



CSR REPORT

Unternehmenserfolg und
nachhaltige Entwicklung

DEUTSCHLAND AUSGABE 2017



SANOFI

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
Industriepark Höchst
Gebäude K 703
65926 Frankfurt am Main
www.sanofi.de



SANOFI
Empowering Life

CSR REPORT

UNTERNEHMENS-
ERFOLG UND
NACHHALTIGE
ENTWICKLUNG

DEUTSCHLAND AUSGABE 2017

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Wir arbeiten für die Gesundheit aller Menschen.

Liebe Leserinnen und Leser,

Sanofi versorgt Menschen weltweit mit medizinischen Lösungen für mehr Gesundheit und Lebensqualität. Dies zu gewährleisten, sozial und ökologisch verträglich auf der Basis unserer ethischen Grundsätze, ist unser Verständnis von Nachhaltigkeit.

Wir sind dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und unterstützen die darin festgehaltenen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Corporate Social Responsibility (CSR) definiert weltweit Standards unternehmerischen Handelns und dokumentiert deren Ergebnisse. Im Mittelpunkt steht für uns der Patient: seine persönlichen Bedürfnisse und medizinischen Anforderungen sind für uns handlungsleitend, von der Forschung bis zur weltweiten medizinischen Versorgung. Unser Selbstverständnis als Gesundheitsunternehmen beinhaltet auch soziale und ökologische Verantwortung. Denn erst daraus erwächst die Chance auf nachhaltiges Wachstum.

CSR bedeutet, die Menschen zu unterstützen und durch Forschung und Entwicklung sowie öffentlich-private Partnerschaften zur weltweiten Gesundheitsversorgung beizutragen. Der Schutz der Umwelt durch die Reduktion des ökologischen Fußabdrucks ist eine große Herausforderung und schließt die Notwendigkeit ein, den Klimawandel und seinen Einfluss auf die Gesundheit zu begrenzen.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist Sanofi der Vielfalt verpflichtet. Den Mitarbeitern bietet Sanofi weltweit Gesundheit und Sicherheit, Entwicklung und Karriere.

Gesundheit für Alle, ethisch verantwortlich und transparent, in einer gesunden Umwelt im Dialog mit der Gesellschaft, so haben wir unsere CSR-Ambitionen zusammengefasst.

Aus den vielen Fortschritten, die wir 2016 gemacht haben, möchten wir für Sie einige richtungsweisende Beispiele herausgreifen. Schon jetzt sind wir mit erreichten 23 % Senkung unserer absoluten Kohlendioxid-Äquivalente* über das 20-prozentige Globalziel hinaus.

Tierversuche – weltweit vielfach zur Qualitätssicherung sogar vorgeschrieben, wissenschaftlich notwendig, dabei gesellschaftlich hinterfragt. Aber nicht mehr für ein bestimmtes Sanofi-Insulin, dessen Qualität wir durch ein tierversuchsfreies Verfahren ersetzen konnten.

Und wussten Sie, das Sanofi erneut das Siegel »Innovativ durch Forschung« erhalten hat?

Diese und weitere Beispiele gelebter Nachhaltigkeit stellen wir Ihnen in diesem Bericht vor.

Eine nachhaltige Lektüre wünschen Ihnen




Clemens Kaiser




Dr. Matthias Braun

... die sich über Ihr Feedback und Ihre Anregungen freuen!

Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird im Text häufig die männliche Schreibweise stellvertretend für weibliche und männliche Personen verwendet.

Die deutsche Landesgesellschaft wird in diesem Bericht als »Sanofi in Deutschland« bezeichnet. »Sanofi« verweist auf das weltweit tätige Unternehmen.

Die mit * gekennzeichneten Begriffe werden im Glossar erläutert. Fußnoten sind durch ein + gekennzeichnet.

Alle nicht gekennzeichneten Bilder und Grafiken: © Sanofi bzw. den Markenrechtinhabern.

Für Inhalt und Erreichbarkeit externer Links und QR-Codes kann Sanofi in Deutschland nach Redaktionsschluss keine Haftung übernehmen.

Impressum

Herausgeber:
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Clemens Kaiser
Vorsitzender der Geschäftsführung
Geschäftsführer General Medicines Deutschland,
Schweiz, Österreich

Dr. Matthias Braun
Mitglied der Geschäftsführung

Kontakt:
Roger.Jung@sanofi.com



Download-Seite
für globale CSR-
Veröffentlichungen



Webseite zur Nach-
haltigkeit von Sanofi
in Deutschland

Redaktionsschluss: September 2017.

Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Jahr 2016, wenn nicht anders angegeben.



AUF EINEN BLICK: SANOFI IN DEUTSCHLAND 2016...

... ist die deutsche Landesgesellschaft des weltweit operierenden Gesundheitsunternehmens Sanofi, Frankreich.

... forscht, entwickelt, produziert und vertreibt therapeutische Lösungen für die Gesundheit der Menschen.

... versorgt mit seinem Hauptprodukt Insulin Diabetiker weltweit.

... hatte zum 31. Dezember insgesamt 8.645 Mitarbeitende.

... setzt sich aus folgenden fünf Geschäftseinheiten zusammen:

- General Medicines, Generika und etablierte verschreibungspflichtige Arzneimittel
- Sanofi Pasteur für Impfstoffe
- Diabetes & Herz-Kreislaufkrankungen
- Sanofi Genzyme Specialty Care für seltene Erkrankungen, Onkologie, Immunologie und Multiple Sklerose
- Consumer Healthcare für rezeptfreie Produkte

... ist im März 2017 mit 1894 Arzneimitteln und Medizinprodukten in deutschen Krankenhäusern und Apotheken vertreten.

... erreichte einen Umsatz von 4.723 Millionen Euro.

... lieferte 2.998 Tonnen Pharmawirkstoffe und rund 603 Millionen Ampullen/Flaschen zur Injektion und Infusion aus.

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL 1

SANOFI IN DEUTSCHLAND

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH stellt sich vor	10
CSR-Strategie als Bekenntnis zur Nachhaltigkeit	10
CSR-Interessengruppen	12
CSR-Verantwortungsbereiche	13
CSR-Systematik	14
Globale Materialitätsanalyse	15
Evaluierung wesentlicher Aspekte	15
Beschäftigte Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	16
Umsatzentwicklung	16
Umsatz nach Indikationsgebieten	16
Umsatzerlöse nach Absatzregionen	17
Umsatz nach Produkten	17
Ökonomische Auswirkungen	17
Nachhaltigkeitsverantwortung	19
Marktstruktur	19
Belieferte Länder	20
Wirtschaftliches Umfeld	20
Schwerpunkte in Forschung und Entwicklung	21
Wirkstoffproduktion und Arzneimittelfertigung	21
Frankfurt – von der Forschung bis zum Pen*	21
Zentrale des Deutschlandgeschäfts in Berlin	22
LEAN in allen Funktionen	22
Beteiligungen	23
Geschäftsführung der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	24
Aufsichtsrat	25
Frauenanteil Geschäftsführung/Aufsichtsrat	26
Spenden	26
Preise	26
Auszeichnungen	29

KAPITEL 2

GESUNDHEITSVERSORGUNG FÜR ALLE

Der Patient im Mittelpunkt	32
Nachhaltigkeit in der Produktentwicklung	32
Diabetes auf der Welt 2015 und 2040	32
Patienteninformation	33
Verbraucherschutz	33
Reklamationen	33
Faire Preisgestaltung	33

Nachahmerpräparate	34
Bedarfsermittlung	34
Achtung der Persönlichkeitsrechte	34
Werbung und Marketing	34
Umgang mit Fachkreisen	34
Gesundheitspolitik für den Patienten	34
Patient Centricity Day	36
Aufklärungskampagne Morbus Pompe	36
Aufklärungskampagne Morbus Gaucher	36
Aufklärungskampagne MPS I	36
Song zu seltenen Erkrankungen	36
Aufklärung Multiple Sklerose	36
Service für Patienten und Fachkreise	36
Branchenplan zur Bekämpfung antimikrobieller Resistenz	37
Wissenschaftlicher Fortschritt	37
Kooperationen	38
Kooperationen in Forschung und Entwicklung	39
Sanofis Engagement gegen vernachlässigte Tropenkrankheiten	40
Sanofi Pasteur forscht an Impfstoff gegen Zika-Virus	41
Access to Healthcare	41
Access to Medicines	42

KAPITEL 3

DIALOG UND GESELLSCHAFT

Soziale Verantwortung	44
Sanofi Gesellschaftsengagement	44
Leben & Arbeiten bei Sanofi	48
Chancengleichheit und Vielfalt	49
Gleichstellung	50
Familie und Beruf im Einklang	52
Bewschwerden im Zusammenhang mit Gleichstellung	53
Inklusion	53
Ausbildung und Weiterentwicklung	54
Ausbildungsberufe und Auszubildende	56
Personalentwicklung	56
Hochschulmarketing	58
Arbeitnehmervertretungen	58
Arbeitsrechte der Beschäftigten	58
Arbeitsverhältnisse	58
Vergütung, Arbeitszeit, Versorgung und Nebenleistungen	59
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	63
Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung	66
Partizipation	66

KAPITEL 4

GESUNDE UMWELT

Die Gesundheit der Menschen	70
Umweltkennzahlen	71
Verbesserung der Klimabilanz	73
Maßnahmen zur Verminderung der Umweltauswirkungen	73
Lärm	76
Rohstoff- und Materialeinsatz	76
Abfallmanagement	77
Wassermanagement	78
Schadensereignisse im Umweltbereich 2016	78
Naturschutz/Flächennutzung/Artenvielfalt	78
Biodiversität	79

KAPITEL 5

ETHIK UND TRANSPARENZ

Ethik-Kodex	82
Compliance-Helpline im Internet und am Telefon	83
Sanofi Sozialcharta	83
Datenschutz	84
Informationsausstellung über HSE	84
Sicherheitskampagne zu Datenschutz und -sicherung	84
Compliance-Kampagne »In The Real World«	84
Verbraucherschutz	84
Tierversuche	85
Transparenz in der Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise	86
Chancen und Risiken pharmazeutischer Produktion	86
Chancen	86
Risiken	87
Organisation für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz	90
Auszeichnungen der Sanofi-Nachhaltigkeit	92
Einkauf mit Verantwortung	92

KAPITEL 6

GRI-INHALTSINDEX

KAPITEL 7

GEFÖRDERTE PATIENTENORGANISATIONEN

KAPITEL 8

SPENDEN

KAPITEL 9

MITGLIEDSCHAFTEN

KAPITEL 10

GLOSSAR



SANOFI IN DEUTSCHLAND

Sanofi erforscht, entwickelt und vermarktet therapeutische Lösungen, um das Leben der Menschen zu verbessern.

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist die deutsche Landesgesellschaft des französischen Mutterunternehmens Sanofi.

Mit Hauptstandorten in Frankfurt am Main und Berlin deckt Sanofi in Deutschland alle Wertschöpfungsschritte der pharmazeutischen Industrie ab: von der Forschung über die Entwicklung bis zur Herstellung und Vermarktung. In Berlin ist die Geschäftsleitung Deutschland, in Frankfurt sind Forschung und Entwicklung, Produktion und Fertigung sowie die Logistik ansässig.

Der Schwerpunkt der Sanofi Unternehmenstätigkeit liegt auf der Herstellung von Biologika* (Insuline*, Peptide*, Antikörper*), sterilen Fertigarzneien und Medizinprodukten, beispielsweise Pens* zum Injizieren von Insulin. 1894 Arzneimittel und Medizinprodukte von Sanofi (nach PZN*-Nummern) waren im März 2017 in deutschen Krankenhäusern und Apotheken vertreten.

Sanofi in Deutschland erwirtschaftete im Jahr 2016 einen Umsatz von 4.723 Millionen Euro mit modernen, innovativen Arzneimitteln und etablierten Originalpräparaten, mit frei verkäuflichen Medikamenten (over the counter – OTC) sowie mit Generika*.

Davon entfielen 976 Millionen Euro auf das inländische Apotheken- und Krankenhausgeschäft und 3.143 Millionen Euro auf den Export von in Deutschland hergestellten Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln. 604 Millionen Euro wurden mit Erlösen aus Services erzielt. Dazu zählen zum Beispiel Forschungsleistungen, die dem Mutterunternehmen in Frankreich berechnet werden, oder erbrachte Zentralfunktionen.

Von Frankfurt aus werden der deutsche Markt und 56 weitere Länder mit Medikamenten versorgt. In Frankfurt waren 6.358 Mitarbeiter per Ende Dezember 2016 in Research & Development (Forschung & Entwicklung) und Industrial Affairs* (Produktion & Arzneimittelfertigung)

beschäftigt. Zudem haben hier die globalen Bereiche Biologics Platform und Diabetes Division ihren Sitz.

100 Prozent der direkten Anteile der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH werden durch die Hoechst GmbH gehalten, Steuern vom Einkommen und Ertrag durch sie abgeführt.

Subventionen wie Forschungs- oder Beschäftigungsförderung wurden nicht in Anspruch genommen. Die jährliche Summe an direkten, indirekten und induzierten Steuern sowie Sozialabgaben übersteigt das Volumen der Inlandsumsätze der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH deutlich. Dieser Trend setzt sich seit Jahren ohne bedeutende Veränderungen fort.

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH und ihre Beteiligungen stellen die ausschließliche Datengrundlage für diesen Bericht über das Jahr 2016.

CSR-STRATEGIE ALS BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT.

Sanofi ist Mitglied im Verband der chemischen Industrie VCI und bekennt sich zu den Prinzipien der gemeinsamen Nachhaltigkeitsinitiative »Chemie³« von VCI, Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC). Zukunftsstrategie der Branche ist, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung zu verknüpfen.

Sanofi legt Wert auf nachhaltiges Handeln und hat die Rahmenbedingungen mit Vorgaben in seinem Ethik-kodex (Seite 82) geregelt. Ferner ist Sanofi dem UN Global Compact beigetreten und gewährleistet die Einhaltung der darin aufgeführten zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Umweltschutz, Arbeitsnormen und Korruptionsbekämpfung.

Corporate Social Responsibility ist integraler Bestandteil der Sanofi Unternehmensstrategie. Patienten stehen im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns, das darauf abzielt, bedürftige Menschen noch umfassender zu unterstützen.

Die Basis dafür bilden innovative und ständig weiterentwickelte medizinische Lösungen. Für Sanofi ist CSR treibende und optimierende Kraft einer dynamischen Geschäftsentwicklung. Sie gibt die Ausrichtung der Geschäftsprozesse vor. Folglich ist die

Verantwortlichkeit für CSR beim Vorsitzenden der Geschäftsführung und dem Geschäftsführer Chemie und Biotechnologie angesiedelt.

Die Corporate Social Responsibility-Strategie von Sanofi ist das Ergebnis einer gemeinsam mit Interessengruppen (Stakeholdern) entwickelten Bewertung der zentralen Handlungsfelder und langfristigen Zielsetzungen des Unternehmens und der daraus resultierenden Maßnahmen.

Sanofi in Deutschland steht hinter den Positionen des Verbandes der forschenden Arzneimittelhersteller Vfa zur Nachhaltigkeit:

- *Wir arbeiten intensiv an Therapien und Konzepten, die Krankheiten vermeiden, besser heilen, Leiden wirksamer verhindern, die Lebensqualität verbessern, und die für alle Menschen verfügbar sind.*
- *Wir engagieren uns für ein Zusammenwirken der Bündnispartner aus Wirtschaft und Wissenschaft, Gesellschaft und Politik für Zukunftslösungen im Gesundheitswesen und der Gesundheitswirtschaft in Deutschland.*
- *Wir engagieren uns auch für Aufgaben, bei denen nicht wirtschaftliche Gewinne im Vordergrund stehen, etwa für die Verbesserung der Therapie seltener Krankheiten oder der Gesundheitssituation in ärmeren Ländern.*
- *Wir leisten durch sichere Produkte, hoch qualifizierte Arbeitsplätze und als Steuerzahler einen erheblichen Beitrag zum Gemeinwohl.*

CSR – INTERESSENGRUPPEN

Sanofi unterhält enge Beziehungen zu den mit dem Unternehmen verbundenen Interessengruppen. Vertreter aus allen Geschäftsbereichen sind in einem dauerhaften Dialog mit Repräsentanten folgender von Sanofi identifizierten Interessengruppen:



Die Bereiche Research & Development (Forschung & Entwicklung) und Industrial Affairs* (Produktion & Arzneimittelfertigung) sowie die Geschäftseinheiten (Business Units) von Sanofi arbeiten insbesondere im Gesundheitswesen eng mit allen Interessengruppen zusammen.

Ihre Vorstellungen und Erwartungen nutzt Sanofi zur Weiterentwicklung seiner CSR-Strategie und -Maßnahmenpläne. Der kontinuierliche Dialog mit diesen Interessengruppen beinhaltet verschiedene Themen und Sichtweisen.

Der Dialog vollzieht sich über die Sanofi Mitgliedschaften in 188 Verbänden und Vereinen und im Kontakt zu den

Angehörigen der Gesundheitsberufe vor Ort, außerdem über Besuchsprogramme vor Ort, Diskussionsveranstaltungen und Befragungen im Rahmen der Materialitätsanalyse.

Dieser Dialog ist eine wichtige Quelle gegenseitigen Lernens und gemeinsamer Lösungen. Durch die Interessengruppen gewinnt Sanofi ein tiefergehendes Verständnis der Erwartungen von Patienten, Angehörigen der Gesundheitsberufe, politischen Entscheidungsträgern, Nichtregierungsorganisationen oder lokalen Gemeinschaften.

CSR – VERANTWORTUNGSBEREICHE

Unterteilt in die Verantwortungsbereiche Gesundheit für Alle, Dialog und Gesellschaft, Gesunde Umwelt, Ethik und Transparenz setzt Sanofi seine weltweite CSR-Strategie um. Im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns steht der Patient: Seine persönlichen Bedürfnisse und medizinischen Anforderungen sind der Ausgangspunkt für das Handeln von Sanofi, das von der Forschung bis zur weltweiten medizinischen Versorgung reicht.

Zu seinem Selbstverständnis als Gesundheitsunternehmen gehört für Sanofi damit auch soziale und ökologische Verantwortung. Denn erst daraus erwächst für das Unternehmen die Chance auf nachhaltiges Wachstum. Über Richtlinien, Kodizes und Satzungen definiert Sanofi den Rahmen seiner Geschäftstätigkeit, die im Einklang mit internationalen und länderspezifischen Regularien, Leitsätzen und Gesetzen steht. Verlässliche Steuerungs- und Monitoring-Mechanismen sowie ein etabliertes Risikomanagement-System sorgen für die Umsetzung und Einhaltung der Standards. Die daraus entstehende Transparenz ist ein wesentlicher Baustein des CSR-Ansatzes.



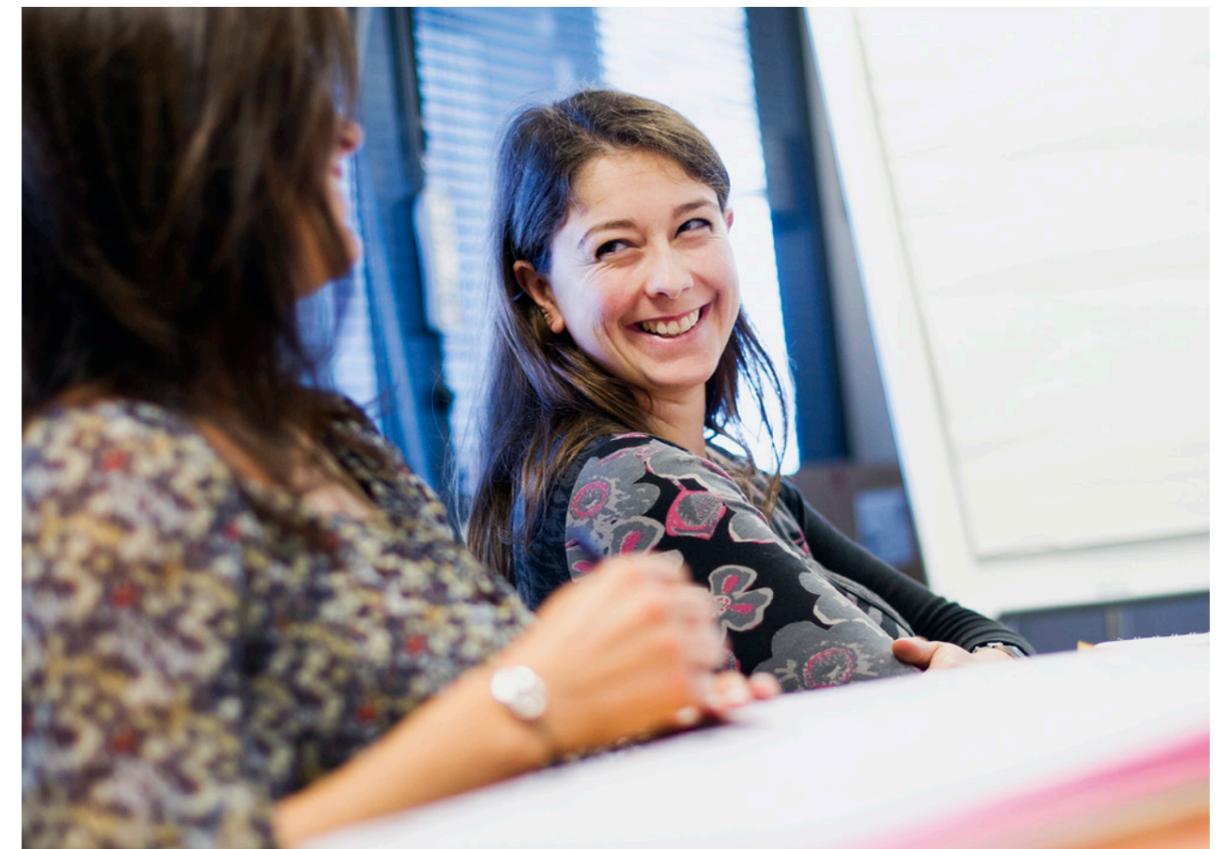
CSR Ambition

Der kontinuierliche Dialog mit Interessengruppen umfasst definierte Themen und Sichtweisen auf Grundlage eines Kriterienkatalogs. Er wurde vom Sanofi Mutterunternehmen in Frankreich auf Basis einer Materialitätsanalyse bereitgestellt.*



* Siehe globalen Bericht auf Seite 15, Datei »49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf«
beziehbar auf »sanofi.com«.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen eine fundierte Entscheidungsfindung im Hinblick auf die Wesentlichkeit und Relevanz eines Themas auf globaler und lokaler Ebene.

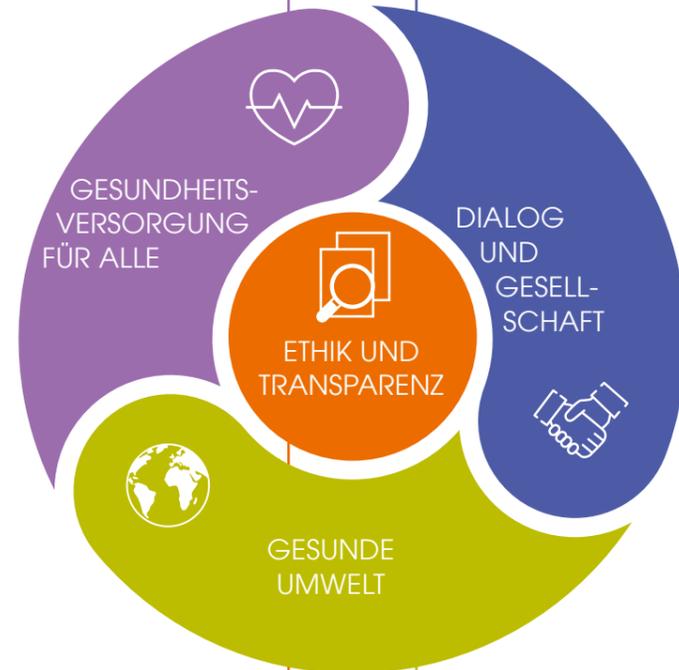


VERBESSERTER ZUGANG

- für bedürftige Menschen in unterversorgten Regionen

ENGAGEMENT FÖRDERN

- in Zivilgesellschaft und Bürgertum
- Mitarbeiter fördern und begeistern



GEWÄHRLEISTEN

- in unserem Handeln
- zur Sicherheit der Patienten
- unter Achtung gemeinsamer Werte in Medizin und Biologie
- zur Wahrung der Menschenrechte

UMWELTSCHUTZ AKTIV ANGEHEN

- CO2-Emissionen reduzieren
- Abfall vermeiden
- Wasserverbrauch optimieren und Arzneimittelrückstände verringern
- Bewusstsein für den Klimawandel und die damit verbundenen Gesundheitsfolgen fördern

CSR-SYSTEMATIK

Über regionale und funktionale Informationskanäle verbreitet sich der CSR-Ansatz von Sanofi, gleichzeitig erhält das Unternehmen darüber wertvolles Feedback, zum Beispiel zur Situation an seinen Standorten. Zusammen mit den Stakeholdern werden im CSR-Verbund Maßnahmenpläne entwickelt und deren Fortschritt überwacht.

In Deutschland koordiniert der CSR-Korrespondent die Umsetzung der CSR-Strategie bei allen Geschäftsaktivitäten zusammen mit 47 CSR-Verantwortlichen aus allen Unternehmensfunktionen und -divisionen.

GLOBALE MATERIALITÄTSANALYSE

Die wesentlichen Aspekte der Sanofi-Geschäftstätigkeit sind im globalen Bericht »49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf« auf Seite 16 dargestellt und hier wiedergegeben.

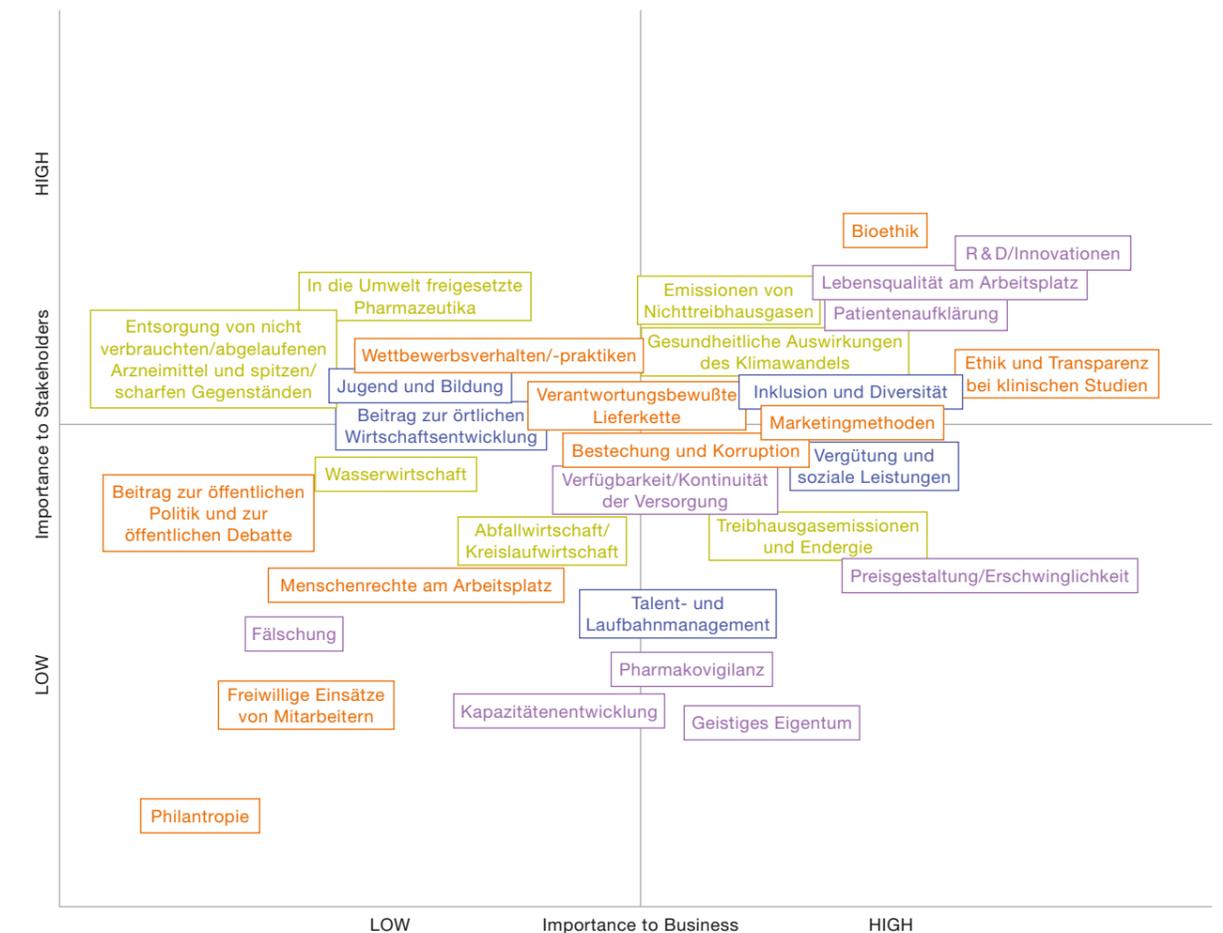
EVALUIERUNG WESENTLICHER ASPEKTE

Wesentliche Aspekte der Sanofi-Geschäftstätigkeit entstammen der globalen Materialitätsanalyse, wie sie zu GRI4-19 auf Seite 102 beschrieben ist.

Im Rahmen der deutschen Wesentlichkeitsanalyse wurden sie zur Evaluierung und Gewichtung im Frühjahr 2017 internen und externen Stakeholdern vorgelegt.

Die Befragungen erfolgten mit Interviewbögen auf Stakeholderveranstaltungen mit Vertretern aller neun Interessengruppenkategorien und führten zu 18 Rückmeldungen.

Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix wurde im Rahmen dieses Berichts der Geschäftsführung vorgelegt, um über die zukünftige Unternehmensorientierung entscheiden zu können.



- Gesundheitsversorgung für alle
- Gesunde Umwelt
- Dialog und Gesellschaft
- Ethik und Transparenz

BESCHÄFTIGTE SANOFI-AVENTIS DEUTSCHLAND GMBH

	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014
Forschung & Entwicklung	1.226	1.174	1.111
Wirkstoffproduktion und Arzneimittelfertigung	5.132	5.168	5.405
Deutschlandgeschäft	1.164	1.271	1.038
Globale Funktionen	673	572	574
SADG gesamt	8.195	8.185	8.128
Auszubildende	450	473	455
SADG Aktive + Azubis	8.645	8.658	8.989⁺

⁺ Inklusive Nicht-Aktiven wegen Elternzeit, Altersteilzeit, Langzeiterkrankung etc.

UMSATZENTWICKLUNG

	2016	2015	2014
Angaben in Tausend Euro	4.723.440	4.428.133	6.080.668

Erläuterungen zum Umsatzrückgang 2014/2015 aus Lizenzierungsgründen im CSR Report 2016, Seite 26. Aufgrund der erstmaligen Anwendung des Bilanzrichtlinien-Umsetzungsgesetzes (BilRUG) hat sich der Umsatzausweis ab 2016 geändert.

Erträge aus sonstigen Lieferungen und Leistungen werden unter den Umsatzerlösen erfasst.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Vorjahreszahl angepasst und weicht daher von den im vorhergehenden CSR Report ausgewiesenen Umsatz von 3.747.433.000 Euro für das Jahr 2015 ab.

UMSATZ NACH INDIKATIONSGBIETEN

	2016		2015		Veränderung zum Vorjahr		2014
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	±%	Mio. €
Stoffwechselerkrankungen	3.159,4	66,9	2.797,1	63,2	362,3	13,0	5.036
Herz-Kreislauf-Erkrankungen	404,0	8,6	411,3	9,3	-7,3	-1,8	431
Analgetika	108,9	2,3	110,5	2,5	-1,6	-1,4	108
Endokrinologie	87,4	1,9	91,4	2,1	-4,0	-4,4	-
Onkologie	86,1	1,8	89,5	2,0	-3,4	-3,8	93
ZNS-Erkrankungen	76,0	1,6	55,1	1,2	20,9	37,9	59
Allergologie	63,7	1,3	66,9	1,5	-3,2	-4,8	77
Infektiologie	34,2	0,7	42,2	1,0	-8,0	-19,0	51
Rheumatologie	15,7	0,3	14,2	0,3	1,5	10,6	13
Übrige	688,0	14,6	749,9	16,9	-61,9	-8,3	213
Gesamt	4.723,4	100,0	4.428,1	100,0	295,3	6,7	6.081

Fehlende Einträge 2014: Noch nicht eingeführte Produkte/geänderte Erfassung

UMSATZERLÖSE NACH ABSATZREGIONEN

Angaben in Tausend Euro	2016	2015	2014
Europa	2.346.788	2.347.885	2.039.042
Nordamerika	1.865.009	1.589.422	3.402.171
Asien, Ozeanien, Afrika, Lateinamerika	511.643	490.826	639.455
Gesamt	4.723.440	4.428.133	6.080.668

UMSATZ NACH PRODUKTEN

	2016		2015		Veränderung zum Vorjahr		2014
	Mio. €	%	Mio. €	%	Mio. €	±%	Mio. €
Lantus	2.386,5	50,5	2.272,5	51,3	114,0	5,0	4.526
Toujeo	319,4	6,8	98,8	2,2	220,6	223,3	-
Apidra	231,7	4,9	201,9	4,6	29,8	14,8	256
Clexane	213,5	4,5	219,0	4,9	-5,5	-2,5	203
Humaninsuline	102,0	2,2	108,9	2,5	-6,9	-6,3	114
Delix-Produktfamilie	65,6	1,4	72,2	1,6	-6,6	-9,1	74
Aubagio	53,9	1,1	32,6	0,7	21,3	65,3	-
L-Thyroxin	53,6	1,1	57,3	1,3	-3,7	-6,5	29
Telfast	50,0	1,1	51,3	1,2	-1,3	-2,5	-
Novalgin	42,9	0,9	42,5	1,0	0,4	0,9	42
Übrige	1.204,3	25,5	1.271,1	28,7	-66,8	-5,3	-
Gesamt	4.723,4	100,0	4.428,1	100,0	295,3	6,7	6.081

Fehlende Einträge 2014: Noch nicht eingeführte Produkte/geänderte Erfassung

ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

Die Unternehmenstätigkeit von Sanofi wirkt sich regional und europaweit aus.

Beitrag zur regionalen Verantwortung

	2016	2015	2014
Investitionen in Sachanlagen in Millionen Euro	206	173	132
Industrial Affairs	172	147	115
Wirkstoffproduktion	44	37	18
Fertigung	127	109	96
Distributionsplattform	1	1	1
Research & Development	30	22	13
Sonstige	4	4	1

Steuern und Abgaben in Millionen Euro (Angaben gerundet)

	2016	2015	2014
Steueraufwand	780	673	1.216
Sozialabgaben	106,7	145,5	135,5



NACHHALTIGKEITSVERANTWORTUNG

Sanofi ist in vielen Verbänden und Initiativen engagiert und bringt auch dort seine Positionen zur Nachhaltigkeit pharmazeutischen Wirtschaftens ein. Das Verzeichnis der Mitgliedschaften befindet sich auf Seite 124.

Die Auswahl der Mitgliedschaften erfolgt mit dem Ziel, gesellschaftliche und geschäftspolitische Ziele abzustimmen und in Einklang zu bringen. Darüber hinaus versteht Sanofi die Förderung von Nachhaltigkeitsthemen auch

im politischen (siehe Kapitel »Gesundheitspolitik für den Patienten«, Seite 34) und gesellschaftlichen Kontext. Repräsentatives Beispiel für gesellschaftliche Nachhaltigkeitsverantwortung sind Sanofis Beteiligung am Wittenberg-Prozess und das Projekt ANLIN, das Nachhaltigkeit unter maßgeblicher Beteiligung von Sanofi in der dualen Ausbildung verankert (siehe Seite 57).

Wittenberg-Prozess

Wie ist das erfolgreiche Modell der sozialen Marktwirtschaft unter den Bedingungen der Globalisierung weiterzuentwickeln? Und wie kann die Verantwortung von Unternehmen und Sozialpartnern durch geeignete Regularien noch besser organisiert werden?

Um diese Fragen zu beantworten, haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) 2007 den »Wittenberg-Prozess der Chemie-Sozialpartner« ins Leben gerufen.

Seither findet in Wittenberg jährlich ein Workshop zu aktuellen Fragen verantwortlichen und nachhaltigen Handelns in der Branche statt. Sanofi nimmt regelmäßig an den Workshops teil.

MARKTSTRUKTUR

Sanofi beliefert pharmazeutische Groß- und Zwischenhändler sowie Lagerdienstleister und Drittkunden. Kunden sind zudem Unternehmen, an denen Sanofi beteiligt ist und Tochterfirmen.

	März 2017	März 2016	Februar 2015	In Mio. Euro	2016	2015	2014
Arzneimittel und Medizinprodukte von Sanofi in deutschen Krankenhäusern und Apotheken nach PZN*-Nummern	1.894	1.925	2.184	Inland: Apotheken- und Krankenhausgeschäft	976	948	932
				Export von Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln	3.143	2.799	5.149
				Services*	604		

* Beinhaltet dem Mutterunternehmen erbrachte und berechnete Forschungsleistungen, Zentralfunktionen etc. Ausweis erst ab 2016.

BELIEFERTE LÄNDER



Ägypten	Indonesien	Pakistan	Thailand
Argentinien	Irland	Panama	Tschechische Republik
Australien	Israel	Philippinen	Tunesien
Bangladesch	Italien	Polen	Türkei
Belgien	Japan	Portugal	Ungarn
Brasilien	Kanada	Russland	Venezuela
Chile	Kolumbien	Saudi Arabien	Vereinigte Arabische Emirate
China	Luxemburg	Schweden	Vereinigte Staaten von Amerika
Dänemark	Malaysia	Schweiz	Vietnam
Deutschland	Malta	Singapur	
Finnland	Marokko	Slowakei	
Frankreich	Mexiko	Spanien	
Griechenland	Neuseeland	Sri Lanka	
Großbritannien	Niederlande	Südafrika	
Hong Kong	Norwegen	Süd Korea	
Indien	Österreich	Taiwan	

Einige Empfängerländer gelten laut Index der Organisation »Freedom House« als autoritäre Regime. Auch in diesen Ländern verweist Sanofi auf seinen Ethikkodex,

der klare Regelungen zur Korruptionsbekämpfung enthält und der politische Einflussnahme im Namen von Sanofi grundsätzlich untersagt.

WIRTSCHAFTLICHES UMFELD

Während sich in Deutschland die gesamtwirtschaftliche Lage weiterhin positiv entwickelte, wurde die Geschäftsentwicklung der pharmazeutischen Industrie auch 2016 durch die etablierten Kostendämpfungsmaßnahmen im Gesundheitswesen beeinflusst.

Grundsätzlich werden die Herausforderungen für Pharmaunternehmen weiter zunehmen. So wird sich in den kommenden Jahren die Entwicklung des Pharmamarktes mit Wachstumsraten deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen nicht fortsetzen.

Neben verschärften Zulassungsverfahren wird sich der weiterhin zunehmende Kostendruck sowohl in den USA als auch in Europa auf alle Partner der Gesundheitssysteme weiter verstärken.

Der wettbewerbsbedingte Preisdruck für Lantus®, Sanofis erfolgreichstes Exportprodukt, hat sich insbesondere in den USA weiter deutlich verschärft. Die Fortsetzung des Preisdrucks ist auch 2017 zu erwarten.

In Deutschland sind die bestehenden Instrumente zur Kostendämpfung unverändert. Darüber hinaus verstärkten weitere Ausschreibungen von Rabattverträgen durch die gesetzlichen Krankenkassen bei den Generika* den Preisdruck.

Neben der wachsenden Anzahl individueller Verträge für patentgeschützte Produkte mit einzelnen Krankenkassen beeinflusst die frühe Nutzenbewertung von Arzneimitteln nach AMNOG (Arzneimittelmarkt-Neuordnungsgesetz) auch weiterhin die Entwicklung des Pharmamarktes in Deutschland.

SCHWERPUNKTE IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Schwerpunkte der Forschung und Entwicklung bei Sanofi sind Diabetes, diabetische Folgeerkrankungen und alle Arten chronisch entzündlicher Erkrankungen.

Alle F&E-Abteilungen am Standort Frankfurt sind global verankert, und viele Präparate aus dem globalen Portfolio – auch außerhalb der genannten Indikationsfelder – werden mit signifikanter Frankfurter Beteiligung entwickelt. Dazu werden auf den Scientific Core Platforms (SCPs) Kerntechnologien aus der Toxikologie, Kinetik, Chemie, Galenik, Analytik und anderen Bereichen für andere Forschungsstandorte von Sanofi zur Verfügung gestellt.

Auf dem Gebiet der großen Moleküle, der »Biologicals«, hat Frankfurt eine wesentliche Bedeutung. Für viele der globalen Indikationsgebiete außerhalb von Frankfurt wird auf die Expertise der BioInnovations-Gruppe in Frankfurt zurückgegriffen.

Durch Kooperationen mit universitären, wissenschaftlichen und privatwirtschaftlichen Partnern bindet Sanofi externe Innovationspotenziale in seine Forschungstätigkeit ein. Zusammen mit der globalen F&E-Organisation und den anderen Zentren (Hubs) werden alle Forschungsprojekte kontinuierlich einer intensiven Analyse und Priorisierung unterzogen.

