



# Unseren Weg in die Zukunft gemeinsam gestalten

Fact Book Nachhaltigkeit - Vol. 1

MSD Animal Health und Human Health Commercial in Deutschland

# Willkommen

Wir sind die deutschen Vertriebsniederlassungen von Animal und Human Health des forschenden US-amerikanischen Pharmaunternehmens Merck & Co., Inc., Rahway, NJ, USA.

Es ist unsere zentrale Aufgabe, unsere Medikamente und Impfstoffe für alle zugänglich zu machen, um so einen wichtigen Beitrag zur globalen Gesundheitsversorgung zu leisten. Dabei setzen wir auf zwei Säulen: auf das Forschen, Entwickeln, Produzieren und Vertreiben von Arzneimitteln und Impfstoffen sowie auf die ständige Verbesserung der Gesundheitssysteme für Menschen und Tiere.

Wir streben eine führende Position in den Bereichen Umweltschutz, soziales Engagement und Unternehmensführung an und wollen MSD fest als verantwortungsvollen Akteur in der Wirtschaft und in der Gesellschaft verankern.

Unsere Nachhaltigkeitsziele, welche in unserer Geschäftsstrategie eingebettet sind, verfolgen wir mit definierten und konkreten Maßnahmen, die wir in diesem Fact Book detailliert vorstellen. Es ist kein ESG-Bericht, sondern ein neues Format, mit dem wir regelmäßig über den Fortschritt unserer Arbeit informieren und zum Dialog einladen.

# MSD auf einen Blick

Human Health Commercial

Animal Health

1.078

Mitarbeiter:innen  
(Stand 01.08.2022).

176

48,84 %

Frauenanteil in Führungspositionen  
(Stand 01.08.2022).

47,06 %

2.205.661.057,55

Euro Umsatz im Jahr 2021.

187.114.476,75

2 + 7

Standorte: Zentrale in München und Hub in Berlin

MSD ist außerdem mit 7 weiteren Produktions- und Forschungsstandorten in Deutschland vertreten, die hier im Fact Book aber nicht einbezogen sind.

## Nachhaltigkeit mit Fokus



„Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen ist die Herausforderung unserer Zeit. Als verantwortungsbewusstes Gesundheitsunternehmen haben wir uns auf den Weg gemacht – für Patient:innen, als Arbeitgeber und als verlässlicher Partner im Gesundheitswesen. Unsere Nachhaltigkeitsziele sind Teil unserer Unternehmensstrategie und weisen uns dabei die Richtung. Erste Schritte stellen wir hier vor.“

