

TITEL:

**DETAILS ZUR
NACHHALTIGKEITSLEISTUNG**

NACH GRI, GC, EFFAS/DVFA

JAHR:

2011



**SUN
AT WORK**
SOLARWORLD.COM

MARKE:



ONLINE:

KONZERNBERICHT2011.

SOLARWORLD.DE/

NACHHALTIGKEIT



SOLARE ZAHLEN 2011

Unsere Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung ist in den SOLARWORLD Konzernbericht 2011 integriert. Die vorliegenden Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 umfassen die ausführliche Offenlegung nach:

- dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI),
 - den Kernleistungsindikatoren der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) Commission on ESG und der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) Commission on Non-Financials (CNF) sowie
 - den Vorschriften des United Nations Global Compact (GC).
-

N002

INHALT

N003 OFFENLEGUNG (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GLOBAL COMPACT, EFFAS/DVFA)

- N003** *Global Reporting Initiative (Einstufung und Index)*
- N020** *Global Compact (Fortschrittsmitteilung) – GC Advanced Level*
- N027** *KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)*

N031 PROFILANGABEN

N054 LEISTUNGSINDIKATOREN

- N054** *Ökonomische Leistungsindikatoren*
- N060** *Ökologische Leistungsindikatoren*
- N070** *Soziale Leistungsindikatoren*

N111 BESCHEINIGUNG ÜBER DIE DETAILS ZUR NACHHALTIGKEITSLEISTUNG DER SOLARWORLD AG FÜR DAS KALENDERJAHR 2011

N113 GRI-ZERTIFIKAT

WIR SCHAFFEN ORIENTIERUNG

- 📍 *Verweis auf Textstelle in den Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 • S. N000//*
- ➔ *Verweis auf Konzernbericht 2011 • S. 000//*
- 📄 *Verweis auf Grafik in den Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 • S. N000//*
- @ *www.internetverweis.de//*

Abkürzungen: ep = estimated & preliminary // geschätzt & vorläufig, cp = calculated & preliminary // berechnet & vorläufig, mp = measured & preliminary // gemessen & vorläufig, ef = estimated & final // geschätzt & final, cf = calculated & final // berechnet & final, mf = measured & final // gemessen & final

Zur besseren Lesbarkeit der Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 wird im Dokument entweder die feminine oder die maskuline Form verwendet. Die verwendeten Formulierungen beziehen sich jedoch stets auf Frauen und Männer.

DETAILS ZUR NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

OFFENLEGUNG (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GLOBAL COMPACT, EFFAS/DVFA)

① GLOBAL REPORTING INITIATIVE (EINSTUFUNG UND INDEX)

GRI-ANWENDUNGSRAHMEN

ANWENDUNGSEBENEN		C	C+	B	B+	A	A+
ERFORDERLICHE KRITERIEN	G3-Angaben zum Berichtsprofil	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT
	G3-Offenlegung des Managementansatzes	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT
	G3-Leistungsindikatoren und Leistungsindikatoren in Sector Supplements	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT
		Bericht über: 1.1 2.1 – 2.10 3.1 – 3.8, 3.10 – 3.12 4.1 – 4.4, 4.11 – 4.15	FALLS DER BERICHT BESTÄTIGT WURDE	Bericht über: alle Kriterien für Ebene C und: 1.2 3.9, 3.13 4.5 – 4.13, 4.16 – 4.17	FALLS DER BERICHT BESTÄTIGT WURDE	Bericht über: dieselben Anforderungen wie für Ebene B	FALLS DER BERICHT BESTÄTIGT WURDE
		Eine Offenlegung des Managementansatzes ist nicht verpflichtend.		Der Managementansatz muss für jede Indikatorenkategorie offengelegt werden.		Der Managementansatz muss für jede Indikatorenkategorie offengelegt werden.	
		Angaben zu mindestens 10 G3-Leistungsindikatoren: Dabei sollte sowohl aus dem ökonomischen, dem ökologischen sowie aus dem sozial/gesellschaftlichen Bereich jeweils mindestens ein Indikator enthalten sein.		Angaben zu mindestens 20 G3-Leistungsindikatoren: Dabei sollte aus dem ökonomischen, dem ökologischen sowie aus dem Bereich Menschenrechte, Arbeit, Gesellschaft und Produktverantwortung jeweils ein Indikator enthalten sein.		Angaben zu jedem G3-Kernindikator und zu jedem Sector-Supplement-Indikator*: Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips sollte entweder: a) der Indikator berichtet oder b) erläutert werden, warum dazu keine Angaben gemacht werden können.	

* Sofern es für die Branche eine endgültige Version gibt

SCHRITT 1	Selbsteinstufung: A+
SCHRITT 2	Die Berichtsteile „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ sowie „Leistungsindikatoren“ wurden von der BDO AG einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Dabei stützt sich die BDO AG auch auf Informationen der Auditierung nach ISO 9001 und 14001. Sofern nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die Informationen nach GRI auf den SolarWorld Konzern.
SCHRITT 3	Überprüfung der Anwendungsebene durch die GRI.

N004

02 GRI-INDEX

Anwendungsebene A+; durch Dritte überprüft; prüferische Durchsicht durch BDO AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil I: Profilingaben

Profilangaben	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung
1. Strategie und Analyse						
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	vollkommen	☞ <u>Vorwort des Vorstands</u> • S. 007//			
1.2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	vollkommen	☞ <u>1.2</u> • S. N031//			
2. Organisationsprofil						
2.1	Name der Organisation	vollkommen	SOLARWORLD AG			
2.2	Marken, Produkte, Dienstleistungen	vollkommen	☞ <u>Produktglossar</u> • S. 222// Wir sind ein vertikal integriertes Unternehmen und greifen gelegentlich auf Lohnfertigung zurück. Unsere Logistik vom Werktor zum Kunden wird von Dienstleistungsunternehmen übernommen.			
2.3	Organisationsstruktur	vollkommen	☞ <u>Konzernstruktur und Segmente</u> • S. 023//			
2.4	Hauptsitz der Organisation	vollkommen	Bonn, Deutschland			
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	vollkommen	☞ <u>Weltweite Standorte des Konzerns</u> • S. 022//			
2.6	Eigentümerstruktur	vollkommen	☞ <u>Aktionärsstruktur zum 31. Dezember 2011</u> • S. 032// <u>Aktionärsstruktur verändert</u> • S. 034//			
2.7	Märkte	vollkommen	☞ <u>Der Markt</u> • S. 037// <u>Strategie und Handeln</u> • S. 021//			
2.8	Größe der Organisation	vollkommen	☞ <u>Finanzlage</u> • S. 071// <u>Mitarbeiter</u> • S. 051//			
2.9	wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	vollkommen	☞ <u>Konzernstruktur und Segmente</u> • S. 023// <u>Rechtliche Konzernstruktur verändert</u> • S. 25// <u>Zukünftige rechtliche Konzernstruktur</u> • S. 104//			
2.10	Auszeichnungen	vollkommen	☞ <u>2.10</u> • S. N032//			

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil I: Profilingaben

Profilangaben	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung
3. Berichtsparameter						
3.1	Berichtszeitraum	vollkommen	Kalenderjahr 2011 (01.01.2011 – 31.12.2011) = Geschäftsjahr 2011			
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	vollkommen	Kalenderjahr 2010 (01.01.2010 – 31.12.2010) = Geschäftsjahr 2010			
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.)	vollkommen	Jährlich			
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	vollkommen	Dr. Felicia Müller-Pelzer @ sustainability@solarworld.de //			
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	vollkommen	☉ 3.5 • S.N036//			
3.6	Berichtsgrenze	vollkommen	☉ 3.6 • S.N037//			
3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	vollkommen	☉ 3.7 • S.N038//			
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und Outsourcing	vollkommen	☉ 3.6 • S.N037//			
3.9	Datenerfassung	vollkommen	Bei der Berichterstattung wurden die GRI-Indikatorprotokolle angewendet. Je Indikator zeigen wir auf, ob die Daten gemessen, gerechnet oder geschätzt und final oder vorläufig sind. Annahmen und Schätzmethoden werden erläutert.			
3.10	neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	vollkommen	☉ 3.10 • S.N039//			
3.11	Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder Messmethoden	vollkommen	☉ 3.11 • S.N039//			
3.12	GRI-Index	vollkommen	Die vorliegende Tabelle ☉ <i>GRI-Index</i> • S.N004//			
3.13	Bestätigung durch Dritte	vollkommen	☉ 3.13 • S.N039// <i>Bescheinigung</i> • S.N111//			

