

Daten & Fakten

In diesem Kapitel:

- 132** Berichtsprofil
- 135** Kennzahlen
- 135** Ökonomie
- 136** Geschäftsethik
- 140** Mitarbeiter
- 153** Umwelt
- 160** Gesellschaft
- 162** Ziele
- 174** Bewertungen und Rankings
- 177** Nichtfinanzieller Bericht
- 185** GRI-Inhaltsindex
- 185** Allgemeine Angaben
- 190** Ökonomische Standards
- 193** Ökologische Standards
- 197** Soziale Standards
- 205** Global Compact CoP
- 210** Prüfbescheinigungen
- 210** Prüfbescheinigung Nichtfinanzieller Bericht
- 212** Prüfbescheinigung Nachhaltigkeitsbericht

Berichtsprofil

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Für uns gehören nachhaltiges Wirtschaften und profitables Wachstum zusammen: Nur wenn wir einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen, können wir auch zukünftig wettbewerbsfähig bleiben. Unser Anspruch ist es, Wissenschaft und Technologie zu nutzen und damit Fortschritt für die Menschen zu erreichen. Unser Verständnis nachhaltigen Unternehmertums stellen wir in diesem Bericht umfassend dar.

Unternehmerische Verantwortung hat für uns eine langjährige Tradition. Diese spiegelt sich auch in unserer Berichterstattung wider. Bereits seit 1993 erläutern wir, wie wir unsere unternehmerische Verantwortung wahrnehmen: zunächst in Umweltberichten, ab 2003 dann alle zwei Jahre in Corporate-Responsibility-Berichten. Seit 2016 veröffentlichen wir jährlich einen Bericht. Im Jahr 2020 strukturierten wir unsere Nachhaltigkeitsorganisation um, formulierten neue, strategische Nachhaltigkeitsziele und benannten infolgedessen unseren „Corporate-Responsibility-Bericht“ in „Nachhaltigkeitsbericht“ um.

In diesem Bericht beschreiben wir die neue **strategische Ausrichtung** unseres nachhaltigen Unternehmertums sowie die Fokusfelder, in denen wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen wollen.

Wir möchten unsere **Stakeholder** transparent und umfänglich informieren – sowohl über unsere Aktivitäten und Erfolge, als auch über Herausforderungen, mit denen wir konfrontiert sind.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen an einen zusammengefassten, gesonderten Nichtfinanziellen Bericht. Der **Index zum Nichtfinanziellen Bericht** gibt einen Überblick über die hierzu relevanten Inhalte.

Darüber hinaus dokumentiert der Nachhaltigkeitsbericht unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Richtlinien des Global Compact der Vereinten Nationen (Fortschrittsbericht „**Communication on Progress**“).

Berichtsrahmen

Dieser Bericht umfasst das Geschäftsjahr (Kalenderjahr) 2020. Er bezieht sich auf unseren gesamten Konzern inklusive seiner 221 Gesellschaften in 66 Ländern. Abweichungen von diesem Berichtsrahmen sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.

Übernahmen und Veräußerungen

Im Jahr 2019 übernahmen wir Versum Materials, Inc. und Intermolecular, Inc. und erreichten damit zwei Meilensteine bei der Transformation unseres Unternehmensbereichs Performance Materials.

Die Konsolidierung der Konzepte, Ziele, Ergebnisse und Maßnahmen bezüglich unserer wesentlichen nichtfinanziellen Themen befindet sich in der Umsetzung. Diese schließen wir voraussichtlich bis Ende 2021 vollständig ab. In den Kapiteln des Nichtfinanziellen Berichts, für die die genannten Akquisitionen eine signifikante Rolle spielen, erläutern wir die laufenden Maßnahmen zur Konsolidierung zum Stand Dezember 2020. Abgeschlossene Integrationsmaßnahmen führen wir in diesem Bericht nicht auf.

Im Berichtsjahr veräußerten wir unser Allergie-Geschäft Allergopharma an die Dermapharm Holding SE. Den Verkauf schlossen wir am 31. März 2020 nach Zustimmung der relevanten Aufsichtsbehörde sowie weiterer üblicher Vollzugsbedingungen ab. Allergopharma ist ein führender Anbieter der spezifischen Immuntherapie der Typ-1-Allergien. Die Produkte von Allergopharma sind derzeit in 18 Ländern weltweit erhältlich. Die Transaktion umfasste das Allergopharma-Geschäft in Europa und Asien mit dem breiten Portfolio von therapeutischen und diagnostischen Produkten und dem Produktionsstandort in Reinbek bei Hamburg.

Systeme der Datenerfassung und Konsolidierung

Nichtfinanzielle Kennzahlen gibt der Nachhaltigkeitsbericht 2020 grundsätzlich für den gesamten Konzern inklusive der im Jahr 2019 akquirierten Unternehmen Intermolecular, Inc. und Versum Materials, Inc. an. Das Allergopharma-Geschäft ist nicht inkludiert, da es 2020 veräußert wurde. Die meisten unserer veröffentlichten Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2020. Sollten wir in Einzelfällen von den oben genannten Parametern abweichen, weisen wir dies entsprechend aus.

Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsdaten erheben wir seit 2005 über ein konzernweites elektronisches Datenerfassungssystem. Die Daten werden auf Standortebene eingegeben und dort nach dem Vier-Augen-Prinzip genehmigt. Um die Datenqualität weiter zu erhöhen, unterstützen wir unsere Standorte dabei, ihre Erhebungsprozesse und ihre Qualitätskontrollen zu verbessern. Außerdem überprüft die Konzernfunktion „Environment, Health, Safety, Security, Quality“ (EQ) die Prozesse und die übermittelten Daten, beispielsweise in internen EHS-Audits.

Umweltbezogene Leistungsindikatoren erheben wir über alle unsere Produktionsstandorte. Ebenso erfassen wir diese Indikatoren für die Lager-, Forschungs- und Bürostandorte, die hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen relevant sind. Der Konsolidierungskreis des vorliegenden Berichts deckt damit alle konzerneigenen Standorte mit relevanten Umweltauswirkungen ab.

Alle Mitarbeiterstammdaten pflegen wir kontinuierlich in einer SAP-basierten Datenbank. Einige Mitarbeiterdaten veröffentlichen wir nur für ausgewählte Standorte oder Länder. Auf diese Einschränkung weisen wir an den entsprechenden Textstellen hin.

Die Daten zu unserem gesellschaftlichen Engagement erfassen wir durch eine Community-Data-Management-Software.

Bestimmung der Berichtsinhalte

Bei der Auswahl der Inhalte unseres Berichts orientieren wir uns an den international anerkannten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der „Global Reporting Initiative“ (GRI), den Prinzipien der Vollständigkeit, der Wesentlichkeit (Materiality) und der Einbeziehung von Stakeholdern. Den vorliegenden Bericht erstellten wir in Übereinstimmung mit den „GRI-Standards: Option Umfassend“. Außerdem berücksichtigen wir die Anforderungen des Kapitalmarkts für die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen.

Um die für unseren Konzern wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, führen wir jährlich eine Materialitätsanalyse durch. Unsere zuständigen Experten aus den Unternehmensbereichen und relevanten Konzernfunktionen überprüfen und validieren die Analyseergebnisse. Die wesentlichen Themen prüfen wir zudem auf die „doppelte Wesentlichkeit“ im Sinne des § 289c Abs. 2 und 3 HGB. Sie bilden die inhaltlichen Schwerpunkte des vorliegenden Berichts. Diese Analyse inklusive der Materialitätsmatrix stellen wir im Kapitel **Materialitätsanalyse** dar.

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

Externe Prüfung

Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

Zusätzlich erhielt unser Unternehmen eine unabhängige Prüfbescheinigung im Rahmen einer sogenannten „Limited Assurance“ für den vorliegenden **Nachhaltigkeitsbericht** sowie für den **Nichtfinanziellen Bericht**.

Die weiterführenden Inhalte sowohl auf externen als auch auf konzerneigenen Internetseiten, auf die dieser Bericht verweist, sind nicht Bestandteil der von KPMG geprüften Informationen.

Ansprechpartner:

Für Fragen und Feedback stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Merck KGaA

Corporate Affairs
Group Corporate Sustainability

Maria Schaad

Frankfurter Str. 250
64293 Darmstadt
Deutschland

Tel.: +49 6151 72-0

Fax: +49 6151 72-200

Den vorausgehenden Corporate-Responsibility-Bericht veröffentlichten wir im April 2020. Unser nächster Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im April 2022.

Schreibweise von Geschlechtern:

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur die männliche Form erwähnt ist.

kennzahlen

ÖKONOMIE

Umsatzerlöse, operatives Ergebnis (EBIT) und Forschungs- sowie Entwicklungskosten nach Unternehmensbereichen¹

| In Mio. € | Healthcare | Life Science | Performance Materials | Merck-Gruppe |
|----------------------------|------------|--------------|--------------------------|---------------|
| 2019 | | | | |
| Umsatzerlöse | 6.714 | 6.864 | 2.574 | 16.152 |
| Operatives Ergebnis (EBIT) | 1.149 | 1.280 | 307 | 2.120 |
| F&E-Kosten ² | 1.666 | 276 | 267 | 2.268 |
| 2020 | | | | |
| Umsatzerlöse | 6.639 | 7.515 | 3.380 | 17.534 |
| Operatives Ergebnis (EBIT) | 1.804 | 1.599 | 240 | 2.985 |
| F&E-Kosten ² | 1.640 | 313 | 274 | 2.288 |

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind in der Segmentberichterstattung des [Geschäftsberichts 2020](#) dargestellt.

2 Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Geschäftsethik

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Compliance-Schulungen

| | 2017 ¹ | 2018 ¹ | 2019 ^{2,3} | 2020 Merck-Gruppe ^{4,5} | 2020 davon Merck KGaA ⁵ |
|---|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------------------------|--|
| Anzahl der zur Antikorruptionsrichtlinie geschulten Personen⁶ | 17.044 | 11.404 | 36.109 | 28.827 | 3.880 |
| Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter | 13.345 | 11.155 | 35.673 | 28.805 | 3.877 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter, in % | 25 | 22 | 63 | 50 | 45 |
| Nach Mitarbeiterkategorie | | | | | |
| Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+ | 7.080 | 9.257 | 26.890 | 27.123 | 3.848 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+, in % | 27 | 36 | 96 | 90 | 93 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2, in % | 23 | 7 | 30 | 6 | 1 |
| Nach Region (in %) | | | | | |
| Europa | 18 | 19 | 71 | 51 | 45 |
| Nordamerika | 46 | 36 | 59 | 45 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 25 | 16 | 47 | 44 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 19 | 12 | 62 | 44 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 29 | 18 | 80 | 66 | nicht zutreffend |

- 1 2017, 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter aller Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2“ eingestuft.
- 2 Im Jahr 2019 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter von Versum Materials sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2“ eingestuft.
- 3 2019 änderten wir unsere Berichterstattung. Bisher deckten die Zahlen die aktive Belegschaft ab, die innerhalb eines bestimmten Jahres zu einem bestimmten Thema trainiert wurde. Im Berichtsjahr 2019 berichten wir die aktive, trainierte Belegschaft des Unternehmens, ungeachtet dessen, ob das Training im Berichtsjahr oder davor stattfand. Aufgrund der neuen Methode kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine eingeschränkte Trendaussage getroffen werden.
- 4 Im Jahr 2020 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter von Versum Materials durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2“ eingestuft.
- 5 Seit 2020 nutzen wir das globale Merck-Lernmanagement-Tool für unsere Trainings. Dadurch hat sich auch unsere Berichterstattung geändert. Ab dem Berichtsjahr 2020 berichten wir die aktive Belegschaft, die Teil der Zielgruppe ist und das Training innerhalb des Berichtsjahres abgeschlossen hat. Aufgrund der neuen Methode kann im jahresübergreifenden Vergleich nur eine eingeschränkte Trendaussage getroffen werden.
- 6 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Antikorruptionsrichtlinie geschult wurden (2020: 22).

Die (Mitarbeiter-)Zielgruppe für ein spezifisches Training wird anhand des Risikolevels in Bezug auf die Position und Rolle eines Mitarbeiters festgelegt. Somit umfasst die Zielgruppe nicht zwingend alle Merck-Mitarbeiter und kann von Training zu Training abweichen.

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

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

Interne Audits zu Korruption und zur Menschenrechtscharta

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA ¹ |
|---|------|------|------|----------------------|--|
| Anzahl der Audits zum Thema Korruption | 50 | 54 | 50 | 52 | 26 |
| Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption | 65 | 69 | 65 | 66 | 33 |
| Anzahl der Audits zu den Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta | 45 | 46 | 46 | 42 | 20 |

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

Im Jahr 2020 haben wir bei 42 unserer Audits in 14 Ländern die Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta geprüft. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Menschenrechtsverstöße¹

| | 2017 ² | 2018 ² | 2019 ² | 2020 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------|
| Anzahl der gemeldeten Verstöße gegen die „Social and Labor Standards Policy“ | - | - | - | 108 |
| Anzahl bestätigter Verstöße gegen die „Social and Labor Standards Policy“ | - | - | - | 29 |
| davon Anzahl der Diskriminierungsvorfälle | - | - | - | 2 |

1 2020 änderten wir die Berichterstattung der Verstöße gegen die Menschenrechte. Bisher berichteten wir Verstöße in der Tabelle „Gemeldete Compliance-Vorfälle“. Ab dem Berichtsjahr 2020 berichten wir Verstöße gegen die **Social and Labor Standards Policy**, welche im Jahr 2019 erstellt und an unseren weltweiten Standorten eingeführt wurde.

2 Aufgrund der geänderten Berichterstattung haben wir uns entschieden, die Daten aus den Vorjahren nicht zu berichten.

Gemeldete Compliance-Vorfälle

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|------|------|------|----------------------|-----------------------------|
| Gesamtzahl gemeldeter Vorfälle | | | | | |
| Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle | 39 | 72 | 75 | 81 | 8 |
| Anzahl bestätigter Fälle | 14 | 19 | 30 | 41 | 3 |
| Bestätigte Fälle nach Kategorie¹ | | | | | |
| Bestechung und Korruption | 3 | 3 | 9 | 6 | 0 |
| Verletzung des Kartellrechts und unfaire Geschäftspraktiken | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Betrügerische Handlungen gegen Merck | 1 | 5 | 8 | 11 | 0 |
| Andere Missachtungen der Merck-Compliance-Prinzipien für die Beziehungen zu Geschäftspartnern | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 |
| Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen | 8 | 9 | 9 | 24 | 3 |

¹ 2020 haben wir die Fall-Kategorien überarbeitet. Die Zahlen aus den vorherigen Jahren wurden rückwirkend angepasst. Detaillierte Informationen zu den überarbeiteten Kategorien entnehmen Sie dem Kommentar unterhalb der Tabelle.

Im Zuge der Überarbeitung der Tabelle haben sich folgende Änderungen ergeben: Die Kategorie „Verletzung der Merck-Menschenrechtscharta“ wird nun über die neue Berichterstattung in der Tabelle „Menschenrechtsverstöße“ offengelegt. Die Kategorie „Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz“ wird ab 2020 gesondert über die Tabelle „Datenschutz“ berichtet.

Die Kategorie „Missachtung der Merck Pharmaceutical Guidelines“ wurde teilweise mit der Kategorie „Bestechung und Korruption“ zusammengeführt. Die Kategorie „Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen“ beinhaltet zukünftig Verstöße aus den Kategorien „Manipulation von Geschäftsdokumenten“ und „Rechtsverletzungen in den Bereichen Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen“. Außerdem Verstöße, die in der Vergangenheit teilweise in der Kategorie „Missachtung der Merck Pharmaceutical Guidelines“ oder der Kategorie „Missachtung der Richtlinien zur Geheimhaltung“ berichtet wurden.

Datenschutz

| | 2017 | 2018 | 2019 ¹ | 2020 Merck- Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|----------------|------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Gemeldete Fälle von Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz | - ² | 1 | 1 | 3 | 3 |
| Kundendaten³ | | | | | |
| Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |

1 Seit 2019 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

2 Keine behördlich gemeldeten Vorfälle, da die Meldepflicht erst 2018 im Rahmen der EU-Datenschutz-Grundverordnung eingeführt wurde.

3 Die Daten beziehen sich nur auf die als wesentlich eingestufteten Vorfälle.

Seit 2020 berichten wir in dieser Tabelle gemeldete Fälle von Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz. In den Vorjahren berichteten wir Fälle von Missachtung der Datenschutzrichtlinien zusammengefasst mit Fällen von Missachtung von Geheimhaltungsrichtlinien in der Tabelle „Gemeldete Compliance-Vorfälle“. Für weitere Informationen siehe Tabelle [Gemeldete Compliance-Vorfälle](#).

Rechtsverfahren

| | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|--|----------|-------------------|----------|----------------------|-----------------------------|
| Gesamtzahl² anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolesetzgebungen) | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Anhängig | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Abgeschlossen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

1 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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 2017](#), Seiten 148-150 und Seiten 252-253, Nr. 27
- [Geschäftsbericht 2018](#), Seiten 146-148 und Seiten 247-251, Nr. 26
- [Geschäftsbericht 2019](#), Seiten 120-122 und Seiten 243-245, Nr. 26
- [Geschäftsbericht 2020](#), Seiten 137-139 und Seiten 270-273, Nr. 27

Mitarbeiter

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Gesamtzahl der Mitarbeiter

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|-----------------------------|
| Mitarbeiter insgesamt | 52.941 | 51.749 | 57.071 | 58.127 | 8.578 |
| Männer | 30.083 | 29.006 | 32.531 | 33.204 | 5.814 |
| Frauen | 22.858 | 22.743 | 24.540 | 24.923 | 2.764 |

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

| Zum 31.12. | 2017 ¹ | 2018 ¹ | 2019 ² | 2020 Merck- Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Mitarbeiter insgesamt | 52.941 | 51.749 | 57.071 | 58.127 | 8.578 |
| Senior Management (Rolle 6+) | 197 | 193 | 190 | 193 | 68 |
| Mittleres Management (Rolle 4 & 5) | 2.927 | 3.095 | 3.352 | 3.637 | 773 |
| Unteres Management (Rolle 3) | 8.904 | 9.019 | 9.499 | 10.286 | 2.024 |
| Weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 40.913 | 39.442 | 44.030 | 44.011 | 5.713 |
| Anteil Frauen insgesamt (in %) | 43 | 44 | 43 | 43 | 32 |
| davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+) | 30 | 36 | 39 | 42 | 15 |
| davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 917 | 1.025 | 1.146 | 1.284 | 228 |
| davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3) | 3.714 | 3.795 | 4.029 | 4.352 | 703 |
| davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 18.197 | 17.888 | 19.326 | 19.245 | 1.818 |
| Anteil Männer insgesamt (in %) | 57 | 56 | 57 | 57 | 68 |
| davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+) | 167 | 157 | 151 | 151 | 53 |
| davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 2.010 | 2.070 | 2.206 | 2.353 | 545 |
| davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3) | 5.190 | 5.224 | 5.470 | 5.934 | 1.321 |
| davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 22.716 | 21.554 | 24.704 | 24.766 | 3.895 |
| 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) | 3 | 5 | 8 | 6 | 1 |
| davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3) | 194 | 211 | 190 | 199 | 64 |
| davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 7.479 | 7.279 | 8.362 | 8.365 | 1.096 |
| 30 bis 49 Jahre (in %) | 62 | 61 | 60 | 60 | 52 |
| davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+) | 72 | 69 | 69 | 68 | 29 |
| davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 1.782 | 1.829 | 1.933 | 2.032 | 460 |
| davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3) | 6.308 | 6.206 | 6.516 | 6.926 | 1.280 |
| davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 24.733 | 23.536 | 25.859 | 25.948 | 2.689 |
| Ab 50 Jahre (in %) | 23 | 24 | 25 | 25 | 34 |
| davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+) | 125 | 124 | 121 | 125 | 39 |
| davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 1.142 | 1.261 | 1.411 | 1.599 | 312 |
| davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3) | 2.402 | 2.602 | 2.793 | 3.161 | 680 |
| davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3) | 8.701 | 8.627 | 9.809 | 9.698 | 1.928 |

1 2017 und 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter aller Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)“ eingestuft.