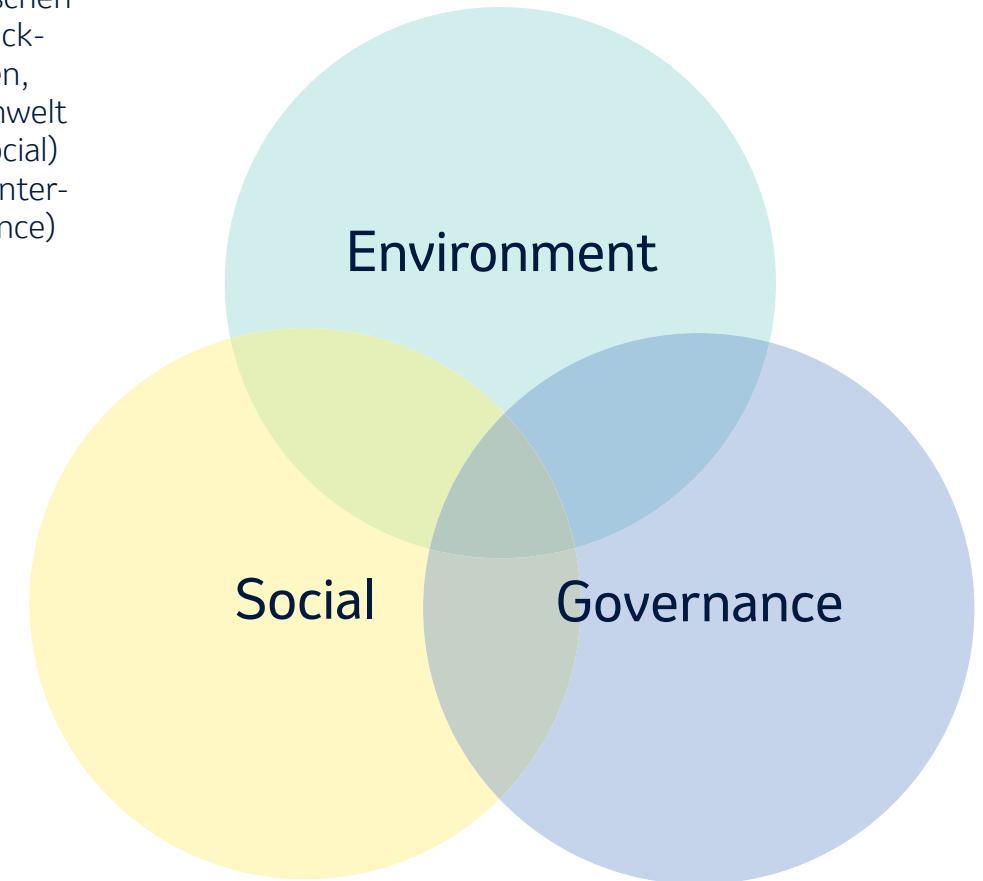
Kirsten Hoyer,  
Executive Director Public Affairs, Communications & Sustainability

Mit unserem Engagement möchten wir unseren Beitrag leisten zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen, den sogenannten „Sustainable Development Goals – SDGs“. Unser Fokus liegt vorrangig auf:

- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3),
- Geschlechtergleichheit (SDG 5),
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8),
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) sowie auf
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).

## Strategische Ausrichtung nach ESG-Kriterien

Wir treffen unsere strategischen Entscheidungen unter Berücksichtigung der ESG-Kriterien, die sich auf die Bereiche Umwelt (Environment), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) beziehen.



Der globale ESG-Progress-Report von MSD bietet einen Gesamtüberblick über die internationale Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Weiterführender Link auf Seite 20.

## Unsere ESG-Ziele



### Environment: CO<sub>2</sub> reduzieren, um unser Klima zu schützen

Wir ermitteln seit 2019 unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck für unseren Vertriebsstandort München und für das Berliner Büro, um besser zu verstehen, wo die größten Emissionsquellen sind. Auf dieser Basis arbeiten wir an Maßnahmen zur kontinuierlichen Reduktion.



### Social: Gesundheitskompetenz von Patient:innen fördern

Wir unterstützen Projekte und Initiativen wie MiMi (Mit Migranten für Migranten), um die interkulturelle Gesundheitskompetenz zu fördern und Krankheiten in Deutschland vorzubeugen. Damit tragen wir dazu bei, dass alle Patient:innen ein breites Verständnis für ihre Erkrankungen und Therapien haben, sowie entsprechend Informationen und Präventionsmöglichkeiten umfassend beurteilen können.



### Governance: Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion anerkennen und stärken

Diverse Teams machen Unternehmen erfolgreicher. Unser Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiter:innen entfalten können – unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Ethnie, Hautfarbe oder sexueller Orientierung. Wir blicken über den Tellerrand hinaus und engagieren uns in unserem Umfeld und für die Gesellschaft.

„Uns ist bewusst, dass wir noch viel Arbeit vor uns haben.“



Christina Puchstein,  
Associate Director  
Corporate Sustainability

Wie ist das Thema Nachhaltigkeit organisiert?

Nachhaltigkeit ist ein zentrales Element unserer Unternehmensstrategie. Die Umsetzung haben wir in zwei crossfunktionalen Teams mit Kolleg:innen aus dem Innen- und Außendienst sowie von Human und Animal Health organisiert. Somit haben wir das große Ganze im Blick.

