

Kennzahlen

Ökonomie

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

| In Mio. € | Life Science | Healthcare | Electronics | Merck-Gruppe |
|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------|
| 2022 | | | | |
| Umsatzerlöse | 10.380 | 7.839 | 4.013 | 22.232 |
| Operatives Ergebnis (EBIT) | 2.808 | 1.895 | 572 | 4.474 |
| F&E-Kosten ² | 399 | 1.694 | 308 | 2.521 |
| 2023 | | | | |
| Umsatzerlöse | 9.281 | 8.053 | 3.659 | 20.993 |
| Operatives Ergebnis (EBIT) | 1.850 | 2.225 | 248 | 3.609 |
| F&E-Kosten ² | 396 | 1.657 | 297 | 2.445 |

1 Konzernkosten und Sonstiges sind als nicht operative Bereiche hier nicht separat abgebildet, diese sind in der Segmentberichterstattung des [Geschäftsberichts 2023](#) (S. 266-270) dargestellt.

2 Nicht dargestellt sind die Konzernkosten und Sonstiges zugeordnete Forschungs- und Entwicklungskosten von 94 Mio. € (2022: 119 Mio. €).

Geschäftsethik

Compliance-Schulungen

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe ¹ | 2023 davon Merck KGaA |
|--|---------------|--------------|--------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Anzahl der zur Antikorruptionsrichtlinie geschulten Personen² | 28.827 | 5.790 | 5.082 | 6.688 | 486 |
| Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeitenden | 28.805 | 5.772 | 5.071 | 6.671 | 486 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeitenden, in % | 50 | 10 | 8 | 11 | 12 |
| Nach Mitarbeitendenkategorie³ | | | | | |
| Anzahl der zu Antikorruption geschulten Mitarbeitenden mit der Rolle 2+ | 27.123 | 5.284 | 4.658 | 6.325 | 463 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeitenden mit der Rolle 2+, in % | 90 | 17 | 14 | 18 | 18 |
| Anteil der zu Antikorruption geschulten Mitarbeitenden mit der Rolle kleiner 2, in % | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Nach Region (in %) | | | | | |
| Europa | 51 | 8 | 7 | 10 | 2 |
| Nordamerika | 45 | 11 | 8 | 8 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 44 | 12 | 9 | 14 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 44 | 8 | 7 | 13 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 66 | 12 | 9 | 16 | nicht zutreffend |

1 Das 2020 ausgerollte Anti-Corruption E-Learning wurde zum 01. November 2023 durch eine neue Schulung ersetzt. In den Daten für das Jahr 2023 sind sowohl die Abschlusszahlen des alten sowie des neuen E-Learnings berücksichtigt. Insgesamt haben 2.177 Mitarbeitende das alte E-Learning absolviert.

2 Schließt Personen von Drittfirmen, externes weisungsgebundenes Personal (z. B. Leiharbeiter) und vor Ort tätige Vertragspartner mit ein, die zur Antikorruptionsrichtlinie geschult wurden (2023: 13).

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

Die Zielgruppe der Mitarbeitenden für ein spezifisches Training wird anhand des Risikolevels in Bezug auf die Position und Rolle von Mitarbeitenden festgelegt. Somit umfasst die Zielgruppe nicht zwingend alle Merck-Beschäftigten und kann von Training zu Training abweichen.

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

Anfang 2020 wurde das alte E-Learning zum Thema Antikorruption für eine breite Zielgruppe ausgerollt. Ein Großteil dieser Zielgruppe schloss das E-Learning im Jahr 2020 schon ab. Die Anzahl der geschulten Mitarbeitenden ist 2021 und 2022 vergleichsweise rückläufig, da die Schulung nur Neuzugängen, Beschäftigten, die intern gewechselt sind oder die Schulung noch nicht abgeschlossen hatten, zugewiesen wurde. 2023

verzeichnen wir wieder einen Anstieg, da wir das ehemalige E-Learning im November durch eine neues ersetzt haben. Die neue Schulung umfasst neben Antikorruption auch das Thema Geldwäschebekämpfung.

Interne Audits zu Korruption

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA ¹ |
|---|------|------|------|--------------------------|--|
| Anzahl der Audits zum Thema Korruption | 52 | 56 | 55 | 53 | 17 |
| Prozentualer Anteil der Audits zum Thema Korruption | 66 | 67 | 70 | 66 | 21 |

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

Menschenrechtsverstöße

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|----------------|
| Anzahl der gemeldeten Verstöße gegen die Social and Labor Standards Policy | 108 | 121 | 136 | 184 |
| Anzahl bestätigter Verstöße gegen die Social and Labor Standards Policy | 29 | 41 | 68 | 60 |
| davon Anzahl der Diskriminierungsvorfälle | 2 | 6 | 7 | 7 ¹ |

¹ Ab 2023 enthalten die berichteten Diskriminierungsvorfälle auch Fälle von Belästigung als eine spezielle Form von Diskriminierung.

Gemeldete Compliance-Vorfälle

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|------|------|------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamtzahl gemeldeter Vorfälle | | | | | |
| Anzahl gemeldeter Compliance-Vorfälle | 81 | 79 | 79 | 106 | 9 |
| Anzahl bestätigter Fälle | 41 | 42 | 28 | 32 | 1 |
| Bestätigte Fälle nach Kategorie | | | | | |
| Bestechung und Korruption | 6 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| Verletzung des Kartellrechts und unfaire Geschäftspraktiken | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Betrügerische Handlungen gegen Merck | 11 | 6 | 11 | 3 | 0 |
| Andere Missachtungen der Merck-Compliance-Prinzipien für die Beziehungen zu Geschäftspartnern | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 |
| Sonstige Verstöße gegen Merck-Werte, interne Richtlinien oder gesetzliche Anforderungen | 24 | 35 | 12 | 25 | 1 |

Datenschutz

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|------|------|------|--------------------------|-----------------------------|
| Gemeldete Fälle von Missachtung der Richtlinien zum Datenschutz | 3 | 3 | 4 | 7 | 0 |
| Schutz von Kundendaten¹ | | | | | |
| Gesamtzahl der berechtigten Beschwerden von externen Parteien | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtzahl der Beschwerden von Zulassungsbehörden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtzahl der identifizierten Datenlecks, Diebstähle oder Verluste von Kundendaten | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