2 Im Jahr 2019 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter von Versum Materials sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)“ eingestuft.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter nach Funktionsbereichen¹

| | 2017 | 2018 ² | 2019 ³ | 2020 ⁴ |
|------------------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Gesamtkonzern | 52.053 | 53.809 | 53.645 | 57.612 |
| davon Frauen | 22.353 | 23.388 | 23.503 | 24.746 |
| Produktion | 15.571 | 16.240 | 16.455 | 17.624 |
| davon Frauen | 5.059 | 5.359 | 5.529 | 6.043 |
| Logistik/Supply Chain | 3.729 | 4.014 | 4.109 | 4.298 |
| davon Frauen | 1.442 | 1.569 | 1.626 | 1.734 |
| Marketing und Vertrieb/Commercials | 15.115 | 15.479 | 13.970 | 14.127 |
| davon Frauen | 6.609 | 6.981 | 6.608 | 6.787 |
| Verwaltung | 9.286 | 9.864 | 10.342 | 11.342 |
| davon Frauen | 4.798 | 5.067 | 5.194 | 5.499 |
| Forschung und Entwicklung | 6.789 | 7.245 | 7.561 | 7.504 |
| davon Frauen | 3.591 | 3.871 | 4.053 | 3.996 |
| Infrastruktur und Sonstige | 1.564 | 966 | 1.208 | 2.717 |
| davon Frauen | 854 | 541 | 493 | 687 |

1 Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl berechnet sich aus der Summe aller Mitarbeiter zum jeweiligen Monatsende (Stichtag) der letzten 13 Monate dividiert durch 13.

2 Für die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahres 2018 wurden die Mitarbeiter des am 1. Dezember 2018 veräußerten Consumer-Health-Geschäfts anteilig bis Ende November 2018 in die Berechnung einbezogen.

3 Für die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahres 2019 wurden die Versum-Materials-Mitarbeiter im Zuge der Akquisition anteilig ab Oktober 2019 in die Berechnung einbezogen und dem Funktionsbereich „Infrastruktur und Sonstige“ zugeordnet.

4 Für die durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Geschäftsjahres 2020 wurden die Mitarbeiter des zum 31. März 2020 veräußerten Allergopharma-Geschäfts anteilig bis Ende März 2020 in die Berechnung einbezogen.

Mitarbeiter nach Regionen

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|---------------|---------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| Insgesamt | 52.941 | 51.749 | 57.071 | 58.127 | 8.578 |
| Europa | 25.980 | 25.792 | 26.715 | 26.587 | 8.578 |
| Frauen | 11.627 | 11.464 | 11.909 | 11.743 | 2.764 |
| Frauen (in %) | 45 | 44 | 45 | 44 | 32 |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 1.279 | 1.209 | 1.137 | 1.105 | 285 |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| Nordamerika | 10.520 | 10.978 | 12.829 | 13.312 | 0 |
| Frauen | 4.518 | 4.742 | 5.285 | 5.527 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 43 | 43 | 41 | 42 | nicht zutreffend |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 138 | 148 | 158 ¹ | 139 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 1 | 1 | 1 ¹ | 1 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 11.294 | 10.486 | 12.728 | 13.518 | 0 |
| Frauen | 4.298 | 4.348 | 5.049 | 5.425 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 38 | 41 | 40 | 40 | nicht zutreffend |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 2.603 | 2.846 | 3.263 ¹ | 3.362 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 23 | 27 | 26 ¹ | 25 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 4.050 | 3.340 | 3.433 | 3.387 | 0 |
| Frauen | 1.896 | 1.648 | 1.690 | 1.630 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 47 | 49 | 49 | 48 | nicht zutreffend |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 40 | 62 | 55 | 67 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 1 | 2 | 2 | 2 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 1.097 | 1.153 | 1.366 | 1.323 | 0 |
| Frauen | 519 | 541 | 607 | 598 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 47 | 47 | 44 | 45 | nicht zutreffend |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 172 | 189 | 182 | 420 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 16 | 16 | 13 | 32 | nicht zutreffend |

¹ Mitarbeiter, deren Vertragsart zum 31.12.2019 noch nicht in unserer Datenbank erfasst war, wurden proportional auf die Kategorien „Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen“ und „Mitarbeiter mit befristeten Verträgen“ aufgeteilt.

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Mitarbeiter bei Healthcare | 19.795 | 17.456 | 18.136 | 17.463 |
| davon Frauen | 9.656 | 8.884 | 9.232 | 8.788 |
| davon Frauen (in %) | 49 | 51 | 51 | 50 |
| Mitarbeiter bei Life Science | 19.607 | 20.667 | 21.934 | 23.196 |
| davon Frauen | 8.276 | 8.837 | 9.487 | 10.175 |
| davon Frauen (in %) | 42 | 43 | 43 | 44 |
| Mitarbeiter bei Performance Materials | 5.529 | 5.278 | 7.329 | 7.228 |
| davon Frauen | 1.455 | 1.411 | 1.712 | 1.666 |
| davon Frauen (in %) | 26 | 27 | 23 | 23 |

Mitarbeiter nach Vertragsart

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| Mitarbeiter insgesamt | 52.941 | 51.749 | 57.071 | 58.127 |
| Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen | 48.709 | 47.295 | 52.276 ¹ | 53.034 |
| Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %) | 92 | 91 | 92 ¹ | 91 |
| davon Frauen | 20.741 | 20.545 | 22.237 ¹ | 22.500 |
| davon Frauen (in %) | 43 | 43 | 43 ¹ | 42 |
| Mitarbeiter mit befristeten Verträgen | 4.232 | 4.454 | 4.795 ¹ | 5.093 |
| Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %) | 8 | 9 | 8 ¹ | 9 |
| davon Frauen | 2.117 | 2.198 | 2.303 ¹ | 2.423 |
| davon Frauen (in %) | 50 | 49 | 48 ¹ | 48 |
| Mitarbeiter in Vollzeit | 50.498 | 49.273 | 54.265 | 55.220 |
| Anteil Vollzeit (in %) | 95 | 95 | 95 | 95 |
| davon Frauen | 20.677 | 20.577 | 22.208 | 22.572 |
| davon Frauen (in %) | 41 | 42 | 41 | 41 |
| Mitarbeiter in Teilzeit | 2.443 | 2.476 | 2.806 | 2.907 |
| Anteil Teilzeit (in %) | 5 | 5 | 5 | 5 |
| davon Frauen | 2.181 | 2.166 | 2.332 | 2.351 |
| davon Frauen (in %) | 89 | 87 | 83 | 81 |

¹ Mitarbeiter, deren Vertragsart zum 31.12.2019 noch nicht in unserer Datenbank erfasst war, wurden proportional auf die Kategorien „Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen“ und „Mitarbeiter mit befristeten Verträgen“ aufgeteilt.

Neue Mitarbeiter

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 ¹ | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|--|--------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|
| Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt | 7.285 | 7.129 | 7.924 | 6.669 | 500 |
| Nach Altersgruppe | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 2.940 | 2.967 | 3.432 | 2.889 | 259 |
| 30 bis 49 Jahre | 3.848 | 3.728 | 4.055 | 3.347 | 223 |
| Ab 50 Jahre | 497 | 434 | 437 | 433 | 18 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Frauen | 3.412 | 3.401 | 3.622 | 3.016 | 186 |
| Männer | 3.873 | 3.728 | 4.302 | 3.653 | 314 |
| Nach Region | | | | | |
| Europa | 3.058 | 2.560 | 2.529 | 2.160 | 500 |
| Nordamerika | 1.603 | 1.524 | 1.733 | 1.789 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 1.955 | 2.222 | 2.729 | 2.206 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 497 | 583 | 578 | 396 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 172 | 240 | 355 | 118 | nicht zutreffend |
| Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %) | | | | | |
| | 14 | 14 | 14 | 11 | 6 |
| Nach Altersgruppe³ | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 40 | 42 | 43 | 43 | 52 |
| 30 bis 49 Jahre | 53 | 52 | 51 | 50 | 45 |
| Ab 50 Jahre | 7 | 6 | 6 | 7 | 3 |
| Nach Geschlecht³ | | | | | |
| Frauen | 47 | 48 | 46 | 45 | 37 |
| Männer | 53 | 52 | 54 | 55 | 63 |
| Nach Region³ | | | | | |
| Europa | 42 | 36 | 32 | 32 | 100 |
| Nordamerika | 22 | 21 | 22 | 27 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 27 | 31 | 34 | 33 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 7 | 8 | 7 | 6 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 2 | 3 | 5 | 2 | nicht zutreffend |

1 Die Zahlen werden ohne die rund 2.400 Mitarbeiter von Versum Materials und Intermolecular dargestellt, die durch die Akquisitionen 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}

| | 2017 | 2018 ³ | 2019 | 2020 Merck- Gruppe ⁴ | 2020 davon Merck KGaA |
|---|--------------|-------------------|--------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Gesamte Fluktuationsrate | 9,05 | 9,09 | 9,07 | 8,22 | 3,30 |
| Fluktuationsrate nach Geschlecht | | | | | |
| Männer | 8,75 | 9,03 | 8,69 | 8,22 | 3,30 |
| Frauen | 9,46 | 9,18 | 9,54 | 8,22 | 3,29 |
| Fluktuationsrate nach Altersgruppe | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 13,66 | 14,24 | 13,13 | 11,30 | 3,35 |
| 30 bis 49 Jahre | 8,38 | 8,53 | 8,90 | 7,74 | 2,50 |
| Ab 50 Jahre | 7,87 | 7,39 | 7,03 | 7,52 | 4,48 |
| Fluktuationsrate nach Region | | | | | |
| Europa | 6,22 | 5,73 | 5,72 | 5,64 | 3,30 |
| Nordamerika | 11,02 | 9,90 | 11,02 | 9,79 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 12,53 | 14,51 | 13,18 | 10,60 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 13,74 | 15,41 | 13,47 | 11,40 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 11,22 | 9,77 | 12,14 | 11,80 | nicht zutreffend |
| Abgänge insgesamt | 4.710 | 4.613 | 4.863 | 4.721 | 281 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Männer | 2.596 | 2.578 | 2.621 | 2.697 | 191 |
| Frauen | 2.114 | 2.035 | 2.242 | 2.024 | 90 |
| Nach Altersklasse | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 1.058 | 1.061 | 1.042 | 974 | 40 |
| 30 bis 49 Jahre | 2.713 | 2.649 | 2.898 | 2.677 | 110 |
| Ab 50 Jahre | 939 | 903 | 923 | 1.070 | 131 |
| Nach Regionen | | | | | |
| Europa | 1.488 | 1.457 | 1.500 | 1.490 | 281 |
| Nordamerika | 1.143 | 1.064 | 1.264 | 1.281 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 1.387 | 1.468 | 1.484 | 1.394 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 570 | 522 | 459 | 398 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 122 | 102 | 156 | 158 | nicht zutreffend |

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 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 01. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

4 Die Zahlen werden ohne die rund 500 Mitarbeiter von Allergopharma dargestellt, die durch die Veräußerung nicht in die Berechnung der Fluktuationsrate einbezogen werden.

2020 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit bei 9,6 Jahren (2019: 9,5 Jahre). Für die Merck KGaA lag sie bei 16,2 Jahren (2019: 16,3 Jahre).

Arbeitsunfälle¹

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 Merck-Gruppe ² | 2020 davon Merck KGaA |
|---|------------|------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden) | 1,5 | 1,2 | 1,6³ | 1,3 | 2,9 |
| Nach Region | | | | | |
| Europa | 2,4 | 1,8 | 2,6 ³ | 2,4 | 2,9 |
| Nordamerika | 1,0 | 1,1 | 1,0 ³ | 0,7 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 1,3 | 1,5 | 1,7 | 0,9 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 0,4 | nicht zutreffend |
| Anzahl Todesfälle | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nach Region | | | | | |
| Europa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nordamerika | 0 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Männer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

1 Einschließlich externem weisungsgebundenem Personal

2 Die Daten beinhalten den verkauften Unternehmensteil Allergopharma bis zum 31. März 2020. Für weitere Informationen siehe [Berichtsprofil](#).

3 Zahl nachträglich korrigiert

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

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

Bis 2020 wollten wir die LTIR nachhaltig auf 1,5 reduzieren. Es gelang uns, diesen im Jahr 2015 erstmals erreichten anspruchsvollen Wert im Berichtsjahr zu unterschreiten.

Die LTIR ist die relevanteste Kennzahl im Bereich Arbeitssicherheit 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 15 % aller Konzernmitarbeiter) erfasst, sofern sie durch die Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurden keine beruflich verursachten Erkrankungen anerkannt.

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

| | 2017 ¹ | 2018 ^{1,2} | 2019 | 2020 Merck- Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|-------------------|---------------------|-----------|--------------------------|-----------------------------|
| Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in % | 97 | 98 | 98 | 98 | 100 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Frauen | 97 | 99 | 98 | 98 | 100 |
| Männer | 97 | 98 | 98 | 98 | 100 |
| Nach Mitarbeiterkategorie | | | | | |
| 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) | 96 | 98 | 98 | 98 | 100 |

1 2017 und 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter aller Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt. In den Zahlen sind Mitarbeiter, deren Stelle nicht bewertet wurde, unter „weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)“ eingestuft.

2 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 01. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert.

In Deutschland nehmen seit 2013 alle fest angestellten Mitarbeiter am Performance-Management-Prozess teil. Weltweit haben 2020 insgesamt 56.922 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Der Performance- und Talentmanagementprozess wird über die Online-Plattform „HR4You“ gesteuert.

Internationalität der Mitarbeiter

| Zum 31.12. | 2017 ¹ | 2018 ¹ | 2019 ² | 2020 Merck-Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|
| Anzahl Nationalitäten | 131 | 136 | 139 | 141 | 87 |
| Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4) | 65 | 70 | 73 | 75 | 35 |
| Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4), in % | 64 | 64 | 64 | 66 | 11 |

1 2017 und 2018 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter aller Sigma-Aldrich-Landesgesellschaften in Deutschland sowie von Allergopharma durchgeführt.

2 Im Jahr 2019 war die Stellenbewertung noch nicht für Mitarbeiter von Versum Materials 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) |
|------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------------|--------------|-------------------------|--------------------|--|
| 2019 | | | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 8.560 | 1.829 | 3.282 | 1.208 | 2.713 | 498 | 238 |
| davon Frauen | 3.983 | 773 | 1.595 | 440 | 1.225 | 289 | 101 |
| 30 bis 49 Jahre | 34.377 | 6.441 | 15.540 | 4.355 | 9.067 | 2.373 | 956 |
| davon Frauen | 15.076 | 2.733 | 7.191 | 1.465 | 3.531 | 1.200 | 421 |
| Ab 50 Jahre | 14.134 | 4.559 | 7.893 | 2.911 | 948 | 562 | 172 |
| davon Frauen | 5.481 | 1.779 | 3.123 | 814 | 293 | 201 | 85 |
| Durchschnittsalter | 41,7 | 44,4 | 43,0 | 43,4 | 36,8 | 40,3 | 38,6 |
| Mitarbeiter insgesamt | 57.071 | 12.829 | 26.715 | 8.474 | 12.728 | 3.433 | 1.366 |
| 2020 | | | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 8.570 | 1.906 | 3.193 | 1.161 | 2.800 | 472 | 199 |
| davon Frauen | 4.018 | 825 | 1.525 | 420 | 1.307 | 260 | 101 |
| 30 bis 49 Jahre | 34.974 | 6.615 | 15.416 | 4.458 | 9.669 | 2.323 | 951 |
| davon Frauen | 15.268 | 2.841 | 7.076 | 1.505 | 3.776 | 1.161 | 414 |
| Ab 50 Jahre | 14.583 | 4.791 | 7.978 | 2.959 | 1.049 | 592 | 173 |
| davon Frauen | 5.637 | 1.861 | 3.142 | 839 | 342 | 209 | 83 |
| Durchschnittsalter | 41,7 | 44,4 | 43,1 | 43,4 | 37,0 | 40,7 | 39,1 |
| Mitarbeiter insgesamt | 58.127 | 13.312 | 26.587 | 8.578 | 13.518 | 3.387 | 1.323 |

Alter des jüngsten Mitarbeiters

Zum 31.12.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende) | 18 | 17 | 18 | 18 |

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

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 ¹ | 2020 Merck- Gruppe ¹ | 2020 davon Merck KGaA |
|--|------|------|-------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Anteil der Mitarbeiter, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ² | 68 | 67 | 68 | 63 | 0 |
| Anteil der Mitarbeiter, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ³ | 42 | 39 | 36 | 41 | 4 |
| Anteil der Mitarbeiter, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁴ | 58 | 58 | 58 | 56 | 0 |
| Anteil der Mitarbeiter, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁵ | 35 | 37 | 39 | 39 | 0 |

- 1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Versum Materials und Intermolecular, da der Prozess der Integration noch läuft. Für weitere Informationen siehe [Berichtsprofil](#).
- 2 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Gesundheitspläne für Mitarbeiter und gegebenenfalls deren Familie. Ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben (größtenteils durch Versicherungspläne gedeckt).
- 3 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Unfallversicherungen, die bei einem, durch Unfall ausgelösten, Todesfall oder im Falle von Berufsunfähigkeit einen bestimmten Betrag auszahlen (ohne Berücksichtigung von obligatorischen Sozialversicherungsausgaben, z. B. Mitarbeiterentlohnung).
- 4 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Lebensversicherungen, die bei einem natürlichen Todesfall (nicht Unfall) einen bestimmten Betrag auszahlen.
- 5 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Arbeitsunfähigkeitsversicherungen, die im Falle von Arbeitsunfähigkeit, ausgelöst durch einen versicherten Vorfall, Entgelt fortzahlen.