Was war 2022 ein besonderer Höhepunkt im Bereich Nachhaltigkeit?

Im Zuge des Gesundheitsprojekts ‚Mit Migranten für Migranten‘ haben wir seit März 2022 den sogenannten ‚Spezialwegweiser‘ zu den mit humanen Papillomviren (HPV) assoziierten Erkrankungen in zehn Sprachen veröffentlicht. Daran und an weiteren Wegweisern arbeiten wir zusammen mit dem Ethno-Medizinischen Zentrum in Hannover.

Was steht als Nächstes an?

Uns ist ganz wichtig, dass wir aus unserem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, den wir seit 2019 jährlich erheben, datenbasierte Reduktionsziele und -maßnahmen ableiten. Außerdem wollen wir uns verstärkt um das Thema ‚Klima und Gesundheit‘ kümmern, denn hier gibt es viele Einflussgrößen, die auch uns als Gesundheitsunternehmen betreffen werden.

Gibt es EIN Wort, das Sie mit Nachhaltigkeit verbinden?

Ja: Zukunft

## Wir messen unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

Seit 2019 berechnen wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen nach dem „Greenhouse Gas Protocol“, einem privaten transnationalen Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen. Auf dieser Basis identifizieren wir unsere Hauptquellen für die CO<sub>2</sub>-Emissionen und leiten Reduktionsziele und konkrete Maßnahmen daraus ab. Im Jahr 2020 konnten wir – auch durch den Einfluss der Covid-Pandemie – unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck um 34 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verringern.

Mit einem Anteil von fast 50 Prozent der Gesamtemissionen macht der Fuhrpark – wie bei vielen Vertriebsunternehmen – einen großen Teil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks aus.

An dieser Stelle setzen wir mit verschiedenen Maßnahmen an: So stellen wir beispielsweise unsere Fahrzeugflotte, wo möglich, schrittweise auf Elektroantriebe um. Bereits jetzt beträgt der Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen elf Prozent des Gesamtfuhrparks.



Fahrzeugflotte nachhaltig umbauen:

11 % unserer Fahrzeugflotte bestehen aus Elektro- und Hybridfahrzeugen.



Unternehmensfahrräder fördern:

Seit 2018 haben Mitarbeiter:innen von Animal Health und Human Health über 1.000 Fahrräder geleast.



Abfall vermeiden, Ressourcen schonen:

2021 haben wir Mehrwegboxen für Medikamententransporte und 2022 Mehrweggeschirr für das Essen unserer Mitarbeiter:innen eingeführt.



Nachhaltige Arbeitsmaterialien einführen:

Alle Papierdokumente sind FSC\*-zertifiziert (\*Zertifizierung für nachhaltigere Waldwirtschaft).

## „Wir wollen stetig mehr Emissionen reduzieren.“



Verena Menrad,  
Manager Corporate  
Sustainability

Wie heben Sie das Potenzial, um im Arbeitsalltag Ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck weiter zu verringern?

Wir haben uns auf die Fahnen geschrieben unternehmensintern Wissen über die Entstehung und Vermeidung von CO<sub>2</sub> zu verbreiten und die Verantwortung eines jeden Einzelnen deutlich zu machen. Wir nutzen dazu etwa unsere internen Kommunikationskanäle und haben unter anderem eine Serie namens „CO<sub>2</sub> reduzieren leicht gemacht“ gestartet.

Welche Rolle spielt dabei Ihr Bürogebäude in dem Kreativ-Areal „Die Macherei“ in München?

Unsere neue Zentrale befindet sich in einem der modernsten Gebäudekomplexe der Stadt und diese Wahl ist natürlich kein Zufall. Wir haben die hohen Umweltstandards durch verschiedene Maßnahmen, etwa mit aktivitätsbezogenen Licht- und Temperatursensoren, noch einmal gesteigert. Daneben entspricht das Areal unserem Verständnis von Vielfalt und Barrierefreiheit für ein modernes, offenes Arbeitsklima, in dem sich alle Kolleg:innen entfalten können.

