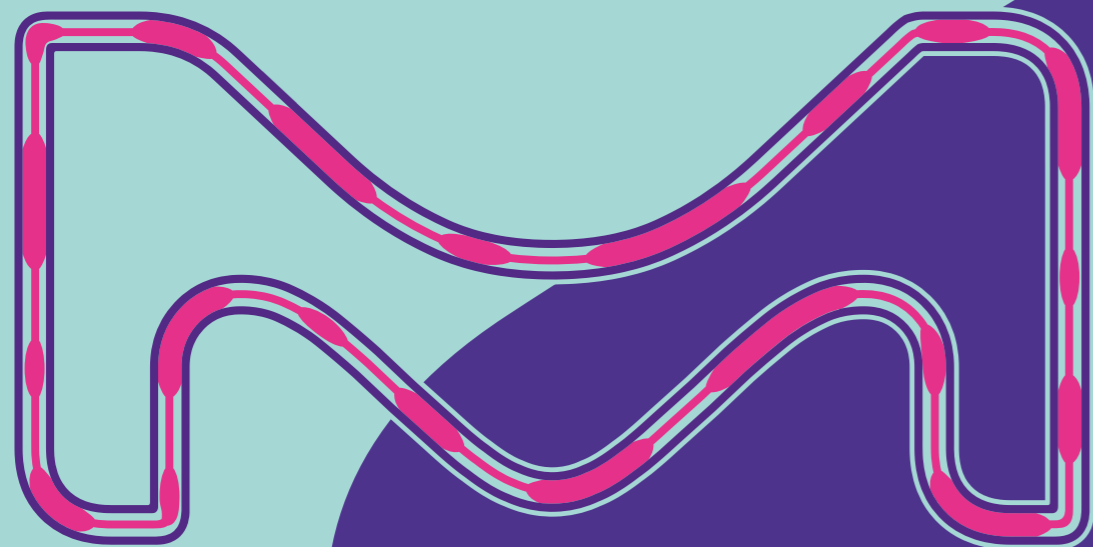


Unser erster

BERICHT ZU VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

Zugehörigkeitsgefühl stärken,
Fortschritt vorantreiben





inhalt

EINLEITUNG

- 4 Botschaft von Belén Garijo, Vorsitzende der Geschäftsleitung und Chief Executive Officer
- 6 Botschaft von Renee Connolly, Chief DE&I Officer

ALLE WILLKOMMEN HEISSEN, WIE SIE SIND

- 8 Unsere Ziele
- 10 Unser Ansatz
- 16 Gedanken unserer Chief Human Resources Officer

VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT & INKLUSION FÖRDERN

- 20 Unser Fokus
- 28 Unsere Kultur

ENGAGEMENT FÜR CHANCENGLEICHHEIT IN DER GESELLSCHAFT

- 34 Unsere Initiativen
- 38 Über unser Geschäft hinaus
- 44 Ausgewählte Preise und Auszeichnungen

UNSER WEG IN DIE ZUKUNFT

- 46 Unser Weg in die Zukunft

Hinweis zur Übersetzung und zur Schreibweise von Geschlechtern:

Die deutsche Fassung ist eine Übersetzung aus dem englischen Original. Den in der englischen Fassung verwendeten Begriff „Inclusion“ (z.T. als „Inklusion“ übersetzt) nutzen wir, um über eine integrative Kultur und ein Zugehörigkeitsgefühl im breiteren Sinne zu sprechen. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Kommunikation inklusiv ist, bemühen uns also um eine diskriminierungsfreie und zugleich gut lesbare Sprache. Wir verwenden überwiegend genderneutrale Formulierungen, ohne überall im Bericht konsequent zu sein.

Wir freuen uns über Fragen und Anmerkungen zu diesem Bericht und laden Sie ein, uns unter Diversity@merckgroup.com zu kontaktieren.

Botschaft von Belén Garijo, Vorsitzende der Geschäftsleitung und Chief Executive Officer

Liebe Leserinnen und Leser,

Große Entdeckungen, innovative Lösungen, mehr als 64.000 Kolleginnen und Kollegen, 139 Nationalitäten und ein gemeinsames Ziel - den menschlichen Fortschritt voranzutreiben. Das ist Merck.

Für uns ist der Aufbau einer wirklich integrativen Organisation, die die Vielfalt unserer modernen Welt widerspiegelt, ein Wettbewerbsvorteil und eine geschäftliche Priorität. Darüber hinaus ist unser Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I) ein Beleg für unsere Werte und unsere Geschäftspraktiken. Von Menschen mit so vielen verschiedenen Ideen, Sichtweisen und Erfahrungswelten umgeben zu sein, stärkt den Innovationsgeist, die Motivation und die Leistung unserer Teams und hilft uns, Top-Talente zu gewinnen und an uns zu binden.

Gleichzeitig kommen wir durch DE&I-Aktivitäten unseren Kunden, Patienten und Gemeinden näher und können als Erste Lösungen für ihre ungedeckten oder neuen Bedürfnisse entwickeln.

Im gesamten Unternehmen können Führungskräfte moderne Tools und Schulungen in Anspruch nehmen, um unbewusste

Vorurteile, die ihr Denken und Handeln beeinflussen könnten, besser zu erkennen und zu verringern. Zudem gibt es bei Merck mehrere Programme und Netzwerke, in denen Mitarbeitende aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen voneinander lernen und sich gegenseitig Impulse geben können.

Dank solcher und vieler anderer Initiativen haben wir in wichtigen Bereichen spürbare Veränderungen bewirkt. Damit sind wir mit Blick auf unsere Ziele rund um Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, die wir bis 2030 erreichen wollen, auf Kurs.

Unsere Welt ist von einer wunderbaren Vielfalt geprägt und Gleiches gilt für unser Unternehmen. **Wir sind davon überzeugt, dass wir mit einer vielfältigen Belegschaft die einzigartigen Bedürfnisse unserer Stakeholder besser verstehen, die Erwartungen unserer Kunden übertreffen und weiterhin sowohl wirtschaftlich als auch sozial nachhaltig handeln können. Vor allem aber ermöglicht Vielfalt im Unternehmen bahnbrechende Innovationen und damit Fortschritt für Menschen.**

Es ist uns wichtig, verantwortungsbewusst und transparent darüber zu informieren, wie wir uns aussagekräftige Ziele im Bereich DE&I setzen, Pläne ausarbeiten, Fortschritt erreichen und unsere Erfolge messen und kommunizieren. Mit diesem Bericht haben wir ein Format dafür gefunden.

Belén Garijo



Botschaft von Renee Connolly, Chief DE&I Officer

Liebe Leserin, lieber Leser,

Kühne Ziele, kühne Positionen, kühne Schritte – sie alle erfordern Mut. Und Mut ist ein langjähriger Wert bei Merck und ein Eckpfeiler unserer Kultur. Er ist der Motor für unsere ambitionierten DE&I-Ziele rund um Geschlecht, ethnische Herkunft und Kultur, die wir bis 2030 erreichen wollen – aber auch für Programme und Initiativen, die wir ausarbeiten, um messbaren Fortschritt zu erzielen. Vor allem aber zeigt er sich in unserem entschlossenen Handeln im Arbeitsalltag und darüber hinaus.

Es braucht Menschen, die mutig sind. Die ehrgeizigen Ziele, Pläne und Maßnahmen unseres Unternehmens wären ohne unsere visionären Führungskräfte und engagierten Mitarbeitenden und ihre Bereitschaft, diese Herausforderung gemeinsam anzugehen, nicht denkbar. 2021 haben wir einen Plan erarbeitet und seitdem haben wir auf dem Weg der Umsetzung beeindruckende Meilensteine erreicht. In diesem Bericht finden Sie Zahlen und Fakten zu diesem Fortschritt und es werden einige Highlights aus den vergangenen Jahren beschrieben. Am spannendsten finde ich jedoch all die Geschichten von unseren Mitarbeitenden

– enthusiastische Unterstützer und wahre Verbündete. Ihre Geschichten zeigen die Auswirkungen dieser Arbeit und die Leidenschaft, mit der sie diese Aufgabe angehen. Sie werden unser DE&I-Team kennenlernen – engagierte Denker und Macher -, die in diesem Bericht erklären, warum sie tun, was sie tun. Und Sie werden von einigen unserer Führungskräfte hören, die diese Bemühungen nicht nur unterstützen, sondern sie auch jeden Tag leben.

Für unser Unternehmen ist DE&I ein wichtiger Teil unserer mehr als 350-jährigen Reise. Uns geht es nicht nur um kurzfristige Erfolge. Wir haben auch die Zukunft im Blick – die nächste Generation und auch die danach. **Wir arbeiten auf ein Umfeld hin, dem wir uns alle zugehörig fühlen. In dem wir wachsen und uns weiterwickeln können – heute, morgen und die nächsten 350 Jahre.**

Vielen Dank für Ihr Interesse, Ihr partnerschaftliches Engagement und Ihr Wohlwollen. Gemeinsam werden wir Positives bewirken für unsere

Mitarbeitenden, das Umfeld, in dem wir arbeiten und leben, und unseren Planeten. Zusammen treiben wir Fortschritt für Menschen voran.



Renee Connolly



unsere ziele

2021 war eine Zeit der Reflexion – und dann des Handelns. Damals haben wir uns gegenüber unseren Mitarbeitenden und Partnern, Patientengruppen sowie den Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, verpflichtet, uns noch energischer für DE&I einzusetzen, ehrgeizige Ziele zu definieren, solide Pläne auszuarbeiten und uns selbst zur Rechenschaft zu ziehen. 2022 schlossen wir die Einführung unserer neuen Strategie ab und zeigten, dass wir auf einem guten Weg sind, um unsere Ziele bis 2030 umzusetzen.

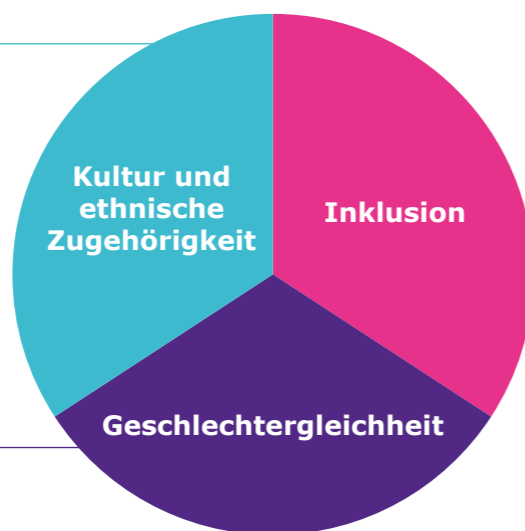
Wir setzen unseren DE&I-Ansatz mit dem gleichen Nachdruck und der gleichen Transparenz um wie unsere anderen konzernweiten Unternehmensziele. Unser Unternehmen war schon immer von Diversität geprägt – wir sind in 66 Ländern aktiv und beschäftigen über 64.000 Mitarbeitende mit 139 verschiedenen Nationalitäten*. Uns ist bewusst: Wir bleiben nur dann weiter erfolgreich, wenn wir ein Umfeld schaffen, das Chancengleichheit und Inklusion fördert.

Unser DE&I-Ansatz treibt uns dazu an, alle Dimensionen der Diversität zu fördern und alle Beschäftigten dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen – unabhängig von geschlechtlicher Identität, Kultur, ethnischer Herkunft, Religion sowie Glauben, sexueller Orientierung, Nationalität, sozioökonomischem Status

und Familienstand, Alter, Mentalität sowie politischer Überzeugung. Wir erwarten, dass sich unsere Führungskräfte und das Management umsichtig und rücksichtsvoll verhalten, wenn sie Mitarbeitende gewinnen, einstellen, binden und fördern.

