Ltd., London, Großbritannien (Vorsitzender) (nicht börsennotiert)
Wolfgang Büchele München, Vorsitzender der Geschäftsführung der Exyte GmbH, Stuttgart	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert) – Gelita AG, Eberbach (stellvertretender Vorsitzender) (nicht börsennotiert) (b) – Wegmann Unternehmens-Holding GmbH & Co. KG, Fürstenfeldbruck (Vorsitzender) (nicht börsennotiert) – Kemira Oyj, Helsinki, Finnland (nicht börsennotiert) – KNDS NV, Amsterdam, Niederlande (nicht börsennotiert)
Helga Rübsamen-Schaeff Langenburg, Vorsitzende des Beirats der AiCuris Antiinfective Cures GmbH, Wuppertal	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert) – Merck Healthcare KGaA (Vorsitzende) (nicht börsennotiert) – 4SC AG, Martinsried (börsennotiert)
Michael Kleinemeier Heidelberg, Geschäftsführer der e-mobiligence GmbH, Heidelberg	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert) (b) – Transporeon GmbH, Ulm (nicht börsennotiert)
Katharina Kraft Mannheim, Senior Strategy Manager der BASF SE, Ludwigshafen	Keine Mandate
Helene von Roeder Frankfurt am Main, Mitglied des Vorstands der Vonovia SE, Bochum	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert) (b) – Vonovia Finance B.V., Amsterdam, Niederlande (börsennotiert) – AVW Versicherungsmakler GmbH, Hamburg (nicht börsennotiert)
Daniel Thelen Köln, Leiter Abteilung Infrastrukturentwicklung Region West der DB Netz AG, Frankfurt am Main	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert)
Simon Thelen Köln, Oberarzt der Klinik für Unfall- und Handchirurgie am Universitätsklinikum Düsseldorf	(a) – Merck KGaA, Darmstadt (börsennotiert) – Merck Healthcare KGaA (nicht börsennotiert)

Der Gesellschafterrat hat die Geschäftsführung der Geschäftsleitung zu überwachen. Er unterrichtet sich über die Angelegenheiten der Merck KGaA und kann zu diesem Zweck die Handelsbücher und sonstigen Unterlagen der Gesellschaft sowie die Vermögenswerte einsehen und prüfen. Nach § 13 Absatz 4 der Satzung der Merck KGaA bedarf deren Geschäftsleitung für Geschäfte, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgehen, der Zustimmung der E. Merck KG. Die Erteilung der Zustimmung zu solchen Geschäften bedarf wiederum der vorherigen Zustimmung des Gesellschafterrats. Der Gesellschafterrat wird nach Bedarf einberufen, tagt jedoch in der Regel viermal im Jahr. Zu den Sitzungen des Gesellschafterrats werden die Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA jeweils geladen, soweit der Gesellschafterrat im Einzelfall nicht etwas anderes beschließt. Die Mitglieder des Gesellschafterrats können zu einer gemeinsamen Sitzung mit dem Aufsichtsrat der Merck KGaA einberufen werden, wenn die Vorsitzenden der beiden Gremien dies vereinbaren.

Der Gesellschafterrat kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf Ausschüsse übertragen. Zurzeit hat der Gesellschafterrat drei Ausschüsse eingerichtet: den Personalausschuss, den Finanzausschuss sowie den Forschungs- und Entwicklungsausschuss.

Personalausschuss

Der Personalausschuss hat vier Mitglieder. Dies sind Johannes Baillou (Vorsitzender), Wolfgang Büchele, Michael Kleinemeier und Frank Stangenberg-Haverkamp. Der Personalausschuss tagt mindestens zweimal pro Jahr. Weitere Sitzungen werden nach Bedarf einberufen. An den Sitzungen des Personalausschusses nimmt der Vorsitzende der Geschäftsleitung der Merck KGaA teil, sofern der Ausschuss nichts anderes entscheidet. Der Personalausschuss ist unter anderem für folgende Entscheidungen in Bezug auf Mitglieder und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung zuständig: Inhalt und Abschluss von Dienstverträgen und Verträgen zur Altersversorgung sowie von Darlehen und Gehaltsvorschüssen, Änderung der Vergütungsstruktur und Anpassung der Vergütung, Genehmigung der Übernahme von Ehrenämtern, Mandaten und anderen nebenberuflichen Tätigkeiten sowie Geschäftsverteilung innerhalb der Geschäftsleitung der Merck KGaA. Er entscheidet jeweils mit einfacher Mehrheit; bei Angelegenheiten, die den Vorsitzenden der Geschäftsleitung betreffen, ist Einstimmigkeit erforderlich. Der Ausschussvorsitzende informiert den Gesellschafterrat regelmäßig über die Tätigkeit des Personalausschusses.