Nach der Urkunde des Umwelt- und Klimapakts Bayern in diesem Jahr: Welche große Herausforderung steht an?

Als Nächstes wollen wir uns beim CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf unseren Haupttreiber Dienstreisen fokussieren und die Müllreduktion und -trennung angehen.



Wir sind seit Juli 2022 Mitglied des Umwelt- und Klimapakts Bayern. Er ist die zentrale Anlaufstelle und Knotenpunkt für den fachlichen Austausch in allen Umwelt- und Klimafragen zwischen der Bayerischen Staatsregierung und bayerischen Unternehmen jeder Größe und Branche.

## Wir stellen auf Mehrweg und Recycling um

Als erstes Pharmaunternehmen in Deutschland haben wir Anfang 2021 unseren Arzneimittelversand schrittweise auf Mehrwegboxen umgestellt. Mit unserem Mehrwegverpackungssystem konnten wir innerhalb eines Jahres etwa 400.000 Einwegkartons einsparen.

Gemeinsam mit unseren Logistikpartner:innen haben wir einen innovativen Mehrwegverpackungszyklus entwickelt, in dem die Mehrwegboxen kosten- und ressourceneffizient zurückgeholt und gereinigt werden. Auf diese Weise konnten wir 1,1 Millionen Liter Wasser einsparen – mehr als 80 Prozent des vorherigen Wasserverbrauchs.

Positiver Nebeneffekt: Da die Mehrwegboxen weitaus stabiler als die bisherigen Einwegverpackungen sind, konnten wir Transportschäden unserer Arzneimittel um etwa ein Drittel reduzieren.

### Die Bilanz nach einem Jahr Mehrwegboxen:

- 40 % weniger CO<sub>2</sub> verbraucht,
- 80 % weniger Wasser benötigt,
- und 1/3 weniger Transportschäden.



„Es war ein langer Prozess: von der Analyse über die Entwicklung bis zur Pilotphase und schließlich zur Markteinführung des Mehrwegboxsystems. Rund zwei Jahre haben wir gemeinsam mit unseren Partner:innen daran gearbeitet. Die Umweltdaten der Mehrwegbox beweisen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Hinzu kommt die durchweg positive Resonanz unserer Kund:innen. Das zeigt uns, dass wir gemeinsam bereit sind, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen.“

Tonja Graßmann,  
Associate Director Corporate Communications & Policy DACH Animal Health

Mit dem Einzug Ende 2021 in das Kreativ-Areal „Die Macherei“ haben wir Essens-Mehrweggeschirr eines lokalen Herstellers eingeführt.

Pro Nutzung beträgt das CO<sub>2</sub>e-Einsparpotenzial bei diesem Mehrweggeschirr – im Vergleich zu Einwegverpackungen – rund 70 %.



# Wir stärken die Gesundheitskompetenz von Patient:innen



© Ethno-Medizinisches Zentrum e.V.

„In unserem Gesundheitsprojekt ‚Mit Migranten für Migranten‘, kurz MiMi, bilden wir Migrant:innen zu sogenannten MiMi-Gesundheitsmediator:innen aus. Für diese Integrationsaufgabe – das Fördern von Gesundheitskompetenz und Chancengleichheit mit geeigneten Maßnahmen – benötigen wir mehr denn je starke Partnerschaften. Ich freue mich sehr, dass wir seit 2010 MSD in Deutschland an unserer Seite haben, um das MiMi-Gesundheitsprogramm kontinuierlich weiterzuentwickeln.“



Ramazan Salman, Geschäftsführer Ethno-Medizinisches Zentrum e.V.