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

Rechtsverfahren

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|----------|----------|----------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamtzahl¹ anhängiger oder abgeschlossener Rechtsverfahren (wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, kartellrechtlicher Verstöße oder aufgrund von Verstößen gegen Monopolverordnungen) | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Anhängig | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Abgeschlossen | 0 | 1 | 1 | 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 2020](#), Seiten 137-139 und Seiten 270-273, Nr. 27

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

[Geschäftsbericht 2022](#), Seiten 105-106 und Seiten 302-305, Nr. 27

[Geschäftsbericht 2023](#), Seite 103 und Seiten 303-306, Nr. 27

Mitarbeitende

Gesamtzahl der Mitarbeitenden

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe ¹ | 2023 davon Merck KGaA ² |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------------|--|
| Mitarbeitende insgesamt | 58.127 | 60.348 | 64.243 | 62.908 | 3.924 |
| Männer | 33.204 | 34.274 | 36.452 | 35.499 | 2.387 |
| Frauen | 24.923 | 26.074 | 27.791 | 27.409 | 1.537 |

1 Merck beschäftigt auch Mitarbeitende an Standorten nicht vollkonsolidierter Tochtergesellschaften. Für das Berichtsjahr 2023 haben wir den Konsolidierungskreis auch für die Mitarbeiterdaten in der nichtfinanziellen Berichterstattung an die finanzielle Berichterstattung angeglichen. Ab sofort beziehen sich die Zahlen auf alle Mitarbeitenden, die in vollkonsolidierten, personalführenden Tochterunternehmen angestellt sind.

2 Der starke Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (8.485 Mitarbeitende) lässt sich darauf zurückführen, dass neben der bereits 2019 ausgegliederten Healthcare KGaA nun auch die beiden anderen Unternehmensbereiche Life Science und Electronics in eigene Gesellschaften überführt wurden.

Mitarbeitende nach Hierarchieebene

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe ¹ | 2023 davon Merck KGaA ² |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------------------------------|--|
| Mitarbeitende insgesamt | 58.127 | 60.348 | 64.243 | 62.908 | 3.924 |
| Senior Management (Rolle 6+) | 193 | 194 | 191 | 200 | 48 |
| Mittleres Management (Rolle 4 & 5) | 3.637 | 3.831 | 4.018 | 4.139 | 600 |
| Unteres Management (Rolle 3) | 10.286 | 10.880 | 11.877 | 11.907 | 1.275 |
| Weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3) | 44.011 | 45.443 | 48.157 | 46.662 | 2.001 |
| Anteil Frauen insgesamt (in %) | 43 | 43 | 43 | 44 | 39 |
| davon Anzahl Frauen im Senior Management (Rolle 6+) | 42 | 49 | 51 | 58 | 15 |
| davon Anzahl Frauen im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 1.284 | 1.413 | 1.550 | 1.622 | 214 |
| davon Anzahl Frauen im unteren Management (Rolle 3) | 4.352 | 4.669 | 5.123 | 5.150 | 475 |
| davon Anzahl Frauen unter „weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3)“ | 19.245 | 19.943 | 21.067 | 20.579 | 833 |
| Anteil Männer insgesamt (in %) | 57 | 57 | 57 | 56 | 61 |
| davon Anzahl Männer im Senior Management (Rolle 6+) | 151 | 145 | 140 | 142 | 33 |
| davon Anzahl Männer im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 2.353 | 2.418 | 2.468 | 2.517 | 386 |
| davon Anzahl Männer im unteren Management (Rolle 3) | 5.934 | 6.211 | 6.754 | 6.757 | 800 |
| davon Anzahl Männer unter „weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3)“ | 24.766 | 25.500 | 27.090 | 26.083 | 1.168 |
| Nach Altersgruppe | | | | | |
| Bis 29 Jahre (in %) | 15 | 15 | 15 | 14 | 14 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im Senior Management (Rolle 6+) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 6 | 8 | 12 | 8 | 2 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im unteren Management (Rolle 3) | 199 | 241 | 263 | 249 | 39 |
| davon Anzahl Mitarbeitende unter „weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3)“ | 8.365 | 8.880 | 9.651 | 8.484 | 494 |
| 30 bis 49 Jahre (in %) | 60 | 60 | 60 | 60 | 53 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im Senior Management (Rolle 6+) | 68 | 63 | 58 | 65 | 19 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 2.032 | 2.172 | 2.235 | 2.283 | 367 |

1 Merck beschäftigt auch Mitarbeitende an Standorten nicht vollkonsolidierter Tochtergesellschaften. Für das Berichtsjahr 2023 haben wir den Konsolidierungskreis auch für die Mitarbeiterdaten in der nichtfinanziellen Berichterstattung an die finanzielle Berichterstattung angeglichen. Ab sofort beziehen sich die Zahlen auf alle Mitarbeitenden, die in vollkonsolidierten, personalführenden Tochterunternehmen angestellt sind.

2 Der starke Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (8.485 Mitarbeitende) lässt sich darauf zurückführen, dass neben der bereits 2019 ausgegliederten Healthcare KGaA nun auch die beiden anderen Unternehmensbereiche Life Science und Electronics in eigene Gesellschaften überführt wurden.

