

Kennzahlen

Ökonomie

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

In Mio. €	Life Science	Healthcare	Electronics	Merck-Gruppe
2020				
Umsatzerlöse	7.515	6.639	3.380	17.534
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.599	1.804	240	2.985
F&E-Kosten ²	313	1.640	274	2.288
2021				
Umsatzerlöse	8.990	7.089	3.608	19.687
Operatives Ergebnis (EBIT)	2.479	1.823	509	4.179
F&E-Kosten ²	351	1.712	278	2.408

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind in der Segmentberichterstattung des [Geschäftsberichts 2021](#) (S. 259-264) dargestellt.

2 Nicht dargestellt: Konzernkosten und Sonstiges zugeordnete Forschungs- und Entwicklungskosten von 67 Mio. € (2020: 62 Mio. €).

Geschäftsethik

Compliance-Schulungen

	2018	2019 ¹	2020 ²	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Anzahl der zur Antikorruptionsrichtlinie geschulten Personen ³	11.404	36.109	28.827	5.790	509
Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter	11.155	35.673	28.805	5.772	508
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter, in %	22	63	50	10	6
Nach Mitarbeiterkategorie⁴					
Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+	9.257	26.890	27.123	5.284	495
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle 2+, in %	36	96	90	17	12
Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2, in %	7	30	6	2	0
Nach Region (in %)					
Europa	19	71	51	8	6
Nordamerika	36	59	45	11	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	16	47	44	12	nicht zutreffend
Lateinamerika	12	62	44	8	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	18	80	66	12	nicht zutreffend

1 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.

2 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.

3 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Antikorruptionsrichtlinie geschult wurden (2021: 18).

4 Mitarbeiter, deren Rollenlevel zum Stichtag (31. Dezember) des jeweiligen Berichtsjahres nicht in unserer Datenbank erfasst war, wurden unter „Mitarbeiter mit der Rolle kleiner 2“ eingestuft.

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+.

2020 wurde unser neues Anti-Corruption E-Learning ausgerollt. Ein Großteil der Zielgruppe hat das E-Learning im Jahr 2020 schon abgeschlossen. Aus diesem Grund ist 2021 die Anzahl der geschulten Mitarbeiter deutlich geringer, da es nur Neuzugängen, Mitarbeitern, die intern gewechselt oder das Training noch nicht abgeschlossen hatten, zugewiesen wurde.

Interne Audits zu Korruption und zur Menschenrechtscharta

	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA ¹
Anzahl der Audits zum Thema Korruption	54	50	52	56	29
Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption	69	65	66	67	35
Anzahl der Audits zu den Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta	46	46	42	51	27

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 2021 haben wir bei 51 unserer Audits in 11 Ländern die Arbeitsplatzanforderungen der Menschenrechtscharta geprüft. Es wurden keine Verstöße festgestellt.

Menschenrechtsverstöße¹

	2018 ²	2019 ²	2020	2021
Anzahl der gemeldeten Verstöße gegen die „Social and Labor Standards Policy“	-	-	108	121
Anzahl bestätigter Verstöße gegen die „Social and Labor Standards Policy“	-	-	29	41
davon Anzahl der Diskriminierungsvorfälle	-	-	2	6

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 unsere [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

	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gesamtzahl gemeldeter Vorfälle					
Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle	72	75	81	79	6
Anzahl bestätigter Fälle	19	30	41	42	3
Bestätigte Fälle nach Kategorie					
Bestechung und Korruption	3	9	6	1	0
Verletzung des Kartellrechts und unfaire Geschäftspraktiken	1	0	0	0	0
Betrügerische Handlungen gegen Merck	5	8	11	6	0
Andere Missachtungen der Merck-Compliance-Prinzipien für die Beziehungen zu Geschäftspartnern	1	4	0	0	0
Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen	9	9	24	35	3

Datenschutz

	2018	2019 ¹	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gemeldete Fälle von Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz	1	1	3	3	1
Schutz von Kundendaten²					
Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien	0	0	0	0	0
Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden	0	1	0	0	0
Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten	1	1	0	0	0