Alle unsere Mitarbeiter sind entweder freiwillig oder gesetzlich unfall- und krankenversichert. 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. € | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12. | 4.707 | 4.719 | 5.644 | 6.352 |
| Aufwendungen für Altersversorgung | 304 | 319 | 357 | 408 |

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 2020](#), Erläuterungen zu Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen).

Flexible Arbeitszeiten in Deutschland

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|
| Anteil der Mitarbeiter, die das Arbeitsmodell „mywork@merck“ nutzen, in % | 40 | 42 | 43 | 48 |

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

Für weitere Informationen zu flexiblen Arbeitsmodellen in Covid-19-Zeiten siehe [Kapitel Work-Life-Balance](#).

Elternzeit¹

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|----------------|
| Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter | 353 | 308 | 375 | 351 |
| davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr) | 151 | 188 | 239 | 225 |
| davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr) | 202 | 120 | 136 | 126 |
| Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ² | 352 | 500 | 542 | 538 |
| davon Frauen | 150 | 240 | 248 | 265 |
| davon Männer | 202 | 260 | 294 | 273 |
| Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben | 49 | 128 | 164 | 104 |
| davon Frauen | 47 | 109 | 140 | 73 |
| davon Männer | 2 | 19 | 24 | 31 |
| Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter ² | 312 | 312 | 536 | 529 |
| davon Frauen | 143 | 65 | 243 | 252 |
| davon Männer | 169 | 247 | 293 | 277 |
| Rückkehrquote (in %) | 88,6 | 62,4 | 98,9 | 98,3 |
| davon Frauen | 95,3 | 27,1 | 98,0 | 95,1 |
| davon Männer | 83,7 | 95,0 | 99,7 | 101,5 |
| Anzahl der Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren | 238 | 268 | 496 | - ³ |
| davon Frauen | 89 | 26 | 218 | - ³ |
| davon Männer | 149 | 242 | 278 | - ³ |
| Haltequote (in %) | 89,8 | 93,1 | 92,5 | - ³ |
| davon Frauen | 85,6 | 63,4 | 89,7 | - ³ |
| davon Männer | 92,5 | 97,9 | 94,9 | - ³ |

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die Merck KGaA (rund 15 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2020). In die Berechnung der Daten fließen die Daten eines gesamten Jahres als Basis ein und schließen die Mitarbeiter ein, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren.

2 Da Elternzeit zwischen einem Monat und drei Jahren genommen werden kann, ist es möglich, dass Mitarbeiter über bis zu vier Kalenderjahre erfasst werden. Dies erklärt, dass die Zahl der Mitarbeiter in Elternzeit die der Anspruchsberechtigten übersteigt. Gleichzeitig erklärt es, dass die „Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter“, die „Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben“, übersteigen kann.

3 Zahlen werden am 31.12.2021 vorliegen.

Mitarbeiter mit Behinderung¹ (in %)

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Mitarbeiter mit Behinderung | 4,3 | 4,3 | 4,4 | 4,7 |

¹ Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 15 % der Mitarbeiter des Konzerns im Jahr 2020). Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende in Deutschland

| Zum 31.12. | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Anzahl Auszubildende | 588 | 604 | 589 | 607 |
| Anteil Auszubildende, in % | 4,4 | 4,5 | 4,3 | 4,6 |

UMWELT

Einzelne Tabellen sind Teil des Nichtfinanziellen Berichts

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

| In kt | 2006 ² | 2017 | 2018 ³ | 2019 | 2020 Merck-Gruppe ⁴ | 2020 Merck KGaA |
|---|-------------------|------------|-------------------|------------|-----------------------------------|--------------------|
| Gesamte CO₂eq⁵-Emissionen | 754 | 653 | 636 | 630 | 2.010 | 132 |
| Davon: | | | | | | |
| Direkte CO ₂ eq-Emissionen (Scope 1) | 352 | 341 | 332 | 341 | 1.706 | 108 |
| Indirekte CO ₂ eq-Emissionen ⁶ (Scope2) | 402 | 312 | 304 | 289 | 304 | 24 |
| Biogene CO₂-Emissionen | 0 | 13 | 13 | 13 | 13 | 0 |

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 und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt). Ausgenommen sind hierbei Unternehmensteile, die durch die Akquisition von Versum Materials hinzugekommen sind. Hier liegen keine Daten vor, die bis ins Basisjahr 2006 zurückreichen.

2 Ausgangswert für unsere Emissionsziele ist das Jahr 2006.

3 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

4 Seit 2020 inklusive Versum Materials. Unsere Emissionen exklusive Versum Materials lagen im Jahr 2020 bei 563 Kilotonnen.

5 eq = Äquivalente

6 Die dargestellten Zahlen sind nach der marktbasierter Methode berechnet.

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, NF₃, SF₆
- Indirekte CO₂-Emissionen: CO₂.

Im Jahr 2020 haben wir 0,11 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

Andere relevante indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3 des GHG Protocol)¹

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------|
| Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen (in kt CO₂eq²) | 328³ | 348³ | 339³ | 308 |
| Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3) | 118 | 131 | 127 | 119 |
| Produzierter Abfall (Kategorie 5) ⁴ | 43 ³ | 47 ^{3,5} | 50 ³ | 85 |
| Geschäftsreisen - Flugreisen (Kategorie 6) | 98 | 103 | 86 | 14 |
| Geschäftsreisen - Bahnfahrten (Kategorie 6) ⁶ | 0,02 | 0,02 | 0,02 | 0,01 |
| Geschäftsreisen - Mietwagen (Kategorie 6) | 0,6 | 1,4 | 1,3 | 0,2 |
| Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7) | 68 | 66 | 75 | 90 ⁴ |
| Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8) ⁷ | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10) ⁸ | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Franchise (Kategorie 14) | 0 | 0 | 0 | 0 |

1 Scope-3-Emissionen erfassen wir aktuell nicht auf Standort- und Einzelgesellschaftsebene, sondern ausschließlich global. Für viele Kategorien stellt die lokale Aufschlüsselung eine große Herausforderung dar. Aktuell liegt unser Fokus darauf, erweiterte Transparenz bei unseren Scope-3-Emissionen auf Gruppenebene zu schaffen. Dazu analysieren wir aktuell insbesondere Emissionen der Scope-3-Kategorien 1, 4 und 10.

2 eq = Äquivalente

3 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

4 Seit 2020 verwenden wir einen neuen Berechnungsansatz.

5 Seit 2018 berichten wir diese Kennzahl ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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 | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|--|------|-------------------|------|------|
| Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen | 1,9 | 1,5 | 1,0 | 2,2 |
| FCKW-11eq ² | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

1 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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

Einbezogene Substanzen: R-12, R-22, R-123, R-141b, R-401a, R-402a, R408a, R-409a, R-502, R-503.

Quelle für Emissionsfaktoren: Montreal-Protokoll.

Andere Luftemissionen

| In kt | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|---|------|-------------------|------|-------|
| Flüchtige organische Verbindungen (VOC) | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Stickoxid | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| Schwefeldioxid | 0,03 | 0,01 | 0,01 | 0,004 |
| Staub | 0,04 | 0,01 | 0,01 | 0,010 |

¹ Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------|------|------|------|------|
| % per Lkw | 73 | 74 | 70 | 70 |
| % per Schiff | 15 | 14 | 19 | 22 |
| % per Flugzeug | 12 | 12 | 11 | 8 |

Die Daten enthalten 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 | 2017 | 2018 ² | 2019 | 2020 Merck- Gruppe | 2020 davon Merck KGaA |
|--|--------------|-------------------|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamter Energieverbrauch | 2.073 | 2.158 | 2.178 | 2.372 | 596 |
| Direkter Energieverbrauch | 1.205 | 1.261 | 1.288 | 1.265 | 529 |
| Erdgas | 1.140 | 1.194 | 1.222 | 1.178 | 521 |
| Flüssige fossile Brennstoffe ³ | 32 | 33 | 33 | 52 | 8 |
| Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie | 33 | 34 | 33 | 35 | 0 |
| Indirekter Energieverbrauch | 868 | 897 | 890 | 1.107 | 67 |
| Elektrizität | 723 | 749 | 745 | 944 | 67 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 145 | 148 | 145 | 163 | 0 |
| Gesamte verkaufte Energie | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,0 |
| Elektrizität | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,0 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| In TJ | | | | | |
| Gesamter Energieverbrauch | 7.463 | 7.770 | 7.839 | 8.539 | 2.146 |
| Direkter Energieverbrauch | 4.338 | 4.541 | 4.637 | 4.554 | 1.905 |
| Erdgas | 4.104 | 4.298 | 4.399 | 4.241 | 1.876 |
| Flüssige fossile Brennstoffe ³ | 114 | 119 | 119 | 187 | 29 |
| Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie | 120 | 124 | 119 | 126 | 0 |
| Indirekter Energieverbrauch | 3.125 | 3.229 | 3.202 | 3.985 | 241 |
| Elektrizität | 2.603 | 2.696 | 2.682 | 3.398 | 241 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 522 | 533 | 520 | 587 | 0 |
| Gesamte verkaufte Energie | 0,4 | 0,0 | 0,5 | 0,7 | 0,0 |
| Elektrizität | 0,4 | 0,0 | 0,5 | 0,7 | 0,0 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 0,0 | 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). Ausgenommen sind hierbei Unternehmensteile, die durch die Akquisition von Versum Materials hinzugekommen sind. Hier liegen keine Daten vor, die bis ins Basisjahr 2006 zurückreichen.

2 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

3 Leichtes und schweres Heizöl, Liquefied Petroleum Gas (LPG), Diesel, Biodiesel, Benzin und Kerosin

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 25 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 42 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 14 % und der Anteil der erneuerbaren Energien bei rund 44 %. 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 2.551 GWh für 2020. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so

ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 192 GWh für 2020. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.743 GWh für 2020. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012.)

Im Jahr 2020 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,14 kWh/€.

Wasserbezug

| In Mio. m ³ | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 Merck- Gruppe | 2020 Wasser- stress- gebiete |
|--------------------------------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------------|---------------------------------------|
| Gesamtwasserbezug | 14,0 | 14,7 | 14,0 | 14,2 | 0,7 |
| Oberflächenwasser (Flüsse, Seen) | 1,9 | 2,1 | 1,9 | 1,9 | 0,0 |
| Grundwasser | 7,3 | 7,2 | 6,8 | 6,7 | 0,4 |
| Trinkwasser (von lokalen Versorgern) | 4,8 | 5,3 | 5,2 | 5,5 | 0,3 |
| Regenwasser und andere Herkünfte | 0,00 | 0,05 | 0,05 | 0,08 | 0,00 |

¹ Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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.

Die Menge an Meerwasser und produziertem Wasser, das entnommen wird, ist nicht signifikant und wird daher nicht separat ausgewiesen.

Wasser wiederverwendet

| In Mio. m ³ | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|------------------------|------|-------------------|------|------|
| Wasser wiederverwendet | 22,4 | 24,4 | 23,3 | 22,0 |

¹ Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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

| | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 Merck- Gruppe ² | 2020 Wasser- stress- gebiete |
|---|-------------|-------------------|-------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³ | 13,1 | 13,5 | 13,2 | 13,4 | 0,6 |
| Direkt eingeleitetes Abwasser | 9,0 | 9,6 | 9,3 | 9,2 | 0,4 |
| Abwasser zur Aufbereitung an Dritte weitergeleitet | 3,7 | 3,9 | 3,8 | 4,1 | 0,2 |

¹ Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

² 2020 optimierten wir unsere Abwassermessung am Standort Gernsheim. Die berichteten Zahlen beinhalten nicht mehr das Abwasser der Gemeinde Biebesheim.

Die Menge an Meer- und Grundwasser, das eingeleitet wird, ist nicht signifikant und wird daher nicht separat ausgewiesen.

Diskrepanzen zwischen der Summe des direkt eingeleiteten und des an Dritte weitergegeben Abwassers zum Gesamtabwasservolumen sind bedingt durch weitere Entsorgungswege, für die jedoch nur geringe Mengen Abwasser anfallen.

Direkteinleitungen entsprechen der Klassifizierung „Süßwasser“ nach GRI. Indirekteinleitungen entsprechen der Klassifizierung „Anderes Wasser“.

Abwasserqualität¹

| | 2017 | 2018 ² | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------------------|--------------------|-------|
| Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂) | 1.537 | 1.509 | 1.568 ³ | 2.001 |
| Phosphor (in t) | 8 | 10 | 12 | 15 |
| Stickstoff (in t) | 234 | 260 | 481 | 291 |
| Nickel (in kg) | 32 | 30 | 32 | 30 |
| Blei (in kg) | 35 | 30 | 34 | 37 |
| Cadmium (in kg) | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Quecksilber (in kg) | 1 | 0 | 0 | 0 |

- 1 In Übereinstimmung mit den Anforderungen des [ICCA-Reportings](#) nach Cefic erfassen wir die Schwermetallemissionen von Blei, Cadmium, Nickel und Quecksilber.
- 2 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.
- 3 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

In der Kläranlage des Standorts Gernsheim in Deutschland wird auch das Abwasser der benachbarten Gemeinde Biebesheim behandelt. 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.

Diese Werte beschreiben das Abwasser, wie es unsere Werke verlässt. Die Wasserinhaltsstoffe werden zum Teil noch in Reinigungsanlagen durch Dritte abgereichert, bevor das Wasser endgültig in die Umwelt eingeleitet wird

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

| In kt | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|---|------------|-------------------|------------|------------|
| Gesamter Abfall | 255 | 245 | 244 | 231 |
| Beseitigter Abfall, gefährlich ² | 43 | 44 | 44 | 38 |
| Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ² | 33 | 54 | 41 | 34 |
| Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ³ | 72 | 75 | 78 | 89 |
| Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ³ | 107 | 72 | 81 | 70 |

- 1 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.
- 2 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie
- 3 Wiederverwertet = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Unsere Abfälle entsorgen wir grundsätzlich über externe Dienstleister außerhalb unserer Standorte. Teile der stofflichen Wiederverwertung gefährlichen Abfalls erfolgen direkt an unseren Standorten (2020: ca. 46 Kilotonnen).

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

| In kt | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|---------------------|-------|-------------------|-------|-------|
| Export ² | 4,9 | 4,5 | 4,3 | 4,0 |
| Import | 0,005 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

1 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

2 Entsorgung überwiegend innerhalb der EU beziehungsweise in den USA.

Im Jahr 2020 wurden ca. 3 % der gefährlichen Abfälle zwischenstaatlich transportiert.

Abfall nach Entsorgungsmethode

| | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------------|-------------------|------------------------|------------|
| Gesamter Abfall (in kt) | 255 | 245 | 244 | 231 |
| Beseitigter Abfall | 76 | 98 | 85² | 72 |
| Ablagerung auf Deponie | 13 | 35 | 26 | 17 |
| Thermische Beseitigung | 63 | 63 | 59 ² | 55 |
| Wiederverwerteter Abfall | 179 | 147 | 159² | 159 |
| Stoffliche Verwertung | 149 | 127 | 132 | 135 |
| Energetische Verwertung | 30 | 20 | 27 ² | 24 |
| Recycling-Rate (in %) | 70 | 60 | 65² | 69 |

1 Seit 2018 berichten wir unsere Kennzahlen ohne das zum 1. Dezember 2018 verkaufte Consumer-Health-Geschäft.

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 2020 21 %. Rund 37 Kilotonnen der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle wurden stofflich verwertet.

Unsere Abfälle entsorgen wir grundsätzlich über externe Dienstleister außerhalb unserer Standorte. Teile der stofflichen Wiederverwertung gefährlichen Abfalls erfolgen direkt an unseren Standorten (2020: ca. 46 Kilotonnen).

