

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2005



sanofi aventis

Das Wichtigste ist die Gesundheit

- 1 VORWORT DES CHAIRMAN UND CHIEF EXECUTIVE OFFICER
- 2 DIE VERPFLICHTUNGEN DER GRUPPE
-
- 4 UNSER EINSATZ**
- 6 **Unsere Verantwortung als Pharmaunternehmen:** Ethik und Werte
- 18 **Unsere Medikamente und unsere Impfstoffe:** Verschiedene Produkte für unterschiedliche Anforderungen
- 23 **Unsere Antwort auf eine gesellschaftliche Herausforderung:** Für einen leichteren Zugang zu Medikamenten
-
- 38 UNSER SOZIALER EINSATZ**
- 40 **Mitarbeiter 2005 im Überblick**
- 43 **Die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter:** Die Teams für ein gemeinsames Projekt begeistern
- 50 **Vergütung und soziale Absicherung unserer Mitarbeiter:** Aufwertung der individuellen und kollektiven Leistung und Schutz vor den großen Lebensrisiken
- 54 **Der soziale Dialog:** Ein offener Meinungs austausch
- 58 **Wie wir die lokale wirtschaftliche Entwicklung unterstützen:** Hilfe einmal anders
-
- 60 UNSER EINSATZ IM BEREICH SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ**
- 62 **Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik:** Ein klarer Handlungsrahmen und eine spezifische Organisation
- 66 **Die Politik zur Prävention von Risiken und schweren Unfällen:** Eine Strategie des kontinuierlichen Fortschritts
- 71 **Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt:** Eine permanente Kontrolle
-
- 80 ÜBERBLICK ÜBER DIE KENNZAHLEN AUF GLOBALER EBENE
- 82 ERLÄUTERUNGEN ZU DEN DATENREPORTING-METHODEN
- 84 PRÜFUNGSVERMERK DER ABSCHLUSSPRÜFER

KENNZAHLEN

Nr.1 DER PHARMAUNTERNEHMEN IN EUROPA,
 Nr.3 DER PHARMAUNTERNEHMEN WELTWEIT
 DIREKTE PRÄSENZ IN 80 LÄNDERN
 97 181 MITARBEITER WELTWEIT

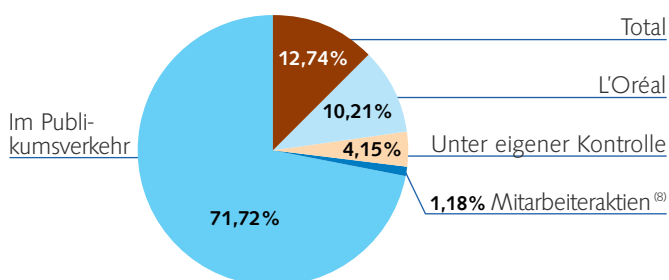
Wirtschaftliche Leistung und Börsennotierung im Jahr 2005

Gemäß der Bestimmung Nr. 1606/2002 des Europaparlaments und des Rates vom 19. Juli 2002 zur Anwendung internationaler Rechnungslegungsstandards legt die sanofi-aventis-Gruppe ihre konsolidierten Abschlüsse seit dem 1. Januar 2005 nach den Regeln der International Financial Reporting Standards (IFRS) vor.

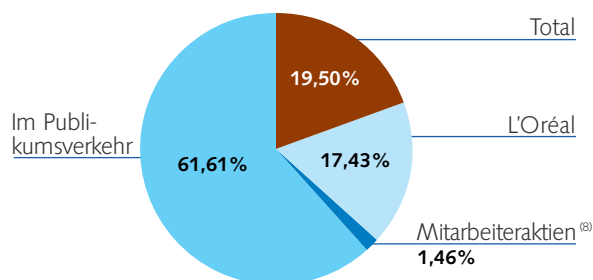
		Entwicklung 2005 / 2004
Umsatz	27 311 Millionen Euro	+9,3% ⁽¹⁾
Verkäufe einschl. der Verkäufe aus Vertriebspartnerschaften ⁽²⁾	30 778 Millionen Euro	+9,7% ⁽¹⁾
Bereinigtes laufendes Betriebsergebnis	9 072 Millionen Euro	+18,7% ⁽³⁾
Bereinigtes Nettoergebnis/Gruppenanteil ⁽⁴⁾	6 335 Millionen Euro	+26,1% ⁽³⁾
Nettogewinn pro Aktie ⁽⁵⁾	4,74 Euro	+25,7% ⁽³⁾
Dividende ⁽⁶⁾	1,52 Euro pro Aktie	+26,7%
Börsenkapitalisierung am 31. Dezember 2005	104 Milliarden Euro	

Aktionärsstruktur

Aktien in %



Stimmrechte ⁽⁷⁾ in %



(1) Auf vergleichbarer Basis, d.h. bei gleichem Konsolidierungskreis und konstanten Wechselkursen.

(2) Die Verkäufe einschließlich der Verkäufe aus Vertriebspartnerschaften umfassen die von sanofi-aventis generierten Umsätze nach Abzug der Umsätze aus dem Verkauf von Produkten an Partner im Rahmen der Abkommen mit Bristol-Myers Squibb über Plavix®/Iscover® (Clopidogrel) und Aprovel®/Avapro®/Karvea® (Irbesartan) und mit Fujisawa über Stilnox®/Myslee® (Zolpidem), entsprechend den von unseren Partnern übermittelten Zahlen.

Die Verkäufe einschließlich der Verkäufe aus Vertriebspartnerschaften sind ein nützlicher Indikator, der den Gesamttrend der weltweiten Marktpräsenz von Produkten anzeigt, die aus der Forschung von sanofi-aventis hervorgegangen sind.

(3) Die Ergebnisse werden auf die Pro-Forma-Zahlen 2004 bezogen. Das bereinigte Pro-Forma-Ergebnis 2004 (nach den IFRS-Regeln erstellt) wurde so präsentiert, als sei die Übernahme bereits zum 1. Januar 2004 erfolgt.

(4) Das bereinigte Nettoergebnis, als solches keine direkte Finanzkennzahl, ist definiert als das Nettobuchergebnis nach Berücksichtigung der signifikanten Auswirkungen der Verbuchung der Aventis-Übernahme. Diese Auswirkungen hängen wiederum mit der Übernahmemethode, der sog. Akquisition zum Marktwert, sowie mit bestimmten transaktionsbedingten Aufwendungen zusammen. Sanofi-aventis meint, dass die Herausrechnung dieser Auswirkungen aus dem Ergebnis ein klareres Bild von der Wirtschaftsleistung der neuen Gruppe liefert.

(5) Auf der Grundlage einer Aktienanzahl von 1 336,5 Millionen im Jahr 2005 und von 1 333,4 Millionen im Jahr 2004.

(6) Hier wurde die Dividende zugrunde gelegt, die der Hauptversammlung der Aktionäre am 31. Mai 2006 vorgeschlagen wird.

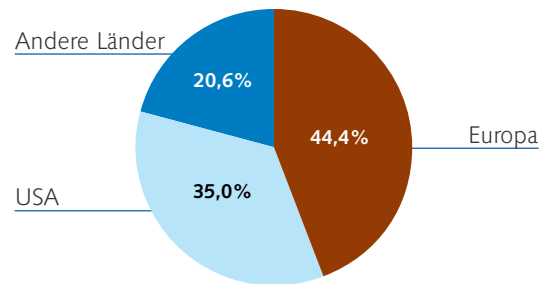
(7) Auf der Grundlage der gesamten Stimmrechte am 31. Dezember 2005.

(8) Im Rahmen des Gruppensparplans von sanofi-aventis bezogene Aktien.

Umsatz 2005 nach Regionen

	Millionen Euro	Entwicklung auf vergleichbarer Basis
Europa	12 134	+8,2%
USA	9 566	+11,5%
Andere Länder	5 611	+8,2%
Insgesamt	27 311	+9,3%

Umsatzanteil

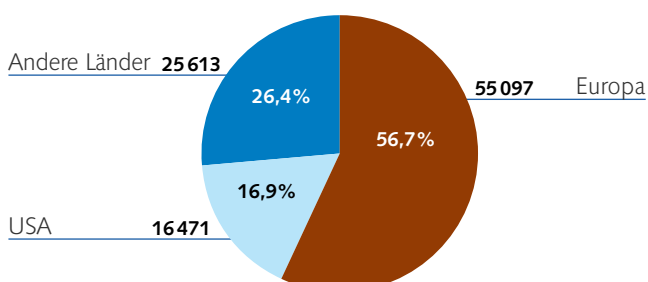


Wichtigste Produkte

Therapeutischer Bereich	Produkt	Millionen Euro	Entwicklung auf vergleichbarer Basis
Pharma		25 249	+8,1%
Herz-Kreislauf/Thrombose	Lovenox®	2 143	+13,8%
	Plavix® ⁽¹⁾	2 026	+20,2%
	Delix®/ Tritace®	1 009	+2,4%
	Aprovel® ⁽¹⁾	892	+13,9%
Onkologie/Immunologie	Taxotere®	1 609	+12,8%
	Eloxatin®	1 564	+30,6%
	Copaxone®	902	+24,1%
Zentrales Nervensystem	Stilnox®/Ambien®	1 519	+10,6%
	Depakine®	318	+4,6%
Stoffwechselerkrankungen	Lantus®	1 214	+47,5%
	Amaryl®	677	+0,7%
Innere Medizin	Allegra®	1 345	-9,1%
	Actonel®	364	+23,8%
	Xatral®	328	+18,4%
	Nasacort®	278	-2,1%
Impfstoffe		2 062	+26,9%
	Grippe	671	+28,6%
	Kombinations-Impfstoffe für Kinder	522	+3,2%

(1) Verkäufe einschl. Verkäufe aus Vertriebspartnerschaften auf vergleichbarer Basis: Plavix®: 4 739 Millionen Euro
 – Aprovel®: 1 559 Millionen Euro.

Mitarbeiter



Forschung und Entwicklung

F&E-Kosten: 4 044 Millionen Euro

- 14,8% des Umsatzes

127 Wirkstoffe und Impfstoffe in der Entwicklung, davon:

- 56 in den Phasen II und III
- 71 in der präklinischer Phase und in Phase I

VORWORT DES CHAIRMAN UND CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Jean-François Dehecq
Chairman und CEO

Im Jahr 2005 konnte sanofi-aventis seine führenden Stellung in der Pharmabranche festigen und seine Position als Nr. 1 in Europa und Nr. 3 weltweit behaupten. Mit einem Umsatzanstieg von 9,3% wuchs die Gruppe in allen Regionen schneller als der Markt.

Das bei dem Zusammenschluss angekündigte Synergieprogramm wurde wie geplant umgesetzt. Dies geschah unter Einbeziehung der Mitarbeiter weltweit, deren Zahl am Ende des ersten Jahres sogar leicht gestiegen war. Um die spannenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern, haben wir ein solidarisches Management-Team gebildet, das prioritär ein Ziel verfolgt: Fähigkeiten, Kompetenzen und Know-how im Dienste einer gemeinsamen Sache und neuer Ambitionen zu vereinen.

Unsere Gruppe hat eine Mission: die Erhaltung der Gesundheit und die Unterstützung der Patienten. Die nachhaltige Entwicklung steht deshalb im Mittelpunkt der Gruppenstrategie. Sanofi-aventis will Patienten in der ganzen Welt Produkte bieten, die an ihre Bedürfnisse und an ihre Ressourcen angepasst sind.

Die Forschung entwickelt zum Nutzen der Patienten therapeutische Innovationen und stellt mit 17 636 Mitarbeitern einen der strategischen Schwerpunkte von sanofi-aventis dar. Unsere Aktivitäten konzentrieren sich auf 7 therapeutische Schwerpunktbereiche: Herz-Kreislauf, Thrombose, Zentrales Nervensystem, Onkologie, Stoffwechselerkrankungen, Innere Medizin und Impfstoffe.

Das Wirkstoff-Portfolio von sanofi-aventis gehört mit 127 Projekten in der Entwicklung, davon 56 in fortgeschrittenen Entwicklungsphasen, zu den umfangreichsten und innovativsten in der gesamten Pharmaindustrie. Bei der Entwicklung unserer Medikamente ist die Größe des Marktes kein Kriterium, die Innovationen dienen in erster Linie dem Wohle der Patienten. Neben den neu entwickelten Wirkstoffen, die hauptsächlich für die Behandlung von Pathologien in Industrieländern bestimmt sind, verfügen wir ebenfalls über ein Spektrum „klassischer“, also effizienter und bewährter Produkte, mit denen zahlreiche Leiden kostengünstig behandelt werden können. Außerdem tragen unsere Aktivitäten im Bereich Generika dazu bei, die Kosten des Gesundheitssektors unter Kontrolle zu bekommen.

Verstärkt gelten unsere Bemühungen auch den Ländern, in denen die Bevölkerung keinen zufriedenstellenden Zugang zu Medikamenten hat. So haben wir 2002 eine Abteilung „Zugang zu Medikamenten“ gegründet, und namentlich das Programm „Impact malaria“ zur Bekämpfung dieser Pandemie gestartet. Auch gegen eine der beiden anderen großen Pandemien, die Tuberkulose, haben wir 2005 ein Programm ins Leben gerufen und Aktionspläne gegen Schlafkrankheit und Leishmaniose wie auch für eine bessere Versorgung von Epilepsiepatienten eingerichtet. Der Bereich Impfstoffe, ein Gebiet, auf dem wir weltweit führend sind, spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle in der Bekämpfung von Pandemien.

Grundwerte der Gruppe, die seit 2003 Mitglied des Global Compact („Globaler Pakt“) ist, sind der Respekt vor Menschen und Kulturen und die Solidarität. Sie spiegeln sich wider in unserer Politik der sozialen Absicherung, des sozialen Dialogs wie auch in unserer Gesundheits- und Sicherheitspolitik, deren Prinzipien nicht nur in der Gruppe selbst, sondern verstärkt auch bei unseren Geschäftspartnern umgesetzt werden. Die Sozialcharta und der Ethikkodex sind die Grundpfeiler unseres Personalmanagements und der Beziehungen zu unseren externen Partnern. Gleichzeitig arbeiten wir permanent daran, die Umwelteinwirkungen unserer Produkte und Aktivitäten zu minimieren.

Auch insgesamt haben wir eine aktive Politik des Dialogs mit allen Beteiligten entwickelt.

In Zusammenarbeit mit unseren Partnern engagieren wir uns weiterhin entschlossen dafür, Patienten in der ganzen Welt die Gesundheit zu erhalten und Lösungen zu finden für die vielen noch offenen Fragen der Gesundheitsfürsorge – eine Mission, von der wir überzeugt sind.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JF Dehecq', written over a horizontal line.

Jean-François Dehecq
Chairman und CEO

DIE STRATEGISCHEN ZIELE VON SANOFI-AVENTIS IN DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG



„Wir wollen Ärzten und Patienten weltweit eine breite Palette von Medikamenten und fundierte medizinische und deontologische Informationen bieten.“

Hanspeter Spek
Executive Vice-President Pharmaceutical Operations

Verhütung von Unfällen an unseren Produktionsstandorten, zum Schutz der Beschäftigten und der Allgemeinheit.

Produkte unter verantwortlichem Einsatz von natürlichen Ressourcen entwickeln und herstellen und die Auswirkungen auf die Umwelt minimieren.



„Eine verantwortliche Einkaufspolitik entwickeln, die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz sowie unsere gemeinsame Umwelt schützen.“

Philippe Peyre
Senior Vice-President Corporate Affairs

UNSER SOZIALER EINSATZ: RESPEKT UND LEISTUNG

Einen aktiven Dialog mit allen Beteiligten entwickeln.

Respekt und Solidarität als Leitlinien bei der täglichen Arbeit.



„Wir wollen Talente und Kompetenzen im Sinne unserer gemeinsamen Werte entwickeln und so zu unserer sozialen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beitragen.“

Jean-Claude Armbruster
Senior Vice-President Human Resources

Die kulturellen Unterschiede zu einer Stärke der Gruppe machen.



„Als Medikamentenhersteller arbeiten wir im Dienst der Patienten in der ganzen Welt.“

Jean-François Dehecq
Chairman und CEO

UNSER EINSATZ IM BEREICH SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ: RISIKEN ERKENNEN UND VERHÜTEN

Strenge Überwachung und Begrenzung des Einsatzes von Versuchstieren.

Fokussierung auf die Sicherheit, Effizienz und Qualität unserer Medikamente und Impfstoffe.

„Unsere Stärke besteht darin, Medikamente mit Forschern aus verschiedenen Ländern und Kulturen zum Wohl der Patienten zu entwickeln.“

Gérard Le Fur
Senior Executive Vice-President
Executive Vice-President Science und Medical Affairs



Ständige Verbesserung der Patientensicherheit in klinischen Studien.

Die Arzneimittelüberwachung in den Dienst der Patientensicherheit stellen.

Medizinische Forschung mit dem größtmöglichen Respekt für Menschen und ethische Grundsätze.

Unsere Anstrengungen für den Zugang zu Medikamenten intensivieren.

Patienten und ihren Familien im Kampf gegen Krankheiten beistehen.

UNSER EINSATZ ALS PHARMAUNTERNEHMEN: ETHISCHES HANDELN UND INNOVATION

In jedem Land ein hohes Maß an sozialer Sicherheit gewährleisten.

„Aufgrund ihrer wirtschaftlichen Leistungen kann die Gruppe auch in Zukunft in die Forschung, die Produktionskapazitäten und die Vertriebsstrukturen investieren.“



Jean-Claude Leroy
Executive Vice-President Chief Financial Officer



Die Verfügbarkeit „unverzichtbarer Medikamente“ gewährleisten.

„Unsere Leistungen in der Fertigung: In unseren 80 Werken stellen wir hochwertige Medikamente her und machen sie zu wettbewerbsfähigen Preisen für alle Patienten zugänglich.“

Gilles Lhernould
Senior Vice-President Industrial Affairs

DIE VERPFLICHTUNGEN DER GRUPPE

Ein Metier im Brennpunkt der nachhaltigen Entwicklung

Wenn es darum geht, Gesundheitsvorsorge zu betreiben oder Krankheiten in aller Welt zu bekämpfen, agiert sanofi-aventis im Zentrum der nachhaltigen Entwicklung. Die Mission, die sanofi-aventis bei seiner Arbeit erfüllt, steht darum voll und ganz im Einklang mit der sog. Brundtland-Definition von dauerhafter Entwicklung: „Eine dauerhafte Entwicklung entspricht den Bedürfnissen der heutigen Generation, ohne die Möglichkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“ Dieser Grundsatz wird von sanofi-aventis vorbehaltlos unterstützt.

Unsere Gruppe zeichnet sich seit jeher durch zahlreiche Vorzüge aus, die bei der Erfüllung solcher Ansprüche von großem Nutzen sind. Diese Vorzüge bilden die Grundlage der Unternehmensidentität, durch die sich der Konzern von den übrigen Unternehmen der internationalen Pharmabranche unterscheidet:

- innovative Forschungsaktivitäten, die zur Weltspitze gehören,
- starke Positionen in therapeutischen Schwerpunktbereichen und die globale Präsenz,
- ethische Grundsätze, die auf dem Respekt im Umgang mit Menschen und auf der Einhaltung der Menschenrechte beruhen.

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

Die Wirtschaft soll:

MENSCHENRECHTE

- 1 Die international verkündeten Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten;
- 2 sicherstellen, dass sie nicht zum Komplizen von Menschenrechtsverletzungen wird.

ARBEITSNORMEN

- 3 Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit wahren und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen gewährleisten sowie ferner auf;
- 4 die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- 5 die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und;
- 6 die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf hinwirken.

UMWELTSCHUTZ

- 7 Die Wirtschaft soll umsichtig an ökologische Herausforderungen herangehen;
- 8 Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und;
- 9 sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

- 10 Die Wirtschaft soll alle Formen der Korruption bekämpfen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

„Ein Pharmaunternehmen stellt seine Innovationskraft in den Dienst der Patienten weltweit“

Als Unternehmen ethisch korrekt und verantwortungsbewusst handeln

Sanofi-aventis hat seinem Engagement für eine nachhaltige Entwicklung vor allem durch folgende Maßnahmen einen formellen Rahmen gegeben:

- Im Februar 2003 trat die Gruppe **dem Globalen Pakt („Global Compact“)** bei;
- Die Grundprinzipien des Unternehmens und die Verhaltensregeln für jeden einzelnen Mitarbeiter sind im **Ethik-Code** formell festgelegt. Dieser Code wird an alle Mitarbeiter verteilt und ist in diversen Sprachen erhältlich;
- Die **Sozial-Charta** der Gruppe bekräftigt die Prinzipien, die die gemeinsame Grundlage der Beziehungen der Gruppenmitglieder untereinander darstellen;
- Auch in Zukunft wird es **bereichsübergreifende Workshops** zur Ermittlung der gruppeneigenen Good Practice und zur Eröffnung neuer Fortschrittsperspektiven geben (Weiterbeschäftigung von behinderten Mitarbeitern, Good Practice bei unseren Lieferantenbeziehungen, Risiko-Reduzierung bereits in der Phase der Produktentwicklung, usw.).





UNSER EINSATZ IM DIENST DER PATIENTEN

DIE MISSION VON SANOFI-AVENTIS BESTEHT DARIN,
WELTWEIT FÜR DEN SCHUTZ
DER GESUNDHEIT EINZUTRETEN UND
KRANKHEITEN ZU BEKÄMPFEN.
DAMIT IST DIE GRUPPE AUTOMATISCH
DEN PRINZIPIEN DER NACHHALTIGEN
ENTWICKLUNG VERPFLICHTET.

Unsere Verantwortung als Pharmaunternehmen	S. 6
Unsere Medikamente und unsere Impfstoffe	S. 18
Unsere Antwort auf eine gesellschaftliche Herausforderung	S. 23

UNSERE VERANTWORTUNG ALS PHARMAUNTERNEHMEN:

ETHIK UND WERTE

Als ethisch verantwortungsbewusstes Unternehmen führt sanofi-aventis alle Forschungsaktivitäten nach den Prinzipien der Transparenz, des Respekts im Umgang mit Menschen und der Einhaltung der geltenden Bestimmungen durch, um die Qualität und Wirksamkeit seiner Produkte zu gewährleisten. Die Gruppe will außerdem den Patienten und deren Familien in ihrem Kampf gegen die Krankheit solidarisch zur Seite stehen.

Die Forschungsethik im Auge behalten

Die medizinische Forschung muss ihren Beitrag zur Bekämpfung von Krankheiten leisten, dabei aber mit größter Transparenz handeln, respektvoll mit den Menschen umgehen und ethische Prinzipien genauso strikt einhalten wie die geltenden nationalen Vorschriften.

Die sanofi-aventis Forschung mit ihren multikulturellen und interdisziplinären Teams sucht nach immer neuen Wegen, um neue Wirkstoffe und Substanzen für die Heilung, Milderung oder Prophylaxe von Krankheiten zu identifizieren.

Dieser Ansatz ist eine Stärke, die zur Effizienz unseres Unternehmens beiträgt.

Eine dynamische medizinische Forschung und Respekt im Umgang mit Menschen

THERAPEUTISCHE INNOVATIONEN

Sanofi-aventis mobilisiert die Kreativität, den Mut und die Innovationskapazität seiner Forscher, um seine Forschungsziele zu erreichen – die Entwicklung neuer, wirksamer und gut verträglicher Medikamente und Impfstoffe.

Die Forschung von sanofi-aventis konzentriert sich auf 7 therapeutische Schwerpunktbereiche – Herz-Kreislauf, Thrombose, Onkologie, Zentrales Nervensystem, Stoffwechselkrankheiten, Innere Medizin und Impfstoffe – die den weltweit häufigsten Todes- und Krankheitsursachen Rechnung tragen und damit für die öffentliche Gesundheit eine herausragende Rolle spielen.

Die in den letzten Jahren erzielten Fortschritte sind beachtlich, dennoch bleiben Krebserkrankungen und Störungen des zentralen Nervensystems die unbestrittenen Schwerpunktthemen der öffentlichen Gesundheit und damit Herausforderungen, denen wir uns heute stellen müssen. Verstärkt muss sich die Forschung außerdem der Bekämpfung von Virusepidemien widmen, wie zum Beispiel der Vogelgrippe. Schließlich muss sie auch neue Antibiotika entwickeln, die gegen resistente Stämme wirksam sind.

Die Forschungsphilosophie der Gruppe basiert auf einem ebenso dynamischen wie ausgewogenen Portfolio, in dem sich riskante mit eher traditionellen Projekten die Waage halten.

Um die zur Entwicklung von Medikamenten geeigneten Moleküle zu identifizieren, werden sowohl ihrer Natur als auch ihrer Zielsetzung nach sehr unterschiedliche Methoden eingesetzt – der molekulare Ansatz, der physiopathologische Ansatz, der explorative Ansatz, Produktentwicklung durch Biotechnologien, genom- und proteomanalytische Methoden, Entwicklung neuer therapeutischer Indikationen und neuer Verabreichungsformen.

Darüber hinaus führt sanofi-aventis auch Forschungsprogramme durch, die die Behandlung von Krankheiten in den Entwicklungsländern verbessern sollen. Dies gilt vor allem für die Bekämpfung von Malaria und Tuberkulose. Die Projekte werden intern oder auch in Zusammenarbeit mit externen Partnern durchgeführt.

Aus der Forschung von sanofi-aventis sind wichtige Produkte hervorgegangen, die Millionen von Patienten in der ganzen Welt dienen, wie Lovenox[®]/Clexane[®], Plavix[®], Lantus[®], Taxotere[®], Stilnox[®]/Ambien[®], Eloxatin[®], Aprovel[®]/Avapro[®].

Sanofi-aventis verfügt heute über einen Bestand an Molekülen in der Entwicklung, der mit 56 Projekten in fortgeschrittenen Entwicklungsphasen (Phasen II und III) und in ganz unterschiedlichen Kompetenzbereichen zu den umfangreichsten und innovativsten der Pharmaindustrie weltweit gehört.

In der Impfstoff-Forschung konzentriert sich sanofi pasteur weiterhin auf zwei Schwerpunkte: Die Entwicklung neuer präventiver Impfstoffe und die ständige Verbesserung bereits existierender Vakzine. Ein besonderer Forschungsbereich ist die Entwicklung neuer therapeutischer Impfstoffe gegen Krankheiten wie HIV/Aids und Krebs.

Außerdem erforscht sanofi pasteur neue Arten der Impfstoffgabe als Alternative zur Injektion, die den Patienten einen höheren Komfort bieten und gleichzeitig die Wirksamkeit der Behandlung verbessern sollen.



DIE FORSCHUNG UND DIE ENTWICKLUNG EINES NEUEN MEDIKAMENTS

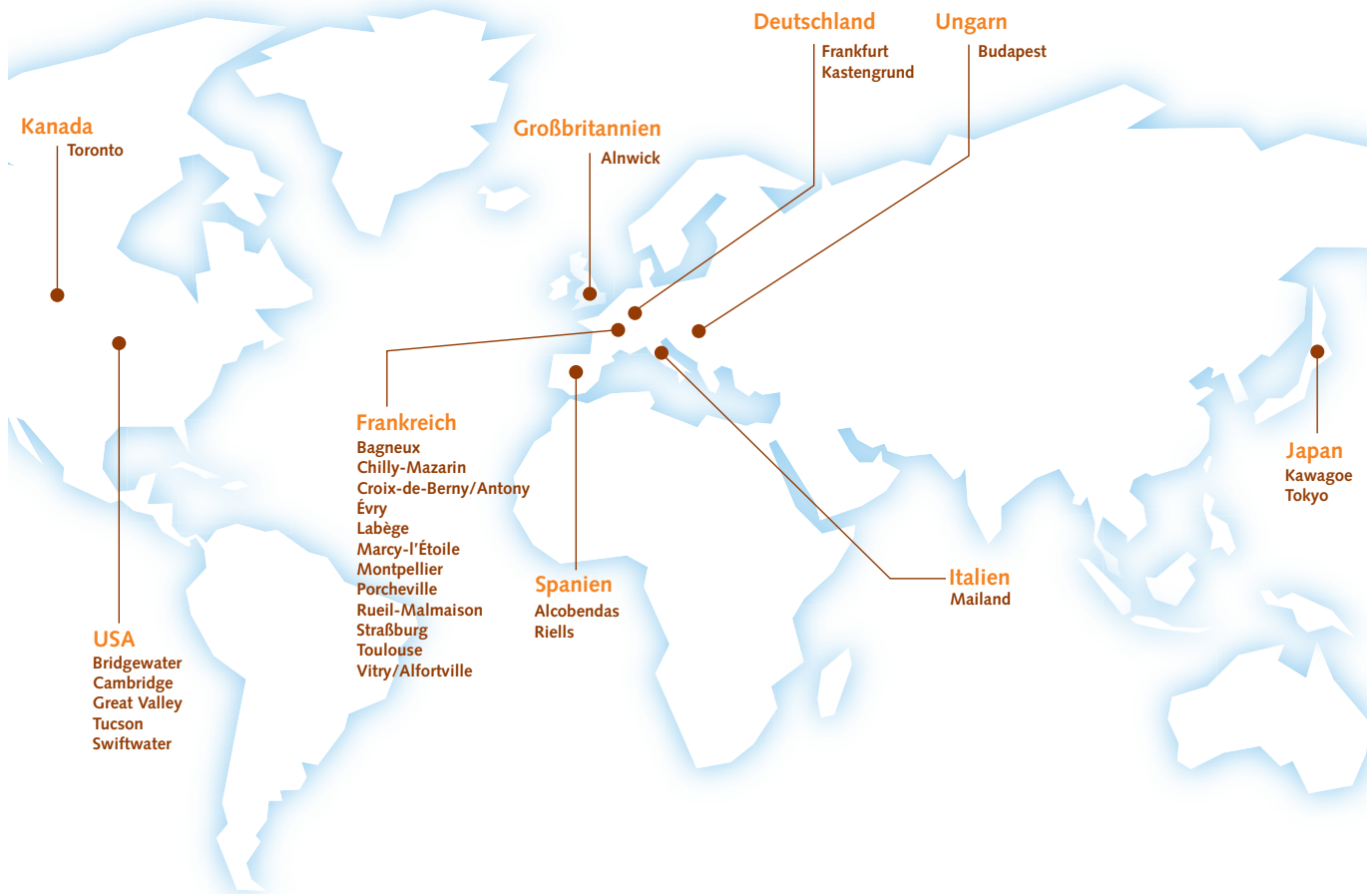
Die für diese Art der Forschung erforderlichen Verfahren sind:

- **langwierig:** Von der Entdeckung eines neuen Wirkstoffs bis zu seiner Markteinführung vergehen ca. 15 Jahre;
- **riskant:** Nur eines von 5 000 bis 10 000 identifizierten Molekülen wird auf der Grundlage objektiver Wirksamkeits-, Sicherheits- und Qualitätskriterien als Medikament zugelassen;
- **kostspielig:** Die Entwicklungskosten für ein neues Medikament, die sich 1990 noch auf 350 Millionen Euro beliefen, werden heute für den gesamten innovativen Sektor der Pharmaindustrie auf 800 Millionen Euro geschätzt. Die Forschung muss hier, im Gegensatz zu anderen High-Tech-Industrien, im Wesentlichen eigenfinanziert werden.

Der Forschungs- und Entwicklungsetat der Gruppe beträgt mehr als 4 Milliarden Euro. Den F&E Teams gehören weltweit **mehr als 17 600 Mitarbeiter** an (einschließlich Impfstoffe, Industrial Development, Medical/Regulatory-Personal der Landesgesellschaften), **die in 28 Forschungszentren auf 3 Kontinenten arbeiten.**

In den multikulturellen, interdisziplinären Teams arbeiten Forscher aus Italien, Großbritannien, Deutschland, Ungarn, den USA, Kanada, Japan, Spanien, Frankreich usw. Auch wenn alle die gleichen Technologien einsetzen, greift jedes Team auf die seiner Kultur eigenen Ansätze und Methoden zurück, eine Vielfalt, die zu den Stärken der Gruppe gehört und zu ihrer Leistungsfähigkeit beiträgt.

Übersicht der Forschungs- und Entwicklungsstandorte



BIOETHIK

In den vergangenen Jahrzehnten hat der wissenschaftliche Fortschritt wichtige therapeutische Vorstöße ermöglicht. Allerdings muss angesichts der jüngsten Entdeckungen in der Genetik und Molekularbiologie die Gesellschaft als Ganzes Stellung beziehen und im Hinblick auf die Gentherapie, die Veränderung von Erbgut und die Verwendung von Gewebe aus menschlichen Embryonen klare Regeln aufstellen.

Die nationalen und internationalen Gesetzesvorschriften wurden noch nicht vereinheitlicht – dies gilt vor allem auch für Europa. Allerdings sind schon bestimmte Grenzen festgesetzt. Vor allem ist eine Kontrolle der Verwendung und der Herkunft von Stammzellen unverzichtbar.

Die Stammzellen eines Organismus sind zunächst noch undifferenziert, spezialisieren sich aber mit der Zeit und werden schließlich zu Zellen mit einer ganz klaren physiologischen Funktion (Leberzellen, Hirnzellen, etc.).

Obwohl noch schwer abzusehen ist, welche Stammzellen oder welche Verwertungsverfahren für solche Zellen die Anforderungen der Grundlagenforschung oder der klinischen Anwendung am ehesten erfüllen, verspricht diese Technologie doch die Entdeckung neuer Behandlungsmöglichkeiten für schwere Krankheiten. Derartige Erkenntnisse werden später die Ermittlung und Überprüfung neuer therapeutischer Ziele (Gene) ermöglichen, die mit der Differenzierung der Stammzellen in Zusammenhang stehen. Sie werden auch dazu beitragen, kleine Moleküle zu identifizieren und zu entwickeln, die diese Differenzierung der Zellen möglicherweise beeinflussen.

Im Rahmen seiner Forschung untersucht sanofi-aventis murine embryonale Stammzellen sowie menschliche Somastammzellen von Erwachsenen und Föten, um seine Kenntnisse in bestimmten Bereichen zu erweitern, insbesondere auf dem Gebiet des Zentralen Nervensystems und des Herz-Kreislaufsystems.

Die klinischen Tests

Alle klinischen Studien erfolgen in Übereinstimmung mit der Guten Klinischen Praxis (GCP), der medizinischen Ethik, und in Abstimmung mit den Gesundheitsbehörden (Food and Drug Administration, nationale Behörden der EU-Länder, die European Medicines Agency (EMA), die PMDA in Japan, etc.), die während der gesamten Entwicklungsphase des Medikaments ihr Know-how beisteuern und Ratschläge erteilen.

Ethik-Kommissionen und wissenschaftliche Experten überwachen die Einhaltung bestimmter deontologischer Grundsätze, wie z.B. die Beurteilung des Verhältnisses zwischen Nutzen und Risiko, die Information des Patienten und die Einholung seiner Einwilligung nach Aufklärung (Informed Consent). Überdies wird die Vertraulichkeit der aufgenommenen klinischen Daten garantiert.

Klinische Studien an Risikogruppen wie Kindern oder Patienten, die nicht im Vollbesitz ihrer geistigen Kräfte sind, sowie in Entwicklungsländern bedürfen einer speziellen Begründung.

Wann immer Tests mit Kindern nötig sind, müssen die Eltern oder der gesetzliche Vormund genau aufgeklärt werden und dann ihr Einverständnis geben. Manchmal muss sogar die Einwilligung des traditionellen Oberhauptes der betreffenden Gemeinschaft eingeholt werden.



KLINISCHE TESTS VON SANOFI PASTEUR IN ENTWICKLUNGSLÄNDERN

Sanofi pasteur hält sich strengstens an die Gute Klinische Praxis und führt in Ländern, in denen es keine Ethik-Kommissionen gibt, keine klinischen Tests durch.

Wenn in einem Entwicklungsland ein klinischer Impfstofftest durchgeführt wird, ist es wünschenswert, dass die dafür eingerichteten Strukturen nach dessen Abschluss weiter genutzt werden können, um damit die langfristige Entwicklung der medizinischen Versorgung in der jeweiligen Region zu fördern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, sicherzustellen, dass die dortige Bevölkerung nach Beendigung der Prüfung von den Ergebnissen und den geschaffenen Strukturen profitieren kann, durch

- **Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken für die beteiligten Ärzte** aus der Region,
- **Zugang zum Impfstoff nach Testabschluss** für diejenigen, die ein Placebo-Präparat erhalten haben, sofern ihr Alter eine Impfung weiterhin rechtfertigt,
- **medizinische Unterweisung von Eltern und Familien**, insbesondere in Bezug auf Hygieneregeln,
- **Fortbestehen der für den Test geschaffenen Infrastrukturen und Einrichtungen**, die bereits im Vorfeld speziell im Hinblick auf die späteren Nutzungsmöglichkeiten im jeweiligen Land ausgewählt werden sollten.

Das „Data Monitoring Committee“ (DMC)

Es gibt noch einen weiteren wesentlichen Aspekt der klinischen Forschungsethik: Es muss die Möglichkeit bestehen, eine klinische Studie zu unterbrechen oder zu verändern, sobald sich zeigt, dass ihre Ziele nicht erreicht werden können oder das Risiko für die Testpersonen oder die betroffenen Patienten zu hoch ist.

In solchen Situationen können sich das Forschungsteam und das für den klinischen Test verantwortliche pharmazeutische Labor nach den Empfehlungen einer unabhängigen Kommission von Experten richten, die in den internationalen Regelungen als „Data Monitoring Committee“ (DMC) bezeichnet wird.

Die Mitglieder dieser Kommission kommen größtenteils aus dem Bereich der Universitätskliniken und werden nach ihrer Kompetenz und ihrem Know-how in klinischen, verfahrenstechnischen, statistischen und ethischen Fragen ausgewählt.

Bei allen klinischen Prüfungen wird die Sicherheit der Versuchspersonen und Patienten regelmäßig überwacht. Darum kommen viele auch ohne DMC aus. Solche Kommissionen werden besonders bei Multicenter-Studien hinzugezogen, bei denen sehr viele Patienten über einen langen Zeitraum hinweg der zu prüfenden Behandlung ausgesetzt werden, um die Auswirkungen eines Präparats auf die Sterblichkeits- oder Erkrankungsrate bei einer bestimmten Krankheit beurteilen zu können.

Sanofi-aventis forscht vor allem in Bereichen wie Onkologie, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Erkrankungen, die mit einer Degeneration des zentralen Nervensystems zusammenhängen. Auf diesen Gebieten werden derartige Tests sehr häufig durchgeführt. Deshalb lässt das Unternehmen seit über 2 Jahren seine klinischen Studienprogramme von einem DMC betreuen.

So entsprechen die von der internationalen klinischen Entwicklungsdivision der Gruppe durchgeführten Tests stets den höchsten ethischen und methodologischen Standards, wie sie von den zuständigen internationalen Gremien empfohlen werden.

Bereitstellung von Protokollen und klinischen Testergebnissen

Nach der Freigabe durch ein Expertenteam erscheinen die Ergebnisse der klinischen Studien in wissenschaftlichen Präsentationen und Veröffentlichungen.