Finanzausschuss

Der Finanzausschuss hat vier Mitglieder. Dies sind Helene von Roeder (Vorsitzende), Johannes Baillou, Wolfgang Büchele und Daniel Thelen. Der Finanzausschuss hält mindestens vier Sitzungen pro Jahr ab, davon mindestens eine gemeinsam mit dem Wirtschaftsprüfer der Merck KGaA. Weitere Sitzungen werden nach Bedarf einberufen. An den Sitzungen nimmt grundsätzlich das für Finanzen zuständige Mitglied der Geschäftsleitung der Merck KGaA teil. Auf Wunsch des Finanzausschusses nehmen auch andere Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA an den Sitzungen teil. Dies gilt regelmäßig für den Vorsitzenden der Geschäftsleitung. Der Finanzausschuss ist unter anderem zuständig für die Analyse und Diskussion des Jahres- und Konzernabschlusses und der dazugehörigen Prüfungsberichte des Abschlussprüfers sowie des Halbjahresfinanzberichts (einschließlich des Berichts des Prüfers über die prüferische Durchsicht des im Halbjahresfinanzbericht enthaltenen verkürzten Abschlusses und Zwischenlageberichts) und der Quartalsmitteilungen, wobei er auch die Leistung des Abschlussprüfers, insbesondere die des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers beurteilt. Außerdem empfiehlt der Ausschuss dem Aufsichtsratsvorsitzenden jährliche Prüfungsschwerpunkte für die Abschlussprüfer und dem Aufsichtsrat einen Abschlussprüfer und Prüfer für die prüferische Durchsicht des im Halbjahresfinanzbericht enthaltenen verkürzten Abschlusses und Zwischenlageberichts für den entsprechenden Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung. Der Finanzausschuss beschäftigt sich außerdem mit der Ertrags-, Finanz-, Vermögens- und Liquiditätslage von Merck sowie mit Fragen der Rechnungslegung, der internen Revision, des Risikomanagements und der Compliance. Auf Anforderung des Gesellschafterrats prüft der Ausschuss Investitionen, die vom Gesellschafterrat zu genehmigen sind, und gibt dazu Empfehlungen ab. Er entscheidet jeweils mit einfacher Mehrheit. Der Ausschussvorsitzende informiert den Gesellschafterrat regelmäßig über die Tätigkeit des Finanzausschusses.

Forschungs- und Entwicklungsausschuss

Der Forschungs- und Entwicklungsausschuss hat vier Mitglieder. Dies sind Helga Rübsamen-Schaeff (Vorsitzende), Johannes Baillou, Katharina Kraft und Simon Thelen. Der Forschungs- und Entwicklungsausschuss wird nach Bedarf einberufen, hält aber mindestens zwei Sitzungen pro Jahr ab. An den Sitzungen des Forschungs- und Entwicklungsausschusses nehmen auf Wunsch des Ausschusses Mitglieder der Geschäftsleitung der Merck KGaA teil. Dies gilt regelmäßig für den Vorsitzenden der Geschäftsleitung sowie für den CEO Healthcare, den CEO Life Science und den CEO Performance Materials. Der Forschungs- und Entwicklungsausschuss ist unter anderem zuständig für die Überprüfung und Diskussion der Forschung in den Unternehmensbereichen Healthcare sowie Life Science/Performance Materials. Er entscheidet jeweils mit einfacher Mehrheit. Die Ausschussvorsitzende berichtet dem Gesellschafterrat über die in den abgehaltenen Sitzungen gewonnenen Erkenntnisse.

Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 AktG

Festlegungen nach § 76 Absatz 4 AktG (Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden oberen Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung)

Wir fördern Vielfalt im Unternehmen und achten dabei auch auf eine gute Balance der Geschlechter im Management. Dazu verfolgen wir sowohl freiwillige als auch gesetzliche Ziele und arbeiten kontinuierlich und nachhaltig an deren Erreichung. Am 15. Dezember 2016 hat die Geschäftsleitung der Merck KGaA die neuen Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung wie folgt festgelegt:

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

Die ebenfalls festgelegte Frist zur Erreichung der neuen Zielgrößen endet am 31. Dezember 2021. Die erste Führungsebene umfasst dabei alle Führungskräfte der Merck KGaA mit einer direkten Berichtslinie an die Geschäftsleitung der Merck KGaA und alle Führungskräfte der Merck KGaA die zum Global-Executive-Kreis gehören. Die zweite Führungsebene umfasst alle Führungskräfte der Merck KGaA, die an Führungskräfte mit einer direkten Berichtslinie an die Geschäftsleitung der Merck KGaA oder den Global-Executive-Kreis berichten. Als globales Unternehmen mit entsprechend ausgerichteten globalen (Führungs-)Strukturen verfolgt Merck außerdem weiterhin das (freiwillige) globale Ziel, den Frauenanteil von 30 % in Führungspositionen (Manager, Experten und Projektmanager in den Rollen 4 und höher)¹ bis 2021 stabil zu halten.

Festlegungen nach § 111 Absatz 5 AktG (Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat)

Nach § 111 Absatz 5 AktG legt der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Für die Merck KGaA sind Festlegungen nach § 111 Absatz 5 AktG indes aus folgenden Gründen nicht zu treffen: Auf den Aufsichtsrat der Merck KGaA findet bereits die gesetzliche 30 %-Quote nach § 96 Absatz 2 AktG Anwendung. Hierdurch entfällt die Pflicht zur Festlegung einer weiteren Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat (vergleiche § 111 Absatz 5 Satz 5 AktG). Die Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand gemäß § 111 Absatz 5 AktG ist auf die Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien nicht anwendbar, da die Kommanditgesellschaft auf Aktien weder einen mit einer Aktiengesellschaft vergleichbaren Vorstand besitzt noch dem Aufsichtsrat Personalkompetenz im Hinblick auf die Geschäftsleitung zusteht. Vielmehr besteht die Geschäftsleitung der Merck KGaA aus persönlich haftenden Gesellschaftern (siehe dazu auch die Beschreibung der Arbeitsweise des Aufsichtsrats).

¹ Die betrachtete Gruppe macht circa 6 % der gesamten Mitarbeiterzahl aus; siehe dazu die Beschreibung zu „Vielfalt und Führung“.