Freisetzung von Schadstoffen

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 ¹ |
|---------------------------------------|------|------|------|-------------------|
| Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen | 0 | 0 | 0 | 0 |

1 Die Daten beinhalten den verkauften Unternehmensteil Allergopharma bis zum 31. März 2020. Für weitere Informationen siehe [Berichtsprofil](#).

gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

| In Mio. € | 2017 | 2018 ¹ | 2019 | 2020 |
|----------------|------|-------------------|------|------|
| Gesamtausgaben | 33,8 | 35,7 | 46,2 | 53,6 |

¹ 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 | Nord-amerika | Asien-Pazifik (APAC) | Latein-amerika | Mittlerer Osten und Afrika (MEA) |
|--------------------|-------------|--------------|----------------------|----------------|----------------------------------|
| 2019 | | | | | |
| In Mio. € | 10,6 | 3,4 | 2,3 | 0,5 | 29,3 |
| Anteil in % | 23 | 7 | 5 | 1 | 64 |
| 2020 | | | | | |
| In Mio. € | 15,1 | 5,8 | 4,2 | 2,6 | 25,9 |
| Anteil in % | 28 | 11 | 8 | 5 | 48 |

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

Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements¹

| Anteil in % | 2017 | 2018 ² | 2019 | 2020 |
|---|------|-------------------|------|------|
| Gesundheit | 38 | 34 | 33 | 36 |
| Kreativität und Inspiration: Bildung und Kultur | 43 | 42 | 38 | 43 |
| Nachhaltige Lösungen: Umwelt | 4 | 2 | 3 | 1 |
| Katastrophenhilfe | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Andere | 13 | 20 | 24 | 19 |

¹ Basis: Anzahl der Projekte

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

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

| Anteil in % | 2017 | 2018 ² | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|------|-------------------|------|------|
| Gemeinnütziges Engagement | 9 | 7 | 6 | 23 |
| Investitionen in die Gesellschaft | 84 | 88 | 91 | 72 |
| Investitionen in das Unternehmen | 7 | 5 | 3 | 5 |

1 Basis: Gesamtausgaben aller Projekte




2 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.

ziele


Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Legende:  Neues Ziel  Ziel erreicht  In Umsetzung  Ziel nicht erreicht


Geschäftsethik

Compliance-Management

Ziel: Compliance stärker in den Geschäftsalltag integrieren



| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|-----------------------------|-----------|--|---|
| Third Party Risk Management | Juli 2020 | Im November 2020 begann die schrittweise Einführung des neuen Prozesses für „Third Party Risk Management“. |  |

Ziel: Prozess für Offenlegung und Dokumentation standardisieren und Bewusstsein schärfen

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|---------------|---|---|
| Globale Harmonisierung des Prozesses für Interessenkonflikte | November 2020 | Die Conflict of Interest Policy (Richtlinie Interessenkonflikte) unseres Konzerns gilt seit November 2020 für alle Mitarbeiter weltweit mit Ausnahme der zwei französischen Gesellschaften des Unternehmensbereichs Health-care. Für eine bestimmte Zielgruppe führten wir im November 2020 einen Bestätigungskurs ein. Der Self-Service-Prozess für digitale Offenlegung einschließlich Dokumentation der jeweiligen Minderungsmaßnahmen wurde im August 2020 in einen neuen ServiceNow-Workflow eingebettet und im November 2020 zusammen mit der Richtlinie und dem Bestätigungskurs eingeführt. |  |




Standards in der Lieferkette

Ziel: Sicherstellung von Ethik-, Sozial- sowie Umwelt- und Compliance- Standards in der Lieferkette


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|--|--|---|
| Entwicklung eines Due-Diligence-Prozesses für die nachhaltige Beschaffung von Mineralien gemäß den OECD-Leitlinien für vorgelagerte Prozesse sowie Umsetzung in den Arbeitsschritten der betroffenen Einheiten | Ende Q3/ 2019 – verlängert bis Ende Q4/ 2020 | Im Jahr 2020 schlossen wir den konzernweiten Due-Diligence-Prozess zu Konfliktmaterialien ab und veröffentlichten unsere „Responsible Minerals Sourcing Charter“. |  |
| Entwicklung eines Due-Diligence-Prozesses für die Beschaffung von Palmöl gemäß internationalen Vorgaben und Einführung in die Arbeitsprozesse der betroffenen Einheiten | Verlängert bis Ende 2021 | Im Jahr 2020 führten wir bei Bedarf Ad-hoc-Bewertungen von Palmöl-Lieferanten durch. Im Jahr 2021 wollen wir für die Beschaffung von Palmöl einen strukturierten Due-Diligence-Prozess entwickeln. |  |

Tierschutz


Ziel: Konsequente Sicherstellung von hoher Qualität in unseren Versuchstieranlagen

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|--|---|
| Erneute Akkreditierung relevanter Tierhaltungseinrichtungen | Kontinuierlich | Im Jahr 2020 stand keine Rezertifizierung nach den AAALAC-Standards an. Alle akkreditierten Standorte behielten ihren Status bei. Die nächste Rezertifizierung findet 2021 statt. |  |
| Umsetzung organisatorischer Veränderungen und Schaffung eines neuen Regelungsrahmens für Tierschutz, um die Geschäfte zu stärken und Risiken zu managen | Ende 2021 | Es wurde eine neue Einheit „Animal Affairs“ mit unabhängigen Tierschutzbeauftragten („Animal Welfare Officers“) gegründet. Die Umsetzung weiterer organisatorischer Veränderungen wird bis Ende 2021 abgeschlossen. Wir überarbeiteten unsere Tierschutzrichtlinie und führten sechs neue Standards ein. |  |
| Sicherstellung von Transparenz und Vereinfachung von Prozessen durch Digitalisierung der Einheit „Animal Affairs“ und Entwicklung eines internen Berichtssystems für alle tierschutzrelevanten Aktivitäten | Ende 2025 | Wir führen zurzeit eine zentralisierte IT-Landschaft ein, um funktionsübergreifende Prozesse und Wissensaustausch zu unterstützen, Transparenz zu fördern und Risiken zu managen. Wir beriefen und gründeten Arbeitsgruppen, die Verfahren umsetzen werden, mit denen wir sicherstellen, dass alle externen und internen Tierversuche erfasst und Kennzahlen verwaltet werden. |  |

Ziel: Sicherstellung von Tierschutz in unseren Lieferketten

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|--|---|
| Entwicklung und Umsetzung eines Auditplans für Lieferanten | Kontinuierlich | <p>Aufgrund von Reisebeschränkungen im Zusammenhang mit Covid-19 wurden nur eingeschränkt Audits durchgeführt. Mithilfe unserer Partner führten wir insgesamt 11 Vor-Ort-Audits von CRO-Anlagen durch. Außerdem fanden fünf Remote-Audits statt.</p> <p>Wir führten Standards bei unseren Lieferanten weltweit ein und werden die Qualifizierung von Lieferanten auf Basis von Risikobewertungen priorisieren.</p> |  |

Ziel: Stärkung des 4R-Prinzips (Reduction, Refinement, Replacement, Responsibility)

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|----------------|---|---|
| Entwicklung eines unternehmensweiten 4R-Programms | Kontinuierlich | <p>Wir führten ein viertes R (Responsibility; Verantwortung) ein und verliehen den internen 4R-Award, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen.</p> <p>Bis Mitte 2021 werden wir abgestimmte und verbindliche 4R-Kennzahlen für die Einheit „Animal Affairs“ und für alle Geschäfte, die Tierversuche durchführen, festlegen.</p> |  |

Produkte Gesundheit für alle

Fokusprogramme

Ziel: Bilharziose ausrotten

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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|--|---------|
| Jährliche Spende von bis zu 250 Millionen Praziquantel-Tabletten für afrikanische Schulkinder an die Weltgesundheitsorganisation (WHO) | Kontinuierlich | 2020 stellten wir auf Bestellung der WHO knapp 226 Millionen Tabletten in 30 Ländern zur Verfügung, davon 27 in Subsahara-Afrika. Wir halten genügend Produktionskapazitäten vor, um jährlich 250 Millionen Praziquantel-Tabletten herstellen zu können. | ✓ |
| Optimierung der Praziquantel-Formulierung | Ende 2020 | Im Berichtsjahr analysierten wir die Ergebnisse der ersten Bioäquivalenzstudie weiter. Darüber hinaus schlossen wir die zweite Bioäquivalenzstudie erfolgreich ab und übermittelten die Ergebnisse an die WHO zur Präqualifizierung. | ✓ |
| Neue Partnerschaften, um Verhaltensänderungen bei afrikanischen Schulkindern herbeizuführen | Ende 2020 | Wir verlängerten unsere Partnerschaft mit der NALA-Stiftung um weitere drei Jahre. | ✓ |
| Meilenstein für 2020: Ausweitung der Partnerschaft mit der NALA-Stiftung | | | |
| Stärkung der Position der „Global Schistosomiasis Alliance“ (GSA) als Partnerplattform für Interessensvertretung, Umsetzung, Forschung, Kommunikation und Strategieentwicklung | Kontinuierlich | 2019 und 2020 trug die GSA zur Entwicklung der WHO NTD Roadmap 2021-2030 (Roadmap zur Bekämpfung der vernachlässigten Tropenkrankheiten) bei und wird weiterhin mit ihren Partnern an deren Implementierung arbeiten. | ✓ |

Ziel: „Availability“ (Verfügbarkeit) – Forschung, Entwicklung und Optimierung von Gesundheitslösungen für ungedeckten medizinischen Bedarf.

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


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|--------------|--|---------|
| Entwicklung einer Formulierung von Praziquantel zur Behandlung von Bilharziose bei Kindern unter sechs Jahren. | Ende 2020 | Im September 2019 begann die Phase-III-Studie am Homa Bay-Krankenhaus in Kenia. Die Studie wurde in Kenia und in der Elfenbeinküste gestartet. Die Covid-19-Pandemie hatte Auswirkungen auf die Implementierung dieser Studie, die gemäß nationaler Beschränkungen unterbrochen wurde. Die Projektzeitpläne haben sich verschoben. Der Abschluss der Phase III wird 2021 erwartet. | 🔄 |
| Meilenstein 2020: Abschluss der klinischen Phase-III-Studie | | | |
| Entwicklung einer Formulierung von Praziquantel zur Behandlung von Bilharziose bei Kindern unter sechs Jahren. | Ende 2020 | Die Zugangsstrategie identifizierte die Notwendigkeit, eine Feldstudie in afrikanischen Ländern zu implementieren. Zugangsmechanismen für den Einkauf der pädiatrischen Formulierung von Praziquantel, einschließlich lokaler Herstellung, werden als Teil der Strategie definiert. Wir wollen damit sicherstellen, dass pädiatrische Medikamente zu hilfsbedürftigen Patienten im Vorschulalter gelangen. | ✓ |
| Meilenstein 2020: Entwicklung einer Zugangsstrategie für ausgewählte Länder | | | |
| Entwicklung eines neuen Arzneimittels gegen Malaria (PeEF2-Inhibitor) | Ende Q4/2020 | Neben Fortschritten bei der Durchführung der Phase Ib (zur Heilung) konzentrierten wir uns auf die Gestaltung der Phase II, die Identifizierung eines Kombinationspartners und den Kommerzialisierungspfad. | ✓ |
| Meilenstein 2020: Konzeptionierung der Phase II und Identifizierung eines Kombinationspartners | | | |

Arzneimittelpreise

Ziel: Aktualisierung unserer „Access to Medicine“-Preis-Strategieplanung.

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|---|---|
| Einrichtung einer speziellen, funktionsübergreifenden Arbeitsgruppe mit dem Ziel, unsere universelle Strategie für eine gerechte Preisgestaltung zu aktualisieren. | Kontinuierlich | Neben bereits existierenden Initiativen haben wir begonnen, neue strategische Pläne für die Verfügbarkeit von Mavenclad® in Ländern mit geringem oder mittlerem Einkommen zu definieren. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse evaluieren wir 2021 im Rahmen einer fortlaufenden Initiative für anstehende Projekte und Produkteinführungen. |  |

Ziel: Wir wollen Patienten Zugang zu bezahlbaren, hochwertigen Produkten eröffnen. Dazu stellen wir mehr Markengenerika zur Verfügung.

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|--|---|
| Kontinuierliche Erweiterung unseres Portfolios an Markengenerika | Kontinuierlich | Wir arbeiten daran, weitere Markengenerika in Ländern mit geringem oder mittlerem Einkommen zu registrieren. |  |



Ziel: Bereitstellung von Lösungen „über das Medikament hinaus“ für Patienten, Betreuungspersonen und Ärzte, um ein besseres Krankheitsmanagement zu fördern und gleichzeitig die Behandlungsergebnisse zu optimieren.

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|---|--|---|
| Im Rahmen unserer Partnerschaft mit Medisafe, einer führenden Medikamenten-Managementlösung, starteten wir ein maßgeschneidertes Programm für Patienten mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen in Brasilien, Russland und Mexiko. | Kontinuierlich | Nach erfolgreicher Erprobung eines maßgeschneiderten Programms für Patienten mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen in Brasilien, Mexiko und Russland im Zeitraum 2018/2019, versorgten wir die betroffenen Patienten in Brasilien und Russland weiter. Dabei verzeichneten wir eine deutliche Verbesserung der Adhärenzrate (Einhaltungsrate). |  |
| Mit Blue Mesa Health, einem führenden Anbieter digitaler Diabetes-Präventionsprogramme, schlossen wir eine Partnerschaft. Gemeinsam bieten wir prädiabetischen Patienten aus verschiedenen Regionen eine effektive und maßgeschneiderte Lebensstilberatung an. | Kontinuierlich (Ziel 2019 erreicht, weitere Entwicklung/Ausweitung 2020) | Nach erfolgreicher Erprobung des digitalen Programms zur Veränderung des Lebensstils und zur Diabetes-Prävention in Zusammenarbeit mit Blue Mesa Health (von Virgin Pulse erworben) unterstützen wir das Virgin-Pulse-Programm in Lateinamerika. |  |
| Mit Holmusk, einem führenden Unternehmen für Gesundheitstechnologie und Datenwissenschaft, schlossen wir eine Partnerschaft. In diesem Rahmen bieten wir Patienten auf der Holmusk-Plattform GlycoLeap-Programme zur Lebensstilunterstützung an. | 2021 | Prädiabetischen und diabetischen Patienten in Asien, vor allem in Hongkong, Indonesien und Malaysia, bieten wir in Zusammenarbeit mit Holmusk ein Programm zur Lebensstilveränderung an. |  |

Produktsicherheit und -qualität


Sicherheit chemischer Produkte

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



| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|---------------|--|---|
| Projekte zur Gefahrenkommunikation: Aktualisierung von Sicherheitsdatenblättern für Nicht-Gefahrstoffe | Bis Ende 2020 | Sowohl bei Life Science als auch bei Performance Materials aktualisierten wir früher als geplant alle Sicherheitsdatenblätter für Nicht-Gefahrstoffe bis Ende 2019. Da es im Portfolio von Versum Materials keine Nicht-Gefahrstoffe gibt und im Portfolio von Intermolecular überhaupt keine Chemikalien vorhanden sind, waren hier keine Sicherheitsdatenblätter für Nicht-Gefahrstoffe zu aktualisieren. |  |
| Harmonisierung der Erstellung von Sicherheitsdatenblättern nach einem weltweit einheitlichen Standard | Bis Ende 2020 | In unserem Unternehmensbereich Life Science konsolidierten wir unsere SAP-Systeme für die Gefahrenkommunikation. Damit ist alles auf einer Plattform gebündelt. Im Bereich Performance Materials erstellen wir Sicherheitsdatenblätter über ein zentrales SAP-System, das weltweit einheitlichen Regeln unterliegt. Die weitere Integration von Versum Materials konzentriert sich auf die Zusammenführung von Arbeitsprozessen und Anforderungen im Zusammenhang mit Produktkonformität und Nachhaltigkeit. |  |

Patientensicherheit



Ziel: Verbesserung der Patientensicherheit durch Stakeholder-Kommunikation

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2019: | Status: |
|--|-----------|--|---|
| Verbesserung der Patientenschnittstelle in der App „agReporter“ und Einführung von patientenorientierten Pharmakovigilanz-Videos | In Arbeit | Wir starteten die Einführung der App „agReporter“ in Kenia und Nigeria. Außerdem optimierten wir die Benutzerfreundlichkeit der App. |  |

Ziel: Ermöglichung frühzeitiger und fundierter Entscheidungen durch die Berücksichtigung ungedeckter medizinischer Bedürfnisse sowie von „Deep Biology“ und Arzneimittelsicherheit




| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2019: | Status: |
|---|------|--|---|
| Festlegung eines Scoring-Modells als Grundlage für Produktpriorisierung und mehrstufiges Portfoliomanagement | 2023 | Bei der Entwicklung unseres risikobasierten Betriebsmodells für die Einheit „Global Patient Safety“ integrierten wir das Produktpriorisierungs-Tool. Die erste Version des Produktpriorisierungs-Tools veröffentlichten wir im Januar 2020. |  |
| Einsatz eines Tools zur Zielerreichung anhand kritischer Sicherheitsparameter und maßgeblicher funktionsübergreifender Parameter | | | |
| Einführung eines risikobasierten Ansatzes in den weltweiten Patientensicherheitsprozessen zur Verbesserung der Effizienz | 2023 | Wir schlossen die Entwicklungsphase unseres risikobasierten Betriebsmodells ab und begannen mit seiner Einbindung in die Einheit „Global Patient Safety“. |  |
| Entwicklung eines Echtzeit-Pharmakovigilanz-Informationssdienstes auf internationaler, regionaler und lokaler Ebene, um strategische Entscheidungsfindung zu ermöglichen. | 2023 | Um sicherzustellen, dass die Anforderungen und Vorgaben der Gesundheitsbehörden ordnungsgemäß erfüllt werden, gründeten wir den „Pharmacovigilance Intelligence Council“. Dieses Gremium verschafft uns eine bessere Übersicht und versetzt uns in die Lage, effizient über unsere Maßnahmen zu entscheiden. Zur Steigerung von Effizienz und Termintreue bei der Bewertung neuer Gesetze arbeiten wir außerdem an einem Tool für die Prozessautomatisierung. |  |

Ziel: Bereitstellung aktueller Sicherheitsinformationen für unsere Kunden weltweit, basierend auf den Nutzen-Risiko-Profilen unserer Produkte


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|------|---|---|
| Praktizieren prädiktiver Sicherheit („vorhersagbare Sicherheit“) durch die Entwicklung einer robusten, funktionsübergreifenden Nutzen-Risiko-Strategie. Sie ermöglicht es uns, differenzierte Therapien bereitzustellen, die die Behandlung von Patienten verändern und ihnen dadurch einen Mehrwert bieten. | 2023 | Wir entwickelten Konzepte, Prinzipien sowie Leitfäden zur Strategie der Nutzen-Risiko-Bewertung. Wir erarbeiteten einen Change-Management-Plan, mit dem diese neue Nutzen-Risiko-Strategie in jede Funktion eingebunden wird. Wir testen die neue Nutzen-Risiko-Strategie in mehreren Pilotprojekten mit Produkten aus unserem Healthcare-Portfolio. |  |
| Optimierung und Automatisierung der Bearbeitung von Einzelfallmeldungen (ICSR) von der Erfassung bis zur Meldung, um den manuellen Aufwand deutlich zu reduzieren, die Qualität weiter zu verbessern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass Meldefristen eingehalten werden. | 2023 | Das Projektteam erarbeitete Maßnahmen, mit denen wir unsere Aktivitäten vereinheitlichen und in eine langfristige Automatisierung vorstoßen können. |  |

Produktbezogene Kriminalität

Ziel: Stärkung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit im weltweiten Sicherheitsnetzwerk und Sensibilisierung anderer Zielgruppen für die strategische Relevanz des Themas Arzneimittelfälschungen

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|----------------|---|---|
| Ausbau der organisatorischen Strukturen und Qualifizierung der mit Produktkriminalität befassten Mitarbeiter | Kontinuierlich | 2020 begannen wir damit, eine regionale Corporate-Security-Management-Struktur aufzubauen, die die „Product Crime Officers“ eingliedert. Diese regionale Corporate-Security-Struktur soll eine starke funktionsübergreifende Zusammenarbeit ermöglichen. Dies soll die Sicherheitsperformance, -vorfälle und -risiken an unseren Standorten transparenter machen. Zudem hilft die neue Struktur einen risikobasierten Ansatz für ein effizienteres Sicherheitsrisikomanagement zu etablieren. Die Einführung der neuen Struktur wird voraussichtlich 2021 abgeschlossen. 2020 überarbeiteten wir zudem unsere beiden internen Richtlinien zur Bekämpfung von Produktkriminalität. Covid-19-bedingt fanden 2020 keine Trainings vor Ort statt. Wir führten virtuelle Meetings durch. |  |
| Durchführung von Konferenzen und Trainings sowie Austausch in internationalen Netzwerken | Kontinuierlich | Covid-19-bedingt fanden 2020 keine Trainings vor Ort statt. Wir führten virtuelle Meetings durch. |  |
| Etablierung der Lern- und Kommunikationsplattform „Security Academy“ mit dem Ziel, allen Security-Funktionen und wichtigen Stakeholdern relevantes Wissen besser zu vermitteln. | Kontinuierlich | Kick-off Mitte Februar 2020, danach vierteljährliche Calls. |  |