Unser Einsatz für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ist in unserer [Menschenrechtscharta](#), unserem [Verhaltenskodex](#) und unserer [Richtlinie zu Arbeits- und Sozialstandards](#) festgeschrieben. Die Inhalte dieser Dokumente umfassen auch die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). In unseren Richtlinien und [Positionspapieren](#) zu DE&I wird betont, dass wir keinerlei Diskriminierung, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz dulden.

Wir steigern die internationale und ethnische Vielfalt in unserer Führungsebene, um unseren Mitarbeitenden und unserem Kundenstamm Rechnung zu tragen



Wir streben Geschlechterparität in Führungspositionen an

Wir setzen in unserer globalen Führungskultur auf ein integratives Umfeld

* Alle genannten Zahlen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022, sofern nicht anders angegeben.



UNSER ANSATZ

Steuerung und Begleitung unserer DE&I-Maßnahmen

Unsere Chief DE&I Officer Renee Connolly ist für die Entwicklung unserer globalen DE&I-Strategie und die Steuerung aller damit verbundenen Initiativen sowie für die Messung unserer Fortschritte und die Berichterstattung darüber verantwortlich. In dieser Funktion berichtet sie direkt an die Vorsitzende der Geschäftsleitung und CEO Belén Garijo.

Die CEO steht unserem Global Diversity Council vor, das sich aus hochrangigen Führungskräften aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Funktionen zusammensetzt. Die Mitglieder des Diversity Council haben 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 und arbeiten innerhalb ihrer Bereiche auf Fortschritt bei der Umsetzung unserer DE&I-Ziele hin.
- 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 zum Vorteil unserer Mitarbeitenden, unserer Kunden und der Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, in unseren Arbeitsalltag zu integrieren.

Die Mitglieder des Global Diversity Council wiederum sitzen Councils in ihrem jeweiligen Unternehmensbereich vor, den sogenannten Diversity, Inclusion, Community, Equity & Engagement Councils (DICE).

Bereichsbezogene DICE Councils
Diversity, Inclusion, Community, Equity und Engagement Councils in unseren drei Unternehmensbereichen

Global Diversity Council mit Mitgliedern aus den Unternehmensbereichen und Funktionen

Geschäftsleitung

DE&I Repräsentanten
in unseren Märkten, sie vertreten unsere Mitarbeitenden, Gemeinden und Kunden

Mitarbeiternetzwerke
60+ interne Mitarbeitergruppen und -netzwerke

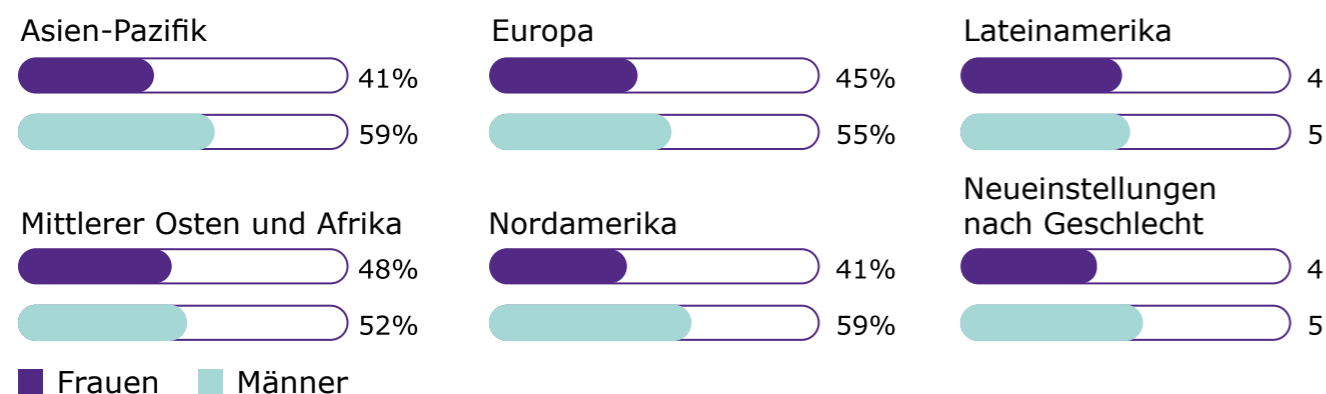
Geschlechtergleichheit

Wir sind in unserem Bemühen, auf verschiedenen Ebenen eine ausgeglichene Geschlechtsstruktur zu erreichen, vorangekommen. Heute beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen 38 % – und damit 11 Prozentpunkte mehr als 2015 – und der Frauenanteil an der weltweiten Belegschaft 43 %. Darauf aufbauend wollen wir bis 2030 Geschlechterparität in allen Führungspositionen erreichen. Hervorzuheben ist, dass die einzelnen Stellenbesetzungen in der Gesamtsicht zeigen, dass wir leistungsstarke Frauen mit beeindruckenden Biografien für uns gewinnen können, sie befördern und weiterentwickeln – Ärztinnen, Wissenschaftlerinnen, Anwältinnen, Krankenpflegerinnen und Finanzexpertinnen, um nur einige zu nennen. Sie alle tragen zu mehr Diversität

im Unternehmen bei und bringen die Expertise und Erfahrung mit, die wir benötigen, um eine führende Rolle einnehmen zu können. Darüber hinaus setzen wir uns für eine faire und gerechte Entlohnung für alle Mitarbeitenden ein.



Geschlechtsverteilung nach Region (alle Mitarbeitenden)



„Ich bin sehr froh, dass wir über Frauen in Führungspositionen so sprechen können ... Dass es mehr Gespräche gibt, die Frauen dazu bringen, über ihre Karriere innerhalb des Unternehmens nachzudenken – und ihre Karriere als Führungskraft.“

Cecilia Barriga
Regional Field Marketing Manager
Life Science, Peru

Aktuelle Daten & Fakten
Erfahren Sie mehr über unsere Belegschaft:
nach Funktion, Region, Unternehmensbereich, Vertragsart, Alter, Neueinstellungsrate und Fluktuation.

Kultur und ethnische Zugehörigkeit

24 % unserer Mitarbeitenden sind in den USA beschäftigt. Deshalb ist es entscheidend, dort ein bevorzugter Arbeitgeber für Menschen jeglicher ethnischer Herkunft zu werden. Wir planen, in den USA den Anteil unserer Führungskräfte aus unterrepräsentierten ethnischen Bevölkerungsgruppen von 21 % zum Jahresende 2022 bis 2030 auf 30 % zu erhöhen.

Zudem beabsichtigen wir, den Anteil von Menschen aus Asien, Lateinamerika sowie dem Mittleren Osten und Afrika in Führungspositionen von 16 % bis 2030 auf 30 % zu erhöhen. Grund dafür ist, dass unsere aktuelle starke Leistung und unser zukünftiges Wachstum in diesen Regionen 40 % unseres Gruppenumsatzes ausmachen.

21%

Angehörige unterrepräsentierter Gruppen in Führungspositionen



■ Unterrepräsentierte ethnische Gruppen
■ Gesamte US-Führungsebene

16%

Menschen aus Asien, Lateinamerika, dem Nahen Osten und Afrika in Führungspositionen



■ Asien, Lateinamerika, Naher Osten und Afrika
■ Gesamte weltweite Führungsebene



Inklusion

Wir wollen Diversität und Chancengleichheit fördern und verstärken darüber hinaus unsere Bemühungen um eine inklusive Kultur für alle Mitarbeitenden. Daher bieten wir Tools und Schulungen an, in denen Führungskräfte die Praxis des inklusiven Führens reflektieren können und lernen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt. So geht es beispielsweise in unserem Workshop zu inklusiver Führung um den Austausch unserer Führungskräfte untereinander in Kombination mit Peer-Coachings sowie kontinuierlicher Selbstreflexion der Führungsverantwortung. Die Teilnahme an diesem Workshop ist für alle Führungskräfte

mit Personalverantwortung verpflichtend. Bis Ende 2022 haben 64 % unserer Führungskräfte mindestens eines dieser Schulungsangebote in Anspruch genommen.

64%

Teilnahme am Workshop zu inklusiver Führung



„Der Workshop zu inklusiver Führung hat mir als Führungskraft gezeigt, wie wichtig es ist, dass ich mich und andere immer wieder mit Fragen folgender Art herausfordere: ‚Habe ich diese oder jene Person mit Respekt behandelt?‘, ‚Habe ich eine Grenze überschritten?‘ oder ‚Habe ich ein Umfeld geschaffen, in dem sich alle psychologisch sicher fühlen?‘ Außerdem hat mir der Workshop geholfen, mir meiner eigenen Werte als Führungskraft bewusst zu werden und sie zu stärken, für sie einzustehen und sie Tag für Tag (vor) zu leben.“

Angela Bause
Leiterin Program Management Office
Integrated Supply Chain Electronics,
Deutschland



„Der Workshop zu inklusiver Führung bietet ein sicheres Umfeld, um Ideen frei auszutauschen, und motiviert dazu, als Führungskraft ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem Diversität, Inklusion und Chancengleichheit wirklich gelebt werden.“

Saori Miki
Leiterin Customer Excellence APAC
Life Science, Japan

Gedanken unserer Chief Human Resources Officer

Was empathische Führung bedeutet – und warum sie wichtig ist

Ich habe in meinem Leben sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Ich bin in zwei Kulturen aufgewachsen: In eine wurde ich geboren, in der anderen habe ich tiefe Wurzeln geschlagen. Daher weiß ich, wie es sich anfühlt, als Neue, als Außenseiterin wahrgenommen zu werden. Es hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, tief in eine Kultur einzutauchen und mehr über die Menschen in dieser Kultur zu erfahren. Mir wurde beigebracht, sich das Beste aus den verschiedenen Welten herauszusuchen und Unterschiede als „Superkräfte“ wahrzunehmen.

Ich habe für Merck bereits in den USA, in Frankreich, Deutschland und Singapur gearbeitet und war immer bestrebt, die Normen und Kulturen meiner jeweiligen Wahlheimat zu respektieren und nicht alle damit zu überrumpeln, dass ich es auf die französische Art angehe. Meine Erfahrungen haben mich gelehrt, gut zuzuhören und die kulturellen Elemente aufzusaugen, die andere zu den Menschen machen, die sie sind.

Nun bin ich seit Kurzem Mutter und damit sind viele neue Freuden und Herausforderungen verbunden – und

natürlich Lektionen, durch die ich mich jeden Tag weiterentwickle.

Es gab in meinem Leben immer wieder Situationen, in denen es unerlässlich war, eine andere Sichtweise einzunehmen. Und genau in diesen Situationen habe ich gelernt, was es heißt, empathisch zu sein. Empathie hat mir ermöglicht zu sehen, dass uns die Menschen in unserem Leben – zu Hause wie am Arbeitsplatz – oft viel ähnlicher sind als wir denken.

Daher versuche ich, als Mensch und als Führungskraft, bescheiden und empathisch zu sein. Ich versuche, die Menschen, mit denen ich arbeite, besser zu verstehen, und als Führungskraft an ihrer Seite zu stehen. Denn das führt zu besseren Ergebnissen, einer besseren Leistung und einer stärkeren Verbundenheit und Motivation im Team. Die anderen haben vielleicht Kompetenzen und Talente, die ich nicht habe, und zusammen können wir etwas bewirken.