Anhand dieser Priorisierung wurden Ressourcen gebündelt und verteilt, sodass heute relativ wenige hochpriorisierte Projekte mit dem überwiegenden Teil der vorhandenen Ressourcen unterstützt werden können.

WIRKSTOFFPRODUKTION UND ARZNEIMITTELFERTIGUNG

Industrial Affairs* – Frankfurt-Höchst ist der größte integrierte Einzelstandort von Sanofi weltweit für Produktion und Fertigung.

Besondere Stärken liegen in der Biotechnologie (Insuline), in der Entwicklung und Fertigung von Medizinprodukten (z. B. Insulinpens*), in der Wirkstoffproduktion sowie in der Herstellung steriler Fertigarzneimittel (vor allem für die Diabetologie und Onkologie).

Insgesamt produzieren und fertigen mehr als 5.100 Sanofi-Mitarbeiter in Frankfurt Arzneimittel.

Dort werden die pharmazeutischen Wirkstoffe und Zwischenprodukte für eine Reihe der umsatzstärksten Arzneimittel von Sanofi hergestellt, darunter das lang wirksame Insulin glargin (Toujeo®, Lantus®), das schnell wirksame Insulin glusilin (Apidra®), das Anti-

histaminikum Fexofenadin (Telfast®, Allegra®), das orale Antidiabetikum Glimepirid (Glimepirid Winthrop®) sowie der ACE-Hemmer Ramipril (Delix®).

Ein Großteil dieser Wirkstoffe wird direkt an die Fertigung am Standort Frankfurt weitergeleitet, die daraus die verschiedenen Arzneimittel für den deutschen und den internationalen Markt produziert.

Ein weiterer Teil wird an die ausländischen Gesellschaften von Sanofi geliefert, die ihrerseits die Wirkstoffe weiterverarbeiten.

Für Arzneimittel, die sich in der Entwicklung befinden, wird am Standort Frankfurt auch klinische Prüfware hergestellt. Im Jahr 2016 stellte die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH 2.998 Tonnen Pharmawirkstoffe, 603 Millionen Einheiten Ampullen und Flaschen zur Injektion und Infusion sowie rund 354 Millionen Insulinpens* her.

Über 80 Prozent der am Standort Frankfurt produzierten Mengen werden exportiert. Bei einzelnen Produkten, wie dem lang wirksamen Analog-Insulin Lantus®, liegt der Exportanteil sogar über 95 Prozent.

FRANKFURT – VON DER FORSCHUNG BIS ZUM PEN*

Frankfurt ist ein Biotechnologie-Kompetenzzentrum von Sanofi und der weltweit größte Produktionsstandort für Insuline. Sanofi hat sich eine ganzheitliche medizinische Versorgung von Menschen mit Diabetes zum Ziel gesetzt – von der Diagnostik über die Therapie bis zur Kontrolle, ob und wie die Behandlung wirkt.

Folglich entwickelt und fertigt Sanofi in Frankfurt eigene Insulinpens*, mit denen das lebenswichtige Hormon auf komfortable und sichere Weise verabreicht werden kann. Bis zu einer Million Stück am Tag sind auf den modernen Fertigungslinien möglich.



ZENTRALE DES DEUTSCHLAND- GESCHÄFTS IN BERLIN

Von Berlin aus werden Marketing und Vertrieb von Sanofi in Deutschland, Österreich und der Schweiz gesteuert. Von den 1.164 Mitarbeitenden (Stand: Dezember 2016) sind der größte Teil pharmazeutische Berater, die über Therapien, Medikamente und Medizinprodukte von Sanofi und der Generika*-Marke Zentiva informieren.



LEAN IN ALLEN FUNKTIONEN

Das Prinzip LEAN bei Sanofi vermeidet Verschwendung jeglicher Art und setzt auf gelebte Patientorientierung. Das Prinzip wird seit 2011 verfolgt und über die 2015 gegründete LEAN-Akademie weiter verbreitet. Die Kurse werden auf einer globalen Intranetseite angeboten. Auf dem ersten LEAN-Day von Sanofi erklärte der verantwortliche Geschäftsführer Dr. Matthias Braun, dass sich LEAN und das Verbesserungswesen künftig noch stärker in Richtung Wirtschaftlichkeit, Leistungsoptimierung und Spezialisierung entwickeln werden. LEAN soll für die Mitarbeiter immer eine Verbesserung und vor allem Erleichterung ihrer Arbeit mit sich bringen.

BETEILIGUNGEN

Zu Sanofi in Deutschland mit dem Schwerpunkt auf verschreibungspflichtigen Markenarzneimitteln gehören weitere Gesellschaften, die ein breit gefächertes Spektrum an hochwertigen, frei verkäuflichen Medikamenten (OTC* – Over the Counter), Generika*, Impfstoffen und veterinärmedizinischen Produkten anbieten.

Damit leistet Sanofi auch einen wichtigen Beitrag zur Optimierung der Kostenstruktur im Gesundheitssystem.

Genzyme GmbH, Neu-Isenburg

Genzyme mit Hauptsitz in Cambridge/Massachusetts (USA) gehört zu den weltweit führenden Biotechnologie-Unternehmen. Gegründet 1981, ist Genzyme seit 2011 Teil von Sanofi. Seit 2016 erstreckt sich der Fokus auch auf die Entwicklungen von Sanofi in den Bereichen Onkologie und Immunologie. In den vergangenen drei Jahrzehnten hat Genzyme eine Vielzahl richtungsweisender Therapien für teilweise bislang nicht oder schwer behandelbare Krankheiten auf den Markt gebracht, um Patienten in annähernd 100 Ländern zu helfen.

Mit der Umstrukturierung von Sanofi in Global Business Units (GBU) wurde Genzyme ab 2017 organisatorisch ein Teil von Sanofi in Deutschland. Sanofi Genzyme ist die globale Geschäftseinheit Specialty Care von Sanofi und konzentriert sich auf seltene Erkrankungen, Multiple Sklerose, Krebs- und Autoimmunerkrankungen.

Merial GmbH, Hallbergmoos

Merial repräsentierte bis Ende 2016 den Unternehmensbereich Tiergesundheit von Sanofi. Es bietet eine breite Produktpalette für Haus-, Nutz- und Wildtiere an. Ab Jahresbeginn 2017 gehört Merial zur Boehringer Ingelheim International GmbH. Im Tausch erhielt Sanofi Teile des Selbstmedikationsgeschäfts, das sind nicht verschreibungspflichtige Produkte.

A. Nattermann & Cie. GmbH, Köln

Nattermann wurde im Jahr 1906 gegründet und ist insbesondere als Produzent von Arzneimitteln auf pflanzlicher Basis, sogenannter Phytopräparate, bekannt geworden, allen voran mit dem Hustensaft Bronchicum®, der seit mehr als 60 Jahren erfolgreich gegen Husten und Bronchitis eingesetzt wird.

Mit gut 400 Mitarbeitern produziert Nattermann am Standort Köln rezeptfreie Arzneimittel für die Selbstmedikation. Etwa 15 Prozent der Präparate werden auf dem deutschen Markt abgesetzt, 85 Prozent sind für den Export in rund 60 Länder bestimmt, das meiste davon geht nach Frankreich.

Sanofi Pasteur MSD GmbH, Berlin

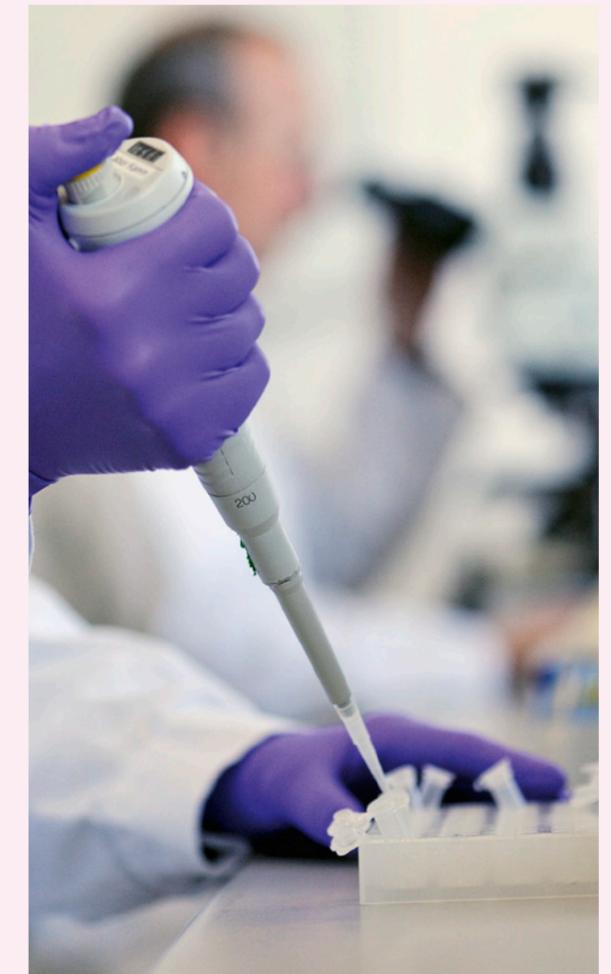
Sanofi Pasteur MSD war bis Ende 2016 ein Gemeinschaftsunternehmen von Sanofi Pasteur, der Impfstofftochter von Sanofi, und Merck & Co. Inc., USA. Das Joint Venture wurde beendet, und seit 2017 betreiben

beide Unternehmen ihre eigenen Impfstoffgeschäfte. Der deutsche Teil der Geschäftseinheit Sanofi Pasteur ist in das Deutschlandgeschäft in Berlin integriert.

Zentiva Pharma GmbH, Berlin

Zentiva – ein Tochterunternehmen von Sanofi und Marktführer in Deutschland für Generika* – fasst das Generikageschäft zusammen. Die Produkte von Zentiva sind von großem Wert für die Gesellschaft: Mit ihnen erhalten Patienten preiswerte, hochwertige, sichere und wirksame Arzneimittel. Generika* sind nicht nur wirksame Medikamente, sondern auch wirtschaftlich relevant.

Gesundheitssysteme können die durch Generika* bedingten Einsparungen in die Entwicklung künftiger innovativer Therapien investieren. Die Generikasparte von Sanofi ist weltweit mit starken Generikamarken wie Zentiva, Medley, Genfar, Winthrop und Globalpharma vertreten.



GESCHÄFTSFÜHRUNG DER SANOFI-AVENTIS DEUTSCHLAND GMBH

Stand April 2017



Clemens Kaiser
Vorsitzender der
Geschäftsführung
Geschäftsführer General
Medicines Deutschland,
Schweiz, Österreich



Prof. Dr. Jochen Maas
Geschäftsführer
F&E Hub Deutschland



Dr. Matthias Braun
Geschäftsführer
Chemie und
Biotechnologie



Martina Ochel
Geschäftsführerin
Sanofi Genzyme Specialty
Care Deutschland,
Schweiz, Österreich



Evelyne Freitag
Geschäftsführerin
Finanzen Deutschland,
Schweiz, Österreich



Dr. Emmanuel Siregar
Geschäftsführer und
Arbeitsdirektor Personal
und Organisation
Deutschland, Schweiz,
Österreich



Dr. Malte Greune
Geschäftsführer
Fertigung



Mario Miguel Stigler
Geschäftsführer
Diabetes & Herz-Kreislauf-
erkrankungen Deutsch-
land, Schweiz, Österreich

AUFSICHTSRAT

Stand April 2017

Philippe Luscan

Vorsitzender des Aufsichtsrats,
Executive Vice President Global Industrial Affairs* von Sanofi und
President Sanofi in Frankreich

Dr. Michael Friedrich⁺

Arzt und Biologe,
Mitglied des Betriebsrats der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH,
Standort Frankfurt-Höchst

Sven Fuchs⁺

Pharmaberater,
Betriebsratsvorsitzender Berlin

Nacera Hamdani

Vice President,
Head of Neurodegeneration and Pain Unit, R&D von Sanofi

Michael Klippel⁺

Chemikant,
Vorsitzender des Betriebsrats der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH,
Standort Frankfurt-Höchst

Dieter Kohl

Diplom-Wirtschaftsingenieur

Karen Linehan

Executive Vice President,
Legal Affairs and General Counsel

Stefan Oelrich

Head of Region Europe Diabetes Cardiovascular
und Coordinator Sanofi Europe

Dr. Michael K. Reuter⁺

Facharzt und Jurist,
Vorsitzender des Unternehmenssprecherausschusses der
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Dr. Martin Siewert

Leiter weltweite Fertigung injizierbarer Arzneimittel

Volker Weber⁺

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats,
Landesvorsitzender und Landesbezirksleiter der IG BCE Hessen-Thüringen

Iris Wolf⁺

Ressortleiterin Innovation/Technologie, IG BCE

⁺ Als Arbeitnehmervertreter(in)

FRAUENANTEIL GESCHÄFTSFÜHRUNG/ AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von 25 % und für die Geschäftsführung eine Zielgröße von 14 % festgelegt, die mit Frist bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden sollen. Die Geschäftsführung hat mit gleicher Frist für die Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30 % festgelegt. Der generelle Frauenanteil ist auf Seite 53 beschrieben.

Frauenanteil in %	Stand April 2017
Geschäftsführung	25
Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung	27
Aufsichtsrat	25

SPENDEN

Als verantwortlicher Unternehmensbürger leistet Sanofi Spenden an gemeinnützige Organisationen, für öffentliche Angelegenheiten und in konkreten Bedarfsfällen. Die Zuwendungen sind im Kapitel über Spenden (Seite 120) aufgelistet. Die Kriterien zur Auswahl der Spendempfehlungen sind in einer Arbeitsanweisung geregelt. Sie beinhaltet auch die Regelungen zur Dokumentation.

Die Spende soll der Förderung von

- Gesundheit
- Wissenschaft (ohne Bezug zu pharmazeutischen Produkten)
- öffentlichen Einrichtungen
- Bildungseinrichtungen
- Kunst
- Sport

dienen. Angehörige der Gesundheitsberufe, Behördenangestellte, Kunden oder Lieferanten von Sanofi dürfen weder unmittelbar oder mittelbar begünstigt werden.

Nichtfinanzielle Zuwendungen erfolgten 2016 über Freiwilligendienste von Mitarbeitern, siehe dazu Kapitel Partizipation, Seite 66. Medikamenten- und andere Sachspenden innerhalb Deutschlands sind unzulässig. Humanitäre Hilfsprojekte werden zentral in der Sanofi Stiftung, der Sanofi Espoir organisiert und koordiniert.

Medikamentenspende für den Nordirak

Sanofi leistete eine Geldspende für eine bessere Gesundheitsversorgung der Menschen im Nordirak. Eine Sendung, die unter anderem Schmerzmittel und Antibiotika enthielt, wurde von action medeor in Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Zentralrat der Jesuiten in Deutschland zusammengestellt und kommt verschiedenen Gesundheitseinrichtungen sowie der Versorgung von Flüchtlingen zugute.

Das Medikamentenhilfswerk »action medeor« setzt sich für den Zugang zu einer medizinischen Grundversorgung für Menschen in Not ein.



PREISE

Sanofi stiftet Preise, um die Leistungen anderer für die Gesellschaft zu würdigen. Ferner vergibt das Unternehmen eigene Preise und beteiligt sich an Initiativen seiner Partner.

Der Deutsche Krebspreis

Der Deutsche Krebspreis gehört zu den renommiertesten wissenschaftlichen Auszeichnungen in Deutschland. Sanofi ist ein Sponsor des Preises. Er wird für herausragende aktuelle und zukunftsweisende Arbeiten im Bereich der Onkologie vergeben.

Felix-Jerusalem-Preis für neuromuskuläre Erkrankungen

Sanofi Genzyme stiftet den Felix-Jerusalem-Preis der Deutschen Gesellschaft für Muskelkranke e.V. (DGM) für die Forschungsförderung auf dem Gebiet der neuromuskulären Erkrankungen.

Innovationspreis von Sanofi in Deutschland

Sanofi würdigt mit seinem Innovationspreis Forschungsarbeiten aus der klinischen Pharmazie, die innovative Ansätze zur patientenorientierten Arzneimittelversorgung im Krankenhaus verfolgen. Der Preis ging 2016 an die Apotheker der Universitätsmedizin Mainz und des Klinikums der Universität München.

Die Entwicklung einer internetfähigen Version des bundeseinheitlichen Medikationsplans wurde ausgezeichnet. Er ermöglicht die Arzneimitteltherapiesicherheit bei einem Patientenwechsel von ambulanter zu stationärer Behandlung.

Deutschlandstipendium

Sanofi fördert seit 2012 das Deutschlandstipendium, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2011 eingeführt wurde. 2016 erhielten vier Studierende die Förderung durch Sanofi.

Neben guten Noten und Studienleistungen werden das gesellschaftliche Engagement der Studierenden und besondere persönliche Leistungen in die Vergabekriterien der Stipendien einbezogen.

Deutschland STIPENDIUM



Science4Life Venture Cup

Science4Life e.V. ist eine unabhängige Gründerinitiative, die deutschlandweit Beratung, Betreuung und Weiterbildung von jungen Unternehmen in den Branchen Life Sciences und Chemie kostenfrei anbietet. Initiatoren und Sponsoren sind die Hessische Landesregierung und Sanofi in Deutschland. Gefördert wird das Projekt auch durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Im Wettbewerb »Science4Life Venture Cup« werden Einreichungen in den Kategorien Ideenphase/Konzeptphase/Businessplanphase ausgezeichnet. Der Businessplan-Preis wurde für eine neuartige Beschichtungstechnologie mit Nanodrähten zum Verbinden von Elektronik-Bauteilen oder zur Messung von Zellaktivitäten in der Bio- und Pharmatechnologie vergeben.

Ferner wurden zehn Einreichungen der Konzept- und drei der Ideenphase prämiert.



AUSZEICHNUNGEN

Sanofi hat Auszeichnungen für verschiedene Aspekte seiner Unternehmenstätigkeit erhalten.



Hessischer Tierschutzforschungspreis

Sanofi entwickelte eine Methode zur Qualitätssicherung bestimmter Insuline, die ohne die bislang dazu vorgeschriebenen Tierversuche auskommt.



Fair company 2016

Sanofi wurde das Gütesiegel des Job- und Wirtschaftsmagazins Karriere für die freiwillig eingegangene Selbstverpflichtung zu einem fairen Umgang mit Praktikanten und Trainees verliehen.



ABSOLVENTA Trainee-Auszeichnung

Auszeichnung für Sanofis faire und karrierefördernde Trainee-Programme.



Potentialpark-Studie

Auszeichnung der Karrierewebsites von Sanofi.



Engagier Dich

Sanofi unterstützt und fördert das studentische Ehrenamt im Projekt »Engagier Dich« und trägt das Arbeitgeber-Signet »Unterstützer des studentischen Ehrenamtes«.



Innovativ durch Forschung

Auszeichnung für Sanofis Einsatz in der Forschung.

DER PATIENT IM MITTELPUNKT

Als Gesundheitsunternehmen entwickelt Sanofi medizinische Lösungen, um das Leben kranker Menschen zu verbessern und das Leben gesunder Menschen vor Krankheiten zu schützen.

Von Beginn an stehen in der Forschung und Entwicklung bei Sanofi Mensch und Patient im Mittelpunkt des Denkens und Handelns. Produktverantwortung bedeutet für Sanofi, die Anforderungen und Bedürfnisse der Menschen zu erfüllen, ihnen durch Beratungsangebote zur Seite zu stehen und durch Nachhaltigkeit in der Produktentwicklung zum Umweltschutz beizutragen.

NACHHALTIGKEIT IN DER PRODUKTENTWICKLUNG

Nachhaltigkeit ist ein Kernelement des gesamten Wertschöpfungsprozesses bei Sanofi. Durch nachhaltiges Wirtschaften trägt Sanofi zum Erhalt der Lebensgrundlagen bei. Nachhaltigkeitsaspekte hat Sanofi in den gesamten Produktlebenszyklus integriert:

- Bei der Produktentwicklung beachtet Sanofi die Vorgaben zum Schutz der Biodiversität (Seite 79)
- Die Arbeit mit Tieren unterliegt Sanofis Drei-R-Prinzip: Reduce/Refine/Replace. Das bedeutet Reduzierung/Verbesserung/Ersatz von Tierstudien. Sanofi entwickelt tierfreie Versuchsmethoden, beispielsweise in der Qualitätssicherung.
- In der Herstellung von Sanofi-Produkten wird Wasser zu unterschiedlichen Zwecken benötigt. Gemeinsam mit dem Industrieparkbetreiber achtet Sanofi am Standort Frankfurt auf eine nachhaltige Wasserentnahme aus Brunnen- und Oberflächengewässern, jährlich werden Wassereinsparmaßnahmen geprüft.
- Umweltrelevante Emissionen können auch von Produkten durch falsche Anwendung oder Entsorgung sowie durch natürliche Ausscheidung ausgehen. Sanofi ist bestrebt, die Emissionen seiner Produkte so gering wie möglich zu halten und weist Endverbraucher über die Beipackzettel auf die umweltgerechte Entsorgung hin.

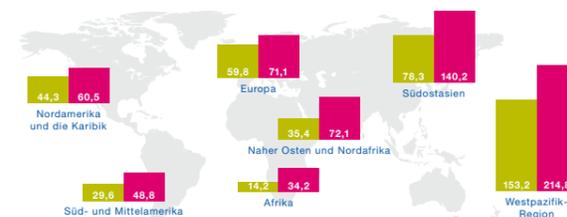
Verbraucherorientierung

Unter den Indikationsgebieten, in denen Sanofi tätig ist, machen die Stoffwechselerkrankungen – dazu zählt Diabetes – den größten Anteil aus.

Sanofi stellt in Frankfurt das für Diabetiker überlebensnotwendige Insulin her und erfüllt damit ein wesentliches gesellschaftliches Bedürfnis: Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation sind weltweit 422 Millionen Menschen an Diabetes erkrankt.

DIABETES AUF DER WELT 2015 UND 2040

Diabeteskranke in den Jahren 2015 und 2040 (Schätzung): Einer von acht Erwachsenen in Nordamerika und der Karibik leidet an Diabetes.



■ Zahl der Diabeteskranken 2015
■ Zahl der Diabeteskranken 2040



Betroffen können alle Altersgruppen, Geschlechter und Kinder sein. Das Produktportfolio ist an den spezifischen Bedürfnissen der Patienten ausgerichtet, beispielsweise gibt es Insulinpens* speziell für Kinder.

Quelle: Webseite der Weltgesundheitsorganisation zu Diabetes

50 Tonnen Insulin

Nach 16 Jahren hat die Biotechnik im Februar 2016 die 50-Tonnen-Marke für die Insulin Glargin-Produktion am Standort Wirkstoffe Biotechnik in Frankfurt erreicht.

Das entspricht ca. 4,6 Milliarden 3ml-Zylinderampullen in der Fertigung. Sie werden von Diabetikern genutzt, um sich mit ihrem lebenswichtigen Basal-Insulin zu versorgen.

PATIENTENINFORMATION

Sanofi bietet der Öffentlichkeit auf seinem Gesundheitsportal »mein.sanofi.de« im Internet Broschüren zum Download und zur kostenlosen Bestellung an. Die Broschüren umfassen Informationen zu den Therapiegebieten, auf denen Sanofi tätig ist und zum Unternehmen selbst.

Ferner sind für Patienten relevante Informationen wie Anwendungs-, Dosierungs-, Sicherheits- und Entsorgungshinweise zu den Medikamenten (Packungsbeilagen) im Gesundheitsportal hinterlegt. Aufgrund des Heilmittelwerbe- und Arzneimittelgesetzes werden verschreibungspflichtige Produkte von Sanofi nicht öffentlich beworben.

Apps für Patienten

Auf seinem Gesundheitsportal »mein.sanofi.de« hält Sanofi mehrere Apps für Patienten bereit, die sie bei der Therapie unterstützen können, über Krankheitsbilder informieren und zur Krankheitsprävention beitragen können.

Service Center Diabetes

Das Service Center Diabetes ist die telefonische Anlaufstelle für Patienten, wenn es um Geräte zur Diabetesbehandlung geht. Vier Experten stehen den Patienten in allen Fragen rund um die Handhabung der Pens, Blutzuckermessgeräte und des Zubehörs zur Seite.

Webseiten für Patienten

Sanofi in Deutschland betreibt über 60 Webseiten, unter anderem mit produkt- oder krankheitsbezogenen Informationen. Webseiten wie »ms-begleiter.de« geben Hilfestellung für Multiple Sklerose – Betroffene und Angehörige, Lysosolutions.de richtet sich an Patienten mit seltenen Erkrankungen.

VERBRAUCHERSCHUTZ

Sanofi beteiligt sich an Securpharm, einer Initiative zum Schutz der Patienten vor Arzneimittelfälschungen (Siehe Seite 84).

Darüber hinaus betreibt Sanofi ein Labor im französischen Tours, wo Arzneimittelfälschungen analysiert werden.

REKLAMATIONEN

Für den Fall, dass Probleme mit Sanofi-Produkten auftreten, wird eine durchgehend besetzte Anlaufstelle vorgehalten. Dadurch können Ärzte die gesetzlich vorgesehenen Verfahren für die Meldung medizinischer Ereignisse einhalten. Sollte die ständige Qualitätskontrolle durch Sanofi zur Entscheidung für einen Rückruf führen, wird dieser unverzüglich den zuständigen Stellen gemeldet und auf der Sanofi Internetseite veröffentlicht.

FAIRE PREISGESTALTUNG

Die Abgabepreise der Sanofi Produkte sind durch die deutsche Arzneimittel-Nutzenbewertungsverordnung reglementiert. Durch das Gesetz zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes in der gesetzlichen Krankenversicherung (Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz AMNOG) ist geregelt, dass sich der Preis neuer Medikamente über

ihren Zusatznutzen im Vergleich zu bereits auf dem Markt befindlichen Therapien orientieren soll. In den Verhandlungen mit dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen strebt Sanofi stets einen fairen Ausgleich zwischen den Anliegen der Gesundheitskostenträger und dem forschenden Pharmaunternehmen Sanofi an. Im Rahmen seines globalen »Access to Medicines-Programm« bietet Sanofi nach dem Lokaleinkommen gestaffelte Preise in Ländern mit unzureichender Gesundheitsversorgung an.

NACHAHMERPRÄPARATE

Patentschutz ist wesentliche Rahmenbedingung medizinischer Forschung. Er sichert dem Unternehmen, das Forschung und Entwicklung finanziert und durchgeführt hat, die wirtschaftliche Nutzung eines Präparates für eine gesetzlich festgelegte Frist.

Ferner macht ihre Veröffentlichung die Erfindung allgemein zugänglich, so dass andere Firmen und Forscher damit weiterarbeiten können.

Sanofi ist auf die wirtschaftliche Nutzung seiner Patente angewiesen, um nachhaltig Forschung und Entwicklung bezahlen und betreiben zu können. Daher verfolgt Sanofi mit rechtlichen Mitteln Rechtsverletzungen seiner Patente weltweit.

Nach Ablauf des Patentschutzes können Präparate legal als preiswertere Generika* vermarktet werden. Sanofi vertreibt seine Generika unter der Marke Zentiva, damit Patienten auch nach Ablauf des Patentschutzes mit Medikamenten in Sanofi-Qualität versorgt werden können.

BEDARFSERMITTLUNG

Mitarbeiter des Unternehmens arbeiten mit Ärzten und Pflegepersonal, Patientenvertretern, Patienten und ihren Angehörigen durch persönliche Besuche und Einladungen zu Informationsveranstaltungen zusammen. Deren Erfahrungen fließen in die Produktentwicklung ein.

So entwickelte Sanofi aufgrund dieser berichteten spezifischen Nutzerbedürfnisse beispielsweise einen Insulinpen*, der speziell für Rheumakranke geeignet ist. Die Wahrnehmung von Patientenbedürfnissen wird von Sanofi über die zu diesem Zweck geschaffene Position des Patientenbeauftragten gewährleistet.

ACHTUNG DER PERSÖNLICHKEITSRECHTE

Die Sicherstellung des Datenschutzes ist ein entscheidendes Geschäftskriterium für Sanofi. Sie ist die Vertrauensbasis, auf der Forschung und Produkte beruhen. Im Ethikkodex sind die Regeln zum Umgang mit persönlichen Daten beschrieben und in einer weltweit gültigen Charta festgelegt. In Deutschland gelten die gesetzlichen Vorga-

ben des Datenschutzes, deren Einhaltung durch Datenschutzbeauftragte sichergestellt wird.

WERBUNG UND MARKETING

Die anzuwendenden Maßstäbe in der Produktkommunikation hat Sanofi in seinem Ethik-Kodex definiert. Es dürfen nur aktuelle, präzise, objektive, nicht irreführende und gut verständlich erstellte Materialien herausgegeben werden, die eine angemessene Bewertung der Qualität des Produkts und seiner korrekten Verwendung gestatten. Sanofi Produkte sind erklärungsbedürftig, damit sie sicher vom Patienten angewendet werden können.

UMGANG MIT FACHKREISEN

Der Kontakt zu Fachkreisen erfolgt entlang der ethischen Leitlinien über die Transparenz, zu der sich Sanofi verpflichtet hat. Sanofi veröffentlicht als Mitgliedsunternehmen des Dachverbandes der forschenden Pharmaunternehmen (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations, EFPIA) Details zur Zusammenarbeit mit Angehörigen der Fachkreise (Health care professionals, HCP) und medizinischen oder wissenschaftlichen Institutionen (Health care organisations, (HCO) in Europa. Die Veröffentlichungen erfolgen unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Veröffentlichungen beinhalten geldwerte Leistungen für Aktivitäten wie Forschungs- und Fortbildungszuschüsse an medizinische oder wissenschaftliche Institutionen sowie geldwerte Leistungen an einzelne Angehörige der Fachkreise, etwa das Sponsoring für die Teilnahme an Fortbildungstreffen, Referentenhonorare, Beratungsaktivitäten und Beratungsgremien.

Die Zuwendungen werden auf der Internetseite von Sanofi über Beziehungen zu Angehörigen der Fachkreise veröffentlicht.



Zuwendungen an Fachkreise

GESUNDHEITSPOLITIK FÜR DEN PATIENTEN

Sanofi steht in Verbindung zu politischen Entscheidungsträgern (siehe Interessengruppen, Seite 12), um ihnen durch den Einblick in die pharmazeutische Industrie das Verständnis für die Anliegen von Sanofi als forschendem Arzneimittelhersteller zu ermöglichen.

Die Antikorruptionsregeln im Ethikkodex (Siehe Seite 82) sind klar gefasst und verbieten jegliche Form der Beein-

flussung: Das klare Ziel von Sanofi liegt in der Kooperation und Information als Basis fundierter Entscheidungen. Folglich informiert Sanofi über drängende Gesundheitsprobleme, beispielsweise Antibiotika-Resistenzen, und weitere Fachthemen.



V.l.n.r.: Helge Braun (Staatsminister im Bundeskanzleramt), Katja Leikert (Bundestagsabgeordnete), Heinz Riesenhuber (Alterspräsident des Deutschen Bundestages), Jochen Maas (Leiter des German R&D Hub), Matthias Suermondt (Vice President Gesundheitspolitik und Marktzugang von Sanofi Deutschland), Gerd Geißlinger (Direktor des Instituts für Klinische Pharmakologie am Frankfurter Uniklinikum)

Der Staatsminister im Bundeskanzleramt, Dr. Helge Braun, besuchte im Februar eine öffentliche Veranstaltung unter dem Titel: »Forschungskooperation als Motor für Innovationen« und diskutierte mit Vertretern von Sanofi. Zum Auftakt der Veranstaltung präsentierte der Staatsminister die Pläne der Bundesregierung für die Gesundheitsforschung und informierte zum Stand des Pharma-Dialogs.

Der Pharma-Dialog (Seite 47) wurde Ende 2014 zwischen Arzneimittelherstellern, Wissenschaft und der Bundesre-

Aus dem Sanofi Ethikkodex:

»Wir pflegen Beziehungen, die auf Aufrichtigkeit und Integrität basieren, und achten auf die strikte Einhaltung sämtlicher Korruptionsbekämpfungsgesetze und -vorschriften wie der OECD-Konvention, des US-amerikanischen FCPA (Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung) und des britischen Antikorruptionsgesetzes.«

gierung ins Leben gerufen mit dem Ziel, den Pharma-Standort Deutschland in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Produktion zu stärken. Dr. Helge Braun betonte die Notwendigkeit von Forschungskooperationen für neue Entwicklungsmethoden wie beispielsweise für Antibiotika.

Ferner besuchte der Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe die neu erstellte Fertigungsanlage für sterile Arzneimittel, die 2015 durch die Bundeskanzlerin eingeweiht worden war. Er machte sich mit der Handhabung des Insulinpens vertraut.



Anlässlich eines Besuchs bei Sanofi informierte sich Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe über die Herausforderung, neue Wirkstoffe gegen resistente Keime zu finden, und über die jüngsten Entwicklungen bei der gemeinsamen Antibiotikaforschung von Sanofi und Fraunhofer in deren Exzellenzzentrum für Naturstoffforschung.

PATIENT CENTRICITY DAY

Um das Verständnis der Mitarbeitenden für die Patientenbedürfnisse weiter zu vertiefen, richtete Sanofi im April einen Patient Centricity Day aus. Die Veranstaltung wurde zum Erfahrungsaustausch genutzt, und Fragen wurden durch den Sanofi Patientenbeauftragten Udo Schauder beantwortet.

AUFKLÄRUNGSKAMPAGNE MORBUS POMPE

Sanofi Genzyme informierte über Morbus Pompe, einer seltenen erblich bedingten Stoffwechselkrankheit, die sich überwiegend in der Muskulatur bemerkbar macht. 3077 Ärzten wurde die spezielle Symptomatik vermittelt.

AUFKLÄRUNGSKAMPAGNE MORBUS GAUCHER

Bei Morbus Gaucher handelt es sich um eine erblich bedingte Fettstoffwechselstörung. Mit Informationsständen klärte Sanofi Genzyme die Öffentlichkeit in Frankfurt und Berlin am Morbus-Gaucher-Tag, dem 1. Oktober, über die Krankheit auf.

AUFKLÄRUNGSKAMPAGNE MPS I

MPS I ist eine sehr seltene, schwerwiegende Erbkrankheit. Nur einer von hunderttausend Menschen ist davon betroffen. Ursache ist das Fehlen oder der Mangel eines Stoffwechsellzyms. In einer Aufklärungskampagne konnte Sanofi Genzyme 150 Ärzte über Diagnose und Symptomatik informieren.

SONG ZU SELTENEN ERKRANKUNGEN

Sanofi Genzyme organisierte ein Songprojekt, in dem von seltenen Erkrankungen Betroffene ihre Wortbeiträge einbrachten, die vertont wurden. Der fertige Song wurde im Internet veröffentlicht.

AUFKLÄRUNG MULTIPLE SKLEROSE

Am Welt-MS-Tag rief Sanofi Genzyme zu einer Spendenaktion auf. Durch ein Online-Spiel konnten Teilnehmer die Spendensumme aufstocken.

SERVICE FÜR PATIENTEN UND FACHKREISE

Rund 120.000 Anfragen beantwortet die Abteilung Medizinische Information von Sanofi in Deutschland pro Jahr. Neben dem persönlichen Kontaktcenter hält Sanofi in Deutschland mehrere Informationsangebote und Services im Internet bereit.

Sanofi-Gesundheitsportal

Mit »mein.sanofi.de« steht allen an Themen rund um die Gesundheit Interessierten ein Internetportal offen, das vielfältige Informationen zu einer gesunden Lebensführung bereithält.

Darüber hinaus bietet es umfassende Gesundheitsinformationen mit Ratschlägen für den Alltag und Ernährungstipps ebenso wie Ausflüge in die Kulturgeschichte und Krankheitsaufklärung. Ferner unterstützen mehrere kostenlose Gesundheits-Apps Interessierte in ihrem Gesundheitsmanagement.

Mobile Health

Sanofi nutzt die Chancen der mobilen Internetnutzung durch Smartphones und Tablet-Computer: Webbasierte Anwendungen können Patienten bei der Therapie unterstützen und zur Aufklärung und Krankheitsprävention beitragen.

– MYMEDICO – DER GESUNDHEITSPASS

Mit MyMedico sind alle Gesundheitspässe wie Impfpass, Allergiepass, Antibiotikapass oder Nothilfepass immer dabei: Die Anwendung, die die Gesundheitsdaten der gesamten Familie verwaltet, wurde im Jahr 2016 insgesamt 1.591 Mal heruntergeladen.

– PILLREMINDER – „DENK AN MICH“

Der PillReminder »Denk an mich« erinnert Frauen an die regelmäßige Einnahme der Pille und hält für sie viele Informationen zum Thema Schwangerschaft bereit. Mit 120.639 Downloads war er 2016 die erfolgreichste App von Sanofi.

– DIABETES-APP: IBGSTAR®

Mit der App und dem iBGStar®-Blutzuckermessgerät, das einfach an das iPhone angedockt wird, werden Blutzuckerwerte nach der Messung direkt in ein digitales Tagebuch übertragen. Der Patient kann zudem die Dosierung seiner Kohlenhydrate und Insulineinheiten dokumentieren.

– THROMBOSE-APP: INJECT APP

Eine App für Patienten, die sich für das Thema Thrombose und Blutgerinnung interessieren.

– SCHILDDRÜSEN-APP: SCHILDDRÜSEN-MONITOR

Jeder dritte Erwachsene in Deutschland hat Veränderungen an der Schilddrüse – oft ohne es zu wissen. Die App (2.101 Downloads) enthält zahlreiche Informationen zur Funktion der Schilddrüse und verfügt über eine Lexikonfunktion und eine Möglichkeit für einen Selbsttest. Ein Tagebuch unterstützt die Erfassung klassischer Krankheitssymptome, der Schilddrüsenpass vermerkt

alle Laborwerte. Die Pillenboxfunktion schließlich erinnert an die pünktliche Einnahme der Medikamente.

– MULTIPLE-SKLEROSE*-APPS: TERITÄGLICH UND LEMCHECK

Mit den Apps TERITäglich und LEMCHECK stellt Sanofi Genzyme eine mobile Therapieunterstützung für Menschen mit Multipler Sklerose* zur Verfügung.

BRANCHENPLAN ZUR BEKÄMPFUNG ANTIMIKROBIELLER RESISTENZ

Antimikrobielle Resistenz bedeutet, dass Antibiotika nicht mehr wirksam sind. Vor dem »High-Level Meeting on Antimicrobial Resistance (AMR)« der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20. September 2016 haben führende pharmazeutische Unternehmen einen strategischen Plan mit vier wichtigen Vorhaben zur Reduktion antimikrobieller Resistenz bei Krankheits-erregern vorgelegt. Diesen Plan wollen Sanofi und zwölf weitere Unternehmen bis zum Jahr 2020 umsetzen. Hierzu wollen die Unternehmen:

- Auswirkungen auf die Umwelt bei der Produktion von Antibiotika senken
- Sicherstellen, dass Antibiotika nur von Patienten eingenommen werden, die diese Medikamente auch wirklich benötigen
- Den Zugang zu verfügbaren und künftigen Antibiotika, aber auch Impfstoffen und Diagnostika weltweit verbessern, was auch den Kampf gegen gefälschte bzw. minderwertige Arzneimittel einschließt
- neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit zwischen Industrie und öffentlicher Forschung ausloten

WISSENSCHAFTLICHER FORTSCHRITT

Sanofi veranstaltet selbst Symposien und wissenschaftliche Kongresse und ist auf Veranstaltungen von Partnern und Institutionen vertreten.

Im wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch sieht Sanofi einen wichtigen Beitrag zur Forschung, die die Basis neuer Medikamente ist.

Hauptstadt-Symposium Diabetes

Mit seinem achten Hauptstadt-Symposium Diabetes setzte Sanofi seine Veranstaltungsreihe mit dem Hauptthema »Diabetes interdisziplinär: Ansätze für eine erfolgreiche Therapie des Typ-2-Diabetes« fort. Gut 500 Diabetologinnen und Diabetologen absolvierten einen praxisorientierten und wissenschaftlich anspruchsvollen Fortbildungstag durch international renommierte Wissenschaftler.

World Health Summit

Der World Health Summit gilt als international bedeutendstes strategisches Forum zur Diskussion globaler Gesundheitsfragen und führte 2016 rund 1.800 Teilnehmer aus über 90 Ländern nach Berlin, darunter Vertreter von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen.

Er stand unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Frankreichs Staatspräsident François Hollande und EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker. Sanofi unterstützte den World Health Summit wieder als strategischer Partner und trug durch eigene Podiumsbeiträge zu den zentralen Themen der globalen Gesundheitsversorgung bei: Infektionskrankheiten, Klimawandel und Gesundheit sowie Antibiotika. Ferner war Sanofi Gastgeber eines Workshops zur Harmonisierung der Nutzenbewertung in Europa.