N006

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil I: Profilingaben

Profilangaben	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung
4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement						
4.1	Führungsstruktur der Organisation	vollkommen	☞ <i>Konzernvorstand erweitert</i> • S. 036//			
4.2	Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist	vollkommen	Ja. Der Vorstandsvorsitzende (Chief Executive Officer) gehört per definitionem zum Top-Management.			
4.3	Angaben für Organisationen ohne Aufsichtsrat	vollkommen	nicht zutreffend			
4.4	Mechanismen für Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan	vollkommen	☉ <u>4.4</u> • S. N039//			
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung des Top-Managements und der Unternehmensleistung	vollkommen	☉ <u>4.5</u> • S. N040//			
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten innerhalb des höchsten Leitungsorgans	vollkommen	☉ <u>4.6</u> • S. N040//			
4.7	Prozess zur Bestimmung der Zusammensetzung, Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans und seiner Ausschüsse unter Berücksichtigung der Vielfalt (Gender und weitere Indikatoren)	vollkommen	☉ <u>4.7</u> • S. N041//			
4.8	Mission, Werte, Verhaltenskodizes und Prinzipien sowie Status der Implementierung	vollkommen	☉ <u>4.8</u> • S. N041//			
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	vollkommen	☉ <u>4.9</u> • S. N042//			
4.10	Verfahren zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung des höchsten Leitungsorgans selbst	vollkommen	☉ <u>4.10</u> • S. N043//			
4.11	Vorsorgeprinzip	vollkommen	☉ <u>4.11</u> • S. N043//			

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil I: Profilingaben

Profilangaben	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung
4.12	externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	vollkommen	☉ 4.12 • S.N043//			
4.13	Mitgliedschaften	vollkommen	☉ 4.13 • S.N044//			
4.14	Stakeholdergruppen	vollkommen	☉ 4.14 • S.N046//			
4.15	Identifikation und Auswahl der Stakeholder	vollkommen	☉ 4.15 • S.N046//			
4.16	Einbeziehung von Stakeholdern	vollkommen	☉ 4.16 • S.N048//			
4.17	Fragen und Bedenken von Stakeholdern und Reaktion des Unternehmens.	vollkommen	☉ 4.17 • S.N049//			

N008

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil II: Offenlegung des Managementansatzes (DMA)

G3 DMA	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
DMA EC	Offenlegung zum Managementansatz EC	vollkommen	☉ DMA EC • S. N051//				
Aspects	ökonomische Leistung	vollkommen	☉ Konzernabschluss • S. 133// Konzernweit ISO 9001 zertifiziert (Qualitätsmanagement) <u>Unternehmenssteuerung und Kontrolle</u> • S. 026//				
	Marktpräsenz	vollkommen	☉ Der Markt • S. 037// <u>Segment „Handel“</u> • S. 046//				
	indirekte ökonomische Einflüsse	vollkommen	Beitrag zum BSP, ausgeschütteter monetärer Wert ☉ EC1 • S. N054//, Steuerzahlungen, Schaffung von Arbeitsplätzen, Stakeholderanalyse ☉ 4.15 • S. N046//				
DMA EN	Offenlegung zum Managementansatz EN	vollkommen	☉ DMA EN • S. N051// Trainings werden durch das Qualitäts- und Umweltmanagement durchgeführt. ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: <u>Zitate</u> • S. N020//				
Aspects	Material	vollkommen	☉ Beschaffung • S. 042// Der Großteil des Verpackungsmaterials wird recycelt. ☉ EN27 • S. N069//				
	Energie	vollkommen	☉ Energie und Klimaschutz • S. 057// <u>Unternehmenssteuerung und Kontrolle</u> • S. 026//				
	Wasser	vollkommen	☉ DMA EN • S. N051//				
	Biodiversität	vollkommen	bei Planung neuer Standorte einbezogen ☉ EN11 • S. N013// EN12 • S. N063//				
	Emissionen, Einleitungen und Abfall	vollkommen	Teilnahme am Carbon Disclosure Project Deutschland seit Beginn (2005), Sector Leader Renewables 2011; Verpackungsmaterial: Großteil wird recycelt ☉ EN27 • S. N069// ☉ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026//				
	Produkte und Dienstleistungen	vollkommen	Entwicklung und Erstellung im Einklang mit dem Nachhaltigkeitsgedanken				
	Compliance	vollkommen	Einhaltung von Rechtsvorschriften: höchste Priorität Verhaltenskodex & Lieferantenkodex ☉ 4.8 • S. N041//				

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil II: Offenlegung des Managementansatzes (DMA)

G3 DMA	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
	Transport	vollkommen	ausgelagert an Logistikdienstleister (damit verbundene Umweltauswirkungen sollen in Zukunft stärker in die Berichterstattung einbezogen werden)				
	insgesamt	vollkommen	Konzernweit ISO14001				
DMA LA	Offenlegung zum Managementansatz LA	vollkommen	☉ <i>DMA LA • S. N052//</i> Zum Arbeitsschutz werden bereits Schulungen durchgeführt. Die weiteren Themen sollen in Zukunft verstärkt in Führungskräfte trainings aufgenommen werden. Der Verhaltenskodex greift Punkte international anerkannter Standards auf (Vereinte Nationen, ILO, Wiener Erklärung).				
Aspects	Beschäftigung	vollkommen	☞ <i>Mitarbeiter • S. 051//</i> <i>Mitarbeiter 2012+ • S. 110//</i>				
	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung	vollkommen	☉ <i>LA4 • S. N083//</i> ☞ <i>Mitarbeiter • S. 051//</i> <i>Mitarbeiter 2012+ • S. 108//</i>				
	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	vollkommen	☞ <i>Mitarbeiter • S. 051//</i> <i>Mitarbeiter 2012+ • S. 110//</i> Element des QHSE-Managements: ☉ <i>Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020//</i>				
	Training und Bildung	vollkommen	☞ <i>Mitarbeiter • S. 051//</i> <i>Mitarbeiter 2012+ • S. 108//</i>				
	Vielfalt und Chancengleichheit	vollkommen	☞ <i>Mitarbeiter • S. 051//</i> <i>Mitarbeiter 2012+ • S. 108//</i> ☉ <i>Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020//</i> ☉ <i>4.8 • S. N041//</i>				
	gleiche Entlohnung für Frauen und Männer	vollkommen	☉ <i>LA14 • S. N103//</i>				
DMA HR	Offenlegung zum Managementansatz HR	vollkommen	☉ <i>DMA HR • S. N052//</i> Die Themen sollen in Zukunft verstärkt in Führungskräfte trainings aufgenommen werden.				
Aspects	Investitions- und Beschaffungspraktiken	vollkommen	☉ <i>4.8 • S. N041//</i> ☞ <i>Beschaffung • S. 042//</i>				

N010

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil II: Offenlegung des Managementansatzes (DMA)