Mir ist wichtig, dass meine Kolleginnen und Kollegen auf sich selbst vertrauen und sich ermutigt fühlen, ihr individuelles Potenzial voll ausschöpfen zu können. Außerdem wünsche ich mir, dass sie sich zugehörig



fühlen und bestärkt werden, etwas zu wagen.

Aus all diesen Gründen ist empathische Führung so wichtig – insbesondere in meiner Position. **Empathische Führungskräfte stellen eine Verbindung her, hören zu, inspirieren und motivieren. Sie sind inklusiv, sich ihrer selbst bewusst und fähig, auch über klassische Arbeitsthemen hinaus Beziehungen zu pflegen. Sie verstehen ihre Teams, kennen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und stellen sicher, dass sie sich gehört fühlen. Sie verstehen, dass wir alle einen Sinn in unserer Arbeit sehen und Erfolg bei der Arbeit haben wollen.**

Hohe Standards und eine gemeinsame Mission bilden die Grundlage für herausragende Arbeitsleistungen. Doch wir alle haben unsere ganz eigene Motivation. Und wir alle möchten für unseren individuellen Beitrag wertgeschätzt werden. **Kompetente, empathische Führungskräfte verstehen, was Menschen brauchen, um ihr Bestes zu geben.** Wenn wir unsere Aufgabe darin

sehen, unseren Mitarbeitenden dabei zu helfen, ihre Talente voll zu entfalten, sind die Möglichkeiten endlos und so vielfältig wie die Menschen, die unsere Teams ausmachen. Das ist einer der Gründe dafür, dass empathische Führung so interessant, so positiv und so belohnend ist – und für mich ist das die Motivation dafür, so zu leben und zu führen.

Khadija Ben Hammada

Erfolge messen

Diversitätskennzahlen gehören zu unseren vergütungsrelevanten Unternehmenszielen. Wir ermutigen die Mitarbeitenden, Angaben zu ihrer Identität zu machen und ihre demografischen Daten mit uns zu teilen. Das hilft uns Hürden bei der Einstellung, Karriereentwicklung, Einbindung und Inklusion zu erkennen, notwendige Vorkehrungen zu treffen und Fortschritte zu messen.



SCHON GEWUSST?

In vielen Ländern sind personenbezogene Daten durch Datenschutzgesetze geschützt, sodass Arbeitgeber – darunter auch Merck – nur demografische Daten sammeln dürfen, die von den Mitarbeitenden freiwillig bereitgestellt werden. Solche Daten sind äußerst hilfreich, um den aktuellen Stand bewerten und messbaren Fortschritt auf dem Weg zu einer vielfältigeren Belegschaft erzielen zu können. Daher können wir in Ländern, in denen dies nicht gesetzlich untersagt ist, freiwillige Umfragen unter den Mitarbeitenden durchführen. Erfahren Sie mehr über unsere High-Impact Culture und darüber, wie wir unternehmensweit kontinuierliches Feedback fördern.



„Die freiwillige demographische Selbstauskunft ist für uns wichtig, denn so können wir Diversitätsdaten zur Zusammensetzung unseres Unternehmens erfassen. Wenn wir besser verstehen, wer für uns arbeitet, können wir besser sinnvolle Strategien und Initiativen auf den Weg bringen, um einen inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen.“

Adrienne Dawson
Leiterin DE&I, Nordamerika

DIE UN-NACHHALTIGKEITZIELE UNTERSTÜTZEN

Die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden 2015 mit dem Ziel formuliert, bis 2030 Wohlstand für alle Menschen zu erreichen. Durch ihre Geschäftspraktiken können Unternehmen einen Beitrag zur Umsetzung der SDGs leisten bzw. ihre Umsetzung beschleunigen.

Unsere DE&I-Strategie zielt darauf ab, in drei Schlüsselbereichen Positives zu bewirken:



SDG 4: Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern



SDG 5: Geschlechtergleichheit

Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Weitere Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 finden Sie auf unserer [Website zu Nachhaltigkeit](#).

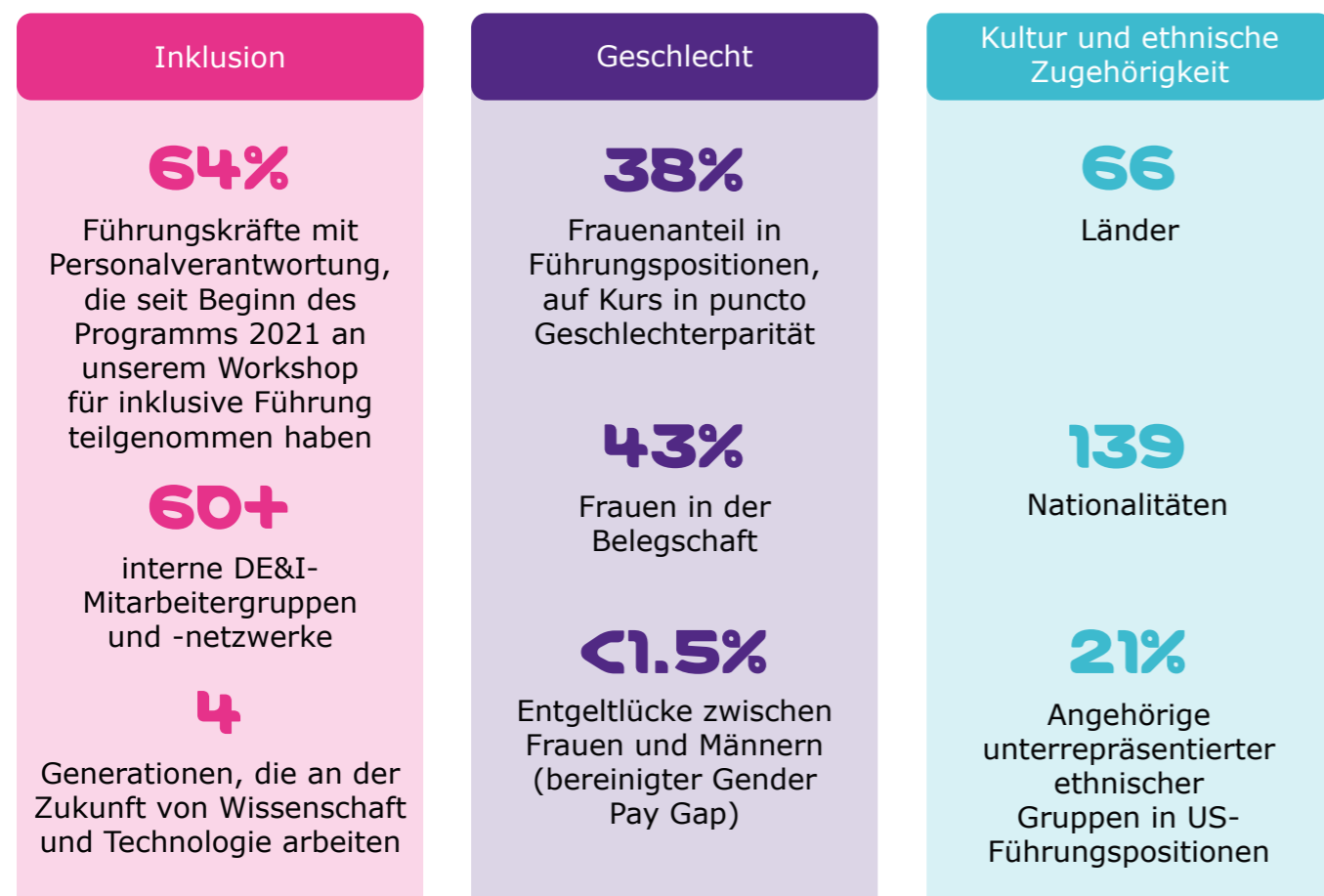
UNSER FOKUS

Unser Fokus liegt darauf, ambitionierte Ziele zu definieren, solide Pläne auszuarbeiten und die nötigen Fähigkeiten aufzubauen, um im Bereich DE&I spürbare Veränderungen zu bewirken. Zugleich ist es uns ein Anliegen, auf die veränderte demographische Zusammensetzung unserer Belegschaft zu reagieren – mehr als die Hälfte unserer Mitarbeitenden sind Millennials oder jünger – und uns an die Erwartungen auf dem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt anzupassen, um weiterhin ein hochattraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Letztlich ist es die Einzigartigkeit unserer Mitarbeitenden, die Wissenschaft, Neugier sowie unsere High-Impact Culture mit Leben füllt. Daher fördern wir ein inklusives Arbeitsumfeld, das von einem starken Zugehörigkeitsgefühl geprägt ist und in dem sich alle Teammitglieder

willkommen und wertgeschätzt fühlen. Mit diesem inklusiven Ansatz wollen wir die Innovationskraft, die Kooperation und die Gesamtleistung steigern und für unsere Kunden, für Patienten und die Gemeinschaften, in denen wir aktiv sind, bessere Ergebnisse erzielen.

Schlüsselzahlen zu DE&I



Unser Inklusionszyklus: Das haben wir uns vorgenommen

Bindung

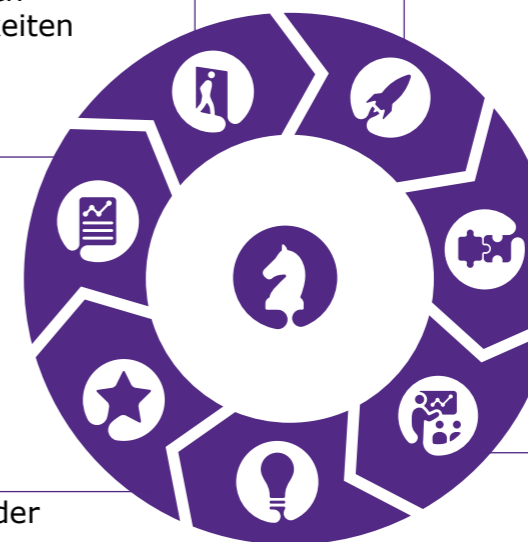
Die Mitarbeitenden fühlen sich dem Unternehmen stark verbunden und zugehörig und es wird ständig nach Verbesserungsmöglichkeiten Ausschau gehalten

Beförderung

Leistungsstarke Mitarbeitende werden auf Führungspositionen vorbereitet und es wird eine starke interne Pipeline aufgebaut

Vergütung und Unterstützung

Vielfältige Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden adressiert und Erfolge werden wertgeschätzt



Gewinnung

Kandidatinnen und Kandidaten sind über unsere DE&I-Maßnahmen informiert und an einer Bewerbung interessiert

Rekrutierung

Personalvermittelnde sind im Hinblick auf den Einsatz inklusiver Rekrutierungsprozesse und -tools geschult und gerüstet

Onboarding

Neue Mitarbeitende fühlen sich von Anfang an willkommen, zugehörig und gut vorbereitet

Weiterentwicklung

Lernangebote, Tools und Best Practices machen es Führungskräften und Mitarbeitenden leicht, DE&I im Geschäftsalltag umzusetzen

Im Jahr 2022 haben wir uns darauf konzentriert, die Erfahrungen für Mitarbeitende in den entscheidenden Momenten: also die Gewinnung, die Einstellung, das Onboarding, die Weiterentwicklung, die Vergütung und Unterstützung, die Beförderung und die Bindung von Top-Talenten, zu optimieren.

