

kennzahlen

ÖKONOMIE

Umsatzerlöse, operatives Ergebnis (EBIT) und Forschungs- sowie Entwicklungskosten nach Unternehmensbereichen^{1,2}

In Mio. €	Healthcare	Life Science	Performance Materials	Merck-Konzern
2017				
Umsatzerlöse	6.190 ³	5.882	2.446	14.517³
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.337 ³	834	689	2.423³
F&E-Kosten	1.600 ³	241	225	2.108³
2018				
Umsatzerlöse	6.246	6.185	2.406	14.836
Operatives Ergebnis (EBIT)	731	1.036	508	1.727
F&E-Kosten	1.686	249	242	2.225

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind in der Segmentberichterstattung des Geschäftsberichts 2018 dargestellt.

2 Zahlen umfassen die fortgeführten Geschäftsbereiche des Merck-Konzerns ohne das Consumer-Health-Geschäft.

3 Zahl wurde nachträglich angepasst; siehe Konzernabschluss im Geschäftsbericht 2018.

Geschäftsethik

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Interne Audits zu Korruption und zur Menschenrechtscharta

	2015	2016 ¹	2017	2018 Merck- Gruppe ²	2018 davon Merck KGaA ³
Anzahl der Audits zum Thema Korruption	49	55	50	54	16
Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption	64	68	65	69	21
Anzahl der Audits zu den Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta	41	47	45	46	14

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Das Consumer Health Geschäft ist seit September 2017 nicht mehr Teil der "Internal Auditing" Auditprüfungen.

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

Im Jahr 2018 prüften wir 18 % der Tochtergesellschaften von Merck (Stand Juni 2018, ohne die Berücksichtigung von Minderheitsbeteiligungen). Damit erreichten wir eine Abdeckung von rund 27 % aller Umsätze, welche zwischen dem dritten Quartal 2017 und dem zweiten Quartal 2018 generiert wurden.

Im Jahr 2018 haben wir bei 46 unserer Audits in 27 Ländern zusätzlich die Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta geprüft. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Gemeldete Compliance-Vorfälle

	2015	2016 ¹	2017	2018 Merck- Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Gesamtzahl gemeldeter Vorfälle					
Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle	33	36	39	72	17
Anzahl bestätigter Fälle	8	12	14	19	7
bestätigte Fälle nach Kategorie					
Verletzung der Merck-Menschenrechtscharta	0	2	0	0	0
Bestechung und Korruption	0	2	1	1	0
Missachtung der Merck Pharmaceutical Guidelines	2	4	2	2	0
Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz und zur Geheimhaltung	1	0	2	3	3
Manipulation von Geschäftsdokumenten	0	2	1	0	0
Verletzung des Kartellrechts und unfaire Geschäftspraktiken	1	0	0	1	0
Rechtsverletzungen in den Bereichen Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen	0	0	0	0	0
Diebstahl und betrügerische Handlungen gegen Merck	2	1	1	5	1
Andere Missachtungen der Merck-Compliance-Prinzipien für die Beziehungen zu Geschäftspartnern	0	1	2	1	0
Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen	2	0	5	6	3

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

Compliance-Schulungen

	2015	2016 ¹	2017 ¹	2018 Merck- Gruppe ²	2018 davon Merck KGaA
Anzahl der zur Antikorrupsionsrichtlinie geschulten Personen³	20.404	29.764	17.044	11.404	1.254
Anzahl der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter	17.378	25.889	13.345	11.155	1.245
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter, in %	43	51	25	22	11
Nach Mitarbeiterkategorie					
Anzahl der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+	12.747	14.379	7.080	9.257	1.017
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+, in %	64	84	27	36	19
Anteil der zu Antikorrupsion geschulten Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2, in %	22	34	23 ⁴	7	4
Nach Region (in %)⁵					
Europa	–	54	18	19	11
Nordamerika	–	57	46	36	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	–	38	25	16	nicht zutreffend
Lateinamerika	–	52	19	12	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	–	66	29	18	nicht zutreffend

1 Seit 2016 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war bis zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2" eingestuft.

2 Im Jahr 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Gesellschaft in Steinheim/Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen für 2018 sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2" eingestuft.

3 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Antikorrupsionsrichtlinie geschult wurden (2018: 249).

4 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

5 Seit 2016 berichten wir zusätzlich die Schulungsquote nach Region. Für das Vorjahr haben wir hierzu keine Daten erfasst.

Um der besonderen Verantwortung von Mitarbeitern im Management und/oder Mitarbeitern mit Personalverantwortung Rechnung zu tragen, werden diese verstärkt zur Antikorrupsionsrichtlinie geschult. Dies betrifft alle Mitarbeiter mit der Rolle 2+.

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

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

Rechtsverfahren

	2015	2016	2017	2018 Merck- Gruppe ¹	2018 davon Merck KGaA
Gesamtzahl² anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolgesetzge- bungen)	2	2	3	3	2
Anhängig	2	2	3	3	2
Abgeschlossen	0	0	0	0	0

1 Exklusive Consumer Health

2 Wie in den Geschäftsberichten der entsprechenden Jahre veröffentlicht, beziehen sich die hier aufgelisteten Gesamtzahlen von Rechtsverfahren auf bedeutende Rechtsrisiken gemäß Unternehmensdefinition. Die Wesentlichkeit von Rechtsrisiken basiert auf ihren potenziellen negativen Auswirkungen auf die Finanzlage sowie der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens.

