





INHALT	Der Merck-Verhaltenskodex
--------	---------------------------

2 3	Vorwort des Vorsitzenden der Geschäftsleitung
4 5	Unsere Partner
	Das Richtige tun –
6 15	 Beziehungen zu Geschäftspartnern
16 21	 Beziehungen zu Gesellschaftern
22 25	 Beziehungen zu Kollegen und Mitarbeitern
26 28	 Beziehungen zu Behörden, dem gesellschaftlichen Umfeld und der Öffentlichkeit
29	Wie verhalte ich mich richtig?
30 33	Wen spreche ich an?
34	Jeder trägt Verantwortung

Titel:

Heike Petri, Dr. Rainer Hoffmann
Darmstadt | Deutschland

Die Fotos in dieser Broschüre zeigen
Mitarbeiter und Kunden der Merck-Gruppe.

Der Merck-Verhaltenskodex



VORWORT DES VORSITZENDEN DER GESCHÄFTSLEITUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Verhaltenskodex haben wir ein klar umrissenes Regelwerk geschaffen, das uns helfen soll, verantwortungsbewusst zu handeln und in unserer täglichen Arbeit Entscheidungen zu fällen.

Verantwortliches Handeln heißt zunächst rechtmäßiges Handeln. Unternehmen, Geschäftsleitung und Mitarbeiter müssen alles daran setzen, schwerwiegende Verstöße gegen geltende Gesetze zu unterbinden. Wir müssen uns deshalb immer wieder daran erinnern, welche Risiken Gesetzesverstöße mit sich bringen. Die Corporate Compliance Abteilung unterstützt uns in diesem Bemühen, indem sie entsprechende Trainingsprogramme anbietet.

In weltweit tätigen Unternehmen wird verantwortungsbewusstes Handeln immer auch an den Grundsätzen gemessen, die sich ein Unternehmen selbst gesetzt hat. Merck hat diese Grundsätze in seinem Leitbild und Wertesystem definiert und sich zu dessen Einhaltung verpflichtet. Wir möchten „gute“ Geschäfte machen. Für uns heißt das, profitabel und erfolgreich zu arbeiten und dabei gleichzeitig verantwortungsbewusst zu handeln. Beide Aspekte – Erfolg und verantwortungsbewusstes Handeln – sind miteinander verzahnt und haben entscheidenden Einfluss auf unser Ansehen als Geschäftspartner oder Arbeitgeber. Es ist daher wichtig, dass wir unserem Anspruch gerecht werden, indem wir die Regeln unseres eigenen Verhaltenskodex beachten.

Wir alle sind gehalten, ethisch einwandfrei zu handeln, nicht nur in unserem Umgang miteinander, sondern auch in der Art und Weise, wie wir außerhalb unseres Unternehmens auftreten. Aus diesem Grund erläutern wir in den vier Hauptkapiteln dieser Broschüre die Grundsätze für unseren Umgang mit Geschäftspartnern, Gesellschaftern, Kollegen, Mitarbeitern und gesellschaftlichen Umfeld. Da unsere Geschäftstätigkeit den Globus immer weiter umspannt, gilt unser Verhaltenskodex über die Ländergrenzen hinweg für alle Tochtergesellschaften und Mitarbeiter weltweit.

Alle Mitarbeiter können vertraulich um Rat und Hilfe bitten, wenn es um Entscheidungen zu ethischen oder juristischen Themen geht oder wenn sie in ihrem Arbeitsumfeld auf Verhaltensweisen aufmerksam werden, die sie unter ethischen oder juristischen Gesichtspunkten für bedenklich halten. Die Namen der verantwortlichen Ansprechpartner finden Sie am Ende der Broschüre.

Mit freundlichen Grüßen

Karl-Ludwig Kley

UNSERE PARTNER



Der Merck-Verhaltenskodex

In einem multinationalen Unternehmen hat jeder Mitarbeiter und Funktionsträger mit einem breiten Spektrum an Themen sowie mit unterschiedlichsten Kulturen zu tun. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, dass unsere Vorgehensweise bei allen unseren Aktivitäten von unseren Partnern eindeutig als einzigartige Unternehmenskultur von Merck oder als weltweiter Merck-Standard erkannt wird.

In der Beziehung zu unseren Partnern werden unsere Verhaltensnormen mit Leben erfüllt. An unseren Handlungen ist erkennbar, welche Bedeutung wir den Werten von Merck beimessen und welche Wertschätzung wir letztlich unseren Partnern entgegenbringen. Mit unserer Selbstverpflichtung zur Beachtung der ethischen Standards, die von der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen (UN) definiert wurden und in der Sozialcharta von Merck dargelegt sind (im Intranet unter der Rubrik A-Z zu finden), zeigen wir, dass diese Standards innerhalb unseres Unternehmens überall auf der Welt gelten.

Die wichtigsten Partner unseres Unternehmens sind unsere Geschäftspartner, Gesellschafter und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft an sich.

Dieser Verhaltenskodex soll uns, den Mitarbeitern und Funktionsträgern, eine Anleitung dazu bieten, wie wir unsere ethischen Grundsätze und Werte bei allen Aspekten unserer täglichen Arbeit umsetzen können und welchen Einfluss sie auf den Umgang mit unseren vier wichtigsten Interessengruppen – unseren Geschäftspartnern, Aktionären, Mitarbeitern sowie der Gesellschaft an sich – haben.

Geschäftspartner

Unsere Arbeit ist jeden Tag darauf ausgerichtet, unseren Kunden hervorragende Produkte und Leistungen anzubieten. Unsere wichtigste Aufgabe besteht darin, die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen. Mit dem gleichen Einsatz sind wir bestrebt, das Vertrauen unserer Kunden durch ehrliches und faires Verhalten zu gewinnen.

Unsere Lieferanten sind ebenfalls wichtige Geschäftspartner. Unsere Zusammenarbeit mit den Lieferanten ist von unserem Bekenntnis geprägt, die beiderseitigen Geschäftsziele auf der Grundlage von Fairness und Respekt zu erreichen. Aus diesem Grund werden wir alle Gesetze und ethischen Standards befolgen, die in den Märkten gelten, in denen wir tätig sind.

Gesellschafter

Wir streben nach dem Besten zum Wohl des Unternehmens und für eine ausgezeichnete Rendite unserer Gesellschafter. Zu diesen zählen die Familie Merck sowie institutionelle Investoren und private Anleger. Da das Unternehmen im Eigentum der Gesellschafter steht, gehen wir mit deren Vermögenswerten verantwortungsbewusst um. Jede Handlung, die darauf abzielt, den Gesellschaftern zu entziehen was ihnen zusteht, verstößt gegen die Grundsätze, für die Merck steht.

Mitarbeiter

Die Arbeit, der Einfallsreichtum und das unternehmerische Handeln unserer Mitarbeiter gehören zu unseren wichtigsten Gütern. Jeder Einzelne im Unternehmen sollte zu einem Arbeitsumfeld beitragen, in dem jeder Mitarbeiter eine faire und würdevolle Behandlung erfährt und das keinen Raum für Diskriminierung bietet.

Behörden, das gesellschaftliche Umfeld und die Öffentlichkeit

Die Länder, in denen Merck aktiv ist, sowie deren gesellschaftliches Umfeld, werden von unserem Tun beeinflusst. Unsere Sorge um das Gemeinwohl ist daran abzulesen, inwieweit wir sozial und ethisch verantwortungsbewusst handeln. Wir unterstützen Initiativen der Städte und Gemeinden und anderer Organisationen zum Schutz der Umwelt und zur Förderung des Gemeinwohls und der sozialen Stabilität an den Standorten und in den Ländern, in denen wir vertreten sind. Wir dulden keine Bestechung oder Korruption.