Ziel: Entwicklung und Implementierung von Sicherheitstechnologien und Lösungen für die Authentifizierung, Identifizierung, Integrität und Sicherheit der Produktlieferkette


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|----------------|--|---|
| Unterstützung regionaler Aktivitäten gegen Produktkriminalität | Kontinuierlich | Wir schlossen 2020 ein Projekt in China ab, um Online-Marktplätze fokussierter zu überwachen und in Verdachtsfällen zu ermitteln. Im Ergebnis identifizierten wir nur wenige gefälschte Produkte unseres Unternehmens. |  |
| Verstärkung von Internet-Recherchen zur Aufdeckung von Produktfälschungen, illegalem Parallelimport, sowie Markenrechtsverletzungen | Kontinuierlich | Wir schlossen 2020 ein Projekt in China ab, um Online-Marktplätze fokussierter zu überwachen und in Verdachtsfällen zu ermitteln. Im Ergebnis identifizierten wir nur wenige gefälschte Produkte unseres Unternehmens. |  |
| Monitoring von Arzneimittelfälschungen in den klassischen Vertriebskanälen und im Online-Vertrieb | Kontinuierlich | 2020 beauftragten wir einen neuen Internet-Monitoring-Provider, um weltweit Arzneimittelfälschungen zu überwachen. |  |

Ziel: Bereitstellung und Weiterentwicklung des mobilen Kompaktlabors Minilab™ von GPHF

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|-----------|---|---|
| Überarbeitung der Minilab-Handbücher und Überführung aller Testmethoden in ein Gesamtwerk. | Ende 2020 | 2020 stellten wir französische und spanische Versionen der Handbücher fertig. |  |

Transport- und Lagersicherheit



Ziel: Sicherstellung der Lager- und Transportsicherheit in unserem Unternehmen und bei Fremdlagern sowie Vermeidung von Ereignissen mit Risiken für Mensch und Umwelt

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|----------------|---|---|
| Regelmäßige Auswertungen von Audit-Ergebnissen, Ereignismeldungen und sicherheitsrelevanten Reklamationen sowie Umsetzung daraus resultierender Verbesserungsmaßnahmen | Kontinuierlich | Für die Wiederverwendung geöffneter Versandkartons definierten wir Anforderungen für das ordnungsgemäße Verschließen und begannen mit der Umsetzung, um Abfälle zu reduzieren. Darüber hinaus identifizierten wir 2020 keine weiteren Schwerpunktthemen für konzernweite Verbesserungsmaßnahmen. |  |



Mitarbeiter

Karriere bei uns



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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritt bis Ende 2020: | Status: |
|---|----------------|---|---|
| Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungskräftepotenzial im Talent-Managementprozess und Optimierung des Prozesses für die gezielte individuelle Entwicklung | Kontinuierlich | 2020 besetzten wir 75 % der Positionen (Rolle 6+) mit internen Bewerbern. |  |
| Aufbau eines Pools von Potenzialträgern entsprechend der demografischen Struktur in unserem Unternehmen | Kontinuierlich | Den Pool der Potenzialträger entwickeln wir kontinuierlich weiter. Der Aufbau des Pools spiegelt die Vielfalt im Unternehmen wider. |  |

Ziel: Positionierung unseres Konzerns als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritt bis Ende 2020: | Status: |
|---|----------------|--|---|
| Teilnahme an Hochschulmessen sowie Organisation von internen Recruiting-Events mit Hochschulabsolventen; Positionierung über Employer-Branding-Kanäle; Zusammenarbeit mit Zieluniversitäten, Studenteninitiativen und Organisationen/Vereinen | Kontinuierlich | Unser Unternehmen positioniert sich auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen. Wegen der Covid-19-Pandemie gab es weniger direkte Interaktion mit jungen Talenten. Karriere-messen an Universitäten fanden nicht statt. Stattdessen nahmen wir national sowie international an virtuellen Messen teil. Weil wir keine studentischen Besuchergruppen am Standort Darmstadt empfangen konnten, stellte unsere Besucherbetreuung die üblichen Werksführungen auf virtuelle Formate um. Dadurch erhielten studentische Gruppen auch weiterhin Einblick in unser Unternehmen und unsere Recruiter blieben mit studierenden Talenten in Kontakt. |  |
| Kontaktaufnahme mit ausgewählten Zieluniversitäten | Kontinuierlich | Die vorhandenen Strukturen – beispielsweise die intensive Zusammenarbeit mit ausgewählten Fakultäten und Career Services – nutzen wir, um uns auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber für Hochschulabsolventen zu präsentieren. |  |

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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritt bis Ende 2020: | Status: |
|--|-----------|--|---|
| Umfangreiche interne Kommunikation und Aktivierungskampagnen (People Development Campaign) sowie Optimierung der zur Verfügung stehenden Tools | Ende 2020 | Der Anteil der Mitarbeiter mit Entwicklungsplänen erhöhte sich von 75 % (2019) auf 77 % (2020). |  |
| Aufmerksamkeit schaffen und Wissen vermitteln | Ende 2020 | Wir ergriffen Maßnahmen, die auf die Entwicklungspläne aufmerksam machen oder helfen, einen guten Entwicklungsplan zu erstellen. |  |


Fairness und Dialog

Ziel: Messung und Verbesserung der Mitarbeiterverbundenheit

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020 | Status: |
|---|----------------|--|---|
| Implementierung eines regelmäßigen Prozesses, um die Mitarbeiterverbundenheit zu ermitteln. Ableiten von Maßnahmen, um Mitarbeiterverbundenheit zu stärken. | Kontinuierlich | 2020 führten wir mehrere weltweite Mitarbeiterbefragungen durch. Unsere Führungskräfte haben die Verantwortung, die Ergebnisse zu analysieren, mit ihren Teams zu diskutieren und bei Bedarf geeignete Maßnahmen zu ergreifen. |  |


Vielfalt und Inklusion

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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritt bis Ende 2020: | Status: |
|--|-----------|---|---|
| Einsetzen von Teams, die auf Unternehmensbereichsebene Ziele und Maßnahmen erarbeiten, um Positionen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen mit Frauen zu besetzen | Ende 2021 | Alle Unternehmensbereiche gründeten eigene Teams, die untereinander vernetzt sind und sich mit Zielen und Maßnahmen beschäftigen. Beispielsweise haben alle Bereiche unser Inklusionstraining eingeführt. Außerdem boten wir erneut spezielle Sponsoring-beziehungsweise Mentoring-Programme für Frauen an. |  |

Sicherheit und Gesundheit


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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritt bis Ende 2020: | Status: |
|--|-----------|---|---|
| Stärkung der Sicherheitskultur zur Prävention von verhaltensbedingten Arbeitsunfällen. Einführung des BeSafe!-Programms an allen ehemaligen Sigma-Aldrich-Standorten sowie Monitoring der weiteren Umsetzung über geeignete Indikatoren. | Ende 2020 | 2020 erreichten wir konzernweit eine LTIR von 1,3. Mithilfe von Trainings für das Management und Sicherheitsrundgängen schafften wir auch 2020 ein hohes Bewusstsein für Sicherheit. Die Maßnahmen führten wir an zahlreichen Standorten durch. |  |

Umwelt





Betrieblicher Umweltschutz

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


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020 | Status: |
|---|----------------|--|---|
| Einführung und Zertifizierung der Umwelt-Managementsysteme an akquirierten Produktionsstandorten nach unserem Gruppensertifikat (ISO 14001) | Kontinuierlich | 2020 wurden 13 neue Standorte in unser Gruppensertifikat aufgenommen. Alle für das Gruppensertifikat relevanten Standorte sind nach ISO 14001:2015 zertifiziert. |  |

Klimaschutz


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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|---|---|--|
| Systematische Untersuchung des Energieverbrauchs an unseren einzelnen Produktionsstandorten | Ende 2020 | 2020 führten wir ein Pilotprojekt zu digitalem Energiemanagement durch. Dabei entwickelten wir eine Software, die ein umfassendes Monitoring der Energieverbräuche erlaubt. So können wir aktuelle Verbräuche noch besser analysieren und Ansätze zur Steigerung der Energieeffizienz zielgerichtet erarbeiten. |  |
| Identifizierung und Implementierung von Energie-Einsparpotenzialen | Ende 2020 | Durch unterschiedliche Energieeffizienzprojekte sparten wir an unserer Firmenzentrale in Darmstadt 2020 rund 1.700 Tonnen CO ₂ eq ein. |  |
| Reduktion von prozessbedingten Emissionen | Ende 2022 (wird unter neuem Ziel fortgeführt) | Im Lauf der Jahre 2018 und 2019 initiierten wir zwei Projekte zur Reduzierung von prozessbedingten Emissionen, die bis zum Jahr 2022 andauern. Ausgehend von den Produktionsmengen im Jahr 2018 sparen wir durch diese Projekte voraussichtlich 55.000 Tonnen CO ₂ eq ein. |  |
| Erneuerbare Energien | Ende 2020 | Im Berichtsjahr erhöhten wir den Anteil an Strom aus erneuerbaren Quellen am Gesamtstromeinkauf auf 27 % (2019: 19 %). Wir berichten nun gemäß des „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG Protocol) nach der marktbasieren und der standortbasierten Methode. |  |


Ziel: Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) unseres Konzerns um 50 % bis 2030 (Basisjahr 2020)

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|------|-----------------------------------|---|
| Maßnahmen zur Zielerreichung werden ab 2021 umgesetzt | 2030 | |  |

Ziel: 80 % des eingekauften Stroms kommt aus erneuerbaren Quellen


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|------|-----------------------------------|---|
| Maßnahmen zur Zielerreichung werden ab 2021 umgesetzt | 2030 | |  |

Ziel: Bis 2040 klimaneutraler Geschäftsbetrieb in Bezug auf Scope 1, 2 und 3 des GHG Protocol

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|------|-----------------------------------|---|
| Maßnahmen zur Zielerreichung werden im Kontext der Zielsetzungen bis 2030 ab 2021 umgesetzt. | 2040 | |  |


Abfall und Recycling

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


| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|----------------|--|---|
| Kontinuierliche Untersuchung unserer Produktionsprozesse und Entsorgungswege auf Verbesserungspotenzial | Kontinuierlich | Durch die Initiative ProMec steigerten wir die Recyclingrate für Produktionsabfälle am Standort Darmstadt auf 16 %. 2020 sparten wir so zusätzlich 600 Tonnen Abfall ein. Zudem stellte unser Standort in St. Louis (Missouri, USA) Teile seiner Abfallentsorgung um: Er verwertete im Jahr 2020 rund 140 Tonnen Abfall thermisch, statt sie zu deponieren. |  |

Wassermanagement


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

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|---------------|--|---|
| Erfüllung der im „CEFIC Self-Assessment“ beschriebenen „Advanced-Anforderungen“ (Stufe 3): Hier wird der Einfluss der Unternehmensstandorte auf die Wassersituation in der Umgebung des jeweiligen Standorts beurteilt. | November 2020 | In Stufe 3 der Selbsteinschätzung beurteilten wir die Umwelteinflüsse, die durch unsere Einleitungen entstehen. Darauf aufbauend formulierten wir verbindliche Anforderungen an unsere Standorte, die diese bis zum Jahresende 2020 erfolgreich umsetzten. |  |


Ziel: Reduktion unseres Wasserbezuges an Standorten in Wasserstressgebieten um 10 % im Vergleich zum Basisjahr 2014

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|---|------|--|---|
| Umsetzung von Prozessoptimierungen, um die eingesetzte Wassermenge an sieben Produktionsstandorten in Mexiko, Spanien, Taiwan und den USA zu verringern | 2020 | Reduktion der eingesetzten Wassermenge an den betroffenen Standorten um insgesamt 27 % |  |

Ziel: Reduktion des Wasserintensitätswerts (Merck Water Intensity Score) um 10 % bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--|------|-----------------------------------|---|
| Maßnahmen zur Umsetzung implementieren wir ab dem Jahr 2021. | 2025 | |  |

Ziel: Rückstände umweltrelevanter Spurenstoffe im Abwasser aller Produktionsstandorte unterhalb der No-Effect-Grenze

| Maßnahme(n): | Bis: | Fortschritte bis Jahresende 2020: | Status: |
|--------------|------|--|---|
| | 2030 | Zur Implementierung des Abwasserqualitätszieles verfassten wir einen verbindlichen Standard, der die einzelnen Schritte zur Umsetzung vorschreibt. |  |

Bewertungen und Rankings

Die folgende Übersicht zeigt ausgewählte Bewertungen und Rankings, die wir erhalten beziehungsweise erreicht haben. Weitere Bewertungen oder Auszeichnungen, die unsere einzelnen Unternehmensbereiche oder Standorte erhielten, beschreiben wir entweder in den jeweiligen Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts 2020 oder auf unserer Webseite.

Nachhaltigkeits-performance

Access to Medicine Index

Alle zwei Jahre veröffentlicht die „Access to Medicine Foundation“ den „Access to Medicine Index“ – ein Ranking der 20 führenden forschenden Pharmaunternehmen der Welt. Für das Ranking bewertet die Stiftung die Aktivitäten und Maßnahmen der Unternehmen, die Experten zufolge entscheidend für den Zugang zu medizinischer Versorgung in Ländern mit geringem oder mittlerem Einkommen sind.

Im Jahr 2020 überarbeitete die Stiftung die Methodik des „Access to Medicine Index“. Zuletzt wurde der Index im Januar 2021 veröffentlicht. Wir erreichten den **8. Platz** (zuvor Platz 4). Unsere Platzierung unter den zehn am besten eingestuften Unternehmen bestätigt unser kontinuierliches Engagement, um einen besseren, nachhaltigen Zugang zu qualitativ hochwertigen Lösungen für alle zu schaffen. Der aktuelle Index würdigt insbesondere unsere Leistungen in Forschung und Entwicklung – in diesem Teilaspekt des Rankings erlangten wir den 5. Platz. Anerkannt wurde auch unsere führende Rolle bei der Offenlegung von geistigem Eigentum.

www.accesstomedicineindex.org

CDP Klima und Wasser

Seit 2008 berichten wir im Rahmen des CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) über unsere Klimaschutzaktivitäten. Das CDP hat unsere Klimaschutzaktivitäten 2020 mit einem „B“ (2019: C) bewertet. Der Auswertung zugrunde liegen Erfolg und Strategie, Emissionen einzusparen, sowie der Umgang mit Risiken und Chancen des Klimawandels.

Außerdem berichten wir an das CDP seit 2016 auch über unsere Erfolge und Strategien zum Thema Wasser. 2020 erreichten wir für unser Wassermanagement erneut die Bewertung „B“.

Das CDP bewertet Unternehmen hinsichtlich Klima und Wasser anhand einer Skala, die von der Bestnote A bis D- reicht.

www.cdp.net

EcoVadis Rating

Die unabhängige Ratingagentur EcoVadis bewertet Zulieferer aus mehr als 160 Ländern in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Als Mitglied der Initiative „Together for Sustainability“ lassen auch wir uns bewerten. 2020 ließen wir uns erneut bewerten und erhielten mit einem Score von 79/100 den Platin-Status: Damit gehörten wir zu den besten 1 % aller erfassten Unternehmen.

www.ecovadis.com

ESG Rating von MSCI

MSCI ESG Research erstellt von weltweit tätigen öffentlichen sowie einigen privaten Unternehmen sogenannte MSCI-ESG-Ratings. Dabei wird bewertet, ob Unternehmen branchenspezifischen ESG-Risiken ausgesetzt sind und wie gut sie diese Risiken im Vergleich zu Wettbewerbern auf einer Skala von AAA (Vorreiter) bis CCC (Nachzügler) managen. Im Mai 2020 erhielten wir im MSCI-ESG-Rating die Note „AAA“.

www.msci.com/esg-ratings

ESG Risk Rating von Sustainalytics

Die Nachhaltigkeitsrating-Agentur Sustainalytics misst mit dem ESG-Risk-Rating, inwieweit Unternehmen branchenspezifischen wesentlichen ESG-Risiken ausgesetzt sind, und analysiert, wie gut sie diese Risiken managen. Im Dezember 2020 erreichten wir unter 792 Pharmaunternehmen den 13. Platz. Insgesamt stuft Sustainalytics unser ESG-Risiko als „niedrig“ ein.

www.sustainalytics.com

ESG-Unternehmensrating von ISS

Die Unternehmensgruppe „Institutional Shareholder Services“ (ISS) bewertete unser Unternehmen im Jahr 2020 erneut, wir erzielten wie im Vorjahr erneut den „Prime“-Status („gut“ beziehungsweise „sehr gut“).

www.issgovernance.com/esg

„The 100 Most Sustainably Managed Companies in the World“

2020 hat das „The Wall Street Journal“ ein neues Ranking zu den weltweit am nachhaltigsten geführten Unternehmen veröffentlicht. Bewertet wurde dabei die Fähigkeit der Unternehmen, langfristigen Shareholder-Value zu schaffen. Wir erreichten unter allen bewerteten Unternehmen den vierten Platz. In der Unterkategorie „Social and product issues management“ erreichten wir sogar den ersten Platz. Der erste Platz in dieser Unterkategorie würdigt unsere sozialen Initiativen wie etwa unser Programm zur Ausrottung von Bilharziose.

www.wsj.com

„Die 200 nachhaltigsten Unternehmen Deutschlands“

2020 analysierten das Magazin „stern“ und das Marktforschungsunternehmen Statista sowohl die Nachhaltigkeitsperformance deutscher Unternehmen als auch die Wahrnehmung dieser Unternehmen durch die Bürger in den drei ESG-Kategorien. Unter 200 qualifizierten Unternehmen erreichten wir im Gesamtranking der nachhaltigsten Unternehmen Deutschlands den zweiten Platz.

www.stern.de

Nachhaltigkeitsindizes

„Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe“

Seit 2015 sind wir im Nachhaltigkeitsindex „ESI Excellence Europe“ vertreten. Der ESI setzt sich aus 200 europäischen Unternehmen zusammen, die für ihre unternehmerische Verantwortung stets Bestnoten erhalten.

www.forumethibel.org

FTSE4Good Index Series

Seit 2008 ist die Aktie unseres Unternehmens in der international führenden Nachhaltigkeits-Indexreihe „FTSE4Good Index Series“ gelistet. Die Indexfamilie bewertet jährlich das soziale, ökologische und ethische Verhalten von Unternehmen.

www.ftserussell.com

Index „STOXX® Global ESG Leaders“

2020 wurde die Aktie unseres Unternehmens erneut in den Nachhaltigkeitsindex „STOXX Global ESG Leaders“ aufgenommen. Der Index bewertet Unternehmen nach Schlüsselkriterien aus den Bereichen Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung).