Diversitätskonzept gemäß § 289f Absatz 2 Nummer 6 HGB

Merck verfolgt ein konzernweites und globales Diversity-Programm. Diversity steht bei Merck für Vielfalt und eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Als Ausdruck dieser offenen und dynamischen Unternehmenskultur fördern wir Vielfalt im Konzern – und zwar auf allen Ebenen, einschließlich Geschäftsleitung und Aufsichtsrat.

Basierend auf der Überzeugung, dass eine vielfältige Belegschaft die Innovationskraft unseres Konzerns stärkt und wesentlich zu unserem geschäftlichen Erfolg beiträgt, stärken wir eine Kultur der Vielfalt unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Branchenerfahrung und Bildungsgrad. Das Diversitätskonzept zur strategischen Steuerung der Themen Vielfalt und Inklusion bei Merck fokussiert sich daher auf folgende Schlüsselkriterien:



Unser konzernweites Diversitätskonzept umfasst sowohl freiwillige als auch gesetzlich normierte Ziele, an deren Erreichung wir kontinuierlich und nachhaltig arbeiten. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass für die Geschäftsleitung der Merck KGaA viele Regelungen nur entsprechende Anwendung finden können, da es sich bei der Geschäftsleitung um persönlich haftende Gesellschafter der Merck KGaA handelt und nicht um einen Vorstand mit angestellten Organmitgliedern (zu den Einzelheiten siehe auch den „Gemeinsamen Bericht von Geschäftsführung und Aufsichtsrat“).

Für den Aufsichtsrat wird in Ergänzung zu den nachfolgend dargestellten Aspekten auf die Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats Bezug genommen (siehe hierzu die Ausführungen in „Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Kompetenzprofil“). Die dortigen Ausführungen sind insoweit Bestandteil des hier vorgestellten Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat.

Alter

Unsere Gremien sollen eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen. Diese ermöglicht eine zukunftsorientierte und konsistente Nachfolgeplanung und ist wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung und -überwachung. Unser Diversitätskonzept strebt eine Altersbandbreite von mindestens zehn Jahren zwischen dem jüngsten und dem ältesten Gremienmitglied an.

Beide Gremien erfüllen in der gegenwärtigen Zusammensetzung diese Zielsetzung. So beträgt die Altersbandbreite der Geschäftsleitung elf Jahre, die des Aufsichtsrats über 30 Jahre. Für beide Gremien gelten überdies Altersobergrenzen. Für die Geschäftsleitungsmitglieder gilt eine Altersgrenze von 70 Jahren und für Mitglieder des Aufsichtsrats eine Regelaltersgrenze von 75 Jahren.

Geschlecht

Auch geschlechtsspezifische Vielfalt spielt eine entscheidende Rolle, da wir dadurch von einem größeren Talentpool profitieren und als Unternehmen ein besseres Verständnis für wichtige Kundengruppen entwickeln können. Wir haben uns das (globale) strategische Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen (Manager, Experten und Projektmanager in den Rollen 4 und höher)¹ bis 2021 bei 30 % stabil zu halten (siehe dazu auch die Beschreibung zu „Vielfalt und Führung“).

Merck verfolgt auch weiterhin eine Vertretung beider Geschlechter als Ziel für die Geschäftsleitung. Der Gesellschafterrat der E. Merck KG hat mit Wirkung zum 1. Mai 2021 mit Belén Garijo, derzeit stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsleitung, stellvertretende CEO von Merck und ehemalige CEO Healthcare, erstmals eine Frau zur neuen Vorsitzenden der Geschäftsleitung und zur CEO von Merck bestellt. Auf den Aufsichtsrat der Merck KGaA findet bereits die gesetzliche 30 %-Quote nach § 96 Absatz 2 AktG Anwendung, die gegenwärtig erfüllt wird.

¹ Merck beschäftigt auch Mitarbeiter an Standorten nicht vollkonsolidierter Tochtergesellschaften. Diese Zahlen beziehen sich auf alle direkt bei Merck beschäftigten Mitarbeiter und können daher von den Zahlen im Finanzteil dieses Berichts abweichen.

Internationalität und globale Denkweise

Als global tätiges Wissenschafts- und Technologieunternehmen mit wesentlichen Absatzmärkten auf fünf Kontinenten und rund 58.000 Mitarbeitern an Standorten in 66¹ Ländern ist Internationalität und die damit verbundene globale Denkweise einer unserer entscheidenden Erfolgsfaktoren. Unser Diversitätskonzept sieht vor, dass die Geschäftsleitung über Internationalität durch Führungserfahrung oder Herkunft – bezogen auf unsere wesentlichen Absatzmärkte beziehungsweise auf die für unsere Mitarbeiterentwicklung organisatorisch und kulturell relevanten Standorte – verfügt. Für beide Kriterien sind gegenwärtig Europa, Amerika und Asien-Pazifik die wesentlichen Regionen. Die Geschäftsleitung erfüllt diese Zielvorgabe durch Führungserfahrung in den genannten Regionen, so zum Beispiel in folgenden Ländern: Frankreich, Spanien, USA, Singapur und Malaysia. Mehr als ein Drittel der Geschäftsleitungsmitglieder ist zudem nichtdeutscher Herkunft.

¹ Jedes Land mit mindestens einem aktiven Mitarbeiter wird als ein Land gewertet.