Weitere Informationen finden Sie in den Geschäftsberichten:

- [Geschäftsbericht 2015](#), Seiten 128-129 und Seiten 212-213, Nr. 27
- [Geschäftsbericht 2016](#), Seiten 135-136 und Seiten 228-229, Nr. 26
- [Geschäftsbericht 2017](#), Seiten 148-150 und Seiten 252-254, Nr. 27
- [Geschäftsbericht 2018](#), Seiten 146-148 und Seiten 247-251, Nr. 26

Schutz von Kundendaten¹

	2015	2016	2017 ²	2018
Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien	0	0	0	0
Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden	0	0	0	0
Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	0	1	0	1

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

2 Seit 2017 inklusive Sigma-Aldrich

Mitarbeiter

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Gesamtzahl der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2015	2016	2017	2018 Merck- Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Mitarbeiter insgesamt	49.613	50.414	52.941	51.749	11.133
Männer	28.997	28.848	30.083	29.006	7.036
Frauen	20.616	21.566	22.858	22.743	4.097

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 Merck-Gruppe ²	2018 davon Merck KGaA ²
Mitarbeiter insgesamt	49.613	50.414	52.941	51.749	11.133
Senior Management (Rolle 6+)	146	181	197	193	94
Mittleres Management (Rolle 4 & 5)	2.211	2.685	2.927	3.095	1.155
Unteres Management (Rolle 3)	6.622	8.139	8.904	9.019	2.661
Weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	40.634	39.409	40.913	39.442	7.223
Anteil Frauen insgesamt (in %)	41	43	43	44	37
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	21	25	30	36	17
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	611	805	917	1.025	368
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	2.636	3.361	3.714	3.795	1.036
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	17.348	17.375	18.197	17.888	2.676
Anteil Männer insgesamt (in %)	59	57	57	56	63
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	125	156	167	157	77
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.600	1.880	2.010	2.070	787
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	3.986	4.778	5.190	5.224	1.625
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	23.286	22.034	22.716	21.554	4.547
Nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre (in %)	15	15	15	15	14
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	0	0	0	0	0
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	5	7	3	5	3
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	130	183	194	211	111
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	7.424	7.229	7.479	7.279	1.460
30 bis 49 Jahre (in %)	64	62	62	61	54
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	68	76	72	69	32
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.407	1.670	1.782	1.829	692
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	4.770	5.784	6.308	6.206	1.766

1 Seit 2015 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war bis zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

2 Im Jahr 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Gesellschaft in Steinheim/Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen für 2018 sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 Merck-Gruppe ²	2018 davon Merck KGaA ²
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	24.815	23.996	24.733	23.536	3.497
Ab 50 Jahre (in %)	21	23	23	24	32
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	78	105	125	124	62
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	799	1.008	1.142	1.261	460
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	1.722	2.172	2.402	2.602	784
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	8.395	8.184	8.701	8.627	2.266

- 1 Seit 2015 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war bis zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.
- 2 Im Jahr 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Gesellschaft in Steinheim/Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen für 2018 sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen¹

	2015	2016	2017	2018 ²
Gesamtkonzern	41.511	50.439	52.053	53.809
davon Frauen	17.180	21.136	22.353	23.388
Produktion	11.563	14.829	15.571	16.240
davon Frauen	3.642	4.698	5.059	5.359
Logistik/Supply Chain ³	2.581	3.955	3.729	4.014
davon Frauen	913	1.459	1.442	1.569
Marketing und Vertrieb/Commercials ³	12.871	14.887	15.115	15.479
davon Frauen	5.204	6.401	6.609	6.981
Verwaltung	6.763	8.190	9.286	9.864
davon Frauen	3.757	4.421	4.798	5.067
Forschung und Entwicklung	5.097	6.249	6.789	7.245
davon Frauen	2.674	3.274	3.591	3.871
Infrastruktur und Sonstige	2.636	2.329	1.564	966
davon Frauen	990	883	854	541

- 1 Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl berechnet sich aus der Summe aller Mitarbeiter zum jeweiligen Monatsende (Stichtag) der letzten 13 Monate dividiert durch 13. Für die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich wurden ab November 2015 Mitarbeiterzahlen in die Berechnung einbezogen.
- 2 Für die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahres 2018 wurden die Consumer-Health-Mitarbeiter des am 1. Dezember 2018 veräußerten Consumer-Health-Geschäfts anteilig bis Ende November 2018 in die Berechnung einbezogen.
- 3 Im Zusammenhang mit der 2017 eingeführten Stellenarchitektur wurden Funktionsbereiche teilweise neu benannt und strukturiert. Aufgrund der geänderten Struktur ab 2017 kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine eingeschränkte Trendaussage getroffen werden.

Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.	2015	2016	2017	2018 Merck-Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Insgesamt	49.613	50.414	52.941	51.749	11.133
Europa	23.429	24.438	25.980	25.792	11.133
Frauen	10.316	10.884	11.627	11.464	4.097
Frauen (in %)	44	45	45	44	37
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.079	1.031	1.279	1.209	483
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	5	4	5	5	4
Nordamerika	9.794	10.037	10.520	10.978	0
Frauen	4.183	4.308	4.518	4.742	nicht zutreffend
Frauen (in %)	43	43	43	43	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	22	122	138	148	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	0,2	1	1	1	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	11.096	10.754	11.294	10.486	0
Frauen	3.706	3.981	4.298	4.348	nicht zutreffend
Frauen (in %)	33	37	38	41	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.888	2.231	2.603	2.846	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	17	21	23	27	nicht zutreffend
Lateinamerika	4.352	4.140	4.050	3.340	0
Frauen	1.986	1.910	1.896	1.648	nicht zutreffend
Frauen (in %)	46	46	47	49	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	43	40	40	62	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	1	1	1	2	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	942	1.045	1.097	1.153	0
Frauen	425	483	519	541	nicht zutreffend
Frauen (in %)	45	46	47	47	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	127	153	172	189	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	13	15	16	16	nicht zutreffend