qontigo.com

Awards

Preis für Forschung und Entwicklung

Die „R&D 100 Awards“ zählen zu den renommiertesten Innovationspreisen der Welt und zeichnen Vorreiter im Bereich Forschung und Entwicklung aus. Im November 2019 erhielten wir einen solchen Award für unsere Produktneuheit **Eshmuno® CP-FT-Harz**. Das Harz kann Verunreinigungen in Antikörpern effektiv beseitigen und so das Risiko für Patienten senken. Zudem ist es effektiver als herkömmliche Produkte und führt bei der Produktion zu einem geringeren ökologischen Fußabdruck.

www.rdworldonline.com

„Top Project of the Year Award“

Im Juli 2020 erhielten wir den „Top Project of the Year Award“ von der Fachzeitschrift „Environment + Energy Leader“ für unser webbasiertes Tool DOZN™. Mit DOZN™ können Nutzer die Umweltfreundlichkeit ihrer Prozesse und Produkte ermitteln, um ihre Nachhaltigkeit zu steigern.

www.environmentalleader.com

„HR Excellence Award“

2020 erhielten wir den „HR Excellence Award“ für unser Projekt „Führung, die befähigt“, mit dem wir einen Wandel unserer Führungskultur erreichen wollen. Durch klare Erwartungen, Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte auf allen Ebenen, sowie Kommunikationskampagnen, konnten wir innerhalb des Unternehmens eine große Wirkung entfalten und die Kennzahlen zur Führungsqualität verbessern.

www.hr-excellence-awards.de

Ranking „Most Attractive Employers“

Den Erfolg unserer Aktivitäten beweist die Platzierung im Ranking der 100 **besten Arbeitgeber für Studierende und berufserfahrene Naturwissenschaftler** in Deutschland: Es wird jährlich vom internationalen Forschungs- und Beratungsunternehmen Universum erstellt, das dazu mehr als 47.000 Personen befragt. Unter den Naturwissenschaftlern erreichten wir den elften Platz von 100 im Ranking der Studierenden.

www.universumglobal.com

Auszeichnung von der Fachzeitschrift Science

Die renommierte wissenschaftliche Fachzeitschrift „Science“ kürte uns 2020 erneut zum „**Top Employer**“. Fast 8.000 Mitarbeiter und Manager aus der Biotech- und Pharmabranche nahmen an der Online-Umfrage des Magazins teil und wählten unser Unternehmen auf den sechsten Platz.

www.sciencemag.org

Nichtfinanzieller Bericht

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Index zum zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Bericht

Mit unserem zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden „Nichtfinanzieller Bericht“) erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen. Der gesonderte Nichtfinanzielle Bericht der Merck-Gruppe ist mit dem gesonderten Nichtfinanziellen Bericht des Mutterunternehmens, der Merck KGaA, nach § 289b Abs. 3 in Verbindung mit § 298 Abs. 2 HGB zusammengefasst worden und ist in den Nachhaltigkeitsbericht integriert. Der nachfolgende Index gibt einen Überblick über die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts und enthält Links zu den Passagen im Nachhaltigkeitsbericht, die für den Nichtfinanziellen Bericht relevant sind. Verweise auf andere Berichtsteile oder Verlinkungen auf externe Webseiten sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts – mit Ausnahme der Verweise auf den Lagebericht des Geschäftsberichts.

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

Beschreibung des Geschäftsmodells

Unser Geschäftsmodell sowie die Konzernstruktur, -führung und -strategie beschreiben wir im Kapitel [Unternehmensporträt](#).

Strategischer und organisatorischer Nachhaltigkeitsansatz

Im Kapitel [Unternehmensführung](#) beschreiben wir externe Richtlinien und Initiativen, zu denen wir uns bekennen, sowie konzernweite Richtlinien, die die Basis unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung bilden. Unsere [Nachhaltigkeitsstrategie](#) gibt vor, wie wir diese Unternehmensverantwortung strategisch und organisatorisch umsetzen.

Wesentliche Aspekte und Sachverhalte

Die für den Nichtfinanziellen Bericht wesentlichen Aspekte und Sachverhalte haben wir auf Basis unserer **Materialitätsanalyse** ermittelt. Einige der Sachverhalte konnten keinem der fünf Aspekte zugeordnet werden, die in § 289c Abs. 2 HGB als Mindestaspekte vorgegeben sind. Aus diesem Grund berichten wir neben den fünf Aspekten auch zu wesentlichen weiteren Sachverhalten:

| Aspekt | Sachverhalt |
|--|--|
| Umweltbelange | <ul style="list-style-type: none"> ■ Betrieblicher Umweltschutz (inkl. Produktionsrückstände in der Umwelt sowie Altlasten) ■ Treibhausgasemissionen ■ Energieeffizienz und erneuerbare Energien ■ Prozess- und Anlagensicherheit ■ Transport- und Lagersicherheit ■ Sicherheit chemischer Produkte (inkl. Kennzeichnung von chemischen Produkten) ■ Standards in der Lieferkette (inkl. Glimmer-Lieferkette) |
| Arbeitnehmerbelange | <ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherheit und Gesundheit ■ Gute Führung ■ Mitarbeiter einbeziehen ■ Mitarbeiterentwicklung ■ Mitarbeitergewinnung und -bindung (inkl. Work-Life-Balance) ■ Vielfalt (Diversität) ■ Arbeiten 4.0 |
| Sozialbelange | <ul style="list-style-type: none"> ■ Patientensicherheit ■ Produktbezogene Kriminalität ■ Arzneimittelpreise ■ Verantwortungsvolles Marketing ■ Datensicherheit |
| Achtung der Menschenrechte | <ul style="list-style-type: none"> ■ Bioethik (inkl. Genom-Editierung) ■ Klinische Studien ■ Standards in der Lieferkette (inkl. Glimmer-Lieferkette) |
| Bekämpfung von Korruption und Bestechung | <ul style="list-style-type: none"> ■ Compliance ■ Interaktionen im Gesundheitswesen |
| Weitere Sachverhalte | <ul style="list-style-type: none"> ■ Innovation und F&E ■ Digitalisierung |

Im Rahmen unseres umfassenden Risiko- und Chancen-Managements identifizieren wir auch aktuelle und potenzielle Risiken und Chancen, die sich aus ESG-Aspekten (Environmental, Social, Governance) ergeben. Dies beinhaltet die Erfassung der Bruttoisikowerte für Schadenshöhe und Wahrscheinlichkeit, sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettoisikopositionen. Wir haben keine Risiken identifiziert, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß § 289c (3) Nr. 3 und 4 HGB erfüllen. Weitere Risiken stellen wir im **Risiko- und Chancenbericht** des zusammengefassten Lageberichts dar.

Aspekt: Umweltbelange

Unter dem Aspekt „Umweltbelange“ berichten wir über Konzepte zu den Sachverhalten „betrieblicher Umweltschutz (inklusive Produktionsrückstände in der Umwelt sowie Altlasten)“, „Treibhausgasemissionen“, „Energieeffizienz und erneuerbare Energien“, „Prozess- und Anlagensicherheit“, „Sicherheit chemischer Produkte (inklusive Kennzeichnung von Chemikalien)“, „Transport- und Lagersicherheit“ sowie „Standards in der Lieferkette (inklusive Glimmer-Lieferkette)“.

| Sachverhalt | Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen |
|---|--|
| Betrieblicher Umweltschutz (inkl. Produktionsrückstände in der Umwelt sowie Altlasten) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unser Ansatz zum betrieblichen Umweltschutz ■ Wie wir unseren betrieblichen Umweltschutz organisieren ■ Wozu wir uns verpflichten: Standards und Handlungsanweisungen ■ Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen ■ Projekte und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz ■ Ziele und Fortschritte: Betrieblicher Umweltschutz |
| Treibhausgasemissionen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unser Beitrag zum Klimaschutz ■ Wie wir unsere Klimaschutzmaßnahmen organisieren ■ Wozu wir uns verpflichten: Standards und gesetzliche Rahmenbedingungen ■ Projekte und Maßnahmen für den Klimaschutz ■ Ziele und Fortschritte: Klimaschutz |
| Energieeffizienz und erneuerbare Energien | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unser Beitrag zum Klimaschutz ■ Wie wir unsere Klimaschutzmaßnahmen organisieren ■ Wozu wir uns verpflichten: Standards und gesetzliche Rahmenbedingungen ■ Projekte und Maßnahmen für den Klimaschutz ■ Ziele und Fortschritte: Klimaschutz |
| Prozess- und Anlagensicherheit | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unser Ansatz für Prozess- und Anlagensicherheit ■ Wie wir unsere Prozess- und Anlagensicherheit organisieren ■ Wozu wir uns verpflichten: Standards und Gesetze ■ Projekte und Maßnahmen bezüglich Prozess- und Anlagensicherheit |
| Sicherheit chemischer Produkte (inkl. Kennzeichnung von Chemikalien) | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unser Ansatz für sichere chemische Produkte ■ Wie wir die Sicherheit chemischer Produkte gewährleisten ■ Gesetzliche Anforderungen und interne Leitlinien ■ Projekte und Maßnahmen für die Sicherheit chemischer Produkte ■ Ziele und Fortschritte: Sicherheit chemischer Produkte |

Transport- und Lagersicherheit

- Unser Ansatz für sichere Transporte und sichere Lagerung
- Wie wir Transport- und Lagersicherheit erreichen
- Wozu wir uns verpflichten: Interne Standards und internationale Regeln
- Projekte und Maßnahmen zu Transport- und Lagersicherheit
- Ziele und Fortschritte: Transport- und Lagersicherheit

Standards in der Lieferkette (inkl. Glimmer-Lieferkette)

- Unser Ansatz für eine nachhaltigere Lieferkette
- Wie wir Nachhaltigkeitsstandards entlang der Lieferkette umsetzen
- Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Standards
- Projekte und Maßnahmen bezüglich Standards in der Lieferkette
- Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Glimmer-Lieferkette
- Wie wir unsere Glimmer-Lieferkette organisieren
- Wozu wir uns verpflichten: Einhaltung von Richtlinien und Standards
- Projekte und Maßnahmen bezüglich der Glimmer-Lieferkette
- Ziele und Fortschritte: Standards in der Lieferkette

Aspekt: Arbeitnehmerbelange

Unter dem Aspekt „Arbeitnehmerbelange“ berichten wir über Konzepte zum Sachverhalt „Attraktiver Arbeitgeber“. Dazu gehören „Sicherheit und Gesundheit“, „Gute Führung“, „Mitarbeiter einbeziehen“, „Mitarbeiterentwicklung“, „Mitarbeitergewinnung und -bindung (inklusive Work-Life-Balance)“, „Vielfalt“ sowie „Arbeiten 4.0“.

Sachverhalt

Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen

Sicherheit und Gesundheit

- Unser Ansatz, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheit zu fördern
- Wie wir Sicherheit und Gesundheitsschutz organisieren
- Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Betriebsvereinbarungen
- Projekte und Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Ziele und Fortschritte: Sicherheit und Gesundheit

Gute Führung

- Unser Ansatz zur guten Führung
- Wie wir gute Führung organisieren
- Wozu wir uns verpflichten
- Projekte und Maßnahmen für gute Führung

Mitarbeiter einbeziehen

- Unser Ansatz, um Mitarbeiter einzubeziehen
- Wie wir unsere Mitarbeiter einbinden
- Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Arbeits- und Sozialstandards
- Projekte und Maßnahmen zu Fairness und Dialog
- Ziele und Fortschritte: Fairness und Dialog

Mitarbeiterentwicklung

- Unser Ansatz, um Mitarbeiter zu gewinnen und an uns zu binden
- Wie wir Mitarbeiter gewinnen und weiterbilden
- Wozu wir uns verpflichten: Richtlinie zur Mitarbeiterentwicklung
- Projekte und Maßnahmen
- Ziele und Fortschritte: Karriere bei uns

Mitarbeitergewinnung und -bindung (inkl. Work-Life-Balance)

- Unser Ansatz, um Mitarbeiter zu gewinnen und an uns zu binden
- Wie wir Mitarbeiter gewinnen und weiterbilden
- Projekte und Maßnahmen
- Ziele und Fortschritte: Karriere bei uns
- Unser Ansatz für eine gute Work-Life-Balance
- Wie wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken
- Wozu wir uns verpflichten: Konzernrichtlinie und lokale Regelungen
- Projekte und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Vielfalt (Diversität)

- Unser Ansatz für Vielfalt und Inklusion
- Wie wir Vielfalt und Inklusion strukturell verankern
- Wozu wir uns verpflichten: Brancheninitiativen und Regulierungen
- Projekte und Maßnahmen bezüglich Vielfalt
- Ziele und Fortschritte: Vielfalt und Inklusion

Arbeiten 4.0

- Digitalisierung in Recruiting, Aus- und Weiterbildung
- Chancen der Digitalisierung nutzen

Aspekt: Sozialbelange

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

| Sachverhalt | Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen |
|---------------------------------------|---|
| Patientensicherheit | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Patientensicherheit■ Wie wir die Patientensicherheit überwachen■ Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und gesetzliche Anforderungen■ Projekte und Maßnahmen für Patientensicherheit■ Ziele und Fortschritte: Patientensicherheit |
| Produktbezogene Kriminalität | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz gegen produktbezogene Kriminalität■ Wie wir gegen Produktkriminalität vorgehen■ Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Richtlinien und Standards■ Projekte und Maßnahmen gegen produktbezogene Kriminalität■ Ziele und Fortschritte: Produktbezogene Kriminalität |
| Arzneimittelpreise | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz zur Preisgestaltung von Arzneimitteln■ Wie wir Arzneimittelpreise gestalten■ Wozu wir uns verpflichten: Leitlinien und Grundsätze zu Arzneimittelpreisen■ Projekte und Maßnahmen bezüglich der Preisgestaltung von Arzneimitteln |
| Verantwortungsvolles Marketing | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Interaktionen im Gesundheitswesen■ Wie wir Transparenz und Compliance gewährleisten■ Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Leitlinien und Branchenstandards■ Projekte und Maßnahmen für verantwortungsvolles Marketing |
| Datensicherheit | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Datenschutz■ Wie wir Datenschutz sicherstellen■ Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Standards■ Projekte und Maßnahmen zur Datensicherheit |

Aspekt: Achtung der Menschenrechte

Unter dem Aspekt „Achtung der Menschenrechte“ berichten wir über Konzepte zu den Sachverhalten „Bioethik (inklusive Genom-Editierung)“, „Klinische Studien“ sowie „Standards in der Lieferkette (inklusive Glimmer-Lieferkette)“.

| Sachverhalt | Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen |
|---|--|
| Bioethik (inkl. Genom-Editierung) | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für ethisch verantwortungsvolles Handeln■ Wie wir Bioethik und Digitaethik bewerten■ Wozu wir uns verpflichten: Themen und Fragestellungen frühzeitig erkennen■ Projekte und Maßnahmen bezüglich bioethischer Themen und Fragestellungen |
| Klinische Studien | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für sichere und transparente klinische Studien■ Wie wir klinische Studien überwachen und steuern■ Wozu wir uns verpflichten: Internationale Leitlinien und Anforderungen■ Projekte und Maßnahmen für sichere und transparente klinische Studien |
| Standards in der Lieferkette (inkl. Glimmer-Lieferkette) | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für eine nachhaltigere Lieferkette■ Wie wir Nachhaltigkeitsstandards entlang der Lieferkette umsetzen■ Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Standards■ Projekte und Maßnahmen bezüglich Standards in der Lieferkette■ Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Glimmer-Lieferkette■ Wie wir unsere Glimmer-Lieferkette organisieren■ Wozu wir uns verpflichten: Einhaltung von Richtlinien und Standards■ Projekte und Maßnahmen bezüglich der Glimmer-Lieferkette■ Ziele und Fortschritte: Standards in der Lieferkette |

Aspekt: Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Unter dem Aspekt „Korruption und Bestechung“ berichten wir über Konzepte zu den Sachverhalten „Compliance“ und „Interaktionen im Gesundheitswesen“.

| Sachverhalt | Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen |
|--|---|
| Compliance | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Compliance-Ansatz■ Wie wir Compliance gewährleisten■ Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Standards■ Projekte und Maßnahmen für die Einhaltung von Compliance■ Ziele und Fortschritte: Compliance-Management |
| Interaktionen im Gesundheitswesen | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Interaktionen im Gesundheitswesen■ Wie wir Transparenz und Compliance gewährleisten■ Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Leitlinien und Branchenstandards■ Projekte und Maßnahmen bezüglich Interaktionen im Gesundheitswesen |

Weitere Sachverhalte

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

| Sachverhalt | Konzepte inkl. Due-Diligence-Prozessen und Ergebnissen |
|-------------------------------|---|
| Innovation und F&E | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Innovation■ Wie wir Innovationen vorantreiben■ Wozu wir uns verpflichten: innovative Ideen schützen■ Projekte und Maßnahmen zu Innovation und F&E |
| Digitalisierung | <ul style="list-style-type: none">■ Unser Ansatz für Innovation |

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Angaben

| GRI-Standards und Angabe | Kommentar | Verweis |
|----------------------------|---|--|
| Organisationsprofil | | |
| 102-1 | Name der Organisation | Unternehmensporträt |
| 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | Unternehmensporträt Produkte und Branchen |
| 102-3 | Hauptsitz der Organisation | Unternehmensporträt |
| 102-4 | Betriebsstätten | Unternehmensporträt Anteilsbesitze nach Ländern |
| 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | Unternehmensporträt |
| 102-6 | Belieferte Märkte | Unternehmensporträt Gesamtwirtschaftliche und branchen- bezogene Rahmenbedingungen |
| 102-7 | Größe der Organisation | Unternehmensporträt Nettoumsatz Kapitalisierung Konzernbilanz |
| 102-8 | Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern | Beaufsichtigte Arbeitnehmer wie beispielsweise Leiharbeiter erfassen wir nicht in unseren Datensystemen für Mitarbeiter. |
| 102-9 | Lieferkette | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette |
| 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | Unternehmensporträt Berichtsprofil Grundlagen des Konzerns |
| 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip | Nachhaltigkeitsstrategie Patientensicherheit Transport- und Lagersicherheit Sicherheit chemischer Produkte Sicherheit und Gesundheit Betrieblicher Umweltschutz Klimaschutz Prozess- und Anlagensicherheit |
| 102-12 | Externe Initiativen | Gute Unternehmensführung Stakeholder-Dialog Sustainable Development Goals Globale Strategie Offener Innovationsaustausch Compliance-Management Menschenrechte Glimmer-Lieferkette Sicherheit chemischer Produkte Vielfalt und Inklusion |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | Stakeholder-Dialog Tierschutz Globale Strategie Menschenrechte Glimmer-Lieferkette Transport- und Lagersicherheit Vielfalt und Inklusion |
| Strategie | | |
| 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | Vorwort |
| 102-15 | Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen | Nachhaltigkeitsstrategie Materialitätsanalyse Sustainable Development Goals Risiko- und Chancenbericht |
| Ethik und Integrität | | |
| 102-16 | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | Nachhaltigkeitsstrategie Tierschutz Gute Unternehmensführung Compliance-Management Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen Menschenrechte Standards in der Lieferkette Sustainable Development Goals Bioethik Klinische Studien Produktbezogene Kriminalität Transport- und Lagersicherheit Sicherheit chemischer Produkte Gute Führung Karriere bei uns Fairness und Dialog Vielfalt und Inklusion Work-Life-Balance Sicherheit und Gesundheit Betrieblicher Umweltschutz Klimaschutz Abfall und Recycling |
| 102-17 | Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik | Compliance-Management Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen Menschenrechte Bioethik Klinische Studien Tierschutz Vielfalt und Inklusion Sicherheit und Gesundheit Kennzahlen: Geschäftsethik |