Hauptstadtkongress zu Medizin und Gesundheit

Zum mittlerweile fünften Mal war Sanofi als Hauptsponsor auf dem Berliner Hauptstadtkongress vertreten, der zu den wichtigsten Veranstaltungen der Gesundheitsbranche zählt. Sanofi präsentierte sich den rund 8.000 Besuchern mit einem offenen Stand und informierte unter anderem über Produkte und Forschungskooperationen. Teilnehmer konnten ihren LDL*-Wert bestimmen lassen und sich über Hypercholesterinämie* informieren. Zudem bot Sanofi einen Hautfunktionstest und hielt Informationen über Neurodermitis bereit.

Thema war der Stellenwert von Innovationen im deutschen Gesundheitswesen. Innovationen verlangen immer öfter eine branchenübergreifende Zusammenarbeit von Diagnostik-, Medizintechnik- und Pharmaunternehmen. Aus diesem Grund hat Sanofi auch in diesem Jahr wieder mit Siemens kooperiert und den Gemeinschaftsstand ausgerichtet.

House of Pharma & Healthcare in Frankfurt

Das House of Pharma Hessen ist eine Dialogplattform zur Entwicklung innovativer Ansätze in der Arzneimittelforschung. Die seit 2012 bestehende Veranstaltungsreihe fungiert als Schnittstelle zwischen Forschung und Praxis.

An der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main trafen sich im September 2016 Entscheidungsträger der Gesundheitsindustrie sowie Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Verbänden zu einem Meinungsaustausch über den Forschungs- und Innovationsstandort Deutschland. Die Themenschwerpunkte der diesjährigen Konferenz waren »Personalized* Medicine«, »Big* Data« und Biologika*.



KOOPERATIONEN

Sanofi bildet Kooperationen, um gemeinsam mit den Partnern effiziente Lösungen für Patientenbedürfnisse zu entwickeln. Zu den bestehenden Kooperationen kamen 2016 weitere hinzu. Die ausgewählten Beispiele stehen für den Trend zur Digitalisierung in der Gesundheitswirtschaft, den Sanofi maßgeblich mitgestalten will.

Onduo

Sanofi und Verily Life Sciences LLC haben das Joint Venture Onduo gegründet. Es ist durch die Zusammenarbeit von Sanofi und Verily im Bereich Diabetes entstanden. Onduo möchte Menschen mit Diabetes dabei unterstützen, bewusst und gesund zu leben.

Dafür entwickelt das Unternehmen umfassende Lösungen, indem es Geräte, Software, Medizin und professionelle Betreuung für ein einfaches und intelligentes Gesundheitsmanagement zusammenführt.

Partnerschaft mit Startup Bootcamp Digital Health

Beim Startup Bootcamp können sich Gründerteams mit Fokus auf den Bereich Digital Health für ein dreimonatiges Intensivprogramm bewerben.

Sanofi in Deutschland gehört zu den Partnern des Programms und unterstützt Unternehmensgründer durch ein Mentoring-Programm und einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz in Berlin.

KOOPERATIONEN IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

NATIONALE KOOPERATIONEN	INTERNATIONALE KOOPERATIONEN	ÖFFENTLICH-PRIVATE PARTNERSCHAFTEN
Alle Therapiegebiete	Diabetes und Immunologie	Europäische Union

Sanofi Pasteur beendet Joint Venture

Sanofi Pasteur und Merck & Co., außerhalb der USA und Kanada bekannt als MSD, beenden per Ende 2016 ihr gemeinsames Impfstoffgeschäft in Europa. Sanofi Pasteur wird als globale Geschäftseinheit (Global Business Unit, GBU) wieder vollständiger Teil von Sanofi.

Seit der Ankündigung im März 2016 wurde das Projekt in einem offenen Dialog mit den Mitarbeitern, den Gewerkschaften und relevanten externen Interessenvertretern in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Regularien durchgeführt.

SANOFIS ENGAGEMENT GEGEN VERNACHLÄSSIGTE TROPENKRANKHEITEN

Seit 2001 engagiert sich Sanofi im Rahmen eines Partnerschaftsabkommens mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aktiv im Kampf gegen vernachlässigte Tropenkrankheiten. Das Unternehmen fokussiert sich dabei auf die Afrikanische Schlafkrankheit, Leishmaniose, Buruli-Ulkus, lymphatische Filariose und die Chagaskrankheit.

Sanofi koordiniert sein Engagement mit zahlreichen Initiativen von Forschungseinrichtungen, NGO's, nationalen Hilfsprogrammen und anderen Beteiligten.

Bis 2016 hat Sanofi 75 Millionen Dollar in Form von Medikamenten, Impfstoffen und Dienstleistungen bereitgestellt. Mithilfe dieser Ressourcen kann die WHO geschulte Teams, effektives Screening und zuverlässige Diagnosesysteme, eine ausreichende Therapieverfügbarkeit, epidemiologische Überwachung und Programme zur Gesundheitserziehung bereitstellen.

Darüber hinaus verfolgt Sanofi Forschungs- und Entwicklungsinitiativen, um weitere Fortschritte bei Behandlungsmöglichkeiten zu erzielen.

SANOFI PASTEUR FORSCHT AN IMPFSTOFF GEGEN ZIKA-VIRUS

Das Zika-Virus steht im Verdacht, für Fehlbildungen bei Babys verantwortlich sein zu können. Sanofi Pasteur begann daher, an einem Impfstoff gegen das Virus zu forschen. Zuvor hatte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) wegen des Zika-Virus den globalen Gesundheitsnotstand ausgerufen. Sanofi Pasteur wird bei der Forschung auf seine großen Erfahrungen mit ähnlichen Erregern aufbauen können.

So hat Sanofi Pasteur bereits Impfstoffe gegen Gelbfieber, Japanische Enzephalitis und Dengue-Fieber zur Zulassung gebracht.

Besonders die Erfahrung mit Dengue können die Forscher nun nutzen, um das Zika-Virus besser zu verstehen und einen Ansatzpunkt für eine Impfung zu finden.

ACCESS TO HEALTHCARE

Als globales Gesundheitsunternehmen verpflichtet sich Sanofi, zusammen mit seinen Partnern aus Regierungen, den Gesundheitsberufen, NGOs* und dem privaten Bereich den Zugang zur Gesundheitsversorgung zu verbessern.

Dies bedeutet nicht nur, den Zugang zu Medikamenten (»Access to Medicines«) zu ermöglichen, sondern auch generelle Hilfe und Unterstützung bei Gesundheitsfragen.



»Access to Healthcare« konzentriert sich auf vier Dimensionen der Gesundheit: Innovation, Verfügbarkeit, Bezahlbarkeit und Patientenbetreuung.

Innovation

Sanofi investiert kontinuierlich in Forschung und Programme zur Entwicklung von Wirkstoffen, etwa gegen Malaria, Tuberkulose und vernachlässigte Tropenkrankheiten, auch um dadurch mögliche zukünftige biologische Resistenzen gegen Medikamente zu vermeiden.

Seit 2011 stellt das Unternehmen der gemeinnützigen unabhängigen Drugs for Neglected Diseases initiative (DNDi) seine Datenbank zu vernachlässigten Krankheiten zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt Sanofi das Projekt WIPO Re:Search mit der Bereitstellung von Forschungsdaten zu Tropenkrankheiten.

Verfügbarkeit

In über 30 Schwellenländern ist Sanofi mit eigenen Produktionsstätten vertreten. Die Qualitätsstandards von Sanofi sind weltweit gültig. Sanofi schult Fachpersonal vor Ort nach den Regeln von Good Manufacturing Practice (GMP*).

Bezahlbarkeit

Sanofi vertreibt Medikamente in Entwicklungsländern zu gestaffelten Preisen, die an das Einkommensniveau des jeweiligen Landes angepasst sind.

Patientenbetreuung

Vielfältige durch Sanofi aufgelegte Programme für Patienten weltweit fördern eine gesundheitsorientierte Lebensweise. Die Maßnahmen reichen von Aufklärung und Beratung bis zu konkreten Hilfsaktionen wie etwa Screenings.

Im Jahr 2016 hat Sanofi mehr als 241 »Access to Healthcare« Programme in über 90 Ländern durchgeführt:

- Rund 90 Millionen Patienten wurden behandelt, geimpft und im Gebrauch von Medikamenten und im Umgang mit Krankheiten geschult.
- Über 151 Millionen Menschen wurden über Aufklärungskampagnen erreicht.
- Über 275.000 Angehörige der Gesundheitsfachkreise wurden geschult.

ACCESS TO MEDICINES

Mit seiner Initiative »Access to Medicines« (ATM) trägt das Unternehmen seit Jahren zu einer besseren Versorgung der Bevölkerung in vielen Ländern bei.

Gemeinsam mit privaten und öffentlichen Partnern in Industrie- und Entwicklungsländern konzentriert es sich im Rahmen der Initiative an seinen Standorten in Frankreich und Deutschland auf fünf Schwerpunkte: Malaria, Tuberkulose, vernachlässigte Krankheiten, Epilepsie und psychische Erkrankungen.

Zusammen mit seinen Partnern entwickelt Sanofi dabei nachhaltige Lösungen, um gegen diese Krankheiten Medikamente von hoher Qualität zu günstigen Preisen anbieten zu können. Access to Medicines dient der Verbesserung der Gesundheitsversorgung weltweit und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz mit

- nach dem lokalen Einkommen gestaffelten, verbilligten Arzneimittelpreisen für Menschen ohne angemessene Gesundheitsversorgung.
- Ausbildungs- und Kommunikationsprogrammen für medizinisches Personal, Patienten und die Öffentlichkeit, um Aufklärung, Prävention und Behandlung von Krankheiten zu fördern.

Access to Medicines versteht sich als Programm der partnerschaftlichen Hilfe auf Augenhöhe. Es ist ein faires, lebensfähiges Geschäftsmodell und keine Wohltätigkeitsaktion. Nur unter dieser Voraussetzung kann Leistung nachhaltig sein und eine angemessene Wertschätzung erfahren.



Webseite »Access to Medicines«



SOZIALE VERANTWORTUNG

Verantwortungsbewusstes Handeln ist mehr als die Versorgung der Menschen mit verlässlichen Medikamenten. Partnerschaftliches Verhalten, Respekt im Umgang mit Umwelt und Ressourcen und Transparenz sind Leitlinien der gesellschaftlichen Verantwortung von Sanofi.

Normen und Leitlinien der Arbeitsbeziehungen und des Umgangs mit Mitarbeitern sind im Global Compact* der Vereinten Nationen geregelt. Sanofi ist dem Global Compact* beigetreten und gewährleistet die Einhaltung der darin benannten Prinzipien zur Wahrung von Menschenrechten und Sozialstandards und für den Umweltschutz. Details dazu wurden auf der Webseite von Sanofi veröffentlicht.



SANOFIS GESELLSCHAFTSENGAGEMENT

Sanofi versteht sich als sozialverantwortlicher Unternehmensbürger mit gesellschaftlichem Engagement und macht der Öffentlichkeit eine Reihe von Angeboten. Durch Veranstaltungen, Aufklärungskampagnen und Internetseiten teilt Sanofi seine wissenschaftliche Expertise mit der Öffentlichkeit. In diesem Bericht wird eine repräsentative Auswahl vorgestellt.

Lipidmesswochen

Im Juni startete Sanofi zusammen mit Partnern bundesweit einen Cholesterin-Check. Patienten konnten ihren Cholesterin-Wert in den über 600 teilnehmenden Arztpraxen messen lassen.

Ziel war, kardiovaskuläre Hochrisikopatienten möglichst frühzeitig zu identifizieren, ihnen so ein optimales LDL-Cholesterin-Management zu ermöglichen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu verhindern. Erhöhte LDL-Cholesterin-Werte gelten als Hauptrisikofaktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Etwa 40 Prozent aller Sterbefälle lassen sich auf diese Todesursache zurückführen. Weitere Informationen hält Sanofi auf einer Internetseite bereit.

KiDS-Kurs

Der »KiDS-Kurs« ist eine vierzehntägige Veranstaltung von Sanofi, auf der Kindern und Jugendlichen im Alter von sechs bis 16 Jahren mit Diabetes mellitus* Tipps für das Leben mit ihrer Krankheit vermittelt werden.

Die Teilnehmer lernen im Rahmen der Aktion bei Schulungen, medizinischen Untersuchungen, Ausflügen, Sportwettbewerben und Freizeitaktivitäten ein selbstverantwortliches Leben mit Diabetes mellitus*.



www.cholesterin-persönlich-nehmen.de

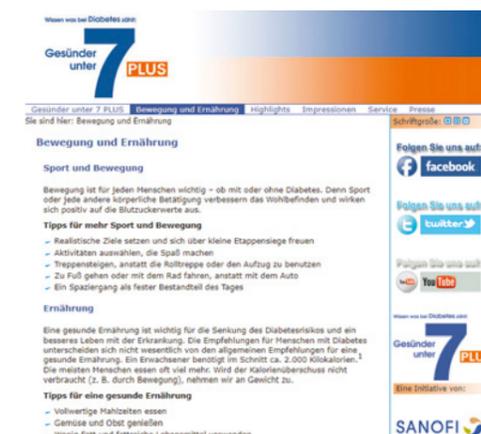
Aufklärungskampagne Gesünder unter 7 Plus

Die im Jahr 2005 gestartete Initiative »Gesünder unter 7« ist eine bundesweite Aufklärungsaktion für Menschen mit und ohne Diabetes mellitus*. Ihr Name bezieht sich auf den Langzeitblutzuckerwert HbA1c, der unter 7 Prozent liegen sollte.

An den Aktionstagen können Besucher ihr persönliches Diabetes-Risiko testen. Anhand eines Fragebogens werden unter anderem Alter, Diabetes in der Verwandtschaft, körperliche Aktivität, Ernährungsgewohnheiten, Blutdruck- und Blutzuckeranamnese abgefragt. Gemessen werden Blutdruck, Blutzucker- und Cholesterinwerte sowie der Taillenumfang – bei Diabetikern zusätzlich der HbA1c-Wert.

Ärzte und Diabetesberater vor Ort analysieren die Messergebnisse und informieren über Präventionsmöglichkeiten. Mehr als eine halbe Million Interessierte haben die Aktion seit Gründung besucht.

Die Internetseite »www.gesuender-unter-7.de« gibt umfassend Auskunft über Blutzucker und informiert über eine gesunde Lebensweise und den Städtetourplan.



www.gesuender-unter-7.de

Schilddrüsen-Initiative Papillon

Zum zehnten Mal findet eine Aktionswoche zur Schilddrüsenuntersuchung statt. Unter dem Motto »Ihre Schilddrüse in guten Händen« fand die bundesweite Aktion im April in 7.000 beteiligten Arztpraxen statt. Während der Schilddrüsenwoche untersuchen Ärzte verstärkt die Schilddrüse ihrer Patienten (Tastuntersuchung) und fördern so die Früherkennung von Schilddrüsenerkrankungen.

Praktikum Genomix

Sanofi bietet Oberstufenschülern mit Grund- oder Leistungskurs Biologie oder Chemie die Möglichkeit, praktische Erfahrungen mit biotechnologischen Arbeitsmethoden zu sammeln. Biotechnik zählt zum festen Bestandteil in den Lehrplänen der gymnasialen Oberstufe. Viele Schulen verfügen jedoch nicht über die zum biotechnologischen Experimentieren notwendige Laborausstattung.

Sanofi stellt daher in Zusammenarbeit mit ProVadis Partner für Bildung und Beratung im Industriepark Höchst ein voll ausgestattetes Labor zur Verfügung und führt durch die Experimente.

Orientierungsangebot zu Ausbildungsberufen

Sanofi hilft 14 bis 17-jährigen Schülern bei der Berufsorientierung und der Wahl ihres Ausbildungsberufs. Dazu erhalten sie in den hessischen Oster- und Herbstferien mit Vorträgen und einer Betriebsbegehung bei Sanofi einen ersten Eindruck vom Alltag in der pharmazeutisch-chemischen Industrie.

Im Vordergrund steht das praktische Arbeiten. Neben generellen Informationen über betriebliche Ausbildung und einer Potenzialanalyse stellt Sanofi außerdem seine verschiedenen Ausbildungsberufe in Produktion und Technik, Informatik, Labortechnik und im kaufmännischen Bereich vor. Ausbilder und Auszubildende stehen bereit, Fragen zu beantworten.

Sanofi reagiert damit auf die vielfältigen Nachfragen zu Informationen für die Berufsorientierung schon während der Schulzeit.

Besuchsprogramme bei Sanofi vor Ort

Interessierte können Sanofi besuchen und an Besuchsprogrammen teilnehmen. 2016 wurden 106 Programme mit insgesamt 3.593 Teilnehmern durchgeführt. Die Programme richten sich an Patientenvertretungen, Wissenschaftler, Schüler und Studenten, Medienvertreter, Mitarbeiter und Vertreter weiterer Interessengruppen.

art@sanofi

Sanofi bietet Künstlern die Möglichkeit, seine Räumlichkeiten für Ausstellungszwecke zu nutzen. Die Ausstellung »EN VIE« des Künstlers Christian Awe und seine überlebensgroße Rauminstallation in Form eines Kunstparavents sind für die Öffentlichkeit zugänglich.



Sonntagsvorlesungen an der Charité

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe vermitteln Experten der Charité laiengerecht Medizinwissen. Die Vorlesungen sind öffentlich, die Vortragenden stehen anschließend für die Beantwortung von Fragen bereit. Sanofi unterstützte die Veranstaltungen, die 2016 zu den Themen Schlaganfall, moderne Gefäßchirurgie, Zahngesundheit und Lungenkrebstherapien informierten.

Nacht der Ideen des Institut Français d'Allemagne

Sanofi unterstützte die vom Institut Français d'Allemagne in Berlin organisierte »Nacht der Ideen« im Juni. Eingeladen waren französische und deutsche Wissenschaftler, Unternehmer, Autoren und Künstler, die der Öffentlichkeit ihre Ansichten zu den wichtigsten Fragen von morgen präsentierten. Prof. Dr. Jochen Maas, Leiter der Sanofi Forschung und Entwicklung (R & D Hub Germany), sprach über neue Antibiotika.

Bürgerfest des Bundespräsidenten

Zum dritten Mal war Sanofi auf dem Bürgerfest des Bundespräsidenten in Berlin vertreten, Bundespräsident Joachim Gauck hatte dafür in den Park und das Schloss Bellevue eingeladen.

Zentraler Gedanke des zweitägigen Festes ist, das bürgerliche Engagement sowohl von Unternehmen und

Initiativen als auch gemeinnützigen Organisationen zu würdigen. Sanofi präsentierte sich zusammen mit den Patientenverbänden Cholesterin und Co (CholCo e.V.), dem Deutschen Allergie- und Asthmabund e.V. (DAAB) sowie Amref Health Africa Deutschland an einem Gemeinschaftsstand.

Hessische Gesundheitstage

Auf den alle zwei Jahre stattfindenden Hessischen Gesundheitstagen auf dem Schlossplatz in Wiesbaden ist Sanofi als Sponsor und erstmalig zusammen mit der Patientenorganisation CholCo (Patientenorganisation für Patienten mit Familiärer Hypercholesterinämie oder anderen schweren genetischen Fettstoffwechselstörungen) vor Ort.

Besucher konnten am Sanofi-Stand den eigenen Cholesterin-Wert bestimmen lassen und alles rund um erhöhte Cholesterinwerte erfahren. Ferner gab es ein Vortragsprogramm.

Hessenfest mit Sanofi

Sanofi trat als Partner des Hessenfestes im Juli 2016 in der Hessischen Landesvertretung im Berliner Regierungsviertel auf. Rund 2000 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Medien folgten der Einladung. Darunter auch Bundeskanzlerin Angela Merkel und die früheren Hessischen Ministerpräsidenten Hans Eichel und Roland Koch.

Initiative Gesundheitsindustrie Hessen

Sanofi ist Mitglied der IGH. Sie vernetzt Wissenschaft und Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmer und sorgt im Diskurs dafür, dass die Themenfelder wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Wissenschaft und Forschung sowie Gesellschaft und Soziales miteinander verzahnt werden.

Die hessische Landesregierung, Sanofi und andere Unternehmen der hessischen Gesundheitsindustrie, der Landesbezirk Hessen-Thüringen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) sowie die hessischen Hochschulen und Universitäten arbeiten an gemeinsamen Zielen: Arbeitsplätze sollen gesichert und neue Stellen für hoch qualifizierte Bewerber geschaffen werden.

Hessen soll attraktiver für Investitionen in Forschung, Entwicklung und Produktion werden, damit die Versorgung der Bevölkerung mit hochwertigen Arzneimitteln und Medizinprodukten verbessert werden kann.

Pharmadialog

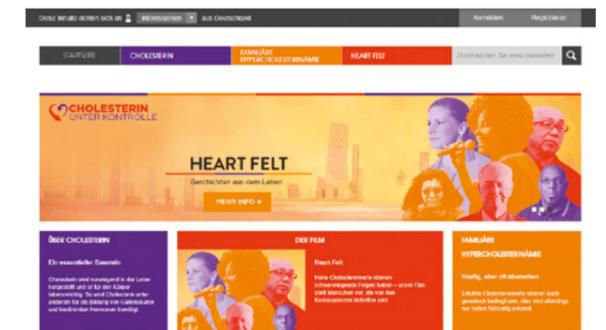
Unter dem Motto »Exzellente Forschung, leistungsstarker Produktionsstandort und bestmögliche Arzneimittelversorgung« fand im April 2016 in Berlin die Abschlussveranstaltung des Pharmadialoges statt.

An diesem mehr als einhalbjährigen Dialog waren Pharmaverbände, die Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) und Vertreter der Wissenschaft sowie die drei Bundesministerien für Gesundheit, Forschung und Wirtschaft beteiligt. Ziel des Pharmadialogs war es, den Pharmastandort Deutschland zu stärken.

Information über Hypercholesterinämie

Herz-Kreislauf-Erkrankungen gehören zu den häufigsten Erkrankungen des Menschen. Zu hohe Cholesterinwerte können das Risiko für Herzkrankungen erhöhen und im schlimmsten Fall zum Tode führen. Die erbliche Stoffwechselstörung Familiäre Hypercholesterinämie (FH) kann eine Ursache für erhöhte Cholesterinwerte sein. Obwohl sie häufig auftritt, und schon in einem jungen Alter diagnostiziert und therapiert werden sollte, ist sie kaum bekannt.

Mit einer Webseite klärt Sanofi Patienten mit Hypercholesterinämie und Angehörige über die Ursachen, Diagnose- und Behandlungsmethoden der Erkrankung auf.



www.cholesterin-unter-kontrolle.de



www.ratgeber-windel-dermatitis.de

Ratgeber für Eltern von Babies veröffentlicht

Eine Internetseite von Sanofi informiert über Windel-dermatitis und klärt über Ursachen, Risikofaktoren und Symptome eines wunden und geröteten Gesäßes auf. Die Seite berät über Behandlung, richtiges Wickeln und gibt Empfehlungen zur Wickeltasche.



www.ibuflam.de

Informationswebseite zu Schmerz

Eine neugeschaffene Internetseite von Sanofi informiert über Schmerzen und die unterschiedlichen Gegenmittel.



Dr. Emmanuel Siregar

Geschäftsführer und Arbeitsdirektor Personal und Organisation Deutschland, Schweiz, Österreich

Wir befinden uns mitten im Veränderungsprozess zur Industrie 4.0 mit Auswirkungen auf das Lebens- und Arbeitsumfeld aller Menschen. Die eigene Mobilität, neue Formen der Kommunikation, die Suche nach koordinierter Gestaltung von Freizeit oder die Digitalisierung des Arbeitsplatzes und des gesamten Lebensumfeldes gewinnen an Bedeutung. Und die Überlappung von Privat- und Arbeitsleben steigt, sie nimmt ebenfalls neue Formen an.

All das verändert das Miteinander von Menschen, den Blick auf die Arbeit, den Blick auf das Leben. Junge Menschen legen heute bei ihrer Berufsentscheidung andere Kriterien an als in der Vergangenheit.

Auch wenn eine gerechte und faire Entlohnung weiterhin eine Rolle spielen, so stehen Faktoren wie Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort oder anspruchsvolle und fordernde Tätigkeiten gleichberechtigt daneben, bei gleichzeitig guter Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Das Verständnis von Karriere ist im Wandel. Weg von der Karriereleiter hin zur Kletterwand. Fach-, Führungs- und Projektaufgaben bieten eine Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten. Dieser vielfältige Wandel in Industrie und Gesellschaft stellt neue und zusätzliche Anforderungen an moderne Arbeitgeber.

LEBEN & ARBEITEN BEI SANOFI

Auf der Plattform »Leben & Arbeiten bei Sanofi« sind alle Aktivitäten rund um das Thema »Mitarbeiter« gebündelt. Die Basis der Initiative ist eine 2012 gegründete Paritätische Kommission, deren personelle Besetzung den Stellenwert widerspiegelt, den Sanofi seiner Sozialpolitik beimisst.

Sie ist zusammengesetzt aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite. Der Paritätischen Kommission gehören zwei Geschäftsführer an. Über die Arbeit der Kommission wird der Aufsichtsrat in Deutschland regelmäßig informiert.

Die Zahl der Familien, in denen beide Elternteile in Vollzeit berufstätig sind, steigt ebenso wie die Zahl der Pflegebedürftigen, die auf ihre Angehörigen angewiesen sind. Zudem pendeln viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weite Strecken zum Arbeitsplatz.

Wir bei Sanofi wollen gute Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter im Unternehmen. Unser Motto lautet »Leben und Arbeiten bei Sanofi«. Wir sind auf einem guten Weg.

Es geht um einen kontinuierlichen Prozess, nicht um ein Projekt, das irgendwann endet. Für uns in der gemeinsamen Sozialpartnerschaft von Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat und Unternehmenssprecherausschuss ist es wichtig, den heutigen und künftigen Bedürfnissen der Mitarbeiter, die durch die gesellschaftlichen Veränderungen entstehen, gerecht zu werden.

Gender Balance, Chancengleichheit für Menschen mit und ohne Behinderung, gleiche Bezahlung für gleiche Leistung – bei all diesen Zielen geht es Sanofi darum, das Reservoir an Fähigkeiten aller Mitarbeiter am besten einzusetzen. Jeder bringt dabei seinen individuellen und einzigartigen Mix aus Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, physischen und mentalen Fähigkeiten sowie die jeweilige aktuelle Lebenssituation mit an den Arbeitsplatz, die es teamorientiert und zielführend zu berücksichtigen gilt.

»Leben und Arbeiten bei Sanofi« ist ein Prozess, der auf Nachhaltigkeit angelegt ist. Sicher wird sich nicht alles von heute auf morgen ändern können.

Aber das hält uns nicht davon ab, den Weg weiter zu gehen und bestehendes auf den Prüfstand zu stellen, damit wir sagen können:

Sanofi ist ein guter Platz zum Leben und Arbeiten.

Dr. Emmanuel Siregar

Broschüre

»Leben & Arbeiten«

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sanofi Gruppe wurde eine Broschüre zugestellt, die sie über die Initiative »Leben & Arbeiten bei Sanofi« informiert. Vorgestellt werden lebensphasenbegleitende Angebote von Sanofi und Erfahrungen von Mitarbeitern.



CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Sanofi versteht sich als ein Unternehmen, das alle Kulturen respektiert und ist der Überzeugung, dass die Vielfalt der Belegschaft erheblich zur Innovationskraft, Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Am Standort Frankfurt-Höchst arbeiteten im Frühjahr 2016 Mitarbeiter aus 61 Nationen zusammen.

Vielfalt (Diversity) in Kultur, Bildung, Arbeitserfahrung, Geschlecht, Alter, Nationalität, sexueller Identität, Behinderung oder Religion sind Teil der Wertegemeinschaft Sanofi.

- Sanofi hat die Charta der Vielfalt 2007 unterzeichnet und ist dem Verein zum 01.01.2017 beigetreten. Die Charta setzt sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein
- Die Sanofi-Sozialcharta (Seite 83) lehnt jedwede Diskriminierung ab
- Der Sanofi-Ethikkodex (Seite 82) garantiert den Mitarbeitern Vielfalt

Für alle Mitarbeiter verpflichtend handlungsleitend ist eine Leitlinie, die das Thema Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit im betrieblichen Alltag schriftlich in einer Standardarbeitsanweisung (SOP) festlegt. Sie beinhaltet auch das Berichtswesen über eine Diversity-Intranetseite sowie das Controlling. Der Bericht wird der paritätischen Kommission (siehe Seite 48) und der deutschen Geschäftsführung vorgelegt.

Aus der Handlungsanleitung zu Vielfalt und Gleichberechtigung

- Sanofi untersagt alle Formen von Diskriminierung oder Handlungsweisen, die die persönliche Würde antasten könnten und fördert das Thema Diversity insgesamt und die Einbeziehung von Vielfalt in das Arbeitsumfeld im Unternehmen.
- Sanofi erfüllt die nationalen Gesetze und Verordnungen auf dem Gebiet des Menschen- und Arbeitsrechts und verbietet deshalb alle Formen der Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Familiensituation, Familienname, Gesundheitszustand, Behinderung, Schwangerschaft, physischer Erscheinung, genetischen Faktoren, sexueller Identität, Alter, Lebensstil, politischer Zugehörigkeit, tatsächlicher oder mutmaßlicher Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe, Nation oder Religion. Ebenso untersagt ist die Diskriminierung aufgrund von gewerkschaftlicher Betätigung.
- Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichberechtigung müssen in die Abläufe der Personalabteilung eingebettet werden. Dazu gehören der Einstellungsprozess, Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Vergütung, Fürsorge, interne Mobilität und Karriereentwicklung.

- Sanofi fördert durch Aufklärung und Training für alle Mitarbeitenden den Umgang mit dem Thema Vielfalt.
- Die Aufgeschlossenheit gegenüber Diversity ist in den Entwicklungsprogrammen integriert und Teil des Integrationsprozesses für neue Angestellte.
- Aktionspläne werden lokal dokumentiert und berichtet. Eine lokale Berichterstattung erfolgt, um den Fortschritt zu bewerten, »best practices« zu teilen, Haupterrungenschaften zu identifizieren und um Entwicklungsfelder aufzudecken, in denen zusätzlicher Aufwand betrieben werden muss.
- Die für das Thema »Diversity« zuständige Abteilung erstellt zu Beginn eines Kalenderjahres einen Jahresbericht zur Nachverfolgung globaler und lokaler Aktivitäten. Dieser Bericht wird der paritätischen Kommission und der deutschen Geschäftsführung vorgestellt.

Sanofi betreibt Programme zur Umsetzung seiner Diversity-Strategie. Einige Beispiele sind hier dargestellt:

Woche der Vielfalt

Im Juni 2016 richtete Sanofi seine erste Woche der Vielfalt aus. Das fünftägige Themenprogramm in Berlin und Frankfurt zielte darauf ab, Mitarbeiter künftig stärker für die personelle und kulturelle Vielfalt im Unternehmen zu sensibilisieren und ein vorurteilsfreies Umfeld zu fördern.

Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Sanofi erstellte einen Aktionsplan, der auf die besonderen Anliegen von Menschen mit Behinderung eingeht und im Kapitel über Inklusion, Seite 53, beschrieben ist.

Beschwerden im Zusammenhang mit Vielfalt

Der generelle Umgang mit Beschwerden ist im Kapitel Beschwerden (Seite 66) beschrieben. Im Jahr 2016 sind keine Beschwerden innerhalb des Themenkomplexes Vielfalt eingegangen. Dies erklärt sich durch die Struktur der Beschwerdesystematik, die eine niederschwellige Konfliktklärung/Mediation beispielsweise über die Vertrauensleute ermöglicht.

Gleichberechtigung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil der Sanofi Unternehmenskultur und wird als ein strategischer Erfolgsfaktor des Unternehmens verstanden. Die Handlungsanleitungen der Leitlinie Vielfalt beziehen sich auch auf Gleichstellungsmaßnahmen.

Leitlinie der Geschäftsführung zu Gender Balance

Die Geschäftsführung der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH tritt für ein gutes Arbeitsumfeld in Bezug auf Vielfalt, Chancengleichheit, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Achtung und Wertschätzung ein. Dazu gehört auch, dass Frauen und Männer gleichberechtigt angesehen und wertgeschätzt werden, dass sie sich chancengleich entwickeln und in Führungspositionen gelangen können.

Die Geschäftsführung fördert Maßnahmen und Projekte mit dem Ziel der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Sie verfolgt weiterhin das Prinzip der gleichen Entlohnung von Frau und Mann, die Ausgewogenheit von Personalauswahlprozessen und die Einhaltung der Werte, wie sie in unserem Ethikkodex beschrieben sind.

GLEICHSTELLUNG

Sanofi betreibt Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der Leitlinie Gleichstellungsförderung, die präventiv zur Vermeidung von Geschlechterungerechtigkeiten wirken sollen (Gender Mainstreaming). Hierzu zählen neben anderen Aktionen

- Die Anwendung von Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland). Damit fördert Sanofi eine faire Entlohnung und analysiert die Entgeltstrukturen unter Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit. Siehe dazu auch Kapitel »Gehaltsgerechtigkeit nach Logib-D«, Seite 59.
- Im November 2013 unterzeichnet Sanofi die Charta der Gleichstellung der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE).
- Mit der »Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen«, unterzeichnet im Juli 2014, unterstützt das Unternehmen lebensphasenorientiertes Arbeiten.

Aus der IG BCE Charta der Gleichstellung:

Wir, die Unterzeichnenden dieser Charta der Gleichstellung, sehen in der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundrecht, das als Voraussetzung für Gerechtigkeit, Fairness und Toleranz in unserer Gesellschaft unerlässlich ist.

Wir bekunden unseren Willen, unsere Kompetenzen zu nutzen und alle Möglichkeiten zur Schaffung von mehr Gleichstellung in unserem Verantwortungsbereich voll auszuschöpfen.

Unser gemeinsames Ziel ist eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen haben.

Dazu führen wir eine breite Diskussion auf allen Ebenen und mit allen Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden.

Wir setzen in unserem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen um, die die Chancengleichheit fördern, und wir entwickeln notwendige Instrumente für unterschiedliche Handlungsfelder, wie zum Beispiel

- *eine Existenz sichernde Arbeit*
- *lebensphasenorientierte Arbeitszeiten*
- *gleiche berufliche Entwicklungschancen*
- *gleiches Entgelt für Frauen und Männer*
- *mehr Frauen in Führungspositionen*
- *Netzwerke für Frauen*

Karriereförderung der Mitarbeiterinnen

Die Geschäftsführung beschloss im August 2015 auf eigenes Betreiben, die Frauenquote in den Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung bis zum 30. Juni 2017 auf 30 Prozent zu steigern. Dies ist als Ausdruck des Gleichstellungscontrollings auf Führungsebene ein Teil von mehreren Maßnahmen und Projekten zur Frauenförderung durch Sanofi, für die folgende Beispiele ein repräsentativer Querschnitt sind.

Geschlechtergerechtigkeit: Sanofi stiftet Auszeichnung

Mit den globalen »Gender Balance Awards« würdigt Sanofi herausragendes Engagement der Mitarbeiter für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Bewerberinnen konnten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für Chancengleichheit einsetzen. Die Preisverleihung fand am internationalen Frauentag Anfang März 2016 in Paris statt.

Sanofi im hessischen MentorinnenNetzwerk

Das MentorinnenNetzwerk ist eine hochschulübergreifende Einrichtung, die Frauen in Naturwissenschaft und Technik fördert. Durch Mentoring, Training und Networking werden junge Frauen im Studium begleitet, praxisnah auf den Berufseinstieg vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt. Sanofi unterstützt die Einrichtung mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auch auf Führungsebene.

Deutsches Gender-Netzwerk

Das 2015 gegründete Deutsche Gender-Netzwerk (DGN) versteht sich als Ergänzung und Verstärkung bereits bestehender Initiativen im Unternehmen. Es verfolgt das Ziel, als Partner der Personalabteilung den gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen. Aus Anlass des Weltfrauentags im März kommentierte Martina Ochel, Mitglied des DGN-Vorstands und Geschäftsführerin, die aktuellen Zahlen:

»Das Thema Gender Balance hat über die letzten Jahre bis in die Unternehmensspitze immer mehr Aufmerksamkeit bekommen und es gibt positive Entwicklungen in einzelnen Bereichen. Es ist aber noch ein weiter Weg bis zum Ziel.«

Zahlreiche Veranstaltungen und Angebote laufen unter dem Dach des Deutschen Gender Netzwerks, von Breakfast-Meetings in den unterschiedlichen Funktionen (R&D, IA, Support Funktionen und Deutschlandgeschäft) über Veranstaltungen zu Themen wie Karriereplanung, Eigen-PR und andere relevante Themen aus dem Bereich Gender Balance.

Ingenieurberufsplattform mit Sanofi Ingenieurinnen

Sanofi ist seit September 2015 Partner einer deutschen Onlineplattform für den Ingenieur Nachwuchs. Sie informiert über ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, Berufe, Karriereaussichten und potenzielle Arbeitgeber. Mitarbeiterinnen von Sanofi in typischen Männerberufen stellen ihre Arbeit vor und leisten damit einen aktiven Beitrag zur Gleichstellungsförderung.

Die Sanofi Entwicklungsingenieurin Christiane Schneider berichtet über ihre Arbeit in der Entwicklung von Insulinpens*, die speziellen Anforderungen von Rheumakranken genügen sollen.



Christiane Schneider im Bild rechts



Die Medizintechnikerin Sarah Borowski beschreibt ihre Tätigkeit, in der sie als Designingenieurin die Anforderungen an ein Produkt in technisch messbare Werte umsetzt.

Identity

Unter dem Namen »Identity« betreibt Sanofi ein Förderprogramm, das sich speziell an Frauen vor der Übernahme erster Führungsverantwortung richtet. Weitere Details auf Seite 57, Kapitel Entwicklungsstrategien für Frauen.

Girls' Day

Sanofi beteiligte sich am bundesweiten Girls' Day im April. Insgesamt 32 Mädchen ab 14 Jahren erhielten 2016 Einblick in die technische Berufswelt. Ihre praktischen Fertigkeiten stellten die Mädchen durch die Montage eines Insulinpens* unter Beweis.

Ferner führten sie ein Experiment zur Isolierung der Erbsubstanz (DNA) bei Bananen durch. Diese Erfahrungen sollen sie bei der späteren Berufswahl unterstützen und für Berufe in der chemischen und pharmazeutischen Industrie begeistern. In den vergangenen Jahren haben von allen Teilnehmerinnen später 37 ein Schülerpraktikum absolviert und 13 einen Ausbildungsplatz erhalten.

Väternetzwerk bei Sanofi

In Kooperation mit der Väter gGmbH startete Sanofi 2016 seine Aktivitäten zur Entwicklung eines internen Väternetzwerks. Interessierte Väter bekommen dadurch die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, vor Ort oder virtuelle Veranstaltungen und Seminare zu besuchen und sich zu Work-Life-Balance, Erziehung, Gesundheit und Partnerschaft weiterzubilden.

VÄTERNETZWERK

»Mit dem Väternetzwerk möchten wir unseren männlichen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Beruf und Privatleben besser miteinander zu verknüpfen.

Sanofi ist damit eines der ersten Gesundheitsunternehmen in Deutschland, das sich der Rolle der Väter im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen eines Väternetzwerkes annimmt.«

Dr. Emmanuel Siregar – Geschäftsführer und Arbeitsdirektor Personal und Organisation Deutschland, Schweiz, Österreich

FAMILIE UND BERUF IM EINKLANG

Sanofi informiert lebensphasenbezogen über allgemein relevante Themen und eigene Angebote, um Mitarbeiterfamilien in ihrer Lebensplanung zu unterstützen. Darin sieht Sanofi einen aktiven Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit. Die folgenden Beispiele sind ein repräsentativer Querschnitt.

Information für werdende Eltern

Auf Veranstaltungen unter dem Motto »Informationen zur Vorbereitung auf Mutterschutz und Elternzeit« informierten Mitarbeiter der Personalabteilung über gesetzliche Regelungen und die betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise über Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch Sanofi.

Information zum geänderten Pflegegesetz

Sanofi richtete eine Informationsveranstaltung zum Pflegestärkungsgesetz aus, die sich an Mitarbeiter wendet, die im privaten Umfeld mit dem Thema Pflegebedürftigkeit konfrontiert sind.

Informationsveranstaltung zu Demenz

Interne von Sanofi initiierte Veranstaltungen informierten Mitarbeiter über Kommunikationsmöglichkeiten mit demenzerkrankten Menschen.

Veranstaltung zur Information über Vorsorge

Sanofi informierte auf mehreren Veranstaltungen die Mitarbeiter zu den Vorsorgethemen Patientenverfügung, Betreuungsverfügung und Vorsorgevollmacht.

Kinderbetreuung

Sanofi hatte im Herbst 2014 an einer Umfrage zur Familienfreundlichkeit der Unternehmensberatung A.T. Kearney teilgenommen. Darin äußerten viele Mitarbeiter den Wunsch nach einem breiteren Betreuungsangebot für Kinder, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.

Geschäftsleitung und Personalabteilung haben diesem Wunsch entsprochen: Sanofi und FRÖBEL, Deutschlands größter freigemeinnütziger Träger von Kindertageseinrichtungen, erweiterten ihre Kooperation, so dass Mitarbeiter die Betreuungsangebote der FRÖBEL-Gruppe nicht nur in Berlin, sondern auch in Brandenburg nutzen können. Am Standort Frankfurt kooperiert Sanofi mit verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen, in denen Plätze für die Kinder von Mitarbeitern vorgehalten werden.

