

MITARBEITENDE

150 Karriere bei uns

157 Unsere Arbeitskultur

162 Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion

172 Gesundheit & Sicherheit

Karriere bei uns

Die bei uns arbeitenden Menschen treiben den Fortschritt an: Sie lösen komplexe Probleme und fördern unsere Kultur der Innovation und Inklusion. Wir ermutigen alle, ihre jeweilige Karriere nach persönlichen Zielen, Kompetenzen und Interessen weiterzuentwickeln. Ihr Potenzial wollen wir konzernweit ausschöpfen. Dafür schaffen wir ein Umfeld, das unsere Mitarbeitenden inspiriert, neue Talente für uns begeistert und uns hilft, auch weiterhin dazuzulernen und zu wachsen.

Unser Ansatz: Eine Karriere mit Sinn

Wir wollen unseren Erfolg langfristig sichern. Mit der Zukunft im Blick wollen wir Sinnvolles bewirken und eignen uns dafür alle nötigen Fähigkeiten an. Zugleich müssen wir auf den demografischen Wandel reagieren. Dazu passen wir uns an die Gegebenheiten und Erwartungen am stark umkämpften Markt für Talente an. Deshalb optimierten wir 2023 unsere **Strategie zur Talentgewinnung** weiter, indem wir sie persönlicher und stärker auf die (potenziellen) Mitarbeitenden ausrichteten. Auf diese Weise wollen wir vielfältige Talent-Pools aufbauen, um wirksam Menschen mit unterschiedlichen Talenten und den benötigten Kompetenzen und Fähigkeiten für unsere Organisation zu gewinnen. Darüber hinaus verfolgen wir bei der Talentbindung einen inklusiven Ansatz, der sich an verschiedene Mitarbeitergruppen richtet. 2023 verstärkten wir unsere Bemühungen hinsichtlich interner Mobilität. So starteten wir beispielsweise ein Projekt, das auf die Verbesserung der betrieblichen Agilität, Weiterbildung und Umschulung, Bindung sowie Einbeziehung von Mitarbeitenden abzielt. 2023 führten wir bereits ausgewählte Module ein. Geplant ist, die vollständige Plattform mit allen Funktionen im Laufe des Jahres 2024 in Betrieb zu nehmen.

Für uns sind die Trainee-Programme und die betriebliche Ausbildung wirksame Mittel, um den aktuellen und zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken.

Die strategischen Ziele und den Erfolg unseres Unternehmens treiben wir voran, indem wir unsere Beschäftigten dabei unterstützen, sich persönlich und fachlich zu entfalten. Wir agieren in einem schnelllebigem Umfeld, das von kontinuierlichem Wachstum und Innovation geprägt ist. Daher wollen wir die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden sowohl fördern als auch ausbauen: Dazu bieten wir ihnen ein vielfältiges Lern- und Entwicklungsportfolio an. Unseren Führungskräften vermitteln wir in speziellen Management-Programmen, wie sie verantwortungsvolles und inklusives Verhalten fördern und sowohl den Wert als auch die Leistung unseres Unternehmens langfristig steigern können.

Gemäß unserer Vergütungsstruktur können Mitarbeitende und ihre Familien von **attraktiven Neben- und Sozialleistungen** profitieren. Unser Leistungsangebot berücksichtigt die Vielfalt und die Einzigartigkeit aller Beschäftigten und bietet möglichst große Flexibilität. Darüber hinaus tragen unsere internationalen Entsendungsprogramme zu einem Umfeld bei, das auf die sich beständig wandelnden Bedürfnisse der Belegschaft ausgerichtet ist.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Konzernfunktion Group Human Resources (HR) unterstützt und berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen bei Personalthemen. Dabei geht es vor allem um Fragen rund um die Mitarbeitergewinnung sowie um Aus- und Weiterbildung. HR-Mitarbeitende arbeiten an allen unseren Standorten gemeinsam mit Führungskräften aus den verschiedenen Funktionen und Unternehmensbereichen. Im Einklang mit konzernweiten HR-Richtlinien und -vorgaben binden sie unsere Beschäftigten mittels verschiedener Strategien

ein – beispielsweise indem sie attraktive Vergütungsmodelle und Sozialleistungen anbieten. Entsprechend dem Auditplan kontrollieren wir alle zwei bis drei Jahre durch interne Audits, ob die Richtlinien wirksam umgesetzt werden.

Für den HR-Bereich ist die Vorsitzende der Geschäftsleitung und CEO verantwortlich. An sie berichtet unsere Chief HR Officer, die die HR-Funktion leitet und für alle HR-Aktivitäten verantwortlich ist. Unsere Einheit Business Services ist unter anderem für operative Aufgaben der Personalarbeit zuständig – beispielsweise für Vertragserstellung und Gehaltsabrechnung. Diese Einheit verantwortet unsere Chief Financial Officer.

Alle Mitarbeitenden können über **HR4You** auf ihre personenbezogenen Daten zugreifen. Die **digitale Plattform** vereinheitlicht unsere grundlegenden Personalprozesse. Außerdem können die Beschäftigten darüber beispielsweise an Online-Trainings teilnehmen oder sich intern auf freie Stellen bewerben.

Wozu wir uns verpflichten: Systematische Personalentwicklung

Wir pflegen eine Kultur, die Großes bewegt (High-Impact Culture). Sie basiert auf **sechs Verhaltensweisen** und spiegelt sich in allen Personalprozessen wider: von der Personalbeschaffung über das Schulungsangebot bis hin zu den Feedback-Prozessen. Wir informieren Führungskräfte und Mitarbeitende durch weltweite Kampagnen regelmäßig über die Verhaltensweisen, die unser Unternehmen pflegt.

Unsere People Development and Learning Policy setzt den unternehmensweiten Rahmen, in dem sich unsere Mitarbeitenden weiterentwickeln können. Die Richtlinie definiert Vorgaben für unsere Entwicklungsangebote, Rollen oder Verantwortlichkeiten. Die damit verbundenen Prozesse beschreiben die People Development and Learning Standards.

Die **Richtlinie zu flexiblem Arbeiten** beschreibt unseren Ansatz für Arbeitsumgebungen, die sich ständig verändern, sowie unser Ziel, als Organisation agiler zu werden. Mitarbeitende können beispielsweise wählen, wo sie arbeiten möchten, wenn ihre Tätigkeit dies zulässt; Voraussetzung ist, dass geltende Vorgaben eingehalten werden, die betroffenen Teams und Führungskräfte einverstanden sind und mobiles Arbeiten sowie die persönliche Zusammenarbeit vor Ort in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen. Wir halten nach wie vor an der Präsenzarbeit an unseren lokalen Standorten fest, denn persönliche Interaktion fördert die Zusammenarbeit und stärkt unsere Kultur. Des Weiteren möchten wir all jene stärker anerkennen und besser unterstützen, die Menschen in ihrem Umfeld pflegen. Unser Ziel ist es, ihnen einen nach ihren spezifischen Bedürfnissen ausgerichteten Arbeitsplatz zu bieten.

Ferner erlaubt unsere **Cross-border Remote Working Policy** Mitarbeitenden aus persönlichen Gründen und unter bestimmten Bedingungen, mit Zustimmung der Führungskraft und unter Einhaltung von Compliance-Maßnahmen, in einem Zeitraum von zwölf Monaten bis zu einer Dauer von 60 Tagen außerhalb ihres eigentlichen Beschäftigungslands zu arbeiten.

Wichtige Talente gewinnen und binden

Wir verfolgen das übergreifende Ziel, qualifizierte Menschen für uns zu gewinnen und langfristig zu halten. Daher arbeiten wir konsequent daran, neue Mitarbeitende noch besser in die Unternehmenskultur zu integrieren. 2023 veröffentlichten wir beispielsweise unser neues Arbeitgebersprechen, aufgrund dessen wir auch weiterhin die besten Talente gewinnen und binden möchten.

Zudem schulen wir unser **Talent-Acquisition-Team** im Einstellungsprozess Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sowie unbewusste Denkmuster zu berücksichtigen. Um einen schnellen und qualitätsorientierten

Prozess zu gewährleisten, überprüfen wir fortlaufend, ob unsere Bewerbungs- und Einstellungsverfahren effektiv sind und Führungskräfte mit Personalverantwortung ausreichend befähigt sind.

Eine wettbewerbsfähige Vergütungs- und Leistungsstruktur

Wir honorieren unsere Beschäftigten entsprechend ihrer Leistungen, denn im Wettbewerb um die besten Talente wollen wir bestehen. Unsere Bezahlung richtet sich einerseits nach den Anforderungen der jeweiligen Stelle, andererseits nach der Leistung der einzelnen Mitarbeitenden. Dabei machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern oder aufgrund anderer Diversitätskriterien. Um eine **wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur** zu gewährleisten, stellen wir unsere Gehaltspolitik regelmäßig auf den Prüfstand. Dabei nutzen wir Datenanalysen und Branchen-Benchmarks. Dies ermöglicht uns Vergleiche sowohl von internen Faktoren als auch von Marktanforderungen. Bevor wir Veränderungen an unserer Gehaltsstruktur vornehmen, beziehen wir wichtige Stakeholdergruppen wie Arbeitnehmervertretungen ein.

Neben der individuellen Leistung misst unser jährlicher Incentive Plan die Leistung des Unternehmens auf Grundlage finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen entsprechend unserer Scorecard. Die nichtfinanziellen Kennzahlen beziehen sich auf die Prioritäten des Unternehmens und sollen unsere High-Impact Culture, Nachhaltigkeitsstrategie sowie Fortschritte hinsichtlich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion vorantreiben. Darüber hinaus beinhaltet unser Long-Term Incentive Plan (LTIP) seit 2022 einen Nachhaltigkeitsfaktor. Weitere Informationen zum LTIP finden sich im [Konzernanhang des Geschäftsberichts](#).

