CSR REPORT

Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung

DEUTSCHLAND AUSGABE 2012

SANOFI

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

IMPRESSUM

Herausgeber

Dr. Matthias Braun
Mitglied der Geschäftsführung Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Kontakt

Nachhaltigkeitsbericht@sanofi.com

Weitere Informationen

Website zum Thema Corporate Social Responsibility
http://csrreporting.sanofi.com/web/
(Direkte Verweise auf einzelne Themen der Corporate-Social-Responsibility-Website im weiteren Verlauf dieses Berichts)

Annual Review 2011
http://annualreview2011.sanofi.com/index.html

Shareholder handbook, 2012 edition
http://annualreview2011.sanofi.com/flipbook/shareholder-handbook/index.htm?&lng=en

Redaktionsschluss Juli 2012

VIER TRAGENDE SÄULEN: PATIENT, ETHIK, MENSCH UND PLANET

Liebe Leserinnen und Leser,

Corporate Social Responsibility, kurz CSR, bedeutet die freiwillige gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Mit dem vorliegenden Bericht informieren wir Sie umfassend, übersichtlich und anschaulich über unsere CSR-Aktivitäten. Während Nachhaltigkeit bisher die ökonomischen und ökologischen Auswirkungen wirtschaftlichen Handelns im Blick hatte, kommt mit CSR die gesellschaftlich-soziale Komponente hinzu. CSR ist die Umsetzung von Nachhaltigkeit auf Unternehmensebene – sie steht für Unternehmensbürgertum.[1]

Mit diesem strategischen Ansatz nimmt Sanofi soziale und ökologische Fragestellungen in seine Geschäftsprozesse auf und trägt damit langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg bei. Denn CSR wird geschäftlich immer relevanter – auch und gerade für ein Gesundheitsunternehmen wie Sanofi. Es gibt viele gute Gründe für uns, gesellschaftliche Verantwortung zu entdecken und zu leben.

Wir sind uns aber auch darüber im Klaren, dass wir bisher längst nicht all das geleistet haben, was wünschenswert wäre. Wie alle Gesundheitsunternehmen müssen wir unsere Aufgaben neu definieren. Wir müssen mehr denn je den Patienten zuhören und auf ihre Bedürfnisse besser eingehen. Und noch immer gibt es Tausende Krankheiten, gegen die es keine Therapien gibt. Noch immer sterben Menschen in weiten Teilen der Welt, weil sie nicht ausreichend medizinisch versorgt werden können. Diese Tatsache ist für uns – wie für alle Gesundheitsunternehmen – ein schwer erträglicher Zustand und zugleich eine große Herausforderung. Es ist für uns Verpflichtung, kontinuierlich an einer Verbesserung der Situation zu arbeiten.

Unsere vier tragenden Säulen von CSR sind die Bedürfnisse der Patienten, das klare Bekenntnis zu Mitarbeitern und Gesellschaft, das ethische Verhalten im Wirtschaftsleben und in der Forschung sowie die Begrenzung der Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt – kurz gesagt: Patient, Ethik, Mensch und Planet.

Unser oberstes Ziel ist es, die Gesundheit der mehr als sieben Milliarden Menschen zu verbessern, die auf diesem Planeten leben. Es geht uns vor allem um den weltweiten Zugang zu den Gesundheitssystemen, um sichere und preiswerte Behandlungsmethoden sowie um neue Medikamente und Therapien.
Nicht von ungefähr ist „Access to Medicines“ eine der erfolgreichsten Initiativen von Sanofi, mit ihr setzt sich der Konzern weltweit für eine bessere Gesundheitsversorgung ein. Dass humanitäres Engagement auch auf lokaler Ebene funktioniert, dafür ist der erfolgreiche Spendenaufruf für die Behandlung eines an Leukämie erkrankten Angehörigen einer unserer Mitarbeiterinnen ein gutes Beispiel. Und natürlich unterstützen wir auch die branchenweite Responsible-Care-Initiative des Verbands der Chemischen Industrie (VCI). Unsere Entscheidungen basieren auf ethischen und sozialen Prinzipien und einer verantwortungsvollen Unternehmensführung – in Forschung und Entwicklung ebenso wie bei der Umsetzung der Menschenrechte. Deshalb leben wir im Unternehmen die Vielfältigkeit – im Umgang mit Kulturen und Religionen genauso wie mit jedem einzelnen Menschen. Dass bei CSR die Umwelt für uns eine zentrale Rolle spielt, zeigen unsere zahlreichen Aktivitäten, Investitionen und Projekte im Sinne einer möglichst umweltverträglichen Produktion. Die konsequente Umsetzung von Green Chemistry ist nur eines von vielen Beispielen.[2]

Sanofi, und insbesondere die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, blickt auf eine lange Firmengeschichte zurück. Die Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung war und ist dabei gute Tradition. Wir wollen nach innen wie außen deutlich machen, dass wir auch in Zukunft ein anerkanntes Vorbild für nachhaltige Unternehmensführung sind. Dass wir damit auf dem richtigen Weg sind, zeigt nicht zuletzt die Akzeptanz unseres CSR-Berichts, der im letzten Jahr beim anerkannten Ranking des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) den 16. Platz erreichte und damit der am besten bewertete Bericht unserer Branche war. Insgesamt unterzieht das IÖW über 150 Nachhaltigkeitsreports der größten deutschen Unternehmen einer unabhängigen Bewertung. Diese hervorragende Bewertung sehen wir auch als eine Anerkennung unserer Leistung und Qualität in Sachen Corporate Social Responsibility.

Ihr

Dr. Matthias Braun

Für weitere Informationen:

[1] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/csr_approach

[2] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/message_management

INHALTSVERZEICHNIS

6 UNSERE VISION

8 Unsere Vision
8 Unsere Werte: Starke Grundsätze für starke Leistungen
8 Unternehmensprofil
14 HSE Politik
15 Organisation für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (HSE)
16 ISO 14001 – internationale Norm für ein Umweltmanagementsystem
16 Meilensteine

20 PATIENT

22 Schlaglicht: Gemeinsam stark!
23 Dritter Weltgesundheitsgipfel (World Health Summit) in Berlin
23 Access to Medicines
26 Gesellschaftliche Verantwortung und Engagement

30 ETHIK

32 Schlaglicht: Verein securPharm e. V. gegründet
33 Bekämpfung von Arzneimittelfälschungen
34 Interne Regelungen, Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen
36 Compliance bei Sanofi in Deutschland
37 Chancen und Risiken
41 Verantwortung in der Lieferkette

46 MENSCH

48 Schlaglicht: Mitarbeiter fordern und fördern
49 Gesund führen
49 Personalentwicklung – berufliche und persönliche Entwicklung fördern
53 Vergütung, Versorgung und Arbeitszeit
56 Benefits
57 Arbeitnehmervertretungen
58 Hochschulmarketing
58 Girls'Day
59 Ausbildung
60 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work Life Balance)
61 Diversity
64 Förderung von Mitarbeiterkindern
64 „Gemeinsam arbeiten ohne Barrieren"
65 Verbesserungsvorschläge
65 Sicherheit
70 Gesundheitsschutz und -förderungsprogramme 2011

72 PLANET

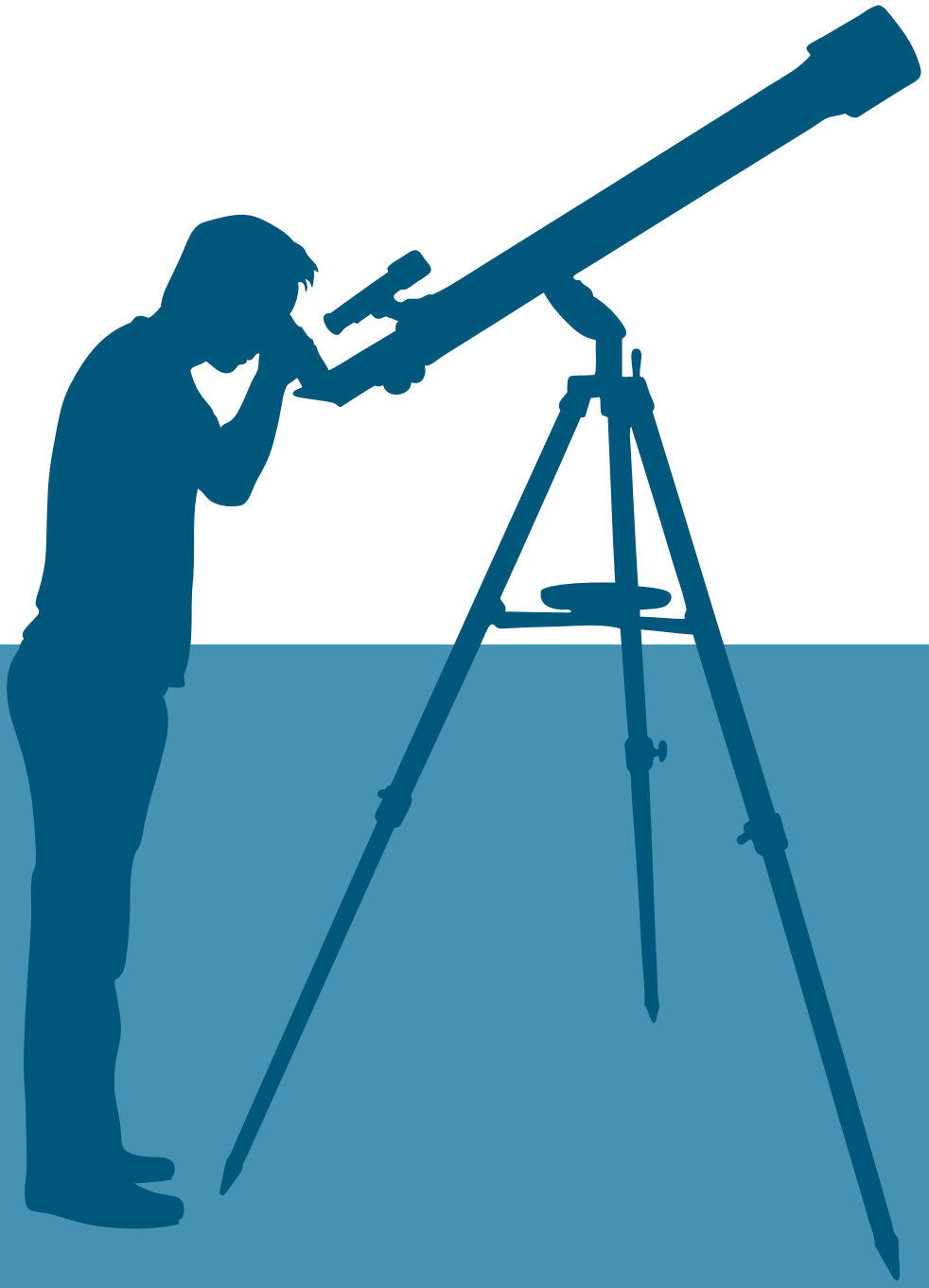
74 Schlaglicht: Green Chemistry bei Sanofi in Deutschland
75 Übersicht Umweltbilanz 2011
76 Daten und Fakten
76 Input
81 Output Produkte
82 Output Emissionen
91 Relative Umweltkennzahlen
93 Schadensereignisse im Umweltbereich 2011
93 Biodiversität, Naturschutz und Flächennutzung
96 Ziele und Maßnahmen

100 GLOSSAR

104 ANHANG

UNSERE VISION

UNSERE VISION UNSERE WERTE: STARKE UNTERNEHMENSPROFIL HSE POLITIK GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ (HSE) EIN UMWELTMANAGEMENTSYSTEM



GRUNDSÄTZE FÜR STARKE LEISTUNGEN

ORGANISATION FÜR SICHERHEIT, ISO 14001 – INTERNATIONALE NORM FÜR MEILENSTEINE

SANOFI

UNSERE VISION

Unser Ziel ist es, als ein diversifiziertes Gesundheitsunternehmen mit Antworten für Menschen und Gesellschaft präsent zu sein – weltweit, jederzeit und überall. Früher haben wir nach neuen Wirkstoffen gesucht. Heute stehen ganzheitliche Lösungen für die Gesundheit der Menschen für uns im Mittelpunkt. Wir konzentrieren uns dabei auf die Bedürfnisse des Menschen und die Anforderungen seines gesellschaftlichen Umfelds.

Wir wollen Partner sein für alle, denen Gesundheit und Lebensqualität am Herzen liegen – von Patienten über alle im Gesundheitsbereich tätigen Menschen bis hin zu den Forschern, mit denen wir gemeinsam auf der Suche nach neuen therapeutischen Lösungen sind.

UNSERE WERTE: STARKE GRUNDSÄTZE FÜR STARKE LEISTUNGEN

Jeden Tag arbeiten die Mitarbeiter von Sanofi weltweit für das, was wirklich zählt: die Gesundheit. Dabei orientieren wir uns an folgenden Unternehmenswerten.

- **Innovation:** Wir ermutigen unsere Mitarbeiter und Partner, kreative Lösungen zu entwickeln und sich durch Unternehmergeist auszuzeichnen.
- **Vertrauen:** Wir stehen ein für das, woran wir glauben, und verfolgen unsere Ziele mit Leidenschaft. Immer wieder hinterfragen wir unsere eigenen Grenzen.
- **Respekt:** Wir respektieren die Unterschiedlichkeit und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter, Patienten und Partner.
- **Solidarität:** Uns verbindet unsere gemeinsame Verantwortung für unser Handeln, für unsere Mitarbeiter, das Wohlergehen unserer Patienten und für den verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt.
- **Integrität:** Wir folgen höchsten ethischen Grundsätzen und höchsten Qualitätsstandards ohne Einschränkungen.

UNTERNEHMENSPROFIL

INTERNATIONALE AUSRICHTUNG

Gesundheit und Lebensqualität der Menschen sind eine weltweite Aufgabe. Sanofi ist in 110 Ländern präsent. Internes Wachstum sowie Partnerschaften, Allianzen und Akquisitionen steigern stetig unsere weltweite Bedeutung für die Gesundheitsversorgung.

Als führendes Gesundheitsunternehmen bekennt sich Sanofi zum Standort Deutschland, wo moderne Medikamente und Medizinprodukte für Millionen Menschen erforscht und produziert werden.

MEDIZINISCHER FORTSCHRITT FÜR MEHR GESUNDHEIT UND LEBENSQUALITÄT

Es ist das Ziel von Sanofi, für die persönlichen Bedürfnisse kranker Menschen und die medizinischen Anforderungen von morgen neue, maßgeschneiderte therapeutische Lösungen zu bieten.

Sanofi entwickelt und vertreibt nicht nur verschreibungspflichtige Arzneimittel, sondern auch Impfstoffe, Generika*, rezeptfreie Medikamente sowie Medizinprodukte und Services für die Patienten. In Deutschland sind 210 rezeptpflichtige Arzneimittel und 79 nicht rezeptpflichtige Arzneimittel – davon 14 Medizinprodukte – von Sanofi auf dem Markt.

Sanofi konzentriert sich auf sieben Wachstumsbereiche: Diabetes, Impfstoffe, innovative Medizin, seltene Erkrankungen, Gesundheitsprodukte, Schwellenländer und Tiergesundheit. Das starke Wachstum in den neuen Märkten aufstrebender Volkswirtschaften wie Brasilien, Indien und China verändert Blickwinkel und Perspektiven unseres Handelns.

Gemeinsam mit unseren Partnern im Gesundheitswesen in der ganzen Welt schließen wir Lücken in der medizinischen Versorgung von Menschen. Denn neue Techniken und Verfahren sowie ein besseres Verständnis der Ursachen von Erkrankungen ermöglichen neue Therapien.

* Siehe Glossar.

Unseren Erfolg werden wir stets an den Beiträgen messen, die wir zur Verbesserung der Gesundheit der Menschen leisten können – durch Erforschung, Entwicklung, Produktion und Vertrieb neuer, innovativer Therapien und bewährter moderner Arzneimittel. Rund 105.000 Mitarbeiter der weltweiten Sanofi Gruppe setzen sich täglich für den medizinischen Fortschritt ein. Denn das Wichtigste ist die Gesundheit.

SANOFI-AVENTIS DEUTSCHLAND GMBH – EIN UNTERNEHMEN DER SANOFI GRUPPE[3]

100 Prozent der direkten Anteile der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH werden durch die Hoechst GmbH gehalten.

Das Unternehmen hat rund 8.400 Beschäftigte (Stand Dezember 2011) und erwirtschaftete im Jahr 2011 einen Umsatz von 4,7 Milliarden Euro (inklusive Export). Es ist damit ein führendes pharmazeutisches Unternehmen im deutschen Markt.[4]

Sanofi umfasst in Deutschland alle Wertschöpfungsschritte der pharmazeutischen Industrie: von der Forschung über die Herstellung bis hin zur Vermarktung. Standorte in Deutschland sind Frankfurt am Main und Berlin. Die Schwerpunkte von Forschung, Entwicklung und Produktion liegen auf den Gebieten der Stoffwechselkrankheiten, insbesondere Diabetes, und der Altersmedizin. Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH beschäftigt den weitaus größten Anteil der Mitarbeiter von Sanofi in Deutschland und ist durch den Produktions- und Fertigungsstandort in Frankfurt am Main für den relevanten Teil der Umweltauswirkungen der Sanofi Gruppe in Deutschland verantwortlich. Aus diesen Gründen bezieht sich dieser Bericht ausschließlich auf diese größte deutsche Landesgesellschaft von Sanofi. Wenn im Folgenden von Sanofi in Deutschland die Rede ist, ist damit aus Gründen der besseren Lesbarkeit immer die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH gemeint. Zur Abgrenzung gegenüber dem weltweiten Konzern verwenden wir für diesen den Begriff Sanofi Gruppe.

GESCHÄFTSZAHLEN SANOFI-AVENTIS DEUTSCHLAND GMBH 2009–2011

UMSATZERLÖSE NACH ABSATZREGIONEN MIO. €

	2009	2010	2011	+/–% 11/10
Inland	1.291,5	1.315,2	1.083,6	–17,6
Europäische Union	1.100,4	1.126,3	1.096,8	–2,6
Übriges Europa	160,8	176,7	187,5	6,1
Nordamerika	1.602,5	1.528,5	1.760,0	15,1
Lateinamerika	84,1	98,7	114,3	15,8
Afrika, Asien, Ozeanien	440,0	488,0	503,8	3,2
Ausland gesamt	3.387,8	3.418,2	3.662,4	7,1
Umsatzerlöse gesamt	**4.679,3**	**4.733,4**	**4.746,0**	**0,3**

Für weitere Informationen:

[3] www.sanofi.de → Über uns → Sanofi Gruppe

[4] Geschäftszahlen der Sanofi Gruppe:
http://en.sanofi.com/investors/key_facts_figures/key_facts_figures.aspx

Annual review 2011

Shareholder handbook, 2012 edition

* Siehe Glossar.

10 UMSATZSTÄRKSTE PRODUKTE (INKLUSIVE EXPORT) MIO. €

	2009	2010	2011	+/– % 11/10
Lantus®	2.001,6	1.964,4	2.138,4[+]	8,9
Delix®-Produktfamilie	340,9	320,8	267,8	–16,5
Amaryl®	251,3	262,0	248,1	–5,3
Copaxone®[++]	241,5	266,3	208,7	–21,6
Clexane®	169,5	174,1	187,7	7,8
Arava®	139,6	160,3	154,6	–3,6
Humaninsuline	134,6	138,6	141,8	2,3
Apidra®	104,0	125,2	107,6	–14,1
Tavanic®	137,4	140,9	85,5	–39,3
Telfast®	50,7	72,0	63,4	–11,9
Übrige	1.108,2	1.108,8	1.142,4	3,0
Gesamt	**4.679,3**	**4.733,4**	**4.746,4**	**0,3**

[+] Exportanteil: 96 %
[++] Lizenz des Produkts Copaxone lief zum 15.10.2011 aus, daher nur Umsätze von 9,5 Monaten im Jahr 2011.

UMSATZERLÖSE NACH INDIKATIONSGEBIETEN MIO. €

	2009	2010	2011	+/– % 11/10
Stoffwechselerkrankungen	2.527,2	2.522,1	2.866,5	13,7
Herz-Kreislauf-Erkrankungen	813,6	787,9	717,4	–8,9
ZNS-Erkrankungen	290,1	311,8	248,6	–20,3
Rheumatologie	141,8	162,1	157,1	–3,1
Infektiologie	174,6	178,0	133,3	–25,1
Analgetika	108,8	116,7	116,8	0,1
Allergologie	81,9	99,3	85,9	–13,5
Onkologie	173,3	162,7	54,3	–66,6
Übrige	368,0	392,8	366,1	–6,8
Gesamt	**4.679,3**	**4.733,4**	**4.746,0**	**0,3**

Weitere Landesgesellschaften der Sanofi Gruppe in Deutschland:

- Genzyme GmbH in Neu-Isenburg (Vertrieb von Medikamenten zur Behandlung seltener und schwerer Erkrankungen)
- Merial GmbH in Hallbergmoos (Tiergesundheit)
- A. Nattermann & Cie. GmbH in Köln (Herstellung von OTC-Medikamenten)
- Sanofi Pasteur MSD[5] in Leimen (Vertrieb von Impfstoffen)
- Winthrop Arzneimittel GmbH mit Firmensitz in Mülheim-Kärlich sowie einem Verwaltungsstandort in Berlin (Vertrieb von Generika* und OTC-Medikamenten*)[6]
- Zentiva Inhalationsprodukte GmbH in München (Entwicklung von Inhalatoren und Fertigung klinischer Prüfware)

Im Jahr 2011 lag das Investitionsvolumen von Sanofi in Deutschland bei insgesamt 115 Millionen Euro, acht Prozent höher als im Vorjahr. 68 Prozent der Investitionen entfielen auf Industrial Affairs*, 24 Prozent auf Forschung und Entwicklung und acht Prozent auf weitere Funktionen. Die Forschungs- und Entwicklungskosten lagen im Jahr 2011 bei 488 Millionen Euro (minus 21 Prozent zum Vorjahr). Dieser Rückgang ist überwiegend auf den geringeren Umfang der Leistungen zurückzuführen, die andere Konzernunternehmen im Rahmen klinischer Entwicklungsprogramme für Sanofi in Deutschland erbracht haben. Die Herstellungskosten der verkauften Leistungen beliefen sich auf knapp 31 Prozent der Umsatzerlöse (35 Prozent im Vorjahr), die Materialkosten lagen bei ungefähr sieben Prozent der Umsatzerlöse.

Wesentliche Beteiligungen der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH im Jahr 2011 entfielen auf folgende Gesellschaften:

- A. Nattermann & Cie. GmbH, Köln (100 Prozent)
- Infraserv GmbH & Co. Höchst KG, Frankfurt am Main (30 Prozent)
- Sanofi-Aventis – Produtos Farmacêuticos S. A., Portugal (32,5 Prozent)
- Winthrop Arzneimittel GmbH, Mülheim-Kärlich (100 Prozent)
- Zentiva Inhalationsprodukte GmbH (100 Prozent)

Subventionen wurden nicht in Anspruch genommen. Steuern vom Einkommen und Ertrag werden durch den auf Seite 9 genannten Anteilseigner abgeführt.

Die jährliche Summe an direkten, indirekten und induzierten Steuern sowie Sozialabgaben übersteigt das Volumen der Inlandsumsätze der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH.

[5] Joint Venture, 50-prozentige Beteiligung Sanofi

[6] Die Mitarbeiter der Winthrop Arzneimittel GmbH gehören seit einigen Jahren zur Sanofi-Aventis Deutschland GmbH und sind somit in den berichteten Beschäftigtenzahlen enthalten.

* Siehe Glossar.

STANDORTE UND MITARBEITER[7]

Frankfurt-Höchst
Frankfurt-Höchst ist Sitz und zugleich der größte Standort von Sanofi in Deutschland – angesiedelt im Industriepark Höchst. Hier arbeiten rund 7.270 Beschäftigte in Research & Development (Forschung & Entwicklung, R&D), Industrial Affairs* (Produktion & Arzneimittelfertigung) und Verwaltung. Frankfurt ist einer der strategischen Forschungsstandorte sowie der größte integrierte Produktions- und Fertigungsstandort innerhalb der Sanofi Gruppe. Zudem befindet sich hier der Sitz der weltweiten Diabetes Division.

Berlin
In Berlin ist die Marketing- und Vertriebszentrale von Sanofi in Deutschland (Commercial Operations). Hier arbeiten rund 1.140 Beschäftigte, davon der größte Teil im Außendienst, um innovative Therapien und bewährte moderne Medikamente und Medizinprodukte von Sanofi und der Marke Winthrop im deutschen Gesundheitssystem zu vermarkten und zu betreuen.

FORSCHUNG MIT BESONDERER QUALITÄT

Rund 17.000 Wissenschaftler arbeiten auf drei Kontinenten an der Entwicklung neuer Medikamente. 17 unserer 60 Forschungsprojekte sind derzeit (Stand: Februar 2012) in einem fortgeschrittenen Stadium (Phase III oder zur Zulassung eingereicht). An vielen wichtigen, im globalen Produktportfolio befindlichen Wirkstoffen ist Sanofi in Deutschland über die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen beteiligt und trägt somit entscheidend zur Wertschöpfung bei.[8]

TECHNOLOGIEN UND PRODUKTIONSVERFAHREN

Die Produktion von Wirkstoffen und Fertigarzneimitteln unterliegt vielfältigen Auflagen. Dabei haben Qualität und Sicherheit neben der Wirtschaftlichkeit eine zentrale Bedeutung. Als forschendes Gesundheitsunternehmen achtet Sanofi besonders bei der Entwicklung neuer Arzneimittel auf den Einsatz der besten verfügbaren Technologien.

Neue Produktionsverfahren werden in der Verfahrensentwicklung vom Forschungsmaßstab bis zur Produktionsreife gebracht. Dabei ist der integrierte Umweltschutz von zentraler Bedeutung. Unter anderem sucht man nach weniger gefährlichen Einsatzstoffen und erarbeitet Recyclingverfahren. Sind dennoch gefährliche Stoffe unumgänglich, entwickelt das Unternehmen dafür emissionsfreie* Verfahren, die den Anforderungen des Schutzes von Umwelt und Menschen in vollem Umfang Rechnung tragen. Wir untersuchen unsere Produktionsverfahren auch auf kleinste Mengen an Nebenprodukten, die eventuell einen Einfluss auf das menschliche Genom haben können, indem sie beispielsweise eine krebserzeugende Wirkung besitzen (GTI Tracing*).

Eine Weiterentwicklung der Verfahren über den gesamten Lebenszyklus ist für uns selbstverständlich und findet auch in der Produktion statt. Bei biotechnologischen Verfahren (Fermentation* mit gentechnisch modifizierten Organismen) und bei der chemischen Synthese* achten wir auf den Einsatz fortschrittlicher Technologien.[9]

Sanofi ist seit vielen Jahrzehnten Vorreiter im Bereich der Biotechnologie. Konnte bis in die 1980er Jahre das lebenswichtige Insulin für Patienten nur aus tierischen Organen gewonnen werden, ermöglicht das Engagement in der biotechnologischen Forschung die Entwicklung und Produktion von Insulin, das dem Humaninsulin entspricht. Mittlerweile stellen wir im Bereich Wirkstoffe Biotechnik am Standort Frankfurt-Höchst verschiedene Insuline mit unterschiedlicher Wirkdauer her.

* Siehe Glossar.

Im Rahmen des biotechnologischen Produktionsverfahrens zur Insulinherstellung wird ein spezieller Escherichia-coli*-Stamm eingesetzt. Er stellt für Mensch und Umwelt keine Gefahr dar, da er außerhalb der Produktions-/Laborumgebung nicht überlebensfähig ist. Zudem werden alle Escherichia-coli-Bakterien am Ende des Produktionsprozesses chemisch inaktiviert. Die biotechnologisch erzeugten Proteine werden in mehreren Reinigungs- und Isolierungsschritten aufwendig aufgearbeitet und am Ende stehen die Insuline für die Behandlung von Diabetes zur Verfügung.

Die Biotechnologie ist eine Querschnittstechnologie, die wir in verschiedenen Unternehmensbereichen einsetzen. Im Verbund mit der weltweiten Sanofi-Wissensplattform „Biologics“ erforschen und entwickeln wir im Biologics Center Frankfurt neue Biologika. In einem umfassenden Netzwerk managen wir alle Schnittstellen der Wertschöpfungskette zwischen Forschung, Prozessentwicklung und Produktion – intern, aber auch mit externen Vertragspartnern.

Im Jahr 2011 hat Sanofi eine neue Zellkulturanlage in Frankfurt-Höchst fertiggestellt und in Betrieb genommen. Aufgrund einer Lizenzvereinbarung mit Glenmark Pharmaceuticals Limited India (GPL) wird dort ein neuartiger monoklonaler Antikörper* zur Behandlung von Morbus Crohn* und anderen entzündlichen Erkrankungen nach GMP*-Richtlinien produziert. Die Herstellung erfolgt zunächst für die Anwendung in fortgeschrittenen klinischen Phasen.

In der präklinischen Forschung arbeiten wir an der Entwicklung weiterer Antikörper, die in der personalisierten Medizin zunehmend an Bedeutung gewinnen, insbesondere zur biospezifischen Therapie von Erkrankungen auf den Gebieten Onkologie und Immunologie.

Seit 2010 arbeitet Sanofi an der Erforschung und Entwicklung neuer Medikamente, die auf kleinen Nukleinsäuren basieren. Nukleinsäuren können auf der Ebene der Boten-RNA* in die zelluläre Regulation eingreifen und erschließen dadurch bislang unzugängliche therapeutische Ansatzpunkte. Die Herausforderung besteht darin, die großen, geladenen Moleküle an ihren Wirkort im menschlichen Gewebe und in der Zelle zu bringen. Denn erst dort können sie in das komplexe zelluläre Regulationsnetzwerk eingreifen und somit therapeutisch wirken.[10]

Für weitere Informationen:

[7] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/csr_performance/social_indicators

[8] www.sanofi.de → Über uns → In Deutschland → Forschung und Entwicklung

http://en.sanofi.com/rd/rd.aspx

http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/ethics_rd

[9] www.sanofi.de → Über uns → In Deutschland → Produktion & Fertigung

[10] Siehe Biologische Sicherheit, Seite 67
http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/ethics_rd/bioethics

* Siehe Glossar.

HSE POLITIK

„Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für unser Handeln, unsere Mitarbeiter, das Wohlergehen unserer Patienten und einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt."

UNSER SANOFI

Die Politik für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) von Sanofi ist Teil unseres Engagements, in Übereinstimmung mit unseren Werten zu handeln. Sie definiert einen Handlungsrahmen, der von Mitarbeitern und externen Partnern zu beachten ist. Die HSE Politik bezieht sich auf alle unsere Aktivitäten.

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

- Überall wo die Unternehmensgruppe tätig ist, verpflichtet sie sich, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu respektieren, die Empfehlungen von Fachleuten umzusetzen und den Stand der Technik anzuwenden.

- Die Unternehmensgruppe unterhält präventiv wirkende und an ihre Tätigkeiten angepasste Managementsysteme zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zu Sicherheit und 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 der Unternehmensgruppe vorgenommen, wobei die beste verfügbare Technik und der Lebenszyklus der Produkte berücksichtigt werden.

- Zum Erhalt der Umwelt achtet die Unternehmensgruppe bei allen industriellen Aktivitäten, Forschung und Entwicklung sowie im Vertrieb auf den sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Verminderung von Umwelteinwirkungen durch Luftemissionen, Abwässer und Abfälle.

- Die Unternehmensgruppe möchte die Anwendung ihrer Vorschriften zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz bei ihren Vertragspartnern, Lieferanten und Subunternehmen fördern und berücksichtigt deren Umsetzung als Beurteilungskriterium.

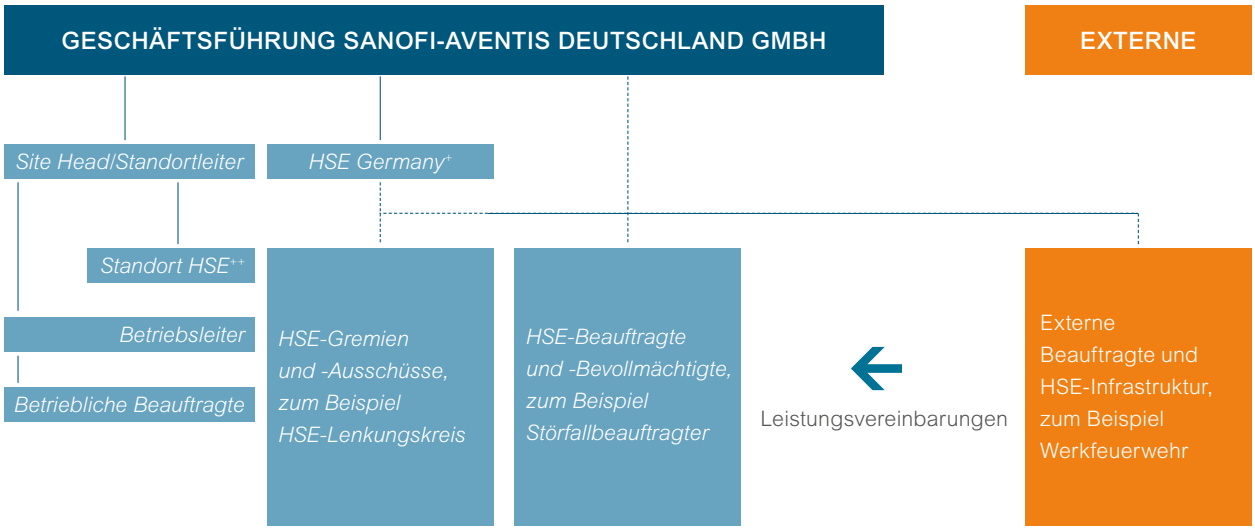
- Die Unternehmensgruppe nimmt eine konstruktive Haltung zu Transparenz und zum öffentlichen Dialog mit Dritten hinsichtlich ihrer Politik zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz ein.

Dr. Martin Siewert

Dr. Matthias Braun

ORGANISATION FÜR SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ (HSE)

Bei Sanofi in Deutschland sind Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment, HSE) fest in der Organisation 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 zum Beispiel das Abfallmanagement – sind dem jeweiligen operativen Bereich angegliedert. Bestimmte Aufgaben und Funktionen, wie etwa die Werkfeuerwehr, gewährleisten externe qualifizierte Dienstleister.



— 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.).

ISO 14001 – INTERNATIONALE NORM FÜR EIN UMWELT-MANAGEMENTSYSTEM*

Seit 1999 lässt sich das Unternehmen im Bereich Industrial Affairs (IA)* nach der internationalen Umweltnorm DIN EN ISO 14001* zertifizieren. Damit ist derjenige Bereich mit den größten Umweltauswirkungen von der Zertifizierung erfasst. Auf IA entfielen im Jahr 2011 unter anderem:

- 81 Prozent des Energieverbrauchs
- 83 Prozent des Wasserverbrauchs
- 96 Prozent des Rest-CSB*
- Annähernd 100 Prozent des Stickstoffs im Abwasser
- 86 Prozent der direkten Kohlendioxid-Emissionen aus eigenen Anlagen
- Nahezu 100 Prozent der Lösemittel-Emissionen
- 95 Prozent der gefährlichen Abfälle*

In den Bereichen R&D und Commercial Operations gelten die gleichen internen Regelwerke zum Umweltschutz. Aufgrund der vergleichsweise geringen Umweltauswirkungen ist der Mehraufwand einer externen Zertifizierung dort jedoch nicht gerechtfertigt.

Die Norm ISO 14001 legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Sie fordert vor allem, dass die regulatorischen Rahmenbedingungen erfüllt werden. Eine weitere wichtige Forderung der Norm ist die kontinuierliche Verbesserung der Leistungen für die Umwelt. Die ISO-14001-Norm wird bei Sanofi in Deutschland mittels eines HSE-Managementsystems umgesetzt. Das Rezertifizierungsaudit wurde Ende 2011 erfolgreich absolviert.[11]

MEILENSTEINE

In diesem Kapitel informieren wir über wichtige Entwicklungen an den Standorten von Sanofi in Deutschland.[12]

R&D – GO GREEN! DIE KAMPAGNE ZEIGT ERFOLG

Die Kampagne GO GREEN macht auf mögliches Einsparpotenzial an den Arbeitsplätzen bei R&D, insbesondere in den Labors, aufmerksam. Im Jahr 2011 wurden verschiedene kleinere technische Einzelmaßnahmen ergriffen, wie etwa das Dämmen eines Gebäudes oder die Optimierung von Beleuchtungseinrichtungen. Außerdem können sich nun alle Mitarbeiter von R&D im Intranet über die Energie- und Kohlendioxid-Einsparungen informieren. So wird die Sensibilität der Mitarbeiter zu diesen Themen geschärft.

Energie- und Abfallmanagement sind Schwerpunkte der Intranetseite. Hierzu sind Verbrauch und Kosten der vergangenen Jahre als Grafiken abrufbar. Ergänzt wird das Angebot durch Informationen zu aktuellen und bereits abgeschlossenen Projekten sowie durch eine umfangreiche Linkliste zu internen und externen Internetseiten relevanter Themen und Organisationen.

Im Zeitraum von 2008 bis 2011 wurden erste Erfolge beim Energiesparen sichtbar. So konnten die Kohlendioxid-Emissionen absolut um 17 Prozent und unter Berücksichtigung der genutzten Flächen um 13 Prozent vermindert werden. Diese Verbesserungen lassen sich keinem einzelnen technischen Projekt zuordnen, sondern sie sind das Ergebnis vieler Detaillösungen in Verbindung mit dem gestiegenen Umweltbewusstsein der Mitarbeiter.

* Siehe Glossar.

Auch in den kommenden Jahren werden Gebäude und technische Anlagen immer wieder auf den neuesten Stand gebracht und die Mitarbeiter mit der Initiative GO GREEN zur Fortsetzung ihrer Anstrengungen hinsichtlich Energiesparen aufgefordert. Damit trägt R&D unter Einbindung aller Mitarbeiter aktiv und nachhaltig zum Erreichen des neuen Unternehmensziels zur Einsparung der Kohlendioxid-Emissionen um 20 Prozent im Zeitraum 2010 bis 2020 bei.[13]

DIE OPTIMIERUNG DES TECHNIKUMS GEHT WEITER

Im Technikum des Bereichs Chemische Entwicklung werden pharmazeutische Wirkstoffe für die Entwicklung neuer Arzneimittel hergestellt. Die 2009 begonnenen Baumaßnahmen wurden im Herbst 2011 abgeschlossen und beinhalteten Investitionen von etwa zehn Millionen Euro. Ziel war die energetische und brandschutztechnische Optimierung des gesamten Gebäudes inklusive eines neuen Anbaus für die Energie- und Klimazentrale mit umweltfreundlichen FCKW*-freien Kältemitteln. Die moderne Wärmeschutzverglasung reduziert den Energieverbrauch sowohl in der kalten als auch der warmen Jahreszeit. Zudem wurde der bauliche Brandschutz auf den aktuellen Stand der Technik gebracht.[14]

Für weitere Informationen:

[11] Ergänzende Informationen zum HSE-Managementsystem und zu weiteren Managementsystemen unter http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/management

[12] Hierbei müssen in der Abgrenzung zum Kapitel Ziele und Maßnahmen (siehe Seite 96 ff.) nicht notwendigerweise Umweltaspekte im Vordergrund stehen. Allerdings stehen die hier berichteten Projekte häufig im Zusammenhang mit einer Reduzierung von Umweltauswirkungen.