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

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

Rechtsverfahren

	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gesamtzahl ¹ anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolgesetzgebungen)	3	3	4	4	2
Anhängig	3	3	4	3	2
Abgeschlossen	0	0	0	1	0

¹ 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 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

[Geschäftsbericht 2021](#), Seiten 108-109 und Seiten 296-300, Nr. 27

Mitarbeiter

Gesamtzahl der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Mitarbeiter insgesamt	51.749	57.071	58.127	60.348	8.081
Männer	29.006	32.531	33.204	34.274	5.292
Frauen	22.743	24.540	24.923	26.074	2.789

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2018 ¹	2019 ²	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Mitarbeiter insgesamt	51.749	57.071	58.127	60.348	8.081
Senior Management (Rolle 6+)	193	190	193	194	70
Mittleres Management (Rolle 4 & 5)	3.095	3.352	3.637	3.831	824
Unteres Management (Rolle 3)	9.019	9.499	10.286	10.880	2.077
Weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	39.442	44.030	44.011	45.443	5.110
Anteil Frauen insgesamt (in %)	44	43	43	43	35
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	36	39	42	49	18
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.025	1.146	1.284	1.413	257
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	3.795	4.029	4.352	4.669	773
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	17.888	19.326	19.245	19.943	1.741
Anteil Männer insgesamt (in %)	56	57	57	57	65
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	157	151	151	145	52
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	2.070	2.206	2.353	2.418	567
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	5.224	5.470	5.934	6.211	1.304
davon Anzahl weiterer Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	21.554	24.704	24.766	25.500	3.369
Nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre (in %)	15	15	15	15	14
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	0	0	0	0	0
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	5	8	6	8	2
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	211	190	199	241	65
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	7.279	8.362	8.365	8.880	1.058
30 bis 49 Jahre (in %)	61	60	60	60	53
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	69	69	68	63	25
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.829	1.933	2.032	2.172	512
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	6.206	6.516	6.926	7.298	1.336
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	23.536	25.859	25.948	26.624	2.415
Ab 50 Jahre (in %)	24	25	25	25	33
davon Anzahl im Senior Management (Rolle 6+)	124	121	125	131	45
davon Anzahl im mittleren Management (Rolle 4 & 5)	1.261	1.411	1.599	1.651	310
davon Anzahl im unteren Management (Rolle 3)	2.602	2.793	3.161	3.341	676

1 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 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.

Mitarbeiter nach Hierarchieebene

Zum 31.12.	2018 ¹	2019 ²	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
davon Anzahl weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)	8.627	9.809	9.698	9.939	1.637

1 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 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

	2018 ²	2019 ³	2020 ⁴	2021
Gesamtkonzern	53.809	53.645	57.612	58.731
davon Frauen	23.388	23.503	24.746	25.295
Produktion	16.240	16.455	17.624	19.782
davon Frauen	5.359	5.529	6.043	6.541
Logistik/Supply Chain	4.014	4.109	4.298	4.557
davon Frauen	1.569	1.626	1.734	1.838
Marketing und Vertrieb/Commercials	15.479	13.970	14.127	14.318
davon Frauen	6.981	6.608	6.787	6.906
Verwaltung	9.864	10.342	11.342	11.824
davon Frauen	5.067	5.194	5.499	5.718
Forschung und Entwicklung	7.245	7.561	7.504	7.168
davon Frauen	3.871	4.053	3.996	3.694
Infrastruktur und Sonstige	966	1.208	2.717	1.083
davon Frauen	541	493	687	598