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Die Qualität unserer Produkte und Leistungen sowie unsere Wettbewerbsfähigkeit im Markt sind entscheidende Faktoren für unseren Erfolg. Unsere Kunden haben ein Recht auf wettbewerbles Marktverhalten, von dem letztlich auch jeder Einzelne von uns als Verbraucher profitiert. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs durch illegale Absprachen oder Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern ist nicht nur rechtswidrig, vielmehr werten wir ein solches Verhalten als unentschuldig und unprofessionell.

Unsere Verhaltensleitlinien für einen fairen Wettbewerb lauten:

Keine Preisabsprachen
mit Wettbewerbern



- *Wir treffen mit unseren Wettbewerbern keine Preisabsprachen und tauschen keine anderen diesbezüglichen Informationen aus.*
- *Wir treffen mit unseren Wettbewerbern keinerlei Vereinbarungen, die das Festlegen von Preisen, die Aufteilung von Märkten oder Kunden oder den Boykott eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer zum Ziel haben.*
- *Wir wenden keine unlauteren Geschäftspraktiken an und üben keinen Druck auf unsere Zwischenhändler aus, um unsere Produkte zu einem bestimmten Preis zu vertreiben.*
- *Wir treffen mit unseren Wettbewerbern keinerlei Absprachen zur Begrenzung von Produktionsmengen.*
- *Wir manipulieren keine Ausschreibungsverfahren und treffen keine Vereinbarungen zur Abgabe von Scheingeboten.*

Sarah Batchelder
ROCKLAND | USA



Auf Tagungen von Handelsverbänden, Messen, wissenschaftlichen Kongressen etc. müssen Sie darauf achten, was Sie mit unseren Wettbewerbern besprechen. Jedes Gespräch, das eine der vorgenannten Arten von Fehlverhalten darstellen könnte, sollte sofort abgebrochen werden. Verlassen Sie die Besprechung und vergewissern Sie sich, dass dies von anderen Personen bezeugt werden kann.

Unsere Verhaltensnormen richten sich nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die in fast allen Ländern vorhanden sind. Verstöße gegen diese Normen oder geltende Gesetze haben schwerwiegende Folgen, namentlich sehr hohe Geldstrafen oder sogar strafrechtliche Verurteilungen und Freiheitsstrafen für die Beteiligten oder diejenigen, die ein solches Verhalten gebilligt haben. Bedenken frühzeitig und offen zu äußern macht es möglich, eventuelle Strafen so gering wie möglich zu halten.

Alle Verträge oder Vereinbarungen, die möglicherweise den Wettbewerb beeinträchtigen und somit kartellrechtliche Fragen aufwerfen könnten, sind im Voraus von der Rechtsabteilung zu genehmigen:

- *Joint Ventures, Kaufverträge, Marketingverträge oder ähnliche Verträge mit Wettbewerbern.*
- *Exklusivitätsabsprachen, durch die ein anderes Unternehmen daran gebunden ist, nur bei Merck zu kaufen.*
- *Lieferbindungen oder Kopplungsverträge, in denen der Vertrieb eines Produkts an den Verkauf eines anderen Produkts gebunden ist.*

Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

In einigen Ländern ist der Aufbau oder der Versuch des Aufbaus eines Monopols nach dem Wettbewerbsrecht rechtswidrig. Andere Länder treffen gesetzliche Regelungen für das Verhalten von Unternehmen, die eine „marktbeherrschende Stellung“ einnehmen. Ein Unternehmen mit einer marktbeherrschenden Stellung darf



- *den Markteintritt anderer Unternehmen nicht verhindern,*
- *den Wettbewerb nicht unterdrücken,*
- *keine Preisunterbietung mit Verdrängungsabsicht betreiben*

Wenden Sie sich in solchen Fällen an die Rechtsabteilung, damit Sie nicht Gefahr laufen, eine rechtswidrige Handlung zu begehen. Gibt es beispielsweise gute Gründe dafür, einen Preis unterhalb der Herstellkosten festzusetzen, ist eine juristische Überprüfung erforderlich, um sicherzustellen, dass es sich nicht um einen Kampfpreis handelt und kein Gesetzesverstoß vorliegt.

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN
ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Informationen von/zu Wettbewerbern

Ein wichtiger Teil unserer Geschäftstätigkeit besteht darin, Informationen über die einzelnen Märkte, einschließlich der Wettbewerber, zu sammeln. Einige Wege der Informationsbeschaffung sind jedoch rechtswidrig. Zu den legitimen Quellen der Marktforschung gehören:

- *Gespräche mit Kunden ohne Fragen nach vertraulichen Informationen zu stellen.*
- *Die Weitergabe von Informationen zu einem Angebot eines Wettbewerbers durch den Kunden, sofern sie nicht vertraulich sind.*
- *Öffentlich bekannte Informationen aus Zeitungsartikeln, Pressemitteilungen oder dem Internet.*
- *Umfragen der Industrie und Erhebungen von Marktforschungsunternehmen.*
- *Informationen, die auf Messen weitergegeben werden, sofern sie nicht in eine der im Kapitel „Kartellrecht und fairer Wettbewerb“ aufgelisteten Kategorien fallen.*

Bitte denken Sie daran, dass

- *das Sammeln von Informationen bei Wettbewerbern generell verboten ist. So genannte Benchmark-Studien, bei denen ein Informationsaustausch mit dem Wettbewerber erfolgt, müssen von der Rechtsabteilung geprüft werden.*
- *jeder Mitarbeiter, der sich mit der Preisgestaltung befasst oder im Einkauf, Marketing oder Vertrieb tätig ist oder eine Funktion wahrnimmt, die Kontakte zu unseren Wettbewerbern beinhaltet, unsere Verhaltensnormen und die Wettbewerbsgesetze des Landes oder der Region, in der er tätig ist, kennen und verstehen muss.*

Geschäftspartner und persönliche Vorteilsannahme

Merck misst den guten Beziehungen zu Kunden und Lieferanten einen hohen Stellenwert bei. Geschäftsabschlüsse werden von Menschen getätigt, und nur der gute soziale Kontakt zwischen Partnern schafft Vertrauen und sichert langfristige Geschäftsbeziehungen.

Achten Sie bitte darauf, dass für die Beziehungen zu Geschäftspartnern bestimmte Regeln gelten:

Der wichtigste Grundsatz ist, dass sich jeder Mitarbeiter beim Umgang mit Geschäftspartnern stets bewusst sein muss, dass er unser Unternehmen repräsentiert.

Merck duldet keine Bestechung oder Korruption

Die Werte von Merck beziehen sich generell auf den Umgang unserer Mitarbeiter mit Dritten, unabhängig davon, ob diese öffentliche Amtsträger oder Privatpersonen sind. Jegliche Preisangebote und Zahlungen müssen daher transparent und ausreichend dokumentiert sein. Mit seinem Beitritt zur Global Compact Initiative der Vereinten Nationen (UN) hat sich Merck explizit dazu verpflichtet, Korruption überall auf der Welt nachhaltig zu bekämpfen. Diese Verpflichtung wird auch in der Sozialcharta von Merck unterstrichen, die im Jahr 2005 verabschiedet wurde.

Informieren Sie sich über Ihren Geschäftspartner

Die Strafbarkeit bei Forderungen von persönlichen Rabatten oder Vergünstigungen, oder bei einer „kulturellen Erwartung“, derartige Vergünstigungen anzubieten, fällt sogar noch höher aus, wenn ein **öffentlicher Amtsträger** oder eines seiner Familienmitglieder aufgrund eines Geschäfts persönliche Vergünstigungen erhält.