[13] Siehe Luftemissionen, Seite 85

[14] Siehe Ziele und Maßnahmen, Seite 97

* Siehe Glossar.

Zur Verbesserung der Infrastruktur des Gebäudes wird das zum Technikum gehörende Nachbargebäude seit Ende 2011 umgebaut und saniert. Die dort bereits vorhandenen Lagerbereiche werden auf den Stand der Technik gebracht. Ziel der Maßnahmen ist die sichere Separat- beziehungsweise Zusammenlagerung aller genutzten Stoffe gemäß ihren Eigenschaften und den neuen spezifischen Anforderungen des Gesetzgebers. In einem speziellen Funktionsbereich werden ausschließlich Feststoffe gelagert, um- und abgefüllt. Zum Schutz der dort beschäftigten Mitarbeiter und aus Gründen des Produktschutzes hat der Abfüll- und Wiegebereich ein Schleusensystem. Die Gesamtinvestition von knapp zwei Millionen Euro umfasst zudem Verbesserungen beim Brandschutz, die Erneuerung der Lüftungsanlagen und die Sanierung des Gebäudedachs. Bis zum Jahresende 2011 war das Technikum dem Bereich R&D zugeordnet. Seit Anfang 2012 gehört es zum Bereich Industrial Affairs.

FRANKFURT DEVICES – NEUE FALTSCHACHTEL FÜR SOLOSTAR®-PENS

Seit Ende 2007 ist am Standort Frankfurt der Fertigungsbereich Frankfurt Devices für die Produktion, Industrialisierung und Betreuung von Medizinprodukten in Betrieb.[15] Hier können täglich bis zu 1.000.000 Pens* zur Selbstapplikation von Arzneistoffen, insbesondere von Insulinen wie Lantus®, Apidra® und Insuman®, gefertigt werden. Um eine kontinuierliche und effiziente Versorgung der Produktion mit allen erforderlichen Komponenten sicherzustellen, umfasst der Fertigungsbereich zusätzlich ein vollautomatisches Hochregallager mit etwa 15.000 Palettenplätzen.

Im August 2009 startete die globale Supply Chain Organisation ein umfassendes Programm zur Reduzierung von Kosten und Kohlendioxid-Emissionen in Verbindung mit Transport, Lagerung und Distribution von SoloSTAR®-Pens. Hierbei zeigte sich sehr schnell, dass eine Erreichung der anspruchsvollen Ziele ohne eine Reduzierung der eingesetzten Primärpackmittelgröße nicht realisierbar sein würde. Aus diesem Grund entschied man sich zur Optimierung des gebräuchlichsten Faltschachtelformats, das fünf SoloSTAR®-Pens beinhaltet und aufgrund seiner Abmessungen viel Platz in den firmeneigenen Distributionszentren, beim Transport sowie bei Großhändlern, Apotheken und Ärzten beansprucht.

Unter Beachtung der einschlägigen Qualitätsvorgaben hat Sanofi eine um etwa 36 Prozent kleinere neue Faltschachtel für jeweils fünf SoloSTAR®-Pens entwickelt. Zudem hat man eine Möglichkeit gefunden, die mit SoloSTAR®-Faltschachteln gefüllten Versandkartons während des Transports per Schiff doppellagig zu stapeln. Dazu wurde ein neuer Karton entwickelt, der stabil genug ist, um zwei Paletten sicher übereinanderstapeln zu können.

Die neue SoloSTAR®-Faltschachtel führt seit ihrer Einführung zu Beginn 2012 zu einer erheblichen Reduzierung benötigter Lagerflächen in den Sanofi-eigenen Distributionszentren, insbesondere in den energieintensiven Kältebereichen. Zudem ermöglicht sie eine effizientere Auslastung von Kühlkapazitäten bei Großhändlern, Apotheken und Ärzten.

Im Bereich Logistik ist aufgrund des neuen Faltschachtelformats eine deutliche Steigerung des Frachtvolumens je Transport möglich, da die Beladung pro Palette um circa 66 Prozent höher ist. Neben dieser signifikanten Steigerung der Transporteffizienz und der deutlichen Reduzierung des

* Siehe Glossar.

logistischen Planungsaufwands führt die Einführung der neuen Faltschachtel zu einer Verringerung des Papierverbrauchs um mehr als 30 Prozent, was wiederum eine Reduzierung der entsprechenden Abfallmengen zur Folge hat. Außerdem werden weniger Holzpaletten eingesetzt.

Letztendlich tragen die neue SoloSTAR®-Faltschachtel und die doppellagige Stapelung von Versandkartons wesentlich zur Erfüllung der finanziellen und umweltspezifischen Ziele hinsichtlich Transport, Lagerung und Distribution der SoloSTAR®-Pens bei. Zudem sind die gewonnenen Erfahrungen wichtig für die zukünftige Optimierung von Packmaterialien – auch außerhalb des Bereichs der Medizinprodukte –, sie sind damit die Basis für eine nachhaltige Reduzierung von Kohlendioxid-Emissionen, Materialverbräuchen und zur Abfallvermeidung.[16]

FORTSCHRITTLICHE ENERGIEGEWINNUNG IM INDUSTRIEPARK HÖCHST

Die Stromerzeugung im Industriepark erfolgt auf Basis der umweltfreundlichen Kraft-Wärme-Kopplung unter gleichzeitiger Erzeugung von Dampf, was im Vergleich zu externen Stromerzeugern zu niedrigeren Kohlendioxid-Emissionen führt. Zudem wird Abwärme aus chemischen Produktionen und Verbrennungsanlagen zur Dampferzeugung genutzt.[17]

Ende 2011 wurde ein weiterer Meilenstein zur Optimierung der Energieversorgungsinfrastruktur realisiert: Zwei zusätzliche Gasturbinen mit einer elektrischen Leistung von jeweils etwa 50 Megawatt nahmen ihren Betrieb auf. Rund 70 Millionen Euro investierte der Betreiber des Industrieparks in die hochmoderne Anlage.

Zudem kann seit 2011 die Energie der Rauchgase im Abhitzekessel der Abfallverbrennungsanlage des Industrieparkbetreibers zur Erzeugung von 16 bar Dampf genutzt werden. Hierzu war ein Umbau der Wasserführung im Abhitzekessel erforderlich. Rund 18.600 Tonnen Dampf können hierdurch jährlich gewonnen werden. Diese Effizienzerhöhung spart zudem knapp 3.800 Tonnen Kohlendioxid pro Jahr ein.

Bereits durch die Aufnahme des geregelten Betriebs der Cofermentationsanlage Mitte 2008 hat man eine deutliche Effizienzerhöhung im Industriepark erreicht. Hier werden verschiedene organische Abfälle – jedoch keine für die Nahrungsmittelkette relevanten Rohstoffe oder Produkte – zu Biogas vergoren, das anschließend in Blockheizkraftwerken zur Strom- und Dampferzeugung genutzt wird. Dies führt zur Einsparung fossiler Brennstoffe. Die Cofermentationsanlage ist die größte industrielle Biogasanlage dieser Art in Europa. Ihre Kapazität beläuft sich auf eine elektrische Leistung von fünf Megawatt – was dem Bedarf von rund 11.000 Einfamilienhaushalten entspricht – und auf eine thermische Leistung von 3,9 Megawatt.

Zur Effizienzsteigerung der Energieerzeugung im Industriepark Höchst nutzt man auch kleinere Beiträge. So wird seit 2010 das Wasser aus den Biohochreaktoren der biologischen Abwasserreinigungsanlage des Industrieparkbetreibers genutzt, um über eine Fallhöhe von 20 Metern eine Pumpe mit Motor und Generator anzutreiben. Dieses kleine Wasserkraftwerk hat eine Leistung von 30 Kilowatt und könnte den Strombedarf von etwa 60 Familienhaushalten decken. Da der Strom durch den Industrieparkbetreiber völlig emissionsfrei als Nebenprodukt der Abwasserreinigung erzeugt wird, erfolgt eine Vergütung der Einspeisung gemäß dem Erneuerbare-Energien-Gesetz.

Für weitere Informationen:

[15] Die Organisationseinheit besteht bereits seit 2005, hat jedoch im Jahr 2007 ein eigenes Gebäude bezogen

[16] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/packaging/business_case

[17] Siehe Luftemissionen, Seite 82 ff.

PATIENT

SCHLAGLICHT: GEMEINSAM STARK!
(WORLD HEALTH SUMMIT) IN BERLIN
SCHAFTLICHE VERANTWORTUNG UND

SANOFI

DRITTER WELTGESUNDHEITSGIPFEL

ACCESS TO MEDICINES GESELL-ENGAGEMENT

SANOFI

GEMEINSAM STARK!

Die Entwicklung neuer Medikamente ist kompliziert, zeitintensiv und kostspielig. Wir brauchen eine schnellere Entdeckung und Entwicklung von besserer Medizin für die Patienten. Diesem Ziel hat sich die Innovative Medicines Initiative (IMI) verschrieben, an der sich Sanofi intensiv beteiligt. IMI ist eine „Private-Public Partnership“ zwischen der pharmazeutischen Industrie, vertreten durch den Europäischen Dachverband der pharmazeutischen Industrie (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations, EFPIA), und der Europäischen Union, vertreten durch die Europäische Kommission. Das vorrangige Ziel der IMI besteht darin, die weltweite Führungsposition in der pharmazeutischen Forschung zum Nutzen von Gesellschaft und Wirtschaft für Europa zurückzuerobern. Dazu sollen in erster Linie Forschungsengpässe im derzeitigen Arzneimittelentwicklungsprozess beseitigt werden. Deshalb unterstützt die IMI gemeinsame Forschungsprojekte sowie Netzwerke von industriellen und akademischen Experten, um pharmazeutische Innovationen in Europa anzukurbeln. Schwerpunkte der Initiative liegen auf der Sicherheit der Produkte, der Förderung junger Forscher und dem Ausbau des internationalen Wissensnetzwerks.

Unter dem Dach der IMI und unter der Leitung von Sanofi haben sich IMIDIA (Innovative Medicines Initiative for Diabetes) sowie DIRECT (Diabetes Research on Patient Stratification) insbesondere der Erforschung innovativer Methoden zur Behandlung von Diabetes verschrieben, um neue Wege einer wirksameren Therapie des Diabetes vom Typ 2 zu finden. Gemeinsam mit 14 europäischen Forschungsinstitutionen, sieben weiteren pharmazeutischen Unternehmen und einem Biotech-Unternehmen forscht man bei IMIDIA seit Februar 2010 auf dem Gebiet der Betazellen. Ziel ist es, einen Paradigmenwechsel in der Behandlung der Volkskrankheit Diabetes zu erreichen – von der symptomatischen Behandlung hin zur Heilung, also zur Normalisierung der Blutzuckerwerte durch Reaktivierung der Insulin produzierenden Inselzellen der Bauchspeicheldrüse. Die enge Zusammenarbeit von akademischen Forschergruppen, Pharmaunternehmen sowie kleineren und mittleren Unternehmen bildet eine einzigartige Plattform. Bei einem Gesamtbudget von 26 Millionen Euro stammen 15 Millionen aus Sachleistungen der pharmazeutischen Unternehmen. Seit dem Start von IMIDIA konnten große wissenschaftliche Fortschritte erzielt werden – nicht zuletzt dank der hervorragenden, konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Partnern. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse ist es mehr als denkbar, dass im Rahmen von IMIDIA der wissenschaftliche Grundstein für eine zukünftige regenerative Therapie von Diabetes gelegt werden kann.

DRITTER WELTGESUNDHEITS-GIPFEL (WORLD HEALTH SUMMIT) IN BERLIN

Im Oktober 2011 fand der Weltgesundheitsgipfel zum dritten Mal in Berlin statt. Sein Motto war dieses Mal „Today's Science – Tomorrow's Agenda". Erneut beteiligte sich Sanofi an mehreren Programmpunkten insbesondere zur Thematik der medizinischen Versorgung der Bevölkerung in den Entwicklungsländern.

Beim Thema „Zugang zur Gesundheit in Ländern mit niedrigen Einkommen" trat Sanofi gemeinsam mit „The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria" als erstes Industrieunternehmen überhaupt in der Rolle des Mitgastgebers auf. Wir haben deutlich gemacht, dass Gesundheit ein globales politisches Thema ist, das insbesondere die Politik bisher nicht ausreichend als solches begreift. Die Pharmaunternehmen müssen ihre Geschäftsmodelle verändern und sich mit neuen Partnern zusammenschließen, denn nur so lassen sich die bestehenden Herausforderungen meistern. Im Rahmen der Sitzung „Zugang zu Medikamenten in Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen" diskutierte Sanofi mit Vertretern von Unitaid[+] und Ärzte ohne Grenzen[++] über die Rolle der Patente, den Zusammenhang von Forschungsaufwendungen und Medikamentenpreisen sowie über das Programm von Sanofi zur Erleichterung des Zugangs zu Medikamenten. In einer Podiumsdiskussion zum Thema „Accelerating Development of Antibiotics" wurde unter anderem über den Stand der Forschung und neue Ansätze zur Entwicklung moderner Antibiotika bei Sanofi informiert. Sanofi hatte zudem den Vorsitz für die Keynote Lectures „Wissenschaft, Erfahrung & Strategie: Ein Aktionsplan zur Kontrolle ansteckender Krankheiten".

ACCESS TO MEDICINES[18]

Die Grundlagen unseres Handelns sind der Respekt im Umgang mit dem Menschen und die Achtung vor der Umwelt. Unser großer Einsatz für humanitäre Hilfsprogramme – Access to Medicines – zeugt beispielhaft von dem Engagement für verantwortungsvolles Wachstum.

Anfang des 21. Jahrhunderts haben rund 80 Prozent der Weltbevölkerung immer noch wenig oder keinen Zugang zu den wichtigsten Basisarzneimitteln. Sanofi nimmt diese humanitäre Herausforderung an und hat mit Access to Medicines ein konkretes, funktionierendes und nachhaltiges Programm zur Bekämpfung schwerwiegender Krankheiten geschaffen. Das Unternehmen verpflichtet sich, an die Menschen vor Ort Arzneimittel zu gestaffelten, verbilligten Preisen abzugeben. Maßgeblich für eine faire Preisgestaltung ist dabei das Bevölkerungseinkommen des jeweiligen Landes.

Seit 2001 arbeitet Sanofi partnerschaftlich mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zusammen im Kampf gegen Schlafkrankheit, Leishmaniose* und Buruli-Ulkus*. Dank zwei fünfjähriger Partnerschaftsabkommen, zu denen Sanofi jeweils 25 Millionen US-Dollar beigetragen hat, konnten zum Beispiel über 170.000 Menschen, die an Schlafkrankheit leiden, behandelt werden. Ein drittes Abkommen sichert die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit bis zum Jahr 2016.

Für weitere Informationen:

[18] www.sanofi.de → Über uns → Engagement & Verantwortung → Zugang zu Medikamenten

http://en.sanofi.com/responsibility/patient/atm/access_to_medicines.aspx

http://csrreporting.sanofi.com/web/patient/acces_healthcare

[+] www.unitaid.eu/

[++] http://www.aerzte-ohne-grenzen.de/

* Siehe Glossar.

Zielsetzung

Erforschung, Herstellung und Bereitstellung innovativer Medikamente zum Selbstkostenpreis für Bevölkerungen ohne entsprechende Gesundheitsversorgung. Access to Medicines ist ein faires, lebensfähiges Geschäftsmodell und keine Wohltätigkeitsaktion. Nur unter dieser Voraussetzung kann Leistung nachhaltig sein und läuft nicht Gefahr, bei nachlassender Wirtschaftskraft den sich ändernden Rahmenbedingungen zum Opfer zu fallen.

Forschung und Entwicklung

Wir konzentrieren uns auf Felder, in denen das Unternehmen bereits hohe Kompetenz hat: Malaria, Tuberkulose, Schlafkrankheit, Leishmaniose* – und neben den Mitteln gegen Infektionen auch auf Medikamente gegen psychische und neurologische Krankheiten. Wir suchen gezielt nach neuen Wirkstoffen, setzen neue therapeutische Strategien um und verbessern bereits vorhandene Wirkstoffe durch neue Darreichungsformen.

Information und Schulung vor Ort auf allen Ebenen der Gesundheitssysteme

Zudem bietet Sanofi Pasteur – die Impfstoff-Sparte von Sanofi – in Zusammenarbeit mit UNICEF, GAVI (Global Alliance for Vaccine and Immunization) und dem Vaccine Fund gestaffelte Preise für Impfstoffe gegen Polio, Masern, Diphtherie-Tetanus-Polio, Meningokokken, Masern-Mumps-Röteln, Gelbfieber und Haemophilus influenzae B. Ein Impfstoff gegen Denguefieber befindet sich in der klinischen Entwicklung.

SANOFI BEKRÄFTIGT SEIN AUF DAUER ANGELEGTES ENGAGEMENT IM KAMPF GEGEN DIE MALARIA

Auf der zehnten Pan-African Conference Against Malaria hat Sanofi vor 34 Delegierten afrikanischer Länder die Fortführung seines Engagements im Kampf gegen Malaria angekündigt. Malaria ist eines der großen Gesundheitsprobleme der südlichen Erdhalbkugel. Von den 800.000 Todesfällen entfallen 90 Prozent auf Afrika. Damit ist Malaria die dritthäufigste Todesursache bei afrikanischen Kindern.[19]

Zur Malariatherapie empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation so genannte ACT-Kombinationspräparate (ACT, artemisinin-based combination therapies) auf der Basis von Derivaten des pflanzlichen Wirkstoffs Artemisinin und weiteren Anti-Malaria-Medikamenten. Bereits für 2012 werden jedoch Engpässe beim pflanzlichen Artemisinin prognostiziert, die eine Bereitstellung ausreichender Mengen an ACT-Präparaten für eine möglichst breite Behandlung der Malaria weltweit erschweren könnten. Unter den zahlreichen Programmen zur Bekämpfung der Malaria entwickelt Sanofi im Auftrag der Bill and Melinda Gates Foundation (BMGF) und des Projektträgers Institute for OneWorld Health (iOWH), einer US-amerikanischen gemeinnützigen Organisation, einen neuartigen, großtechnischen Zugang für Artemisinin. Dieser neuartige Prozess zur Herstellung von Artemisinin basiert auf der Kombination von synthetischer Biologie und moderner biomimetischer Fotochemie. Verschiedene Chemie- und Biotech-Einheiten von Sanofi in Deutschland arbeiten an dieser industriellen Entwicklung mit.

ZUGANG ZU MEDIKAMENTEN IN DEUTSCHLAND[20]

Die Behandlung von Erkrankungen wird unter anderem durch den medizinisch-technischen Fortschritt immer komplexer und damit erklärungsbedürftiger. Zudem führt die zunehmende Pluralität unserer Gesellschaft zu neuen Fragen hinsichtlich einer sachgerechten Anwendung von Arzneimitteln. Und auch an die Transparenz der Zusammenarbeit pharmazeutischer Unternehmen mit den unterschiedlichen Interessengruppen werden höhere Anforderungen gestellt.[21]

* Siehe Glossar.

Sanofi bietet in Deutschland neben patentgeschützten Arzneimitteln unter der Marke Winthrop ein breites Sortiment patentfreier Wirkstoffe an. In den Ausschreibungsverfahren der Krankenkassen haben Winthrop und Sanofi für eine Reihe von Wirkstoffen den Zuschlag erhalten. Mit allen Kassenarten (AOK, VdEK, BKK, KBS und IKK) bestehen entsprechende Verträge. Im Jahr 2011 nahmen Sanofi und die verbundenen Unternehmen erfolgreich an weiteren Ausschreibungsverfahren der Krankenkassen teil. Damit tragen Winthrop und Sanofi zur Stabilität des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung bei. Für das lang wirkende Insulinanalogon* Lantus® und das kurz wirksame Insulinanalogon Apidra® drohte nach Beschlüssen des Gemeinsamen Bundesausschusses die Leistungsbeschränkung auf eng begrenzte Kreise von Diabetikern. Durch Mehrwertverträge mit Krankenkassen konnte Sanofi sicherstellen, dass Lantus® und Apidra® über 95 Prozent der Versicherten der gesetzlichen Krankenkassen weiter verordnet werden können, und sorgt gleichzeitig dafür, dass den Krankenkassen durch die Verordnung von Lantus® keine Mehrkosten im Vergleich zur Verordnung von Humaninsulin entstehen.

Einem im Jahr 2011 neu ausgebotenen Arzneimittel zur Behandlung von Prostatakrebs mit dem Wirkstoff Cabazitaxel wurde vom Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen ein erheblicher Zusatznutzen zugesprochen.

Unter dem Motto „Patient im Fokus“ entwickelt Sanofi gemeinsam mit den gesetzlichen Krankenkassen Möglichkeiten der erweiterten Zusammenarbeit. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Versorgung der Diabetiker. Die Blutzuckermessgeräte BGStar® und der mit dem iPhone®, iPad® und iPod®[22] kommunizierende iBGStar® ermöglichen ganz neue Versorgungskonzepte für Diabetiker. Beide Messgeräte beinhalten zum Beispiel eine Speicherfunktion und machen damit das Führen des Papiertagebuchs überflüssig. Zudem lassen sich Messwerte kurzfristig mit dem Therapeuten austauschen, sodass man gemeinsam die für die Bewältigung der aktuellen Situation bestmögliche Lösung finden kann.[23]

Zentrale Kontaktstelle für Kunden und Verbraucher

Zahlreiche Anfragen zu unseren Medikamenten und Insulinpens* erreichen uns jährlich per Telefon, E-Mail, Fax und Brief. Diese Anfragen kommen aus öffentlichen und Klinikapotheken, von Ärzten aus der Praxis und Klinik sowie von Patienten. Auch Nebenwirkungsverdachtsmeldungen und pharmazeutisch-technische Reklamationen werden hier entgegengenommen und an die Fachabteilungen zur weiteren Bearbeitung und zur Meldung an die Aufsichtsbehörden weitergegeben.

Innerhalb der medizinischen Abteilung nimmt Medical Information diese Anfragen entgegen.

Die Kontaktaufnahme ist möglich unter
Tel.: 0180 2 22 2010[+]
Fax: 0180 2 22 2011[+]
www.sanofi.de/kontakt

[+] 0,06 Euro pro Anruf aus dem deutschen Festnetz, max. 0,42 Euro aus Mobilfunknetzen

Für weitere Informationen:

[19] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity/business_case_artemisinin

[20] www.sanofi.de → Ihre Gesundheit

[21] http://csrreporting.sanofi.com/web/patient/supporting_patients

[22] iPhone®, iPad® und iPod® sind eingetragenen Warenzeichen der Apple Inc.

[23] http://csrreporting.sanofi.com/web/patient/innovation

* Siehe Glossar.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG UND ENGAGEMENT[24]

Soziales Engagement ist ein Ausdruck der unternehmerischen Verantwortung, die wir durch unser Handeln für unser wirtschaftliches, ökologisches und gesellschaftliches Umfeld tragen. Als großes Unternehmen ist Sanofi ein „Bürger" der Gesellschaft. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst, und so fördert Sanofi ausgewählte Projekte und Initiativen aus den Bereichen Forschung und Wissenschaft, Hochschule und Bildung sowie Hilfe zur Selbsthilfe. In Deutschland sind das 173 Projekte im Bereich der medizinischen Aus- und Weiterbildung sowie im naturwissenschaftlichen Dialog und Selbsthilfeprojekte für Kinder und Jugendliche. Geografische Schwerpunkte sind die Regionen Rhein-Main und Berlin-Brandenburg.

NATIONALE UND INTERNATIONALE PROJEKTE UND INITIATIVEN

Die Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Engagements werden durch die sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen mitbestimmt. Es ist ein Unterschied, ob sich ein Unternehmen den gesellschaftlichen Interessen und Bedürfnissen in einem Entwicklungsland oder in Deutschland gegenübersieht. Unternehmerisches Handeln kann politisches Handeln nicht ersetzen, aber sinnvoll ergänzen. Viele der derzeitigen Herausforderungen können aufgrund ihrer Vielschichtigkeit besser angegangen werden, wenn alle gesellschaftlichen Akteure eingebunden werden. Sanofi möchte auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene den Dialog zwischen Politik, Unternehmen und Zivilgesellschaft mitgestalten und die Akteure zu partnerschaftlichen Lösungen motivieren.

Humanitäres Engagement

- Access to Medicines – Projekte
- Die Kleinen Patienten
- Bärenherz Wiesbaden
- Kinderkrebshilfe Frankfurt

Stiftungen

- Aventis Foundation[25]
- Sanofi Espoir[26]

Aufklärungskampagnen in Deutschland

- Schilddrüsen-Initiative Papillon
- Wissen, was bei Diabetes zählt: Gesünder unter 7
- Vorhofflimmern – Herz außer Takt

Spenden

Sanofi spendet in Deutschland pro Jahr nahezu eine halbe Million Euro für Organisationen, Einrichtungen und Initiativen im Gesundheitsbereich:

SPENDENBETRÄGE 2011 IN €	ANZAHL
Über 50.000	2
10.000 bis 50.000	7
5.000 bis 10.000	6
1.000 bis 5.000	51
Unter 1.000	42

GELEBTE SOLIDARITÄT

Ende Mai 2011 rief Sanofi alle Mitarbeiter zu einer Spende für den in Syrien lebenden Bruder einer Außendienstmitarbeiterin von Sanofi auf. Was war der Hintergrund? Der Bruder litt an Leukämie. Da er in Syrien aufgrund der politischen Lage nicht richtig behandelt werden konnte, kämpfte seine Schwester für die Finanzierung der Behandlung in Deutschland und bat Sanofi um Hilfe. Seit Mai 2011 hat das Unternehmen jeden Euro, den die Mitarbeiter spendeten, verdreifacht. Mitarbeiter und Unternehmen kamen so auf die stolze Spendensumme von 35.211 Euro. Dank der Behandlung in Deutschland ist der Bruder mittlerweile genesen und zurück in seiner Heimat. Ein Beispiel für gelebte länderübergreifende Solidarität der Mitarbeiter von Sanofi.

VON SANOFI IM JAHR 2011
UNTERSTÜTZTE AKTIONEN – BEISPIELE

Sanofi unterstützt die Sonntagsvorlesungen für Patienten in der Charité

Sich informieren und diskutieren – hierzu laden Sanofi und die Berliner Charité in Form der Sonntagsvorlesungen ein, die sich mit aktuellen medizinischen Themen befassen. Im Jahr 2011 gab es Veranstaltungen zu folgenden vier Themen:

- Hören und Sehen – Störungen der Sinneswahrnehmung
- Krebserkrankungen in der Frauenheilkunde
- Regenerationswunder Bewegungsapparat
- Diagnostik und Therapie von Magen-Darm-Krebs

Sommercamp für Kinder und Jugendliche mit Diabetes

80 Kinder und Jugendliche, die an Diabetes leiden, hatten im Rahmen eines Sommercamps in Brandenburg die Gelegenheit, mehr über ihre Krankheit zu erfahren. Im Kids-Kurs gab es neben dem Erfahrungsaustausch auch die Möglichkeit zu sportlichen Aktivitäten und Freizeitunternehmungen. Höhepunkt waren eine Autogrammstunde und das Torwandschießen mit dem Torwart Felix Petermann von Union Berlin, der selbst Typ-1-Diabetiker ist.

Ihre Schilddrüse in guten Händen – Deutschland macht den Schilddrüsen-Check

Die Schilddrüsen-Initiative Papillon hat zum sechsten Mal zu einem Schilddrüsen-Check aufgerufen. Die bundesweite Aktion wurde von Mitte April 2011 an in über 4.000 Arztpraxen durchgeführt. Die Schilddrüsenvergrößerung ist weit verbreitet. Etwa jeder dritte Deutsche ist von einem Kropf betroffen. Die Drüsenvergrößerung bleibt lange unentdeckt und führt am Ende häufig zur Operation. Deshalb ist es wichtig, das Organ abzutasten und gegebenenfalls weitere Untersuchungen anzuschließen.

Gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Endokrinologie, der Deutschen Gesellschaft für Nuklearmedizin, dem Arbeitskreis Jodmangel sowie dem Forum Schilddrüse haben Winthrop und Sanofi die Aktion unterstützt.

Die Kleinen Patienten

Keiner ist gern krank oder gar im Krankenhaus. Besonders für Kinder ist ein Krankenhausaufenthalt eine schwere Belastung. Die neue Welt ist fremd, und gerade deshalb sollte in kinderklinischen Krankenhausabteilungen eine aufmunternde Atmosphäre herrschen. Denn in kinderfreundlichen Krankenhäusern werden die kleinen Patienten in der Regel schneller gesund. Zu verdanken haben viele Krankenhäuser ihre kindgerechten Stationen dem Einsatz des privaten Vereins „Die Kleinen Patienten e. V.“. Seit der Gründung im Jahr 1997 unterstützt Sanofi diesen Verein. Allein im Jahr 2011 mit 15.000 Euro.

Die Kleinen Patienten e.V.
Hilfe für kranke Kinder

Für weitere Informationen:

[24] www.sanofi.de → Über uns → Engagement & Verantwortung → Initiativen

www.sanofi.de → Über uns → Engagement & Verantwortung → Partner der Wissenschaft

http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/stakeholders

http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/memberships_partnerships_

[25] www.sanofi.de → Über uns → Engagement & Verantwortung → Aventis Foundation

[26] http://en.sanofi.com/responsibility/patient/fse/sanofi_espoir_foundation.aspx

SANOFI UNTERSTÜTZT DAS PORTAL „GERECHTE GESUNDHEIT“

Gesundheit ist für jeden das Wichtigste. Absolute Gesundheit ist jedoch nicht erreichbar: Erstens können wir die meisten Erkrankungen nicht heilen, sondern lediglich therapieren, und zweitens fehlen oft die notwendigen Finanzmittel. Die Grenzen des medizinischen Fortschritts müssen wir akzeptieren, den Mangel an Geld nicht. Trotz sehr guter medizinischer Versorgung sind hierzulande die Ausgaben für Gesundheit bei steigender Nachfrage begrenzt. Der Gesetzgeber hat mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz[27] von 2007 erstmals die Möglichkeit eingeräumt, ein Kosten-Nutzen-Niveau bei Therapien auszuloten. Sanofi unterstützt die Presseagentur Gesundheit, die seit 2001 über die Verteilungskämpfe im Gesundheitswesen berichtet. Dieses Portal ermöglicht es allen Interessierten, die Verteilungsdebatte mitzuverfolgen und sich daran zu beteiligen.

WISSENSCHAFTSFÖRDERUNG

- Der herzkranke Diabetiker
- Deutscher Krebspreis
- Felix-Jerusalem-Preis
- HEUREKA – Initiative für junge Wissenschaftsjournalisten
- Innovationspreis der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
- Johannes-Wenner-Preis
- Minkowski-Preis
- Science4Life

SANOFI ALS FÖRDERER UND MITGLIED IN VERBÄNDEN, VEREINEN UND INITIATIVEN IN DEUTSCHLAND

Sanofi ist in Deutschland Mitglied beziehungsweise Förderer von 218 Verbänden, Vereinen und Initiativen. Eine entsprechende Auflistung ist im Anhang dieses Berichts enthalten.[28] Der für Sanofi bindende nationale FSA-Kodex[29] und der internationale von der EFPIA[30] erarbeitete Code of Conduct zur Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen wurden umgesetzt. Neben der Höhe der Zuwendung wird auch die Verwendung der Gelder dokumentiert.[31] So erhielt beispielsweise Akzept e. V., der Bundesverband für akzeptierende Drogenarbeit und humane Drogenpolitik, eine Dachorganisation von etwa 60 Drogenhilfe- und Drogenberatungsstellen, im Jahr 2011 eine Spende in Höhe von 6.000 Euro. Zudem war Sanofi 2011 Gastgeber des SubstitutionsRATs, der sich unter anderem mit Fragen der Behandlung von opiatabhängigen Patienten im Rahmen der Substitutionstherapie mit L-Polamidon-Lösung befasst.

Mit dem FSA-Kodex verpflichten wir uns zur Einhaltung klarer Regelungen, die eine transparente Zusammenarbeit mit Patientenorganisationen sicherstellen. Der Kodex regelt auch die produktbezogene Werbung und die Zusammenarbeit mit den Angehörigen der Fachkreise.

Der FSA-Kodex verfolgt das Ziel, eine Kooperation zwischen Pharmaunternehmen und Patientenorganisationen zu erreichen. Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit soll insbesondere den Interessen von behinderten und chronisch kranken Menschen dienen. Darüber hinaus soll ethisches Verhalten gefördert und ein fairer Wettbewerb zwischen den pharmazeutischen Unternehmen sichergestellt werden. Die Auswahl von Arzneimitteln soll sich an den Vorteilen der einzelnen Produkte und an den gesundheitlichen Bedürfnissen der Patienten orientieren.

Die Unabhängigkeit der Patientenorganisationen muss gewahrt bleiben. Ein Unternehmen, das den Kodex unterzeichnet hat, darf von einer Patientenorganisation künftig nicht mehr verlangen, dass sie ihm das exklusive Recht zu einer Zusammenarbeit einräumt.

Es besteht eine Dokumentationspflicht dahingehend, Art und Umfang der geleisteten Unterstützung in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Außerdem muss die Patientenorganisation offenlegen, welche Geld- und Sachzuwendungen sie erhalten hat.

Die Einhaltung dieser Verhaltensstandards wird durch den Verein „Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e. V." gesichert und überwacht.[32]

PARTNERSCHAFTEN

Der Aufbau und die Pflege guter Partnerschaften bedeuten Sanofi viel. Partnerschaft bedeutet, gemeinsame Visionen zu haben. Deshalb sind wichtige Partnerschaften langfristig angelegt und basieren vor allem auf zwei Dingen: auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt. Dazu trägt auch die kreative Struktur unserer Kooperationen bei – immer zugeschnitten auf die Ziele und Erfordernisse beider Partner. Größere Unternehmen gehören ebenso dazu wie kleine Biotech-Firmen oder akademische Institutionen. Weltweit arbeiten wir in allen Phasen der Wertschöpfungskette mit anderen zusammen – von der Forschung über die Entwicklung und Produktion bis hin zur Vermarktung.

Für weitere Informationen:

[27] Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung

[28] Siehe Anhang ab Seite 104

[29] Kodex des „Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e. V.", der die Zusammenarbeit von Pharmaunternehmen und Patientenorganisationen regelt

[30] European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations

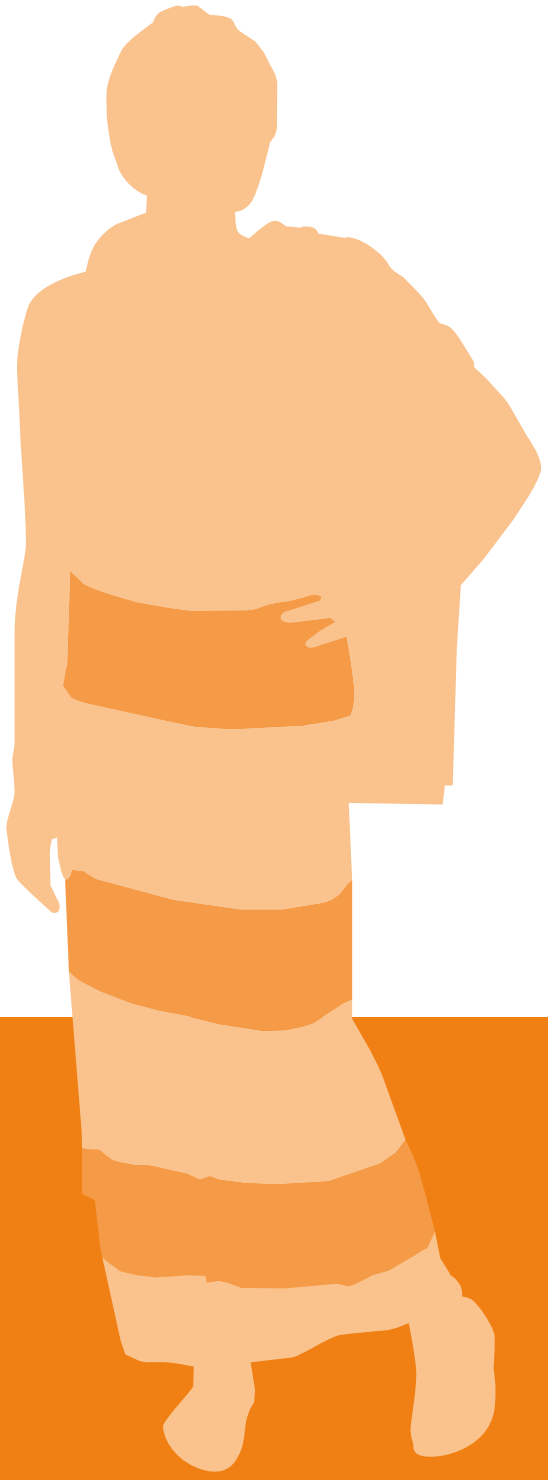
[31] www.sanofi.de → Über uns → Engagement & Verantwortung → Unsere Spenden im Überblick

[32] www.fs-arzneimittelindustrie.de

ETHIK

SCHLAGLICHT: VEREIN SECURPHARM E.V.
ARZNEIMITTELFÄLSCHUNGEN INTERNE
SELBSTVERPFLICHTUNGEN COM
CHANCEN UND RISIKEN VERANTWORT

SANOFI



GEGRÜNDET BEKÄMPFUNG VON REGELUNGEN, VEREINBARUNGEN UND PLIANCE BEI SANOFI IN DEUTSCHLAND UNG IN DER LIEFERKETTE

SANOFI

SCHLAGLICHT

„Integrität und Respekt sind zwei elementare Werte unserer Unternehmenskultur. Sie sind für unser Geschäft unerlässlich und spiegeln sich in allen Leitlinien unseres Ethikkodex wider. Ethisch und moralisch korrektes Handeln ist für uns innerhalb wie auch außerhalb unseres Unternehmens grundlegend. Jeder Mitarbeiter von Sanofi muss diese Werte immer und in jeder Situation verkörpern und objektiv und unvoreingenommen handeln, gleich ob im Umgang mit Partnern, Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Investoren. (…) Dieser Ethikkodex ist unser Leitbild.“[33]

VEREIN securPharm e. V. GEGRÜNDET

Die deutschen Interessengruppen der „securPharm+“ haben Anfang 2012 den Verein securPharm e. V. gegründet. Gründungsmitglied ist unter anderem der Verband der forschenden Pharma-Unternehmen in Deutschland vfa, dem auch Sanofi angehört. Zu den weiteren Gründungsmitgliedern gehören der Bundesverband der Arzneimittelhersteller (BAH), der Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie (BPI), die Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände (ABDA) sowie die Werbe- und Vertriebsgesellschaft Deutscher Apotheker (WuV), der Bundesverband des pharmazeutischen Großhandels (PHAGRO) und die Informationsstelle für Arzneispezialitäten (IFA).