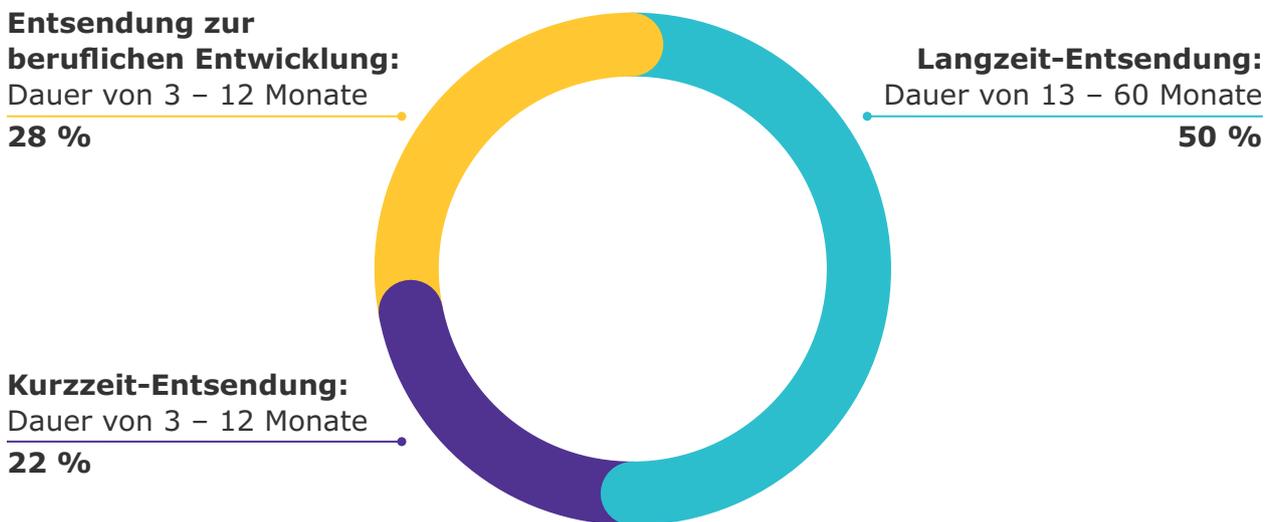
Zusätzlich zu einem konkurrenzfähigen Gehalt bieten wir durch unsere Vorteilsprogramme attraktive Neben- und Sozialleistungen. Zum Beispiel möchten wir mit unserer konzernweiten Fahrzeug-Richtlinie die Nutzung von Elektrofahrzeugen und Ladestationen fördern und so zu einer Reduzierung der CO₂-Emissionen beitragen. Unsere Vorteilsprogramme umfassen darüber hinaus Leistungen, die vor allem vom Unternehmen finanziert werden und teilweise länderabhängig sind: Dazu zählen die betriebliche Altersversorgung, die Krankenversicherung und andere Mitarbeiterversicherungen sowie weitere Angebote, etwa Fahrradleasing oder Rabattprogramme. Damit wollen wir die vielseitigen Bedürfnisse unserer weltweiten Belegschaft bedienen.

2023 führten wir die Fertility Benefit Policy ein. Diese ermöglicht die Kostenübernahme einer Fruchtbarkeitsbehandlung in acht unserer mitarbeiterstärksten Märkte (Brasilien, China, Deutschland, Großbritannien, Indien, Mexiko, Schweiz und, Taiwan). In anderen Ländern (Japan Kanada und USA) bieten wir diese Unternehmensleistung bereits an, sodass insgesamt mittlerweile 73 % unserer Belegschaft davon profitieren können. Wir setzen die konzernweite Einführung 2024 fort. Im Einklang mit lokalen Gesetzen und Vorschriften erhalten unsere Mitarbeitenden sowie ihre Partnerinnen und Partner finanzielle Unterstützung für Behandlungen, die nach Oktober 2023 begonnen wurden. Familienstand und sexuelle Orientierung spielen dabei keine Rolle.

Ein weltoffenes Mindset fördern

Durch verschiedene internationale Einsatzmöglichkeiten wollen wir **gedankliche Vielfalt** innerhalb unserer Teams fördern. Wir möchten unseren Mitarbeitenden ermöglichen, unterschiedliche Kulturen, Mentalitäten und Arbeitsweisen kennenzulernen. Im Jahr 2023 überprüften und verbesserten wir unser Programm für internationale Entsendungen. Es ermöglicht unseren Mitarbeitenden, für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr internationale Erfahrung zu sammeln und verstärkt vom flexiblen Arbeiten zu profitieren.

Internationale Entsendungen nach Art und Dauer



Potenzial entfalten durch Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung

Unser umfassendes Lern- und Führungsportfolio optimieren wir nach den Prinzipien unserer **High-Impact Culture und Verhaltensweisen** – für noch mehr Verantwortungsübernahme, Inklusion und Engagement. Durch das Lernportfolio können unsere Mitarbeitenden auch die Grundsätze, Werte und Verhaltensweisen, die unsere Unternehmenskultur ausmachen, besser verstehen und umsetzen.

Wir wollen die **persönliche und berufliche Weiterentwicklung** unserer Mitarbeitenden fördern, indem wir diese an ihren Stärken, Kompetenzen und an ihrem Verhalten ausrichten. Daher bieten wir zahlreiche Möglichkeiten für den Auf- und Ausbau der funktionalen und fachlichen Qualifikationen, die in den verschiedenen Bereichen unserer Organisation benötigt werden. Wir erkennen, dass es für unsere Mitarbeitenden wichtig ist, zukunftsrelevante Fähig- und Fertigkeiten zu erlernen – damit sie sich schnell an dynamische Märkte und organisatorische Anforderungen anpassen können. Funktionale Schulungen, beispielsweise Trainings zur Stärkung digitaler oder wissenschaftlicher Kompetenzen, ergänzen unsere Lern- und Entwicklungsangebote zu kulturellen Werten und Soft Skills.

Um unsere besten Talente zu entwickeln, einzubeziehen und zu binden, verfolgen wir einen neuen Ansatz: Wir unterstützen ihre individuellen Bedürfnisse, indem wir ihnen helfen, einen personalisierten Entwicklungsplan zu erstellen und ihre Wirkkraft am Arbeitsplatz zu steigern. Diese vielversprechenden Nachwuchskräfte – rund 5 % unserer weltweiten Belegschaft – treten vorbildhaft für unsere Werte und Verhaltensgrundsätze ein, demonstrieren Lernfähigkeit und sind hoch motiviert, sich beruflich über ihre aktuelle Rolle hinaus weiterzuentwickeln. Sie sind gemeinsam mit ihrer Führungskraft dafür verantwortlich, die angestrebte Entwicklung voranzutreiben. Sie werden dabei von HR mit exklusiven Angeboten für diese Zielgruppe unterstützt.

Darüber hinaus können Mitarbeitende mit unserem Development Advisor Tool auf spezifische Lern- und Entwicklungsressourcen zugreifen, wie zum Beispiel E-Learning-Kurse, formale Schulungsangebote und Toolkits für das eigenständige Lernen. Den Mitarbeitenden wird empfohlen, ihre Entwicklungspläne so zusammenzustellen, dass sie Folgendes umfassen: formales Training (10 %), Möglichkeiten, mit anderen zu interagieren und von ihnen zu lernen (20 %), und Learning by Doing (70 %).

Es ist möglich, Angebote wie E-Learning-Kurse und Präsenzs Schulungen über unser **Learning-Management-System** zu buchen. Zusätzlich regen wir unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte an, Kurse auf der Plattform LinkedIn Learning zu absolvieren. Im Berichtszeitraum wurden rund 6 Millionen Schulungen absolviert.

Im April 2023 führten wir eine zentrale **Coaching-Plattform** ein, über die unsere Mitarbeitenden ihre Coaching-Sitzungen aus einem weltweiten Pool zertifizierter Coaches auswählen und direkt buchen können. In persönlichen Gesprächen lernen die Mitarbeitenden, ihren Entwicklungsbedarf zu ermitteln und berufliche Herausforderungen zu meistern.

Unser konzernweites Lern- und Führungsportfolio umfasst Lernprogramme für Einzelpersonen und Teams. Das Programm **Empower Your Team** befasst sich mit unserer Führungskultur und informiert beispielsweise über Grundlagen zu Entscheidungsfindungen, Feedback, Motivation sowie emotionaler Intelligenz. **Empower Your Organization** wiederum richtet sich an erfahrenere Führungskräfte und vermittelt Kompetenzen, die für die Gestaltung unserer Kultur erforderlich sind; es behandelt Themen wie Inklusion, psychologische Sicherheit und Transformation. 2023 nahmen rund 750 unserer Führungskräfte an diesen Programmen teil.

Unser Programm Merck University richtet sich an sehr erfahrene Führungskräfte. Dabei arbeiten wir mit führenden Wirtschaftshochschulen wie der **Stanford GSB** in den USA und dem **INSEAD** in Frankreich zusammen. Seit Einführung der Merck University im Jahr 1999 haben weltweit mehr als 620 unserer Führungskräfte die Lernmethoden, -inhalte und -tools genutzt, um ihre Kompetenzen auszubauen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Daneben treffen die Teilnehmenden der Merck University bei verschiedenen Gelegenheiten mit vielversprechenden Nachwuchskräften zusammen, die unser zweites Flagship-Programm durchlaufen – das International Management Program (IMP). Im Rahmen des IMP werden Talente erkannt und gefördert, die das Potenzial haben, sich zu einer leitenden Führungskraft zu entwickeln.

Unser Programm Supervisor Academy dient der Entwicklung von Führungskräften in Bereichen ohne Bürotätigkeit, beispielsweise in der Produktion und im Labor. Das zentrale Ziel des Programms ist eine individuelle Entwicklung von Führungskompetenzen, die die Herausforderungen der jeweiligen Führungskraft berücksichtigt. Das Programm läuft seit mehreren Jahren erfolgreich an ausgewählten Standorten (Großbritannien, Schweiz und USA). Es wurde beschlossen, die Supervisor Academy konzernweit einzuführen, wobei Inhalte und Prozesse je nach Bedarf aktualisiert werden.

Engagement für die nächste Generation

Wenn wir in die nächste Generation investieren, schaffen wir eine Gemeinschaft mit vielfältigen Talenten. Aber nicht nur das: Damit stellen wir auch den Auf- und Ausbau von wichtigen Kompetenzen sicher, die wir benötigen, um weiterhin unsere Produkte zu liefern.

Um Beziehungen zu den Mitgliedern unserer vielfältigen Talent Community aufzubauen und zu pflegen, nutzen wir verschiedene Formate: beispielsweise Karriere-Events, Beziehungen zu Universitäten, soziale Medien und andere Online-Plattformen wie das Candidate-Relationship-Management.