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

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Zum 31.12.	2015	2016	2017	2018
Mitarbeiter bei Healthcare	18.566	18.837	19.795	17.456
davon Frauen	8.522	9.090	9.656	8.884
davon Frauen (in %)	46	48	49	51
Mitarbeiter bei Life Science	18.611	19.178	19.607	20.667
davon Frauen	7.883	7.928	8.276	8.837
davon Frauen (in %)	42	41	42	43
Mitarbeiter bei Performance Materials	6.228	5.469	5.529	5.278
davon Frauen	1.531	1.427	1.455	1.411
davon Frauen (in %)	25	26	26	27

Mitarbeiter nach Vertragsart

Zum 31.12.	2015	2016	2017	2018
Mitarbeiter insgesamt	49.613	50.414	52.941	51.749
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	46.454	46.837	48.709	47.295
Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %)	94	93	92	91
davon Frauen	19.034	19.741	20.741	20.545
davon Frauen (in %)	41	42	43	43
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	3.159	3.577	4.232	4.454
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	6	7	8	9
davon Frauen	1.563	1.744	2.117	2.198
davon Frauen (in %)	49	49	50	49
Mitarbeiter in Vollzeit	47.292	48.056	50.498	49.273
Anteil Vollzeit (in %)	95	95	95	95
davon Frauen	18.557	19.457	20.677	20.577
davon Frauen (in %)	39	40	41	42
Mitarbeiter in Teilzeit	2.321	2.358	2.443	2.476
Anteil Teilzeit (in %)	5	5	5	5
davon Frauen	2.059	2.109	2.181	2.166
davon Frauen (in %)	89	89	89	87

Neue Mitarbeiter

Zum 31.12.	2015 ¹	2016	2017	2018 Merck-Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt	5.710	7.085	7.285	7.129	696
Nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	2.088	2.930	2.940	2.967	332
30 bis 49 Jahre	3.252	3.736	3.848	3.728	331
Ab 50 Jahre	370	419	497	434	33
Nach Geschlecht					
Frauen	2.450	3.388	3.412	3.401	298
Männer	3.260	3.697	3.873	3.728	398
Nach Region					
Europa	2.119	2.689	3.058	2.560	696
Nordamerika	730	1.348	1.603	1.524	0
Asien-Pazifik (APAC)	1.913	2.201	1.955	2.222	0
Lateinamerika	780	636	497	583	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	168	211	172	240	0
Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %)					
	14	14	14	14	6
Nach Altersgruppe³					
Bis 29 Jahre	37	41	40	42	48
30 bis 49 Jahre	57	53	53	52	48
Ab 50 Jahre	6	6	7	6	5
Nach Geschlecht³					
Frauen	43	48	47	48	43
Männer	57	52	53	52	57
Nach Region³					
Europa	37	38	42	36	100
Nordamerika	13	19	22	21	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	33	31	27	31	nicht zutreffend
Lateinamerika	14	9	7	8	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	3	3	2	3	nicht zutreffend

1 Die Zahlen werden ohne die 8.975 Mitarbeiter von Sigma-Aldrich dargestellt, die durch die Akquisition nicht als Einstellung gewertet werden.

2 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter: Gesamtzahl neuer Mitarbeiter dividiert durch Endpersonalstand des Geschäftsjahres.

3 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeiter nach Altersgruppe/Geschlecht/Region: Neueinstellungen der Fokusgruppe dividiert durch die Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter.

Mitarbeiterfluktuation^{1,2}

	2015	2016 ³	2017	2018 Merck-Gruppe ⁴	2018 davon Merck KGaA
Gesamte Fluktuationsrate	10,38	12,07	9,05	9,09	2,13
Fluktuationsrate nach Geschlecht					
Männer	10,13	12,87	8,75	9,03	2,21
Frauen	10,73	10,96	9,46	9,18	1,99
Fluktuationsrate nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	17,49	19,20	13,66	14,24	3,51
30 bis 49 Jahre	9,69	11,37	8,38	8,53	1,79
Ab 50 Jahre	8,08	9,19	7,87	7,39	2,10
Fluktuationsrate nach Region					
Europa	6,22	6,23	6,22	5,73	2,13
Nordamerika	12,72	11,50	11,02	9,90	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	15,95	22,37	12,53	14,51	nicht zutreffend
Lateinamerika	15,29	18,85	13,74	15,41	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	12	10,80	11,22	9,77	nicht zutreffend
Abgänge insgesamt	4.168	6.087	4.710	4.613	233
Nach Geschlecht					
Männer	2.386	3.771	2.596	2.578	153
Frauen	1.782	2.316	2.114	2.035	80
Nach Altersklasse					
Bis 29 Jahre	943	1.464	1.058	1.061	56
30 bis 49 Jahre	2.505	3.589	2.713	2.649	106
Ab 50 Jahre	720	1.034	939	903	71
Nach Regionen					
Europa	1.290	1.490	1.488	1.457	233
Nordamerika	638	1.132	1.143	1.064	0
Asien-Pazifik (APAC)	1.540	2.543	1.387	1.468	0
Lateinamerika	618	814	570	522	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	82	108	122	102	0

1 In der Tabelle sind die unbereinigten Fluktuationsraten angegeben. Mitarbeiter, die während ihrer Elternzeit oder wegen einer Langzeiterkrankung ausscheiden und Mitarbeiter, die in die passive Phase der Altersteilzeit übergehen, sind in der unbereinigten Fluktuationsrate nicht enthalten.