Ziel der „securPharm“ ist es, gemeinsam die Umsetzung der neu in Kraft getretenen „Fälschungsrichtlinie“ mitzugestalten. Diese EU-Richtlinie ist schon seit Juli 2011 in Kraft, die wesentlichen Inhalte für die technische Ausgestaltung aber sind weitgehend offen. Insbesondere geht es um die Sicherheitsmerkmale auf Arzneimittelpackungen in Form eines Serialisierungssystems (Codierung und Verifizierung von Arzneimitteln). Erst der „Delegated Act“ der EU-Kommission soll voraussichtlich in zwei Jahren die Umsetzung des Systems klären. Diskussionen um politische Optionen werden dabei schon jetzt geführt.

Bereits im April 2011 haben sich wesentliche Interessengruppen des deutschen Marktes (BAH, BPI, vfa, Pro Generika e. V., ABDA und PHAGRO) zu einem Pilotprojekt „securPharm“ zusammengeschlossen. Mit der Gründung des Vereins ist „securPharm“ nun auch rechtlich handlungsfähig und kann die technischen Bedingungen für ein Serialisierungssystem evaluieren und der Politik machbare Vorschläge aufzeigen.

BEKÄMPFUNG VON ARZNEIMITTEL-FÄLSCHUNGEN

Sanofi beteiligt sich an der Bekämpfung gefälschter Arzneimittel, denn dieses Thema verdient mehr noch als in der Vergangenheit höchste Aufmerksamkeit und Bereitschaft zu reagieren. Nach unserem Verständnis handelt es sich bei einem medizinischen Produkt dann um eine Fälschung, wenn eine vorsätzliche Falschdeklaration im Hinblick auf seine Identität (Verpackung, Etikettierung, Name und Beschaffenheit) und/oder hinsichtlich seiner Herkunft (Hersteller, Herstellungsland, Herkunftsland, Vertriebslizenzinhaber) und/oder bezüglich seiner Grundlage (Dossiers und Dokumentationen zur Distributionskette) vorliegt.

Um dem wachsenden Handel mit gefälschten Arzneimitteln zu begegnen, hat Sanofi seine Aktivitäten in drei Bereichen organisiert: Ermittlungsarbeit in Fälschungsfällen, schnelle Analytik in einem speziellen Labor bei Fälschungsverdacht und Prävention durch spezielle Sicherheitsmerkmale auf den Arzneimittelverpackungen.

VERSTÄRKUNG DER ZUSAMMENARBEIT MIT NATIONALEN UND INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN, ZOLL-, POLIZEI- UND GESUNDHEITSBEHÖRDEN

Sanofi ist davon überzeugt, dass eine Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Stellen, Verbänden und Unternehmen entscheident ist für eine effektive Bekämpfung von Arzneimittelfälschungen. Daher hat das Unternehmen seine aktive Beteiligung an nationalen und internationalen Organisationen weiter ausgebaut. International arbeitet die Gruppe eng mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der pharmazeutischen Industrie – etwa der International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA) und der European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA) – sowie dem Pharmaceutical Security Institute (PSI) zusammen.

Auf lokaler Ebene ist Sanofi im Verband der forschenden Pharma-Unternehmen (vfa) aktiv. Gleichzeitig kooperiert das Unternehmen eng mit den deutschen Ermittlungsbehörden (Bundeskriminalamt, Zollkriminalamt, Länderpolizeien) und den Arzneimittelaufsichtsbehörden, um illegale Fälschernetzwerke aufzudecken.

Die Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden wird unternehmensintern durch ein interdisziplinäres Team bestehend aus Sicherheitsingenieuren, Juristen und Pharmazeuten, koordiniert.

Zusätzlich unterhält Sanofi in Tours (Frankreich) ein Speziallabor mit modernster Ausstattung zur Analyse von Arzneimitteln, die unter Fälschungsverdacht stehen. Das Expertenteam des Labors hat folgende Aufgaben:

- Direkte Prüfung von Verpackungen und Beipackzetteln sowie die eingehende chemische Analyse von verdächtigen Proben der am häufigsten gefälschten Produkte
- Entwicklung von Analysemethoden und ihre weltweite Bereitstellung, damit an jedem Industriestandort überall in der Welt verdächtige Produkte, die als Originalprodukte der Sanofi Gruppe angeboten werden, nach gleichen Kriterien geprüft und analysiert werden können
- Zentralisierung der Daten zur Identifizierung von bereits entdeckten Produktfälschungen in einer zentralen Datenbank, um die verschiedenen Fälschungen vergleichen zu können

[33] Auszug aus dem Geleitwort von CEO Chris Viehbacher zum Ethikkodex von Sanofi.

[+] www.securpharm.de

125
illegale Websites

50 %
der über das Internet verkauften Medikamente sind Fälschungen

KAMPF GEGEN ILLEGALEN MEDIKAMENTENHANDEL IM INTERNET

Ende 2010 ging eine internationale Aktion im Kampf gegen den illegalen Medikamentenhandel im Internet zu Ende, die von Interpol und der WHO geleitet wurde und an der Sanofi beteiligt war. Im Zuge dieser in 24 Ländern, darunter Deutschland, durchgeführten Aktion wurden 125 illegale Websites gefunden, über die unerlaubt verschreibungspflichtige Arzneimittel oder möglicherweise gefälschte Medikamente verkauft wurden. Die Aktion zeigt, dass die Zusammenarbeit zwischen Behörden und Unternehmen ein wirksames Aufspüren und eine wirkungsvolle Zerschlagung von Fälscherringen ermöglicht.

Außerdem macht diese Aktion einmal mehr deutlich, welchen Gefahren sich Verbraucher aussetzen, wenn sie Medikamente im Internet kaufen, denn laut WHO sind ungefähr 50 Prozent der übers Internet vertriebenen Medikamente Fälschungen.

Sanofi hat bereits frühzeitig damit begonnen, sensible Produkte zum Schutz vor Fälschungen mit speziellen Sicherheitssiegeln auszustatten (Plavix®, Taxotere®, Multaq®, Jevtana®).

Zusätzlich zur Anbringung eigener Sicherheitslabels bereitet sich Sanofi auf ein neues System zur Überprüfung der Originalität der Produkte vor. Hierzu werden alle Packungen verschreibungspflichtiger Arzneimittel mit einem 2-D-Datamatrixcode[34] gekennzeichnet, der alle sicherheitsrelevanten Produktinformationen in maschinenlesbarer Form enthält und die Überprüfung der Echtheit jeder Arzneimittelpackung bei der Abgabe in der Apotheke ermöglicht. Dieses System erfüllt die Anforderungen der im Jahr 2011 verabschiedeten EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Arzneimittelfälschungen, die die flächendeckende Einführung eines Fälschungsschutzes für alle verschreibungspflichtigen Arzneimittel in Europa bis zum Jahr 2015 vorsieht.

INTERNE REGELUNGEN, VEREINBARUNGEN UND SELBSTVERPFLICHTUNGEN[35]

ETHIKKODEX[36]

In einem komplexen Geschäftsumfeld sind wir entschlossen, unser gesamtes Handeln höchsten moralischen Grundsätzen zu unterwerfen und alle Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu befolgen.

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

Der Ethikkodex definiert die Erwartungen von Sanofi im Auftreten und Handeln für das Unternehmen. Er ist für Sanofi und seine Mitarbeiter bindend.

Mitarbeiter: *Wir garantieren unseren Mitarbeitern Vielfalt, Chancengleichheit, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Achtung und Wertschätzung am Arbeitsplatz.*

Patienten und Verbraucher: *Wir verschreiben uns der Produktsicherheit und -qualität und der Einhaltung aller gesetzlichen, behördlichen und internen Bestimmungen, um unsere Pflicht zur Integrität in all unserem Handeln zu erfüllen.*

Ärzte, medizinische Fachkräfte und andere Partner im Gesundheitswesen: *Wir befolgen die geltenden Vorschriften zur Arzneimittelwerbung und alle Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind.*

Lieferanten und Auftragnehmer: *Wir unterwerfen unser geschäftliches Handeln der geltenden nationalen Rechtsordnung, unseren unternehmenseigenen Chartas und unseren Grundsätzen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen,*

* Siehe Glossar.

Umweltschutz und ethisches Handeln. Insbesondere verlangen wir von unseren Mitarbeitern, unseren Lieferanten und deren Lieferanten, von jeglichen Formen der Korruption und Bestechung Abstand zu nehmen.*

Gesundheitspolitische Vertreter und Abgeordnete: *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.*

Aktionäre und Investoren: *Wir liefern unseren Aktionären und Investoren regelmäßig transparente Berichte und Informationen über unsere Tätigkeiten, unsere Strategie, unsere unternehmerische Leistung, unsere Zukunftsprognosen und unsere Finanzlage, damit ihnen die korrekte Einschätzung unserer Geschäftssituation möglich ist.*

Zudem definiert der Ethikkodex auch Erwartungen im Hinblick auf die Achtung der Persönlichkeitsrechte beim Umgang mit personenbezogenen Daten sowie im Hinblick auf Vertraulichkeit und Schutz sensibler Informationen.

Diese im Ethikkodex formulierten Zusagen setzen den Einsatz aller unserer Mitarbeiter für ethisch korrektes Verhalten in allen Situationen voraus.

Sanofi hat ein Frühwarnsystem eingeführt, das für alle Unternehmen der Gruppe gilt. Es deckt die Bereiche Finanzen, Buchhaltung, internes Kontrollsystem sowie Antikorruption ab. Wenn Mitarbeiter von Verstößen gegen geltende Vorschriften wissen, können Sie sich auch anonym wahlweise an ihren Vorgesetzten oder an die zentrale Compliance-Abteilung in Paris wenden.

CEO Chris Viehbacher zum Ethikkodex von Sanofi

Über den Ethikkodex hinaus gibt es bei Sanofi weitere interne Regelungen, Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen zu speziellen Fragestellungen, von denen wir hier einige auszugsweise erläutern:

SOZIALCHARTA[37]

Der Mensch und seine Gesundheit stehen im Mittelpunkt unseres Schaffens. Das bedeutet auch Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Öffentlichkeit. Sanofi hat in der Sozialcharta die Prinzipien festgelegt, von denen sich die Unternehmensgruppe bei ihrem Handeln leiten lässt.

PHARMAKODEX-RICHTLINIE[38]

Die deutsche Pharmakodex-Richtlinie gilt für die Mitarbeiter von Sanofi in Deutschland. Sie regelt die Zusammenarbeit mit in Deutschland tätigen Ärzten und allen Angehörigen medizinischer, zahnmedizinischer, pharmazeutischer oder sonstiger Heilberufe sowie sämtlichen anderen Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Humanarzneimittel verschreiben oder anwenden oder mit ihnen in erlaubter Weise Handel treiben, und mit medizinischen Einrichtungen und deren Mitarbeitern.

Für weitere Informationen:

[34] Kodierung von Informationen auch senkrecht zur Hauptausrichtung

[35] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/internal_policies#p4

http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/business_ethics

[36] www.sanofi.de → Über uns → Identität → Ethik-Kodex
http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/internal_policies#p1

[37] www.sanofi.de → Über uns → Identität → Sozialcharta

[38] http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/business_ethics/responsible_marketing

* Siehe Glossar.

Die Pharmakodex-Richtlinie ist von jedem Mitarbeiter einzuhalten, der mit Ärzten oder medizinischen Einrichtungen kooperiert und/oder in sonstiger Weise auf Beschaffungsentscheidungen Einfluss nehmen kann. Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter entsprechend zu informieren und ihre Schulung zu gewährleisten.

Die Pharmakodex-Richtlinie regelt die
- Grundsätze für vertragliche Kooperationen
- Grundsätze für weitere Formen der Zusammenarbeit
- Grundsätze bei Bewirtungen/Geschenken/Gewinnspielen/Spenden
- Grundsätze der Werbung

ETHISCHE GRUNDREGELN FÜR DEN EINKAUF

Das Verhältnis zwischen Einkäufern und ihren Lieferanten beruht auf Ehrlichkeit und Klarheit. Niemand darf persönliche Vorteile aus den Befugnissen ziehen, die ihm von Sanofi übertragen wurden. Eine interne Vereinbarung regelt die Beziehungen zu Lieferanten und Wettbewerbern von Sanofi.[39]

PRINZIPIEN FÜR EINEN SORGSAMEN UMGANG MIT VERSUCHSTIEREN

Bei der Entdeckung und Entwicklung neuer Arzneimittel und Impfstoffe wie auch bei der Qualitätssicherung zugelassener Medikamente und Impfstoffe strebt Sanofi an, den Einsatz von Tieren in Forschung und bei Tests durch alternative Methoden zu ersetzen, zu reduzieren und zu verbessern. Weil die derzeit verfügbaren Alternativen den Einsatz von Tieren jedoch nicht vollständig ersetzen können, ist Sanofi rechtlich und moralisch verpflichtet, Tiere in der Forschung und zu Testzwecken zu verwenden. Das bedeutet eine besondere Verpflichtung und Verantwortung für größtmögliche Sorgfalt und respektvollen Umgang, dem wir weltweit mit einer Kultur des verantwortungsvollen Umgangs mit unseren Tieren („Culture of Care“) nachkommen. Aus diesem Grund hat Sanofi Prinzipien definiert, die weltweit höchste Standards bei Tierpflege und Tierversuchen sicherstellen.[40]

COMPLIANCE BEI SANOFI IN DEUTSCHLAND

Unter Compliance* versteht man die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie der firmeninternen Vorschriften. Compliance ist ein bedeutendes Element der Grundsätze unserer Unternehmensführung. Um die Compliance im Unternehmen sicherzustellen, gibt es zahlreiche organisatorische Maßnahmen. Denn die Vielzahl verbindlich einzuhaltender Vorschriften und damit einhergehender Geschäftsprozesse erfordert Beratung und Hilfe bei der Einführung und Anpassung der Abläufe.

Unser Unternehmen erfüllt nicht nur die verschiedenen vom Gesetzgeber vorgegebenen Auflagen und Gesetze. Auch die schnelle Einführung und konsequente Umsetzung von Unternehmensgrundsätzen und -richtlinien ist für uns entscheidend. Zentrales Element ist in diesem Zusammenhang unser Ethikkodex. Beide Aufgaben werden durch einen Compliance Officer unterstützt. Zu seinen Aufgaben gehört es auch, neue Vorgaben im Unternehmen zu kommunizieren und ihre Erfüllung zu überwachen. Unterstützt wird er durch ein Netzwerk von Compliance-Beauftragten in den verschiedenen Funktionen und Abteilungen. Sie wirken ihrerseits auf die Umsetzung des Compliance-Programms in ihren Einheiten hin. Zur Vertiefung compliancebezogener Themenstellungen können die Mitarbeiter auf interne Schulungstools zurückgreifen – etwa zum Thema Antikorruption*.

* Siehe Glossar.

CHANCEN UND RISIKEN[41]

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Als Unternehmen, dessen Produkte weltweit abgegeben werden, ist die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH in ihrer Geschäftstätigkeit Risiken unterschiedlicher Art ausgesetzt. Dabei stellt für uns der zielgerichtete Umgang mit Chancen und potenziell negativen Entwicklungen eine wichtige Komponente unserer Unternehmensführung dar. Ziel des Risikomanagements ist es, dass Risiken rechtzeitig erkannt und bewusst gesteuert werden.

Bei der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist die Steuerung von Chancen und Risiken integraler Bestandteil des Systems der Unternehmensführung und nicht Aufgabe einer bestimmten organisatorischen Einheit. 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.

Zentrale Elemente des Risikomanagements sind die Planungs- und Controllingprozesse, das interne Regelwerk und das Berichtswesen. Zusätzlich tragen der Compliance Officer sowie in den wesentlichen Unternehmensfunktionen tätige Compliance-Beauftragte zu einer Früherkennung von Risiken bei. Chancen und Risiken der Gesellschaft werden in Sitzungen des Country Strategic Management Committee (CSMC) regelmäßig besprochen und beurteilt.

Durch bestehende „Compliance"-Richtlinien werden die Mitarbeiter zur Einhaltung von Gesetzen und Regelungen verpflichtet. Kernstück dieser Richtlinien ist ein Verhaltenskodex – der „Code of Ethics" –, der durch weitere Verhaltensregeln und Handlungsanweisungen, zum Beispiel für die Finanz-, Einkaufs- und Vertriebsprozesse, ergänzt wird.

Zur Sicherung der Ordnungsmäßigkeit und Zuverlässigkeit unserer Finanzberichterstattung stützen wir uns auf ein rechnungslegungsbezogenes internes Kontrollsystem. Dieses unterliegt im Rahmen bestehender Konzernrichtlinien in wesentlichen Teilen den strengen Anforderungen des Sarbanes-Oxley Act Section 404*. Dabei werden wichtige Arbeitsabläufe und interne Kontrollen dokumentiert und regelmäßig auf ihre Funktionsfähigkeit überprüft.

RISIKEN

Branchenrisiken/Wettbewerbsrisiken

Die künftige Geschäftsentwicklung kann aufgrund von gesundheitspolitischen Entscheidungen und den für Pharmaunternehmen typischen Risiken aus der Zulassung und Herstellung von Arzneimitteln sowie aus dem Ablauf des Patentschutzes beeinträchtigt werden.

Neben den normalen Wettbewerbskräften, die das Preisniveau von Arzneimitteln beeinflussen, ist insbesondere die deutsche Pharmaindustrie weiteren Einflussfaktoren hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit und eventuell einzuräumender Rabatte ausgesetzt. So könnten zum Beispiel Eingriffe bei der Erstattung von Arzneimittelkosten den Markterfolg eines Produkts ernsthaft gefährden. Dies gilt besonders für die in Deutschland neu eingeführten frühen Nutzenbewertungen und die daran anknüpfenden Erstattungsverhandlungen mit der Vertretung der gesetzlichen Krankenkassen. Aufgrund der Referenzfunktion Deutschlands können sich hieraus auch Auswirkungen auf Arzneimittelpreise im Exportgeschäft ergeben. Auch 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.

Für weitere Informationen:

[39] Siehe Nachhaltigkeit in Geschäften mit Auftragnehmern, Seite 41

http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/business_ethics/responsible_procurement

[40] Auszug aus der Tierschutzcharta von Sanofi

http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/ethics_rd/laboratory_animals

[41] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/risk_management

* Siehe Glossar.

Nach Ablauf eines Patents führt der kurzfristige Markteintritt von Generika* im Allgemeinen zu einem Rückgang des Marktanteils und des Umsatzes. Einige unserer 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 unsere 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.

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 unserer Produkte 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 neue Lieferanten zu qualifizieren. Ziel ist es, den Bezug strategischer Materialien durch mittel- bis langfristige Verträge zu sichern und somit das Risiko zukünftiger Preisschwankungen von 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 und zu Auswirkungen auf die Reputation und die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens führen. Sämtliche Produkte sowie die bei der Herstellung verwendeten Materialien werden daher kontinuierlich durch die entsprechenden Fachfunktionen auf ihre spezifikationskonforme Qualität, Reinheit, Zusammensetzung und Stabilität überprüft. Wir unternehmen dabei erhebliche Anstrengungen, um allen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an Herstellung und Qualitätskontrolle vollständig zu entsprechen.

Trotz dieser Anstrengungen wurden der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH Anfang 2011 seitens der FDA in Form eines Warning Letters Beanstandungen bezüglich der Fertigung von Lovenox® und Apidra® mitgeteilt. Wir haben unverzüglich Maßnahmen ergriffen, um sämtliche Anforderungen der FDA zu erfüllen, und die FDA regelmäßig über den Fortgang der Aktivitäten informiert. Im Oktober 2011 haben wir der FDA mitgeteilt, dass die von uns zur Behebung der Beanstandungen angekündigten Korrekturmaßnahmen abgeschlossen wurden. In 2012 erwarten wir eine Folgeinspektion der FDA.

* Siehe Glossar.

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH erzielt einen großen Teil ihrer Umsätze mit dem Produkt Lantus®. Dieses Produkt hat somit einen erheblichen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Schwierigkeiten bei Produktion oder Vertrieb von Lantus® können einen signifikanten Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH haben.

Umweltschutzrisiken/Sicherheitsrisiken

Infolge der Unvorhersehbarkeit und Nichtabschätzbarkeit von Elementarschäden und der Gefahr von terroristischen Anschlägen, aber auch aufgrund potenzieller Umweltgefahren, die mit der Herstellung von pharmazeutischen Produkten selbst unter hohen technischen und sicherheitstechnischen Standards verbunden sind, hat das Unternehmen die diesbezügliche Verantwortung einer eigenen Abteilung übertragen. Somit wird die Prozesssicherheit durch ein integriertes Gesundheits-, Umweltschutz- und Sicherheitsmanagement gewährleistet.

Als produzierendes Unternehmen trägt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH die Verantwortung für die Vermeidung von Umweltrisiken und die Beseitigung von diesbezüglichen Lasten, die gegebenenfalls durch die Freisetzung oder Entsorgung von Schadstoffen aus ehemaligen Betriebsstätten an bestimmten Standorten verursacht wurden. Alle unsere Standorte 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 vorhandene 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 Wechselkursschwankungen auf das Ergebnis möglichst gering zu halten, werden die daraus resultierenden Zahlungsströme im Einklang mit bestehenden Konzernrichtlinien weitestgehend gegen Kursrisiken in Form von Micro-Hedges* abgesichert. Ausfallrisiken für den Forderungsbestand aus unserem Drittkundengeschäft reduzieren wir, indem die Bonität und das Zahlungsverhalten der Kunden überwacht und entsprechende Kreditlimits festgelegt werden.

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 die Erstellung versicherungsmathematischer 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.

Rechtliche Risiken

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH ist im Zuge ihrer normalen Geschäftstätigkeit in eine Reihe gerichtlicher Verfahren involviert und möglichen daraus resultierenden Ansprüchen Dritter ausgesetzt. Im Zusammenhang mit Hilfslieferungen, die über Nichtregierungsorganisationen nach

* Siehe Glossar.

Korea erfolgen sollten, hat die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH im Jahr 2010 Strafanzeige gegen einen Zwischenhändler erstattet. Der Beschuldigte hat Ende 2011 seinerseits Vorwürfe gegen die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH erhoben. Wir lassen diesen Sachverhalt derzeit untersuchen und können ihn deshalb auch hinsichtlich etwaiger Risiken für unsere Gesellschaft noch nicht beurteilen. Wesentliche Rechtsstreitigkeiten bestehen mit Generikaherstellern in Kanada im Zusammenhang mit Ramipril®. Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH wird diese Verfahren gemeinsam mit der Konzernmuttergesellschaft entschieden weiterverfolgen. In Fällen, in denen nach Unternehmenseinschätzung eine Verpflichtung wahrscheinlich und eine vernünftige Schätzung der Höhe der Verpflichtung möglich ist, trägt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH diesen Risiken durch Bildung angemessener Rückstellungen Rechnung.

Das Unternehmen ist bestrebt, Haftungs- und Schadensrisiken, die in Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit auftreten können, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist, zu versichern. 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 auch vorhandene Rückstellungen nicht ausreichen.

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 von anderen Wettbewerbern missachtet oder umgangen wird oder durch Dritte angefochten oder 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 – unterstützt durch zentrale Abteilungen im Konzern – mögliche Versuche anderer Wettbewerber, Patente der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH zu verletzen. Bei Bedarf werden unverzüglich rechtliche Schritte eingeleitet.

Möglicherweise muss sich die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH auch gegen Klagen wegen einer Verletzung von Patenten oder sonstiger Schutzrechte Dritter verteidigen. Eine solche Klage kann erhebliche Kosten verursachen und dazu führen, dass uns die Entwicklung oder Herstellung bestimmter Produkte untersagt wird oder wir zur Zahlung von Schadensersatz oder Lizenzgebühren verpflichtet werden. Um Risiken möglicher Patentverstöße durch die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH beurteilen zu können, prüfen wir die bestehenden Patentsituationen sehr genau.

Risiken im Personalbereich

Der künftige Unternehmenserfolg der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH hängt in hohem Maße von den Mitarbeitern ab. Dabei spielen der sehr gute Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsgrad und die hohe Motivation eine wesentliche Rolle. Der Wettbewerb um Mitarbeiter mit exzellenten Kenntnissen in der Pharmaindustrie hat 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 diese langfristig an das Unternehmen binden.

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 die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH – auch bei Ausfall einzelner Komponenten – die erforderliche Verfügbarkeit seiner geschäftskritischen Anwendungssysteme und den Zugriff auf geschäftsrelevante Daten. Back-up- und Restore-Verfahren dienen dazu, Daten regelmäßig zu sichern und im Notfall einen Wiederherstellungsprozess einzuleiten, um den dauerhaften und unwiederbringlichen Verlust von Informationen zu vermeiden.

CHANCEN

Mit Lantus® verfügt die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH über ein Medikament, das zu den weltweit erfolgreichsten Produkten zählt. Dank der in den letzten Jahren erreichten Prozess- und Verfahrensoptimierungen erwarten wir, auch den künftig weiter wachsenden Lantus®-Bedarf in unseren bestehenden Betriebsstätten decken zu können. Darüber hinaus sollen die in der Zulassung befindlichen Produkte (Lyxumia® und Aubagio®) zur weiteren positiven Umsatzentwicklung beitragen.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE[42]

NACHHALTIGKEIT IN GESCHÄFTEN MIT AUFTRAGNEHMERN

Weltweit engagiert sich Sanofi in zahlreichen Initiativen für Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, nachhaltige Entwicklung und für die Bekämpfung von Korruption*, zum Beispiel als Teilnehmer an der UN-Initiative Global Compact* seit dem Jahr 2000. Ebenso unterstützt das Unternehmen die Kernarbeitsnormen der Weltarbeitsorganisation (ILO) und die Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).[44]

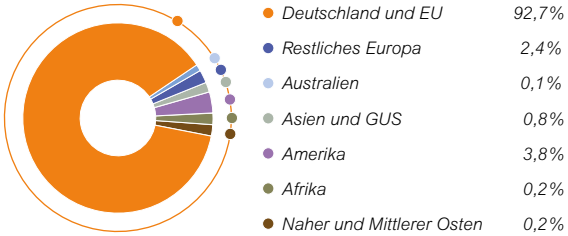
Sanofi erwartet nicht nur von seinen eigenen Mitarbeitern, sondern auch von seinen Lieferanten[45], dass sie langfristig verantwortlich handeln und ethische Grundsätze sowie Umwelt- und Sicherheitsstandards einhalten.

„Wir verlangen auch von externen Partnern die Einhaltung höchster ethischer Grundsätze.“[43]

Um auch für unsere Lieferanten unseren Anspruch an eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Wertschöpfungskette deutlich zu machen, wurden entsprechende Klauseln in die „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“[46] aufgenommen, die das Respektieren dieser Grundsätze durch den Lieferanten zur Voraussetzung für eine langfristige Geschäftsbeziehung machen.

Im Geschäftsjahr 2011 haben wir Waren und Dienstleistungen bei fast 8.500 Lieferanten[47] aus 66 Ländern eingekauft. Bei der Auswahl neuer Lieferanten suchen wir solche Unternehmen, durch deren Preise wir weiterhin wettbewerbsfähig sind und die unseren hohen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsansprüchen genügen.

LIEFERANTEN NACH REGIONEN



Für weitere Informationen:

[42] http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/business_ethics/responsible_procurement

[43] Auszug aus dem Sanofi-Ethikkodex (siehe auch Seite 34 f.)

[44] http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/human_rights

[45] Die Bezeichnung Lieferant wird im Folgenden synonym für Lieferanten und Dienstleister verwendet

[46] www.sanofi.de/agb

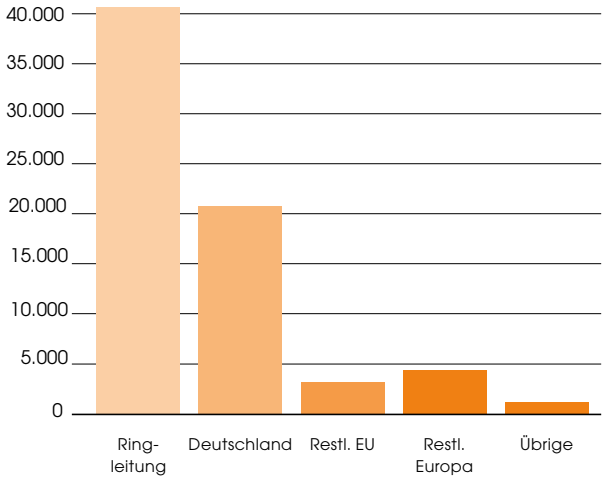
[47] Lieferanten mit Lieferantennummer

* Siehe Glossar.

ROH- UND HILFSSTOFFEINSATZ

Am Standort Frankfurt beziehen wir über 60 Prozent der Roh- und Hilfsstoffe aus dem industrieparkinternen Ringleitungsverbund.

ROH- UND HILFSSTOFFEINSATZ NACH REGIONEN



Nicht nachwachsende Rohstoffe setzen wir nur da ein, wo es keine oder nur mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbundene Alternativen gibt. Grundsätzlich achten wir auf einen ressourcenschonenden Einsatz von Roh- und Hilfsstoffen sowie die Möglichkeit, Rohstoffe wieder einzusetzen, etwa indem wir verschiedene Rohstoffe aufbereiten und dem Produktionszyklus erneut zuführen.[48]

LIEFERANTENBEWERTUNG

Eine jährliche Beschaffungs- und Marktanalyse für relevante Ausschreibungsprojekte hat das Ziel, Informationen über Marktart, -form und -teilnehmer zu gewinnen, und gibt so einen ersten Überblick über mögliche neue Auftragnehmer von Sanofi. Lieferanten, die in Bereichen mit GMP-Pflicht* tätig sind, werden regelmäßig von der Fachabteilung, in der Regel von der Qualitätskontrolle, auditiert*. Hierbei werden, auch in Absprache mit dem Einkauf, Fragen bezüglich der Nachhaltigkeit sowie der geltenden Sicherheits- und Umweltstandards beantwortet. Hat der Lieferant das Audit bestanden, erhält er eine Zulassung und kann als Lieferant eingesetzt werden. Neue Auftragnehmer, die nicht im GMP-pflichtigen Umfeld tätig sind, und zum Ausschreibungsbeginn einen detaillierten Fragenkatalog zum Sustainable Development erhalten, können nach Beantwortung der Fragen ebenfalls als Lieferanten zugelassen werden. Dieser Katalog enthält Fragen zu folgenden Themen: Einhaltung der regionalen Bestimmungen zum Mindestarbeitsalter, Verbot von Zwangsarbeit, Gewährleistung von Chancengleichheit, Arbeitsschutz- sowie Gesundheits- und nationale Umweltbestimmungen, Bestimmungen zu Einkommen und Sozialleistungen für die Arbeitnehmer. Außerdem wird die Bereitschaft abgefragt, sich einem Audit durch Sanofi oder durch eine einvernehmlich vereinbarte dritte Partei zu unterziehen.[49]

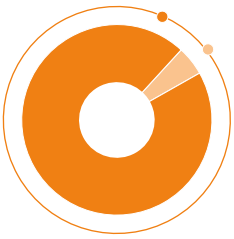
Grundsätzlich werden „Allgemeine Einkaufsbedingungen“, „Verhaltenskodex für Lieferanten“ und „Fremdleistungs- und Montagebedingungen“ in einem Vertrag oder einer schriftlichen Bestellung als Basis jeder weiteren Zusammenarbeit festgehalten.[50]

* Siehe Glossar.

Unsere bestehenden Lieferanten teilen wir in folgende Gruppen ein: langjährige, partnerschaftliche Lieferanten (A-Lieferanten), Lieferanten, die in einem bestimmten Marktsegment eine bestimmte Ware oder Leistung anbieten, und Lieferanten, die sich in der Qualifizierung befinden.

Ein neues System zur Bewertung der Lieferanten von Sanofi in Deutschland haben wir 2011 implementiert. Nach Auftragswert führende Lieferanten mit einer kontinuierlichen Geschäftsbeziehung zu Sanofi, werden jährlich einer Lieferantenbewertung unterzogen, die neben allgemeinen Fragen, Fragen zu Preisen und Qualität auch Fragen zur Nachhaltigkeit der Lieferanten und ihrem Sicherheits- und Umweltbewusstsein enthält. Öffentliche Informationen der Lieferanten wie CSR Report, Erklärung über die Teilnahme am UN-Global Compact* etc. geben uns einen ersten Überblick über das Engagement zu nachhaltigem und verantwortlichem Handeln. Mehr als 80 Prozent unserer Lieferanten sind aus Deutschland; ein Großteil ist in der Nähe des Industrieparks Höchst angesiedelt. Viele unserer Lieferanten haben eigene Abteilungen für Fragen zur nachhaltigen Entwicklung und sind selbst Herausgeber von CSR-Berichten.

LIEFERANTENBEWERTUNGEN 2011



Keine Abweichungen	*95%*
Geringfügige Abweichungen	*5%*
Schwerwiegende Abweichungen	*0%*

Lieferanten, die keine öffentlichen Informationen zur Verfügung stellen oder deren Informationen Nachfragen erforderlich machen, werden durch interne oder externe Fachabteilungen auditiert. Diese Berichte werden Bestandteil der Lieferantenbewertung.

Ein Ampelsystem zeigt nach erfolgter Bewertung die Performance des Lieferanten. Bei einer nicht zufriedenstellenden Bewertung erhält der Lieferant die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit Sanofi Korrekturmaßnahmen festzulegen und einzuführen und damit unsere Anforderungen zukünftig einzuhalten. Sollten diese Korrekturmaßnahmen jedoch nicht oder nur unzureichend umgesetzt werden, ist eine Suspendierung des Auftragnehmers möglich. Eine Suspendierung ist für uns nur die letzte Konsequenz bei völliger Missachtung der Grundsätze und Standards. An erster Stelle stehen für uns die Weiterentwicklung und der Kompetenzaufbau: Lieferanten, die selbst kein oder ein nicht ausreichendes Wissen besitzen, um Nachhaltigkeit zu leben und unsere geforderten Umwelt- und Sicherheitsstandards einzuhalten, unterstützen wir durch unsere internen und externen Fachabteilungen. So wird zum Beispiel jedem Lieferanten, der am Standort Frankfurt im Industriepark Höchst tätig ist, ein Sicherheitstraining durch den Industrieparkbetreiber angeboten.[51]

Mit unseren Kernlieferanten pflegen wir einen intensiven und offenen Kontakt, durch den wir Verbesserungspotenziale leicht identifizieren können. Nur so können nachhaltiges Handeln und die Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsstandards zur Selbstverständlichkeit bei uns und unseren Lieferanten werden. Sanofi sichert sich damit ein Lieferantennetzwerk, das nicht nur qualitativ und kommerziell zu den besten gehört, sondern das auch zu einer nachhaltigen Wertschöpfungskette beiträgt.

Für weitere Informationen:

[48] Siehe Rohstoff- und Packmitteleinsatz, Seite 76 f.

[49] Siehe Ethikkodex, Seite 34 f., und Ethische Grundregeln für den Einkauf, Seite 36

http://csrreporting.sanofi.com/web/people/hse_compliance_suppliers

[50] www.sanofi.de/agb

[51] www.infraserv.com/de/unternehmen/anfahrt/besucher_und_fremdfirmen/index.html

* Siehe Glossar.

SANOFI ALS WELTWEIT AGIERENDES UNTERNEHMEN

Seit 2007 entwickelt Sanofi weltweit ein neues Verfahren, um Lieferanten zielgerichtet zu beurteilen und zu entwickeln. Bis Ende 2011 wurden bereits 2.000 Lieferanten bewertet. In einem folgenden zweiten Schritt wird dieses Verfahren verbessert und standardisiert, um Risiken weiter zu minimieren und die Einhaltung geltender Gesetze sicherzustellen. Um dieses Ziel zeitnah zu erreichen, wurde mit einem externen Partner eine webbasierte Plattform zur nachhaltigen Beschaffung eingerichtet. In einer Projektphase wurden bereits 50 Lieferanten bewertet. Daten, zum Beispiel ein online ausgefüllter Fragebogen, und öffentliche Informationen werden auf der neuen Plattform gesammelt, analysiert und weltweit für den Einkauf zur Verfügung gestellt. Dabei werden vier Themen (Umweltsicherheit, Arbeitspraxis und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung) bewertet. Lieferanten, die besonders gut bewertet wurden, werden zu unseren bevorzugten Geschäftspartnern weltweit.

DISTRIBUTION VON FERTIGARZNEIMITTELN

Die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH wickelt den Transport von Fertigarzneimitteln, Wirkstoffen und Zwischenprodukten über externe Speditionen ab. Hier kam es seit Jahren zu keinen Transportunfällen. Über den Standortbetreiber des Industrieparks Höchst ist Sanofi in das Transport-Unfall-Informations- und Hilfeleistungssystem (TUIS) der deutschen chemischen Industrie eingebunden. Im Rahmen von TUIS helfen die Mitgliedsfirmen des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) bei Transportunfällen mit chemischen Produkten auf öffentlichen Verkehrswegen. Das geschieht durch fachgerechte telefonische Beratung und aktive Hilfe mit Firmenausrüstung am Unfallort.

Die Distribution Platform Frankfurt steuert die Auslieferung von Fertigarzneimitteln. Mit 57.700 Paletten lag das Liefervolumen im Exportgeschäft um zehn Prozent unter dem Vorjahr, was auf die Verlagerung der Tablettenverpackung auf andere europäische Standorte in den Jahren 2010 und 2011 zurückzuführen war. Da die Distribution vor allem über die Schiene stattfindet, hat sich der Anteil der ausgelieferten Paletten per Bahn nur um ein Prozent gegenüber dem Vorjahr erhöht, gemessen am Jahr 2009 ging er sogar um 14 Prozent zurück. Die in den vorherigen Jahren erfolgten Umstellungen der Transporte von der Straße auf die Schiene – die vom Grundsatz her auch künftig beibehalten werden – spiegeln sich in einem um zehn Prozent rückläufigen Anteil der per Lkw transportierten Palettenzahlen wider. Der gleiche Grundsatz gilt für die Umstellungen der Transporte von Luft- auf Seefracht. Durch Markteinführungen neuer Produkte gewann die Luftfracht im Jahr 2011 vorübergehend an Gewicht, mit neun Prozent am gesamten Exportvolumen hatte sie allerdings noch immer den geringsten Anteil. Immerhin lag der Anteil der per Seeschiff ausgelieferten Paletten zwei Prozent über dem des Jahres 2010 und 14 Prozent über dem Wert von 2009.