Darüber hinaus wollen wir jungen Menschen den Einstieg bei uns erleichtern, indem wir verschiedene Praktika anbieten und mit Universitäten in verschiedenen Teilen der Welt kooperieren. Ein Beispiel ist das gemeinsame Co-op-Programm unseres Unternehmensbereichs Healthcare und der Northeastern University (Massachusetts, USA). In dem Programm können sich Studierende direkt mit unseren Produktions- und F&E-Prozessen vertraut machen.

Auf internationaler Ebene gibt es die Trainee-Programme **GoGlobal** und **OLDP** (das Operations Leadership Development Program). Dort treten wir in den Dialog mit Studierenden aus verschiedenen Fachbereichen sowie Forschenden mit großem Potenzial, die an einer Tätigkeit in unserem Unternehmen interessiert sind. Jedes Jahr begrüßen wir rund 40 neue Trainees in verschiedenen Bereichen; dazu zählen In-house Consulting, Marketing, Commercial, Strategy, Manufacturing, Operations & Supply Chain, Data & Digital, Research and Development sowie Procurement, Finance und Human Resources. Wir unterstützen unsere Trainees mit Mentoring-, Schulungs- und Entwicklungsangeboten.

Einstellung von Hochschulabsolventen nach Geschlecht



Wir nehmen die Ausbildung immer stärker in den Blick. So investieren wir mehr als 70 Mio. € in ein neues Lernzentrum an der Darmstädter Firmenzentrale. Es wird rund 600 Auszubildenden Platz bieten und ab 2024 fast alle unsere angebotenen Ausbildungen unter einem Dach vereinen.

2023 starteten in Deutschland 226 junge Menschen ihre Ausbildung bei uns. Dabei lag der Fokus auf **naturwissenschaftlichen und technischen Berufen**. Zur selben Zeit beendeten am Standort Darmstadt insgesamt 190 Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung. In speziellen Programmen bereiten wir dort zudem Geflüchtete und junge Menschen, die Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben, auf eine anschließende Ausbildung vor.

Wir sind weiterhin am Programm „Afrika kommt!“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) beteiligt; dieses dient der Qualifizierung von Fach- und Führungskräften aus afrikanischen Ländern. Durch diese Initiative unterstützen wir den Aufbau eines Netzes an regionalen Partnern, die sich der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Afrika widmen. Im Jahr 2023 schlossen 13 Teilnehmende das Programm ab.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir wissen, wie wichtig eine gute **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ist. Auch sind wir uns der Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle bewusst, die sich an die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Teams anpassen. Deshalb haben wir unsere Flexible Working Policy überarbeitet: So wollen wir der dynamischen Arbeitswelt von heute Rechnung tragen und gleichzeitig ein motivierendes und produktives Arbeitsumfeld unterstützen. In diesem Rahmen führten wir 2023 eine neue Richtlinie ein, die die Kombination von bis zu zwei Tagen mobilem Arbeiten und drei Bürotagen wöchentlich ermöglicht – unter Berücksichtigung der rechtlichen, steuerlichen und Compliance-Aspekte in den verschiedenen Ländern.

Unsere Arbeitskultur

Seit mehr als 350 Jahren arbeiten wir darauf hin, das Leben von Menschen in aller Welt zu verbessern. Mithilfe unserer High-Impact Culture – einer Kultur, die Großes bewegt – können wir unsere Arbeitsweisen kontinuierlich überprüfen, bestehende Annahmen hinterfragen und so den menschlichen Fortschritt vorantreiben. Sie motiviert uns in unserem Bestreben, vielversprechende und vielfältigste Talente einzustellen, weiterzuentwickeln, an das Unternehmen zu binden und zu fördern. Darüber hinaus hilft sie uns, ein inklusives Umfeld zu schaffen und zu fördern.

Unser Ansatz: Wir wollen unser gemeinsames Potenzial entfalten

Wir sind uns bewusst, dass sich unsere tägliche Arbeit auf unsere Kunden, Patienten und unsere Partner auswirkt. Deshalb haben wir einheitliche Verhaltensweisen definiert, die als Grundlage für unsere High-Impact Culture dienen: beispielsweise „Die Messlatte höher legen“ und „Handeln als Eigentümer“. Sie sind nach wie vor fest in unserer Unternehmenskultur verankert und bieten allen Mitarbeitenden und Führungskräften Orientierung.

Wir sind überzeugt davon, dass eine **Feedback-Kultur** sowie die Anerkennung und Belohnung individueller Erfolge entscheidend für den gemeinschaftlichen Erfolg sind. Aus diesem Grund haben wir einen neuen Leistungsansatz eingeführt: Dieser steht im Einklang mit unserer High-Impact Culture, geht auf Erwartungen unserer Mitarbeitenden ein, verdeutlicht Ziele, gewährleistet Feedback und belohnt Leistung.

Innerhalb unserer Kultur verfolgen wir außerdem fortlaufend das Ziel, von anderen zu lernen, Feedback zu geben sowie anzunehmen und die Sichtweisen anderer anzuerkennen. Wir setzen uns für Offenheit und Aufgeschlossenheit ein und stärken so unsere Belegschaft und die Organisation in ihrer Gesamtheit.

Zudem arbeiten wir daran, das Engagement der Mitarbeitenden und ihre Eigenverantwortung zu fördern, indem wir regelmäßig Möglichkeiten für Dialog und Teilhabe innerhalb des Unternehmens schaffen. So liefern beispielsweise regelmäßige **Befragungen der Mitarbeitenden** wertvolle Daten für unsere Führungskräfte, unsere Beschäftigten und den Bereich Human Resources (HR). Auf deren Basis können wir neue Maßnahmen und Initiativen erarbeiten, die eine Kultur des Dialogs und der Zusammenarbeit fördern.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Konzernfunktion Global Human Resources (HR) verantwortet die Beratung aller Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen zu Personalfragen. Sie kümmert sich um die Belange unserer Belegschaft, organisatorische Themen und die Unternehmenskultur, die auf ethischen Standards und geteilten Werten beruht.

Wir erwarten von unseren Führungskräften, die Bedürfnisse ihrer vielfältigen Teams zu verstehen. Dazu stellen wir ihnen Ressourcen und Datenmaterial zur Verfügung. Unsere Führungskräfte können sich außerdem über speziell entwickelte Tools transparentes Feedback einholen. Auf diese Weise erfahren sie mehr darüber, wie sich ihr Verhalten auf ihre Teams auswirkt. Damit unsere Führungskräfte wissenschaftsbasierte, bewährte Ansätze für eine **effektivere Führung** erhalten, nutzen wir externe Schulungsangebote.

Wozu wir uns verpflichten: Arbeitnehmervertretungen

Im Einklang mit unserer **Social and Labor Standards Policy** respektieren wir das Recht unserer Beschäftigten, sich einer Arbeitnehmerorganisation (wie einem Arbeitnehmerverband oder einer Gewerkschaft) ihrer Wahl anzuschließen oder eine solche Organisation zu gründen. Gleichzeitig sprechen wir uns strikt gegen Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer solchen Organisation aus.

Innerhalb Europas gibt es Arbeitnehmervertretungen in 40 unserer Gesellschaften in neun Ländern (Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Schweiz, Spanien). Die Managementteams an den Standorten arbeiten auf lokaler Ebene mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen. Auf europäischer Ebene ist das Euroforum unsere Mitarbeitervertretung für alle Länder der Europäischen Union sowie für die Schweiz, für Norwegen und Großbritannien. Allerdings entsenden nicht alle teilnahmeberechtigten Länder Delegierte. Das Euroforum widmet sich vor allem der weltweiten Wirtschaftslage, den Beschäftigungsquoten und wesentlichen Veränderungen in unserem Unternehmen, die mehr als ein Land betreffen. Das ganze Jahr über findet dort ein regelmäßiger Austausch statt, bei Bedarf gibt es zusätzliche Treffen. Das Merck Euroforum umfasst Delegierte aus 14 Ländern. Alle Delegierten kommen während eines jährlichen Treffens zusammen.

In Deutschland, einem unserer größten Standorte, sind 99 % unserer Mitarbeitenden in Gesellschaften beschäftigt, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen. Insgesamt verfügen wir über 20 Gesellschaften in Deutschland. In 16 davon werden unsere Mitarbeitenden durch den Konzernbetriebsrat vertreten. In neun Gesellschaften ist der in Darmstadt ansässige Gemeinschaftsbetriebsrat zuständig und in den anderen der jeweilige lokale Betriebsrat. Die Interessen der leitenden Angestellten vertritt der Sprecherausschuss. Die Mitbestimmungsgremien verhandeln über Themen wie Vergütung, Arbeitszeit oder organisatorische Veränderungen. Zudem fallen 58 % unserer deutschen Beschäftigten (etwas mehr als 12 % unserer Mitarbeitenden weltweit) unter Tarifverträge.

In Ländern, in denen es aufgrund unterschiedlicher Verwaltungs-, Wirtschafts- und Rechtsstrukturen keine Tarifverträge gibt, arbeiten wir eng mit den Gewerkschaften zusammen, um betriebliche Entscheidungen umzusetzen und die Beziehung zwischen Geschäftsführung und Belegschaft zu koordinieren. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden in diesen Ländern werden sowohl durch Gesetze als auch durch unsere globalen Richtlinien geregelt.

Unsere High-Impact Culture festigen

Wir wollen eine positive Kultur basierend auf unseren strategischen Kernelementen Caring, Outperforming und Pioneering schaffen. Durch den Fokus auf unsere **High-Impact Culture** befähigen wir unsere Belegschaft dazu, gute Ergebnisse für unsere Kunden, Patienten und die gesamte Gesellschaft zu erzielen. Als Teil dieser Kultur fördern wir eine Mentalität, die uns bei Geschäftsaktivitäten und im Umgang im Kollegium sowie mit Stakeholder-Gruppen leitet. Indem wir unsere einheitlichen Verhaltensweisen berücksichtigen, können wir unseren Unternehmenszweck erfüllen und eine Arbeitsumgebung schaffen, die Weiterentwicklung und Erfolg für alle ermöglicht. Unsere Verhaltensweisen spiegeln außerdem unsere gemeinsamen Werte wider und tragen dazu bei, dass sich unterschiedliche Kulturen, Denkweisen und Lebenserfahrungen in unseren Teams wiederfinden.