Zudem wurde im Mai 2016 mit der »Sternschnuppe« die erste Kinderkrippe von Sanofi in Zusammenarbeit mit einem privaten Träger von Betreuungseinrichtungen in Hessen eröffnet. Ferner bietet Sanofi unterschiedliche Ferienbetreuungsprogramme an.

Auslandsaufenthalte für Mitarbeiterkinder

In Zusammenarbeit mit dem Verein AFS Interkulturelle Begegnungen e.V., der weltweit größten und ältesten Jugendaustauschorganisation, ermöglicht Sanofi seit 1998 den 15–18jährigen Kindern seiner Mitarbeiter interkulturelle Begegnungen, sprachliche Bildung und außergewöhnliche Erfahrungen in rund 50 Ländern. Sanofi stiftet pro Jahr zwei Mitarbeiterkindern je ein Stipendium. Die Stipendiaten werden durch den AFS ausgewählt, Sanofi übernimmt die Kosten des Auslandsschuljahrs.

Enfants de Sanofi

Seit über 20 Jahren betreibt Sanofi sein unternehmensinternes und unabhängiges Kinderhilfsprogramm »Enfants de Sanofi« für benachteiligte Mitarbeiterkinder. Benachteiligungen können aus Krankheit, Behinderung, Schul- oder Familienproblemen erwachsen. Sanofi hilft finanziell und materiell.



BESCHWERDEN IM ZUSAMMENHANG MIT GLEICHSTELLUNG

2016 sind keine Beschwerden innerhalb des Themenkomplexes Gleichstellung (Gender Balance) eingegangen.

FRAUENQUOTE

Sanofi in Deutschland	2016	2015	2014
Frauenanteil insgesamt	37,9 %	37,9 %	38,2 %
Außertarifliche Angestellte	45,2 %	44,6 %	44,3 %
Davon Führungskräfte auf allen Managementebenen	27,2 %	26,3 %	24,4 %
Davon Führungskräfte im mittleren Management	28,8 %	27,9 %	26,2 %
Davon Führungskräfte im oberen Management	23,7 %	22,7 %	20,5 %

Frauenquote nach Funktionsbereichen

Die nachfolgende Tabelle gibt die Frauenquote an der Gesamtbelegschaft nach Funktionsbereichen an.

	2016	2015	2014
Forschung und Entwicklung (Research & Development – R & D)	50,6 %	49,2 %	49,3 %
Wirkstoffproduktion und Arzneimittelfertigung (Industrial Affairs IA)	29,6 %	30,0 %	31,0 %
Deutschland-Geschäft	54,3 %	55,9 %	56,2 %
Zentralfunktionen	49,8 %	46,4 %	45,7 %

Der stetig ansteigende Frauenanteil im außertariflichen und Führungskräftebereich hat sich im Jahr 2016 bestätigt. Sanofis Maßnahmen für mehr Chancengleichheit in der Karriereentwicklung zeigen weiterhin Wirkung.

INKLUSION

Im Oktober 2016 veröffentlichte Sanofi als eines der ersten Gesundheitsunternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Unternehmensaktionsplan wurde vom Arbeitgeberbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsräten und Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sowie dem Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft erarbeitet.

Der Aktionsplan beinhaltet sechs Handlungsfelder:

1. Bewusstseinsbildung und Information
2. Bedarfsgerechte Arbeitsplätze & Beschäftigung
3. Ausbildung, Bildung & Qualifizierung
4. Gesundheitsmanagement
5. Barrierefreie Kommunikation
6. Kooperationen



Diese Handlungsfelder enthalten Ziele und konkrete Maßnahmen, die gemeinsam mit externen Partnern wie beispielsweise dem Integrationsamt bis 2019 umgesetzt werden sollen. Die Fortschritte werden einmal jährlich vom Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft extern evaluiert.

	2016	2015	2014
Anteil direkt beschäftigter schwerbehinderter Mitarbeiter am Personalbestand	5,0 %	4,6 %	4,6 %

Sanofi setzt sich seit Jahren für die Gleichstellung aller Mitarbeiter ein, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder körperlichen Einschränkungen.

Durch den Beitritt zum UnternehmensForum e.V. stärkte Sanofi sein Engagement, um im Rahmen dieser Arbeitgeberinitiative gute Beispiele und konkrete Anregungen für die Ein- bzw. Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft zusammen mit anderen Firmen zu erarbeiten.

»Nicht über uns, sondern mit uns« als Leitbild der Geschäftsführung zur Inklusion:

»Sanofi zieht beim Thema Inklusion die Charta der Vielfalt für Deutschland und die UN-Behindertenrechtskonvention heran. Der zentrale Grundsatz der Konvention »Nicht über uns, sondern mit uns« war und ist für die Geschäftsführung von Sanofi in Deutschland Leitsatz und Verpflichtung.

Unser erklärtes Ziel ist es weiterhin, schwerbehinderten und gleichgestellt behinderten Menschen im Unternehmen einen Arbeitsplatz zu bieten und diesen durch geeignete Maßnahmen zu sichern. Wir setzen uns persönlich dafür ein, die Inklusion und das Verständnis dafür bei allen Mitarbeitern von Sanofi in Deutschland zu fördern.«

Zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung und gleichgestellter Menschen hat Sanofi intern

Als Ergebnis der Aktionen aus dem Runden Tisch Inklusion konnte 2016 die Beschäftigungsquote behinderter Menschen wieder auf die gesetzlich vorgeschriebenen 5 % angehoben werden.

einen Runden Tisch eingerichtet, der vom Arbeitsdirektor Deutschland, der Leitung der Arbeitsmedizin, dem Schwerbehindertenvertrauensmann der Arbeitnehmer und dem Schwerbehindertenbeauftragten des Arbeitgebers gebildet wird.

Ziele des Runden Tisches sind die Identifikation und die Einleitung von Maßnahmen zur Förderung der Inklusion in den Arbeitsprozess der deutschen Landesgesellschaft.

Sanofi ist Mitglied im Verein UnternehmensForum e.V.

Ziel des UnternehmensForums ist der regelmäßige Austausch der Mitglieder untereinander. Dieser ist entscheidend, damit Unternehmen von guten Erfahrungen gegenseitig profitieren können.

Damit Inklusion gelingt, müssen Barrieren im Denken überwunden werden. Das UnternehmensForum will daher Arbeitgeber für die nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren. Das UnternehmensForum sieht sich als eine Plattform auf Bundes- und Landesebene, die die Interessen inklusiv-starker Unternehmen vertritt.

AUSBILDUNG UND WEITERENTWICKLUNG

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sind die Basis des unternehmerischen Fortschritts. Sanofi bekennt sich zu einer kontinuierlichen systematischen Entwicklung individueller Kompetenzen seiner Beschäftigten. Durch Pflichtschulungen stellt Sanofi sicher, dass alle Mitarbeiter das notwendige Wissensniveau besitzen.

Der Ethikkodex von Sanofi ist Teil des Pflichtschulungsprogramms, er vermittelt nachhaltiges Handeln als Unternehmensziel aller Mitarbeiter.

Systematische Ermittlung von Kompetenzen und Bedarf

Kompetenzen und Weiterbildungsbedarf ermittelt Sanofi in Mitarbeitergesprächen und mit Softwareprogrammunterstützung. Das »Entwicklungsdialog« genannte Modul erfasst in einem ganzjährigen Prozess Fortschritte und Handlungsbedarfe bei Hard- und Soft Skills. Sie werden dokumentiert und fließen in die Mitarbeiter-Zielvereinbarungen ein.

Schulungen und Trainings

Die Wissensvermittlung erfolgt bei Sanofi über Präsenztrainings und E-Learning.

	2016	2015	2014
Geleistete Trainingsstunden	343.490	314.094	310.602

Repräsentative Schulungsmaßnahmen

Folgende Schulungen wurden am meisten genutzt:

Thema	Prozentanteil an Gesamttrainingsstunden			Kurzbeschreibung Inhalt
	2016	2015	2014	
PRAXIS (Technical Training)	30	29	27	Vermittlung von Alltagsfertigkeiten für einen sicheren Betriebsablauf. Das Training zielt auf die Vermeidung menschlicher Fehler und die Effizienzsteigerung ab.
SOP Standard Operating Procedure	27	27	25	Die SOPs (Standardarbeitsanweisung) regeln den gesamten Geschäftsbetrieb, teilweise decken sie gesetzliche Anforderungen ab. Sie sind unerlässlich, um ein sicheres und nachhaltiges Funktionieren des Unternehmens zu gewährleisten. Siehe Beispiel Arbeitsanweisung zu Vielfalt (Diversity), Seite 49.
HSE (Health Safety Environment)	15	15	14	Gesundheits- und Verletzungsschutz, Verminderung und Vermeidung von Umweltrisiken, Kenntnis und Anwendung gesetzlicher Bestimmungen.
Sonstige	28	29	34	Übrige und freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen.

Pflichtschulungen

Mit Pflichtschulungen schafft Sanofi die gemeinsame Wissens- und Wertebasis aller Mitarbeiter. Folgende Pflichtschulungen sind beispielhaft aus Compliance Global Ethics & Business Integrity:

Generell wird jeder Mitarbeiter vollumfänglich auf seine Aufgaben im Rahmen von arbeitseinsatzbezogenen Pflichtschulungen vorbereitet.

Thema	Titel	Zielgruppe
Ethikkodex	Code of ethics compliance course	Alle Mitarbeiter
Korruption	Fighting corruption Anti-bribery due diligence on third parties	Alle Mitarbeiter Mitarbeiter Einkauf und Legal
Interessenkonflikte	Conflicts of interests of employees	Alle Mitarbeiter
Interaktion mit Externen	Interactions with healthcare professionals Service engagements with scientific external experts Interaction with patients, patients advocates and groups	Mitarbeiter Geschäfts-/Business Unit Leitung, Vertrieb, Marketing, Medical, Forschung & Entwicklung (klinische Studien)
Spende & Sponsoring	Donations and other contributions to organizations	
Veranstaltungen	Organization of and contribution to events	

AUSBILDUNGSBERUFE & AUSZUBILDENDE

Sanofi investiert in die Zukunft junger Menschen durch deren Ausbildung in diesen 18 naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Berufen (m/w):

Biologielaborant	Fachinformatiker Anwendungsentwicklung	Industriekaufmann	Kaufmann für Büromanagement
Chemielaborant		Industriemechaniker Instandhaltung	Mechatroniker
Chemikant	Fachinformatiker Systemintegration	Industriemechaniker Maschinen- und Anlagenbau	Pharmakant
Elektroniker für Automatisierungstechnik	Fachlagerist	Informatikkaufmann	Speditionskaufmann
Elektroniker für Betriebstechnik	Fremdsprachenkorrespondent		Tierpfleger

Anzahl zum jeweiligen 01.09. eingestellter Auszubildende

Sanofi bildet über den eigenen Nachwuchsbedarf aus, weil das Unternehmen seine gesellschaftspolitische Verantwortung ernst nimmt und flexibel auf Änderungen am Mitarbeiterbedarf reagieren möchte. Einen Eigenbedarfsanteil hat Sanofi folglich nicht festgelegt.

	2016	2015	2014
Naturwissenschaftlich	40	47	38
Technisch	64	82	82
Kaufmännisch	26	33	31
Gesamt	130	162	151

Start in den Beruf

Sanofi engagiert sich seit 2012 mit der Initiative »Start in den Beruf« für Jugendliche, die noch nicht ausbildungsfähig sind, und verspricht ihnen einen Ausbildungsplatz, wenn sie die Qualifizierung erfolgreich abschließen.

Von den zehn im November 2015 gestarteten Teilnehmern im Alter zwischen 16 und 22 Jahren erhielten neun im Mai 2016 ihren Ausbildungsvertrag. Sechs Teilnehmer entschieden sich für eine Ausbildung zum Chemikanten, zwei wollen Pharmakant werden und einer Fachlagerist.

Mit dem jetzigen Jahrgang haben seit Beginn 38 Teilnehmer das Förderprogramm erfolgreich abgeschlossen.

Inzwischen haben die meisten Teilnehmer aus dem ersten »Start in den Beruf« Jahrgang 2012 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden anschließend übernommen.

StartPlus-Integrationsprogramm

Mit Sanofis zu diesem Zweck in 2016 neu geschaffenem StartPlus-Integrationsprogramm werden fünf Plätze zur Verfügung gestellt, die Flüchtlinge elf Monate lang auf eine Berufsausbildung im Bereich Instandhaltung vorbereitet.

Interkulturelles Training für Auszubildende

Als internationales Unternehmen mit den Firmensprachen Englisch und Französisch fördert Sanofi die Sprachkompetenz seiner Auszubildenden.

Den Auszubildenden des jeweils ersten Ausbildungsjahres werden Sprachunterricht und ein dreiwöchiger Auslandsaufenthalt mit Praktikum angeboten, wahlweise in England oder Frankreich. Im Sommer 2016 reisten 53 Auszubildende nach England, wo sie in heimischen Gastfamilien untergebracht wurden. Weitere 51 folgten im Herbst, fünf Auszubildende fuhr nach Frankreich.

PERSONALENTWICKLUNG

Mitarbeiter gestalten den Erfolg des Unternehmens, deshalb setzt sich Sanofi intensiv für ihre Weiterentwicklung ein. Sanofi ist der Überzeugung, dass Personalentwicklung die gemeinsame Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeitern ist.

Jeder Mitarbeiter ist selbst dafür verantwortlich, seine persönliche Entwicklung aktiv zu planen und voranzutreiben. Dies bedeutet, sich über eigene Laufbahninteressen klar zu werden, sie mit anderen zu besprechen und bereit zu sein, durch die Übernahme herausfordernder Aufgaben neue Fähigkeiten zu erwerben.

Jede Führungskraft hat die Aufgabe, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen und sie zu ermutigen. Vorgesetzte

geben regelmäßig Feedback, agieren als Coaches und ermöglichen ihren Mitarbeitern den Zugang zu Karrierechancen. Um dies zu unterstützen, stellt das Unternehmen seinen Mitarbeitern und Führungskräften geeignete Tools und Trainingsangebote zur Verfügung.

Trainings- und Schulungsangebot

Für die Mitarbeiter steht mit »Mein HR-Portal« eine zentrale Plattform zur Verfügung, auf der sie sowohl Sanofi-interne als auch externe Weiterbildungsangebote buchen können. Hier haben sie Zugang zu Fachtrainings über Soft Skills und zu Führungstrainings. Die Angebote werden regelmäßig geprüft und an den aktuellen Bedarf angepasst.

Online-Plattform Le@rn

Sanofi hat die Schulungsplattform Le@rn eingerichtet, auf der Mitarbeiter individuell zugeschnittene Online-Trainings absolvieren können. Dadurch entspricht Sanofi unter Gewährleistung des Datenschutzes den gesetzlichen Vorschriften, wonach Schulungen von Fachkräften nachgewiesen werden müssen. Aufsichtsbehörden und interne Auditoren verlangen, den Schulungsstand aller Mitarbeiter nachvollziehbar darzustellen.

Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildung

Hauptthemen der Personalentwicklung sind im Kapitel über repräsentative Schulungsmaßnahmen (Seite 55) abgebildet. Kernthemen sind die Optimierung der Betriebsabläufe sowie nachhaltigkeitsfördernde Inhalte zu Gesundheit/Sicherheit/Umwelt (HSE).

Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen

Als Unternehmen der pharmazeutischen Industrie verfolgt Sanofi einen ganzheitlichen Ansatz in der Vermittlung von Nachhaltigkeitsthemen (siehe HSE-Politik, Seite 90).

Beispiel Sanofi Sozialverantwortung

Sanofi bietet Kurse und Informationen zu Gesundheit und lebensrelevanten Themen (Seite 63, Kapitel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz).

Beispiel ANLIN

Sanofi geht neue Wege in der Ausbildung und beteiligt sich an einem Projekt zur Integration von Nachhaltigkeitsthemen und CSR in der dualen Ausbildung. ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über die Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gefördert.

Im Projektbeirat werden Grundlagen, Lernziele und Curricula erarbeitet. Ihm gehören neben Sanofi auch feder-

führend der Sanofi Bildungspartner Provalids an, ebenso weitere Vertreter aus der chemischen Industrie, dem Verband der chemischen Industrie VCI, der Gewerkschaft, der Handelskammer, dem Arbeitgeberverband Hessen-Chemie und anderer Institutionen.

Das Projekt wird zunächst an der Berufsgruppe der Chemikanten getestet. Die Auszubildenden sollen lernen, ihr späteres betriebliches Handeln als Fachkräfte an den Erfordernissen von Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung auszurichten. Sanofi in Deutschland setzt damit zusammen mit den Projektpartnern den Branchenstandard in der Nachhaltigkeitsausbildung.

Talentmanagement

Ein strategisches Kernelement der Personalentwicklung ist das »Talentmanagement«. In diesem global ausgerichteten Prozess geht es darum, Führungsnachwuchs zu identifizieren und gezielt aufzubauen, Nachfolger für kritische Positionen zu sichern und potenziellen Führungskräften die Entwicklung von Kernkompetenzen für ihre zukünftigen Aufgaben zu ermöglichen.

Mitarbeiter mit hohem Potenzial für Führungsaufgaben werden vom Management anhand einer einheitlichen Systematik und klar definierter Kriterien ausgewählt. Ihnen werden gezielte Förderprogramme angeboten, die auf die Übernahme größerer Aufgaben vorbereiten. Die Reflexion der eigenen Ambitionen, Stärken und Entwicklungsfelder, regelmäßige Karrieregespräche und der Ausbau des eigenen Karrierenetzwerks stehen dabei im Vordergrund.

Talent Day

Als ein neues Format wurde der Talent Day GSA (Germany, Switzerland, Austria) entwickelt, der Nachwuchsführungskräfte und Senior Manager zusammenbringt und den Austausch sowie die Vernetzung über Länder-, Funktions- und Bereichsgrenzen ermöglicht. Rund 50 Teilnehmer nutzten die Gelegenheit, sich mit Senior Managern zu aktuellen Geschäftsthemen auszutauschen und ihre Ideen einzubringen.

Entwicklungsstrategien für Frauen

Das neue Programm »Identity« richtet sich an Frauen, die noch vor der Übernahme einer Führungsaufgabe stehen, und unterstützt sie bei ihrer Karriereorientierung und -ausrichtung.

In zwei Workshops werden Inhalte wie der Umgang mit Genderunterschieden, die Selbstvermarktung oder die Steigerung von Souveränität und Durchsetzungskraft behandelt. Zusätzliche Bestandteile des Programms sind ein Networking Event und ein Einzelcoaching, das individuelle Impulse für die weitere Entwicklung liefert.

Junior Committee

Das Junior Committee ist eine 2009 initiierte Einrichtung, um talentierten Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, in Abstimmung mit der Geschäftsführung über einen Zeitraum von 24 Monaten funktionsübergreifend an strategischen Projekten zu arbeiten. Moderne Arbeitswelten waren das übergeordnete Thema des Junior Committees bis Mitte 2016, diskutiert wurden Arbeitszeitmodelle oder Bürokonzepte. Die Erkenntnisse fließen in verschiedene Um- und Neubauten ein. Das Junior Committee wird fortgesetzt.

R & D PostDoc-Programm

Sanofi R & D (Forschung & Entwicklung) arbeitet mit großer Leidenschaft daran, grundlegende biomedizinische Zusammenhänge besser zu verstehen, um daraus neue Therapiemöglichkeiten für Patienten abzuleiten.

Deshalb wurde ein globales Sanofi Postdoctoral Fellowship Programm aufgelegt, bei dem weltweit führende Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit erhalten, an grundlegenden Forschungsthemen zu arbeiten. Junge Wissenschaftler können im Anschluss an ihre Promotion ihre wissenschaftliche Expertise innerhalb hoch qualifizierter und erfahrener Teams im internationalen Umfeld eines weltweit führenden Pharmaunternehmens erweitern.

Jährlich werden global 20 bis 30 Forschungsprojekte ausgewählt und für zwei Jahre mit einer befristeten PostDoc-Stelle finanziert. Derzeit gibt es 19 Post-Doktoranten am German R & D Hub, die in unterschiedlichen Funktionen von R & D arbeiten.

HOCHSCHULMARKETING

Sanofi war im Jahr 2016 auf 13 Hochschulfestivals und Jobbörsen, vor allem mit natur- und ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt, präsent. Darunter war auch das »Job-Multiversum«, eine Karrieremesse im Industriepark Höchst, die jährlich von Sanofi und sechs weiteren Unternehmen veranstaltet wird.

Die Besucher konnten sich über Sanofi als Arbeitgeber informieren und Produktionsstätten sowie Labors in der Forschung und Entwicklung besuchen. Eine Podiumsdiskussion, an der Vertreter der Fachabteilungen teilnahmen, informierte über Einstiegsmöglichkeiten und Perspektiven für das weitere Berufsleben bei Sanofi.

ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Sanofi Arbeitnehmer genießen Vereinigungsfreiheit. Deren Interessen nimmt neben den Gewerkschaften an den einzelnen Standorten der jeweilige örtliche Betriebsrat wahr. Zudem existiert ein aus den Mitgliedern der örtlichen Betriebsräte zusammengesetzter Gesamtbetriebsrat.

Zu den weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Organen von Sanofi gehören die Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Frankfurt-Höchst und die Schwerbehindertenvertretungen an den Standorten Berlin und Frankfurt-Höchst.

Darüberhinaus gibt es seit 1967 die betrieblichen Vertrauensleute am Standort Frankfurt-Höchst. Die Mitarbeiter, die diese außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehene Position ausfüllen, sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft einerseits sowie Belegschaft und Betriebsleitung andererseits.

Die Interessen der leitenden Angestellten im Unternehmen werden durch den Unternehmenssprecherausschuss vertreten.

Auf der Grundlage bestehender Arbeitnehmerschutzgesetze, der Tarifverträge der chemischen Industrie und mehr als 200 für das Unternehmen und die Betriebe geltender Gesamt- und Betriebsvereinbarungen führen Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung einen konstruktiven Dialog – ein Beispiel:

Our Way FORWARD

Sanofi und die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen pflegen eine konstruktive Personalpartnerschaft und finden konsensuale Lösungen:

So konnte in 2016 eine einvernehmliche Basis zur Umsetzung einer unternehmensweiten Umstrukturierung (Projekt Forward, siehe CSR Report 2016, Seite 10) zwischen Sanofi und dem Gesamtbetriebsrat erzielt werden. Das Projekt »Our Way FORWARD« ist eine geschäftsbereichsübergreifende Neustrukturierung mit einer alle Mitarbeiter betreffenden Tragweite.

ARBEITSRECHTE DER BESCHÄFTIGTEN

Grundlegende Arbeitsrechte der Beschäftigten gewährleistet Sanofi durch das Befolgen verschiedener Codes of Conduct. Sie sind im Sanofi Ethikkodex (Seite 82) beschrieben.

Datenschutz

Alle Mitarbeiter haben ein Recht auf Privatsphäre. Sanofi ist verpflichtet, diese Privatsphäre und das Grundrecht auf Datenschutz zu achten.

ARBEITSVERHÄLTNISSE

Arbeitsverhältnisse	2016	2015	2014
Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse	4,4 %	4,0 %	3,9 %
Einstellungen	292	779	523

Fluktuationsquote

Fluktuationsquoten für die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, ohne Restrukturierungs-Programme und ohne internationale Transfers innerhalb von Sanofi:

	2016	2015	2014
	2,7 %	2,6 %	2,4 %

VERGÜTUNG, ARBEITSZEIT, VERSORGUNG UND NEBENLEISTUNGEN

Mitarbeiter von Sanofi erbringen gute Leistungen und erhalten gute Gegenleistungen – das ist selbstverständlich für ein Unternehmen, das soziale Verantwortung lebt. Die Tarifvereinbarungen legen die Basis für ein angemessenes Entgeltniveau. Darüber hinaus gehende Vergütungen und Sachleistungen sind nachfolgend offengelegt.

Personalaufwand

in Tausend Euro	2016	2015	2014
Löhne und Gehälter	672.895	644.430	579.427
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung	106.664	145.520	135.472
davon für Altersversorgung	7.073	52.252	50.313
Gesamt	779.559	789.950	714.899

Aufgrund einer Änderung in der Rechnungslegung wurde die durchschnittliche Laufzeit der Zinsen von 7 auf 10 Jahre angehoben. In Absprache mit den Wirtschaftsprüfern wurde eine Umstellung der Vorjahreszahlen vorgenommen. Aus diesem Grund haben sich die Zahlen für 2015 im Vergleich mit denen des CSR Reports 2016 geändert.

Der Anstieg der Löhne und Gehälter erklärt sich aus der Tarifanpassung und der im Jahresdurchschnitt höheren Mitarbeiterzahl. Bei der Altersversorgung kommt der Rückgang aus den Prämissenänderungen bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen.

Gehaltsgerechtigkeit nach Logib-D

Entgeltgleichheit ist für Sanofi ein wichtiges Ziel. Faire Bezahlung ist ein wichtiger Faktor für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sanofi verwendet das Prüfinstrument Logib-D, um Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu

vermeiden. Logib-D steht für »Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland«. Das Excel- und Webtool analysiert geschlechterspezifische Entgeltstrukturen eines Unternehmens. Als eingetragene Marke wird Logib-D vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereitgestellt.

Vergütung für Tarifmitarbeiter

Für die Tarifmitarbeiter an den Standorten Frankfurt-Höchst, Neu-Isenburg und Berlin gilt das Tarifwerk der chemischen Industrie. Danach werden die tariflich geführten Mitarbeiter insgesamt 13 bundesweit geltenden tariflichen Entgeltgruppen des Bundesentgelttarifvertrages ohne weitergehende Differenzierung nach Lohn (gewerbliche Arbeitnehmer) und Gehalt (Angestellte) der chemischen Industrie zugeordnet.

Die Verteilung geschieht für alle Tarifmitarbeiter gleichermaßen auf der Basis der Tätigkeitsanforderungen der individuellen Arbeitsbereiche gemäß den Entgeltgruppendefinitionen und Richtbeispielen des Bundesentgelttarifvertrags der chemischen Industrie. Die Tarifentgelte werden im Rahmen von Tarifverhandlungen regelmäßig durch die Tarifvertragsparteien überprüft und angepasst.

Bei der Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen wird unterschieden zwischen den individuellen Ist-Eingruppierungen der Tarifmitarbeiter und der personenunabhängigen Soll-Eingruppierung der Stellen. Bei der Entwicklung der tariflichen Vergütung bis hin zum Einsatz der Zieleingruppierung der Stelle findet zur Sicherstellung von Equal Pay eine sogenannte Tariflaufbahn Anwendung, die standardisierte und transparente Eingruppierungs- und Einstufungsintervalle vorsieht. Davon kann nur im definierten Ausnahmefall (»opting out«) abgewichen werden.

Betriebliche Leistungszulage

Ein weiterer Baustein der Vergütung am Standort Frankfurt-Höchst neben den Tarifgehältern ist die leistungsbezogene individuelle Zulage, deren Höhe im jährlichen Turnus für jeden Tarifmitarbeiter neu festgelegt wird.

Dazu finden Leistungsbeurteilungen nach einem strukturierten Verfahren statt, deren Ergebnisse Vorgesetzte und Mitarbeiter persönlich besprechen und anhand eines standardisierten Formulars dokumentieren. Die Höhe der individuellen Zulage der Tarifmitarbeiter liegt bei durchschnittlich 7 Prozent des monatlichen Tarifentgelts.

Betriebliche/Übertarifliche Zulage

Zusätzlich zum Tarifentgelt und zur individuellen Zulage erhalten Mitarbeiter bestimmter Entgeltgruppen am Standort Frankfurt-Höchst eine betriebliche Zulage in Höhe von durchschnittlich 3,5 Prozent des Tarifentgelts der jeweiligen Mitarbeitergruppe.

Die Höhe der Zulage richtet sich nach der tariflichen Entgeltgruppe und den Jahren, die die Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit dieser Gruppe zugeordnet waren.

Urlaubsgeld

Tariflich geführte Mitarbeiter erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 613,50 Euro brutto für insgesamt 30 tarifliche Urlaubstage gemäß Manteltarifvertrag der chemischen Industrie.

Zulagen und Zuschläge

Für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit werden auf der Grundlage geltender tariflicher Bestimmungen entsprechende Zuschläge gezahlt. Mitarbeiter in kontinuierlicher Schicht erhalten eine Zulage auf der Basis ihres Tarifentgelts. Darüber hinaus haben die Sozialpartner in vielen Fällen zusätzliche betriebliche Arbeitsplatzzulagen vereinbart, die vom maßgeblichen Arbeitszeitmodell im Einsatzbetrieb abhängig sind.

Für definierte Aufgaben mit außergewöhnlichen Belastungen sieht der Tarifvertrag Erschwernis- und Waschzeit-zulagen vor. Außerdem werden auf der Grundlage betrieblicher Regelungen in definiertem Umfang Wege-, Umkleide- und Ruhezeiten vergütet.

Über die tariflichen Regelungen hinaus existieren betriebliche Regelungen für die Vergütung von Bereitschafts- und Sicherheitsdiensten für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter sowie für leitende Angestellte.

Bonus (Variable Remuneration, VR)

Die Tarifmitarbeiter von Sanofi erhalten eine zusätzliche variable Vergütung, mit der sie am Geschäftserfolg des Unternehmens beteiligt werden. Diese variable Vergütung ist abhängig von den erreichten Zielen des Unternehmens und des Funktionsbereichs.

Vergütung für Leitende Angestellte und außertarifliche Mitarbeiter im Innendienst

An leitende Angestellte und außertarifliche Mitarbeiter stellt Sanofi besondere Anforderungen. Im Gegenzug werden erbrachte Leistungen angemessen honoriert.

Außertarifliche Mitarbeiter

In Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Voraussetzungen des »Manteltarifvertrags Akademiker« werden Positionen mit hohen Stellenanforderungen im außertariflichen Bereich geführt.

Außertarifliche (AT) Angestellte erhalten als Grundvergütung ein individuelles monatliches AT-Entgelt. Das individuelle Entgelt wird üblicherweise im Rahmen der jährlichen Gehaltsregulierungsrunde überprüft.

Leitende Angestellte

Für die Ernennung zum leitenden Angestellten ist grundsätzlich die ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Als Grundvergütung erhalten leitende Angestellte ein individuelles Jahreseinkommen, das monatlich zu einem Zwölftel gezahlt wird. Das individuelle Entgelt wird wie bei den außertariflichen Mitarbeitern üblicherweise im Rahmen der jährlichen Gehaltsregulierungsrunde überprüft.

Cafeteria-Modell

Als zusätzliche Gehaltskomponente bietet das Unternehmen leitenden Angestellten und AT-Mitarbeitern in Arbeitszeitsouveränität ein »Cafeteria-Modell« mit monatlichen Beträgen von 390 bis 760 Euro an. Die Teilnehmer haben verschiedene Möglichkeiten zur Verwendung des Cafeteria-Betrags.

Er kann zum Beispiel zur Zahlung der monatlichen Fahrzeugleasingrate genutzt, in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelt oder auch mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt werden. AT-Mitarbeitern im Außendienst wird seit dem 1. Januar 2015 ebenfalls ein monatlicher Cafeteria-Betrag in Höhe von 60 Euro ausgezahlt.

Bonus (Individual Variable Remuneration, IVR)

Auf der Grundlage der Ziele des Gesamtunternehmens, des Funktionsbereichs und der individuellen Leistung erhalten außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte einen Bonus (individuelle variable Vergütung). Er basiert im Fall der leitenden Angestellten auf weltweit geltenden Planbedingungen.

Unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter sind für den Erfolg von Sanofi unverzichtbar. Das System »Führen durch Ziele« schafft dafür die notwendigen Gestaltungsspielräume:

Mitarbeiter und Vorgesetzte legen gemeinsam berufliche Ziele fest, sprechen Leistungen und Termine ab und überprüfen Fortschritte und Aktualität, bis die Ziele erreicht sind. Das System zur Festsetzung der Ziele verbindet Leistung und Vergütung miteinander. Werden gemeinsam festgelegte individuelle Ziele erreicht, hat dies unmittelbaren Einfluss auf die Höhe der jährlichen Bonuszahlung.

Arbeitnehmerüberlassung

Sanofi arbeitet mit Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung zusammen, um Einzelspitzen im Geschäftsbetrieb durch externe Arbeitnehmer abzufangen.

Anzahl Mitarbeiter aus der Zeitarbeitsbranche im Durchschnitt	2016	2015	2014
Innendienst	138	110	68
Vertrieb	124	65	70

Leih- und Zeitarbeiter werden ab dem ersten Einsatztag mit dem gleichen Grundlohn entlohnt, wie festangestellte Mitarbeiter. Mitarbeiter aus der Leih- und Zeitarbeit haben – analog zu festangestellten Mitarbeitern – Zugang zu allen internen Einrichtungen, wie beispielsweise der Kantine oder dem Fitnessstudio. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt 15 Monate.

Mindestlohn

Mitarbeiter von Sanofi sind unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet, die den tariflichen Vereinbarungen entstammen. Daneben können Mitarbeiter auch außertariflich oder als leitende Angestellte beschäftigt werden. Beides erfolgt über Tarif. Regelungen des Mindestlohngesetzes kommen nicht in Anwendung.

Arbeitszeit

Bei Sanofi in Deutschland verstehen Unternehmensleitung und Betriebsrat die fortlaufende Weiterentwicklung bestehender Arbeitszeitregelungen als dauerhafte Aufgabe zur Sicherstellung effizienter Arbeitsabläufe bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen.

Während die leitenden Angestellten entsprechend ihren Aufgabenstellungen ausschließlich Arbeitszeitsouveränität haben, gibt es für außertarifliche Mitarbeiter eine Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitszeitsouveränität und Arbeitszeiterfassung im Rahmen eines Gleitzeitmodells. Zurzeit wählen mehr als 99 Prozent aller außertariflichen Mitarbeiter die Arbeitszeitsouveränität.

Um den gesetzlichen Anforderungen Genüge zu tun, sorgen die AT-Mitarbeiter selbst für die obligatorische Aufzeichnung der effektiven täglichen Arbeitszeit durch Erfassung in »Mein HR-Portal«.

Die Zahl der tariflich geführten Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten ist seit Langem rückläufig. Inzwischen überwiegt die Zahl der Tarifmitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit deutlich. Derzeit sind etwa 67 Prozent der tariflich geführten Mitarbeiter in einem Tagesarbeitszeitmodell ohne Schicht in flexibler Arbeitszeit tätig. Die bestehende Regelung zur flexiblen Arbeitszeit beinhaltet ein »Ampelmodell« mit einem Arbeitszeitrahmen von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Es sieht vor, dass Zeitguthaben über die tarifliche Arbeitszeit hinaus nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen oder nicht in größerem Umfang auflaufen.

Grundsätzlich werden Zeitguthaben nur durch Freizeit-ausgleich abgebaut. In Ausnahmefällen kann nicht abbaubare Mehrarbeit durch Vorabgenehmigung entsprechender zusätzlicher Zeitbudgets für befristete Zeiträume vergütet werden. Insbesondere bei den chemischen, biotechnologischen und pharmazeutischen Produktions- und Fertigungsprozessen sind vielfältige Regelungen mit versetzten Arbeitszeiten bis hin zu vollkontinuierlicher Schichtarbeit erforderlich.

	2016	2015	2014
Mitarbeiter in vollkontinuierlicher und in teilkontinuierlicher Wechselschicht	1.685	1.725	ca.1.500

Diese Schichtmodelle werden nach modernen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ausgestaltet. Zum Einsatz kommen kurz und vorwärts rollierende Modelle mit einer geringen Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten und mit ausreichenden Erholungszeiten.

Daneben gibt es insbesondere in den produzierenden Unternehmensbereichen versetzte Arbeitszeiten bis hin zu Zweischichtmodellen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber strebt Sanofi an, Arbeit an Samstagen soweit wie möglich zu vermeiden. Darüber hinaus ermöglichen vielfältige maßgeschneiderte Teilzeitvarianten den Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Die verschiedenen Arbeitszeitregelungen werden unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen gemeinsam mit den Belegschaftsvertretungen entwickelt und in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Betriebsvereinbarungen gibt es etwa zur flexiblen Arbeitszeit für Tarifmitarbeiter, zur Arbeitszeitsouveränität bei außertariflichen Mitarbeitern und zu einzelnen Schichtmodellen in den Betrieben. Aufgrund

der großen Zahl von individuellen Teilzeitmodellen existieren bei Sanofi derzeit mehrere Hundert verschiedene Arbeitszeitmodelle.

	2016	2015	2014
Teilzeitbeschäftigte	1.014	929	888
Davon in Altersteilzeit	149	117	123

Obwohl Ende 2009 die Förderung der Altersteilzeit durch die Arbeitsverwaltung im Fall der Nachbesetzung durch Auszubildende oder Langzeitarbeitslose – und demzufolge auch der entsprechende Tarifvertrag in der chemischen Industrie – ausgelaufen ist, führt Sanofi in Deutschland die Möglichkeit zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrags durch eine weitere Betriebsvereinbarung freiwillig fort.

Altersversorgung

Bei Sanofi hat die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine lange Tradition. Die obligatorische Teilnahme gewährleistet eine Zukunftssicherung für alle Mitarbeiter. Der Versorgungsgedanke umfasst nicht nur die klassische Altersvorsorge, sondern auch den Leistungsfall bei Tod oder Invalidität.

So stellt das Unternehmen seinen Mitarbeitern eine auf das 55. Lebensjahr hochgerechnete Dienstunfähigkeitsrente zur Verfügung. Im Todesfall wird den Hinterbliebenen außer den Übergangsbezügen auch ein Hinterbliebenenschutz gewährt.

Die Grund- und Basisversorgung betrifft die Gehaltsbestandteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze, die 2016 bei 6.200 Euro pro Monat lag. Hier beteiligen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über Beitragszahlungen an eine Pensionskasse.

	2016	2015	2014
Maximalbeiträge Arbeitnehmer zur Pensionskasse in Euro	124	121	119

In die für Neueintritte weiterhin geöffnete Basisversorgung zahlte der Arbeitgeber 150 Prozent des Mitarbeiterbeitrags ein. Für die Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erteilt das Unternehmen selbst dem Mitarbeiter eine Zusage und bildet dafür Rückstellungen.

Optional haben leitende und AT-Mitarbeiter die Möglichkeit, an den bestehenden Entgeltumwandlungsmodellen (Deferred Compensation* und/oder Company Matching*) teilzunehmen. Für Tarifmitarbeiter gibt es seit 1998 die

Förderung der tariflichen Altersvorsorge (TEA). Seit der Einführung des Tarifvertrags »Lebensarbeitszeit und Demografie« 2010 erhalten alle Tarifmitarbeiter jährlich aus dem Demografiefonds einen zusätzlichen Einmalbeitrag für ihre Altersvorsorge.

Die Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG ist seit vielen Jahrzehnten ein kompetenter und zuverlässiger Partner für die Durchführung und Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung.

Aufwendungen für Alterssicherung

in Millionen Euro	2016	2015	2014
Arbeitgeber (AG)-Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung	48,5	48,4	45,0
AG-Aufwand für Beiträge an die Pensionskasse	33,7	27,2	25,7
AG-Aufwand für bAV-Rückstellungen	29,6	25,7	k.A.
Aufwand für Beiträge an die Pensionskasse im Rahmen der TEA und des Demografiefonds	4,9	4,7	4,5
Beitrag an den Pensionssicherungsverein	0,0	1,3	0,7

Demografiefonds

Seit dem 1. Januar 2010 zahlt das Unternehmen gemäß dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für die chemische Industrie in Deutschland für jeden vollzeitbeschäftigten Tarifmitarbeiter (anteilig für Teilzeitbeschäftigte) einen jährlichen Betrag in eine zusätzliche Altersversorgung ein, der 2015 bei 338,42 Euro lag und sich auf insgesamt 2,5 Millionen Euro summierte.

Der jährliche Betrag ist seit dem Jahr 2011 tariffähig und wird im Rahmen der Tarifverhandlungen angepasst. Durch den Tarifabschluss 2015 wurde die jährliche Anpassung des Demografiebetrages gemäß den Tarifierhöhungen beendet.

Gleichzeitig wurden Demografiebetrag I und Demografiebetrag II in einem Demografiebetrag zusammengefasst. Der einheitliche Demografiebetrag liegt 2016 bei insgesamt 550 Euro und 2017 bei 750 Euro. Ab diesem Zeitpunkt wird der Demografiebetrag nicht weiter erhöht.

Sanofi hat sich in Abstimmung mit dem Betriebsrat dazu entschlossen, den jährlichen Demografiebetrag in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung und/oder ein Lebensarbeitszeitkonto einfließen zu lassen. Bisher beteiligen sich mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter an dieser zusätzlichen Altersvorsorge.

Durchschnittsalter und Betriebszugehörigkeit

	2016	2015	2014
Alter der Mitarbeiter	44	44	44
Betriebszugehörigkeit	17	17	17

Durchschnittsangabe in Jahren

Langzeitkonten

Langzeitkonten bieten die Chance zur differenzierten Lebensplanung.

Lebensarbeitszeitkonten für tariflich geführte Mitarbeiter

Auf der Grundlage des Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie »TV Demo« haben sich Unternehmen und Gesamtbetriebsrat darauf verständigt, ein Lebensarbeitszeitmodell für tarifliche Mitarbeiter einzuführen.