2 Die Mitarbeiterfluktuation berechnet sich folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl multipliziert mit 100.

3 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

4 Exklusive Consumer Health

2018 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit bei 10 Jahren (2017: 9,8 Jahre). Für die Merck KGaA lag sie bei 14,9 Jahren (2017: 14,6 Jahre).

Arbeitsunfälle¹

	2015	2016	2017	2018 Merck-Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	1,4	1,3	1,5	1,3	2,8
Nach Region					
Europa	2,6	2,2	2,4	1,9	2,8
Nordamerika	0,9	1,1	1,0	1,1	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	0,3	0,4	0,3	0,3	nicht zutreffend
Lateinamerika	0,7	0,4	1,3	1,5	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0,5	1,6	0,0	0,7	nicht zutreffend
Anzahl Todesfälle	2	0	0	0	0
Nach Region					
Europa	1	0	0	0	0
Nordamerika	1	0	0	0	0
Asien-Pazifik (APAC)	0	0	0	0	0
Lateinamerika	0	0	0	0	0
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0	0	0	0	0
Nach Geschlecht					
Frauen	1	0	0	0	0
Männer	1	0	0	0	0

1 Einschließlich externem weisungsgebundenem Personal

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

Mit der LTIR erfassen wir Arbeitsunfälle von Mitarbeitern, die mit mindestens einem Tag Arbeitsausfall einhergehen. Als Arbeitsunfall gilt eine Verletzung, die sich aus der Art und im Verlauf der Arbeitstätigkeit ergibt und die keine innere Ursache hat. Hierzu zählen Unfälle auf dem Werksgelände, auf Geschäftsreisen, beim Transport von Waren und im Zuge externer Einflüsse (beispielsweise Naturkatastrophen). Auch Unfälle aufgrund krimineller Handlungen mit Personenschaden werden in der LTIR erfasst. Wegeunfälle und Unfälle im Rahmen des Betriebssports werden hingegen nicht erfasst. Erste-Hilfe-Fälle sind in der LTIR in der Regel nicht enthalten, da dabei meist keine Ausfallzeit von mehr als einem Tag entsteht.

Bis 2020 wollen wir die LTIR nachhaltig auf 1,5 reduzieren. Diesen im Jahr 2015 erstmals erreichten anspruchsvollen Wert gilt es dauerhaft zu stabilisieren oder zu unterschreiten.

Die LTIR ist die relevante Steuerungskennzahl für unseren gesamten Konzern. Aus diesem Grund veröffentlichen wir keine weiteren Kennzahlen wie Arbeitsunfälle, Ausfalltage oder Abwesenheiten. Die LTIR wird nicht nach Geschlecht getrennt erfasst, da diese Unterscheidung für unsere Steuerungszwecke nicht relevant ist.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden ausschließlich für die Merck KGaA (rund 22 % aller Konzernmitarbeiter) erfasst, sofern sie durch die Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurden zwei beruflich verursachte Erkrankungen anerkannt (Stand: Ende August 2018).

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

	2015 ¹	2016 ²	2017 Merck-Gruppe ²	2018 Merck-Gruppe ^{3, 4}	2018 davon Merck KGaA
Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in %	88	97	97	98	100
Nach Geschlecht					
Frauen	90	97	97	99	100
Männer	87	97	97	98	100
Nach Mitarbeiterkategorie⁵					
Senior Management (Rolle 6+)	100	100	100	100	100
Mittleres Management (Rolle 4 & 5)	100	100	100	100	100
Unteres Management (Rolle 3)	100	100	100	100	100
Weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	85	96	96	98	100

1 Die Daten für 2015 basieren auf dem Stichtag 29.2.2016.

2 Seit 2016 beinhalten die Zahlen Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2017 die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich Landesgesellschaften in Deutschland und von Allergopharma eingeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

3 Exklusive Consumer Health

4 Im Jahr 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Gesellschaft in Steinheim/Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen für 2018 sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter "weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)" eingestuft.

5 2017 haben wir die Stellenarchitektur von Global Grades auf Rollen umgestellt. Die Zahlen wurden für die Vorjahre rückgerechnet.

Regelmäßige Feedback-Gespräche und die Bewertung der Leistung unserer Mitarbeiter liefern die Basis für eine faire Differenzierung individueller Leistungen sowie für eine individuelle und zielgerichtete Entwicklung aller Mitarbeiter unseres Unternehmens. Unser weltweit einheitlicher Performance- und Talentmanagement-Prozess schreibt jährliche Feedback-Gespräche und Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter vor, die innerhalb unseres seit 2017 angewendeten Stellenbewertungssystems mit einer Rolle 2 und höher eingestuft sind. Die Zahlen wurden für die Vorjahre rückgerechnet. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert.

Die Anwendung des Prozesses für Mitarbeiter mit einer Rolle kleiner 2 obliegt der Entscheidung der Landesgesellschaften; in Deutschland nehmen seit 2013 alle fest angestellten Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teil. Weltweit haben 2018 insgesamt 50.920 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Der Performance- und Talentmanagement-Prozess wird über die Online-Plattform "HR4You" gesteuert.

Internationalität der Mitarbeiter

	2015 ¹	2016 ²	2017 ²	2018 Merck-Gruppe ³	2018 davon Merck KGaA
Zum 31.12.					
Anzahl Nationalitäten	122	129	131	136	90
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4)	64	70	65	70	41
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4), in %	61	65	64	64	17

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

2 Seit 2016 beinhalten die Zahlen auch Daten von Sigma-Aldrich, jedoch war zum 31.12.2017 die Stellenbewertung weder für Mitarbeiter der deutschen Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften noch von Allergopharma eingeführt.