Managementenerfahrung

Wesentliche Voraussetzungen für leistungsstarke Führungsteams sind sowohl die Vielfalt der jeweils individuellen Kompetenzprofile als auch die Balance zwischen einer konzerninternen und -externen Managementperspektive. Aus diesem Grund soll die Geschäftsleitung als Ganzes über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in folgenden für das Unternehmen wesentlichen Bereichen verfügen: Strategie & Planung, Finanzen & Rechnungslegung, Sales & Operations, Personal, Recht & Compliance sowie Informationstechnologie. Zudem soll bei der Zusammensetzung auf ein ausgewogenes Verhältnis von unternehmensinternen und -externen Mitgliedern geachtet werden. Unser Diversitätskonzept zielt darauf ab, in den wesentlichen Kernbereichen des Unternehmens einerseits Inspiration und Innovation von außen aufzugreifen und aktuelle Trends zu berücksichtigen, andererseits auch Nachhaltigkeit und Kontinuität im Sinne unserer Unternehmenskultur sicherzustellen. Es ist deshalb unsere globale Zielsetzung, zwei Drittel unserer Führungspositionen intern zu besetzen.

Die gegenwärtige Geschäftsleitung erfüllt beide der genannten Ziele: Alle Bereiche des als erforderlich definierten Kompetenzprofils werden durch mindestens ein Mitglied der Geschäftsleitung abgedeckt. Ebenso verfügen drei Mitglieder der Geschäftsleitung über mehrjährige Unternehmenserfahrung innerhalb des Merck-Konzerns – vor dem Wechsel in die Geschäftsleitung.

Branchenerfahrung

Für die effiziente Führung beziehungsweise Überwachung des Konzerns sind vertiefte Kenntnisse der Geschäftsleitung in den wesentlichen Branchen und Unternehmensbereichen des Unternehmens von elementarer Bedeutung. Gemäß dem Diversitätskonzept soll je mindestens ein Mitglied der Geschäftsleitung über vertiefte Expertise in den Bereichen Healthcare beziehungsweise Life Science/Performance Materials verfügen.

Mit dem Eintritt von Matthias Heinzel in die Geschäftsleitung spätestens zum 1. April 2021 wird die gesamte Bandbreite an erforderlicher branchenspezifischer Erfahrung in der Geschäftsleitung abgebildet. Gegenwärtig berichtet Christos Ross als Übergangsverantwortlicher für das Life-Science-Geschäft an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

Bildungshintergrund

Um das enorme Innovationspotenzial eines Wissenschafts- und Technologieunternehmens in nachhaltigen Unternehmenserfolg zu übersetzen, ist Bildungsinterdisziplinarität ein Schlüsselement unseres Diversitätskonzepts sowohl für die Geschäftsleitung als auch für den Aufsichtsrat. Die gegenwärtige Besetzung beider Gremien zeigt diese Interdisziplinarität bereits in hohem Maße.

So vereinen die Mitglieder der Geschäftsleitung unter anderem die Fachrichtungen Veterinärmedizin, Wirtschaftswissenschaften sowie Medizin (Pharmakologie, Physical Education) und Informationstechnologie. Die Mehrheit der Mitglieder der Geschäftsleitung verfügt zudem über einen Studienabschluss mit deutscher oder ausländischer Promotion.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats repräsentieren außerdem unter anderem die Fachrichtungen Chemie beziehungsweise Biochemie, Pharmazie, Mathematik, Recht, Humanmedizin, Betriebswirtschaftslehre, Physik, Pädagogik und Informatik.

Sieben Aufsichtsratsmitglieder verfügen über einen Studienabschluss mit Promotion.

Bericht des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2020 die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß wahrgenommen. Insbesondere hat der Aufsichtsrat die Arbeit der Geschäftsleitung sorgfältig und regelmäßig überwacht.

Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung

Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung war durch einen intensiven und vertrauensvollen Austausch gekennzeichnet. Die Geschäftsleitung hat dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 regelmäßig schriftlich und mündlich über die geschäftliche Entwicklung der Merck KGaA sowie des Merck-Konzerns Bericht erstattet. Dem Aufsichtsrat wurden insbesondere die gegenwärtigen und potenziellen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die Markt- und Absatzsituation des Unternehmens vor dem Hintergrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die finanzielle Lage der Gesellschaft und der Tochtergesellschaften, deren Ertragsentwicklung sowie die Unternehmensplanung dargelegt. Im Rahmen der quartalsmäßigen Berichterstattung wurden jeweils Umsatz und Ergebnis für den Merck-Konzern insgesamt und in den Gliederungen nach Unternehmensbereichen dargestellt. Auch außerhalb der Aufsichtsratssitzungen stand beziehungsweise steht der Aufsichtsratsvorsitzende in regelmäßigem Informationsaustausch mit dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

Schwerpunkthemen der Aufsichtsratssitzungen

Der Aufsichtsrat trat im Geschäftsjahr 2020 zu insgesamt vier Sitzungen zusammen. In diesen Sitzungen diskutierte der Aufsichtsrat ausführlich über die Berichte der Geschäftsleitung und erörterte gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Entwicklung des Unternehmens sowie die strategischen Fragestellungen.