Gewinnung von Talenten

Unsere Strategie zur Talentgewinnung basiert auf einem individuellen, auf den Menschen ausgerichteten Ansatz, mit dem wir vielfältige qualifizierte Personen für uns gewinnen möchten. Diese Talente sollen nicht nur unsere Liebe für die Wissenschaft und unsere Leidenschaft für Technologie teilen, sondern auch die Hintergründe, Fähigkeiten und Potenziale mitbringen, die wir benötigen, um in unseren Geschäftsbereichen wettbewerbsfähig zu bleiben.

noch vielfältigere MINT-Interessierte zu erreichen. Beispiele sind hier [HerHackathon](#) (ein Hackathon, der speziell Berufsanfängerinnen im IT-Bereich im Blick hat), [GEM](#) (ein Förderprogramm, das Menschen aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen akademische Bildungschancen bietet) und [LOC M Scholars](#) (eine finanzielle Studienunterstützung für Angehörige von Beschäftigten aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen).

Zudem loten wir Möglichkeiten für neue Partnerschaften aus, die uns helfen können,

Kontakt mit Bewerbern:

Fragen und Antworten zu DE&I

Interessierte können sich [online mit unseren Mitarbeitenden vernetzen](#), um sich ein Bild davon zu verschaffen, was es bedeutet, für uns zu arbeiten. In diesem Rahmen erhalten wir ganz unterschiedliche Fragen zu unserer Kultur, zur Karriereentwicklung im Unternehmen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hier ein paar Beispiele:

Welche Aspekte Ihres Arbeitsalltags gefallen Ihnen am besten?

Adedoyin J.
Laborleiterin

Das mag ich an meinem Arbeitsalltag am liebsten:

1. Die Zusammenarbeit mit anderen: Es macht mir großen Spaß, funktionsübergreifend mit verschiedenen Teams an einem Ziel zu arbeiten. Die Atmosphäre in unserem Unternehmen ermöglicht und fördert das!
2. Die Nachfrage erfüllen zu können: Ich finde es immer aufregend, der Nachfrage auf lokaler und globaler Ebene nachzukommen, und das vielleicht sogar schon im Voraus.
3. Mein Team kennenzulernen: Ich mag die kurzen Unterhaltungen auf der Arbeit sehr und es macht mir Spaß, die einzelnen Mitglieder meines Teams besser kennenzulernen. Noch besser ist es, wenn sie Fragen stellen, um sich auch gegenseitig besser kennenzulernen.
4. Gute Nachrichten mit anderen zu teilen: Ich empfinde es als sehr bereichernd, Mitarbeitende zu befördern, für Auszeichnungen vorzuschlagen oder ihnen positives Feedback zu ihrem Beitrag zum Team zu geben.
5. Zu sehen, wie sich mein Team weiterentwickelt: Ich habe das Glück, Talente entwickeln und fördern zu dürfen. Es hält mich auf Trab, herauszufinden, unter welchen Bedingungen sie sich entfalten können, und sie dabei zu unterstützen, Herausforderungen zu meistern und Hürden zu überwinden!

Wie unterstützt das Unternehmen die persönliche Karriereentwicklung?

Lyra C.
Produktmanagerin

Wir haben die Möglichkeit, viele Bereiche des Geschäfts kennenzulernen. So fördert das Unternehmen die berufliche Entwicklung. An einem typischen Tag arbeite ich mit fünf oder sechs verschiedenen Bereichen zusammen, von der Rechtsabteilung bis zur Produktion, und die Vernetzung innerhalb des Unternehmens hat einen hohen Stellenwert. Man sieht oft, dass Leute von einem Bereich in einen komplett anderen wechseln, wenn sie sich beruflich weiterentwickeln und Erfahrung sammeln wollen. Berufliche und persönliche Weiterentwicklung ist auch durch Kurse und Schulungen möglich, die vom Unternehmen angeboten werden.

Wie würden Sie die Unternehmenskultur beschreiben?

Glynis F.
Talent Acquisition Partner

Ich arbeite seit 2013 im Unternehmen, was schon sehr viel über unsere Kultur aussagt. Es ist heute nicht mehr so selbstverständlich, wie es einmal war, dass Leute lange im selben Unternehmen bleiben. Ein Blick auf die lokale und globale Unternehmensebene zeigt jedoch, dass es viele gibt, die hier Karriere gemacht haben. Unser Unternehmen ist Teil einer globalen Gemeinschaft und wir können jeden Tag sehen, was wir bewirken. In unserer Kultur wird Zusammenarbeit großgeschrieben und funktionsübergreifende Kooperation wird immer wichtiger. Ich finde das toll, da man von den Kolleginnen und Kollegen so viel lernen kann und der Austausch von Ideen Innovationen fördert. Ein wichtiger Schwerpunkt sind hier Angebote für Mitarbeitende, die den nächsten Schritt gehen oder sich innerhalb einer Position weiterbilden wollen. Das ist etwas, was mir am Unternehmen sehr gut gefällt. Es gibt viele Tools für die persönliche Entwicklung und die Führungskräfte sind sehr bedacht darauf, ihre Leute auf die Ebene zu bringen, die sie erreichen möchten. Ich finde es wunderbar, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die hart arbeiten und entschlossen sind, für das Unternehmen etwas zu erreichen. Gleichzeitig fördert die Kultur hier eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir wissen, wie wichtig Pausen sind – und dass sie sich positiv auf unsere Innovationskraft auswirken.

Haben Sie schon einmal daran gedacht, bei uns zu arbeiten?

Unsere [Talent Zone](#) ist eine großartige Möglichkeit, in Kontakt zu bleiben und mehr über unser Unternehmen, Karrieremöglichkeiten und Veranstaltungen zu erfahren!

Rekrutierung

Wir haben in den einzelnen Unternehmensbereichen Möglichkeiten für die Einstellung von Bewerbern mit vielfältigeren Hintergründen ermittelt. Zudem haben wir eine Software getestet, die die Formulierungen unserer Stellenbeschreibungen überprüft und vorschlägt, wie sie inklusiver formuliert werden können. Unser neuer Leitfaden für Vorstellungsgespräche umfasst wichtige DE&I-Aspekte und darüber hinaus bieten wir unseren Personalvermittlern Schulungen zu unseren Zielen und unserem Ansatz im Bereich DE&I an.

Onboarding

Mit einem Buddy-Programm erleichtern wir neuen Mitarbeitenden den Einstieg und sorgen dafür, dass sich alle ab dem ersten Tag zugehörig fühlen. Außerdem stellen wir ein umfassendes Willkommenspaket bereit, das unter anderem Informationen zu unseren mehr als 60 Mitarbeitergruppen und -netzwerken weltweit enthält. Im Rahmen des Onboarding-Prozesses führen wir eine Umfrage durch, um herauszufinden, was neue Mitarbeitende über unsere Unterstützung beim Einstieg denken. So können wir unseren Ansatz kontinuierlich verbessern.

Sensibilisierung und Allyship

Über unseren gesamten Inklusionszyklus hinweg bemühen wir uns, für Erfahrungen, Herausforderungen und Vorurteile zu sensibilisieren, ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verbundenheit zu schaffen und das Konzept von Allyship im gesamten Unternehmen zu verankern. Es ist uns ein Anliegen, die Netzwerke unserer Mitarbeitenden und ihre effektiven Programme zu unterstützen und so eine Kultur der Vielfalt und Inklusion zu fördern, die allen Mitarbeitenden zugutekommt. Virtuelle und Präsenzveranstaltungen

wie *CAREful Conversations* und *Moving Minds* bieten eine Plattform für den kontinuierlichen Dialog, und weltweite Anlässe wie der Weltfrauentag oder der Pride-Monat bieten zu verschiedenen Zeitpunkten im Jahr die Möglichkeit, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und einzubinden.



„Die Diversity Days sind für mich als Führungskraft wirklich wichtig, da sie mir helfen, die Hintergründe und Lebenserfahrungen unserer Mitarbeitenden besser zu verstehen. Und je besser ich sie verstehe, desto besser kann ich auf ein Umfeld hinwirken, in dem sich alle wertgeschätzt und willkommen fühlen, ganz sie selbst sein können und dazu beitragen können, dass unsere Teams bestmögliche Leistungen erzielen.“

Katie Mondy Hughes
Globale Leiterin Customer Supply Chain Innovation & Development
Life Science, USA

CAREful Conversations

Eine Gesprächsreihe mit ausgewählten Rednern und Diskussionspartnern, die informieren und inspirieren soll:

- Ein globales Forum, das Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit wichtigen – und oft auch sensiblen – Themen gibt
- Anregende Gespräche, in denen Ideen ausgetauscht und Best-Practice-Beispiele vorgestellt werden
- Fokus auf dem, was zur Umsetzung unserer Ziele nötig ist

Moving Minds

Eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten, die der Verankerung von DE&I im gesamten Unternehmen weltweit dienen sollen:

- Mitarbeitende werden motiviert, sich zusammenzutun, zusammenzuarbeiten und im Rahmen durchdachter Aktivitäten zu netzwerken
- Die Ausrichtung unserer gemeinsamen Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen auf Diversität wird gefördert
- Es wird gezeigt, dass es für jede und jeden Einzelnen einen Platz in unserem Unternehmen gibt

Weiterentwicklung

Unser Angebot an Informationen, Tools und Best Practices im Bereich DE&I unterstützt in Kombination mit Empowerment-Maßnahmen den Prozess der bewussten Inklusion. Neben unserem *Workshop für inklusive Führung* bieten wir viele Lernmöglichkeiten, wie inklusives Verhalten im Kreis der Kollegen

gelebt, unbewusste Voreingenommenheit verringert und auf psychologische Sicherheit hingewirkt werden kann. Da Führungskräfte entscheidend zu einer guten Atmosphäre im Team beitragen, ist psychologische Sicherheit ein Kernthema bei *Empower*, unserem Entwicklungsprogramm für Führungskräfte.



„Unsere DE&I-Ziele sprechen mich auf vielen Ebenen an. Es gibt beispielsweise viele Initiativen, um Frauen auf dem Weg zur Führungskraft zu unterstützen, und es werden verschiedene Klubs und Workshops angeboten, in denen Berufseinsteigende an ihren Soft Skills arbeiten können. All das zeigt, dass DE&I-Förderung bei uns kein Schlagwort ist, sondern im Geschäftsalltag auf allen Ebenen verankert ist.“

Vicky Guo
MBS Sourcing Support Team Coordinator
Merck Business Services, China

Vergütung und Unterstützung

Unsere wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur sieht attraktive Neben- und Sozialleistungen für die Mitarbeitenden und ihre Familien vor, berücksichtigt die Umstände und Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten und bietet möglichst große Flexibilität. Daneben wollen wir mit unseren internationalen Mobilitätsprogrammen den sich ständig wandelnden Bedürfnissen der Belegschaft Rechnung tragen.

2022 haben wir eine Richtlinie zu flexiblem Arbeiten eingeführt, die in auf die vor Ort geltenden Anforderungen und Gesetze abgestimmter Form inzwischen in 38 Ländern gilt. Sie bezieht sich unter anderem auf unsere Arbeitsgewohnheiten – und die Frage: Wann, wo und wie wollen wir arbeiten? Unser Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein möglichst motivierendes und produktives Arbeitsumfeld zu bieten. Darüber hinaus bietet eine weitere Richtlinie die Möglichkeit für Mitarbeitende unter bestimmten

Bedingungen innerhalb von 12 Monaten bis zu 60 Tage lang aus persönlichen Gründen außerhalb ihres eigentlichen Beschäftigungslands zu arbeiten.