Im Inland lag die Gesamtzahl der ausgelieferten Paletten (25.000) um neun Prozent über dem Vorjahr. Fertigarzneimittel werden an die Kunden in Deutschland täglich im 24-Stunden-Rhythmus ausgeliefert. Lkw transportieren im so genannten Nachtsprung* die Fertigarzneimittel von der Distribution Platform Frankfurt in regionale Verteilzentren. Von dort werden die Kunden am nächsten Tag beliefert. Mehr als 1,2 Millionen Pakete werden so in einem Jahr ausgeliefert.

* Siehe Glossar.

Folgendes Gesamtbild ergibt das Transportgeschehen bei den Fertigarzneimitteln der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH im Jahr 2011:

TRANSPORT FERTIGARZNEIMITTEL:
ZAHL VON AUSGELIEFERTEN PALETTEN 2009–2011 (GERUNDET)

	2009	2010	2011	+/–% 11/10
Lkw	27.400	29.400	23.850	–19
Luftfracht	3.700	3.100	5.000	+61
Seefracht	19.800	24.000	22.050	–8
Bahn	8.100	7.500	6.800	–9
Summe Export	59.000	64.000	57.700	–10
Summe Inland (Lkw)	31.000	23.000	25.000	+9
Gesamt	**90.000**	**87.000**	**82.700**	**–5**

MENSCH

SCHLAGLICHT: MITARBEITER FORDERN PERSONALENTWICKLUNG – BERUFLICHE DERN VERGÜTUNG, VERSORGUNG NEHMERVERTRETUNGEN HOCHSCHUL VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE FÖRDERUNG VON MITARBEI TERKINDERN EREN" VERBESSERUNGS VORSCHLÄGE UND -FÖRDERUNGSPROGRAMME 2011

SANOFI

UND FÖRDERN GESUND FÜHREN
UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG FÖR-
UND ARBEITSZEIT BENEFITS ARBEIT-
MARKETING GIRLS'DAY AUSBILDUNG
(WORK LIFE BALANCE) DIVERSITY
„GEMEINSAM ARBEITEN OHNE BARRI-
SICHERHEIT GESUNDHEITSSCHUTZ

SANOFI

SCHLAGLICHT

MITARBEITER FORDERN UND FÖRDERN

Als internationaler Konzern mit einer französischen Zentrale und teilweise deutschen Wurzeln hat Sanofi seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel zu bieten. Das ist nicht nur auf mögliche Karrierewege beschränkt. Hinzu kommen eine leistungsorientierte Bezahlung, die Möglichkeit, sich auf einer internationalen Bühne fachlich und menschlich weiterzuentwickeln, sowie eine einzigartige, moderne und global agierende Unternehmenskultur.

Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter – auf allen Ebenen, auf allen Hierarchiestufen, fachlich, persönlich und individuell. Und wir leben unsere Unternehmenswerte Innovation, Vertrauen, Respekt, Solidarität und Integrität! All das macht uns zu einem interessanten Arbeitgeber, der genau weiß, dass seine wichtigste Ressource der Mensch ist.

Wir wissen, dass verantwortungsvolles Handeln für ein Unternehmen mehr bedeutet als der reine betriebswirtschaftliche Erfolg. Unternehmen sind Teil der Gesellschaft, mit dem Recht und der Pflicht zur Mitgestaltung des gesellschaftlichen und kulturellen Umfelds. Wir glauben, dass dies heute mehr bedeutet als das klassische Mäzenatentum vergangener Zeiten. Die Bedürfnisse, ihre gesellschaftliche Relevanz und nicht zuletzt auch ihre mediale Tragweite haben sich verändert, sind vielschichtiger und komplexer geworden. Unternehmen werden verstärkt daran gemessen, welchen gesellschaftlichen und sozialen Beitrag sie übergreifend zu leisten imstande sind. Das ist mehr als Image, es ist auch gesellschaftliche Verpflichtung und soziale Verantwortung.

Unser Ziel ist es, Pharma neu zu begreifen im Kontext und in der Ausrichtung auf den Patienten hin. Pharma ist nicht Selbstzweck, sondern ist mit seiner gesamten eindrucksvollen Wertschöpfungskette (von der Forschung und Entwicklung über die industrielle Produktion bis hin zum Vertrieb an den Patienten) im Letzten nichts anderes als Dienstleistung am Menschen.

Dienst gelingt erfolgreich nur mit Begeisterung: Denn nur begeisterte Mitarbeiter können aus einem begeisternden Umfeld heraus Kunden, Patienten begeistern. Das ist im Kern die Aufgabe unseres Personalwesens. Diesem „Spirit“ haben wir uns verschrieben.

Dr. Emanuel Siregar

Head of Human Resources and Organisation Germany,
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

GESUND FÜHREN

In Zeiten des Wandels ist die Gesundheit unserer Mitarbeiter Voraussetzung dafür, dass wir uns im globalen Wettbewerb behaupten. Die Ursachen für psychomentale Gesundheitsstörungen liegen zwar auch in den allgemeinen Lebensbedingungen außerhalb des Unternehmens, aber wir wissen, dass gerade Führungskräfte die psychische Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen können. Daher geben wir unseren Führungskräften im Sinne einer modernen Personalentwicklung in einem neuen Seminar konkrete Hilfen. Die Inhalte des Trainings zielen auf die Prävention von stressbedingten Krankheiten und damit einhergehenden Produktivitätseinbußen. Dabei richtet sich der Blick zum einen auf die Führung von Mitarbeitern in Stresssituationen, zum anderen aber auch auf die Gesundheit der Führungskräfte selbst, die aufgrund ihrer Aufgaben besonders für Burn-out und andere Stresserscheinungen anfällig sind.

Wir wollen ein motivierendes, anregendes Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung für alle unsere Mitarbeiter und Partner schaffen und die Vielfalt und Würde der Menschen achten. Talente zu fördern, Mitarbeiter zu motivieren und ihre Leistung zu honorieren ist entscheidend, um die Innovationsstärke, das Ansehen und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmensgruppe zu bewahren. Deshalb ist es Sanofi ein Anliegen,

- die Vielfalt der Menschen zu schätzen, denn gerade die unterschiedlichen Wesenszüge unserer Mitarbeiter sind eine Quelle der Stärke und ein Schlüsselmerkmal für den Erfolg eines internationalen Unternehmens.

- die Chancengleichheit aller Mitarbeiter und Bewerber zu gewährleisten in Bezug auf Einstellung, Fortbildung, Bezahlung, soziale Leistungen und interne Versetzungs- und Karrieremöglichkeiten. Nur das Können, die Erfahrung und die persönliche Eignung dürfen dafür die maßgeblichen und ausschlaggebenden Aspekte sein.

- jegliche Form der Diskriminierung zu unterbinden, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, äußeren Merkmalen, Gesundheit, Behinderung oder Gewerkschaftszugehörigkeit.

- jedes Verhalten zu unterbinden, das die Würde des Einzelnen verletzen könnte. Kein Mitarbeiter darf Opfer von Belästigungen gleich welcher Art werden. Sanofi will ein förderliches Arbeitsumfeld ohne jede Diskriminierung bereitstellen, in dem sich alle Mitarbeiter entfalten können.[52]

PERSONALENTWICKLUNG – BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG FÖRDERN[53]

Personalentwicklung heißt nicht nur, Mitarbeiter für ihre Aufgaben optimal zu qualifizieren, sondern auch, sie auf weiterführende Tätigkeiten und Karriereschritte vorzubereiten sowie ihr berufliches und persönliches Wachstum zu fördern. Orientierung für alle Personalentwicklungsmaßnahmen ist das von der globalen Personalentwicklung entwickelte LEAD-Kompetenzmodell, das erforderliches Verhalten und Fähigkeiten beschreibt und sie mit der strategischen Ausrichtung und den Anforderungen der Organisation in Verbindung bringt.

Sich selbst sowohl persönlich als auch fachlich weiterzuentwickeln ist wichtig für jeden Mitarbeiter bei Sanofi. Dementsprechend ist die Personalentwicklung ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von Human Resources. Eine Schlüsselaufgabe bei der Personalentwicklung übernimmt der jeweilige Vorgesetzte. Er führt nicht nur regelmäßige Entwicklungsgespräche mit seinen Mitarbeitern, sondern fungiert auch als Coach und Mentor. Gemeinsam erarbeiten Vorgesetzter und Mitarbeiter Entwicklungsfelder und geeignete Maßnahmen. Dabei unterstützt sie das Team Personalentwicklung.

Für weitere Informationen:

http://csrreporting.sanofi.com/web/people

http://csrreporting.sanofi.com/web/ethics/human_rights

http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/csr_performance/social_indicators

[52] Auszug aus dem Sanofi-Ethikkodex (siehe auch Seite 34 f.)

www.sanofi.de → Über uns → Identität → Ethik-Kodex

[53] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/workforce_development

DAS LEAD-KOMPETENZMODELL

LEAD ist das globale Kompetenzmodell von Sanofi. Es beschreibt die zukünftige Ausprägung und Zielrichtung von Kernkompetenzen für alle Mitarbeiter und Führungskräfte. Die Bezeichnung LEAD steht dabei nicht nur für den englischen Begriff des Führens, sondern ist gleichzeitig ein Akronym aus den englischen Begriffen Lead, Empower, Act und Deliver (Führen, Befähigen, Handeln und Erbringen). Die Begriffe gliedern die vier Kompetenzschwerpunkte des Modells. Insgesamt umfasst das Modell acht Kompetenz- und Verhaltensdimensionen. LEAD beschreibt, welche Verhaltensweisen und Fähigkeiten im Umgang jedes Einzelnen mit Kollegen, Teammitgliedern und Kunden erforderlich sind, um erfolgreich zu sein. Die inneren vier Kompetenzen „Wandel fördern“, „übergreifend zusammenarbeiten“, „Ergebnisse erzielen“ und „dem Kunden verpflichtet“ sind für alle Sanofi-Mitarbeiter verbindlich. Die äußeren Kompetenzen „strategisch denken“, „Mitarbeiter entwickeln“, „Teams führen“ und „Entscheidungen treffen“ gelten in Abhängigkeit vom Aufgabenbereich und haben etwa für Führungskräfte mit Personalverantwortung besondere Relevanz. Natürlich können diese Kompetenzen und Verhaltensweisen auch für Nichtführungskräfte eine wichtige Rolle spielen, etwa bei Übernahme einer Projektleitung. Je nach Rolle und Tätigkeit des Mitarbeiters kommen die einzelnen Kompetenzen in verschieden starker Ausprägung und unterschiedlicher Kombinationsweise zum Tragen.

Strategisches Kompetenzmanagement geht Hand in Hand mit der Werteformulierung

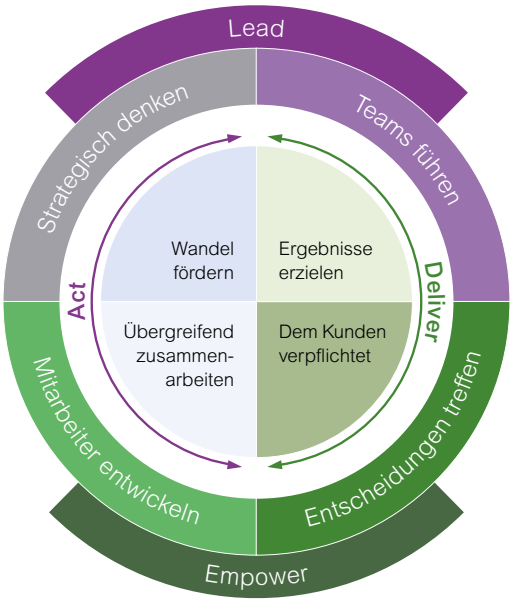
Alle LEAD-Kompetenzen und Verhaltensweisen sind von der Unternehmensstrategie abgeleitet und haben einen Bezug zu den Unternehmenswerten. Bei der Bewältigung künftiger Herausforderungen und Situationen sind sie richtungsweisend für die Art und Weise, „wie“ die Dinge getan werden.

TALENT DEVELOPMENT

Zentraler und strategischer Prozess der Personalentwicklung ist der globale Talent-Development-Prozess, bei dem der langfristige Entwicklungsbedarf analysiert sowie Maßnahmen geplant werden. Letztendlich geht es darum, Mitarbeiter mit hohem Potenzial zu identifizieren, ihre langfristige Entwicklung zu planen und so die Nachfolge für wichtige Positionen zu sichern.

NACHWUCHSPROGRAMM

Engagement und Begeisterung für das eigene Unternehmen zeichnen die jungen Nachwuchskräfte aus allen Unternehmensbereichen von Sanofi aus, die sich im Rahmen eines crossfunktionalen Nachwuchsprogramms mit Vertretern des Topmanagements bei so genannten Kaminabenden über aktuelle Themen austauschen können und in deren Auftrag Projekte bearbeiten, deren Themenstellung für das Unternehmen zum jeweiligen Zeitpunkt relevant sind. In 18 Monaten durchlaufen die Teilnehmer ein umfangreiches Schulungsprogramm mit Modulen zum Beziehungsmanagement (erfolgreich in Kommunikation, Kooperation und Konflikt), einem Planspiel und einer sechsmonatigen Projektarbeit mit Begleitung durch einen erfahrenen externen Projektcoach.



JUNIOR COMMITTEE

Das Junior Committee ist eine Gruppe von sechs bis acht jungen Nachwuchskräften, die interdisziplinär von der Geschäftsleitung besetzt wird. Das Committee hat den Auftrag, möglichst „querzudenken“, ohne sich durch Sachzwänge einengen zu lassen, die sich zum Teil aus den Linienfunktionen ergeben. Die Aufgabe besteht darin, innovative Vorschläge für Entwicklungsmöglichkeiten der Organisation aufzuzeigen und gegebenenfalls an der späteren Umsetzung mitzuwirken. Durch neue Sichtweisen auf eine breite Auswahl von Themen und die enge Zusammenarbeit mit dem Senior Management ziehen die Mitglieder aus ihrer Arbeit für das Committee einen Nutzen für ihre persönliche und professionelle Entwicklung im Unternehmen.

ENTWICKLUNGSPROGRAMME

Zur individuellen Entwicklung bietet Sanofi Entwicklungsprogramme, die die Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter aller Hierarchieebenen entsprechend dem Sanofi-Kompetenzmodell fördern. An langfristigen Entwicklungsprogrammen, Nachwuchs- und Förderprogrammen, Führungskräfteschulungen und internen Seminaren nahmen 2011 rund 1.000 Mitarbeiter teil. Gezielte Trainings und Seminare aus den Bereichen Methoden-, Führungs- und Kommunikationskompetenz sowie Sprachkurse ermöglichen die persönliche Weiterqualifizierung jedes Mitarbeiters entsprechend den Erfordernissen und Erfolgsfaktoren bei Sanofi.

Folgende Entwicklungsprogramme bietet Sanofi:

Campus Biotech

Das auf drei Jahre angelegte globale Programm ermöglicht es Mitarbeitern aus Produktion und Prozessentwicklung Chemie (IA) sowie R&D, sich für die künftige Arbeit in der Biotechnologie weiterzuqualifizieren. Die ersten sieben Absolventen konnten im Oktober 2011 den einjährigen Frankfurter Teil des Programms erfolgreich abschließen. Sie hatten sich nach einer theoretischen Ausbildung innerhalb von fünf bis sechs Monaten einer externen wissenschaftlichen Forschungsarbeit gewidmet. Dies geschah in enger Zusammenarbeit mit Professoren und Hochschulen wie der Universität Frankfurt, der FH Gießen-Friedberg und der TU Berlin. Der nächste Schritt ist das „Training on the Job“. Das Vollzeitprogramm „Campus Biotech“ wird von der Provadis-Hochschule unterstützt und analog zu einem wissenschaftlichen Studium mit ECTS Credit Points bewertet, die die bei dem Programm angewendeten wissenschaftlichen Arbeitsmethoden widerspiegeln.

Internes und Cross-Company-Mentoring

Unternehmens- und Hierarchiegrenzen überwinden, offen Erfahrungen austauschen, Netzwerke erweitern und andere Firmenkulturen kennenlernen – das sind Ziele von Mentoring-Programmen, die eine wichtige Rolle im Bereich der Personalentwicklung spielen. Das Prinzip ist einfach: Unter den Teilnehmern werden „Tandems“ gebildet. Ein Tandem besteht immer aus einer erfahrenen Führungskraft, der Mentorin oder dem Mentor, die ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen an eine Nachwuchskraft, den Mentee, weitergibt. Im Rahmen eines einjährigen Programms steht dabei der individuelle Austausch zwischen Mentee und Mentor im Vordergrund. Im internen Mentoring-Programm von Sanofi in Deutschland engagieren sich erfahrene Führungskräfte des oberen Managements, indem sie Nachwuchstalente begleiten, die meist aus einem anderen Unternehmensbereich kommen.

Ein ganz besonderes Mentoring-Programm ist das einjährige Cross-Company-Mentoring. Es fördert speziell junge Frauen, die kurz vor oder bereits in der ersten Führungsrolle stehen und hier zusätzliche Unterstützung von einer erfahrenen Führungskraft erhalten. Das Besondere bei diesem Programm: Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen haben sich zusammengeschlossen, sodass ein Mentee jeweils einen Mentor aus einem anderen Unternehmen hat. In der Regel treffen sich Mentee und Mentor alle vier bis sechs Wochen. Regelmäßige feste Veranstaltungen wie Mentee-Treffen oder auch Mentee/Mentoren-Workshops stellen den roten Faden dar. Hier bietet sich sowohl für Mentees als auch für Mentoren die Möglichkeit des Austauschs mit Vertretern aus den anderen Firmen und Branchen. Neben dem wechselseitigen Gewinn für beide Beteiligten steht also auch der Austausch über Unternehmensgrenzen hinweg im Vordergrund.

Connect

Neu eingestellte Akademiker erhalten einen Tutor, der bewusst aus einem anderen Funktionsbereich kommt (etwa R&D, Industrial Affairs, Commercial Operations). Der Tutor begleitet den neuen Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten. Ziel ist es, die funktionsübergreifende Sicht- und Denkweise neuer Mitarbeiter von Beginn an zu fördern.

Evolve

In dem funktionsübergreifenden Programm lernen die Teilnehmer ihre Stärken und Lernfelder durch gezielte Übungen, Feedback und begleitendes Coaching kennen. Darauf aufbauend, erarbeiten sie ihren persönlichen, handlungsorientierten Entwicklungsplan. Gleichzeitig haben sie die Gelegenheit, sich mit Kollegen aus anderen Funktionen auszutauschen und ihr Netzwerk auszubauen.

ProFi

Dieses Programm vermittelt Führungskräften aus verschiedenen Unternehmensbereichen das notwendige Basiswissen zur erfolgreichen Bewältigung erster Führungsaufgaben. ProFi besteht aus sechs Modulen: Einführung in Führungsmodelle, Grundlagen der Mitarbeiterführung, Gesund führen in Zeiten der Veränderung, Kommunikation und Konflikthandhabung, Zusammenarbeit im Team sowie Arbeitsrechtliche Grundlagen und Vergütung.

MAP

Das „Management Advanced Program – MAP“ richtet sich an erfahrene Führungskräfte. Es geht um die Reflexion des eigenen Führungsstils und die Analyse des strategischen Umfelds der eigenen Abteilung.

Move

Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, eine Woche in eine ihnen bisher fremde Abteilung und Funktion „hineinzuschnuppern“ und sie kennenzulernen.

Maßgeschneiderte Maßnahmen

Neben diesen Programmen für spezifische Mitarbeitergruppen gibt es bei Sanofi zahlreiche bedarfs- und lösungsorientierte Maßnahmen. Die Personalentwicklung fungiert hier als Berater für Führungskräfte und nimmt zunächst den Entwicklungsbedarf von Einzelnen oder Teams auf, um dann maßgeschneiderte Maßnahmen zu entwickeln, wie etwa Teamentwicklungen, Workshops, Change Management, Interventionen oder Coachingprozesse.

ENTWICKLUNGSGESPRÄCHE

Der Entwicklungs- und Zielorientierungsprozess (E&Z) für Tarifmitarbeiter

Ziel dieses Prozesses ist es, die individuelle Weiterentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitern im Tarifbereich zu gewährleisten und im Einklang mit den Unternehmenszielen zu gestalten. Zentraler Bestandteil ist hierbei das Entwicklungs- und Zielorientierungsgespräch, das zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter zu Jahresbeginn geführt wird. Der Prozess wird jährlich in Kooperation mit der Belegschaftsvertretung validiert und für alle Mitarbeiter im Tarifbereich durchgeführt.

Entwicklungsdialog für außertarifliche Mitarbeiter

Für Mitarbeiter im außertariflichen (AT) Bereich gibt es den „Entwicklungsdialog“. Dieses regelmäßige Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter beleuchtet Aufgaben, Stärken und Entwicklungsfelder des Mitarbeiters. Ziel ist es, gemeinsam die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters voranzutreiben. Der Prozess findet jährlich mit allen Mitarbeitern des außertariflichen Bereichs statt.

Performance Management

Entwicklungspläne und Leistungsbeurteilungen sind sowohl für Mitarbeiter als auch für Vorgesetzte gleichermaßen wichtig. Dreh- und Angelpunkt dieses Führungsinstruments sind zwei persönliche Gespräche pro Jahr. Mitarbeiter haben dadurch die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse und Schwierigkeiten zum Ausdruck zu bringen sowie über ihre berufliche Entwicklung und ihre persönliche Leistung zu sprechen. Für Vorgesetzte ist es ein wesentlicher Teil ihrer Aufgabe, die Leistungen aller Teammitglieder und deren Beitrag zum Gesamterfolg zu beurteilen. Zusätzlich ist es die Gelegenheit, um über laufende und zukünftige Aktivitäten zu sprechen.

VERGÜTUNG, VERSORGUNG UND ARBEITSZEIT[54]

Das Vergütungssystem von Sanofi in Deutschland bietet allen Mitarbeitergruppen über die marktgerechte und wettbewerbsfähige Grundvergütung nach Tätigkeitsanforderungen hinaus zusätzliche leistungsdifferenzierte Entgeltbestandteile und eine Beteiligung am Erfolg des Unternehmens.

VERGÜTUNG FÜR TARIFMITARBEITER

Tarifentgelt

Für die Tarifmitarbeiter an den Standorten Frankfurt-Höchst und Berlin gilt das Tarifwerk der chemischen Industrie. Danach werden die tariflich geführten Mitarbeiter insgesamt 13 tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet. Die Verteilung auf die 13 Entgeltgruppen erfolgen einheitlich für Arbeiter und Angestellte aufgrund 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.

Betriebliche Leistungszulage für Tarifmitarbeiter

Weiterer Baustein der Vergütung am Standort Frankfurt-Höchst ist neben den Tarifgehältern die leistungsbezogene individuelle Zulage, deren Höhe im jährlichen Turnus für jeden Tarifmitarbeiter neu festgelegt wird. Hierzu 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 sieben Prozent des monatlichen Tarifentgelts.

Betriebliche/übertarifliche Zulage

Zusätzlich erhalten Mitarbeiter in den Entgeltgruppen E1 bis E8 am Standort Frankfurt-Höchst eine übertarifliche betriebliche Zulage in Höhe von durchschnittlich 3,5 Prozent des Tarifentgelts dieser Mitarbeitergruppe. Ihre Höhe richtet sich nach der tariflichen Entgeltgruppe und den Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe.

Urlaubsgeld

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

Zulagen und Zuschläge

Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit werden auf Grundlage geltender tariflicher Bestimmungen entsprechende Zuschläge gezahlt. Mitarbeiter in kontinuierlicher Schicht erhalten eine Schichtzulage auf Basis ihres Tarifentgelts. Darüber hinaus sind vielfach zusätzliche betriebliche Arbeitsplatzzulagen, abhängig vom maßgeblichen Arbeitszeitmodell im Einsatzbetrieb, vereinbart.

Für definierte Aufgaben mit außergewöhnlichen Belastungen sieht der Tarifvertrag entsprechende Erschwernis- und Waschzeitzulagen vor. Zusätzlich werden auf Grundlage betrieblicher Reglungen in definiertem Umfang Wege-, Umkleide- und Ruhezeiten vergütet.

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

Für weitere Informationen:

[54] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/compensation_benefits_compensation

VERGÜTUNG FÜR AUSSERTARIFLICHE MITARBEITER UND LEITENDE ANGESTELLTE

Außertarifliche Mitarbeiter

In Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Voraussetzungen des „Manteltarifvertrags Akademiker“ wird eine Position bei Vorliegen entsprechend hoher Stellenanforderungen im außertariflichen Bereich geführt. Außertarifliche (AT-) Angestellte erhalten als Grundvergütung ein individuelles monatliches AT-Entgelt. Die Überprüfung des individuellen Entgelts erfolgt üblicherweise im Rahmen der jährlichen Gehaltsregulierungsrunde.

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. Die Überprüfung des individuellen Entgelts erfolgt wie bei den außertariflichen Mitarbeitern üblicherweise im Rahmen der jährlichen Gehaltsregulierungsrunde.

Cafeteria-Modell

Als zusätzliche Gehaltskomponente bietet das Unternehmen leitenden Angestellten und AT-Mitarbeitern in Arbeitszeitsouveränität ein „Cafeteria-Modell“[55] mit monatlichen Beträgen von 300 bis 640 Euro an. Die Teilnehmer haben verschiedene Wahlmöglichkeiten zur Verwendung des Cafeteria-Betrags. Er kann zum Beispiel zur Zahlung der monatlichen Leasingrate eines Firmenwagens verwendet werden, im Rahmen einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung umgewandelt oder auch mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt werden.

Arbeitszeit

Bei Sanofi in Deutschland sehen 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.

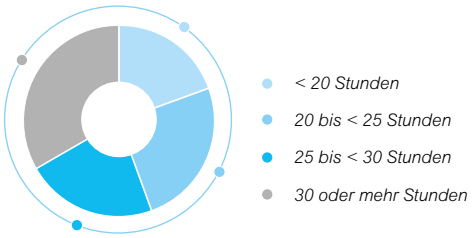
Die Anzahl der tariflich geführten Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten ist insgesamt rückläufig. Demgegenüber überwiegt die Zahl der Tarifmitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit, und sie nimmt tendenziell weiter zu. Derzeit sind etwa 70 Prozent der tariflich geführten Mitarbeiter mit flexibler Arbeitszeit 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 in Bezug zur maßgeblichen tariflichen Arbeitszeit nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen oder nicht in größerem Umfang auflaufen. Grundsätzlich werden Zeitguthaben nur durch Freizeitausgleich 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 weitere Arbeitszeitregelungen mit versetzten Arbeitszeiten bis hin zu vollkontinuierlicher Schichtarbeit erforderlich. Insgesamt arbeiten etwa 880 Mitarbeiter in vollkontinuierlicher und etwa 280 Mitarbeiter in teilkontinuierlicher Wechselschicht. Diese teil- und vollkontinuierlichen Wechselschichtmodelle werden nach modernen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ausgestaltet. Zum Einsatz kommen kurz- und vorwärtsrollierende Modelle mit geringer Anzahl aufeinander folgender Nachtschichten und ausreichenden Erholungszeiten. Weiterhin gibt es insbesondere in den produzierenden Unternehmensbereichen versetzte Arbeitszeiten bis hin zu Zweischichtmodellen. Sanofi strebt an, Arbeit an Samstagen soweit wie möglich zu vermeiden.

Darüber hinaus ermöglichen vielfältige maßgeschneiderte Teilzeitvarianten den Mitarbeitern die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die verschiedenen Arbeitszeitregelungen werden gemeinsam mit den Belegschaftsvertretungen unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen entwickelt und in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Betriebsvereinbarungen bestehen etwa zur flexiblen Arbeitszeit für Tarifmitarbeiter, zur Arbeitszeitsouveränität (zielorientierte, selbstbestimmte Arbeitszeit) bei außertariflichen Mitarbeitern oder zu einzelnen Schicht-

modellen in den Betrieben. Aufgrund der großen Anzahl an individuellen Teilzeitmodellen existieren bei Sanofi derzeit mehrere Hundert verschiedene Arbeitszeitmodelle. Ende des Jahres 2011 befanden sich rund 1.000 Beschäftigte in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, davon 215 in Altersteilzeit. Obwohl Ende 2009 die Förderung der Altersteilzeit durch die Arbeitsverwaltung im Falle der Nachbesetzung durch Auszubildende oder Langzeitarbeitslose endete und demzufolge auch der entsprechende Tarifvertrag in der chemischen Industrie, führt Sanofi in Deutschland die Möglichkeit zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrags mittels einer weiteren Betriebsvereinbarung freiwillig fort.

ARBEITSSTUNDEN PRO WOCHE BEI TEILZEIT/ AUFTEILUNG 2011[56]



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 dem Mitarbeiter 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 im Jahr 2011 bei 5.500 Euro pro Monat liegt. Hier beteiligen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über Beitragszahlungen an eine Pensionskasse. Im Jahr 2011 beträgt der Maximalbeitrag des Arbeitnehmers 110 Euro pro Monat, der Arbeitgeber zahlt 150 Prozent des Mitarbeiterbeitrags ein.

In der Zusatzversorgung, die Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze betrifft, erteilt das Unternehmen dem Mitarbeiter eine Versorgungszusage und bildet hierzu Rückstellungen.

Optional haben leitende und AT-Mitarbeiter die Möglichkeit, an den Entgeltumwandlungsmodellen (Deferred Compensation* und/oder Company Matching*) teilzunehmen. Für Tarifmitarbeiter gibt es seit 1998 die Förderung der tariflichen Altersvorsorge (TEA). Mit Einführung des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ erhalten alle Tarifmitarbeiter ab 2010 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 zur Durchführung und Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung.

[55] Ähnlich wie in einer Cafeteria hat der Mitarbeiter die Auswahl zwischen mehreren Angeboten zur Verwendung dieser Gehaltskomponente.

[56] Stand 31.Dezember 2011

* Siehe Glossar.

Facts and Figures:

- Arbeitgeber(AG)-Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung 2011: 45,2 Millionen Euro

- AG-Beitragsaufwand an Pensionskasse 2011: 20,5 Millionen Euro
- AG-Aufwand zu bAV-Rückstellungen 2011: 11,4 Millionen Euro
- Beitragsaufwand an Pensionskasse 2011 im Rahmen des TEA und des Demografiefonds: 3,5 Millionen Euro

- Beitrag an Pensionssicherungsverein 2011: 836.000 Euro

Demografiefonds

Seit dem 1. Januar 2010 zahlt das Unternehmen – gemäß Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für die chemische Industrie in Deutschland – für jeden vollzeitbeschäftigten Tarifmitarbeiter einen jährlichen Betrag von 300 Euro in eine zusätzliche Altersversorgung ein. Für 2011 waren das 1,3 Millionen Euro. Der jährliche Betrag ist seit dem Jahr 2011 tariffähig und wird im Rahmen der Tarifverhandlungen angepasst. Sanofi hat sich – in Abstimmung mit dem Betriebsrat – dazu entschlossen, den jährlichen Demografiebetrag in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung einfließen zu lassen, um die zu erwartende Einkommensänderung der Mitarbeiter im Rentenalter zu kompensieren. Bisher haben mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter diese zusätzliche Altersversorgung in Anspruch genommen.

Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter von Sanofi in Deutschland lag im Jahr 2011 bei 43 Jahren, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 18 Jahren.

BONUS

Die Mitarbeiter von Sanofi erhalten eine zusätzliche, weltweit einheitlich geregelte variable Vergütung.

Individuelle Variable Remuneration (IVR) für leitende Angestellte und außertarifliche Mitarbeiter

Leitende Angestellte und außertarifliche Mitarbeiter erhalten einen Bonus (hier individuelle variable Vergütung) auf Grundlage der Ziele des Gesamtunternehmens, des Funktionsbereichs und der individuellen Leistung.

Unternehmerisches Denken und Handeln der Mitarbeiter ist für den Erfolg von Sanofi unverzichtbar. Das System „Führen durch Ziele“ schafft dafür – auf Basis der individuellen Ziele – die notwendigen Gestaltungsspielräume. Mitarbeiter und Vorgesetzte legen gemeinsam berufliche Ziele fest, sprechen Leistungen und Termine ab und überprüfen die Fortschritte und die Aktualität bis zur Zielerreichung. Das Zielfestsetzungssystem verbindet Leistung und Vergütung miteinander. Werden gemeinsam festgelegte individuelle Ziele erreicht, hat dies unmittelbaren Einfluss auf die Höhe der individuellen Komponente bei der jährlichen Bonuszahlung.

Variable Remuneration (VR) für Tarifmitarbeiter

Die variable Vergütung beteiligt die Tarifmitarbeiter am Geschäftserfolg des Unternehmens. Sie ist abhängig von den Zielerreichungen des Unternehmens und des Funktionsbereichs und in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Zusätzlich hat das Unternehmen mit einer „Treueprämie“ (Betriebsvereinbarung für Tarifmitarbeiter) Anreize zur Motivation und Betriebstreue am Standort Frankfurt-Höchst geschaffen.

BENEFITS[57]

Sanofi bietet zusätzliche Arbeitgeberleistungen, die über die Grundvergütung und die zusätzlichen Vergütungsbestandteile hinausgehen. Dies können sowohl finanzielle als auch andere Zusatzleistungen sein. Beispiele sind:

Krankengeldzuschuss

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

Schutz der Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat für Sanofi höchsten Stellenwert. Deshalb steht allen Mitarbeitern kostenlos ein umfassender Gesundheitsschutz zur Verfügung. Dazu zählen zum Beispiel Impfprogramme, Hautkrebs- oder Schilddrüsen-Screenings*, Nichtraucherseminare oder die Ernährungsberatung.

* Siehe Glossar.

Seit 2005 arbeitet Sanofi außerdem mit einem unabhängigen Beratungsdienst zusammen, der Mitarbeitern in kritischen Lebenssituationen zur Verfügung steht. Ein Team aus Psychologen und weiteren Experten ist 24 Stunden täglich an 365 Tagen im Jahr anonym über eine Telefonhotline zu erreichen.

Unter dem Motto „Fit Gewinnt" bietet das Gesundheitsmanagement von Sanofi arbeitsplatznah allen interessierten Kollegen die Möglichkeit, etwas für ihre Fitness zu tun. Als erste Initiativen wurden die Betriebssportgruppen Volleyball und Bowling gegründet. Weitere Angebote folgten. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Präventionskurse im neuen Gesundheitszentrum. Im Jahr 2010 wurde beschlossen, zusammen mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum von Infraserv ein Site Health Center ins Leben zu rufen.[58]

Zusätzliche Unfallversicherung

Alle Mitarbeiter haben eine zusätzliche, vom Unternehmen finanzierte Unfallversicherung, die über die gesetzliche Unfallversicherung hinausreicht. Dieser erweiterte Schutz – man spricht von einer „Berufsdeckung" – schließt neben Unfallrisiken für betrieblich veranlasste Tätigkeiten auch den täglichen Weg zur und von der Arbeit ein.

Dienstjubiläen

Unverändert sind im Unternehmen langjährige Beschäftigungsverhältnisse die Regel. Dienstjubiläen werden insbesondere nach 25, 40 und 50 Dienstjahren im Rahmen von individuellen Feiern gewürdigt. Um auch die Verbundenheit mit jüngeren Kollegen auszudrücken, gibt es heute Jubiläumsbriefe zum zehn- und 20-jährigen Jubiläum. Darüber hinaus gibt es zusätzliche geldliche Leistungen von Sanofi, die überdies durch einen Sonderurlaub abgerundet werden.

Dienstwagen

Außertariflich geführten Mitarbeitern sowie 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.[59]

ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN[60]

Die Interessen der Arbeitnehmer von Sanofi in Deutschland nimmt an den Standorten Berlin und Frankfurt-Höchst der jeweilige örtliche Betriebsrat wahr. Darüber hinaus existiert ein aus Mitgliedern beider Betriebsräte zusammengesetzter Gesamtbetriebsrat. Zu den weiteren im Unternehmen bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Organen gehören die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus gibt es bereits seit 1967 die betrieblichen Vertrauensleute. Mitarbeiter, die diese außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehene Position ausfüllen, sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft einerseits und Belegschaft und Betriebsleitung andererseits. Im Jahr 2011 fanden die regulären Wahlen der Vertrauensleute für eine Amtszeit von vier Jahren statt. Die Interessen der leitenden Angestellten im Unternehmen werden durch den Unternehmenssprecherausschuss vertreten.

Auf Grundlage bestehender Arbeitnehmerschutzgesetze, der Tarifverträge der chemischen Industrie sowie von etwa 200 für das Unternehmen und den Betrieb geltenden Gesamt- und Betriebsvereinbarungen führen Unternehmensleitung und Betriebsrat einen konstruktiven Dialog.

Für weitere Informationen:

[57] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/compensation_benefits_employee_benefits_

[58] Siehe Gesundheitsschutz und -förderungsprogramme 2011, Seite 70 f.

[59] Siehe Vergütung für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte, Seite 54

[60] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/employee_representation_information

Beispiel hierfür ist die im Jahre 2011 für den Standort Frankfurt-Höchst abgeschlossene Rahmenvereinbarung Personalplanung 2011 bis 2014. Darin haben sich die Sozialpartner auf Maßnahmen zur Erreichung einer langfristigen und nachhaltigen Personalplanung bis September 2014 verständigt. Neben Vereinbarungen zum Umgang mit anstehenden und künftigen Umstrukturierungen wurden Regelungen zur demografischen Entwicklung und zur Festlegung von Kenngrößen zur Verbesserung der Qualifizierung der Mitarbeiter getroffen. Darüber hinaus wurde eine Beschäftigungssicherung für wesentliche Teile der Belegschaft bis September 2014 vereinbart. Notwendige Umstrukturierungen wurden über Freiwilligenprogramme umgesetzt, die unter anderem Vorruhestands- und Ausscheidensvereinbarungen beinhalten. Zudem wurden die sozialverträglichen Instrumente des SGB III (Arbeitsförderungsrecht) zur Beschäftigungssicherung im Wege der Etablierung von Transfergesellschaften genutzt. Die zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen über Jahre gepflegte sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit wird auch weiterhin Bestandteil von Umstrukturierungsmaßnahmen sein.

Das Unternehmen engagiert sich weiterhin durch die Mitwirkung an der Gremienarbeit auf verbandspolitischer Ebene. Außerdem stellt das Unternehmen Mitarbeiter für eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter/ehrenamtliche Richterin bei den Arbeitsgerichten und Sozialgerichten frei.

HOCHSCHULMARKETING[61]

Bis zu 650 Bewerbungen pro Monat erhält Sanofi allein in Deutschland. Bundesweit ist das Unternehmen pro Jahr auf etwa 15 Hochschulmessen und Jobbörsen präsent, die vorwiegend einen naturwissenschaftlichen und technischen Schwerpunkt haben – darunter im Februar 2011 das Job-Multiversum im Industriepark Höchst. Neben fünf anderen Firmen präsentierte sich Sanofi etwa 160 Studierenden als potenzieller Arbeitgeber. Führungen durch die Medizinproduktteentwicklung oder Besichtigungen unterschiedlicher Forschungslabors rundeten das Informationsangebot ab.