Auf den Seiten 26 bis 28 – dieses Verhaltenskodex nennen wir die Regeln, die unsere Mitarbeiter beim Umgang mit öffentlichen Stellen (z. B. bei Zollangelegenheiten oder Genehmigungen durch Aufsichtsbehörden) beachten müssen. Es gibt aber auch Länder, in denen Sie einen (dem Anschein nach) privaten Geschäftspartner wie einen Amtsträger behandeln müssen, weil er Verbindungen zu staatlichen Stellen unterhält. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Ihr Geschäftspartner teilweise im Staatseigentum steht oder wenn ein privater Vertriebshändler separate finanzielle Vereinbarungen mit einem Amtsträger getroffen hat.

Sie sollten sich mit Ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Officer in Verbindung setzen, damit der tatsächliche Status Ihres Geschäftspartners im Rahmen einer Due Diligence Prüfung ermittelt werden kann. Dies sollte nicht nur geschehen, bevor Sie Kontakt zu einem neuen Geschäftspartner aufnehmen, sondern auch dann, wenn Ihnen bei einer bereits bestehenden Geschäftsbeziehung Bedenken kommen, zum Beispiel weil Ihr Geschäftspartner Sie nach unüblichen Preisen oder Zahlungsbedingungen fragt. Es könnte auch angebracht sein, einen Geschäftspartner um die schriftliche Zusicherung zu bitten, dass er an einen vergleichbaren Verhaltenskodex gebunden ist.

Machen Sie sich mit den entsprechenden Verhaltensregeln vertraut, bevor Sie geschäftliche Beziehungen zu öffentlichen Stellen oder Ihnen nicht vertrauten Geschäftspartnern aufnehmen.

Der Merck-Verhaltenskodex gilt auch für den gesellschaftlichen Umgang mit privaten Geschäftspartnern:

Entgegennahme von Vorteilen

- Ein Mitarbeiter oder ein Mitglied seiner Familie darf von Lieferanten oder Kunden, zu denen Merck Geschäftsbeziehungen unterhält, keine Geldgeschenke oder persönliche Gefälligkeiten fordern oder entgegennehmen. Unter Geschenke fallen nicht nur materielle Güter, sondern auch

Dienstleistungen, Provisionszahlungen oder Rabatte auf private Einkäufe von Waren und Dienstleistungen.

Gewähren von Vorteilen

- Es ist verboten, Kunden oder Mitarbeitern eines Kunden finanzielle Zuwendungen oder Geschenke anzubieten, wenn eine entsprechende Handlung als unrechtmäßige Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung des Kunden ausgelegt werden könnte.
- So genannte „kulturelle Erwartungen“, wie beispielsweise die angeblich in bestimmten Ländern oder Regionen bestehende Tendenz, im Gegenzug zum Abschluss von Geschäften Geschenke oder persönliche Vergünstigungen anzunehmen oder eine andere Art von Bestechung zu praktizieren oder Schmiergelder zu zahlen, entschuldigen nicht einen Verstoß gegen den Merck Standard und die gesetzlichen Regelungen.

Erlaubte Zuwendungen

- Falls zu den regelmäßigen sozialen Kontakten zwischen Geschäftspartnern auch Einladungen oder kleinere Geschenke gehören, dann ist die Abgabe oder das Entgegennehmen so lange gestattet, wie die rechtlichen Bestimmungen eingehalten werden und diese Zuwendungen die Absichten des Mitarbeiters oder Empfängers nicht in ein zweifelhaftes Licht rücken. Rabatte oder Werbepremien, wie sie von Fluglinien, Hotels, Autovermietungen und Restaurants angeboten werden, sind zulässig, sofern sie auf einem Bonusprogramm für Mitglieder basieren und Merck diesbezüglich keine anderweitigen Richtlinien erlassen hat.

Häufig ist nicht eindeutig erkennbar, was erlaubt und was verboten ist. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten oder kontaktieren Sie den zuständigen Compliance Officer.

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN
ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Angemessen kommunizieren – auch per E-Mail

In unserer modernen Gesellschaft spielen die richtige Art der Kommunikation und die Genauigkeit von Informationen eine entscheidende Rolle. Falsche Angaben gegenüber Kunden oder der Öffentlichkeit können der Glaubwürdigkeit von Merck schaden und schwerwiegende rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies gilt in besonderem Maße im Zusammenhang mit Arzneimitteln, da es hier um die Gesundheit des Endverbrauchers geht.

- *Alle Angaben zu Merck sowie zu den Produkten und Leistungen von Merck müssen korrekt sein und offen und fair präsentiert werden.*
- *Eine Verunglimpfung von Wettbewerbern ist regelwidrig. Wir machen gegenüber Kunden keine Aussagen, die unsere Wettbewerber oder deren Produkte auf unzulässige Weise diskreditieren.*
- *Der gesamte Schriftverkehr ist so abzufassen, dass den Werten unseres Unternehmens Rechnung getragen wird.*
- *Anzeigenwerbung und andere Werbebotschaften bezüglich unseres Unternehmens und seiner Produkte müssen von der Rechtsabteilung geprüft werden.*

Keine informelle Sprache in E-Mails

E-Mail und Internet haben die Kommunikation innerhalb des Unternehmens und mit externen Stellen einfach und bequem gemacht. Die mit diesen Medien verbundenen Gefahren liegen auf der Hand. Die einfachen Kommunikationswege und die informelle Sprache verleiten zu Nachlässigkeiten in der Art, wie wir kommunizieren, und vor allem bei dem, was wir kommunizieren. Bitte beachten Sie Folgendes:

- *Wägen Sie immer sorgfältig ab, was Sie in Ihren E-Mails mitteilen.*
- *Vermeiden Sie einen Wortlaut, der fragwürdige Aussagen beinhaltet und – unberechtigterweise – eventuell als Nachweis für ein unangemessenes oder rechtswidriges Verhalten ausgelegt werden kann.*
- *Überlegen Sie, ob vertrauliche Informationen überhaupt per E-Mail an Dritte geschickt werden sollten.*
- *Um eine Haftung oder den Verlust vertraulicher Informationen zu vermeiden, verwenden Sie für den externen Schriftverkehr die offizielle E-Mail-Haftungsausschlussklausel (Disclaimer).*

Denken Sie kurz nach, bevor Sie eine E-Mail abschicken. Überlegen Sie genau, was Sie und wie Sie etwas mitteilen möchten, da der Text im Nachhinein von Dritten falsch ausgelegt oder fehlgedeutet werden könnte. Denken Sie auch daran, dass die Nutzung von E-Mail und anderen im Unternehmen verfügbaren elektronischen Medien nicht privaten Zwecken dient und vom Unternehmen überprüft werden kann. Lesen Sie die Grundsätze und Richtlinien des Unternehmens zur privaten Nutzung von E-Mail und zur sicheren Nutzung von elektronischen Medien.

Geistiges Eigentum und Urheberrechte Dritter

Merck respektiert vertrauliche und urheberrechtlich geschützte Informationen Dritter in dem Maße, wie es seine eigenen schützt. Hierunter fallen geschriebene Dokumente, Software, Patente und anderes geistiges Eigentum. Unsere Grundsätze besagen:

- *Respektieren Sie die Patente und Marken Dritter und verwenden Sie sie nicht ohne Genehmigung.*
- *Versuchen Sie nicht, vertrauliche Informationen Dritter zu erlangen oder zu verwenden, es sei denn, es liegt eine von der Rechtsabteilung genehmigte Vereinbarung vor.*
- *Installieren Sie keine unerlaubte Software auf ihrem Computer am Arbeitsplatz.*
- *Kopieren Sie keine urheberrechtlich geschützten Dokumente oder Computer-Software, es sei denn, Sie haben hierfür eine spezielle Genehmigung.*
- *Nehmen Sie keine urheberrechtlich geschützten Inhalte in von Ihnen erstellte Dokumente auf, ohne die ausdrückliche Genehmigung des Urheberrechtshalters einzuholen, und konsultieren Sie die Rechtsabteilung bezüglich etwaiger Ausnahmen nach dem „Fair use“-Prinzips. Gehen Sie davon aus, dass alles Geschriebene oder im Internet Veröffentlichte urheberrechtlich geschützt ist.*

Verstöße gegen diese Verhaltensleitlinien können schwerwiegende Folgen haben und hohe Schadensersatzforderungen sowie eine behördliche Durchsuchung der Betriebsräume und die Beschlagnahme von Dokumenten, Materialien und Produkten nach sich ziehen.