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe ¹ | 2023 davon Merck KGaA ² |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------|--|
| davon Anzahl Mitarbeitende im unteren Management (Rolle 3) | 6.926 | 7.298 | 8.007 | 7.963 | 805 |
| davon Anzahl Mitarbeitende unter „weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3)“ | 25.948 | 26.624 | 28.124 | 27.697 | 894 |
| Ab 50 Jahre (in %) | 25 | 25 | 25 | 26 | 33 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im Senior Management (Rolle 6+) | 125 | 131 | 133 | 135 | 29 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im mittleren Management (Rolle 4 & 5) | 1.599 | 1.651 | 1.771 | 1.848 | 231 |
| davon Anzahl Mitarbeitende im unteren Management (Rolle 3) | 3.161 | 3.341 | 3.607 | 3.695 | 431 |
| davon Anzahl Mitarbeitende unter „weitere Mitarbeitende (kleiner Rolle 3)“ | 9.698 | 9.939 | 10.382 | 10.481 | 613 |

1 Merck beschäftigt auch Mitarbeitende an Standorten nicht vollkonsolidierter Tochtergesellschaften. Für das Berichtsjahr 2023 haben wir den Konsolidierungskreis auch für die Mitarbeiterdaten in der nichtfinanziellen Berichterstattung an die finanzielle Berichterstattung angeglichen. Ab sofort beziehen sich die Zahlen auf alle Mitarbeitenden, die in vollkonsolidierten, personalführenden Tochterunternehmen angestellt sind.

2 Der starke Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (8.485 Mitarbeitende) lässt sich darauf zurückführen, dass neben der bereits 2019 ausgegliederten Healthcare KGaA nun auch die beiden anderen Unternehmensbereiche Life Science und Electronics in eigene Gesellschaften überführt wurden.

Durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden nach Funktionsbereichen¹

| | 2020 ² | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| Gesamtkonzern | 57.612 | 58.731 | 62.565 | 63.000 |
| davon Frauen | 24.746 | 25.295 | 27.123 | 27.461 |
| Produktion | 17.624 | 19.782 | 22.086 | 23.827 |
| davon Frauen | 6.043 | 6.541 | 7.510 | 8.429 |
| Logistik/Supply Chain | 4.298 | 4.557 | 4.850 | 4.946 |
| davon Frauen | 1.734 | 1.838 | 1.928 | 1.970 |
| Marketing und Vertrieb/Commercials | 14.127 | 14.318 | 15.095 | 14.021 |
| davon Frauen | 6.787 | 6.906 | 7.349 | 7.099 |
| Verwaltung | 11.342 | 11.824 | 11.889 | 11.924 |
| davon Frauen | 5.499 | 5.718 | 5.868 | 5.891 |
| Forschung und Entwicklung | 7.504 | 7.168 | 7.335 | 6.473 |
| davon Frauen | 3.996 | 3.694 | 3.740 | 3.249 |
| Infrastruktur und Sonstige | 2.717 | 1.083 | 1.309 | 1.810 |
| davon Frauen | 687 | 598 | 727 | 824 |

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

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

Mitarbeitende nach Regionen

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------------------|-----------------------------|
| Insgesamt | 58.127 | 60.348 | 64.243 | 62.908 | 3.924 |
| Europa | 26.587 | 27.217 | 28.244 | 28.304 | 3.924 |
| Frauen | 11.743 | 12.098 | 12.620 | 12.681 | 1.537 |
| Frauen (in %) | 44 | 44 | 45 | 45 | 39 |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 1.105 | 988 | 882 | 659 | 73 |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Nordamerika | 13.312 | 14.070 | 15.847 | 14.718 | 0 |
| Frauen | 5.527 | 5.800 | 6.501 | 6.113 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 42 | 41 | 41 | 42 | nicht zutreffend |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 139 | 115 | 31 | 20 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 1 | 1 | 0 | 0 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 13.518 | 14.285 | 15.412 | 15.259 | 0 |
| Frauen | 5.425 | 5.874 | 6.351 | 6.357 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 40 | 41 | 41 | 42 | nicht zutreffend |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 3.362 | 3.660 | 3.726 | 3.182 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 25 | 26 | 24 | 21 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 3.387 | 3.529 | 3.490 | 3.458 | 0 |
| Frauen | 1.630 | 1.721 | 1.715 | 1.693 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 48 | 49 | 49 | 49 | nicht zutreffend |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 67 | 12 | 8 | 7 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 2 | 0 | 0 | 0 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 1.323 | 1.247 | 1.250 | 1.169 | 0 |
| Frauen | 598 | 581 | 604 | 565 | nicht zutreffend |
| Frauen (in %) | 45 | 47 | 48 | 48 | nicht zutreffend |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 420 | 59 | 9 | 9 | nicht zutreffend |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 32 | 5 | 1 | 1 | nicht zutreffend |

Mitarbeitende nach Unternehmensbereichen

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Mitarbeitende bei Life Science | 23.196 | 25.323 | 28.013 | 27.947 |
| davon Frauen | 10.175 | 11.255 | 12.473 | 12.490 |
| davon Frauen (in %) | 44 | 44 | 45 | 45 |
| Mitarbeitende bei Healthcare | 17.463 | 17.269 | 17.339 | 17.765 |
| davon Frauen | 8.788 | 8.717 | 8.805 | 8.997 |
| davon Frauen (in %) | 50 | 50 | 51 | 51 |
| Mitarbeitende bei Electronics | 7.228 | 7.432 | 8.262 | 8.276 |
| davon Frauen | 1.666 | 1.704 | 1.870 | 2.000 |
| davon Frauen (in %) | 23 | 23 | 23 | 24 |

Mitarbeitende nach Vertragsart

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Mitarbeitende insgesamt | 58.127 | 60.348 | 64.243 | 62.908 |
| Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen | 53.034 | 55.514 | 59.587 | 58.972 |
| Anteil Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen (in %) | 91 | 92 | 93 | 94 |
| davon Frauen | 22.500 | 23.640 | 25.418 | 25.388 |
| davon Frauen (in %) | 42 | 43 | 43 | 43 |
| Mitarbeitende mit befristeten Verträgen | 5.093 | 4.834 | 4.656 | 3.936 |
| Anteil Mitarbeitende mit befristeten Verträgen (in %) | 9 | 8 | 7 | 6 |
| davon Frauen | 2.423 | 2.434 | 2.373 | 2.021 |
| davon Frauen (in %) | 48 | 50 | 51 | 51 |
| Mitarbeitende in Vollzeit | 55.220 | 57.091 | 60.127 | 59.074 |
| Anteil Vollzeit (in %) | 95 | 95 | 94 | 94 |
| davon Frauen | 22.572 | 23.585 | 24.872 | 24.576 |
| davon Frauen (in %) | 41 | 41 | 41 | 42 |
| Mitarbeitende in Teilzeit | 2.907 | 3.257 | 4.116 | 3.834 |
| Anteil Teilzeit (in %) | 5 | 5 | 6 | 6 |
| davon Frauen | 2.351 | 2.489 | 2.919 | 2.833 |
| davon Frauen (in %) | 81 | 76 | 71 | 74 |