Gemeinsam mit der Studenteninitiative bts hat Sanofi 2011 auf einer Veranstaltung an der Universität Heidelberg Vorträge von Mitarbeitern aus den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Personal präsentiert. Der sehr intensive Austausch mit jeweils 40 bis 80 Studenten berührte insbesondere Themen wie Studieninhalte, Promotion, Post-Doc, Arbeiten in der Industrie, Praktika und Work Life Balance.[62]

Auch 2011 absolvierten etwa 400 Studierende einen Teil ihrer Ausbildung bei Sanofi – als Praktikanten, Werkstudenten oder zur Anfertigung einer Abschlussarbeit. Zur Information über das Unternehmen und um Gelegenheit zum Netzwerken zu geben arrangiert Sanofi für die Studierenden quartalsweise die Veranstaltung „Getting Insight“. Um weiterhin in Kontakt mit dem Unternehmen zu bleiben, kann sich jeder Studierende nach Ende seines Praktikums auf der Internet-Plattform Youtrex registrieren, dort erhält er weiterhin viele Informationen zu Studium und Start in die Berufstätigkeit. Umgekehrt hat Sanofi im Herbst 2011 für 40 ehemalige und aktive Praktikanten einen ganztägigen Soft Skill Workshop durchgeführt, der den Teilnehmern Themen wie Teamarbeit, Konfliktlösung, Etikette im Unternehmen, Feedback-Geben und Ähnliches nähergebracht hat.

GIRLS´DAY

Am 26. April 2011 beteiligte sich das Unternehmen traditionsgemäß am bundesweiten Girls'Day. An diesem Tag bekamen 50 Mädchen ab 14 Jahren die Gelegenheit, in technische und naturwissenschaftliche Berufszweige hineinzuschnuppern. Um dies zu veranschaulichen, durften die Mädchen ihr Geschick unter anderem bei der Isolierung der DNS von Obst und Gemüse unter Beweis stellen.

AUSBILDUNG[63]

Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft, verbunden mit einem gesellschaftspolitischen Auftrag. Dies gilt gerade in schwierigen Zeiten bei Fachkräftemangel und sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen.

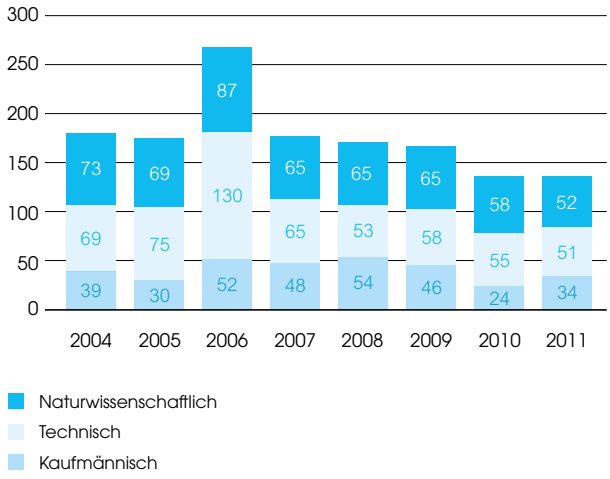
Sanofi bildet im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten regelmäßig über den eigenen Bedarf hinaus aus, um möglichst vielen jungen Menschen die Basis für eine qualifizierte berufliche Karriere zu bieten. Im Schnitt beschäftigt das Unternehmen rund 415 Auszubildende an den Standorten Frankfurt und Berlin. Zum 1. September jeden Jahres kommen etwa 140 neue Auszubildende in knapp 20 Ausbildungsberufen hinzu. Beim Einstellungsverfahren wird zusätzlich zu den bisherigen Fachkompetenztests inzwischen auch ein Persönlichkeitstest hinsichtlich Sozialkompetenz durchgeführt.

Die Ausbildung bei Sanofi erfolgt seit mehr als zehn Jahren in Kooperation mit der Provadis Partner für Bildung & Beratung GmbH. Aufgrund der aktiven und langfristigen Partnerschaft verstehen sich die beiden Unternehmen als „Bildungspartner".

Auszubildende von Sanofi lernen dadurch nicht nur im klassischen dualen System, das aus der praktischen Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule besteht. Die dritte tragende Säule der Ausbildung sind betriebsnahe Schulungen bei Provadis. Hier erwerben die Auszubildenden wichtige Schlüsselqualifikationen wie methodische und computertechnische Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie runden die Ausbildung ab und sichern den erfolgreichen Abschluss.

Als internationales Unternehmen mit den Firmensprachen Englisch und Französisch fördert Sanofi die Sprachkompetenz seiner Auszubildenden und bietet kostenlosen Französischunterricht für kaufmännische Auszubildende, einen dreiwöchigen Englandaufenthalt während der Ausbildung für alle Fremdsprachenkorrespondenten-Auszubildenden und einen dreiwöchigen deutsch-französischen Austausch für ausgewählte Biologie- und Chemielaboranten-Auszubildende.

AUSZUBILDENDE IN DEUTSCHLAND



Für weitere Informationen:

[61] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/relationships_schools_universities

[62] Siehe Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Seite 60 f.

[63] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/diversity/age_management#A

GRAND PRIX CHIMIQUE 2011

Eine junge Auszubildende von Sanofi hat den international anerkannten Grand Prix Chimique gewonnen. Kathrin Grau, die sich schon früh für alles, was mit Chemie zu tun hatte, begeistern konnte, ist im dritten Lehrjahr der Ausbildung zur Chemielaborantin. Die 21-Jährige setzte sich im internationalen Entscheid gegen insgesamt 20 Laboranten aus zehn Nationen durch.

Der Grand Prix Chimique wird alle zwei Jahre vergeben und gilt als der renommierteste internationale Preis für alle, die in einem chemischen Laborberuf ausgebildet werden – oder am Anfang ihrer Berufstätigkeit stehen. In einer nationalen Runde werden zunächst diejenigen ermittelt, die Deutschland beim internationalen Wettbewerb vertreten. Experimentelle Aufgaben stehen dabei ebenso auf dem Programm wie Aufgaben aus der analytischen und präparativen Chemie. Zugleich fungiert der Grand Prix Chimique als Leistungsvergleich der schulischen und betrieblichen Ausbildung.

Mit dem Sieg von Kathrin Grau war Sanofi nach 2007 und 2009 bereits zum dritten Mal unter den besten drei Unternehmen im internationalen Vergleich. Im nationalen Entscheid erreichten 2011 zwei weitere Auszubildende des Unternehmens die Plätze 3 und 4, was ein klares Zeichen für die konstant hohe Qualität der Ausbildung bei Sanofi ist.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE (WORK LIFE BALANCE)[64]

ELTERNZEIT

Detaillierte Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit erhalten werdende Mütter und Väter im Einzelgespräch mit ihrem zuständigen Personalreferenten und Vertretern des Betriebsrats. Zusätzlich lädt Sanofi alle werdenden Eltern und ihre Partner zu einer Informationsveranstaltung „Vorbereitet in Mutterschutz und Elternzeit“ ein, die zweimal im Jahr stattfindet. 2011 haben rund 120 Teilnehmer die Gelegenheit zur Information genutzt. Im Dezember 2011 waren 157 weibliche und sieben männliche Mitarbeiter in Elternzeit. Weitere sieben Mitarbeiter haben das so genannte betriebliche Jahr in Anspruch genommen. Dieses zusätzliche unbezahlte Jahr gewährt das Unternehmen seinen Mitarbeitern zur Pflege von Angehörigen oder zur Verlängerung der gesetzlichen Elternzeit auf maximal vier Jahre.

KINDERBETREUUNG

Vermittlungsservice „pme Familienservice“

Diese bundesweite Agentur hilft den Mitarbeitern bei der Suche nach der geeigneten Betreuungsform, wie etwa einer Tagesmutter oder einer Kinderkrippe. Erfahrene Beratungskräfte vermitteln Betreuungsplätze in verschiedenen Einrichtungen oder „Notfallmütter“ für kurzfristige Notfälle. Sanofi übernimmt die Vermittlungskosten. Die tatsächlich anfallenden Betreuungskosten trägt der Mitarbeiter. Im Jahr 2011 erreichten den Familienservice von Sanofi rund 140 Anfragen.

Kindernotfallbetreuung „Fluggi-Land“

Im Fall von kurzfristigen und kurzzeitigen Betreuungsnotfällen werden im Fluggi-Land Plätze für Kinder im Alter von einem bis zu zwölf Jahren angeboten. Das Gebäude des Fluggi-Lands liegt in unmittelbarer Nähe des Industrieparks Höchst in Frankfurt und wird von der Fraport AG gemeinsam mit der Kinderkrippe Arche betrieben. Für Schüler gibt es in der Ferienzeit interessante Programme und Freizeiten. Insgesamt gab es im Jahr 2011 für die Notfall- und Ferienbetreuung rund 1.000 Anmeldungen.

Mitarbeitern von Sanofi stehen folgende Kinderkrippen zur Verfügung:

Die Waschbären in Frankfurt-Sindlingen
In dieser Einrichtung in Frankfurt-Sindlingen sind 15 Mitarbeiter- und Stadtteilkinder in einer altersgemischten Gruppe (ein bis sechs Jahre) untergebracht. Die Kooperation mit der Stadt Frankfurt besteht seit über zwölf Jahren. Sanofi belegt zwei Drittel der Plätze dieser Einrichtung.

Die Arche in Frankfurt-Sindlingen
Seit September 2006 bietet Sanofi Ganztagesplätze für rund 30 Mitarbeiterkinder im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren an. Die Einrichtung liegt auf einem großzügigen Gelände in Frankfurt-Sindlingen.

Kids Wallau in Hofheim
Seit Frühjahr 2009 werden hier zwei Mitarbeiterkinder im Alter von bis zu drei Jahren im Rahmen von Ganztagesplätzen betreut.

Fröbel-Kindergarten in Berlin
Seit Oktober 2007 bietet das Unternehmen im Fröbel-Kindergarten bilinguale (englisch-deutsche) Betreuungsplätze in unmittelbarer Nähe zum Bürogebäude an. 16 Mitarbeiterkinder im Alter von sechs Monaten bis zu sechs Jahren können hier betreut werden.

PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Seit Sommer 2009 arbeitet das Unternehmen mit der deutschlandweiten Beratungsagentur „Vivasenia“ zusammen. Im Jahr 2011 haben rund 50 Mitarbeiter diese Beratung für alle Fragestellungen rund um das Thema Pflege von Angehörigen einschließlich der erforderlichen Formalitäten in Anspruch genommen. Diese qualifizierte Beratung ist für die Mitarbeiter kostenlos und erleichtert jedem Einzelnen im akuten Notfall den Umgang mit einer schwierigen Situation.

DIVERSITY[65]

Diversity steht für die Vielfalt des Unternehmens, zu der jeder einzelne Mitarbeiter beiträgt. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Familiensituation, Behinderung, Herkunft, Nationalität und Kultur, Religion oder Weltanschauung, Erziehung oder sexueller Orientierung und Identität soll jeder Mitarbeiter Wertschätzung auf Basis einer liberalen Grundordnung erfahren.

Das Unternehmen verwirklicht Vielfalt in drei Bereichen:
- Kampf gegen Diskriminierung
- Eintreten für Gleichberechtigung
- Förderung der Vielfalt

World Diversity Tour

Für weitere Informationen:

[64] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/work_life_balance

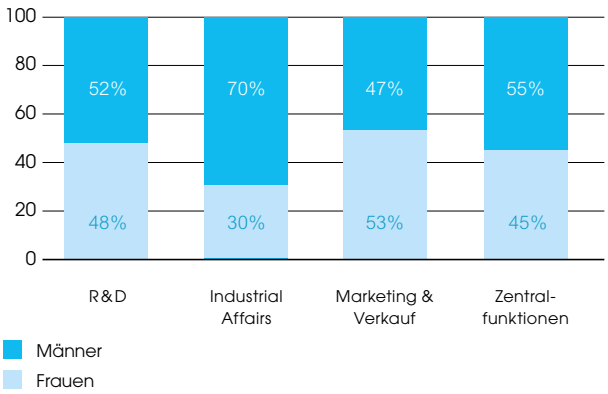
[65] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/diversity

Die Verwirklichung von Diversity hat bei Sanofi in Deutschland Tradition. Bereits im Jahr 2000 unterzeichneten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten und sozial adäquater Umgang am Arbeitsplatz“. Darüber hinaus hat das Unternehmen im Mai 2007 die „Charta der Vielfalt“ der Bundesregierung unterzeichnet. Damit bestätigt Sanofi sein Engagement im Bereich Diversity und verpflichtet sich, Vielfalt zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

FRAUENANTEIL PRO FUNKTIONSBEREICH 2011

In den Tarifarbeitnehmergruppen sind 52 Prozent (2010: 43 Prozent) der Beschäftigten Frauen, bei den außertariflichen Mitarbeitern 41 Prozent (2010: 42 Prozent), im Bereich der leitenden Angestellten lag der Anteil der Frauen 2011 – wie im Vorjahr – bei 23 Prozent. Im Jahr 2011 hat das Unternehmen neue Mitarbeiter vor allem in den Berufen der Chemikanten und Ingenieure eingestellt. Der niedrige Frauenanteil in diesen Berufen erklärt den geringeren Frauenanteil von 37 Prozent bei den Neueinstellungen im Jahr 2011 gegenüber 64 Prozent 2010.[66]

FRAUENANTEIL PRO FUNKTIONSBEREICH 2011



INTERNATIONALER WELTFRAUENTAG

Fast 50 Prozent der Mitarbeiter der Sanofi Gruppe und über 45 Prozent des Managements sind Frauen. Vergangenes Jahr hat der Konzern das „Women’s Forum“ unterstützt – eine Veranstaltung, die weltweit erstmals die ökonomischen und gesellschaftlichen Visionen von Frauen fördert und Führungskräfte aus der ganzen Welt zusammenbringt. Sanofi plant zudem ein globales Netzwerk, das den Einfluss von Frauen innerhalb des Unternehmens stärkt, zudem haben wir damit begonnen, einen Women’s Leadership Council (WLC) aufzusetzen, dessen Ziel es ist, Ideen und Bedürfnisse von Frauen zu erkennen, Vorschläge zu machen und neue Programme zu unterstützen.

Am Weltfrauentag hat Sanofi weltweit zahlreiche Frauen in Führungspositionen zu ihrem beruflichen Werdegang, ihrer persönlichen Entwicklung, ihren Herausforderungen und Chancen befragt, die Ergebnisse wurden in der globalen Informationsbroschüre „Women’s Insight“ veröffentlicht. Auch Frankfurter Mitarbeiterinnen haben daran mitgewirkt.

Für weitere Informationen:

[66] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/diversity/gender_equity

INTERVIEW MIT GALINA HESSE, LEITERIN PROJECTS WELTWEIT BEI R&D IN DER DIABETES DIVISION:

„Frauen verfolgen mehr gemeinsame, übergeordnete Ziele, damit es ein Gemeinschaftserfolg wird“

Seit wann gehören Sie dem Unternehmen an?
Nach dem Studium der Biostatistik habe ich 1993 bei den Behringwerken in Marburg begonnen. Sie gehörten seinerzeit zur Hoechst AG. Später wurden wir ausgegliedert. Im Jahr 2000 wechselte ich nach Frankfurt zurück zu meinem ursprünglichen Arbeitgeber, der dann Aventis hieß. Ich kam aus einem kleinen Unternehmen in einen Konzern – das war schon ein Kulturschock.

Was sind Ihre Aufgaben als Leiterin Projects bei R&D in der Diabetes Division?
Gemeinsam mit 14 Mitarbeitern leiten wir die Entwicklungsprojekte der Diabetes Division weltweit. Je nachdem arbeiten zwischen 30 und mehr als 1.000 Mitarbeiter an einer Substanz. All diese Tätigkeiten müssen strategisch zielgerichtet sein und entsprechend koordiniert werden.

Was fasziniert Sie daran?
Ich habe mit vielen Menschen überall auf der Welt zu tun. Hinzu kommt, dass ich leidenschaftlich gern organisiere, das Wesen komplizierter Strukturen erschließe, sie gedanklich zerlege, um sie dann in wenigen klaren Worten oder einer Zeichnung abzubilden.

Gibt es Ihrer Ansicht nach besondere Herausforderungen für Sie als Frau?
Alles im Leben hat Vor- und Nachteile. Viele Jahre habe ich in Positionen gearbeitet, bei denen alle Kollegen und Vorgesetzte Männer waren – typisch für Deutschland. Ganz anders war das Arbeiten in einem französischen Umfeld. Mein persönlicher Eindruck ist, dass Frauen für gewöhnlich mehr gemeinsame, übergeordnete Ziele verfolgen, damit die Tätigkeit oder das Projekt ein Teamerfolg wird.

Es ist oft schwer, die Anforderungen von Beruf und Familie zu erfüllen. Wie managen Sie das?
Diese Frage würden Sie keinem Mann stellen, oder? Ich habe das Glück, mit einen Mann verheiratet zu sein, der mich vorbehaltlos unterstützt. Die gemeinsame Zeit mit der Familie verleiht mir die Kraft, um meinen Job gut zu machen. Um nachhaltig gesund zu bleiben, ist es für mich essenziell, eine tragfähige Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Ich besitze bewusst kein Smartphone und in meiner Freizeit bleibt das Telefon ausgeschaltet.

Wie möchten Sie gern bei den Kolleginnen und Kollegen in Erinnerung bleiben?
Da gibt es zwei Dinge. Zum einen wäre ich glücklich, wenn man mich in Erinnerung behielte als eine Person, die einfach gute Arbeit macht. Zum anderen habe ich meinen Mitarbeitern immer die größtmögliche Entscheidungsfreiheit gegeben. Ich motiviere sie stets, sich mit Kollegen in anderen Abteilungen, anderen Funktionen auszutauschen, zusammenzuarbeiten, sie um Rat zu fragen, Länder- und Kompetenzgrenzen zu überwinden. Ich würde mich freuen, wenn das in Erinnerung bliebe.

Was würden Sie jüngeren Kolleginnen raten?
Versuchen Sie, sich beides mit Ihren Partnern zu teilen, die Kindererziehung und die Karriere! Beides macht Spaß und unsere Gesellschaft braucht dringend all die gut ausgebildeten Frauen.

FÖRDERUNG VON MITARBEITERKINDERN[67]

Älteren Mitarbeiterkindern, die sich für einen Aufenthalt in einem fremdsprachigen Land interessieren, bietet Sanofi folgende Programme an:

AFS-Auslandsstipendium: Pro Jahr bietet Sanofi seinen Mitarbeiterkindern zwischen 16 und 18 Jahren zwei Stipendien für jeweils ein Schuljahr im Ausland an. Dabei arbeitet das Unternehmen mit dem American Field Service (AFS) zusammen, einer renommierten Organisation auf dem Gebiet von interkulturellen Begegnungen. Bisher konnte das Stipendium an 26 Mitarbeiterkinder vergeben werden.

Holiday exchange: Dieses firmeninterne Austauschprogramm dient der Förderung des kulturellen Verständnisses. Mitarbeiterkinder im Alter von zwölf bis 18 Jahren besuchen sich gegenseitig in den Ferien und können so von der internationalen Vernetzung des Unternehmens profitieren. Sanofi unterstützt die Vermittlung der Gastfamilien in den unterschiedlichen Ländern und bezuschusst diesen Austausch finanziell. Im Jahr 2011 haben zehn deutsche Mitarbeiterkinder an diesem globalen Programm teilgenommen.

FÖRDERUNG DER NATURWISSENSCHAFTEN/ ENTDECKERFERIEN FÜR MITARBEITERKINDER

Seit Herbst 2008 bietet Sanofi für Mitarbeiterkinder zwischen 14 und 17 Jahren „Entdeckerferien“ an. Eine Ferienwoche lang haben die Jugendlichen die Gelegenheit, den Chemie-, Biologie- und Physikunterricht ganz praxisnah in den Ausbildungslabors des Unternehmens kennenzulernen. Im Jahr 2011 konnten 32 Mitarbeiterkinder die Naturwissenschaften anhand von Experimenten erleben.

KINDERHILFSWERK „ASSOCIATION“

Das unternehmensinterne, internationale Kinderhilfswerk „Association“ bietet Unterstützung für Mitarbeiterkinder bei medizinischen, familiären oder sozialen Problemen. Die „Association“ unterstützt Kinder und Waisen von Mitarbeitern, die in eine Notlage geraten sind, bis zum Alter von 25 Jahren mit Rat und auch finanziell. Seit 1994 hat das firmeninterne Kinderhilfswerk rund 2.000 Familien in 43 Ländern geholfen, darunter auch deutschen Familien.

„GEMEINSAM ARBEITEN OHNE BARRIEREN“[68]

Die globale firmeninterne Initiative „Mission Handicap“ besteht seit mehr als 17Jahren, sie fördert die erfolgreiche Integration von Schwerbehinderten in unserem Unternehmen. In Deutschland nennt sich diese Initiative „Gemeinsam arbeiten ohne Barrieren“.

Folgende Ziele hat sich Sanofi gesetzt:

- Schärfung des Bewusstseins für unser Engagement gegenüber Mitarbeitern und Auszubildenden mit Behinderungen und die Verbesserung der Wahrnehmung der Bedürfnisse von behinderten Kollegen
- Stetige Verbesserung der barrierefreien Erreichbarkeit der Arbeitsplätze
- Bewusste Neueinstellung von behinderten Bewerbern
- Vertiefung der Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte außerhalb von Sanofi zu unterstützen

Bei Sanofi in Deutschland sind nach den vorliegenden Meldungen fünf Prozent aller Mitarbeiter als Schwerbehinderte anerkannt. Damit erfüllt das Unternehmen die gesetzliche Quote.

Um die besonderen Anliegen und Herausforderungen schwerbehinderter Mitarbeiter im beruflichen Umfeld besser zu kennen und zu verstehen, tauschen sich die Ansprechpartner der Personalabteilung und die gewählten Schwerbehindertenvertreter des Betriebsrats regelmäßig aus und gehen diese Themen im Interesse der Mitarbeiter gemeinsam an.

Einmal im Jahr lädt der Betriebsrat zur Schwerbehindertenversammlung, bei der Geschäftsführung und Personalabteilung über aktuelle Themen informieren und mit den Teilnehmern diskutieren.

In der Versammlung im März 2011 war ein Schwerpunktthema Gesundheit. Hier wurden folgende Unterstützungsleistungen des Unternehmens vorgestellt[69]:

- Unabhängiger anonymer Beratungsdienst für Mitarbeiter
- Site Health Center im Industriepark Höchst
- Vivasenia – bundesweite Beratungsagentur rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“[70]

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Sanofi will die guten Ideen seiner Mitarbeiter zur Verbesserung der betrieblichen Prozesse und Infrastruktur fördern und für das Unternehmen nutzbar machen. Neben Effizienzsteigerungen stehen hier auch Verbesserungen von Sicherheit, Umweltschutz und Qualität im Vordergrund. Deshalb beteiligen wir uns gemeinsam mit anderen Unternehmen am Standort Frankfurt an einem Ideencenter.

Im Jahr 2011 haben unsere Mitarbeiter rund 2.800 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Davon haben wir circa 1.770 umgesetzt, was einer Realisierungsquote von 63 Prozent entspricht. Der sich daraus ableitende wirtschaftliche Bruttonutzen für das Unternehmen beläuft sich auf knapp eine Million Euro pro Jahr. Die Mitarbeiter, deren Vorschläge umgesetzt wurden, erhielten Geldprämien in Höhe von insgesamt rund 460.000 Euro. Unter allen Teilnehmern wurden 1.000 Sachgeschenke vergeben.

SICHERHEIT[71]

ARBEITS-/ANLAGENSICHERHEIT UND SCHULUNGEN[72]

„Prävention“ ist der zentrale Begriff unseres Sicherheitsverständnisses. Entsprechend unseren HSE[73]-Grundsätzen wird Arbeitsschutz umfassend als Managementaufgabe zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verstanden und nicht auf die reine Erfüllung von staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften reduziert.

Beim kontinuierlichen Verbesserungsprozess leisten auch unsere Mitarbeiter einen wertvollen Beitrag. Ihr Wissen und ihre Erfahrung werden beim frühzeitigen Erkennen von Gefahren und bei der Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen mit einbezogen.

Für weitere Informationen:

[67] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/compensation_benefits_supporting_employees

[68] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/diversity/disabilities

[69] Siehe Benefits, Seite 56 f., sowie Gesundheitsschutz und -förderungsprogramme 2011, Seite 70 f.

[70] Siehe Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Seite 60 f.

[71] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being

[72] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being/safety_workplace

[73] HSE: Health, Safety and Environment (Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz)

Die Anlagensicherheit beginnt schon bei der Erforschung und Entwicklung neuer Medikamente, getreu dem Gedanken, Gefahren erst gar nicht entstehen zu lassen. In der Verfahrensentwicklung wird dies dann entsprechend weitergeführt. Ziel ist es, den Einsatz gefährlicher Stoffe zu vermeiden sowie Verfahren und Verfahrensschritte möglichst sicher zu gestalten. Deshalb ermitteln wir parallel zur Entwicklung des Prozesses die erforderlichen Sicherheitskenngrößen der Stoffe und Verfahren. Damit verbleibende Gefahren sicher beherrscht werden können, bewertet ein interdisziplinär besetztes Gremium von Fachleuten die möglichen Risiken bereits bei der Planung neuer Anlagen und erarbeitet ein Schutzkonzept, das mindestens dem Stand der Technik genügen muss. Dies ist in entsprechenden Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens festgelegt. Vor Inbetriebnahme wird geprüft, ob die vorgesehenen Schutzsysteme vorhanden und funktionstüchtig sind. Mit regelmäßigen Kontrollen wird überprüft, ob dies dauerhaft gegeben ist.

Ergänzt wird die prozess- und anlagenbezogene Schutzkonzeption, die sich unter anderem in der sicheren Auslegung von Behältern, Apparaten, Verfahrens-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik, Überdruckabsicherungen und Auffangbehältern widerspiegelt, durch organisatorische Sicherheitsmaßnahmen und eine Notfallvorsorge, die auch den Schutz der Umwelt und von Nachbarn einschließt. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Notfall- und Gefahrenabwehrorganisation des Industrieparkbetreibers.

Gemäß dem Leitgedanken der Prävention werden auch sonstige Gefahren am Arbeitsplatz im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten und Arbeitsmedizinern strukturiert bewertet. Bereits bei der Planung neuer Arbeitsbereiche oder der Beschaffung neuer Arbeitsmittel werden HSE-Aspekte berücksichtigt und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen eingeführt und ihre Umsetzung kontrolliert. Bei Arbeitsunfällen oder Anzeichen für gesundheitliche Belastungen wird eine Ursachenanalyse vorgenommen und der Lernerfolg auch auf vergleichbare Arbeitsplätze übertragen.

Das Sicherheitsmanagement unterliegt einer regelmäßigen staatlichen wie berufsgenossenschaftlichen Kontrolle. Da es integraler Bestandteil des HSE-Managementsystems* ist, werden auch die fachübergreifenden Regelungen regelmäßig intern und im Rahmen der ISO-14001*-Zertifizierung extern bewertet und bei Bedarf optimiert. Auf eine weitere gesonderte Zertifizierung, etwa gemäß OHSAS 18001*, wird deshalb verzichtet.

Zur Gewährleistung eines dauerhaft hohen Sicherheitsniveaus werden regelmäßig Schulungen und Übungen abgehalten. Beispielsweise:

- Jährliche Schulung zu den Gefahren am Arbeitsplatz und zu den Schutzmaßnahmen
- Jährliche Alarmübung pro Betrieb
- Jährliche Gefahrenabwehr-Stabsübung in Zusammenarbeit mit dem Industrieparkbetreiber. Hierbei wird ein Szenario als gegeben angenommen und das Notfallmanagement praktisch auf Verbesserungsbedarf hin geprüft.
- Alle zwei Jahre üben die Mitglieder des so genannten Management-Bereitschaftsdienstes anhand eines Schadensszenarios. Der Schwerpunkt hierbei liegt auf der internen Be- und Aufarbeitung des vorgestellten Ereignisses.

Neben den regulären Schulungen für die Mitarbeiter und Funktionsträger halten wir in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (RCI) regelmäßig besondere Sicherheitsschulungen ab:

- Ein bis zwei Schulungen pro Jahr zum Thema Prozesssicherheit
- Zwei Arbeitsschutzseminare für Führungskräfte, ausgerichtet an ihren operativen Aufgaben

Selbstverständlich erhalten alle Besucher und Fremdfirmenmitarbeiter die für sie relevanten Sicherheitsinformationen. Die Einweisung ist in drei Informationsebenen unterteilt und findet je nach Erfordernis statt. Vor dem Zutritt zum Industrie-

* Siehe Glossar.

park erhält zunächst jeder durch den Industrieparkbetreiber pauschal eine Sicherheitseinweisung. Anschließend erfolgt die betriebsbezogene Einweisung durch den Betrieb, vervollständigt um einen gewerksbezogenen Teil im Rahmen der Arbeitseinweisung.[74]

BIOLOGISCHE SICHERHEIT[75]

Für Sanofi spielt die biologische Sicherheit in allen Unternehmensbereichen eine herausragende Rolle. Deshalb gibt es eine globale Organisationseinheit, die sich ausschließlich mit diesem Thema befasst. Das zugehörige Expertengremium tagt mehrfach im Jahr, um Risiken zu erörtern und die Richtung bezüglich biologischer Sicherheit vorzugeben. Das hieraus resultierende globale Netzwerk erarbeitet entsprechende Regelwerke für alle Sanofi-Standorte weltweit. Zu den weiteren Aufgaben des Expertengremiums zählt die Überwachung der Standorte.

Am Standort Frankfurt führt die Umsetzung dieser unternehmensweit verbindlichen Regelwerke zu einem sehr hohen Sicherheitsniveau, das die Anforderungen des deutschen Gesetzgebers in jedem Fall erfüllt und häufig sogar übertrifft. Die Umsetzung wird durch ein Netzwerk von Biosafety-Spezialisten in den einzelnen Abteilungen der Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Produktion überwacht. Ziel der Anstrengungen ist die Fürsorge für die Mitarbeiter, um sie beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen sowohl im Labor- als auch im technischen Maßstab vor potenziellen Gefährdungen zu schützen. Hinzu kommt der Schutz der Umwelt vor einer ungewollten Freisetzung dieser Arbeitsstoffe. Dies zeigt sich in vielen Details. Zum Beispiel möchte man neue, für den Menschen weniger gefährliche Methoden bei der Inaktivierung biologischer Arbeitsstoffe verwenden – etwa Wasserstoffperoxid anstelle von Formaldehyd.

Des Weiteren haben wir höchste Standards beim Arbeitsschutz für den sicheren Umgang mit Humanmaterial, um unsere Mitarbeiter, die mit diesem Material umgehen, vor potenziellen Infektionsgefahren zu schützen. In nahezu allen Fällen werden vor Aufnahme der Arbeiten mit diesen Stoffen Tests auf Viren (HIV, Hepatitis etc.) durchgeführt. Die Arbeiten selbst werden in speziell dafür ausgestatteten Laboratorien unter hohen Sicherheitsstandards (Schutzstufe II) ausgeführt.

UNFALLSTATISTIK 2011[76]

Bei Sanofi in Deutschland lag im Jahr 2011 die Zahl der Unfälle weit unter dem Durchschnitt der chemischen Industrie. Die so genannte 1.000-Mann-Quote – also Unfälle mit mehr als dreitägiger Abwesenheit bezogen auf 1.000 Mitarbeiter – lag bei einem Wert von 3,9. In der gesamten Branche lag sie bei 15,1.

Auch bei der unfallbedingten Abwesenheit mit mindestens eintägiger Dauer bezogen auf 1.000.000 Arbeitsstunden (LTI-FR)* gehört Sanofi in Deutschland mit einer Quote von 2,2 zu den Besten innerhalb der chemischen Industrie (bei einer durchschnittlichen Branchenquote von 9,5). Die Branchenvergleichszahlen sind spezifische Kennzahlen und werden von den Berufsgenossenschaften erhoben. Da für die Kennzahlen der Berufsgenossenschaften nur Unfälle verbucht werden, die zu einer mindestens dreitägigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz geführt haben, bei Sanofi aber bereits die Unfälle mit mindestens eintägiger Abwesenheit berücksichtigt werden, ist der Vergleich sogar konservativ.

Für weitere Informationen:

[74] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/hse_compliance_suppliers

[75] Siehe Technologien und Produktionsverfahren, Seite 12 f.

http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being/occupational_health_actions#p3

[76] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being/safety_workplace_indicators

http://csrreporting.sanofi.com/web/people/hse_compliance_suppliers

* Siehe Glossar.

	Kennzahl Sanofi			Kennzahl BG RCI Branche Chemie
Definition	2011	2010	2009	2011
LTI-FR für eigene Mitarbeiter	2,2	1,9	2,6	9,5

2011 sind die Unfallzahlen bei den schwereren Unfällen (LTI* und IWLT*) bei Sanofi in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Andererseits ist es wieder gelungen, dem Trend der letzten Jahre zu folgen und die Summe aller Unfälle, die Erste-Hilfe-Fälle eingeschlossen, im Vergleich zum Vorjahr nochmals leicht zu verringern. Mehr als zwei Drittel unserer Organisationseinheiten waren ohne LTI, und bei R&D, einem unserer größten Bereiche, ereignete sich nur ein Unfall mit Ausfallzeit.

Es konnten Urkunden über insgesamt sieben Millionen Arbeitsstunden unfallfreies Arbeiten ausgestellt und überreicht werden: im gesamten Jahr zwei Urkunden für insgesamt drei Millionen Arbeitsstunden bei R&D, und je eine Urkunde für zwei Millionen in den Bereichen Fertigung und Prozessentwicklung. Einigen Betrieben konnten im vergangenen Jahr wieder Urkunden für bis zu 4.000 Tage Unfallfreiheit überreicht werden.

Drei Viertel unserer Organisationseinheiten haben ihre ehrgeizigen Ziele erreicht und zum Teil sogar sehr deutlich unterboten. Stolperunfälle haben letztendlich dazu geführt, dass die Kollegen des ComOps-Außendiensts im Monat Dezember das Ziel knapp verfehlten, wie auch einzelne Einheiten von Industrial Affairs.

Berücksichtigt man alle Unfallereignisse, auch die kleineren so genannten Erste-Hilfe-Fälle, so lag der Schwerpunkt der Unfälle bei Schnittverletzungen durch Glasbruch oder scharfkantige Gegenstände, dicht gefolgt von Stolper- und Sturzunfällen.

Bei den unfallbedingten Ausfallzeiten konnte 2011 ein erneuter Tiefstand erreicht werden. Im Vergleich zu 2010 (767 Tage) wurden 2011 nur noch 515 Tage gezählt – eine Reduktion von 33 Prozent.

	Kennzahl Sanofi		
Definition	2011	2010	2009
Unfallbedingte Ausfalltage gesamt	515	767	901

Die Zahl der Wegeunfälle, also der Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zur Arbeit oder nach Hause ereignen, ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleich geblieben (leichter Anstieg von 106 Unfällen 2010 auf 111 Unfälle 2011). Die darin enthaltene Anzahl der meldepflichtigen Wegeunfälle mit mehr als drei Tagen Arbeitsausfall stieg ebenfalls minimal von 21 im Jahr 2010 auf 23 im Jahr 2011 an.

Bereits im Jahr 2003 hat Sanofi in Deutschland die Schulung der Auszubildenden zu Fragen der Sicherheit verstärkt. Die Unfallstatistik belegte erneut die Qualität dieses Ausbildungsprogramms: Nach vier LTI-unfallfreien Jahren in Folge und einem Jahr mit einem LTI (2010) konnte im Jahr 2011 wieder an die LTI-unfallfreien Jahre angeschlossen werden. Es ereigneten sich ein IWLT und 23 Erste-Hilfe-Fälle bei den rund 415 Auszubildenden in den Betrieben bei Sanofi. Neben den Sicherheitsaspekten haben wir das Ausbildungsprogramm gemäß dem eigenen Anspruch als forschendes Gesundheitsunternehmen um die Themen Gesundheitsschutz und -förderung sowie Umweltschutz ergänzt, um auch hier möglichst frühzeitig den erforderlichen Wissensschatz aufzubauen und auf ein gesundes wie nachhaltiges Verhalten hinzuwirken.

	Kennzahl Sanofi		
Definition	2011	2010	2009
Unfallbedingte Ausfalltage Auszubildende	0	1	0

* Siehe Glossar.

Ziel von Sanofi ist es seit Jahren, die Unfälle bei den für das Unternehmen tätigen Fremdfirmenmitarbeitern zu erfassen und zu reduzieren. Im Berichtsjahr 2011 haben sich die Unfälle mit Ausfallzeit bei den eingesetzten Fremdfirmen im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass 2010 ein Jahr mit einem besonders niedrigen Unfallgeschehen war. Das wird aus einem Vergleich mit dem Jahr 2009 deutlich. Bei gut zwei Dritteln der Organisationseinheiten erzielten die Fremdfirmen 2011 eine „Null" bei Unfällen mit Ausfallzeit. In Bereichen mit einem Anstieg wird an weiteren Verbesserungsmaßnahmen gearbeitet. Das Gesamtunfallgeschehen bei den Fremdfirmen, die Erste-Hilfe-Fälle einbezogen, ist gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben.

Die derzeitige Unfallquote von 5,0 (LTI-FR*) bei den Fremdfirmen ist immer noch ein sehr gutes Ergebnis, verglichen mit der durchschnittlichen Quote von 16,2 (2010) für unfallbedingte Abwesenheiten mit mindestens dreitägiger Dauer bezogen auf 1.000.000 Arbeitsstunden aller Berufsgenossenschaften. Zieht man den Vergleich mit den entsprechenden Branchenzahlen der Bauberufsgenossenschaft von 41,6 (2010) oder der Maschinenbau-/Metallberufsgenossenschaft von 26,6 (2010), deren Gewerketypen einen Großteil des Fremdfirmeneinsatzes bei Sanofi ausmachen, so wird das gute Ergebnis trotz der konservativen Betrachtung noch unterstrichen.

Das gute Ergebnis ist unter anderem die Folge weiterer Auditierungen* wichtiger Fremdfirmen. Diese Auditierungen ergänzen das etablierte gewerksbezogene Maßnahmenprogramm und dienen der Verbesserung der Systemabläufe in Sachen Sicherheit und Umweltschutz bei den Fremdfirmen. Im Jahr 2011 wurden Fremdfirmen bei Sicherheitsaktionen für unsere Mitarbeiter im Unternehmen einbezogen, sodass auch die Fremdfirmenmitarbeiter davon profitierten.