In dieses Modell konnte zunächst im Dezember 2013 der zusätzliche Demografiebetrag in Höhe von 200 Euro eingebracht werden. Seit Januar 2014 können die tariflich geführten Mitarbeiter per Gehaltsumwandlung weitere Gehaltsbestandteile und bestimmte Zeitelemente darin ergänzen.

Im Jahr 2016 brachten die tariflich geführten Mitarbeiter insgesamt 2,5 Millionen Euro in das Lebensarbeitszeitmodell ein. Mit dem Modell können aus dem Lebensarbeitszeitkonto Freistellungen sowohl vor Beginn der Altersrente als auch für Pflege und Erziehung finanziert werden.

Nebenleistungen

Sanofi bietet weitere Leistungen zugunsten seiner Mitarbeiter.

Krankengeldzuschuss

Alle Mitarbeiter erhalten über die gesetzliche Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hinaus einen Zuschuss zum Krankengeld.

Zusätzliche Unfallversicherung

Alle Mitarbeiter haben eine zusätzliche, vom Unternehmen finanzierte Unfallversicherung, die über die gesetzliche Unfallversicherung hinausreicht. Dieser erweiterte Schutz, die »Berufdeckung«, schließt neben Unfallrisiken durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten auch Dienstreisen und den täglichen Weg zur und von der Arbeit ein.

Dienstjubiläen

Jubiläen werden insbesondere nach 25, 40 und 50 Dienstjahren im Rahmen von individuellen Feiern

gewürdigt. Um auch die Verbundenheit des Unternehmens mit jüngeren Kollegen auszudrücken, gibt es inzwischen ebenso Jubiläumsbriefe zum 10. und 20. Jubiläum. Darüber hinaus gewährt Sanofi zusätzliche geldliche Leistungen, die überdies durch einen Sonderurlaub aufgewertet werden.

Dienstwagen

Außertariflich geführten Mitarbeitern und leitenden Angestellten bietet Sanofi einen Leasingwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung an. Nach der Auswahl durch den Mitarbeiter least das Unternehmen das jeweilige Fahrzeug. Die dafür anfallenden Kosten werden vom Mitarbeiter durch Gehaltsumwandlung getragen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsschutz ist eines der Kernelemente der Sanofi Mitarbeiterpolitik, die im Kapitel über Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Seite 90) beschrieben ist.

Präventiver Gesundheitsschutz

Sanofi schützte 2016 die Mitarbeitergesundheit mit einer Reihe von Angeboten, Informationen und Maßnahmen:

- 10.178 arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (Siehe Kapitel Berufskrankheiten Seite 65)
- Gesundheitsaktion Darmkrebs vermeiden (Sanofi beteiligte sich an einer Aktion des Arbeitsmedizinischen Zentrum (AMZ)
- Zwei Seminare zur Raucherentwöhnung
- Gewichtcoaching zum Abbau von Übergewicht mit zwei Ernährungsseminaren: Gewichtcoaching mental und Stark Leben mit dem ICH-Faktor
- Ärztlich kontrollierte individuelle Ernährungsberatung für Mitarbeiter mit Krankheiten, die durch Veränderung der Ernährung günstig beeinflussbar sind
- Seminare zur Stressbewältigung
 - Aktive Stressbewältigung am Arbeitsplatz – MBSR
 - Gesund Führen
 - Gesund Managen
 - Gesund Ausbilden
 - Gesund Arbeiten
 - Arbeitsplatzprogramm Muskel-Skelett
- Beratung in kritischen Lebenssituationen
- Kostenlose Impfungen gegen Grippe, Mumps, Masern, Röteln, ferner gegen Polio/Diphtherie/Tetanus/Pertussis sowie gegen Hepatitis A und Hepatitis B
- Beteiligung an Fitnessstudiokosten des Site Health Centers

- Veranstaltung Gesundheitswoche mit Aufklärung und Selbsttests
- Videoanleitungen im Intranet zur Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitssicherheit

Den Schutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat Sanofi in die Verantwortung der Abteilung HSE (Health, Safety, Environment – Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz, siehe Seite 90) gelegt, die die Arbeitsplatzsicherheit durch Sicherheitsvorschriften und deren Einhaltung gewährleistet. Schutzmaßnahmen erstrecken sich auch auf die ca. 1.500 Fremdfirmenmitarbeiter, die für Sanofi täglich im Einsatz sind.

Zentrales Anliegen im Sicherheitsbestreben von Sanofi ist die Unfallvermeidung. Arbeitsschutz ist Managementaufgabe und folgt den Vorgaben der HSE-Richtlinien. Sanofi versteht Sicherheit am Arbeitsplatz als einen kontinuierlichen Prozess steter Entwicklung und Verbesserung über das reine Erfüllen staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorschriften hinaus.

Bestmögliche Sicherheit erreicht das Unternehmen durch vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, deren Wissen und Erfahrung die Grundlagen des Fortschritts bei der Sicherheit sind.

Lern- und Erfahrungsreport

Sanofi betreibt eine zentrale Anlaufstelle im Intranet, bei der Mitarbeiter nicht nur Verbesserungsvorschläge einreichen, sondern auch beobachtete Gefahren und Beinahe-Unfälle melden können. Dies hilft, frühzeitig Gefahrenschwerpunkte zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Anlagensicherheit

Die Betriebssicherheit von Anlagen wird bereits bei der Erforschung und Entwicklung möglicher neuer Medikamente berücksichtigt. Verfahren und Verfahrensschritte werden von Anfang an sicher gestaltet, gefährliche Stoffe nach Möglichkeit vermieden.

Anforderungen an die Sicherheit der eingesetzten Stoffe und Verfahren werden schon bei der Entwicklung eines Herstellungsprozesses definiert. Sie werden durch ein Fachgremium bewertet und fließen in ein Schutzkonzept ein.

Vor Inbetriebnahme einer Anlage wird die Funktionsfähigkeit aller Schutzsysteme sichergestellt. Die Schutzkonzeption der Anlagen wird zudem während des Betriebs regelmäßig geprüft. Die prozess- und anlagenbezogene Schutzkonzeption bezieht sich hauptsächlich auf die sichere Auslegung von Behältern, Apparaten, Verfahrens-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik, Überdruckabsicherungen und Auffangbehältern. Sie wird ergänzt durch organisatorische Sicherheitsmaßnahmen und eine

Notfallvorsorge, die auch den Schutz von Nachbarn und der Umwelt einschließt.

Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Notfall- und Gefahrenabwehrorganisation des Industrieparkbetreibers in Frankfurt-Höchst.

Schulungen in Sicherheitsangelegenheiten

Regelmäßige Schulungen und Übungen gewährleisten ein dauerhaft hohes Sicherheitsniveau. Beispiele für Sicherheitsmaßnahmen bei Sanofi sind:

- Jährliche Schulung zu Gefahren am Arbeitsplatz und Schutzmaßnahmen
- Jährliche Alarmübung pro Betrieb
- Jährliche Gefahrenabwehr-Übung zusammen mit dem Industrieparkbetreiber, um das Notfallmanagement zu verbessern
- Alle zwei Jahre Übung zur Bearbeitung eines Schadensbeispiels durch den Management-Bereitschaftsdienst

Neben den regulären Schulungen für Mitarbeiter und Funktionsträger hält Sanofi in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) regelmäßig besondere Sicherheits-schulungen ab:

- Ein bis zwei Schulungen pro Jahr über Prozesssicherheit
- Ein bis zwei Arbeitsschutzseminare für Führungskräfte pro Jahr

Alle Besucher und die Mitarbeiter von Fremdfirmen sind in das Sicherheitskonzept einbezogen. Sie erhalten vor dem Zutritt zum Industriepark eine erste Sicherheitseinweisung durch den Betreiber. Weitere Sicherheitseinweisungen finden betriebsbezogen und bei der Arbeitseinweisung statt.

Biologische Sicherheit

In der Biotechnik werden Wirkstoffe durch biochemische und mikrobiologische Verfahren produziert. Die Nutzung von ganzen Organismen, Zellen und Enzymen stellt hohe Sicherheitsanforderungen an alle Unternehmensbereiche.

Eine globale Organisationseinheit von Sanofi befasst sich ausschließlich mit der biologischen Sicherheit, um eventuelle Risiken zu erörtern und die Sicherheitskonzepte anzupassen. Das mit dem Expertengremium verbundene globale Netzwerk erarbeitet und überwacht die Sicherheitsregelwerke für alle Sanofi-Standorte weltweit.

Am Standort Frankfurt-Höchst führt die Umsetzung dieser unternehmensweit verbindlichen Regelwerke zu einem Sicherheitsniveau, das die Anforderungen des deutschen Gesetzgebers in jedem Fall erfüllt und häufig sogar übertrifft. Die damit verbundenen Maßnahmen stellen den Schutz der Mitarbeiter beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen in Labor und Fertigung sicher und schützen gleichzeitig die Umwelt vor der unerwünschten Freisetzung dieser Stoffe.

Unfallkennzahlen

Das Unfallgeschehen bei Sanofi bewegt sich generell auf einem niedrigen Niveau. Über mögliche Gefahren und geeignete Vermeidungsmaßnahmen werden die Mitar-

beiter bei Sanofi regelmäßig informiert und im Rahmen von speziellen Programmen und Trainings für stolper- und sturzfreies Arbeiten sensibilisiert. Stolper- und Sturzunfälle bilden den größten Teil der Arbeitsunfälle.

Sanofi beschäftigt an den Standorten Frankfurt und Berlin eine Vielzahl von Fremdfirmen, für die die Unfälle ihrer Mitarbeiter ebenfalls erfasst werden. Diese Fremdfirmen müssen sich verpflichten, die gleichen Sicherheits- und Umweltschutzregeln zu befolgen, wie sie auch für Sanofi gelten. Ein entsprechendes Auswahlprozedere, umfangreiche Schulungen, Audits sowie regelmäßige Sicherheitschecks halten die Unfallzahlen bei den Mitarbeitern der Fremdfirmen auf niedrigem Niveau.

Definition	Kennzahl Sanofi			Kennzahl BG RCI Branche Chemie
	2016	2015	2014	2015
LTI-FR* für eigene Mitarbeiter (SADG)	1,9	2,2	1,7	9,4

Definition	Kennzahl Sanofi			Kennzahl alle BGen
	2016	2015	2014	2015
LTI-FR* für Mitarbeiter von Fremdfirmen (Standorte Frankfurt und Berlin)	2,1	3,6	3,1	14,0

Im Jahr 2016 ereignete sich kein tödlicher Unfall.

Definition	Kennzahl Sanofi		
	2016	2015	2014
Unfallbedingte Ausfalltage, Gesamt	2,1	3,6	3,1

Gesundheitsquote

	2016	2015	2014
insgesamt	94,1 %	94,4 %	94,6 %
ohne Langzeitkranke (länger als 6 Wochen arbeitsunfähig)	95,1 %	95,5 %	95,7 %

Angegeben sind der Anteil krankheitsbedingter Abwesenheitsstunden an den Sollstunden.

Berufskrankheiten

Die Mitarbeiter der Sanofi Deutschland GmbH sind nicht von bestimmten Berufskrankheiten betroffen. Die Angaben werden jährlich erhoben. Bei den betriebsärztlichen Untersuchungen der Mitarbeiter legt Sanofi Wert darauf, arbeitsbedingte Störungen und Veränderungen der Gesundheit zu erkennen, bevor sie zu Berufskrankheiten werden können. Sanofi verringert bei Bedarf negative Einflüsse durch technische, organisatorische oder individuelle Maßnahmen.

Sanofi unternimmt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes ergeben. Jedem Beschäftigten muss dabei in regelmäßigen Abständen eine Teilnahme an den Untersuchungen ermöglicht werden. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind für Mitarbeiter kostenlos, die Ergebnisse bleiben auf Wunsch anonym.

ARBEITZUFRIEDENHEIT UND MITARBEITERBINDUNG

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz erfasst Sanofi durch Befragungen. Aus deren Ergebnissen werden erforderliche Maßnahmen abgeleitet und evaluiert.

So findet beispielsweise 2017 eine Befragung zur Erfolgsmessung der Maßnahmen aus der Befragung 2014 zu »Vereinbarkeit Beruf und Privatleben« statt.

PARTIZIPATION

Sanofi hält Partizipationsmöglichkeiten vor, um den Mitarbeitern die aktive Teilhabe an der Unternehmensgestaltung zu bieten. Dazu zählen neben den Karriere-möglichkeiten (siehe Kapitel Personalentwicklung, Seite 56) auch die Einrichtung von Beschwerdestellen und das betriebliche Vorschlagswesen. Auch die Gender Balance Awards (Seite 51) versteht Sanofi als Beitrag zur Mitarbeiterbindung.

Ein weiteres Beispiel ist die Übernahme von Teilnahmegebühren und Verpflegung von Mitarbeitern, die am »JP Morgan Chase Corporate Challenge Run« und am »Berliner Staffellauf« durch den Tiergarten teilnahmen.

Für die 2016 erstmalig ausgelobten »Sanofi Leben & Arbeiten Awards« können Mitarbeiter ihre Kollegen vorschlagen, die sich um die Themen Gender Balance/ Modernes Arbeiten/ Soziale Verantwortung verdient gemacht haben.

Mitarbeiter können nach Absprache Freiwilligendienste während der Arbeitszeit leisten. 2016 halfen 12 Mitarbeiter bei der Sanierung eines Kindergartens in der Nähe eines Sanofi Standortes. Am Welt-Arthritis-Tag trugen 300 Mitarbeiter durch die Anfertigung von Drahtmodellen zu einem erhöhten Spendenaufkommen bei. Ferner beteiligten sich Mitarbeiter an einer Briefmarkensammelaktion.

Beschwerden

Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) regelt den Umgang mit Beschwerden und sozial adäquates Verhalten. Funktionen und Fachabteilungen haben als Ansprechpartner definierte Vertrauensleute. Jeder

Betriebsangehörige, der sich vom Unternehmen, durch Mitarbeiter des Betriebs oder durch im Betrieb tätige Mitarbeiter von Fremdfirmen benachteiligt oder ungleich behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm nicht daraus entstehen.

Als Ansprechpartner fungieren in den Betrieben häufig die Vertrauensleute, die vor allem dafür sorgen, eine Eskalation von Konflikten zu verhindern. Die Betroffenen können sie ansprechen, wenn sie sich belästigt oder benachteiligt fühlen. Die Vertrauensleute werden im Sinn der Gesamtbetriebsvereinbarung geschult und haben folgende Aufgaben und Rechte:

- Allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen im vorgenannten Sinn nachzugehen
- Die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- Auf Wunsch einen Betroffenen zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten und zu beraten und ihn zu unterstützen

Der Betroffene und/oder der betriebliche Ansprechpartner können den örtlichen Betriebsrat/die örtliche JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) anrufen. Sie haben folgende weitergehende Aufgaben:

- Im Auftrag eines Betroffenen Verhandlungen mit Vorgesetzten und der Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden
- Auf Wunsch einen Betroffenen zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten und zu beraten und ihn in seiner Vertretung zu unterstützen

Die §§ 84 und 85 BetrVG über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen. Ein Betroffener kann zunächst ein Gespräch mit dem Konfliktgegner unter Hinzuziehung eines betrieblichen Vertrauensmanns, einer anderen internen Vertrauensperson oder des örtlichen Betriebsrats/der örtlichen JAV verlangen.

Der Betroffene hat das Recht, dass dieses Gespräch schnellstmöglich, spätestens aber innerhalb von vier Wochen nach seiner Beschwerde, stattfindet. Daneben wird ein aus drei Mitgliedern (Werksarzt, Personalabteilung, Betriebsrat) bestehendes Coaching-Team gebildet, das angesprochen werden kann.

Ergibt sich bei diesem Gespräch keine Einigung auf freiwilliger Basis, muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden. Der örtliche Betriebsrat muss über den Vorgang informiert werden. Als Vermittler wird der nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des Betroffenen kann der örtliche Betriebsrat hinzugezogen werden. Kommen beide Konfliktgegner in diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor das Coaching-Team.

Vertraulichkeit

Über die mit diesem Verfahren verbundenen Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht daran beteiligt sind.

Rechte der Beschäftigten im Beschwerdefall

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den betrieblichen Ansprechpartnern oder dem Betriebsrat/der JAV über die Betriebsvereinbarung zu informieren, hierzu Fragen zu stellen und sich über Benachteiligungen, Schikanen, Belästigungen, Verunglimpfungen usw. zu beschweren. Zeiten, die erforderlich sind, um Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen, werden wie Arbeitszeit behandelt und entsprechend vergütet.

Eingegangene Beschwerden

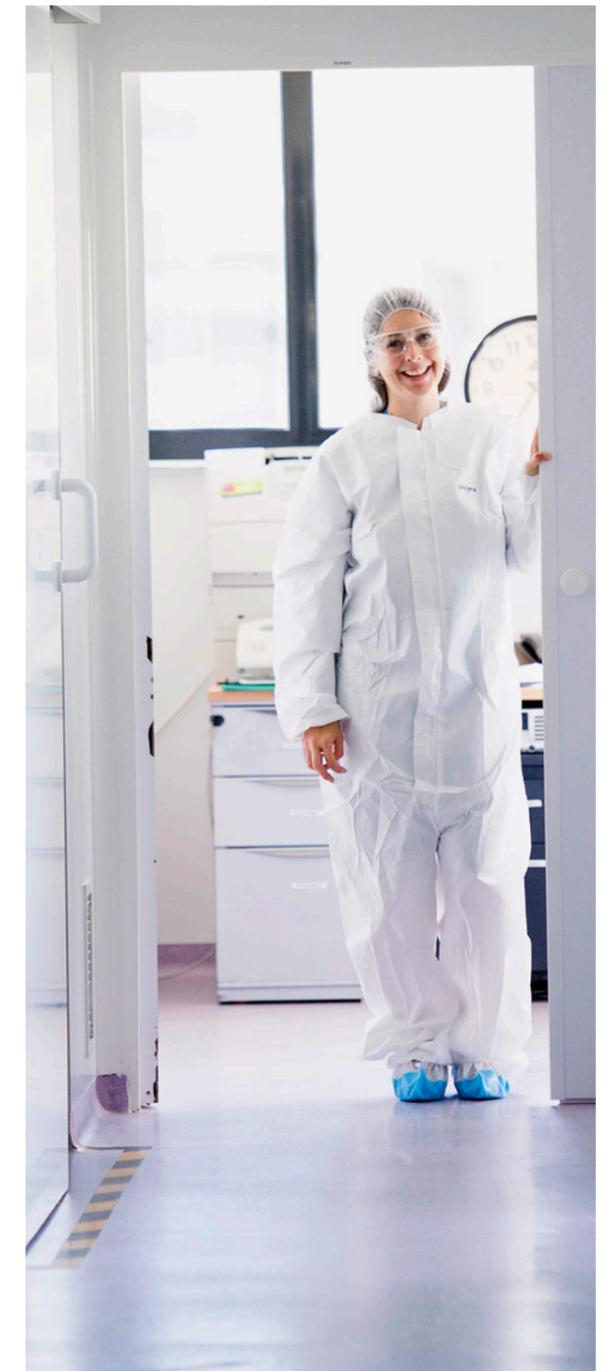
Beschwerden wurden 2016 nicht gemeldet.

Betriebliches Vorschlagswesen

Sanofi honoriert mit Geld- und Sachprämien gute Ideen seiner Mitarbeiter zur Verbesserung der betrieblichen Prozesse und Infrastruktur, um sie für das Unternehmen nutzbar machen. Neben Effizienzsteigerungen stehen Verbesserungen von Sicherheit, Umweltschutz und Qualität im Vordergrund.

Dafür beteiligt sich Sanofi gemeinsam mit anderen Unternehmen am Standort Frankfurt-Höchst an einem Ideen-Center. Darin kann jeder Mitarbeiter, online und in Papierform, Verbesserungsvorschläge einreichen.

	2016	2015
Anzahl Vorschläge	3.147	2.677
Wert Geld- und Sachprämien	567.695 Euro	425.296 Euro



DIE GESUNDHEIT DER MENSCHEN ...

zu schützen versteht Sanofi als ganzheitliche Aufgabe. Dazu zählen neben dem Patientenwohl und Verantwortung für die Mitarbeiter der Umweltschutz.

Der Klimawandel stellt Sanofi vor große Herausforderungen. Durch die Erderwärmung verändern sich Krankheiten und insbesondere ihre Ausbreitungsgebiete. Die asiatische Tigermücke beispielsweise, die als wichtigster Überträger von Erregern wie dem Dengue-Fieber gilt, ist inzwischen in Deutschland angekommen. Sanofi trägt dieser Entwicklung in seiner Forschung und Entwicklung Rechnung.

Seinen eigenen Einfluss auf die Umwelt erfasst, bewertet und optimiert Sanofi stetig und unterstützt als offizieller Partner der UN-Klimakonferenz COP21 Bemühungen, die

globale Erderwärmung unter zwei Grad Celsius zu halten und die Gesundheitsfolgen des Klimawandels zu begrenzen.

Für ganz Sanofi ist das Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß seiner Produktions- und Forschungsstandorte von 2010 bis 2020 um 20 Prozent zu senken.

Sanofi in Deutschland: Reduktion der absoluten Kohlendioxid-Äquivalente* 2010–2016 um 23 Prozent!



Dr. Olivier Brandicourt, Chief Executive Officer, Sanofi global

Wir müssen die Mobilisierung des gesamten Gesundheitswesens, seiner öffentlichen wie privatwirtschaftlichen Akteure, dringend unterstützen.

Den Anfang müssen die Life-Sciences-Unternehmen machen, deren Aufgabe es ist, zum Gesundheitsfortschritt beizutragen. Wenn wir jetzt handeln, können wir die Folgen des Klimawandels für die Gesundheit der Weltbevölkerung eindämmen. Die Gesundheit muss Teil der Klimadebatte werden.

UMWELTKENNZAHLEN

Die Produktionsverfahren und -abläufe bei der Herstellung von Medikamenten und Arzneimittelwirkstoffen sind komplex.

Synthesen* über mehrere Zwischenstufen sind dabei die Regel. Die erforderliche Qualität von Zwischen- und Endprodukten wird durch aufwendige Reinigungsverfahren und den Einsatz hochwertiger Rohstoffe sichergestellt.

Typisch für die Herstellung von Pharmazieprodukten ist, dass aus vergleichsweise hohem Rohstoffeinsatz relativ geringe Produktmengen hervorgehen. Dieser Veredelungsprozess wird in der Input-Output-Bilanz deutlich. Die Angaben sind gerundet.

Input	Beschreibung	Einheit	2016	2015	2014
WASSERVERBRAUCH	Gesamt	m ³	6.207.906	6.521.338	6.332.505
	Trinkwasser		144.494	154.778	151.194
	Kühlwasser		4.900.226	5.239.854	5.109.274
	Wasser für pharmazeutische Zwecke		1.163.186	1.126.706	1.072.037
ENERGIEVERBRAUCH	Gesamt	MWh	449.213	493.786	473.404
	Kälte		36.860	82.501	78.604
	Strom		137.368	137.341	135.846
	Gas		24.796	25.259	27.521
	Dampf		250.189	248.685	231.433
ROHSTOFFEINSATZ	Gesamt	Tonnen	97.957	100.135	83.436
	Intern recycelt		34.706	33.229	27.707
	Recyclingrate	Prozent	35,4	33,2	33,2
PRIMÄRPACKMITTEL ¹	Gesamt	Tonnen	11.046	9.260	10.090
	Papier und Pappe		4.793	3.662	4.427
	Glas		3.103	2.920	3.411
	Holz		2.176	1.850	1.374
	Kunststoffe, Gummi		666	585	623
	Metall		308	243	255

Input	Beschreibung	Einheit	2016	2015	2014
KOHLENDIOXID-ÄQUIVALENTE*	Gesamt	Tonnen	120.671	121.325	114.882
	Direkte Emissionen*, Gesamt		16.168	15.765	16.864
	Direkt aus BImSchG-Anlagen*		9.008	8.221	8.687
	Aus Kältemitteln und Methanemissionen		+	+	663
	Außendienstfahrzeuge		7.161	7.544	7.514
	Indirekt aus Energiebezügen		104.503	105.560	98.018
	SONSTIGE LUFT-EMISSIONEN* aus BImSchG-Anlagen*	Gesamt	Tonnen	8,9	8,8
Stickoxide			6,22	6,22	8,50
Kohlenmonoxid			1,37	1,35	1,32
Schwefeldioxid			0,09	0,09	0,10
Lösemittel			0,35	0,35	0,35
Chlor/Chlorwasserstoff			0,26	0,26	0,25
Staub			0,15	0,15	0,15
Sonstige			0,50	0,39	0,38
ABWASSER-EMISSIONEN*	Abwasservolumen	m³	1.585.308	1.605.551	1.507.450
	CSB	Tonnen	566	585	541
	AOX		0,258	0,284	0,650
	Stickstoff		335	375	276
	Phosphor		67	66	65
	Schwermetalle	Kilogramm	151	170	229
ABFÄLLE	Gesamt	Tonnen	36.205	19.651	16.034
GEFÄHRLICHE ABFÄLLE	Gesamt	Tonnen	11.493	10.918	9.492
	Davon verwertet		8.566	7.753	7.053
	Davon beseitigt		2.926	3.165	2.439
NICHT GEFÄHRLICHE ABFÄLLE	Gesamt	Tonnen	24.713	8.734	6.542
	Davon verwertet		24.693	8.690	6.493
	Davon beseitigt		20	43	49
PRODUKTE	Pharmawirkstoffe	Tonnen	2.998	3.005	2.345
	Insulinpens*	Mio. Stück	354	349	306
	Ampullen/Flaschen zur Injektion und Infusion		603	522	602

+ Wegen Geringfügigkeit ab 2015 nicht mehr berichtet
 * 1 Korrektur der 2015 Zahlen, diese lagen bei Redaktionsschluss 2016 nur als Hochrechnung vor.

VERBESSERUNG DER KLIMABILANZ

Sanofi verfolgt generell die Reduktion seiner CO2-Emissionen (Kohlendioxid-Abgaben in die Umwelt), die als verantwortlich für den Klimawandel gelten, um gute Umweltbedingungen zu bewahren. Dies geschieht über die Identifikation von Energie-Einsparpotentialen und Energieeffizienzsteigerung.

– Energieeinsparpotenziale werden systematisch über das Energiemanagement identifiziert, das seit 2012 nach DIN EN ISO 50001* zertifiziert ist.

- Energieeffizienzprogramme werden für Gebäude und Anlagen durchgeführt
- Transport von Medikamenten bevorzugt per Schiff und Bahn
- Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel
- Einsatz moderner Kommunikationsmittel

MASSNAHMEN ZUR VERMINDERUNG DER UMWELTAUSWIRKUNGEN

Sanofi ist bestrebt, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt zu vermindern und den Sicherheitsstandard zu erhöhen.

Maßnahme	Bereich	Status 2017	Status 2016	Status 2015
Zertifizierung/Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001*	ALLE AM STANDORT FRANKFURT	☑	☑	☑
Zertifizierung/Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001*	ALLE INDUSTRIELLEN EINHEITEN AM STANDORT FRANKFURT	☑	☑	☑
Detaillierte energetische Bewertung der von R & D genutzten Gebäude anhand von Visualisierungstools zum Stromverbrauch	FORSCHUNG		✓	✓
Abschaltung der Beleuchtung eines Produktionsgebäudes auf dem Dach und im Außenbereich einer Produktionsanlage	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	✓
Optimierung der Kühlsysteme OSR-Kaltlager	DISTRIBUTION		✓	
Nutzung von temperaturgeführten Lkw-Teil-ladungsverkehren innerhalb Europas	DISTRIBUTION		✓	
Einbau von Wärmetauschern und Regelung der Fördermenge des Kondensats	DISTRIBUTION	bis 2018		
Optimierung der Beleuchtung der Schalträume	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	
Verbesserung der Energiebilanz durch Austausch von Energieverbrauchern (z.B. alte Kühlschränke usw.)	COUNTRY		✓	
Einsatz effizienterer Motoren (Effizienzklasse IE ≥ 3)	PRODUKTION BIOTECHNIK	bis 2017	✓	✓
Fortführung der Eco-Driving-Trainings	AUSSENDIENST		✓	
LED-Leuchten in Werkstattbereich, Wareneingang und Bürobereichen	DEVICES		✓	

Maßnahme	Bereich	Status 2017	Status 2016	Status 2015
Teilweise Wiederverwendung von Kunststofftrays, die bisher ausschließlich einmalig verwendet wurden. Dadurch Reduktion des stoffspezifischen Abfallaufkommens.	DEVICES	30 % bis 2018	✓ (24 %)	✓
Umstellung des Transports von Fertigarzneimitteln im Exportbereich vom Flugzeug auf Seeschiff	DISTRIBUTION	🕒	🕒	🕒
Optimierung der Temperatur in einem Inaktivierungsgefäß in der Produktion	PRODUKTION BIOTECHNIK	bis 2018	✗ ¹	
Energieeinsparung durch Reduzierung des Warmwassers einer Produktionsanlage	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	
Optimierung der Kälteerzeugung im Kreislaufsystem zur Einsparung von Kaltwasser und CO ₂	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	
Installation von Frequenzumrichtern für Glukosepumpen in der Produktion	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	
Reduzierung der Luftwechselrate in einem Produktionsgebäude	PRODUKTION BIOTECHNIK		✓	
Verkürzung der Ansatzzeit eines Fermenters in einem Produktionsbetrieb	PRODUKTION BIOTECHNIK		✗ ²	
Ausbau des Schienenanteils beim Transport von Fertigarzneimitteln innerhalb Europas	DISTRIBUTION		✗ ³	
Transport zum Seehafen auf Binnenschiff	DISTRIBUTION		✗ ⁴	
Ausbau Direktfahrten zu deutschen Großhändlern	DISTRIBUTION	🕒	🕒	🕒
Reduktion des Einsatzes von vollentsalztem (VE-) Wasser durch den Umbau von Aggregaten wie Vakuumpumpen oder anderen Verbrauchern von Durchlauf auf Wiederverwendung. Dadurch Einsparung von VE-Wasser	FERTIGUNG		✓	
Betriebsoptimierung der beiden Destillationsmaschinen zur Gewinnung des Wassers für Injektionszwecke und weitere Reduzierung des Stand-by-Drucks von 0,8 bar auf 0,3 bar. Dadurch Einsparung von Wasser, Dampf und Strom	FERTIGUNG		✓	
Reduzierung über das Abwasser emittierter Mikroverunreinigungen in einem Produktionsbetrieb durch Installierung einer Extraktionsstufe	PRODUKTION CHEMIE	bis 2018	✗ ⁵	
Neues Ziel: Prüfung, ob eine mit R22 betriebene Anlage demontiert und stattdessen der Anschluss an eine umweltfreundlichere Anlage (Kaltwasserersatz) erfolgen kann.	FORSCHUNG	bis 2017		
Neues Ziel: Prüfung, ob und in welchem Umfang eine Optimierung der Heizungsanlage ökonomisch und ökologisch sinnvoll ist.	FORSCHUNG	bis 2017		
Neues Ziel: Prüfung, ob die Verriegelung der Kleinkühlanlage (Deckenkühlgerät) gegen die stationäre Heizung sinnvoll möglich ist.	FORSCHUNG	bis 2017		

Maßnahme	Bereich	Status 2017	Status 2016	Status 2015
Neues Ziel: Überprüfung, ob der Pilot »Anzeige von aktuellen Energie-Verbrauchswerten« sinnvoll ausgeweitet werden kann.	FORSCHUNG	bis 2017		
Neues Ziel: Entwickeln eines Masterplanes für den Ersatz älterer, mit teilfluorierten Kohlenwasserstoffen betriebener Kälteanlagen aufgrund der EU Verordnung für klimaschädigende Gase. Prüfung, in wie weit natürlich vorkommende Kältemittel eingesetzt werden können.	FORSCHUNG	bis 2017		
Neues Ziel: Reduzierung des WFI (Water for Injection, Wasser für Injektionszwecke) Verbrauchs durch Optimierung der TOC (Total Organic Carbon, gesamt organischer Kohlenstoff) Messung.	FERTIGUNG	bis 2017		
Neues Ziel: Effizientere Kälteversorgung durch Austausch von Kälteaggregaten (Erreichung eines Coefficient of Performance – COP = 4).	PRODUKTION BIOTECHNIK	bis 2018		
Neues Ziel: Optimierung der Cleaning in Place – CIP Reinigung und dadurch Einsparung von Purified Water und Natronlauge.	PRODUKTION BIOTECHNIK	bis 2017		

Legende

- ✓ Das Projekt wurde erfolgreich abgeschlossen
- 🕒 Stetiger Prozess
- ✗ Vorgaben wurden nicht erreicht
- ¹ Projekt wurde verlängert
- ² Projektstopp. Aufgrund schlechterer Durchmischung ist mit Ausbeuteverlusten zu rechnen

- ³ Projektstopp. Bahn ist nicht wettbewerbsfähig/unzureichende Möglichkeiten in der Einhaltung der Kühlkette
- ⁴ Projektstopp. Vorlauf zu zeitintensiv, zu große Abhängigkeit vom Wetter (Hoch-/Niedrigwasser)
- ⁵ Projekt wurde verlängert

Energieträger

Strom wird im Industriepark Höchst durch umweltfreundliche Kraft-Wärme-Kopplung unter gleichzeitiger Produktion von Dampf erzeugt. Zudem wird Abwärme aus verschiedenen Anlagen und Betrieben wie der Verbrennungsanlage zur Dampferzeugung genutzt.

Für die Stromherstellung ist der Industrieparkbetreiber, die InfraserV GmbH & Co. Höchst KG verantwortlich und Quelle der folgenden Angaben:

Der Anteil erneuerbarer Energien als Energieträger am 2015 durch InfraserV produzierten Strom liegt bei 20 %. Weitere Energieträger sind Erdgas (32,8 %), Kohle (29,6 %), sonstige fossile Energieträger (9,4 %) und Kernenergie (8,2 %). Sanofi bezieht am Standort Frankfurt und am Standort Berlin seine Energie ausschließlich vom Industrieparkbetreiber InfraserV.

Energieverbrauch und Emissionen 2016

- Der Energieverbrauch (Dampf, Strom, Kälte und Gas) an den Standorten Frankfurt-Höchst und Berlin erhöhte

sich, da für die Gebäudekühlung im Industriepark Frankfurt statt Flusswasser um zwei Prozent mehr Kälteenergie gegenüber dem Vorjahr eingesetzt wird.

- Mit einem Anteil von mehr als 85 Prozent an den konsolidierten Kohlendioxid-Äquivalenten* nehmen die indirekten Kohlendioxid-Äquivalente* bei Sanofi den mit Abstand größten Teil ein. Sie ergeben sich aus der Rückrechnung der Energiebezüge von Erzeugern in Form von Strom, Dampf und Kälteenergie; im Vergleich zum Vorjahr blieben sie ebenfalls nahezu gleich (-1 Prozent).
- Die direkten Kohlendioxid-Äquivalente* aus eigenen Anlagen entstehen in erster Linie im Zusammenhang mit der Reinigung von Abluft aus der Produktion, oder sie stammen aus Fermentationsprozessen* im Zusammenhang mit der Insulinherstellung. Die direkten Kohlendioxid-Äquivalente* lagen um zehn Prozent über denen des Vorjahres.

Dienstreisen

Sanofi ist bestrebt, seinen durch das Verkehrsaufkommen hervorgerufenen Einfluss auf die Umwelt zu reduzieren.

Die Reiserichtlinie von Sanofi in Deutschland empfiehlt, vor jeder Dienstreise zu prüfen, ob sie durch eine digitale Alternative (Telefonkonferenz, Videokonferenz, Collaborative Space*) ersetzt werden kann. Ebenso wird darauf verwiesen, dass bei allen Dienstfahrten – sofern sinnvoll – öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden sollen.

Die Deutsche Bahn bescheinigt Sanofi die CO₂-freien und mit Ökostrom gefahrenen Personenkilometer im Fernverkehr. Dabei wurden im Vergleich zum Jahr 2015 knapp neun Prozent mehr Personenkilometer im Fernverkehr zurückgelegt.

Erfolgreich im Energie- und Umweltmanagement

Nach einem regulären Überwachungsaudit im Jahr 2016 hat der TÜV Rheinland Sanofi in Frankfurt weiter gute Leistungen auf dem Gebiet des Energie- und Umweltmanagements bescheinigt. Der Bereich Industrial Affairs der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH am Standort Frankfurt ist seit 1999 DIN EN ISO 14001* zertifiziert und seit 2012 ist der gesamte Standort Frankfurt DIN EN ISO 50001* zertifiziert.

Berichtspflichten

Für alle genehmigungspflichtigen Anlagen muss jährlich eine Erklärung über die Emissionen in die Luft, das Wasser und die Mengen an Abfällen des vorhergehenden Jahres nach dem PRTR-Gesetz (Pollutant Release and Transfer Register) abgegeben werden.

Weiterhin muss Sanofi alle vier Jahre eine Emissionserklärung nach der 11. BImSchV über die Emissionen in die Luft erarbeiten. Die den jeweiligen Gesetzen entsprechenden Erklärungen von Sanofi liegen vor.

Emissionshandel

Sanofi beteiligt sich nicht am Emissionshandel, da die Anlagen der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH nicht dem TEHG (Treibhausgas-Emissionshandelsgesetz) unterliegen.

Berechnungsmethodik CO₂

Die direkten CO₂ Emissionen aus der Produktion werden alle drei Jahre gemessen und anhand der Produktionsmengen hochgerechnet. Die direkten CO₂ Emissionen aus der Fahrzeugflotte ergeben sich aus der Berechnung CO₂ Emissionen (Herstellerangabe) mal gefahrene Kilometer.

Die indirekten CO₂ Emissionen werden pro Energieart vom Industrieparkbetreiber InfraserV jährlich zur Verfügung gestellt (Mix aus Berechnung und Messung) und auf den Verbrauch von Sanofi hochgerechnet. InfraserV ist ebenfalls ISO14001* zertifiziert.

Andere treibhausrelevante Gase

Andere als in der Umweltkennzahlentabelle angegebene treibhausrelevante Gase emittiert Sanofi nicht in wesentlichem Umfang.

LÄRM

Alle Anlagen der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH halten die zulässigen Immissionsrichtwerte ein. Durch Dämmung und Kapselung sind die Produktionsanlagen in der Regel sehr geräuscharm. Nur in Ausnahmefällen wird eine Dezibelzahl von 80 dB (A) am Arbeitsplatz überschritten. Alle Anlagen und Arbeitsplätze werden im Zuge des Arbeitsschutzes regelmäßig per Schallmessung überprüft und in einem Schallkataster erfasst.

ROHSTOFF- UND MATERIALEINSATZ

Am Produktionsstandort Frankfurt-Höchst nutzt Sanofi Ressourcen in Form von Wasser, Energie, Rohstoffen und Packmitteln.

Packmitteleinsatz

Der Einsatz von Packmitteln unterliegt aufgrund von Qualitätsanforderungen und der diversen Anforderungen an Fertigarzneimittel größeren Mengenschwankungen.

Verbrauch der wesentlichen Primärpackmittel 2014–2016 (in Tonnen pro Jahr)

	2016	2015*	2014
Papier und Pappe	4.793	3.662	4.427
Glas	3.103	2.920	3.411

* Korrektur der 2015 Zahlen, diese Lagen bei Redaktionsschluss 2016 nur als Hochrechnung vor.

Rohstoffeinsatz

Im Jahr 2016 setzte die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH in den Produktionsprozessen circa 97.960 Tonnen an Roh- und Hilfsstoffen ein. Davon wurden rund 34.700 Tonnen bzw. mehr als 35 Prozent Lösemittel intern recycelt und wiederverwendet.

Damit lag die interne Recyclingrate 1,2 Prozent über Vorjahr. Der Anteil halogenierter Lösemittel an der eingesetzten Gesamtlösemittelmenge betrug lediglich 0,5 Prozent (0,2 Prozent im Vorjahr).

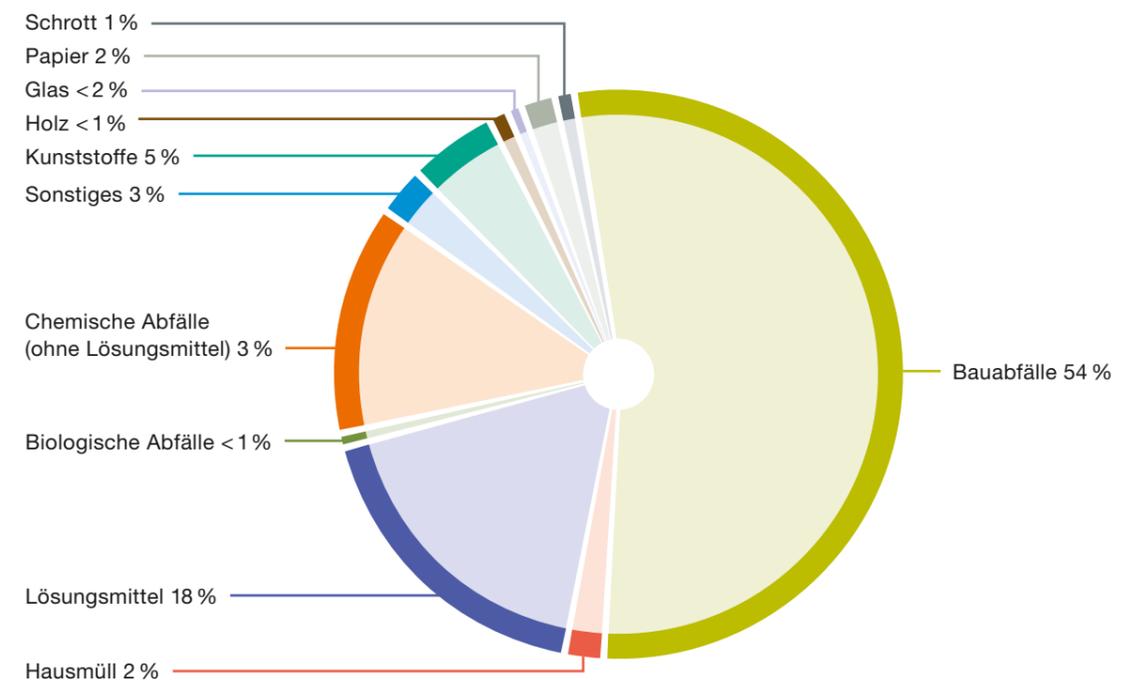
Mehr als 50 Prozent der o.g. Lösemittel und Hilfsstoffe werden über Ringleitungen am Standort bezogen.