3 Im Jahr 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für die Mitarbeiter der Sigma-Aldrich-Gesellschaft in Steinheim/Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt.

Alter der Mitarbeiter nach Regionen

Zum 31.12.

Anzahl der Mitarbeiter	Weltweit	Nordamerika	Europa (einschl. Deutschland)	Merck KGaA	Asien-Pazifik (APAC)	Latein- amerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2017							
Bis 29 Jahre	7.676	1.438	3.272	1.589	2.257	521	188
davon Frauen	3.512	608	1.585	634	945	294	80
30 bis 49 Jahre	32.895	5.465	15.680	5.838	8.099	2.913	738
davon Frauen	14.540	2.423	7.287	2.195	3.074	1.405	351
Ab 50 Jahre	12.370	3.617	7.028	3.250	938	616	171
davon Frauen	4.806	1.487	2.755	1.069	279	197	88
Durchschnittsalter	41,4	44,1	42,5	42,6	36,9	40,3	39,4
Mitarbeiter insgesamt	52.941	10.520	25.980	10.677	11.294	4.050	1.097

2018

Bis 29 Jahre	7.494	1.573	3.175	1.574	2.082	470	195
davon Frauen	3.534	661	1.537	633	966	285	85
30 bis 49 Jahre	31.638	5.636	15.247	5.987	7.616	2.342	799
davon Frauen	14.238	2.511	7.044	2.281	3.123	1.183	377
Ab 50 Jahre	12.611	3.769	7.370	3.572	788	528	159
davon Frauen	4.971	1.570	2.883	1.183	259	180	79
Durchschnittsalter	41,7	44,1	42,8	42,9	36,9	40,4	39,2
Mitarbeiter insgesamt	51.749	10.978	25.792	11.133	10.486	3.340	1.153

Alter des jüngsten Mitarbeiters

Zum 31.12.	2015	2016 ¹	2017	2018
Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende)	17	17	18	17

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

Zum 31.12.	2015	2016 ¹	2017	2018 Merck-Gruppe	2018 davon Merck KGaA
Anteil der Mitarbeiter, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ²	–	68 ³	68	67	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ⁴	–	39	42	39	5
Anteil der Mitarbeiter, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁵	–	57	58	58	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁶	–	32	35	37	0

- Seit 2016 berichten wir, welche freiwilligen Versicherungsleistungen wir unseren Mitarbeitern anbieten. Für das Vorjahr haben wir hierzu keine Daten erfasst.
- Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Gesundheitspläne für Mitarbeiter und gegebenenfalls deren Familie. Ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben (größtenteils durch Versicherungspläne gedeckt).
- Zahl nachträglich korrigiert.
- Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Unfallversicherungen, die bei einem, durch Unfall ausgelösten, Todesfall oder im Falle von Berufsunfähigkeit einen bestimmten Betrag auszahlen (ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben, z. B. Mitarbeiterentlohnung).
- Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Lebensversicherungen, die bei einem natürlichen Todesfall (nicht Unfall) einen bestimmten Betrag auszahlen.
- Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Arbeitsunfähigkeitsversicherungen, die im Falle von Arbeitsunfähigkeit, ausgelöst durch einen versicherten Vorfall, Entgelt fortzahlen.

Alle unsere Mitarbeiter sind entweder freiwillig oder gesetzlich unfall- und krankenversichert. Die Mitarbeiter der Merck KGaA sind im Rahmen der in Deutschland geltenden Vorschriften gesetzlich abgesichert.

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

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

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

Langfristige Versorgungszusagen und Altersversorgung

In Mio. €	2015	2016	2017	2018
Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12.	4.153	4.698	4.707	4.719
Aufwendungen für Altersversorgung	210	226	304	295

Für die Mitarbeiter unseres Konzerns bestehen je nach rechtlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Gegebenheiten des jeweiligen Landes unterschiedliche Systeme der Altersversorgung, die in der Regel auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Entgelt der Mitarbeiter basieren. Die Pensionsverpflichtungen umfassen in unserem Konzern sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungssysteme und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Leistungsorientierte Altersversorgungssysteme sind im Konzern sowohl rückstellungs- als auch fondsfinanziert (siehe Geschäftsbericht 2018, Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen).

Flexible Arbeitszeiten in Deutschland

Zum 31.12.	2015	2016 ¹	2017	2018 ²
Anteil der Mitarbeiter, die das Arbeitsmodell "mywork@merck" nutzen, in %	35	36	40	42

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Entspricht im wesentlichen den Zahlen der Merck KGaA.

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

Elternzeit in Deutschland

Zum 31.12.	2015 ¹	2016 ¹	2017 ²	2018 ²
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter	317	359	353	308
davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr)	149	191	151	188
davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr)	168	168	202	120
Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³	485	480	352	500
davon Frauen	301	303	150	240
davon Männer	184	177	202	260
Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben	102	102	49	128
davon Frauen	99	95	47	109
davon Männer	3	7	2	19
Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter	183	174	312	312
davon Frauen	51	62	143	65
davon Männer	132	112	169	247
Rückkehrquote (in %)	37,7	36,3	88,6	62,4
davon Frauen	16,9	20,5	95,3	27,1
davon Männer	71,7	63,3	83,7	95,0
Anzahl der Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren	184	190	238	– ⁴
davon Frauen	55	73	89	– ⁴
davon Männer	129	117	149	– ⁴
Haltequote (in %)	96,8	95,6	89,8	– ⁴
davon Frauen	98,2	93,8	85,6	– ⁴
davon Männer	96,3	96,8	92,5	– ⁴

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die deutschen Standorte Darmstadt und Gernsheim (rund 22 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2018). In die Berechnung der Daten fließen die Daten eines gesamten Jahres als Basis ein und schließen die Mitarbeiter ein, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren.