2001		2001		2002	
NAME	DIVISION	NAME	DIVISION	NAME	DIVISION
E. REES (ICV)		R. WHITESIDE (ICV)	(Pharm)	R. WHITESIDE (ICV)	(ICV)
R. WHITESIDE (ICV)		S. MCCORMICK (Pharm)	(Pharm)	L. MELLOR (ICV)	(ICV)
D. THOMAS (ICV)		M. MADURE (Pharm)	(Pharm)	A. BOGGS (ICV)	(ICV)
E. BOYD (ICV)		S. GLENNY (Pharm)	(Pharm)	D. DEWISH (ICV)	(ICV)
D. WILSON (ICV)		P. WOODS (Pharm)	(Pharm)	K. BROWNING (R&M-CV)	(R&M-CV)
H. GRAY (R&M)		J. RANDELL (Pharm)	(Pharm)	A. FITZGERALD (R&M-CV)	(R&M-CV)
J. HAYES (R&M-CV)		K. DAY (Pharm)	(Pharm)	A. HANNAH (R&M-CV)	(R&M-CV)
		A. JOHNSON (Getränk)	(Getränk)		

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN



BEZIEHUNGEN ZU GESELLSCHAFTERN

Vermögenswerte des Unternehmens

Das Unternehmen und seine Vermögenswerte befinden sich im Besitz der Gesellschafter. Um das Vertrauen der Gesellschafter zu verdienen, müssen wir jeden Tag unter Beweis stellen, dass wir die Ressourcen und Vermögenswerte des Unternehmens schützen und unser gemeinsames Ziel – ein erfolgreiches und ertragsstarkes Unternehmen – stets im Auge behalten. Daher gelten folgende Leitlinien:

- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit dem Eigentum des Unternehmens sorgfältig umzugehen und es vor Missbrauch, Verlust und Diebstahl zu schützen.
- Nutzen Sie Ihre Arbeitszeit optimal und erfassen Sie Ihre geleisteten Arbeitsstunden korrekt.
- Nutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr Urteilsvermögen um sicherzustellen, dass die Vermögenswerte des Unternehmens nicht für falsche Zwecke eingesetzt oder verschwendet werden.
- Stellen Sie sicher, dass alle Forderungen, Belege und Rechnungen sachlich und rechnerisch korrekt sind.

Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Vertrauliche Informationen gehören zu den wertvollsten Vermögenswerten eines Unternehmens. Sie sind Eigentum des Unternehmens und werden in vielen Fällen gesetzlich geschützt. Unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fallen alle Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind, aber einen hohen Wert für das Unternehmen oder seine Wettbewerber darstellen, sowie jede Information, über die ausschließlich das Unternehmen verfügt.

David Garmon-Jones,
Bernadette Lang, Lindsay Hipkiss
MIDDLESEX | GROSSBRITANNIEN



Zu vertraulichen Informationen zählen unter anderem:

- Finanzdaten
- Umsatzzahlen zu Produkten
- Pläne bezüglich der Verbesserung von Produkten
- Geplante Werbekampagnen
- Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmensteilen oder Produkten
- Kunden- und Lieferantenlisten
- Für das Unternehmen ausgehandelte Lieferantenpreise
- Produktionsprozesse
- Lohn- und Gehaltsunterlagen
- Investitionspläne
- Ertragsprognosen
- Unternehmensgrundsätze
- Informationen über Erfindungen, Forschungsergebnisse und Prüfdaten
- Daten zu Mitarbeitern
- Organigramme

In bestimmten Fällen kann die Weitergabe vertraulicher Informationen an Außenstehende erforderlich sein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Unternehmen auf die Mitarbeit externer Berater zurückgreift oder wenn eine Unternehmensbewertung zum Zweck der Akquisition („Due Diligence“) durchgeführt wird. In diesem Fall erfolgt die Offenlegung nur nach vorheriger Genehmigung der Unternehmensleitung und unter Beachtung der entsprechenden Schutzmaßnahmen. Sollten Sie Zweifel haben, welche Maßnahmen zu ergreifen sind, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Interessenkonflikte

Sie haben als Mitarbeiter zahlreiche Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen. Hierzu zählt auch die Loyalitätspflicht. Es kann allerdings Situationen oder persönliche Interessen geben, durch welche diese Pflicht tatsächlich oder zumindest dem Anschein nach verletzt wird. Deshalb ist es wichtig, dass unsere privaten Aktivitäten nicht unsere Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen.

Nebenbeschäftigung

Das Erbringen von Leistungen für ein anderes Unternehmen oder die Gründung einer eigenen Firma darf grundsätzlich nur nach vorheriger Genehmigung durch Merck erfolgen. Machen Sie sich stets bewusst, dass

- *derartige Tätigkeiten nicht die Verpflichtungen des Mitarbeiters gegenüber Merck beeinträchtigen dürfen. Mitarbeiter, die Nebentätigkeiten nachgehen, müssen dafür Sorge tragen, dass diese Zusatzarbeit ihre Leistungsfähigkeit bei Merck nicht beeinträchtigt.*
- *die Tätigkeit für einen Wettbewerber verboten ist.*
- *die Tätigkeit für einen Kunden oder Lieferanten die Frage eines tatsächlichen oder möglichen Interessenkonfliktes aufwirft. Dies gilt auch, wenn sich das betreffende Unternehmen als Wettbewerber, Kunde oder Lieferant etablieren möchte.*
- *Sollten Sie die Absicht haben, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, sollten Sie auf jeden Fall Ihren Vorgesetzten unterrichten und seine Genehmigung einholen.*

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN ZU GESELLSCHAFTERN



In einigen Ländern können die geforderte Genehmigung für eine Nebentätigkeit oder eigenständige Geschäftsaktivitäten gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen verstoßen. In diesen Fällen gelten die Gesetze des betreffenden Landes.

Es steht den Mitarbeitern frei, in ihrer Freizeit für gemeinnützige Organisationen, politische Parteien oder andere soziale Einrichtungen tätig zu sein, solange sie mit ihrer Tätigkeit ihre Pflichten gegenüber Merck nicht verletzen.

Investitionen und Beteiligungen an anderen Unternehmen

In der Regel steht es Mitarbeitern frei, zu investieren und ihre persönlichen finanziellen Interessen zu verfolgen. Hierunter fällt auch der Erwerb von Anteilen an einem anderen Unternehmen. Allerdings kann hieraus ein Interessenkonflikt entstehen, wenn es sich dabei um Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden handelt. Solche Besitzverhältnisse können den Anschein erwecken, dass sie die Loyalität Merck gegenüber beeinträchtigen.

Generell gilt:

- §
- Ist ein Mitarbeiter direkt an den Geschäften eines Lieferanten, Kooperationspartners, Wettbewerbers oder Kunden beteiligt und handelt es sich hierbei um ein Privatunternehmen oder eine Aktiengesellschaft, an der ein Mitarbeiter eine Beteiligung von mehr als 1 % hält, muss die Beteiligung an diesem Unternehmen dem Vorgesetzten offen gelegt werden. Dieser entscheidet dann darüber, ob die geschäftlichen Beziehungen zu diesem Unternehmen weiterhin von diesem Mitarbeiter oder besser von einem Kollegen wahrgenommen werden sollen.