Insgesamt lag der Roh- und Hilfsstoffverbrauch zwei Prozent unter dem Vorjahreswert. Dies ist auf geringere Produktionsmengen zurückzuführen.

Verbrauch der wesentlichen Roh- und Hilfsstoffe 2015–2016 (in Tonnen pro Jahr)

Roh-/Hilfsstoff	2016	2015
n-Propanol	24.173	24.342
Natronlauge 33 %	16.183	14.595
Salzsäure 30 %	10.091	8.687
Natriumbisulfid 40 %	10.133	8.531
Ethanol	4.919	5.484
Natronlauge 50 %	3.828	4.611
Glucose 70 %	3.410	3.208
Natriumnitrit 40 %	3.278	2.685
Ethylacetat	1.883	2.332
Xylol	1.567	1.808
1-Butanol	1.719	1.791
Aceton	1.360	1.571
Harnstoff	1.272	1.448

Abfallzusammensetzung 2016



Angefallene Abfallmengen sind in der Umweltkennzahlentabelle aufgelistet.

ABFALLMANAGEMENT

2016 lag die Gesamtabfallmenge um 84 Prozent über Vorjahr. Dies ist vor allem auf Bau- und Abrissabfälle (etwa plus 15.600 Tonnen) zurückzuführen. Für die Mengensteigerung in diesem Bereich ist maßgeblich die Erweiterung der Pen-Fertigung verantwortlich.

Die gefährlichen Abfälle stiegen primär im Bereich der Produktion um fünf Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Bei den nicht gefährlichen Abfällen war – primär bedingt durch die Entwicklung der Bau- und Abrissabfälle – eine Erhöhung um 138 Prozent zu verzeichnen.

Durch Änderungen in der Abfallstruktur hat sich die Verwertungsquote (Anteil der verwerteten Abfälle an der Gesamtabfallmenge) gegenüber dem Vorjahr um acht Prozent auf 92 Prozent erhöht.

Sämtliche Abfälle von Sanofi in Deutschland wurden im Inland entsorgt.

Für verpackte Arzneimittel, die über den Großhandel und Apotheken an den Endverbraucher gehen, wurden im Hinblick auf die Verpflichtungen nach den Vorgaben der Verpackungsordnung Vereinbarungen geschlossen.

Nach dem Baseler Übereinkommen über Abfallexporte werden von Sanofi keine gefährlichen Abfälle exportiert.

WASSERMANAGEMENT

Als Gesundheitsunternehmen achtet Sanofi auf den sorgfältigen Umgang mit der Ressource Wasser. Am Standort Frankfurt-Höchst wird Wasser zum Kühlen, für biotechnologische Prozesse, bei der Fertigung und zur Reinigung eingesetzt. Sanofi sucht und nutzt Möglichkeiten zur Verringerung der eingesetzten Wassermenge. Nicht vermeidbares Abwasser wird am Standort gereinigt.

Der Wasserverbrauch lag mit 6,2 Millionen Kubikmetern um knapp fünf Prozent unter dem Vorjahresniveau. Den weitaus größten Teil des verbrauchten Volumens machen Wasserarten aus, die auf Flusswasser basieren (95 Prozent).

Das Flusswasser wird für Kühlzwecke dem Main entnommen, der durch den Industriepark Höchst fließt. Das Kühlwasser selbst bleibt unbelastet und kann wieder in den Main geleitet werden. Da zuvor Trübstoffe ausgefiltert werden, ist das Wasser nach der Verwendung sogar sauberer als zuvor.

Mit Sicherungsmaßnahmen wird gewährleistet, dass auch bei Störungen der Produktionsabläufe oder bei Transportunfällen keine verunreinigten Abwässer über den Kühl- und Regenwasserkanal des Industrieparks in den Main gelangen können. Die Abwassermenge lag knapp ein Prozent unter dem Vorjahresniveau.

Abwasserreinigung

Sanofi und die Industriepark-Betreiber-Gesellschaft Infracore investieren seit 2015 in den Umbau der Kläranlage am Standort Frankfurt Höchst, um den Stickstoffeintrag aus der Insulinproduktion in den Main weiter zu reduzieren.

Emissionen an persistenten organischen Schadstoffen (POPs) kamen nicht vor.

Kühlwassererwärmung

Die Wassertemperatur im Main wird vom Industrieparkbetreiber Infracore überwacht. Sollte die Wassertemperatur einen kritischen Wert überschreiten, werden alle Betriebe mit Flusswassernutzung aufgefordert, den Betrieb ihrer Anlagen anzupassen, um keine zusätzliche Wärme in den Main abzugeben.

Der Beitrag von Sanofi Anlagen zur Mainwassererwärmung ist unwesentlich, in erster Linie erwärmt sich der Fluss durch Witterungseinflüsse.

SCHADENSEREIGNISSE IM UMWELTBEREICH 2016

Anlagensicherheit hat höchste Priorität und ist im Kapitel zur Anlagensicherheit (Seite 64) beschrieben.

Auftretende Ereignisse/Unfälle werden erfasst und wenn erforderlich den zuständigen Behörden umgehend gemeldet. Jedes Ereignis wird analysiert und Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Ereignisse werden umgesetzt.

Im Jahr 2016 kam es zu vier nicht bestimmungsgemäßen Vorgängen, die den zuständigen Behörden gemeldet werden mussten.

Es handelte sich dabei um zwei Stoffaustritte, die in den entsprechenden Gebäuden zurückgehalten werden konnten, eine Fehleinleitung von Schwefeldioxid und Salzsäure in die Thermische Abluftreinigungsanlage (TAR) und eine Fehlableitung über einen Abgaswäscher in die Abwasserreinigungsanlage.

NATURSCHUTZ/FLÄCHENNUTZUNG/ARTENVIELFALT

Seit 2008 wird durch den Industrieparkbetreiber die Fauna auf einer 300 ha großen Fläche erfasst, um gefährdete Tierarten zu erfassen und deren Lebensraum zu sichern. Das seit 1998 geführte Baumkataster erfasst mittlerweile rund 5.000 Bäume im gesamten Industriepark.

Der Produktionsstandort Frankfurt ist im Industriepark Höchst angesiedelt. Der Industriepark ist ein historisch gewachsener Industriestandort mit über 90 Unternehmen. Die Verantwortung für Flächen, Straßen, Kanäle und Infrastruktur liegt beim Betreiber des Industrieparks, der Infracore GmbH & Co. Höchst KG. Sanofi ist als Kommanditist* mit 30 Prozent an Infracore beteiligt. Zusammen mit Infracore arbeitet Sanofi daran, die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

Beispiele gemeinsamer Nachhaltigkeitsstrategie:

- Fast 80 Prozent der Abfälle aus den Industrieanlagen von Sanofi in Frankfurt werden in Anlagen von Infracore am Standort Höchst verbracht.
- Am Standort Frankfurt befindet sich eine der deutschlandweit größten und modernsten industriellen Abwasserreinigungsanlagen. Sie arbeitet unter anderem mit einem zweistufigen biologischen Verfahren und einer integrierten Stickstoffeliminierungsstufe.
- Energie wird am Standort Frankfurt aus umweltfreundlicher Kraft-Wärme-Kopplung und aus heizwertreichen Abfällen (»Waste to Energy«) gewonnen.

Sanofis Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf den Industriepark, in Naturräumen außerhalb des Industrieparks ist Sanofi nicht aktiv. Der Einsatz von Gentechnik zu Forschungs- und Produktionszwecken im offenen Gelände findet nicht statt.

Im Rahmen der örtlichen Gegebenheiten des Industrieparks verfolgt Sanofi ein Konzept des geringen Flächenverbrauchs, indem für die Ausweitung von Produktionskapazitäten bereits bestehende Räumlichkeiten genutzt werden. So sind die Produktionseinrichtungen für Toujeo®, ein Insulin und damit Hauptprodukt von Sanofi, in einem Bestandsgebäude untergebracht worden.

BIODIVERSITÄT

Als ein weltweiter Marktführer im Gesundheitswesen ist sich Sanofi seiner Verantwortung für die natürlichen Ressourcen bewusst: Sie sind potenzielle Quellen für innovative Medikamente zur Prävention und Heilung von Krankheiten.

Sanofi berücksichtigt die Prinzipien der Convention of Biological Diversity (CBD), des Übereinkommens über die biologische Vielfalt.

Von seinen Lieferanten erwartet Sanofi die Übereinstimmung mit den Prinzipien der Konvention über biologische Vielfalt. Sanofis Lieferantenverträge stecken daher die Konditionen zur gerechten Verteilung der Gewinne ab, die aus der Nutzung biologischer Ressourcen entstehen.

Sanofi verpflichtet sich, jedes aus natürlichen Ressourcen zu Forschungszwecken gewonnene Produkt auf seine Übereinstimmung mit den Prinzipien der Übereinkunft zur biologischen Vielfalt hin zu untersuchen.

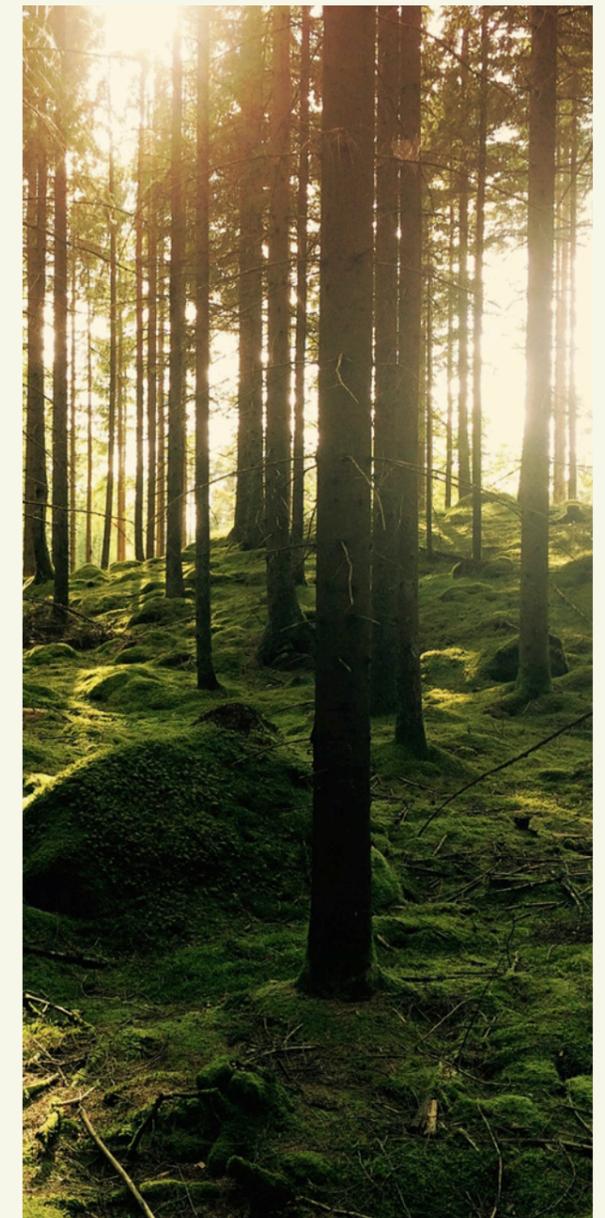
Dies versteht Sanofi als seine Sicherheitsmaßnahme gegen die sogenannte »Biopiraterie«.



+ Siehe dazu »Biodiversity_and_Biopiracy_May_2017.pdf« auf »sanofi.com«.

Biologische Vielfalt im Bewusstsein ihres Eigenwerts erhalten:

Die Grundvoraussetzung für die Erhaltung des Artenreichtums besteht darin, die Ökosysteme und natürlichen Lebensräume zu erhalten sowie lebensfähige Populationen von Arten in ihrer natürlichen Umgebung zu bewahren beziehungsweise wieder zu etablieren.



ETHIK-KODEX

Integres Handeln und der Respekt vor ethischen Grundsätzen sind entscheidend, um das Vertrauen der Menschen zu erhalten und das Ansehen des Unternehmens zu bewahren. Der Ethikkodex von Sanofi legt die ethischen Grundsätze fest, die jeder im Unternehmen zu kennen, zu verstehen und im Umgang mit allen Stakeholdern anzuwenden hat.



Der Ethikkodex ist auf der Sanofi-Internetseite veröffentlicht. Jeder neue Mitarbeiter erhält eine Pflichtschulung über die ethischen Grundsätze von Sanofi.

Der Ethikkodex beschreibt die Unternehmenswerte in 15 Kapiteln und bietet Umsetzungshilfen anhand konkreter Beispiele zu diesen Themen:

- Achtung des Einzelnen
- Achtung der Persönlichkeitsrechte beim Umgang mit personenbezogenen Daten
- Achtung von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz
- Vertraulichkeit und Schutz sensibler Informationen
- Schutz unseres Ansehens: Soziale Medien
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Vermeidung von Insiderhandel
- Information der Finanzmärkte und korrektes Verhalten bei Ermittlungen
- Engagement in Politik und Gesellschaft
- Achtung des freien Wettbewerbs
- Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- Fairness und Ethik in der Werbung
- Sicherheit in Geschäften mit Auftragnehmern
- Informationspflicht über Produkte
- Compliance-Helpline



COMPLIANCE-HELPLINE IM INTERNET UND AM TELEFON

Zu Beginn des Jahres 2016 hat Sanofi ein System etabliert, in dem Mitarbeiter mögliche Regelverstöße gegen die Richtlinien des Sanofi Ethik-Kodexes über Internet oder Telefon anonym melden können. Eine spezielle Internetseite und gebührenfreie Telefonnummern wurden bekannt gegeben. 2016 sind keine Meldungen über Regelverstöße eingegangen.



Sanofi Ethikkodex – Versprechen für Integrität

Wir befolgen die Leitsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Internationalen Arbeitsorganisation und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Wir treten für das Recht jedes Menschen auf Gesundheit ein, das im Internationalen Abkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte verankert ist.

SANOFI SOZIALCHARTA

Mit der Sozialcharta hat sich Sanofi Handlungsrichtlinien zu seiner Verantwortung für Mensch und Gesellschaft gegeben. Sie bestimmt den Umgang miteinander im Unternehmen durch definierte Rechte und Pflichten. Zudem gelten für Sanofi die Vorgaben der UN-Initiative Global Compact zur Regelung der Arbeitsbeziehungen, der Sanofi beigetreten ist. Die Sozialcharta ist im Internet veröffentlicht.



Sozialcharta von Sanofi

Durch die Berücksichtigung des »Global Compact« der Vereinten Nationen unterstützen und verwirklichen wir die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsnormen und die Grundprinzipien des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung.*

DATENSCHUTZ

Da die Datenschutzgesetze von Land zu Land variieren und Sanofi in 170 Ländern vertreten ist, wurde eine globale Charta zum Datenschutz erstellt, die für alle Mitarbeiter in allen Ländern verbindlich ist. Sie bezieht sich auf alle Kontakte zu Dritten, seien es Patienten, Studienteilnehmer, Angehörige der Fachkreise oder Politik, Vertragspartner, Wissenschaftler sowie Mitarbeiter.

Die Charta zum Datenschutz (Datei »Protection_of_Personal_Data_May_2017«) ist über das globale Downloadcenter verfügbar.



Das globale Download-Center hält die CSR-Positionen von Sanofi vor.

Generell sichert Sanofi in Deutschland höchste Datenschutzstandards zu, wie sie gesetzlich in der europäischen Datenschutzrichtlinie 95/46/EC verankert sind.

Die Einhaltung der Regularien wird über den Datenschutzbeauftragten von Sanofi gewährleistet.

INFORMATIONSAUSSTELLUNG ÜBER HSE

Am Rand einer Betriebsversammlung im Dezember wurde das Aufgabenspektrum von HSE (Health, Safety and Environment, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) vorgestellt. Es reicht von der Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz über die Anlagensicherheit bis hin zu einer nachhaltigen und umweltbewussten Projektarbeit. Gesundheitsförderung der Mitarbeiter ist ebenso eine HSE-Aufgabe.

SICHERHEITSKAMPAGNE ZU DATENSCHUTZ UND -SICHERUNG

Sanofi schützt sich vor unerwünschtem Know-how- und Informationsabfluss sowie Industriespionage unter anderem mit einer globalen Security-Kampagne. Den Auftakt machten Veranstaltungen in Frankfurt und Berlin im Februar, um das Bewusstsein bei den Mitarbeitern für Themen wie Industriespionage, Schutz von sensiblen Daten, Hilfestellung und persönlicher Schutz auf Dienstreisen zu schärfen.

COMPLIANCE-KAMPAGNE »IN THE REAL WORLD«

Die im März 2014 gestartete unternehmensweite Compliance-Kampagne »In The Real World« im Intranet wurde fortgesetzt. Kurzfilme informierten über die Abrechnung von Reisespesen, bei Kundenlieferungen oder dem Kauf von Büromaterial im Hinblick auf Compliance. Wöchentlich erscheinen neue Clips.

VERBRAUCHERSCHUTZ

Für Sanofi ist das Vertrauen von Verbrauchern und Patienten wesentliche Geschäftsgrundlage. In seinem Ethikkodex erkennt Sanofi an, dass alle Mitarbeiter und die Personen, mit denen Sanofi in Kontakt kommt (Patienten, die an klinischen Studien teilnehmen, Ärzte, Auftragnehmer, Vertreter wissenschaftlicher Institutionen usw.) ein Recht auf Privatsphäre haben. Sanofi ist verpflichtet, diese Privatsphäre und das Grundrecht auf Datenschutz zu achten.

Verbraucherschutz vor Arzneimittelfälschungen

Über illegale Internetseiten und andere Wege werden gefälschte Medikamente in Verkehr gebracht. Sie bergen viele Risiken:

- Sie gefährden die Gesundheit und Sicherheit der Patienten, da ihre Wirkung nicht gesichert und dokumentiert ist
- Sie verursachen Schäden und Kosten für das Gesundheitssystem und die gesamte Gesundheitsversorgung
- Sie leiten Ressourcen in eine Schattenwirtschaft um, die letztlich dem Gesundheitssystem fehlen, was einer nachhaltigen Entwicklung widerspricht und ein Risiko für Sicherheit, Hygiene, Umwelt, Ethik und Menschenrechte darstellen kann

Arzneimittelfälscher missbrauchen den guten Markennamen der Originalpräparate und gefährden damit Leib und Leben von Patienten. Gefälscht werden Verpackungen und Inhaltsstoffe gleichermaßen.

Arzneimittelfälschungen sind nicht nur in Ländern mit unzureichender Kontrolle ein Problem, durch den zunehmenden Handel über das Internet bedrohen gefälschte Arzneimittel Menschen weltweit. Sanofi verpflichtet sich zum Patientenschutz vor und der Bekämpfung von gefälschten Medikamenten.

- Sanofi betreibt ein Speziallabor in Tours (Frankreich) für die Analyse von Medikamenten, die unter Fälschungsverdacht stehen
- Sanofi arbeitet mit den zuständigen Organisationen (Zoll, Polizei, weitere Behörden, Verbände) zusammen, um sie im Kampf gegen Arzneimittelfälschungen zu unterstützen
- Zur Information und Aufklärung der Öffentlichkeit betreibt Sanofi die internationale Informations-Webseite »www.fakemedicinesrealdanger.com«, die über die Gefahren gefälschter Medikamente aufklärt. Zudem wird dort eine App mit Ratschlägen zum Schutz vor Arzneimittelfälschungen zum Download bereitgehalten
- Sanofi in Deutschland beteiligt sich an securPharm, der Schutzinitiative gegen Arzneimittelfälschungen

Arzneimittelschutz mit Securpharm

Die Initiative securPharm wird von Sanofi über seine Mitgliedschaft im Verband Forschender Arzneimittelhersteller (vfa) mitgetragen. Ihr Ziel ist die Umsetzung der europäischen Richtlinie über die Sicherheit von Arzneimitteln. Durch securPharm wird die Verfolgung eines Produkts vom Hersteller bis zum Fachhandel über einen Datamatrix-Code auf der Verpackung ermöglicht, der alle Produktinformationen enthält, mit denen es eindeutig gekennzeichnet werden kann.



Durch Packungscodierung ist der Weg des Produkts eindeutig nachvollziehbar

Verbraucherschutz in klinischen Studien

Auf dem Weg von der Erforschung möglicher neuer Wirkstoffe bis zum fertigen Medikament sind klinische Studien ein vorgeschriebener Bestandteil. Sie unterliegen strengen Anforderungen und Sicherheitskriterien, ihre Ergebnisse bilden die Grundlage der Freigabe eines Wirkstoffs für den Menschen durch die Zulassungsbehörden.

Jeder neue Wirkstoff muss seine Wirksamkeit und seine sichere Anwendbarkeit am Menschen unter Beweis stellen, sofern er vorhergehende Labor- und Tierversuche bestanden hat. Bevor eine klinische Studie beginnen kann, muss sie von einer unabhängigen Ethikkommission genehmigt werden.

So wird nicht nur sichergestellt, dass das Projekt relevant ist, das Verfahren dient auch insbesondere dem Schutz und der Sicherheit der Studienteilnehmer. Folgerichtig überwacht die Ethikkommission die laufende Studie und beurteilt ihre Fortschritte. Alle Studien werden nach international geltenden Richtlinien durchgeführt und nur dann, wenn jede mögliche Vorkehrung zur Sicherheit der Patienten getroffen worden ist.

Die medizinische Kontrolle vor, während und nach einer klinischen Studie ist engmaschig und umfangreich. Sie gewährleistet so ein Höchstmaß an Schutz.

Sanofi sichert die Vertraulichkeit persönlicher Daten von Studienteilnehmern. Die Ergebnisse der vom Unternehmen als Studiensponsor veranlassten klinischen Studien publiziert Sanofi unter Berücksichtigung geltender Datenschutzrichtlinien im Interesse des medizinischen Fortschritts, unabhängig von deren Ausgang auf seiner globalen Internetseite »sanofi.com«.



Klinische Studien von Sanofi

TIERVERSUCHE

Arzneimittel müssen vor ihrer Auslieferung in einem zertifizierten Prüfverfahren der Aufsichtsbehörden kontrolliert werden. In der Qualitätskontrolle eines bestimmten Insulins ersetzt Sanofi die bislang vorgeschriebenen Kaninchen durch ein sogenanntes In-Vitro-Prüfverfahren.

Es wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Forschung & Entwicklung und der Wirkstoffproduktion initiiert, entwickelt und implementiert. Sanofi ist dem Tierschutz verpflichtet. Die Reduktion des Einsatzes von Tieren und die kontinuierliche Verbesserung ihrer Lebensbedingungen in der Arzneimittelforschung und Entwicklung ist eines der Ziele, das sich Sanofi im Rahmen der Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen selbst gesetzt hat.

Sanofi nennt es das Drei-R-Prinzip: Reduce/Refine/Replace. Das bedeutet Reduzierung/Verbesserung/Ersatz von Tierstudien.

Richtlinien zum ethischen Umgang mit Tieren

Sanofi hat weltweit gültige einheitliche Richtlinien für den ethischen Umgang mit Tieren bestimmt und die Datei »Sanofi_policy_protection_animals_EN_2015.pdf« im Downloadcenter auf »Sanofi.com« bereitgestellt.

Sie stellen den verantwortungsvollen Umgang mit Tieren in den Mittelpunkt. Sanofi verpflichtet sich, Regularien und Standards zur Haltung und Nutzung von Tieren einzuhalten oder zu übertreffen und alternative Ansätze zu entwickeln. Die Richtlinien bilden die Handlungsgrundlagen für alle Mitarbeitenden, die im Unternehmen mit Tieren arbeiten, aber auch für alle Züchter, Zulieferer, Auftragsinstitute und wissenschaftlichen Kooperationspartner. Das Unternehmen bekennt sich damit auch nach außen zu seiner Verantwortung für Menschen und Tiere.

Studien an Tiermodellen sind insbesondere bei der Erforschung, der Entwicklung und der Qualitätskontrolle von Arzneimitteln und Impfstoffen für Menschen und Tiere allerdings momentan noch unverzichtbar und daher gesetzlich vorgeschrieben.

TRANSPARENZ IN DER ZUSAMMENARBEIT MIT ANGEHÖRIGEN DER FACHKREISE

Als Gesundheitsunternehmen kooperiert Sanofi in vielen Bereichen mit Ärzten, Forschungseinrichtungen, Kliniken und anderen Partnern im Gesundheitswesen. Diese Zusammenarbeit dient dem Wohl der Patienten und der stetigen Verbesserung ihrer medizinischen Versorgung.

Die Entwicklung von sicheren, wirksamen Arzneimitteln und Impfstoffen sowie die Information über deren Anwendung erfordern eine transparente und verantwortungsbewusste Kommunikation mit Fachkreisen, Patienten und Öffentlichkeit.

Um Interessenkonflikte bereits im Ansatz zu vermeiden, veröffentlicht Sanofi alle Zuwendungen an Angehörige medizinischer Fachkreise und medizinischer Einrichtungen auf seiner Internetseite unter Einhaltung der relevanten Datenschutzbestimmungen.



Zuwendungen an Fachkreise.

CHANCEN UND RISIKEN PHARMAZEUTISCHER PRODUKTION

Als Unternehmen, dessen Produkte weltweit vertrieben werden, besitzt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ein großes Potenzial an Chancen, ist in ihrer Geschäftstätigkeit aber auch Risiken unterschiedlicher Art ausgesetzt.

Der zielgerichtete Umgang mit Chancen und potenziell negativen Entwicklungen stellt eine wichtige Komponente der Unternehmensführung dar. Ziel des Risikomanagements ist es, Risiken rechtzeitig zu erkennen und bewusst zu steuern.

Risiko- und Chancenmanagement

Bei der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist die Steuerung von Chancen und Risiken integraler Bestandteil des Systems der Unternehmensführung.

Dezentrales Risikomanagement

Das Risikomanagement setzt in den einzelnen Geschäftsfunktionen an, in denen Risiken zuerst identifiziert werden und detaillierte Informationen für die Risikoanalyse und Planung von Gegenmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Diese dezentrale Organisation bildet die Grundlage für das Risikomanagementsystem der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH.

Bausteine des Risikomanagements

Zentrale Elemente des Risikomanagements sind:

- Planungs- und Controllingprozesse
- Internes Regelwerk
- Berichtswesen

Zusätzlich tragen der Compliance*-Officer und in wesentlichen Unternehmensfunktionen tätige Compliance*-Beauftragte zu einer Früherkennung von Risiken bei. Chancen und Risiken der Gesellschaft werden in der Geschäftsführung regelmäßig besprochen und beurteilt.

Compliance*-Richtlinien

Die bestehenden Compliance*-Richtlinien verpflichten die Mitarbeiter zur Einhaltung von Gesetzen und Regelungen. Kernstück dieser Richtlinien ist der Ethikkodex. Er wird durch weitere Verhaltensregeln und Handlungsanweisungen ergänzt. So gibt es beispielsweise zusätzliche Regelwerke für Finanz-, Einkaufs- und Vertriebsprozesse.

Finanzberichterstattung

Die ordnungsgemäße und zuverlässige Finanzberichterstattung sichert Sanofi durch ein rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem. Dieses unterliegt im Rahmen bestehender Unternehmensrichtlinien in wesentlichen Teilen den strengen Anforderungen des Sarbanes-Oxley Act Section 404*. Das bedeutet, wichtige Arbeitsabläufe und interne Kontrollen werden dokumentiert sowie regelmäßig auf ihre Funktionsfähigkeit überprüft.

CHANCEN

Sanofi ist überzeugt, dass Chancen auf dem Gesundheitsmarkt immer aus dem Dienst am Patienten erwachsen. Chancen versteht das Unternehmen daher als Möglichkeit, den Patienten Gesundheitskompetenz zur Verfügung zu stellen. Eine Kernkompetenz von Sanofi ist die Behandlung des Diabetes mellitus*, eine der weltweit häufigsten nicht übertragbaren Krankheiten und damit eine der größten gesundheitlichen Herausforderungen im 21. Jahrhundert.

Schätzungsweise 415 Millionen Menschen weltweit waren 2015 an Diabetes mellitus* erkrankt und die International Diabetes Federation erwartet bis zum Jahr 2035 einen Anstieg auf mehr als eine halbe Milliarde Fälle.

Dank der in den letzten Jahren erreichten Prozess- und Verfahrensoptimierungen erwartet Sanofi, den wachsenden Bedarf an Langzeitinsulinen mit dem Produkt Lantus® sowie dem neuen Insulinanalogon* Toujeo® decken zu können.

Durch die im ersten Halbjahr 2015 erfolgte Marktzulassung wird die Position von Sanofi im Diabetesmarkt weiter gefestigt. Zudem besteht die Überzeugung, dass durch exzellente interne Forschung sowie aktuelle und künftige Kollaborationen aussichtsreiche Entwicklungskandidaten entstehen und dadurch das reichhaltige Produktportfolio langfristig noch weiter ausgebaut wird.

RISIKEN

Die Geschäftstätigkeit der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist unterschiedlichen Risiken ausgesetzt:

Branchenrisiken/Wettbewerbsrisiken

Gesundheitspolitische Entscheidungen und die für Pharmaunternehmen typischen Risiken aus der Zulassung und Herstellung von Arzneimitteln sowie aus dem Ablauf des Patentschutzes können die künftige Geschäftsentwicklung beeinträchtigen.

Neben den Wettbewerbskräften, die das Preisniveau von Arzneimitteln beeinflussen, muss sich insbesondere die deutsche Pharmaindustrie mit weiteren Einflussfaktoren wie der Erstattungsfähigkeit und eventuell einzuräumenden Rabatten auseinandersetzen. So können beispielsweise Eingriffe bei der Erstattung von Arzneimittelkosten den Markterfolg eines Produkts ernsthaft gefährden. Dies gilt besonders für die 2011 in Deutschland eingeführten frühen Nutzenbewertungen und die daran anknüpfenden Erstattungsverhandlungen mit der Vertretung der gesetzlichen Krankenkassen sowie für die Ausweitung des Festbetragssystems auf weitere Produktgruppen.

Aufgrund der Referenzfunktion Deutschlands können sich hieraus auch Auswirkungen auf die Arzneimittelpreise im Exportgeschäft ergeben. Ebenso kann die zukünftige Entwicklung im in- und ausländischen Gesundheitswesen, insbesondere die Ausweitung von Kostensenkungsmaßnahmen, die pharmazeutische Industrie insgesamt und damit auch den Erfolg der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH negativ beeinflussen.

Patentablauf

Nach Ablauf eines Patents führt der kurzfristige Markteintritt von Generika* im Allgemeinen zu einem Rückgang des Marktanteils und des Umsatzes. Einige Sanofi-Produkte sind nicht mehr durch Patente oder andere gewerbliche Schutzrechte geschützt oder ihr Schutz läuft in absehbarer Zukunft aus. Der Ablauf bestimmter Patente

kann sich daher nachteilig auf die weitere Geschäftsentwicklung auswirken.

Risiken in Forschung und Entwicklung

Die Entwicklung innovativer Produkte ist für die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH unerlässlich. Pharmazeutische Forschung und Entwicklung ist kosten- und zeitintensiv. Angesichts der Komplexität und nicht vorhersehbarer Ereignisse kann sich ein Produkt in jeder einzelnen Phase der Entwicklung als nicht erfolgreich erweisen. Um eine sichere und effiziente Entwicklung von Arzneistoffen zu gewährleisten, werden die Vorgaben von GLP* (Good Laboratory Practice) und GCP* (Good Clinical Practice) eingehalten.

Risiken aus Forschung und Entwicklung werden für einen wesentlichen Teil der laufenden Projekte vom französischen Sanofi-Mutterunternehmen getragen (Kostenerstattung Auftragsforschung).

Ob und in welchem Umfang innovative Arzneimittel den Weg zum Patienten finden, hängt neben ihrer Zulassung auch von den gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen ab. Um die daraus resultierenden finanziellen Risiken zu minimieren und den bestmöglichen Beitrag zur Gesundheit der Patienten zu leisten, wird die Entwicklung vielversprechender Kandidaten für neue Arzneimittel bis zur Marktzulassung von internationalen Expertenteams zentral koordiniert. Der Projektfortschritt wird regelmäßig überwacht und einzelfallbezogen durch ein Prüfungsgremium bewertet.

Um Produktrisiken frühzeitig zu erkennen, werden im Interesse des Schutzes der Patienten und Endverbraucher schon bei geringsten Verdachtsfällen Maßnahmen ergriffen. Dies gilt unabhängig vom Vertriebsstatus sowohl für bereits zugelassene Produkte als auch für noch in der Entwicklung befindliche Präparate.

Produktions- und Beschaffungsmarktrisiken

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH kauft Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe weltweit bei unterschiedlichen Lieferanten ein. In Fällen, in denen nur ein einziger Lieferant zur Verfügung steht, ist die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH bestrebt, einen strategischen Reservebestand an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen aufzubauen und soweit wie möglich neue Lieferanten zu qualifizieren.

Ein weiteres Ziel ist, den Bezug strategischer Materialien durch mittel- bis langfristige Verträge zu sichern und somit das Risiko zukünftiger Preisschwankungen bei Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen zu reduzieren.

Die Herstellung von Arzneimitteln erfordert komplexe Produktionsverfahren und die Einhaltung der Regeln der

GMP* (Good Manufacturing Practice).

Eine Nichteinhaltung dieser Anforderungen kann zu Produktionsbeschränkungen, aber auch zu negativen Auswirkungen auf die Unternehmensreputation und die wirtschaftliche Lage führen.

Sämtliche Produkte sowie die bei der Herstellung verwendeten Materialien werden daher durch die entsprechenden Fachfunktionen kontinuierlich auf ihre spezifikationskonforme Qualität, Reinheit, Zusammensetzung und Stabilität geprüft. Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH unternimmt erhebliche Anstrengungen, um allen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an Herstellung und Qualitätskontrolle vollständig zu entsprechen.

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH hat 2016 knapp 51 Prozent ihrer Umsätze mit dem Produkt Lantus® erzielt. Dieses Produkt hat somit einen erheblichen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg. Schwierigkeiten bei der Produktion oder dem Vertrieb von Lantus® können einen signifikanten Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH haben. Im November 2013 hat die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH Anlagen zur Stromversorgung übernommen, die am Standort Frankfurt eine überwiegende Eigenversorgung gewährleisten und insbesondere die Versorgung der Lantus®-Anlagen sicherstellen.

Umweltschutzrisiken/Sicherheitsrisiken

Wegen der Unvorhersehbarkeit und Nichtabschätzbarkeit von Elementarschäden und aufgrund potenzieller Umweltgefahren, die mit der Herstellung von pharmazeutischen Produkten auch bei Einhaltung der hohen technischen und sicherheitstechnischen Standards von Sanofi verbunden sind, hat das Unternehmen die diesbezügliche Verantwortung einer eigenen Abteilung übertragen.

Somit wird die Prozesssicherheit durch ein integriertes Gesundheits-, Umweltschutz- und Sicherheitsmanagement gewährleistet. Beim Schutz der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH gegen Risiken von außen, einschließlich der Gefahr von terroristischen Anschlägen, stellt die interne Security Gruppe die Erfüllung der Anforderungen der Sanofi-Gruppe durch den Standortdienstleister sicher.

Umweltschutz

Als produzierendes Unternehmen trägt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH die Verantwortung für die Vermeidung von Umweltrisiken und die Beseitigung von Lasten, die durch die Freisetzung oder Entsorgung von Schadstoffen aus aktuellen oder ehemaligen Betriebsstätten an bestimmten Standorten verursacht wurden. Alle Stand-

orte werden systematisch auf potenzielle Risiken überprüft, die Verantwortlichen werden regelmäßig geschult.

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH hat für alle gegenwärtig bekannten Sanierungsverpflichtungen in angemessenem Umfang Rückstellungen gebildet.

Gleichwohl könnten für Umweltschäden Aufwendungen entstehen, für die noch keine Rückstellungen bestehen oder für die die vorhandenen Rückstellungen nicht ausreichen.

Finanzwirtschaftliche Risiken

Bei der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH als Unternehmen mit weltweiten Geschäftsbeziehungen wird ein Teil der Geschäftsvorgänge in Fremdwährungen getätigt.

Um die Auswirkungen von Wechselkurschwankungen auf das Ergebnis möglichst gering zu halten, werden die daraus resultierenden Zahlungsströme im Einklang mit bestehenden Unternehmensrichtlinien weitestgehend gegen Kursrisiken in Form von Micro-Hedges* abgesichert.

Ausfallrisiken für den Forderungsbestand aus dem Drittkundengeschäft reduziert Sanofi, indem die Bonität und das Zahlungsverhalten der Kunden überwacht und entsprechende Kreditlimits festgelegt werden

Pensionszusagen

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH hat verschiedene Verpflichtungen im Zusammenhang mit Pensionszusagen. Ein Teil der Verpflichtungen ist durch die in der Bilanz ausgewiesenen Rückstellungen abgedeckt, während der andere Teil überwiegend über eine Pensionskasse abgesichert ist.

Diese Verpflichtungen werden regelmäßig durch versicherungsmathematische Gutachten bewertet.

Veränderungen der Bewertungsparameter (zum Beispiel Veränderungen des Diskontierungszinssatzes*, der Gehaltssteigerungsrate und des Rententrends) können Auswirkungen auf den Wert der Pensionsverpflichtungen haben und zusätzliche Aufwendungen für Pensionspläne erforderlich machen.

Ein erheblicher Teil der den Pensionsrückstellungen zugrunde liegenden Pensionsansprüchen und -ansparungen ist durch Anteile am Vermögen des Sanofi-Aventis Pensionstreuhand e. V. (SAPT) abgesichert, die von der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH im Finanzanlagevermögen ausgewiesen werden. Risiken und Chancen ergeben sich in diesem Zusammenhang aus der langfristig orientierten Anlagepolitik des SAPT.

Produkthaftung

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH versichert Haftungs- und Schadensrisiken, die in Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit auftreten können, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist.

Trotzdem können zum Beispiel selbst erfolglose Produkthaftungsklagen erhebliche Kosten verursachen. Auch besteht die Gefahr, dass infolge von Rechtsstreitigkeiten Verluste entstehen, die über der Höchstgrenze oder außerhalb des Deckungsbereichs bestehender Versicherungen liegen und für deren Deckung vorhandene Rückstellungen nicht ausreichen.

Patentschutz

Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens hängt zu einem wesentlichen Teil vom Schutz des geistigen Eigentums, insbesondere der Patente und gewerblichen Schutzrechte, ab. Die Möglichkeit, dass der Patentschutz von Produkten durch andere Wettbewerber missachtet oder umgangen wird oder durch Dritte angefochten und in der Folge sogar aufgehoben werden könnte, stellt daher für die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH wie für die gesamte pharmazeutische Industrie ein erhebliches Risiko dar.

Um dieses Risiko zu minimieren, überwacht die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH durch zentrale Abteilungen im Unternehmen mögliche Versuche anderer Wettbewerber, Patente der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH zu verletzen. Bei Bedarf werden unverzüglich rechtliche Schritte eingeleitet.

Ferner muss sich das Unternehmen möglicherweise auch gegen Klagen Dritter wegen Vorwürfen einer Verletzung von Patenten oder sonstiger Schutzrechte Dritter verteidigen. Patentrechtsverfahren können insbesondere in den USA erhebliche Kosten verursachen und dazu führen, dass die Entwicklung, die Herstellung oder der Vertrieb bestimmter Produkte untersagt wird, Wettbewerber eine Zulassung für ihre Produkte erhalten oder Sanofi zur Zahlung von Schadensersatz oder Lizenzgebühren verpflichtet wird. Um Risiken möglicher Patentverstöße durch die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH beurteilen zu können, wird die bestehende Patentsituation genauestens geprüft.

Rechtsstreitigkeiten in Zusammenhang mit dem Patentablauf von Lantus®

Am 16. September 2016 haben mehrere Sanofi Gesellschaften vor dem Bundesbezirksgericht des Distrikts Delaware in den Vereinigten Staaten von Amerika eine Patentrechtsverletzungsklage gegen

Merck Sharp & Dohme Corp. (»MSD«) eingereicht. In dieser Klage führt Sanofi Patentrechtsverletzungen für zehn Patente an.