Die Verhaltensweisen lauten wie folgt:

care



Auf Kunden und Patienten fokussiert sein

Wir **konzentrieren uns auf die Wirkung**, die wir erzeugen. Ihre **Bedürfnisse sind der Ausgangspunkt**, an dem wir mit unserer Arbeit ansetzen.

pioneer



Neugierig sein und mutig neue Ideen verfolgen

Wir **hinterfragen unser eigenes Denken und den Status quo**, konzentrieren uns auf bessere Ansätze, innovative Wege und **sind uns des Wettbewerbs bewusst**.

outperform



Die Messlatte höher legen

Wir setzen uns selbst und unseren Teams **stetig hohe Standards**. Wir setzen alles daran, **die beste Qualität** bei unseren Produkten, Dienstleistungen und Prozessen zu **liefern**.



Handeln als Eigentümer

Wir übernehmen Verantwortung, treffen Entscheidungen und handeln **im besten Interesse des Unternehmens** - und nicht nur in unserem eigenen.



Komplexität reduzieren und mit Dringlichkeit handeln

Wir begrüßen **Vereinfachung**, hinterfragen unnötige Prozesse und **konzentrieren uns zuerst auf das Wichtigste** - und wir ändern den Kurs bei Bedarf schnell, weil **Geschwindigkeit** in jedem Geschäft **zählt**.



Offen widersprechen, Entscheidungen treffen und Ergebnisse liefern

Wir denken unabhängig und **arbeiten gemeinsam als Team**. Wir machen deutlich, worauf es bei jeder Entscheidung ankommt, **übernehmen Verantwortung** und zögern schwierige Entscheidungen nicht hinaus. Und wenn eine Entscheidung getroffen wurde, **stehen wir alle dahinter**.

2023 führten wir mit MyImpact einen neuen Ansatz zu Leistungssteuerung, -management und -evaluierung in unserem Unternehmen ein. MyImpact bietet einen Rahmen für die Verbesserung unserer Leistung und fördert kontinuierliches Feedback sowie persönliches Wachstum. Durch den Ansatz stellen wir sicher, dass wir unsere Ziele aufeinander abstimmen, die Leistung der einzelnen Mitarbeitenden bewerten und den gemeinsamen Erfolg auf transparente und leistungsorientierte Weise vorantreiben.

MyImpact ermöglicht Folgendes:

- **Fokus:** Vereinbarung und ganzjährige Anpassung von Zielen, um aktuelle geschäftliche Anforderungen zu erfüllen – unter Einbeziehung unserer sechs Verhaltensweisen zur Stärkung unserer High-Impact Culture.
- **Feedback:** Austausch in regelmäßigen Leistungsgesprächen, ergänzt durch Feedback der Kollegen.
- **Anerkennung:** Finanzielle Prämien für herausragende Beiträge durch den Einsatz von Tools zur zeitnahen und flexiblen, leistungsbezogenen Anerkennung.
- **Effizienz:** Gestaltung eines neuen, vereinfachten Prozesses zur Leistungsbewertung der Mitarbeitenden, der unsere High-Impact Culture widerspiegelt.
- **Anwendungserfahrung:** Einführung intuitiver Lösungen, die den Mitarbeitenden helfen, auf dem neuesten Stand zu bleiben und ihre Leistungsfähigkeit zu steigern.

Unsere Nachhaltigkeitskultur stärken

Seit 2021 sind E-Learnings zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie für bestehende und neue Mitarbeitende Pflicht. Dies war nur der erste Schritt unseres Weiterbildungsansatzes, denn wir haben unser Angebot um funktions- und hierarchiespezifische Schulungsmaßnahmen erweitert. Darüber hinaus nutzen wir ab 2023 die Fragen zur Nachhaltigkeit aus unserer jährlichen konzernweiten Mitarbeiterumfrage, um die Wirkung unserer Aktivitäten zu messen. Die Umfrageergebnisse werden nur intern genutzt. Sie helfen uns, den Reifegrad des Nachhaltigkeitsbewusstseins innerhalb des Unternehmens zu verstehen sowie funktionale, regionale oder hierarchische Unterschiede zu erkennen und zu adressieren. Die entsprechende Nachhaltigkeitskennzahl „Ergebnis der Mitarbeiterumfrage zu Nachhaltigkeitskultur“ ersetzt die im Vorjahr erreichte Kennzahl „Anteil (in %) der Mitarbeitenden mit Nachhaltigkeitsschulung“.

Austausch und Dialog fördern

Wir sind überzeugt, dass Feedback in unserer zunehmend vernetzten Welt offene Gespräche ermöglicht, Vertrauen schafft und die Zusammenarbeit fördert. Aus diesem Grund haben wir die Funktionalität unseres **360-Grad-Feedback-Tools** verbessert, das kontinuierliches, integriertes und respektvolles Feedback unter den Mitarbeitenden fördert. Das Tool hilft uns auch dabei, Feedback-Gespräche in den Arbeitsalltag zu integrieren und entsprechend zu strukturieren. Mithilfe neuer Schulungsmaterialien möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden die Feedback-Kultur verinnerlichen: Der konstruktive Dialog soll mehr als ein formaler Prozess sein und für alle zur Gewohnheit werden.

In diesem Zusammenhang fördern wir auch die psychologische Sicherheit unserer Mitarbeitenden, um ihnen ein effizienteres Arbeiten in einem Umfeld zu ermöglichen, in dem sie sich sicher, respektiert und akzeptiert fühlen. Da unsere Führungskräfte entscheidend zu einer guten Atmosphäre im Team beitragen, ist psychologische Sicherheit ein Kernthema in unserem Programm **Empower** zur Entwicklung von Führungskräften. Zudem bieten wir praktische Tipps und Maßnahmen, die Führungskräfte zur Unterstützung der psychologischen Gesundheit anwenden können.

Befähigung unserer Mitarbeitenden

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte in Geschäftsprozesse einbezogen werden und über verschiedene Kanäle in den Dialog treten können – etwa über interne Kommunikationsplattformen, anonyme Umfragen und Diskussionsrunden.

Seit 2022 messen wir, wie unsere Mitarbeitenden ihre Beschäftigung bei uns erleben – von ihrem Einstieg bis zu ihrem Austritt aus dem Unternehmen. So evaluieren wir beispielsweise nach 90 Tagen sowie nach weiteren drei Monaten Feedback zur Onboarding-Phase. Dies hilft uns, die Erfahrungen neuer Mitarbeitenden besser zu verstehen und Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Durch Umfragen und Gespräche beim Austritt von Mitarbeitenden sammeln wir Informationen zu den Gründen für das freiwillige Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Zusätzlich erfassen wir durch Pulsbefragungen, wie wir bei der Umsetzung unserer High-Impact Culture vorankommen. Im Frühjahr 2023 lag der Fokus unserer Pulsbefragung auf der Gesundheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Ein weiteres wichtiges Feedback-Format ist unsere jährliche konzernweite Mitarbeiterumfrage, die allen Beschäftigten als wesentlicher Feedback-Kanal dient. Für diese Umfrage erweiterten wir den Kreis der Länder, die sich an den freiwilligen Fragen zur Selbstidentifikation beteiligen können; diese decken Angaben zu Behinderungen, LGBTQIA+-Zugehörigkeit und ethnischer Herkunft ab. Die Datenpunkte helfen uns dabei, ein **inklusiveres Arbeitsumfeld** für Angehörige unterrepräsentierter Gruppen zu schaffen. Seit 2022 enthält unsere Mitarbeiterumfrage auch Fragen zum Arbeitsweg. Die Antworten dienen der Berechnung der CO₂-Emissionen, die unsere Mitarbeitenden weltweit durch das Pendeln zwischen ihrem Zuhause und unseren verschiedenen Standorten verursachen.

Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion

Wir sind überzeugt, dass uns eine vielfältige Belegschaft weiterbringt: Sie hilft uns, Innovationen voranzutreiben, Kundenerwartungen zu übertreffen und künftig sowohl wirtschaftlich als auch sozial nachhaltig zu handeln. Unser Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) trägt auch dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen. Denn so gewinnen und binden wir Menschen, die unsere Kultur bereichern und gemeinsam mit uns neue Lösungen für zukünftige Herausforderungen entwickeln.

Unser Ansatz für eine Kultur der Zugehörigkeit

Wir sind bestrebt, dass sich unsere Beschäftigten im Unternehmen eingebunden und zugehörig fühlen. So verfolgen wir unseren Ansatz zu Diversity, Equity & Inclusion mit dem gleichen Nachdruck wie unsere anderen konzernweiten Unternehmensziele. Obwohl unser Unternehmen schon immer von Diversität geprägt war, – derzeit sind wir in 65 Ländern tätig und beschäftigen nahezu 63.000 Mitarbeitende mit **141 verschiedenen Nationalitäten** – ist uns bewusst: Wir bleiben nur erfolgreich, wenn wir weiterhin Chancengleichheit und Inklusion fördern. Außerdem treibt uns unser DE&I-Ansatz dazu an, in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, Positives zu bewirken. Wir erwarten, dass sich unsere Führungskräfte und das Management umsichtig und rücksichtsvoll verhalten, wenn sie Mitarbeitende gewinnen, einstellen, binden und fördern. Unser Ziel ist es, alle Beschäftigten dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen – unabhängig von geschlechtlicher Identität, Kultur, ethnischer Herkunft, Religion und Glaube, sexueller Orientierung, Nationalität, sozioökonomischem Status, Familienstand, Alter, Mentalität oder politischer Überzeugung. Auch die Sprache einer Person, ein möglicher Grad der Behinderung oder Veteranenstatus spielen keine Rolle.

Wir streben **Chancengleichheit** an und arbeiten daran, jegliche Barrieren zu erkennen und abzubauen, die Mitarbeitende davon abhalten könnten, sich frei einzubringen oder fairen Zugang zu Chancen und Karrieremöglichkeiten zu haben. Schließlich sind wir überzeugt, dass Vielfalt den Fortschritt beflügelt und sie unsere Innovationskraft in allen Unternehmensbereichen stärkt.

Durch ihre Einzigartigkeit füllen unsere Mitarbeitenden Wissenschaft, Neugier sowie unsere High-Impact Culture mit Leben. Daher fördern wir ein Arbeitsumfeld, das von einem **starken Zugehörigkeitsgefühl** geprägt ist und in dem sich all unsere Teammitglieder wertgeschätzt fühlen. Ein inklusiver Ansatz steigert die Gesamtleistung des Unternehmens und erzielt bessere Ergebnisse für Kunden, Patienten und Partnerunternehmen.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Für unsere konzernweite DE&I-Strategie sowie die strategische Steuerung der damit verbundenen Aktivitäten ist unsere Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer verantwortlich. Sie berichtet in dieser Funktion direkt an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, die unter anderem die Konzernfunktion Human Resources (HR) verantwortet.