Neue Mitarbeitende

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|--------------|--------------|---------------|--------------------------|-----------------------------|
| Neu eingestellte Mitarbeitende, insgesamt | 6.669 | 8.960 | 10.682 | 5.490 | 220 |
| Nach Altersgruppe | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 2.889 | 3.679 | 4.314 | 2.156 | 170 |
| 30 bis 49 Jahre | 3.347 | 4.610 | 5.397 | 2.944 | 45 |
| Ab 50 Jahre | 433 | 671 | 971 | 390 | 5 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Frauen | 3.016 | 4.101 | 4.569 | 2.493 | 89 |
| Männer | 3.653 | 4.859 | 6.113 | 2.997 | 131 |
| Nach Region | | | | | |
| Europa | 2.160 | 2.567 | 3.015 | 2.028 | 220 |
| Nordamerika | 1.789 | 2.855 | 3.971 | 1.181 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 2.206 | 2.803 | 3.071 | 1.710 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 396 | 579 | 460 | 445 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 118 | 156 | 165 | 126 | nicht zutreffend |
| Rate neu eingestellter Mitarbeitenden¹ (in %) | 11 | 15 | 17 | 9 | 6 |
| Nach Altersgruppe² | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 43 | 41 | 40 | 39 | 77 |
| 30 bis 49 Jahre | 50 | 51 | 51 | 54 | 21 |
| Ab 50 Jahre | 7 | 8 | 9 | 7 | 2 |
| Nach Geschlecht² | | | | | |
| Frauen | 45 | 46 | 43 | 45 | 40 |
| Männer | 55 | 54 | 57 | 55 | 60 |
| Nach Region² | | | | | |
| Europa | 32 | 29 | 28 | 37 | 100 |
| Nordamerika | 27 | 32 | 37 | 22 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 33 | 31 | 29 | 31 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 6 | 6 | 4 | 8 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 2 | 2 | 2 | 2 | nicht zutreffend |

1 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeitender: Gesamtzahl neuer Mitarbeitender dividiert durch Endpersonalstand des Geschäftsjahres.

2 Formel zur Berechnung der Rate neuer Mitarbeitender nach Altersgruppe/Geschlecht/Region: Neueinstellungen der Fokusgruppe dividiert durch die Gesamtanzahl neu eingestellter Mitarbeitender.

Mitarbeitenden-Fluktuation^{1, 2}

| | 2020 ³ | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamte Fluktuationsrate | 8,22 | 10,82 | 10,16 | 9,96 | 3,48 |
| Fluktuationsrate nach Geschlecht | | | | | |
| Männer | 8,22 | 10,69 | 10,40 | 10,11 | 3,24 |
| Frauen | 8,22 | 11,00 | 9,93 | 9,76 | 3,87 |
| Fluktuationsrate nach Altersgruppe | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 11,30 | 16,64 | 15,91 | 14,39 | 5,79 |
| 30 bis 49 Jahre | 7,74 | 10,05 | 9,55 | 9,48 | 3,41 |
| Ab 50 Jahre | 7,52 | 9,22 | 8,05 | 8,49 | 2,62 |
| Fluktuationsrate nach Region | | | | | |
| Europa | 5,64 | 6,00 | 5,91 | 5,52 | 3,48 |
| Nordamerika | 9,79 | 15,44 | 14,33 | 15,02 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 10,60 | 14,66 | 12,84 | 11,90 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 11,40 | 12,95 | 13,38 | 13,19 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 11,80 | 16,57 | 13,04 | 15,63 | nicht zutreffend |
| Abgänge insgesamt | 4.721 | 6.354 | 6.358 | 6.336 | 152 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Männer | 2.697 | 3.575 | 3.673 | 3.639 | 87 |
| Frauen | 2.024 | 2.779 | 2.685 | 2.697 | 65 |
| Nach Altersklasse | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 974 | 1.451 | 1.542 | 1.358 | 32 |
| 30 bis 49 Jahre | 2.677 | 3.545 | 3.569 | 3.624 | 82 |
| Ab 50 Jahre | 1.070 | 1.358 | 1.247 | 1.354 | 38 |
| Nach Regionen | | | | | |
| Europa | 1.490 | 1.601 | 1.640 | 1.560 | 152 |
| Nordamerika | 1.281 | 2.078 | 2.182 | 2.305 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 1.394 | 2.015 | 1.905 | 1.824 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 398 | 449 | 467 | 460 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 158 | 211 | 164 | 187 | nicht zutreffend |

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

2 Die Mitarbeitenden-Fluktuation berechnet sich folgendermaßen: Gesamtanzahl der Abgänge der letzten 12 Monate dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeitendenanzahl multipliziert mit 100.

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

2023 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit bei 9,7 Jahren (2022: 9,2 Jahre). Für die Merck KGaA lag sie bei 15,2 Jahren (2022: 15,4 Jahre).

Arbeitsunfälle¹

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|------------|------------|------------|--------------------------|-----------------------------|
| Lost Time Injury Rate (LTIR = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden) | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,6 |
| Nach Region | | | | | |
| Europa | 2,4 | 2,1 | 1,7 | 2,2 | 1,6 |
| Nordamerika | 0,8 | 1,2 | 1,7 | 1,4 | nicht zutreffend |
| Asien-Pazifik (APAC) | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,1 | nicht zutreffend |
| Lateinamerika | 0,8 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | nicht zutreffend |
| Mittlerer Osten und Afrika (MEA) | 0,4 | 0,0 | 1,1 | 0,4 | 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 externer weisungsgebundener Zeitarbeitskräfte

Mit der LTIR erfassen wir Arbeitsunfälle von Mitarbeitenden, 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 durch externe 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 6 % aller Konzernbeschäftigten) erfasst, sofern sie durch die Berufsgenossenschaft als Berufskrankheit anerkannt wurden. Im Berichtszeitraum wurde eine beruflich bedingte Erkrankung anerkannt.