2 Die Zahlen beziehen sich nur auf die Merck KGaA (2017: rund 20 % der Konzernmitarbeiter; 2018: rund 22 % der Konzernmitarbeiter). In die Berechnung der Daten fließen die Daten eines gesamten Jahres als Basis ein und schließen die Mitarbeiter ein, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren.

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

4 Zahlen werden am 31.12.2019 vorliegen.

Mitarbeiter mit Behinderung¹ (in %)

Zum 31.12.	2015	2016	2017	2018
Mitarbeiter mit Behinderung ¹	4,7	4,5	4,3	4,3

1 Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 22 % der Mitarbeiter des Konzerns im Jahr 2018). Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende

Zum 31.12.	2015 ¹	2016 ²	2017 ²	2018
Anzahl Auszubildende	506	576	588	604
Anteil Auszubildende, in %	5,3	4,6	4,4	4,5

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

2 Bezieht sich nur auf Merck-Standorte in Deutschland (rund 25 % der Konzernmitarbeiter in den Jahren 2016, 2017 und 2018). Entspricht im wesentlichen den Zahlen der Merck KGaA.



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

In kt	2006 ²	2015	2016	2017	2018
Gesamte CO₂eq³-Emissionen	786	722	689	704	698
Davon:					
Direkte CO ₂ eq-Emissionen	378	391	384	373	354
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen	408	331	305	331	344
Biogene CO₂-Emissionen	0	13	14	13	13

1 Die Treibhausgasemissionen wurden in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre (bis zum Basisjahr 2006) auf die aktuelle Unternehmensstruktur zum 31.12. des Berichtsjahrs bezogen und bei Zukäufen (z. B. Sigma-Aldrich 2015) und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 Ausgangswert für unsere Emissionsziele ist das Jahr 2006.

3 eq = Äquivalente

Eine detaillierte Beschreibung der Berechnungsmethoden ist in [unserer Antwort](#) zum Carbon Disclosure Project enthalten.

Wir haben folgende Gase bei der Berechnung der direkten und indirekten CO₂eq-Emissionen betrachtet:

Direkte CO₂-Emissionen: CO₂, HFKW, PFKW; CH₄/N₂O vernachlässigbar; SF₆/NF₃ nicht vorhanden.

Indirekte CO₂-Emissionen: CO₂.

Im Jahr 2018 haben wir 0,047 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG Protocol)

	2015 ¹	2016 ^{1,2}	2017	2018 ³
Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen (in kt CO₂eq⁴)	349	426	353	380
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3)	95	127	118	131
Produzierter Abfall (Kategorie 5)	123	127	68	80
Geschäftsreisen - Flugreisen (Kategorie 6)	79	103 ⁵	98	103
Geschäftsreisen - Bahnfahrten (Kategorie 6) ⁶	0,02	0,02	0,02	0,02
Geschäftsreisen - Mietwagen (Kategorie 6)	1,1	0,6	0,6	1,4
Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7)	51	68	68	66
Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8)	0,0 ⁷	0,0 ⁷	0,0 ⁷	0,0 ⁷
Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10)	0,0 ⁸	0,0 ⁸	0,0 ⁸	0,0 ⁸
Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13)	0	0	0	0
Franchise (Kategorie 14)	0	0	0	0

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

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

3 Exklusive Consumer Health

4 eq = Äquivalente

5 Die Zahl deckt circa 95 % der Mitarbeiter des Konzerns ab, da für Mitarbeiter des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich nur teilweise Daten verfügbar sind.

6 Deutsche Bahn

7 Bereits enthalten in Scope 1 und 2 Emissionen

8 Unser Unternehmen stellt eine große Auswahl an Zwischenprodukten für unterschiedliche Verwendungszwecke her. Aufgrund der Vielfalt der Anwendungen und Kunden können die prozessbedingten Treibhausgasemissionen nicht verlässlich nachverfolgt werden.

Für nicht gelistete Scope-3-Kategorien liegen derzeit keine Daten vor. Ihre Relevanz für unser Unternehmen haben wir im [Scope-3-Dokument](#) abgeschätzt.

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

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

In t	2015	2016	2017	2018 ¹
Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	2,5	2,2	1,9 ²	1,5
FCKW-11eq ³	0,1	0,1	0,1	0,1

1 Exklusive Consumer Health

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

3 FCKW-11eq ist eine Maßeinheit, die verwendet wird, um das Ozonabbaupotenzial verschiedener Stoffe zu vergleichen. Die Bezugsgröße 1 entspricht dem Potenzial von FCKW-11, den Abbau der Ozonschicht zu verursachen.

Einbezogene Substanzen: R-12, R-22, R-141b, R-402a, R-409a, R-401a.

Quelle für Emissionsfaktoren: Montreal-Protokoll.