	Kennzahl Sanofi			Kennzahl BG RCI Branche Chemie
Definition	2011	2010	2009	2010
LTI-FR für Fremdfirmenmitarbeiter	5,0	1,8	6,6	16,2

SONDERAKTIONEN SICHERHEIT 2011

HSE[77] Culture

HSE Culture Training – eine Halbzeitbilanz: Unter dem Motto „HSE – jeden Tag auf's Neue" findet seit Mai 2010 im Bereich Industrial Affairs (IA)* das HSE Culture Training statt. Eingeladen sind hierzu alle Mitarbeiter mit Personalverantwortung oder mit HSE-Funktion. Auf diese Weise sollen etwa 1.200 Teilnehmer aus IA in Gruppen von jeweils 20 Personen bis Ende 2012 ein spezielles Training durchlaufen. In zwei Tagen erarbeiten die Teilnehmer Informationen und Hintergründe zu HSE mittels Präsentationen, Diskussionen in unterschiedlichen Teams und in Gruppenarbeiten. Die angesprochenen Themen sind in zehn Module – etwa Motivation, Gesundheit, Notfallmanagement oder Arbeitssicherheit – gegliedert.

Ziel des Trainings ist es, die Teilnehmer nicht nur mit Informationen zu versorgen, sondern im Dialog zu zeigen und zu vermitteln, dass HSE uns jeden Tag und überall begegnet und betrifft. HSE ist also nicht nur der „Job" einer Fachabteilung, sondern von jedem Mitarbeiter persönlich in seiner täglichen Arbeit.

Für die Zeit nach 2012 wird bereits an Konzepten gearbeitet, wie das HSE Culture Training ausgebaut und fortgesetzt werden kann.

[77] HSE: Health, Safety and Environment (Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz)

* Siehe Glossar.

„Mit Leiter – aber sicher!“ Aktionswoche Leitern im Bereich Wirkstoffe und bei R&D

Bei Sanofi wird Sicherheit großgeschrieben. Trotzdem kommt es immer wieder zu Unfällen, zum Beispiel wenn auf Leitern gearbeitet wird. Deshalb haben wir 2011 an jeweils zwei Tagen die Mitarbeiter aus den Bereichen Wirkstoffe und R&D sowie die für diese Bereiche tätigen Fremdfirmenmitarbeiter zu den Risiken beim Benutzen von Leitern geschult. Ein Sicherheitsfilm, Informationsmaterialien, Betriebsanweisungsaufkleber und Checklisten sowie die fachkundige Beratung durch einen Leiternhersteller rundeten das Angebot ab. An drei Schulungscomputern konnten die Mitarbeiter das Erlernte vertiefen und testen.

„Risiko raus!“-Kampagne: Mitarbeiter erleben hautnah, wie man mehr Sicherheit beim Fahren und Transportieren schafft

Die Aufklärungskampagne „Risiko raus!“ ist eine bundesweite Präventionsmaßnahme der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) und der gesetzlichen Unfallversicherung und wurde in Kooperation mit Sanofi und anderen im Industriepark Höchst ansässigen Firmen organisiert. Ihr Ziel ist es, das Bewusstsein für Gefahrensituationen im Straßenverkehr zu schärfen und die Zahl der Unfälle im Zusammenhang mit dem innerbetrieblichen Transport zu minimieren.

An mehreren Aktionstagen bei Sanofi gab es beispielsweise Ausstellungen und Kurzfilme zum Thema „Risiken beim Fahren und Transportieren im Betrieb“ oder ein Modell zur Ladungssicherung. Bei praktischen Übungen im Fahrsimulator, im Brems- und Aufprallsimulator sowie im Überschlagsimulator konnte man mithilfe von Fachleuten lernen, sich in schwierigen Situationen richtig zu verhalten. Besonders auf den innerbetrieblichen Alltag zielten Demonstrationen mit einem Gabelstapler-Simulator unter Einwirkung der Fliehkraft sowie einer Vorrichtung, mit der das korrekte Sichern von Ladung gegen Verrutschen und Umkippen aufgezeigt wurde. Tipps zur Fahrradsicherheit und ein Proficheck für das eigene Fahrrad rundeten das Angebot ab.

HSE JEDEN TAG AUF'S NEUE!

SCHADENSEREIGNISSE NACH STÖRFALLVERORDNUNG 2011

In den letzten sechs Jahren kam es bei Sanofi in Deutschland zu keinen Ereignissen, die einer Meldepflicht nach Störfallverordnung* unterlagen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND -FÖRDERUNGSPROGRAMME 2011 [78]

GESUNDHEITSSCHUTZ

„Das Wichtigste ist die Gesundheit“ – so lautet das Motto von Sanofi. Aus diesem Grund fühlt sich das Unternehmen auch in besonderer Weise der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet und bietet daher allen Beschäftigten arbeitsmedizinische Standards und Leistungen an, die weit über die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland hinausgehen.

Entsprechend den Gefährdungsanalysen am Arbeitsplatz werden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach berufsgenossenschaftlichen, staatlichen und internen Regelungen durchgeführt (2011 circa 10.880 Untersuchungen). Auf Betriebsebene versuchen wir, die Arbeitsplatzsituation kontinuierlich mit Gesundheitszirkeln und Arbeitsplatzprogrammen zu verbessern. Im Berichtsjahr 2011 wurden hier zwölf Gesundheitszirkel und 44 Arbeitsplatzprogramme angeboten. Wie in den vergangenen Jahren lag einer der

* Siehe Glossar.

Schwerpunkte auf der Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz. Hierzu wurden sechs Arbeitsplatzprogramme „Muskel/Skelett“ angeboten. Neu in den Fokus gerückt sind Bemühungen, auch die psychomentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Hierzu dienten auch die 2011 erstmals genutzten „Arbeitsplatzprogramme Stress“, die insgesamt 38 Mal stattfanden. Mit ihnen wurden im Berichtsjahr insgesamt 580 Mitarbeiter erreicht.

Im Arbeitskreis Gesundheit wird über die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements entschieden. Er trifft sich viermal jährlich. In ihm sind alle am Gesundheitsschutz Beteiligten vertreten.

Sanofi bietet bereits zahlreiche zusätzliche Leistungen an. Wir nutzen hierbei unsere Kompetenz als Gesundheitsunternehmen, um unsere Mitarbeiter mit entsprechenden Screening-Untersuchungen* oder Impfangeboten bei einer gesunden Lebensführung zu unterstützen.

PROGRAMME ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Diese Programme legen ihren Schwerpunkt auf die Themen Bewegung, gesunde Ernährung, psychomentale Balance und Suchtprävention. Durch Wissensvermittlung und lokale Angebote sollen sie helfen, gesundheitsförderliche Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitern herbeizuführen und Gesundheitsrisiken vorzeitig zu erkennen.

Im Berichtsjahr 2011 haben wir in Zusammenarbeit mit Infraserv die Nutzung der Präventionskurse im Site Health Center durch unsere Mitarbeiter bezuschusst. Von dieser Förderung machten mehr als 500 Mitarbeiter Gebrauch. Wir wollen so helfen, Erkrankungen des Bewegungsapparats und des Herz-Kreislauf-Systems vorzubeugen.

Wie auch in den Vorjahren ermöglichten wir unseren Mitarbeitern 2011 zahlreiche kostenlose Impfungen. Von den 2011 insgesamt 4.242 vorgenommenen Impfungen entfielen 1.581 auf den Grippeschutz; ansonsten wurden die Mitarbeiter gegen Hepatitis, Tetanus, Diphtherie oder Polio geimpft. Circa 1.200 Mitarbeiter nutzten das Angebot zur persönlichen Risikoanalyse als Vorbeugung gegen koronare Herzkrankheit.

Zur Förderung der gesunden Ernährung wurde auf unsere Initiative hin 2008 im Industriepark Höchst die neue gesunde Menülinie „VITALIEN“ eingeführt. Sie wird bis heute in den Restaurants auf dem Industrieparkgelände angeboten.

Im Berichtsjahr 2011 haben wir zusätzlich drei Seminare zur Gewichtskontrolle abhalten können. Weiterhin haben wir auch 2011 zwei Nichtraucherseminare angeboten.

Seit 2005 steht allen Mitarbeitern die kostenlose Nutzung eines psychologischen Beratungsdiensts zur Verfügung. Von diesem Service haben im Berichtsjahr mehr als 200 Mitarbeiter profitiert, die im Durchschnitt circa vier Stunden Coaching erhielten.

In Zusammenarbeit mit den Kollegen des Mitarbeiterunterstützungsprogramms und der Personalabteilung fanden 2011 die ersten Seminare für Führungskräfte zum Thema „Gesundes Führen“ und „Gesunde Selbstführung“ statt. Auch hier sind die Bemühungen zu erkennen, die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Großes Interesse fanden auch wieder die angebotenen Melanom- und Schilddrüsen-Screenings. So nahmen 709 Mitarbeiter am Hautkrebs-Screening und insgesamt 882 am Schilddrüsen-Screening teil.

Für weitere Informationen:

[78] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being/occupational_health

* Siehe Glossar.

PLANET

SCHLAGLICHT: GREEN CHEMISTRY BEI UMWELTBILANZ 2011 • DATEN UND FAKTEN EMISSIONEN RELATIVE UMWELTKENN UMWELTBEREICH 2011 BIODIVERSITÄT, ZIELE UND MASSNAHMEN

SANOFI IN DEUTSCHLAND ÜBERSICHT INPUT OUTPUT PRODUKTE OUTPUT ZAHLEN SCHADENSEREIGNISSE IM NATURSCHUTZ UND FLÄCHENNUTZUNG

SANOFI

SCHLAGLICHT

GREEN CHEMISTRY BEI SANOFI IN DEUTSCHLAND

Die Suche nach neuen Arzneimitteln beginnt mit der Synthese kleinster Mengen von Tausenden verschiedener Verbindungen für Substanzbibliotheken, die „Libraries". Mit ihnen kann man dann in den ersten Tests an isolierten Enzymen und Testsystemen die Verbindungen auf ihre potenzielle Eignung als pharmazeutische Wirkstoffe prüfen. Da die eingesetzten Substanzmengen zu diesem Zeitpunkt sehr gering sind, beginnt die pharmazeutische Industrie erst jetzt, damit verbundene Aspekte des Umweltschutzes zu entdecken, obwohl hier für Laborverhältnisse zum Beispiel große Lösemittelmengen für die Reinigung der Substanzen verbraucht werden. Sanofi hat hier schon vor Jahren Pionierarbeit geleistet, indem Lösemittel komplett durch superkritisches Kohlendioxid – ein Nebenprodukt der Betonherstellung – ersetzt wurden. Auf diese Weise werden pro Jahr ungefähr 15 Tonnen an Lösemitteln nicht mehr benötigt.

Selbstverständlich gilt die Philosophie des bewussten und sparsamen Umgangs mit Ressourcen nicht nur am Anfang des Entwicklungszyklus eines Medikaments, sondern auch dann, wenn es um die Produktion großer Wirkstoffmengen geht. Es ist wichtig, dass sich die Mitarbeiter in den Entwicklungslabors darüber im Klaren sind, dass die Verwendung von Lösemitteln und ihr Einfluss auf die Umwelt zentrale Punkte bei der Erforschung und bei der Konzipierung von Verfahren sind.

Beim Wirkstoff zur Behandlung von akutem Schlaganfall – einem Thrombin-aktivierbaren Fibrinolyse-Inhibitor (TAFI) – haben wir eine selektive Synthese entwickelt, bei der nur die Hälfte an Rohstoffen und Energie eingesetzt werden muss. Die Herstellung basiert im Wesentlichen auf einem katalytischen Prozess, für dessen grundlegende Erforschung 2001 der Chemie-Nobelpreis verliehen wurde. Beim bisherigen Verfahren musste der Wirkstoff aufwendig gereinigt werden, während er beim neuen Verfahren in hoher Reinheit anfällt. So werden etwa 50 Prozent Abfall eingespart und die Synthese ist viel effizienter und damit nachhaltiger.

Über die Unternehmensgrenzen hinaus ist Sanofi zum Beispiel auch aktiv an einer globalen Initiative der pharmazeutischen Industrie beteiligt, dem Pharmaceutical Round Table des Green Chemistry Institute, der von der American Chemical Society ins Leben gerufen worden ist. Dieser runde Tisch erlaubt den Erfahrungsaustausch über moderne Ansätze der Grünen Chemie, die Priorisierung von Lösemitteln und Reagenzien in Bezug auf ihre Eignung und die Vernetzung in Bezug auf objektive Kriterien zur Bestimmung der Attraktivität eines Verfahrens. Sanofi ist außerdem einer der Hauptsponsoren in der europäischen Initiative „Sustainable Chemistry" im Rahmen der Innovative Medicines Initiative. In diesem Kontext wird im Jahre 2012 eine große Kooperation über sechs europäische Länder mit fast 20 akademischen Gruppen und fünf pharmazeutischen Firmen aufgesetzt. Das Ziel dieser Kooperation ist die Grundlagenforschung zu Technologien, die es erlauben, neue Syntheserouten und Verfahren zu finden, die „grüner" sind, das heißt, mit weniger Lösemitteln sauberer und besser zu pharmazeutischen Wirkstoffen führen. Sanofi beteiligt sich aktiv an diesem Projekt, sowohl mit internen Aktivitäten als natürlich auch mit der Bereitstellung von Know-how, damit die akademischen Partner vom Wissen über die für die Industrie bedeutenden Probleme profitieren können.

Green Chemistry und Sustainable Chemistry dienen primär dem Ziel, die Umwelt zu schonen. Aber es gibt darüber hinaus auch den Kostenaspekt. Denn in Ländern, in denen mit Abfall verantwortungsvoll umgegangen wird, verursacht dieser Umgang natürlich auch Kosten. Damit entstehen wirtschaftliche Nachteile gegenüber Ländern, in denen diese Verantwortung noch nicht wahrgenommen wird. Mit Grüner Chemie von Anfang an bestehen diese Kostennachteile nicht mehr, weil moderne und kluge Chemie von vornherein keine oder zumindest viel weniger Abfälle erzeugt.[79]

ÜBERSICHT UMWELTBILANZ 2011[80]

Die Produktionsverfahren und -abläufe für die 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. Die so genannte Input-Output-Bilanz verdeutlicht diesen Veredelungsprozess. Sie zeigt auch, dass im Unterschied zu anderen Industriezweigen aus der Pharmaproduktion relativ geringe Produktmengen aus vergleichsweise hohem Rohstoffeinsatz resultieren.

INPUT

Wasser
7,5 Millionen Kubikmeter

Energie
540 Gigawattstunden

Roh- und Hilfsstoffe
Ca. 77.000 Tonnen, davon ca. 21.200 Tonnen intern recycelte und wiederverwendete Lösemittel

Packmittel
Ca. 8.700 Tonnen, davon
- ca. 3.700 Tonnen Papier und Pappe
- ca. 2.900 Tonnen Glas
- ca. 1.500 Tonnen Holz
- ca. 600 Tonnen Übrige

OUTPUT

Produkte[81]
- Pharmawirkstoffe: 2.818 Tonnen
- Kartuschen/Ampullen/Flaschen zur Injektion und Infusion: 491 Millionen Stück
- Insulinpens*: 206 Millionen Stück

Emissionen*
- Kühlwasser inklusive Rückkühlwasser*: 6,2 Millionen Kubikmeter
- Abwasser: 1,3 Millionen Kubikmeter
- Luftemissionen ohne Kohlendioxid: 17,2 Tonnen
- Kohlendioxid-Emissionen[82]: 138.700 Tonnen, davon circa 12.400 Tonnen aus eigenen Anlagen
- Abfälle: 19.080 Tonnen

Für weitere Informationen:

[79] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/green_chemistry

[80] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet

http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/csr_performance/environmental_indicators

[81] Weitere Zubereitungsformen von Fertigarzneimitteln, die in früheren Berichten aufgeführt waren, sind aus Relevanzgründen aus dieser Betrachtung herausgenommen worden (zum Beispiel Salben, Cremes, Implantate etc.). Sie befinden sich jedoch weiterhin im Fertigungssortiment.

[82] Inklusive indirekter Emissionen aus zugekauften Energien und durch Außendienst-Kraftfahrzeuge verursachter Emissionen sowie Kohlendioxid-Äquivalente aus Kältemittel- und Methanemissionen

* Siehe Glossar.

DATEN UND FAKTEN

Die detaillierte Umweltbilanz von Sanofi in Deutschland zeigt die gegenwärtigen Auswirkungen der Produktions-, Fertigungs-, Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf die Umwelt. Hierzu werden umweltrelevante Angaben zu Rohstoff-, Wasser- und Energieverbrauch, Abfallaufkommen, Altlasten, Emissionen in Luft, Wasser und Boden, Lärm und sonstigen Beeinträchtigungen über mehrere Jahre dargestellt.

Allgemeine Anmerkungen

Änderungen im Produktmix können sowohl zu positiven als auch zu negativen rechnerischen Veränderungen in der Gesamtbetrachtung der Umweltauswirkungen führen. Daraus leiten sich jedoch nicht automatisch die tatsächlichen Veränderungen der Umweltauswirkungen der Einzelverfahren ab. Solche Veränderungen im Produktmix können zum Beispiel durch Stilllegung oder Neuaufnahme der Produktion eines Wirkstoffs oder durch Mengenveränderungen bei der Herstellung unterschiedlicher Wirkstoffe entstehen. Dieser Einfluss ist auch bei den in den nachfolgenden Abschnitten aufgeführten Zahlenangaben nicht auszuschließen, da unter Umständen Verbesserungen aus gezielten Umweltschutzmaßnahmen bei den Einzelverfahren in der Gesamtsicht kompensiert oder sogar überkompensiert werden.

INPUT

ROHSTOFF- UND PACKMITTELEINSATZ

Im Jahr 2011 setzte Sanofi in Deutschland in den Produktions- und Fertigungsprozessen circa 77.000 Tonnen an Roh- und Hilfsstoffen ein. Davon waren rund 21.200 Tonnen oder 27,5 Prozent intern recycelte und wiederverwendete Lösemittel. Damit lag die interne Recyclingrate 18 Prozent unter dem Vorjahr. Diese Entwicklung war primär darauf zurückzuführen, dass im Bereich Wirkstoffe Biotechnik trotz einer Steigerung der Produktionsmengen aufgrund von Prozessoptimierungen deutlich weniger Propanol* eingesetzt wurde, das zum weitaus überwiegenden Teil intern recycelt wird. Produktionsmengensteigerungen im Bereich Wirkstoffe Chemie führten dort zu einer erheblichen Steigerung der internen Recyclingrate für Lösemittel. Durch das Massenverhältnis zwischen den beiden vorher genannten Bereichen wirkte sich dies im Kontext mit leichten Verbrauchserhöhungen bei weiteren Roh- und Hilfsstoffen in einem Rückgang der internen Lösemittelrecyclingrate aus.[83]

Der Anteil halogenierter* Lösemittel an der eingesetzten Gesamtlösemittelmenge betrug wie im Vorjahr lediglich 0,2 Prozent.

ROH- UND HILFSSTOFFEINSATZ 2008–2011 (TONNEN)

	2008	2009	2010	2011	+/– % 11/10
Frisch	56.953	45.293	48.337	55.815	15
Recycelt+	20.697	16.778	24.389	21.212	–13
Gesamt	**77.650**	**62.071**	**72.726**	**77.026**	**6**
Interne Recyclingrate	26,7 %	27,0 %	33,5 %	27,5 %	–18

+ Intern recycelte und wiederverwendete Lösemittel

* Siehe Glossar.

Insgesamt lag der Roh- und Hilfsstoffverbrauch sechs Prozent über dem Vorjahreswert. Dieser Anstieg ist überwiegend auf Produktionsmengensteigerungen bei Metamizol, Fexofenadin und einigen relativ neu im Bereich Wirkstoffe Chemie eingeführten Wirkstoffen zurückzuführen.

Der relative Materialeinsatz der Produktion hat sich zwischen 2008 und 2011 um 16 Prozent reduziert, was einen effizienteren Ressourceneinsatz und somit eine deutliche Steigerung der Materialeffizienz in diesem Zeitraum widerspiegelt. Durch die Inbetriebnahme des Multi-Insulin-Betriebs (MIB) im Jahr 2010 und die vermehrte Einführung neuer Wirkstoffe in den Jahren 2010 und 2011 hat sich der relative Materialeinsatz gegenüber 2009 leicht erhöht.[84]

Der gesamte Verbrauch an Packmitteln ist gegenüber dem Vorjahr um vier Prozent gestiegen. Der packmittelintensivste Bereich – Sterile Fertigarzneimittel – lag mit einem Anstieg von ebenfalls vier Prozent deutlich unter der Steigerung der Fertigungsmenge von plus 17 Prozent[85]. Soweit technisch sowie unter den Aspekten der Arzneimittelsicherheit und Marktsituation möglich, werden die Verpackungsanlagen in diesem Bereich seit Jahren von Polyvinylchlorid (PVC) auf deutlich umweltfreundlichere Papier- und Pappverpackungen umgestellt. Seit 2004 hat sich die mit Papier und Pappe verpackte Menge an Produkteinheiten um sieben Prozent erhöht, während die mit PVC verpackte Menge um 20 Prozent zurückgegangen ist. Mehr als 80 Prozent der Produkteinheiten im Bereich Sterile Fertigarzneimittel im Jahr 2011 wurden mit Papier- und Pappverpackungen gefertigt. Die zuvor genannte Entwicklung ist auch unter dem Aspekt zu bewerten, dass Kunden in einigen Ländern Verpackungen aus Papier und Pappe statt PVC aus einem subjektiven Qualitätsempfinden heraus kritisch gegenüberstehen und so einer weiter fortschreitenden Umstellung gewisse Grenzen gesetzt sind.[86]

Um eine vollständigere Berichterstattung über den Einsatz der wesentlichen Packmittelmengen von Sanofi in Deutschland zu ermöglichen, hatten wir erstmalig in der letzten Ausgabe des CSR-Berichts eine entsprechende Mengenerhebung vorgenommen. Da die gewählte Angabe in Millionen Stück nur einen ungenügenden Gesamtüberblick über die hiermit verbundenen Gesamtmengen vermittelte, wird die Darstellung ab dieser Ausgabe in Tonnen pro Materialart geändert und um Holzpaletten ergänzt. Die Verlagerung der Tablettenverpackung an andere europäische Standorte schlägt sich in der Tabelle vor allem in den rückläufigen Holzpalettenmengen nieder.[87]

Aufgrund der extremen Vielfalt der eingesetzten Packmittelarten und des damit verbundenen Erhebungsaufwands ist es zum Teil erforderlich, mit Schätzungen zu arbeiten.

Für weitere Informationen:

[83] http://csrreporting.sanofi.com/web/our_vision/csr_performance/environmental_indicators#p6

[84] Siehe Relative Umweltkennzahlen, Seite 91 f.

http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/green_chemistry

[85] Siehe Fertigungsmengen, Seite 81

[86] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/packaging

[87] Siehe Distribution von Fertigarzneimitteln, Seite 44 f.

PACKMITTELEINSATZ 2009–2011 (IN TONNEN)				
	2009	2010	2011	+/– % 11/10
Papier, Pappe	2.842	3.237	3.696	14
Glas	2.075	2.722	2.857	5
Holz	1.414	1.702	1.506	–11
Kunststoff, Gummi	428	504	463	–8
Metall	182	193	185	–4
Gesamt	**6.942**	**8.358**	**8.708**	**4**

UMGANG MIT GEFAHRSTOFFEN

Sanofi hat die Reform der Europäischen Chemikalienverordnung REACH* aktiv umgesetzt. Zur Sicherstellung der Arzneimittelwirkstoffproduktion werden alle Stoffe inventarisiert, klassifiziert und regulatorisch abgesichert. Um den neuen und geänderten Pflichten nachzukommen, werden Informationen innerhalb der gesamten Lieferkette ausgetauscht, also sowohl im Warenausgang mit unseren Kunden als auch im Wareneingang mit unseren Lieferanten. Gleichzeitig minimiert eine fortschrittliche Sicherheitstechnik, unterstützt durch organisatorische Maßnahmen, mögliche Gefahren für Mensch und Umwelt.

Sanofi sorgt dafür, dass die durch einen Gefahrstoff bedingte Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten durch die in einer Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen beseitigt oder auf ein Minimum verringert wird. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, nimmt das Unternehmen Substitutionsprüfungen vor. Kriterien sind sowohl die Gefährlichkeitsmerkmale als auch das Freisetzungspotenzial auf Grundlage der physikalisch-chemischen Eigenschaften und der Verfahrens- und Verwendungsbedingungen. Sofern sich eine entsprechende Gefährdung nicht beseitigen lässt, kommt ein Stufenplan zur Verringerung zum Einsatz:

1) Gestaltung geeigneter Verfahren und technischer Steuerungseinrichtungen sowie Verwendung geeigneter Arbeitsmittel und Materialien nach dem Stand der Technik
2) Durchführung kollektiver Schutzmaßnahmen an der Gefahrenquelle, zum Beispiel angemessene Be- und Entlüftung und geeignete organisatorische Maßnahmen

Sofern eine Gefährdung nicht durch Maßnahmen nach Nummer 1 und 2 verhütet werden kann, kommen individuelle Schutzmaßnahmen zum Einsatz, die auch die Anwendung persönlicher Schutzausrüstung umfassen.

Die Vorgehensweisen richten sich nach den Anforderungen der Gefahrstoffverordnung und der gültigen Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS).

Parallel zur Umsetzung der europäischen REACH-Verordnung wird seit Anfang 2009 auch das Globally Harmonized System (GHS- oder CLP-Verordnung*) zu einer weltweiten einheitlichen Gefahrstoffkennzeichnung in Europa in Kraft gesetzt. Sanofi arbeitet intensiv an der technischen wie organisatorischen Umsetzung dieser neuen Rechtsvorschrift im Unternehmen. Dazu gehören umfangreiche Mitarbeiterschulungen, Verbesserungen oder Erweiterungen der EDV-Systeme und die Neubewertung aller Stoffe und Gemische im Portfolio. Entsprechend dem durch die Verordnung vorgegebenen Zeitplan haben wir bis Ende 2010 alle durch Sanofi in Deutschland hergestellten Reinstoffe neu klassifiziert. Seit 2011 werden bereits Gemische klassifiziert, damit bis 2013 alle Einstufungen vorliegen. Sanofi arbeitet im Sinne einer Harmonisierung dieser Informationen mit Verbänden und anderen Unternehmen eng zusammen.[88]

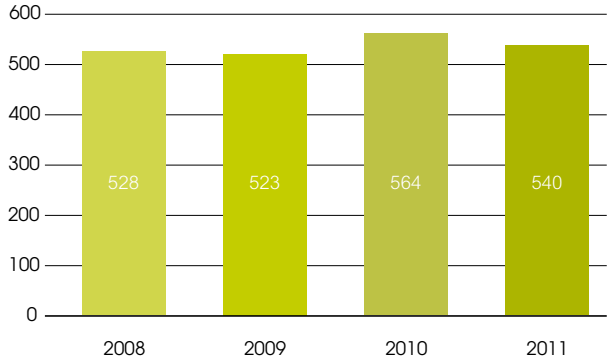
* Siehe Glossar.

ENERGIE[89]

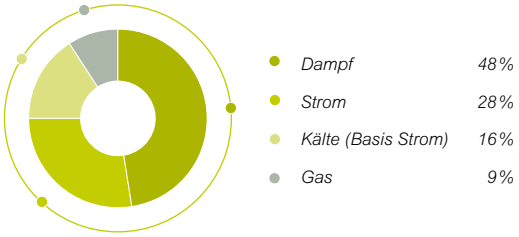
Der Verbrauch von Sanofi in Deutschland an Dampf, Kälte, Gas und Strom lag 2011 mit 540 Gigawattstunden (GWh) um vier Prozent unter dem Vorjahreswert. Der Rückgang entfiel in erster Linie auf Dampf und Gas. Bei Dampf kam es trotz der bereits erwähnten Produktionsmengensteigerungen[90] in den meisten Bereichen zu Reduktionen gegenüber dem Vorjahr, was auch auf den vergleichsweise milden Winter zurückzuführen war. Der Verbrauch an Gas sank in den Bereichen Wirkstoffe Chemie und R&D. Im Bereich Wirkstoffe Chemie wirkte sich die Reduktion des Abluftvolumenstroms aus einigen Betrieben zur Zentralen Thermischen Abluftreinigungsanlage TAR* aus, worüber wir im Rahmen der Ziele und Maßnahmen in der Ausgabe 2011 berichteten. Zudem stand der Phenylhydrazin-Betrieb längere Zeit still, der seine Abluft ebenfalls in die TAR einleitet. Die gegenüber dem Vorjahr verkürzte Laufzeit der Lokalen Thermischen Abluftreinigungsanlage LOTHAR* und zeitweise verminderte Verbrennungstemperaturen trugen weiter zu einem Rückgang des Gasverbrauchs bei. Bei R&D war der Rückgang auf strukturelle Änderungen und die damit verbundene Verlagerung von Aktivitäten zurückzuführen.

81 Prozent des Energieverbrauchs im Jahr 2011 entfielen auf Industrial Affairs. Der Gesamtenergieverbrauch verteilte sich mit 25 Prozent auf den Bereich Wirkstoffe Chemie, mit 24 Prozent auf den Bereich Sterile Fertigarzneimittel[91], mit 21 Prozent auf den Bereich Wirkstoffe Biotechnik, mit 17 Prozent auf R&D und mit je vier Prozent auf die Bereiche Prozessentwicklung Biotechnik und Frankfurt Devices. Die verbleibenden Anteile entfielen auf die übrigen Funktionen von Industrial Affairs und auf Commercial Operations.

ENERGIEVERBRAUCH 2008–2011 (GWH)



ENERGIEVERBRAUCH 2011 NACH ENERGIEARTEN



Für weitere Informationen:

[88] http://csrreporting.sanofi.com/web/people/safety_well-being/occupational_health_actions#p2

[89] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/energy_carbon_footprint

[90] Siehe Rohstoff- und Packmitteleinsatz, Seite 76 f., sowie Produktionsmengen, Seite 81

[91] Anfang 2010 nahm eine neue Fertigungsorganisation ihr operatives Geschäft auf. Da die neu gegründeten Bereiche Insulin, Pharma und FRI2Serv Gebäude und weitere Infrastruktureinrichtungen – etwa zur Energie- und Wasserversorgung oder zur Abfall- und Abwasserentsorgung – weitgehend gemeinsam nutzen, werden sie im Rahmen der Umweltbilanz weiterhin unter der bisherigen Bezeichnung Sterile Fertigarzneimittel geführt.

* Siehe Glossar.

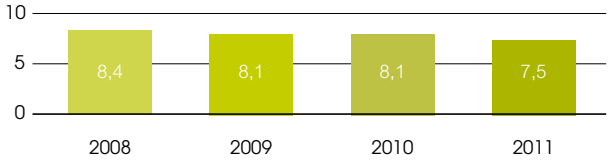
WASSER[92]

Der Wasserverbrauch lag mit 7,5 Millionen Kubikmeter um sieben Prozent unter Vorjahresniveau. Hierzu steuerte – wie im Vorjahr – der Bereich Wirkstoffe Biotechnik den größten Anteil durch einen deutlich geringeren Flusswasserverbrauch bei. Trotz höherer Produktionsmengen kam es hier durch fortgesetzte interne Umstrukturierungen in einem Betriebsverbund zu einer weiteren Kapazitätsanpassung. Auch der Bereich Wirkstoffe Chemie konnte trotz der bereits erwähnten Produktionsmengenerhöhung den Wasserverbrauch gegenüber Vorjahr reduzieren.

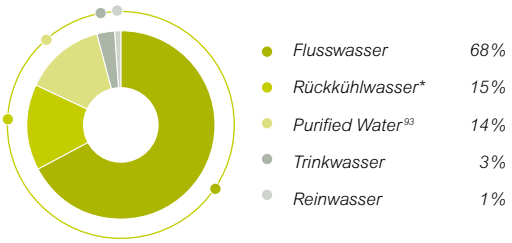
83 Prozent des Wasserverbrauchs entfielen auf Industrial Affairs. Dabei lag der Anteil des Bereichs Wirkstoffe Chemie am Gesamtverbrauch bei 59 Prozent. Der Bereich Wirkstoffe Biotechnik verbrauchte 20 Prozent, R&D 17 Prozent. Die restlichen vier Prozent entfielen auf die übrigen Funktionen von Industrial Affairs und auf Commercial Operations.

Den weitaus größten Teil des verbrauchten Wassers machten Wasserarten aus, die auf Flusswasser basieren. Das Flusswasser wird dem Main entnommen, der durch den Industriepark Höchst fließt. Für Kühlzwecke genutztes Wasser bereitet der Industrieparkbetreiber direkt nach der Entnahme aus dem Fluss auf, sodass es nach entsprechender Nutzung in gereinigtem Zustand in den Main zurückgelangt. Das übrige Abwasser wird nach Reinigung in der biologischen Kläranlage in den Fluss zurückgeleitet.

WASSERVERBRAUCH 2008–2011 (MIO. M³)



WASSERVERBRAUCH 2011 NACH WASSERARTEN



Sanofi hat auf Konzernebene ein neues Ziel zur Reduzierung des gesamten Wasserverbrauchs um 25 Prozent im Zeitraum 2010–2020 definiert.[94]

Sanofi hat in Deutschland den Wasserverbrauch im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr unter Berücksichtigung des jährlichen Leistungsgeschehens bereits um zwölf Prozent reduziert.[95]

* Siehe Glossar.

OUTPUT PRODUKTE

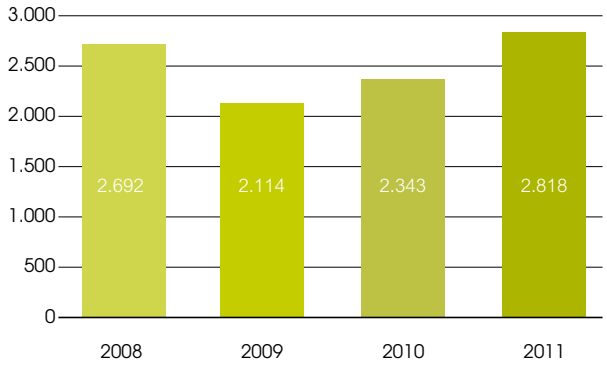
PRODUKTIONSMENGEN

Die produzierte Wirkstoffmenge lag im Jahr 2011 mit etwa 2.820 Tonnen um 20 Prozent über dem Vorjahr. Dieser Anstieg war neben Insulin auf höhere Produktionsmengen bei Metamizol, Fexofenadin und einige relativ neu im Bereich Wirkstoffe Chemie eingeführte Wirkstoffe zurückzuführen.

FERTIGUNGSMENGEN

In Frankfurt-Höchst ist neben der Wirkstoffproduktion auch der größte Fertigungsstandort der Sanofi Gruppe für flüssige, sterile Arzneimittelformen. Zunehmende Bedeutung für Sanofi in Deutschland haben die Insulinpens*, für die seit 2005 eine eigene Organisationseinheit – Frankfurt Devices – besteht. Die Menge an gefertigten Kartuschen, Ampullen und Flaschen zur Injektion und Infusion lag um 17 Prozent über dem Vorjahr, die Zahl der gefertigten Insulinpens stieg um 13 Prozent.

WIRKSTOFFPRODUKTIONSMENGE 2008–2011 (TONNEN)



FERTIGUNGSMENGEN 2008–2011 (MIO. STÜCK)

	2008	2009	2010	2011
Kartuschen, Ampullen und Flaschen zur Injektion und Infusion	362	406	419	491
Insulinpens	110	147	183	206

Für weitere Informationen:

[92] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/water_management

[93] Purified Water: Wasser, das physikalisch behandelt wird, um Verunreinigungen zu beseitigen (Prozentangabe beinhaltet vollentsalztes Wasser)

[94] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/water_management/policy

[95] Zur Berechnungsmethode siehe Kohlendioxid-Reduktionsziele, Seite 85 f.

* Siehe Glossar.

OUTPUT EMISSIONEN

LÄRM

Alle Anlagen von Sanofi 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)*, ab der die Mitarbeiter Gehörschutz tragen müssen, am Arbeitsplatz überschritten. Alle Anlagen und Arbeitsplätze werden im Zuge des Arbeitsschutzes regelmäßig per Schallmessung überprüft und in einem Schallkataster erfasst.

LUFTEMISSIONEN

Kohlendioxid-Emissionen[96]

Die direkten Kohlendioxid-Emissionen* aus eigenen Anlagen lagen sieben Prozent unter dem Vorjahr. Hauptgrund für diese Entwicklung waren geringere Emissionen der Zentralen Thermischen Abluftreinigungsanlage TAR*. Hier machte sich die Reduktion des Abluftvolumenstroms aus einigen Betrieben positiv bemerkbar, die sich auch in einem niedrigeren Gasverbrauch niederschlug. Zudem stand der Phenylhydrazin-Betrieb längere Zeit still, der seine Abluft ebenfalls in die TAR einleitet. Der Anteil der direkten Kohlendioxid-Emissionen aus eigenen Anlagen an den konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen betrug im Jahr 2011 acht Prozent.

Wie in den Vorjahren bestanden die Luftemissionen aus eigenen Anlagen mit 99,9 Prozent fast vollständig aus Kohlendioxid. Der Anteil von Industrial Affairs an den hier betrachteten Kohlendioxid-Emissionen betrug 86 Prozent (davon Wirkstoffe Chemie 73 Prozentpunkte, Wirkstoffe Biotechnik 13 Prozentpunkte), gefolgt von R&D mit 14 Prozent. Da Sanofi über keine Brennkammern mit einer Maximalleistung von mehr als 20 Megawatt verfügt, sind wir nicht vom Kohlendioxid-Emissionshandel betroffen.