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.	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Insgesamt	51.749	57.071	58.127	60.348	8.081
Europa	25.792	26.715	26.587	27.217	8.081
Frauen	11.464	11.909	11.743	12.098	2.789
Frauen (in %)	44	45	44	44	35
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	1.209	1.137	1.105	988	247
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	5	4	4	4	3
Nordamerika	10.978	12.829	13.312	14.070	0
Frauen	4.742	5.285	5.527	5.800	nicht zutreffend
Frauen (in %)	43	41	42	41	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	148	158 ¹	139	115	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	1	1 ¹	1	1	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	10.486	12.728	13.518	14.285	0
Frauen	4.348	5.049	5.425	5.874	nicht zutreffend
Frauen (in %)	41	40	40	41	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	2.846	3.263 ¹	3.362	3.660	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	27	26 ¹	25	26	nicht zutreffend
Lateinamerika	3.340	3.433	3.387	3.529	0
Frauen	1.648	1.690	1.630	1.721	nicht zutreffend
Frauen (in %)	49	49	48	49	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	62	55	67	12	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	2	2	2	0	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	1.153	1.366	1.323	1.247	0
Frauen	541	607	598	581	nicht zutreffend
Frauen (in %)	47	44	45	47	nicht zutreffend
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	189	182	420	59	nicht zutreffend
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	16	13	32	5	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.	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter bei Life Science	20.667	21.934	23.196	25.323
davon Frauen	8.837	9.487	10.175	11.255
davon Frauen (in %)	43	43	44	44
Mitarbeiter bei Healthcare	17.456	18.136	17.463	17.269
davon Frauen	8.884	9.232	8.788	8.717
davon Frauen (in %)	51	51	50	50
Mitarbeiter bei Electronics	5.278	7.329	7.228	7.432
davon Frauen	1.411	1.712	1.666	1.704
davon Frauen (in %)	27	23	23	23

Mitarbeiter nach Vertragsart

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter insgesamt	51.749	57.071	58.127	60.348
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	47.295	52.276 ¹	53.034	55.514
Anteil Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (in %)	91	92 ¹	91	92
davon Frauen	20.545	22.237 ¹	22.500	23.640
davon Frauen (in %)	43	43 ¹	42	43
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	4.454	4.795 ¹	5.093	4.834
Anteil Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (in %)	9	8 ¹	9	8
davon Frauen	2.198	2.303 ¹	2.423	2.434
davon Frauen (in %)	49	48 ¹	48	50
Mitarbeiter in Vollzeit	49.273	54.265	55.220	57.091
Anteil Vollzeit (in %)	95	95	95	95
davon Frauen	20.577	22.208	22.572	23.585
davon Frauen (in %)	42	41	41	41
Mitarbeiter in Teilzeit	2.476	2.806	2.907	3.257
Anteil Teilzeit (in %)	5	5	5	5
davon Frauen	2.166	2.332	2.351	2.489
davon Frauen (in %)	87	83	81	76

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.	2018	2019 ¹	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Neu eingestellte Mitarbeiter, insgesamt	7.129	7.924	6.669	8.960	504
Nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	2.967	3.432	2.889	3.679	263
30 bis 49 Jahre	3.728	4.055	3.347	4.610	225
Ab 50 Jahre	434	437	433	671	16
Nach Geschlecht					
Frauen	3.401	3.622	3.016	4.101	215
Männer	3.728	4.302	3.653	4.859	289
Nach Region					
Europa	2.560	2.529	2.160	2.567	504
Nordamerika	1.524	1.733	1.789	2.855	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	2.222	2.729	2.206	2.803	nicht zutreffend
Lateinamerika	583	578	396	579	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	240	355	118	156	nicht zutreffend
Rate neu eingestellter Mitarbeiter² (in %)					
	14	14	11	15	6
Nach Altersgruppe³					
Bis 29 Jahre	42	43	43	41	52
30 bis 49 Jahre	52	51	50	51	45
Ab 50 Jahre	6	6	7	8	3
Nach Geschlecht³					
Frauen	48	46	45	46	43
Männer	52	54	55	54	57
Nach Region³					
Europa	36	32	32	29	100
Nordamerika	21	22	27	32	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	31	34	33	31	nicht zutreffend
Lateinamerika	8	7	6	6	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	3	5	2	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 Gesamtanzahl neu eingestellter Mitarbeiter.