Andere Luftemissionen

In kt	2015	2016 ¹	2017	2018 ²
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	0,3	0,3	0,3	0,3
Stickoxid	0,3	0,2	0,2	0,3
Schwefeldioxid	0,05	0,05	0,03	0,01
Staub	0,06	0,02	0,04	0,01

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

2 Exklusive Consumer Health

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

Transporte von Fertigprodukten nach Transportmittel

	2015 ¹	2016 ²	2017	2018
% per Lkw	53	71	73	74
% per Schiff	41	18	15	14
% per Flugzeug	6	11	12	12

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

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

Beim Versand von Fertigwaren von den Produktionsstätten zu den Lagern der Landesgesellschaften arbeiten wir daran, den Anteil der Luftfracht zugunsten der Seefracht zu verringern - auch um dadurch Kosten zu sparen und die transportbedingten CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Energieverbrauch¹

In GWh	2015	2016	2017	2018
Gesamter Energieverbrauch	2.141	2.117	2.194	2.232
Direkter Energieverbrauch	1.343	1.330	1.319	1.322
Erdgas	1.200	1.260	1.254	1.256
Flüssige fossile Brennstoffe ²	110	36	32	32
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	33	34	33	34
Indirekter Energieverbrauch	798	787	875	910
Elektrizität	702	692	729	761
Dampf, Hitze, Kälte	96	95	146	149
Gesamte verkaufte Energie	0,3	0,3	0,1	0,0
Elektrizität	0,3	0,3	0,1	0,0
Dampf, Hitze, Kälte	0	0	0	0

In TJ				2018
Gesamter Energieverbrauch	7.708	7.621	7.898	8.035
Direkter Energieverbrauch	4.835	4.788	4.748	4.759
Erdgas	4.320	4.536	4.514	4.522
Flüssige fossile Brennstoffe ²	396	130	115	115
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	119	122	119	122
Indirekter Energieverbrauch	2.873	2.833	3.150	3.276
Elektrizität	2.527	2.491	2.624	2.740
Dampf, Hitze, Kälte	346	342	526	536
Gesamte verkaufte Energie	1,1	1,1	0,4	0,0
Elektrizität	1,1	1,1	0,4	0,0
Dampf, Hitze, Kälte	0,0	0,0	0,0	0,0

1 Der Energieverbrauch wurde in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre (bis zum Basisjahr 2006) auf die Unternehmensstruktur zum 31. Dezember des Berichtsjahrs bezogen. Bei Zu- und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren wurden die Werte rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 Leichtes und schweres Heizöl, Liquified Petroleum Gas (LPG), Diesel und Benzin

An den Standorten in Billerica (USA), Bedford (USA), Molsheim (Frankreich), Tel Aviv (Israel), Rom (Italien), Guatemala-Stadt (Guatemala), Shizuoka-ken (Japan) und Schanghai (China) nutzen wir Fotovoltaik zur Stromerzeugung.

Wir erfassen derzeit ausschließlich eingekaufte Sekundärenergie. In erster Linie handelt es sich hierbei um Strom, in untergeordnetem Maße um Wärme/Dampf/Kälte. Details zum lokalen Energiemix mit den jeweiligen Anteilen an Primärenergieträgern, erneuerbaren Energien etc. liegen uns nicht vor. Auch Daten zum lokalen Wirkungsgrad bei der Erzeugung von Strom oder Wärme liegen uns nicht vor. Unsere Produktionsstandorte liegen in Ländern mit stark variierendem Energiemix.

Unsere Standorte mit dem größten Energieverbrauch sind Darmstadt und Gernsheim in Deutschland mit rund 29 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 50,7 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 12,7 % und der Anteil der erneuerbaren Energien bei rund 36,6 %. Produktionsstandorte in der Schweiz beziehen Strom mit einem höheren Anteil an erneuerbaren Energien, Standorte in Frankreich Strom mit einem höheren Anteil an Kernkraft. Legt man bei der Erzeugung von elektrischer Energie einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 37 % für Umwandlung und Verteilung zugrunde, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 2.050 GWh für 2018. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 175 GWh für 2018. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.225 GWh für 2018. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012.)

Im Jahr 2018 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,150 kWh/€.

Wasserentnahme

In Mio. m ³	2015	2016	2017	2018 ¹
Gesamte Wasserentnahme	13,7	13,8	14,0	14,7
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	1,8	1,8	1,9 ²	2,1
Grundwasser	7,1	7,2	7,3	7,2
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	4,8	4,8	4,8 ²	5,3
Regenwasser und andere Herkünfte	0,01	0,01	0,00 ²	0,05

1 Exklusive Consumer Health

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

Die Grundwassermengen, die wir im Rahmen von Sicherungsmaßnahmen am Standort Gernsheim in Deutschland entnehmen, sind in diesen Daten nicht enthalten. Grund dafür ist, dass die gesamte entnommene Menge dem Naturhaushalt unmittelbar wieder zugeführt wird.

Wasser wiederverwendet

In Mio. m ³	2015	2016	2017	2018 ¹
Wasser wiederverwendet	23,0	22,7	22,4	24,4

1 Exklusive Consumer Health

Der Großteil der angegebenen Wassermenge wird im Rückkühlwerk in Darmstadt eingesetzt. Das dort im Kreislauf geführte Wasser wird mehrfach wiederverwendet. Daher übersteigt das Volumen des wiederverwendeten Wassers das Gesamtvolumen der Wasserentnahmen.