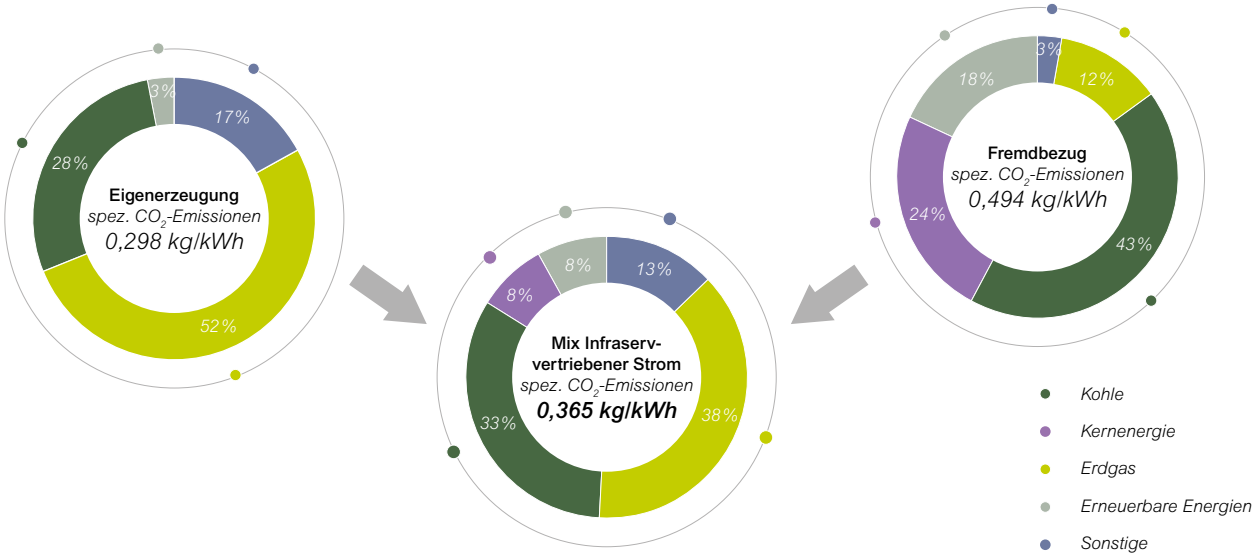
Die indirekten Kohlendioxid-Emissionen, die sich in der Rückrechnung aus Energiebezügen von Energieerzeugern in Form von Strom, Dampf und Kälte ergeben, gingen mit minus elf Prozent im Vergleich zum Vorjahr deutlich stärker zurück als der entsprechende Energieverbrauch[97]. Dies ist auf den Zukauf von sogenannten RECS-Zertifikaten (Renewable Energy Certificate System) durch den Industrieparkbetreiber, über den Sanofi die Energie am Hauptstandort Frankfurt-Höchst bezieht, zurückzuführen. Durch diese nach dem RECS ausgestellten Zertifikate wird sichergestellt, dass die entsprechende Strommenge aus erneuerbaren Quellen – hier aus skandinavischen Wasserkraftwerken – stammt. Die durch den Industrieparkbetreiber auf Strombasis erzeugten Sekundärenergieformen werden somit quasi kohlendioxidneutral produziert, was im Hinblick auf die durch Sanofi bezogene Kälteenergiemenge im Jahr 2011 eine Einsparung von mehr als 12.600 Tonnen Kohlendioxid bedeutet, mehr als die gesamten Kohlendioxid-Emissionen aus eigenen Anlagen.

* Siehe Glossar.

Mit einem Anteil von knapp 90 Prozent an den konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen nehmen die indirekten Kohlendioxid-Emissionen bei Sanofi den mit Abstand relevantesten Teil ein. Wie bereits in früheren Ausgaben dieses Berichts erwähnt, erfolgt die originäre Stromerzeugung im Industriepark Höchst auf Basis der umweltfreundlichen Kraft-Wärme-Kopplung unter gleichzeitiger Erzeugung von Dampf. Hierbei wird ein Brennstoffnutzungsgrad von über 90 Prozent erreicht.

Dieser Vorteil zeigt sich auch eindrucksvoll im Vergleich zwischen den spezifischen Kohlendioxid-Emissionen aus der Stromerzeugung im Industriepark mit fremdbezogenem Strom, der zur Deckung des Gesamtbedarfs zurzeit noch zugekauft wird. Die angegebenen spezifischen Kohlendioxid-Emissionen, die durch den vom Industrieparkbetreiber insgesamt vertriebenen Strom verursacht werden, basieren auf dem Gesamtmix im Industriepark Höchst im Jahr 2011:

SPEZIFISCHE KOHLENDIOXID-EMISSIONEN AUS DEM IM INDUSTRIEPARK HÖCHST BEREITGESTELLTEN STROM[98]



Für weitere Informationen:

[96] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/energy_carbon_footprint

[97] Siehe Energie, Seite 79

[98] Quelle: Infraserv GmbH & Co. Höchst KG

Im Falle von Sanofi ist dieser spezifische Faktor aufgrund des höheren Anteils des im Industriepark erzeugten Stroms noch günstiger. So hatte die Kraft-Wärme-Kopplung im Jahr 2011 aufgrund ihres hohen Wirkungsgrads mehr als 25.000 Tonnen an indirekten Kohlendioxid-Emissionen für Sanofi eingespart. Als Kommanditist* des Industrieparkbetreibers Infraserv bestimmt Sanofi die Art der Energieversorgung maßgeblich mit.[99]

Die durch die Außendienst-Fahrzeugflotte verursachten Kohlendioxid-Emissionen lagen 25 Prozent unter dem Vorjahr. Neben einer weiter verkleinerten Fahrzeugflotte aufgrund von Anpassungen der Außendienstorganisation waren hierfür noch verbrauchs- und emissionseffizientere Fahrzeuge maßgeblich verantwortlich.

Werden Emissionen an Kältemitteln und Methan in Kohlendioxid-Äquivalente umgerechnet, ergibt sich für 2011 ein Wert von etwa 780 Tonnen. Das entspricht ungefähr dem Wert des Jahres 2009. Die hohen jährlichen Varianzen sind aber auch mit Blick auf den Mengenanteil dieser Emissionskategorie zu bewerten, der sich auf weniger als ein Prozent der konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen im Jahr 2011 belief. Insgesamt ergibt sich ein Rückgang der konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen von Sanofi in Deutschland um elf Prozent gegenüber 2010.

KONSOLIDIERTE KOHLENDIOXID-EMISSIONEN 2008–2011 (TONNEN/JAHR)

	2008	2009	2010	2011
Direkt aus eigenen Anlagen	12.290	12.555	12.414	11.605
Indirekt aus Energiebezügen	152.979	126.839	137.257	122.553
Aus Außendiensttätigkeit (Kfz)	6.234	6.207	4.990	3.767
CO_2-Äquivalente+ (aus eigenen Anlagen)	638	779	1.986	776
Gesamt	**172.141**	**146.381**	**156.647**	**138.700**

+ Aus Kältemittel- und Methanemissionen

* Siehe Glossar.

Kohlendioxid-Reduktionsziele[100]

Sanofi hatte für den gesamten Konzern ein Ziel zur Reduzierung der direkten und indirekten Kohlendioxid-Emissionen im Zeitraum 2005–2013 um jeweils 15 Prozent vorgegeben. Zum Jahresende 2011 wurde dieses Ziel auf Basis der konsolidierten direkten und indirekten Kohlendioxid-Emissionen auf Konzernebene zu 86 Prozent erreicht. Aufgrund des tiefgreifenden Transformationsprozesses von Sanofi zu einem diversifizierten Gesundheitskonzern hat das Unternehmen ein neues Ziel zur Reduzierung von Kohlendioxid-Emissionen um 20 Prozent im Zeitraum 2010–2020 definiert.

Sanofi in Deutschland hat die konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen im Zeitraum 2005–2011 um insgesamt 39 Prozent und auf Basis 2010 um 18 Prozent vermindert. Diese Reduktion setzt sich wie folgt zusammen:

- Indirekte Kohlendioxid-Emissionen aus zugekauften Energien im Zeitraum 2005–2011 minus 42 Prozent, auf Basis 2010 minus 18 Prozent

- Direkte Kohlendioxid-Emissionen aus eigenen Anlagen im Zeitraum 2005–2011 plus vier Prozent, auf Basis 2010 minus 18 Prozent

- Direkte, durch die Außendienst-Fahrzeugflotte verursachte Kohlendioxid-Emissionen im Zeitraum 2005–2011 minus 45 Prozent, auf Basis 2010 minus sieben Prozent

Die Reduktion wurde relativ ermittelt unter Berücksichtigung des jährlichen Leistungsgeschehens. Hierzu wird für die Bereiche Wirkstoffproduktion und Fertigung eine so genannte Produktivitätsbasis[101] zugrunde gelegt. Da sich die Zielsetzung auf das Gesamtunternehmen bezieht, ergibt sich zum Beispiel im Falle von R&D eine Relativierung über die genutzten Gebäudeflächen. Für die Außendienst-Fahrzeugflotte wird die Reduktion pro gefahrenen Kilometer ausgewiesen. Die resultierenden Entwicklungen der einzelnen Segmente wurden unter Berücksichtigung des absoluten Mengenanteils an den gesamten Kohlendioxid-Emissionen von Sanofi in Deutschland im Jahr 2011 konsolidiert.

Die Reduktionen bei den indirekten Kohlendioxid-Emissionen konnten unter anderem durch kontinuierliche Energieeinsparmaßnahmen etwa in Form von Prozessverbesserungen und Skaleneffekten, Optimierung von Klima- und Lüftungsanlagen, Verbesserung der Gebäudeisolierungen und energiesparender Beleuchtung erreicht werden.[102] Die größte Reduzierung im Zeitraum 2005–2011 wurde in der Fertigung erzielt. Einen nicht unwesentlichen Anteil an der genannten Entwicklung steuert auch der Standortbetreiber des Industrieparks durch eine emissionseffiziente Energiebereitstellung bei, die ebenfalls kontinuierlich optimiert und ab 2011 durch den Zukauf von RECS-Zertifikaten zusätzlich unterstützt wird.[103]

Verbrauchs- und emissionseffizientere Fahrzeuge waren maßgeblich für die Einsparungen an direkten, durch die Außendienst-Fahrzeugflotte verursachten Kohlendioxid-Emissionen verantwortlich.

Im Fall der direkten Kohlendioxid-Emissionen aus eigenen Anlagen sind nachhaltige Kohlendioxid-Reduktionen für Sanofi in Deutschland ungleich schwerer zu erreichen, da diese Anlagen in erster Linie zur Reinigung der Abluft aus den Produktionsprozessen und nicht zur Energieerzeugung dienen. 71 Prozent der direkten Kohlendioxid-Emissionen im Jahr 2011 wurden durch die beiden großen Abluftreinigungsanlagen emittiert. Die fortschrittliche Technologie der LOTHAR* wurde bereits 2006 als „Glanzlicht der Umweltallianz Hessen“ gewürdigt. Im Falle der TAR* wurden die Abluftvolumenströme aus einigen Betrieben reduziert, was die

Für weitere Informationen:

[99] Siehe Geschäftszahlen Sanofi-Aventis Deutschland GmbH 2009–2011, Seite 9 f.

[100] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/energy_carbon_footprint_policy#p2

[101] Siehe Relative Umweltkennzahlen auf Seite 91 f. und die entsprechende Begriffserklärung im Glossar

[102] Siehe auch Ziele und Maßnahmen, Seite 96 f.

[103] Siehe Seite 82

* Siehe Glossar.

Kohlendioxid-Emissionen reduzierte. 13 Prozent der direkten Kohlendioxid-Emissionen stammten aus Fermentationsprozessen im Zusammenhang mit der Insulinherstellung und demnach nicht aus der Verbrennung fossiler Energieträger. Somit stehen 84 Prozent der direkten Kohlendioxid-Emissionen mehr oder weniger im direkten Zusammenhang mit dem derzeitigen Produktionsgeschehen. Lediglich eine Heizanlage im Bereich R&D würde in die klassische Betrachtungsweise, die der entsprechenden Reduktionsvorgabe entspricht, hineinpassen. Jedoch belaufen sich die durch diese Anlage emittierten Kohlendioxid-Mengen auf lediglich ein Prozent der konsolidierten Kohlendioxid-Emissionen von Sanofi in Deutschland.

Luftemissionen ohne Kohlendioxid[104]

Die Luftemissionen ohne Kohlendioxid lagen im Jahr 2011 um vier Prozent über dem Vorjahreswert. Relevante Änderungen waren in erster Linie auf die TAR* zurückzuführen. Leichten Anstiegen an Stickoxiden* und Lösemitteln standen Rückgänge bei Kohlenmonoxid und Staub gegenüber. Ursache hierfür war eine gegenüber dem Vorjahr variierte Verbrennungstemperatur.

Der weitaus größte Teil der mengenrelevanten Luftemissionen ohne Kohlendioxid entfiel auf den Bereich Wirkstoffe Chemie. Je nach Parameter waren das zwischen 90 und 100 Prozent. Lediglich bei den Schwefeldioxid-Emissionen entfiel ein Drittel auf die Heizanlage bei R&D.

Ozonabbauende Substanzen in Form des Kältemittels R22 wurden im Jahr 2011 nur in sehr geringem Umfang emittiert – weniger als fünf Kilogramm[105]. Es gab auch keine Luftemissionen an Metallen oder persistenten organischen Schadstoffen (POPs)*. Alle genehmigten Emissionsgrenzwerte wurden im Berichtsjahr 2011 sicher eingehalten.

LUFTEMISSIONEN OHNE KOHLENDIOXID 2008–2011 (TONNEN/JAHR)

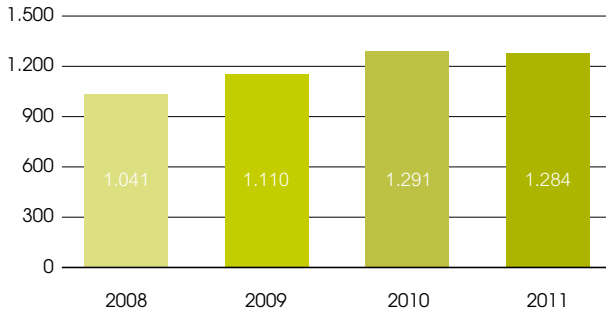
	2008	2009	2010	2011
Stickoxide	9,96	11,71	11,69	12,41
Kohlenmonoxid	2,10	2,25	2,26	2,07
Schwefeldioxid	0,13	0,51	0,12	0,12
Lösemittel	1,58	1,64	1,67	1,78
Chlor/ Chlorwasserstoff	0,41	0,40	0,40	0,42
Staub	0,28	0,28	0,28	0,15
Sonstige	0,20	0,22	0,22	0,24
Gesamt	**14,7**	**17,0**	**16,6**	**17,2**

ABWASSER[106]

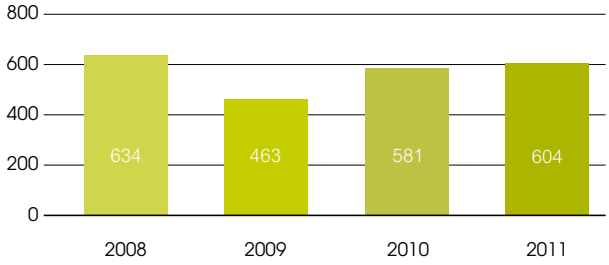
Die Abwassermenge lag knapp unter Vorjahresniveau. Der Abwasserparameter Rest-CSB* stieg durch die Produktionsmengenerhöhung von Metamizol im Pyrazolone-Betrieb um insgesamt vier Prozent gegenüber dem Vorjahr. Aufgrund der gegenüber dem Vorjahr niedrigeren Produktionsmenge an Furosemid im Novocain-Betrieb zeigt der Parameter Rest-AOX* einen Rückgang um insgesamt acht Prozent. Durch Prozessoptimierungen und infolge der fortgesetzten internen Umstrukturierungen in einem Betriebsverbund im Bereich Wirkstoffe Biotechnik sanken die betrieblichen Phosphor-Emissionen* um insgesamt 21 Prozent. Hinzu kamen gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserte Fällungsbedingungen in der biologischen Kläranlage des Industrieparkbetreibers, die zu einer Gesamtreduktion dieses Parameters um 44 Prozent führten. Diese Bedingungen können aufgrund von Mengenschwankungen im Zulauf der Kläranlage und unterschiedlicher Fahrweisen variieren. Die betrieblichen Stickstoff-Emissionen lagen trotz höherer Produktionsmengen knapp unter dem Vorjahr, wegen einer signifikant verbesserten Abbauleistung der biologischen Kläranlage sanken sie sogar um 40 Prozent.

* Siehe Glossar.

ABWASSERVOLUMEN 2008–2011 (TSD. KUBIKMETER/JAHR)

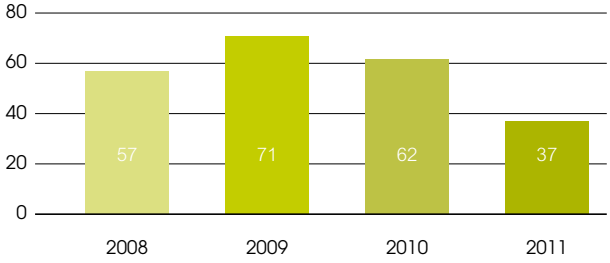


REST-CSB 2008–2011 (TONNEN/JAHR)



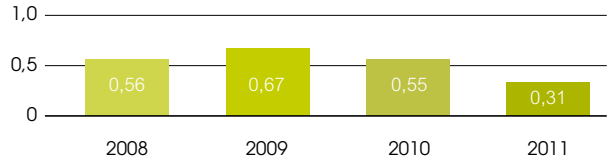
2011 entfielen 88 Prozent der Abwassermenge auf den Bereich Industrial Affairs (davon 38 Prozentpunkte auf Wirkstoffe Biotechnik, 21 Prozentpunkte auf Wirkstoffe Chemie und 28 Prozentpunkte auf Sterile Fertigarzneimittel). 12 Prozent kamen von R&D. Beim Rest-CSB hatte der Bereich Wirkstoffe Chemie mit 88 Prozent den größten Anteil, gefolgt von Wirkstoffe Biotechnik mit sieben Prozent und R&D mit vier Prozent. Der Rest-AOX entfiel zu 86 Prozent auf Wirkstoffe Chemie, gefolgt von R&D mit neun Prozent. Phosphor wurde zu 89 Prozent durch Wirkstoffe Biotechnik und zu acht Prozent durch R&D emittiert. Der Stickstoff im Abwasser wurde zu 58 Prozent durch Wirkstoffe Biotechnik und zu 42 Prozent durch Wirkstoffe Chemie eingeleitet. Die nicht erwähnten Bereiche hatten keine relevanten Anteile an den jeweiligen Einleitungen.

STICKSTOFF 2008–2011 (TONNEN/JAHR)



REST-AOX 2008–2011 (TONNEN/JAHR)

PHOSPHOR 2008–2011 (TONNEN/JAHR)



Für weitere Informationen:

[104] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/protection_atmosphere

[105] R22 besitzt ein Kohlendioxid-Äquivalent von 1.500

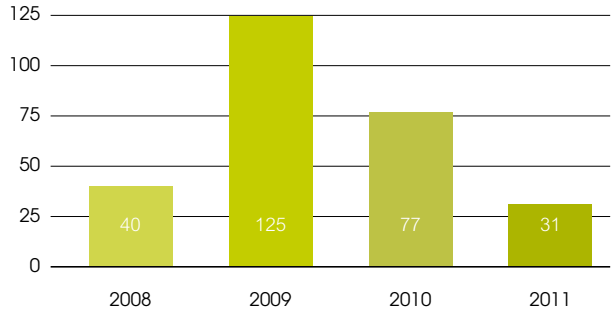
[106] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/water_management

Informationen zum Themenkomplex „Arzneimittel in der Umwelt“: http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/pharmaceuticals_environnement

Die Konzentration der Schwermetalle im Abwasser von Sanofi nahm gegenüber dem Vorjahr um 60 Prozent ab. Hierfür gibt es verschiedene Gründe. Zum einen kommt es – wie beim Phosphor – zu Varianzen beim Wirkungsgrad der biologischen Kläranlage bei zu fällenden Abwasserparametern, der sich bei allen Schwermetallen zum Teil signifikant verbessert hat. Zudem gingen auch die betrieblich gemessenen Schwermetallfrachten zurück, insbesondere die von Nickel und Chrom im Phenylhydrazin-Betrieb. Sehr wahrscheinlich hatten die säurehaltigen Abwässer dieses Betriebs über Korrosion Schwermetalle aus Edelstahlapparaturen herausgelöst und somit bereits in betrieblichen Abwasserproben zu Erhöhungen geführt. Seit den Erneuerungsmaßnahmen Mitte 2011 wurden hier Verbesserungen erzielt. Mit Ausnahme von Zink und geringen Mengen an Nickel setzt Sanofi keine Schwermetalle in den Prozessen ein.

Emissionen von persistenten organischen Schadstoffen (POPs)* kamen nicht vor.

SCHWERMETALLE 2008–2011
(MG/M³ IM ABWASSER)



ABFALL[107]

Recyclingkonzepte – Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit Hand in Hand

Bereits bei der Planung neuer Prozesse und Verfahren werden die daraus resultierenden Abfallströme qualitativ und quantitativ betrachtet und Möglichkeiten zur Vermeidung oder Verringerung erwogen. Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung der Abläufe werden auch bei etablierten Verfahren immer wieder abfallmindernde Maßnahmen ergriffen. Eine besondere Rolle spielt hierbei das Vorschlagswesen[108], das Verbesserungsideen der Mitarbeiter fördert, bewertet und belohnt.

Sind Abfälle unvermeidlich, werden sie sinnvoll getrennt, damit man sie möglichst hochwertig verwerten kann. Altglas, Papier, Pappe, Kunststoffe und Metallschrott werden somit fast vollständig stofflich verwertet, damit werden natürliche Ressourcen geschont.

Wo sinnvoll möglich, werden Lösemittel separiert, betriebsintern recycelt und im Kreislauf geführt[109] oder extern bei zertifizierten Firmen zu neuen Produkten aufgearbeitet.

Trotz dieser Bemühungen verbleiben Abfälle, die nicht mehr genutzt werden können. Hier wird darauf geachtet, dass sie möglichst unter Energiegewinn in speziellen Abfallverbrennungsanlagen thermisch behandelt werden. Dadurch wird fossile Energie geschont und gleichzeitig das enthaltene Schadstoffpotenzial vollständig beseitigt.

Die geordnete Deponierung von Abfällen stellt schließlich die letzte Option der umweltverträglichen Entsorgung dar. Unsere intensiven Bemühungen, wertvollen Deponieraum zu schonen, führen dazu, dass generell weniger als ein Prozent unserer Abfälle auf Deponien beseitigt werden.

Die örtliche Nähe der Entsorgung wird besonders berücksichtigt, um die bei Abfalltransporten unvermeidlichen Emissionen möglichst gering zu halten. Mehr als die Hälfte der Abfälle des Standorts Frankfurt werden innerhalb des Industrieparks Höchst und somit in unmittelbarer Nähe entsorgt.

* Siehe Glossar.

Abfallgeschehen 2011

2011 lag die Gesamtabfallmenge um zwei Prozent über dem Vorjahr. Der moderate Anstieg ist vor allem auf produktionsspezifische Abfälle im Bereich Wirkstoffe Chemie zurückzuführen (etwa plus 930 Tonnen)[110]. Durch die Einstellung eines Entwicklungsprojekts entstanden in der Prozessentwicklung Biotechnik rund 360 Tonnen weniger chemisch-pharmazeutische Abfälle. Bauabfälle und Schrott sanken in Summe um 200 Tonnen. Mengenzuwächsen bei R&D durch den Bau der neuen Zellkulturanlage[111] und im Bereich Wirkstoffe Biotechnik durch den Umbau eines Gebäudes der Qualitätsorganisation standen rückläufige Mengen im Bereich Sterile Fertigarzneimittel im Rahmen zweier weit fortgeschrittener Umbauprojekte gegenüber. Des Weiteren kam es zu gegenläufigen Entwicklungen bei weiteren Abfallkategorien, unter anderem zu Rückgängen bei Papierabfällen im Bereich Sterile Fertigarzneimittel und bei biologischen Abfällen (R&D) sowie zu einem Anstieg bei sonstigen Abfällen – überwiegend bei Grubenschlämmen im Bereich Wirkstoffe Biotechnik und R&D.

Bei Abfällen unterscheidet man gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sowie Abfälle zur Verwertung und zur Beseitigung.*

Die gefährlichen Abfälle stiegen primär aufgrund der produktionsspezifischen Abfälle im Bereich Wirkstoffe Chemie um acht Prozent gegenüber dem Vorjahr. 95 Prozent des Aufkommens an gefährlichen Abfällen im Jahr 2011 entfielen auf Industrial Affairs (davon 84 Prozentpunkte auf Wirkstoffe Chemie, sieben Prozentpunkte auf Sterile Fertigarzneimittel und vier Prozentpunkte auf Wirkstoffe Biotechnik). R&D hatte einen Anteil von fünf Prozent.

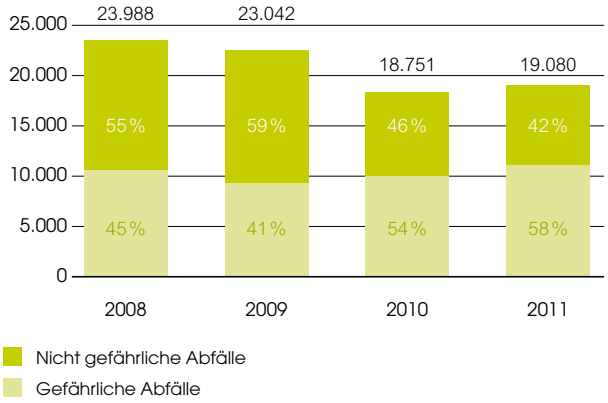
Bei den nicht gefährlichen Abfällen war – primär bedingt durch die Entwicklung der Bau- und Abrissabfälle, der Papierabfälle und der biologischen Abfälle – ein Rückgang um sechs Prozent zu verzeichnen. 46 Prozent des gesamten Aufkommens an nicht gefährlichen Abfällen im Jahr 2011 entfielen auf R&D, 24 Prozent auf Frankfurt Devices, 16 Prozent auf Sterile Fertigarzneimittel, je fünf Prozent auf Wirkstoffe Biotechnik und die Distribution Platform und vier Prozent auf weitere Bereiche von Industrial Affairs sowie auf Commercial Operations.

Die Verwertungsquote (Anteil der verwerteten Abfälle an der Gesamtabfallmenge) lag wie im Vorjahr bei 83 Prozent.

Sämtliche Abfallmengen von Sanofi wurden im Inland entsorgt. Weniger als 0,1 Prozent der Abfälle wurden auf Deponien beseitigt.

Für verpackte Arzneimittel, die über den Großhandel und Apotheken an den Endverbraucher gehen, wurden im Hinblick auf unsere Verpflichtungen nach den Vorgaben der Verpackungsverordnung Vereinbarungen mit anerkannten Dienstleistern geschlossen. Gleiches gilt für das so genannte B2B-Geschäft (Business to Business – Lieferungen von Wirkstoffen an Kunden in Deutschland).

GESAMTABFALLMENGE 2008–2011 (TONNEN/JAHR)



Für weitere Informationen:

[107] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/waste_managemnet

[108] Siehe Verbesserungsvorschläge, Seite 65

[109] Siehe Rohstoff- und Packmitteleinsatz, Seite 76

[110] Siehe Rohstoff- und Packmitteleinsatz, Seite 76 f., sowie Produktionsmengen, Seite 81

[111] Siehe Technologien und Produktionsverfahren, Seite 12 f.

* Siehe Glossar.

ABFALLAUFKOMMEN 2008–2011 (TONNEN/JAHR)				
	2008	2009	2010	2011
Abfälle, gesamt	23.988	23.042	18.751	19.080
Davon verwertet	20.754	19.677	15.538	15.862
Davon beseitigt	3.234	3.365	3.213	3.218

KLASSIFIZIERUNG DER ABFÄLLE 2008–2011 (TONNEN/JAHR)				
	2008	2009	2010	2011
Gefährliche Abfälle	10.869	9.548	10.115	10.972
Davon verwertet	7.782	6.302	7.034	7.896
Davon beseitigt	3.087	3.246	3.081	3.076
Nicht gefährliche Abfälle	13.120	13.494	8.637	8.108
Davon verwertet	12.973	13.375	8.504	7.966
Davon beseitigt	147	119	133	142

AUSGEWÄHLTE ABFALLKATEGORIEN 2011 (%)	
Lösemittelabfälle	30,4
Chemisch-pharmazeutische Abfälle	23,3
Bauabfälle	19,2
Kunststoffabfälle	8,6
Papierabfälle	4,0
Hausmüll	2,9
Schrott	2,3
Biologische Abfälle	1,7
Glasabfälle	0,6
Holzabfälle	0,5
Sonstige Abfälle	6,6

BODEN

An den Standorten von Sanofi in Deutschland gibt es keine Altlasten, die auf eigene Aktivitäten zurückzuführen sind. Da die Kosten für die Sanierung der Altlasten aus den früheren Aktivitäten der Hoechst AG laut Gesellschaftsvertrag von den Nachfolgeunternehmen anteilig getragen werden müssen, ist Sanofi ebenfalls daran beteiligt.[112]

RELATIVE UMWELTKENNZAHLEN

Änderungen der Umweltauswirkungen sind bei Sanofi in Deutschland maßgeblich auf Variationen im Produktions- und Fertigungsgeschehen zurückzuführen. Daher berichten wir seit einigen Jahren über ausgewählte Umweltparameter auch in Form relativer Kennzahlen unter Berücksichtigung des vorher genannten Leistungsgeschehens. Seit 2010 publizieren wir zusätzlich relative Kennzahlen zu indirekten Kohlendioxid-Emissionen* aus Energieverbräuchen sowie zum Materialeinsatz und zum Wasserverbrauch und berücksichtigen damit alle relevanten Umweltsegmente. Um die Transparenz der Darstellung zu erhöhen, wird die Entwicklung der indirekten Kohlendioxid-Emissionen mit und ohne Berücksichtigung der durch den Industrieparkbetreiber zugekauften RECS-Zertifikate[113] ausgewiesen.

Relative Kennzahlen geben wir für Bereiche mit einem relevanten Anteil an den jeweiligen Umweltsegmenten an. Aufgrund unterschiedlicher Leistungsparameter weisen wir in der Regel die Kennzahlen für Wirkstoffproduktion und Fertigung separat aus. Sollten die Fertigungsbereiche Sterile Fertigarzneimittel und Frankfurt Devices für sich genommen jeweils relevante Anteile an den entsprechenden Umweltsegmenten aufweisen, wird hier weiter differenziert, etwa beim Abfall. Bei den direkten Luftemissionen sowie den Abwasserparametern werden die relativen Kennzahlen ausschließlich für die Wirkstoffproduktion ausgewiesen. Auch der Materialeinsatz als Messgröße zur Entwicklung der Materialeffizienz im Zeitablauf (in der vorliegenden Fassung indexiert auf das zugrunde gelegte Basisjahr 2008) wird in dieser Form nur für die Wirkstoffproduktion ausgewiesen, da dieser Bereich die mit Abstand höchste Materialintensität in Bezug auf Roh- und Hilfsstoffe hat. Entsprechende Betrachtungen für die Fertigungsbereiche Sterile Fertigarzneimittel und Frankfurt Devices lassen sich weitgehend aus den Kennzahlen zu den fertigungsspezifischen Abfallmengen ableiten.

Die relativen Umweltkennzahlen werden durch Division von absoluten Umweltkennzahlen durch eine so genannte Produktivitätsbasis* ermittelt, die das individuelle Produktions- oder Fertigungsgeschehen eines Funktionsbereichs widerspiegelt. Schwankungen im niedrigen einstelligen Prozentbereich von einem Jahr zum anderen sind auch in der relativen Betrachtung allein aufgrund von Änderungen im vielfältigen Produktionsspektrum möglich, ohne dass hieraus notwendigerweise eine Verschlechterung in der Ausbeute oder der Umweltleistung an sich abgeleitet werden kann.[114] Hier kommt es vielmehr auf den mittel- bis langfristigen Trend an. Um diese Entwicklungen noch besser ausweisen zu können, streben wir bei den relativen Kennzahlen die Abbildung eines Fünfjahreszeitraums an. Derzeit können wir für alle Parameter einen Vierjahreszeitraum zeigen.

Mit Ausnahme des relativen Materialeinsatzes der Wirkstoffproduktion (plus drei Prozent) sowie der relativen Abfallmengen in der Wirkstoffproduktion und bei den Sterilen Fertigarzneimitteln – die exakt auf Vorjahresniveau lagen – haben sich die relativen Parametermengen zum Teil deutlich gegenüber dem Vorjahr vermindert. Im Vergleich zum Basisjahr 2008 gingen sämtliche Parameter auf

Für weitere Informationen:

[112] Siehe Umweltschutzrisiken/Sicherheitsrisiken, Seite 39

http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/local_environmental_impact/soil_protection

[113] Siehe Luftemissionen, Seite 82

[114] Diese Aussage gilt über die bereits im Glossar zur Produktivitätsbasis der Wirkstoffproduktion genannten Restriktionen hinaus (siehe auch Allgemeine Anmerkungen, Seite 76)

* Siehe Glossar.

relativer Ebene zurück, insbesondere die Kohlendioxid-Emissionen, der Wasserverbrauch, die Abwasserwerte und die Abfallmenge bei Frankfurt Devices. Auch der relative Materialeinsatz der Wirkstoffproduktion hat sich zwischen 2008 und 2011 um 16 Prozent reduziert. Durch die Inbetriebnahme der MIB-Anlage im Jahr 2010 sowie die vermehrte Einführung neuer Wirkstoffe in den Jahren 2010 und 2011 hat sich der relative Materialeinsatz jedoch gegenüber 2009 leicht erhöht.

Die relative Abfallmenge der Wirkstoffproduktion und im Bereich Sterile Fertigarzneimittel bewegte sich in den letzten drei Jahren jeweils auf vergleichbarem Niveau. Dies ist ein Indikator dafür, dass relevante Vermeidungsmaßnahmen bereits zuvor stattgefunden haben.

Weitere Ursachen für die vorher genannten Entwicklungen werden in den entsprechenden Unterkapiteln kommentiert.[115]

RELATIVE UMWELTKENNZAHLEN 2008–2011

Umweltsegment	Parameter		2008	2009	2010	2011	+/–% 11/10	+/–% 11/08
Materialeinsatz	Wirkstoffproduktion		1,000	0,792	0,817	0,844	3	–16
Wasserverbrauch	Wirkstoffproduktion (tsd. m^3)		0,28	0,26	0,24	0,20	–17	–29
	Fertigung gesamt (tsd. m^3)		0,64	0,54	0,51	0,48	–6	–25
Direkte Luftemissionen Wirkstoffproduktion	Kohlendioxid (t)		0,35	0,34	0,33	0,27	–18	–23
	Übrige Luftemissionen (kg)		0,55	0,60	0,58	0,54	–7	–2
Indirekte Kohlendioxid- Emissionen	Wirkstoffproduktion (t)	+	2,8	2,3	2,4	1,8	–25	–36
		++	2,8	2,3	2,4	2,1	–13	–25
	Fertigung Gesamt (t)	+	88,4	61,9	56,0	45,0	–20	–49
		++	88,4	61,9	56,0	50,2	–10	–43
Abwasser Wirkstoffproduktion	Rest-CSB (kg)		19,5	14,3	17,0	15,5	–9	–21
	Rest-AOX (g)		45,0	36,5	42,3	32,7	–23	–27
Produktions- und fertigungsspezifischer Abfall	Wirkstoffproduktion (t)		0,26	0,23	0,24	0,24	0	–8
	Ster. Fertigarzneimittel (t)		1,2	1,1	1,1	1,1	0	–8
	Frankfurt Devices (t)		9,1	7,8	7,7	7,4	–4	–19

\+ Unter Berücksichtigung von RECS-Zertifikaten ab 2011, siehe Seite 82
++ Ohne Berücksichtigung von RECS-Zertifikaten ab 2011

SCHADENSEREIGNISSE IM UMWELTBEREICH 2011

Im Jahr 2011 kam es zu einem meldepflichtigen und fünf nicht meldepflichtigen Ereignissen im Bereich Gewässerschutz. Bei allen Ereignissen waren die etablierten Sicherungsmaßnahmen erfolgreich, sodass es in keinem Fall zu einer unkontrollierten Umweltauswirkung kam. Die ausgetretenen Stoffmengen konnten vollständig zurückgehalten und schadlos für die Umwelt entsorgt werden.

Meldepflichtiges Ereignis:

- Am 22. Juni kam es im Dolantin-Betrieb des Bereichs Wirkstoffe Chemie zum Austritt eines Wirkstoffs. Die gesamte Abwassermenge konnte zurückgehalten werden. Der kontaminierte Anteil wurde als Abfall entsorgt. Der dekontaminierte Wasseranteil wurde mit Genehmigung des Regierungspräsidiums über die Kläranlage eingeleitet.

Nicht meldepflichtige Ereignisse:

- 13. Januar und 7. Februar: Austritt von Frostschutz-Wasser-Gemischen im Peptide-Betrieb (Wirkstoffe Biotechnik)
- 6. Juli: Austritt einer wässrigen Lösung aus Propanol* und Zinkchlorid in der MIB-Anlage (Wirkstoffe Biotechnik)
- 9. September: Austritt einer wässrigen Lösung aus Frostschutz und einem Wirkstoff im Novocain-Betrieb (Wirkstoffe Chemie)
- 18. Dezember: Austritt einer Reagenzlösung im Pyrazolone-Betrieb (Wirkstoffe Chemie)

BIODIVERSITÄT, NATURSCHUTZ UND FLÄCHENNUTZUNG

BIODIVERSITÄT[116]

Biodiversität und die pharmazeutische Industrie

Der Erhalt und Schutz der weltweiten Biodiversität ist von großem Interesse für die pharmazeutische Industrie. Natürliche biologische Quellen haben eine große Bedeutung für die Suche nach neuen Arzneimitteln. Fast die Hälfte der 1.184 neuartigen Arzneimittel, die während der letzten 25 Jahre auf den Markt gekommen sind, hat ihren Ursprung in Substanzen aus natürlichen Quellen.

Sanofi konzentriert sich auf drei Bereiche im Umgang mit dem Thema Biodiversität:

- Kontrollierter Nutzen von natürlichen Pflanzen und wilden Tieren für Forschungsprojekte, um neue Arzneimittel zu entdecken
- Garantien für einen gerechten Vorteilsausgleich für den Zugang und die Nutzung dieser Art von Ressourcen
- Sicherstellen des Schutzes der Biodiversität an Standorten der Gruppe, besonders in empfindlichen oder geschützten Zonen

Die Politik von Sanofi in den drei Bereichen folgt den Prinzipien der Convention on Biological Diversity (CBD) und dem Positionspapier des Konzerns.[117]

Natural Products Science Center Frankfurt

Das Natural Products Science (NPS) Center in Frankfurt erforscht seit mehreren Jahrzehnten natürliche Substanzen auf ihre Verwendbarkeit für die Entwicklung von Arzneimitteln. Hier existiert eine umfangreiche, multidisziplinäre Expertise zu Naturstoff-Forschung und Biodiversität. Die Sammlung des NPS umfasst 120.000 mikrobielle Stämme und 9.000 Pflanzen oder Pflanzenextrakte. Die Wissenschaftler des NPS beraten auch andere Abteilungen bei der Einhaltung der Richtlinien der CBD.[118]

Für weitere Informationen:

[115] Siehe Seite 76 ff.

[116] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity

[117] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity_policy/position_paper

[118] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity_policy

http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity/natural_substances#p2

* Siehe Glossar.

Folgende Aktivitäten dienen dazu, die Einhaltung der Prinzipien der CBD und des Sanofi-Positionspapiers zu garantieren:

Verringerung der Menge des zu Forschungszwecken benötigten natürlichen Materials

Während im Jahr 2000 noch mehrere Hundert Gramm Pflanzenmaterial benötigt wurden, um die Inhaltsstoffe vollständig zu untersuchen, brauchten wir in einer von 2005 bis 2010 durchgeführten Screening-Kampagne von 5.500 Pflanzen nur wenige Dutzend Gramm.