Mitarbeitende mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung¹

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------------------|-----------------------------|
| Anteil der Mitarbeitenden mit regelmäßiger Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung, in % | 98 | 98 | 98 | 98 | 100 |
| Nach Geschlecht | | | | | |
| Frauen | 98 | 98 | 99 | 99 | 100 |
| Männer | 98 | 98 | 98 | 98 | 100 |
| Nach Mitarbeitenden-Kategorie | | | | | |
| 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 Mitarbeitende (kleiner Rolle 3) | 98 | 98 | 98 | 98 | 100 |

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

Regelmäßige Feedback-Gespräche und die Bewertung der Leistung unserer Mitarbeitenden liefern die Basis für eine faire Differenzierung individueller Leistungen sowie für eine individuelle und zielgerichtete Entwicklung aller Mitarbeitenden unseres Unternehmens. Unser weltweit einheitlicher Performance-Management-Prozess schreibt jährliche Feedback-Gespräche und Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeitende vor. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeitenden werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert.

In Deutschland nehmen seit 2013 alle fest angestellten Mitarbeitenden am Performance-Management-Prozess teil. Weltweit haben 2023 insgesamt 61.863 Mitarbeitende am Performance-Management-Prozess teilgenommen. Dieser wird über die Online-Plattform HR4You gesteuert.

Internationalität der Mitarbeitenden

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|------|------|------|--------------------------|-----------------------------|
| Anzahl Nationalitäten | 141 | 142 | 139 | 141 | 70 |
| Anzahl Nationalitäten in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4) | 75 | 79 | 78 | 77 | 30 |
| Anteil Nicht-Deutscher in Führungspositionen (Rolle größer oder gleich 4), in % | 66 | 66 | 66 | 66 | 12 |

Alter der Mitarbeitenden nach Regionen

Zum 31.12.

| Anzahl der Mitarbeitenden | Weltweit | Nord- amerika | Europa | Merck KGaA | Asien- Pazifik (APAC) | Latein- amerika | Mittlerer Osten und Afrika (MEA) |
|--------------------------------|---------------|------------------|---------------|---------------|-----------------------------|--------------------|---|
| 2022 | | | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 9.926 | 2.753 | 3.530 | 1.181 | 2.999 | 476 | 168 |
| davon Frauen | 4.637 | 1.178 | 1.655 | 441 | 1.441 | 264 | 99 |
| 30 bis 49 Jahre | 38.423 | 7.811 | 16.216 | 4.549 | 11.174 | 2.333 | 890 |
| davon Frauen | 16.909 | 3.278 | 7.528 | 1.664 | 4.498 | 1.196 | 409 |
| Ab 50 Jahre | 15.894 | 5.283 | 8.498 | 2.755 | 1.239 | 681 | 192 |
| davon Frauen | 6.245 | 2.045 | 3.437 | 870 | 412 | 255 | 96 |
| Durchschnittsalter | 41,6 | 43,3 | 43,1 | 43,1 | 37,3 | 41,1 | 40,3 |
| Mitarbeitende insgesamt | 64.243 | 15.847 | 28.244 | 8.485 | 15.412 | 3.490 | 1.250 |
| 2023 | | | | | | | |
| Bis 29 Jahre | 8.743 | 2.233 | 3.294 | 535 | 2.634 | 440 | 142 |
| davon Frauen | 4.150 | 995 | 1.521 | 213 | 1.323 | 224 | 87 |
| 30 bis 49 Jahre | 38.006 | 7.352 | 16.304 | 2.085 | 11.218 | 2.301 | 831 |
| davon Frauen | 16.798 | 3.084 | 7.565 | 857 | 4.562 | 1.203 | 384 |
| Ab 50 Jahre | 16.159 | 5.133 | 8.706 | 1.304 | 1.407 | 717 | 196 |
| davon Frauen | 6.461 | 2.034 | 3.595 | 467 | 472 | 266 | 94 |
| Durchschnittsalter | 41,5 | 43,5 | 42,9 | 43,0 | 37,4 | 40,8 | 40,5 |
| Mitarbeitende insgesamt | 62.908 | 14.718 | 28.304 | 3.924 | 15.259 | 3.458 | 1.169 |

Alter des jüngsten Mitarbeitenden

Zum 31.12.

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|------|
| Alter des jüngsten Mitarbeitenden (ohne Auszubildende) | 18 | 18 | 18 | 17 |

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

| Zum 31.12. | 2020 ¹ | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|-------------------|------|------|--------------------------|-----------------------------|
| Anteil der Mitarbeitenden, die einen Gesundheitsplan nutzen, in % ² | 63 | 64 | 62 | 73 | 0 |
| Anteil der Mitarbeitenden, die eine Unfallversicherung nutzen, in % ³ | 41 | 41 | 37 | 48 | 13 |
| Anteil der Mitarbeitenden, die eine Lebensversicherung nutzen, in % ⁴ | 56 | 59 | 59 | 64 | 0 |
| Anteil der Mitarbeitenden, die eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung nutzen, in % ⁵ | 39 | 39 | 43 | 43 | 0 |

1 Die Zahlen enthalten keine Daten von Versum Materials und Intermolecular, da der Prozess der Integration zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen war.

2 Ausgaben für durch den Arbeitgeber freiwillig eingeführte und (mit-)finanzierte Gesundheitspläne für Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden sind nach Möglichkeit entweder gesetzlich oder freiwillig unfallversichert und erhalten Gesundheitsangebote. Die Beschäftigten 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 Mitarbeitende in Ergänzung zum regulären Vergütungspaket.

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

Langfristige Versorgungszusagen und Altersversorgung

| In Mio. € | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Barwert aller definierten Leistungsverpflichtungen zum 31.12. | 6.352 | 5.995 | 4.287 | 4.787 |
| Aufwendungen für Altersversorgung | 408 | 461 | 460 | 365 |

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 Mitarbeitenden 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. 310-316, Nr. 33) unseres [Geschäftsberichts 2023](#).