Im Januar 2005 haben sich die wichtigsten pharmazeutischen Unternehmen, darunter auch sanofi-aventis, über ihre bedeutendsten Verbände (in Europa, Amerika und Japan) dazu verpflichtet, die Transparenz der auf Antrag ihrer Mitglieder durchgeführten klinischen Studien zu erhöhen.

Die Protokolle über diese klinischen Studien werden – mit Ausnahme der sog. explorativen Studien – auf eigenen Internetseiten (z.B. unter www.clinicaltrials.gov) aufgeführt, sobald die ersten Patienten in die Untersuchung einbezogen werden. Auf diese Weise können Ärzte, Patienten und Patientenverbände sie frühzeitig zur Kenntnis nehmen, und zwar in umfassendem und vollständigem Maße. Die Ergebnisse von Studien über Medikamente, die von den zuständigen Aufsichtsbehörden offiziell für den Verkauf zugelassen werden, sind ebenfalls auf eigenen Internetseiten zugänglich.

Auf diese Weise profitieren sowohl praktische Ärzte und Patienten als auch die Öffentlichkeit von einer größeren Bandbreite an Informationen, was die Ergebnisse der klinischen Versuche betrifft. Auch bei diesen Veröffentlichungen müssen persönliche Daten unbedingt vertraulich behandelt werden. Außerdem gilt es, das geistige Eigentum der Hersteller, kommerzielle Verträge und die gesetzlichen Regelungen der einzelnen Länder zu wahren.

@ Mehr über diese Aktionen erfahren Sie unter: www.clinicaltrials.gov

Mit der Veröffentlichung auf entsprechenden Internetseiten soll der öffentliche Zugang zu klinischen Daten gefördert werden:

- Protokolle der laufenden klinischen Studien sind seit September 2005 zugänglich,
- Ergebnisse klinischer Studien zu bereits im Markt eingeführten Medikamenten.

Tierversuche

Die Art seiner pharmazeutischen Tätigkeit zwingt sanofi-aventis dazu, aus rechtlichen und wissenschaftlichen, aber auch aus ethischen und moralischen Gründen auf Tierversuche zurückzugreifen.

Tierversuche sind zwingend vorgeschrieben, um klinische Tests am Menschen einleiten zu dürfen. Dabei sollen so viele Informationen wie möglich über die therapeutische Wirkung oder die Toxizität eines neuen Medikaments gesammelt werden.

Sanofi-aventis sieht es als seine Pflicht an, den Einsatz von Versuchstieren zu verringern, zu verbessern und gegebenenfalls durch andere Methoden zu ersetzen. Wo immer dies möglich ist, versucht die Gruppe, die Sicherheit und Wirksamkeit von Medikamenten vor der Anwendung beim Menschen mit einem Minimum an Versuchstieren zu bewerten.

Tierversuche unterliegen strengen Regeln. Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene sind heute zahlreiche Gesetze in Kraft. Weltweit werden inzwischen strengste Normen umgesetzt.

Die sanofi-aventis-Gruppe setzt bevorzugt alle verfügbaren alternativen Methoden ein und fördert alle Initiativen, die das Ziel verfolgen, den Einsatz von Versuchstieren zu verringern, zu verbessern oder durch andere Methoden zu ersetzen.

Im Jahr 2005 setzte die sanofi-aventis-Gruppe mit der Erstellung der „Sanofi-aventis-Charta zum Einsatz von Versuchstieren in der Forschung“ ihr Engagement für die Achtung und den Schutz von Versuchstieren fort.

Alle Protokolle und Verfahren, die Tierversuche erfordern, werden geprüft und müssen durch eine interne Ethikkommission freigegeben werden. Ohne diese vorherige Genehmigung darf kein Tier zu Versuchen herangezogen werden.

Alle Standorte und Programme von sanofi-aventis, die Tierversuche erfordern, müssen den internationalen Normen entsprechen, insbesondere denen des ILAR Guides (Institute for Laboratory Animal Research) und des UFAW Handbuchs (Universities Federations for Animals Welfare) und alle lokalen, nationalen und länderübergreifenden Regelungen (z.B. die EU-Richtlinien) einhalten. Damit verpflichtet sich die Gruppe, in allen Studien, die Tierversuche erfordern, entsprechend dem 3-R-Konzept – „Reduction, Replacement, Refinement“ (Verringern, Ersetzen, Verbessern) – zu handeln.

Jedes von sanofi-aventis untergebrachte Tier wird angemessen gepflegt und tierärztlich versorgt.

2006 wird sanofi-aventis seine neue Charta zum Einsatz von Versuchstieren in der Forschung an alle Forschungsmitarbeiter weiterleiten, die für die Einhaltung dieser Grundsätze verantwortlich sind.



SANOFI-AVENTIS-CHARTA ZUM EINSATZ VON VERSUCHSTIEREN IN DER FORSCHUNG

- 1 Sanofi-aventis misst dem Tierschutz grundlegende Bedeutung bei. Teams aus Tierärzten und Tierschutzexperten sorgen für höchstmögliche Standards bei Behandlung und Betreuung. Forschungsprogramme und Forschungsstätten sind derart gestaltet, dass sie geltende lokale und nationale Gesetze und Bestimmungen erfüllen oder übertreffen. Die weltweiten Standards entsprechen denen internationaler Akkreditierungsorganisationen für die Haltung von Versuchstieren.
- 2 Interne Ethikkommissionen kontrollieren und überwachen alle Tierschutzaspekte. Jeder Einsatz von Versuchstieren wird geprüft und muss vorab von ihnen genehmigt werden.
- 3 Tiere werden nur eingesetzt, wenn mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass die Ergebnisse zum Schutz und/oder zur Verbesserung der menschlichen Gesundheit und Sicherheit beitragen.
- 4 Tiere werden nur eingesetzt, wenn es keine zuverlässigen tierfreien Alternativen gibt, oder wenn diese von Zulassungsbehörden noch nicht anerkannt sind.
- 5 Eingesetzt wird die geringste erforderliche Tierzahl und die phylogenetisch am wenigsten entwickelte Tierart, um das wissenschaftliche Ziel zu erreichen und/oder die behördlichen Anforderungen zu erfüllen. Alle eingesetzten Tiere werden eigens von qualifizierten und amtlich zugelassenen Züchtern und Anbietern geliefert.
- 6 Alle Versuchstiere werden sorgsam behandelt und im Einklang mit international anerkannten Richtlinien und in einem artgerechten Umfeld gehalten, das erprobten wissenschaftlichen Grundsätzen entspricht.
- 7 Alle Mitarbeiter, die Versuchstiere versorgen oder mit ihnen arbeiten, verfügen über die erforderliche Ausbildung und Kompetenz und werden regelmäßig weitergeschult.
- 8 Tiere werden niemals unnötigen Schmerzen oder Belastungen ausgesetzt. Betäubungs- und Schmerzmittel werden – wann immer nötig und möglich – verabreicht. Eine andauernde Einengung der Bewegungsfreiheit erfolgt nur, wenn andere Vorgehensweisen nicht geeignet sind. Um die Tiere zu schonen, ist genau festgelegt, wann eine Studie beendet wird. Tötung erfolgt nur mittels einer empfohlenen oder genehmigten, möglichst schonenden Methode.
- 9 Studien werden nur an externe Vertragspartner vergeben, die diese Grundsätze erfüllen.

Seltene Krankheiten und „Orphan drugs“

Da sanofi-aventis Präparate entwickelt, die bei häufig auftretenden Krankheiten Verwendung finden und hohe Gewinne abwerfen können, sieht die Gruppe es als ihre ethische Verpflichtung an, auch Medikamente zur Behandlung seltener, aber ernster Leiden zu entwickeln, für die es bisher noch keine Heilung gibt oder die mit den vorhandenen Medikamenten noch nicht ausreichend bekämpft werden können. Diese auch als „Orphan drugs“ bezeichneten Medikamente dienen der Behandlung ungewöhnlicher Erkrankungen, die jedoch für die öffentliche Gesundheit trotzdem von wesentlicher Bedeutung sind.

- Gezielte Forschungsanstrengungen haben bereits zur Markteinführung folgender Moleküle geführt:
 - 1997 wurde Riluzol (Rilutek®) lanciert, die einzige Substanz, mit der sich die Ausbildung der amyotrophischen Lateralsklerose bremsen lässt. Darüber hinaus erhöht sie die Überlebenschancen der von dieser neurodegenerativen Krankheit betroffenen Personen;
 - 2001 wurde Rasburicase (Fasturtec®) eingeführt, eine Substanz, die zur Behandlung und Kontrolle der durch das Tumorlyse-Syndrom hervorgerufene Hyperurikämie bei Menschen, die an bösartigen Blutkrankheiten leiden, eingesetzt wird. Davon sind vor allem Kinder betroffen.

ORPHANXCHANGE

ist eine europäische Datenbank, die seit 2002 vom Französischen Institut für Gesundheit und medizinische Forschung (INSERM) und dem französischen Verband der pharmazeutischen Industrie LES Entreprises du Médicament (LEEM) in Zusammenarbeit mit ORPHANET entwickelt wird. Ihr Ziel ist es, zur Entwicklung von Diagnostika und Therapien für seltene Krankheiten beizutragen.

OrphanXchange fördert den Austausch zwischen Forschern, Ärzten und möglichen Partnern in der Industrie. Ein Portfolio mit für die industrielle Entwicklung geeigneten Projekten steht im Internet (www.orphanxchange.org) zur allgemeinen Verfügung, wobei sich die Nutzer vorher anmelden und bei der Einwahl ausweisen müssen. Die Projekte betreffen zum einen Innovationen aus der Forschung, zum anderen Moleküle, die bereits auf dem Markt sind und die zur Behandlung seltener Krankheiten geeignet sein könnten.

Ende 2005 enthielt die Datenbank 126 Projekte.

WANN IST EINE KRANKHEIT „SELTEN“?

Eine Krankheit gilt als selten, wenn sie eine im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung begrenzte Anzahl von Personen betrifft, die je nach geographischer Zone verschieden ist:

- **in Europa:** weniger als 5 von 10 000 Personen;
- **in den USA:** weniger als 200 000 Personen;
- **in Japan:** weniger als 50 000 Personen.

Seltene Krankheiten sind schwere, chronische und sich mit der Zeit verschlimmernde Leiden, die lebensbedrohlich sein können. Weltweit sind derzeit fast 7 000 seltene Krankheiten bekannt, es werden jedoch regelmäßig neue identifiziert. 80% von ihnen sind Erbkrankheiten.

So genannte „Orphan drugs“ sind Medikamente zur Behandlung seltener Krankheiten. Der einzige Grund für ihre Entwicklung ist der Bedarf der öffentlichen Gesundheit.

Zwei Produkte haben in Frankreich die Marktzulassung erhalten:

- Colimycin (Colimysine®) im November 2004, ein als Spray verabreichtes Medikament zur Behandlung von Mukoviszidose;
- Fumagillin (Flisint®) im November 2005, das bei Mikrosporidiose die Darmparasiten bekämpft, die bei stark immungeschwächten Patienten besonders schwere Durchfälle auslösen. Aufgrund dieser Marktzulassung kann das Medikament auch außerhalb Frankreichs zur Behandlung spezifischer Fälle angefordert werden.

- Weitere Moleküle befinden sich in der Entwicklung:
 - Rasburicase, ein Wirkstoff, der in Europa und Nordamerika bereits auf dem Markt ist, wird in Japan für die Behandlung von Hyperurikämien entwickelt, die als Folge von Chemotherapien bei bösartigen Hämopathien entstehen;
 - Tirapazamin wird für die Erstbehandlung von Krebs im Kopf-Halsbereich – in Kombination mit Cisplatin und Bestrahlungen – entwickelt.

- Aufgrund der großen Anzahl und Vielfalt seltener Krankheiten ist die **Einrichtung von Partnerschaften** zwischen den verschiedenen Handlungsträgern unverzichtbar. So engagiert sich sanofi-aventis neben seinen eigenen Forschungsinitiativen außerdem in zwei europäischen Programmen:
 - Die Gruppe ist aktiver Partner des **Erditi-Programms**, in dessen Rahmen sie Wissenschaftlern aus Europa, die seltene Krankheiten erforschen, Zugang zu ihren Wirkstoffen gewährt;
 - **OrphanXchange** fördert die Entwicklung neuer Behandlungsmöglichkeiten und die Zusammenarbeit zwischen allen Einrichtungen, die sich an der Bekämpfung seltener Krankheiten beteiligen.

Gewährleistung der Sicherheit, der Wirksamkeit und der Qualität unserer Medikamente

Bezüglich der Qualität und Sicherheit eines Medikaments muss die Pharmaindustrie strenge Auflagen erfüllen: Durch die Kontrolle der Unterlagen für die Zulassung und durch Inspektionen stellen die Gesundheitsbehörden sicher, dass die nationalen und internationalen Regelungen eingehalten werden.

Die Qualitätssicherungs- und Arzneimittelüberwachungssysteme der Gruppe bieten den Patienten immer umfassendere Garantien und sehen außerdem Warnverfahren vor, die es gestatten, gegebenenfalls in kürzester die Zeit die für die öffentliche Gesundheit gebotenen Entscheidungen zu treffen.



EINREICHUNG DER UNTERLAGEN FÜR DIE MARKTZULASSUNG EINES NEUEN WIRKSTOFFS / VORBEREITUNG AUF INSPEKTIONEN VOR DER ZULASSUNG DURCH DIE BEHÖRDEN

Bevor die Prüfstellen einem neuen Arzneimittel die Marktzulassung erteilen, führen sie Inspektionen durch, um sicherzustellen, dass die Firma:

- ihre Produkte entsprechend den geltenden Prinzipien der Guten Praxis entwickelt,
- die in den Unterlagen beschriebenen Prinzipien einhält,
- wirklichkeitsgetreue, exakte Angaben gemacht hat.

Sanofi-aventis hat ein Vorbereitungsprogramm für die einer Marktzulassung vorangehenden Inspektionen erstellt. Dieses soll sicherstellen, dass die geltenden Anforderungen der Guten Herstellungspraxis und der Guten Klinischen Praxis eingehalten werden und betrifft alle wesentlichen Abläufe in den entsprechenden Unternehmen.

Es verfolgt zwei Ziele:

- der Inspektion vorzugreifen, um die Zulassungsunterlagen zeitgerecht einreichen zu können,
- spezielle Teams für die Zulassungsinspektionen zu bilden, um dieselben gut vorzubereiten und zu vereinfachen.

Durch das Programm erhalten die Leitungen der Standorte, denen bescheinigt wurde, dass sie die Anforderungen der Guten Herstellungspraxis erfüllen, zudem die Sicherheit, für die Inspektion gut vorbereitet zu sein.

Qualität

Die Qualitätssicherung der Gruppe

Die Qualitätssicherungsorganisationen der Gruppe überwachen folgende Punkte:

- die Einhaltung der Grundsätze und die Anwendung der Qualitätssicherungsverfahren im Laufe der unterschiedlichen Forschungs- und Entwicklungsphasen, insbesondere bei der Durchführung der klinischen Studien,
- die Qualitätssicherung bei der industriellen Entwicklung, der Fertigung und im Vertrieb,
- die Qualität der verkauften Produkte, die von den Verkaufsteams vor Ort kontrolliert wird.

Im **Forschungs- und Entwicklungs- sowie im Fertigungsbereich der Gruppe** wird das geforderte Qualitätsniveau in jeder Unternehmenseinheit regelmäßig mit Hilfe eines spezifischen Qualitätssicherungssystems kontrolliert. Des Weiteren wird regelmäßig geprüft, ob die einzelnen Tätigkeitsfelder, Systeme und Verfahren den international geltenden Anforderungen der Guten Laborpraxis, der Guten Klinischen Praxis, der Guten Herstellungspraxis und der Guten Vertriebspraxis entsprechen.

Inspektionen durch nationale und internationale Prüfbehörden

Die nationalen und internationalen Gesundheitsbehörden prüfen das Qualitätsniveau der Gruppe durch regelmäßige Inspektionen. Die wichtigsten Prüfbehörden sind die französische Arzneimittel-Prüfstelle Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé (AFSSAPS), die European Medicines Agency (EMA), die amerikanische Food and Drug Administration (FDA) sowie das deutsche Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM).

- In der **Forschung und Entwicklung** kontrollieren die Behörden die Konformität unserer Entwicklungsarbeit:
 - in unseren Entwicklungseinrichtungen und in den klinischen Forschungseinheiten unserer Niederlassungen,
 - bei unseren Zulieferern und in unseren klinischen Forschungszentren.
- Im **Fertigungsbereich** prüfen die Behörden, ob unsere Aktivitäten der Guten Praxis entsprechen:
 - in unseren Fertigungs- und Vertriebseinrichtungen,
 - bei unseren Zulieferern.

Grundsätze zur Qualitätssicherung in der Fertigung

Sanofi-aventis hat Grundsätze zur Qualitätssicherung in der Fertigung eingeführt. Durch die Integration eines Qualitätsmanagements in die Fertigungsprozesse aller Bereiche, an dessen kontinuierlicher Verbesserung alle Mitarbeiter beteiligt werden sollen, will die Gruppe die Effizienz der Arzneimittelherstellung weiter steigern. Vor diesem Hintergrund hat die Abteilung Qualität und Compliance Richtlinien und Leitfäden erarbeitet, die die Grundprinzipien des Qualitätsmanagements festlegen und alle Bereiche der Guten Praxis in Fertigung und Vertrieb abdecken. Diese Verfahren werden an allen Fertigungsstandorten angewendet und ermöglichen es der Gruppe, innerhalb kürzester Zeit die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Die Arzneimittelüberwachung

Pharmaunternehmen sind gehalten, alle schwerwiegenden bzw. unerwarteten Nebenwirkungen, über die sie von Patienten und Pflegepersonal informiert werden, systematisch und unverzüglich bei den Gesundheitsbehörden zu melden. Diese Meldungen erfolgen nicht nur in dem Land, in dem die Nebenwirkungen festgestellt wurden, sondern auf internationaler Ebene, so dass die Informationen schnell verbreitet werden.

Zudem fordern die Gesundheitsbehörden der meisten Länder, dass von den Laboratorien, die Medikamente entwickeln oder vertreiben, in regelmäßigen Abständen (meistens alle 6 bis 12 Monate) zusammenfassende Berichte vorgelegt werden, die alle Angaben zur Sicherheit eines Medikaments enthalten. Dieses Dokument ermöglicht die ständige Neubewertung des Nutzen-Risiko-Verhältnisses, um sicherzustellen, dass es sich nicht geändert hat.

Im Übrigen müssen die Arzneimittelüberwachungsstellen regelmäßig alle bei ihnen selbst eingegangenen oder an anderer Stelle veröffentlichten Angaben analysieren, um zu prüfen, ob die von Verbrauchern, Patienten und Mitarbeitern des Gesundheitswesens gelieferten Produktinformationen dem neuesten Kenntnisstand entsprechen oder ob eine Aktualisierung erforderlich ist.

ORGANISATION DER ARZNEIMITTELÜBERWACHUNG

Um garantieren zu können, dass die Produkte in der Entwicklungsphase und die bereits vertriebenen Produkte sicher angewendet werden können, hat sanofi-aventis folgende Strukturen ins Leben gerufen:

■ In allen Tochtergesellschaften und Niederlassungen gibt es **spezielle Arzneimittelüberwachungseinrichtungen**, die von den Patienten, den an den Studien beteiligten Wissenschaftlern und den im Gesundheitswesen tätigen Personen eingereichte Informationen sammeln, dokumentieren, analysieren und in Umlauf bringen. Diese Arzneimittelüberwachungseinrichtungen fungieren auch als eine Art Schnittstelle zu den Gesundheitsbehörden vor Ort und zu den anderen Abteilungen der Tochtergesellschaft.



■ In zentralen Datenbanken für die Arzneimittelüberwachung

(von denen eine für die Vakzine, die andere für die gesamten übrigen Medikamente zuständig ist) werden jeweils alle Informationen gesammelt, die – entweder im Zuge der klinischen Tests oder aufgrund spontaner Meldungen Einzelner – auf der ganzen Welt eingegangen sind.

Vertreter dieser Zentrale sind an allen Projektteams beteiligt, die klinische Studien durchführen. Dadurch soll die Zusammenarbeit mit allen weiteren an der Entwicklung beteiligten Akteuren optimal koordiniert werden.

INFORMATIONSV ERWALTUNG UND –VERBREITUNG

Alle unerwünschten Nebenwirkungen, von denen die Gruppe in Kenntnis gesetzt wird, werden in einer einzigen Datenbank gesammelt, ganz gleich, welches Produkt bzw. Land sie betreffen oder aus welcher Quelle (Verbraucher, Mitarbeiter des Gesundheitswesens, Gesundheitsbehörden, medizinische Fachliteratur, etc.) sie stammen.

Damit alle geltenden Arzneimittelüberwachungsgesetze und -regelungen landes- und regionsunabhängig eingehalten werden können, wurden spezielle Verfahren eingeführt. Schwerwiegende Nebenwirkungen werden sofort an die Zentrale für Arzneimittelüberwachung weitergeleitet, der auch die zusammenfassenden Berichte regelmäßig übermittelt werden. In der Zentrale werden die Informationen aufbereitet, geprüft und anschließend in allen Ländern veröffentlicht, die das betreffende Medikament vertreiben. Auf diese Art erhalten alle Tochtergesellschaften und Entwicklungs- und Vertriebspartner wie auch die Gesundheitsbehörden dieselben Informationen.



PRODUKTWARNUNG: EIN BEISPIEL FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN AUFSICHTSBEHÖRDEN – USA

Die öffentliche Gesundheit und die Sicherheit der Patienten haben für sanofi pasteur absoluten Vorrang.

Als sanofi pasteur Ende September in den USA von fünf Fällen des Guillain-Barré-Syndroms erfuhr, die nach der Verabreichung des Vakzins Menactra gegen Hirnhautentzündung aufgetreten waren, informierte die Gruppe sofort alle, die mit dem Impfstoff beliefert worden waren und unterstützte die US-Gesundheitsbehörden bei der unverzüglichen Untersuchung dieser Fälle.

Die von den Gesundheits- und Aufsichtsbehörden durchgeführten Untersuchungen ergaben keinerlei kausalen Zusammenhang. Die Behörden wiesen nachdrücklich auf die Notwendigkeit hin, Risikopatienten mit dem Vakzin Menactra zu impfen. Das schnelle Handeln von sanofi pasteur zeigt, wie entschlossen wir uns für die öffentliche Gesundheit und die Patientensicherheit engagieren.

Durch Impfungen konnten schon Milliarden Menschen in der ganzen Welt vor tödlichen Krankheiten geschützt werden – deshalb ist es so wichtig, das Vertrauen zu erhalten, das die Bevölkerung in sie setzt.



ARZNEIMITTELÜBERWACHUNG – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Bei der Arzneimittelüberwachung wird beurteilt und kontrolliert, welche Risiken sich aus der Verwendung der Medikamente für den Menschen ergeben (wobei dies sowohl die in der Entwicklung, als auch die im Verkauf befindlichen Produkte betrifft). Daraufhin werden Maßnahmen ergriffen, die diese Risiken senken und die richtige und gefahrlose Anwendung des Medikaments gewährleisten.

Ein Medikament ist meistens ein körperfremder Aktivstoff, dessen Wirkungen nicht immer erwünscht und vorhersehbar sind. So hat ein Medikament neben dem gewünschten Effekt fast immer auch noch weitere Wirkungen, die im Allgemeinen als „Nebenwirkungen“ bezeichnet werden.

Zahlreiche Faktoren wie die Art der Behandlung – vorbeugend oder heilend –, Art und Schwere der Nebenwirkungen, Vorhandensein von alternativen Therapien oder Verträglichkeit gehen in die Bewertung des Sicherheitsprofils eines Produkts ein.

Darum dreht sich in allen Entwicklungsstufen des Medikaments, von der Erstverabreichung beim Menschen (klinische Studie der Phase I) bis hin zur Zulassung und anschließend während der gesamten Vermarktungsphase alles darum, den Patienten und Ärzten Mittel mit einem günstigen Nutzen-Risiko-Verhältnis (Wirksamkeit-Toleranz-Verhältnis) zur Verfügung zu stellen.

Bei Impfstoffen ist die Arzneimittelüberwachung durch zwei Besonderheiten gekennzeichnet:

- Die meisten Impfstoffe werden gesunden Personen zur Verhütung von Krankheiten verabreicht. Die Nebenwirkungen werden deshalb nach anderen Maßstäben bewertet als bei Medikamenten.
- Impfstoffe werden nicht täglich verabreicht, wie es bei den meisten Medikamenten der Fall ist. Sie werden zum größten Teil injiziert, wobei die Injektionen im Abstand von mehreren Wochen bis Monaten 2 bis 4-mal wiederholt werden.

Unterstützung für Patienten und ihre Familien im Kampf gegen Krankheiten

Sanofi-aventis engagiert sich über aktive Partnerschaften mit Patientenvereinigungen auf nationaler und internationaler Ebene für eine bessere Behandlung bestimmter Krankheiten, vor allem in so wichtigen Therapiebereichen wie Diabetes oder Erkrankungen des zentralen Nervensystems. Zu den Ergebnissen dieser Zusammenarbeit gehören die Informationskampagnen zu Prophylaxe, Früherkennung und existierenden Behandlungen wie auch die Maßnahmen zur Unterstützung der Patienten und ihres Umfeldes.

Onkologie

Im Bereich Onkologie misst die Gruppe der Aufklärung über die Möglichkeiten der Krebsprophylaxe und der Unterstützung der Kranken eine große Bedeutung bei.

In Zusammenarbeit mit den Krankenverbänden will sanofi-aventis:

- die Bildung von Gesprächsgruppen fördern, in denen Kranke Geheilten begegnen, die ihnen beweisen, dass diese furchtbare Krankheit, oft noch immer als Todesurteil betrachtet, überwunden werden kann;
- den psychologischen Beistand verbessern, z.B. die Patientenbetreuung hinsichtlich der ästhetischen Aspekte der Krankheit. Da alles, was dem Patienten hilft, sein Erscheinungsbild zu wahren, ihn in seiner Würde bestärkt, kann dies ein wichtiger Beitrag zur seelischen Unterstützung im Kampf gegen die Krankheit sein.

2006 werden sanofi-aventis und sein Partner, die Weltkrebsgesellschaft (Union internationale contre le cancer – UICC), ihr Pilotprogramm zur Bekämpfung von Krebserkrankungen bei Kindern in Schwellenländern weiter ausbauen. So wird der Projektauftrag, der 2005 in den ersten 10 Ländern gestartet wurde (Ägypten, Bangladesch, Honduras, Marokko, Philippinen, Senegal, Tansania, Ukraine, Venezuela und Vietnam), auf fünf weitere Länder ausgeweitet. Die Ergebnisse der Studien, die derzeit in diesen Ländern durchgeführt werden, werden im zweiten Halbjahr 2006 veröffentlicht, um ein klares Bild von Krebserkrankungen bei Kindern zu erhalten und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

FÜR EINE UMFASSENDE BETREUUNG KREBSKRANKER PATIENTEN – die Partnerschaft mit der Maison des cancérologues de France (MCF).

Die „Maison des Cancérologues de France“, das „Haus der Krebsforscher in Frankreich“, ist ein Ort der Begegnung außerhalb der Behandlungszentren und als solcher eine der wichtigsten Adressen für die Weiterbildung junger Onkologen, denen dort das Fortbildungsprogramm „Mastère d'Excellence en Médecine – option Cancérologie“⁽¹⁾ geboten wird. Das Programm soll die Ärzte befähigen, die Kranken besser zu betreuen und in ihrer medizinischen Praxis das höchste Niveau zu erreichen. In den beiden bereits abgeschlossenen Programmen wurden bereits 27 Onkologen ausgebildet; ein drittes hat Anfang 2006 begonnen.

Mit seinem innovativen Konzept verfolgt das Fortbildungsprogramm die gleichen Zielsetzungen wie die neue Gesundheitsorganisation und der „Plan Cancer“, der 2002 vom französischen Präsidenten initiiert wurde.

„Die europäisch und international ausgerichtete Ausbildung bereitet die Teilnehmer besser darauf vor, den Kampf gegen den Krebs aufzunehmen und voranzutreiben. Durch sie entwickelt sich die tägliche Praxis weiter, in der heute der Kranke, der Mensch, den Mittelpunkt der medizinischen Versorgung bildet, nicht nur seine Krankheit. Wir haben gelernt, den Kranken nicht nur anzuhören, sondern ihm wirklich zuzuhören. Das Programm bietet nicht nur eine sehr umfassende medizinische Ausbildung durch die größten Experten auf dem Gebiet, sondern spricht auch die Gesamtproblematik einer Krebserkrankung an und berücksichtigt philosophische Konzepte – wie das des Todes – genauso wie die alltägliche Arbeit mit dem Pflegepersonal oder die Organisation der Reform des Gesundheitssystems.“

DR JÉRÔME VIGUIER

Universitätsklinik Trousseau in Tours,
Absolvent des ersten Programms, der „Promotion Pierre Denoix“.

(1) 16-monatiges postuniversitäres interdisziplinäres Fortbildungsprogramm, erstellt unter der Schirmherrschaft des medizinischen Instituts „Institut Supérieur de Formation à l'Excellence en Médecine“ (ISFEM), in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Zentrum der Hochschule „École des Mines de Paris“.

Diabetes

Die chronische Krankheit Diabetes, unter der weltweit 194 Millionen Patienten leiden, nimmt gegenwärtig epidemische Ausmaße an. Sanofi-aventis, auf diesem Gebiet international führend, bietet Diabetes-Patienten in der ganzen Welt Behandlungsmöglichkeiten an und trägt darüber hinaus auch zur Verbesserung ihrer Lebensqualität bei.

So führt sanofi-aventis weltweit Aufklärungskampagnen durch, in denen Diabetiker darüber informiert werden, wie wichtig es ist, ihren HB-A1c-Wert (der Wert des glykolisierten Hämoglobins, der dem durchschnittlichen Blutzuckerspiegel der letzten 3 Monate entspricht) kontrollieren zu lassen. Die Gruppe stellt diesen Test im Rahmen verschiedener Foren und Veranstaltungen bereit, namentlich im Rahmen der europäischen Diabetes-Woche. In den USA startet sanofi-aventis eine Kampagne, die die öffentliche Wahrnehmung der Insulineinnahme ändern soll. Denn es ist bekannt, dass eine frühzeitige Behandlung mit Insulin den Komplikationen vorbeugt, durch die Diabetes langfristig zu schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt.

Epilepsie

Seit mehr als 38 Jahren engagiert sich sanofi-aventis im Bereich Epilepsie zusammen mit Patientenverbänden und wissenschaftlichen Gesellschaften, um die Versorgung von Epilepsie-Patienten zu verbessern.

Neben der regelmäßigen Unterstützung von Veranstaltungen wie den Nationalen Epilepsietagen oder der Neurodon (französische Kampagne, die zu Spenden für die Hirnforschung aufruft) war sanofi-aventis 2005 in Zusammenarbeit mit dem medizinischen Verlag Bash und den nationalen Epilepsie-Patientenverbänden an der Erstellung der französischen Broschüre „Premières Questions sur les Épilepsies“ (Die wichtigsten Fragen zur Epilepsie) beteiligt. Der Leitfaden in Form von Fragen und Antworten will mit seinen Informationen den Patienten helfen, besser mit ihrer Epilepsie zu leben und außerdem dazu beitragen, ihre Beziehungen zu Gesundheitspersonal und Angehörigen einfacher zu gestalten. Die Patienten erhalten die Broschüre über ihren Neurologen oder über die Patientenverbände.



DIE AUSSTELLUNG „ZUG DES LEBENS“ - FRANKREICH

„Le Train de la vie“ (Zug des Lebens) ist eine von der Gruppe organisierte interaktive Wanderausstellung, die 37 Tage lang in den 25 Etappenstädten ihre Besucher darüber informierte, wie entscheidend die Vorsorge ist. Mehr als 110 000 Menschen – die breite Öffentlichkeit oder Schulklassen mit ihren Lehrern – haben diesen Ausstellungszug besucht, in dem sich jeder darüber bewusst werden konnte, was er selbst zum Erhalt seiner Gesundheit tun kann.

Die optimistische Botschaft des Lebens, die der Zug vermittelte, basierte auf fünf Themen: Atmen, Essen, Anregen, Bewegung, Reagieren. Einer der Zugwaggons war außerdem für gezieltere Begegnungen und Diskussionen bestimmt, an denen Krankenverbände teilnahmen.



Der Journalist Michel Cymes präsentiert seine Sendung live aus dem „Le Train de la vie“ - März/April 2005

UNSERE MEDIKAMENTE UND UNSERE IMPFSTOFFE

VERSCHIEDENE PRODUKTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE ANFORDERUNGEN

„Keine kleinen Länder und keine kleinen Produkte“ – dieser Grundsatz drückt die einzigartige Position der Gruppe im Gesundheitssektor aus.

Sanofi-aventis stellt Menschen in der ganzen Welt ein Medikamentenportfolio zur Verfügung, das innovative Produkte, die echte therapeutische Fortschritte darstellen, ebenso enthält wie bewährte Produkte, Generika und Impfstoffe. Die Vermarktung dieses breiten Spektrums von Produkten sichert der Gruppe das anhaltende Wachstum, das sie zu ihrer Entwicklung braucht.

Dieses breit gefächerte Angebot, das die jeweiligen lokalen Pathologien berücksichtigt, gestattet es, die verschiedenartigen Bedürfnisse der jeweiligen Bevölkerungsgruppen zu erfüllen und den wirtschaftlichen Verhältnissen Rechnung zu tragen.

Es stützt sich auf leistungsfähige Industrieanlagen in der ganzen Welt und ein umfassendes Produktportfolio, das es ermöglicht, diese Ambitionen umzusetzen.

Ein breitgefächertes, vielfältiges Medikamentenportfolio

Als eines der weltweit führenden Pharmaunternehmen stellt sanofi-aventis für Menschen in der ganzen Welt ein Medikamentenportfolio bereit, das innovative Produkte genauso enthält wie bewährte Produkte, Generika und Impfstoffe.

Das Pharmageschäft

INNOVATIVE MEDIKAMENTE

Aufgrund der Innovationskraft und der Dynamik seiner F&E-Aktivitäten konnte sanofi-aventis Medizinern und Patienten innovative Medikamente zur Behandlung weltweit verbreiteter Krankheiten zur Verfügung stellen und in den meisten seiner therapeutischen Bereiche eine weltweit führende Position aufbauen.

Tablettencoating in einer Beschichtungsanlage

Sanofi-aventis sucht nach neuen Ansätzen, neuen molekularen Angriffspunkten und neuen pharmakologischen Klassen, um Wirkstoffe zu entdecken, die die ersten in ihrer therapeutischen Klasse sind. Hierbei spielt die Größe der potenziellen Märkte zunächst keine Rolle – entscheidend ist einzig der Nutzen für die Patienten.

BEWÄHRTE MEDIKAMENTE

Gleichzeitig besteht die – unter den großen Pharmaunternehmen einzigartige – Strategie der Gruppe darin, aktiv in die Optimierung ausgereifter Produkte zu investieren.

Diese Produktgruppe ist für die Patienten und für das Gesundheitswesen von großem Nutzen. Sie bieten Ärzten und Patienten eine ergänzende Behandlungsform zu innovativen Medikamenten, eine aus langjähriger Erfahrung resultierende therapeutische Sicherheit und wirtschaftliche Vorteile.

Aus diesem Grund bietet sanofi-aventis eine ganze Palette von Produkten an, die auf die lokalen wirtschaftlichen Gegebenheiten zugeschnitten sind. Zudem werden durch die große Produktionsmenge unsere Fertigungskapazitäten besser ausgelastet, wodurch Arbeitsplätze gesichert oder geschaffen werden, was unsere soziale Verantwortung unterstreicht.

GENERIKA

Wenn der Patentschutz für das Originalprodukt (Editio princeps) ausläuft, öffnet sich der Markt und jedes Pharmaunternehmen kann eine Marktzulassung für ein Generikum beantragen, d.h. für ein Produkt, das eine vergleichbare Wirkstoffzusammensetzung und Darreichungsform aufweist und dessen Bioäquivalenz gegenüber dem Originalpräparat in klinischen Tests nachgewiesen wurde.

Die Gruppe hat vor kurzem entschieden, ihre Tätigkeiten im Bereich Generika aktiv auszubauen, um folgende Ziele zu erreichen:

■ **Marktpräsenz:** Der Umsatz mit Generika stellt heute 12% des Gesamtweltmarkts, aber bereits 25% des gesamten Medikamentenverbrauchs. Eine kürzlich durchgeführte Studie (IMS) prognostiziert, dass der Generikamarkt 2010 bereits 20% der Umsätze und 50% der verbrauchten Medikamente darstellen wird. Mit anderen Worten: Jeder zweite Kunde wird in seiner Apotheke ein Generikum erhalten.

■ **Auslastung der Fertigungsanlagen:** Die Gruppe verfügt über mehr als 80 industrielle Fertigungsstandorte. Diese stellen ein industrielles Know-how und eine Bündelung von Kompetenz dar – eine wesentliche Stärke der Gruppe, die es verdient, optimiert zu werden. Neben der Herstellung von Originalprodukten ist die Herstellung von Generika ein Schlüsselfaktor für die Auslastung der Standorte und die Entwicklung der Fertigungsaktivitäten.

■ **Soziale Verantwortung:** Aufgrund seiner sozialen Verantwortung ist ein Pharmaunternehmen verpflichtet, sich auch um die 80% der Weltbevölkerung zu kümmern, die keinen zufriedenstellenden Zugang zu Arzneimitteln haben. Um dieser Herausforderung zu begegnen, hat die sanofi-aventis-Gruppe ihre Generika-Strategie



entwickelt: die Herstellung von Medikamenten in „Gruppenqualität“ zu angemessenen Preisen, um die benachteiligten Bevölkerungsgruppen mit geeigneten Therapien zu versorgen. Die sanofi-aventis-Aktion „Zugang zu Medikamenten“ dient speziell der Umsetzung dieses Ziels.

Der Bereich Impfstoffe

Die Mission von sanofi pasteur besteht darin, die menschliche Gesundheit überall in der Welt zu schützen und zu verbessern, indem sie innovative Impfstoffe zur Prävention und Behandlung von Krankheiten anbietet, die höchsten Qualitätsstandards genügen; außerdem ist es Aufgabe des Bereichs Impfstoffe, den Verantwortungsträgern für die öffentliche Gesundheit aktiv zur Seite zu stehen, um Impfungen zu fördern.

Sanofi pasteur will sowohl neue Impfstoffe für bislang noch nicht erfüllte medizinische Bedürfnisse entwickeln als auch die bereits existierenden Impfstoffe verbessern. Hierzu nutzen die 1 200 Forscher von sanofi pasteur die Spitzentechnologien der Molekularbiologie.