G3 DMA	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
	Anti-Diskriminierung	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // LA4 • S. N083 // ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Kinderarbeit	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Verhinderung von Zwangsarbeit	vollkommen	Wir setzen konzernweit keine Gefängnisarbeit ein. ☉ 4.8 • S. N041 // ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Sicherheitspraktiken	vollkommen	Schulungen zu Sicherheitspraktiken in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit werden durchgeführt, aber es finden keine Schulungen von Sicherheitspersonal speziell in Bezug auf Menschenrechtsaspekte statt (dies ist auch nicht nötig, denn es wird kein privat bestelltes Sicherheitspersonal, abgesehen von Empfangspersonal, eingesetzt).				
	Rechte von Ureinwohnern	vollkommen	Respekt der Rechte (bisher keinerlei Konfliktkonstellationen)				
	Bewertung	vollkommen	Bisher werden keine Untersuchungen hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten unternommen.				
	Gegenmaßnahmen	vollkommen	Derzeitige Beschwerdewege: an Vorgesetzte(n), Personalabteilung und/oder Betriebsrat; Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp in Implementierung				
DMA SO	Offenlegung zum Managementansatz SO	vollkommen	☉ DMA SO • S. N052 // Die Themen sollen in Zukunft verstärkt in Führungskräfte-trainings aufgenommen werden.				
Aspects	lokale Gemeinden	vollkommen	☉ 4.14, 4.15 • S. N046 // 4.16 • S. N048 //				
	Korruption	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☉ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil II: Offenlegung des Managementansatzes (DMA)

G3 DMA	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
	öffentliche Ordnung	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 //				
	wettbewerbsfeindliches Verhalten	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☹ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Compliance	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 //				
DMA PR	Offenlegung zum Managementansatz PR	vollkommen	☉ DMA PR • S. N052 // 4.8 • S. N041 //				
Aspects	Kundengesundheit und -sicherheit	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☹ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Produktkennzeichnung	vollkommen	im Einklang mit dem Nachhaltigkeitsgedanken: öko-test sehr gut, TÜV-Zertifikat „Power controlled“, Zertifikat Ammoniakbeständigkeit, Salznebelzertifikat				
	Marketingkommunikation	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 // ☹ Übersicht zur Fortschrittsmitteilung (Global Compact) – Selbstverpflichtung: Zitate • S. N020 //				
	Schutz von Kundendaten	vollkommen	Wir richten uns nach dem deutschen Datenschutzstandard, der im internationalen Vergleich sehr anspruchsvoll ist.				
	Compliance	vollkommen	☉ 4.8 • S. N041 //				

N012

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
Ökonomie							
EC1	unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	vollkommen	☉ <u>EC1</u> • S. N054//				
EC2	finanzielle Folgen des Klimawandels	vollkommen	☉ <u>EC2</u> • S. N055//				
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	vollkommen	☉ <u>EC3</u> • S. N055//				
EC4	finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	teilweise	☉ <u>EC4</u> • S. N056//	Steuervergünstigungen, Subventionen Preisgelder, Lizenzbefreiungen, Kreditbürgschaften für Exportgeschäfte, sonstige finanzielle Anreize und Beihilfen	nicht wesentlich // vertrauliche Informationen		2016
EC5	Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	nicht	Zusatzindikator Entlohnung immer über Mindestlohn		nicht anwendbar		
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	vollkommen	☉ <u>EC6</u> • S. N056//				
EC7	Standortbezogene Auswahl von Personal	vollkommen	☉ <u>EC7</u> • S. N056//				
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	vollkommen	☉ <u>EC8</u> • S. N057//				
EC9	indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	nicht	Zusatzindikator		nicht wesentlich		

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
Ökologie							
EN1	eingesetzte Materialien	vollkommen	☉ EN1 • S. N058//				
EN2	Recyclingmaterial	vollkommen	☉ EN2 • S. N059//				
EN3	direkter Primärenergieverbrauch	vollkommen	☉ EN3 • S. N060//				
EN4	indirekter Primärenergieverbrauch	vollkommen	☉ EN4 • S. N061//				
EN5	Energieeinsparung	nicht	Zusatzindikator				
EN6	Initiativen für Energieeffizienz und Erneuerbare Energien	vollkommen	Zusatzindikator ☉ Energie und Klimaschutz • S. 057//				
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	nicht	Zusatzindikator				
EN8	Gesamtwasserentnahme	vollkommen	☉ EN8 • S. N062//				
EN9	Auswirkungen des Wasserverbrauchs	nicht	Zusatzindikator Großteil wird im Kreislauf gefahren		nicht wesentlich		
EN10	rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	vollkommen	Zusatzindikator ☉ EN10 • S. N062//				
EN11	Grundstücke in oder an der Grenze von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	vollkommen	Zu diesem Themenbereich hatten wir bereits im Bericht des Jahres 2007 detailliert Auskunft erteilt. Es gibt keine Betriebsstätten, die in einem Schutzgebiet liegen, an ein Schutzgebiet angrenzen oder Gebiete mit hoher Biodiversität außerhalb von Schutzgebieten enthalten.				
EN12	Auswirkungen auf die Biodiversität	vollkommen	☉ EN12 • S. N063//				
EN13	geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	nicht	Zusatzindikator		nicht wesentlich		
EN14	Strategien zum Schutz der Biodiversität	nicht	Zusatzindikator		nicht wesentlich		
EN15	gefährdete Arten	nicht	Zusatzindikator		nicht wesentlich		

N014

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
EN16	Treibhausgasemissionen	vollkommen	☉ EN16 • S. N063//				
EN17	andere Treibhausgasemissionen	vollkommen	☉ EN17 • S. N064//				
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	vollkommen	Zusatzindikator Neben den Produkt- und Prozessverbesserungen keine weiteren wesentlichen Initiativen				
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	vollkommen	Es sind keine Emissionen Ozonabbauender Stoffe bekannt. In Freiberg existiert zwar kein Monitoring für diese Substanzen, aber dem Umweltmanagement sind auch keinerlei Anwendungen bekannt, in denen solche Stoffe noch vorkommen könnten.				
EN20	NO _x , SO _x und andere Luftemissionen	vollkommen	☉ EN20 • S. N064//				
EN21	Abwasserleitungen	vollkommen	☉ EN21 • S. N065//				
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	vollkommen	☉ EN22 • S. N065//				
EN23	wesentliche Freisetzung	vollkommen	☉ EN23 • S. N066//				
EN24	gefährliche Abfälle nach der Baseler Konvention	nicht	Zusatzindikator		nicht anwendbar		
EN25	Auswirkungen von Abwasserleitungen auf die Biodiversität	nicht	Zusatzindikator		nicht anwendbar		
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen	teilweise	☉ EN26 • S. N066//	keine abschließende Auflistung der Einzelinitiativen	nicht anwendbar	Ursache der Verbesserungen sind diverse Effizienzgewinne. Darstellung der Umweltwirkungen (Lebenszyklusanalyse)	2016
EN27	Verpackungsmaterial	vollkommen	☉ EN27 • S. N069//				

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
EN28	Sanktionen wegen Umweltverstößen	vollkommen	Wie im Vorjahr erhielt SOLARWORLD keine wesentlichen Bußgeldbescheide und keine nicht-monetären Strafen wegen Zuwiderhandlung gegen Rechtsvorschriften im Umweltbereich. Es gab auch keine außergerichtlichen Schlichtungsverfahren. Dies gilt auch für die Joint Ventures der SOLARWORLD.				
EN29	Umweltauswirkungen des Transports	nicht	Zusatzindikator		nicht verfügbar	Es liegen bisher keine Daten vor (Logistikdienstleister).	
EN30	Umweltschutzausgaben	nicht	Zusatzindikator		nicht verfügbar	Diese Daten werden bisher noch nicht konzernweit erhoben.	
Gesellschaft/Soziales							
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	vollkommen	☉ LA1 • S. N070//				
LA2	Mitarbeiterfluktuation	vollkommen	☉ LA2 • S. N077//				
LA3	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	vollkommen	Zusatzindikator				
LA15	Rückkehrrate und Bindungsrate nach Elternzeit	vollkommen	☉ LA15 • S. N080//				
LA4	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	vollkommen	☉ LA4 • S. N083//				
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	teilweise	In Freiberg, in den USA (60 Tage) sowie in Spanien (30 Tage) gibt es Mitteilungsfristen. In Freiberg sind die Ankündigungsfristen abhängig vom Sachverhalt. Sie richten sich nach gesetzlichen Bestimmungen (Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) §§ 90, 92, 106, 111) bzw. betrieblichen Vereinbarungen. In den USA und in Spanien ergeben sich die Mitteilungsfristen ausschließlich aus der Gesetzeslage.	die detaillierten Mitteilungsfristen am Standort Freiberg	nicht anwendbar	Die Mitteilungsfristen in Freiberg sind sehr ausdifferenziert und dies sprengt den Rahmen dieses Berichts.	