Wir tun unser Bestes, um Mitarbeitende, die Eltern oder Betreuungspersonen sind, im Einklang mit lokalen Gesetzen und unseren Global-Benefits-Richtlinien zu unterstützen. Unsere Kindergärten in Darmstadt und Mumbai, die von uns angebotene Kinder-notfallbetreuung in Deutschland und den USA sowie eine verlängerte bezahlte Elternzeit für primäre und sekundäre Betreuungspersonen in verschiedenen Ländern sind gute Beispiele hierfür.

In unserem US-Geschäft haben wir zudem umfassende Unterstützungsleistungen für Angehörige der LGBTQIA+ Gemeinde eingeführt, unter anderem Krankenversicherungsleistungen und Unterstützung bei Kinderwunsch.

Beförderung

Wir bieten an unserer High-Impact-Kultur orientierte Mentoring-, Sponsoring- und Talentprogramme, um leistungsstarke Mitarbeitende auf Führungspositionen vorzubereiten und eine starke interne Pipeline an Talenten mit vielfältigen Hintergründen aufzubauen. Um sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeitenden auf offene Stellen bewerben können, die zu ihren Karriere- und Entwicklungsplänen passen, veröffentlichen wir Informationen zu freien Stellen transparent auf unseren internen Plattformen.

Talentbindung ist auf verschiedene Zielgruppen und -märkte und ihre Hintergründe und Erwartungen abgestimmt. Wir arbeiten auf ein inklusives Umfeld hin, das sich förderlich auf die Kreativität und Entwicklung unserer Mitarbeitenden auswirkt. Wir stützen uns auf die Ergebnisse unserer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung und Umfragen beim Austritt aus dem Unternehmen, um unsere Kultur stetig weiter zu verbessern.

Bindung von Talenten

Für uns ist es entscheidend, Mitarbeitende aus unterrepräsentierten Gruppen an uns binden zu können. Unser Ansatz an die

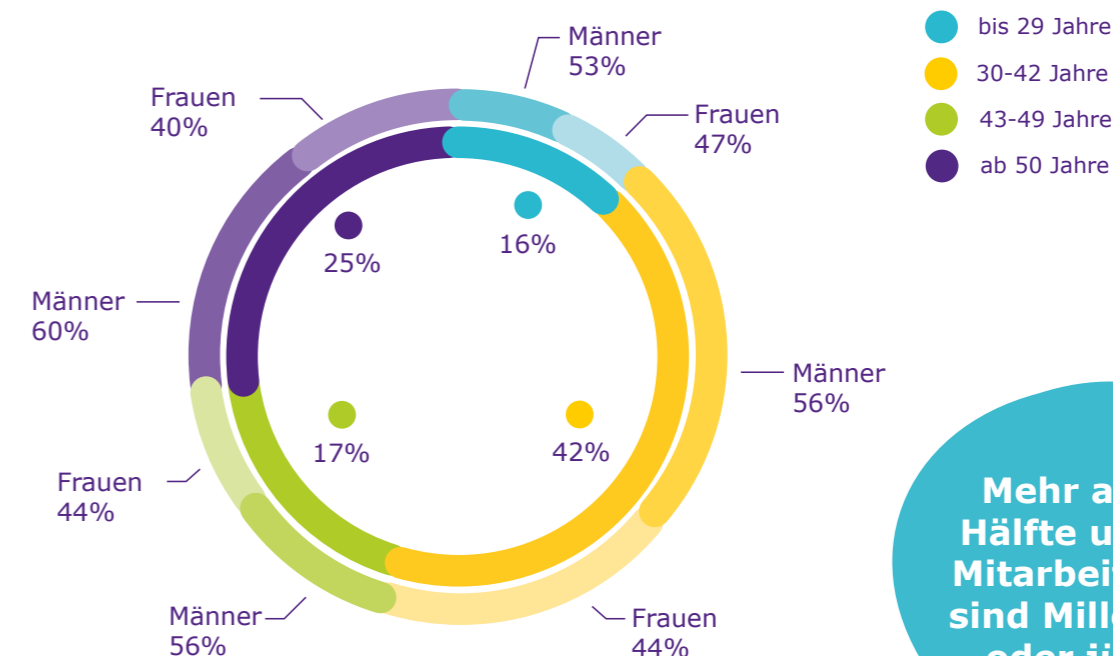
Faire und Marktgerechte Gehälter

Unser Engagement für Entgeltgerechtigkeit ist ein wichtiger Aspekt unserer DE&I-Strategie. Eine erste Analyse im Jahr 2021 konzentrierte sich auf die Identifizierung unerklärter Lohnunterschiede und möglicher Ursachen dafür. Wir analysierten zehn der größten Länder, in denen wir tätig sind, und deckten damit etwa 80% unserer Belegschaft ab.

Die im vergangenen Jahr erstmals veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass die bereinigten Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern weltweit weniger als 1,5% ausmachen. Unserer Einschätzung nach ist dieses Ergebnis beneidenswert im Vergleich zu Unternehmen ähnlicher Größe/Struktur, die derlei Daten offenlegen.

Wir befinden uns also in einer guten Ausgangsposition und liegen unter dem Benchmark. Dennoch behalten wir die Gehaltsdaten weiter im Blick, um bei Bedarf angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Vier Generationen im Blick



Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeitenden sind Millennials oder jünger

unsere kultur

Unsere High-Impact Culture ist von den Kernelementen Caring, Outperforming und Pioneering geprägt. Wir fördern Authentizität, Empathie, Zusammenarbeit und Engagement am Arbeitsplatz und damit eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit für alle. Unseren Mitarbeitenden bieten sich verschiedenste Gelegenheiten, Input zu unterschiedlichen Themen und zu Bereichen zu geben, in denen möglicherweise Verbesserungspotenzial besteht. So können sie sich Gehör verschaffen und aktiv an der Gestaltung unseres zukünftigen Arbeitsumfelds mitwirken.

Unsere globale Mitarbeiterbefragung, die für alle Mitarbeitenden einen wichtigen Feedback-Kanal darstellt, umfasst eine Reihe von Fragen zu DE&I und zur demographischen Selbstidentifikation, dort wo lokale Gesetze dies zulassen. 2022 haben wir weitere Umfragen auf den Weg gebracht, um mehr darüber zu erfahren, wie unsere Mitarbeitenden die Zeit ihrer Beschäftigung bei uns erleben.

zufinden und zu verstehen, in welchen Bereichen wir das Verbundenheits- und Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden stärken können. Diese Beurteilung hilft uns dabei, ein inklusiveres Arbeitsumfeld für Angehörige unterrepräsentierter Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, Angehörige verschiedener ethnischer Gruppen oder Mitglieder der LGBTQIA+ Gemeinde zu schaffen.

Teil davon war eine externe Bewertung unserer inklusiven Kultur, um heraus-

Schlüsselzahlen aus unserer Umfrage zum **Engagement der Mitarbeitenden**

81%

empfinden die Teamarbeit in unserem Unternehmen als positiv

87%

der Mitarbeitenden fühlen sich gerecht behandelt

84%

sind der Ansicht, dass ihre Führungskraft eine vertrauensvolle Kultur pflegt, in der Feedback willkommen ist



unsere Mitarbeiter- Netzwerke

Wir verfügen über ein übergreifendes Rahmenwerk für Mitarbeiternetzwerke und Leitfäden für das Engagement in den entsprechenden Gruppen. Das Ergebnis sind mehr als 60 Mitarbeitergruppen und -netzwerke, die sich auf neun Säulen verteilen und alle eine wichtige Rolle bei der Unterstützung unserer DE&I-Strategie weltweit spielen. Über 7500 Mitarbeitende haben sich einem oder mehreren Netzwerken angeschlossen. Damit bilden diese Netzwerke eine solide Basis, die für die Sensibilisierung in Bezug auf verschiedene Hintergründe, Erfahrungen, Herausforderungen und Vorurteile genutzt werden und der Information und Unterstützung mittels spezieller Veranstaltungen und Initiativen für Mitglieder und Allys dienen kann. So wurden unter anderem Gruppen für Betreuungspersonen, Angehörige verschiedener Generationen, Veteranen, Frauen, Menschen mit Behinderungen, Netzwerke für ethnische Vielfalt und Kultur sowie LGBTQIA+ Netzwerke gegründet.



Well-Being Communities zielen 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 sind Gemeinschaften für Menschen mit Behinderungen und sie unterstützende Personen. Sie tragen dazu bei, für Behinderungen zu sensibilisieren, Stigmatisierung zu überwinden und Ressourcen sowie Unterstützungsangebote für Inklusion bereitzustellen.



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



Frauenetzwerke 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 sensibilisieren und fördern eine Gemeinschaft, in der alle unabhängig von Alter und Lebensabschnitt die gleichen Karrierechancen haben.



Die **International Community** bietet eine Plattform für internationale Kollegen an unseren Standorten in Deutschland und der Schweiz, um Erfahrungen auszutauschen, sich lokal zu vernetzen und um den Start im Ausland zu erleichtern. Auch bereits ortsansässige Mitarbeitende sind willkommen.



Unsere **Rainbow-Netzwerke** haben es sich zum Ziel gemacht, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitglieder der LGBTQIA+ Gemeinde und ihre Allys anspricht und bindet. Auf diese Weise zeigen wir, dass wir unterschiedlichen Perspektiven mit Offenheit und Neugier begegnen.



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



Integrations-Netzwerke wie „Flexibility“ und „Responsibility within the Community“ sind Netzwerke, deren Fokus auf lokalspezifischen Bedürfnissen ihrer entsprechenden Zielgruppen liegt.



„Veteranen bereichern die Arbeitswelt mit einzigartigen Erfahrungen und Fähigkeiten und es ist wichtig, ihren Beiträgen Anerkennung zu zollen. Ich bin selbst Veteranin und finde es toll, dass wir über ein „Veterans in Science“ Netzwerk verfügen. Über diese wertvolle Ressource können sich die ehemaligen Militärangehörigen unter den Mitarbeitenden miteinander vernetzen, sich bei der Rückkehr ins Zivilleben unterstützen und von Schulungs-, Weiterentwicklungs- und Mentoring-Angeboten profitieren. Die Angehörigen des Netzwerks bringen sich auch in Veteranenkrankenhäusern vor Ort oder bei Organisationen ein und sind sehr stolz auf dieses gesellschaftliche Engagement ihrer Gemeinde.“

Christine Graziano-Neel
Project Management Officer und
Veteranin, USA



„Ich bin absolut überzeugt davon, dass unsere Mitarbeiter-netzwerke das Zugehörigkeits-gefühl im Unternehmen wesentlich stärken. Wenn wir uns als Teil einer Gruppe fühlen, die uns zuhört und respektiert, gibt uns das die psychologische Sicherheit. Diese brauchen wir, um Ideen zu formulieren und auszutauschen, die Stimme zu erheben und das Beste aus uns herausholen zu können.“

Bruno Souza
BioProcessing Senior
Portfolio Manager
Life Science, U.S.A.

Inklusives Design und Barrierefreiheit

Die Schaffung eines barrierefreien und inklusiven Arbeitsplatzes ist nicht nur richtig, sondern für alle Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner sowie Gäste an unseren Standorten – ob mit oder ohne Behinderungen – von entscheidender Bedeutung. Wir sind bestrebt, an unseren Standorten kontinuierlich Verbesserungen vorzunehmen, um die Sicherheit, den Komfort und die Zugänglichkeit für alle zu erhöhen. Das bedeutet unter anderem, Gebäude und Veranstaltungen auf verschiedenen Ebenen zugänglich zu machen, Räumlichkeiten für Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen zu schaffen, Toiletten, Umkleiden, Still- und Ruheräume für alle Geschlechter einzuführen und mithilfe von regelmäßigen Schulungen und Weiterbildungen eine inklusive Kultur zu fördern.