In einem stark expandierenden Markt, dessen Größe sich bis 2010 vermutlich verdoppeln wird, müssen wir eine ständig wachsende Nachfrage erfüllen. Mit 350 Impfstoffpräsentationen und 1 500 Produktvarianten zum Schutz vor 20 viral oder bakterien ausgelöst Krankheiten besitzt sanofi pasteur heute die breiteste Impfstoffpalette weltweit. Um jährlich mehr als eine Milliarde Dosierungen produzieren und vertreiben zu können, stützt sich sanofi pasteur auf eine große Anzahl leistungsfähiger Industrieanlagen.

Produktions- und Forschungsstandorte auf allen Kontinenten

Seit jeher hat sich die Gruppe in den Ländern, in denen sie tätig ist, stark engagiert und war immer bestrebt, zur lokalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beizutragen.

Neben ihren kommerziellen Aktivitäten unterhält die Gruppe Produktionsstandorte in zahlreichen Ländern sowie Forschungseinrichtungen in Europa, Nordamerika und Japan. Insgesamt verfügt die Gruppe über ca. 150 Produktions- und Forschungseinrichtungen in mehr als vierzig Ländern.

DIE WICHTIGSTEN PRODUKTIONS- UND FORSCHUNGSSTANDORTE DER GRUPPE



- Chemische Produktion ●
- Pharmazeutische Produktion ●
- Impfstoffe ●
- Forschung und Entwicklung ●

● Chemische Produktion ● Pharmazeutische Produktion ● Vertrieb ● Impfstoffe ● Forschung und Entwicklung

ÄGYPTEN

Kairo ● ●

ALGERIEN

Algier ● ●

Oued Smar ●

ARGENTINIEN

Pilar ●

BANGLADESCH

Dhaka ●

Tongi ●

BELGIEN

Boortmeerbeek ●

Zaventem ●

BRASILIEN

Rio ● ●

Suzano ● ●

CHINA

Peking ● ●

Hangzhou ●

Shenzhen ●

DEUTSCHLAND

Köln ●

Frankfurt ● ● ● ●

Garching ● ●

Mülheim-Kärlich ●

FRANKREICH

Ambarès ●

Amilly ● ●

Aramon ●

Bagneux ●

Chilly-Mazarin ●

Colomiers ●

Compiègne ●

Elbeuf ●

Grange Saint- Clair ●

Labège ●

Le Trait ●

Lisieux ●

Longjumeau ●

Maisons-Alfort ●

Marcy L'Etoile ●

Marly-la-Ville ●

Marne-la-Vallée ●

Montpellier ●

Mourenx ●

Neuville ●

Ploërmel ●

Porcheville ●

Quétigny ●

Romainville ●

Rueil-Malmaison ●

Saint-Avertin ●

Sisteron ●

Saint Loubès ●

Straßburg ●

Toulouse ●

Tours ●

Val-de-Reuil ●

Vertolaye ●

Vitry-Alfortville-Evry ●

Vitry ●

GROSSBRITANNIEN

Alnwick ●

Chapelton ●

Dagenham ● ●

Fawdon ● ●

Holmes Chapel ●

GUATEMALA

Guatemala Stadt ● ●

INDIEN

Ankleshwar ● ●

Goa ●

INDONESIEN

Bandung ●

Jakarta ●

IRLAND

Waterford ●

ITALIEN

Anagni ●

Brindisi ●

Garessio ●

Mailand ● ●

Origgio ●

Scoppito ●

JAPAN

Kawagoe ● ● ●

Osaka ● ●

Tokyo ●

KANADA

Laval ● ●

Toronto ●

KOLUMBIEN

Bogota ● ●

Cali ● ●

MAROKKO

Ain Sebaa ●

Casablanca ●

Cyprès ● ●

Zenata ●

MEXIKO

Mexico Cuautitlan ● ●

Mexico Ocoyoacac ● ●

ÖSTERREICH

Wien ●

PAKISTAN

Karachi ● ●

Wah ●

POLEN

Rzeszow ● ●

Warschau ●

PUERTO RICO

Rio Pedras ●

SCHWEIZ

Genf ●

SENEGAL

Dakar ●

SINGAPUR

Singapur ●

SPANIEN

Alcobendas ● ●

Alcorcon ●

Riels ● ● ●

San Agustín ●

SÜDAFRIKA

Waltloo ●

SÜDKOREA

Seoul ●

TUNESIEN

Megrine ● ●

Tunis ●

TÜRKEI

Istanbul ●

UNGARN

Csanyikvolgy ●

Harbor Park ●

Ujpest ● ● ●

Veresegyhaz ●

USA

Bridgewater ● ●

Cambridge ● ●

Decatur ● ●

Des Plaines ● ●

Great Valley ● ● ●

Kansas City ● ●

Portage ● ●

Saint Louis ● ●

Sparks ● ●

Swiftwater ● ● ●

Tucson ● ●

VENEZUELA

Guarenas ●

VIETNAM

Hanoi ● ●

Ho-Chi-Minh D2 ● ●

Ho-Chi-Minh D4 ● ●

*In einem Standort können auch mehrere Tätigkeitsfelder untergebracht sein (z.B. chemische Produktion, pharmazeutische Produktion, Forschung und Entwicklung, Vertrieb oder Impfstoffe). Diese Tätigkeitsfelder werden dann als gesonderte Einrichtungen gezählt.

Unsere Verpflichtung zur Bereitstellung von unverzichtbaren Medikamenten und Impfstoffen

Sanofi-aventis produziert bestimmte Medikamente, deren Absetzung für die Patienten, denen sie verschrieben werden, ein Risiko darstellen könnte. Es handelt sich dabei vor allem um Medikamente, zu denen es keine therapeutische Alternative gibt oder die außerhalb der Gruppe nicht in der erforderlichen Quantität und Qualität hergestellt werden können. Sanofi-aventis hat deshalb eine eigene Herstellungs- und Versorgungspolitik eingeführt, die das Risiko von Lieferausfällen oder -rückständen auf ein Minimum reduziert und so die Verfügbarkeit am Markt sichert.

Sensibilisierung und Förderung des Verantwortungsbewusstseins unserer Geschäftspartner

Im Rahmen seiner Beteiligung am „Globalen Pakt“ und der Verpflichtung zur Einhaltung der 10 Grundprinzipien hat sanofi-aventis eine Sensibilisierungskampagne inklusive Befragung seiner Geschäftspartner gestartet. Mit gezielten Befragungsverfahren soll bei diesen das Verantwortungsbewusstsein im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz gefördert werden.

Die Beachtung der SGU-Prinzipien bei unseren Geschäftspartnern:

VERARBEITENDE BETRIEBE

Die Gruppe gibt ständig aktualisierte Sicherheits- und Umweltschutzinformationen, die sich auf ihre Produkte und Verfahren beziehen, an die verarbeitenden Betriebe weiter, damit diese sie in ihren Herstellungsprozessen berücksichtigen können.

An den Fertigungsstandorten dieser Unternehmen werden SGU-Kontrollbesuche organisiert, bei denen gegebenenfalls in der Produktfertigung auftretende Probleme gemeinsam diskutiert werden können.

ROHSTOFFLIEFERANTEN

Bei den Lieferanten chemischer Stoffe werden regelmäßig Audits durchgeführt, bei denen festgestellt wird, inwieweit diese die SGU-Prinzipien in ihre Verfahren einbezogen haben.



Das Lager Csanyikvolgy im Nordosten Ungarns

UNSERE ANTWORT AUF EINE GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG

FÜR EINEN LEICHTEREN ZUGANG ZU MEDIKAMENTEN

80% der Weltbevölkerung haben nur einen unzureichenden Zugang zu medizinischer Versorgung und Medikamenten.

Um dieser großen Herausforderung zu begegnen, hat sanofi-aventis 2002 eine besondere Struktur geschaffen, deren Auftrag es ist, die Situation zu erfassen, die Erwartungen der ärmsten Bevölkerungsgruppen zu verstehen und Aktionspläne auszuarbeiten.

Wir haben fünf Krankheiten identifiziert – Malaria, Leishmaniose, Schlafkrankheit, Tuberkulose und Epilepsie – bei denen wir aufgrund unserer Erfahrung effizient eingreifen können.

Unsere Führungsposition im Bereich Impfstoffe rechtfertigt unser starkes Engagement in der Prävention von Infektionskrankheiten.

In zahlreichen Partnerschaften zeigen wir unsere Solidarität mit den Entwicklungsländern. Auch den Opfern von Katastrophen stehen wir mit Hilfeleistungen zur Seite.

Konkrete Programme für den Zugang zu Medikamenten

Anlässlich des internationalen Forums Biovision hat Jean-François Dehecq am 15. April 2005 erneut das Engagement von sanofi-aventis für die Bevölkerung der südlichen Länder bekräftigt, die nur beschränkt Zugang zu medizinischer Versorgung hat und mit vernachlässigten Krankheiten konfrontiert ist.

Das Engagement der Gruppe findet seinen Ausdruck in konkreten Aktionen wie einer angemessenen Preispolitik und entsprechenden Forschungsaktivitäten. Vor Ort setzen wir unsere Mittel, unsere Kompetenzen und unsere Entschlossenheit ein.

Das Programm „Impact malaria“

Für das Programm „Impact malaria“, das **2006 über einen Etat von ca. 8 Millionen Euro** verfügt, wurde ein **15-köpfiges Team zusammengestellt**, das vier Ansätze zur Malariabekämpfung verfolgt.

■ Ansatz 1: Erarbeitung einer geeigneten Preispolitik für einen besseren Zugang zu Medikamenten

Damit auch Menschen in den ärmsten Ländern Zugang zu hochwertigen Malariamitteln erhalten, hat „Impact malaria“ in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Industrial Affairs an der Optimierung der Produktionskosten der Medikamente gearbeitet und folgende Strategien entwickelt:

- Vertrieb über den öffentlichen Sektor: Eine Politik des Verkaufs von Malariamitteln zum Selbstkostenpreis;
- Vertrieb über Privatapotheken: Eine differenzierte Preispolitik über das CAP-Bezugskartenprogramm.

■ Ansatz 2: Entwicklung neuer therapeutischer Strategien und Optimierung der vorhandenen Substanzen

Die WHO empfiehlt, die Artemisinin-Monotherapie zu stoppen und statt dessen eine Primärbehandlung durch die Kombination zweier Substanzen durchzuführen, von denen eine ein Artemisinin-Derivat sein soll (ACT – Kombinationstherapie auf Artemisinin-Basis).

Damit diese neue Therapie-Strategie schnell umgesetzt werden kann, bietet „Impact malaria“ Behandlungen mit zwei separaten Präparaten in einer Blisterverpackung (Arsucam®) an und entwickelt in Partnerschaft mit der Initiative DNDi (Initiative für Medikamente gegen vernachlässigte Krankheiten) eine Formulierung, die beide Wirkstoffe in einer einzigen Tablette kombiniert. Diese neue Verabreichungsform wird die Einhaltung der Einnahmeverfahren stark vereinfachen, ein wesentlicher Faktor für den Behandlungserfolg und die Verhinderung von Resistenzen.



EIN INTEGRIERTES KONZEPT ZUR MALARIA-BEKÄMPFUNG: DIE PARTNERSCHAFT MIT CARE – SANOFI-AVENTIS IN LAGDO, KAMERUN

In Kamerun ist Malaria heute für 35% bis 40% der Todesfälle in Krankenhäusern und für 50% der Sterblichkeit bei Kindern unter 5 Jahren verantwortlich.

Das Pilotprojekt, das im Januar 2005 im Rahmen des Programms „Impact malaria“ von CARE Frankreich und Sanofi-aventis gestartet wurde, will eine integrierte, auf der Einbeziehung der Bevölkerung basierende Methode zur Malariabekämpfung entwickeln, die an die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der Provinz Nordkamerun angepasst ist.

Ziel des Projekts ist es, gemeinsam mit den Gemeinden der Region aufklärende, prophylaktische und therapeutische Maßnahmen durchzuführen, um die Zahl der Malariaerkrankungen zu senken.

Welche Mittel werden eingesetzt?

Um die Verbreitung der Krankheit und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung zu reduzieren, müssen mehrere Faktoren zusammenwirken. Deshalb hat das Projekt drei sich ergänzende Schwerpunkte:

- **Sensibilisierungskampagnen** informieren über die Ursachen der Krankheiten, über effiziente Vorbeugungsmaßnahmen und die richtige Behandlung der Krankheit;
- **Prophylaxemaßnahmen** beinhalten einerseits die Bereitstellung imprägnierter Mückennetze (um Stiche zu vermeiden) und andererseits den Kampf gegen die Mücke (um die Zahl der Anopheles-Populationen einzuschränken, indem z.B. die Fortpflanzungsorte kontrolliert werden);
- dauerhafte Strukturen sollen den **Zugang zu Malariamitteln** sicherstellen und diese auch in entlegenen Regionen zu erschwinglichen Preisen verfügbar machen.

Das Konzept basiert auf der Einbeziehung der Betroffenen: im Mittelpunkt des Programms steht die örtliche Bevölkerung, die die Krankheit selbstständig und auf lange Sicht eindämmen soll.

■ Ansatz 3: Schulung und Aufklärung aller an der Krankenpflege beteiligten Personen

Der Kampf gegen die Malaria ist komplex, da er an drei Punkten ansetzen muss: Bei den Patienten, dem krankheitsverursachenden Parasiten und dem Krankheitsüberträger, der Anopheles-Mücke. Ein verbesserter Zugang zu Medikamenten wird nur dann zu einer effizienten Bekämpfung der Malaria führen, wenn alle vor Ort Beteiligten über das erforderliche medizinische und hygienische Wissen verfügen.

In diesem Bereich führt die Gruppe zahlreiche konkrete Maßnahmen durch, die sich sowohl an die Mitarbeiter des Gesundheitswesens als auch an die Bevölkerung richten und der Malariabehandlung genauso dienen wie ihrer Prophylaxe.

■ Ansatz 4: Erforschung und Entwicklung neuer Malariamittel (F&E)

Da sich Chemoresistenzen sehr schnell entwickeln, muss permanent nach neuen therapeutischen Lösungen gesucht werden. Sanofi-aventis führt derzeit drei Forschungsprojekte in diesem Bereich durch, darunter eines zum Wirkstoff Ferroquin (in der klinischen Phase).

Alle diese Maßnahmen bringen die Entschlossenheit von sanofi-aventis zum Ausdruck, sich an allen Aspekten des Kampfes gegen die Malaria zu beteiligen, und insbesondere der Bevölkerung ärmerer Länder dauerhaften Zugang zu hochwertigen Medikamenten zu bieten.

@ Mehr über diese Aktionen erfahren Sie unter:
www.impact-malaria.com

MALARIA – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Malaria entsteht durch Parasiten, die so genannten Plasmodien, die durch einen Stich der Anopheles-Mücke auf den Menschen übertragen werden. Von dieser Krankheit sind vor allem die Bewohner von Entwicklungsländern im Tropengürtel betroffen.

Die Zahl der jährlichen Infektionen wird auf 300 Millionen geschätzt, die Zahl der Todesfälle auf 1 bis 3 Millionen; 90% davon sind Afrikaner, die meist schon im Kindesalter sterben.

Die Malaria stellt das Gesundheitswesen vor große Probleme und hat überdies auch wirtschaftliche Folgen: Afrika verzeichnet malariabedingte Wachstumseinbußen in Höhe von schätzungsweise 1,3% pro Jahr, was einem Betrag von 12 Milliarden Dollar entspricht.



Gruppe von Frauen - Dingalé, Afrika

Die Partnerschaft mit der WHO zur Bekämpfung der Schlafkrankheit

2001 ist sanofi-aventis mit der Weltgesundheitsorganisation WHO eine fünfjährige Partnerschaft zur Bekämpfung der Schlafkrankheit eingegangen.

Das Abkommen hat drei Schwerpunkte:

■ **Die kostenlose Bereitstellung** der drei Medikamente, die zur Behandlung der Kranken notwendig sind, durch Ärzte ohne Grenzen. Die Mengen werden von der WHO bestimmt. 2005 hat sanofi-aventis mehr als 350 000 Ampullen des Medikaments geliefert, mit denen über 40 000 Kranke behandelt werden konnten.

■ **Die Unterstützung der WHO im Bereich der Erforschung und Entwicklung** von neuen Behandlungsmethoden (orale Verabreichung von Produkten, die bisher gespritzt werden mussten, Kombination verschiedener Medikamente, etc.). Diese Beteiligung beläuft sich auf 750 000 Dollar pro Jahr.

■ **Die Finanzierung von Aktionen**, die die Krankheit unter Kontrolle bringen sollen (systematische Tests bei den in Risikogebieten lebenden Bevölkerungsgruppen, Überwachung der epidemiologischen Entwicklung in den betroffenen Gebieten, Fortbildung des Pflegepersonals, etc.). Die Unterstützung dieser Aktionen vor Ort kostete 2005 zwei Millionen Dollar.

Die Gesamtinvestitionen von sanofi-aventis in dieses Projekt belaufen sich in den Jahren 2001 bis 2006 auf 25 Millionen Dollar. Im Rahmen der fünfjährigen Partnerschaft konnten außerdem die wichtigsten Punkte für ein neues Programm erarbeitet werden, dessen Ziel die Ausrottung der grausamen Krankheit ist.

DIE SCHLAFKRANKHEIT — WAS IST DAS EIGENTLICH?

Die Schlafkrankheit, auch Afrikanische Trypanosomiasis genannt, ist eine parasitäre Erkrankung, die durch die Tsetsefliege übertragen wird und nur im subtropischen und äquatorialen Afrika vorkommt. 40 Millionen Menschen leben in den Zonen, in denen die Krankheit endemisch vorkommt, und ca. 60 000 Personen sind bereits mit dem Leiden infiziert, das unbehandelt immer zum Tod führt.

Die Schlafkrankheit:

- kommt in zwei verschiedenen Formen vor, die durch zwei verschiedene Parasiten hervorgerufen werden: eine Form mit langsamem Verlauf (über mehrere Jahre) und eine Form, die schnell ein akutes Stadium erreicht (innerhalb einiger Wochen);
- entwickelt sich in zwei Stadien: Im ersten vermehren sich die Parasiten im Blut. Dieser Vorgang kann durch die Gabe von Pentamidin 200 mg behandelt werden. Im zweiten Krankheitsstadium überwindet der Erreger die Blut-Hirn-Schranke und greift auf das zentrale Nervensystem über. Das führt zur Entstehung unkoordinierter Bewegungen bis hin zu Verwirrungszuständen und immer schwereren Störungen des Schlaf-Wach-Rhythmus. Dieses zweite Stadium lässt sich mit Arsobal® (Melarsoprol) und/oder Ornidyl® (Eflornithin) behandeln. Alle drei Produkte werden von sanofi-aventis geliefert.



Untersuchung zur Diagnose der Schlafkrankheit durch Punktieren des Lymphknotens

2006 wollen wir die Zusammenarbeit mit der WHO zur Bekämpfung der Schlafkrankheit mit einem neuen Programm fortsetzen, das auf einer gegenseitigen Verpflichtung zwischen der WHO und sanofi-aventis beruht.

Die Programme zur Bekämpfung von Tuberkulose, Leishmaniose und Epilepsie

Auf Initiative ihres Chairmans und CEO, Jean-François Dehecq, hat die Gruppe 2005 begonnen, nach Lösungen für den Zugang zu Medikamenten für drei wichtige Krankheiten zu suchen: Tuberkulose, Leishmaniose und Epilepsie.

Das Team „Zugang zu Medikamenten“ von sanofi-aventis, das 2002 gebildet wurde, hat den Status dieser drei Krankheiten und die Lebensumstände von Patienten in Entwicklungsländern, die darunter leiden, genauer untersucht.

Um die geeigneten Medikamente kostengünstig anbieten zu können, wurde eine Produktionsstrategie definiert, die sich auf die pharmazeutischen Werke der Gruppe in Brasilien, Südafrika und Marokko stützt.

■ **Tuberkulose** ist, zusammen mit AIDS und Malaria, eine der drei großen, weltweiten Pandemien. Sie fordert jedes Jahr etwa 2 Millionen Tote und die Anzahl der Erkrankungen steigt, besonders bei AIDS-Patienten.

Sanofi-aventis ist historisch gesehen der erste und immer noch einer der Hauptproduzenten des Antibiotikums Rifampicin, dem Basismedikament gegen Tuberkulose. Eine komplette Medikamentenpalette wird von der Gruppe in zahlreichen Ländern vertrieben.

In Südafrika hat sanofi-aventis in Zusammenarbeit mit den lokalen Gesundheitsbehörden und der Nelson-Mandela-Stiftung ein Programm zur Tuberkulosebekämpfung gestartet: TB Free.

Es bildet Fachkräfte aus, die die Patienten während der Tuberkulosebehandlung, die mindestens sechs Monate dauert, betreuen und darüber wachen, dass diese nicht unterbrochen wird. Zum Einsatz kommt hier die von der WHO empfohlene „DOTS⁽¹⁾“ Strategie, die die besten Heilungsaussichten bietet.

■ **Leishmaniose** ist eine in 88 Ländern endemische Parasitenerkrankung, die in ihrer viszeralen Form, auch Kala Azar genannt, jährlich für 200 000 Todesfälle verantwortlich ist.

Sanofi-aventis vertreibt eines der Basismedikamente zur Behandlung des Leidens. Bei diesem Produkt kommt eine differenzierte Preispolitik zum Einsatz – die Patienten mit den geringsten Einkommen erhalten es zum niedrigsten Preis.

■ **Epilepsie** tritt weltweit auf, kommt aber häufiger in den südlichen Ländern vor. Gerade in diesen Ländern ist die Versorgung jedoch am schlechtesten – mehr als 80% der Epilepsie-Patienten werden nicht behandelt und leben unter dramatischen Bedingungen am Rand der Gesellschaft.

Dieser Sachverhalt ist immer noch nicht ausreichend bekannt, auch wenn er die medizinische Fachwelt zunehmend beschäftigt.

Sanofi-aventis liefert seit einigen Jahren Valproat und Phenobarbital, beides Basismedikamente für die Epilepsiebehandlung, und verfügt deshalb über eine große Erfahrung in der Epilepsiebehandlung. In Mali hat die Gruppe ein erstes pharmazeutisches Betreuungsprogramm für ein medizinisches Team gestartet, das in Zusammenarbeit mit der NRO Santé Sud in verschiedenen ländlichen Gebieten Epilepsiepatienten behandelt. Zu dem Programm gehören die Lieferung von Medikamenten zum Selbstkostenpreis und eine Beihilfe zur Schulung der beteiligten Ärzte.

[1] Directly Observed Therapy Short-Course: direkt überwachte Kurzzeittherapie.

Gemäß den Erklärungen der Gruppe im Rahmen des Biovision-Forums zum Zugang zu Medikamenten in Entwicklungsländern werden mehrjährige Kampagnen für Impfstoffe sowie gegen fünf Infektionskrankheiten durchgeführt: Malaria, Schlafkrankheit, Tuberkulose, Leishmaniose, Epilepsie.

Impfstoffe und öffentliche Gesundheit

Impfungen gehören zu den wirksamsten Strategien der Gesundheitsvorsorge, wobei Impfstoffe im Gegensatz zu Medikamenten die gesunde Bevölkerung betreffen. Potenziell sind sie eines der effizientesten Mittel, um Infektionskrankheiten zu bekämpfen und neuen Gefahren für die öffentliche Gesundheit zu begegnen, wie Grippepandemien oder Bioterrorismus.

Als Partner der internationalen Organisationen arbeitet sanofi pasteur an verschiedenen umfangreichen Projekten, etwa der weltweiten Ausrottung der Kinderlähmung oder der Vorbereitung auf Grippepandemien.

Die Initiative zur Ausrottung der Kinderlähmung

Ende Mai 2005 wurden nur noch 380 Fälle von Kinderlähmung registriert, die auf Polio-Wildstamm-Viren zurückzuführen waren – noch vor 20 Jahren waren es hunderttausende. Dieser bahnbrechende Erfolg und seine dauerhaften Folgen sind das Ergebnis der größten öffentlichen Aufklärungsaktion aller Zeiten – die GPEI.

Die Initiative zur weltweiten Ausrottung der Kinderlähmung (GPEI) wurde 1988 von der Weltgesundheitsversammlung gestartet und erfreute sich einer beispiellosen Unterstützung seitens staatlicher Stellen (WHO, UNICEF, CDC, Regierungen usw.) und des privaten Sektors (u.a. Rotary International, Bill und Melinda Gates-Stiftung, sanofi pasteur, De Beers). Sanofi pasteur engagiert sich seit mehreren Jahren an der Seite der WHO für diese Initiative.

Das Polio-Wildstammvirus existiert in drei Stämmen: Typ 1, Typ 2 und Typ 3. Typ 2 ist vollkommen ausgerottet, Typ 3 kommt vereinzelt in Afrika vor, hauptsächlich aber ist es der Typ 1, der noch in Ägypten und Indien im Umlauf ist.

Auf Anfrage der WHO hat sanofi pasteur eine monovalente Polio-Schluckimpfung gegen den Typ 1 hergestellt, um in Ländern, in denen nur dieser Serotyp vorkommt, gezielter impfen zu können. Der neue Impfstoff wurde in Rekordzeit entwickelt und zugelassen und wird eine entscheidende Rolle in der Endphase der Eradikation in Südasien und Afrika spielen.

Die erste Schluckimpfungskampagne gegen Typ 1 wurde in Indien durchgeführt, gefolgt von Ägypten. In Val-de-Reuil (Frankreich) wurden bereits mehr als 60 Millionen Einheiten des Impfstoffes hergestellt und in Ägypten, Indien und im Jemen vertrieben.

Anfang 2006 hat die WHO bekannt gegeben, dass die Kinderlähmung in Ägypten und im Niger besiegt sei, was die internationale Gemeinschaft ihrem Ziel einer vollkommenen Eradikation ein Stück näher bringt.



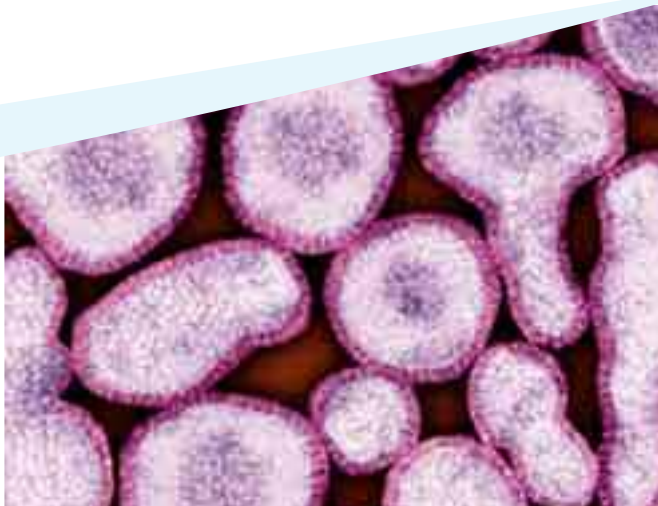
Vorbereitungen der Gruppe auf eine mögliche Grippepandemie

Grippepandemien gehören im 21. Jahrhundert zu den ernstesten Bedrohungen für die öffentliche Gesundheit. Seit 2004 breitet sich das hochpathogene Influenzavirus H5N1 massiv in Asien aus und befällt dort Zuchtgeflügel, vor allem Hühner. Heute befürchten die Experten eine Anpassung an den Menschen, vor allem durch Entstehung einer Variante, durch die es zu einer schnellen Übertragung von Mensch zu Mensch und damit möglicherweise zu einer Pandemie kommen könnte.

Als weltweit führender Produzent von Grippeimpfstoffen hat sanofi pasteur vorgehend gehandelt, um auf eine eventuelle Pandemie vorbereitet zu sein. Diese vorbereitenden Arbeiten werden an unseren Produktionsstandorten in Frankreich und den USA durchgeführt und bestehen in erster Linie darin, auf Grundlage unserer jährlichen Impfstoffe gegen Grippe ausgehend von dem Stamm H5N1 einen Impfstoff-Prototypen auf Eiern zu entwickeln und diesen dann klinisch am Menschen zu testen (Phasen I und II). Auf diese Weise sollen die Eigenschaften des Impfstoffs und die optimale Verabreichungsart definiert werden. Die Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Pandemie führt sanofi pasteur in enger Zusammenarbeit mit der WHO, verschiedenen Regierungen und anderen Herstellern durch.

Zur Vorbereitung auf eine mögliche Grippepandemie hat der Konzern folgende Initiativen ergriffen:

- sanofi pasteur hat in den USA hohe Investitionen in die Ausweitung seiner Produktionskapazitäten für Grippeimpfstoffe getätigt (160 Millionen Dollar für den Bau einer neuen Produktionseinheit in Swiftwater) und auch seine Kapazitäten in Frankreich ausgebaut (am Standort Val-de-Reuil);
- sanofi pasteur hat 2005 mit dem französischen Gesundheitsministerium ein Abkommen über die Produktion eines Prä-Pandemie-Impfstoffes und über den Aufbau eines Vorrats von 1,4 Millionen Einheiten des Impfstoffkandidaten H5N1 abgeschlossen. Gemäß dem Abkommen könnte die Gruppe im Falle einer deklarierten Pandemie außerdem genügend Impfstoff für den Impfschutz von 28 Millionen Menschen liefern, sobald der Virenstamm, der die Pandemie auslöst, identifiziert ist;



Grippevirus

- sanofi pasteur hat mit der US-Regierung mehrere Verträge unterzeichnet, mit denen die USA ihre Vorbereitung auf die Pandemie verbessern wollen. Gegenstand dieser Verträge sind Testeinheiten für klinische Studien, die Lieferung von Impfstoffen für den Aufbau von Vorräten, Einrichtung und Wartung von Anlagen zur Produktion angebrüteter Hühnereier, damit diese das ganze Jahr über (und nicht nur saisonal) produziert werden können; ein weiterer Vertrag betrifft die Beschleunigung der Verfahren zur Herstellung neuer Grippe-Impfstoffe in Zellkulturen, und namentlich die Planung einer Anlage zur Vakzinproduktion in Zellkulturen;
- der Konzern hat außerdem zahlreiche weitere Kontakte zu Regierungen in Europa und der ganzen Welt hinsichtlich der Bekämpfung der Pandemie aufgebaut.



VIGIFLU: VORBEREITUNGEN DER GRUPPE FÜR EINEN POTENZIELLEN PANDEMIE-ERNSTFALL

Die Gruppe ist sich ihrer weltweiten Mission für die Gesundheit bewusst und hat sich deshalb 2005 mit der Erstellung des gruppenweiten Krisenplans Vigiflu aktiv auf den Ernstfall einer Grippepandemie vorbereitet. Dieser Plan verfolgt zwei vorrangige Ziele:

- zu definieren, welche Vorsichtsmaßnahmen zu treffen sind, um das Ansteckungsrisiko für die Mitarbeiter, ihre Familien und die externen Unternehmen zu begrenzen;
- sicherzustellen, dass sowohl die Entwicklungsaktivitäten als auch die Auslieferung von Medikamenten an Patienten in der ganzen Welt weitergeführt werden.

Ein interdisziplinärer, von der SGU-Koordination geleiteter Vigiflu-Ausschuss wurde eingerichtet, dem die Abteilungen Gesundheit am Arbeitsplatz/Impfstoffe/Personal/ Kommunikation/IT-Systeme angehören, wie auch jeweils ein Vertreter der drei Geschäftsfelder Industrial Affairs, Forschung und Entwicklung und Pharmaceutical Operations.

Der Vigiflu-Ausschuss, der monatlich zusammentritt, erarbeitet zusammen mit den spezialisierten Arbeitsgruppen Empfehlungen und Aktionen.

Die Informationen zu dieser präventiven Aktion sollen ein kollektives Bewusstsein wecken und werden weitergeleitet über:

- das Vigiflu-Intranet;
- die Publikation von Vigiflu-Broschüren – allgemeine Informationen über die Vogelgrippe, aktualisierte Informationen, Aktionsplan der Gruppe (individuelle Hygiene und Empfehlungen für Reisende, Schutzmasken, Gebäudedekontaminierung), usw.;
- die Überwachung der Virusverbreitung und monatlicher Bericht an die Unternehmensleitung mit den relevanten WHO-Daten.



Grippe-Aufklärungskampagne für sanofi-aventis-Mitarbeiter

Die anderen Projekte von sanofi pasteur

DENGUE-FIEBER

Dengue-Fieber ist eine Tropenkrankheit, die jährlich für 25 000 Todesfälle verantwortlich ist und 50 bis 100 Millionen Fälle von hämorrhagischem Fieber verursacht, von denen 500 000 eine Behandlung im Krankenhaus erfordern. Die Krankheit, die sich in allen tropischen Ländern mit Ausnahme Afrikas ausgebreitet hat, fordert in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht einen enormen Preis. Sanofi pasteur hat bereits zu Beginn der 90er Jahre mit der Entwicklung eines Impfstoffes gegen die Dengue-Viren begonnen und arbeitet eng mit den großen Gesundheitsorganisationen und Wissenschaftlern in der ganzen Welt zusammen.

HIV-IMPFSTOFF

Die Entwicklung eines wirksamen und allen Bedürftigen zugänglichen Impfstoffs ist ein zentrales Anliegen des öffentlichen Gesundheitswesens. Diese ist noch immer mit komplexen wissenschaftlichen und technischen Problemen verbunden. Sanofi pasteur ist deshalb zahlreiche Partnerschaften mit öffentlichen und privaten Organisationen eingegangen, zu denen die Teilnahme an dem Projekt „Global Vaccine Enterprise“ gehört, bei dem Wissenschaftler und Industrieunternehmen gemeinsam daran arbeiten, die Entwicklung eines HIV-Impfstoffes zu beschleunigen.



EIN NEUER STANDORT FÜR DIE IMPFSTOFFPRODUKTION IN PILAR, ARGENTINIEN

Die offizielle Einweihung des Werks in Pilar, Argentinien, fand am 29. November 2005 statt. Der Standort Pilar ist der erste Fertigungsstandort in der südlichen Hemisphäre, der zu 100% von sanofi pasteur gehalten wird. Dort wird der Impfstoff gegen Hepatitis B hergestellt werden, der in flüssigen Kombinationspräparaten für Kinder (mit fünf oder sechs Komponenten) eingesetzt wird.

Zur Vakzinproduktion werden die neuesten verfügbaren Technologien eingesetzt, die im Land einzigartig sind. Sanofi pasteur, das dieses Jahr seine 25-jährige Präsenz im Land feiert, ist überzeugt, dass dieser Produktionsstandort mit strategischer Bedeutung den gerade wieder einsetzenden Aufschwung in Argentinien fördern wird.



Der Industriestandort Pilar von sanofi pasteur in Argentinien

Unsere Partnerschaften – Ausdruck unserer Solidarität

Im Einklang mit den Werten, auf denen die Ethik von sanofi-aventis beruht, bemühen sich die Gruppe und ihre Mitarbeiter seit jeher um die Umsetzung humanitärer Ziele, die über reine Fragen der Gesundheit hinausgehen. Im Mittelpunkt unseres gemeinnützigen Engagements steht der Wunsch, zu einer größeren Solidarität in der Welt beizutragen. Mit unseren Programmen zu Bildung und Prävention, Hygiene und Zugang zur Gesundheitsversorgung wie auch zur Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung wollen wir benachteiligten Bevölkerungsgruppen eine dauerhafte Hilfe bieten. Drei Leitworte geben uns dabei die Richtung vor: Gesundheit, Solidarität und Kinder.

Diese Maßnahmen können humanitären Notsituationen in nördlichen Ländern genauso wie in Entwicklungsländern gelten. Unsere Hilfeleistungen verdeutlichen den Wertekatalog der Gruppe. Zusammengenommen zeigen sie das Bild eines Unternehmens mit Herz, das sich ein wenig von den anderen unterscheidet, bemüht es sich doch darum, die wirtschaftlichen Sachzwänge, denen es unterliegt, mit sozialer Verantwortung und einer besonderen Aufmerksamkeit für die schwächsten Bevölkerungsgruppen zu verbinden.

Notfallhilfe

In humanitären Notsituationen gehört die medizinische Versorgung der Betroffenen zu den dringendsten Problemen. Priorität haben hier oft Medikamentenspenden, die schnell und koordiniert erfolgen müssen.

Nach einer Katastrophe mobilisieren sich die Gruppe und ihre Tochtergesellschaften, um NRO und den vor Ort tätigen Organisationen die am dringendsten benötigten Medikamente zukommen zu lassen, wobei diese Spenden in Absprache mit allen betroffenen Institutionen erfolgen, damit sie den Bedürfnissen der Geschädigten so genau wie möglich entsprechen. Unsere Medikamentenspenden folgen den Leitlinien, die im Mai 1996 von der Weltgesundheitsorganisation WHO festgelegt wurden.

Unsere Solidarität beschränkt sich jedoch nicht auf Medikamentenspenden, sondern spiegelt sich auch in der Mobilisierung anderer Unternehmensressourcen wider, sei es durch die Bereitstellung von Kompetenzen, Spendenaufrufe an die Mitarbeiter mit finanzieller Bezuschussung durch die Gruppe oder durch die Unterstützung von Mitarbeitern, die sich ehrenamtlich engagieren möchten.

PAKISTAN: HILFELEISTUNGEN VON SANOFI-AVENTIS UND SEINER PAKISTANISCHEN TOCHTERGESELLSCHAFT

Welches waren Ihre ersten Reaktionen, nachdem Sie von der Katastrophe erfahren hatten?

„Wir haben sofort Kontakt zu unseren Mitarbeitern aufgenommen, um uns zu versichern, dass sie das Unglück unverletzt überstanden hatten und um denen zur Hilfe zu kommen, die von der Katastrophe betroffen waren. Wir haben nämlich einen Produktionsstandort in Wah, nicht weit vom Unglücksort entfernt, und unsere Pharmareferenten sind im ganzen Land unterwegs.“

Wie sahen die Hilfsaktionen von sanofi-aventis nach dem Unglück aus?

„In Zusammenarbeit mit der pakistanischen Regierung haben wir als Erstes die medizinischen Fachkräfte mit medizinischem und chirurgischem Material versorgt und uns darum gekümmert, dass Ärzte- und Pflegeteams verstärkt wurden. Was die Belegschaft betrifft, hat jeder Mitarbeiter den Gegenwert eines Arbeitstages in einen zu diesem Zweck eingerichteten Hilfsfonds gespendet.“

Welches war die Reaktion auf internationaler Ebene?

„Die internationale Gemeinschaft – Regierungen, Privatpersonen und Unternehmen – haben sich auf unterschiedlichen Ebenen engagiert.“

Sanofi-aventis hat die Opfer mit Medikamenten unterstützt, mit Notküchen, die vom Tulipe-Verband ausgeliefert wurden (Notfalltransfers der Pharmaindustrie), der mit Organisationen wie COSI (Internationales Hilfskomitee) oder Secouristes Sans Frontières (Helfer ohne Grenzen) zusammenarbeitet, aber auch mit dem pakistanischen Roten Halbmond. Außerdem hat die Gruppe auf den Bedarf an Impfstoffen reagiert und 30 000 Einheiten gegen Typhus, 2 Millionen Einheiten gegen Tetanus, eine Million Einheiten gegen Masern und 20 000 Einheiten gegen Hepatitis A nach Pakistan geschickt. Diese Impfstoffe wurden über die Entwicklungnetzwerke von Aga Khan und der UNICEF an die Bevölkerung weitergeleitet.“

Wie sieht die nächste Etappe aus?