Flexible Arbeitszeiten in Deutschland

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|-------------|
| Anteil der Mitarbeitenden, die das Arbeitsmodell „mywork@merck“ nutzen, in % | 48 | 51 | 55 | 58 |

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. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 ² |
|--|-------|------|-------|-------------------|
| Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden | 351 | 414 | 423 | 127 |
| davon Frauen (erfasst über Mutterschutz im jeweiligen Jahr) | 225 | 255 | 287 | 87 |
| davon Männer (erfasst über Sonderurlaub bei Vaterschaft im jeweiligen Jahr) | 126 | 159 | 136 | 40 |
| Anzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³ | 538 | 617 | 564 | 189 |
| davon Frauen | 265 | 278 | 237 | 95 |
| davon Männer | 273 | 339 | 327 | 94 |
| Anzahl der Mitarbeitenden in Elternzeit, die während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben | 104 | 198 | 164 | 69 |
| davon Frauen | 73 | 172 | 137 | 49 |
| davon Männer | 31 | 26 | 27 | 20 |
| Anzahl der aus der Elternzeit zurückgekehrten Mitarbeitenden ³ | 529 | 597 | 581 | 182 |
| davon Frauen | 252 | 273 | 235 | 96 |
| davon Männer | 277 | 324 | 346 | 86 |
| Rückkehrquote (in %) | 98,3 | 96,8 | 103,0 | 96,3 |
| davon Frauen | 95,1 | 98,2 | 99,2 | 101,1 |
| davon Männer | 101,5 | 95,6 | 105,8 | 91,5 |
| Anzahl der Mitarbeitenden, die ein Jahr nach Rückkehr aus der Elternzeit immer noch in unserem Unternehmen beschäftigt waren | 490 | 556 | 548 | - ⁴ |
| davon Frauen | 220 | 250 | 328 | - ⁴ |
| davon Männer | 270 | 306 | 220 | - ⁴ |
| Haltequote (in %) | 92,6 | 93,1 | 94,3 | - ⁴ |
| davon Frauen | 87,3 | 91,6 | 139,5 | - ⁴ |
| davon Männer | 97,5 | 94,4 | 63,5 | - ⁴ |

1 Die Zahlen beziehen sich nur auf die Merck KGaA (rund 6 % der Konzernmitarbeitenden im Jahr 2023). In die Berechnung der Daten fließen die Daten eines gesamten Jahres als Basis ein und schließen die Mitarbeitenden ein, die während des Kalenderjahres in Elternzeit gegangen sind und bis zum 31.12. noch nicht zurückgekehrt waren.

2 Der starke Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich darauf zurückführen, dass neben der bereits 2019 ausgegliederten Healthcare KGaA nun auch die beiden anderen Unternehmensbereiche Life Science und Electronics in eigene Gesellschaften überführt wurden.

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

4 Zahlen werden am 31.12.2024 vorliegen.

Mitarbeitende mit Behinderung¹ (in %)

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|------|------|------|-------------|
| Mitarbeitende mit Behinderung | 4,7 | 4,8 | 4,9 | 4,8 |

1 Bezieht sich nur auf den Gemeinschaftsbetrieb Merck (rund 19 % der Mitarbeitenden des Konzerns im Jahr 2023).
Berechnungsgrundlage ist das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Auszubildende in Deutschland

| Zum 31.12. | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------|------|------|------|-------------|
| Anzahl Auszubildende | 607 | 602 | 595 | 619 |
| Anteil Auszubildende, in % | 4,6 | 4,1 | 4,0 | 4,6 |

Umwelt

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

| In kt | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamte CO₂eq³-Emissionen⁴ | 2.152 | 1.951 | 1.760 | 1.463 | 22 |
| Davon: | | | | | |
| Direkte CO ₂ eq-Emissionen (Scope 1) ⁵ | 1.827 | 1.626 | 1.518 | 1.236 | 15 |
| Indirekte CO ₂ eq-Emissionen (Scope 2) ⁶ | 325 | 325 | 242 | 227 | 7 |
| Biogene CO₂-Emissionen⁷ | 14 | 15 | 14 | 14 | 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 eq = Äquivalente

4 2023 passten wir unsere Berechnungen für Scope 1 und Scope 2 an, um kleinere Datenkorrekturen zu berücksichtigen.

5 2023 haben wir die Scope-1-Berechnungen an die geänderten Treibhauspotenziale des sechsten Sachstandsberichts des Weltklimarates IPCC angepasst (zuvor fünfter Sachstandsbericht des IPCC) und die Vorjahre entsprechend umgerechnet.

6 Die dargestellten Zahlen sind nach der marktbasierter Methode berechnet.

7 Wir passten die Berechnungen an die vollständigen Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol an.

Eine detaillierte Beschreibung der Berechnungsmethoden ist in unserer Antwort zum [CDP Climate change](#) enthalten.

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

Direkte CO₂-Emissionen: CO₂, HFKW, PFKW, CH₄, N₂O, NF₃, SF₆

Indirekte CO₂-Emissionen: CO₂.

Im Jahr 2023 emittierten wir 0,07 kg CO₂eq-Emissionen pro Euro Umsatz.