N016

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/ direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
LA6	in Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	nicht	Zusatzindikator		nicht verfügbar		
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit sowie Todesfälle	teilweise	☉ LA7 • S. N085//	Berufskrankheiten und Krankheitstage in den USA	vertrauliche Informationen	Datenschutz: Berufskrankheiten dürfen nicht dokumentiert werden. In den USA dürfen Krankheitstage nicht dokumentiert werden.	
LA8	Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten	vollkommen	☉ LA8 • S. N093//				
LA9	Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit Gewerkschaften	vollkommen	Zusatzindikator Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind mitbestimmungspflichtig (Betriebsrat in Freiberg). All diese Vereinbarungen werden vom Unternehmen gekennzeichnet.				
LA10	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	teilweise	☉ LA10 • S. N093//	Schulungen pro Mitarbeiter in den USA	nicht verfügbar	Daten aus den USA liegen nicht vor.	2015
LA11	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	nicht	Zusatzindikator		nicht wesentlich		
LA12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern	nicht	Zusatzindikator		nicht verfügbar		
LA13	Diversität und Chancengleichheit	vollkommen	☉ LA13 • S. N095//				
LA14	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen und Männern	vollkommen	☉ LA14 • S. N103//				
HR1	Investitionsvereinbarungen	vollkommen	Im Berichtszeitraum gab es keine erheblichen Investitionsvereinbarungen, die im Hinblick auf das Volumen oder die strategische Bedeutung des Unternehmens ausschlaggebend waren, und somit auch keine damit verbundenen Menschenrechtsklauseln.				

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
HR2	Prüfung der Zulieferer und Auftragnehmer zu Menschenrechtsaspekten	teilweise	☉ HR2 • S. N107//	Anteil an Verträgen mit wesentlichen Lieferanten und Geschäftspartnern, die unter Menschenrechtsaspekten abgelehnt oder angepasst wurden	nicht verfügbar		2015
HR3	Schulungen zu Menschenrechtsaspekten	vollkommen	Bisher wurden spezifische Schulungen zu dieser Thematik nicht durchgeführt.				
HR4	Vorfälle von Diskriminierung	vollkommen	Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden zwei Vorfälle von Diskriminierung in den USA ermittelt. Die Fälle wurden vom Unternehmen geprüft, ein Maßnahmenplan wurde umgesetzt und dessen Umsetzung wurde bewertet. Die beiden Fälle sind noch nicht abgeschlossen.				
HR5	Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen	vollkommen	☉ HR5 • S. N107//				
HR6	Kinderarbeit	vollkommen	☉ HR6 • S. N107//				
HR7	Zwangs- oder Pflichtarbeit	vollkommen	☉ HR7 • S. N107//				
HR8	Schulung des Sicherheitspersonals	nicht	Zusatzindikator		nicht anwendbar		
HR9	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	vollkommen	Wir verletzen keine Rechte von Ureinwohnern, da wir mit unserer Geschäftsaktivität darauf keinen Einfluss ausüben.				
HR10	Prozesse, die Untersuchungen und Wirkungsanalysen bezüglich der Achtung der Menschenrechte unterzogen wurden.	vollkommen	Bisher wurden spezifische Überprüfungen zu dieser Thematik nicht durchgeführt.				
HR11	Verstöße gegen Menschenrechte	vollkommen	Bisher wurden keine Verstöße gegen Menschenrechte gemeldet.				

N018

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
SO1	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	vollkommen	Wir führen unter dem Dach Solar2World Projekte zur solaren Elektrifizierung in Entwicklungsländern durch. Da es sich um eine Konzerninitiative handelt, betrifft sie 100 % unseres Betriebs. Außerdem verfolgen wir einen offenen Stakeholder-Dialog. ☉ 4.16 • S.N048//4.17 • S.N049// Bisher wurden keine weiteren Programme, Wirkungsanalysen oder Stakeholder-Engagement-Prozesse etabliert.				
SO9	negative Auswirkungen auf lokale Gemeinden	vollkommen	Es wurden keine Aktivitäten mit wesentlichen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinden identifiziert.				
SO10	Vorbeugungs- und Vermeidungsmaßnahmen hinsichtlich Auswirkungen auf lokale Gemeinden	nicht			nicht anwendbar		
SO2	Korruptionsrisiken	teilweise	☉ SO2 • S.N108//	Gesamtzahl der untersuchten Einheiten	nicht verfügbar	Die Datentlage ermöglichte nur eine prozentuale Angabe.	2016
SO3	Schulungen zur Antikorruptionspolitik	vollkommen	Bisher wurden keine Mitarbeiter in Antikorruptionspolitik und -verfahrensweisen der Organisation geschult, da bisher keine formellen Programme oder systematischen Verfahrenswesen etabliert wurden. Da diese Thematik an den Aufbau des Compliance Management Systems ☉ 4.8 • S.N041// geknüpft ist, stellt dies ein mittelfristiges Projekt für uns dar.				
SO4	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	vollkommen	Im Berichtszeitraum wurde kein Korruptionsvorfall ermittelt und es wurden auch keine Verfahren abgeschlossen.				
SO5	Lobbying	vollkommen	☉ SO5 • S.N108//				
SO6	Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	vollkommen	Zusatzindikator Wir tätigen keinerlei politische Spenden.				

G3.1 GRI Inhaltsverzeichnis

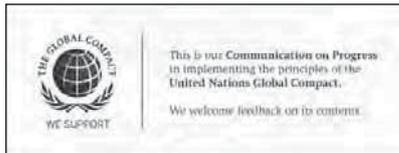
Standardoffenlegung Teil III: Leistungsindikatoren

Leistungsindikator	Beschreibung	berichtet	Querverweis/direkte Antwort	falls anwendbar: Teil, der nicht berichtet wurde	Grund für Auslassung	Erklärung	zu berichten bis
SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	vollkommen	Zusatzindikator keine Klagen gegen SOLARWORLD; eine Klage seitens SOLARWORLD in den USA (noch nicht abgeschlossen)				
SO8	Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	vollkommen	☉ SO8 • S. N108 //				
PR1	Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden	teilweise	☉ PR1 • S. N109 //	Bewertung von Gesundheit und Sicherheit bei Lagerung und Lieferung	nicht verfügbar	Die Evaluierungen bei unseren Dienstleistern und Kunden (Großhandel, Installateure) liegen nicht vor.	2016
PR2	Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards	vollkommen	Zusatzindikator keine Verstöße				
PR3	Produktinformationen	vollkommen	☉ PR3 • S. N109 //				
PR4	Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten	vollkommen	Zusatzindikator				
PR5	Kundenzufriedenheit	vollkommen	Wir erheben jährlich die Kundenzufriedenheit bei Großhändlern und Installateuren. 93,6 % (2010: 85,8 %) unserer Kunden sind zufrieden und sehr zufrieden. ☉ Segment „Handel“ • S. 046 //				
PR6	Standards in Bezug auf Werbung	vollkommen	☉ PR6 • S. N110 //				
PR7	Verstöße gegen Marketingstandards	nicht	Zusatzindikator		nicht anwendbar		
PR8	Verletzung des Schutzes der Kundendaten	vollkommen	Zusatzindikator keine Verstöße				
PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	vollkommen	Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden keine Verstöße gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen ermittelt.				
+	Bescheinigung		☉ Bescheinigung • S. N111 //				
+	Sector Supplements	nicht	Keine passenden Sector Supplements vorhanden		nicht zutreffend		

N020

GLOBAL COMPACT (FORTSCHRITTSMITTEILUNG) – GC ADVANCED LEVEL

Diese Fortschrittsmitteilung umfasst die Unterstützungserklärung für den Global Compact: [↪ Vorwort des Vorstands • S. 007//](#), die Beschreibung der praktischen Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact im Berichtsjahr 2011 sowie die Messung der Ergebnisse unter der Verwendung der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative.