Mitarbeiterfluktuation^{1,2}

	2018	2019	2020 ³	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gesamte Fluktuationsrate	9,09	9,07	8,22	10,82	2,37
Fluktuationsrate nach Geschlecht					
Männer	9,03	8,69	8,22	10,69	2,45
Frauen	9,18	9,54	8,22	11,00	2,22
Fluktuationsrate nach Altersgruppe					
Bis 29 Jahre	14,24	13,13	11,30	16,64	2,59
30 bis 49 Jahre	8,53	8,90	7,74	10,05	1,95
Ab 50 Jahre	7,39	7,03	7,52	9,22	2,95
Fluktuationsrate nach Region					
Europa	5,73	5,72	5,64	6,00	2,37
Nordamerika	9,90	11,02	9,79	15,44	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	14,51	13,18	10,60	14,66	nicht zutreffend
Lateinamerika	15,41	13,47	11,40	12,95	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	9,77	12,14	11,80	16,57	nicht zutreffend
Abgänge insgesamt	4.613	4.863	4.721	6.354	201
Nach Geschlecht					
Männer	2.578	2.621	2.697	3.575	139
Frauen	2.035	2.242	2.024	2.779	62
Nach Altersklasse					
Bis 29 Jahre	1.061	1.042	974	1.451	30
30 bis 49 Jahre	2.649	2.898	2.677	3.545	86
Ab 50 Jahre	903	923	1.070	1.358	85
Nach Regionen					
Europa	1.457	1.500	1.490	1.601	201
Nordamerika	1.064	1.264	1.281	2.078	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	1.468	1.484	1.394	2.015	nicht zutreffend
Lateinamerika	522	459	398	449	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	102	156	158	211	nicht zutreffend

1 In der Tabelle sind die unbereinigten Fluktuationsraten angegeben. Mitarbeiter, die wegen Elternzeit oder einer Langzeiterkrankung pausieren 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 Die Zahlen werden ohne die rund 500 Mitarbeiter von Allergopharma dargestellt, die durch die Veräußerung nicht in die Berechnung der Fluktuationsrate einbezogen werden.

2021 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit bei 9,5 Jahren (2020: 9,6 Jahre). Für die Merck KGaA lag sie bei 15,7 Jahren (2020: 16,2 Jahre).

Arbeitsunfälle¹

	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	1,2	1,6	1,3	1,2	2,5
Nach Region					
Europa	1,8	2,6	2,4	2,1	2,5
Nordamerika	1,1	1,0	0,8 ²	1,2	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	0,3	0,2	0,1	0,1	nicht zutreffend
Lateinamerika	1,5	1,7	0,8 ²	0,4	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0,7	0,0	0,4	0,0	nicht zutreffend
Anzahl Todesfälle	0	0	0	0	0
Nach Region					
Europa	0	0	0	0	0
Nordamerika	0	0	0	0	nicht zutreffend
Asien-Pazifik (APAC)	0	0	0	0	nicht zutreffend
Lateinamerika	0	0	0	0	nicht zutreffend
Mittlerer Osten und Afrika (MEA)	0	0	0	0	nicht zutreffend
Nach Geschlecht					
Frauen	0	0	0	0	0
Männer	0	0	0	0	0

1 Einschließlich externen weisungsgebundenen Zeitarbeitskräften

2 Zahl nachträglich korrigiert

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 2025 wollen wir die LTIR nachhaltig auf 1,0 reduzieren.

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 13 % aller Konzernmitarbeiter) erfasst, sofern sie durch die Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurden 4 beruflich bedingte Erkrankungen anerkannt.

Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung

	2018 ¹	2019	2020	2021 Merck- Gruppe ²	2021 davon Merck KGaA ²
Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in %	98	98	98	98	100
Nach Geschlecht					
Frauen	99	98	98	98	100
Männer	98	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)	98	98	98	98	100

1 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 Mitarbeiter, deren Rollenlevel zum 31. Dezember 2021 nicht in unserer Datenbank erfasst war, wurden unter „weitere Mitarbeiter (kleiner Rolle 3)“ eingestuft.