Bereits seit über zehn Jahren fördern wir das Gesundheitsprojekt „Mit Migranten für Migranten“ (MiMi) des Ethno-Medizinischen Zentrums e.V. (EMZ) in Hannover. An 64 Standorten in Deutschland werden Migrant:innen zu „MiMi-Gesundheitsmediator:innen“ ausgebildet, die andere Migrant:innen zu gesunden Lebensweisen, Gesundheitsförderung, Präventionsangeboten und den Ressourcen örtlicher Gesundheitsdienste informieren.

Die Gesundheitsmediator:innen moderieren die Veranstaltungen in ihrer Muttersprache direkt vor Ort in den Lebensräumen der Kulturgruppe in Moscheen, Kirchen, Jugendeinrichtungen, Betrieben, Kulturzentren, Sportvereinen und Flüchtlingsunterkünften. Die Mediator:innen bemühen sich um eine sichere und vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich die Projektteilnehmer:innen über unbekanntes und zuweilen tabuisierte Themen austauschen, aber auch kultursensibel gesundheitliche Informationen aufnehmen können.

Die Organisator:innen von MiMi legen großen Wert auf die regionalen und inhaltlichen Bedürfnisse der Zielgruppe. Deutschlandweite Schwerpunkte liegen auf der Kindergesundheit, Frauen- und Müttergesundheit, Impfschutz, seelischer Gesundheit sowie auf gesundem Altern und Pflege. Für diese Themenbereiche entstanden mehrsprachige Informationsbroschüren in gedruckter und digitaler Form. In diesem Jahr fokussieren wir uns auf das Fördern der Themenschwerpunkte Onkologie, Diabetes und HPV-Impfung sowie regional auf MiMi Bayern.



### Mitmachende gewinnen:

über 3.100 Mediator:innen aus 136 Ländern ausgebildet.



### Wissen vermitteln:

mehr als 18.100 Informationsveranstaltungen durchgeführt.



### Menschen erreichen:

über 217.600 Migrant:innen direkt und über 761.000 indirekt (Familienmitglieder etc.) erreicht.



### Betroffene Zielgruppen ansprechen:

etwa 75 % der Teilnehmer:innen sind Frauen.

## Wir engagieren uns vor Ort

Seit 2009 unterstützen wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter:innen mit unserem Programm „Ich engagiere mich“. Damit wollen wir die Kultur des sozialen Miteinanders fördern und die Lebensumstände von Benachteiligten in Deutschland verbessern.

Bis zu **40 Stunden ihrer Arbeitszeit pro Jahr** können sich Mitarbeiter:innen bei Human Health in ehrenamtlichen Projekten für Menschen mit Behinderung, Geflüchtete, Senior:innen, Kinder und Tiere einsetzen.

Insgesamt haben wir schon **mehr als 11.500 Stunden** in ehrenamtliche Aktivitäten investiert und damit geholfen, viele wichtige Projekte voranzutreiben.



### „Vom ehrenamtlichen Engagement der Vereinsmitglieder total begeistert“

Wolfgang Stenger,  
Employee  
Experience Lead &  
Inclusion Officer

Die „Aktion Brücke e.V.“ in München und im Landkreis Fürstentum setzt sich dafür ein, alle sozialen Schichten zu verbinden und insbesondere Obdachlosen, Wohnungslosen, Bedürftigen und Rentner:innen in Altersarmut in Notfallsituationen zu helfen. Im September 2022 packten Mitarbeiter:innen der Strategie-Abteilung innerhalb eines Tages über 1000 Päckchen mit Süßigkeiten für eine Oktoberfest-Veranstaltung für Obdachlose.

Wolfgang Stenger war auch dabei: „Von dem ehrenamtlichen Engagement war ich total begeistert. Nicht zu vergessen die viele Zeit, die diese Menschen den Obdachlosen in München widmen.“

In Saarbrücken unterstützte ein regionales Außendienst-Team bereits zum zweiten Mal im Jahr die Hilfsorganisation „Tafel“. „Wir sind beeindruckt, welcher logistischer und personeller Aufwand hier betrieben werden muss, um eine tägliche Lebensmittelausgabe an Bezugsberechtigte zu ermöglichen. Ohne die Tafeln wüssten viele Mitbürger:innen nicht, wie sie sich ernähren sollen“, erklärt Nils Padeken als Teil des Teams Saar/Pfalz.