„Wir befinden uns inzwischen in der Phase des Wiederaufbaus. Sanofi-aventis wird den Opfern auch weiterhin helfen, insbesondere durch seine Partnerschaft mit Handicap International.“



TARIQ WAJID
Generaldirektor
von sanofi-aventis in Pakistan

DAS ERDBEBEN IN PAKISTAN

Am 8. Oktober 2005 erschütterte ein Erdbeben der Stärke 7,6 auf der Richterskala den Norden Pakistans und hinterließ eine grauenhafte Bilanz: Mehr als 78 000 Tote, 69 000 Schwerverletzte und 3,5 Millionen Obdachlose, ganz abgesehen von den schweren materiellen Schäden.

Bereits am Tag nach der Katastrophe hat sanofi-aventis seine Hilfe zur Verfügung gestellt und setzt sein Engagement auch nach dem unmittelbaren Notfall mit seinem langjährigen Partner, Handicap International, fort. Die NRO, die umfassende Erfahrungen mit Nach-Erdbeben-Situationen hat, kümmert sich um die Prothesenanpassung und die Rehabilitation von Verletzten, um die Ausbildung des Pflegepersonals und der Betroffenen, wie auch um die Aufklärung bezüglich des Umgangs mit Behinderungen.

EINE DER PARTNERSCHAFTEN MIT HANDICAP INTERNATIONAL IN PAKISTAN

Welches sind neben der unmittelbaren Notfallhilfe die Aufgaben von Handicap International?

„Dieses Erdbeben hat mindestens doppelt so viele schwere Behinderungen verursacht wie die Krisen, die wir bislang zu bewältigen hatten. Im unmittelbaren Notfall versuchen wir vor allem, der Entstehung von Behinderungen und ihren Komplikationen vorzubeugen, aber die Menschen, die wir behandelt haben, werden Unterstützung brauchen, um sich sozial und beruflich wieder zu integrieren. Und viele von ihnen werden ihr ganzes Leben lang medizinische Betreuung brauchen. Wir arbeiten mit den lokalen und nationalen Behörden und mit anderen Handlungsträgern der Zivilgesellschaft zusammen, um Behinderten – Erdbebenopfern, aber auch anderen – einen besseren Zugang zu der medizinischen Versorgung zu verschaffen, die sie brauchen.“

Nach welchen Prinzipien handeln Sie?

„Für uns ist es wichtig, eine dem jeweiligen Umfeld angemessene Hilfe zu bieten, eher die lokalen Einrichtungen zu verstärken, als sie zu ersetzen und redundante Hilfen zu vermeiden. Wir arbeiten eng mit der nationalen Hochschule für Orthopädie in Pakistan zusammen, wie auch mit einem Behindertenverband, der landesweit mehr als 400 Mitglieder hat, mit den Krankenhausleitungen und mit den Behörden der Provinz, in der wir tätig sind. Außerdem nehmen wir an der Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans zum Thema Behinderung teil und koordinieren unsere Aktivitäten mit dem Internationalen Komitee des Roten Kreuzes (IKRK), verschiedenen Agenturen der Vereinten Nationen und mehreren großen, internationalen NRO.“

Wie sieht Ihre Arbeit nach Abschluss der Notversorgung konkret aus und wie lange werden Sie sie weiterführen?

„Wir sind dabei, in der nordwestlichen Grenzprovinz ein System für eine angemessene Versorgung einzurichten, und arbeiten außerdem am Aufbau eines Reha-Netzes auf Gemeindeebene. Schon jetzt sind unsere Leistungen zur Prothesenanpassung und Rehabilitation in den betroffenen Regionen Teil der Gesundheitspolitik der Provinz. Die Art, wie wir die Rückkehr der Schwerverletzten an ihren Wohnort organisieren, wird für ihre langfristige Betreuung entscheidend sein. Wir haben unsere Aktivitäten auf drei Jahre hinaus geplant, gehen aber angesichts der vorhandenen Bedürfnisse davon aus, dass unsere Präsenz darüber hinaus andauern kann.“

Welches sind die größten Aufgaben der kommenden Monate?

„Wir müssen die Probleme und besonderen Anforderungen berücksichtigen, die durch das Ausmaß der Katastrophe, die Anzahl der Opfer, und die geographischen Gegebenheiten bedingt sind, da das Katastrophengebiet schwer zugänglich und die Bevölkerung weit verstreut ist. Unser vorrangiges Ziel ist es, die Behinderten zu betreuen und ihnen einen Platz und eine Rolle in der Gesellschaft zu geben, trotz der harten Lebensbedingungen und der kulturellen Vorbehalte.“



ANNE GRENAUDIER

Mitarbeiterin des Nothilfeprogramms von Handicap International

DER HURRIKAN KATRINA IN DEN USA

Im August 2005 hat sanofi-aventis USA als Reaktion auf den verheerenden Hurrikan Katrina mobil gemacht, um den Geschädigten, sowohl Firmenmitarbeitern als auch der Bevölkerung im Allgemeinen, mit verschiedenen Solidaritätsaktionen zu Hilfe zu kommen. So hat sanofi-aventis mehrere Unterstützungsprogramme gestartet, wie:

- Hilfsfonds, die von den Mitarbeitern der anderen nordamerikanischen Tochtergesellschaften eingerichtet wurden. Dank der großen Solidarität und den Zuschüssen der Gruppe konnten 300 000 US-Dollar gesammelt werden.
- Medikamenten- und Impfstoffspenden in einem Gesamtwert von 4 Millionen Dollar, die über die Vertriebsnetze von Wal-Mart und Walgreens gesammelt wurden.
- Geldspenden in Höhe von einer Million Dollar an karitative medizinische Organisationen für Kinder, die zu Opfern des Hurrikans wurden.
- Das Programm „Solidaritätsurlaub“.



Folgen eines Hurrikans der Stärke 3 -
Johnson Bayou, Louisiana, am 24. September 2005

HURRIKAN KATRINA – sanofi-aventis USA ermutigt seine Mitarbeiter, Bedürftigen zu helfen

Roy Krueger, *Experte für Industriehygiene am Standort Kansas City (Missouri - USA) und ehemaliger Feuerwehrmann, hat sich bei den freiwilligen Helfern aus Missouri engagiert.*

18 Tage hat Roy als freiwilliger Helfer in New Orleans gearbeitet, um die anderen Rettungsteams zu entlasten. Die Helfer suchten mehr als 2 000 Häuser pro Tag auf, von denen 1 000 schwer zugänglich waren

„Die Bedingungen waren hart“, erklärt Roy. „Die Temperaturen stiegen oft auf über 40 °C. Innen waren die Häuser mit Schlamm gefüllt, von draußen war der Geruch unerträglich. Überall breitete sich Schimmel aus. Und leider waren die Ergebnisse der Suche oft tragisch. Man hoffte nur, dass das Haus, das man betrat, leer sein möge, denn die Chancen, dort noch jemand lebend vorzufinden, waren gering.“

Würde er es noch einmal tun?

„Ja, ganz sicher, antwortet er ohne Zögern. Es war schwer, aber ich habe so viel gelernt. Es hat meinen Blickpunkt verändert, meine Sicht der Dinge. Dass die Leute solche harten Schläge ertragen müssen, während mein eigenes Leben seinen ganz normalen Gang geht, das ist die schwierigste Erfahrung, die man überhaupt machen kann.“



Langfristige Solidaritätsprogramme für Entwicklungsländer

Der Erfolg der Solidaritätsprogramme, die wir in der ganzen Welt durchführen, beruht zum großen Teil auf der Unterstützung und dem Engagement der Mitarbeiter von sanofi-aventis.

DIE OPERATION „SOLIDARITÄT MIT DEN TSUNAMI-OPFERN“

Die spontane Hilfsbereitschaft nach dem Tsunami, der Südostasien verwüstete, ist ein schönes Beispiel.

Am Morgen des 26. Dezember 2004 erschütterte ein Erdbeben der Stärke 8,9 auf der Richterskala den Indischen Ozean. In wenigen Sekunden kamen fast 300 000 Menschen um, Millionen andere standen völlig mittellos da, Hunderte von Küstenkilometern wurden vollkommen verwüstet. Die Gruppe und ihre Tochtergesellschaften in den betroffenen Ländern mobilisierten sich schon am Tag nach der Katastrophe. Mehr als 7 Tonnen Medikamente und eine finanzielle Unterstützung von 400 000 Euro wurden im Eilverfahren geschickt, um den dringendsten Bedarf zu decken.

Solidaritätsaktionen

Die Gruppe und ihre Mitarbeiter wollten den Opfern über die unmittelbare Notfallhilfe hinaus zur Seite stehen und haben sich so langfristig im Wiederaufbau der zerstörten Dörfer und in der Kinderhilfe engagiert.

Am 25. Januar 2005 wurde an 300 Standorten der Gruppe weltweit ein Solidaritätstag veranstaltet. 830 700 Euro wurden aufgebracht, die für eine langfristige Projektunterstützung verwendet werden. Ein Drittel dieser Summe war für Kinderpatenschaften bestimmt, die anderen zwei Drittel für Partnerschaften mit den zerstörten Dörfern. Diese Großzügigkeit, unterstützt von 11 Partner-NRO, hat schon erste Früchte getragen.

Partnerschaften der Gruppenniederlassungen mit den zerstörten Dörfern

Finanziert wurden mit diesen Mitteln in erster Linie die Wiederbeschaffung von Produktionsmitteln und Arbeitsgeräten wie Booten und Fischernetzen, der Wiederaufbau oder die Sanierung

von Häusern und Wasserversorgung- bzw. Wiederaufbereitung, die Gesundheitsversorgung, der Schulbesuch von Kindern und die soziale und psychologische Unterstützung von Familien.

In Sri Lanka wurden neue Häuser mit fließend Wasser, sanitären Anlagen und Stromanschluss errichtet.

In Thailand und Indonesien wurden Schulen saniert oder neu gebaut, in denen Kinder aufgenommen und psychologisch betreut werden.

In Indien sind Fischer schon wieder dabei, ihre Netze zu flicken und fahren in neuen Booten zum Fang aus. An der Küste des Bundesstaats Tamil Nadu, die zu den am schwersten betroffenen indischen Gebieten gehört, fahren ambulante Kliniken von Dorf zu Dorf. „Zwei Monate lang litten die Leute unter Angstzuständen, Herzflattern, Schlaflosigkeit und fanden nachts keine Ruhe. Nach und nach verschwinden diese Symptome“, so Doktor Asha von der Isha Foundation.

Hilfe für Kinder

Weltweit haben mehr als 1 000 Mitarbeiter Patenschaften übernommen. In Frankreich haben sich 585 Mitarbeiter bei zwei Partnerorganisationen, SOS-Kinderdörfer und „Enfants du Mékong“, engagiert, um Kindern in den von den Flutwellen zerstörten Dörfern zu helfen.

Mit diesen Mitteln wurden in Thailand 195 Familien aus dem Camp Thap Tawan finanziell unterstützt. In Indonesien werden die Spenden zum Bau eines SOS-Kinderdorfs in Meulaboh und eines Sozialzentrums beitragen, die Kindern ein Zuhause bieten sollen.

Bei all diesen Projekten war es für sanofi-aventis und seine Mitarbeiter vorrangig, der Bevölkerung langfristig zu helfen, damit sie möglichst schnell wieder eigene Lebensgrundlagen und damit eine neue Zukunft aufbauen kann.

EIN BEISPIEL FÜR DIE SOLIDARITÄT DER GRUPPENMITARBEITER: INDIEN

„Wirklich beeindruckt hat mich, mit welchem tiefen Mitgefühl die Leute reagiert haben, so dass diese ungeheuren Spendenbeträge zusammenkamen. Diese Solidarität kam nicht von staatlicher Seite, hier hat wirklich jeder aus seinem eigenen Gewissen heraus gehandelt.“

PATER CEYRAC, dessen Organisation mit den Spenden der Gruppe den betroffenen Familien an der Küste von Tamil Nadu hilft.



EPIVAC-Schulungsveranstaltung

DAS AKTIONS- UND SCHULUNGSPROGRAMM EPIVAC

Mit EPIVAC leistet sanofi pasteur einen Beitrag zur Arbeit der Globalen Allianz für Impfstoffe und Immunisierungen (GAVI).

Das von der französischen Agentur für Präventivmedizin (AMP) eingerichtete Aktions- und Schulungsprogramm wurde in Partnerschaft mit den Regierungen der Nutznießerländer, den Universitäten Cocody-Abidjan und Paris-Dauphine, und in Zusammenarbeit mit der WHO, der UNICEF, dem Vaccine Fund und anderen in Afrika tätigen Partnern entwickelt.

Seit dem Projektstart im Herbst 2002 wurden 195 Ärzte, die Impfprogramme leiten, in seinem Rahmen fortgebildet. Inhalt der Schulung sind praktische Aspekte von Schutzimpfungen und das Management von Impfschutzsystemen (Wirtschaft, öffentliche Managementstrukturen usw.). Bis 2007 sollen 250 Ärzte geschult werden, die das Netzwerk von Impfschutzexperten in Afrika verstärken werden. Die Teilnehmer der vier bereits abgeschlossenen Programme stammen aus den acht französischsprachigen Ländern Westafrikas.

Sanofi pasteur machte die Realisierung des EPIVAC-Projekts mit einem finanziellen Engagement über 5 Jahre möglich und investierte außerdem in die Humanressourcen. EPIVAC ist Teil des permanenten Engagements von sanofi pasteur für die GAVI.



IMPFSTOFFE: VERBESSERTER IMPFSCHUTZ DURCH SCHULUNG

„Hauptziele von Epivac sind die Unterstützung nachhaltiger Impfprogramme, die Verbesserung des Kompetenzmanagements auf Distriktebene und die Verhinderung der Abwanderung afrikanischer Gesundheitsexperten.

Wenn es möglich ist, das Programm in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Staat durchzuführen, wird ein flächendeckender Impfschutz erreicht, außerdem sind die gesammelten epidemiologischen Daten verlässlicher. So garantieren die im jeweiligen Staat beschlossenen, erweiterten Impfprogramme die kostenlose Impfung der Bevölkerung, im Allgemeinen gegen Tuberkulose, Keuchhusten, Kinderlähmung, Diphtherie und seit kurzem auch gegen Gelbfieber, Hepatitis B und Masern.“



FRAU KABASSI-ADÉOTI
Referentin für medizinische
Information bei
sanofi pasteur - Benin und Togo

Hilfe für sozial schwache Bevölkerungsgruppen in den Industrieländern

Sanofi-aventis leistet seinen Beitrag im Kampf gegen Ausgrenzung und zur Hilfe für Menschen in schwierigen Lebensumständen.

So unterstützt die Gruppe die Benachteiligten, um die sich die Pariser Obdachlosenhilfe Samu Social de Paris kümmert, auf unterschiedliche Weise – mit Medikamenten- und Impfstoffspenden, der Unterstützung für die Diabetes- und Epilepsie-Kliniken und mit ihrem Beitrag zur Tuberkulosebekämpfung.

DIE PARTNERSCHAFT MIT DER PARISER OBdachLOSENHILFE SAMU SOCIAL DE PARIS – EINE GEMEINNÜTZIGE MASSNAHME ZUR TUBERKULOSEBEKÄMPFUNG

Tuberkulose, eine schwere Infektionskrankheit, die man schon für besiegt hielt, breitet sich weltweit wieder massiv aus.

In Frankreich wird vor allem in den sozial schwächsten Schichten der Großstädte eine steigende Anzahl von Fällen verzeichnet. Im Großraum Paris tritt sie mit 26 Erkrankungen pro 100 000 Einwohner bereits doppelt so häufig auf wie im restlichen Frankreich. Bei den Obdachlosen beträgt diese Rate 496 auf 100 000 Personen.

Angesichts der Ansteckungsgefahr wird Tuberkulose damit wieder zu einem Problem für die öffentliche Gesundheit. Die Krankheit ist jedoch heilbar, wenn sie richtig behandelt wird.

Seit fünf Jahren unterstützen die Pariser Obdachlosenhilfe „Samu Social de Paris“ und sanofi-aventis und seine Mitarbeiter die Arbeit des Mobilien Teams zur Tuberkulosebekämpfung (EMLT). Das Unternehmen bezuschusst dabei die Spenden seiner Mitarbeiter in vierfacher Höhe. Das vom Samu Social eingerichtete EMLT führt bei den Pariser Obdachlosen Tuberkuloseuntersuchungen durch und behandelt und heilt die Krankheit mit einer Methode, die von der WHO empfohlen wird – der DOTS-Strategie^[1], die zuerst in den 90er Jahren in New York erfolgreich eingesetzt wurde.

Die EMLT will jeden Patienten bis zur Heilung betreuen und passt deshalb ihr Vorgehen an die individuelle Lebensweise an. Eine Tuberkulosebehandlung dauert mindestens sechs Monate und ist nur wirksam, wenn die Antibiotika über diesen Zeitraum ohne Unterbrechungen eingenommen werden, was bei sozial destabilisierten Patienten selten der Fall ist.

Nach fünf Jahren Behandlungserfahrung zeigen die vom EMLT erzielten Ergebnisse, wie effizient die DOTS-Strategie bei schwierig zu therapierenden Patienten ist. Von 59 behandelten Fällen hat das EMLT nur zwei Patienten aus den Augen verloren, während 54 eine vollständige Behandlung erhielten.

Mit einer kompletten Antibiotika-Palette (der Rifa-Palette) ist sanofi-aventis Experte in der Tuberkulosetherapie und bindet die Gesamtheit seiner Mitarbeiter in die Partnerschaft mit dem Samu Social ein.

DIE „PATIENT ASSISTANCE PROGRAMS“ - USA: HILFE FÜR SOZIAL SCHWACHE BEVÖLKERUNGSGRUPPEN

2004 haben die größten Pharmaunternehmen in den USA in Partnerschaft mit verschiedenen Organisationen im Rahmen der vom US-Pharmaverband festgelegten Programme Medikamente für 22 Millionen Rezepte geliefert (Wert: 4 Milliarden US-Dollar). Über diese Programme erhalten einkommensschwache Patienten und ihre Familien Arzneimittel zu reduzierten Preisen oder kostenlos.

Mit dieser Partnerschaft erhält der Patient über eine einzige Anlaufstelle Zugang zu mehr als 475 öffentlichen Programmen zum Bezug von Medikamenten.

Außerdem haben mehrere Millionen US-Bürger mit geringem Einkommen (das 200% der US-Armutsschwelle nicht übersteigt) und ohne Krankenversicherung Anspruch auf das Hilfsprogramm von sanofi-aventis. Zu diesem gehört der kostenlose oder ermäßigte Bezug von Produkten aus spezifischen medizinischen Bereichen – Onkologie, Impfstoffe usw.

Im Bereich Onkologie, um ein Beispiel zu nennen, erhalten die Patienten über das PACT-Programm drei Medikamente zur Behandlung von Brust-, Lungen- und Prostatakrebs wie auch Mittel gegen Übelkeit.

[1] Directly Observed Therapy Short-Course: Direkt überwachte Kurzzeittherapie.

HILFE FÜR OBdachLOSE MIT TUBERKULOSE

„Wohnungslose, als solche ‚unstet‘, sind schwer zu behandeln und zu betreuen. Die existierenden Institutionen sind auf diese Aufgabe nicht eingestellt. Es musste also eine Struktur aufgebaut werden, die auf sie zugeht, sie begleitet... Wir freuen uns, dass sanofi-aventis unsere – in ihrer Art einmalige – Strategie unterstützt, die in ihrer Pilotphase bewiesen hat, wie effizient sie ist... Es ist eine einzigartige Partnerschaft, die außerdem Vorbildcharakter hat und damit andere Finanzierungsmöglichkeiten erschließt.“



Dr. XAVIER EMMANUELLI
Präsident und Gründer
des Samu Social de Paris



SANOFI-AVENTIS UNTERSTÜTZT DAS „MEDICARE PRESCRIPTION DRUG PROGRAM“

Die immer höhere Lebenserwartung, die die Fortschritte der Medizin möglich machen, geht für einkommensschwache alte oder behinderte Menschen oft mit der Schwierigkeit einher, Zugang zu Arzneimitteln zu erhalten.

Die von der US-Regierung gewählte Ausweitung des US-Gesundheitsversorgungsprogramms Medicare (Medicare Drug and Modernization Act) bietet Behinderten oder über 65-Jährigen ab Januar 2006 die Kostenerstattung von Medikamenten.

Zur Unterstützung dieses Programms bietet sanofi-aventis Preisnachlässe. So brauchen Patienten nur eine geringe Monatsprämie zu zahlen, um die Arzneimittel zu erhalten, die sie benötigen. Auch zur Zahlung der Prämie können die Patienten gegebenenfalls eine Beihilfe erhalten.



Über das Medicare Prescription Drug Benefit Program können Senioren mit geringem Einkommen in den USA die benötigten Medikamente beziehen



UNSER SOZIALER EINSATZ

IHR SOLIDES, DAUERHAFTES UND PROFITABLES WACHSTUM VERDANKT UNSERE GRUPPE AUCH IHREM SOZIALEM ENGAGEMENT.

Sozialverantwortliches Verhalten gegenüber den Mitarbeitern ist bei sanofi-aventis gleichbedeutend mit der Fähigkeit, Veränderungen im wirtschaftlichen und sozialen Umfeld sowie im technologischen Bereich vorwegzunehmen, auf sie zu reagieren und sich ihnen anzupassen.

Wenn sie eine nachhaltige Entwicklung garantieren möchte, hat die Personalpolitik der Gruppe im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- sie muss **kulturelle Unterschiede berücksichtigen** und – in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten – auf lokale Besonderheiten eingehen;
- sie muss **die Aus- und Fortbildung** der Mitarbeiter **fördern**, um ihre Kompetenzen zu erhalten und auszubauen. Nur so kann die Belegschaft ihr professionelles Know-how bewahren, anpassungsfähig bleiben und zugleich zur Weiterentwicklung unserer Geschäftstätigkeit beitragen;
- sie muss **für Kontinuität im Management sorgen**, vor allem bei den Schlüsselpositionen, und garantieren, dass das Potenzial der Mitarbeiter sinnvoll genutzt und weiterentwickelt wird;
- sie muss **für eine gerechte Entlohnung** der Beschäftigten **sorgen** und ihnen sowie ihren Familien eine ausreichende soziale Absicherung bieten, damit sie gegen die großen Lebensrisiken gewappnet sind;
- sie muss **die Voraussetzungen für einen offenen sozialen Dialog** mit den Beschäftigten und ihren Vertretern **schaffen**;
- sie muss **verantwortungsbewusst mit den Beschäftigungsverhältnissen umgehen**, indem sie vor allem bei notwendigen Umstrukturierungen nach Mitteln und Wegen sucht, um die Folgen für die Beschäftigten und ihr lokales Umfeld zu begrenzen.

Durch die Erfüllung dieser Aufgaben möchte die Gruppe eine menschliche Gemeinschaft gründen, die zusammenhält und sanofi-aventis vereint zum Erfolg führt. Sie will eine Personalpolitik betreiben, die ihre Entwicklung dauerhaft sichert.

Mitarbeiter 2005 im Überblick	S. 40
Die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter	S. 43
Vergütung und soziale Absicherung unserer Mitarbeiter	S. 50
Unser sozialer Dialog	S. 54
Wie wir die lokale wirtschaftliche Entwicklung unterstützen	S. 58

MITARBEITER 2005 IM ÜBERBLICK

EINE GEMEINSCHAFT AUS 97 000 MITARBEITERN AUF ALLEN KONTINENTEN

Die Gruppe arbeitet in ihrer neuen Organisationsstruktur seit Anfang 2005.

Die Vereinheitlichung und Harmonisierung der wichtigsten personalpolitischen Richtlinien

zu Themen wie „Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“, „Kompetenzentwicklung“, „Vergütung“ und „soziale Sicherheit“ wurde jedoch noch das ganze Jahr fortgeführt.

Ein solides und einheitliches Fundament

Die Sozialcharta der Gruppe wurde aktualisiert und ergänzt. Sie bildet nun ein solides und einheitliches Fundament für die Personalpolitik und die Regelung der sozialen Beziehungen innerhalb der Gruppe.

Da sich die Gruppe der Verantwortung bewusst ist, die sie für ihre Mitarbeiter und die lokalen Gemeinschaften trägt, in denen sie tätig wird, wollte sie die Prinzipien, die ihrem Handeln zugrunde liegen, in einer speziellen Charta zusammenfassen.

Diese **Sozialcharta** von sanofi-aventis legt fest, welche Grundsätze als gemeinsame Basis für alle Handlungen der Gruppe in Personalfragen herangezogen werden können. Darüber hinaus entspricht sie in arbeitsrechtlichen Fragen den Prinzipien des Global Compact der UNO, zu deren Einhaltung sich die Gruppe verpflichtet hat.

Die Sozialcharta wurde in etwa 20 verschiedene Sprachen übersetzt und an alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen der Gruppe weltweit übermitteln. Die Personalleiter vor Ort wurden beauftragt, die Charta an alle Beschäftigten zu verteilen.

In den Ländern, wo dies rechtlich zulässig war, wurde **das Aktionsprogramm für Mitarbeiter „Action 2005“ eingeführt**. In fast 80 Ländern erhielten dank „Action 2005“ 90% der Gruppenmitarbeiter die Möglichkeit, sanofi-aventis-Aktien zu Vorzugskonditionen zu erwerben und dadurch noch stärker in die künftige Entwicklung der Gruppe eingebunden zu werden.

Umstrukturierungen durchführen und Arbeitsplätze erhalten

Bei der Einführung der neuen Organisationsstrukturen wurde darüber gewacht, dass die Gruppe ihre beschäftigungspolitischen Zusagen auch tatsächlich einhielt: Arbeitsplatzabbau sollte so weit wie möglich vermieden werden. Wo er unumgänglich erschien, weil etwa zwei Einheiten zusammengelegt wurden, mussten mit der Belegschaft oder den Personalvertretern Lösungen ausgehandelt werden, die freiwillige Veränderungen förderten und der Mobilität innerhalb der Gruppe den Vorzug gaben.

Mit 97 181 Beschäftigten am Ende des ersten vollen Geschäftsjahres nach der Fusion der beiden Unternehmensstrukturen hatte sich die Belegschaft der Gruppe zum 31. Dezember 2005 gegenüber dem 31. Dezember 2004 (96 439 Mitarbeiter) um 0,8% vergrößert.

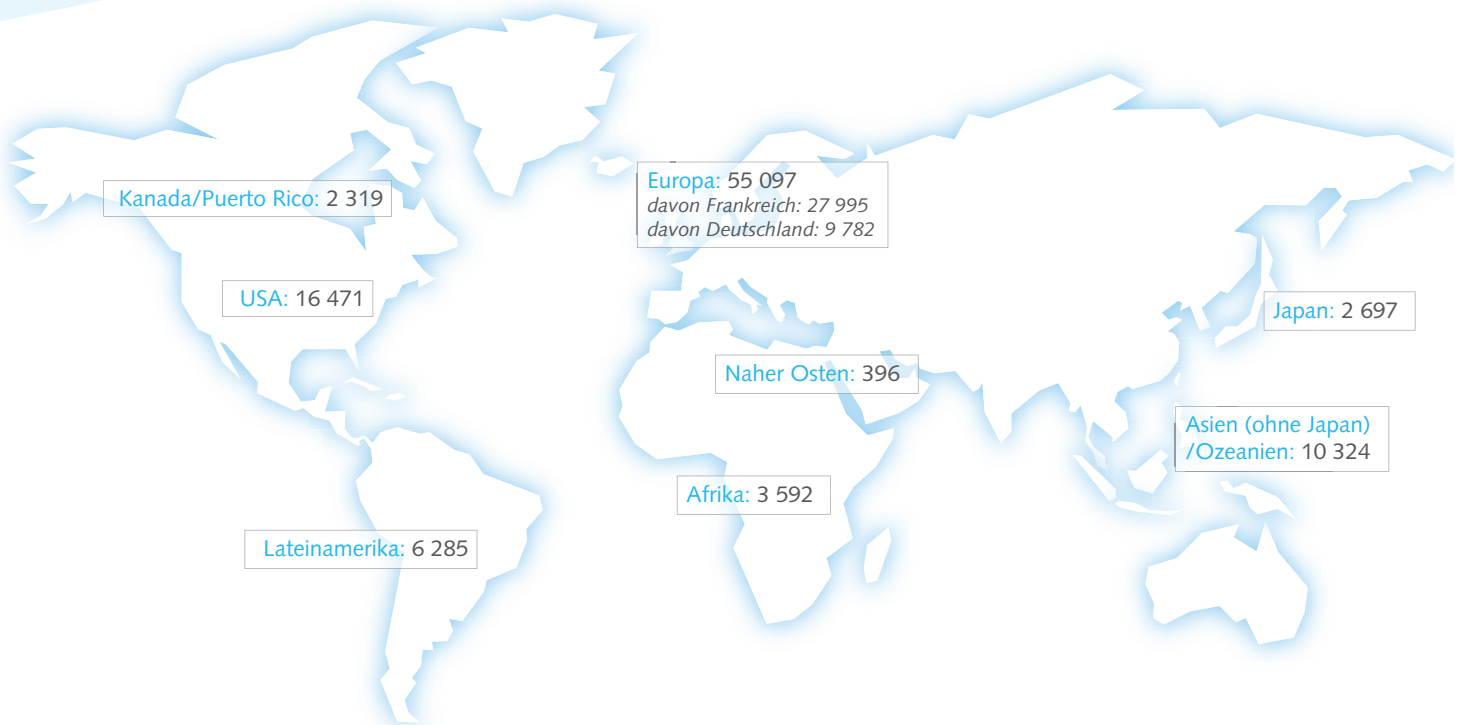
Die Mitarbeiter der Gruppe

[**Berechnungsmethode:** Die Daten für das Jahr 2005 wurden mit Hilfe eines gemeinsamen Computerprogramms erhoben, das alle Niederlassungen der Gruppe auf der Grundlage einheitlicher Definitionen in derselben Weise verwendete. Die Daten des Jahres 2004 dienen nur zum Vergleich und zur Beurteilung der im Jahr 2005 erfolgten Veränderungen. Der Stand des 31. Dezember 2004 wurde möglichst realitätsgetreu rekonstruiert.]

Ende Dezember 2005 beschäftigte die Gruppe 97 181 Personen, davon 56,7% in Europa, 16,9% in den Vereinigten Staaten und 26,4% in anderen Ländern.

Mit 28,8% der Gesamtbelegschaft ist Frankreich der wichtigste Standort, gefolgt von den Vereinigten Staaten mit 16,9% und Deutschland mit 10,1%. Die Gruppe beschäftigt 2 697 Mitarbeiter in Japan, was 2,8% der Belegschaft entspricht.

DIE BESCHÄFTIGTEN WELTWEIT



97 181 Beschäftigte weltweit

DIE BESCHÄFTIGTEN WELTWEIT NACH FUNKTIONEN

Insgesamt sind fast 36% der Mitarbeiter im Vertrieb (medizinisches Personal und Verkaufspersonal vor Ort), 32% im Bereich Industrie und 18% in der Forschung und Entwicklung beschäftigt. In den „Support“-Funktionen, die die anderen Aktivitäten der Gruppe unterstützen, arbeiten 14% der Gesamtbeschäftigten.

Der Geschäftszweig Impfstoffe, alle Bereiche inbegriffen, beschäftigt 9% (8 698 Personen) des Gesamtpersonals der Gruppe. Wichtigste Standorte dieses Bereichs sind Frankreich (mit fast der Hälfte seiner Beschäftigten) und die Vereinigten Staaten (etwa ein Viertel seiner Beschäftigten).

	F&E*	Produktion	Verkauf	Andere Funktionen	Insgesamt
Europa	12 404	22 575	12 381	7 737	55 097
<i>davon Frankreich</i>	8 385	12 225	3 391	3 994	27 995
USA	3 464	1 648	9 417	1 942	16 471
Übrige Länder	1 768	6 686	13 232	3 927	25 613
Weltweit	17 636	30 909	35 030	13 606	97 181

*Einschließlich der Geschäftsbereiche industrielle Entwicklung, medizinisches Personal/Verwaltung der Filialen.

Veränderungen der Belegschaftszahlen 2005

Insgesamt beschäftigte die Gruppe Ende 2005 742 Mitarbeiter (+0,8%) mehr als am 31. Dezember 2004. Unter Einbeziehung der 2005 veräußerten Aktivitäten (Pharmaserv in Deutschland, Manati in Puerto Rico und Martin in der Slowakei) würde der Anstieg der Mitarbeiterzahl bei +1,8% liegen, was vor allem auf das Fachgebiet Impfstoffe (+11%), aber auch auf das Pharmageschäft (+1%) zurückzuführen ist.

Im Jahr 2005 haben 11 800 Mitarbeiter die Gruppe verlassen, davon 2 200 nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.

Mehr als 12 500 Mitarbeiter wurden 2005 neu eingestellt, die Mehrheit von ihnen erhielt unbefristete Verträge. Die Neueinstellungen sollten im Wesentlichen die ausgeschiedenen Beschäftigten ersetzen, aber auch das Verkaufspersonal und die Forschungs- und Entwicklungsteams verstärken. Die rege Geschäftstätigkeit im Bereich Impfstoffe förderte die Anwerbung neuer Mitarbeiter, vor allem in der Produktion.

	Belegschaft zum 31. Dezember 2005	31. Dezember 2004	Veränderung
Europa	55 097	55 546	(449)
USA	16 471	15 811	+660
Übrige Länder	25 613	25 082	+531
Weltweit	97 181	96 439	+742
<i>Davon</i>			
• Pharmageschäft	88 483	88 622	(139)
• Fachgebiet Impfstoffe	8 698	7 817	+881



Mitarbeiter der Gruppe im neuen F&E-Zentrum in Mailand

DIE KOMPETENZENTWICKLUNG DER MITARBEITER

DIE TEAMS FÜR EIN GEMEINSAMES PROJEKT BEGEISTERN

Das Jahr 2005 sollte die Teams zusammenschweißen und ihre Leistung steigern.

Ein wichtiges Anliegen der Gruppe bestand darin, sicherzustellen, dass unsere Beschäftigten unsere Strategie und unsere Werte richtig verstehen, da sie für die Motivation und Leistung des Einzelnen unverzichtbar sind.

Allen Personalabteilungsteams einheitliche Instrumente an die Hand zu geben, war eine beachtliche Leistung.

Diese Hilfsmittel wurden für die neue Gruppe entwickelt und an ihre Aufgaben und ihre Unternehmenskultur angepasst. So konnten sie auch von den Mitarbeitern leichter eingesetzt werden.

Bereits im ersten Quartal 2005 einigte man sich auf eine **Managementstrategie für mehr Leistung und Entwicklung**, die für jeden Mitarbeiter mindestens ein persönliches Gespräch mit seinem Vorgesetzten vorsieht, bei dem die Zielvorgaben und Entwicklungsschwerpunkte für das laufende Jahr besprochen werden.

Kompetenzen anziehen und bewahren

Mitarbeiterwerbung

Das Jahr 2005 war von einer hohen Einstellungsquote und einer weltweit hohen internen Mobilität geprägt. Außerdem haben wir **auch verstärkt Rekrutierungsprojekte für junge Hochschulabgänger durchgeführt**. So hat die Gruppe etwa an zahlreichen Foren (deutsch-französisches Forum; französisch-amerikanisches Forum) teilgenommen und die Zusammenarbeit zwischen den Standorten und Bereichen verstärkt, um auf allen Kontinenten noch stärker vertreten zu sein.

Sanofi-aventis hat auch seine Partnerschaft mit bestimmten wichtigen Schulen und Universitäten ausgebaut. Dies gilt sowohl für Frankreich (wo der Konzern Mitglied der HEC-Stiftung und im Rahmen des Lehrstuhls für Bioethik und therapeutische Innovation Partner der ESSEC ist) sowie für andere Länder, in denen unsere Niederlassungen auch weiterhin enge Beziehungen zu den besten Universitäten vor Ort pflegen, z.B. der ESADE in Spanien, dem MIT in den USA, der University of Pineas and Athens in Griechenland, der Università Bocconi in Italien, der SH Medical University in China, der Cairo University in Ägypten, der Université de Genève in der Schweiz, der UNESP in Brasilien usw.

Mobilität

Die Gruppe fördert die interne Mobilität (zwischen den Standorten und Bereichen), indem sie bei der Besetzung von Posten zunächst interne Bewerbungen berücksichtigt.

■ **Das Mobilitätsnetz** hat die 2004 im Rahmen des Job Network begonnene Arbeit fortgesetzt. Ziel ist die Suche von Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeiter, die von Umstrukturierungen betroffen waren, und die Erleichterung von Aufstiegsmöglichkeiten durch einen Standorts- oder Bereichswechsel.

■ **Der Einsatz der Tools zur Verwaltung der internen und externen Stellenangebote erstreckt sich fortan** auf alle französischen Standorte – 250 Mitarbeiter wurden extra dafür geschult. Die Programme wurden auch bestimmten Niederlassungen in anderen Ländern zur Verfügung gestellt (vgl. JOBS in Deutschland).

■ **Den Wandel begleiten und die Einbindung neuer Teams erleichtern.**

Um die Einführung neuer Organisationsstrukturen zu begleiten und die Annäherung der Teams zu fördern, wurde allen HR-Mannschaften ein **Integrationsset** zur Verfügung gestellt. Es besteht aus zahlreichen Elementen (Videos, Dias, Texten) und bietet drei wesentliche Ansatzpunkte für alle, die unsere Gruppe näher kennenlernen möchten, nämlich ihre Schlüsselemente, Werte und Ambitionen. So wird die sanofi-aventis-Kultur in der gesamten Gruppe verbreitet.

DAS LEBEN IN DER PROVINZ

„Fünf Jahre lang war ich Assistentin im Firmensitz von Aventis in Straßburg. Als die Fusion angekündigt wurde, sah ich sie als Chance für eine Veränderung. Allerdings wollte ich nicht in Paris arbeiten, und es war nicht einfach, in der Provinz eine meinem Posten in Straßburg gleichwertige Stellung zu finden. Dank des Teams für interne Mobilität habe ich meine jetzige Anstellung als Direktionsassistentin in Montpellier gefunden. Die Direktion für wissenschaftlichen Einkauf verwaltet die Einkäufe aller Forschungszentren der Gruppe. So kann ich erneut auf internationaler Ebene tätig sein. Schon bei meinem ersten Vorstellungsgespräch konnte ich mich für diese Region begeistern. Alles war neu für mich: Der Umzug von Nord- nach Südfrankreich und der Wechsel von der Konzernzentrale in einen Forschungsstandort. Ich wurde sehr nett empfangen und unterstützt. In beruflicher Hinsicht kann ich jetzt alle meine Kompetenzen einsetzen, nur das Umfeld hat sich geändert.“



MARIE-CLAUDE CHRIST
seit Juli 2005
Direktionsassistentin
im wissenschaftlichen Einkauf
in Montpellier



Sanofi-aventis auf dem deutsch-französischen Forum in Straßburg

Von 2006 an wird allen Niederlassungen ein leistungsstarkes System zur Verwaltung der Bewerbungen angeboten. Es ist aus dem 2005 eingeleiteten **E-Recruitment-Projekt** hervorgegangen. Drei Pilotstandorte – in Deutschland, Großbritannien und Belgien – testen das neue Tool seit Januar 2006.