Insidergeschäfte

Es ist gesetzlich verboten, dass Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit über Informationen verfügen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, davon beim Kauf oder Verkauf von Aktien des Arbeitgebers oder eines anderen Unternehmens Gebrauch machen. Es gelten die folgenden Regeln:

Mitarbeiter dürfen keinen Gebrauch machen von internen Informationen, die sich beziehen auf

Kein Gebrauch von Insiderinformationen

- §
- die Veräußerung von Unternehmensteilen,
 - die Akquisition eines Unternehmens,
 - den Abschluss von Joint Ventures,
 - die Ergebnisse klinischer Prüfungen,
 - die Einführung neuer Produkte
 - oder andere Tatsachen, die den Börsenkurs der Aktie beeinflussen können (Insiderinformationen), unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter selbst investiert oder einen Dritten beauftragt. Ein Mitarbeiter darf keine Informationen an Personen weitergeben, die nicht in das Projekt involviert sind, oder an Dritte. Sollte die Person, die im Besitz solcher Informationen ist, diese zum Zwecke des Aktienhandels einsetzen, macht sich diese Person des Gesetzesverstoßes der Offenlegung von Insiderinformationen (gelegentlich als „Tipping“ bezeichnet) schuldig.

Eine Übertretung der Gesetze zum Insiderhandel ist ein schweres Vergehen und zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatzansprüche und Freiheitsstrafen nach sich.

Mit dem Beitritt zur Global Compact Initiative der Vereinten Nationen und durch Einführung der Sozialcharta hat sich Merck zur Beachtung bestimmter Arbeitsbedingungen und zu umweltbewusstem Handeln verpflichtet. Dieser Verpflichtung wird Merck durch das richtige Verhalten seiner Mitarbeiter und Funktionsträger gerecht.

Ein gutes Betriebsklima ist einer der Schlüssel zu Erfolg und Effizienz. In der Art und Weise, wie wir uns als Kollegen untereinander und gegenüber Dritten verhalten, spiegelt sich auch unsere Unternehmenskultur wider.

Keine Belästigung oder Diskriminierung



- *Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Fairness und achten das Recht unserer Kollegen auf Privatsphäre und Würde.*
- *Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Religion, sexueller Neigung, Behinderung oder aus sonstigen Gründen, die nach dem Gesetz verboten sind.*
- *Wir rekrutieren, schulen und fördern unsere Mitarbeiter im Einklang mit diesen Grundsätzen.*
- *Verbale Äußerungen oder ein Verhalten, das Aggressivität oder Feindseligkeiten am Arbeitsplatz schürt und darauf abzielt, andere Mitarbeiter zu beleidigen, werden nicht toleriert.*

Keine Diskriminierung

Wenn Sie sich diskriminiert oder belästigt fühlen, weisen Sie den Betroffenen darauf hin, dass sein Verhalten inakzeptabel und beleidigend ist. Sollten Sie die betreffende Person nicht selbst ansprechen wollen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den zuständigen Compliance Officer. Sie können derartige Verstöße bedenkenlos melden, es werden Ihnen hieraus keine Nachteile erwachsen.

Sangeeta Naik, Sarma Mantha
MUMBAI | INDIEN

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN ZU KOLLEGEN UND MITARBEITERN



Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Alle Fragen im Zusammenhang mit Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (EQ-E) werden in einer Vielzahl von Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien geregelt. Die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen für unsere Kollegen und Dritte, die für oder mit uns arbeiten, hat für uns eine große Bedeutung. Sicherheitsaspekte und Umweltprobleme können einen großen Einfluss auf unser Wohlbefinden und unsere alltäglichen Lebensbedingungen haben. Unsere Regeln lauten:

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

- Befolgen Sie alle Sicherheitsbestimmungen.
- Melden Sie Unfälle umgehend den zuständigen Stellen.
- Identifizieren Sie Schwachstellen in unseren Sicherheitsnormen und machen Sie Verbesserungsvorschläge.
- Melden Sie den Vorgesetzten oder der EQ-E-Organisation jeden Verstoß und alle Sicherheitsmängel in den Arbeitsbedingungen.

Allgemeine Sicherheit

- Machen Sie sich stets bewusst, dass jeder Einzelne für die Sicherheit verantwortlich ist und es hierbei nicht nur um materielle Werte, sondern auch um geistiges Eigentum und Know-how geht.
- Unterstützen Sie die Systeme zur Überwachung von Substanzen und Produkten und melden Sie unverzüglich jedes sicherheitsrelevante Ereignis.

Umwelt

Merck hat sich verpflichtet, den Verbrauch an natürlichen Ressourcen stetig zu reduzieren und den Umweltschutz weiter zu optimieren.

Dieses Ziel erreichen wir, indem

- wir unsere Maßnahmen zum Umweltschutz und unsere Bestimmungen zur Arbeitssicherheit weiter verstärken.
- wir für unsere Produkte über den gesamten Lebenszyklus Verantwortung übernehmen.
- wir im Rahmen unserer Geschäfte umweltverträglich handeln.

Näheres hierzu finden Sie in unseren Leitlinien zur Sicherheit und Umwelt, die bei EQ-E erhältlich sind. Alle Mitarbeiter von Merck müssen diese Leitlinien kennen und befolgen und sie im beruflichen Alltag umsetzen. Merck setzt mit diesen Leitlinien die von den nationalen und internationalen Verbänden der chemischen Industrie vereinbarten Regeln „Guiding Principles Responsible Care“ (Verantwortliches Handeln) um.

Alkohol- und Drogenmissbrauch

Wir alle kennen die verheerenden Folgen von Alkohol- und Drogenmissbrauch für den Einzelnen und sein Umfeld. Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol schadet Ihrer Gesundheit und gefährdet Ihre Sicherheit und kann für Sie und andere schwere Schäden zur Folge haben. Aus diesem Grund

- ist es verboten, am Arbeitsplatz, während einer dienstlichen Tätigkeit oder bei einer vom Unternehmen organisierten Veranstaltung illegale Drogen zu besitzen oder einzunehmen oder legale Drogen zu missbrauchen.
- ist das Trinken von Alkohol während der Arbeitszeit generell untersagt. Bezüglich der Ausnahmeregelungen lesen Sie bitte die lokalen Unternehmensleitlinien und -regelungen.
- ist jeder Fall von Drogenmissbrauch unverzüglich der Personalabteilung oder dem Vorgesetzten zu melden.

Sollten Sie Hilfe oder Beratung benötigen, setzen Sie sich bitte unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einer Person, die Ihnen sofort professionelle Hilfe bieten kann, in Verbindung.