## Wir haben ein ausgewogenes Führungsteam

In Deutschland ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nur knapp jede dritte Führungskraft eine Frau. In der Gesundheitswirtschaft sind drei Viertel der Beschäftigten weiblich, doch auch hier sind die Führungspositionen nur zu einem Drittel von Frauen besetzt. Im Top-Management beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt lediglich 20 Prozent.

Bei MSD sind wir überzeugt, dass diverse Teams erfolgreicher sind. Deswegen fördern wir in jedem Bereich Teams mit einer Vielfalt an Perspektiven. Mit einem Anteil von etwa 49 Prozent Frauen in Führungspositionen haben wir ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis geschaffen – auch weil wir mit Angeboten wie Kinderbetreuung vor Ort die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Dies trägt dazu bei, unser volles Potenzial zu entfalten und Standards im Gesundheitswesen, als Arbeitgeber, als bevorzugter Partner und in der Nachhaltigkeit unseres Handelns zu setzen.



Vielfalt fördern:

Seit 2017 gehört MSD zu den Unterzeichnern der Arbeitgeber-Initiative „Charta der Vielfalt“.



Chancengerechtigkeit herstellen:

2022 wurde uns zum ersten Mal das Signet „Bayern barrierefrei“ verliehen.



Führungspositionen divers besetzen:

49 % unserer Führungskräfte sind weiblich.



Mitarbeiter:innen verknüpfen:

50 Mitarbeiter:innen arbeiten in übergreifenden Netzwerken und im DE&I-Board (Diversity, Equity & Inclusion).

## Wir vernetzen uns und heben unser gesamtes Potenzial

Wir verstehen uns als starke Gemeinschaft, die gemeinsam mehr erreichen kann. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Vernetzung unserer Mitarbeiter:innen untereinander.

In sogenannten „Employee Business Resource Groups“ (EBRGs), die auf globaler Ebene organisiert sind, tauschen sich Mitarbeiter:innen gemeinsamer kultureller Hintergründe oder demografischer Faktoren wie Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Behinderung aus und teilen das vorhandene spezifische Wissen mit dem restlichen Unternehmen.

Die EBRGs sind eng verknüpft mit dem operativen Geschäft, indem sie kulturelles und geschäftliches Fachwissen vermitteln. In Partnerschaft mit den Geschäftsbereichen beraten sie bei Initiativen, Strategien, bei der Reputations- und Talentförderung des Unternehmens. Auf diese Weise tragen unsere EBRGs dazu bei, eine vielfältigere, gerechtere und integrative Kultur und Belegschaft zu schaffen.

## Derzeit gibt es bei uns vier interne Netzwerke:

### Women's Network:

unterstützt seit 2017 Frauen dabei, ihr berufliches Potenzial voll auszuschöpfen und bietet Unterstützung für Geschäftsstrategien, und persönliche Entwicklung durch Workshops, Panel-Diskussions- und After-Work-Veranstaltungen.

### Next Gen Network (NGN):

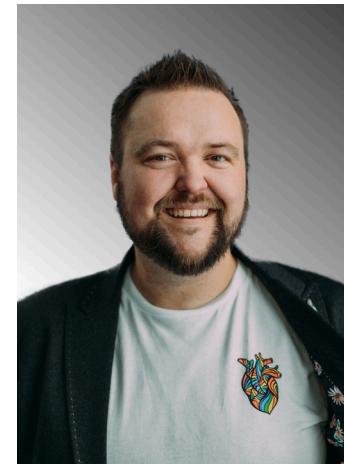
bietet seit 2019 einen generationenübergreifenden Austausch zu nachhaltigen Geschäftsentwicklungen und fördert Vorbilder und Visionär:innen von morgen, um auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Mitarbeitende vernetzen sich sowohl lokal als auch international in Veranstaltungen als auch durch die NGN-Plattform „Tandem“.