03 ÜBERSICHT ZUR FORTSCHRITTSMITTEILUNG (GLOBAL COMPACT)

Themenbereiche	Prinzipien des Global Compact
Menschenrechte	<p>Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.</p> <p>Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.</p>
Arbeitsnormen	<p>Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.</p> <p>Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.</p> <p>Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.</p> <p>Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.</p>
Umweltschutz	<p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.</p> <p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.</p> <p>Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.</p>
Korruptionsbekämpfung	<p>Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.</p>

Prinzipien	Selbstverpflichtung: Zitate
Prinzip 1, 2, 6	Leitlinie 1: „Wir stehen für menschenwürdige Behandlung und Chancengleichheit.“
Prinzip 7	Leitlinie 2: „Wir produzieren umweltschonend und wenden die bestmöglichen Prozess- und Produktstandards an.“
Prinzip 7	Leitlinie 3: „Mit den vorhandenen Ressourcen gehen wir verantwortungsvoll und sparsam um.“
Prinzip 1 und 2	Leitlinie 4: „Gesundheitliche Beeinträchtigungen und Risiken durch Prozesse und Produkte der SOLARWORLD werden bestmöglich vermieden.“
Prinzip 10	Leitlinie 5: „Fairer Wettbewerb ist die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit: Bestechung und Korruption sind rechtswidrig und werden nicht toleriert.“
Prinzip 1–10, insbesondere Prinzip 4 und 5	Leitlinie 10: „Wir unterstützen den Global Compact der Vereinten Nationen – insbesondere das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit – und fordern dessen Einhaltung auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.“
Prinzip 1 und 2	Verhaltenskodex*: „Wir respektieren die Rechte und die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“
Prinzip 3	Verhaltenskodex*: „SOLARWORLD wahrt die Vereinigungsfreiheit und erkennt das Recht auf Kollektivverhandlungen an. Diese am jeweiligen Standort geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen werden konsequent eingehalten. Die Geschäftsführung an den jeweiligen Standorten garantiert die Einhaltung der Regelungen und legt die lokale Unternehmenspolitik diesbezüglich fest.“
Prinzip 4 und 5	Verhaltenskodex*: „Zwangs- und Kinderarbeit ist per Gesetz in den meisten Ländern sowie weltweit bei der SOLARWORLD strengstens untersagt.“
Prinzip 6	Verhaltenskodex*: „Niemand darf beim SOLARWORLD Konzern Diskriminierung ausgesetzt sein. Dies gilt auch für die Auswahl von Vertrags- und Geschäftspartnern. (...)“
Prinzip 7–9	Verhaltenskodex*: „Der SOLARWORLD Konzern legt ein besonderes Augenmerk auf den Schutz der Umwelt. Es ist unser erklärtes Ziel, den Klima- und Ressourcenschutz aktiv voranzutreiben. Wir verpflichten uns daher, in vollem Umfang die geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten. Außerdem bemühen wir uns, negative Auswirkungen auf die Umwelt, die sich aus unseren Aktivitäten ergeben können, möglichst gering zu halten und fortlaufend zu verringern. (...)“
Prinzip 10	Verhaltenskodex*: „Der SOLARWORLD Konzern stimmt den 1999 veröffentlichten ICC-Verhaltensrichtlinien zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr und dem OECD-Abkommen von 1997 zu. (...)“

* Verabschiedung 2010 nach Prüfung durch Betriebsrat erfolgt

N022

Prinzipien	Systeme	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1–10	Werte und Leitlinien	@ www.solarworld.de/werte-und-leitlinien//
Prinzip 1–10	Lieferantenkodex	⊙ 4.8 • S. N041 // DMA • S. N050 // @ www.solarworld.de/lieferantenkodex//
Prinzip 1 und 2	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement	⊙ GRI-Index • S. N004 // ⊙ LA7 • S. N085 //
Prinzip 1 und 2	Keine Nutzung privater Sicherheitsdienste durch den SOLARWORLD Konzern	⊙ DMA • S. N050 //
Prinzip 3	Verbands- und gewerkschaftsneutrale Leitlinien und Verfahren	⊙ LA4 • S. N083 // HR5 • S. N107 //
Prinzip 3	Voraussetzungen, um Verbands- oder Gewerkschaftsfunktionen auszuüben	⊙ LA4 • S. N083 // HR5 • S. N107 //
Prinzip 4	Entlohnung stets über lokalem Mindestlohn	Standard gilt konzernweit
Prinzip 4	Maximale reguläre Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, Lohnzulagen für Überstunden	Standard gilt konzernweit (in den USA keine formalen Lohnzulagen)
Prinzip 5	Beachtung des Mindestarbeitsalters, auch bei der Auswahl von Lieferanten	Mindestalter 15 Jahre (vgl. ILO Konvention 138(7)) bzw. lokal höheres Mindestalter // Standard gilt konzernweit
Prinzip 6	Anwendung der Standards des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	Standard gilt konzernweit (freiwillig)
Prinzip 7–9	Umweltmanagement	⊙ DMA • S. N050 // EN1–28 • S. N058 //
Prinzip 1–7, 10	Hohe gesetzliche Standards in Deutschland und den USA	⊙ EC7 • S. N056 // EN20 • S. N064 // EN27 • S. N069 // LA7 • S. N085 // HR5 • S. N107 // PR3 • S. N109 // PR6 • S. N110 // PR9 • S. N019 //
Prinzip 10	Compliance Management System	⊙ 4.8 • S. N041 //

Prinzipien	Maßnahmen im Jahr 2011	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1–10	Neuaufstellung des Compliance Management Systems	☉ 4.8 • S. N041//
Prinzip 1–10	Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp in Umsetzung	☉ 4.8 • S. N041//
Prinzip 1–10	Nachhaltige Konzernführung	☉ 4.8 • S. N041// ☞ Konzernvorstand erweitert • S. 036//
Prinzip 3	Vereinbarungen mit Gewerkschaften	☉ LA4 • S. N083// HR5 • S. N107//
Prinzip 7–9	Lebenszyklusanalyse	☞ Energie und Klimaschutz • S. 057// ☉ EN26 • S. N066//
Prinzip 7	Vorsorgeprinzip	☉ 4.11 • S. N043//
Prinzip 8	PR-Aktivitäten zur Bewusstseins-schärfung	Alle Kommunikationsaktivitäten von SOLARWORLD sind mittel- bis langfristige Initiativen, die darauf ausgelegt sind, Solarstrom-technologie als festen Bestandteil einer nachhaltigen und gerechten Energieerzeugung weltweit zu manifestieren und das Bewusstsein der Verbraucher für einen bedachten, ressourcenschonenden Umgang zum Wohle und Schutz des Klimas und der Umwelt zu schärfen. In diesem Zuge standen im vergangenen Jahr insbesondere die Themen netzferne Energieversorgung in Entwicklungsgebieten und Elektromobilität im Fokus, repräsentiert durch die Projekte Solar2World und SOLARWORLD GT.
Prinzip 9	Kontinuierlich, weil ausschließliches Geschäftsfeld = Solarenergie	☞ Vision • S. 002//
Prinzip 9	Technische Innovationen in Forschung & Entwicklung (reiner Solarkonzern)	☞ Strategie und Handeln • S. 021//
Prinzip 9	Solar2World Projekte	☞ Vision einer nachhaltigen Marke • S. 050//