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN ZU BEHÖRDEN, DEM GESELLSCHAFTLICHEN UMFELD UND DER ÖFFENTLICHKEIT

Behördliche Anfragen und Untersuchungen

Als pharmazeutisch-chemisches Unternehmen muss Merck zahlreiche Vorschriften und Bestimmungen befolgen. Mitarbeiter von Merck haben daher häufig mit Regierungsbehörden und anderen öffentlichen Stellen zu tun, die mit der Überwachung der Einhaltung dieser Vorschriften betraut sind. Dabei sind folgende Leitlinien zu beachten:

- *Es ist wichtig, dass Sie im Umgang mit Regierungsbehörden grundsätzlich aufrichtig sind.*
- *Gleichzeitig ist sorgfältig darauf zu achten, dass dabei alle Maßnahmen ergriffen werden, die notwendig sind, um die rechtmäßigen Interessen von Merck zu wahren.*
- *Wenden Sie sich bei allen behördlichen Anfragen, die über routinemäßige Informationen hinausgehen, grundsätzlich zunächst an die Rechtsabteilung und lassen Sie sich beraten.*
- *tellen Sie sicher, dass alle für eine behördliche Anfrage relevanten Unterlagen aufbewahrt und nicht vernichtet oder beseitigt werden.*

Anti-Korruptions-Gesetzgebung

In allen Ländern, in denen Sie geschäftlich tätig sind, unterliegen Sie Gesetzen, die jeden Versuch unter Strafe stellen, Amtsträger durch persönliche Vergünstigungen zu beeinflussen. Jeder, der sich mit „kulturellen Erwartungen“ einverstanden erklärt und zulässt, dass einem Amtsträger (oder einem seiner Familienmitglieder) Vergünstigungen angeboten werden, verletzt die jeweils geltenden Anti-Korruptions-Gesetze. Eine solche Verletzung wird mit erheblichen Geldstrafen und strafrechtlicher Verfolgung geahndet. Diese strengen Gesetze basieren auf einer sehr weit gefassten Definition des Begriffs „Amtsträger“. Sie schließt tendenziell Mitarbeiter (und deren Familienmitglieder) von internationalen und nationalen Organisationen (Vereinte Nationen, EU, WHO), Mitglieder politischer Parteien, Anwärter auf ein politisches Amt, staatliche Unternehmen oder staatseigene gemeinnützige Organisationen (wie zum Beispiel Forschungsstiftungen) ein. Äußern Sie jegliche Bedenken, die Sie diesbezüglich haben.

- *Ein Mitarbeiter darf Amtsträgern keine finanziellen Zuwendungen und Geschenke zukommen lassen.*

Grace Lin Liu, Dr. D. Ramesh
SAN DIEGO | USA

Der Merck-Verhaltenskodex

RICHTIGES VERHALTEN

BEZIEHUNGEN ZU BEHÖRDEN, DEM
GESELLSCHAFTLICHEN UMFELD UND
DER ÖFFENTLICHKEIT

- Dieser Grundsatz gilt für jedes Land und jede Region, unabhängig davon, ob so genannte „kulturelle Erwartungen“ bestehen.
- Diese Leitlinie gilt insbesondere für medizinisches Fachpersonal und Wissenschaftler, wenn sie in öffentlichen Krankenhäusern, Universitäten etc. angestellt sind.
- Deshalb muss bei Spenden, Sponsorenverträgen und Forschungsstipendien genau untersucht werden, ob Anti-Korruptions-Gesetze verletzt werden könnten. Wie in allen anderen Fällen auch müssen die geltenden Genehmigungsrichtlinien beachtet werden.

Politische Parteien

Politische Entscheidungen haben eine Vielzahl von Auswirkungen auf unser Unternehmen und unsere Geschäfte. Als Mitglied der Gesellschaft und „Corporate Citizen“ ist es nicht nur unser Recht, sondern auch unsere Pflicht, konstruktiv am politischen Prozess teilzunehmen und unsere Position und Sichtweise darzulegen. Dies tun wir vor allem auf dem Wege des Engagements in Wirtschaftsverbänden, aber auch indem wir in einen direkten Dialog eintreten. Merck leistet keinerlei finanzielle Beiträge an Inhaber eines politischen Amtes oder Anwärter auf ein solches Amt, politische Parteien oder zugehörige Organisationen.

Nichtregierungs-Organisationen

Merck respektiert das Recht Einzelner, Nichtregierungs-Organisationen (engl.: non-governmental organizations, NGOs) zu bilden und ihren Anliegen zu wichtigen Themen auf legale Weise Ausdruck zu verleihen. Merck bemüht sich um einen fairen und vernünftigen Umgang mit solchen Gruppen in gleichem Maße, in dem es von diesen behandelt werden möchte.

Daher gelten folgende Leitlinien:

- Halten Sie sich bei Verhandlungen mit NGOs an deren autorisierte Mitglieder und seien Sie fair und ehrlich im Umgang.
- Gleichzeitig ist sorgfältig darauf zu achten, dass die rechtmäßigen Interessen von Merck gewahrt werden.
- Nehmen Sie zunächst Kontakt zur Rechtsabteilung und zur Unternehmenskommunikation auf, bevor Sie sich in irgendeiner Form gegenüber Mitgliedern von NGOs äußern.

WIE VERHALTE ICH MICH
RICHTIG?

Nachdenken, das Gespräch suchen, Bedenken äußern!

Wenn wir den hohen Ansprüchen an unser ethisches Handeln gerecht werden möchten, genügt es nicht, den Verhaltenskodex einfach nur zu lesen. Sie sollten vielmehr gründlich darüber nachdenken und ihn anwenden. Und Sie sollten bei allen Fragen, die sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit ergeben, Ihr eigenes Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand einsetzen. Wenn dennoch Unklarheiten bestehen, sprechen Sie mit anderen über alle rechtlichen und ethischen Fragen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit. Scheuen Sie sich nicht, um Rat zu fragen, wenn Sie einmal unsicher bezüglich der richtigen Vorgehensweise sind.

Und sollten Sie den Eindruck haben, dass ein anderer Merck-Mitarbeiter durch seine Handlungsweise gegen diese Grundprinzipien verstößt, sollten Sie Ihre Bedenken äußern. Es ist häufig der leichtere Weg, sich herauszuhalten, aber der potenzielle Schaden kann dadurch noch größer werden und Sie machen sich vielleicht sogar mitverantwortlich. Nur wenn Sie das Problem offen ansprechen, besteht die Möglichkeit, dass Hilfe geleistet und möglicher Schaden abgewendet werden kann: von den Mitarbeitern, vom Unternehmen und von allen, die auf uns angewiesen sind.

Setzen Sie Ihren gesunden
Menschenverstand ein und
suchen Sie das Gespräch

Wenn Sie ein Problem offen ansprechen, werden Sie die notwendige Unterstützung von Seiten des Unternehmens erhalten. Es ist dafür gesorgt, dass Ihnen dadurch keine Nachteile entstehen. Jeder Versuch, einen Mitarbeiter, der seine Besorgnis in bester Absicht offen ausspricht, zu benachteiligen, stellt eine schwere Verletzung dieses Kodex dar und zieht massive disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich.



Der Merck-Verhaltenskodex

Merck hat zwei Rufnummern für diesen Zweck eingerichtet:

Zum einen hat Merck eine so genannte „**Speak-Up Line**“ eingerichtet, über die Sie mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex und andere Vorfälle melden können. Sie können sich Ihrer Muttersprache bedienen und, wenn Sie das möchten, anonym bleiben. Die Speak-Up Line ist rund um die Uhr erreichbar. Wir haben in jedem Land eine gebührenfreie Rufnummer eingerichtet, die an den jeweiligen Standorten bekannt gegeben wird.

Alle Fragen werden selbstverständlich vertraulich behandelt, wobei die Firma verpflichtet ist, Nachforschungen anzustellen, Gesetze einzuhalten und deren Durchsetzung zu unterstützen. Jeder Mitarbeiter, der in gutem Glauben um Rat fragt oder Fehlverhalten meldet, entspricht damit den Regeln des Kodex. Merck wird es daher nicht dulden, dass der betreffenden Person in irgendeiner Form Nachteile entstehen.

Zum anderen können Sie sich bei allen **Fragen** bezüglich des Verhaltenskodex oder zu anderen Compliance Themen jederzeit an den Corporate Compliance Officer oder die Compliance Coordinators an Ihrem eigenen Standort wenden. Auf Unternehmensebene haben wir eine spezielle Rufnummer zu Beratungszwecken eingerichtet. Sie lautet +49 6151 72-2700 und ist zu den normalen Geschäftszeiten in Darmstadt erreichbar.

Sonstige Ansprechpartner

Vorgesetzter | In der Regel sollten Sie sich bei Fragen bezüglich des Kodex an denjenigen wenden, der Ihren Verantwortungsbereich am besten kennt, Ihren Vorgesetzten.