In der Sitzung vom 28. Februar 2020 beschäftigte sich der Aufsichtsrat zunächst intensiv mit dem Jahres- und Konzernabschluss 2019, dem zusammengefassten Lagebericht, dem Prüfungsbericht des Abschlussprüfers zum gesonderten, nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht für das Geschäftsjahr 2019 sowie dem Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns. Der Abschlussprüfer erläuterte die Prüfberichte einschließlich der Prüfungsschwerpunkte. Die Geschäftsleitung und der Leiter des Accountings berichteten über die Abschlüsse und erläuterten dabei insbesondere die Auswirkungen der Akquisition von Versum Materials. Darüber hinaus beschloss der Aufsichtsrat den Bericht und die Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und das Kompetenzprofil, die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die Erklärung zur Unternehmensführung, die zugleich den gemeinsamen Bericht zur Corporate Governance von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat enthält. Der Aufsichtsrat verabschiedete außerdem die Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung. Seitens der Geschäftsleitung wurde über die Geschäftsentwicklung im Jahr 2019 berichtet sowie die Planung für das Geschäftsjahr 2020 dargelegt und die prognostizierten Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das globale Merck-Geschäft erläutert und mit dem Aufsichtsrat intensiv diskutiert. Der Aufsichtsrat nahm zudem den schriftlichen Risikobericht sowie den Bericht der internen Revision 2019 zur Kenntnis. Darüber hinaus befasste sich der Aufsichtsrat mit dem Status der Abschlussprüferrotation.

In der Sitzung am 13. Mai 2020 lag ein Schwerpunkt erneut auf der Covid-19-Pandemie. Die Geschäftsleitung berichtete insbesondere über die globale Pandemiesituation, Mercks Krisenstrategie (Sicherheit und Kontinuität in der geschäftlichen Entwicklung) und über die Auswirkungen auf die Finanzprognose, welche auch die Aufstellung von Nachtragsberichten zu Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 sowie zum Lagebericht erforderlich machten. Nach intensiver Beschäftigung mit den gegenwärtigen und potenziellen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und den Nachtragsberichten billigte der Aufsichtsrat die Nachtragsberichte und fasste den Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung, den Jahresabschluss (einschließlich des Nachtrags) festzustellen. Weiter erläuterte die Geschäftsleitung die aktuelle Geschäftsentwicklung im 1. Quartal 2020 und gab einen Ausblick auf die erwartete geschäftliche Entwicklung im Gesamtjahr 2020. Einen weiteren Schwerpunkt der Sitzung bildete der Bericht aus dem Forschungs- und Entwicklungsausschuss des Gesellschafterrats der E. Merck KG zu Life Science/Performance Materials. Zusätzlich befasste sich der

Aufsichtsrat mit dem Compliance- und Datenschutzbericht 2019. Ein weiteres Thema war die Besonderheit der Durchführung der Hauptversammlung am 28. Mai 2020 in „virtueller“ Form. Abschließend befasste sich der Aufsichtsrat mit der Vorauswahl potenzieller Abschlussprüfer im Rahmen der Abschlussprüferrotation.

In der Sitzung vom 30. Juli 2020 vermittelte die Geschäftsleitung einen Überblick über die weitere Entwicklung der Covid-19-Pandemie sowie über die Strategien, Konzepte, Projekte und Kooperationen von Merck im Umgang mit der Pandemie und beriet hierüber mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wählte Sascha Held zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, nachdem Michael Fletterich im Zuge der Hauptversammlung am 28. Mai 2020 sein Amt als Aufsichtsratsmitglied und stellvertretender Vorsitzender niedergelegt hatte. Der Bericht der Geschäftsleitung über die Geschäftsentwicklung im 2. Quartal 2020 war in der Sitzung Gegenstand intensiver Beratungen. Zudem berichtete der Abschlussprüfer über die Ergebnisse der prüferischen Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts. Ein weiteres Thema war das Risikomanagement des Unternehmens. Der Leiter des Risikomanagements präsentierte den Statusbericht für das 1. Halbjahr 2020. Existenzgefährdende Risiken waren nicht erkennbar. Ferner wurde der Katalog der zulässigen Nichtprüfungsleistungen aktualisiert und eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung beschlossen. Zudem wurde die formelle Änderung der Satzung der Merck KGaA beschlossen, um das Ausscheiden des ehemaligen Geschäftsleitungsmitglieds Udit Batra zu reflektieren. Die Leiterin der Rechtsabteilung informierte den Aufsichtsrat über rechtliche Neuerungen im Umgang mit Geschäften mit nahestehenden Personen und rekapitulierte die Durchführung der „virtuellen“ Hauptversammlung.

In seiner vierten Sitzung am 11. November 2020 befasste sich der Aufsichtsrat zunächst mit der aktuellen Entwicklung der Covid-19-Pandemie und mit dem Bericht der Geschäftsleitung zum 3. Quartal 2020. Weitere Themenschwerpunkte waren die Statusberichte 2020 der internen Revision und zu Compliance und Datenschutz sowie der Bericht des Forschungs- und Entwicklungsausschusses für Healthcare. Auch die Geschäfte der Merck KGaA mit nahestehenden Personen im Sinne der §§ 111a ff. AktG wurden im Aufsichtsrat vorgestellt und besprochen. Es wurde ein Verfahren eingerichtet, um regelmäßig zu bewerten, ob die Voraussetzungen nach § 111a Absatz 2 S. 1 AktG bei entsprechend bewerteten Geschäften vorliegen. Geschäfte, die nach § 111b Absatz 1 AktG der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, lagen nicht vor. Weiterhin wurde über die Group Executive Conference sowie über den Status der Abschlussprüferrotation berichtet. Es wurde ein Beschluss zur Vorbereitung der Rotation des Abschlussprüfers der Merck KGaA für die Prüfung des Geschäftsjahrs 2023 gefasst. Des Weiteren wurde ein Transformationsprojekt im Unternehmensbereich Healthcare diskutiert. Schließlich wurden die Ergebnisse der Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats durch die Leiterin der Rechtsabteilung vorgestellt und im Aufsichtsrat diskutiert.