Zudem haben wir ein zentrales **Diversity Council** eingerichtet, das sich aus hochrangigen Führungskräften aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Konzernfunktionen zusammensetzt. Die Mitglieder des Diversity Council haben unter anderem folgende Aufgaben:

- Sie unterstützen Chancengleichheit und Inklusion in der gesamten Organisation und bei allen Unternehmensaktivitäten.
- Sie haben eine Botschafterfunktion inne und beraten die Geschäftsleitung und die Managing Directors in den Landesgesellschaften.
- Sie schlagen strategische Ziele vor, initiieren Maßnahmen und regen die Führungskräfte an, innerhalb ihrer Bereiche ihrer DE&I-Verantwortung nachzukommen.
- Sie tauschen Informationen aus, teilen Best Practices und stimmen nächste Schritte ab.
- Sie arbeiten über die Grenzen von Unternehmensbereichen, Funktionen und Ländern hinweg daran, DE&I vorteilhaft für unsere Mitarbeitenden und Kunden in unseren Arbeitsalltag zu integrieren.

Die Mitglieder des Global Diversity Council wiederum haben in ihrem jeweiligen Unternehmensbereich den Vorsitz in Diversity, Inclusion, Community sowie Equity & Engagement Councils.

Wozu wir uns verpflichten: Internationale Richtlinien und Grundsätze

Unsere **Social and Labor Standards Policy** betont, dass wir keinerlei Diskriminierung, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz dulden. Um unseren Einsatz für Gleichheit, Fairness, Inklusion und Toleranz im Arbeitsleben zu unterstreichen, engagieren wir uns in unternehmensübergreifenden Initiativen:

- Die **Women's Empowerment Principles** sind initiiert von UN Women, einem Organ der Vereinten Nationen, und dem Netzwerk UN Global Compact. Die Initiative setzt sich dafür ein, Frauen in Unternehmen zu fördern und zu stärken. Zudem schlossen wir uns 2023 dem **Target Gender Equality Programme** des UN Global Compact an. Diese Initiative unterstützt Unternehmen dabei, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.
- Der Aktionsplan Inklusion der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (**IG BCE**) zielt auf konkrete Maßnahmen ab, wie Inklusion von Menschen mit Behinderung gelingen kann. Mit diesem Plan setzen wir die UN-Behindertenrechtskonvention um.
- Die **Charta der Gleichstellung**: Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu erwirken.
- Wir sind Mitglied im Verein Charta der Vielfalt e.V. und haben als eines von mehr als 5.000 Unternehmen dessen **Charta der Vielfalt** unterzeichnet; diese Arbeitgeberinitiative fördert Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.
- Wir sind Unterzeichnende des **CEO Letter on Disability Inclusion**, um uns für die Inklusion von Menschen mit Behinderung stark zu machen und diese zu unterstützen.

Darüber hinaus sind wir Unterzeichnende des **Business Coalition for the Equality Act**, einem Bündnis aus führenden US-amerikanischen Unternehmen. Wir engagieren uns außerdem in mehreren externen Verbänden und in öffentlich-privaten Partnerschaften, die sich für die Gleichstellung einsetzen. Dazu gehören neben Healthy Women, Healthy Economies sowie CloisnGap (Spanien) auch das Women Empowerment Council (China), der Branchenverband SEMI (mit einer speziellen DE&I-Initiative) sowie Embracing Careers™ und die Organisation **Disability:IN**. Letztere macht sich für die vollständige Inklusion von Menschen mit Behinderung stark.

Gesetzliche Vorgaben erfüllen

In Deutschland gilt seit 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Aufgrund unserer Rechtsform als KGaA gilt dieses Gesetz in Teilen auch für uns.

Mit einem Frauenanteil von 37,5 % (sechs von 16 Mitgliedern) erfüllen wir in unserem Aufsichtsrat die Vorgaben der deutschen Gesetzgebung zur Frauenquote. Für die Geschäftsleitung müssen wir aufgrund unserer Rechtsform als KGaA kein Ziel festsetzen. Der Anteil von Frauen in der Geschäftsleitung beträgt zurzeit 40 % (zwei von fünf Mitgliedern). Eine ausführliche Erläuterung findet sich in der [Erklärung zur Unternehmensführung](#) unseres Geschäftsberichts.

Strategische Umsetzung

2023 brachten wir unsere konzernweite DE&I-Strategie weiter voran. Wir intensivierten die Wirkung unserer nationalen DE&I-Vertretungen in den 18 für uns wichtigsten Ländern und erarbeiteten maßgeschneiderte Roadmaps für die einzelnen Märkte. Zudem veröffentlichten wir unseren ersten [Bericht zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion](#), in dem die Umsetzung unserer Strategie und Initiativen in detaillierter Form belegt sind.

Fortschritte bei unseren Zielen für 2030

2021 haben wir uns gegenüber unseren Mitarbeitenden und Partnern, Patientengruppen sowie der Branche verpflichtet, uns noch energischer für DE&I einzusetzen und ehrgeizige Ziele zu definieren. 2023 zeigten wir, dass wir auf einem guten Weg sind, um unsere Ziele bis 2030 zu erreichen:

Geschlechtergerechtigkeit: Wir entwickelten Maßnahmen, damit wir auf verschiedenen hierarchischen Ebenen eine ausgeglichene Geschlechtsstruktur erreichen können. Wir verzeichnen beständig Fortschritte: Im Berichtsjahr erhöhten wir den Anteil von Frauen im mittleren Management (Rolle 4+) auf 39 % (2022: 38 %) und im Senior Management (Rolle 6+) auf 29 % (2022: 27 %) sowie den Anteil von Frauen an der konzernweiten Belegschaft auf 44 % (2022: 43 %). Damit haben wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2015 um 12 Prozentpunkte gesteigert. Darauf aufbauend wollen wir bis 2030 Geschlechterparität in Führungspositionen erreichen. Des Weiteren verpflichten wir uns zu fairer und gleicher Entlohnung für alle Mitarbeitenden. Unsere Geschäftsleitung setzt sich aus zwei weiblichen (CEO und CFO) und drei männlichen Mitgliedern zusammen, sodass der Frauenanteil im Berichtsjahr auf 40 % gestiegen ist (2022: 20 %).

Frauen in Führungspositionen



Kultur und ethnische Vielfalt: Mit einem Anteil von 23 % (2022: 24 %) unserer Mitarbeitenden und einem Nettoumsatz von 27 % (2022: 27 %) zählen die USA zu unseren wichtigsten Märkten. Daher streben wir an, in den USA ein bevorzugter Arbeitgeber für Menschen jeglicher ethnischer Herkunft zu werden: Bis 2030 wollen wir den dortigen Anteil von Führungskräften (Rolle 4+) aus unterrepräsentierten ethnischen Bevölkerungsgruppen von 23 % (2022: 21 %) auf 30 % erhöhen.

Anteil von Führungskräften aus unterrepräsentierten ethnischen Bevölkerungsgruppen in den USA



Wir beabsichtigen, den Anteil von Menschen aus Asien, Lateinamerika sowie dem Mittleren Osten und Afrika (MEA) in Führungspositionen (Rolle 4+) bis 2030 von 17 % (2022: 16 %) auf 30 % zu erhöhen. Dieses Ziel ist vor dem Hintergrund unseres starken Umsatzes in asiatischen, lateinamerikanischen und MEA-Ländern von 39 % (2022: 40 %) unseres Gruppenumsatzes von besonderer Bedeutung.

Globaler Anteil von Menschen aus Asien, Lateinamerika, Nahost & Afrika in Führungspositionen



2023 haben wir einen Aktionsplan zu den Themen Kultur, Nationalität und ethnischer Herkunft erarbeitet und ein Toolkit für Führungskräfte und HR eingeführt. Ziel ist es, unsere Fortschritte in diesen Bereichen zu beschleunigen.

Inklusion: Über unsere Unterstützung für spezifische Zielgruppen hinaus bemühen wir uns verstärkt um eine inklusive Kultur für alle Mitarbeitenden. Daher haben wir Trainingskurse eingeführt, in denen Führungskräfte die Grundsätze inklusiven Verhaltens und Handelns sowie inklusiver Führung erlernen. Alle Führungskräfte sind aufgefordert, diese Kurse in den kommenden Jahren zu absolvieren. Bis Ende 2023 nahmen bereits 92 % (2022: 64 %) unserer Führungskräfte daran teil.

Teilnehmende am Inclusive Leadership Workshop



Diversitätskennzahlen gehören zu unseren vergütungsrelevanten Unternehmenszielen. Wir setzen einen intern entwickelten Prognose-Algorithmus ein, um unsere DE&I-Kennzahlen abzubilden und nachzuverfolgen.

Zahlung fairer und marktgerechter Gehälter

Ein entscheidender Aspekt unserer DE&I-Strategie ist das **Bekenntnis zu Entgeltgleichheit**. Um ungeklärte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern und die zugrunde liegenden Ursachen transparent zu machen, begannen wir 2021 dazu eine Analyse durchzuführen. Wir untersuchten im ersten Schritt die zehn größten Länder, in denen wir in Summe rund 80 % unserer Belegschaft beschäftigen. Im Berichtszeitraum weiteten wir die Analyse auf alle anderen Länder mit Ausnahme von Ländern in Nordamerika aus. Hier ist die Durchführung für 2024 geplant. Die festgestellten Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern betragen auf bereinigter Basis weiterhin weniger als 1,5 % und liegen damit unter den Vergleichswerten der Branche. Darüber hinaus entwickelten wir einen Plan für eine regelmäßige Analyse, um Entgeltdaten laufend zu überwachen und gegebenenfalls wirksame Maßnahmen ergreifen zu können. Diese beinhalten individuelle Anpassungen aufgrund der Analyseergebnisse, themenspezifische Schulungen für unsere HR-Community, sowie weitere Schritte, um sicherzustellen, dass wir faire und objektive Gehaltsentscheidungen treffen.