Unternehmensführung

| | | |
|--------|--|---|
| 102-18 | Führungsstruktur | Nachhaltigkeitsstrategie Management Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-19 | Delegation von Befugnissen | Nachhaltigkeitsstrategie Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-20 | Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen | Nachhaltigkeitsstrategie Betrieblicher Umweltschutz Gute Führung |
| 102-21 | Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | Nachhaltigkeitsstrategie Stakeholder-Dialog Materialitätsanalyse Globale Strategie Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen |
| 102-22 | Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien | Management Erklärung zur Unternehmensführung Geschäftsleitung Aufsichtsrat Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung |
| 102-23 | Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans | Management Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-24 | Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan | Vielfalt und Inklusion Management Erklärung zur Unternehmensführung Frauenquote Diversitätskonzept Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung |
| 102-25 | Interessenkonflikte | Compliance-Management Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen Angaben zu Unternehmensführungspraktiken |
| 102-26 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien | Nachhaltigkeitsstrategie Werte und Compliance Bericht des Aufsichtsrats |
| 102-27 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | Nachhaltigkeitsstrategie Geschäftsleitung Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-28 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | Gesellschafterrat Aufsichtsrat Satzung Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-29 | Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen | Nachhaltigkeitsstrategie Materialitätsanalyse Compliance-Management Risiko- und Chancenbericht Erklärung zur Unternehmensführung |
| 102-30 | Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement | Nachhaltigkeitsstrategie Compliance-Management Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats |

| | | | |
|--------|--|---|--|
| 102-31 | Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | | Nachhaltigkeitsstrategie Compliance-Management Risiko- und Chancenbericht Bericht des Aufsichtsrats |
| 102-32 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | | Berichtsprofil |
| 102-33 | Übermittlung kritischer Anliegen | | Compliance-Management Werte und Compliance |
| 102-34 | Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen | Aufgrund des sensiblen Charakters kritischer Bedenken sind diese Zahlen nur für den internen Gebrauch bestimmt (es sei denn, eine externe Berichterstattung ist gesetzlich vorgeschrieben). Wesentliche Ergänzungen oder Änderungen des Risikoregisters werden nach den Vorgaben der Risikorichtlinie zeitnah und fallweise der Geschäftsleitung dargelegt. | Compliance-Management Werte und Compliance |
| 102-35 | Vergütungspolitik | | Vergütungsbericht |
| 102-36 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | | Karriere bei uns Vergütungsbericht |
| 102-37 | Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung | | Karriere bei uns Vergütungsbericht Abstimmungsergebnisse Hauptversammlung 2020 |
| 102-38 | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie motivieren unsere Mitarbeiter und binden sie an das Unternehmen. Die Vergütung basiert in unserem Unternehmen auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, der Wertigkeit der Stelle sowie der Kompetenz und Leistung eines Mitarbeiters. Unsere „Global Rewards Policy“ definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen in unserem gesamten Konzern, wir wollen möglichst allen Mitarbeitern im Konzern vergleichbare Vergütungsstrukturen anbieten. Außerdem überwachen wir, dass Mindeststandards eingehalten werden. Die in GRI 102-38 und GRI 102-39 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen. | Karriere bei uns |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 102-39 | Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung | Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie motivieren unsere Mitarbeiter und binden sie an das Unternehmen. Die Vergütung basiert in unserem Unternehmen auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, der Wertigkeit der Stelle sowie der Kompetenz und Leistung eines Mitarbeiters. Unsere „Global Rewards Policy“ definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen in unserem gesamten Konzern, wir wollen möglichst allen Mitarbeitern im Konzern vergleichbare Vergütungsstrukturen anbieten. Außerdem überwachen wir, dass Mindeststandards eingehalten werden. Die in GRI 102-38 und GRI 102-39 geforderten Angaben erachten wir als nicht wesentlich für die Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen. | Karriere bei uns |
| Einbindung von Stakeholdern | | | |
| 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen | | Stakeholder-Dialog |
| 102-41 | Tarifverträge | | Fairness und Dialog |
| 102-42 | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | | Stakeholder-Dialog |
| 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | | Stakeholder-Dialog Materialitätsanalyse Gute Führung Fairness und Dialog |
| 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen | | Materialitätsanalyse Bioethik Transport- und Lagersicherheit Fairness und Dialog |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | | | |
| 102-45 | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten | | Berichtsprofil Unternehmensporträt Konzernanhang |
| 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | | Materialitätsanalyse Berichtsprofil |
| 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | | Materialitätsanalyse |
| 102-48 | Neudarstellung von Informationen | | Berichtsprofil |
| 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | | Materialitätsanalyse |
| 102-50 | Berichtszeitraum | | Berichtsprofil |
| 102-51 | Datum des letzten Berichts | | Berichtsprofil |
| 102-52 | Berichtszyklus | | Berichtsprofil |
| 102-53 | Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | | Berichtsprofil |
| 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | | GRI-Inhaltsindex Berichtsprofil |
| 102-55 | GRI-Inhaltsindex | | GRI-Inhaltsindex |
| 102-56 | Externe Prüfung | | Berichtsprofil Prüfbescheinigung |

ökonomische standards

| GRI-Standards und Angabe | Kommentar | Verweis |
|---|--|---|
| GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016 | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Unternehmensporträt Erklärung zur Unternehmensführung |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | Wirtschaftliche Leistung Altersversorgung Risiko- und Chancenbericht |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | Kennzahlen: Mitarbeiter Kennzahlen: Ökonomie Kennzahlen: Gesellschaft Gesellschaftliches Engagement Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung Konzernkapitalflussrechnung Operative Geschäftstätigkeit Personalaufwand |
| 201-2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | Zu verschiedenen Aspekten des Klimawandels berichten wir ausführlich im Rahmen des CDP (ehem. Carbon Disclosure Project). |
| 201-3 | Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne | Wassermanagement CDP Risiko- und Chancenbericht |
| 201-4 | Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | Kennzahlen: Mitarbeiter Altersversorgung |
| 201-4 | Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze für Sachanlagen Forschungs- und Entwicklungskosten |
| GRI 202: MARKTPRÄSENZ 2016 | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Karriere bei uns |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | Diese Angabe ist für unser Unternehmen nicht relevant, deshalb erfassen wir das Verhältnis der Eintrittsgehälter zum Mindestlohn nicht. Die „Global Rewards Policy“ gilt für alle unsere Gesellschaften weltweit, sie gewährleistet eine systematische Gestaltung der Vergütung. Sowohl das Grundgehalt als auch die kurzfristige variable Vergütung orientieren sich am Median des relevanten Vergleichsmarktes. Die jährlich überprüften Gehaltsbänder spiegeln den Markt wider. Es ist für uns selbstverständlich, dass lokale Mindestgehälter respektiert werden. |
| 202-1 | Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | Karriere bei uns |

| | | | |
|-------|--|---|--------------|
| 202-2 | Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte | Wir fördern sowohl die Einstellung ortsansässiger Mitarbeiter als auch ihren internationalen Einsatz auf allen Hierarchieebenen. Den Anteil ortsansässiger Führungskräfte erfassen wir nicht, da er für die strategische Personalsteuerung unseres Unternehmens nicht relevant ist. | Gute Führung |
|-------|--|---|--------------|

GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN 2016

| | | | |
|-------|--|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Globale Strategie Fokusprogramme Arzneimittelpreise Arzneimittellieferkette Gesundheitsbewusstsein |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 203-1 | Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen | | Globale Strategie Arzneimittellieferkette Glimmer-Lieferkette Gesellschaftliches Engagement |
| 203-2 | Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen | | Arzneimittelpreise Arzneimittellieferkette Fokusprogramme Gesellschaftliches Engagement |

GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016

| | | | |
|-------|--|--|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette Menschenrechte |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 204-1 | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | Wir haben keine internen Richtlinien, die bei der Vergabe von Aufträgen eine Bevorzugung lokaler Lieferanten vorschreiben. Daten dieser Art erheben wir daher nicht. In einigen Ländern ist durch nationale Gesetze vorgeschrieben, dass Aufträge an Lieferanten aus der Region zu vergeben sind. | Standards in der Lieferkette |

GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016

| | | | |
|-------|---|---|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Compliance-Management Standards in der Lieferkette Werte und Compliance |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | | Compliance-Management Kennzahlen: Geschäftsethik Werte und Compliance Risiko- und Chancenbericht |
| 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | | Compliance-Management Kennzahlen: Geschäftsethik |
| 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | Wir berichten über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts. | Compliance-Management Kennzahlen: Geschäftsethik Risiko- und Chancenbericht |

GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016

| | | | |
|-------|---|--|----------------------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Compliance-Management |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | | Kennzahlen: Geschäftsethik |

Zusätzliche wesentliche Themen

TECHNOLOGIE (Innovation und F&E, Digitalisierung)

| | | | |
|-------|--|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Innovation und Digitalisierung Gute Führung Karriere bei uns |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |

DATENSICHERHEIT

| | | | |
|-------|--|--|-------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Datenschutz |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |

ökologische standards

| GRI-Standards und Angabe | | Kommentar | Verweis |
|----------------------------------|--|--|---|
| GRI 301: MATERIALIEN 2016 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Wir erfassen nur das Gewicht der Materialien, die direkt in unsere Chemikalien und Arzneimittel eingehen. Im Jahr 2020 betrug es 387 Kilotonnen (2019: 434 Kilotonnen). Außerdem verwenden wir Betriebsstoffe und Packmaterialien wie Faltschachteln, Glasflaschen oder Ampullen. | Nachhaltiges Produktdesign Verpackungen und Recycling |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 301-1 | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | Wir erfassen nur das Gewicht der Materialien, die direkt in unsere Chemikalien und Arzneimittel eingehen. Im Jahr 2020 betrug es 387 Kilotonnen (2019: 434 Kilotonnen). Außerdem verwenden wir Betriebsstoffe und Packmaterialien wie Faltschachteln, Glasflaschen oder Ampullen. | Nachhaltiges Produktdesign Verpackungen und Recycling |
| 301-2 | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | Bei all unseren Bemühungen versuchen wir, Materialien effizient zu nutzen und weitestmöglich zu recyceln. Zudem verwenden wir möglichst recycelte Materialien (beispielsweise bei der Verpackung). Der sparsame Materialverbrauch ist unserem Unternehmen ein wichtiges Anliegen. Die Möglichkeiten zum Einsatz recycelten Materials in unserer Produktion sind gering, da wir mit unserem Geschäftsmodell am Beginn vieler Wertschöpfungsketten stehen. Daher erheben wir keine konzernweiten Daten dazu. Über einzelne Daten und Maßnahmen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln. | Nachhaltiges Produktdesign Verpackungen und Recycling |
| 301-3 | Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | Aufgrund der Vielzahl unserer Produkte und der geringen Vergleichbarkeit unserer diversen Maßnahmen erheben wir keine quantitativen Daten für das gesamte Unternehmen. Über die einzelnen Maßnahmen in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln. | Nachhaltiges Produktdesign Verpackungen und Recycling |
| GRI 302: ENERGIE 2016 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Klimaschutz Betrieblicher Umweltschutz Nachhaltiges Produktdesign |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 302-2 | Energieverbrauch außerhalb der Organisation | Bisher erfassen wir keine Energieverbräuche außerhalb unserer Organisation, arbeiten aber daran, erweiterte Transparenz bei unseren Scope-3-Emissionen zu schaffen. Dazu analysieren wir aktuell insbesondere Emissionen der Scope-3-Kategorien 1, 4 und 10. In den kommenden Jahren werden wir alle Scope-3-Kategorien in unsere Berichterstattung aufnehmen. Indirekt werden wir darüber zukünftig auch Energieverbräuche außerhalb unserer Organisation abbilden. | Kennzahlen: Umwelt |
| 302-3 | Energieintensität | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 302-5 | Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | | Nachhaltiges Produktdesign |
| GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Wassermanagement Betrieblicher Umweltschutz |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 303-1 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | | Wassermanagement |
| 303-2 | Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung | | Wassermanagement |
| 303-3 | Wasserentnahme | Die Menge an Meerwasser und produziertem Wasser, das entnommen wird, ist nicht signifikant und wird daher nicht separat ausgewiesen. | Wassermanagement Kennzahlen: Umwelt |
| 303-4 | Wasserrückführung | Die Menge an Meer- und Grundwasser, das eingeleitet wird, ist nicht signifikant und wird daher nicht separat ausgewiesen. | Wassermanagement Kennzahlen: Umwelt |
| 303-5 | Wasserverbrauch | Der Großteil des Wassers, das wir in unserer Produktion verwenden, wird durch Direkt- oder Indirekt-einleitungen zurückgeführt. Verdunstungsprozesse sind kein materieller Teil unserer Produktion. An einzelnen Produktionsstandorten binden wir geringfügige Wassermengen in unseren Produkten. Wir arbeiten daran, Erfassungssysteme für diesen Verbrauch einzuführen. Da wir keine Kapazitäten für Wasserspeicherung haben, ist diese Angabe für unser Unternehmen nicht relevant. | Wassermanagement |

GRI 304: BIODIVERSITÄT 2016

| | | | |
|-------|--|---|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Betrieblicher Umweltschutz Nachhaltiges Produktdesign |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 304-1 | Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden | Bei der Standortplanung berücksichtigen wir den Einfluss auf die Biodiversität. Je nach Einzelfall treffen wir entsprechende Schutzmaßnahmen. | Betrieblicher Umweltschutz |
| 304-2 | Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität | | Betrieblicher Umweltschutz |
| 304-3 | Geschützte oder renaturierte Lebensräume | | Betrieblicher Umweltschutz |
| 304-4 | Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind | Bei der Standortplanung berücksichtigen wir den Einfluss auf die Biodiversität. Je nach Einzelfall treffen wir entsprechende Schutzmaßnahmen. | Betrieblicher Umweltschutz |

GRI 305: EMISSIONEN 2016

| | | | |
|-------|---|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Klimaschutz Betrieblicher Umweltschutz |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt CDP |
| 305-4 | Intensität der THG-Emissionen | | Klimaschutz Kennzahlen: Umwelt |
| 305-5 | Senkung der THG-Emissionen | | Klimaschutz Verpackungen und Recycling Kennzahlen: Umwelt CDP |
| 305-6 | Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS) | | Kennzahlen: Umwelt |
| 305-7 | Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen | | Kennzahlen: Umwelt |

GRI 306: ABFALL 2020

| | | | |
|-------|--|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Abfall und Recycling Betrieblicher Umweltschutz |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |

| | | |
|--|---|---|
| 306-1 | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | Abfall und Recycling |
| 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | Abfall und Recycling |
| 306-3 | Angefallener Abfall | Abfall und Recycling |
| 306-4 | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall | Kennzahlen: Umwelt |
| 306-5 | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall | Abfall und Recycling Kennzahlen: Umwelt |
| GRI 307: UMWELT-COMPLIANCE 2016 | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Betrieblicher Umweltschutz |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 307-1 | Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen | Betrieblicher Umweltschutz |
| GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016 | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 308-1 | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | Standards in der Lieferkette |
| 308-2 | Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette |

soziale standards

| GRI-Standards und Angabe | Kommentar | Verweis | |
|--|--|--|---|
| GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Karriere bei uns Fairness und Dialog Work-Life-Balance Menschenrechte | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | Kennzahlen: Mitarbeiter | |
| 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | Teilzeitbeschäftigte erhalten den gleichen Anspruch auf betriebliche Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen haben nicht auf alle betrieblichen Leistungen Anspruch; so steht ihnen beispielsweise keine Firmenpension zu. | Karriere bei uns |
| 401-3 | Elternzeit | | Work-Life-Balance Kennzahlen: Mitarbeiter |
| GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNISS 2016 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Fairness und Dialog | |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 402-1 | Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | Die Regelungen zu Mitteilungsfristen sind weltweit unterschiedlich. Wir halten die geltenden Regeln auf lokaler Ebene ein. Die Erfassung der Mitteilungsfristen auf Konzernebene ist für uns nicht relevant. | |
| GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018 | | | |
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Die Angaben unter GRI 403 beziehen sich auf unsere Mitarbeiter sowie weisungsgebundenes Personal. Personal von Fremdfirmen ist nicht mit eingeschlossen. | Sicherheit und Gesundheit Transport- und Lagersicherheit |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | Sicherheit und Gesundheit |
| 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | | Sicherheit und Gesundheit Prozess- und Anlagensicherheit |
| 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | | Sicherheit und Gesundheit |

| | | | |
|--------|---|--|---|
| 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | In Deutschland sind Arbeitsschutzausschüsse gesetzlich vorgeschrieben. Daher werden alle Mitarbeiter der Merck KGaA über Arbeitsschutzausschüsse vertreten, die auf Standortebene tätig sind. Dies sind rund 15 % der Gesamtbelegschaft. An den meisten Standorten außerhalb Deutschlands sind Arbeitnehmer in Arbeitssicherheitsgremien vertreten. Die Organisation liegt in der Verantwortung der Standorte. Gesundheits- und Sicherheitsthemen regelt unternehmensweit die EHS-Policy. Die organisatorische Umsetzung der Policy obliegt den Standorten und den dort geltenden rechtlichen Vorgaben. Für die Merck KGaA (rund 15 % der Beschäftigten) gibt es Betriebsvereinbarungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. | Sicherheit und Gesundheit |
| 403-5 | Mitarbeiterschulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | | Sicherheit und Gesundheit Transport- und Lagersicherheit Prozess- und Anlagensicherheit |
| 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | | Sicherheit und Gesundheit |
| 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | | Sicherheit und Gesundheit Transport- und Lagersicherheit Menschenrechte Prozess- und Anlagensicherheit |
| 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | | Sicherheit und Gesundheit |
| 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | Wir haben die Lost Time Injury Rate (LTIR) als aussagekräftige Steuerungskennzahl in unserem Konzern definiert. | Sicherheit und Gesundheit Prozess- und Anlagensicherheit Kennzahlen: Mitarbeiter |
| 403-10 | Arbeitsbedingte Erkrankungen | Im Berichtszeitraum wurden keine Todesfälle durch arbeitsbedingte, anerkannte Erkrankungen an Merck gemeldet. Hinsichtlich der Arten arbeitsbedingter Erkrankungen erfassen wir keine quantitativen Daten auf Konzernebene. An unseren Standorten werden je nach Notwendigkeit Daten zum Auftreten von Berufskrankheiten gesammelt. | Sicherheit und Gesundheit Prozess- und Anlagensicherheit Kennzahlen: Mitarbeiter |