### Rainbow Alliance:

wurde 2019 gegründet und beteiligt sich an verschiedenen nationalen Veranstaltungen, um queere Themen bei MSD zu vermitteln und Stigmatisierung entgegenzuwirken.

### capABILITY Network:

beschäftigt sich seit seiner Gründung 2021 mit der Frage, wie MSD ein bevorzugter Arbeitgeber für Talente mit Behinderung sein kann. Dazu gibt es verschiedene Initiativen für eine barrierearme und inklusive Arbeitsumgebung.



„In unserer EBRG ‚Rainbow Alliance‘ unterstützen und initiieren wir viele externe Projekte, wie etwa #positivarbeiten, eine Initiative der Deutschen Aids-Hilfe. Mindestens genauso wichtig ist uns die interne Arbeit, damit unsere Kolleg:innen ihre Unterschiedlichkeit kultivieren können. Dafür bieten wir verschiedene digitale und analoge Formate an, unter anderem die Rainbow Talks, eine interne Fortbildungsreihe, in der wir alle Kolleg:innen schulen und für verschiedene Themen sensibilisieren.“

Lutz Staacke,  
Senior Social Media Specialist, Rainbow Alliance – Germany Chapter Lead

## Wir sind PRIDE

Wir sind stolz darauf, die LGBTQIA+-Community zu stärken. Deswegen sind wir ein „PRIDE Champion“. Mit dem LGBTQIA+-Arbeitgebersiegel signalisieren wir eine offene und wertschätzende Unternehmens- und Organisationskultur für LGBTQIA+-Menschen. Das Siegel wird erst nach strenger, jährlicher Prüfung durch erfahrene Diversity-Consultants verliehen. Im Jahr 2021 erhielten wir dieses Siegel zum ersten Mal in Silber.

## Wir sind solidarisch mit Menschen mit HIV (Human Immunodeficiency Virus)

Seit 2001 ist der von der Münchner Aids-Hilfe veranstaltete Lauf „Run4 Life“ ein fester Teil der Münchner Laufszene. Bei der bunten Benefizveranstaltung steht nicht die Bestzeit im Vordergrund, sondern das gemeinsame Miteinander, Spaß an der Bewegung, die Solidarität mit Menschen mit HIV, um ein

## Wir zeigen Flagge für ein vielfältiges, buntes Leben



„United in Love – Gegen Hass, Krieg und Diskriminierung!“ – das war das Motto des CSD 2022: Seit 2018 sind wir Partner des Christopher Street Day. Unsere EBRG „Rainbow Alliance“ ist aktive Treiberin der Aktivitäten beim CSD und beim „COME-TOGETHER-CUP“, dem Fußballfest der Vielfalt.

Zeichen gegen die Stigmatisierung HIV-positiver Personen zu setzen. MSD unterstützt die Veranstaltung schon seit 21 Jahren. Für viele Mitarbeiter:innen gehört der Lauf zu den sportlichen Höhepunkten des Jahres.

## Wir unterstützen eine inklusive Gesellschaft

„It's my life – ungehindert durchs Leben“: Das ist das Motto der „Anna Schaffelhuber Grenzenlos Camps“, die seit 2019 Jugendliche mit und ohne Behinderung in einem spannenden Format zusammenbringen. In fünf aufeinander abgestimmten Erlebniscamps werden Jugendlichen ab 14 bis 22 Jahren Kompetenzen in den Bereichen „Persönlichkeit“, „Sport“ und „Medien“ vermittelt. Anna Schaffelhuber, die querschnittsgelähmte Namensgeberin und Initiatorin der Camps, zählt zu den erfolgreichsten Wintersportlerinnen im Behindertensport.