Tag für Tag mehr Inklusion

Wir bieten ein Rahmenwerk für die Wissensvermittlung zu den Themen Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion an. Diesen kombinieren wir mit Maßnahmen, um inklusive Führungsstrategien zu fördern. Damit unsere Führungskräfte beim Aufbau vielfältiger und inklusiver Teams noch effizienter handeln, bieten wir den **Inclusive Leadership Workshop** an. Er ist Teil unserer konzernweit geltenden Leistungsindikatoren zu Vielfalt. Konzernweit kombiniert dieser Workshop den Austausch unserer Führungskräfte, Peer-Coachings sowie Selbstreflexion und Verantwortlichkeiten in der Führung. Die Teilnahme ist für alle Führungskräfte verpflichtend.

Darüber hinaus bieten wir verschiedene Lernformate mit Trainings und Diskussionsrunden zu inklusivem Verhalten im Kollegium an, beispielsweise unsere Schulung zu unbewussten Denkmustern. Zu den Höhepunkten zählen auch unsere regelmäßigen Veranstaltungen CAREful Conversations (eine laufende, sorgfältig zusammengestellte Vortrags- und Diskussionsreihe, die sowohl informieren als auch inspirieren soll) sowie Moving Minds (Veranstaltungen und Aktivitäten zur Verankerung von DE&I im gesamten Unternehmen). Mit einem Modul zur psychologischen Sicherheit wollen wir unser Personal zudem dafür sensibilisieren, wie wichtig es ist, sichere Teamumgebungen zu schaffen und eine Kultur zu fördern, in der alle Stimmen gehört werden. Wir haben ferner unser Schulungsangebot für das eigenständige Lernen um vier neue Trainings rund um das Thema Inklusion erweitert. Darüber hinaus gibt uns der Inklusions-Index, den wir anhand unserer Mitarbeiterumfrage erheben, Einblicke in die Wahrnehmung unserer Mitarbeitenden zum Thema Inklusion und hilft uns Chancen zu identifizieren, um unsere **inklusive Arbeitsumgebung** weiter auszubauen. Weitere Informationen zum Austausch mit unseren Mitarbeitenden finden sich im Kapitel [Unsere Arbeitskultur](#).

Da wir in einem internationalen Umfeld tätig sind, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden auch mit interkulturellen Trainings und digitalen Tools wie dem **Cultural Navigator**. Des Weiteren bieten wir Sprachkurse an und verfügen über internationale Netzwerke, die unseren Beschäftigten im Rahmen von Entsendungen und Projekten im Ausland helfen. Die International Community etwa, die sich regelmäßig in unserer Darmstädter Firmenzentrale trifft, umfasst mehr als 1.200 Mitglieder.

Wir tun unser Bestes, um Mitarbeitende, die Eltern oder Betreuungspersonen sind, zu unterstützen: von betrieblichen Kindertagesstätten in Darmstadt und Mumbai, über von uns angebotene Kindernotfallbetreuung in Deutschland und den USA bis hin zu Netzwerken und Beurlaubungen für Personen, die ältere oder kranke

Angehörige pflegen. Neben der konzernweit bezahlten Elternzeit von mindestens acht Wochen bieten wir in verschiedenen Ländern auch eine verlängerte bezahlte Elternzeit für primäre und sekundäre Betreuungspersonen.

Wir führten 2023 ein Programm zur finanziellen Unterstützung von Fertilitätsbehandlungen ein. Das Angebot gilt unabhängig von Familienstand, geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung für alle Mitarbeitenden und deren Partnerinnen und Partner. In den USA haben wir zudem Unterstützungsleistungen für Angehörige der LGBTQIA+-Community eingeführt, unter anderem Krankenversicherungsleistungen und Hilfe bei Kinderwunsch. Weitere Informationen zu unserem Leistungsangebot finden Sie im Kapitel [Karriere bei uns](#).

2023 konzentrierten wir uns auch darauf, **Barrierefreiheit und Zugänglichkeit an unseren Standorten** zu erhöhen. Dazu führten wir für unsere Standortleitungen ein Toolkit mit Leitlinien und praktischen Beispielen ein, die helfen sollen, Arbeitsumgebungen zugänglicher und inklusiv zu gestalten. Das bedeutet unter anderem, Gebäude und Veranstaltungen auf verschiedenen Ebenen leichter erreichbar zu machen, Vorkehrungen für Menschen mit sichtbaren und nicht sichtbaren Behinderungen zu treffen und geschlechterneutrale Toiletten, Umkleide- und Wickelräume anzubieten. Zusätzlich integrierten wir in unsere externen Websites ein KI-gesteuertes Tool für den barrierefreien Zugang und bieten unseren Mitarbeitenden weltweit Tipps für eine inklusive IT.

Vielfältige Talente fördern

Um uns als Unternehmen vielfältiger aufzustellen, bauen wir weiterhin eine starke interne Pipeline an weiblichen Talenten auf und befördern Frauen in Führungspositionen. Gleichzeitig suchen wir auf dem externen Arbeitsmarkt gezielt nach potenziellen Mitarbeiterinnen. Entscheidend für uns sind zudem sowohl die interne Weiterentwicklung als auch die externe Akquise von internationalen Mitarbeitenden und Angehörigen unterrepräsentierter ethnischer Gruppen. Wir loteten für die einzelnen Unternehmensbereiche Möglichkeiten aus, wie wir sie bei der Mitarbeitergewinnung konkret unterstützen können, um unter Einbeziehung bisheriger und neuer Mitarbeitender eine größere Vielfalt an Zielgruppen zu erreichen.

Wir ergriffen eine Reihe von Maßnahmen, um Vielfalt auch durch interne Mobilität zu stärken. So führten wir beispielsweise Schulungen (Enablement Sessions) für unsere Mitarbeitergruppen (Employee Resource Groups, ERGs) durch. Deren Ziel war es, zur beruflichen Weiterentwicklung zu inspirieren. Außerdem stellten wir dem Team, das für die Einstellung von leitenden Angestellten zuständig ist, Standards zur Verfügung: Durch diese kann es eine aktivere Rolle übernehmen beim Anwerben und Einstellen der nächsten Generation vielfältiger Führungskräfte für unser Unternehmen. Darüber hinaus führten wir Workshops für unsere interne Talent Acquisition Community durch, um sie zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion zu sensibilisieren und um Best Practices auszutauschen.

2023 führten wir außerdem in bestimmten Regionen Kampagnen rund um die freiwillige Selbstidentifikation durch, um ein besseres Bild von der demografischen Zusammensetzung unserer Belegschaft zu erhalten. Dabei konnten Mitarbeitende freiwillige Angaben zu ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geschlechtlichen Identität, einer eventuellen Behinderung oder einem möglichen Veteranenstatus machen.

Um die Vielfalt bei der Besetzung interner Stellen voranzutreiben, führten wir unsere **Mentoring-, Sponsoring- und Talentprogramme** fort. Zudem schauen wir nach möglichen neuen Partnerschaften, die uns helfen können, extern noch vielfältigere MINT-Interessierte zu erreichen. Unsere Programme umfassen: die [McKinsey Connected Leaders Academy](#) (berufliche Weiterbildung für aufstrebende Führungskräfte aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen), GEM (Mentoring und Praktikumsmöglichkeiten für Angehörige unterrepräsentierter ethnischer Gruppen mit naturwissenschaftlichem, ingenieurwissenschaftlichem oder technologischem Hintergrund) und **LOC M Scholars** (zur finanziellen Studienunterstützung für

Familienangehörige von Beschäftigten aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen). Zur Unterstützung unserer neuen Mitarbeitenden ergänzten wir unseren Onboarding-Prozess um Informationen über unsere ERG-Community. So erfahren sie mehr über unsere konzernweiten Mitarbeitergruppen und -netzwerke.

Zugehörigkeitsgefühl durch Mitarbeiternetzwerke steigern

Unseren internen DE&I-Mitarbeitergruppen und -netzwerken gehören insgesamt mehr als 28.000 Mitglieder an (da eine Person in mehr als einer Gruppe aktiv sein kann, kann die Personenanzahl von der Zahl der Mitglieder abweichen). Diese Mitglieder bilden eine solide Basis, die das Zugehörigkeitsgefühl der Community-Mitglieder und ihrer Allies stärkt. Zu unseren mehr als 60 Gruppen und Netzwerken zählen unter anderem **Women in Leadership, das Black Leadership Network, Rainbow-Netzwerke und I'M Able**. Zudem bringen sich zahlreiche Beschäftigte an unseren lokalen Standorten in weltweit operierende Organisationen ein, die sich für die Förderung von Frauen einsetzen.

2023 aktualisierten wir unseren ERG-Governance-Rahmen. Darüber hinaus stellten wir unserer ERG-Community bei einem globalen Treffen und bei der Einführung unseres zentralen Informationsportals in unserem Intranet zusätzliche Ressourcen bereit.

Netzwerke für mehr Vielfalt



Well-Being Communities

Die Gemeinschaft zielt darauf ab, pflegenden Angehörigen eine bessere Unterstützung und größere Anerkennung zukommen zu lassen. Wir möchten die Gesundheit und das Wohlbefinden von Pflegenden steigern und gleichzeitig das Bewusstsein für ihre Bedürfnisse erhöhen und sie innerhalb der Gesundheitssysteme weltweit unterstützen.



Disability Communities

Eine Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen, die dazu beiträgt, deren Stigmatisierung zu überwinden und Ressourcen sowie Unterstützungsangebote für Inklusion bereitzustellen.



Netzwerke für ethnische Vielfalt & Kultur

Netzwerke für ethnische Vielfalt & Kultur unterstützen bei der Gewinnung, Bindung und Förderung von Mitarbeitenden verschiedener ethnischer Gruppen.



Frauennetzwerke

Unsere Frauennetzwerke setzen sich für ein inklusives Arbeitsumfeld ein und unterstützen qualifizierte Frauen bei der Karriereentwicklung und -förderung. Das Ziel ist es, weltweit Geschlechterparität und damit einen langfristigen Geschäftserfolg zu erreichen.



Generationsübergreifende Netzwerke

Generationsübergreifende Netzwerke sensibilisieren und fördern eine Gemeinschaft, in der jeder unabhängig von Alter und Lebensabschnitt die gleichen Karrierechancen hat.



International Community

Das Netzwerk bietet eine Plattform für internationale Kolleginnen und Kollegen am Standort Darmstadt und in der Schweiz, um Erfahrungen auszutauschen, sich lokal zu vernetzen und um den Start im Ausland zu erleichtern. Auch bereits ortsansässige Mitarbeitende sind willkommen.