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 2021 insgesamt 59.209 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Der Performance- und Talentmanagementprozess wird über die Online-Plattform "HR4You" gesteuert.

Internationalität der Mitarbeiter

Zum 31.12.	2018 ¹	2019 ²	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Anzahl Nationalitäten	136	139	141	142	89
Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4)	70	73	75	79	39
Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4), in %	64	64	66	66	13

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

2 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	Nord-amerika	Europa (einschl. Deutschland)	Merck KGaA	Asien-Pazifik (APAC)	Latein-amerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
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
2021							
Bis 29 Jahre	9.129	2.219	3.341	1.125	2.912	482	175
davon Frauen	4.359	961	1.598	415	1.437	265	98
30 bis 49 Jahre	36.157	6.939	15.653	4.288	10.260	2.404	901
davon Frauen	15.888	2.958	7.224	1.550	4.081	1.225	400
Ab 50 Jahre	15.062	4.912	8.223	2.668	1.113	643	171
davon Frauen	5.827	1.881	3.276	824	356	231	83
Durchschnittsalter	41,6	43,9	43,1	43,1	37,1	40,8	39,7
Mitarbeiter insgesamt	60.348	14.070	27.217	8.081	14.285	3.529	1.247

Alter des jüngsten Mitarbeiters

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021
Alter des jüngsten Mitarbeiters (ohne Auszubildende)	17	18	18	18

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

Zum 31.12.	2018	2019 ¹	2020 ¹	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Anteil der Mitarbeiter, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ²	67	68	63	64	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ³	39	36	41	41	3
Anteil der Mitarbeiter, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁴	58	58	56	59	0
Anteil der Mitarbeiter, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁵	37	39	39	39	0

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Versum Materials und Intermolecular, da der Prozess der Integration zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen war. 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. €	2018	2019	2020	2021
Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12.	4.719	5.644	6.352	5.995
Aufwendungen für Altersversorgung	319	357	408	461

Für die Beschäftigten 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 sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungssysteme und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Weitere Informationen finden Sie in den Erläuterungen zu Rückstellungen für Leistungen an Arbeitnehmer (S. 305-311, Nr. 33) unseres [Geschäftsberichts 2021](#).

Flexible Arbeitszeiten in Deutschland

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021
Anteil der Mitarbeiter, die das Arbeitsmodell „mywork@merck“ nutzen, in %	42	43	48	51

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

Elternzeit¹

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter	308	375	351	414
davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr)	188	239	225	255
davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr)	120	136	126	159
Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ²	500	542	538	617
davon Frauen	240	248	265	278
davon Männer	260	294	273	339
Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben	128	164	104	198
davon Frauen	109	140	73	172
davon Männer	19	24	31	26
Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeiter ²	312	536	529	597
davon Frauen	65	243	252	273
davon Männer	247	293	277	324
Rückkehrquote (in %)	62,4	98,9	98,3	96,8
davon Frauen	27,1	98,0	95,1	98,2
davon Männer	95,0	99,7	101,5	95,6
Anzahl der Mitarbeiter, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren	268	496	490	⁻³
davon Frauen	26	218	220	⁻³
davon Männer	242	278	270	⁻³
Haltequote (in %)	93,1	92,5	92,6	⁻³
davon Frauen	63,4	89,7	87,3	⁻³
davon Männer	97,9	94,9	97,5	⁻³

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die Merck KGaA (rund 13 % der Konzernmitarbeiter im Jahr 2021). 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 31.12.2022 vorliegen.