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

| In kt an CO ₂ -Äquivalente | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Gesamte andere indirekte Bruttoemissionen | 5.103 | 5.799 | 6.680 | 4.594 |
| Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kategorie 1) ² | 3.040 | 3.572 | 4.200 | 2.517 ³ |
| Kapitalgüter (Kategorie 2) ² | 293 | 291 | 388 | 340 ³ |
| Brennstoff- und energiebezogene Emissionen; nicht in Scope 1 oder 2 enthalten (Kategorie 3) | 102 | 143 | 121 | 115 |
| Transport und Verteilung (vorgelagert) (Kategorie 4) | 264 | 264 ⁴ | 319 | 236 ⁵ |
| Produzierter Abfall (Kategorie 5) | 85 | 79 | 57 ⁶ | 32 ⁶ |
| Geschäftsreisen (Kategorie 6) | 32 | 26 | 78 | 86 |
| Pendeln der Arbeitnehmer (Kategorie 7) | 90 | 94 | 99 | 76 ⁷ |
| Angemietete oder geleaste Sachanlagen (Kategorie 8) ⁸ | - | - | - | - |
| Transport und Verteilung (nachgelagert) (Kategorie 9) | 8 | 8 ⁴ | 6 | 10 ⁵ |
| Verarbeitung der verkauften Güter (Kategorie 10) ⁹ | - | - | - | - |
| Nutzung der verkauften Güter (Kategorie 11) ¹⁰ | 1.164 | 1.296 | 1.382 ¹¹ | 1.137 |
| Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende (Kategorie 12) | 23 | 23 ⁴ | 26 ¹¹ | 42 |
| Vermietete oder verleaste Sachanlagen (Kategorie 13) | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Franchise (Kategorie 14) ¹² | - | - | - | - |
| Investitionen (Kategorie 15) | 0 | 1 | 2 | 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 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.

3 Wir aktualisierten die Faktoren der erweiterten ökologischen Input-Output-Analyse (EEIO) und passten unseren Ansatz zur Emissionsberechnung für die Dienstleistungskategorien anhand primärer Lieferantendaten an.

4 Aufgrund des hohen Datenaufbereitungsaufwands nutzten wir teilweise für 2021 die Daten von 2020.

5 2023 führten wir eine neue und verbesserte Berechnungsmethode ein, die auf Primärdaten von Lieferanten/Logistikdienstleistern und einem energiebezogenen Bottom-up-Berechnungsansatz basiert.

6 Wir haben unsere Berechnungsmethodik angepasst, um nicht treibhausgasrelevante Abfallströme zu entfernen.

7 Wir passten unsere Berechnungsmethode an, um die Ergebnisse einer internen Mitarbeiterbefragung zur Nutzung des Homeoffice zu berücksichtigen.

8 Bereits unter Scope 1- und 2-Emissionen erfasst.

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 2023 haben wir die Berechnungen zur Kategorie 11 an die geänderten Treibhauspotenziale des sechsten Sachstandsberichts des Weltklimarates IPCC angepasst (zuvor fünfter Sachstandsbericht des IPCC) und die Vorjahre entsprechend umgerechnet.

11 Aufgrund des hohen Datenaufbereitungsaufwands nutzten wir teilweise für 2022 die Daten von 2020.

12 Diese Kategorie ist für uns nicht relevant, da wir keine Franchisebetriebe führen, d. h. Unternehmen, die unter einer Lizenz arbeiten, um Waren oder Dienstleistungen eines anderen Unternehmens zu verkaufen oder zu vertreiben. Out-Licensing im pharmazeutischen Sektor wird 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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------------------|------|
| Gesamte Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen | 2,2 | 1,5 | 1,3 ¹ | 1,0 |
| FCKW-11eq ² | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

¹ Daten wurden rückwirkend angepasst.

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

Einbezogene Substanzen: R-12, R-22, R-123, R-141b, R-401a, R-402a, R408a, R-409a, R-414b, R-502, R-503.

Quelle für Emissionsfaktoren: Montreal-Protokoll.

Andere Luftemissionen

| In kt | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Flüchtige organische Verbindungen (VOC) | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Stickoxid | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Schwefeldioxid | 0,004 | 0,004 | 0,005 | 0,004 |
| Staub | 0,010 | 0,020 | 0,020 | 0,010 |

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

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|------|
| % per Lkw | 70 | 71 | 73 | 74 |
| % per Schiff | 22 | 21 | 19 | 19 |
| % per Flugzeug | 8 | 8 | 8 | 7 |
| % per Zug | 0 | 0 | 0,03 | 0,03 |

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 davon Merck KGaA |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| Gesamter Energieverbrauch | 2.382 | 2.463 | 2.432 | 2.337 | 78 |
| Direkter Energieverbrauch | 1.269 | 1.321 | 1.294 | 1.245 | 68 |
| Erdgas | 1.182 | 1.235 | 1.188 | 1.164 | 59 |
| Flüssige fossile Brennstoffe ² | 52 | 48 | 70 | 43 | 9 |
| Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie | 35 | 38 | 36 | 38 | 0 |
| Indirekter Energieverbrauch | 1.113 | 1.142 | 1.138 | 1.092 | 10 |
| Elektrizität | 950 | 964 | 984 | 982 | 10 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 163 | 178 | 154 | 110 | 0 |
| Gesamte verkaufte Energie | 0,2 | 0,1 | 0,01 | 0,00 | 0,0 |
| Elektrizität | 0,2 | 0,1 | 0,01 | 0,00 | 0,0 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| In TJ | | | | | |
| Gesamter Energieverbrauch | 8.575 | 8.867 | 8.755 | 8.413 | 280 |
| Direkter Energieverbrauch | 4.568 | 4.756 | 4.658 | 4.482 | 244 |
| Erdgas | 4.255 | 4.446 | 4.277 | 4.190 | 212 |
| Flüssige fossile Brennstoffe ² | 187 | 173 | 252 | 155 | 32 |
| Biomasse und selbst erzeugte erneuerbare Energie | 126 | 137 | 130 | 137 | 0 |
| Indirekter Energieverbrauch | 4.007 | 4.111 | 4.097 | 3.931 | 36 |
| Elektrizität | 3.420 | 3.470 | 3.542 | 3.535 | 36 |
| Dampf, Hitze, Kälte | 587 | 641 | 554 | 396 | 0 |
| Gesamte verkaufte Energie | 0,7 | 0,4 | 0,04 | 0,00 | 0,0 |
| Elektrizität | 0,7 | 0,4 | 0,04 | 0,00 | 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 mehreren 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 23 % unseres weltweiten Energieverbrauchs. Der Anteil der fossilen Energieträger (Kohle, Erdgas etc.) am Energiemix liegt hier bei ca. 45 %, der Anteil der Kernkraft bei ca. 6 % 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 2.654 GWh für 2023. Berücksichtigt man einen geschätzten globalen Wirkungsgrad von 85% für Wärme/Dampf/Kälte, so ergibt sich ein Primärenergieverbrauch von 129 GWh für 2023. Hieraus resultiert ein Gesamtprimärenergieverbrauch von 2.783 GWh für 2023. (Berechnung anhand von Faktoren aus dem „Handbuch für betriebliches Energiemanagement - Systematisch Energiekosten senken“, herausgegeben von DENA, 12/2012).