Der Aufsichtsrat tagt in Teilen seiner Sitzungen regelmäßig ohne die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Jahresabschluss

Der Jahresabschluss der Merck KGaA, der Konzernabschluss des Merck-Konzerns sowie der zusammengefasste Lagebericht für die Merck KGaA und den Merck-Konzern sind unter Einbeziehung der Buchführung von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, geprüft worden.

Der Jahresabschluss der Merck KGaA wurde mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk nach deutschen Prüfungsgrundsätzen versehen.

Für den nach den Vorschriften der International Financial Reporting Standards aufgestellten Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht hat der Abschlussprüfer den im Konzerngeschäftsbericht abgedruckten uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt.

Ferner hat der Abschlussprüfer die Ermittlung der Beteiligung der Merck KGaA am Ergebnis der E. Merck KG gemäß § 27 Absatz 2 der Satzung sowie den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht geprüft. Der Jahresabschluss der Merck KGaA, der Konzernabschluss des Merck-Konzerns, der zusammengefasste Lagebericht für die Merck KGaA und den Merck-Konzern, der Vorschlag der Geschäftsleitung für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle (Konzern-)Bericht sind dem Aufsichtsrat zusammen mit den Prüfungsberichten des Abschlussprüfers vorgelegt worden.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss der Merck KGaA, den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie den ihm nach § 27 Absatz 2 der Satzung vorgelegten Bericht des Abschlussprüfers gemäß § 14 Absatz 2 der Satzung auch seinerseits geprüft. Er hat ferner den Konzernabschluss des Merck-Konzerns und den zusammengefassten Lagebericht für die Merck KGaA und für den Merck-Konzern geprüft sowie den Prüfungsbericht der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zur Kenntnis genommen. Ein besonderes Augenmerk legte er dabei auf die im jeweiligen Bestätigungsvermerk enthaltenen besonders wichtigen Prüfungssachverhalte, auf die sich daraus jeweils ergebenden Risiken für den Abschluss, auf die jeweils beschriebene Vorgehensweise bei der Prüfung und auf die jeweiligen Schlussfolgerungen des Abschlussprüfers. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat auch den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht und den vom Abschlussprüfer hierzu im Auftrag des Aufsichtsrats erstellten Vermerk über eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit seinerseits geprüft. An der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats am 26. Februar 2021 haben zu dem betreffenden Tagesordnungspunkt auch die den Bestätigungsvermerk zum Jahresabschluss der Merck KGaA und zum Konzernabschluss des Merck-Konzerns sowie zum gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht unterzeichnenden Wirtschaftsprüfer teilgenommen und über ihre Prüfung berichtet. Der Aufsichtsrat nahm das Prüfungsergebnis der Abschlussprüfer zustimmend zur Kenntnis. Nach dem abschließenden Ergebnis seiner Prüfung hatte der Aufsichtsrat keine Einwände zu erheben und billigte hiernach den von der Geschäftsleitung aufgestellten Jahresabschluss, den Konzernabschluss des Merck-Konzerns und den zusammengefassten Lagebericht der Merck KGaA und des Merck-Konzerns, den vom Abschlussprüfer gemäß § 27 Absatz 2 der Satzung vorgelegten Bericht sowie den gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht. Er schloss sich dem Vorschlag der Geschäftsleitung für die Verwendung des Bilanzgewinns nach eigener Prüfung an.

Corporate Governance und Entsprechenserklärung

Corporate Governance ist für den Aufsichtsrat eine Thematik von hohem Stellenwert. Nach eigener Einschätzung gehört dem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl von unabhängigen Mitgliedern an. Interessenkonflikte, wie durch den Deutschen Corporate Governance Kodex definiert, sind bei den Aufsichtsratsmitgliedern im vorliegenden Berichtsjahr nicht aufgetreten. Der Aufsichtsratsvorsitzende war im Geschäftsjahr 2020 in angemessenem Rahmen bereit, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen und ist dies auch weiterhin. Im Geschäftsjahr 2020 führte der Aufsichtsratsvorsitzende ein Investorengespräch mit der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) zum Thema „Nominierung neuer Kandidaten für den Aufsichtsrat“. Darüber hinaus wurden keine Gespräche durch Investoren angefragt. Die nächste Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats wird, nachdem die letzte im Geschäftsjahr 2020 erfolgte, turnusgemäß im Geschäftsjahr 2022 stattfinden.

Nach ausführlicher Befassung mit Corporate-Governance-Themen haben Geschäftsleitung und Aufsichtsrat am 16. Februar 2021 (Geschäftsleitung) beziehungsweise am 26. Februar 2021 (Aufsichtsrat) die aktualisierte Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz beschlossen und gemeinsam zum 26. Februar 2021 abgegeben. Die Erklärung ist auf der Website der Merck KGaA (www.merckgroup.com/de/investors/corporate-governance/reports.html) dauerhaft zugänglich. Weitere Informationen zur Corporate Governance bei der Merck KGaA einschließlich der Vergütung von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat enthält die Erklärung zur Unternehmensführung.

Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der Merck KGaA verfügte im Geschäftsjahr 2020 wegen der gesellschaftsrechtlichen Besonderheiten, die sich für den Aufsichtsrat einer KGaA ergeben, und weil sich ein entsprechender Bedarf bisher nicht abgezeichnet hat, neben dem Nominierungsausschuss über keine weiteren Ausschüsse. Mit der Einrichtung eines Prüfungsausschusses auf Ebene des Aufsichtsrats wird sich der Aufsichtsrat im kommenden Geschäftsjahr befassen. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses tagten im Geschäftsjahr 2020 nicht. Der Bericht über die Arbeit weiterer Ausschüsse entfällt.