2022 haben wir einen besonderen Fokus auf digitale Barrierefreiheit gelegt und ein neues, KI-gesteuertes Tool für die Website-Zugänglichkeit in unsere externen Websites integriert. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitenden weltweit Tipps für eine inklusive IT.

Inklusion in Aktion



Unser Team in Brasilien hat die Initiative LIBRAS auf den Weg gebracht, die Dolmetschdienste für schwerhörige, gehörlose und sehbehinderte Menschen anbietet.



„DE&I ist nicht nur auf die Arbeit beschränkt, sondern auch im Privatleben wichtig. Unser Unternehmen stellt sicher, dass wir verstehen, worum es geht, darüber sprechen und DE&I immer und auf allen Ebenen Ausdruck verleihen.“

Thandi Nyampule
General Operations Administrator
Life Science, Südafrika



„Als Inklusionsbeauftragter betrachte ich Inklusion als Mehrwert für alle Mitarbeitenden, ob mit oder ohne Behinderungen. Die Konzepte für inklusives Design und Zugänglichkeit machen die Arbeit doch für alle einfacher. Man könnte auch sagen: Ein automatischer Türöffner öffnet allen die Tür.“

Sebastian Cramer
Inklusionsbeauftragter, Deutschland



„Es gibt nicht nur zwei Geschlechter und unsere Mitarbeitenden sollten sich nicht gezwungen sehen, sich zu entscheiden – auch was Toiletten angeht. Also gibt es in Indien jetzt Unisex-Toiletten, die ein sicherer Raum für Menschen aller Geschlechtsidentitäten sind. Ein sicherer und inklusiver Arbeitsplatz ist kein Privileg, sondern ein Menschenrecht.“

Shiv Kumar
HR-Leiter, Indien

Unsere Initiativen

Ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld ist für uns unerlässlich, um innovative Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu entwickeln. Wir sind auch bestrebt, eine DE&I-Perspektive in unsere nach außen gerichteten Geschäftspraktiken und -prozesse einzubetten, um unseren Kunden, Patienten und den Gemeinschaften, mit denen wir arbeiten, einen Mehrwert zu bieten.

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele aus unseren drei Geschäftsbereichen Healthcare, Life Science und Electronics. Wir haben diese und andere Initiativen in einem internen DE&I in the Business Playbook gesammelt, das unsere Teams ermutigt und befähigt, integrative Ansätze in Forschung & Entwicklung, Produktentwicklung, Einkauf, Marketing, Vertrieb und Partnerschaften zu berücksichtigen.

Chancengleichheit im Gesundheitswesen

Die in unserem Healthcare-Bereich entwickelte DE&I-Initiative I'M IN richtet sich an Menschen außerhalb unseres Unternehmens; sie möchte die Stimmen traditionell unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen stärken und so die Umstände im Gesundheitssystem verbessern. Bei dieser seit 2019

bestehenden Initiative handelt es sich um das erste auf Kunden abzielende DE&I-Programm, das von einem biopharmazeutischen Unternehmen aufgelegt wurde. Seit seinen Anfängen hat I'M IN mit Vorträgen und Podiumsdiskussionen bei jährlich stattfindenden Konferenzen mehr als 1000 Ärzte erreicht und ihnen ermöglicht, in bis dato unbekannte Aspekte der Ungleichheit bei der Behandlung von Multipler Sklerose (MS) einzutauchen.

Die Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen dieser Art ist das Eine. Darüber hinaus fördern und finanzieren wir als erstes Unternehmen weltweit nationale Stipendien, die darauf ausgelegt sind, Ungleichheiten in der neurologischen Versorgung von MS-Betroffenen abzubauen. Die I'M IN Neurodisparity Fellowship bietet medizinischen Institutionen, die sich mit Ungleichheit in der Versorgung von MS-Kranken beschäftigen, finanzielle Unterstützung. Die Ergebnisse, die die Stipendiaten zu ihrer Forschung und ihren Initiativen zu Ungleichheiten in der neurologischen Versorgung („Neurodisparität“) präsentieren und veröffentlichen, teilen wir weiter, um andere zur Nachahmung zu animieren und einen Welleneffekt in der MS-Gemeinde auszulösen.

Vielfalt in klinischen Studien

Bei der Entwicklung, Rekrutierung und Durchführung klinischer Studien strebt unser Unternehmensbereich Healthcare nach einer vielfältigen Patientenpopulation in den Versuchsreihen und während des gesamten Lebenszyklus der Arzneimittelentwicklung. Wir wollen, dass die vielfältigen Patientenpopulationen, die unsere Medikamente benötigen und sehr wahrscheinlich einnehmen und davon profitieren würden, in unseren klinischen Studien besser abgebildet werden. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf den Merkmalen Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und Zugehörigkeit und Religion sowie deren Überschneidungen in intersektionaler Perspektive.

Um Diversität in unseren klinischen Studien gerecht zu werden, stützen wir uns auf diese vier Säulen:

1.

Wir arbeiten partnerschaftlich mit Gesundheitsdienstleistern zusammen, die Angehörige traditionell benachteiligter ethnischer Gruppen behandeln, um sicherzustellen, dass bei der Entwicklung von Therapien viele verschiedene Patientengruppen berücksichtigt werden.

2.

Wir konzipieren inklusive klinische Studien, die internen und externen Leitvorgaben sowie Best Practices zur Patientendiversität entsprechen.

3.

Wir gewährleisten, dass Menschen an unseren Studien teilnehmen, die den von der jeweiligen Krankheit maßgeblich betroffenen Bevölkerungsgruppen angehören.

4.

Wir investieren auch weiterhin darin, in unterschiedlichen Communities aufzuklären, Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und Vertrauen aufzubauen, um für klinische Studien und die Möglichkeit, Teil der Patienten- und Medizin-Gemeinde zu sein, zu sensibilisieren.



„DE&I ist in der Medizin nicht einfach das neueste Kürzel, sondern ein wichtiger Baustein eines Gesundheitswesens, in dem Gleichberechtigung herrscht. Wenn wir unterrepräsentierte Ärzte und benachteiligte Patienten priorisieren, können wir mittels innovativer Lösungen systemische Ungleichheiten beseitigen und so letzten Endes ein inklusiveres Gesundheitssystem schaffen. Kern dieser Mission ist ein tiefes Gefühl von Sinn und Ziel und das Bekenntnis, für die kommenden Generationen, also langfristig, etwas zu bewirken.“

Gretchen Terry-Leonard
Professional Relations,
Strategic Alliances
Healthcare, U.S.A.



Wir sind stolz darauf, mit der [Bioethics International Good Pharma Scorecard \(GPS\) GOLD](#) ausgezeichnet worden zu sein - die höchstmögliche Auszeichnung für DE&I in der klinischen Forschung.



„Unsere Partner und unsere Kollegen reagieren sehr positiv auf das Thema Diversität in klinischen Studien. Das macht uns Mut. Bei der Umsetzung des Diversitätsplans für unsere Entwicklungsprogramme arbeiten sie eng mit uns zusammen. Wir wissen, dass Patientinnen und Patienten mit bestimmten ethnischen oder sozioökonomischen Hintergründen in klinischen Studien unterrepräsentiert sind. Daher sind wir fest entschlossen, unsere klinischen Studien für alle Patienten zu öffnen, die davon profitieren könnten.“

Sanjeev Roy

Global Clinical Development – Immunologie
Healthcare, Schweiz



Halal-Zertifizierung

Zu neuen Trends wie Natürlichkeit, Veganismus und Nachhaltigkeit, mit denen Menschen ihrer Persönlichkeit Ausdruck verleihen, zählen auch halal-zertifizierte

Kosmetika. Dazu gehören alle Haut- und Körperpflege- sowie Makeup-Produkte, die den Halal-Anforderungen („halal“ bedeutet auf Arabisch „erlaubt“) bzw. islamischer Ethik entsprechen. Um der weltweit steigenden Nachfrage nach Halal-Kosmetikprodukten gerecht zu werden, hat das Team von Surface Solutions im Bereich Electronics für fast 300 Produkte im Kosmetik-Portfolio eine Halal-Zertifizierung erreicht.



Barrierefreiheit bei digitalen Produkten

Das [Liquid Design System](#) ist eine von unserem Geschäftsbereich EMD Digital entwickelte Bibliothek für Benutzeroberflächeninhalte, die Produktmanagern, Designern und Softwareentwicklern hilft, noch schneller konsistente und benutzerfreundliche digitale Produkte zu erstellen. Es legt großen Wert auf digitale Inklusion und barrierefreie Webkomponenten und zielt unter anderem darauf ab, dass:

- die Inhalte für alle Nutzenden zugänglich und lesbar sind,
- interaktive Elemente intuitiv zu bedienen sind und keine Barrieren darstellen,
- die Tastaturnavigation und Hilfsmittel wie Bildschirmlesegeräte unterstützt werden.



Inklusive Laborlösungen

Das Team von Lab Water Solutions im Bereich Life-Science verfolgt einen kundenorientierten Ansatz in der Produktentwicklung und bettet DE&I in alle Phasen des F&E-Prozesses ein. Damit wird sichergestellt, dass die vielfältigen Bedürfnisse der Kunden in Bezug auf ihren Arbeitsalltag Beachtung

finden. So führen wir beispielsweise Prototypentests zu unserem Milli-Q®-Portfolio durch und berücksichtigen bei Entscheidungen zur Ergonomie und zum Design von Produkten Datenpunkte aus der ganzen Welt zu allen Altersgruppen, Geschlechtern und Kompetenzniveaus. Ein Ergebnis dieses Ansatzes ist die sehr flexible Q-POD® Reinstwasser-Remote-Entnahmeeinheit, die von verschiedensten Personen eingesetzt werden kann, unabhängig von ihrer Größe und Händigkeit.



Vielfalt unserer Zulieferer

Angesichts der Bedeutung der Lieferantenvielfalt als wichtiger Motor für wirtschaftliche Chancen und Wachstum haben wir uns bewusst darum bemüht, dass unsere Beschaffungspraktiken von einem inklusiven Ansatz geleitet werden. Indem wir die Möglichkeiten für vielfältige Lieferanten erweitern, stärken wir die Verbindungen zu den kleinen Unternehmen, die unsere Wirtschaft vorantreiben, und fördern gleichzeitig die umfassenderen Ziele von DE&I.

Unser Engagement für die Vielfalt der Zulieferer wurde kürzlich auf alle unsere in den USA ansässigen Unternehmen (EMD Electronics, MilliporeSigma und EMD Serono) ausgeweitet. Wir haben mit einem Pilotprojekt in drei Beschaffungskategorien begonnen und planen bis Ende 2023 eine Ausweitung auf alle indirekten Ausgabenkategorien. Im Rahmen dieser Bemühungen haben wir einen Basiswert für die Ausgaben festgelegt, die Beschaffungsmanager in externen Plattformen und Technologien geschult und einen Fragebogen für Lieferanten der zweiten Ebene erstellt.

Unser Programm zur Lieferantenvielfalt erstreckt sich auf historisch unter-

repräsentierte Gruppen, darunter unterrepräsentierte Ethnien, Frauen, LGBTQIA+ und Veteranen, und wir setzen uns weiterhin für die Förderung von DE&I auf allen Ebenen unseres Unternehmens ein. Wir planen, dieses Programm bis 2024 und darüber hinaus auf direkte Produktkategorien und Regionen außerhalb der Vereinigten Staaten auszuweiten.