Personalabteilung | Können Sie eine Angelegenheit aus irgendeinem Grund nicht mit Ihrem Vorgesetzten besprechen, möglicherweise weil sie ihn selbst betrifft, sprechen Sie mit einem Vertreter Ihrer Personalabteilung oder mit Ihrem nächsthöheren Vorgesetzten.

Compliance Officer/Coordinator | Gibt es an Ihrem Standort einen Compliance Officer oder Coordinator, ist er Ihr Ansprechpartner für alle Fragen bezüglich des Kodex. Sie können ihn jederzeit direkt ansprechen, ohne zuvor jemanden darüber zu informieren oder eine Erlaubnis dazu einzuholen. Da dem Compliance Officer die Umsetzung des Verhaltenskodex obliegt, ist er auch bestens mit allen darin enthaltenen Vorschriften vertraut. Ihre Fragen werden stets vertraulich behandelt, wobei die Firma verpflichtet ist, Nachforschungen anzustellen, Gesetze einzuhalten und deren Durchsetzung zu unterstützen. Sie können sich auch anonym an den Compliance Officer wenden.

Rechtsabteilung | Wenn sich die Frage stellt, ob eine bestimmte Vorgehensweise rechtmäßig ist oder mit den ethischen Grundsätzen übereinstimmt, kann die Rechtsabteilung Sie am besten beraten. Dort beschäftigen sich unsere Juristen mit den verschiedenen rechtlichen Aspekten des Geschäftslebens.

Controller | Bei finanziellen Fragen wenden Sie sich bitte an den für Ihre Abteilung zuständigen Controller.

Andere Experten | Bei Fragen bezüglich eines bestimmten Fachgebietes können Sie sich auch an die jeweiligen Fachleute auf dem betreffenden Gebiet wenden. So werden Umweltangelegenheiten beispielsweise generell von den EQ-E-Ansprechpartnern geregelt. In Ihrem betrieblichen Abteilungs- und Namensverzeichnis finden Sie Ihre Ansprechpartner.



Der Merck-Verhaltenskodex

Auf Unternehmensebene

Corporate Compliance Office | Bei Fragen bezüglich des Verhaltenskodex sollten Sie sich grundsätzlich zunächst an Ihren Vorgesetzten oder einen Vertreter Ihrer Personalabteilung wenden. Sollte Ihnen dies aus irgendeinem Grund widerstreben, können Sie sich auch an den Corporate Compliance Officer wenden. Mit ihm können Sie alle Fragen bezüglich des Verhaltenskodex besprechen. Der Corporate Compliance Officer hat ein entsprechendes Beratungstelefon eingerichtet, die Rufnummer lautet **+49 6151 72-2700**. Über unsere **Speak-Up Line** können Sie in Ihrer Muttersprache Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden. Dieser Anruf ist gebührenfrei. Die Telefonnummer der Speak-up Line in Ihrem Land finden Sie im Intranet oder in den lokalen Unternehmensmitteilungen.

Corporate Legal Services | Die Konzernrechtsabteilung (CL-L) ist für alle Rechtsangelegenheiten der Merck-Gruppe zuständig und erteilt juristischen Rat auf globaler Ebene. Die Juristen von CL-L in Darmstadt und in allen Merck-Niederlassungen weltweit beraten in allen das Unternehmen betreffenden juristischen Fragen.

Corporate Auditing | Auch die Abteilung Corporate Auditing and Risk Management (CA) kann Ihnen behilflich sein. Die Mitarbeiter von Corporate Auditing sind beispielsweise speziell dafür geschult, Angelegenheiten im Bereich des Rechnungswesens zu klären.

Corporate EQ-E | Die Abteilung EQ-E (Environment, Health, Safety Audits & Counselling) ist zuständig für Koordination und Beratung bei allen Fragen in den Bereichen Gesundheitsschutz und Umwelt innerhalb der gesamten Merck-Gruppe, von Prozessen bei Forschung und Entwicklung bis hin zum Recycling, von der Akquisition von Firmen bis hin zur Schließung von Standorten.

Compliance-Programm

Der Kodex ist fester Bestandteil eines Compliance-Programms, das für das gesamte Unternehmen gilt und dazu dient, die Grundregeln der Gesetze und des Verhaltenskodex umzusetzen. Das Compliance-Programm steht für unser Bestreben, in Übereinstimmung mit den Gesetzen zu handeln und uns richtig zu verhalten. So schützt es das Unternehmen und jeden einzelnen Mitarbeiter davor, schwerwiegende und kostenträchtige Fehler zu machen. Die Entwicklung und Durchführung des Programms erfolgt durch den Corporate Compliance Officer, unterstützt durch die Geschäftsleitung. Es umfasst folgende Maßnahmen:

- *Aufbau und Pflege eines Netzwerks von Compliance Officern*
- *Organisation von Compliance-Schulungen und -Mitteilungen*
- *Organisation von Compliance-Audits, -Monitoring und -Bewertung*
- *Einrichtung und Unterhaltung eines Beratungstelefons für Fragen zum Kodex*
- *Beteiligung an internen Untersuchungen*
- *Mitsprache bei Disziplinarmaßnahmen wegen Verstößen gegen den Kodex*
- *Berichterstattung an die Geschäftsleitung bezüglich der Umsetzung und Wirksamkeit des Programms*

Training

Ihr zuständiger Compliance Officer setzt sich gegebenenfalls mit Ihnen wegen der Teilnahme an Trainingsveranstaltungen in Verbindung, die von Merck zu bestimmten Themen des Verhaltenskodex organisiert werden. Mit dem Angebot, die Seminare online zu absolvieren, ist der Vereinbarkeit von der Teilnahme an dem Seminar mit dem Tagesgeschäft gedient.

JEDER TRÄGT
VERANTWORTUNG

Der Merck-Verhaltenskodex

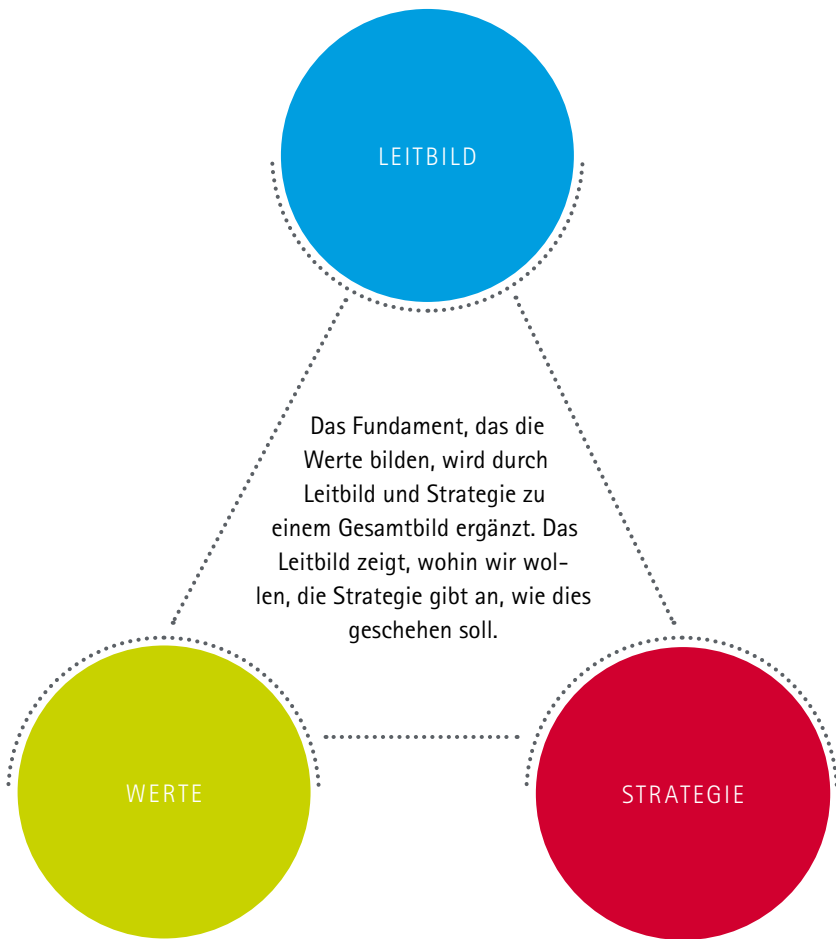
Verbindlichkeit

Der Verhaltenskodex ist mehr als nur eine Ansammlung von Vorschriften. Der Kodex ist die unentbehrliche Grundlage für unsere tägliche Arbeit.