Personalia

Alle Aufsichtsratsmitglieder nahmen an sämtlichen Sitzungen des Aufsichtsrats teil. Folgende Änderungen in der personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats fanden 2020 statt: Im Zuge der Hauptversammlung am 28. Mai 2020 legte Michael Fletterich sein Amt als Aufsichtsratsmitglied nieder und Alexander Putz rückte als Ersatzmitglied der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat nach. Die Amtseinführung von Herrn Putz wurde durch die Merck KGaA mit Onboarding- und Fortbildungsmaßnahmen, unter anderem zu Corporate Governance, der internen Organisation sowie geltenden Regularien und Rechtsvorgaben, unterstützt. Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise zu Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft regelmäßig unterstützt.

Darmstadt, 26. Februar 2021

Der Aufsichtsrat der Merck KGaA

Wolfgang Büchele

Vorsitzender

Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung und Kompetenzprofil

Ausgangslage

Nach Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen, eine Altersgrenze festlegen und die Dauer der Zugehörigkeit seiner Mitglieder zum Aufsichtsrat offenlegen.

Allgemeines zur Besetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Merck KGaA besteht derzeit aus 16 Mitgliedern, davon acht Vertreter der Anteilseigner und acht Vertreter der Arbeitnehmer. Die acht Vertreter der Arbeitnehmer werden nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes von Delegierten der Arbeitnehmer gewählt und setzen sich aus sechs Arbeitnehmern des Unternehmens einschließlich eines leitenden Angestellten sowie zwei Vertretern der Gewerkschaften zusammen. Bei der Wahl der Delegierten sowie bei der Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat steht dem Aufsichtsrat kein gesetzliches Vorschlagsrecht zu. Von den acht Vertretern der Anteilseigner werden zwei aufgrund eines Entsendungsrechts der E. Merck Beteiligungen KG bestimmt. Auch bezüglich der Ausübung dieses Entsendungsrechts hat der Aufsichtsrat kein gesetzliches Vorschlagsrecht. Die übrigen sechs Vertreter der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung gewählt. Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung gemäß § 124 Absatz 3 Satz 1 AktG Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern zu unterbreiten, die der Mehrheit der Stimmen der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat bedürfen. Die nächste turnusgemäße Wahl zum Aufsichtsrat findet in der Hauptversammlung 2024 statt. Die Hauptversammlung ist an Wahlvorschläge nicht gebunden. Die Besetzungsziele und Kompetenzanforderungen, die der Aufsichtsrat im Folgenden benennt, verstehen sich daher nicht als Vorgaben für die jeweils Wahl- beziehungsweise Entsendungsberechtigten. Sie bringen vielmehr die vom amtierenden Aufsichtsrat im Hinblick auf seine Beratungs- und Überwachungstätigkeit angestrebten Ziele zum Ausdruck.

An erster Stelle der Voraussetzungen für die Besetzung der Sitze im Aufsichtsrat stehen für den Aufsichtsrat der Merck KGaA fachliche Qualifikation und persönliche Kompetenz. Der Aufsichtsrat wird diese Voraussetzungen, die für die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten unabdingbar sind, bei Vorschlägen für die Wahl beziehungsweise Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern stets in den Vordergrund stellen. Insgesamt verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, durch die Vielfalt seiner Mitglieder seiner Überwachungs- und Beratungsfunktion optimal gerecht zu werden. Zur Vielfalt zählen dabei insbesondere Internationalität sowie unterschiedliche Erfahrungshorizonte und Lebenswege. Auch der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat wird unter Vielfalt eingeordnet. Bei der Vorbereitung der Wahlvorschläge beziehungsweise der Vorschläge für Entsendungen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrung sowie eine angemessene Vertretung beider Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Zudem wird der Aufsichtsrat die Geschäftsleitung dabei unterstützen, die Vielfalt im Unternehmen zu stärken.

Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat hat gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 die folgenden Ziele für seine Zusammensetzung benannt und berichtet im Folgenden über den Stand der Umsetzung.

Internationalität

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens drei Mitglieder angehören, die Geschäftserfahrung in den Hauptabsatzmärkten der Merck KGaA haben. Zurzeit sind die Hauptabsatzmärkte der Merck KGaA Europa, Amerika und Asien-Pazifik. Die gegenwärtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird dieser Zielsetzung gerecht. Mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder verfügen über Erfahrungen aus unternehmerischer Tätigkeit in Europa, wobei sie eine große Spannbreite von Ländern abdecken. Mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder haben Erfahrungen in Führungspositionen bei Unternehmen gesammelt, die weltweit tätig sind.

Frauen im Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat der Merck KGaA gehören derzeit sechs Frauen an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 37,5 %. Der Aufsichtsrat wird bei Nominierungen für die Wahlen in den Aufsichtsrat beziehungsweise Vorschlägen für Entsendungen prüfen, ob der Frauenanteil mit geeigneten Kandidatinnen erhöht werden kann. Der Aufsichtsrat hält einen Frauenanteil von 37,5 % gegenwärtig für angemessen. Dies gilt sowohl aufgrund des Anteils von Frauen in Führungspositionen bei Merck als auch unter Berücksichtigung der Besetzung von Aufsichtsräten anderer Unternehmen vergleichbarer Größenordnung.