Die Klage wurde ausgelöst durch eine Mitteilung von MSD Anfang August 2016, in der MSD Sanofi darüber informiert hatte, dass MSD bei der FDA (Food and Drug Administration) einen Zulassungsantrag (NDA (505(b)(2) New Drug Application) für ein Insulin Glargin Arzneimittel gestellt hatte.

MSD teilte ebenfalls mit, dass der Zulassungsantrag eine Paragraph IV-Zertifizierung enthielt, die sich auf alle zehn Sanofi Patente bezog, die zu diesem Zeitpunkt im Orange Book der FDA für Sanofis Lantus® und Lantus® SoloStar® Produkte gelistet waren.

Die Patentstreitigkeit führt zu einer Aussetzung des regulatorischen Zulassungsverfahrens, während der die FDA den Zulassungsantrag von MSD nicht endgültig genehmigen kann. Es wird erwartet, dass die Aussetzung zum früheren der zwei folgenden Zeitpunkte enden wird:

- (1) 8. Februar 2019
- oder
- (2) eine gerichtliche Entscheidung zugunsten von MSD.

Das Gericht hat den Beginn der Hauptverhandlung für den 29. Mai 2018 angesetzt. Die Anhörung der Anspruchsauslegung ist für den 21. August 2017 geplant und der Beginn der Vorbesprechung bezüglich der richterlichen Entscheidung hinsichtlich einiger der Streitpunkte für den 2. Oktober 2017 vorgesehen.

Steuerliche Risiken/Transferpreise

Der Umfang des Liefer- und Leistungsverkehrs zwischen der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH und anderen Gesellschaften von Sanofi ist signifikant. Entsprechend der bestehenden Richtlinien erfolgt der Leistungsaustausch mit anderen Gesellschaften von Sanofi nach dem »at arm's length«-Grundsatz entsprechend den OECD* Richtlinien. Hierbei erfolgt eine regelmäßige Prüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung der verrechneten Preise.

Für wesentliche Transaktionen strebt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH den Abschluss von Advance Pricing Agreements an, wie beispielsweise bei der Lizenzierung des Exportgeschäfts mit innovativen Diabetes-Produkten, um möglichst zeitnah die Entstehung einer Doppelbesteuerung zu vermeiden. Diese zwischenstaatlichen Verhandlungen sind komplex, sie können sich über längere Zeiträume hinziehen und es besteht das Risiko, dass als Ergebnis die Transferpreise gegebenenfalls auch retrograd angepasst werden müssen.

Personalrisiken

Der künftige Unternehmenserfolg der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH hängt in hohem Maße von den Mitarbeitern ab. Wesentlich sind der Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsgrad und die Motivation.

Der Wettbewerb um Mitarbeiter mit exzellenten Kenntnissen hat in der Pharmaindustrie in den letzten Jahren zugenommen und wird noch intensiver werden.

Die Notwendigkeit, bestehende Unternehmens- und Organisationsstrukturen fortlaufend an die sich ändernden Marktgegebenheiten anzupassen, stellt auch für die Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar.

Durch attraktive Vergütungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungssysteme möchte die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH auch zukünftig für potenzielle und derzeitige Mitarbeiter attraktiv bleiben und sie langfristig an das Unternehmen binden. Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Belegschaft werden durch detaillierte Analysen permanent geprüft, um etwaige Risiken infolge einer Überalterung der Belegschaft oder hinsichtlich der Nachfolgeplanung rechtzeitig zu erkennen und vorbeugende Maßnahmen treffen zu können.

Die betriebliche Ausbildung hat einen großen Stellenwert, denn es gilt, den notwendigen Nachwuchs an Fachkräften in der benötigten Qualifikation und entsprechend den Bedürfnissen der Betriebe und Labors sowie der kaufmännischen Abteilungen sicherzustellen.

Sanofi und der Bildungspartner Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH, Frankfurt am Main, legen Wert auf eine qualifizierte Auswahl und das stete Anpassen der Ausbildungsinhalte bei Änderungen der Berufsanforderungen. Dies wird eng mit den Betrieben vor Ort abgestimmt. Die steigenden Übernahmequoten und der hohe Anteil der wieder unbefristeten Übernahmen bestätigen, dass dieser Weg der richtige ist.

Risiken der Informationssicherheit/ Informationstechnologie

Es bestehen Richtlinien mit geeigneten organisatorischen, technischen und softwareseitigen Vorkehrungen für Zugangskontrolle, Zugriffsrechte, Viren- und Datenschutz sowie für System- und Softwareänderungen.

Durch eine redundante Auslegung von technischen Ressourcen gewährleistet Sanofi – auch bei Ausfall einzelner Komponenten – die erforderliche Verfügbarkeit seiner geschäftskritischen Anwendungssysteme und den Zugriff auf geschäftsrelevante Daten.

Backup- und Restoreverfahren dienen dazu, in Abhängigkeit von den betrieblichen Notwendigkeiten, Daten

regelmäßig zu sichern und im Notfall einen Wiederherstellungsprozess einzuleiten, um den dauerhaften und unwiederbringlichen Verlust von Informationen zu vermeiden.

Gesamtbeurteilung der Chancen und Risiken

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeiten und der potenziellen finanziellen Auswirkungen der erläuterten Risiken sowie angesichts der soliden Bilanzstruktur und der gegenwärtigen Geschäftsaussichten erwartet die Geschäftsführung keine substantielle Gefährdung der Unternehmensfortführung.

Sanofi ist zuversichtlich, dass Ertragskraft, Vermögens- und Finanzlage sowie das Produktportfolio eine gute Grundlage für die zukünftige Geschäftsentwicklung bilden und dass die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH über die notwendigen Ressourcen verfügt, um ihre Chancen zu nutzen.

ORGANISATION FÜR GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ

Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment, HSE) sind in der Sanofi-Organisation fest verankert.

Jedem Unternehmensbereich steht ein von der Linienfunktion unabhängiges Beauftragtenwesen zur Seite. Diese HSE-Beauftragten unterstützen und überwachen die Umsetzung der Grundsätze für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz.

Die Abteilung HSE Germany ist für die Compliance*-Überwachung im HSE-Bereich verantwortlich. Sie leitet und koordiniert die Organisation samt Fachgremien im Auftrag der Geschäftsleitung.

HSE-Einheiten mit operativen Aufgaben wie beispielsweise dem Abfallmanagement sind dem jeweiligen operativen Bereich angegliedert. Bestimmte Aufgaben und Funktionen, wie etwa die Werkfeuerwehr, gewährleisten externe qualifizierte Dienstleister.

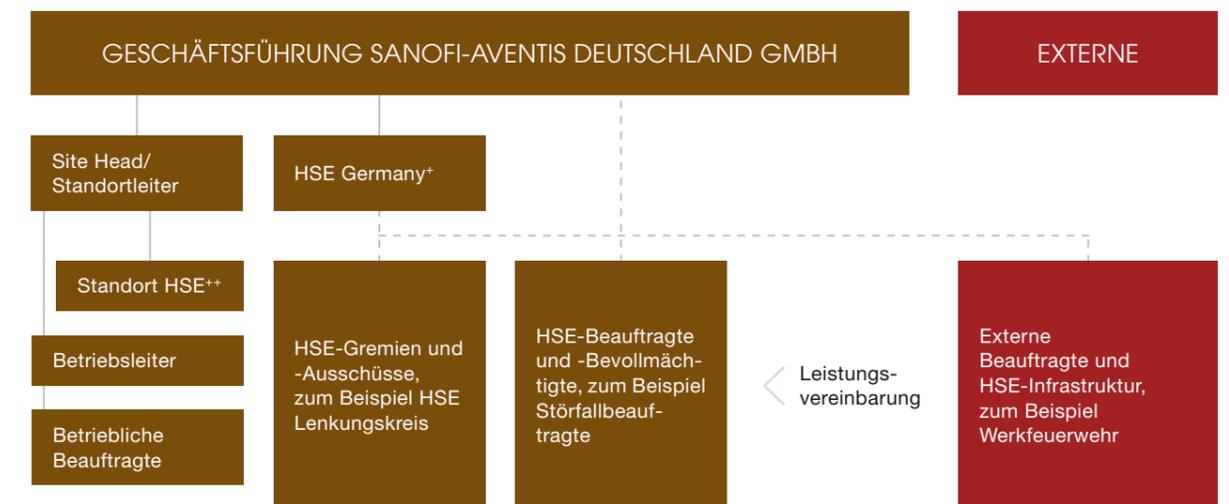
HSE-Politik

Die Politik für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (HSE) ist Teil des Engagements, in Übereinstimmung mit den Werten von Sanofi zu handeln. Sie definiert einen Handlungsrahmen, der von Mitarbeitern und externen Partnern zu beachten ist. Die HSE-Politik bezieht sich auf sämtliche Aktivitäten.

– Alle Mitarbeiter sind sich ihrer persönlichen Aufgabe und Verantwortung zur Prävention von Unfallrisiken, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zur Vermeidung von Umweltschäden bewusst.

- An allen seinen Standorten verpflichtet sich Sanofi, die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die Empfehlungen von Fachleuten umzusetzen und den Stand der Technik anzuwenden.
- Sanofi unterhält präventiv wirkende und an seine Tätigkeiten angepasste Managementsysteme zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zur Sicherheit und zum Umweltschutz. Diese Systeme werden regelmäßig überprüft und bewertet.
- Für jedes Entwicklungsprojekt und jede Produkteinführung wird eine Bewertung der Risiken für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt unter Einbeziehung des gesamten wissenschaftlichen und technischen Wissens von Sanofi vorgenommen, wobei die beste verfügbare Technik und der Lebenszyklus der Produkte berücksichtigt werden.

- Zum Erhalt der Umwelt achtet Sanofi bei allen industriellen Aktivitäten, bei Forschung und Entwicklung sowie im Vertrieb auf den sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Verminderung von Umwelteinwirkungen durch Luftemissionen*, Abwässer und Abfälle.
- Sanofi fördert die Anwendung seiner Vorschriften zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz bei seinen Vertragspartnern, Lieferanten und Subunternehmen und berücksichtigt deren Umsetzung als Auswahl- und Beurteilungskriterium.
- Sanofi nimmt eine konstruktive Haltung zu Transparenz und zum öffentlichen Dialog mit Dritten hinsichtlich seiner Politik zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz ein.



— Linienorganisation (Leiter der Organisationseinheiten)
 - - - - - Fachliche Anbindung

+ Abteilung HSE Germany: Stabsstelle der Geschäftsführung mit fachlicher Berichtslinie an den Geschäftsführer HSE. Zentrale Stelle für die Überwachung der Compliance im HSE-Bereich und Koordination für Beauftragte. Zusätzlich Erbringung übergreifender Dienstleistungen für die Unternehmensbereiche (zum Beispiel arbeitsmedizinische Betreuung, Produktsicherheit, HSE-Reporting etc.).

** Zum Teil Wahrnehmung operativer HSE-Aufgaben (zum Beispiel Abfallmanagement, Sicherheitsingenieure, Fachkräfte für Arbeitssicherheit etc.).

Abfallfibel

Rund 36.000 t Abfälle wurden 2016 von Sanofi im Industriepark Höchst erzeugt und entsorgt. Jeder einzelne Mitarbeiter hat dabei zum Abfallaufkommen direkt oder indirekt beigetragen.



HSE hat in einer Abfallfibel die wichtigsten Fragen und Antworten zur Abfallentsorgung zusammengestellt und im Intranet bereitgestellt.

Sanofi zeichnet Fremdfirma für Arbeitssicherheit aus

Sanofi zeichnet zum ersten Mal eine Fremdfirma für ihre besonderen Verdienste rund um das Thema Arbeitssicherheit aus. Bei den Sicherheitschecks durch die zuständigen Sanofi-Sicherheitskoordinatoren waren zum Beispiel die mitgebrachten Arbeitsmittel und Werkzeuge immer in einem sehr guten Zustand und deren vorgeschriebenen Prüfungen sehr gut dokumentiert. Dafür und für den guten Schulungsstand der Mitarbeiter vergab HSE eine Urkunde.

AUSZEICHNUNGEN DER SANOFI NACHHALTIGKEIT

Sanofi ist in mehreren Nachhaltigkeitsindizes gelistet, davon zum zehnten Mal in Folge im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) – WORLD und zum zweiten Mal in Folge im DJSI – EUROPE.

Seit 2007 ist das Unternehmen im weltweit tonangebenden Kursbarometer für nachhaltig wirtschaftende Unternehmen, dem Dow Jones Sustainability Index (DJSI) – World, gelistet.

Als »Best in Class« wurden das Innovationsmanagement und das Risiko- und Krisenmanagement bewertet.

Von den 2.500 Konzernen aus dem S&P Global Broad Market Index (BMI) wählen Analysten des Unternehmens Robeco SAM diejenigen aus, die in wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Dimension die besten Leistungen ihrer Branche erbringen. In den DJSI World kommen die zehn Prozent der besten Unternehmen ihrer Branchen. Für den DJSI Europe werden 20 Prozent der 600 größten Unternehmen aus dem S&P Global BMI mit Sitz in Europa analysiert.

Sanofi ist in weiteren Indizes vertreten:



EINKAUF MIT VERANTWORTUNG

Ethische Standards gelten für Sanofi und somit auch für seine Lieferanten und Dienstleister. Die Einhaltung von Menschenrechten, adäquaten Arbeitsbedingungen, der Schutz von Mensch und Umwelt sowie der Kampf gegen Korruption sind grundlegende Prinzipien.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Sanofi basiert auf den Grundsätzen des UN Global Compact* und ist in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen hinterlegt. Die Gesetze und Bestimmungen an den Standorten der Lieferanten sind in verantwortlicher Weise einzuhalten. Lieferanten akzeptieren, dass Sanofi oder eine von beiden zugelassene dritte Partei die Einhaltung dieser Grundprinzipien kontrollieren kann.

Akademie für Einkäufer

Mitarbeiter der Beschaffungsfunktionen werden fortlaufend durch Fortbildungen und Leitlinien in ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung geschult.

Ein globales Trainingsprogramm speziell für den Einkauf mit einer Kombination aus E-Learnings und Präsenzschulungen ist seit 2014 im Einsatz. Sowohl das individuelle als auch das kollektive Qualifikationsniveau wird durch dieses Programm gefördert. Die Zukunftsfähigkeit des Einkaufs basiert auf hoch motivierten Experten und einem etablierten Talent-Management.

Roh- und Hilfsstoffeinsatz

Am Standort Frankfurt-Höchst bezieht Sanofi über 60 Prozent der Roh- und Hilfsstoffe aus industrieparkinternen Quellen. Nicht nachwachsende Rohstoffe werden nur dort eingesetzt, wo es keine oder nur mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbundene Alternativen gibt.

Grundsätzlich achtet Sanofi auf einen ressourcenschonenden Einsatz von Roh- und Hilfsstoffen sowie auf die Möglichkeit, Rohstoffe aufzubereiten und dem Produktionszyklus erneut zuzuführen. Die Hauptrohstoffe sind auf Seite 76 aufgeführt.

Lieferanten – Partner für die Zukunft

Die Einkaufsorganisation beschafft Rohstoffe, Waren sowie Dienstleistungen aus 32 Ländern, wobei 83 Prozent aus dem lokalen Markt bezogen werden.

Sanofi erwartet nicht nur von seinen eigenen Mitarbeitern, sondern auch von seinen Lieferanten, dass sie langfristig verantwortlich handeln und ethische Grundsätze sowie Umwelt- und Sicherheitsstandards einhalten. Um allen Lieferanten diesen Anspruch an eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Wertschöpfungskette deutlich zu machen, wurden entsprechende Klauseln in die Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Dieser Supplier's code of conduct ist im Internet hinterlegt.



Verhaltenskodex für Lieferanten von Sanofi

Sie basieren auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und beinhalten Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und dem Kampf gegen die Korruption. Sanofi überantwortet die Einhaltung der Regeln seinen Lieferanten und macht den Fortbestand der Geschäftsbeziehungen davon abhängig.

Die Einhaltung dieser Grundsätze durch den Lieferanten ist Voraussetzung für eine langfristige Geschäftsbeziehung. Bei der Auswahl neuer Lieferanten werden solche Unternehmen gesucht, die den hohen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsansprüchen genügen und durch deren Preise Sanofi weiterhin wettbewerbsfähig bleibt.

Lieferanten nach Regionen 2016

Region	2016	2015	2014
Deutschland	83 %	82 %	82 %
Europäische Union	9 %	9 %	10 %
Europa	2 %	3 %	5 %
Nordamerika	5 %	5 %	2 %
Übrige	1 %	1 %	1 %

Lieferantenmanagement

Die methodische Beschaffungsstrategie von Sanofi beinhaltet ein Lieferantenmanagement zur Analyse potenzieller und bestehender Lieferanten und zielt darauf ab, Versorgungsrisiken zu erkennen, Abhängigkeiten zu minimieren und so die Beschaffungsqualität zu erhöhen. Instrumentell unterstützt wird das Lieferantenmanagement durch eine jährlich vorgenommene Lieferanten- und Risikobewertung.

Neben allgemeinen Fragen zu Preisen, Produkt- und Lieferqualität enthält der Bewertungskatalog auch Fragen zur Nachhaltigkeit sowie zum Sicherheits- und Umweltbewusstsein des Lieferanten.

Ein Großteil der Lieferanten ist in der Nähe des Industrieparks Höchst angesiedelt. Viele Lieferanten haben eigene Abteilungen für Fragen zur nachhaltigen Entwicklung und sind selbst Herausgeber von CSR-Berichten.

Inhalt der Lieferantenanalyse

Für die Einhaltung der von den Lieferanten erwarteten Standards ist bei Sanofi der Regional Risk Coordinator (RRC) verantwortlich. Der RRC koordiniert die Lieferantenprüfungen, überwacht den Entwicklungsfortschritt und berichtet diesen an die Einkaufsleitung. Sanofi prüft seine nach Relevanz für den Geschäftsbetrieb evaluierten Lieferanten regelmäßig auf die Einhaltung seiner Standards.

Kriterienpunkte sind

- Umweltstandards
- Menschenrechtsstandards
- Arbeitsstandards
- Sozialstandards

Die Identifikation wesentlicher Risiken in der Lieferkette, die Gegenstand der Lieferantenbewertungen sind, erfolgt jährlich auf der Basis betrieblicher- und CSR-Entwicklungsziele.

Hierzu bedient sich Sanofi eines internen Risk Mapping Tools zur Identifikation der Prüfkriterien. Mögliche Risiken in der Geschäftstätigkeit von Lieferanten werden über ein standardisiertes Verfahren des externen Prüfunternehmens EcoVadis evaluiert. Die CSR- und Nachhaltigkeitskriterien ermöglichen eine transparente Bewertung und nachhaltige Entwicklung der Lieferanten.

Über eine Beurteilungsskala erhält Sanofi ein objektives Bild davon, in welchem Maße ein Lieferant den erwarteten Umwelt-, Sicherheits- und Sozialstandards entspricht. Die Leistungsfähigkeit des Lieferanten wird dabei unterschiedlich gewichtet und richtet sich nach Größe und Geschäftsgegenstand des Unternehmens.

Unterschreitet ein Lieferant die notwendigen Bewertungspunkte, fordert Sanofi die Umsetzung der Standards als Voraussetzung für die weitere Zusammenarbeit. Der Lieferant wird dabei unterstützt.

Lieferantenbewertung

Basis der jährlichen Lieferanten- und Risikobewertung sind Analyseprozesse, um wesentliche Risiken, negative Auswirkungen sowie Entwicklungspotenziale hinsichtlich der Wahrung von Umwelt-, Menschenrechts-, Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferketten zu ermitteln.

Dies ist Ausdruck von Sanofis sozialer Verantwortung für die Einhaltung der in den Einkaufsbedingungen hinterlegten Anforderungen. Lieferanten werden nach dem Schulnotensystem 1–6 bewertet.

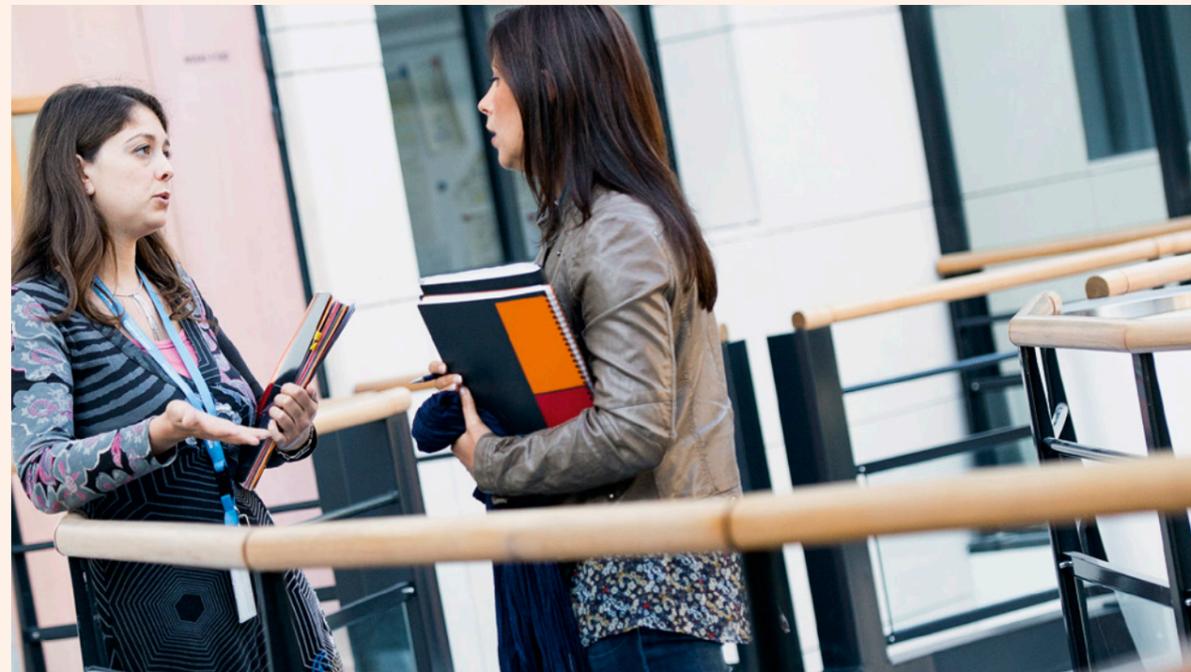
Bei einer nicht zufriedenstellenden Bewertung erhält ein Lieferant die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit Sanofi Korrekturmaßnahmen festzulegen und einzuführen. Sollten diese Korrekturmaßnahmen nicht oder nur unzureichend umgesetzt werden, ist eine Suspendierung des Auftragnehmers möglich.

Lieferanten ohne ausreichende Kenntnisse für die Einhaltung der geforderten Nachhaltigkeits-

Umwelt- und Sicherheitsstandards, werden durch eine Fachabteilung unterstützt. Mit den strategischen Lieferanten pflegt Sanofi einen intensiven und offenen Kontakt, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Sanofi sichert sich damit ein Lieferantennetzwerk, das nicht nur qualitativ und kommerziell zu den besten gehört, sondern auch zu einer nachhaltigen Wertschöpfung beiträgt.

- Unternehmen, die in Bereichen mit GMP*-Pflicht tätig sind, werden regelmäßig auditiert und erhalten nach bestandem Audit* eine Zulassung als Lieferant.
- Neue Auftragnehmer, die nicht im GMP*-pflichtigen Umfeld tätig sind, erhalten einen detaillierten Fragenkatalog zum Sustainable Development* bei Ausschreibungsbeginn. Sie können nach zufriedenstellender Beantwortung der Fragen ebenfalls als Lieferanten zugelassen werden.

Grundsätzlich werden Sanofis allgemeine Einkaufsbedingungen, der Verhaltenskodex für Lieferanten sowie die Fremdleistungs- und Montagebedingungen vertraglich als Basis der Zusammenarbeit festgelegt.

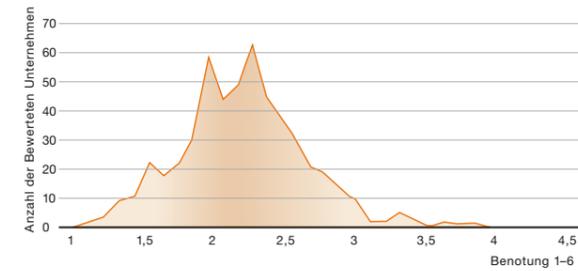


2016

Der Prozess der Lieferantenbewertung ist für 2016 noch nicht abgeschlossen.

2015

Bewertungsverteilung Lieferanten



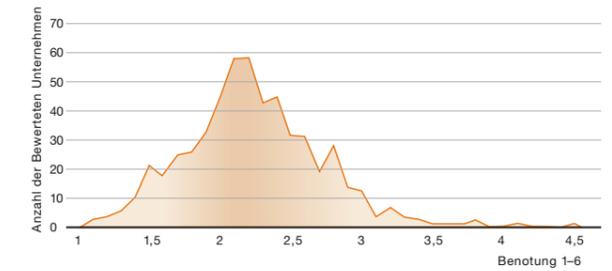
95 % der bewerteten Lieferanten erreichten einen Notenbereich von 1,2 bis 2,9; die schlechteste Benotung lag bei 3,8.

Wirksamkeit der Maßnahmen

Vor der Auditierung definiert Sanofi das Erwartungsniveau. In darauf basierenden Scorecards werden die Ergebnisse der Lieferantenbewertungen erfasst und ausgewertet.

2014

Bewertungsverteilung Lieferanten



Die weitaus meisten Lieferanten bewegten sich im Notenbereich von 1,4 bis 2,9. Die schlechteste Bewertung lag bei 4,5.

Abbruch von Geschäftsbeziehungen

Ein Lieferant mit unzureichender Bewertung erhält die Möglichkeit konkreter Nachbesserung mit Unterstützung durch Sanofi. Sollte die Re-Evaluierung keine hinreichenden Fortschritte nachweisen, greift der »Business Termination Plan«, der Maßnahmen für eine sozialverträgliche Abwicklung enthält.

CSR Score	CSR Engagement	Status definition	Procurement Action Plan
31–100 Global Score	CSR Compliant with Standards	– Partial, Confirmed, Advanced or Outstanding CSR policies, engagement and reporting/KPIs	No action required. Except if theme score ≤ 20's on Environment, Labor & Ethics, Supply Chain.
25–30 Global Score and/or 0–20 Theme Score	Non Compliance MEDIUM RISK	– No structured approach – Few engagements or tangible actions	Supplier to be monitored with regard to Corrective Action Plan.
0–24 Global Score and/or 0–20 Theme Score	Non Compliance HIGH RISK	– No CSR engagement – Possible evidence of misconduct	Business Termination Plan to be engaged when the supplier does not immediately commit to start a Corrective Action Plan

Keine Geschäftsbeziehung musste 2016 aufgrund erheblicher Verstöße gegen die Sanofi CSR Anforderungen beendet werden.

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI	Angabe	Sanofi
G4-1	Erklärung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation.	Siehe Vorwort Seite 1.
G4-3	Name der Organisation.	Sanofi-Aventis Deutschland GmbH. Deutsche Landesgesellschaft des französischen Mutterunternehmens Sanofi.
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen.	Sanofi ist Stand März 2017 in Deutschland mit 1.894 Produkten im deutschen Apotheken- und Krankenhausmarkt vertreten. Die wichtigsten Marken und Produkte sind im Kapitel »Umsatz nach Produkten« auf Seite 17 aufgelistet. Hauptprodukt sind Insuline.
G4-5	Hauptsitz der Organisation.	Frankfurt am Main: Forschung & Entwicklung, Produktion und Fertigung, Auslieferung Berlin: Deutschlandgeschäft
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert.	Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist als deutsche Landesgesellschaft eines international operierenden Mutterunternehmens nur in Deutschland aktiv.
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform.	100 Prozent der direkten Anteile der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH werden durch die Hoechst GmbH gehalten.
G4-8 G4-HR10	Märkte und Struktur, die bedient werden.	Sanofi beliefert pharmazeutische Groß- und Zwischenhändler sowie Lagerdienstleister und Drittkunden. Kunden sind zudem Unternehmen, an denen Sanofi beteiligt ist und Tochterfirmen in folgenden Märkten (internationale Länderkennzeichen): AR/AT/AU/BD/BE/BR/CA/CH/CL/CN/CO/CZ/D/DK/EG/ES/FI/FR/GB/GR/HK/HU/ID/IE/IL/IN/IT/JP/KR/LK/LU/MA/MT/MX/MY/NL/NO/NZ/PA/PH/PK/PL/PT/RU/SA/SE/SG/SK/TH/TN/TR/TW/US/VAE/VE/VN/ZA Siehe Seite 20
G4-9	Größe der Organisation, einschließlich: a. Gesamtzahl der Beschäftigten; b. Gesamtzahl der Geschäftsstandorte; c. Umsatzerlöse (für Organisationen im privaten Sektor)	Angaben per 31.12.2016 a. 8.645 Mitarbeiter b. Zwei Standorte, Frankfurt/Main und Berlin c. 4.723.440.000 Euro

GRI	Angabe	Sanofi																																				
G4-9	d. Gesamtkapitalisierung aufgeschlüsselt nach Verbindlichkeiten und Eigenkapital	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Aktiva 31.12.2016</th> <th>T€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anlagevermögen</td> <td></td> <td>2.433.317</td> </tr> <tr> <td>Umlaufvermögen</td> <td></td> <td>3.181.994</td> </tr> <tr> <td>Rechnungsabgrenzungsposten</td> <td></td> <td>15.525</td> </tr> <tr> <td>Aktiver Unterschiedsbeitrag aus der Vermögensverrechnung</td> <td></td> <td>3.158</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>5.633.994</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Passiva 31.12.2016</th> <th>T€</th> </tr> <tr> <td>Eigenkapital</td> <td></td> <td>1.321.190</td> </tr> <tr> <td>Rückstellungen</td> <td></td> <td>1.433.954</td> </tr> <tr> <td>Verbindlichkeiten</td> <td></td> <td>2.861.304</td> </tr> <tr> <td>Rechnungsabgrenzungsposten</td> <td></td> <td>17.564</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>5.633.994</td> </tr> </tbody> </table>	Aktiva 31.12.2016		T€	Anlagevermögen		2.433.317	Umlaufvermögen		3.181.994	Rechnungsabgrenzungsposten		15.525	Aktiver Unterschiedsbeitrag aus der Vermögensverrechnung		3.158			5.633.994	Passiva 31.12.2016		T€	Eigenkapital		1.321.190	Rückstellungen		1.433.954	Verbindlichkeiten		2.861.304	Rechnungsabgrenzungsposten		17.564			5.633.994
Aktiva 31.12.2016		T€																																				
Anlagevermögen		2.433.317																																				
Umlaufvermögen		3.181.994																																				
Rechnungsabgrenzungsposten		15.525																																				
Aktiver Unterschiedsbeitrag aus der Vermögensverrechnung		3.158																																				
		5.633.994																																				
Passiva 31.12.2016		T€																																				
Eigenkapital		1.321.190																																				
Rückstellungen		1.433.954																																				
Verbindlichkeiten		2.861.304																																				
Rechnungsabgrenzungsposten		17.564																																				
		5.633.994																																				
	e. Menge der gelieferten Produkte oder Dienstleistungen.	e. 2.998 Tonnen Pharmawirkstoffe/354 Millionen Insulinpens/603 Millionen Ampullen/Flaschen zur Injektion und Infusion																																				
G4-10	a. Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag und Geschlecht	<table border="1"> <thead> <tr> <th>a.</th> <th>8.507</th> <th>8.507</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>davon weiblich:</td> <td>3.225</td> <td>davon unbefristet:</td> <td>8.136 > siehe b</td> </tr> <tr> <td>davon männlich:</td> <td>5.282</td> <td>davon befristet:</td> <td>371 106 weiblich/265 männlich</td> </tr> </tbody> </table>	a.	8.507	8.507		davon weiblich:	3.225	davon unbefristet:	8.136 > siehe b	davon männlich:	5.282	davon befristet:	371 106 weiblich/265 männlich																								
a.	8.507	8.507																																				
davon weiblich:	3.225	davon unbefristet:	8.136 > siehe b																																			
davon männlich:	5.282	davon befristet:	371 106 weiblich/265 männlich																																			
	b. Gesamtzahl der fest angestellten Mitarbeiter nach Beschäftigungsart und Geschlecht	<table border="1"> <thead> <tr> <th>b.</th> <th>8.136</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>davon weiblich:</td> <td>3.119</td> <td></td> </tr> <tr> <td>davon männlich:</td> <td>5.017</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	b.	8.136		davon weiblich:	3.119		davon männlich:	5.017																												
b.	8.136																																					
davon weiblich:	3.119																																					
davon männlich:	5.017																																					
	c. Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal sowie nach Geschlecht	<table border="1"> <thead> <tr> <th>c.</th> <th>Leitende</th> <th>AT</th> <th>Tarif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1.052</td> <td>2.258</td> <td>5.197</td> </tr> <tr> <td>davon weiblich:</td> <td>286</td> <td>1.021</td> <td>1.918</td> </tr> <tr> <td>davon männlich:</td> <td>766</td> <td>1.237</td> <td>3.279</td> </tr> </tbody> </table>	c.	Leitende	AT	Tarif		1.052	2.258	5.197	davon weiblich:	286	1.021	1.918	davon männlich:	766	1.237	3.279																				
c.	Leitende	AT	Tarif																																			
	1.052	2.258	5.197																																			
davon weiblich:	286	1.021	1.918																																			
davon männlich:	766	1.237	3.279																																			
		4,4 % befristete Arbeitsverhältnisse und 450 Auszubildende/1.014 in Teilzeit. 262 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt weisungsgebundenes Personal aus der Zeitarbeitsbranche.																																				

GRI	Angabe	Sanofi																
G4-10	<p>d. Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht</p> <p>e. Angabe, ob wesentlicher Teil der Tätigkeit der Organisation von gesetzlich als freiberuflich anerkanntem Personal durchgeführt wird oder von Personen, die keine Arbeitnehmer oder weisungsgebundenes Personal sind, einschließlich der Arbeitnehmer und weisungsgebundenem Personal von Vertragspartnern</p> <p>f. Bedeutende Schwankungen bezüglich der Anzahl der Arbeitnehmer</p>	<table border="1"> <tr> <td>d.</td> <td>Frankfurt</td> <td>Berlin</td> <td>Neu-Isenburg</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7.268</td> <td>1.008</td> <td>231</td> </tr> <tr> <td>davon weiblich:</td> <td>2.533</td> <td>563</td> <td>129</td> </tr> <tr> <td>davon männlich:</td> <td>4.735</td> <td>445</td> <td>102</td> </tr> </table> <p>e. Freiberufler/Nicht-Arbeitnehmer/Vertragspartner tragen in nicht wesentlichem Umfang zur Wertschöpfung von Sanofi bei.</p> <p>f. Bedeutende Schwankungen im Personalbestand traten nicht ein, die Tätigkeit von Sanofi unterliegt keinen saisonalen Schwankungen.</p>	d.	Frankfurt	Berlin	Neu-Isenburg		7.268	1.008	231	davon weiblich:	2.533	563	129	davon männlich:	4.735	445	102
d.	Frankfurt	Berlin	Neu-Isenburg															
	7.268	1.008	231															
davon weiblich:	2.533	563	129															
davon männlich:	4.735	445	102															
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	61 %																
G4-12	Lieferkette der Organisation	Sanofi bezieht seine Produkte von einer Vielzahl von Lieferanten, maßgeblich aus Deutschland, der EU, oder aus Europa, auf dem Luft-, See- oder Landweg. Außerdem sind in einigen Fällen auch Warenbezüge aus ortsansässigen Rohrleitungen an Produktionsstandorten die Regel. Bei den Lieferanten greift Sanofi generell auf zertifizierte und bewertete Partner zurück. Das gleiche bezieht sich auf die erforderlichen Transport- oder Einfuhrdienstleistungen zum Bezug der betroffenen Produkte. Auch diese werden ausschließlich durch vertraglich gebundene, zertifizierte und bewertete Dienstleister erfüllt. Darüber hinaus hat Sanofi für die produktionsrelevanten Warenbezüge zertifizierte und standardisierte Warenvereinnahmungsprozesse mit anschließenden Qualitäts- und Dokumentenprüfungen und einem streng geregelten Freigabeprozess etabliert.																
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich der Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	Maßgebliche Veränderungen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt.																
G4-14	Behandlung Vorsorgeansatz/ Vorsorgeprinzip	Sanofi betreibt ein globales Risk-Management-System, in das auch Umweltschutzbelange eingeschlossen ist. Ein Risk-Management-Komitee identifiziert und bewertet Risiken und erstellt Pläne zu deren Verringerung im Austausch mit internen und externen Stakeholdern. Zuständig für die Umsetzung der Risikominimierungspläne sind die Verantwortlichen, in deren Bereich Risiken identifiziert worden sind. Sie werden vom Risk-Management-Komitee bei ihren Maßnahmen zu Risikominimierung unterstützt und berichten regelmäßig an die Mitglieder des Risk-Management-Komitees über den Umsetzungsfortschritt.																
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen auf, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden	Sanofi beachtet die Vorgaben aus der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Ferner teilt Sanofi die Position des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, wonach jeder																

GRI	Angabe	Sanofi
G4-15		<p>Mensch ein Anrecht auf Gesundheit hat. Mit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen unterstützt Sanofi die darin festgehaltenen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Nachfolgend eine Auswahl weiterer anerkannter Kodizes und Prinzipien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - United Nations Global Compact - United Nations Sustainable Development Goals - Human Rights Factsheet - Children Rights Factsheet - Quality Management Systems Factsheet - Social Charter - Charta der Vielfalt - Charta der Gleichstellung der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE). - Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen - Positionen des Verbandes der forschenden Arzneimittelhersteller VfA zur Nachhaltigkeit - Vorgaben von GMP*, GLP* und des Verbandes der Chemischen Industrie VCI - Unterstützung des Pariser Klimaabkommens COP21
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	Siehe Kapitel »Mitgliedschaften der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH« auf Seite 124.
G4-17	Liste der Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten aufgeführt sind	Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist ausschließliche Berichtsgrundlage.
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	<p>Wesentliche Aspekte der deutschen Geschäftstätigkeit werden global ermittelt und ausgewertet. Siehe in diesem Bericht dazu Seite 15, Kapitel »Evaluierung wesentlicher Aspekte«.</p> <p>Die wesentlichen Aspekte werden durch Stakeholderbeteiligung ermittelt, durch ein CSR Cross-functional strategy Committee (CCC) evaluiert und der Geschäftsführung vorgelegt (Siehe Seiten 16 und 22 im globalen Report49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf).</p> <p>Die Berichtsinhalte von Sanofi in Deutschland basieren auf den im Jahr 2016 kommunizierten und über die Geschäftstätigkeit ermittelten veröffentlichten Inhalten sowie auf Dokumenten und Reports.</p> <p>Die individuellen Ausprägungen der globalen CSR-Aspekte lt. G4-19 für Deutschland ermittelt Sanofi in Deutschland über eine Materialitätsanalyse, in der die wesentlichen Aspekte lokal gewichtet und die drei wesentlichsten Aspekte evaluiert werden. Siehe dazu Kapitel »Evaluierung wesentlicher Aspekte«, Seite 15.</p>

GRI	Angabe	Sanofi												
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden.	<p>Zugang zur Gesundheitsversorgung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preisgestaltung und Innovation - Fähigkeiten und Technologie (Kapazitäten) - Geistiges Eigentum <p>Geschäfts-, Medizin- und Bio-Ethik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bioethik - Investitionsentscheidungen in Forschung & Entwicklung - Geschäftsethik <p>Lokaler ökonomischer Fußabdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sozialökonomische Aspekte - Dialog mit Interessengruppen <p>Patientensicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produktqualität - Maßnahmen gegen Arzneimittelfälschungen - Pharmakovigilanz <p>Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talent- und Laufbahnmanagement <p>Ökologischer Fußabdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> - CO₂ Emissionen - Abfallmanagement - Wassermanagement - Einfluss des Klimawandels auf die Gesundheit 												
G4-20	Abgrenzung der Aspekte innerhalb der Organisation	<p>Die identifizierten wesentlichen Aspekte sind sowohl intern als auch extern für Sanofi relevant.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Handlungsfeld</th> <th>Relevanz</th> <th>CSR-Bereich</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Zugang zur Gesundheitsversorgung</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Preisgestaltung und Innovation - Fähigkeiten und Technologie (Kapazitäten) - Geistiges Eigentum - Unerfüllte Patientenbedürfnisse - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen </td> <td>Gesundheitsversorgung für alle</td> </tr> <tr> <td>Geschäfts-, Medizin- und Bio-Ethik</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Bioethik - Investitionsentscheidungen in Forschung & Entwicklung - Geschäftsethik - Aussicht auf Innovationen - Informierte Patienten - Ethik und Transparenz-Anforderungen </td> <td>Ethik und Transparenz</td> </tr> <tr> <td>Lokaler ökonomischer Fußabdruck</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Sozialökonomische Aspekte - Dialog mit Interessengruppen - Bereitschaft zu und Interesse an Mitarbeit </td> <td>Dialog und Gesellschaft</td> </tr> </tbody> </table>	Handlungsfeld	Relevanz	CSR-Bereich	Zugang zur Gesundheitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Preisgestaltung und Innovation - Fähigkeiten und Technologie (Kapazitäten) - Geistiges Eigentum - Unerfüllte Patientenbedürfnisse - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen 	Gesundheitsversorgung für alle	Geschäfts-, Medizin- und Bio-Ethik	<ul style="list-style-type: none"> - Bioethik - Investitionsentscheidungen in Forschung & Entwicklung - Geschäftsethik - Aussicht auf Innovationen - Informierte Patienten - Ethik und Transparenz-Anforderungen 	Ethik und Transparenz	Lokaler ökonomischer Fußabdruck	<ul style="list-style-type: none"> - Sozialökonomische Aspekte - Dialog mit Interessengruppen - Bereitschaft zu und Interesse an Mitarbeit 	Dialog und Gesellschaft
Handlungsfeld	Relevanz	CSR-Bereich												
Zugang zur Gesundheitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Preisgestaltung und Innovation - Fähigkeiten und Technologie (Kapazitäten) - Geistiges Eigentum - Unerfüllte Patientenbedürfnisse - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen 	Gesundheitsversorgung für alle												
Geschäfts-, Medizin- und Bio-Ethik	<ul style="list-style-type: none"> - Bioethik - Investitionsentscheidungen in Forschung & Entwicklung - Geschäftsethik - Aussicht auf Innovationen - Informierte Patienten - Ethik und Transparenz-Anforderungen 	Ethik und Transparenz												
Lokaler ökonomischer Fußabdruck	<ul style="list-style-type: none"> - Sozialökonomische Aspekte - Dialog mit Interessengruppen - Bereitschaft zu und Interesse an Mitarbeit 	Dialog und Gesellschaft												

GRI	Angabe	Sanofi															
G4-20		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Handlungsfeld</th> <th>Relevanz</th> <th>CSR-Bereich</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Patientensicherheit</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Produktqualität </td> <td>Ethik und Transparenz</td> </tr> <tr> <td>Personalentwicklung</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen gegen Arzneimittelfälschungen - Pharmakovigilanz - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen - Ethik und Transparenz-Anforderungen </td> <td>Ethik und Transparenz</td> </tr> <tr> <td>Ökologischer Fußabdruck</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Talent- und Laufbahnmanagement - Neue medizinische Erkenntnisse - Digitalisierung und technische Umbrüche - CO₂ Emissionen - Abfallmanagement - Wassermanagement - Einfluss des Klimawandels auf die Gesundheit - Klimawandel - Umweltbelange/-verschmutzung </td> <td>Dialog und Gesellschaft</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Gesunde Umwelt</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Aspekte basieren auf der globalen Materialitätsanalyse, siehe Seite 15 in »49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf«.</p>	Handlungsfeld	Relevanz	CSR-Bereich	Patientensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> - Produktqualität 	Ethik und Transparenz	Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen gegen Arzneimittelfälschungen - Pharmakovigilanz - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen - Ethik und Transparenz-Anforderungen 	Ethik und Transparenz	Ökologischer Fußabdruck	<ul style="list-style-type: none"> - Talent- und Laufbahnmanagement - Neue medizinische Erkenntnisse - Digitalisierung und technische Umbrüche - CO₂ Emissionen - Abfallmanagement - Wassermanagement - Einfluss des Klimawandels auf die Gesundheit - Klimawandel - Umweltbelange/-verschmutzung 	Dialog und Gesellschaft			Gesunde Umwelt
Handlungsfeld	Relevanz	CSR-Bereich															
Patientensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> - Produktqualität 	Ethik und Transparenz															
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen gegen Arzneimittelfälschungen - Pharmakovigilanz - Zunehmender Druck auf Gesundheitsunternehmen - Ethik und Transparenz-Anforderungen 	Ethik und Transparenz															
Ökologischer Fußabdruck	<ul style="list-style-type: none"> - Talent- und Laufbahnmanagement - Neue medizinische Erkenntnisse - Digitalisierung und technische Umbrüche - CO₂ Emissionen - Abfallmanagement - Wassermanagement - Einfluss des Klimawandels auf die Gesundheit - Klimawandel - Umweltbelange/-verschmutzung 	Dialog und Gesellschaft															
		Gesunde Umwelt															
G4-21	Abgrenzung der Aspekte außerhalb der Organisation	Die Abgrenzung wesentlicher Aspekte außerhalb der Organisation ist in G4-20 eingeflossen.															
G4-22	Auswirkung jeder Neudarstellung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neudarstellungen.	<ul style="list-style-type: none"> - Neudarstellung des Jahresumsatzes 2015 zur besseren Vergleichbarkeit mit dem Umsatz 2016 aufgrund Bilanzrichtlinien-Umsetzungsgesetz. Siehe Kapitel »Umsatzentwicklung«, Seite 16. - Aufgrund einer Änderung in der Rechnungslegung wurde die durchschnittliche Laufzeit der Zinsen von 7 auf 10 Jahre angehoben. In Absprache mit den Wirtschaftsprüfern wurde eine Umstellung der Vorjahreszahlen vorgenommen, weswegen sich die Zahlen der Altersvorsorge für 2015 im Vergleich mit denen des CSR Reports 2016 geändert haben. Siehe Kapitel »Personalaufwand«, Seite 59. 															
G4-23	Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen.	<ul style="list-style-type: none"> - Die im Vorgängerreport beschriebene Anlage zur Herstellung von Toujeo® wurde in Betrieb genommen. In der Liste der umsatzstärksten Produkte in Deutschland rangiert Toujeo® auf Platz zwei. - Der Business-Swap mit Boehringer Ingelheim wurde vollzogen: Dadurch erweitert sich das Portfolio mit Produkten aus dem Selbstmedikationsgeschäft. - Die im Vorgängerbericht beschriebene Optimierung der Arbeitsorganisation durch GBU-Struktur, siehe Seite 3, wurde durchgeführt. 															
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen	Siehe Kapitel »CSR-Interessengruppen« auf Seite 13.															