N024

Prinzipien	Leistung (siehe GRI-Leistungsindikatoren)	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1	LA4, LA7-8, LA13-14, HR1-2, HR4-7, SO5, PR1	☉ <u>LA4</u> • S. N083 // <u>LA7-8</u> • S. N085 // <u>LA13-14</u> • S. N095 // <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR4-7</u> • S. N017 // <u>SO5</u> • S. N108 // <u>PR1</u> • S. N109 //
Prinzip 2	HR1-2, HR4-7, SO5	☉ <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR4-7</u> • S. N017 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 3	LA4-5, HR1-2, HR5, SO5	☉ <u>LA4</u> • S. N083 // <u>LA5</u> • S. N015 // <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR5</u> • S. N107 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 4	HR1-2, HR7, SO5	☉ <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR7</u> • S. N107 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 5	HR1-2, HR6, SO5	☉ <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR6</u> • S. N107 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 6	EC7, LA2, LA13-14, HR1-2, HR4, SO5	☉ <u>EC7</u> • S. N056 // <u>LA2</u> • S. N077 // <u>LA13-14</u> • S. N095 // <u>HR1-2</u> • S. N016 // <u>HR4</u> • S. N017 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 7	EC2, EN26, SO5	☉ <u>EC2</u> • S. N055 // <u>EN26</u> • S. N066 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 8	EN1-4, EN8, EN11-12, EN16-17, EN19-23, EN26-28, SO5, PR3	☉ <u>EN1-4</u> • S. N058 // <u>EN8</u> • S. N062 // <u>EN11</u> • S. N013 // <u>EN12</u> • S. N063 // <u>EN16-17</u> • S. N063 // <u>EN19</u> • S. N014 // <u>EN20-23</u> • S. N064 // <u>EN26-28</u> • S. N066 // <u>SO5</u> • S. N108 // <u>PR3</u> • S. N109 //
Prinzip 9	EN2, EN26-27, SO5	☉ <u>EN2</u> • S. N059 // <u>EN26-27</u> • S. N066 // <u>SO5</u> • S. N108 //
Prinzip 10	SO2-5	☉ <u>SO2-5</u> • S. N108 //

	Kriterium	Erläuterung/Querverweise
1	Diskussion strategischer Aspekte des Global Compact auf Vorstandsebene	Der Vorstand überwacht die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns. ☉ <u>4.8</u> • S. N041 // Die kurz- und mittelfristigen Hauptchancen und -risiken werden offengelegt. ☉ <u>Voraussichtliche Entwicklung</u> • S. 081 //
2	effektive Entscheidungsprozesse und Unternehmensführungssysteme für Nachhaltigkeit	Das SOLARWORLD Management legt die Nachhaltigkeitsstrategie fest und ist verantwortlich für die Umsetzung entlang der Prinzipien des GCs. Der Vorstand hat die Aufsicht über die Umsetzung. ☉ <u>DMA</u> • S. N050 // ☉ <u>Unternehmenssteuerung und Kontrolle</u> • S. 026 //
3	Stakeholder Engagement mit allen wichtigen Gruppen	SOLARWORLD erläutert die Stakeholderanalyse, inkl. Stakeholderübersicht sowie Prozess der Stakeholderidentifizierung und -einbindung ☉ <u>4.14</u> • S. N046 // <u>4.15</u> • S. N046 // <u>4.16</u> • S. N048 // <u>4.17</u> • S. N049 //
4	unternommene Aktivitäten zur Unterstützung genereller UN Ziele und Themen	SOLARWORLD hat die Unternehmensstrategie und die operativen Prozesse angepasst, um den Beitrag zu den Global Compact Prinzipien zu steigern. ☉ <u>4.8</u> • S. N041 // SOLARWORLD führt zudem in Zusammenarbeit mit NGOs und caritativen Einrichtungen Projekte durch, die die UN Ziele und Themen unterstützen. ☉ <u>Vision einer nachhaltigen Marke</u> • S. 050 //

Kriterium	Erläuterung/Querverweise
5 belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Menschenrechte	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien 1 und 2 des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird der Schutz der Menschenrechte thematisiert. © 4.8 • S. N041 // Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und sonstigen Führungskräfte verantwortlich.
6 effektive Managementsysteme zur Integration der Menschenrechtsprinzipien	Es sind konkrete Führungskräfte- und Expertentrainings für 2012 in Planung, in denen die Themen des Verhaltenskodex, u. a. das Thema Menschenrechte, bearbeitet werden. So soll die Wahrnehmung für diese Themen gestärkt werden. Beschwerden rund um das Thema Integrität können ab 2012 an SOLARWORLD interne Stellen sowie anonym an das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp (zurzeit in der Implementierung) gerichtet werden.
7 effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Menschenrechten	Der Prozess zur Behandlung von Vorfällen wird im Zuge der Neuaufstellung im Bereich Integrität weiter verbessert. Beispielsweise erfolgen Monitoring und Evaluierung nun auch über die internen Anlaufstellen und demnächst über das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp.
8 standardisierte Leistungskennzahlen zu Menschenrechtsaspekten	Die Offenlegung erfolgt entlang des Berichtsrahmens der Global Reporting Initiative. © GRI-Index • S. N004 // Dies schließt Angaben zur Leistung, zur Risikoanalyse sowie die Offenlegung wesentlicher Vorfälle ein.
9 belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Arbeitsnormen	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien 3 bis 6 des Global Compact sowie der International Labor Organization. Auch im Lieferantenkodex werden Arbeitsnormen thematisiert. © 4.8 • S. N041 // Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und weiteren Führungskräfte verantwortlich.
10 effektive Managementsysteme zur Integration der Arbeitsnormen	Es sind konkrete Führungskräfte- und Expertentrainings für 2012 in Planung, in denen die Themen des Verhaltenskodex, u. a. das Thema Arbeitsnormen, bearbeitet werden. So soll die Wahrnehmung für diese Themen gestärkt werden. Beschwerden rund um das Thema Integrität können ab 2012 an SOLARWORLD interne Stellen sowie anonym an das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp (zurzeit in der Implementierung) gerichtet werden.
11 effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Arbeitsnormen	Der Prozess zur Behandlung von Vorfällen wird im Zuge der Neuaufstellung im Bereich Integrität weiter verbessert. Beispielsweise erfolgen Monitoring und Evaluierung nun auch über die internen Anlaufstellen und demnächst über das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp.
12 standardisierte Leistungskennzahlen zu Arbeitsnormen	Die Offenlegung erfolgt entlang des Berichtsrahmens der Global Reporting Initiative. © GRI-Index • S. N004 // Dies schließt Angaben zur Leistung, zur Risikoanalyse sowie die Offenlegung wesentlicher Vorfälle ein.
13 belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Umweltschutz	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien 7 bis 9 des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird Umweltschutz thematisiert. © 4.8 • S. N041 // Zudem existiert eine konzernweite QHSE-Unternehmenspolitik (Quality, Health, Safety and Environment). Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und weiteren Führungskräfte verantwortlich.
14 effektive Managementsysteme zur Integration von Umweltschutz	SOLARWORLD ist nach ISO 14001 zertifiziert. Des Weiteren sind konkrete Führungskräfte- und Expertentrainings für 2012 in Planung, in denen die Themen des Verhaltenskodex, u. a. das Thema Umweltschutz, bearbeitet werden. So soll die Wahrnehmung für diese Themen gestärkt werden. Beschwerden rund um das Thema Integrität können ab 2012 an SOLARWORLD interne Stellen sowie anonym an das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp (zurzeit in der Implementierung) gerichtet werden.