Ausbildung fördern

In Frankreich hat sich der Konzern einer Initiative großer französischer Unternehmensgruppen angeschlossen und Ende Mai 2005 eine Ausbildungscharta unterzeichnet. Dies zeigt, wie sehr er sich für die Ausbildung der Jugend engagiert. Auf diese Weise konnte zum 31. Dezember 2005 325 Jugendlichen ein dualer Ausbildungsplatz (Vertrag zur betrieblichen und schulischen Ausbildung) zur Verfügung gestellt werden, das sind 28% mehr als im Vorjahr (253 Verträge). Die Auszubildenden bereiten Abschlüsse vor, deren Palette **vom französischen Niveau V (BEP/CAP) bis zum Niveau I (Master, Ingenieurdiplom, etc.)** reicht.

In Deutschland befanden sich im Jahr 2005 über 500 junge Menschen in einer Berufsausbildung bei sanofi-aventis. Allein 50 Positionen, die in Folge des Transfers zwischen Berlin und Frankfurt unbesetzt blieben, konnten mit Auszubildenden besetzt werden.

FÜR MICH WAR DIE DUALE AUSBILDUNG DIE OPTIMALE LÖSUNG

Cédric Mauchien absolvierte ein Ingenieurstudium am CESI in Paris und trat 2003 dem IT-Service von sanofi-aventis bei. Er wurde dort von IT-Projektleiter Nicolas Gebelin betreut.

Warum er sich für eine solche Ausbildung entschieden hat?

„Ich wollte zugleich Berufserfahrung sammeln und ein renommiertes Diplom erwerben. Da war die duale Ausbildung die optimale Lösung für mich.“

Cédric Mauchien wurde gleich von Anfang an mit dem Unternehmensalltag konfrontiert.

„Ich habe mich vor allem mit dem Profilmanagement und der Optimierung der Verwaltung des für Ärzte bestimmten Extranets Santea.com beschäftigt.“

Nach einem Praktikum in einem New Yorker Unternehmen wird Cédric Mauchien wieder zu sanofi-aventis zurückkehren, dann aber eine andere Stellung im Marketing antreten.

„Sanofi-aventis ist ein wichtiges und interessantes Unternehmen, in dem man ein breites Spektrum unterschiedlicher Kompetenzen erwerben kann. Das wollte ich nutzen und dabei andere Aspekte des Ingenieurberufs kennenlernen, der sonst eher auf Analysen und Untersuchungen ausgerichtet ist“, betont er.



CÉDRIC MAUCHIEN
Ingenieursstudent der
Marketingleitung OTC

Talententwicklung als dauerhafte Leistungsquelle

„People Review“

Neben der Deckung des unmittelbaren Bedarfs (durch Anwerbung oder interne Mobilität, etc.) hat die Gruppe im zweiten Quartal 2005 auch die Initiative „Talententwicklung“ ins Leben gerufen.

Durch die Talententwicklung soll das Potenzial eines jeden Mitarbeiters optimal genutzt werden. Dies geschieht mit Hilfe der Leistungsbeurteilungs- und -entwicklungsgespräche und indem man den Bedarf der Organisation und die kurz- und mittelfristig verfügbaren Kompetenzen miteinander in Beziehung setzt.

In diesem Zusammenhang wurden quer durch die Regionen, Länder und Standorte Personaltreffen, die sog. „People Review“, abgehalten. Dabei wurde **festgestellt, wo gemeinsame Problemstellungen liegen**, die mit den Erfordernissen der Organisation zusammenhängen und deren Lösung als **Ansatzpunkt für geographische oder transversale Mobilität bzw. für einen Bereichswchsel fungieren könnte**. Diese Art von Mobilität gibt es seit 2006.

Die jährlichen individuellen Fördergespräche

Es war eine beachtliche Leistung, **allen Personalabteilungen einheitliche Instrumente an die Hand zu geben**, die so gut an die Aufgaben und die Unternehmenskultur angepasst waren, dass sie von den Mitarbeitern auch problemlos eingesetzt werden konnten. Auf diese Weise sind **neue Dokumente und Hilfsmittel für die Gespräche** entstanden.

Die Managementstrategie für mehr Leistung und Kompetenzentwicklung, die im ersten Halbjahr 2005 eingeführt wurde, stützt sich auf zwei Gespräche: Das erste ist mehr auf die Jahresziele und die Jahresleistung ausgerichtet, während das Halbjahresgespräch eher die Stärken, die Kompetenzentwicklung und die Karrierechancen des betreffenden Mitarbeiters zum Thema hat.

Diese Strategie wurde in der gesamten Gruppe implementiert und auf alle Manager mit Bonus angewendet, oft jedoch auch auf die Mitglieder ihrer Teams.

Im Jahr 2006 werden diese Abläufe noch verfeinert.

Für das Jahr 2006 sind mehrere Aktionen geplant:

- Verteilung von Dokumenten, die solche Ausbildungen aufwerten und Fragen von Interessenten (HR-Leiter, Tutoren, Auszubildende) beantworten;
- Zusammenarbeit mit dem Einkaufsbereich, um auch unsere Zulieferer und Partner für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu begeistern;
- Ausbau unserer Beziehungen zu ausgewählten Aus- und Fortbildungszentren.

Die Weiterbildung

Weiterbildung als Stützpfiler der Entwicklung der Belegschaft und der Gruppe insgesamt.

Die Weiterbildung galt immer schon als Schlüsselement der Personalpolitik der Gruppe. Sie ermöglicht die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und hilft den Teams beim Erwerb gemeinsamer Kompetenzen.

Weltweit wurden **etwa 82% der Beschäftigten aller hierarchischen Ebenen für Weiterbildungen eingeschrieben** und im Laufe des Jahres geschult.

Damit alle wissen, welche Kompetenzen wo benötigt werden, und um die Methoden der Good Practice allen Mitarbeitern vermitteln zu können, wurde besonderer Wert auf einen umfassenden Erfahrungsaustausch zwischen den Weiterbildungsleitern gelegt.

In diesen Zusammenhang wurde in **Europa** ein erfolgreiches E-Learning-Pilotprojekt durchgeführt. Den Managementteams der Niederlassungen wurden Schulungsmodule angeboten, die nach ihrer Übereinstimmung mit der **Kompetenzpalette** ausgewählt worden waren und einen raschen Ausbau bestimmter Kenntnisse und Kompetenzen ermöglichten.

In den **USA** wurde in der gesamten Tochtergesellschaft eine Weiterbildung durchgeführt, die die Mitarbeiter für die Werte und Verhaltensregeln sensibilisieren sollte, die künftig als bekannt vorausgesetzt werden.

In **Frankreich** konnten bei den Schulungen für die erste Managementebene die Teams für gemeinsame Ziele begeistert werden.

Darüber hinaus hat die Gruppe mehrere Schulungen ins Leben gerufen, die Mitarbeiter aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Ländern vereinen. Die Titel lauten etwa „Wie führe ich ein Zielfestlegungs- oder Entwicklungsgespräch...“ oder „Explore“, ein Entwicklungsprogramm für Jungmanager. Für 2006 sind weitere Schulungen geplant, z.B. „Discover“, ein Integrationsseminar für neu eingestellte Mitarbeiter, und ein Entwicklungsprogramm für die Führungsriege.

Schließlich hat sanofi-aventis in Frankreich mit den Betriebsräten ein Weiterbildungsabkommen ausgehandelt, das 2006 in Kraft tritt.

Im Laufe des Jahres 2005 konnten ca. 80 000 Personen das Trainingsangebot der Gruppe nutzen. Die im Jahr 2005 weltweit für Fortbildung aufgewendete Gesamtstundenzahl entspricht einem Durchschnitt von 55 Trainingsstunden pro Teilnehmer; 2004 waren es noch 46 Stunden gewesen.

	Anzahl der Stunden	Geschulte Mitarbeiter in Prozent
Frankreich	860 508	89%
USA	1 674 128	63%
Übrige Länder	1 851 516	85%
Weltweit	4 386 152	82%

Berechnung unter Berücksichtigung sämtlicher Daten, die zum geschulten Personal in diesem Jahr erhoben wurden, einschließlich der Mitarbeiter, die zum 31. Dezember 2005 nicht mehr als Beschäftigte verbucht waren.



DIE KOMPETENZPALETTE: DIE SCHLÜSSELKOMPETENZEN VON SANOFI-AVENTIS STEHEN IM EINKLANG MIT SEINEN WERTEN

Die Personalentwicklungsteams haben eine sogenannte **Kompetenzpalette** erarbeitet: Diese Palette ist als Orientierungshilfe für die HR-Teams und die Mitarbeiter gedacht. Sie beschreibt die Schlüsselkompetenzen von sanofi-aventis und ihre Beziehung zu den Werten der Gruppe. Die Palette wird zwar vor Ort etwas abgewandelt und ergänzt, bietet den Beschäftigten und Führungskräften der Gruppe jedoch gemeinsame Sprachregelungen an, die bei den Leistungs- und Entwicklungsgesprächen verwendet werden können. Die Schlüsselkompetenzen stehen im Mittelpunkt unserer Entwicklungsmethode. Sie ziehen sich wie ein roter Faden durch die bei den „People Reviews“ geführten Gespräche und spielen auch bei der Erarbeitung der Schulungsprogramme eine zentrale Rolle.

Die Kompetenzpalette wird auch bei Einstellungsgesprächen oder Versetzungen herangezogen.



Unsere Vielfalt muss unser Trumpf werden

Wie Vielfalt Wohlstand und Leistung hervorbringt. Für sanofi-aventis ist es besonders wichtig, die Gesellschaft in ihrer ganzen Vielfalt widerzuspiegeln und ganz unterschiedliche Kompetenzen einzubinden.

Die Gruppe hat ihrer inneren Vielfalt als Quelle für Kreativität, Innovation und Leistung immer schon einen hohen Stellenwert beigemessen:

- unsere Forschungsteams sind in mehreren Ländern ansässig, weil wir glauben, dass ihre Fähigkeit, neue Moleküle zu entdecken, durch den Ideenreichtum unterschiedlicher Denkweisen gefördert wird;
- ehe wir Mitarbeiter ins Ausland schicken, stellen wir eher Kandidaten vor Ort ein – dies gilt auch für die Führungspositionen;
- unsere Führungsteams bestehen aus Personen mit ganz unterschiedlichem beruflichem Werdegang. Niemand muss bestimmte Stellungen durchlaufen, um anschließend garantiert Karriere zu machen;
- wir wissen ganz unterschiedliche Profile und Erfahrungen zu schätzen, respektieren die Kultur vor Ort und lehnen jegliche Diskriminierung strikt ab, wie auch in unserer Sozialcharta betont wird.

Das Thema „Vielfalt“ ist komplex und nicht frei von Widersprüchen: Überall auf der Welt spricht man von der Gleichberechtigung von Mann und Frau, von ausgeglichenen Altersstrukturen, vom Jobzugang für Behinderte oder ethnische Minderheiten.

Es gibt allerdings nicht nur „eine einzige“ Sachlage oder „eine einzige“ Methode, mit diesen Fragen umzugehen: Jedes Land hat hier seine rechtlichen Besonderheiten, die es zu berücksichtigen gilt.

Dennoch hat die Gruppe ihre Mitarbeiter im Jahr 2005 mittels interner Veröffentlichungen auf diese Themen aufmerksam gemacht. Außerdem wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die von 2006 an weiter reichende Weiterbildungsprojekte ins Leben rufen und in mehreren großen Ländern die Entwicklung einheitlich definierter Indikatoren nachverfolgen soll.

Wir haben uns verpflichtet, **die Vielfalt** auf der ganzen Welt zu unterstützen und, unter Einhaltung der lokalen Gesetze, Gleichstellung in jeder Form zu fördern:

- **in Deutschland und Australien** wird über Aktionen mit freiwilligen Helfern die Gleichstellung der Geschlechter promotet;
- **in Südafrika** werden im Rahmen der „Black Empowerment“-Politik Aktionen zugunsten der schwarzen Bevölkerung durchgeführt und die Gleichberechtigung von HIV-erkrankten Personen überwacht;
- **in den USA** werden ethnische Minderheiten durch Aktionen unterstützt;
- **in Frankreich** und anderen Ländern wurden Aktionen zugunsten der Beschäftigung von behinderten Menschen gestartet. In Frankreich unterstrich die Gruppe ihr diesbezügliches Engagement durch die Unterzeichnung der **Diversitätscharta** im Jahr 2005.

IN DEN USA GEHT SANOFI-AVENTIS BEIM THEMA VIELFALT NOCH EINEN SCHRITT WEITER

In den USA sind die Unternehmen dazu verpflichtet, jedes Jahr Berichte über die Zusammensetzung ihrer Belegschaft zu schreiben und dabei die Aufteilung zwischen Männern und Frauen und die ethnische Zugehörigkeit zu erläutern. Das Arbeitsministerium fordert darüber hinaus auch die Erarbeitung von Programmen, in denen die aktiven Bestrebungen des Unternehmens um Neueinstellungen und um eine Bekämpfung der Diskriminierung beschrieben werden. Dazu müssen die Firmen in ihren Räumlichkeiten deutlich sichtbar Rundschreiben aushängen, die Diskriminierung und Belästigung ausdrücklich verbieten.

„Sanofi-aventis wollte hier noch einen Schritt weiter gehen und den Begriff der Vielfalt so weit ausdehnen, dass er fortan neben der Unterscheidung nach Rasse, Geschlecht, ethnischer Herkunft und anderen, vom Gesetz geschützten Kategorien auch Unterschiede bei der Bildung, Erfahrung oder dem familiären Hintergrund berücksichtigt.

Wir werden unsere Mitarbeiter zum Thema Vielfalt verstärkt schulen, um sie für derartige Fragen noch empfänglicher zu machen.“



KEVIN DEW

Direktor für HR-Politik und –Praxis – Vereinigte Staaten

Der Männer- und Frauenanteil

AUFTEILUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN NACH BERUFSKATEGORIEN

	Leitende Angestellte		Außendienst*		Andere Kategorien**	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Europa	54,5%	45,5%	52,1%	47,9%	51,5%	48,5%
USA	54,4%	45,6%	49,2%	50,8%	39,5%	60,5%
Übrige Länder	62,1%	37,9%	69,9%	30,1%	52,6%	47,4%
Weltweit	55,8%	44,2%	58,0%	42,0%	51,0%	49,0%

*2005 wurden die Pharmareferenten in leitender Position wie 2004 zum Außendienst gezählt.

** Arbeiter, Angestellte, Techniker, technische Leiter.

NEUEINSTELLUNGEN VON MÄNNERN / FRAUEN MIT UNBEFRISTETEM VERTRAG

	Männer	Frauen
Europa	44,9%	55,1%
USA	42,3%	57,7%
Übrige Länder	58,9%	41,1%
Weltweit	50,2%	49,8%

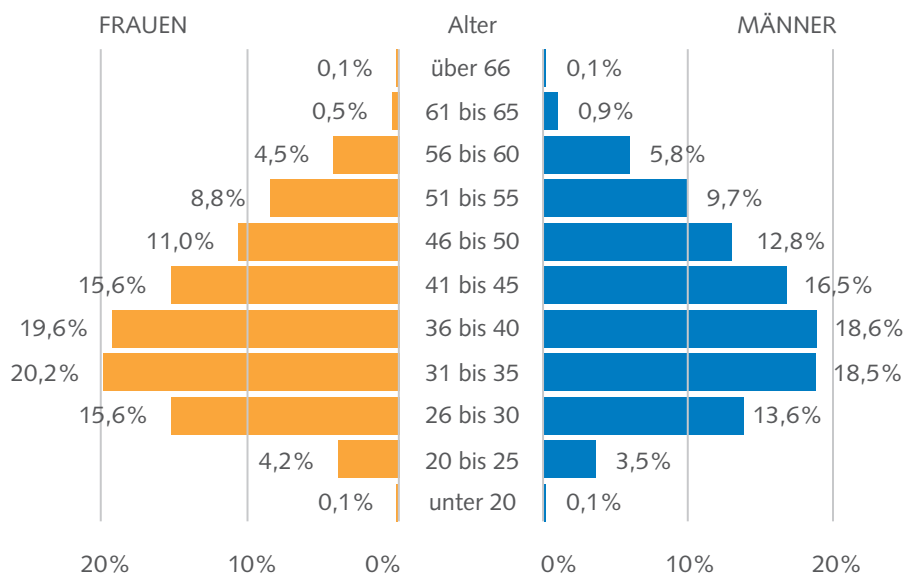
Das Männer-Frauen-Verhältnis bei den Beschäftigten ist mit einer Frauenquote von 45% weitgehend ausgewogen, wobei landes-, kultur- oder tätigkeitsbedingt Abweichungen zu verzeichnen sind.

Bei den Einstellungen mit unbefristetem Arbeitsvertrag beträgt der Frauenanteil insgesamt 49,6%.

Die Aufteilung nach Altersklassen

Das Durchschnittsalter der Belegschaft der Gruppe liegt bei 39 Jahren und 8 Monaten, was gegenüber 2004 (40 Jahre und 4 Monate) einer gewissen Verjüngung entspricht. Desgleichen hat sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 11 Jahren

und 10 Monaten im Jahr 2004 auf 10 Jahre und 8 Monate im Jahr 2005 verringert. Diese Entwicklungen hängen mit den zahlreichen Neueinstellungen und Verabschiedungen zusammen, die im Laufe des Jahres erfolgt sind.



Integration und Weiterbeschäftigung von Behinderten

Seit vielen Jahren engagiert sich die Gruppe für die Weiterbeschäftigung und die Integration von Behinderten und drückt damit ihren Willen aus, die Unterschiedlichkeit von Menschen für die Leistungsfähigkeit der Gruppe zu nutzen.

Die Initiative „Chancen für Behinderte“ wird von einem spezialisierten, zentralen Team durchgeführt und in den einzelnen Bereichen in Frankreich von einem Netz aus Handicap-Beauftragten unterstützt. Schon bald soll sich das Netz auch auf andere Länder der Welt erstrecken.

AUF DEM WEG ZUR GLOBALISIERUNG

Inzwischen ist eine Pilotuntersuchung für die Einführung einer lokalen Initiative zum Thema „Chancen für Behinderte“ auch in Ungarn angelaufen. Nach der Bestandsaufnahme im Unternehmen und im ganzen Land wird im Laufe des Jahres 2006 ein Sensibilisierungsprogramm mit dem Titel „Behinderte anders sehen“ durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Weiterbeschäftigung und Eingliederung von behinderten Mitarbeitern.

Die Erkenntnisse der ungarischen Initiative sollen dazu genutzt werden, die Methode in den kommenden Jahren innerhalb der Gruppe gezielt anzupassen, damit alle von unseren Erfahrungen auf diesem Gebiet profitieren.



Französische Kampagne für mehr Engagement der Gruppe gegenüber Behinderten

In Frankreich führt die Gruppe ihre Aktionen zugunsten der Integration und Weiterbeschäftigung von behinderten Menschen fort:

■ indem sie die Verfügungen des **Gesetzes vom 11. Februar 2005 zur rechtlichen Gleichstellung und Chancengleichheit, zur Beteiligung und Staatsbürgerschaft von Behinderten** in die Praxis umsetzt, denn **dieses Gesetz schafft ganz neue Rahmenbedingungen. So handelt die Gruppe gerade ein Abkommen aus**, bei dem es um die Beschäftigung von Behinderten geht. Es dient dazu, die Verpflichtungen der Gruppe zugunsten der behinderten Personen in einem Vertrag festzuschreiben;

■ indem sie die HR-Teams aller Bereiche der Gruppe in Frankreich auf die Problematik aufmerksam macht und den zuständigen Mitarbeitern geeignete Mittel an die Hand gibt, die die Eingliederung erleichtern, die einzelnen Arbeitsstellen analysieren und auch die Weiterbeschäftigung Behinderter schrittweise möglich machen;

■ indem sie anlässlich der „9. Woche der Beschäftigung von Behinderten“ an zahlreichen Standorten Informations- und Sensibilisierungstage mit zahlreichen Aktionen durchführt;

■ indem sie für einzelne Behinderte, die mit Gesundheitsproblemen zu kämpfen haben, spezielle Maßnahmen ergreift, damit diese ihre Stellung behalten können;

■ indem sie ein Projekt für **die behindertengerechte Gestaltung von Gebäuden** durchführt: **An drei Einrichtungen wurde** in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt **eine Pilotuntersuchung durchgeführt**. Die Methode soll anschließend nach und nach auch auf andere Standorte in Frankreich ausgedehnt werden.

Insgesamt waren in Frankreich **zum 31. Dezember 2005 769 Behinderte als Mitarbeiter der Gruppe gemeldet**. Durch die Eingliederungs- und Weiterbeschäftigungsmaßnahmen wurde so die Verabschiedung einiger behinderter Mitarbeiter in den Ruhestand ausgeglichen.

Wir wollen auch **unsere Internetseiten** für Menschen mit Behinderungen aller Art **zugänglich machen**: Dabei haben wir es uns zum Ziel gesetzt, 2006 eine WAI-1.0-Referenz (Web Accessibility Initiative, version 1.0) für die Internetseiten der Gruppe (sanofi-aventis.com, santea.com und sanofi-pasteur.com) erhalten.

VERGÜTUNG UND SOZIALE ABSICHERUNG UNSERER MITARBEITER

AUFWERTUNG DER INDIVIDUELLEN UND KOLLEKTIVEN LEISTUNG UND SCHUTZ VOR DEN GROSSEN LEBENSRISIKEN

Im Jahr 2005 war die Gruppe im Wesentlichen mit der Vereinheitlichung der Lohn- und Gehaltspolitik und mit der Umsetzung der sozialen Absicherungsprinzipien in der gesamten Gruppe beschäftigt.

Eine einheitliche Lohn- und Gehaltspolitik

Die Vergütungspolitik von sanofi-aventis motiviert und mobilisiert die Mitarbeiter und trägt so zur wirtschaftlichen Leistung der Gruppe auf der ganzen Welt bei. Sie soll für die leistungsstärksten Mitarbeiter **in allen Tochtergesellschaften Vergütungsziele schaffen, die über den Durchschnittsverdiensten in der Pharmaindustrie liegen.**

Die Entlohnungspolitik der Gruppe weiß die **persönliche Leistung** zu würdigen und wacht darüber, dass sie sich weiter steigern kann. Allerdings müssen dabei die anderen Mitarbeiter respektiert werden und die Teamarbeit sollte immer Vorrang haben.

So wurde 2005 bei der Vereinheitlichung der variablen Einzelentlohnung für leitende Angestellte ein Indikator eingeführt, der neben der Erreichung der individuellen Zielvorgaben auch die Einhaltung der Gruppenwerte und den persönlichen Beitrag zum Erfolg der Gruppe berücksichtigt.

Die Anerkennung der kollektiven Leistung, die den Erfolg der Gruppe langfristig gewährleistet, spielt damit in der Vergütungspolitik der Gruppe künftig eine wichtige Rolle. So wurden etwa 2005 die Systeme zur **kollektiven variablen Vergütung (Gewinn- und Kapitalbeteiligung)** in Frankreich, die eine Beteiligung an den Gruppenergebnissen ermöglichen, dahingehend angeglichen, dass auch Zuweisungsmodalitäten festgeschrieben wurden, die darauf abzielen, mehr Mitarbeiter mit deutlich geringeren Gehältern einzubeziehen.

Soziale Sicherheit von großer Qualität

Bereits im November 2004 veröffentlichte sanofi-aventis die ethischen Prinzipien, auf die sich seine soziale Sicherungspolitik stützt und die ihrerseits auf den Grundwerten der Gruppe – Gleichstellung, Solidarität, Eigenverantwortung und Respekt vor dem Anderen – beruhen.

Die Gruppe hat auch in dieser Hinsicht Qualitätsstandards festgelegt und empfiehlt verschiedene Garantiestufen für die sozialen Sicherungssysteme ihrer Beschäftigten.

Zunächst wurde eine Bestandsaufnahme durchgeführt, die große Unterschiede zwischen den verschiedenen professionellen Kategorien und Bereichen in ein und demselben Land ans Licht brachte. Angesichts dieser Feststellung haben die Abteilungen Personal und Finanzen der neuen Gruppe verfügt, dass alle Projekte zur Vereinheitlichung der bestehenden Systeme im Vorfeld genehmigt werden müssen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die gerade festgeschriebenen Prinzipien auch tatsächlich weltweit Anwendung finden und alle Mitarbeiter in den Genuss einheitlicher Regelungen kommen, die die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns nicht schmälern. **Ende 2005 hatten über zwei Drittel der Niederlassungen** in den ca. einhundert Ländern, in denen sanofi-aventis Mitarbeiter beschäftigt, ein gemeinsames und mit den Konzernregelungen konformes **Vorsorgesystem** erhalten.

Ganz konkret ist damit Folgendes gemeint: Um abgesegnet zu werden, muss sich ein Projekt **in gleicher Form an alle Bereiche** (F&E, Vertrieb, Produktion, Support-Funktionen und Impfstoffe) richten, die in einem bestimmten Land vertreten sind. Außerdem muss allen Mitarbeitern dasselbe Versicherungssystem angeboten werden, zu dem jeder proportional zu seinen Ressourcen einen finanziellen Beitrag leistet. Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, des Gesundheitszustands etc., ist untersagt. Die Anforderungen zum Thema „Respekt vor dem Anderen“ im Qualitätsleitfaden der Gruppe müssen eingehalten werden, ganz gleich, welche wirtschaftlichen Möglichkeiten die Niederlassung hat und welche Unternehmenskultur und Systeme vor Ort üblich sind.

Fordert ein Versicherungsunternehmen eine ärztliche Voruntersuchung, macht die Gruppe folgende Vorschläge:

- die Reduzierung des maximalen Versicherungsschutzes, damit kein Mitarbeiter gezwungen ist, sich einer solchen Kontrolle zu unterziehen, wie es etwa in Thailand bei der Deckung für Todesfälle und Invalidität geschehen ist;
- die Zahlung einer Zusatzprämie, wie z.B. in Südafrika, mit dem Ziel, ein System zu schaffen, das allen Mitarbeitern gleichermaßen das Recht auf Kostenerstattung im Krankheitsfall sichert.

Soweit zwischen den professionellen Kategorien noch Differenzen beim Versicherungsschutz existieren, wurde ein allmählicher Abbau dieser Unterschiede angemahnt. So umfasst in Hongkong das neue System zur medizinischen Versorgung nur noch zwei (von früher sechs) Versicherungsarten. In Kanada sind es auch nur noch zwei

(statt früher vier). Aus Solidaritätsgründen möchte die Gruppe den Trend zur Verselbstständigung der von den Versicherungsgesellschaften und Versicherungsmaklern angebotenen Systeme bremsen.

Der Konzern gibt einer Versicherungsart den Vorzug, die einen proportional zur Vergütung bemessenen Beitrag vorsieht, auch wenn die lokale Praxis einen Pauschalbeitrag für einen ebenso pauschalen Versicherungsschutz empfiehlt. In einigen Ländern ist ein Krankenversicherungszwang untersagt. In solchen Fällen (z.B. in Thailand) bietet die Gruppe eine Versicherungsart an, die mittels eines geringen Beitrags die Familie des Mitarbeiters mit abdeckt und schafft so einen Anreiz für die Beschäftigten, doch einer Krankenversicherung beizutreten.

In den USA ist die Bemessungsgrundlage für die Krankenversicherungsbeiträge normalerweise nach Gehaltsklassen aufgeteilt. Diese Aufteilung wurde dahingehend verfeinert, dass die Großverdiener mehr beisteuern müssen.



DIE GRUPPE STELLT GRUNDSATZÜBERLEGUNGEN ZUR HIV-BEKÄMPFUNG BEI IHREN MITARBEITERN IN SÜDAFRIKA AN.

Im Einklang mit seiner Sozialcharta und seiner Beteiligung am Global Compact hat sich sanofi-aventis immer schon verpflichtet, jedwede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand etc. zu untersagen. Darum verpflichtet sich die Gruppe auch, bei der sozialen Absicherung ihrer Mitarbeiter Fragebögen oder medizinische Voruntersuchungen als Bedingung für eine Abdeckung der Gesundheitsleistungen abzulehnen. Des Weiteren verpflichtet sie sich dazu, die Vertraulichkeit zu gewährleisten und die Nichteinmischung des Arbeitgebers in die Beziehungen zwischen dem Mitarbeiter und dem Versicherer sicherzustellen.

Als Mitglied von „Sida Entreprises“ (Unternehmen gegen AIDS) und der Weltkoalition gegen AIDS hat sanofi-aventis Grundsatzüberlegungen zur Behandlung von HIV- bzw. AIDS-infizierten Mitarbeitern und ihren leistungsberechtigten Angehörigen angestellt. Die Gruppe stellt für diese Zwecke eigene Ressourcen bereit. Ziel ist die Aufklärung und Weiterbildung, die Förderung der systematischen Untersuchung und Früherkennung sowie die Behandlung sexuell übertragbarer Krankheiten, darunter auch HIV/AIDS.

In Anbetracht der weiten Verbreitung des HIV-Virus in Südafrika, wurde diese Vorgehensweise in diesem Land zuerst eingeführt. Sie betrifft zunächst die Mitarbeiter der Industriebetriebe und wird dann auf den Vertrieb ausgedehnt.

RENTEN

In Frankreich wurde bei der Vereinheitlichung der Zusatzrentensysteme ARRCO/AGIRC für alle Berufsgruppen und Mitarbeiter eine einheitliche Prämienquote ausgehandelt. Auch bei der Harmonisierung der Rentenpläne bemüht sich die Gruppe, genauso wie in der Schweiz oder in Großbritannien, einem System mit festgelegten Beitragssätzen den Vorzug zu geben, das eine Beteiligung des Mitarbeiters und einen Zuschuss des Unternehmens vorsieht.

VERSICHERUNG BEI AUSLANDSEINSÄTZEN

Im Zuge der Fusion hat die Gruppe auch ihre Globalisierung und den weltweiten Austausch zwischen den Mitarbeitern verstärkt: Das Unternehmen sichert ihnen neben einem Todesfallversicherungsschutz auch einen Auslandskrankenschutz mit Rücktransport zu, der für alle Reisen auf der ganzen Welt gilt, ganz gleich, wo die Reise beginnt und wo sie endet.

Auch im Jahr 2006 wird die Gruppe den Prozess der Vereinheitlichung der sozialen Sicherungssysteme fortsetzen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Rentenplänen. Der Konzern wird in diesem Zusammenhang untersuchen, inwiefern die Vorsorge- und Rentendeckungen jener Länder überprüft werden müssen, die bei der ursprünglichen Harmonisierungsphase das erforderliche Niveau nicht erreichen konnten.

Sanofi-aventis legt großen Wert darauf, eng mit Zulieferern zusammenzuarbeiten, die dieselben Ziele verfolgen. In diesem Zusammenhang hat die Abteilung für soziale Sicherheit der Gruppe der SFT geholfen, dem französischen Berufsverband für Übersetzer und Dolmetscher.

DIE „SOCIÉTÉ FRANÇAISE DES TRADUCTEURS“ (SFT)

Die Gruppe nutzt ihr Know-how zur Einrichtung einer Zusatzversicherung für die SFT.

„Die SFT (Société Française des Traducteurs) ist ein Berufsverband mit etwa tausend Mitgliedern (Übersetzern, Dolmetschern, Gerichtsdolmetschern und –experten, Lektoren, etc.), die vorwiegend als Selbstständige, Ein-Mann/Frau-Betriebe oder als Arbeitnehmer einer französischen Trägerstruktur (portage salarial) und darum mit minimaler sozialer Deckung versichert sind.

„2002 habe ich gemeinsam mit der SFT-Vorsitzenden Suzanne Boizard die Möglichkeit erwogen, unseren Mitgliedern die Möglichkeit einer Krankenzusatzversicherung anzubieten. Ich habe rasch gemerkt, dass es sich dabei um ein höchst komplexes Projekt handelt, bei dem wir die Unterstützung von Experten für soziale Sicherheit benötigen würden.

Da ich so viele Probleme mit diesem Thema hatte, hat mir das Team für soziale Sicherheit der Abteilung Personalwesen des Pharmaunternehmens sanofi-aventis, das schon seit langem Kunde bei uns ist, seine Hilfe angeboten.

Heute, im Jahr 2005, kann jedes SFT-Mitglied (aktive Mitglieder und Mitglieder im Ruhestand), diese Krankenzusatzversicherung nutzen und Beiträge einzahlen: So sind das Mitglied und seine Familie ebenso gut abgesichert wie der Mitarbeiter eines großen Unternehmens. Dank sanofi-aventis sind wir in dieser Beziehung einen großen Schritt vorangekommen.

Wir möchten dieser Gruppe, dem drittgrößten Pharmaunternehmen der Welt, ganz herzlich für seine Hilfe danken, die beweist, dass es auch seine kleinen Zulieferer nicht vergisst!“

MARIE-CHRISTINE GARCIN
Übersetzerin und Dolmetscherin

Unsere Bereitschaft, die Mitarbeiter in aller Welt am Wachstum der Gruppe zu beteiligen

Im Dezember 2005 wurde bei sanofi-aventis eine den Mitarbeitern vorbehaltene Kapitalerhöhung durchgeführt – eine Premiere in der neuen Gruppe! Dieses Angebot soll das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit stärken und die Mitarbeiter vollständig in die Planung eines „soliden, dauerhaften und profitablen Wachstums“ einbinden. Gleichzeitig erhalten sie die Möglichkeit, mittel- und langfristige Rücklagen zu bilden.

Das Angebot richtete sich an fast 87 000 wählbare Mitarbeiter in 78 Ländern. 23 632 Beschäftigte zeichneten dabei über 2 Millionen Aktien.

Besonders hoch fiel die Beteiligung in bestimmten Ländern Südamerikas (Ecuador, Peru, Paraguay: 70 bis 80%) oder Asiens (Malaysia: 68%, Südkorea: 57%) sowie in der Türkei (78%) aus.



Das Programm für die Mitarbeiterbeteiligung 2005

DER SOZIALE DIALOG

EIN OFFENER MEINUNGSAUSTAUSCH

Die sanofi-aventis-Gruppe ist der Ansicht, dass ein ernsthafter sozialer Dialog, der unter Einhaltung der Gesetze und kulturellen Vorgaben der jeweils betroffenen Länder geführt wird, eine harmonische Entwicklung der Geschäfte entscheidend fördert. Darum hat sich die Gruppe 2005 daran gemacht, Vereinbarungen mit den Sozialpartnern auszuhandeln und so die für den sozialen Dialog wesentlichen Instanzen einzurichten.

Die wesentlichen Instanzen des sozialen Dialogs

Bildung des Europäischen Betriebsrats

Am 24. Februar 2005 wurde ein Abkommen über die Bildung des Europäischen Betriebsrats von sanofi-aventis unterzeichnet.

Diesem Diskussions- und Abstimmungsgremium für soziale Fragen gehören 40 Personalvertreter aus 25 Ländern der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der EU-Beitrittskandidaten (Bulgarien, Kroatien, Rumänien) an. Die Türkei soll 4 Jahre vor ihrem eventuellen EU-Beitritt in den Rat aufgenommen werden.

Jean-François Dehecq wird den Vorsitz dieses Betriebsrats übernehmen, dem auch Vorstandsmitglieder bzw. Vertreter der großen Funktionsbereiche angehören.

Der Europäische Betriebsrat der Gruppe tagt zweimal pro Jahr (im März und im September) und befasst sich mit gruppenstrategischen Themen, mit Fragen der europäischen Beschäftigungspolitik, mit den Ergebnissen und Zukunftsaussichten der Gruppe, die aufgrund ihrer großen Bedeutung und länderübergreifenden Wirkung auf europäischer Ebene besprochen werden müssen.

So wurde auch die Abtretung der Mundhygiene- und Zahnpflegereihe an Procter & Gamble im Europäischen Betriebsrat diskutiert, da sie mehrere Länder betraf (Frankreich: Produktion / Vertrieb / Marketing / Support-Funktionen; Spanien: Produktion / Vertrieb; Belgien, Italien und Portugal: Vertrieb).

Darüber hinaus sieht das Abkommen vor, dass der Europäische Betriebsrat 5 seiner Mitglieder (3 Franzosen, 1 Engländer, 1 Deutscher) zu Personalvertretern wählt, die dann einen Sitz im Verwaltungsrat der Gesellschaft sanofi-aventis bekommen und dort eine beratende Stimme erhalten.

Bildung des Gruppenbetriebsrats für Frankreich

Am 15. April 2005 wurde eine Vereinbarung über die **Bildung des Gruppenbetriebsrats für Frankreich von sanofi-aventis** getroffen. Dieser Betriebsrat soll 25 Vollmitglieder, 25 Stellvertreter und von den Arbeitnehmerverbänden selbst ernannte Gewerkschaftsvertreter (ordentliche und stellvertretende Mitglieder) umfassen.

Dieser Rat wird unter dem Vorsitz von Jean-François Dehecq zweimal jährlich (im Juni und Dezember) zusammentreten. Er wird über die Geschäftstätigkeit, die finanzielle Lage, die Beschäftigungsentwicklung und die Perspektiven der Gruppe in Kenntnis gesetzt.

BILANZ DES ERSTEN JAHRES NACH DER BILDUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS

„Die Bilanz des ersten Jahres des Europäischen Betriebsrats fällt meines Erachtens sehr positiv aus. Ich habe an einer dreitägigen Schulung in Budapest teilgenommen, die für mich von großem Nutzen war und bei der ich überdies zahlreiche Kontakte zu Kollegen aus anderen Ländern knüpfen konnte. Der Informationsaustausch im Büro und auch in der Vollversammlung ist stichhaltig, offen und natürlich.“

Ich empfinde die Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern des Büros als sehr bereichernd. Es ist interessant, die Erfahrungen jedes Einzelnen kennenzulernen, auch wenn das Zusammenwachsen der beiden Unternehmenskulturen (von Sanofi-Synthelabo und Aventis) allen so Einiges abverlangt.