GRI	Angabe	Sanofi
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Mit einem hausintern entwickelten Mapping Tool wurden interne/ externe Stakeholder erfasst und durch Gewichtung nach Relevanz ausgewählt.
G4-26	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern einschließlich der Häufigkeit der Einbindung nach Art und Stakeholdergruppe. Angabe, ob eine Einbindung in der Phase der Berichtsvorbereitung erfolgt ist	Sanofi steht im Rahmen gesetzlicher Vorgaben sowie eigener Richtlinien im ständigen Kontakt mit seinen Interessengruppen. Der Dialog vollzieht sich unter anderem durch Sanofi-Mitgliedschaften in Institutionen, in denen Stakeholder vertreten sind, ferner über Besuchsprogramme vor Ort, Diskussionsveranstaltungen und Befragungen im Rahmen der Materialitätsanalyse. Relevante interne Stakeholder wurden in die Berichtsvorbereitung eingebunden. Wesentliche Aspekte werden zusätzlich von der Unternehmenszentrale bereitgestellt. Ein Gremium externer und interner Stakeholder entwickelte 2016 die CSR Roadmap. Identifizierte wesentliche Aspekte sind im globalen CSR Report (49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf) auf Seite 15 wiedergegeben.
G4-27	Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgenommen sind	Vier Hauptthemen wurden identifiziert – Zugang zur Gesundheitsversorgung (Access to Healthcare) – Preisgestaltung und Innovation – Ethik in Forschung und Entwicklung und bei Investitionsentscheidungen – Globaler Fußabdruck von Sanofi Daraus folgend hat das Mutterunternehmen Arbeitsgruppen aus Mitarbeitern der globalen Geschäftseinheiten (GBU) und globalen Funktionen eingerichtet, um die gemeinsame zukünftige CSR-Strategie zu erarbeiten. Sanofi in Deutschland ist an den Arbeitsgruppen beteiligt. Weitere Details sind im globalen CSR Report (49684_2016_Integrated_Report_EN.pdf) auf Seite 15 wiedergegeben.
G4-28	Berichtszeitraum für die bereitgestellten Informationen	Der Report berichtet über das Jahr 2016, sofern im Text nicht anders angegeben.
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts (falls vorhanden).	Report über das Jahr 2015, veröffentlicht im September 2016.
G4-30	Berichtszyklus	Der Report erscheint jährlich.
G4-31	Kontaktstelle für Fragen bezüglich des Berichts oder seiner Inhalte.	Sanofi-Aventis Deutschland GmbH Industriepark Höchst, K703 65926 Frankfurt Telefon 069 .3 05 .8 07 10 E-Mail roger.jung@sanofi.com
G4-32	a. Gewählte »In Übereinstimmung«-Option b. GRI-Inhaltsindex c. Referenz zum externen Prüfungsbericht	a. Der Bericht entspricht der Option »In Übereinstimmung – Kern«. b. Die Abfragen sind in diesem Kapitel »GRI-Inhaltsindex« beantwortet oder mit Seitenangaben im Bericht referenziert. c. Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.
G4-33	Praktiken der Organisation hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.

GRI	Angabe	Sanofi
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	Geschäftsführung und Aufsichtsrat sind auf den Seiten 24 und 25 aufgeführt. Alle Entscheidungsgremien entscheiden auf der Basis von Informationen aus den Global Business Units und Funktionseinheiten. Der Prozess der Entscheidungsfindung orientiert sich am Corporate Governance Code (49100_Corporate_Governance_Code_of_listed_corporations_November_2016.pdf), der Aufgaben und Zuständigkeiten regelt.
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards der Organisation.	Grundlage allen Handelns von Sanofi in Deutschland ist der Ethikkodex, siehe Seite 82. Ferner sind weitere verbindliche Kodizes global definiert und auf der internationalen Internetseite Sanofi.com abrufbar. Verhaltensstandards sind in SOPs (Standard Operating Procedures) für ganz Sanofi in Deutschland festgeschrieben. – Human Rights Factsheet – Children Rights Factsheet – Human Rights in our Activities Sanofi Guide – Ethics and Business Integrity Factsheet – Anti-Bribery Policy – Fighting Corruption Factsheet – Prevention of Conflicts of Interest Factsheet – Protection of Personal Data Factsheet – Binding Corporate Rules & List of Sanofi Affiliates having signed the BCR – Responsible Lobbying Factsheet – Sanofi Internal Audit Factsheet – Sanofi Internal Control & Processes Factsheet – Anti-Competitive Behavior Factsheet – Supplier Code of Conduct – Responsible Lobbying Factsheet – Quality Management Systems Factsheet – Social Charter – HSE Management System Factsheet – HSE Policy – Animal Protection Factsheet

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Das Ergebnis der globalen Materialitätsanalyse ist mit den CSR Ambitionen auf Seite 15 wiedergegeben. Deren spezifische Ausprägungen sind im globalen Report ab Seite 57 indiziert. Der Beitrag der deutschen Landesgesellschaft dazu ist nachfolgend aufgelistet. Im globalen Bericht aufgeführte spezifische Standardangaben sind in diesem Bericht nicht referenziert, wenn Sanofi in Deutschland keine Angaben dazu beigesteuert hat.

KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH

Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

GRI	Angabe	Sanofi in Deutschland
	DMA	In diesem Bericht im Kapitel »Access to healthcare« auf Seite 40
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen	Sanofi in Deutschland leistet einen wesentlichen Anteil an der Forschung: Antibiotika/Diabetes/Immunmodulation kleine Moleküle (Globaler Bericht Seite 42).
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Der ökonomische Fußabdruck von Sanofi in Deutschland (vgl. CSR Report 2016, Seite 27) ist in den globalen Bericht auf Seite 48 eingeflossen.

Aspekt: Beschaffung

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht im Kapitel »Einkauf mit Verantwortung« auf Seite 92.
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferanten nach Regionen 2016«.

KATEGORIE: ÖKOLOGISCH

Aspekt: Wasser

GRI	Angabe	Sanofi in Deutschland
	DMA	In diesem Report im Kapitel »Wassermanagement« auf Seite 78.
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	In diesem Bericht auf Seite 78 im Kapitel »Wassermanagement«
G4-EN9	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	In diesem Bericht auf Seite 78 im Kapitel »Wassermanagement«
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	Abwasseranteil am Gesamtwasserverbrauchsvolumen 25,5 %

Aspekt: Emissionen

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 70 im Kapitel »Planet«
G4-EN15	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«
G4-EN16	Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«
G4-EN17	Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«
G4-EN18	Intensität der Treibhausgas-Emissionen	Kohlendioxid-Äquivalente (to)/produzierte Pharmawirkstoffe (to): Intensität: 40,25
G4-EN19	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen	In diesem Bericht auf Seite 73 im Kapitel »Verbesserung der Klimabilanz«
G4-EN20	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«
G4-EN21	NOX, SOX und andere signifikante Luftemissionen	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«

Aspekt: Abwasser und Abfall

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	Im globalen Bericht auf Seite 52
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen«
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	In diesem Bericht auf Seite 71 im Kapitel »Umweltkennzahlen« und »Abfallmanagement«
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Keine signifikanten Verschmutzungen aufgetreten (auf Seite 77)
G4-EN25	Gewicht des lt. Basler Abkommens gefährlichen Abfalls, sowie Prozentsatz des international transportierten Abfalls	In diesem Bericht auf Seite 77 im Kapitel »Abfallmanagement«
G4-EN25	Gewässer, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss signifikant betroffen sind	In diesem Bericht auf Seite 78 im Kapitel »Wassermanagement«

Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferanten – Partner für die Zukunft«
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Verwendungshinweise auf Beipackzetteln und Webseiten/ Gewerbliche Medikamentenentsorgung erfolgt über Entsorgungskonzept des Industrieparks Höchst
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte	Keine Angabe

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferantenmanagement«
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	In diesem Bericht auf Seite 95 im Kapitel »Lieferantenbewertung«
G4-EN33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine Angabe

KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH

Sub-Kategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Aspekt: Aus- und Weiterbildung

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 54 im Kapitel »Ausbildung und Weiterentwicklung«
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	In diesem Bericht auf Seite 54 im Kapitel »Schulungen und Trainings«
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	In G4-LA9 integriert
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Anteil leitender und außertariflicher Mitarbeiter: 15,4 % weiblich 23,5 % männlich

Aspekt: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferantenmanagement«
G4-ELA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	In diesem Bericht auf Seite 95 im Kapitel »Lieferantenbewertung«
G4-ELA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine Angabe

Sub-Kategorie: Menschenrechte

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferantenmanagement«
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	In diesem Bericht auf Seite 95 im Kapitel »Lieferantenbewertung«
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Keine Angabe

Sub-Kategorie: Gesellschaft

Aspekt: Lokale Gemeinschaften

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 12 im Kapitel »CSR-Interessengruppen«
G4-SO1	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	Maßnahmen betreffen ganz Sanofi in Deutschland.
G4-SO2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Die Geschäftstätigkeit von Sanofi in Deutschland verursacht keine erheblichen negativen Auswirkungen.

Aspekt: Korruptionsbekämpfung

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite XXX im Kapitel »Ethik-Kodex«
G4-SO3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	Keine Angabe
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	In diesem Bericht auf Seite XXX im Kapitel »Ethik-Kodex«
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Keine Angabe

Aspekt: Politik

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 34 im Kapitel »Gesundheitspolitik für den Patienten«
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	In diesem Bericht auf Seite 116 im Kapitel »Geförderte Patientenorganisationen«

Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferanten – Partner für die Zukunft«
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	Keine Angabe

Aspekt: Compliance

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 82 im Kapitel »Ethik-Kodex«
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Keine Angabe

Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 95 im Kapitel »Lieferantenbewertung«. Im globalen Bericht auf Seite 34.
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	Keine Angabe
G4-SO10	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen	Keine Angabe

Sub-Kategorie: Produktverantwortung

Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	Im globalen Report auf Seite 37.
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln	Im globalen Report auf den Seiten 35, 37 und 38 beschrieben.
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	Keine Angabe

Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In diesem Bericht auf Seite 93 im Kapitel »Lieferanten – Partner für die Zukunft«
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungs-Informationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	In diesem Bericht auf Seite 84 im Kapitel »Verbraucherschutz« und im globalen Report auf den Seiten 37 und 38.
G4-PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen	In »2016 Form 20-F«, dort Item 8 ab Seite 181, zu beziehen über das globale Download-Center auf sanofi.com
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Beschrieben in »2016 Chapter 4 French Registration Document – Section 4.3.2 Relation with stakeholders« ab Seite 39. Zu beziehen über Sanofi.com

Aspekt: Marketing

GRI	Angabe	Sanofi
	DMA	In »2016 Form 20-F«, dort Item 8 ab Seite 181, zu beziehen über das globale Download-Center auf sanofi.com
G4-PR7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Marketing einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	Keine Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln ermittelt



GEFÖRDERTE PATIENTEN- ORGANISATIONEN

Empfänger	Betrag in €	Zweck
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V., Bonn	10.700	Sponsoring
Deutsche Gesellschaft zur Bekämpfung von Fettstoffwechselstörungen und ihren Folgeerkrankungen – DGFF (Lipid-Liga) e.V., Frankfurt am Main	10.700	Sponsoring
Förderverein der Deutschen Atemwegsliga e.V.	9.500	Mitgliedsbeitrag
Diabetes-Akademie Niedersachsen e.V. (DAN e.V.), Aerzen	8.330	Sponsoring
Diabetes-Akademie Niedersachsen e.V. (DAN e.V.), Aerzen	8.330	Sponsoring
Bundesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (BAG SELBSTHILFE) e.V., Düsseldorf	6.000	Sponsoring
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V., Bonn	5.000	Mitgliedsbeitrag
CholCo e.V., Frankfurt am Main	4.500	Sponsoring
Verein Projekt Schmetterling e.V., Bad Soden	1.500	Spende
Brandenburger Nephrologie-Kolleg e.V., Potsdam	1.250	Sponsoring
Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.	1.200	Spende
Deutsche Gesellschaft Rehabilitationssport für chronisch Nierenkranke e.V (ReNi e.V.), Berlin	1.070	Sponsoring
Deutscher Neurodermitis Bund e.V., Hamburg	1.000	Sponsoring
Interessengemeinschaft Niere – Region Kiel e.V.	1.000	Sponsoring
Leben mit Krebs Goslar-Salzgitter e.V.	714	Sponsoring
Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.	500	Spende
ARQUE e.V., Kelkheim (Taunus)	500	Spende
Diabetes Selbsthilfe Nordhessen e.V., Guxhagen	270	Sponsoring
Diabetes-Akademie Bad Mergentheim e.V.	200	Registrierungsgebühren für vier Teilnehmer
Deutsche Rheuma-Liga Berlin e.V.	150	Spende
Diabetes Selbsthilfeverein Eschweiler e.V.	150	Sponsoring



SPENDEN

Empfänger	Betrag in €
Stifterverband, Essen	100.000
Dt. Medikamentenhilfswerk action medeor e.V., Tönisvorst	20.000
Amref Health Africa, Berlin	20.000
Vereinigung von Freunden und Förderern der Universität Frankfurt (Hauptpreis)	10.000
Charité Berlin, Center for Stroke Research	10.000
Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V., Frankfurt	7.500
Vereinigung von Freunden und Förderern der Universität Frankfurt (Nachwuchspreis)	5.500
Haus Leben e.V., Leipzig	5.000
Stiftung Zukunft Berlin	5.000
Robert-Koch-Stiftung e.V., Berlin	5.000
Kulturförderung Höchst e.V., Frankfurt	3.000
AFS Interkulturelle Begegnungen e.V., Hamburg	3.000
Rheumastiftung, Berlin	2.500
Deutsches Filminstitut-DIF e.V., Frankfurt	2.000
ExperIMINTa e.V., Frankfurt	2.000
Bürgerinstitut e.V., Frankfurt	2.000
Alumni, Freunde und Förderer der Münchener Tierärztlichen Fakultät (AMTF e.V.)	2.000
Humanistischer Verband Deutschlands e.V., Berlin	2.000
Technische Universität Berlin	1.800
Friedrich-Schiller-Universität Jena, Deutschlandstipendium	1.800
Technische Universität Darmstadt, Deutschlandstipendium	1.800
KIT, Karlsruher Institut für Technologie, Deutschlandstipendium	1.800
Technische Universität Berlin, Deutschlandstipendium	1.800

Empfänger	Betrag in €
Verein der Freunde und Förderer der Universität Gießen	1.500
Verein Projekt Schmetterling e.V., Bad Soden	1.500
Freunde und Förderer des Georg-Speyer-Hauses e.V., Frankfurt	1.500
Hospizverein Horizonte e.V., Hofheim	1.500
Kinderhilfestiftung e.V., Neu-Isenburg	1.500
Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.	1.200
Arbeiterwohlfahrt Frankfurt/Main e.V.	1.000
Max-Planck-Institut, Göttingen	1.000
Stiftung Children for a better world, München	1.000
Stiftung »Das zuckerkranken Kind«, München	585
Max-Planck-Gesellschaft, München	500
Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V.	500
BRH Bundesverband Rettungshunde e.V., Hünxe	500
Arque e.V. Kelkheim	500
Universität Stuttgart, Institut für Organische Chemie	500
Frankfurter Pharmazieschule e.V.	500
Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V., Frankfurt	500
Goethe-Universität/Frankfurter Pharmazieschule e.V.	500
Johanniter-Unfallhilfe e.V., Mainz	500
Gastro-Liga e.V., Gießen	400
Verein zur Förderung der medizinischen Ausbildung in RLP e.V., Mainz	250
Deutsche Rheuma-Liga e.V., Berlin	150

MITGLIEDSCHAFTEN DER SANOFI-AVENTIS DEUTSCHLAND GMBH

Die Sanofi Mitgliedschaften sind durch ihren Geschäfts- und Gesellschaftsbezug begründet. Sie sind Plattformen für Austausch und Erkenntnis, die zu einer modernen Medizin beitragen. Sanofi beteiligt sich in Gremien und Verbänden, teilweise mit eigenem Personal an verantwortlicher Stelle, um durch Entwicklung von Positionen zum gesellschaftlichen Diskurs beizutragen.

FIRMENMITGLIEDSCHAFTEN 2016

der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH in alphabetischer Reihenfolge.

A

American Association of Pharmaceutical Scientists
Animal Cell Technology Industrial Platform (ACTIP)
Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. (Hessenchemie)
Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V.
Arbeitsgemeinschaft Dermatologische Forschung, Berlin
Arbeitsgemeinschaft für angeborene Stoffwechselstörungen in der inneren Medizin
Arbeitsgemeinschaft für pharmazeutische Verfahrenstechnik e.V., Mainz
Arbeitsgemeinschaft LA-MED, Kommunikationsforschung im Gesundheitswesen e.V.
Arbeitskreis Klinische Studien in onkologischen und hämatologischen Praxen e.V.

B

Bad Nauheimer Gespräche
Berufsverband Deutscher Internisten e.V.
Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V., Berlin
Berufsverband Deutscher Nuklearmediziner e.V.

Betriebssport-Verband Hessen e.V., Bezirk Frankfurt
Biophorum Operations Group (Drug Substance group)
Biophorum Operations Group (Technology Roadmapping Group)
BioRN Network e.V.
Bundesverband ambulante spezialfachärztliche Versorgung e.V., München
Bundesverband Credit Management e.V., Kleve
Bundesverband der Arzneimittelhersteller, Bonn
Bundesverband der Personalmanager e.V., Berlin
Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V., Frankfurt
Bundesverband deutscher Pressesprecher, Berlin
Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
Bundesvereinigung Logistik, Bremen

C

Centrum für Reisemedizin, Düsseldorf
China Club Berlin
Connected Living e.V., Berlin
Controlled Release Society

D

D-A-CH Gesellschaft Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen e.V.
Dachverband der Prostatazentren Deutschlands e.V., Berlin
DECHEMA Gesellschaft für Chemische Technik und Bio-technologie e.V., Frankfurt a.M.
Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V.
Deutsche Gesellschaft für Endokrinologie

Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V.
Deutsche Gesellschaft für Ernährungsmedizin, Berlin
Deutsche Gesellschaft für Gute Forschungspraxis e.V., Hamburg
Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin
Deutsche Gesellschaft für Integrierte Versorgung im Gesundheitswesen e.V.
Deutsche Gesellschaft für Kardiologie, Düsseldorf
Deutsche Gesellschaft für Nuklearmedizin e.V.
Deutsche Gesellschaft für Pharmakologie e.V.
Deutsche Gesellschaft für Pharmazeutische Medizin e.V. (DGPharMed)
Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement
Deutsche Gesellschaft für Regulatory Affairs e.V., Bonn
Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie e.V.
Deutsche Gesellschaft für Suchtmedizin e.V., Hamburg
Deutsche Gesellschaft für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Düsseldorf
Deutsche Gesellschaft zum Studium des Schmerzes e.V. (Deutsche Schmerzgesellschaft)
Deutsche Journalistenschule, München
Deutsche Krebsgesellschaft e.V., Frankfurt
Deutsche Nierenstiftung, Darmstadt
Deutsche Public Relations Gesellschaft e.V., Bonn
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V., Bonn
Deutsche Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht e.V.
Deutscher Juristentag e.V., Bonn
Deutsches Institut für Compliance
Deutsches Institut für Gesundheitsrecht, Berlin

Deutsches Institut für Normung e.V., Berlin
Deutsches Netzwerk gegen vernachlässigte Tropenkrankheiten, Berlin
Deutsches Netzwerk Versorgungsforschung e.V., Köln
Deutsches Verpackungsinstitut, Berlin
Deutsch-Französische Gesellschaft in Frankfurt am Main e.V.
Deutsch-Französischer Wirtschaftskreis, Berlin
Deutsche SAP Anwendergruppe e.V., Walldorf

E

EASD European Association for the Study of Diabetes
EEMA European Electronic Messaging Association

F

Faculty of Pharmaceutical Medicine, London
Fédération Internationale Pharmaceutique (FIP)/International Pharmaceutical Federation
Förderkreis der Deutschen Diabetes-Stiftung e.V., München
Förderkreis der Deutschen Industrie e.V., Berlin (bis 2012 Initiative Gesundheitswirtschaft im BDI)
Förderkreis Kliniken des Main-Taunus-Kreises e.V.
Förderkreis Qualitätssicherung e.V., Schleswig-Holstein
Förderverein der Deutschen Atemwegsliga
Förderverein der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Rehabilitation von Herz-Kreislaufkrankungen e.V.
Forschungsgemeinschaft Faltschachteln für die Pharmaindustrie (FFPI)
Frankfurter Presse-Club e.V.
FrankfurtRheinMain – Verein zur Standortentwicklung e.V.
Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e.V.

- G**
 Gastro-Liga, Gießen
 German Facility Management Association (GEFMA), Bonn
 Gesellschaft für Arzneimittelanwendungsforschung und Arzneimittelepidemiologie (GAA) e.V.
 Gesellschaft für Finanzwirtschaft in der Unternehmensführung e.V., (GEFIU)
 Gesundheitsforen Leipzig
 Gesundheitsstadt Berlin e.V.
 gesundheitswirtschaft rhein-main e.V.
 Global Medical Device Nomenclature Agency (GMDN)
- H**
 Health Care Rheinland e.V.
 House of Pharma & Healthcare e.V.
- I**
 Ingenieurkammer Hessen, Wiesbaden
 Initiative Pro Höchst, Frankfurt
 Interessenverband zur Qualitätssicherung der Arbeit niedergelassener Uro-Onkologen in Deutschland e.V.
 International Society for Pharmaceutical Engineering
 Internationaler Controller Verein e.V., Gauting
- K**
 KGF Knochenmarktransplantation/Gentherapie, Frankfurt/Main
 Kompetenznetz Maligne Lymphome e.V., Köln
- M**
 Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung
 Markenverband e.V., Berlin
 Max-Bergmann-Kreis e.V.
 Max-Planck-Gesellschaft, e.V.
 Microsoft Business User Forum e.V. (mbuf)
- N**
 NAMUR – Interessengemeinschaft Prozessleittechnik der chemischen und pharmazeutischen Industrie, Leverkusen
- P**
 Parenteral Drug Association, Baltimore
 Patentanwaltskammer, München
 Paul-Ehrlich-Gesellschaft für Chemotherapie e.V.

- Pharma Fakten e.V., Berlin
 Pharma-Lizenz-Club Deutschland
- Q**
 Qualitätsinitiative e.V.
- S**
 Sächsische Krebsgesellschaft
 Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., Köln
 Society of Toxicology
 Sportärzterverband, Frankfurt
 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
 Stiftung Deutscher Polleninformationsdienst
- U**
 Überwachungsgemeinschaft Chemieanlagen-Betreiber e.V., Köln
 UKSG United Kingdom Serials Group
- V**
 Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI) (Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e.V. – BPI)
 Verband der Deutschen Dental Industrie e.V.
 Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V., Karlsruhe
 Verband Forschender Arzneimittelhersteller e.V., Berlin
 Verein Berliner Kaufleute und Industrieller e.V., Berlin
 Vereinigung für die Sicherheit der Wirtschaft e.V.
- W**
 Wilsede-Schule für Onkologie und Hämatologie, Oldenburg
 Wirtschaftspolitischer Club Deutschland e.V., Berlin
 Wirtschaftsrat der CDU e.V.
- Z**
 Zentrale zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs e.V., Frankfurt a.M.
 Zukunftsgipfel Gesundheit e.V., Berlin



GLOSSAR

ANTIKÖRPER	Proteine, die das Immunsystem unterstützen.
AOX	Adsorbierbare organisch gebundene Halogene. Werden in der chemischen Analytik zur Beurteilung von Wasser und Klärschlamm herangezogen.
AUDIT, AUDITIERUNG, AUDITOREN	Systematische, unabhängige und dokumentierte Prüfung eines Unternehmens oder von Unternehmensteilen durch interne oder externe Prüfer (Auditoren). Ziel dabei ist es, zu ermitteln, inwieweit die untersuchte Organisationseinheit festgelegte Kriterien erfüllt.
BIG DATA	Schlagwort für die Verarbeitung von großen, komplexen und sich schnell ändernden Datenmengen.
BIOLOGIKA	Durch biotechnologische Prozesse hergestellte Arzneistoffe.
BIOMARKER	Messbare Parameter biologischer Prozesse, die prognostische oder diagnostische Aussagekraft haben.
BIOSIMILAR	Nachahmerprodukt eines Biopharmazeutikums (siehe Biologika).
BImSchG-ANLAGE	Anlage, die den Vorgaben des Gesetzes zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge unterliegt.
CHC-PRODUKT	Frei verkäufliches, nicht verschreibungspflichtiges Gesundheitsprodukt.
COLLABORATIVE SPACE	System zum gemeinsamen Bearbeiten von Dokumenten.
COMPANY MATCHING	Gehaltsumwandlung aus dem un versteuerten Einkommen, die einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung dient und dem Mitarbeiter als Versorgungsleistung zufließt. Zusätzlich stellt das Unternehmen einen Betrag in Höhe von 100 Prozent des vom Mitarbeiter eingebrachten Betrags zur Verfügung.
COMPLIANCE	Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen.

DEFERRED COMPENSATION	Gehaltsumwandlung aus dem un versteuerten Einkommen, die einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung dient und dem Mitarbeiter als Versorgungsleistung (Alterskapital, Invalidenkapital, Hinterbliebenenkapital) zufließt.
DIABETES MELLITUS	Diabetes mellitus ist eine Stoffwechselerkrankung, die auf Insulinresistenz oder Insulinmangel beruht und durch einen chronisch erhöhten Blutzuckerspiegel gekennzeichnet ist.
DIN EN ISO 14001	Die Norm ISO 14001 legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Kernforderungen sind die Erfüllung regulatorischer Rahmenbedingungen und die kontinuierliche Verbesserung der Leistungen für die Umwelt.
DIN EN ISO 50001	Die ISO 50001 ist eine weltweit gültige Norm, die Organisationen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements unterstützt.
DISKONTIERUNGSZINSSATZ	Der Diskontierungszinssatz, auch Kalkulationszins genannt, ist der Zinssatz, mit dem Beträge abgezinst werden, um den heutigen Barwert zu errechnen. In der dynamischen Investitionsrechnung werden Investitionen meist bewertet, indem die zu unterschiedlichen Zeitpunkten anfallenden Ein- bzw. Auszahlungen auf einen gemeinsamen Vergleichspunkt abgezinst bzw. diskontiert werden. Dies ermöglicht die Bewertung verschiedener Investitionen mit unterschiedlicher Zahlungsstruktur und unterstützt den Entscheidungsprozess hinsichtlich der Unterlassung oder Durchführung eines Projekts.
EFPIA	European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations. Europäischer Dachverband der nationalen Verbände forschender Pharmaunternehmen sowie einzelner Pharmaunternehmen.
EMISSION	Austrag von Stoffen, aber auch von Lärm, Licht, Strahlung oder Erschütterungen.
FERMENTATIONS-PROZESS	Unter Fermentation versteht man jegliche technische Bioreaktion. Dadurch lassen sich zum Beispiel Medikamente wie Insulin mithilfe von Mikroorganismen großtechnisch herstellen.
FSA-KODEX	Der Verein »Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e.V.« (FSA) wurde 2004 von den Mitgliedern des Verbands Forschender Arzneimittelhersteller gegründet. Der FSA überwacht die korrekte Zusammenarbeit von pharmazeutischen Unternehmen und Ärzten, Apothekern sowie weiteren Angehörigen der medizinischen Fachkreise und den Organisationen der Patientenselbsthilfe. Hierzu hat der FSA Kodizes mit Verhaltensgrundregeln entwickelt.
GENERIKA	Ein Generikum ist die wirkstoffgleiche Kopie eines bereits unter einem Markennamen auf dem Markt befindlichen Medikaments.
GLOBAL COMPACT	Globaler Pakt der Vereinten Nationen. Wird zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Siehe auch: UN Global Compact.

132	GOOD CLINICAL PRACTICE, GCP	Gute klinische Praxis: Regelwerk für die Durchführung klinischer Studien. Der Schutz der Studienteilnehmer und deren informierte Einwilligung sowie die Qualität der Studienergebnisse stehen im Vordergrund.
	GOOD LABORATORY PRACTICE, GLP	Gute Laborpraxis: Formaler Rahmen für die Durchführung von Sicherheitsprüfungen an chemischen Produkten.
	GOOD MANUFACTURING PRACTICE, GMP	Gute Herstellungspraxis: Richtlinien zur Qualitätssicherung der Produktionsabläufe und -umgebung bei der Herstellung von Arzneimitteln und Wirkstoffen.
	HYPERCHOLESTERINÄMIE	Hypercholesterinämie bezeichnet einen zu hohen Cholesterinspiegel im Blut. Cholesterin ist ein wichtiges Blutfett. Es übernimmt im Körper zahlreiche Aufgaben, die für einen gesunden Organismus von großer Bedeutung sind.
	INNOVATIVE MEDICINES INITIATIVE (IMI)	Die Innovative Medicines Initiative (IMI) ist Europas größte öffentlich-private Partnerschaft (oder »Public-Private Partnership«, PPP), ausgerichtet auf die Verbesserung der Medikamentenentwicklung durch Unterstützung einer effizienteren Entwicklung von besseren und sichereren Medikamenten für Patienten. IMI unterstützt Forschungsprojekte unter anderem in den Gebieten Sicherheit und Effizienz, Wissensmanagement, Ausbildung und Training.
	INDUSTRIAL AFFAIRS	Industrial Affairs (IA) besteht aus den Hauptbereichen Wirkstoffe Frankfurt und Arzneimittelfertigung Frankfurt sowie Distribution Platform Frankfurt. Wirkstoffe Frankfurt umfasst folgende operative Bereiche: (Produktion) Wirkstoffe Biotechnik, (Produktion) Wirkstoffe Chemie, Prozessentwicklung Biotechnik und Prozessentwicklung Chemie. Die Arzneimittelfertigung umfasst folgende operative Bereiche: Frankfurt Devices, Frankfurt Insulin und Frankfurt Pharma mit einer beide vorgenannten Bereiche unterstützenden Supportfunktion. Zudem ist der Standort Frankfurt in das weltweite IA-Entwicklungsnetzwerk, zum Beispiel für Insulinpens* oder Blutzuckermessgeräte, und in eine weltweite IA-Handelsorganisation eingebunden.
	INSULIN-ANALOGON	Als Insulinanalogon bezeichnet man einen Stoff, der in seiner Grundstruktur gegenüber dem Insulin verändert ist. So wird Normalinsulin aus vielen Bausteinen, sogenannten Aminosäuren, aufgebaut. Diese Abfolge der Aminosäuren ist bei dem Analogon an bestimmter Stelle verändert. Oft ist nur eine Aminosäure gegen eine andere ausgetauscht. Die restliche Abfolge der Bausteine ist hingegen wie beim menschlichen Insulin, also analog.
	INSULINPEN	Hochpräzises, sicheres und bedienungsfreundliches Gerät zur Selbstapplikation von Insulin. Die mechanischen Komponenten bestehen im Wesentlichen aus Spezialkunststoffen. Die Namensgebung (Pen, englisch für Stift) basiert auf der äußeren Form des Applikationsmediums.
	KOHLENDIOXID-ÄQUIVALENTE	Kohlendioxid-Äquivalente geben neben Kohlendioxid die Wirkung aller Treibhausgase wie Methan oder Lachgas, umgerechnet auf die Klimawirksamkeit von Kohlendioxid, an.

KOMMANDITIST	Kommanditist (Teilhafter) ist die Bezeichnung für einen Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft (KG). Der Kommanditist haftet im Außenverhältnis mit seinem persönlichen Vermögen gegenüber einem Gesellschaftsgläubiger.
LDL-WERT	Low Density Lipoprotein, Lipoprotein niederer Dichte. Das LDL Cholesterin (LDL-C), das sogenannte schlechte Cholesterin, gilt als einer der wichtigsten Risikofaktoren für die Entstehung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen.
LIFE SCIENCES	Life Sciences bedeutet Biowissenschaften und umschreibt Forschungseinrichtungen, die sich mit Prozessen oder Strukturen von Lebewesen beschäftigen. Der Begriff wird zumeist mit anwendungs- und marktorientierter Forschung verbunden.
LTI-FR	Lost Time Injury Frequency Rate. Quote unfallbedingter Abwesenheiten mit mindestens eintägiger Ausfallzeit bezogen auf eine Million Arbeitsstunden.
MICRO-HEDGES	Absicherungsgeschäfte, die sich auf eine bestimmte bilanzielle Vermögensposition eines Unternehmens beziehen. Mithilfe eines Micro-Hedge sichert man eine Bilanzposition gegen eventuelle Zins-, Währungs- oder sonstige Preisschwankungen und -risiken ab.
MULTIPLE SKLEROSE	Multiple Sklerose (MS) ist eine entzündliche Erkrankung des Nervensystems, die ganz unterschiedlich verlaufen kann und meist im frühen Erwachsenenalter beginnt.
NGO	NGO (NON GOVERNMENTAL ORGANISATION) steht für Nichtregierungsorganisation oder nichtstaatliche Organisation. Der Begriff wurde von den Vereinten Nationen (UNO) eingeführt, um Vertreter der Zivilgesellschaft, die sich an den politischen Prozessen der UNO beteiligen, von den staatlichen Vertretern abzugrenzen. Der Begriff wird insbesondere für Vereinigungen benutzt, die sich sozial- und umweltpolitisch engagieren.
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development). Internationale Organisation von Staaten, die sich für Demokratie und Marktwirtschaft einsetzt.
OTC-MEDIKAMENT	Over-the-Counter-Medikament. Frei verkäufliches, nicht verschreibungspflichtiges Medikament.
PCSK9-HEMMER	Arzneistoffe, die in der Therapie erhöhter Cholesterinwerte Anwendung finden, wenn andere lipidsenkende Therapien nicht ausreichend wirksam oder nicht möglich sind.
PEN	(siehe Insulinpen)
PEPTID	Organische Verbindung zwischen Aminosäuren. Peptide können entzündungshemmend sein sowie antibiotische und antivirale Wirkungen haben.
PERSONALIZED MEDICINE	Personalisierte Medizin. Auf Therapiebedürfnisse und Gesundheitsfortschritte des einzelnen Patienten zugeschnittene Behandlung.

134	PZN-NUMMER	Pharmazentralnummer. In Deutschland bundeseinheitlicher Identifikationsschlüssel für Arzneimittel, Hilfsmittel und andere Apothekenprodukte.
	REST-CSB	Chemischer Sauerstoffbedarf. Menge der chemisch oxidierbaren Stoffe, die bei der Produktion ins Abwasser abgegeben werden.
	SARBANES-OXLEY ACT SECTION 404	US-Bundesgesetz, das als Reaktion auf Bilanzskandale einiger Unternehmen die Verlässlichkeit der Berichterstattung von Unternehmen, die den öffentlichen Kapitalmarkt der USA in Anspruch nehmen, verbessern soll. Benannt wurde es nach seinen Verfassern P. S. Sarbanes und M. Oxley.
	SUSTAINABLE DEVELOPMENT	Soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation dient, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden.
	SYNTHESE	Gezielte Herstellung von Stoffen durch chemische Reaktion.
	TRANSLATIONALE TECHNOLOGIEN	Ermöglichen die Übersetzung von Forschungsergebnissen in die Anwendung.
	UN GLOBAL COMPACT	<p>Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.</p> <p>Damit kann die Wirtschaft als wichtige treibende Kraft der Globalisierung dazu beitragen, dass die Entwicklung von Märkten und Handelsbeziehungen, von Technologien und Finanzwesen allen Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zugutekommt.</p>
	WHO	World Health Organization, Weltgesundheitsorganisation. Koordinationsbehörde der Vereinten Nationen für das internationale öffentliche Gesundheitswesen.