Mitarbeiter mit Behinderung¹ (in %)

	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter mit Behinderung	4,3	4,4	4,7	4,8

1 Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 13 % der Mitarbeiter des Konzerns im Jahr 2021). Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende in Deutschland

Zum 31.12.	2018	2019	2020	2021
Anzahl Auszubildende	604	589	607	602
Anteil Auszubildende, in %	4,5	4,3	4,6	4,1

Umwelt

Gesamte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2 des GHG Protocol)^{1,2}

In kt	2018	2019	2020 ³	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gesamte CO₂eq⁴-Emissionen	636	621	2.028	1.843	153
Davon:					
Direkte CO ₂ eq-Emissionen (Scope 1)	332	341	1.706	1.522	115
Indirekte CO ₂ eq-Emissionen ⁵ (Scope 2)	304	280	322	321	38
Biogene CO₂-Emissionen	13	13	13	15	0

1 Die Treibhausgasemissionen wurden in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre auf die aktuelle Unternehmensstruktur zum 31. Dezember des Berichtsjahrs bezogen und bei Zukäufen und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 Ausgangswert für unsere Emissionsziele ist das Jahr 2020.

3 Seit 2020 inklusive Versum Materials.

4 eq = Äquivalente

5 Die dargestellten Zahlen sind nach der marktbasierter Methode berechnet.

Eine detaillierte Beschreibung der Berechnungsmethoden ist in unserer Antwort zum [CDP Climate change](#) 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 2021 haben wir 0,09 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz emittiert.

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

in kt an CO ₂ eq ²	2018	2019	2020	2021
Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen	348	339	5.030	5.716
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kategorie 1) ³	n/a	n/a	3.040	3.572
Kapitalgüter (Kategorie 2) ³	n/a	n/a	293	291
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3)	131	127	102	143
Transport und Verteilung (vorgelagert) (Kategorie 4) ⁴	n/a	n/a	264	264 ⁵
Produzierter Abfall (Kategorie 5)	47	50	85	79
Geschäftsreisen (Kategorie 6) ^{6,7}	104	87	32	26
Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7)	66	75	90	94
Vorgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 8) ⁸	0	0	0	0
Transport und Verteilung (nachgelagert) (Kategorie 9) ⁴	n/a	n/a	8	8 ⁵
Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10) ⁹	0	0	0	0
Nutzung der verkauften Güter (Kategorie 11) ⁴	n/a	n/a	1.091	1.213
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende (Kategorie 12) ⁴	n/a	n/a	23	23 ⁵
Nachgelagerte Leasingnehmer (Kategorie 13)	0	0	2	2
Franchise (Kategorie 14) ¹⁰	0	0	0	0
Investitionen (Kategorie 15)	n/a	n/a	0	1

1 Die Treibhausgasemissionen wurden in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol für alle vorherigen Jahre auf die aktuelle Unternehmensstruktur zum 31. Dezember des Berichtsjahrs bezogen und bei Zukäufen und Verkäufen von Unternehmen/Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

2 eq = Äquivalente

3 Die berichteten Kennzahlen umfassen 95 % bis 97 % unserer Gesamtausgaben. Die Differenz entfällt auf kleinere Standorte, die in den konzernweiten Daten zum Beschaffungsvolumen nicht integriert sind. Die Daten für 2020 sind um rund 3 % zu hoch ausgewiesen, da der Währungsumrechnungsfaktor (US-Dollar zu Euro) von 2021 verwendet wurde. Die nicht kategorisierten Ausgaben werden anteilig auf die Kategorien 1 und 2 verteilt.

4 Im Vergleich zu anderen Scope-3-Kategorien ist das Screening der Emissionen in dieser Kategorie mit mehr Unsicherheiten verbunden. Ihre Auswirkungen könnten im Berichtszeitraum noch nicht genauer abgeschätzt werden. Wir arbeiten daran, die Genauigkeit der Daten zu verbessern.

5 Aufgrund des hohen Datenaufbereitungsaufwands verweisen wir für 2021 auf die Werte von 2020.

6 Seit 2021 verwenden wir einen neuen Berechnungsansatz für 2021 und 2020. Der Wert für 2020 wurde daher nachträglich korrigiert.

7 Flugreisen, Hotelübernachtungen, Mietwagen, Bahnreisen (Deutsche Bahn)

8 Bereits enthalten in Scope 1 und 2 Emissionen

9 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.

10 Diese Kategorie ist nicht relevant für uns, da wir keine Franchises betreiben, also Unternehmen, die unter einer Lizenz die Waren oder Dienstleistungen eines anderen Unternehmens verkaufen oder vertreiben. Auslizenzierungen in der Pharmabranche werden nicht als Franchising betrachtet.