N026

	Kriterium	Erläuterung/Querverweise
15	effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Umweltschutz	Der Prozess zur Behandlung von Vorfällen wird im Zuge der Neuaufstellung im Bereich Integrität weiter verbessert. Beispielsweise erfolgen Monitoring und Evaluierung nun auch über die internen Anlaufstellen und demnächst über das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp.
16	standardisierte Leistungskennzahlen zum Umweltschutz	Die Offenlegung erfolgt entlang des Berichtsrahmens der Global Reporting Initiative. @ GRI-Index • S. N004 // Dies schließt Angaben zur Leistung, zur Risikoanalyse sowie die Offenlegung wesentlicher Vorfälle ein.
17	belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Korruptionsbekämpfung	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf das Prinzip 10 des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird Korruptionsbekämpfung thematisiert. @ 4.8 • S. N041 // Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und weiteren Führungskräfte verantwortlich.
18	effektive Managementsysteme zur Integration von Korruptionsbekämpfung	Es sind konkrete Führungskräfte- und Expertentrainings für 2012 in Planung, in denen die Themen des Verhaltenskodex, u. a. das Thema Korruptionsbekämpfung, bearbeitet werden. So soll die Wahrnehmung für diese Themen gestärkt werden. Beschwerden rund um das Thema Integrität können ab 2012 an SOLARWORLD interne Stellen sowie anonym an das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp (zurzeit in der Implementierung) gerichtet werden.
19	effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Korruptionsbekämpfung	Der Prozess zur Behandlung von Vorfällen wird im Zuge der Neuaufstellung im Bereich Integrität weiter verbessert. Beispielsweise erfolgen Monitoring und Evaluierung nun auch über die internen Anlaufstellen und demnächst über das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp.
20	standardisierte Leistungskennzahlen zur Korruptionsthematik	Die Offenlegung erfolgt entlang des Berichtsrahmens der Global Reporting Initiative. @ GRI-Index • S. N004 // Dies schließt die Leistung, die Risikoanalyse sowie die Offenlegung wesentlicher Vorfälle ein.
21	Aufnahme der Prinzipien des Global Compact in die Wertkette	SOLARWORLD verfügt über einen Lieferantenkodex. @ 4.8 • S. N041 // Es werden in regelmäßigen Abständen Lieferantenaudits durchgeführt, die auch Themen der Integrität umfassen.
22	Informationen zum Unternehmensprofil und dem Geschäftskontext	Im Konzernbericht wird die rechtliche Struktur dargelegt. Es wird ersichtlich, in welchen Ländern das Unternehmen ansässig ist und auf welchen Märkten SOLARWORLD präsent ist. Die Produkte, Serviceleistungen sowie die Marke SOLARWORLD werden beschrieben. @ Konzernlagebericht • S. 019 //
23	Fortschrittsmitteilung genügt hohen Transparenz- und Offenlegungsstandards	Die Fortschrittsmitteilung erfolgt seit 2007 entlang des Rahmenwerks der Global Reporting Initiative, Level A+. Die historische Vergleichbarkeit ist gegeben.
24	Fortschrittsmitteilung von einer unabhängigen, glaubhaften Stelle geprüft	Die Details zur Nachhaltigkeitsleistung werden sowohl vom Wirtschaftsprüfer einer prüferischen Durchsicht unterzogen als auch von der Global Reporting Initiative zertifiziert.

KPIS & KPNS FOR ESG (KERNLEISTUNGSINDIKATOREN UND -BESCHREIBUNGEN DER EFFAS/DVFA)

Die European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) Commission on ESG und die Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) Commission on Non-Financials (CNF) veröffentlichten 2010 den gemeinsamen Entwurf „KPIs for ESG 3.0“: Dieser Entwurf beinhaltet Kennzahlen (Key Performance Indicators) sowie Beschreibungen (Key Performance Narratives) zur Integration von extra- und nicht-finanziellen Leistungsindikatoren zu ESG (Environmental, Social, Governance), Nachhaltigkeit, Corporate Governance und Risiko-Management in die klassische Unternehmensbewertung und Anlageentscheidung. Wir berichten seit 2008 anhand dieser Kriterien und entwickeln die Erhebung von Jahr zu Jahr weiter.

04 LEISTUNGSINDIKATOREN UND BESCHREIBUNGEN (BRANCHE: RENEWABLE ENERGY EQUIPMENT)

für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) der EFFAS/DVFA

Indikator	Name	Beschreibung	2012	2011	2010	2009	2008	Kommentar
ESG: E01-01 (Scope D)	Energieeffizienz	Gesamtenergieverbrauch (in GJ primär)	↑	5.108.840 cf	-	-	-	Wie im Jahr zuvor wird für 2012 ein Wachstum (unterproportional zur Produktionssteigerung) erwartet. © EN3 • S. N060// © EN4 • S. N061//
ESG: E02-01 (Scope D)	Treibhausgasemissionen	Gesamte Treibhausgasemissionen (in tCO _{2eq})	↑	188.638 cp	178.886 cf	139.284 cf	96.310 cf	Schätzwert © EN16 • S. N063//
ESG: S01-01 (Scope D)	Arbeitskräftefluktuation	Anteil der ausgeschiedenen Mitarbeiter pro Jahr	↓	15,5 %	8,2 %	9,3 %	-	Es wird bisher nicht zwischen Voll- und Teilzeit differenziert. © LA2 • S. N077//
ESG: S02-02 (Scope D)	Aus- und Weiterbildung/ Training & Qualifikation	Durchschnittliche Trainingsausgaben/Mitarbeiter (in €)	↑	394,31	312,21	356,89	382,13	© LA10 • S. N093//
ESG: S03-01 (Scope D)	Altersstruktur der Belegschaft	in Zehnjahresschritten	↔	<30: 20 % 30-40: 35 % 40-50: 28 % >50: 17 %	<30: 28 % 30-40: 29 % 40-50: 28 % >50: 16 %	<30: 22 % 30-40: 31 % 40-50: 31 % >50: 17 %	-	© LA13 • S. N095//
ESG: S08-01 (Scope D)	Entlohnung	Gesamtumfang aller Bonuszahlungen (in Mio. €)	↑	5,4	17,4	9,8	-	Wir vergeben keine Aktienoptionen, bieten aber eine gewinnorientierte Mitarbeitervergütung (GOMAB). Weitere Daten liegen uns bisher zu diesem Indikator nicht vor.
ESG: S08-02 (Scope D)	Entlohnung	Anzahl FTE, die 90 % der Bonuszahlungen erhalten	Dazu liegen uns bisher keine Daten vor.					