Was das reibungslose Funktionieren unserer Einrichtung am meisten behindert, ist das Fehlen geeigneter Kommunikationswege zwischen den ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern des Rats, aber auch zwischen uns und den Mitarbeitern der Tochtergesellschaften, die wir vertreten. Um in dieser Hinsicht Abhilfe zu schaffen, hätten wir gern ein eigenes Intranet.“



ROSA ESPINOS
spanische Personalvertreterin
und Mitglied im Büro des
Europäischen Betriebsrats

Errungenschaften 2005 und laufende Projekte

■ **In Frankreich** wurden im Jahr 2005 noch mehrere weitere Vereinbarungen getroffen, die sicherstellen sollen, dass für alle Mitarbeiter der Gruppe dieselben Regelungen gelten. Die meisten dieser Abkommen wurden von der Mehrheit der vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um folgende Vereinbarungen:

- ein Abkommen über **das Betätigungsrecht der Gewerkschaften**, das den Personalvertretern die Zeit und die Mittel zugesteht, die sie brauchen, um ihren Aufgaben nachzukommen;
- mehrere Vereinbarungen über die **Mitarbeitersparpläne der Gruppe** (Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Gruppensparplan und Ausweitung des Plans zur Vermögensbildung für die Rente) sollen die Mitarbeiter an den Ergebnissen und der Leistung des Konzerns beteiligen;
- ein Abkommen über die **Personaleinstufung** in den Gesellschaften des Pharmabereichs, das die bestehenden Klassifizierungssysteme der beiden Fusionspartner vereinheitlicht;
- ein Abkommen zur **internen Mobilität**, das Versetzungswünsche im Rahmen einer Karriereplanung erleichtert;
- eine Vereinbarung zur Harmonisierung der Beitragssätze und der Verteilung dieser Beiträge (Arbeitgeber/Mitarbeiter) für die Finanzierung der umlagefinanzierten Rentenversicherung;
- ein Abkommen über die **Mitarbeiterentwicklung im Jahr 2006**.

Auch im Jahr 2006 stehen noch viele Verhandlungen auf dem Programm. So sollen unter anderem Übereinkünfte über folgende Themen getroffen werden:

- die Weiterbeschäftigung und Integration von Behinderten;
- Regelungen für den Status der Belegschaft (bezahlter Urlaub, Sonderurlaub, Abfindungen, etc.);
- Vorsorgeregulungen und Krankenzusatzversicherungen.

■ **In Europa** beweisen die diversen Errungenschaften, die im Laufe des Jahres 2005 gemacht wurden, die Bereitschaft der Gruppe, durch den sozialen Dialog konkrete Abhilfe in bestimmten Situationen zu schaffen, die durch den Zusammenschluss der beiden Unternehmen zu sanofi-aventis entstanden sind.

■ **So wurde z.B. in Großbritannien** 2005 ein „Forum“ für die Personalvertreter aus den diversen Forschungs- und Entwicklungsstandorten, aus der Industrie und den Pharmaceutical Operations ins Leben gerufen, um den sozialen Dialog zwischen den Gewerkschaften, der Belegschaft und dem Management zu fördern. Diese Initiative geht weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Dieses „Forum“ tagt einmal im Quartal und findet abwechselnd an den verschiedenen beteiligten Standorten statt. Dabei werden wirtschaftliche und soziale Fragen (Beschäftigung, Mitarbeiter, Organisationen) sowie Trends in der Forschung, Produktion und im Marketing besprochen.

Die Umstrukturierungen verantwortungsbewusst begleiten

Wenn sich die Schließung eines Standorts oder die Verlagerung eines Geschäftsbereichs in eine andere Niederlassung als unumgänglich erweist, bietet die Gruppe Begleitmaßnahmen an, die die sozialen Konsequenzen dieser Umstrukturierungen für die betroffenen Mitarbeiter auf ein Minimum begrenzen sollen. Konkret setzt die Gruppe eine ganze Palette solcher Maßnahmen ein, bei denen es um Umzugshilfen und ähnlichen Beistand in Fragen der geographischen Mobilität, der beruflichen Weiterbildung, Hilfe bei der Verwirklichung persönlicher Projekte für den Einstieg oder Wiedereinstieg in einen bestimmten Beruf, komplett konzernfinanzierte Vorruhestandsregelungen oder die Einführung von Wiedereingliederungsurlauben geht.

■ **In Frankreich** wurde im Dezember 2004 mit den Gewerkschaften ein Rahmenvertrag zum Thema Vorruhestandsregelungen unterzeichnet, der die Verlagerung bestimmter Aktivitäten von einem Standort zum anderen und die Einrichtung neuer Organisationen erleichtern soll. Dabei kommt ein System zum Einsatz, das nicht auf öffentliche Mittel zurückgreift. Dieses Abkommen deckt den Zeitraum 2005-2006 ab und ermöglicht Mitarbeitern, die hinsichtlich Alter und Betriebszugehörigkeit bestimmte Bedingungen erfüllen, ihre Berufstätigkeit schon früher zu beenden und dabei in den Genuss von komplett konzernfinanzierten Vorruhestandsgeldern zu kommen. 2005 haben sich 693 Mitarbeiter für eine Frühpensionierung unter diesen Bedingungen entschieden.

Darüber hinaus hat die Gruppe die Umsetzung des Plans zur Arbeitsplatzzerhaltung (PSE) im Forschungszentrum Romainville fortgeführt. 2005 wurden Arbeitsplatzzerhaltungspläne ausgehandelt, die die Verlagerung der Aktivitäten des Standorts Schiltigheim (ehemaliger Aventis-Sitz) nach Paris und die Umstrukturierung von Archemis (bei Lyon) an andere Gruppenstandorte in dieser Gegend begleiten sollten. Außerdem begann man 2005 mit der Aushandlung eines weiteren Arbeitsplatzzerhaltungsplans, der die Umstrukturierung des Vertriebs zwischen den einzelnen Standorten der Gruppe in Frankreich betrifft.

■ **In mehreren anderen** Ländern, in denen beide Fusionspartner vertreten waren, brachte die Entscheidung für einen einzigen Gesellschaftssitz einen Personaltransfer mit sich. Auch hier konnten die Mitarbeiter von Mobilitätshilfen profitieren. Zur Unterstützung derjenigen Mitarbeiter, die nicht mit umziehen konnten, wurden Sozialpläne eingeführt, die sie bei der Suche nach einer anderweitigen Anstellung begleiteten.

In Europa waren von den Verlagerungen der Gesellschaftssitze über 2000 Mitarbeiter betroffen. 67% von ihnen akzeptierten ihre Versetzung.

Unterstützung für Mitarbeiterkinder in Schwierigkeiten

Seit 12 Jahren unterstützt die Association „**Unsere Kinder sind das Wichtigste**“ weltweit Kinder von Mitarbeitern in einer schwierigen Lebensphase. Gesundheits- oder Erziehungsprobleme, soziale oder familiäre Schwierigkeiten, ganz gleich, mit welchen Konflikten das Kind gerade zu kämpfen hat – sollten alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein, nimmt sich die Association seiner an und bietet moralische oder materielle Unterstützung.

Von der finanziellen Hilfe einmal abgesehen, ist die Association inzwischen zu einem Ort des Erfahrungsaustauschs geworden, an dem man für Probleme stets ein offenes Ohr hat. So ist ein weit verzweigtes Netz der Solidarität zwischen den Mitarbeitern und jenen Familien entstanden, die mit den Schwierigkeiten konfrontiert sind.

2005 wurde die Arbeit der Association auf den Umfang der neuen Gruppe ausgedehnt. Die weltweite Informationskampagne, die mit Absicht besonders mitarbeiternah konzipiert worden war, unterstützte die Kommunikation in der jeweiligen Muttersprache und macht die Association in der ganzen Gruppe bekannt.

Dadurch stieg die Tätigkeit der Association im Herbst 2005 stark an: So konnte fast 200 Familien in Paraguay, Frankreich, Südafrika, Ägypten, Moldavien oder auch Russland geholfen werden.

Je nach sozialem oder gesundheitlichem Umfeld im jeweiligen Land werden dabei auch weiterhin und sogar in verstärktem Maße kollektive Aktionen durchgeführt – Impfkampagnen, Tests auf bestimmte Krankheiten oder auch Schulungsprogramme. Beispielsweise wurde in Mexiko ein Informationstag über die Grundregeln der gesunden Ernährung, in Chile eine Kampagne über Zahnpflege, gefolgt von Informationsveranstaltungen über Mundhygiene-Regeln, und in der vietnamesischen Niederlassung eine Grippeimpfung aller Kinder durchgeführt.



WIE WIR DIE LOKALE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN

HILFE EINMAL ANDERS

Da sich sanofi-aventis seiner Verantwortung gegenüber den lokalen Behörden bewusst ist, die das Unternehmen im jeweiligen Land willkommen heißen, hat sich die Gruppe auf unterschiedliche Weise diversen Initiativen angeschlossen, die zur wirtschaftlichen Entwicklung vor Ort beitragen.

Wir wollen unsere Branche attraktiver machen

Die Bildung so genannter „pôles de compétitivité“ ist ein Markenzeichen der neuen, von der französischen Regierung gewünschten Industriepolitik. Ziel ist die Förderung des Wachstums durch Innovationen, der Kampf gegen Standortverlagerungen und die Stärkung des französischen Außenhandels.

Méditech-Präsentation

Auf der Liste der vom französischen Ministerpräsidenten am 12. Juli 2005 ausgewählten, besonders konkurrenzfähigen Pole, war Méditech Santé für die Region Ile-de-France als Projekt „von Weltrang“ eingestuft worden. Tatsächlich verfügt die Gesundheitsbranche in der Region Ile-de-France über Industrie- und Forschungskapazitäten von Weltruf und kann mit einigen beachtlichen Trümpfen aufwarten.

Eine der Hauptaufgaben des Projekts besteht also darin, die von den zahlreichen Beteiligten durchgeführten Aktionen stärker ins Rampenlicht zu rücken und ihre Zusammenarbeit zu organisieren.

Auf der Grundlage präziser Kriterien (industrielle F&E, akademischer Hintergrund, Unterstützung durch die lokalen Behörden, Möglichkeit, mehr Partner für F&E-Projekte zu gewinnen) wurden drei therapeutische Bereiche (Krankheiten des zentralen Nervensystems, Krebs, Infektionskrankheiten) sowie drei „Hightech“-Bereiche (medizinische Bildtechnik, Molekular- und Zellmedizin, Medikamente) ausgewählt.

Die wichtigsten Ziele

- Die Ile-de-France soll im Bereich Gesundheit noch attraktiver werden, um Investitionen und Beschäftigung in dieser Gegend zu fördern.
- Der nationale Sektor der für die Medikamentenherstellung relevanten Biotechnologien soll eine ernstzunehmende Größe und Leistung erreichen.
- Die klinische Forschung in der Ile-de-France soll von einem gestärkten wissenschaftlichen und technischen Umfeld profitieren.

Der Beitrag der sanofi-aventis-Gruppe

Ein Vertreter von sanofi-aventis wird drei Jahre lang Méditech Santé vorstehen. In seiner Eigenschaft als Vorsitzender ist er für die organisatorischen Aspekte, die Leitung des Clusters und für Public-Relations-Aufgaben zuständig. Da die Gruppe mit ihren diversen Forschungszentren in der Ile-de-France sehr präsent ist, wollte sie bei diesem ehrgeizigen Projekt, deren Hauptanliegen sich mit der Forschungsstrategie der Gruppe perfekt decken, eine führende Funktion übernehmen.

Auflistung der im Rahmen des Clusters Méditech Santé beschlossenen und finanzierten Projekte, an denen sanofi-aventis beteiligt ist (Stand vom 31.12.05):

- **Ingenis (Gentech-Projekt für die Gesundheits- und Pharmaindustrie)**

Thematik: Molekular- und Zellmedizin

- **Cretec (Einrichtung eines Ressourcen-Zentrums für experimentelle Modelle in der Krebsforschung)**

Thematik: Onkologie

- **Netzhauterkrankungen**

Thematik: Erkrankungen des zentralen Nervensystems

- **Athim (Molekulare Abbildung der Atherothrombose)**

Thematik: Bildtechnik

- **Chimiothèque**

Thematik: Infektionskrankheiten

Aktionen für die wirtschaftliche Weiterentwicklung bestimmter Gebiete – Sopran

Sanofi-aventis kümmert sich auch um die wirtschaftliche Gesundheit der Gebiete, in denen die Gruppe tätig ist. So hat sie über ihre Tochter Sopran (Société pour la Promotion d'Activités – Gesellschaft zur Förderung neuer Aktivitäten) das Wachstum von 49 in den Niederlassungsgebieten des Konzerns ansässigen Unternehmen unterstützt und zur Schaffung von 479 Arbeitsplätzen beigetragen.

Zu den wichtigsten Projekten zählen die Aktionen zugunsten des Großraums Straßburg (163 unterstützte Arbeitsplätze), die Fortführung der Aktionen in Romainville und den Nachbargemeinden sowie der Start einer lokalen Entwicklungsförderungsaktion im Umfeld unserer Archemis-Niederlassung in Décines bei Lyon.

Um seinen Aufgaben gerecht zu werden, ist Sopran an vielen Netzwerken beteiligt, die die lokale wirtschaftliche Entwicklung fördern und wird auch bei den betroffenen lokalen Behörden vorstellig.

Die „Essaimage“ zur Unterstützung von Mitarbeitern mit Unternehmergeist

Über eine spezielle Abteilung unterstützt sanofi-aventis seit vielen Jahren Mitarbeiter, die die Gründung oder Übernahme eines eigenen Unternehmens planen. Diese Abteilung hat ihre Tätigkeit auch in dieser Hinsicht weiter ausgebaut und nun auch geeignete Kommunikationsträger (Broschüren, Intranet-Seite) entwickelt.

Die „Essaimage“ begleitet den Mitarbeiter durch die einzelnen Etappen seines Projekts und lässt gegebenenfalls auch intern oder extern die nötigen Beratungen durchführen.

Um einem Projekt optimale Erfolgchancen zu sichern, wird es während der ersten drei Jahre seines Bestehens betreut.

Sanofi-aventis hat außerdem die Gründung der Vereinigung „Diese“ veranlasst, in der mehrere große Unternehmen zusammengefasst sind, die ähnliche Hilfs- und Entwicklungsmaßnahmen durchführen und Mitarbeitern, die eigene Unternehmen gründen möchten, helfen wollen, ohne dabei irgendwelchen Druck auf die Arbeitsplätze auszuüben. Sanofi-aventis gestaltet die Ausrichtung dieser Vereinigung aktiv mit.

SEIN EIGENES UNTERNEHMEN AUFBAUEN

Die Gesellschaft UROsphere wurde im August 2004 in Toulouse gegründet. Sie hat sich auf Urologie spezialisiert und bietet den Pharmaunternehmen eine experimentelle Forschungsplattform an. Außerdem arbeitet sie an eigenen Forschungsprojekten zur Entwicklung neuer Medikamente für Harnwegserkrankungen. UROsphere hat 2004 schon einen Wettbewerb des französischen Ministeriums für Forschung und neue Technologien gewonnen, bei dem die Gründer innovativer Unternehmen ausgezeichnet wurden. Das UROsphere-Projekt war eine Idee von Philippe Lluel und Stefano Palea, zwei ehemaligen Mitarbeitern der Forschungsabteilung für Innere Medizin in Rueil-Malmaison, die von der „Essaimage“-Zeile von sanofi-aventis von Anfang an, also seit 2002, gefördert wurde.

„Einerseits erhielten wir die erforderliche Hilfestellung und konnten das Projekt auf diese Weise wissenschaftlich und wirtschaftlich genehmigen lassen, andererseits konnten wir 3 Forschungsverträge mit sanofi-aventis unterzeichnen und hatten damit eine erste Einnahmequelle. Besonders wichtig war auch die Tatsache, dass UROsphere dank dieser ersten Verträge seine Seriosität und Glaubwürdigkeit unter Beweis stellen konnte. Heute entwickelt sich die Gesellschaft auch dank vieler Aufträge von Drittfirmen.“

Das Wachstum der Gesellschaft UROsphere entspricht den anfänglichen Prognosen: Bislang wurden auf diese Weise schon acht Arbeitsplätze geschaffen. Anfang 2006 soll die Belegschaft auf zehn Mitarbeiter anwachsen, in drei Jahren sollen schon



20 Mitarbeiter beschäftigt werden.“

PHILIPPE LLUEL UND STEFANO PALEA waren früher Wissenschaftler in der Forschungsabteilung für Innere Medizin in Rueil-Malmaison



UNSER EINSATZ IM BEREICH SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELTSCHUTZ

DURCH EINE EFFIZIENTE **RISIKOBEHERRSCHUNG** STÄRKT DIE GRUPPE DAS VERTRAUEN, DAS IHRE INTERNEN UND EXTERNEN PARTNER IN IHRE FÄHIGKEIT SETZEN, BETRIEBSSICHERHEIT, GESUNDHEITSSCHUTZ UND UMWELTSCHUTZ IN DIE GRUPPENAKTIVITÄTEN ZU INTEGRIEREN. DIES GESCHIEHT DURCH:

- ein verantwortungsbewusstes Management ihrer **SGU-Ziele** sowie der Pläne und Programme zu ihrer Umsetzung;
- das **gezielte Mitarbeitertraining** bezüglich der SGU-Bestimmungen und -Standards der Gruppe.

Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik	S.62
Die Politik zur Prävention von Risiken und schweren Unfällen	S.66
Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt	S.71

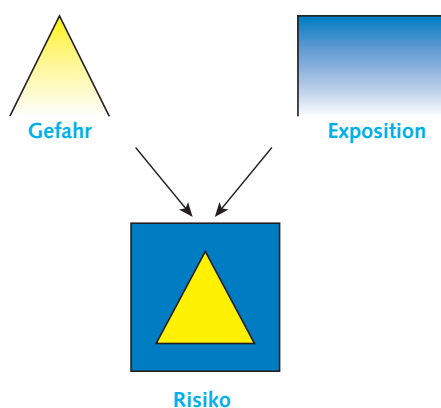
DIE SICHERHEITS-, GESUNDHEITS- UND UMWELTPOLITIK

EIN KLARER HANDLUNGS- RAHMEN UND EINE SPEZIFISCHE ORGANISATION

Als integraler Bestandteil der Ethikcharta der sanofi-aventis-Gruppe und in Anwendung unserer Sozialcharta legt die SGU-Politik die Anforderungen fest, die unsere Mitarbeiter in der ganzen Welt zur Prävention von Berufs- und Umweltrisiken erfüllen müssen.

Diese Politik soll die SGU-Handlungsziele der Gruppe zuverlässig und nachhaltig umsetzen und ihre zukünftige Entwicklung durch Früherkennung und Prävention neuer Risiken unterstützen. Vorrang haben dabei:

- die Sicherheit der Niederlassungen und ihrer Umgebung durch die Entwicklung und den Einsatz sicherheitstechnisch optimierter chemischer Verfahren;
- der Schutz der Gesundheit eines jeden Mitarbeiters durch Kontrolle aller physischen, chemischen und biologischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz;
- die Gewährleistung der Sicherheit eines jeden Mitarbeiters durch Prävention von Arbeitsunfällen;
- der sparsame Umgang mit natürlichen Ressourcen, insbesondere mit nicht erneuerbaren, und die Ausrichtung an den im Kyoto-Protokoll festgelegten Zielen;
- die Anwendung des Prinzips „Saubere und sichere Produktkonzeption“ in den Herstellungsprozessen, die Minimierung des Schadstoffanfalls und die sichere Abfallentsorgung zum Schutz von Gesundheit und Umwelt.



Risikofrüherkennung – ein Handlungsschwerpunkt

Gefahr – Exposition – Risiko

Grundlage der SGU-Organisation und der SGU-Programme von sanofi-aventis ist die Früherkennung von Risiken, wobei Risiken systematisch als Kombination von Gefahr und Gefahrenexposition analysiert werden.

Früherkennung bedeutet für die Gruppe, dass sie ihre Kenntnisse ständig erweitert, um Gefahrenquellen ausfindig zu machen und dass sie ihre Verfahren, Technologien, Arbeitsorganisation und Schulungen kontinuierlich weiterentwickelt, um den Expositionsgrad zu senken und zu kontrollieren.

Die acht Grundprinzipien der SGU-Politik

Festigung gewachsener Sicherheitskulturen der Vorgänger-Unternehmen

Ob Hoechst, Rhône-Poulenc, Marion, Roussel-Uclaf, Sanofi, Synthélabo oder Pasteur – die SGU-Teams jeder dieser Gruppeneinheiten haben sich unabhängig vom jeweiligen Hintergrund die SGU-Politik von sanofi-aventis zu eigen gemacht und ihre gewachsenen Sicherheitskulturen, ihr Know-how und ihre bewährten Verfahren in die Gruppe eingebracht.

So konnten sie **76 Anwendungsregeln für die 8 Grundsätze dieser Politik** erarbeiten. Diese Prinzipien legen den Rahmen des SGU-Managements und der in den jeweiligen Niederlassungen durchzuführenden Pläne und Programme fest, der für alle Länder und Aktivitäten identisch ist.

SGU-Politik

Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik beruht auf acht Grundsätzen, die sowohl für die Mitarbeiter der Gruppe als auch für ihre externen Partner den Handlungsrahmen festlegen. Dieser ist für alle Aktivitäten der Gruppe verbindlich.

Der SGU-Strategieplan 2005-2010

Auf der Basis der SGU-Politik und ihrer Anwendungsregeln haben die SGU-Teams von sanofi-aventis für die Geschäftsbereiche und die Betriebsleiter einen SGU-Strategieplan bis 2010 definiert.

Der SGU-Strategieplan verfolgt zwei Ziele:

- eine größere Solidität und Verlässlichkeit in der Beherrschung großer Risiken: Verfahrenssicherheit, Exposition gegenüber biologischen oder chemischen Stoffen am Arbeitsplatz, Brände und Explosionen;
- eine Verbesserung der Gesamtleistungen durch Verankerung einer starken SGU-Kultur im Management und im Mitarbeiterverhalten.

Umgesetzt wird der SGU-Strategieplan, der von der jeweiligen Leitung der verschiedenen Geschäftsbereiche validiert wird, in allen Niederlassungen der Gruppe mittels des PASS, dem jährlichen Aktionsplan für Fortschritte im SGU-Bereich.



DIE SGU-POLITIK VON SANOFI-AVENTIS

- 1 Die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik ist ein integraler Bestandteil der Gesamtpolitik des Unternehmens.
- 2 Das Management und die Mitarbeiter der Gruppe kennen diese Politik und wenden sie in allen Bereichen an. Jeder ist sich seiner Aufgabe und seiner persönlichen Verantwortung zur Prävention von Unfallrisiken, gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie von Umweltschäden bewusst.
- 3 Überall wo die Gruppe tätig ist, verpflichtet sie sich, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu respektieren, die Empfehlungen von Fachleuten umzusetzen und den Stand der Technik anzuwenden.
- 4 Sanofi-aventis unterhält Managementsysteme für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, die an alle seine Aktivitäten angepasst sind. Diese Systeme werden regelmäßig bewertet durch Messung der erreichten Resultate, das Setzen von Verbesserungszielen und die Implementierung von Aktionsplänen, genannt PASS, mit einem damit verbundenen Kontrollsystem. Diese Vorgehensweise stützt sich auf Information, Lernen aus Erfahrungen, Zusammenarbeit und Schulung.
- 5 Jedes Entwicklungsprojekt und jede Produkteinführung erfährt eine Risikobewertung für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, unter Einbeziehung des gesamten wissenschaftlichen und technischen Wissens der Gruppe. Die Entwicklung berücksichtigt die beste verfügbare Technik sowie den Lebenszyklus der Produkte.
- 6 Sanofi-aventis achtet zum Schutz der Umwelt bei all seinen industriellen Aktivitäten auf einen sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Verminderung von Umwelteinwirkungen wie Luftemissionen, Abwässer oder Abfälle.
- 7 Sanofi-aventis setzt sich zum Ziel, bei seinen Lieferanten, Vertragspartnern und Subunternehmern die Anwendung der Vorschriften zu Sicherheit und Umweltschutz zu fördern und berücksichtigt deren Umsetzung als Beurteilungskriterium.
- 8 Sanofi-aventis nimmt eine konstruktive Haltung zu Transparenz und zum öffentlichen Dialog mit Dritten hinsichtlich seiner Politik zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, seiner Umsetzung und seiner Verpflichtungen ein.

Die SGU-Organisation: Risikofrüherkennung, Kompetenzentwicklung, Programmbetreuung und Kontrolle

Das Organisationsschema der zentralen SGU-Stabsabteilung spiegelt ihre Aufgaben wider: Risikoprävention im Vorfeld, Ausbau von SGU-Kompetenzen, Unterstützung der Niederlassungen bei der Umsetzung von Plänen und Programmen sowie die interne Kontrolle durch technische Audits und Managementsysteme.

Kompetenzentwicklung

Drei zentrale Konzernabteilungen haben den Auftrag, die SGU-Kompetenzen im Dienst der Gruppe zu entwickeln:

- **Die Sicherheitsdirektion** ist zuständig für die Prävention von Arbeitsunfällen, den Brand - und Explosionsschutz, Verfahrenssicherheit und die Methoden zur Risikobewertung und Erfahrungsauswertung.
- **Die Direktion Gesundheit am Arbeitsplatz** wird von drei komplementären Teams gebildet: dem Betriebsärzte-Team, dem Team für betrieblichen Gesundheitsschutz und einem Team, das die Datenbanken, in denen die von der Gruppe entwickelten und eingesetzten Stoffe erfasst werden, erstellt, aktualisiert und die Informationen weiterleitet.
- **Die Umweltschutzdirektion** ist für ökologische Fragen bezüglich Luft, Wasser und Boden sowie Energie und natürlichen Ressourcen zuständig.

Vorbeugung neuer und großer Risiken

RISIKOBEWERTUNG UND -ÜBERWACHUNG DURCH EXPERTENAUSSCHÜSSE

Aufgabe der 3 Ausschüsse **COVALIS**, **TRIBIO** und **ECOVAL** ist die kontinuierliche Risikobewertung bei der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren durch die permanente Überwachung der Forschungsaktivitäten, der technischen Abläufe und gesetzlicher Vorschriften sowie die Auswertung von Erfahrungen aus Forschung & Entwicklung und aus der Produktion.

Die drei von der SGU-Direktion geleiteten Ausschüsse werden von den kompetentesten Sachverständigen aus allen Tätigkeitsfeldern der Gruppe gebildet und arbeiten unabhängig von den jeweiligen Leitungsfunktionen der Geschäftsbereiche.

Aufgabe der drei Ausschüsse ist die Definition interner Standards für Risikoprävention und – verhütung und die Empfehlung von Methoden und Techniken, die in allen Aktivitäten und an allen Arbeitsplätzen der Gruppe eingesetzt werden.

VERHÜTUNG SCHWERER UNFÄLLE

Die Betriebe der Gruppe, die unter die europäische SEVESO II-Richtlinie oder die entsprechenden Landesgesetzgebungen fallen, setzen Methoden zur Risikobeherrschung ein, die in ein SGU-Managementsystem integriert sind. Sie bestehen darin, Gefahren in Prozessen und den Anlagen, in denen diese durchgeführt werden, ausfindig zu machen, Szenarien von Unfällen zu erarbeiten, die Folge technischen, organisatorischen oder menschlichen Versagens sein könnten, um dementsprechende Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

PRÄVENTION VON RISIKEN BEI LAGERUNG UND TRANSPORT VON GEFÄHRLICHEN STOFFEN

Zur Beherrschung und Verbesserung des Transports von gefährlichen Stoffen arbeiten die Berater für Transportsicherheit vernetzt und treffen sich regelmäßig, um ihre Good Practices auszutauschen und die besten davon einzusetzen. Die gegenseitigen Audits, die die Standorte untereinander durchführen, tragen zur Verbesserung des Kenntnisstandes und zur Schulung der Mitarbeiter bei.

Betreuung von Programmen und Betrieben

Den verschiedenen Geschäftsbereichen – Forschung & Entwicklung, chemische Produktion, pharmazeutische Produktion, Impfstoffe, Pharmaceutical Operations und Vertrieb – steht jeweils eine bereichsunterstützende SGU-Abteilung zur Seite:

- die mit dem Bereichsleiter zusammen die PASS-Aktionspläne und Standortprogramme koordiniert;
- diese betreut;
- Workshops zum Erfahrungsaustausch und der Schulung von SGU-Beauftragten der Sparte moderiert;
- sowie die SGU-Prüfungen der Leitung des Geschäftsbereichs vorbereitet.

Interne Kontrolle

KENNZAHLEN UND KONTROLLPARAMETER

Die Ergebnisse im Bereich Sicherheit und Umwelt werden für alle Unternehmen der Gruppe weltweit in einer Reihe von Kennzahlen zusammengefasst. Sie bilden die Kontrollparameter, an denen die Betriebe ihre SGU-Politik ausrichten, und liefern Zustandsbeschreibungen und Zielvorgaben, die als Grundlage für korrigierende Maßnahmen dienen.

ÜBERPRÜFUNG DER DATEN

Die SGU-Daten werden durch externe Prüfer kontrolliert. Der Prüfungsvorgang wird in den Anmerkungen zur Methodologie beschrieben.



NEUE SYSTEME ZUM DATENREPORTING: GREEN UND MSRS

Mit **Green**, einem neuen System zum Reporting von Umweltdaten, und **MSRS**, dem Reportingtool für Arbeitsunfälle, können alle Standorte und Tochtergesellschaften der Gruppe ihre Umwelt- und Sicherheitsdaten schnell, sicher und einfach erfassen.

Diese Systeme, durch die jeder Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, die Daten für alle Standorte einzusehen, zeigen Trends auf und dienen als Managementinstrument der SGU-Direktion, mit dem Aktionspläne zur Verbesserung erstellt werden.

SGU-AUDITS

Jedes Jahr führt die SGU-Direktion Auditprogramme in den verschiedenen Niederlassungen der Gruppe durch. Ziel dieser Audits ist die Prüfung des SGU-Managements und der Programme und Aktionen in den Betrieben im Bezug auf die gruppeninternen Anforderungen (Regeln und Standards) und die geltenden lokalen Bestimmungen.

2005 wurden **32 SGU-Audits** in allen Geschäftsfeldern von sanofi-aventis durchgeführt, d.h. in F&E, Industrial Affairs und Pharmaceutical Operations. An 5 Standorten wurden spezifischere Audits durchgeführt, darunter ein SGU-Bewertungsprogramm von ersten Fertigungsstätten.

Zur Bewertung der Biosicherheit wurde ein Audit durchgeführt, außerdem überprüfte sanofi pasteur internationale Standorte in China, Thailand und Argentinien. Insgesamt wurden 2005 38 Standorte in 14 Ländern geprüft.

Im Anschluss an die Audits wird ein verbindlicher Aktionsplan erstellt, der von der Niederlassung umgesetzt wird. Bis zu seiner endgültigen Validierung wird dieser vom Audit-Team betreut.



DIE ZERTIFIZIERUNG NACH DER UMWELTSCHUTZNORM ISO 14001

Mit der ISO 14001 Zertifizierung finden nicht nur die Managementqualität sondern auch die tägliche Leistung im Umweltschutz Anerkennung von außen. Sie ist deshalb ein wichtiger Motivationsfaktor für die Mitarbeiter.

Weltweit erhielten **27 Standorte** von sanofi-aventis diese Zertifizierung.

Zertifizierung des Standorts Toronto im Jahr 2005

Die ISO 14001 Zertifizierung wird von den 4 Hauptstandorten von sanofi pasteur angestrebt.

Am 16. November 2005 wurde Toronto nach der ISO 14001 zertifiziert und wurde damit zum ersten Standort von sanofi pasteur, der diese internationale Anerkennung erfuhr. Der Standort Swiftwater wurde im November 2005 auditiert und wird seine Zertifizierung voraussichtlich Anfang 2006 erhalten.

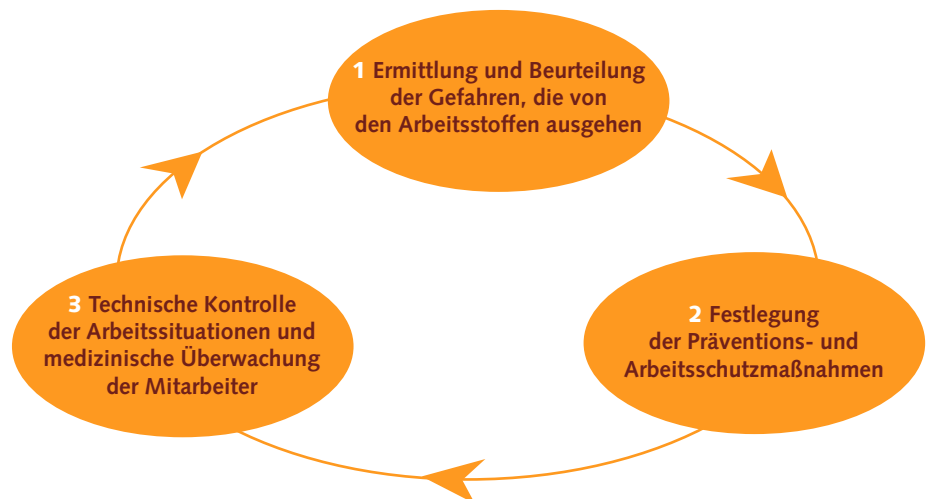
DIE POLITIK ZUR PRÄVENTION VON RISIKEN UND SCHWEREN UNFÄLLEN

EINE STRATEGIE DES KONTINUIERLICHEN FORTSCHRITTS

Regelmäßige Bewertung von Gesundheits- oder Unfallrisiken am Arbeitsplatz, Durchführung der angemessenen Präventions- und Schutzmaßnahmen, Information und Schulung der Mitarbeiter, damit diese fachgerecht für ihre Gesundheit und Sicherheit sorgen können – so sind die Ziele unserer Politik definiert.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu erhalten, müssen diese vor chemischen oder biologischen Gefährdungen geschützt und medizinisch so überwacht werden, wie es der jeweilige Arbeitsplatz erfordert. Der Arbeitsschutz geht dabei in folgenden drei Schritten vor:



Verzeichnis und Einstufung der verwendeten Substanzen

Ein zentrales Expertenteam für Product Stewardship (verantwortliche Produktbetreuung) überwacht die Stimmigkeit und Qualität der an die Gruppenniederlassungen weitergeleiteten Informationen zu Gesundheit und Sicherheit.

Diese Daten werden in standardisierten Datenblättern verzeichnet, den so genannten Sicherheitsdatenblättern, die Angaben zu den Produkteigenschaften wie auch zu Etikettierung, Handhabung und angemessenen Schutzmaßnahmen enthalten.

Einstufung der Substanzen

Der COVALIS-Ausschuss, gebildet von einem unabhängigen, interdisziplinären Expertenteam (Ärzte, Toxikologen, Chemiker und Produktmanager) nimmt nach Prüfung der pharmazeutischen und toxikologischen Stoffeigenschaften eine Kennzeichnung der Gefährlichkeit vor. Die pharmazeutischen Wirkstoffe werden dementsprechend in 5 Kategorien eingestuft, denen 5 Expositionsgrade entsprechen.

In jedem Betrieb schult das SGU-Team die Mitarbeiter durch Unterweisungen und in besonderen Verfahren im richtigen Umgang mit diesen Angaben; außerdem wird jeder Arbeitsplatz mit den jeweils erforderlichen Hinweisen versehen.

Die Mitarbeiterprotokolle, die die individuellen Expositionen gegenüber krebserregenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Stoffen festhalten, werden nach und nach für alle Länder vereinheitlicht.

Risikoprävention und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Betriebsleitung, unterstützt vom Gesundheitsschutz-Beauftragten der Niederlassung, integriert die Gesundheits- und Sicherheitsdaten zum einen in die Planung und Entwicklung neuer Verfahren und nutzt sie zum anderen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der existierenden Anlagen und Arbeitsplätze.

Abhängig von den jeweiligen Grenzwerten werden Belüftungen und Sicherheitseinrichtungen installiert und durch persönliche Schutzausrüstungen ergänzt.

Technische und medizinische Kontrolle

Kontrollmechanismen zur Prüfung, ob die Ausrüstungen ordnungsgemäß funktionieren und gewartet werden, werden vom SGU- und Gesundheitsschutzbeauftragten der Niederlassungen validiert und gewährleisten, dass die Betriebsbedingungen den Vorgaben entsprechen.

Die Expositionsgrade gegenüber den pharmazeutischen Wirkstoffen werden durch Proben gemessen und in dem auf Gesundheitsschutz spezialisierten Labor in Neuville-sur-Saône (Frankreich) analysiert, das diese Analysen für die ganze Gruppe durchführt.

Daneben sind die arbeitsmedizinischen Abteilungen der Niederlassungen unter Berücksichtigung des jeweiligen Expositionsrisikos für Programme zur medizinischen Überwachung der Mitarbeiter zuständig. Die medizinische Betreuung erfolgt in Form regelmäßiger klinischer Untersuchungen, bei denen in manchen Fällen biometrische Verfahren eingesetzt werden. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Toxizitätsüberwachung an die Arbeitsschutz-Direktion weitergeleitet.



ISOLIERUNG VON RISIKOARBEITSPLÄTZEN – DAGENHAM, GROSSBRITANNIEN

Das Werk Dagenham in Großbritannien ist auf die Produktion von Krebsmedikamenten spezialisiert. 2005 zeigte eine vom COVALIS-Ausschuss durchgeführte Risikobewertung, dass an den Arbeitsplätzen, an denen der Wirkstoff „Oxaliplatin“ mit dem Expositionsgrad 5 (dem höchsten) zum Einsatz kam, zur Isolierung von Produktion und Vertrieb des Medikaments eine neue Schutzeinrichtung installiert werden musste.

Tests und Messungen zeigen, dass durch diese Installation jetzt eine Belastung unterhalb der Grenzwerte für das Produkt gewährleistet wird. Zusätzlich wurde ein anspruchsvolles biologisches Programm zur Überwachung der Stoffwechselprodukte dieses Medikaments eingerichtet. Die „Health and Safety Executive“ Großbritanniens interessiert sich im Rahmen der Entwicklung ihres eigenen Programms zur Vorbeugung von Berufskrankheiten für diese medizinische Überwachungstechnik und will das Werk Dagenham 2006 besuchen.



Sicherheits-Handschuhbox zum Isolieren bei der Medikamentenproduktion

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiter durch Verhütung von Arbeitsunfällen ist einer der Schwerpunkte im Arbeitsschutz, ganz gleich wie das Arbeitsverhältnis aussieht – festangestelltes Personal, Zeitarbeiter oder bei uns tätige Beschäftigte anderer Unternehmen.

Ziel im Bereich Arbeitssicherheit ist es, das Risiko eines Arbeitsunfalls so weit wie möglich auszuschalten; dazu wird ein System zur Unfallverhütung und zum Personenschutz eingesetzt, das ständig kontrolliert wird und Schulungen beinhaltet.



SANOFI-AVENTIS ARBEITET IN DEUTSCHLAND IM AUSSCHUSS ZUR UNFALLPRÄVENTION MIT

Der Gruppenexperte für Prozesssicherheit nimmt an einer Arbeitsgruppe teil, die vom Bundesministerium für Umwelt ins Leben gerufen wurde, um Beinahe-Unfälle oder Unfälle zu analysieren, die sich im Laufe industrieller Fertigungsprozesse bzw. beim Transport ereignen. Ziel dieser Arbeit ist es:

- neue Erkenntnisse an die Industrie und an die Behörden weiterzuleiten, um zu verhindern, dass sich ähnliche Unfälle anderswo in der gleichen Form wiederholen;
- an der Novellierung der nationalen Sicherheitsbestimmungen mitzuarbeiten;
- Perspektiven für die Weiterentwicklung der derzeit besten Sicherheitstechnologie aufzuzeigen.