Rainbow-Netzwerke

Unsere Rainbow-Netzwerke haben es sich zum Ziel gemacht, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das LGBTQI+ Mitarbeitende (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer oder Questioning, Intersex und weitere Geschlechtsidentitäten) anspricht und bindet. Auf diese Weise zeigen wir, dass wir unterschiedlichen Perspektiven mit Offenheit und Neugier begegnen.



Veteranen-Netzwerke

Veteranen-Netzwerke unterstützen strategische Bemühungen um Vielfalt und Integration mit dem Ziel, Militärveteranen zu gewinnen, zu binden und zu fördern.



Integrations-Netzwerke

"Flexibility" und "Responsibility with the Community" sind Netzwerke, deren Fokus auf lokalspezifischen Bedürfnissen ihrer entsprechenden Zielgruppen liegt.

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion lokal unterstützen

In den USA wollen wir an den Orten, an denen wir tätig sind, zu wirtschaftlichem Wachstum und Chancen beitragen. Daher führten wir 2023 unsere Partnerschaft mit der von Frauen geführten Impact-Investment-Plattform **CNote** fort. Wir haben CNote 20 Mio. US-Dollar zugesagt, um in Form von Mikrokrediten Kapital an von BIPOC (Schwarze Menschen, Angehörige indigener Völker und People of Color) und an von Frauen geführte Unternehmen zu vergeben. Bei diesem Ansatz werden die Barmittel genutzt, die sich auf unseren traditionellen Bankkonten befinden. Die Gelder werden Finanzinstituten für kommunale Entwicklung bereitgestellt, die sich durch eine langjährige finanzielle Stabilität auszeichnen. Zu den Förderzielen der Institute gehören vor allem, Frauen und People of Color mit geringem Einkommen bei ihren Unternehmungen zu unterstützen, erschwinglichen Wohnraum zu finanzieren und auf andere Weise die wirtschaftliche Inklusion zu fördern.

2023 weiteten wir unser Engagement hinsichtlich der Vielfalt von Lieferanten auf alle drei Unternehmensbereiche in den USA aus – einschließlich aller Kategorien indirekter Ausgaben. Unser **Supplier Diversity Program** adressiert bislang unterrepräsentierte Gruppen, darunter unterrepräsentierte ethnische Gruppen, Frauen, Angehörige der LGBTQIA+-Community sowie Veteraninnen und Veteranen. Wir setzen uns dafür ein, DE&I auf allen Ebenen unserer Organisation voranzubringen, und planen, das Programm ab 2024 auf Kategorien direkter Ausgaben und Regionen außerhalb der USA auszudehnen.

Die DE&I-Initiative **I'M IN** richtet sich an Menschen außerhalb unseres Unternehmens; sie möchte die Stimmen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen stärken und so die Umstände im Gesundheitssystem verbessern. Seit 2019 arbeiten wir bei Fortbildungen mit medizinischem Fachpersonal zusammen. Wir wollen ihnen die Chance geben, verstärkt bis dato unbekannte Auswirkungen von Ungleichheit in der Behandlung von Multipler Sklerose (MS) zu erfassen. So können sie lernen, wie sich Inklusion positiv auf die Patientenerfahrung auswirken kann. Im Jahr 2022 etablierten wir die I'M IN-Stipendien, die darauf ausgelegt sind, Ungleichheiten in der neurologischen Versorgung von MS-Patienten abzubauen. Ferner haben wir die I'M IN-Stipendien auf weitere Therapiegebiete ausgeweitet, in denen wir geschäftlich tätig sind, darunter auch die Onkologie und Reproduktionsgesundheit.

Für **klinische Studien** ist es wichtig, dass Menschen mit vielfältigen demografischen Merkmalen teilnehmen und diese auch in allen Phasen der Arzneimittelentwicklung berücksichtigt werden. Deshalb riefen wir ein Projekt ins Leben, das die **Diversität bei klinischen Studien** fördern soll. Um inklusiv zu agieren, stützen wir uns auf vier zentrale Säulen, die gezielte und taktische Maßnahmen vorgeben. Diese und weitere Beispiele trugen wir in einem internen Nachschlagewerk rund um Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion in der Geschäftswelt zusammen. So ermutigen wir unsere Teams, integrative Ansätze in F&E, Produktentwicklung, Einkauf, Marketing, Vertrieb und innerhalb von Partnerschaften zu berücksichtigen.

Faire Behandlung für alle

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in **unserem Verhaltenskodex** und in unserer **Social and Labor Standards Policy** geregelt. Im Januar 2024 veröffentlichten wir ein neues Positionspapier zur **Inklusion von Menschen mit Behinderung**. Es ergänzt unsere Positionspapiere zu **Diversity, equity and inclusion** (Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion), **Non-discrimination** (Anti-Diskriminierung) und **Non-harassment** (Anti-Belästigung). Zudem haben wir unterschiedliche Meldekanäle eingerichtet, sodass alle Mitarbeitende wissen, an welche Stelle sie sich wenden können: Wenn sie selbst am Arbeitsplatz belästigt, beziehungsweise diskriminiert werden oder wenn sie andere Verstöße gegen unsere Standards melden möchten. Erste Ansprechpersonen sind entweder die zuständige Führungskraft oder die Konzernfunktionen HR und Compliance. Zudem können unsere Mitarbeitenden anonym die **Compliance-Hotline** nutzen. Im Berichtsjahr nahmen unsere HR Business Partner, die an der Untersuchung

personalbezogener Compliance-Fälle beteiligt sind, an einem Schulungs- und Weiterbildungsprogramm teil: Damit bauten sie ihre Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden aus und erhöhten ihre investigativen Fähigkeiten. 2023 wurden 30 Verdachtsfälle (2022: 20) von Diskriminierung oder Belästigung über die Compliance-Hotline oder andere Kanäle gemeldet; sieben (2022: sieben) davon wurden über unsere globale Reporting-Plattform bestätigt, und es wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Gutes Ranking in DE&I-Indizes

Wir machen weiterhin Fortschritte bei der Integration von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in unseren Unternehmen:

- Wir haben das fünfte Jahr in Folge die volle Punktzahl im Corporate Equality Index (CEI) erreicht und damit den „Equality 100 Award“ erhalten.
- Den sechsten Platz erreichten wir im **German Diversity Index 2023** der BeyondGenderAgenda. Die Rangliste spiegelt wider, wie transparent die DAX-40-Unternehmen ihr Engagement für Vielfalt in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten 2022 veranschaulichten.
- Im **PRIDE Index** 2023 der Uhlala Group wurden wir mit dem Gold Siegel ausgezeichnet.
- Disability:IN zeichnete uns als **Best Place to Work for Disability Inclusion** aus.
- In China wurden wir unter den Top 10 im "**2023 DEI Employer Awards**" ausgezeichnet.

Gesundheit & Sicherheit

Für die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten übernehmen wir tagtäglich Verantwortung. Wir tun viel, um unser Personal vor Unfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Dabei setzen wir auf vorbeugende Maßnahmen, damit Gesundheitsprobleme erst gar nicht auftreten.

Unser Ansatz, um Unfälle zu vermeiden und Sicherheit zu fördern

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Ein rundum sicherer Arbeitsplatz ist dafür entscheidend. Deshalb arbeiten wir fortlaufend daran, unsere **Gesundheits- und Sicherheitskultur** zu stärken.

Für den Erfolg unserer Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es einen wichtigen Indikator: die Lost Time Injury Rate (LTIR). Sie umfasst alle weltweit vorgefallenen Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Wir ermitteln die LTIR konzernweit sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für weisungsgebundene Zeitarbeitskräfte. Unser Ziel ist es, die LTIR bis 2025 auf unter 1,0 senken.

Grundsätzlich führen wir vor Beginn jeglicher Tätigkeit eine **Gefährdungsbeurteilung** durch. Identifizieren wir Gefahren, lassen wir diese vor Aufnahme der Tätigkeiten oder vor der Inbetriebnahme einer Anlage möglichst beseitigen. Ist dies nicht möglich, leiten wir Maßnahmen ein, die die Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen auf das kleinstmögliche Maß reduzieren. Für die Gefährdungsbeurteilungen sind unsere Standorte verantwortlich und führen diese eigenständig durch.

Im Oktober 2023 veröffentlichten wir intern die konzernweite Gesundheitsstrategie **BeHealthy**. Mit ihr wollen wir die physische, mentale, soziale und arbeitsplatzbezogene Gesundheit unserer Mitarbeitenden weiter stärken. Alle Standorte sind dazu aufgefordert, Verantwortliche zu benennen, die die Umsetzung der Strategie sicherstellen. Zur Einführung von BeHealthy starteten wir – unterstützt durch ein Mitglied der Geschäftsleitung – eine Informationskampagne. Darüber hinaus führten wir im Berichtsjahr einen zentralen Leistungsindikator für Gesundheit ein und planen, dass sich dieser zukünftig zum einen aus unserem Gesundheitsindex und zum anderen aus dem Umsetzungsstatus der BeHealthy-Strategie zusammensetzt. Den Gesundheitsindex ermitteln wir anhand von zwölf Fragen bei der weltweiten Mitarbeiterbefragung. Den Umsetzungsstatus messen wir daran, inwieweit unsere Mitarbeitenden die Angebote der **BeHealthy Toolbox** nutzen und sich an der Mindfulness Community beteiligen.

Mit unserem **Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)** stärken wir die Unternehmens- und Gesundheitskultur an unserer Konzernzentrale in Darmstadt. Die Wirksamkeit des BGM überprüfen wir mit einem **Kennzahlensystem**, das sich auf die lokalen Aktivitäten bezieht.

Darüber hinaus nutzt das BGM am Standort Darmstadt auch die Ergebnisse des Gesundheitsberichts unserer Betriebskrankenkasse sowie Auswertungen der Werkärztlichen Abteilung. Daraus leiten wir einerseits zielgruppen- oder betriebspezifische **Präventionsangebote** ab und beraten andererseits das Management vor Ort. Wenn spezifische Kennzahlen auffällig sind, beispielsweise zur Stressbelastung am Arbeitsplatz, finden ergänzende Beratungsgespräche mit den betroffenen Bereichen statt.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Für unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist die Konzernfunktion Corporate Sustainability, Quality and Trade Compliance verantwortlich. Die Funktion berichtet an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, gibt Arbeitssicherheitsziele vor, steuert weltweit die entsprechenden Maßnahmen und führt interne EHS-Audits durch. **Lokale EHS-Manager** und ihre Teams kümmern sich darum, dass unsere Standorte alle Gesetze und Vorgaben einhalten, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. Außerdem setzen die EHS-Manager Projekte, Aktionen und Programme vor Ort um.