Im Jahr 2023 betrug die Energieintensität bezogen auf den Umsatz 0,11 kWh/€.

Wasserbezug

| In Mio. m ³ | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe | 2023 Wasser- stressgebiete |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|----------------------------------|
| Gesamtwasserbezug | 14,0 | 13,5 | 13,2 | 12,1 | 0,162 |
| Oberflächenwasser (Flüsse, Seen) | 1,8 | 1,9 | 1,8 | 1,4 | 0,002 |
| Grundwasser | 6,7 | 6,3 | 6,3 | 5,8 | 0,002 |
| Trinkwasser (von lokalen Versorgern) | 5,4 | 5,2 | 5,0 | 4,8 | 0,156 |
| Regenwasser und andere Herkünfte | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,002 |

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 der Natur 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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Wasser wiederverwendet | 22,0 | 23,5 | 20,7 | 20,5 |

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

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 Merck- Gruppe |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------------------|
| Gesamtes Abwasservolumen in Mio. m³ | 13,4 | 13,3 | 12,4 | 11,1 |
| Direkt eingeleitetes Abwasser | 9,2 | 9,5 | 8,6 | 7,6 |
| Abwasser zur Aufbereitung an Dritte weitergeleitet | 4,1 | 3,8 | 3,8 | 3,4 |

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

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-----------------|-----------------|-------|
| Chemischer Sauerstoffbedarf (in t O ₂) | 1.482 | 1.426 | 1.013 | 1.039 |
| Phosphor (in t) | 15 | 11 | 10 | 9 |
| Stickstoff (in t) | 291 | 392 | 363 | 184 |
| Nickel (in kg) | 30 | 32 ² | 38 ² | 104 |
| Blei (in kg) | 37 | 15 | 16 | 21 |
| Cadmium (in kg) | 6 | 3 | 5 | 4 |
| Quecksilber (in kg) | 0 | 1 | 0 | 0 |

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

2 Daten wurden rückwirkend angepasst.

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Gesamter Abfall | 229 | 214 | 371 | 291 |
| Beseitigter Abfall, gefährlich ¹ | 38 | 34 | 36 | 35 |
| Beseitigter Abfall, nicht gefährlich ¹ | 34 | 33 | 31 | 18 |
| Wiederverwerteter Abfall, gefährlich ² | 90 | 84 | 84 | 81 |
| Wiederverwerteter Abfall, nicht gefährlich ² | 67 | 63 | 220 | 157 |

1 Beseitigt = Verbrennung (ohne Energienutzung) und Deponie

2 Wiederverwertet = Verbrennung (mit Energienutzung) und stoffliche Verwertung

Gefährliche Abfälle ex-/importiert

| In kt | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| Export ¹ | 4,0 | 4,6 | 3,7 | 3,3 |
| Import | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

1 Entsorgung überwiegend innerhalb der EU beziehungsweise in den USA.

Im Jahr 2023 wurden ca. 3 % der gefährlichen Abfälle zwischenstaatlich transportiert.

Abfall nach Entsorgungsmethode

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Gesamter Abfall (in kt) | 229 | 214 | 371 | 291 |
| Beseitigter Abfall | 72 | 66 | 67 | 53 |
| Ablagerung auf Deponie | 17 | 18 | 20 | 9 |
| Thermische Beseitigung | 55 | 48 | 47 | 44 |
| Wiederverwerteter Abfall | 157 | 148 | 304 | 238 |
| Stoffliche Verwertung | 133 | 124 | 274 | 214 |
| Energetische Verwertung | 24 | 24 | 30 | 24 |
| Recycling-Rate (in %) | 69 | 69 | 82 | 82 |

Das Abfallaufkommen wird wie in den Vorjahren sehr stark durch Abfälle aus Bau- und Sanierungsmaßnahmen beeinflusst. 2023 betrug der Anteil der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle 43 %. Rund 118 kt der Boden-, Bauschutt- und Abbruchabfälle wurden stofflich verwertet.

Freisetzung von Schadstoffen

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| Gesamtzahl wesentlicher Freisetzungen | 0 | 0 | 2 | 0 |

Gesellschaft

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement

| In Mio. € | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|-------------|
| Gesamtausgaben | 53,6 | 43,3 | 48,1 | 47,2 |

Bei der Berechnung des Wertes unserer Arzneimittelspenden berücksichtigen wir die Richtlinie für Medikamentenspenden der Weltgesundheitsorganisation. 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) |
|--------------------|------------|--------------|----------------------|----------------|----------------------------------|
| 2022 | | | | | |
| In Mio. € | 13,1 | 5,3 | 5,9 | 1,3 | 22,5 |
| Anteil in % | 27 | 11 | 12 | 3 | 47 |
| 2023 | | | | | |
| In Mio. € | 8,5 | 4,7 | 3,4 | 5,0 | 25,6 |
| Anteil in % | 18 | 10 | 7 | 11 | 54 |

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 % | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|------|------|------|-------------|
| Gesundheit | 36 | 33 | 33 | 30 |
| Bildung und Kultur | 43 | 45 | 32 | 30 |
| Umwelt | 1 | 2 | 5 | 8 |
| Katastrophenhilfe | 1 | 2 | 8 | 4 |
| Andere | 19 | 18 | 22 | 28 |

¹ Basis: Anzahl der Projekte

Motive unseres gesellschaftlichen Engagements¹

| Anteil in % | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|-------------|
| Gemeinnütziges Engagement | 23 | 21 | 12 | 13 |
| Investitionen in die Gesellschaft | 72 | 76 | 86 | 82 |
| Gesellschaftliches Engagement mit Geschäftsbezug | 5 | 3 | 2 | 5 |

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.