Unabhängigkeit

Dem Aufsichtsrat soll auf Anteilseignerseite eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Es sollen mindestens fünf der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat unabhängig sein. Von den Anteilseignervertretern werden nach der Satzung der Merck KGaA sechs Mitglieder von der Hauptversammlung gewählt und zwei Mitglieder entsandt. Die Anteilseignervertreter halten unter Berücksichtigung dessen und unter Berücksichtigung der speziellen Eigentümerstruktur der Merck KGaA die Anzahl von fünf Anteilseignervertretern als unabhängigen Mitgliedern für angemessen. Nach Einschätzung der Anteilseignerseite sind die Unabhängigkeitsziele derzeit erreicht. Folgende Mitglieder betrachtet die Anteilseignerseite als unabhängig: Wolfgang Büchele, Michael Kleinemeier, Renate Koehler, Peter Emanuel Merck, Helene von Roeder, Helga Rübsamen-Schaeff, Daniel Thelen und Simon Thelen. Insbesondere spricht nach Einschätzung der Anteilseignerseite die Mitgliedschaft im Gesellschafterrat der E. Merck KG nicht gegen die Unabhängigkeit. Der Gesellschafterrat besteht in Ergänzung zu den Kompetenzen und der Tätigkeit des Aufsichtsrats. Es ist nicht zu erwarten, dass daraus wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte entstehen. Es ist auch zu berücksichtigen, dass die E. Merck KG bereits aufgrund ihres hohen Kapitaleinsatzes und ihrer unbeschränkten Haftung als persönlich haftende Gesellschafterin ein gleich gerichtetes Interesse an der Ordnungsmäßigkeit und Effizienz des Geschäftsbetriebs der Merck KGaA hat, das Interessenkonflikten zwischen der E. Merck KG und der Merck KGaA und damit auch entsprechenden Interessenkonflikten der jeweiligen Organmitglieder von vornherein entgegenwirkt.

Keine wesentlichen Interessenkonflikte

Ferner sollen keine Personen zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden, die gleichzeitig eine Organfunktion oder Beratungsaufgabe bei einem wesentlichen Wettbewerber des Unternehmens haben oder die aufgrund einer anderen Tätigkeit, zum Beispiel Beratertätigkeit für bedeutende Vertragspartner des Unternehmens, in einen Interessenkonflikt geraten können. Kein Mitglied des Aufsichtsrats übt Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei einem wesentlichen Wettbewerber aus. Auch im Übrigen übt kein Aufsichtsratsmitglied eine Tätigkeit aus, aus der sich ein nicht nur vorübergehender Interessenkonflikt ergeben könnte.

Altersgrenze

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen in der Regel nicht älter als 75 Jahre sein. Diesem Ziel wird derzeit entsprochen.

Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat

Ziel des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung ist es, dass sämtliche Mitglieder in der Regel maximal 15 Jahre (entspricht drei regulären Amtsperioden) ununterbrochen dem Gremium angehören. Diesem Ziel wird aktuell ebenfalls entsprochen. Die jeweilige Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Erklärung zur Unternehmensführung im Abschnitt „Arbeitsweise von Geschäftsleitung, Aufsichtsrat, Gesellschafterrat und seinen Ausschüssen“ offengelegt.

Kompetenzprofil

Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ein Kompetenzprofil erarbeitet und berichtet im Folgenden auch hierzu über den Stand der Umsetzung.

Vertiefte Kenntnisse in für das Unternehmen wichtigen Arbeitsgebieten

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens vier Mitglieder angehören, die über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen aus für das Unternehmen wichtigen Arbeitsgebieten verfügen, darunter mindestens je ein Experte für die Bereiche Healthcare und Life Science/Performance Materials. Gegenwärtig ist diese Vorgabe erreicht. Insbesondere gehören dem Aufsichtsrat zurzeit mehr als vier Mitglieder an, die über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Healthcare und Life Science/Performance Materials verfügen. Ebenfalls mehr als vier Aufsichtsratsmitglieder verfügen über Leitungserfahrung in Unternehmen, die auch oder ausschließlich in den Bereichen Healthcare und/oder Life Science/Performance Materials tätig sind.

Führungserfahrung

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens drei Mitglieder angehören, die Erfahrung in der Führung oder Überwachung eines mittelgroßen oder großen Unternehmens haben. Dem Aufsichtsrat gehören mehr als drei Mitglieder an, die über entsprechende Erfahrung verfügen. Darunter sind sowohl Aufsichtsratsmitglieder, die als Vorstände oder Geschäftsleiter in entsprechenden Unternehmen tätig waren oder noch sind, als auch Aufsichtsratsmitglieder, die Erfahrungen in Kontrollgremien in- oder ausländischer Unternehmen dieser Größenordnung gesammelt haben.

Betriebswirtschaftliche Kenntnisse

Dem Aufsichtsrat sollen mindestens vier Mitglieder angehören, die über vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen, sowie mindestens ein Mitglied, das über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Gegenwärtig wird diese Vorgabe erfüllt.

Erfahrung in anderen Aufsichts- oder Kontrollgremien

Schließlich sollen dem Aufsichtsrat mindestens vier Mitglieder angehören, die über Erfahrungen in anderen Aufsichts- oder Kontrollgremien verfügen (wobei eine etwaige Zugehörigkeit zum Gesellschafterrat der E. Merck KG nicht berücksichtigt wird). Auch diese Vorgabe wird aktuell erfüllt.