Details zur Berechnung (Methodik, Annahmen, Unsicherheiten) der Scope-3-Kategorien finden sich im [Scope-3-Dokument](#).

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

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

In t	2018	2019	2020	2021
Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	1,5	1,0	2,2	1,5
FCKW-11eq ¹	0,1	0,1	0,1	0,1

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

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

Quelle für Emissionsfaktoren: Montreal-Protokoll.

Andere Luftemissionen

In kt	2018	2019	2020	2021
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	0,3	0,3	0,3	0,3
Stickoxid	0,3	0,3	0,2	0,3
Schwefeldioxid	0,010	0,010	0,004	0,004
Staub	0,010	0,010	0,010	0,020

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

	2018	2019	2020	2021
% per Lkw	74	70	70	71
% per Schiff	14	19	22	21
% per Flugzeug	12	11	8	8

Die Daten enthalten die Volumina der weltweit größten Distributionszentren der Unternehmensbereiche Life Science, Healthcare und Electronics. 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	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 davon Merck KGaA
Gesamter Energieverbrauch	2.158	2.178	2.374	2.454	628
Direkter Energieverbrauch	1.261	1.288	1.266	1.318	564
Erdgas	1.194	1.222	1.179	1.232	556
Flüssige fossile Brennstoffe ²	33	33	52	48	8
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	34	33	35	38	0
Indirekter Energieverbrauch	897	890	1.108	1.136	64
Elektrizität	749	745	945	958	64
Dampf, Hitze, Kälte	148	145	163	178	0
Gesamte verkaufte Energie	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0
Elektrizität	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0
Dampf, Hitze, Kälte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
In TJ					
Gesamter Energieverbrauch	7.770	7.839	8.546	8.834	2.261
Direkter Energieverbrauch	4.541	4.637	4.558	4.745	2.030
Erdgas	4.298	4.399	4.244	4.435	2.002
Flüssige fossile Brennstoffe ²	119	119	187	173	29
Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie	124	119	126	137	0
Indirekter Energieverbrauch	3.229	3.202	3.989	4.090	230
Elektrizität	2.696	2.682	3.402	3.449	230
Dampf, Hitze, Kälte	533	520	587	641	0
Gesamte verkaufte Energie	0,0	0,5	0,7	0,4	0,0
Elektrizität	0,0	0,5	0,7	0,4	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 auf die Unternehmensstruktur zum 31. Dezember des Berichtsjahres bezogen. Bei Zu- und Verkäufen von Unternehmen/ Unternehmensteilen oder der Änderung von Emissionsfaktoren wurden die Werte rückwirkend angepasst (portfoliobereinigt).

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

An 15 Standorten 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. 39 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 12 % und der Anteil der erneuerbaren Energien bei rund 49 %. 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 2.589 GWh für 2021. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85 % für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 209 GWh für 2021. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.798 GWh für 2021. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012.)

Im Jahr 2021 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,12 kWh/€.

Wasserbezug

In Mio. m ³	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 Wasser- stressgebiete
Gesamtwasserbezug	14,7	14,0	14,0¹	13,5	0,160
Oberflächenwasser (Flüsse, Seen)	2,1	1,9	1,8 ¹	1,9	0,004
Grundwasser	7,2	6,8	6,7	6,3	0,004
Trinkwasser (von lokalen Versorgern)	5,3	5,2	5,4 ¹	5,2	0,150
Regenwasser und andere Herkünfte	0,05	0,05	0,06 ¹	0,06	0,003

1 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

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

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	2018	2019	2020	2021
Wasser wiederverwendet	24,4	23,3	22,0	23,5

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

	2018	2019	2020	2021 Merck- Gruppe	2021 Wasser- stressgebiete
Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³	13,5	13,2	13,4	13,3	0,118
Direkt eingeleitetes Abwasser	9,6	9,3	9,2	9,5	0,001
Abwasser zur Aufbereitung an Dritte weitergeleitet	3,9	3,8	4,1	3,8	0,103