Überwachung gefährdeter Arten

Sanofi überwacht die existierende Pflanzensammlung in regelmäßigen Abständen auf das Vorhandensein gefährdeter Arten. Zum Abgleich dient die Rote Liste der gefährdeten Arten der International Union for Conservation of Nature (IUCN), die jedes Jahr erneuert wird. Der letzte Abgleich mit der Roten Liste 2011 ergab, dass die Pflanzensammlung von Sanofi nur 1,3 Prozent gefährdete Arten enthält. Hierzu ist zu bemerken, dass die Sammlung über mehrere Jahrzehnte aufgebaut wurde, teilweise bevor die erste Rote Liste existierte und die wissenschaftliche Gemeinschaft eine Gefährdung der betroffenen Arten postulierte. Die gefährdeten Arten werden in der Datenbank markiert, sodass Nachbestellungen von Material der betroffenen Pflanzen, die aufgrund von Forschungsergebnissen nötig würden, rechtzeitig verhindert werden. Bei Erweiterungen der Sammlung achten wir darauf, keine gefährdeten Arten neu hinzuzufügen.[119]

Abschluss von Verträgen im Einklang mit der Convention on Biological Diversity (CBD)

Verträge zwischen dem NPS Center von Sanofi und Kooperationspartnern enthalten Klauseln, die die Einhaltung der Prinzipien der CBD fordern. Kooperationspartner und gewerbliche Händler müssen dies garantieren und die Erlaubnis der lokalen Behörden für das Sammeln und Weitergeben von natürlichen Materialien besitzen.

Einige Verträge gehen darüber hinaus. Der Vertrag für die Zusammenarbeit zwischen Sanofi und der chinesischen Firma DIAO Chengdu zum Beispiel enthält Vereinbarungen über

- einen Vorteilsausgleich, falls aus den untersuchten Pflanzenmaterialien neue Arzneimittel entstehen
- einen Technologietransfer nach China für die Methoden der Extraktion, Anreicherung und Auftrennung von Inhaltsstoffen aus den untersuchten Materialien
- eine Ausbildung von chinesischen Mitarbeitern in Extraktions- und Reinigungstechniken in Frankfurt

Auch der Vertrag zwischen Sanofi und IMRA, einem Institut für angewandte Wissenschaften in Madagaskar, enthält Vereinbarungen über einen Vorteilsausgleich für den Fall, dass Arzneimittel aus den zur Verfügung gestellten Pflanzen entstehen.

NACHHALTIGE STANDORTENTWICKLUNG IM INDUSTRIEPARK FRANKFURT-HÖCHST

Masterplan Städtebau

In der Stadt- oder auch Standortplanung sind Masterpläne das vorrangige Instrument. Für den Industriepark Höchst hat der Standortbetreiber den „Masterplan Städtebau 2005“ vorgelegt. Er ist in vier Entwicklungspläne zu den Themen räumliche Ordnung, Verkehr, Nutzungen sowie Freiraum- und Grünordnung untergliedert und in der Überarbeitung von 2010 um einen Entwicklungsplan Artenschutz ergänzt worden. In der Zusammenschau mit dem Masterplan Infrastruktur wird so eine nachhaltige Weiterentwicklung des Industrieparks Höchst ermöglicht.

Entwicklungsplan Freiraum- und Grünordnung

Dieses flexible Planungskonzept dient dem Ziel, eine Grundausstattung an Grünstrukturen im Industriepark zu sichern und zu entwickeln. Für die zukünftige Entwicklung der Freiräume im Industriepark werden Ordnungselemente definiert, die den Ansprüchen einer stärkeren Durchgrünung gerecht werden. Hierbei werden auch Bereiche in der Umgebung des Standorts mitbetrachtet.

Eingriffs-/Ausgleichsbilanzierung bei Bauvorhaben
Das Bundesnaturschutzgesetz und das Hessische Naturschutzgesetz legen fest, dass bei Baumaßnahmen außerhalb geschlossener Ortsteile der durch das Neubauvorhaben bedingte Eingriff in Natur und Landschaft in angemessener Art und Weise und an einem geeigneten Ort wieder ausgeglichen werden muss. Diese Kompensationsverordnung gilt auch für Baumaßnahmen in den außerhalb des Werkszauns gelegenen Teilbereichen südlich des Mains.

BAUMKATASTER

Baumschutzsatzung der Stadt Frankfurt
Zur Wahrung des Gehölzbestands und zur Sicherung, Erhaltung und Fortentwicklung des Naturhaushalts, der Lebensbedingungen von Tieren und Pflanzen und des Erholungswerts gibt es für den Geltungsbereich des gesamten Frankfurter Stadtgebiets eine so genannte Baumschutzsatzung.

Vorgehen im Industriepark Höchst
Auch das Gebiet des Industrieparks Höchst unterliegt dieser Baumschutzsatzung. Dies führte in der Vergangenheit aufgrund der anhaltenden Bautätigkeit zu einer Vielzahl von Einzelanträgen und somit zu einem hohen Verwaltungsaufwand für beide Seiten. Deshalb hat man mit der zuständigen Behörde vereinbart, einmal jährlich eine Gesamtbilanz der Bäume im Industriepark mit der Darstellung aller Abgänge und Neupflanzungen vorzulegen und genehmigen zu lassen. Infolgedessen gibt es für die mehr als 4.600 der Baumschutzsatzung unterliegenden Bäume des gesamten Industrieparks ein Baumkataster.

VERKEHRSINFRASTRUKTUR

Verkehrssichere Radwege
Alle Tore zum Industriepark, die auch für den Zugang mit dem Fahrrad vorgesehen sind, haben Fahrradschleusen. Um die Sicherheit für Radfahrer zu erhöhen, hat man entsprechende Maßnahmen getroffen, wie auffällige rote Färbung des Radfahrstreifens oder zusätzliche Hinweisschilder. Auch außerhalb des Industrieparks hat sich die Situation für Radfahrer deutlich verbessert. Seit Ende 2009 gibt es einen zehn Kilometer langen Radweg rund um den Industriepark.

PROJEKTBEZOGENE MASSNAHMEN ZUM NATUR- UND ARTENSCHUTZ

Im Zusammenhang mit der Errichtung von Parkplätzen im südlichen Außenbereich des Industrieparks flossen Aspekte des Natur- und Artenschutzes mit ein. Zur Vermeidung von vollständigen Flächenversiegelungen hat man die einzelnen Parkplatzreihen durch zwei Meter breite Grünstreifen voneinander getrennt und die Stellplatzflächen in versickerungsfähigem Ökopflaster ausgeführt. Weiterhin war eine ausreichend große Fläche für eine Amphibienleiteinrichtung mit zugehörigem Wanderkorridor entlang der Straße wichtig. So können die in diesem Bereich vorkommenden besonders streng geschützten Kreuzkröten die Verkehrsflächen sicher queren.

Der Bereich Wirkstoffe Biotechnik hat im Umfeld einer Produktionsanlage auf dem südlichen Gebiet des Industrieparks eine Anpassung der Bepflanzung an lokale Arten und Gattungen vorgenommen. Ähnliche Maßnahmen wurden im Bereich Distribution Platform getroffen. Der Bereich R&D hat auf einem hierfür geeigneten Gelände neun Sitzstangen für Greifvögel aufgestellt.

Für weitere Informationen:

[119] http://csrreporting.sanofi.com/web/planet/biodiversity/safeguarding_biopiracy

ZIELE UND MASSNAHMEN

Sanofi ist bestrebt, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu vermindern und den Sicherheitsstandard zu erhöhen. Obwohl der Schwerpunkt der hier vorgestellten Ziele im Umweltbereich liegt, werden auch einige sicherheitsrelevante Projekte vorgestellt.

WIRKSTOFFE FRANKFURT CHEMIE		
Ziel/Maßnahme	Status	Kosten in Euro
Austausch Zentrifugalfilter gegen Modulfilter zur Verringerung des Aktivkohleverbrauchs und Reduzierung der Entsorgungskosten in der Metamizol-Produktion im Pyrazolone-Betrieb	Anfang November 2011 abgeschlossen (ursprünglicher Termin: Abschluss 2009; Verschiebung war aus Qualitätsgründen erforderlich)	ca. 0,25 Mio.
Ersatz Zentrifuge 1C6 im Fexofenadin-Betrieb durch geschlossenes System (Stülpfilterzentrifuge). Vermeidung Stoffexposition durch Entfall Handaustrag	Q3 2011 termingerecht abgeschlossen	ca. 0,8 Mio.
Installation von Kühlwasserpumpen neuer Baugröße im Xanthin-Betrieb und Umstellung auf Umrichterbetrieb. Dadurch Einsparung von 220 MWh Strom und 73 Tonnen CO_2 pro Jahr	Q3 2011 termingerecht abgeschlossen	Amortisationszeit < 3 Jahre
Pilotprojekt: Umrüstung von Mietmotoren mit hoher Jahreslaufleistung auf IE3 (International Efficiency Class). Dadurch Einsparung von 50 MWh Strom und 18 Tonnen CO_2 pro Jahr	Ende 2011 termingerecht abgeschlossen	Energieeinsparung liegt über Mietkostenerhöhung
Neues Ziel: Erhebliche Reduktion der Handhabung von festem Ätzkali im Fexofenadin-Betrieb durch Ersatz gegen 50-prozentige Natronlauge aus der Ringleitung. Dadurch Verringerung des Unfallrisikos und der Mitarbeiterbelastung. Zusätzlich werden Packmittel eingespart. Durch die Möglichkeit, Natronlauge in wässriger Form einzusetzen, werden zudem durch den Wegfall von Trocknungsschritten gewisse Einsparungen an Strom und CO_2 erzielt.	Ziel: Abschluss Q1 2012	Amortisationszeit 3,3 Jahre
Neues Ziel: Erhöhung der Arbeitssicherheit durch verbesserte Handhabung von OEB-4-Stoffen (OEB steht für Arbeitsplatzgrenzwert) im Dolantin-Betrieb. Dies beinhaltet: Sicherheitshandschuhbox, Doppelklappensystem, mobile Rührbehälter, Bodenwaage, Rohrleitung, Baumaßnahmen sowie Prozessleittechnik	Ziel: Abschluss Ende 2012	ca. 0,75 Mio.

WIRKSTOFFE FRANKFURT BIOTECHNIK

Ziel/Maßnahme	Status	Kosten in Euro
Installation eines Brandmelde- und Feuerlöschsystems (Sprinkler) in einem Wirkstoffbetrieb	2011 termingerecht abgeschlossen	ca. 2,3 Mio.
Reduzierung der Umpumpmengen im Kühlwasserkreislauf in der Propanol*-Destillation durch Ausrüstung des Hauptkondensators mit temperaturgeführter Kühlwassereinspeisung. Dadurch müssen 1,5 Mio. m^3 pro Jahr weniger Kühlwasser umgepumpt werden. Stromverbrauch wird um 350 MWh pro Jahr gesenkt. Einsparung: 120 t CO_2 pro Jahr	Ende 2011 termingerecht abgeschlossen	Amortisationszeit 2 Jahre
Pilotprojekt: Umrüstung länger laufender Motoren auf Mindest-effizienzstandard IE3 (International Efficiency Class). Dadurch Einsparung von 100 MWh Strom und 35 Tonnen CO_2 pro Jahr **Neuer Aspekt:** Das Projekt wird in den Folgejahren fortgeführt. Dadurch steigt die Gesamteinsparung.	Ziel: Abschluss Ende 2012	Energieeinsparung liegt über Mietkostenerhöhung

DISTRIBUTION PLATFORM FRANKFURT

Ziel/Maßnahme	Status	Kosten in Euro
Konsequente Weiterverfolgung der Umstellung des Transports von Fertigarzneimitteln im Exportbereich vom Flugzeug auf Seeschiff	laufend	Frachtkosteneinsparung
Ausbau des Schienenanteils im Rahmen des Transports von Fertigarzneimitteln innerhalb Europas	laufend	kostenneutral
Transport zum Seehafen über Binnenschiff	laufend	Frachtkosteneinsparung
Neues Ziel im Zusammenhang mit dem Projekt „Fit for Future“: ergonomische Einrichtung der neuen Arbeitsplätze. Installation energiesparender Beleuchtung	Ende 2012	Kosten sind im Gesamtprojekt enthalten und nicht separat determinierbar
Neues Ziel: Einführung eines neuen Umwelt- und Sicherheits-E-Learning-Systems	Ende 2012	10 Tsd. Investition und 8 Tsd. laufende Kosten pro Jahr

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG (R&D)

Ziel/Maßnahme	Status	Kosten in Euro
Absicherung der Infrastruktur durch Verbesserung des Brandschutzes, Vorbereitung der Energieoptimierung im Gebäude G 839 (Technikum Chemical Development)	Herbst 2011 abgeschlossen (ursprünglich geplanter Abschluss: 2009; während des Projektablaufs wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket ergänzt und umgesetzt)	ca. 10 Mio.

* Siehe Glossar.

STANDORT FRANKFURT INSULIN		
Ziel/Maßnahme	**Status**	**Kosten in Euro**
Austausch von Klimaanlagen. Umfangreiches Maßnahmenpaket, unter anderem Einbau neuer sicherer Schaltschränke. Weiterführung des Einbaus von energieoptimierenden Regelungen (freie Kühlung)	2008 Umsetzung bei zwei Anlagen: ursprünglicher Termin für restliche drei Anlagen: Abschluss 2009; Verschiebung war aufgrund Budgetpriorisierungen erforderlich • Anlage 7317 im Jahr 2010 erneuert und versorgt nun auch Bereiche der 7318 • Anlage 7318 versorgte temporär den Bereich der Druckerei – wurde 2011 abgeschaltet und demontiert • Versorgung der leer stehenden Räume in Zukunft durch entsprechende Reserve in der Anlage 7317 vorgehalten • Anlage 7301 sollte im Laufe von 2011 stillgelegt werden, was sich aufgrund von Nutzungsänderungen als nicht durchführbar erwies. Mit Ausnahme von Anlage 7301 arbeiten alle großen Lüftungsanlagen seit Ende 2011 energieoptimiert, somit ist die technische Voraussetzung für das Ziel „Überprüfung, ob jährliche Energieeinsparungen […] erreicht werden“, gegeben.	ca. 1,8 Mio.
Überprüfung, ob jährliche Energieeinsparungen (Dampf, Kühlwasser, gereinigtes Wasser und Strom) in Höhe von 4 Prozent von 2005 bis 2008 durch Umbau und Erneuerung der Energieverbraucher erreicht werden	Abschluss 1. Hj. 2010 (ursprünglicher Termin: Abschluss 2008–2009; Verschiebung wegen revidierten Betrachtungszeitraums). Ziel wurde in leicht revidiertem Betrachtungszeitraum 2006–2009 mit insgesamt –34 Prozent deutlich übererfüllt. Abschluss Anfang 2012 (ursprünglicher Termin: Abschluss Ende 2011; Verschiebung wegen revidierten Betrachtungszeitraums). Ziel wurde in revidiertem Betrachtungszeitraum 2006–2011 mit insgesamt -43 Prozent erneut deutlich übererfüllt.	Einsparungen zum Teil im Rahmen von Neuinvestitionen und diversen Effizienzsteigerungsmaßnahmen, daher nicht determinierbar
Optimierung der Betriebsweise der Lüftungsanlagen	Es sollen mehrere Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs umgesetzt werden. Hierzu zählt zum Beispiel • Optimierung der Betriebszeit durch Einstellung des Nutzungsprofils • Luftmengenreduzierung • Temperaturprofile anpassen Umsetzung nur in Bereichen, in denen es keine widersprechenden GMP*-Anforderungen gibt. Ursprüngliches Ziel Q3/2011 termingerecht abgeschlossen. Im vorher genannten Zusammenhang wurden zusätzliche Potenziale identifiziert, weshalb die Maßnahmen in den Jahren 2012 und 2013 fortgeführt werden.	Gesamtes Einsparpotenzial > 400 Tsd. pro Jahr Erzielte Einsparungen 2011: 230 Tsd. pro Jahr Weitere geplante Einsparungen (pro Jahr): 2012: 70 Tsd. 2013: 100 Tsd.

* Siehe Glossar.

Ziel/Maßnahme	Status	Kosten in Euro
Neues Ziel: Richtlinien für die Beleuchtung bei Umbau-/ Neubauprojekten zur Reduktion des Stromverbrauchs; Einbau von Bewegungsmeldern zur Schaltung des Lichts, wo sinnvoll	Termingerecht abgeschlossen, Historie: • 2010 Sozialräume H 630 • 2011 Neubaubereich Nord, 1. und 2. OG	Einsparungen: 7,9 Tsd. pro Jahr
Neues Ziel: Anpassung/Reduktion der Beleuchtung bzw. der Anschaltzeiten im derzeitigen Bestand	Historie: 2009 im Bereich New Lantus Plant termingerecht abgeschlossen **Ziel:** 2012 Beleuchtungsstärken in H 600, Außenanlagen	Einsparungen: 8,7 Tsd. pro Jahr erzielt, Potenzial: 2,5 Tsd. pro Jahr
Neues Ziel: Gereinigtes Wasser 90 °C: Umbau des Systems für Salben in H 600 von 90 °C auf 70 °C und Integration in vorhandenes Standardsystem. Dadurch Reduktion von Dampf- und Kühlwasserverbrauch	Umsetzung und Inbetriebnahme 2013	Kosten: > 304 Tsd. Einsparpotenzial: Noch zu bestimmen
Neues Ziel: Reduktion des Einsatzes von vollentsalztem (VE)-Wasser von zzt. 70.000 m³ auf 20.000 m³ pro Jahr durch Umbau von Aggregaten wie Vakuumpumpen oder anderen Verbrauchern von Durchlauf auf Wiederverwendung des VE-Wassers	Umsetzung und Inbetriebnahme im Q1 2013	Kosten: Unter Evaluierung Einsparpotenzial: 350 Tsd. pro Jahr

GLOSSAR

ABFALL ZUR BESEITIGUNG
Abfall zur Verbrennung, Ablagerung und/oder chemisch-physikalischen Behandlung

ABFALL ZUR VERWERTUNG
Abfall zur stofflichen oder energetischen Nutzung außerhalb der Produktionsanlage

AUDIT/AUDITIERUNG
Systematische, unabhängige und dokumentierte Prüfung eines Unternehmens oder von Unternehmensteilen durch interne oder externe Prüfer. Ziel dabei ist es, zu ermitteln, inwieweit die untersuchte Organisationseinheit festgelegte Kriterien erfüllt.

BOTEN-RNA
Die Boten-RNA ist eine „Abschrift" eines Gens. Sie enthält das Rezept, nach dem ein Eiweiß hergestellt wird.

BURULI-ULKUS
Das Buruli-Ulkus ist eine in den Tropen verbreitete infektiöse Erkrankung der Haut und Weichteile mit Bildung zum Teil ausgedehnter Geschwüre. Der Erreger ist mit den Erregern von Tuberkulose und Lepra verwandt.

COMPANY MATCHING
Gehaltsumwandlung aus dem unversteuerten 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

DEZIBEL, dB (A)
Einheit zur Messung der Lautstärke

DEFERRED COMPENSATION
Gehaltsumwandlung aus dem unversteuerten Einkommen, die einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung dient und dem Mitarbeiter als Versorgungsleistung (Alterskapital, Invalidenkapital, Hinterbliebenenkapital) zufließt

DIN EN ISO 14001
Die ISO-14001-Norm legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest. Kernforderungen sind die Erfüllung regulatorischer Rahmenbedingungen und die kontinuierliche Verbesserung der Leistungen für die Umwelt.

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.

EMISSION
Austrag von Stoffen, aber auch von Lärm, Licht, Strahlung oder Erschütterungen

ESCHERICHIA COLI
Stäbchenförmiges, begeißeltes Bakterium, das im menschlichen und tierischen Darm vorkommt

FCKW
Fluorchlorkohlenwasserstoffe, deren Freisetzung in die Atmosphäre in erheblichem Maße für den Abbau der Ozonschicht verantwortlich gemacht wird

FERMENTATION
Unter Fermentation versteht man jegliche technische Bioreaktion. Damit lassen sich zum Beispiel Medikamente wie Insulin mithilfe von Mikroorganismen großtechnisch herstellen.

GEFÄHRLICHER ABFALL
Abfall, der ein besonderes Gefährdungspotenzial für die Umwelt besitzt

GENERIKUM
Wirkstoffgleiche Kopie eines bereits unter einem Markennamen auf dem Markt befindlichen Medikaments

GHS- ODER CLP-VERORDNUNG
Das Global harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien der Vereinten Nationen (GHS: Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals; CLP: Regulation on Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures) ist ein weltweit einheitliches System zur Einstufung von Chemikalien und ihrer Kennzeichnung auf Verpackungen und in Sicherheitsdatenblättern.

GLOBAL COMPACT
Englischer Name für einen weltweiten Pakt, der zwischen Unternehmen und der UN (Vereinte Nationen) geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten (deutsch: Globaler Pakt der Vereinten Nationen)
http://www.unglobalcompact.org

GMP
Good Manufacturing Practice, gute Herstellungspraxis. Richtlinien zur Qualitätssicherung der Produktionsabläufe und -umgebung in der Produktion von Arzneimitteln und Wirkstoffen

GTI TRACING
GTI (Genotoxic Impurities) Tracing: das Aufspüren genotoxischer Verunreinigungen

HALOGENIERTE VERBINDUNG
Verbindung, die ein oder mehrere Atome Fluor, Chlor, Brom oder Jod (Halogene) enthält

INDUSTRIAL AFFAIRS (IA)
Bestehend 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.

IMMISSION
Einwirkung eines emittierten Schadstoffs auf Pflanzen, Tiere und Menschen sowie Gebäude, nachdem er sich in der Luft, im Wasser oder im Boden ausgebreitet oder auch chemisch oder physikalisch umgewandelt hat

INSULINANALOGON
Als Insulinanalogon bezeichnet man einen Stoff, der in seiner Grundstruktur gegenüber dem Insulin verändert ist. So wird Normalinsulin aus vielen Bausteinen, so genannten 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 basiert auf der entsprechenden äußeren Form des Applikationsmediums.

IWLT
Injury without Lost Time. Unfall ohne Ausfallzeit, der einer besonderen ärztlichen Behandlung bedarf

KOMMANDITIST
Kommanditist (Teilhafter) ist die Bezeichnung für einen Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft (KG). Der Kommanditist haftet im Außenverhältnis mit seinem persönlichen Vermögen gegenüber einem Gesellschaftsgläubiger.

KORRUPTION
Missbrauch einer Vertrauensstellung in einer bestimmten Funktion, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtlich begründeter Anspruch besteht (Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung)

LEISHMANIOSE
Weltweit bei Mensch und Tier vorkommende Infektionserkrankung, die durch Parasiten übertragen wird. Verbreitungsgebiete sind die Tropen, besonders das östliche Afrika, aber auch der Mittelmeerraum und Asien.

LTI
Lost Time Injury, Unfall mit mindestens eintägiger Ausfallzeit

LTI-FR
Lost Time Injury Frequency Rate, Quote unfallbedingter Abwesenheiten mit mindestens eintägiger Ausfallzeit bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

LOTHAR
Lokale Thermische Abluftreinigungsanlage zur Verbrennung der lösemittelhaltigen Abluftströme bestimmter Verfahren des Pyrazolone-Betriebs im Bereich Wirkstoffe Chemie

MANAGEMENTSYSTEM
Ein Managementsystem systematisiert, steuert und kontrolliert unternehmerische Aktivitäten. Dies wird durch Strukturen, Zielsetzungen, Prozeduren und anschließendes Controlling zur Erfolgskontrolle angestrebt. Ein Umweltmanagementsystem koordiniert und steuert umweltrelevante Aktivitäten eines Unternehmens, reduziert seine Umwelteinwirkungen und garantiert somit langfristig den Unternehmenserfolg. Die Basis stellt hier das Anstreben eines zertifizierbaren Umweltmanagementsystem-Standards (zum Beispiel nach ISO 14001) dar.

MICRO-HEDGE
Absicherungsgeschäft, das sich auf eine bestimmte bilanzielle Vermögensposition eines Unternehmens bezieht. Mithilfe eines Micro-Hedge sichert man eine Bilanzposition vor eventuellen Zins,- Währungs- oder sonstigen Preisschwankungen und -risiken ab.

MONOKLONALE ANTIKÖRPER
Antikörper (immunologisch aktive Proteine), die von einer auf einen einzigen B-Lymphozyten (Immunzelle) zurückgehenden Zelllinie produziert werden

MORBUS CROHN
Chronisch entzündliche Darmerkrankung, die bevorzugt den unteren Dünndarm befällt

NACHTSPRUNG
Spezielle Form der Nachtfahrt im Speditionswesen unter Nutzung der nachts oft günstigeren Verkehrssituation. Durch spezielle organisatorische Maßnahmen werden zudem Leerfahrten minimiert.

OHSAS 18001
OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) lehnt sich sehr eng an die ISO 9001 (Qualitätsmanagementnorm) und an die → DIN EN ISO 14001 an.

OTC-MEDIKAMENT
„Over the Counter"-Medikament. Frei verkäufliches, nicht verschreibungspflichtiges Medikament

PEN
Siehe Insulinpen

PERSISTENTER ORGANISCHER SCHADSTOFF (POP)
Organische Chemikalie, die in der Umwelt schwer abbaubar ist und dadurch zur Anreicherung im Körper von Menschen, Tieren und Pflanzen führen kann bzw. ein Potenzial zur weiträumigen Verteilung in der Umwelt hat („Grasshopper"-Effekt)

PRODUKTIVITÄTSBASIS
Die Produktivitätsbasis für die Wirkstoffproduktion und die Fertigung wird nach unterschiedlichen Methoden ermittelt. Im Falle der Fertigung wird für den Bereich Sterile Fertigarzneimittel die hergestellte Menge an Injektionskartuschen, -ampullen und -flaschen und für den Bereich Frankfurt Devices die gefertigte Menge an → Insulinpens als Produktivitätsgröße herangezogen, jeweils in Millionen Stück.

Bei der Wirkstoffproduktion besteht das Produktionsspektrum aus einer Vielzahl von chemischen und biotechnologischen Wirkstoffen mit etlichen Vor- und Zwischenstufen, die eine sehr unterschiedliche Rohstoffintensität haben. Um Änderungen in der Struktur des Produktionsspektrums im Zeitablauf adäquat Rechnung zu tragen, werden die jahresbezogenen Produktions-

mengen der einzelnen Stufen mit ihrem individuellen Rohstoffeinsatz gemäß Stückliste abzüglich der jeweils daraus resultierenden Produktmenge multipliziert. Summiert über alle Produktionsverfahren, entspricht diese Größe somit der theoretischen Reststoffmenge des jeweiligen Jahres, die insgesamt über den Abfallpfad, das Abwasser oder die Abluft entsorgt wird. Da die so erhaltene Produktivitätsbasis aufgrund der methodischen Komplexität keine weitere Differenzierung nach Umweltsegmenten oder Subparametern (wie → Rest-CSB) berücksichtigt, kann es rechnerisch zu gewissen Varianzen in den einzelnen Umweltsegmenten kommen, die nicht exakt mit der tatsächlichen Umweltleistung eines Jahres korrespondieren.

PROPANOL
Steht in diesem Bericht für n-Propanol, eine organische Verbindung aus der Stoffklasse der Alkohole (Verwendung in der Regel als Lösemittel)

REACH
REACH steht für Registrierung, Evaluation (Bewertung), Autorisation (Zulassung) und Restriktion (Beschränkung) von Chemikalien. Es handelt sich dabei um eine neue EU-Chemikalienverordnung, die am 1. Juni 2007 in Kraft getreten ist.

REST-AOX
Organisch gebundenes Halogen (→ Halogenierte Verbindung) nach mikrobiologischem Abbau. AOX stellt einen Standardparameter in der Beurteilung von Abwasser dar.

REST-CSB
Chemischer Sauerstoffbedarf nach mikrobiologischem Abbau. Der chemische Sauerstoffbedarf bildet eine Kenngröße für den Verschmutzungsgrad von Abwässern.

RÜCKKÜHLWASSER
Kühlwasser, das in einem geschlossenen Kühlkreislauf zirkuliert und in diesem Maße die Verwendung von frischem Kühlwasser (Flusswasser) einspart

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

SCREENING
Verfahren zur Reihenuntersuchung, hier mit dem Ziel der Diagnose bestimmter Erkrankungen (zum Beispiel Melanome)

STICKOXID
Bei Verbrennungsvorgängen mit hohen Temperaturen wird unter anderem Stickstoffmonoxid (NO) emittiert, das in der Luft weiter zu dem gesundheitsschädlichen Stickstoffdioxid (NO_2) reagiert. Stickoxide sind eine Ursache für die Versauerung von Böden.

STÖRFALLVERORDNUNG
Die Störfallverordnung (StöV, StFV) ist eine Verordnung, die den Schutz von Mensch und Umwelt vor den Folgen von Störfällen in Industrieanlagen gewährleisten soll. Sie gilt für alle Betriebsbereiche (zum Beispiel Produktionsanlagen, Lager), in denen gefährliche Stoffe oberhalb einer so genannten Mengenschwelle vorhanden sind. Die Betreiber der betroffenen Betriebsbereiche sind durch die Störfallverordnung verpflichtet, Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, um Störfälle von vornherein zu vermeiden bzw. ihre Auswirkungen auf den Menschen und die Umwelt so weit wie möglich zu minimieren.

SYNTHESE
Gezielte Herstellung von Stoffen durch chemische Reaktion

TAR
Zentrale Thermische Abluftreinigungsanlage zur Verbrennung der lösemittelhaltigen Abluftströme der Produktionsbetriebe im Bereich Wirkstoffe Chemie und des Peptide-Betriebs im Bereich Wirkstoffe Biotechnik

ANHANG

SANOFI IST IN DEUTSCHLAND UNTER ANDEREM MITGLIED BEZIEHUNGSWEISE FÖRDERER FOLGENDER VERBÄNDE, VEREINE UND INITIATIVEN:

A

- Allgemeiner Verein für Urologie und Urologische Onkologie Rhein-Ruhr e. V.
- Animal Cell Technology Industrial Platform (ACTIP)
- Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V. (Hessenchemie)
- Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Assoziierter Dermatologischer Institute e. V.
- Arbeitsgemeinschaft für angewandte Humanpharmakologie (AGAH) e. V.
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., Heidelberg
- Arbeitsgemeinschaft für pharmazeutische Verfahrenstechnik e. V., Mainz
- Arbeitsgemeinschaft Gynäkologische Onkologie e. V.
- Arbeitsgemeinschaft LA-MED, Kommunikationsforschung im Gesundheitswesen e. V.
- Arbeitskreis Klinische Studien in onkologischen und hämatologischen Praxen e. V.
- Arque

B

- Bad Nauheimer Gespräche
- BAG Selbsthilfe
- Berliner Arbeitskreis Information
- Berliner Wirtschaftsgespräche e. V.
- Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e. V., Berlin
- Berufsverband Deutscher Neurologen
- Berufsverband Deutscher Nuklearmediziner e. V.
- Berufsverband Interventioneller Kardiologen, Issum
- Berufsverband Niedergelassener Gynäkologischer Onkologen (BNGO)
- Betriebssport-Verband Hessen e. V., Bezirk Frankfurt
- Biophorum Operations Group
- Bio-Tec Frankfurt/Rhein-Main e. V.
- Blutdruckinstitut Göttingen
- Bundesverband der Arzneimittelhersteller, Bonn
- Bundesverband deutscher Pressesprecher, Berlin
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.
- Bundesverband Medizintechnologie e. V., Berlin
- Bundesverband Prostatakrebs
- Bundesverband Prostatakrebs Selbsthilfe
- Bundesvereinigung Logistik, Bremen

C

- Comité national des conseillers du commerce extérieur de la France
- Connected Living e. V., Berlin
- Controlled Release Society
- Creditreform

D

- Das Patientenforum
- DECHEMA Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie e. V., Frankfurt a.M.
- Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugendzahnpflege, Bonn
- Deutsche Atemwegsliga e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Angiologie
- Deutsche Gesellschaft für Endokrinologie
- Deutsche Gesellschaft für Experimentelle und Klinische Pharmakologie und Toxikologie e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Gute Forschungspraxis e. V., Hamburg
- Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin
- Deutsche Gesellschaft für Integrierte Versorgung im Gesundheitswesen e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Kardiologie, Düsseldorf
- Deutsche Gesellschaft für Muskelkranke e. V., Freiburg i. Br.
- Deutsche Gesellschaft für Nuklearmedizin e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Pharmazeutische Medizin e. V. (DGPharMed)
- Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement
- Deutsche Gesellschaft für Proteomforschung e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Regulatory Affairs e. V., Bonn
- Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie e. V. (Arbeitsgemeinschaft Regionaler Kooperativer Rheumazentren)
- Deutsche Gesellschaft für Versicherte und Patienten e. V.

- Deutsche Gesellschaft für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Düsseldorf
- Deutsche Gesellschaft zum Studium des Schmerzes e. V.
- Deutsche Herzstiftung, Frankfurt / Main
- Deutsche Hochdruckliga e. V. - Deutsche Hypertonie Gesellschaft
- Deutsche Knochenmarkspende gGmbH (DKMS)
- Deutsche Krebsgesellschaft e. V., Frankfurt
- Deutsche Liga zur Bekämpfung von Gefäßkrankheiten e. V.
- Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft (DMSG)
- Deutsche ORACLE-Anwendergruppe e. V.
- Deutsche Pharmazeutische Gesellschaft e. V., Frankfurt
- Deutsche Public Relations Gesellschaft e. V., Bonn
- Deutsche SAP Awendergruppe e. V., Walldorf
- Deutsche Schlaganfall-Gesellschaft, Berlin
- Deutsche Stiftung für Herzforschung
- Deutsche Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht e. V.
- Deutsche Vereinigung für Internationales Steuerrecht, Berlin
- Deutscher Diabetiker Bund
- Deutscher Juristentag e. V., Bonn
- Deutsches Institut für Normung e. V., Berlin
- Deutsches Netzwerk Evidenzbasierte Medizin e. V., Berlin
- Deutsches Verpackungsinstitut, Berlin
- Deutsch-Französische Gesellschaft in Frankfurt am Main e. V.
- Diabetes DE
- Diabetes Selbsthilfe Nordhessen
- Diabetes Selbsthilfegruppe Donauwörth
- Die Kleinen Patienten e. V.
- Drug Information Association, Basel

E

- EASD European Association for the Study of Diabetes
- European Biomedical Research Association
- European Medical Writers Association
- European Society for Animal Cell Technology (ESACT)

F

- Förderkreis der Deutschen Diabetes-Stiftung e. V., München
- Förderkreis Kliniken des Main-Taunus-Kreises e. V.
- Förderkreis Qualitätssicherung e. V. Schleswig-Holstein
- Förderverein AIDS-Hilfe
- Förderverein der Deutschen Atemwegsliga
- Förderverein der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Rehabilitation von Herz-Kreislauferkrankungen e. V.
- Förderverein Stiftung Lebensblicke
- Frankfurter Presse-Club e. V.
- FrankfurtRheinMain-Verein zur Standortentwicklung e. V.
- Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e. V.

G

- Gastro-Liga, Gießen
- Gesellschaft Deutscher Chemiker e. V., Frankfurt
- Gesellschaft für Arzneimittelanwendungsforschung und Arzneimittelepidemologie (GAA) e. V.
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung e. V., Bonn
- Gesellschaft für Pädiatrische Allergologie und Umweltmedizin e. V.
- Gesellschaft für Pädiatrische Pneumologie e. V.
- Gesellschaft für Thrombose- und Hämostaseforschung e. V.
- Gesellschaft für Umwelt-Mutationsforschung e. V., Bonn
- Gesellschaft für Versuchstierkunde
- Gesundheitsstadt Berlin e. V.
- Gesundheitswirtschaft rhein-main e. V.

H

- Health Care Rheinland e. V.

I

- Industrie-Förderung Gesellschaft mbH, Berlin
- Initiative Pro Höchst, Frankfurt
- Institut der beim Europäischen Patentamt zugelassenen Vertreter (EPI)
- Interessenverband zur Qualitätssicherung der Arbeit niedergelassener Uro-Onkologen in Deutschland e. V.
- International Society for Pharmaceutical Engineering
- Internationale Gesellschaft für Prävention
- Internationaler Controller Verein e. V., Gauting

K

- Kaiser-Friedrich-Museumsverein
- KGF Knochenmarktransplantation/Gentheraphie, Frankfurt/Main

L

- LeukaNET

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)
- Münchener Arbeitskreis für Information und Dokumentation

N

- NAMUR – Interessengemeinschaft Prozessleittechnik der chemischen und pharmazeutischen Industrie, Leverkusen
- Norddeutsche Bronchialkarzinom Arbeitsgruppe e. V.
- Nord-Ostdeutsche Gesellschaft für Gynäkologische Onkologie e. V.

P

- Papiertechnische Stiftung, München
- Patentanwaltskammer, München
- Patentrechtlicher Arbeitskreis, Köln
- Paul-Ehrlich-Gesellschaft für Chemotherapie e. V.
- Pharma-Lizenz-Club Deutschland
- Pro Forschung e. V.

Q

- Qualitätsinitiative e. V.

R

- Rhein-Main-Cluster (Provadis), Frankfurt

S

- Sächsische Herzinitiative – Landesverband Herzinitiative e. V.
- Sächsische Krebsgesellschaft
- Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Stiftung Deutscher Polleninformationsdienst
- Stiftung Leben mit Krebs

U

- Überwachungsgemeinschaft Chemieanlagen-Betreiber e. V., Köln
- Urologen-Netz-Stuttgart (UNS) e. V.

V

- Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI), (Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e. V. – BPI)
- Verband der Deutschen Dental Industrie e. V.
- Verband der Diabetes-Beratungs- und Schulungsberufe in Deutschland e. V.
- Verband der Diagnostica-Industrie e. V., Berlin
- Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V.
- Verband Forschender Arzneimittelhersteller e. V., Berlin
- Verein der Freunde und Förderer des JungChemikerForums Deutschland e. V.
- Verein für Credit Management e. V., Kleve
- Vereinigung der Deutschen Medizinischen Fach- und Standespresse e. V.
- Vereinigung für die Sicherheit der Wirtschaft e. V.
- Verein „Hilfe für krebskranke Kinder“

W

- Wilsede-Schule für Onkologie und Hämatologie, Oldenburg
- Wirtschaftsrat der CDU e. V.

X

- XING AG

Z

- Zentrale zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs e. V., Frankfurt a.M.

Daneben ist Sanofi in Deutschland am Dialogforum „Gesprächskreis der Nachbarn des Industrieparks Höchst“ beteiligt, in dem die Bürger über Aktivitäten der ortsansässigen Firmen informiert werden.

329622 Kommunikation Deutschland 10/2012

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
Industriepark Höchst
Gebäude K703
65926 Frankfurt am Main
www.sanofi.de