Der Kodex ist verbindlich

Alle Mitarbeiter und Funktionsträger ebenso wie die Mitglieder der Geschäftsleitung müssen sich an die Vorgaben und Grundsätze des Verhaltenskodex halten. Verletzungen des Kodex ziehen Konsequenzen nach sich und können in schwerwiegenden Fällen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Sollten die Verletzungen des Kodex dazu führen, dass das Unternehmen für etwas haftbar gemacht wird, kann Merck den Verursacher zur Verantwortung ziehen und Schadensersatz verlangen.

LEITBILD WERTE STRATEGIE	Der Merck-Verhaltenskodex
--------------------------------	---------------------------



„Das Richtige tun“

Der Merck-Verhaltenskodex



Merck KGaA · Germany
Corporate Communications und
Corporate Compliance Office
64271 Darmstadt

www.merck.de



Wir bei Merck tun, was wir sagen ...

Wir, Führung und Mitarbeiter, wollen unternehmerischen Erfolg; unternehmerischer Erfolg beginnt beim Menschen.

Wir wollen ein weltweit tätiges Unternehmen gestalten, das für Verbraucher, für seine Partner am Markt und seine Mitwelt Nutzen schafft.

Wir wollen durch Forschung und Entwicklung, Produktion und Vertrieb pharmazeutischer und chemischer Spezialitäten unseren Kunden Chancen eröffnen. Dazu konzentrieren wir uns auf Geschäftsfelder, in denen wir durch exzellente Qualität unserer Produkte, Leistungen und Systeme Wettbewerbsvorteile erreichen. Unser Ziel ist die dauerhafte Geschäftsbeziehung, nicht nur der kurzfristige Erfolg.

Auf dieser Grundlage handeln wir als selbstständiges und ertragsorientiertes Unternehmen. Wir fordern Leistung voneinander und honorieren diese entsprechend. Unsere Gesellschafter sollen einen ansehnlichen Kapitalgewinn erhalten.

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, respektieren wir die kulturellen Besonderheiten und nationalen Interessen. Wir streben nach Anerkennung unseres Unternehmens in der Gesellschaft.

Die Verantwortung für Sicherheit hat für Merck einen hohen Stellenwert. Dem schonenden Umgang mit der Umwelt sind wir verpflichtet.

Wir werden ehrlich und konstruktiv miteinander umgehen. Offene Kommunikation nach innen und nach außen sehen wir als Voraussetzung, um ein gemeinsames Zielverständnis zu erreichen und eine sinnerfüllte Tätigkeit zu ermöglichen. Bereichs- und Ländergrenzen sollen dafür keine Hindernisse darstellen. Alle Mitarbeiter – Frauen wie Männer – erhalten gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung.

Wir alle leisten durch unser Mitdenken, Mitgestalten und Mitverantworten einen persönlichen Beitrag zum unternehmerischen Erfolg.

... und daran lassen wir uns messen.



Welche Werte verbinden unser heutiges Tun mit der Zukunft?

INTEGRITÄT ist der Grundpfeiler unserer Glaubwürdigkeit.

- Integrität ist die Voraussetzung für unsere Glaubwürdigkeit.
- Integrität ermöglicht uns, zu tun was wir sagen.
- Integrität verpflichtet uns dazu, unsere Versprechen zu halten.
- Integrität bedeutet auch, Nein sagen zu können.
- Integrität gestattet uns nur Handlungen, die mit unseren Werten in Einklang stehen

RESPEKT ist die Grundlage jeder Partnerschaft.

- Respekt beruht auf den Grundgedanken der Menschlichkeit und der Würde des Menschen.
- Respekt schafft eine Atmosphäre von Achtung, Fairness und Anerkennung.
- Respekt verlangt offene und ehrliche Kommunikation.
- Respekt ermöglicht uns, in unterschiedlichen Kulturkreisen und mit unterschiedlichen Menschen erfolgreich zu arbeiten.
- Respekt bedeutet, Leistung zu würdigen – gestern, heute und morgen.

TRANSPARENZ erzeugt gegenseitiges Vertrauen.

- Transparenz bedeutet, alle Partner durch Information einzubeziehen.
- Transparenz macht unser Tun nachvollziehbar.
- Transparenz fördert zielorientiertes Verhalten im gesamten Unternehmen.
- Transparenz schafft Zuverlässigkeit.
- Transparenz fördert die Mitwirkung jedes Unternehmensangehörigen, der bereit ist, Verantwortung zu übernehmen.

MUT öffnet die Tür zur Welt von morgen.

- Mut setzt Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten voraus.
- Mut verhilft zu einer gesunden Selbstwahrnehmung.
- Mut ermöglicht die Fähigkeit, in Veränderungsprozessen die richtige Entscheidung zu fällen.
- Mut heißt, sich selbst zu fordern.
- Mut macht uns aufgeschlossen für neue Ideen.

LEISTUNG ermöglicht unternehmerischen Erfolg.

- Leistung formt unsere individuellen und unternehmerischen Fähigkeiten.
- Leistung fordert und fördert den Menschen.
- Leistung fördert die Weiterentwicklung des Menschen.
- Leistung lässt sich am Ergebnis messen.
- Leistung garantiert unternehmerische Unabhängigkeit.

VERANTWORTUNG prägt unser unternehmerisches Handeln.

- Verantwortung bestimmt unser Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen, Investoren und Dienstleistern.
- Verantwortung bedeutet, mit unseren natürlichen Ressourcen sorgfältig umzugehen und unsere Umwelt wachsam zu schützen.
- Verantwortung bestimmt die geschäftlichen Entscheidungen, hinter denen wir alle stehen.
- Verantwortung heißt, mit gutem Beispiel voranzugehen.
- Verantwortung führt zu Anerkennung für unsere geschäftlichen Aktivitäten.

HERAUSGEBER

Der Merck-Verhaltenscodex

HERAUSGEGEBEN VON
Merck KGaA
Corporate Communications
und Corporate Compliance Office
Frankfurter Str. 250
64293 Darmstadt
Deutschland
Fax: +49-6151 / 72-8793
E-Mail: corpcom@merck.de
Internet: www.merck.de

INHALT
Corporate Compliance Office

KONZEPT UND REDAKTION
Maria Schaad and Michael Volz

GESTALTUNG UND SATZ
Brigitte Schneider, Corporate Communications

FOTOS
Marco Moog (Hamburg), Eva Speith (Darmstadt)
Claus Völker (Darmstadt)

DRUCK
XXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXX

Zuletzt aktualisiert im August 2008

Der Merck-Verhaltenskodex kann bestellt werden bei:

Corporate Communications, Merck KGaA, 64271 Darmstadt, Deutschland,
oder unter corpcom@merck.de. Er ist in folgenden Sprachen erhältlich: Deutsch,
Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Japanisch, Chinesisch und
Indonesisch (Bahasa Indonesia).