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

	2018	2019	2020	2021
Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂)	1.509	1.568	1.482 ²	1.426
Phosphor (in t)	10	12	15	11
Stickstoff (in t)	260	481	291	392
Nickel (in kg)	30	32	30	37
Blei (in kg)	30	34	37	15
Cadmium (in kg)	6	6	6	3
Quecksilber (in kg)	0	0	0	1

1 In Übereinstimmung mit den Anforderungen des [ICCA-Reportings](#) nach Cefic erfassen wir die Schwermetallemissionen von Blei, Cadmium, Nickel und Quecksilber.

2 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

In der Kläranlage des Standorts Gernsheim in Deutschland wird auch das Abwasser einer benachbarten Gemeinde behandelt. In den in der Tabelle angegebenen Emissionen sind somit auch die Werte für das kommunale Abwasser aus dieser Gemeinde 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	2018	2019	2020	2021
Gesamter Abfall	245	244	229¹	214
Beseitigter Abfall, gefährlich ²	44	44	38	34
Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ²	54	41	34	33
Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ³	75	78	90 ¹	84
Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ³	72	81	67 ¹	63

1 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

2 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie

3 Wiederverwerteter = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

In kt	2018	2019	2020	2021
Export ¹	4,5	4,3	4,0	4,6
Import	0,000	0,000	0,000	0,000

1 Entsorgung überwiegend innerhalb der EU beziehungsweise in den USA.

Im Jahr 2021 wurden ca. 4 % der gefährlichen Abfälle zwischenstaatlich transportiert.

Abfall nach Entsorgungsmethode

	2018	2019	2020	2021
Gesamter Abfall (in kt)	245	244	229¹	214
Beseitigter Abfall	98	85	72	66
Ablagerung auf Deponie	35	26	17	18
Thermische Beseitigung	63	59	55	48
Wiederverwerteter Abfall	147	159	157¹	148
Stoffliche Verwertung	127	132	133 ¹	124
Energetische Verwertung	20	27	24	24
Recycling-Rate (in %)	60	65	69	69

1 Zahl wurde nachträglich korrigiert.

Das Abfallaufkommen wird wie in den Vorjahren sehr stark durch Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen beeinflusst. 2021 betrug der Anteil der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle 20 %. Rund 32 kt der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle wurden stofflich verwertet.

Freisetzung von Schadstoffen

	2018	2019	2020	2021
Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen	0	0	0	0

Gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

In Mio. €	2018	2019	2020	2021
Gesamtausgaben	35,7	46,2	53,6	43,3

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

Hauptgründe für die Reduktion der Gesamtausgaben im Jahr 2021 sind geringere Covid-19-bezogene Spenden sowie eine gesunkene Nachfrage der betroffenen Länder nach Praziquantel-Tabletten aufgrund von Covid-19.

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Zielregionen¹

	Europa	Nord-amerika	Asien-Pazifik (APAC)	Latein-amerika	Mittlerer Osten und Afrika (MEA)
2020					
In Mio. €	15,1	5,8	4,2	2,6	25,9
Anteil in %	28	11	8	5	48
2021					
In Mio. €	10,8	5,0	7,2	0,6	19,7
Anteil in %	25	12	17	1	45

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 %	2018	2019	2020	2021
Gesundheit	34	33	36	33
Kreativität und Inspiration: Bildung und Kultur	42	38	43	45
Nachhaltige Lösungen: Umwelt	2	3	1	2
Katastrophenhilfe	2	2	1	2
Andere	20	24	19	18

¹ Basis: Anzahl der Projekte

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

Anteil in %	2018	2019	2020	2021
Gemeinnütziges Engagement	7	6	23	21
Investitionen in die Gesellschaft	88	91	72	76
Gesellschaftliches Engagement mit Geschäftsbezug	5	3	5	3

¹ Basis: Gesamtausgaben aller Projekte

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 gesellschaftliches Engagement mit Geschäftsbezug. 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.