Abwasservolumen und -qualität

	2015	2016	2017	2018 ^{1, 2}
Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³	12,5³	12,9³	13,1³	13,5
Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂)	1.240 ³	1.535	1.669 ³	1.589
Phosphor (in t)	10	12	8	9
Stickstoff (in t)	487	379	234 ³	258
Zink (in kg)	491	448	351	- ²
Chrom (in kg)	42	34	34	- ²
Kupfer (in kg)	78	48	61	- ²
Nickel (in kg)	29 ³	29 ³	32 ³	29
Blei (in kg)	32 ³	31 ³	35 ³	28
Cadmium (in kg)	9 ³	7 ³	6 ³	6
Quecksilber (in kg)	2	2	1	0
Arsen (in kg)	5	4	3	- ²

1 Exklusive Consumer Health

2 In Übereinstimmung mit den Anforderungen des [ICCA-Reportings](#) nach Cefic erfassen wir die Schwermetallemissionen von Blei, Cadmium, Nickel und Quecksilber. Diese Schwermetalle gelten als direkt toxisch für Lebewesen und sind auch wegen ihres Krebspotenzials und der Fähigkeit, schädliche Wirkungen in geringen Konzentrationen zu verursachen, für die menschliche Gesundheit von Belang. Von 2018 an entfällt durch die Ausrichtung am ICCA-Reporting die Erfassung von Arsen, Chrom, Kupfer und Zink.

3 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

In das Abwasservolumen gehen indirekte Einleitungen in eigene und öffentliche Kläranlagen ein, außerdem Direkteinleitungen (beispielsweise Regenwasser, Kühlwasser).

In der Kläranlage des Standorts Gernsheim in Deutschland wird auch das Abwasser der benachbarten Gemeinde Biebesheim gereinigt. Im Abwasservolumen und in den in der Tabelle angegebenen Emissionen sind somit auch die Werte für das kommunale Abwasser aus Biebesheim enthalten.

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

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

In kt	2015	2016	2017	2018 ¹
Gesamter Abfall	324²	256²	255²	244
Beseitigter Abfall, gefährlich ³	55	47	43	44
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ³	35	38	33 ²	54
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ⁴	77 ²	82 ²	72 ²	74
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ⁴	157	89	107 ²	72

1 Exklusive Consumer Health

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

3 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie

4 Wiederverwertet = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

In kt	2015	2016	2017	2018 ¹
Export ²	5,1	4,6	4,9	4,5
Import ³	0,010	0,010	0,005	0,000

1 Exklusive Consumer Health

2 Entsorgung innerhalb der EU beziehungsweise in den USA.

Im Jahr 2018 wurden ca. 4 % der gefährlichen Abfälle zwischenstaatlich transportiert.

Abfall nach Entsorgungsmethode

	2015	2016	2017	2018 ¹
Gesamter Abfall (in kt)	324²	256²	255²	244
Beseitigter Abfall	90	85	76²	98
Ablagerung auf Deponie	16	15	13	35
Thermische Beseitigung	74	70	63 ²	63
Wiederverwerteter Abfall	234²	171²	179²	146
Stoffliche Verwertung	202 ²	139 ²	149 ²	126
Energetische Verwertung	32	32	30	20
Recycling-Rate (in %)	72	67²	70²	60

1 Exklusive Consumer Health

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

Das Abfallaufkommen wird wie in den Vorjahren sehr stark durch Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen beeinflusst. So betrug der Anteil der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle 2018 31 %. Rund 40 kt der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle wurden stofflich verwertet.

 Die folgende Tabelle ist Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Freisetzung von Schadstoffen

	2015	2016	2017	2018 ¹
Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen	0	0	0	0

1 Exklusive Consumer Health

Gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio. €	2015	2016 ^{1,2}	2017	2018 ³
Gesamtausgaben	100,0	43,0	33,8	35,7

1 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

3 Seit 2018 erfassen wir die Programme der Merck Foundation nicht mehr in unseren Ausgaben für gesellschaftliches Engagement.

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

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Zielregionen¹

	Europa	Nordamerika	Asien-Pazifik (APAC)	Lateinamerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2017					
In Mio. €	8,7	2,9	3,2	0,5	18,5
Anteil in %	26	9	9	1	55
2018					
In Mio. €	10,1	2,2	2,6	0,7	20,1
Anteil in %	28	6	7	2	57

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

2 Seit 2018 erfassen wir die Programme der Merck Foundation nicht mehr in unseren Ausgaben für gesellschaftliches Engagement.

Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2015	2016 ^{2,3,4}	2017	2018 ⁵
Gesundheit	33	35	38	34
Kreativität und Inspiration: Bildung und Kultur	33	36	43	42
Nachhaltige Lösungen: Umwelt	7	5	4	2
Katastrophenhilfe	6	2	2	2
Andere	21	22	13	20

1 Basis: Anzahl der Projekte

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

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

5 Seit 2018 erfassen wir die Programme der Merck Foundation nicht mehr in unseren Ausgaben für gesellschaftliches Engagement.

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2015	2016 ^{2,3,4}	2017	2018 ⁵
Gemeinnütziges Engagement	3	4	9	7
Investitionen in die Gesellschaft	92	87	84	88
Investitionen in das Unternehmen	5	9	7	5

1 Basis: Gesamtausgaben aller Projekte

2 Seit 2016 inklusive Sigma-Aldrich

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

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

5 Seit 2018 erfassen wir die Programme der Merck Foundation nicht mehr in unseren Ausgaben für gesellschaftliches Engagement.

Die Motive für unser Engagement ordnen wir nach Kriterien, die sich am Modell der London Benchmarking Group (LBG) und am Leitfaden der Bertelsmann Stiftung für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen orientieren. Projekte, die in erster Linie auf Verbesserungen im Gemeinwesen zielen, werden als Investitionen in die Gesellschaft eingeordnet.

Projekte, die vorwiegend auf unternehmensrelevante Faktoren wie Image oder Personalgewinnung abzielen, summieren wir unter unternehmensorientiertem Engagement. Alle übrigen Projekte zugunsten gemeinnütziger Organisationen, die aufgrund ihres geringen Umfangs oder mangels belastbarer Daten keiner der genannten Kategorien zugeordnet werden können, erfassen wir als gemeinnütziges Engagement.