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

| | | | |
|-------|--|---|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Gute Führung Karriere bei uns Vielfalt und Inklusion |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | Wir erfassen die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter nicht, da sie für uns keine Aussage über Qualität oder Erfolg der Maßnahmen beinhaltet. | |
| 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | | Standards in der Lieferkette Menschenrechte Produktbezogene Kriminalität Transport- und Lagersicherheit Gute Führung Karriere bei uns Fairness und Dialog Vielfalt und Inklusion Work-Life-Balance Betrieblicher Umweltschutz Prozess- und Anlagensicherheit |
| 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | | Karriere bei uns Kennzahlen: Mitarbeiter |

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

| | | | |
|-------|--|---|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Vielfalt und Inklusion Fairness und Dialog Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | | Vielfalt und Inklusion Kennzahlen: Mitarbeiter Geschäftsleitung Aufsichtsrat Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung |
| 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | Wir treffen keine Aussage über das Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen gegenüber Männern, da unsere Vergütungssysteme und -prozesse nicht zwischen Frauen und Männern unterscheiden. Die Gehälter in unserem Unternehmen sind an die Stellenbeschreibungen geknüpft und basieren auf einem konzernweit einheitlichen Stellenkatalog. In diesem Stellenkatalog gibt es feste Gehaltsbänder und Entgelttabellen, die für Männer und Frauen identisch sind. Variable Gehaltsbestandteile, die wir im Rahmen unserer leistungsorientierten Vergütung zahlen, basieren auf vereinbarten und erreichten Zielen. Diesen Prozess steuert das Performance Management. | Karriere bei uns |

GRI 406: DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT 2016

| | | |
|-------|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Vielfalt und Inklusion Fairness und Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | Vielfalt und Inklusion Kennzahlen: Geschäftsethik |

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN 2016

| | | |
|-------|--|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Standards in der Lieferkette Menschenrechte Fairness und Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | Standards in der Lieferkette Menschenrechte |

GRI 408: KINDERARBEIT 2016

| | | |
|-------|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette Menschenrechte Fairness und Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 408-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette Menschenrechte |

GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT 2016

| | | |
|-------|--|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Standards in der Lieferkette Menschenrechte Fairness und Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 409-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | Standards in der Lieferkette Menschenrechte |

GRI 410: SICHERHEITSPRAKTIKEN 2016

| | | |
|-------|---|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Menschenrechte |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 410-1 | Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | Aktuell sind wir dabei, unsere Prozesse für Sicherheitsrisikobewertungen als Teil unseres Security-Governance-Frameworks zu formalisieren. In Zukunft werden wir noch stärker Menschenrechtsaspekte in sicherheitsrelevante Prozesse, wie etwa Trainings für Sicherheitspersonal, integrieren. |

GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE 2016

| | | |
|-------|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Menschenrechte Fairness und Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 412-1 | Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde | Menschenrechte Kennzahlen: Geschäftsethik |
| 412-2 | Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren | Menschenrechte |
| 412-3 | Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden | Menschenrechte |

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 2016

| | | |
|-------|---|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette Menschenrechte |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 414-1 | Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | Standards in der Lieferkette |
| 414-2 | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | Standards in der Lieferkette Glimmer-Lieferkette |

GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016

| | | |
|-------|--|--------------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Stakeholder-Dialog |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 415-1 | Parteispenden | Stakeholder-Dialog |

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 2016

| | | |
|-------|---|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Klinische Studien Patientensicherheit Produktbezogene Kriminalität Sicherheit chemischer Produkte Nachhaltiges Produktdesign Risiko- und Chancenbericht |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |
| 416-1 | Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | Sicherheit chemischer Produkte |
| 416-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit | Über Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, berichten wir im Risiko- und Chancenbericht. Klinische Studien Sicherheit chemischer Produkte Risiko- und Chancenbericht |

GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016

| | | | |
|-------|--|---|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Compliance-Management Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | Patientensicherheit Sicherheit chemischer Produkte |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | Alle Arzneimittel unterliegen Meldepflichten, denen wir nachkommen. Im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen stellen wir unseren Kunden leicht zugängliche und sachgerechte Informationen über die sichere Handhabung und Verwendung unserer chemischen Produkte zur Verfügung. Über die jeweiligen Pflichten berichten wir in den entsprechenden Kapiteln. | Patientensicherheit Sicherheit chemischer Produkte |
| 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | | Patientensicherheit Sicherheit chemischer Produkte Risiko- und Chancenbericht |
| 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | Wir berichten über Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und -verfahren, sofern diese vorliegen, im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts. | Risiko- und Chancenbericht |

GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016

| | | | |
|-------|---|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Datenschutz Klinische Studien |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | | Datenschutz Klinische Studien Kennzahlen: Geschäftsethik |

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

| | | | |
|-------|--|---|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | Compliance-Management Risiko- und Chancenbericht |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | | |
| 419-1 | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | Im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts berichten wir gegebenenfalls über Risiken aus Rechtsstreitigkeiten. | Risiko- und Chancenbericht |

Zusätzliche wesentliche Themen

ETHISCHES VERHALTEN (Bioethik, Klinische Studien, Tierschutz)

| | | |
|-------|--|---|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Tierschutz Bioethik Klinische Studien |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |

GESUNDHEIT FÜR ALLE (Zugang zu Gesundheit, Arzneimittelpreise, Gesundheitsbewusstsein)

| | | |
|-------|--|--|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Globale Strategie Fokusprogramme Offener Innovationsaustausch Arzneimittellieferkette Arzneimittelpreise Gesundheitsbewusstsein |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |

PRODUKTBEZOGENE KRIMINALITÄT

| | | |
|-------|--|------------------------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Produktbezogene Kriminalität |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

| | | |
|-------|--|-------------------------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Gesellschaftliches Engagement |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |

ARBEITEN 4.0

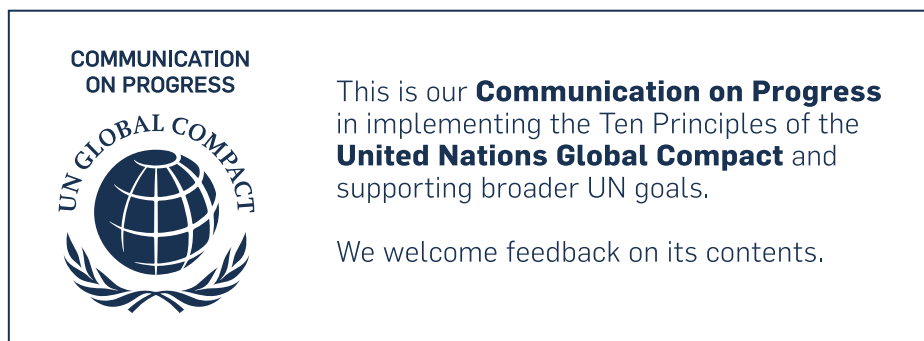
| | | |
|-------|--|----------------------------------|
| 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | Gute Führung Karriere bei uns |
| 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | |
| 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | |

global compact COP

Fortschrittsmitteilung 2020 zur Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

Seit 2005 nehmen wir am UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen, teil. Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennen wir uns zu seinen zehn Prinzipien. Diese betreffen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Sie basieren auf zentralen Konventionen der Vereinten Nationen. Gleichzeitig fordert der UN Global Compact alle unterzeichnenden Unternehmen auf, im eigenen Einflussbereich daran zu arbeiten, diese Prinzipien zu verwirklichen.

In der folgenden Tabelle stellen wir die wesentlichen, im Jahr 2020 von uns ergriffenen Maßnahmen dar, um die Prinzipien des Global Compact umzusetzen.



Link: www.unglobalcompact.org

Menschenrechte

| Prinzip 1: | Wesentliche Maßnahmen 2020: | Relevante GRI-Indikatoren: | Verweis: |
|---|--|----------------------------|---|
| Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten. | <ul style="list-style-type: none">■ Überwachung von menschenrechtlichen Themen im Rahmen unseres Prozesses „Compliance Risk Reporting & Self-Monitoring“■ Einbeziehung der Themen Menschenrechte und moderne Sklaverei im Training „EHS StartUp!“ für neue EHS-Manager■ Online-Kurse zur Menschenrechtscharta sowie der „Social and Labor Standards Policy“ für Managing Director und die Führungsebene direkt unterhalb der Geschäftsleitung■ Integration von menschenrechtlichen Aspekten in den „Site Security Standard“■ Verabschiedung und Veröffentlichung der Konfliktmineralien-Charta■ Analyse von menschenrechtlichen Risiken beim Einsatz von neuen Technologien | 103-2: 412-1, 412-2 | Compliance-Management Menschenrechte |

Prinzip 2:

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Einladung von Lieferanten zu einer Schulung von „**Together for Sustainability**“ (Initiative für nachhaltige Lieferketten in der chemischen Industrie) in Asien
- Eigene und externe Auditierung und Überprüfung von Lieferanten zu Nachhaltigkeits-themen sowie Einholung von Selbstauskünften
- Vorsitz der „Responsible **Mica** Initiative“

Relevante GRI-Angaben:

412-3, 414-1, 414-2

Verweis:

Compliance-Management
Standards in der Lieferkette
Glimmer-Lieferkette
Menschenrechte

Arbeitsnormen

Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der **Menschenrechtscharta**, die in unserer „**Social and Labor Standards Policy**“ konkretisiert werden
- Regelmäßige und umfassende Einbindung lokaler Arbeitnehmervertretungen in Unternehmensentscheidungen
- Überprüfung von Menschenrechtsaspekten während unserer „Site **Security** Risk Assessments“
- Überwachung von menschenrechtlichen Themen im Rahmen unseres Prozesses „Compliance Risk Reporting & Self-Monitoring“

Relevante GRI-Angaben:

102-41, 402-1, 407-1

Verweis:

Compliance-Management
Menschenrechte
Fairness und Dialog

Prinzip 4:

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der **Menschenrechtscharta**, die in unserer „**Social and Labor Standards Policy**“ konkretisiert werden
- Veröffentlichung des von der Geschäftsleitung verabschiedeten **UK Modern Slavery Statement** auf unserer Website
- Einbeziehung der Themen Menschenrechte und moderne Sklaverei im Training „EHS StartUp!“ für neue EHS-Manager

Relevante GRI-Angaben:

409-1

Verweis:

Compliance-Management
Standards in der Lieferkette
Menschenrechte
Fairness und Dialog

Prinzip 5:

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Interne Audits zu den Arbeitsplatzaspekten der **Menschenrechtscharta**, die in unserer **Social and Labor Standards Policy** konkretisiert werden
- Vorsitz der „Responsible **Mica Initiative**“
- Eigene und externe Auditierung und Überprüfung von Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen sowie Einholung von Selbstauskünften

Relevante GRI-Angaben:

408-1

Verweis:

Compliance-Management Standards in der Lieferkette
Glimmer-Lieferkette
Menschenrechte
Fairness und Dialog

Prinzip 6:

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen zur ausgewogenen Besetzung von Positionen der verschiedenen Hierarchieebenen innerhalb der Unternehmensbereiche; Übertreffen des Ziels, den Anteil der weiblichen Führungskräfte („Rolle 4+“) bis zum Jahr 2021 stabil bei 30 % zu halten (2020: 35 %)
- Unterstützung zahlreicher lokaler und globaler Mitarbeiternetzwerke
- Erweiterung der Schwerpunktthemen unseres Diversity Councils um LGBTQI+, Behinderung und ethnische Zugehörigkeit
- Beitritt als Fördermitglied zur Charta der Vielfalt e. V.
- Durchführung des konzernweiten Schulungsprogramms zum Thema unbewusste Denkmuster („Unconscious Bias“)
- Ausbau unserer flexiblen Arbeitsangebote

Relevante GRI-Angaben:

102-8, 202-1, 202-2, 401-1, 401-3, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1

Verweis:

Vielfalt und Inklusion
Work-Life-Balance

Umweltschutz

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.</p> | <p>Wesentliche Maßnahmen 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Externe Überprüfungen nach ISO 14001:2015 an 13 Standorten bestanden ■ Durchführung von 10 internen EHS-Audits: Alle auditierten Standorte wurden als „gut“ oder „befriedigend“ bewertet. ■ Reduktion der CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2006 um rund 25 % (2019: 15 %) bei gleichzeitigem Wachstum unseres operativen Geschäfts (Reduktionsziel bis 2020: 20 % im Vergleich zum Basisjahr 2006) ■ Definition neuer Klimaziele bis 2030 und 2040 ■ Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen ■ Reduktion des Wasserverbrauchs in Wasserstressgebieten um 27 % im Vergleich zu 2016 (2019: 21 %) ■ Definition neuer Wasserziele bis 2025 und 2030 ■ Verringerung der Umweltbelastung durch unseren Abfall um 5 % bis 2025, Messung mit dem „Merck Waste Scoring System“. 2020 erreichten wir 4,6 % Reduktion (2019: 1,6 %) ■ Maßnahmen zur Gewährleistung der Produktsicherheit (beispielsweise REACH, GHS), der Prozess- und Anlagensicherheit sowie der Transport- und Lagersicherheit (beispielsweise interne EHS-Audits) | <p>Relevante GRI-Angaben:</p> <p>201-2, 301-1, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7</p> | <p>Verweis:</p> <p>Sicherheit chemischer Produkte Transport- und Lagersicherheit Betrieblicher Umweltschutz Klimaschutz Abfall und Recycling Wassermanagement Prozess- und Anlagensicherheit</p> |
| <p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.</p> | <p>Wesentliche Maßnahmen 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Systematische Untersuchung von Energie-Einsparpotenzialen an unseren Produktionsstandorten ■ Vermarktung von umweltbewussteren Produktalternativen wie dem Lösungsmittel Cyrene™, dem Filtersystem Stericup E oder dem plastikfreien funktionalen Füller Ronalair ■ Nutzung von wiederverwertbaren Verpackungen, die wir auch unseren Kunden anbieten ■ Angebote an Mitarbeiter zur Förderung nachhaltiger Mobilität (beispielsweise Jobtickets und Leihfahrräder) ■ Bereitstellung einer umfassenden Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge an unserem Firmensitz, die unsere Mitarbeiter teilweise auch privat nutzen können | <p>Relevante GRI-Angaben:</p> <p>301 - 308</p> | <p>Verweis:</p> <p>Nachhaltiges Produktdesign Verpackungen und Recycling Klimaschutz</p> |

Prinzip 9:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- Nutzung unseres Online-Tools DOZN™ zur Bewertung nachhaltiger Alternativen zu verschiedenen Chemikalien. Dieses Tool stellen wir auch unseren Kunden zur Verfügung
- Entwicklung nachhaltiger Produkte wie Flüssigkristalltechnologien, Rohstoffe für Naturkosmetik und „grünere“ Alternativen von Chemikalien: Erweiterung unseres Angebots an „grünen“ Lösungsmitteln
- Verringerung von Verpackungsmaterialien beziehungsweise Einsatz von nachhaltigen Verpackungen im Rahmen unserer Verpackungsstrategie „SMASH Packaging“
- Kontinuierliche Ausweitung unserer Recycling-Programme für unsere Life-Science- und Performance-Materials-Kunden

Relevante GRI-Angaben:

302-4, 302-5, 305-5

Verweis:

Nachhaltiges Produktdesign
Verpackungen und Recycling

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

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

Wesentliche Maßnahmen 2020:

- 52 interne Audits zu korruptionsbezogenen Risiken
- Ausweitung des E-Learning-Angebots um weitere Trainings zu den Themen Antikorruption und Geldwäsche
- Umsetzung und Ausweitung von Trainings zu Anti-Korruption, Kartellrecht, Datenschutz und Einhaltung von Standards im Gesundheitswesen
- Anonyme und kostenlose Hinweisgeber-Hotline „SpeakUp Line“
- Partnerschaften und Stakeholder-Engagement um das Vorgehen gegen Korruption zu koordinieren und zu verbessern
- Jährliche Veröffentlichung von EFPIA-Transparenz-Reports
- Einführung neuer Leitprinzipien und Standards für ethisches Verhalten im Gesundheitswesen

Relevante GRI-Angaben:

102-16,
102-17,
205-1,
205-2,
205-3,
415-1

Verweis:

Compliance-Management
Verantwortungsvolle Interaktionen im Gesundheitswesen

prüfbescheinigungen

prüfbescheinigung nichtfinanzieller bericht

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat der Merck KGaA, Darmstadt

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Merck KGaA, Darmstadt (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Merck“) nach § 315b HGB, die mit der nichtfinanziellen Erklärung des Mutterunternehmens nach § 289b HGB zusammengefasst und im Nachhaltigkeitsbericht 2020 der Gesellschaft integriert ist (im Folgenden „zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Merck zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Merck in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Hometown in den USA und Nantong in China durch virtuelle Besprechungen
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

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

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Merck KGaA für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Merck KGaA, Darmstadt, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

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

Frankfurt am Main, den 17. Februar 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glückner
Wirtschaftsprüfer

ppa. Meldau

prüfbescheinigung Nachhaltigkeitsbericht

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Geschäftsleitung der Merck KGaA, Darmstadt

Wir haben die Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im „Nachhaltigkeitsbericht 2020“ (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) der Merck KGaA, Darmstadt (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „Merck“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020, veröffentlicht unter <https://www.merckgroup.com/de/nachhaltigkeitsbericht/2020/>, einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Merck sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Merck wendet die in den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben in Verbindung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) und dem Corporate Value Chain Standard (Scope 3) der Greenhouse Gas Protocol Initiative des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) als Berichtskriterien an (im Folgenden „Berichtskriterien“).

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unseren Auftrag in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ sowie dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Merck KGaA zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Merck KGaA in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten

- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten, einschließlich der begleitenden Erläuterungen, verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten Hometown in den USA und Nantong in China durch virtuelle Besprechungen
- Nutzung der Erkenntnisse und relevanten Arbeiten zu Prüfungshandlungen der Konzern- und Jahresabschlussprüfung der Merck KGaA für das Geschäftsjahr 2020 bezüglich der aus dem Konzern- und Jahresabschluss übernommenen Kennzahlen und Informationen
- Einschätzung der Konsistenz der von Merck angegebenen GRI Standards Umsetzungsoption „Umfassend“ mit den Angaben und Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

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

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020, veröffentlicht im Nachhaltigkeitsbericht, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

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

Frankfurt am Main, den 12. März 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

ppa. Meldau