„Wir versuchen, Führungskräften die positiven Auswirkungen verständlich zu machen, die Lieferantenvielfalt für unser Unternehmen hat. Außerdem machen wir uns ein Bild davon, was sich unsere Zulieferer in puncto Diversität vorgenommen haben und wie sich ihre Investitionen in Vielfalt entwickeln. Wir investieren in Diversität bei unseren Lieferanten, weil damit ein Mehrwert und kulturelle Vorteile für uns verbunden sind – vor allem aber, weil es einfach richtig ist.“

Tom Cicale

Leiter Global Plant Services and Region Americas Procurement

Über unser Geschäft hinaus

Wir möchten unsere Plattform als Unternehmen und unsere Ressourcen nutzen, um durch unsere Geschäftspraktiken, Partnerschaften und unser gesellschaftliches Engagement einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben und etwas in der Welt zu bewirken. Indem wir ein von Vielfalt und Inklusion geprägtes Arbeitsumfeld fördern, uns gesellschaftlich einbringen, Unternehmer aus unterrepräsentierten Gruppen unterstützen und den wissenschaftlichen Nachwuchs einbinden, arbeiten wir auf einen positiven, nachhaltigen Wandel hin, von dem wir alle profitieren.

Unterstützung unserer Communities

Von der Pandemie über die politische Polarisierung und den Konjunkturabschwung bis hin zum Angriff auf die Ukraine: Wir stehen den Menschen zur Seite, die unter den globalen und lokalen Ereignissen zu leiden haben.

Ein aktuelles Beispiel: Wir haben in unserem Unternehmen diverse Initiativen gestartet, um für die Ukraine zu sammeln und so unsere Solidarität zu zeigen. Darunter waren neben Geld- auch Sachspenden. Etwa 4.000 Mitarbeitende waren dabei und spendeten gemeinsam mehr als 570.000 Euro über eine eigens hierfür eingerichtete Plattform beim Deutschen Roten Kreuz. Und unser Unternehmen nahm noch einmal dieselbe Summe in die Hand, um die Ukraine zu unterstützen. Darüber hinaus machten sich zwei Lkw von unserem Standort in Darmstadt aus auf den Weg nach Polen, um dort Geflüchtete mit mehr als 40 Tonnen Hilfsgütern und Nahrungsmitteln zu versorgen. Unser Engagement beschränkte sich allerdings nicht auf Spenden. Zusätzlich waren Freiwillige in ganz Europa aktiv, in besonderem Maße jedoch in Polen.

Ein funktionsübergreifendes Team ließ sich davon prompt inspirieren, ganz neue Wege der Hilfe und Unterstützung auszuprobieren. So schuf unser Talent-Team mit *Helping Hands for Ukraine* etwa eine spezielle Karriereseite, die maßgeschneiderte Jobchancen für ukrainische Geflüchtete in Deutschland und Polen anbot.



„Es ist unsere Pflicht, Menschen in Not zur Seite zu stehen. Wir wollen helfen und die Dinge zum Besseren verändern“, **betont Khadija Ben Hammada, Chief HR Officer.** Unser Programm „*Helping Hands for Ukraine*“ bot Menschen aus der Ukraine Einstiegschancen in unserem Unternehmen. Doch das Programm beschränkte sich nicht auf das Berufliche: Es sollte auch dazu dienen, die ukrainischen Geflüchteten herzlich aufzunehmen, egal, was ihr persönlicher Hintergrund ist.“



Unterstützung von Unternehmen aus unterrepräsentierten Gruppen

In den USA wollen wir an den Orten, an denen wir tätig sind, zu wirtschaftlichem Wachstum und Chancen beitragen. Daher gingen wir 2022 eine Partnerschaft mit der von Frauen geführten Impact-Investment-Plattform *CNote* ein: Wir stellen 20 Mio. US-Dollar für Mikrokredite zur Verfügung, die in den entsprechenden Gegenden an kleine, von BIPOC (Schwarze Menschen, Angehörige indigener Völker und People of Color) geführte Unternehmen vergeben werden. *CNote* ist eine technologiegestützte, zertifizierte B-Corporation, wirtschaftet also ökologisch nachhaltig und übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Die Organisation stärkt die wirtschaftliche Integration direkt vor Ort und sorgt so für echten Wandel. *CNote* investiert über Kreditgeber aus den lokalen Communities, die sich durch eine langjährige finanzielle Stabilität auszeichnen. Gemeinsam unterstützen sie so benachteiligte Bevölkerungsgruppen, Frauen und unterrepräsentierte Gewerbetreibende. *CNote* setzt auf viele verschiedene, skalierbare Möglichkeiten, um Arbeitsplätze zu schaffen, kleinen Unternehmen zu Wachstum zu verhelfen, den Bau erschwinglicher Wohnungen zu unterstützen und nachhaltigen ökonomischen Fortschritt in benachteiligten Communities zu fördern.



„Im vergangenen Frühjahr machte ich einen meiner „Gesundheits-Spaziergänge“ durch einen Park in meiner Nachbarschaft und hörte mir einen Podcast an, in dem es um *CNote* ging. Da kam mir buchstäblich beim Gehen die Idee für eine Kooperation mit *CNote*. Und ich bin wirklich stolz, dass wir das tatsächlich in die Tat umgesetzt haben. Durch unser Investment verschaffen wir Banken und Kreditgenossenschaften, die sich für eine bessere Gesellschaft einsetzen, die benötigten Mittel. So können diese die wirtschaftliche Teilhabe verbessern, Kleinunternehmen beim Wachstum unterstützen, den Bau erschwinglicher Wohnungen vorantreiben und letztlich eine inklusivere, gerechtere Gesellschaft schaffen. Und genau darum geht es, wenn wir uns für die Gemeinschaften engagieren wollen, in denen wir leben und arbeiten.“

Jeffrey Whitford
Head of Sustainability & Social Business Innovation
Life Science, U.S.A.



Einbindung der Wissenschaftstalente von morgen

Im Rahmen unseres weltweiten Freiwilligenprogramms SPARK™ geben Mitarbeitende ihre Fähigkeiten und Erfahrungen an Schüler weiter. Ziel ist es, ihre Neugier für MINT-Berufe zu wecken. Dabei helfen uns zwei zentrale Programme: der Curiosity Cube® und Curiosity Labs™.

Der Curiosity Cube® ist ein Schiffscontainer, der zu einem mobilen Wissenschaftslabor umgebaut wurde. Mit praxisbezogenen Experimenten wollen wir hier die Neugier der nächsten Generation von Forschenden wecken. Nach einer zweijährigen, pandemiebedingten Unterbrechung kehrte der Curiosity Cube® nach Nordamerika zurück und machte sich 2022 außerdem auf seine erste Europatour. Unterwegs wurden insgesamt 190 Veranstaltungen in 122 Orten in zwölf Ländern durchgeführt, an denen 31.400 Schüler teilnahmen.

Darüber hinaus bieten wir mit Curiosity Labs™ ein praxisorientiertes, auf Nachfragen basiertes Lernprogramm an. Es wendet zudem wissenschaftliche Konzepte auf das echte Leben an und bringt Schulklassen mit Forschenden zusammen. So können sie vor Ort und aus erster Hand Informationen zu MINT-Themen und -Berufen erhalten. 2022 nahmen wir zwei neue Curiosity-Labs™-Einheiten in unsere Lernbibliothek auf, die sich schwerpunktmäßig mit den Materialien der Zukunft und dem Mikrobiom des Bodens befassen.

Im Jahr 2022 unterstützten über 1.700 Mitarbeitende aus 28 Ländern diese Programme auf freiwilliger Basis. Dabei investierten sie mehr als 15.000 Stunden und erreichten 43.700 Schüler.



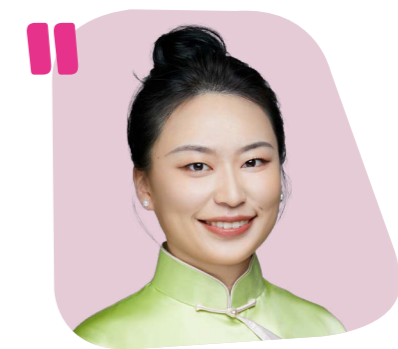
„Bildung kann Leben verändern und Türen öffnen, von denen wir nicht mal wussten, dass sie da sind. Mir ist genau das passiert – und das wünsche ich auch jedem einzelnen Kind, das mit SPARK™ in Berührung kommt. Es ist extrem motivierend, Teil dieses Projekts zu sein. Denn es bringt die Wissenschaft in das Leben von Menschen, die an eine Karriere in diesem Bereich nicht mal denken würden. Und dank SPARK™ verstehen sie dann im besten Fall, dass es doch möglich ist.“

Helea Ferreira
Environment, Health and Safety Coordinator
Life Science, Brasilien



„Immer, wenn ich mit dem Curiosity Cube® bei einer Schule zu Besuch bin, erlebe ich die pure Freude bei den Kindern. Die Lehrkräfte freuen sich, dass ihre Schülerinnen und Schüler außerhalb des Klassenzimmers so viel Spaß an Wissenschaft haben. Sie sind begeistert, Menschen aus dem Life-Science-Sektor persönlich kennenzulernen und neue Technologie direkt auszuprobieren. Und auch für die freiwilligen Mitarbeitenden ist es eine echte Freude, den Funken der Neugier bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von morgen zu entfachen.“

Audra DeMariano
Curiosity Cube® Coordinator
Life Science, USA



„DE&I ist ein kontinuierlicher Prozess. Es braucht gemeinsame Anstrengungen über Unternehmen und Branchen hinweg, um hier wirklich etwas zu bewegen. Doch wenn alle mit anpacken, können wir die Welt verändern.“

Julie Jiayu Fu
DE&I Business Partnerin, China

GESELLSCHAFTLICHE POSITIONIERUNG

Einsatz für DE&I am Arbeitsplatz zeigen wir auch, indem wir uns in verschiedenen branchenweiten Initiativen engagieren. Außerdem sind wir über die [Merck Family Foundation](#) und [Merck Foundation](#) in diversen externen Verbänden und öffentlich-privaten Partnerschaften aktiv.

Wir sind:

- Unterstützer der [Women's Empowerment Principles](#), einer Initiative des UN-Organs UN Women und des Netzwerks UN Global Compact. Die Initiative setzt sich dafür ein, Frauen in Unternehmen zu fördern und zu stärken. Zudem schlossen wir uns wie schon 2021 auch 2022 dem UN Target Gender Equality Programme an. Diese Initiative unterstützt Unternehmen dabei, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.
- eines von mehr als 4.500 Unternehmen, die die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet haben, sowie Mitglied im Charta der Vielfalt e. V. Diese Arbeitgeberinitiative fördert Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.
- engagiert im [SEMI Workforce Development and DE&I Advisory Council](#), der zur Entwicklung und Bewertung der Personalsteuerung und zu Initiativen im Bereich Vielfalt und Inklusion in der Halbleiterindustrie berät.
- Unterzeichner der deutschen **Charta der Gleichstellung**: Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu verwirklichen.