Der Arbeitsgruppe gehören sowohl Experten für Prozesssicherheit, Behörden, NRO als auch unabhängige Berater an.

Die Sicherheitskultur

Das Jahr 2005 ist gekennzeichnet durch eine Reihe von Initiativen zur Verbesserung der Sicherheitskultur, die in vielen Betrieben bereits seit Jahren fest verankert ist. Sie zielen darauf ab, jeden Mitarbeiter umfassend über die Risiken zu informieren, die mit seiner Tätigkeit verbunden sind und ihn mit den entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen vertraut zu machen.

Im Rahmen der Neuorganisation, die aus der Bildung der neuen Gruppe resultierte, wurden zahlreiche Produkt- und Prozess-transfers zwischen den Standorten organisiert. Durch den Austausch technischer Daten und die Erstellung von Transferprotokollen wurde die Teamarbeit verstärkt, außerdem trug dieser zum Aufbau eines soliden SGU-Netzes bei, das Standorte, Geschäftsbereiche, Laboratorien für Prozesssicherheit und die zentrale SGU-Organisation einbindet.

Prioritäten sind nach wie vor die Bewertung der Brandrisiken, die genaue Prüfung der Steuerungsmechanismen in der chemischen Entwicklung, die Berichterstattung und das SGU-Intranet.

LERNEN AUS ERFAHRUNG

Unfälle und Störfälle mit hohem Schadenspotenzial werden vor Ort von den verschiedenen Beteiligten analysiert. Durch die Analysen sollen Gefahrensituationen beseitigt und Lehren aus Störungen, Anomalien und Fehlern gezogen werden, ob diese nun technischen, menschlichen oder organisatorischen Ursprungs sind. Die Analysen bilden die Grundlage für die Auswertung der Erfahrung, bzw. die Weiterleitung der Schlussfolgerungen.

Die SGU-Koordinatoren des Standorts leiten die Informationen über Infoblätter weiter, die dem gesamten SGU-Netz im Intranet zur Verfügung stehen. Die einschneidendsten und lehrreichsten Vorfälle werden auf PRESS-Blättern dokumentiert, die von der zentralen SGU-Direktion verfasst und für die weltweite Verbreitung bestimmt sind. Die PRESS-Blätter enthalten die Beschreibung des Ereignisses, dessen Analyse, die sofortigen Korrekturmaßnahmen wie auch die Empfehlungen zur Verbesserung der Sicherheitsvorsorge.

EINE VORBILDICHE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN FORSCHUNG UND INDUSTRIE ZUR VERBESSERUNG DER SICHERHEITSKULTUR

„Seit 1999 arbeitet die sanofi-aventis-Gruppe mit dem Pôle Cindyniques der Pariser Ingenieurhochschule École des Mines de Paris zum Thema Risikoprävention zusammen.

Diese Zusammenarbeit erfolgt in drei Etappen:

- Entwicklung von Methoden zur Auswertung von Erfahrungsberichten über Stör- und Unfälle durch Bildung einer Forschungsgruppe, die von der École des Mines de Paris geleitet wird (REXAO). Dieser Gruppe gehören Forscherteams, Unternehmen und staatliche Stellen an, namentlich die für Zivil- und Katastrophenschutz zuständige „Direction de la Défense et de la Sécurité Civile“ des Innenministeriums;
- Programme zur gegenseitigen Schulung von Unternehmen und Hochschule, an dem Hunderte von Führungskräften des Unternehmens einerseits und andererseits zukünftige Ingenieure und Risikomanager teilnehmen;
- Untersuchung der Methoden zur Erfahrungsauswertung der Gruppe, insbesondere ihrer pharmazeutischen Standorte, zur Analyse weniger relevanter Indikatoren.

Als forschender Dozent kann man diese Zusammenarbeit nur als vorbildlich betrachten, da sie absolut ausgeglichen ist und beide Seiten davon profitieren. Dem Wissenschaftler bietet sie Fachwissen aus Technologie und Management wie auch freien Zugang zur Realität der Industrie und ihrer Akteure. Die Industrie profitiert vom distanzierten Blick des Wissenschaftlers und von wissenschaftlichen Methoden, durch die sie ihre Prozesse und Organisationsformen besser versteht und sie so optimieren kann.“



JEAN-LUC WYBO
Forschungsleiter
an der École des Mines de Paris,
Professor an der École de Chimie
de Paris
Leiter des Master-Studiengangs
„Maîtrise des risques industriels
/Risikoprävention in der Industrie“

Sicherheitsreporting

[Berechnungsmethode: Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten ist definiert als Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Ausfallzeit im Lauf von zwölf Monaten, bezogen auf eine Million Arbeitsstunden. Diese Angaben sind für die Unternehmen der Gruppe konsolidiert.

Die Methoden zur Berechnung der Arbeitsstunden sind inzwischen vereinheitlicht worden. Durch Abweichungen in den Verfahren bleibt jedoch bei der Arbeitsunfallquote ein Unsicherheitsfaktor in der Größenordnung von 1% bis 5% bestehen. 2006 werden die Verfahren zur Erfassung der Arbeitszeit den Gegenstand einer verstärkten Kontrolle bilden.

Für Mitarbeiter im Innendienst wurden Unfälle, die sich bei der Anfahrt zum Arbeitsort und der Heimfahrt ereigneten, nicht berücksichtigt. Für Pharmareferenten im Außendienst wurden sie hingegen den Reporting-Regeln der Gruppe entsprechend in die Berechnungen einbezogen.

Aufgrund der Neuorganisation der Pharmareferentennetze und der unterschiedlichen Reporting-Standards bei Sanofi-Synthelabo und Aventis wurde die Anzahl der Unfälle im Jahr 2004 in bestimmten Tochtergesellschaften möglicherweise zu niedrig angegeben. Die Fortsetzung der Neuorganisation im Jahr 2005 führte in vier europäischen Ländern (Italien, Frankreich, Spanien, Polen, in denen 18% der Pharmareferenten insgesamt eingesetzt sind) zu deutlichen Abweichungen in den Reporting-Verfahren für Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten, wodurch im Endergebnis 63 Unfälle weniger ausgewiesen wurden als in der provisorischen Jahresberechnung. Nach Durchführung der Kontrollen wurde die Gesamtzahl der Unfälle auf 498 korrigiert.

Anfang 2006 wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, um die Zuverlässigkeit des Reporting von Arbeitsunfällen der Pharmareferenten, und namentlich von solchen mit Ausfallzeiten, zu erhöhen, da die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten ein entscheidender Indikator für die Notwendigkeit von Präventivmaßnahmen zum Gesundheitsschutz dieser Mitarbeiter ist.]



Sicherheitsgespräche sind fester Bestandteil der Abläufe in unseren Betrieben

Die Gesamtquote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten liegt für die Mitarbeiter der Gruppe bei 2,8 und ist damit für den Zeitraum 2003-2005 stabil.

Die Unfallquote im in den **Industrial Affairs** hat sich deutlich verbessert, namentlich im Bereich Chemie und vor allem im Vertrieb, der aufgrund des 2002 gestarteten Programms von Präventionsmaßnahmen im Management und in der Technik weiterhin Fortschritte verzeichnet.

Der Bereich **Forschung & Entwicklung** (wissenschaftliche und medizinische Aktivitäten) festigt die 2004 verzeichneten guten Ergebnisse.

Mit einer Unfallquote von 3,6 registrieren die **Pharmaceutical Operations**, in erster Linie die **Pharmareferenten**, 2005 ein leicht verschlechtertes Resultat. Der Sektor gehört zu den unfallgefährdetsten der Gruppe, da das Verkehrsrisiko eines der größten Berufsrisiken darstellt. Um ihm zu begegnen, werden besondere Präventionspläne durchgeführt.

Die Unfallquote mit Ausfallzeiten **bei den externen Unternehmen** liegt zwar stark unter dem Durchschnittswert der Branche (7,2 gegenüber 22 – Quelle: CNAM – frz. Krankenversicherung) und hat sich verbessert, ist aber weiterhin höher als die Quote der Unternehmensmitarbeiter. Hier werden deshalb besondere Maßnahmen wie die Ausweitung von Präventionsplänen ergriffen.

2005 kam es an keinem der 150 Produktions- oder Forschungsstandorten zu einem schweren Unfall mit einer andauernden Arbeitsunfähigkeit.

Trotzdem sind zwei traurige Ereignisse zu beklagen:

- in Brasilien kam eine Pharmareferentin bei einem Verkehrsunfall ums Leben;
- in den USA erlitt auf einer Baustelle ein Mitarbeiter eines externen Unternehmens, der Bohrarbeiten durchführte, einen tödlichen Unfall.

In Zusammenarbeit mit den externen Unternehmen, die in den Betrieben der Gruppe tätig sind – zur Erweiterung von Kapazitäten, in der Gebäudereinigung oder als Cateringunternehmen – wollen wir die Unfallquote mit Ausfallzeiten für ihre Mitarbeiter, die an unseren Standorten eingesetzt werden, deutlich reduzieren.

GESAMTQUOTE NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

	2005	2004	2003
Wissenschaftliche und medizinische Aktivitäten	1,6	1,6	2,3
Industrial Affairs	2,7	3,2	3,2
<i>Chemie</i>	2,4	2,7	2,6
<i>Pharmazie</i>	2,8	3,2	2,8
<i>Vertrieb</i>	3,1	6,1	12,2
Pharmaceutical Operations	3,6	3,3	3,1
Impfstoffe	1,4	1,1	1,3
Zentrale Abteilungen	1,3	1,2	1,2
sanofi-aventis insgesamt	2,8	2,8	2,8
Zeitarbeiter*	2,1		
Externe Unternehmen	7,2	7,4	5,8

*In den Angaben für 2003 und 2004 sind die Resultate der Zeitarbeiter in die Ergebnisse von sanofi-aventis bereits einbezogen. 2005 sind die Angaben für die beiden Personalkategorien differenziert.

DIE AUSWIRKUNGEN UNSERER AKTIVITÄTEN AUF DIE UMWELT

EINE PERMANENTE KONTROLLE

Erklärtes Ziel der Gruppe ist es, die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern und sowohl den Einsatz nicht erneuerbarer Ressourcen als auch die Umweltemissionen zu minimieren.

Dieses Ziel wird in der Produktentwicklung genauso berücksichtigt wie in der Produktionsphase, wo Technologien zur Reinigung von Abluft bzw. Abwässern eingesetzt werden.

Außerdem sind auch die technischen Anlagen, die die zur Arzneimittelherstellung notwendige Energie und Flüssigkeiten liefern und dabei natürliche Ressourcen verbrauchen, Gegenstand ständiger Verbesserungen.

Schließlich gilt auch den aus der Medikamentenanwendung entstehenden Folgen für die Umwelt die ganz besondere

Aufmerksamkeit von sanofi-aventis, insbesondere durch die Arbeiten den Expertenausschusses ECOVAL.

[Berechnungsmethode: Zur Erstellung der Umweltdaten wurden die Angaben aller Produktions- und Forschungsstandorte weltweit (Chemie, Pharmazie, Impfstoffproduktion, Vertriebszentren) auf Konzernebene konsolidiert.

Sind mehrere Einrichtungen an einem Standort zusammengefasst, wurden die Umwelteinflüsse der Einrichtung zugewiesen, deren Aktivitäten sich am stärksten auswirkten.

2005 wurden die Konsolidierungsregeln vereinheitlicht und ein gemeinsames Datenmanagementsystem, genannt „Green“, zur Datensammlung eingerichtet.

Da in den Geschäftsjahren 2003 und 2004 in den früheren Gruppen Sanofi-Synthélabo und Aventis spezielle Hilfsmittel und Verfahren zur Datensammlung verwendet wurden, kann bei den Kennzahlen für Luftemissionen (Stick- und Schwefeloxide) und für Abwässer (CSB, Schwebstoffe, Stickstoff) ein Unsicherheitsfaktor in der Größenordnung von 5% bis 10%. Die übrigen Sonderfälle werden explizit erwähnt.]

Ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

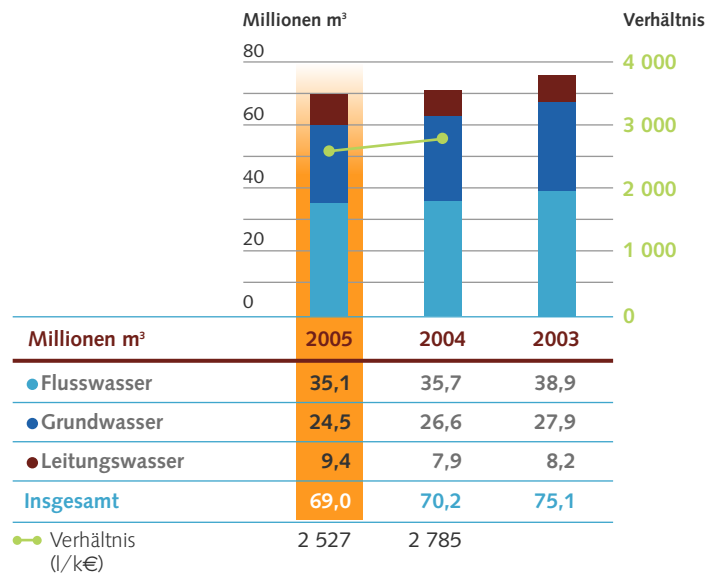
In zahlreichen Etappen der Arzneimittelherstellung ist der Einsatz von natürlichen Ressourcen wie Wasser, Energie und anderen Rohstoffen erforderlich. Die Gruppe strebt eine Verringerung dieses Einsatzes an, unter Wahrung des Qualitätsniveaus, das ihre Aktivität erfordert.

Wasserverbrauch

Wasser ist ein empfindlicher, begrenzt und ungleichmäßig verteilt vorkommender natürlicher Rohstoff, der geschützt und sparsam verwendet werden muss.

Der Wasserbedarf wird auf dreifache Weise gedeckt: Aus Flusswasser, Grundwasserbrunnen in verfügbare Grundwasserreserven und durch die Nutzung der lokalen Wasserversorgung. Über 50% des Wassers wird nur zur Kühlung verwendet, ohne dass seine Eigenschaften sonst irgendwie verändert würden.

Trotz einer Steigerung der Arzneimittelproduktion konnte der Wasserverbrauch 2005 durch besondere Aktionspläne an zahlreichen Standorten verringert werden, in erster Linie durch die Installation von Kühlsystemen mit geschlossenem Kühlwasserkreislauf.



Hinweis: Die zuvor zum Wasserverbrauch 2003 und 2004 publizierten Zahlen wurden korrigiert, da diese einen um 3% überhöhten Verbrauch auswiesen, wie dieses Jahr festgestellt wurde.



PROGRAMME ZUR VERRINGERUNG DES WASSERVERBRAUCHS – ALCOBENDAS, SPANIEN

Das Pharma-Werk in Alcobendas, Spanien, konnte durch ein Programm zur systematischen Bestimmung der notwendigen Mindestmengen und zur Wasseraufbereitung unter Einhaltung der Qualitätsstandards seinen Wasserverbrauch optimieren. Das neue Wasserreinigungssystem, das Ende 2005 erfolgreich in Betrieb genommen wurde, bereitet inzwischen sämtliche Schmutzwässer und Industrieabwässer auf.

In Zusammenarbeit mit der Madrider Wasserversorgungsgesellschaft (Canal Isabel II) hat der Standort bei allen seinen Mitarbeitern eine Aufklärungskampagne zum sparsamen Umgang mit Wasser durchgeführt, sowohl im Arbeits- als auch im privaten Alltag.



OPTIMIERTER EINSATZ NATÜRLICHER RESSOURCEN – SUZANO, BRASILIEN

Um die Nutzung von natürlichen Ressourcen und Energien zu optimieren, werden mehrere Programme durchgeführt: Wasserrückführung in verschiedenen Systemen, Nutzung von Sonnenenergie zur Wassererwärmung, IT-Systeme zur Optimierung von Kühl- und Dampferzeugungssystemen, Rückgewinnung von Energie für die Dampferzeugung, Optimierung der Druckluftherzeugung und – leitssysteme, Rationalisierung der Gebäudebeleuchtung.

Innerhalb von 3 Jahren wurde so:

- der Wasserverbrauch um 30% gesenkt,
- der Energieverbrauch pro produzierte Einheit um 6% verringert,
- eine Einsparung von 300 000 Euro erzielt.

Energieverbrauch

Im Vergleich mit anderen Industriezweigen ist die Pharmaindustrie insgesamt kein sehr energieintensiver Produktionssektor.

Die Energie wird für die Herstellungsverfahren, die Klimaanlage in der Fertigung, die Temperaturregelung in den Lagern, die Sterilisierung von Reinräumen zur Impfstoffproduktion, die Temperaturregelung in den Lagern, die Herstellung sterilen Wassers sowie für Wasseraufbereitungsanlagen verwendet, in denen das Wasser vor seiner Einleitung in die Umwelt gereinigt wird. Auch die Anlagen zur Aufbereitung von Luftemissionen benötigen Energie.

Die Energie wird in Form von Strom, Erdgas, Erdöl oder Dampf eingekauft. Kohle wird seit 2004 nicht mehr verwendet. Der Anteil erneuerbarer Energien (Wasserkraft, Sonnenenergie, Erdwärme, Windenergie, Biomasse) am Gesamtelektrizitätsverbrauch der Gruppe wird auf 14% geschätzt.

Auf die Gesamtaktivität bezogen, ist der Energieverbrauch rückläufig. Dies ist auf die zahlreichen Programme zur Modernisierung von Feuerungsanlagen, die Renovierung von Kühl- und Druckluftsystemen oder die vorbeugende Wartung von Zuleitungsanlagen zurückzuführen. Beispiele für die 2005 durchgeführten Initiativen sind die Wärmerückgewinnungsanlagen in Vitry, Aramon, Neuville, Vertolay und Toronto, die neue Feuerungsanlage in Vitry mit einem Nutzungsgrad von 95%, oder die Optimierung der Luftströme in der Laborlüftung.



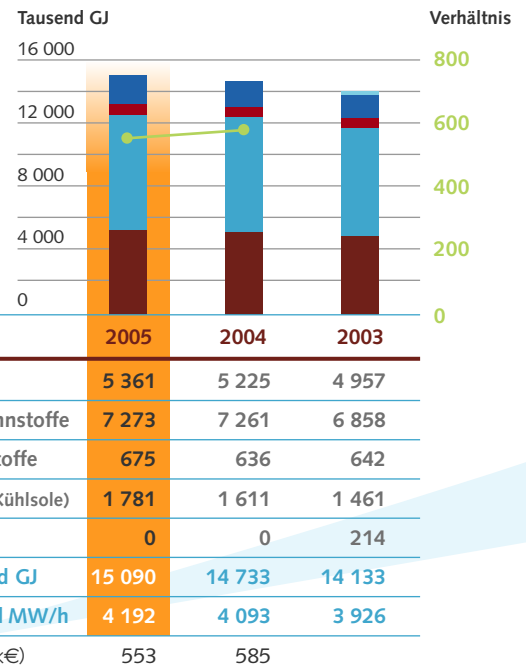
MODERNISIERUNG DER DAMPF- ERZEUGUNG - VITRY-SUR-SEINE, FRANKREICH

Im Juli 2005 wurden im Produktionszentrum Vitry drei neue Erdgas-Dampferzeuger installiert und in Betrieb genommen.

Die neuen Dampferzeuger, deren Nutzungsgrad um 7% bis 8% höher ist als der der alten Anlagen, sollen im automatischen Betrieb bis zu 200 000 Tonnen Dampf erzeugen; dieser Dampf wird an die Produktionsanlagen für Wirkstoffe und an das Forschungszentrum in Vitry-sur-Seine weitergeleitet.

Durch den höheren Nutzungsgrad und den Umstieg von schwerem Heizöl auf Erdgas werden Schwefeldioxid-Emissionen eliminiert, der Staub-Ausstoß verringert (um 3 Tonnen pro Jahr) und die Treibhausgasemissionen, in erster Linie Kohlendioxid, jährlich um 5 000 Tonnen reduziert, was ca. 10% entspricht.

Außerdem wird die Gesamtbilanz noch durch die Wärmerückgewinnungsanlage, die an die Aufbereitungsanlage für flüchtige organische Verbindungen gekoppelt ist, verbessert.



Tausend GJ	2005	2004	2003
● Elektrizität	5 361	5 225	4 957
● Gasförmige Brennstoffe	7 273	7 261	6 858
● Flüssige Brennstoffe	675	636	642
● Andere (Dampf, Kühlsole)	1 781	1 611	1 461
● Kohle	0	0	214
Insgesamt Tausend GJ	15 090	14 733	14 133
Insgesamt Tausend MW/h	4 192	4 093	3 926
● Verhältnis (MJ/k€)	553	585	

OPTIMIERUNG DER ENERGIENUTZUNG – ARBEITSGRUPPE ENERGIE

Um den Herausforderungen zu begegnen, die mit der Energieverfügbarkeit und -nutzung verbunden sind (Treibhausgasemissionen, Kosten der Energieversorgung usw.), hat sanofi-aventis eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet, der 15 Experten angehören.

Aufgabe dieser Gruppe ist es, kurz-, mittel- und langfristige Strategien zum Energiemanagement zu entwickeln.

Auf kurze und mittlere Sicht legt die Gruppe Handlungsschwerpunkte fest, etwa den Einsatz von Dampf und Druckluft in der Chemie und Biochemie, Klimatisierungstechnik in den Bereichen Pharmazie und Impfstoffe sowie die Anpassung von Luftströmen in den Laborabzügen der Forschungslabors usw.

Langfristig soll die Gruppe Wege ermitteln, den Verbrauch drastisch zu senken.

So hat sanofi-aventis in Deutschland ein – sehr kostenaufwändiges – Laborgebäude errichtet, das pro Quadratmeter dreimal weniger Energie verbraucht als ein herkömmliches Gebäude.



Neue Feuerungsanlage und Aufbereitungsanlage für Luftemissionen im Produktionszentrum Vitry

Einsatz von Lösungsmitteln

Die Umweltprogramme der verschiedenen Geschäftsbereiche tragen dazu bei, den Verbrauch von Rohstoffen zu reduzieren. Zu diesen Rohstoffen gehören auch Lösungsmittel, die in erster Linie in der Wirkstoffsynthese eingesetzt werden und die Ressource mit den potenziell größten Auswirkungen auf die Umwelt darstellen.

Sanofi-aventis hat 2005 verschiedene Instrumente zur Messung, Zählung und Konsolidierung des Rohstoffverbrauchs eingesetzt: 239 000 Tonnen Lösungsmittel wurden im Jahr 2005 in Forschung und Produktion verwendet. Ein großer Teil dieser Mengen wird vor Ort oder extern unter Einhaltung der erforderlichen Qualitätsstandards recycelt.

Sanofi-aventis setzt weiterhin alles daran, die in der Gruppe eingesetzten Prozesse sicherer und umweltfreundlicher zu machen.

Bevorzugte Verfahren zur Reduzierung des Verbrauchs von nicht erneuerbaren Rohstoffen sind die Prozessoptimierung, die Aufbereitung, soweit sie möglich ist, wie auch die thermische Verwertung der Reststoffe.



EINBEZIEHUNG VON GESUNDHEITS- UND UMWELTKRITERIEN IN DIE ENTWICKLUNG – DIE ARBEITSGRUPPE „SAUBERE UND SICHERE PRODUKTKONZEPTION“

Die Arbeitsgruppe hat Empfehlungen zur Einbeziehung von SGU-Kriterien in die Auswahl der verwendeten Lösungsmittel ausgearbeitet.

Als Hilfsmittel steht den verschiedenen F&E-Teams hier insbesondere eine gruppeninterne Klassifizierung zur Verfügung, mit der sie die Eigenschaften der Lösungsmittel – Gefährdungspotenzial für Gesundheit und Umwelt und die industriellen Prozesse und Anlagen, in denen sie eingesetzt werden – bei der Auswahl berücksichtigen können.

Die Empfehlungen intensivieren sich im Lauf des Entwicklungsprozesses des Medikaments und werden, wenn sich das Projekt der Produktionsphase nähert, immer stringenter.



REDUZIERUNG DES LÖSUNGSMITTELEINSATZES IN DER PRODUKTION VON KETEK – FRANKFURT, DEUTSCHLAND

Im Rahmen der Verlagerung und Erhöhung der Ketek-Produktion werden am Standort Frankfurt zwei Vorprodukte von Telithromycin hergestellt.

Der Fertigungsprozess wurde vollkommen umgestaltet, um den Anfall von Abfällen zu reduzieren: Am Standort selbst werden 70% der Lösungsmittel durch Destillation zurückgewonnen und somit 25 000 Tonnen Lösungsmittelabfälle pro Jahr vermieden. In einer externen Destillationsanlage werden außerdem mehr als 2 500 Tonnen Lösungsmittelabfälle zurückgewonnen.

Das neue Verfahren bringt durch die Einsparung von Lösungsmitteln einen Gewinn für die Umwelt und zahlt sich zudem aus, da die Einkaufs- und externe Wiederaufbereitungskosten für diese Lösemittel entfallen.

Strikte Emissionskontrollen

Mit hohen und kontinuierlichen Investitionen in Aufbereitungsanlagen für flüchtigen organischen Verbindungen, Feuerungsanlagen und Abwasserbehandlungsanlagen stellt die Gruppe eine strikte Kontrolle ihrer Umweltemissionen sicher.

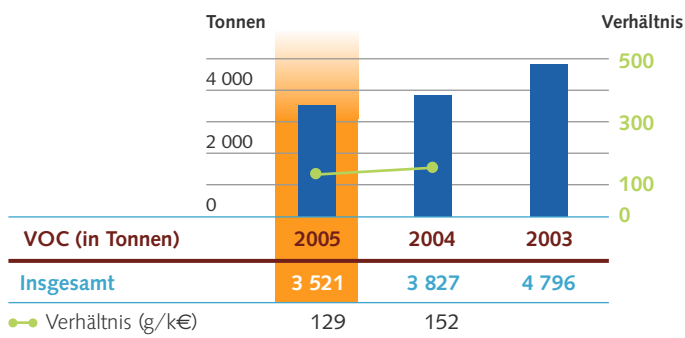
Luftemissionen

FLÜCHTIGE ORGANISCHE VERBINDUNGEN (VOC)

Die Reduzierung von Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC), die in der Wirkstoffsynthese und der Arzneimittelherstellung entstehen, ist eines der vorrangigen Ziele der Gruppe. Die Emissionswerte werden entweder per Massebilanz oder durch Direktmessungen ermittelt; hierbei besteht ein Unsicherheitsfaktor von 10%.

Für die Gesamtemissionen wurde 2005 erneut ein Rückgang verzeichnet (-8% in absoluten Zahlen, -15% auf das Umsatzvolumen bezogen), nachdem 2004 eine Reduktion um 20% registriert worden war. Diese deutliche Verbesserung ist zum einen auf die Optimierung der Aufbereitungsanlagen zurückzuführen und zum anderen auf die Entwicklung präziserer Berechnungs- und Messmethoden.

2005 wurden verschiedene wichtige Projekte zur Emissionskontrolle durchgeführt, entweder durch Umformulierung von Rezepturen oder durch die Errichtung von Anlagen zur Reinigung der Luftemissionen, insbesondere an den großen Chemiestandorten Aramon, Neuville, Vertolaye und Vity wie auch an den wichtigen Pharmaziestandorten Ambarès und Riells. Hier sind vor allem die Investitionen von 10 Millionen Euro in Vity und von 22 Millionen Euro in Aramon zu nennen, durch die ab 2006 die Luftemissionen und der Energieverbrauch reduziert werden.



DAS KYOTO-PROTOKOLL

Elf Unternehmen der Gruppe nehmen direkt am europäischen System für den Handel mit Emissionsrechten für Treibhausgase teil, fünf weitere sind durch ihre Energieversorger auf indirekte Art daran beteiligt, darunter der große Standort Frankfurt.

Die von 2002 bis 2005 getätigten Investitionen wie auch die bereits gestarteten Aktionsprogramme platzieren unser Unternehmen bezüglich der für den Zeitraum 2005- 2007 vergebenen Emissionsquoten in einer günstigen Position.



Anlage zur Aufbereitung flüchtiger organischer Substanzen (VOC) durch thermische Oxidation im Produktionszentrum Vity

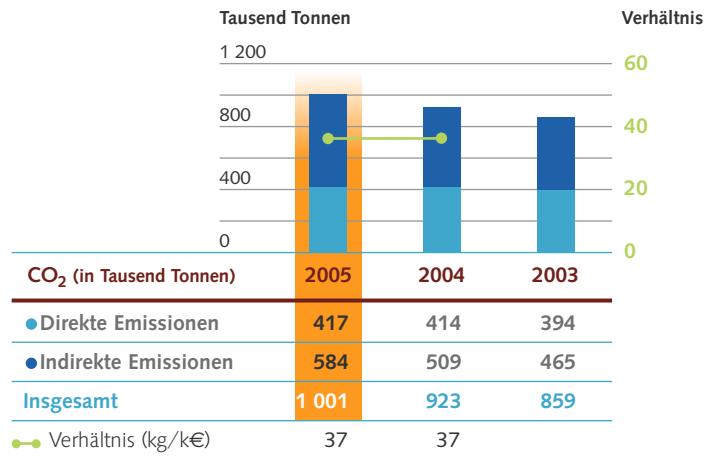
Die Gruppe verpflichtet sich, die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen von 2005 bis 2008 deutlich zu reduzieren.

Kohlendioxid

Dank unserer Aktionsprogramme sind die Direktemissionen insgesamt unter Kontrolle, trotz des bedeutenden Anstiegs der produzierten Mengen, besonders im Bereich Impfstoffe, wo das Volumen innerhalb von zwei Jahren um 50% zunahm. Der Anstieg des Wertes für die indirekten Emissionen ist teilweise darauf zurückzuführen, dass ab diesem Jahr die indirekten CO₂-Emissionen aus dem Kauf von Energiequellen (Dampf, Kühlsole) für mehrere Chemie-Standorte in die Berechnung einbezogen wurden.

Die Kohlendioxidemissionen durch die von unseren Pharma-referenten benutzten Fahrzeuge werden anhand der verbrauchten Kraftstoffmengen für 2005 auf etwa 250 000 Tonnen gegenüber 260 000 Tonnen im Jahr 2004 geschätzt. Sie werden in der obenstehenden Tabelle nicht berücksichtigt, entsprechen aber trotzdem mehr als der Hälfte der Direktemissionen aus Forschungs- und Produktionsanlagen und bilden somit eine weiteres Aktionsfeld.

Die Emissionen aus dem Gütertransport wurden in den Gesamtwert ebenfalls nicht einbezogen. Die Emissionen von anderen Treibhausgasen sind nicht signifikant.



Die Gesamtmenge der Kohlendioxid-Emissionen setzt sich aus den Direktemissionen an den Standorten zusammen, die aus der Verbrennung von Erdgas und Erdöl entstehen, und aus den indirekten Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom, Dampf und Kühlsole entstehen, die wir von unseren Lieferanten beziehen. Die Emissionen aus Fermentierungsprozessen oder der Verbrennung von Abfällen oder VOC vor Ort wurden, da nicht signifikant, nicht in die Berechnungen einbezogen. Zur Berechnung der CO₂-Emissionen wurde die international anerkannte Methode des „Greenhouse Gas Protocol“ angewandt; die Emissionsfaktoren sind länderspezifisch.

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls will die Gruppe ihre direkten und indirekten CO₂-Emissionen, bezogen auf ein konstantes Produktionsvolumen reduzieren.



ÜBERHOLUNG VON FEUERUNGSANLAGEN – SAINT-AUBIN-LES-ELBEUF, FRANKREICH

2005 wurden zwei Gas-Feuerungsanlagen überholt, die 2003 an Stelle von Kohle/Öl-Anlagen eingebaut worden waren.

Dadurch wurden zahlreiche Verbesserungen erzielt:

- Reduktion der Umweltemissionen um:
 - 62% für das Treibhausgas**
 - 99% des SO_x-Ausstoßes
 - 83% des NO_x-Ausstoßes
 - 100% des Staubausstoßes;
- Verringerung der Lärmbelastung und verbessertes Standortbild;
- Eliminierung der Lkw-Kohorten (für den Kohle-, Öl- und Aschetransport), d.h. 1 200 Lkw pro Jahr;
- Erhöhung des Nutzungsgrades um 32%.

Abwässer

Die Industrieabwässer werden entweder in unseren eigenen Abwasserbehandlungsanlagen oder in öffentlichen Kläranlagen gereinigt. Für Letztere gelten bestimmte Sondervereinbarungen mit den Betreibern.

Die Effizienz der Aufbereitung wird mit Hilfe von drei Kennzahlen gemessen: dem chemischen Sauerstoffbedarf (CSB), dem Schwebstoff- und dem Stickstoffgehalt.

Sie wird nach jeder extern oder intern durchgeführten Wiederaufbereitung bewertet. Bei einer externen Aufbereitung in industriellen oder kommunalen Kläranlagen wird der Anteil der Abwässer, die aufgrund unserer Aktivitäten in die Umwelt gelangt sind, anhand der Angaben eingeschätzt, die uns von den Betreibern dieser Anlagen übermittelt wurden. Fehlen solche Daten, wurde die Klärleistung standardmäßig mit 50% angegeben.

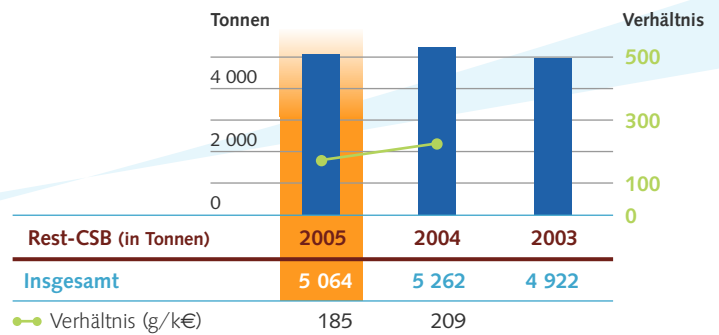
CHEMISCHER SAUERSTOFFBEDARF (CSB)

Der CSB ist die wichtigste Umweltkennzahl für unsere Abwässer.

Alle Aufbereitungsverfahren, Membranbioreaktoren wie auch die klassischen biologischen oder physikalisch-chemischen Anlagen, sind Gegenstand ständiger Verbesserungen.

Die Klärleistung unserer Hauptaufbereitungsanlagen erreicht oder übersteigt 90% des CSB-Abbaus. Die Entwicklung des Rest-CSB von 2004 bis 2005 ist zum einen auf eine stärkere Berücksichtigung der Klärleistung der externen Aufbereitungsanlagen bestimmter Standorte zurückzuführen.

Zum anderen wurden die Angaben für 2003 und 2004 gegenüber den vorher veröffentlichten Zahlen korrigiert, da die Klärleistungen an bestimmten Standorten präziser erfasst werden konnten.



PHARMAZEUTISCHE SUBSTANZEN IN DER UMWELT – ECOVAL-AUSSCHUSS

Durch Fortschritte in der Messtechnik können heute sogar sehr geringe Konzentrationen ($\mu\text{g/l}$ - ng/l) zahlreicher organischer Substanzen menschlichen Ursprungs in der Umwelt gemessen werden: Pestizide, Reinigungsmittel, Insektenschutzmittel, pharmazeutische Substanzen, Flammenschutzmittel, Lösungsmittel usw.

Das Auftreten pharmazeutischer Substanzen in der Umwelt, in erster Linie durch ihren therapeutischen Einsatz bedingt (Ausscheidung über die Exkremente), ist zu einer gesellschaftlichen Frage geworden. Wissenschaftler und Öffentlichkeit reagieren mit zunehmender Besorgnis und stellen dementsprechende Anfragen, während die diesbezüglichen Bestimmungen ständig verschärft werden.

Im Engagement der sanofi-aventis-Gruppe für nachhaltige Entwicklung ist dies ein vorrangiges Thema.

Deshalb wurde im Februar 2005 ein spezieller, unternehmensinterner Ausschuss gebildet und auf höchster Ebene validiert, der ECOVAL-Ausschuss, dessen Experten in den Pharmaunternehmen, die heute zur sanofi-aventis-Gruppe zusammengeschlossen sind, langjährige Erfahrungen sammeln konnten. Aufgabe des Ausschusses ist es, die Umweltrisiken für die wichtigsten Medikamente der Gruppe zu bewerten, in erster Linie der bereits auf dem Markt befindlichen Medikamente, die bei ihrer Zulassung weniger strenge Bestimmungen erfüllen mussten.

Unabhängig von den bereits im Rahmen des Antrags auf Marktzulassung für neue Medikamente vorgenommenen Bewertungen von Umweltrisiken hat der Ausschuss 23 unserer wichtigsten Produkte unter folgenden Gesichtspunkten bewertet:

- geschätzte Konzentration in der Umwelt;
- Abbaubarkeit;
- Auswirkungen auf Fauna und Flora.

Außerdem führt sanofi-aventis Untersuchungen durch, um festzustellen, ob in den Abwässern seiner Standorte Wirkstoffe enthalten sind und gegebenenfalls ihre Menge zu messen.

Schließlich nimmt die Gruppe an den diesbezüglichen Projekten der Pharmaindustrie teil und arbeitet an der Erstellung europäischer Richtlinien zur Bewertung der Umweltrisiken von Arzneimitteln mit.

Abfälle

Die Einteilung in gefährliche und ungefährliche Abfälle erfolgt entsprechend den lokalen Bestimmungen.

Die Gesamtabfallmenge steigt langsamer als das Produktionsvolumen.

Gefährliche Abfälle werden bevorzugt der Verwertung durch Recycling, Aufbereitung oder Rückgewinnung von Energie zugeführt. Nur ein sehr geringer Teil (weniger als 1%), der ständig sinkt, wird noch immer auf Sondermülldeponien entsorgt, sofern aufgrund lokaler Gegebenheiten Verbrennungsanlagen nicht zur Verfügung stehen.

Fast 50% der ungefährlichen Abfälle werden inzwischen ebenfalls wiederverwertet oder recycelt. Außerdem wird ein hoher Anteil der verbrannten Abfälle thermisch verwertet. Die Menge der noch immer auf Deponien entsorgten Abfälle sinkt ständig.

Hinweis: Baustellen-Abfälle wie auch die Böden, die im Laufe einer Bodensanierung in Verbrennungsanlagen oder durch biologische Verfahren behandelt oder auf Deponien entsorgt werden, wurden in die Gesamtmenge nicht einbezogen, da diese als Kennzahl für das operative Geschäft dienen soll.