Mutig sein, Neues ausprobieren, sozial kompetent und selbstbewusst durch das Leben gehen: Das sind die Eigenschaften, die Anna Schaffelhuber den Jugendlichen mitgeben will. Das passt ausgezeichnet zu unseren unternehmerischen Werten von MSD. Mit unserem Engagement für dieses Projekt wollen wir einen Beitrag leisten, um das Bewusstsein von Jugendlichen – und deren Eltern – für eine inklusive Gesellschaft zu schärfen, und zum gemeinsamen Handeln für ein wichtiges gesellschaftliches Ziel zu motivieren.



„Mit ihrer Unterstützung für die jungen Menschen mit und ohne Behinderung zeigt MSD, wie wichtig ihr Vielfalt und Inklusion ist. Und das weit über die Camps hinaus: In dem neuen Bürogebäude beispielsweise hat MSD in ganz besonderer Art und Weise auch in die Barrierefreiheit investiert. Ein starkes Signal, dass bei MSD auch Talente mit Behinderung herzlich willkommen sind.“

Anna Katharina Schaffelhuber

## Wir sind ein Unternehmen des Miteinanders

Der Dialog mit unseren wichtigsten Interessengruppen, sowohl intern als auch extern, ist uns sehr wichtig. Das spiegelt sich auch in unserer neuen Zentrale in München wider.

Seit dem 1. November 2021 befinden sich die Vertriebstöchter von MSD Animal Health und Human Health im Kreativ-Quartier des Münchner Stadtteils Berg am Laim, bekannt unter dem Namen „Die Macherei“. Vielfalt und Inklusion standen bei der Planung und Gestaltung der neuen Arbeitsflächen im Fokus: Es wurden unterschiedlichste Aspekte von Kultur, Sprache und Barrierefreiheit beachtet.

Die enge Zusammenarbeit von Carola Kramer, Schwerbehindertenvertreterin und Wolfgang Stenger, Inklusionsbeauftragter bei MSD wird sichtbar bei entsprechenden Einrichtungen wie sanitäre Anlagen die „Toilette für alle“ oder die barrierefreie Arbeits- und Pausenumgebung. Denn es geht um das Signal, dass auch Menschen mit Handicap ihren Job gut machen, wenn sie die Voraussetzungen dafür vorfinden.



Wir haben hier mit den und für die Mitarbeitenden moderne, aktivitätsbezogene Arbeitswelten gestaltet, die zu einem offenen Wissensaustausch in einer angemessenen Umgebung einladen – ob live oder virtuell. Ob untereinander oder etwa mit unseren Besucher:innen oder Partner:innen.



# Wir freuen uns auf den Austausch:

[nachhaltigkeit@msd.com](mailto:nachhaltigkeit@msd.com)

Verantwortlich für den Inhalt:

MSD Sharp & Dohme GmbH

Levelingstr. 4a  
81673 München  
[www.msd.de](http://www.msd.de)

Intervet Deutschland GmbH  
Ein Unternehmen der MSD Tiergesundheit  
Feldstraße 1a  
85716 Unterschleißheim  
[www.msd-tiergesundheit.de](http://www.msd-tiergesundheit.de)



[www.twitter.com/MSD\\_Deutschland](https://www.twitter.com/MSD_Deutschland)  
[www.linkedin.com/company/msd-deutschland/](https://www.linkedin.com/company/msd-deutschland/)  
[www.youtube.com/MsdDeutschland](https://www.youtube.com/MsdDeutschland)



[www.facebook.com/MSD.Tiergesundheit](https://www.facebook.com/MSD.Tiergesundheit)  
[www.linkedin.com/company/msd-tiergesundheit-dach](https://www.linkedin.com/company/msd-tiergesundheit-dach)  
[www.instagram.com/msd\\_tiergesundheit](https://www.instagram.com/msd_tiergesundheit)

Weiterführender Link:

ESG-Progress-Report von MSD Global:  
[www.msd.de/politik-und-verantwortung/nachhaltigkeit/](http://www.msd.de/politik-und-verantwortung/nachhaltigkeit/)

DE-NON-04178  
Stand: 2022