- Initiator der Initiativen [Healthy Women, Healthy Economies](#) und [Embracing Carers®](#), mit denen wir das Bewusstsein für öffentliche Gesundheitsthemen fördern, die über Patienten an sich hinausgehen. Beide Initiativen sind miteinander verflochten, beruhen auf gemeinsamen Inhalten und verfolgen sich ergänzende Ziele. Unbezahlte und unterbezahlte Pflegearbeit leisten weltweit mehrheitlich Frauen und Mädchen. Ziel der Initiativen ist es, Frauen gesundheitlich und wirtschaftlich zu stärken und gleichzeitig ihren Zugang zu Gesundheitsversorgung zu erweitern.
- Mitglied der Unternehmensinitiative [ClosinGap](#) in Spanien, die sich für Maßnahmen einsetzt, die die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern verbessern. Ziel ist dabei, für Gerechtigkeit sowie wirtschaftliche Weiterentwicklung und Wachstum zu sorgen, ganz im Einklang mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs).
- Mitglied des [Women Empowerment Council](#), eines Netzwerks aus Führungskräften und Entscheidungsträgern, das sich in China und darüber hinaus für die Geschlechtergleichstellung in Unternehmen einsetzt.
- Unterstützer des [Aktionsplans Inklusion](#) der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), der auf konkrete Maßnahmen abzielt, die die Inklusion von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz verbessern.
- im Disability Equality Index (DEI) von [Disability:IN](#) vertreten und Unterzeichner

des „CEO Letter on Disability Inclusion“ (US, globale Ausweitung geplant), der andere CEOs motivieren soll, die Inklusion von Menschen mit Behinderung vollständig umzusetzen.

- Unterzeichner des [„Pledge for Action“ des US-Industrieverbands „National Association of Manufacturers“](#). Mit diesem Aufruf fordert der Verband Gerechtigkeit, Gleichstellung und Chancen für Schwarze Menschen und People of Color in den USA.
- Teilnehmer des [CEO Pledge von MassBio](#), mit dem die Non-Profit-Organisation CEOs aufruft, sich für eine gerechtere, inklusivere Life-Sciences-Branche einzusetzen.
- Teil der **Freedom from Hate Coalition**, die für die Verabschiedung eines umfassenden Gesetzes gegen Hassverbrechen im US-Bundesstaat Wyoming eintritt.
- Mitglied der [Business Coalition for the Equality Act](#) von Human Rights Campaign (HRC), die sich für die rechtliche Gleichstellung der LGBTQIA+ Gemeinde in den USA einsetzt. Wir haben eine Erklärung von HRC und Freedom for All Americans unterzeichnet, die sich gegen Gesetzesvorhaben richtet, die die Rechte der LGBTQIA+ Gemeinde in den USA einschränken.
- Unterzeichner eines Schreibens an den US-Senat, das den **Respect for Marriage Act** unterstützt – ein US-Gesetz zur Anerkennung der Ehe zwischen zwei Menschen desselben Geschlechts oder unterschiedlicher Hautfarbe.



Ausgewählte Preise und Auszeichnungen

Individuelle Auszeichnung



Ehrenpreis des German Diversity Award 2022 für herausragendes Engagement für Vielfalt und Inklusion

BeyondGenderAgenda

Belén Garijo,
Vorsitzende der
Geschäftsleitung
und CEO, Merck



Preise für unser Unternehmen



World's Top Female Friendly Companies: Platz 9
Forbes



Europe's 100 Most Inclusive Companies
Financial Times



Volle Punktzahl (100 %) im Corporate Equality Index (CEI)
(Viertes Jahr in Folge)



Best Places to Work for LGBTQ+ Equality
Human Rights Campaign



LGBTIQ+ Diversity Performance Index: Top-Großunternehmen
Uhlala Group



German Diversity Index 2023: Platz 6
BeyondGenderAgenda



BCG Gender Diversity Study: Platz 17 von 100
Boston Consulting Group & Technische Universität München



Gold Rating DE&I in klinischen Studien
Bioethics International Good Pharma Scorecard (GPS)



Best Policies & Benefits to Promote Gender Equity Award
Women Empowerment Council, China

45

46



„Es ist ein großartiger Erfolg, dass wir jetzt hier in Deutschland zu den elf Top-Unternehmen zählen. Unser Spitzenresultat im UHLALA PRIDE Index unterstreicht, wie gut wir beim Thema Diversität mit Blick auf LGBTQIA+ aufgestellt sind. Dies zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Es motiviert uns aber auch, in den kommenden Jahren gemeinsam mit DE&I und den Netzwerken der Mitarbeitenden noch besser zu werden. Das können wir gemeinsam feiern.“

Christian Weber
Leiter Global Regulatory CMC & Devices
Healthcare, Deutschland



„Dass die Financial Times uns zu den 100 inklusivsten Unternehmen in Europa zählt, ist eine enorme Bestätigung. Es zeigt: Auch andere sehen die Fortschritte, die wir Tag für Tag wahrnehmen. Und es spornt uns als Unternehmen an, diesen Weg noch konsequenter weiterzugehen.“

Katharina Schiederig
Leiterin Global DE&I Strategy
Deutschland



UNSER WEG IN DIE ZUKUNFT

Wir haben uns auf den Weg gemacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem sich jede und jeder willkommen und wertgeschätzt fühlt. Wir treten nun in die nächste Phase ein, in der die gezielte Umsetzung unserer DE&I-Strategie im Fokus steht. Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, unterschiedliche Perspektiven zu suchen und ehrliche und mutige Gespräche zu führen, um die besten Lösungen für unsere Patienten, Kunden und Gemeinschaften zu finden. Wir möchten, dass alle – von unseren Führungskräften bis zu den Mitarbeitenden mit direktem Kundenkontakt – inklusive Verhaltensweisen vorleben und Vorurteilen ein Stopp-Schild zeigen. Wir werden weiterhin unsere eigenen Geschichten erzählen und denen

der anderen zuhören. Dies wird unserer Meinung nach messbare Fortschritte bei DE&I bringen. Wir setzen uns unbeirrt für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ein und unsere 64.000 Mitarbeitenden arbeiten hart daran, die Dinge zum Positiven zu verändern – in unserem Unternehmen und in der Welt.

Was denken Sie darüber? Wie können wir noch schneller positive Veränderungen in unserem Unternehmen und bei unseren Kunden und Partnern anstoßen? Haben Sie sonstige Rückmeldungen an uns? Dann freuen wir uns sehr über Ihre E-Mail an: Diversity@merckgroup.com.

Warnhinweise zu zukunftsgerichteten Aussagen

Diese Kommunikation kann „zukunftsgerichtete Aussagen“ enthalten. Aussagen unter Verwendung von Begriffen wie „davon ausgehen“, „erwarten“, „sollten“, „würden“, „beabsichtigen“, „planen“, „prognostizieren“, „sich bemühen“, „annehmen“, „werden“ und weiteren Begriffen mit ähnlicher Bedeutung im Zusammenhang mit zukünftigen Ereignissen oder zukünftigen Betriebs- oder Finanzergebnissen werden oft für zukunftsgerichtete Aussagen verwendet. Alle in dieser Kommunikation enthaltenen Aussagen, mit Ausnahme derer, die sich auf die Vergangenheit oder den gegenwärtigen Zustand beziehen, sind zukunftsgerichtet. Es ist beabsichtigt, dass diese zukunftsgerichteten Aussagen den sogenannten Safe-Harbor-Klauseln des Private Securities Litigation Reform Act aus dem Jahr 1995 unterliegen. Diese zukunftsgerichteten Aussagen sind ferner Gegenstand einer Reihe von Risiken und Ungewissheiten, die nicht der Kontrolle der Merck KGaA, Darmstadt, Deutschland, unterliegen und erhebliche Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse von diesen Aussagen zur Folge haben können.

Zu den Risiken und Ungewissheiten gehören u. a. die folgenden: das Risiko weiterer behördlicher Einschränkungen im Zusammenhang mit der Preisgestaltung, Erstattung und Genehmigung von Medikamenten; das Risiko strengerer Auflagen im Zusammenhang mit der Herstellung, Testphase und dem Absatz von Produkten; das Risiko der Destabilisierung von politischen Systemen und der Errichtung von Handelsschranken; das Risiko einer Veränderung des Absatzumfelds für Produkte zur Behandlung von Multipler Sklerose in der Europäischen Union; das Risiko eines erhöhten wettbewerblichen Drucks durch Biosimilar-Produkte; Risiken im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung; die Risiken im Zusammenhang mit der Aufgabe von Entwicklungsprojekten und der behördlichen Genehmigung von entwickelten Pharmaprodukten; das Risiko einer zeitlich begrenzten Sperre von Produkten/Produktionsanlagen oder der Nicht-Registrierung von Produkten aufgrund der Nichteinhaltung von Qualitätsauflagen; das Risiko eines Importverbots von Produkten in die USA im Zusammenhang mit einer Warnung der US-Arzneimittelzulassungsbehörde Food and Drug Administration (FDA); Risiken im Zusammenhang mit der Abhängigkeit von Zulieferern; Risiken im Zusammenhang mit produktbezogenen Straftaten und Wirtschaftsspionage; Risiken im Zusammenhang mit der



Verwendung von Finanzinstrumenten; Liquiditätsrisiken; Kontrahentenrisiken; Marktrisiken; Risiken im Zusammenhang mit der Werthaltigkeit einzelner Bilanzposten; Risiken aus Versorgungsverpflichtungen; Risiken aus produktbezogenen und patentrechtlichen Streitigkeiten; Risiken aus kartellrechtlichen Verfahren; Risiken im Zusammenhang mit Personalfragen; Reputationsprobleme im Zusammenhang mit ESG-Angelegenheiten oder dem Unvermögen, unsere ESG-Ziele zu erreichen; Risiken aus Computerkriminalität und Cyber-Angriffen; Risiken im Zusammenhang mit dem Ausfall von geschäftskritischen, informationstechnologischen Anwendungen oder dem Ausfall von Kapazitäten von Rechnerzentren; Umwelt- und Sicherheitsrisiken; unvorhergesehene vertragliche oder regulatorische Hindernisse; die mögliche Herabsetzung des Schuldenratings der Merck KGaA, Darmstadt, Deutschland; ein Abwärtsdruck auf den Kurs der Stammaktien der Merck KGaA, Darmstadt, Deutschland, und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf Goodwill-Impairment-Analysen und die Auswirkungen von zukünftigen regulatorischen und legislativen Maßnahmen.

Die vorstehende Auflistung der wichtigen Faktoren ist nicht abschließend und sollte im Zusammenhang mit den anderen Warnhinweisen gelesen werden, die an anderem Ort enthalten sind, darunter der Abschnitt zum Bericht der Risiken und Chancen („Risks and Opportunities“) im jüngsten Geschäftsbericht und im Quartalsbericht der Merck KGaA, Darmstadt, Deutschland. Alle zukunftsgerichteten Aussagen in dieser Kommunikation stehen vollständig unter dem Vorbehalt dieser Warnhinweise, und es gibt keinerlei Sicherheit im Zusammenhang mit den tatsächlichen Ergebnissen und dem Eintritt der von uns erwarteten Entwicklungen. Auch wenn solche Entwicklungen im Wesentlichen realisiert werden, kann nicht mit Sicherheit angenommen werden, dass die erwarteten Auswirkungen oder Effekte für uns, unser Geschäft oder unseren Geschäftsbetrieb eintreten werden. Sofern nicht durch anwendbares Recht vorgeschrieben, übernehmen wir keine Verpflichtung zur öffentlichen Mitteilung oder Rücknahme von zukunftsgerichteten Aussagen, sofern sich durch neue Informationen oder Entwicklungen oder auf sonstige Weise Änderungen ergeben.