Mitarbeitende, die sich bei ihrer Arbeit um ihre Sicherheit oder Gesundheit sorgen, dürfen diese vorübergehend unterbrechen. Weltweit können sie solche Bedenken auch über unsere **Compliance-Hotline** melden.

An unserem Standort in Darmstadt tagen Arbeits- und Entscheidungsgremien zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Diese Gremien stimmen Strategien und Inhalte mit leitenden Führungskräften des Standorts, dem Sicherheits- und Gesundheitspersonal sowie den Mitarbeitenden ab. Darüber hinaus trägt unser BGM am Standort Darmstadt dazu bei, das Thema Gesundheit in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Nach jeder Maßnahme befragt unser BGM alle Teilnehmenden anonym zu ihren Erfahrungen und Verbesserungsvorschlägen. Diese fließen in die weitere Maßnahmengestaltung ein.

Unser **interdisziplinäres Mental Health Team** berät am Standort Darmstadt zu steigenden Herausforderungen rund um die psychische Gesundheit. Im Rahmen der neuen BeHealthy-Strategie können sich die Beschäftigten dort außerdem von Achtsamkeitsbeauftragten bei der täglichen Stressbewältigung unterstützen lassen.

Im Berichtsjahr entwickelten wir unter anderem die interaktive Schulung „Gesund führen“. Deren Ziel ist es, unseren Führungskräften mithilfe von Business-Schauspielenden ein gesundheitsförderliches Führungsverhalten näherzubringen; zugleich sollen sie lernen, dieses in den eigenen Arbeitsalltag umzusetzen. Im Berichtsjahr besuchten über 300 Führungskräfte in Darmstadt die Schulung.

Zudem haben wir in allen 66 Ländern, in denen wir tätig sind, einen Telefonservice, über den sich unsere Mitarbeitenden und deren Angehörige rund um die Uhr vertraulich psychologisch und zu sozialen Themen beraten lassen können.

Sicherheitsbeauftragte und Gesundheitspartner

Weltweit gibt es an vielen unserer Standorte **Sicherheitsbeauftragte**, die neben ihrer regulären Tätigkeit ihre Vorgesetzten dabei unterstützen, Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. Gleichzeitig sind sie Ansprechpersonen zu sicherheitsrelevanten Themen für das Kollegium.

An unserem Standort in Darmstadt sowie an einigen weiteren deutschen Standorten bilden **Gesundheitspartner** das Bindeglied zwischen unseren Beschäftigten und dem BGM. Sie sind zum einen Vertrauenspersonen fürs Kollegium bei gesundheitsbezogenen Fragen, zum anderen informieren sie unsere Belegschaft über Gesundheitsangebote. Gleichzeitig richten sie Empfehlungen an das BGM, die die Bedürfnisse von Mitarbeitenden betreffen. Bevor unsere Beschäftigten ihre Funktion als Sicherheitsbeauftragte oder Gesundheitspartner aufnehmen, durchlaufen sie eine entsprechende Schulung.

Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Betriebsvereinbarungen

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

Gemeinsam mit der konzernweiten Gesundheitsstrategie BeHealthy führten wir im Oktober 2023 den neu entwickelten **Merck Group Employee Health Standard** ein. Er beschreibt die grundlegenden Anforderungen, die ein Standort bezüglich der Mitarbeitergesundheit erfüllen muss. Außerdem legt der Standard fest, wie wir die Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten gewährleisten und ihre Gesundheit sowie ihr Wohlbefinden fördern können. Zusätzlich schreiben wir ein **konzernweites Sicherheits- und Gesundheitsmanagement** vor, mit dem wir Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten verhindern wollen.

Unser Anspruch ist es, dass auch innerhalb unserer Vertragspartnerschaften Gesundheits- und Sicherheitsaspekte berücksichtigt werden, und zwar im gesamten Prozess – vom Beginn bis zum Abschluss einer Tätigkeit. Diese Zielsetzung spiegelt sich in dem konzernweit gültigen **Contractor EHS Management Standard** wider.

An unseren deutschen Standorten halten wir verschiedene **Betriebsvereinbarungen** zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ein, die wir gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen erarbeitet haben. Unsere Vereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement beispielsweise regelt für alle deutschen Standorte das Vorgehen nach einer längeren Erkrankung. Damit wollen wir den Arbeitsplatz für die betroffene Person dauerhaft erhalten sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen nach deren Rückkehr vermeiden.

Auch an 13 weiteren europäischen Standorten gibt es Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit. Sie umfassen sämtliche Aktivitäten, die zur Einhaltung der nationalen Arbeitsschutzvorschriften erforderlich sind, beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze sowie regelmäßige Analysen zum Arbeitsschutz. Zudem beinhalten sie Gesundheitsangebote für das Personal vor Ort.

Sicherheitszertifizierung an unseren Standorten

Ende 2023 war unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem an 66 Standorten gemäß ISO 45001 über ein **Gruppenzertifikat** zertifiziert. Den Geltungsbereich der eigenen Zertifizierung legt jeder Standort individuell fest. Das Zertifikat des Standards ISO 45001 deckt beispielsweise in Darmstadt die Mitarbeitenden der Produktionsbereiche sowie der Infrastruktur ab.

Über unser weltweit integriertes Managementsystem stellen wir unter anderem den Arbeits- und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten sicher. Dies betrifft somit auch die Mitarbeitenden an nicht zertifizierten Standorten und diejenigen, die an Standorten arbeiten, die nicht im Gültigkeitsbereich des Gruppenzertifikats enthalten sind.

Der Zertifizierungsprozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, um rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen zu können, die auch zukünftig die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden gewährleisten. Die Standorte sind aufgefordert, diese Standards anzuwenden.

Unfallzahlen

Unser Personal ist verpflichtet, relevante Arbeitsunfälle umgehend an Corporate Sustainability, Quality and Trade Compliance zu melden. Dort werden diese bewertet und, falls erforderlich, ergänzende Sicherheitsmaßnahmen eingeleitet. Weltweit ist diese Vorgehensweise an allen Produktionsstandorten etabliert.

Folgende Daten zum Arbeitsschutz dokumentieren wir an unseren weltweiten Standorten:

- Mit der LTIR-Kennzahl erfassen wir Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Im Vergleich zum Vorjahr ist 2023 ein leichter Anstieg auf 1,3 (2022: 1,2) zu verzeichnen. Die meisten Unfälle mit Ausfallzeit waren Stolperunfälle sowie Quetschungen und Schnittwunden, die beim Umgang mit Maschinen und Ausrüstung entstanden. Auch 2023 gab es keine tödlichen Unfälle.
- Mit unserer Kennzahl **EHS Incident Rate** dokumentieren wir **Unfallereignisse**.
- Ergänzend erfassen wir in den USA arbeitsbedingte Erkrankungen und ihre Langzeitwirkungen mit der **Occupational Illness Rate** (berufsbedingte Krankheitsrate).

Klare Verhaltensregeln

Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermeiden lassen. Entscheidend für unseren Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es daher, dass unsere Beschäftigten zu EHS-Themen qualifiziert und geschult sind und entsprechend handeln. Wir informieren sie nicht nur, sondern beziehen sie auch aktiv ein, beispielsweise bei gemeinsamen Begehungen oder bei der Auswahl persönlicher Schutzausrüstung. Diese Einbindung ist entscheidend, denn unsere Mitarbeitenden wissen am besten, was sie in einer konkreten Arbeitssituation benötigen. Auf diese Weise verbessern wir fortlaufend den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Konzernweit sind alle neu ernannten EHS-Manager der Standorte verpflichtet, eine **EHS-Initialschulung** zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie unserem **Sicherheitskulturprogramm BeSafe** zu absolvieren. Mit dem BeSafe-Programm sensibilisieren wir unsere Beschäftigten für Gefahren am Arbeitsplatz und geben ihnen Verhaltensregeln an die Hand. Darüber hinaus werden an unseren Standorten regelmäßige Arbeitsschutzschulungen organisiert, die sowohl gesetzliche Anforderungen als auch die spezifische Risikosituation berücksichtigen.

Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten

Unsere globale Gesundheitsstrategie BeHealthy enthält folgende Kernelemente:

- Verpflichtende Trainings für alle Führungskräfte, um eine **gesunde Führung** zu fördern;
- **Achtsamkeitsbeauftragte** aus der Belegschaft (Mindfulness Ambassadors), die in ihrem Arbeitsbereich monatlich beziehungsweise quartalsweise Achtsamkeitsübungen für die Mitarbeitenden anbieten und im Umgang mit Stress unterstützen;
- **BeHealthy Toolbox** mit verschiedenen Angeboten zur Gesundheitsförderung, wie etwa Schulungen, Informationskampagnen, Selbsttests, Risikoanalysen, Checklisten und Beratungen zur mentalen, physischen und arbeitsplatzbezogenen Gesundheit (beispielsweise zu gesunder Schichtarbeit oder Ergonomie, 24/7 Employee Assistance Program).

Zusätzlich gibt es in unserer Konzernzentrale in Darmstadt zahlreiche gesundheitsbezogene Angebote. Sie umfassen beispielsweise die Bereiche Ergonomie, Ernährung, Stress und psychische Belastungen. Auch den Beschäftigten an anderen Standorten bieten wir verschiedene Maßnahmen zur Förderung ihrer Gesundheit an.

Bewegungsprogramme

Deutschlandweit kann unser Personal an Angeboten wie dem Aktivprogramm **Fit@Merck** mit **präventiven Gesundheitskursen** teilnehmen, die wir bezuschussen. Zudem gibt es in Darmstadt ein Betriebssportprogramm mit 31 verschiedenen Sportarten, wovon wir im Berichtsjahr 30 Sportarten anbieten konnten.

Untersuchung und Unterstützung unseres Personals

Durch arbeitsmedizinische Vorsorgen und **Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen** möchten wir sicherstellen, dass alle Beschäftigten die Gesundheitsanforderungen für ihre spezifischen Tätigkeiten erfüllen.

Unser Travel Health & Medical Advisory Service empfiehlt notwendige Impfungen oder berät zu Hygienrisiken, falls Beschäftigte ins Ausland reisen.