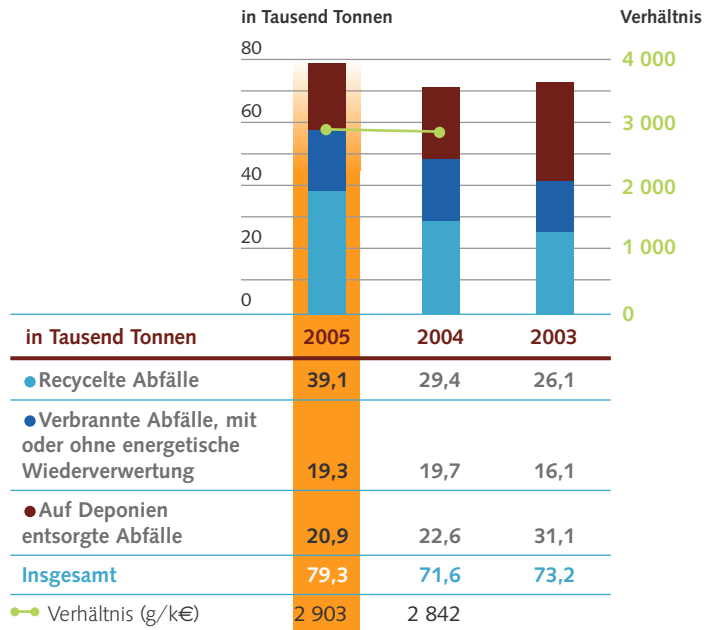
PROGRAMME ZUR ABFALLREDUZIERUNG – KAWAGOE, JAPAN

Am japanischen Standort Kawagoe gehörten die Reduzierung der Abfallmengen und deren Verwertung durch Recycling schon immer zu den Prioritäten. Seit mehr als 10 Jahren wird hier ein System der Abfallsortierung eingesetzt, das für die Abfälle der verschiedenen Kategorien durch entsprechende Kennzeichnung den geeigneten Verwertungs- bzw. -entsorgungsweg angibt. Am gesamten Standort werden die Abfälle mittels Farbcodes markiert, so dass der entsprechende Weg leicht zu erkennen ist.

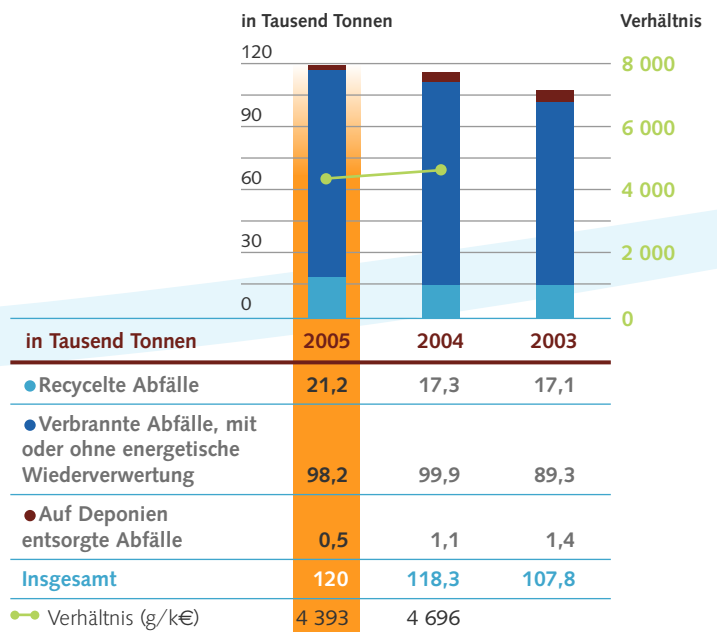
Jede Abfallkategorie wird bevorzugt der stofflichen oder thermischen Verwertung zugeführt.

Jedes Jahr werden Sollwerte für die Reduzierung der anfallenden Mengen und die Erhöhung der Recyclingquote festgelegt – Vorgaben, die regelmäßig erfüllt werden. Auf diese Art konnte die Recyclingquote, die 1993 noch bei 17% lag, inzwischen auf 78% erhöht werden.

UNGEFÄHRLICHE ABFÄLLE



GEFÄHRLICHE ABFÄLLE



Haftung für Altlasten

An bestimmten Standorten wurden durch Produktionsverfahren, die nicht mehr angewendet werden, Böden und manchmal auch das Grundwasser verunreinigt.

Zur Ermittlung eventueller Belastungen wurden deshalb an weiterhin betriebenen Standorten, an denen solche Altlasten vorliegen könnten, Untersuchungen durchgeführt. Auch bei Stilllegung einer industriellen Aktivität werden Studien zur Qualität des Bodens und des Grundwassers durchgeführt. Je nach Art und Ausmaß der Belastungen werden Sanierungsarbeiten angestoßen, um eine der künftigen Bodennutzung angemessene Qualität wiederherzustellen.

Studien und Sanierungsarbeiten werden in völliger Transparenz und in Zusammenarbeit mit den örtlichen und nationalen Behörden durchgeführt; die Anrainer werden so umfassend wie möglich informiert.

Das Referenzdokument (AMF) und das englische Dokument 20F (SEC), beide auf der Internetseite von sanofi-aventis abzurufen, enthalten Angaben zu Rückstellungen und Risikodeckung für industrielle Altlasten für bestimmte unserer Standorte wie auch zu weiterbestehenden Haftungen aus stillgelegten Aktivitäten im chemischen und agrochemischen Bereich.

Ein Beispiel für diese Sanierungsmaßnahmen, von denen derzeit mehrere durchgeführt werden, ist der Altstandort Cincinnati (USA).



Einbau einer Gasbarriere zur Reduzierung von Expositionsrisiken

Die Gruppe wird in den kommenden fünf Jahren oder nach einer mit den jeweiligen nationalen Umweltbehörden festzulegenden Agenda die Sanierung von ihr betriebener oder nicht mehr betriebener Standorte in ihrem Besitz aktiv fortsetzen.



UNTERSUCHUNGEN UND MASSNAHMEN ZUR BODEN- UND GRUNDWASSERSANIERUNG – CINCINNATI, USA

An einem Altstandort von Aventis in Cincinnati (Ohio) stellte der derzeitige Eigentümer bei Bauarbeiten zur Errichtung eines neuen Gebäudes Bodenbelastungen fest und unterbrach die Arbeiten. Daraufhin hat sanofi-aventis in den letzten beiden Jahren an diesem Standort alle notwendigen Untersuchungen und Sanierungsmaßnahmen durchgeführt.

Bewertungen und Ergebnisse

Zur Kennzeichnung der Substanzen und ihrer Verbreitungswege wurden Untersuchungen durchgeführt und Modelle des Standorts erstellt. Besonders zu nennen sind hier die Boden- und Grundwasserproben, hydraulische Strömungsversuche, Modellierung der Gaseinleitung und Modellierung des Grundwassertransports. Bei den für das untersuchte Gebiet maßgeblichen Schadstoffkomponenten handelte es sich um flüchtige organische Verbindungen, die aus den früheren Aktivitäten des Standorts resultierten.

Maßnahmen zur Bodensanierung

Zur Sanierung wurde die Belastungszone bis zum Grundwasser ausgekoffert und das Grundwasser in diesem Bereich unter Einsatz von Hochleistungstechnik abgepumpt; im Grabungsbereich wurde in Grundwassertiefe eine Sauerstoff freisetzende Verbindung eingebracht, die den natürlichen Abbau der chemischen Substanzen beschleunigen soll. Es wurde beschlossen, den Verbrauch des Grundwassers einzuschränken und eine Grundwasserüberwachung einzurichten.

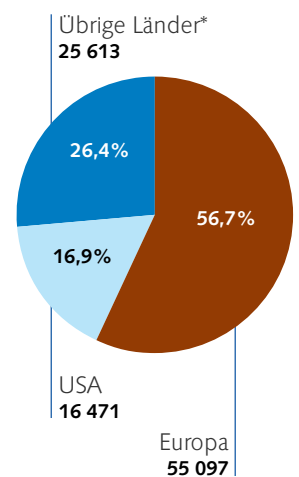
Betrieb und Wartung – aktueller Stand

Am Standort läuft derzeit ein Betriebs- und Wartungsprogramm, das die Effizienz der Sanierungs- und Überwachungsmaßnahmen sicherstellt.

@ Mehr über diese Aktionen erfahren Sie unter:
www.sanofi-aventis.com

BESCHÄFTIGTENZAHL AM 31. DEZEMBER 2005

Belegschaft*	Belegschaft zum 31.12. 2005	%	Belegschaft zum 31.12.2004**
Weltweit	97 181	100%	96 439
Europa	55 097	56,7%	55 546
<i>davon Frankreich</i>	27 995	28,8%	27 663
<i>davon Deutschland</i>	9 782	10,1%	10 106
USA	16 471	16,9%	15 811
Übrige*	25 613	26,4%	25 082
<i>davon Afrika</i>	3 592	3,7%	3 765
<i>davon Lateinamerika</i>	6 285	6,5%	6 274
<i>davon Japan</i>	2 697	2,8%	2 752
<i>davon Kanada/Puerto Rico</i>	2 319	2,4%	2 652
<i>davon Asien (ohne Japan)/Ozeanien</i>	10 324	10,6%	9 208
<i>davon Naher Osten</i>	396	0,4%	431



* Die Beschäftigtenzahl berücksichtigt diejenigen Mitarbeiter, mit denen die sanofi-aventis-Gruppe einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

** Die Zahlen für 2004 wurden auf vergleichbarer Basis berechnet (Mittel- und Osteuropa wurden Europa zugerechnet, Pakistan zu Asien und Ägypten zu Afrika gezählt).

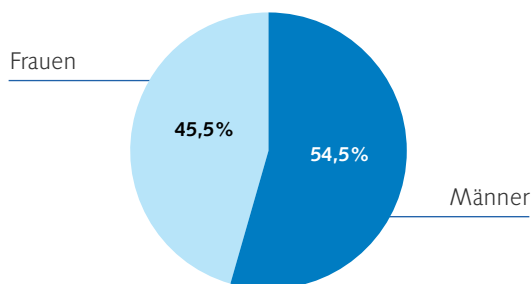
DIE BESCHÄFTIGTEN WELTWEIT NACH BERUFSKATEGORIEN

	Leitende Angestellte	Außendienst*	Andere Kategorie **	Insgesamt
Europa	22,7%	21,9%	55,3%	100%
USA	26,5%	56,9%	16,6%	100%
Übrige Länder	13,4%	50,9%	35,8%	100%
Weltweit	20,9%	35,5%	43,6%	100%

* 2005 wurden die Pharmareferenten in leitender Position wie 2004 zum Außendienst gezählt.

** Arbeiter, Angestellte, Techniker, technische Leiter.

MÄNNLICHE UND WEIBLICHE BELEGSCHAFT NACH BERUFSKATEGORIEN WELTWEIT



ÜBERBLICK ÜBER DIE...

Die sozialen Kennzahlen

	Definition	Maßeinheit	2005	2004	Entwicklung
Belegschaft insgesamt	Beschäftigtenzahl am 31.12.05	Gesamtanzahl der Mitarbeiter mit befristeten und unbefristeten Verträgen	97 181 *	96 439	+0,8%
Belegschaft mit unbefristeten Verträgen	Mitarbeiter der Gruppe mit einem unbefristeten Vertrag	Gesamtanzahl der Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	93 463	93 496	0%
Belegschaft mit befristeten Verträgen	Mitarbeiter der Gruppe mit einem befristeten Vertrag	- Gesamtanzahl der Mitarbeiter mit befristeten Verträgen - Prozentualer Anteil an der Belegschaft mit unbefristeten Verträgen	3 718 4,0%	2 943 3,1%	+26,3%
Belegschaft nach Berufskategorie	Mitarbeiter der Gruppe nach Berufskategorie	- Anteil der Führungskräfte an der Gesamtbelegschaft - Anteil der Außendienstmitarbeiter an der Gesamtbelegschaft - Anteil der übrigen Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft	20,9% 35,5% 43,6%	18,9% 34,1% 47,0%	+11,2% +4,8% -6,4%
Belegschaft nach Geschlecht	Mitarbeiter der Gruppe nach Männern / Frauen	- Anzahl der Frauen - Anzahl der Männer	44 230* 52 951*	43 860 52 579	+0,8% +0,7%
Geschlechtergleichstellung		- Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft - Anteil der Männer an der Gesamtbelegschaft	45,5%* 54,5%*	45,5% 54,5%	0% 0%
Beschäftigung von Zeitarbeitern		Anzahl der Zeitarbeiter in einer Position, die der Vollzeitstelle eines Mitarbeiters mit unbefristetem Vertrag entspricht. Anteil an der Belegschaft mit unbefristeten Verträgen	6 481 6,9%	6 118 6,5%	+5,9%
Neueinstellungen	Unbefristete Neueinstellungen	Anzahl der Neueinstellungen mit unbefristeten Verträgen	8 785	6 670	+31,7%
Neueinstellungen	Befristete Neueinstellungen	Anzahl der Neueinstellungen mit befristeten Verträgen	3 909	2 866	+36%
Abgänge	Aus unbefristeten Verträgen ausgeschiedene Mitarbeiter der Gruppe	Anzahl der abgebrochenen unbefristeten Verträge	9 648	9 327	+ 3,5%
Abgänge	Aus befristeten Verträgen ausgeschiedene Mitarbeiter der Gruppe	Anzahl der Beendigungen von befristeten Verträgen	2 239	2 287	-2,2%
Entlassungen	Entlassungen aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen	Entlassungen insgesamt <i>persönliche Gründe</i> <i>wirtschaftliche Gründe</i>	4 396 1 188 3 208	3 436	+27,9%
Durchschnittsalter	Durchschnittsalter der Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	Anzahl der Jahre	39 Jahre 8 Monate	40 Jahre 4 Monate	
Durchschnittliches Dienstalder	Durchschnittliches Dienstalder der Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	Anzahl der Jahre	10 Jahre 8 Monate	11 Jahre 10 Monate	
Arbeitszeit	Theoretische jährliche Durchschnittsstundenzahl in Frankreich	Anzahl der Stunden	1 561	1 554	0%
Geschultes Personal⁽¹⁾	Mitarbeiter, die mindestens eine Fortbildung absolviert haben	Mitarbeiter in Prozent Weltweit Frankreich	82% 89%*	71% 82%	+16% +10%
Fortbildungsstunden⁽¹⁾	Durchschnittliche Zeit, die ein Mitarbeiter, der mindestens eine Fortbildung absolviert hat, mit diesen Schulungen verbracht hat.	Durchschnittliche Anzahl der mit Fortbildung verbrachten Stunden	54,8 Stunden	45,9 Stunden	+19,4%
Krankenstand	Tage der Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Unfall unterwegs, Mutterschaft, etc. ⁽²⁾	Anzahl der Abwesenheitstage in Frankreich	397 753	418 190	-10%

(1) Berechnung unter Berücksichtigung sämtlicher Daten, die zum geschulten Personal in diesem Jahr erhoben wurden, einschließlich der Mitarbeiter, die zum 31. Dezember nicht mehr als Beschäftigte verbucht waren.

(2) Sonstige Gründe für Abwesenheit (Abwesenheit wegen besonderer familiärer Ereignisse, unbezahlter Urlaub, Elternschaftsurlaub, Sabbatical, usw.)

...KENNZAHLEN AUF GLOBALER EBENE

Die Kennzahlen zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

	Definition	Maßeinheit	2005	2004	2003	Entwicklung 2005/2004
Unfälle	Konsolidierte Arbeitsunfallquote der Gruppe für die gesamte Gruppenbelegschaft (die Daten der Zeitarbeiter sind in die Angaben für 2003 und 2004 einbezogen)	Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeiten von mehr als einem Tag im Verlauf von zwölf Monaten, bezogen auf eine Million Arbeitsstunden.	2,8*	2,8	2,8	+0%
Wasser	Wasserverbrauch	m ³	69 026 574*	70 176 646	75 102 814	-1,6%
Energie	Energieverbrauch	GJ	15 089 553*	14 733 200	14 132 796	+2,4%
VOC	Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (Schätzungen)	Tonnen	3 521*	3 827	4 796	-8%
CO₂	Kohlendioxid-Emissionen	Direkte Emissionen in Tonnen Indirekte Emissionen in Tonnen	416 925* 583 803*	413 515 509 405	393 775 464 801	+0,8% +14,6%
SO_x	Schwefeloxid-Emissionen	Tonnen	127*	129	274	-1,2%
NO_x	Stickoxid-Emissionen	Tonnen	551*	566	598	-2,7%
ODS	Emissionen von Ozonkiller-Gasen	FCKW-11 Tonnenäquivalent	11,7	2,7	6,2	+333%
CSB	Chemischer Sauerstoffbedarf bei Abwassereinleitung nach externer oder interner Aufbereitung	Tonnen	5 064*	5 262	4 922	-3,8%
Schwebstoffe	Restschwebstoffe bei Abwassereinleitung nach externer oder interner Aufbereitung des Wassers	Tonnen	917*	1 041	907	-11,9%
Stickstoff	Stickstoff bei Abwassereinleitung nach externer oder interner Aufbereitung	Tonnen	885*	840	834	+5,4%
Gefährliche Abfälle	In den lokal geltenden Bestimmungen als gefährlich definierte Abfälle in der von der Gruppe produzierten Menge	Tonnen	119 975*	118 340	107 826	+1,4%
Ungefährliche Abfälle	Andere von der Gruppe erzeugte, feste Abfälle (ohne Luftemissionen und Abwässer)	Tonnen	79 278*	71 623	73 209	+10,7%
Standorte mit ISO-14001 - Zertifizierung		Anzahl der zertifizierten Standorte	27*	24	20	+12,5%

Im Rahmen des französischen Gesetzes über die neuen wirtschaftlichen Regelungen (Loi NRE) wurden alle in diesen Übersichten veröffentlichten Daten zu den sozialen Indikatoren und den SGU-Kennzahlen von unseren Abschlussprüfern den gesetzlich vorgeschriebenen Sonderprüfverfahren unterzogen, stets unter Berücksichtigung der in Frankreich geltenden branchenüblichen Normen. Diese Normen sollen sicherstellen, dass die hier bereitgestellten Informationen mit denen des Management-Berichts übereinstimmen und kohärent geprüft werden.

* Die so markierten Kennzahlen wurden eingehender untersucht, so dass die Abschlussprüfer für die angegebenen Daten eine spezifische Zusicherung geben können. Ihren Prüfungsvermerk mit der Beschreibung der durchgeführten Untersuchungen sowie ihrer Kommentare und Schlussfolgerungen finden Sie auf Seite 84.

ÜBERBLICK ÜBER DIE KENNZAHLEN NACH GESCHÄFTSBEREICHEN (INDUSTRIE- UND FORSCHUNGSSTANDORTE)

	Chemie	Pharmazie	F&E	Vertrieb	Impfstoffe	Insgesamt	Menge/ Umsatz-Verhältnis		
							2005	2004	
Arbeitsunfälle (Konsolidierte Arbeitsunfallquote)	2,4	2,8	1,6	3,1	1,4	2,8			
Wasser (Millionen m ³)	60,2	4,3	2,4	0	2,1	69	2 527	2 785	l/k€
Energie (Millionen GJ)	5,8	4,6	2,2	0,1	2,4	15,1	553	585	MJ/k€
Chemischer Sauerstoffbedarf (Tonnen)	4 433	425	83	–	123	5 064	185	209	g/k€
Schwebstoffe (Tonnen)	789	85	16	–	27	917	34	41	g/k€
Stickstoff (Tonnen)	847	15	4	–	19	885	32	33	g/k€
Flüchtige organische Verbindungen (Tonnen)	3 008	406	55	–	51	3 521	129	152	g/k€
CO ₂ direkt und indirekt (Tausend Tonnen)	362	345	143	8	143	1 001	37	37	kg/k€
Schwefeloxide (Tonnen)	84	25	3	1	14	127	5	5	g/k€
Stickstoffoxide (Tonnen)	180	145	83	4	139	551	20	23	g/k€
Ozonkiller (Tonnen- äquivalent für FCKW-11)	0,7	10,9	0	0	0	11,7	427	107	mg/k€
Ungefährliche Abfälle (Tausend Tonnen)	41,2	19,5	4,6	2,2	11,8	79,3	2 903	2 842	g/k€
Gefährliche Abfälle (Tausend Tonnen)	108,5	5,9	2,7	0,5	2,4	120	4 393	4 696	g/k€

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN DATENREPORTING-METHODEN

Konsolidierungskreis

Die Daten für die sozialen Kennzahlen schließen alle Gesellschaften ein, die im weltweiten finanziellen Konsolidierungskreis der neuen Gruppe konsolidiert wurden, ganz gleich, zu welchem Tätigkeitsfeld sie gehören (Industrie- und Forschungsstandorte wurden ebenso berücksichtigt wie Verkaufsniederlassungen oder Verwaltungszentralen).

Auch die Daten zu Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitsunfälle) bezogen sich auf diesen gesamten finanziellen Konsolidierungskreis (Stand: Ende 2005). Auch zur Erstellung der Umweltdaten (einschließlich der Aufwendungen und Investitionen) wurden sämtliche Industrie- und Forschungseinrichtungen konsolidiert. Die Umwelteinwirkungen der Aktivitäten in den Verkaufsniederlassungen wurden anhand der CO₂-Emissionen des Fahrzeugparks gemessen. Dabei wurden sämtliche Filialen der Pharmaceutical Operations berücksichtigt. Die von den Verwaltungsstandorten verursachten Umweltauswirkungen sind im Konsolidierungskreis nicht enthalten.

In diesem Konsolidierungskreis wurden die sozialen sowie die SGU-Daten zu 100% berücksichtigt (globale Datenintegration).

Abweichungen im Konsolidierungskreis

Im Rahmen der Entstehung der neuen Gruppe gab es zwischen den Geschäftsjahren 2004 und 2005 Abweichungen im Konsolidierungskreis, die folgende Veräußerungen betrafen:

- Manati (Puerto Rico)
- Loures (Portugal)
- Martin (Slowakei)

Außerdem wurden die Tätigkeiten bestimmter Vertriebsstandorte an andere Standorte übertragen oder zusammengefasst, was im Laufe des Jahres die Schließung mehrerer Standorte zur Folge hatte.

Die Sozialdaten des Jahres 2004 wurden dem Stand des Konsolidierungskreises der neuen Gruppe zum Ende des Jahres 2004 angepasst. Eine vergangenheitsbezogene Analyse für das Jahr 2003 konnte jedoch nicht vorgenommen werden, da die beiden Gruppen unterschiedliche Systeme und Definitionen verwendeten.

Ganz generell lässt sich sagen, dass die Abweichungen im Konsolidierungskreis das Ergebnis von vollständigen oder partiellen Übernahmen, von Bauvorhaben, Abtretungen oder Schließungen von bestimmten Niederlassungen oder neuen Gesellschaften waren. Um die Leistung der Gruppe in den einzelnen Zeiträumen auf vergleichbarer Basis beurteilen zu können, wurden für die SGU-Angaben folgende Regeln festgelegt:

- Akquisitionen: Die Einbeziehung der Daten der betreffenden Unternehmenseinheit in den Konsolidierungskreis beginnt mit dem ersten vollständigen Kalenderjahr (Jahr N), in dem die Unternehmenseinheit von der Gruppe kontrolliert wurde. Falls möglich, werden die Angaben früherer Jahre, soweit vorhanden

(N-1, N-2) ebenfalls in den Konsolidierungskreis einbezogen, um Trends auf vergleichbarer Basis bewerten zu können;

- Neugründungen: Die Angaben über die betreffenden Einheiten werden vom ersten vollständigen Betriebs-Kalenderjahr an in den Konsolidierungskreis einbezogen;
- Veräußerungen/Schließungen: Die Angaben über die betreffende Einheit werden auch für die Jahre vor deren Veräußerungen/Schließung aus dem Konsolidierungskreis entfernt.

Auswahl der Kennzahlen

Die Auswahl der vorgelegten sozialen Kennzahlen:

- entspricht den Anforderungen der Personalpolitik (HR) der Gruppe, im Hinblick auf die Nachverfolgung der Belegschaftszahlen und auf die sozialen Leistungen im Bereich Personalmanagement und -entwicklung;
- berücksichtigt kulturelle Besonderheiten und lokale Unterschiede (unterschiedliche Gesetzgebungen, gesetzliche Verpflichtungen in den einzelnen Ländern usw.); Die Auswahl der vorgelegten Kennzahlen zu Sicherheit und Hygiene sowie Umweltschutz;
- entspricht unserer Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik (SGU) sowie den Fortschrittsstrategien der Niederlassungen; diese Kennzahlen sind für die Gruppenaktivitäten aussagekräftig;
- bietet die Möglichkeit, die SGU-Leistungen der Gruppe in ihren wichtigsten Punkten nachzuvollziehen.

Referenzdokumente und -systeme für das Reporting

Um sicherzustellen, dass die Kennzahlen in allen Unternehmenseinheiten der Gruppe richtig und einheitlich verstanden werden, wurden diesen 2005 gemeinsame Reporting-Leitfäden zur Verfügung gestellt, einmal für die sozialen Daten und zum anderen für die Sicherheits- und Umweltdaten.

In diesen Dokumenten sind die einschlägigen Definitionen, methodischen Grundsätze, Formeln für die Berechnungen und die Emissionsfaktoren aufgeführt.

Außerdem wurden dieses Jahr gemeinsame Systeme zur Datenerfassung eingerichtet:

- Soziale Daten: Mit der Reporting-Software DCT „Data Collection Tool“, die im Laufe des Jahres vereinheitlicht wurde, wurden die sozialen Daten in allen Unternehmenseinheiten erfasst;
- Sicherheitsdaten: Mit dem System MSRS werden seit dem 1. Januar 2005 die Sicherheitsdaten des gesamten Konsolidierungskreises erfasst;
- Umweltdaten: Mit dem im Laufe des Jahres implementierten System GREEN konnten alle im Bericht vorgelegten Daten konsolidiert werden; ältere Daten und die noch mit den Vorgängersystemen erfassten Daten für die ersten Quartale wurden in das neue System eingespeist.

Grenzen in der Methodik

Bei bestimmten sozialen und SGU-Indikatoren stoßen die eingesetzten Methoden jedoch zuweilen an ihre Grenzen. Gründe dafür sind:

- das Fehlen anerkannter Definitionen auf nationaler und/oder internationaler Ebene;
- das Fehlen der erforderlichen Schätzungen, der wenig repräsentative Charakter der durchgeführten Messungen oder auch die begrenzte Verfügbarkeit externer Daten, die für die Berechnungen notwendig wären;
- die praktischen Umstände der Sammlung und Erfassung der betreffenden Informationen.

Darum bemühen wir uns, für jede Kennzahl die verwendeten Methoden und Definitionen zu erläutern und gegebenenfalls auf Schwankungsbreiten hinzuweisen, die insbesondere bei den Angaben zur Schulung (S. 46), zur Arbeitsunfallquote (S. 70), zu Abwässern (S. 77), VOC-Emissionen (S. 75), bestimmten Luftemissionen (NO_x und SO_x, S. 80 und S. 81, unter dem Umschlag) sowie den Emissionen von Ozonkillern (S. 76), auftreten können.

Bei den Umweltkennzahlen ermöglicht die Zahl, die das Verhältnis zwischen gemessenen Werten und kombiniertem Pro-Forma-Umsatz angibt, den Vergleich mit anderen Unternehmen. Dieser Wert ist allerdings mit Vorsicht zu behandeln, da er manchmal signifikante Verzerrungen (durch Wechselkurse, Inflation, Produktmix usw.) aufweisen kann. Aufgrund des veränderten Konsolidierungskreises der Gruppe wurde er für 2003 nicht berechnet.

Konsolidierung und interne Kontrollen

Für die Konsolidierung der Daten sind die HR- und SGU-Abteilungen der Gruppe verantwortlich. Die Konsolidierung erfolgt auf Grundlage der von den Produktions- und F&E-Standorten, den Tochterunternehmen und den Verwaltungsstandorten der Gruppe in der ganzen Welt übermittelten Informationen. Eine erste Validierung der Sicherheits- und Umweltdaten ist von den SGU-Koordinatoren der jeweiligen Bereiche vor der Konsolidierung vorzunehmen.

Die HR- und SGU-Abteilungen der Konzernzentrale führen bei der Konsolidierung der Daten Kohärenzkontrollen durch. Diese beinhalten den Vergleich mit den Daten vorhergehender Geschäftsjahre. Deutliche Abweichungen werden systematisch analysiert.

Die sozialen Angaben zum Personalstand werden mit den in der Datenbank des Controlling konsolidierten Daten verglichen.

Die SGU-Daten werden im Anschluss an die in den letzten Jahren durchgeführten Prüfungen zusätzlichen Kontrollverfahren unterzogen, wodurch die Zuverlässigkeit der vorgelegten Informationen optimiert werden konnte. Im Rahmen einer Strategie der kontinuierlichen Verbesserung sollen diese Kontrollverfahren auch 2006 weiter ausgebaut werden.

Um sicherzustellen, dass die SGU-Kennzahlen von den zuständigen Mitarbeitern der einzelnen Standorte richtig verstanden werden und dass die vorgelegten Informationen zutreffen, hat die SGU-Direktion beschlossen, die Überprüfung der SGU-Angaben künftig noch systematischer in die internen Audits einzubeziehen, die in den diversen Einrichtungen der Gruppe durchgeführt werden.

Externe Kontrollen

Um die Zuverlässigkeit unserer Daten und die Solidität unserer Reporting-Verfahren einer externen Prüfung zu unterziehen, haben wir unsere Abschlussprüfer gebeten, bestimmte soziale und SGU-Indikatoren, die in den Übersichtstabellen auf S. 80 und S. 81 aufgeführt sind, gezielt zu prüfen. Ihr Prüfungsvermerk mit genauen Angaben zu den durchgeführten Prüfungen und den entsprechenden Kommentaren und Schlussfolgerungen ist auf S. 84 wiedergegeben. Im Rahmen des französischen Gesetzes über die neuen wirtschaftlichen Regelungen (Loi NRE) wurden alle SGU-Daten und bestimmte Daten, die in Tabellen auf S. 80 und S. 81 aufgeführt sind, von unseren Abschlussprüfern den gesetzlich vorgeschriebenen Sonderprüfverfahren unterzogen, stets unter Berücksichtigung der in Frankreich geltenden branchenüblichen Normen. Diese Normen sollen sicherstellen, dass die hier bereitgestellten Informationen mit denen des Management-Berichts übereinstimmen und kohärent geprüft werden.

Anpassungen der Daten aus früheren Jahren

Beim Reporting des laufenden Geschäftsjahres werden manchmal Reporting-Fehler aus den vorangegangenen Jahren entdeckt. Für die Anpassung von fehlerhaften Angaben aus vorangegangenen Jahren, die bei der Prüfung des laufenden Geschäftsjahres gefunden wurden, wurde eine Erheblichkeitsschwelle von 5%, bezogen auf den Wert des betreffenden Gruppen-Indikators, festgelegt.

Bestimmte Angaben aus den vorangegangenen Geschäftsjahren wurden außerdem korrigiert, wenn die festgestellten Fehler sich deutlich auf die Ergebnisse auswirken.

PRÜFUNGSVERMERK DER ABSCHLUSSPRÜFER BEZÜGLICH DER PRÜFERISCHEN DURCHSICHT BESTIMMTER KENNZAHLEN FÜR SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND UMWELT (SGU) UND SOZIALES

Freie Übersetzung des Prüfungsvermerks der Abschlussprüfer in französischer Sprache. Maßgeblich ist das französische Original. Dieser Prüfungsvermerk ist im Zusammenhang mit den im französischen Recht bestehenden Auflagen und anwendbaren Prüfungsrichtlinien zu verstehen.

Wir sind dem Ersuchen von sanofi-aventis nachgekommen, in unserer Eigenschaft als Abschlussprüfer die in den Tabellen auf S. 80 und S. 81 unter dem Umschlag aufgeführten und mit einem Sternchen (*) gekennzeichneten Daten (im folgenden „die Daten“ genannt) für Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Soziales, die für das Geschäftsjahr 2005 gemeldet und veröffentlicht wurden, einer prüferischen Durchsicht zu unterziehen, die uns gestattet, sie mit „moderate assurance“ zu beurteilen.

Die Daten wurden unter Verantwortung der Geschäftsleitung gemäß der für das Jahr 2005 geltenden Reporting-Verfahren der Gruppe erstellt. Diese können am Geschäftssitz der Gruppe eingesehen werden und sind auf den Seiten 82 bis 83 unter der Überschrift „Erläuterungen zu den Datenreporting-Methoden“ zusammenfassend dargestellt. Unsere Aufgabe besteht darin, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Stellungnahme zu diesen Daten abzugeben.

Gegenstand und Umfang der prüferischen Durchsicht

Um mit „moderate assurance“ zusichern zu können, dass die Daten frei von wesentlichen Falschaussagen sind, wurden von uns die im Folgenden aufgeführten Prüfungshandlungen durchgeführt. Für eine Zusicherung höheren Grades wären umfassendere Prüfungshandlungen erforderlich gewesen.

- Wir haben die von der Gruppe erarbeiteten Reporting-Verfahren im Hinblick auf Kohärenz, Aussagekraft, Zuverlässigkeit, Objektivität und Verständlichkeit durchgesehen.
- Wir haben getestet, ob die im Jahr 2005 eingerichteten EDV-Tools für das Reporting der Umwelt- und Sozial-Kennzahlen ordnungsgemäß funktionieren.
- Wir haben auf Gruppenebene mit den für die Erstellung und Anwendung der Reporting-Verfahren zuständigen Mitarbeitern sowie mit den für die Datenkonsolidierung verantwortlichen Personen (aus den SGU- und HR-Direktionen) gesprochen. Auf dieser Ebene haben wir außerdem auch die Daten analysiert und auf der Grundlage von Stichproben die Berechnungen sowie die Konsolidierung der Daten geprüft.
- Wir haben eine Stichprobe von Fertigungs- oder Forschungsstandorten (Vitry, Vertolaye, Marcy l'Etoile, Frankfurt Höchst Chemie, Frankfurt Höchst Produkte zur Injektion, Suzano, Bridgewater) sowie von Pharmaceutical Operations in sechs Ländern (Frankreich, USA, Deutschland, Brasilien, Italien und Spanien) ausgewählt. Auswahlkriterien waren der anteilige Beitrag zu den konsolidierten Daten der Gruppe sowie die Ergebnisse der in den vorigen Geschäftsjahren durchgeführten Prüfungshandlungen. An den Standorten und in den Unternehmenseinheiten haben wir uns vergewissert, dass die betreffenden Reporting-Verfahren auch richtig verstanden und angewendet wurden.

Darüber hinaus haben wir, auf der Grundlage von Stichproben, detaillierte Tests durchgeführt, um die Richtigkeit der Berechnungen zu prüfen und um die Angaben mit den vorliegenden Nachweisen zu vergleichen. Zusätzlich wurde das Reporting-Verfahren für Arbeitsunfälle für den Bereich Pharmaceutical Operations in 11 weiteren Ländern einer besonderen Prüfung auf Grundlage eines Fragebogens und telefonischer Gespräche unterzogen.

Die geprüften Unternehmenseinheiten leisteten zu den konsolidierten Gruppendaten den folgenden Beitrag:

- im Umweltbereich waren diese Einheiten für etwa 37% der mit den Umweltkennzahlen für „Wasser“ gemessenen Umweltbelastungen verantwortlich (Wasserverbrauch, chemischer Sauerstoffbedarf (CSB), Schwebstoffe und Stickstoff bei Abwassereinleitungen), für 31% der Gesamtabfallmenge (gefährliche und ungefährliche Abfälle), für 35% der als Energiekennzahlen angegebenen Werte (Energieverbrauch, CO₂-Direktemissionen, Schwefeloxide, Stickoxide) und außerdem für 34% der VOC-Emissionen;
- im Bereich Sicherheit betrafen sie 34% der weltweiten Belegschaft;
- im Bereich Soziales betrafen sie 27% der weltweiten Belegschaft und 31% der französischen Belegschaft.

Für die Ausführung dieser Prüfungshandlungen wurden wir von Experten in Umwelt und Nachhaltigkeitsfragen unterstützt.

Informationen zu den Reporting-Verfahren

Die zur Erstellung der Daten angewandten Methoden werden in den Erläuterungen zu den Methoden auf S. 82 und 83 sowie in den Kommentaren zu den vorgelegten Daten eingehend erklärt; ausgeführt werden dabei vor allem folgende Punkte:

- im Jahr 2005 wurden zum Reporting von Sozial- und Umweltkennzahlen in allen Unternehmenseinheiten der Gruppe neue, gemeinsame EDV-Hilfsmittel eingesetzt;
- die Grenzen der Methoden zur Kennzahlen-Erstellung und die damit zusammenhängenden Schwankungsbreiten wurden explizit erläutert. Wir weisen Sie vor allem auf die Abweichungen bei der Arbeitsunfallquote hin, die auf S. 69 beschrieben ist und die bei Prüfungen festgestellt und korrigiert wurden.

Schlussfolgerung

Bei den durchgeführten Prüfungen wurden keine wesentlichen Fehler festgestellt, die in Frage stellen könnten, dass die Daten in allen wesentlichen Aspekten nach den für 2005 in der Gruppe geltenden Reporting-Verfahren erstellt wurden.

Neuilly-sur-Seine und Paris la Défense, den 12. April 2006

Die Abschlussprüfer

Ernst & Young Audit

PricewaterhouseCoopers Audit

Gilles Puissechet

Valérie Quint

Jacques Denizeau

Catherine Pariset

Kontakt

Sustainable development department
174, avenue de France - 75013 Paris - Frankreich
sustainabledevelopment@sanofi-aventis.com

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde verfasst und herausgegeben von:

Der Abteilung für Sustainable Development und Sanofi-aventis Corporate Communications sowie 

Bildnachweise: Vorwort des Chairman und CEO: Marthe Lemelle - Doppelseite „Verpflichtungen“: Marthe Lemelle; Pierre Even; Peter Allan-Kura Images/Corbis - Seite 3: Guillaume Tell, Freemouse - Seite 4: Gilles Corre
Seite 14: Denis Felix/Corbis - Seite 17: Dominic Cointre - Seite 19: Denis Felix/Corbis - Seite 22: Bertrand Celce
Seite 25: Rachel Hoy - Seite 26: P. Simarro, OMS - Seite 28: sanofi pasteur
Seite 29: BSIP/PHOTOTAKE/KUNKEL; Freemouse - Seite 30: sanofi pasteur - Seite 31: Jimmy's studio
Seite 32: ©Handicap International - Seite 33: Marvin Naumann; Josephine Parks - Seite 34: Gilles Corre
Seite 35: EPIVAC; all rights reserved - Seite 36: Benoît Teillet - Seite 37: ©Image Source/GraphicObsession
Seite 38: Gérard Launet/PhotoAlto - Seite 42: Franck Parisot - Seite 44: sanofi-aventis
Seite 45: C. Mauchien - Seite 46: Publicis Events - Seite 47: sanofi-aventis - Seite 49: GIP - Seite 53: Freemouse
Seite 55: Nathalie Billault-Boure - Seite 57: Point de Fuite Studio - Seite 59: sanofi-aventis
Seite 60: Denis Felix/Corbis - Seite 67: sanofi-aventis - Seite 69: Denis Felix/Corbis; J.-L. Wybo
Seite 73: Henri Gouspy - Seite 75: Tézénas Ambroise - Seite 79: mit Genehmigung der BHE Environmental, Inc.



sanofi aventis

Das Wichtigste ist die Gesundheit

174, avenue de France - 75013 Paris - Frankreich
Tel.: +33 (0)1 53 77 40 00
www.sanofi-aventis.com