N028

Indikator	Name	Beschreibung	2012	2011	2010	2009	2008	Kommentar
ESG: S08-03 (Scope I)	Entlohnung	Berücksichtigung von ESG-Leistung in Zielvereinbarungen	Die ESG-Leistung wird nicht explizit in den Zielvereinbarungen berücksichtigt, sondern fließt über die Grundeinstellung zu einer nachhaltigen Unternehmensführung ein.					
ESG: V01-01 (Scope I)	Prozessrisiken	Ausgaben und Bußgelder für Klagen und Gerichtsverfahren in Bezug auf wettbewerbsfeindliches Verhalten, Anti-Trust, Monopolverhalten (in Mio. €)	↔	1	0	0	–	Im Rahmen der Anti-Dumping-Verfahrens in den USA investierte SOLARWORLD als Kläger 2011 die angegebene Summe in den USA.
ESG: V02-01 (Scope I)	Korruption	Anteil von Geschäftstätigkeit in Regionen mit Korruptionsindex unter 6,0	↑	54 %	31 %	29 %	16 %	Seit 2009 Angaben für Wafer und Handel, zuvor nur für Handel © SO2 • S. N108//
ESG: V03-02 (Scope I)	Ertrag aus neuen Produkten	Ertragsanteil von Produkten, die vor weniger als 12 Monaten in den Markt eingeführt wurden	↔	40 %	30 %	35 %	–	Diese Angaben sind auf der Datenbasis der SOLARWORLD AG für den Konzern geschätzt.
ESG: V04-01 (Scope I)	Innovation	Gesamte F&E-Aufwendungen (in Mio. €)	↔	27,2	19,2	12,0	13,0	☞ <u>Innovationsbericht</u> • S. 060//
ESG: V04-12 (Scope I)	Innovation	Gesamtinvestition in Forschung zu ESG-relevanten Aspekten	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Unser gesamtes Geschäft (Solar-energie) ist ESG-relevant.
ESG: E23-02 (Scope II)	Produktionsausfall	Monetäre Auswirkung des Produktionsausfalls aufgrund von Materialengpässen (in €)	↔	0	0	0	–	
ESG: E28-01 (Scope II)	Wasserverbrauch	Gesamtwasserentnahme (in m³)	↑	1.466.030 ep	1.431.642 ep	1.115.767 ep	845.961 cf	☞ <u>EN8</u> • S. N062//
ESG: E33-01 (Scope II)	Umweltverträglichkeit	Anteil der ISO-14001-zertifizierten Standorte (gewichtet mit der Durchschnittskapazität)	↔	100 %	100 %	64 %	74 %	Die Kennzahl kann auch zwischenzeitlich absinken, wenn neue Kapazitäten aufgebaut werden, die zum Stichtag noch nicht zertifiziert sind.
ESG: G01-01 (Scope II)	Spenden an politische Parteien	Spenden an politische Parteien (in T€)	0	0	0	40	45	Wir tätigen seit 2010 keine politischen Spenden mehr.

Indikator	Name	Beschreibung	2012	2011	2010	2009	2008	Kommentar
ESG: S11-01 (Scope II)	Verlegung von Arbeitsplätzen aufgrund von Restrukturierung	Gesamtkosten der Verlegung (in T€) inklusive Entschädigungszahlungen, Abfindungen, Auslagerung, Einstellungen, Training, Beratung	↔	766	507	427	-	Die Daten vor 2011 beziehen sich nur auf die US-Standorte.
ESG: V06-01 (Scope II)	Kundenzufriedenheit mit SOLARWORLD	Anteil zufriedener Kunden an befragten Kunden	↔	93,6 %	85,8 %	85,4 %	-	Aggregierte Zahl (Handel) ⊕ <u>Zielerreichung 2010 und 2011 sowie Ziele für 2012+ • S. 028//</u>
ESG: V10-03 (Scope II)	Auswirkung von Subventionen	Anteil von Geschäftstätigkeit in Märkten mit Einspeisetarif oder regulierter Preisbildung	↔	100 %	100 %	100 %	100 %	Der Absatzanteil in Märkten ohne Einspeisetarif oder regulierte Preisbildung liegt noch unter 1 %.
ESG: V13-01 (Scope II)	Auslastung	Kapazitätsauslastung im Verhältnis zur Nominalkapazität (in Prozent)	Die Angaben werden nicht offengelegt. Wir legen aber unsere Kapazitäten offen. ⊕ <u>Konzernweite, nominale Kapazitäten Ende 2011 • S. 044//</u>					
ESG: V28-01 (Scope II)	Lieferkette	Gesamtzahl der Lieferanten	↔	ca. 200	-	-	-	Direktes Material
ESG: V28-02 (Scope II)	Lieferkette	Anteil der drei größten externen Lieferanten	↔	> 15 %	-	-	-	
ESG: V28-03 (Scope II)	Lieferkette	Umsatzanteil der Lieferanten (in Prozent)	↔	ca. 60 %	-	-	-	Direktes Material
ESG: E17-35 (Scope III)	Lieferengpässe	Umsatzanteil von Produkten, die Indium enthalten	Keine Verwendung.					
ESG: E17-36 (Scope III)	Lieferengpässe	Gesamtbeschaffungsvolumen Indium	Keine Verwendung.					
ESG: E22-01 (Scope III)	Rohstoffreserven	Abgedeckter Bedarf (in Tagen) der A (B, C, D)-Materialien	Über Langzeitverträge sichern wir uns ca. 80 % der benötigten Kapazitäten.					
ESG: E23-01 (Scope III)	Produktionsausfall	Produktionsausfall, d.h. Differenz zwischen geplanter und tatsächlicher Produktion, aufgrund von Materialengpässen (in Prozent)	↔	0 %	0 %	0 %	-	

N030

Indikator	Name	Beschreibung	2012	2011	2010	2009	2008	Kommentar
ESG: E28-02 (Scope III)	Wasser- verbrauch	Wasser (in m³) pro Wp	Dieser Indikator müsste pro Wp ausgewiesen werden, aber diese Daten können wir noch nicht berechnen. Den Wasserverbrauch legen wir offen: ☹ <u>EN8</u> • S. N062 //					
ESG: E28-03 (Scope III)	Wasser- verbrauch	Grundwasser- verbrauch (in m³)	↑	500 ep	-	-	-	Dazu liegen uns für das Jahr 2011 erst- malig Daten vor.
ESG: E28-04 (Scope III)	Wasser- verbrauch	Abwasser- einleitungen (in m³)	↑	1.404.641 ep	1.339.407 mf	896.477 cf	814.113 cf	☹ <u>EN21</u> • S. N065 //
ESG: V05-01 (Scope III)	Kunden- bindung	Anteil Neu- kunden (Fach- partner)	↔	20 %	7 %	20 %	-	Die Kennzahl bezieht sich auf Modul- und Systemkunden. Diese Angaben sind auf der Datenbasis der SOLARWORLD AG für den Konzern geschätzt.
ESG: V05-03 (Scope III)	Kunden- bindung	Marktanteil (Gesamt)	↑	4 %	5 %	5 %	-	
ESG: V28-04 (Scope III)	Lieferkette	Einhaltung der ESG-Standards durch die Lieferanten	Alle Hauptlieferanten werden in einem Zweijahresrhythmus QHSE-Audits unterzogen. Der Lieferantenkodex wurde Anfang 2011 veröffentlicht.					
ESG: V28-05 (Scope III)	Lieferkette	Anreize für die Beschaffung, Lieferanten auszuwählen, die hinsichtlich ESG gut aufge- stellt sind, selbst wenn diese Lieferan- ten höhere Preise ver- langen	Die SOLARWORLD Mindeststandards müssen eingehalten werden.					

PROFILANGABEN

N031

/ 1.2 / WICHTIGSTE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Der SOLARWORLD Konzern trägt mit seinen Produkten direkt zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei, denn Solarenergie leistet einen entscheidenden Beitrag im Energiemix einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Da mit unserer Geschäftstätigkeit aber durchaus auch Ressourcenverbrauch und Emissionen verbunden sind, achten wir sehr genau darauf, dass wir unsere Umweltauswirkungen im Rahmen halten. Dazu führen wir seit 2009 Lebenszyklusanalysen für unsere Produkte durch. Außerdem stellen wir an uns selbst den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber und ein verlässlicher Geschäftspartner zu sein und uns darüber hinaus für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung zu engagieren.

Der Konzernbericht 2011 gibt Auskunft über die Nachhaltigkeitsleistung des SOLARWORLD Konzerns. Eine Darstellung der wesentlichen Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Nachhaltigkeit und damit verbundene Chancen und Risiken finden Sie im Lagebericht. ➔ Voraussichtliche Entwicklung • S. 081 // Unsere Ziele und der Grad der Zielerreichung werden im Lagebericht dargelegt. ➔ Zielerreichung 2010 und 2011 sowie Ziele für 2012+ • S. 028 // Mittelfristig, d. h. über die nächsten drei bis fünf Jahre, wollen wir unsere Marktposition festigen, unsere Produkte weiter verbessern und bei unseren ökologischen sowie sozialen Kennzahlen jedes Jahr Verbesserungen erzielen. Um das zu erreichen, wollen wir unsere Unternehmenskultur weiter stärken, denn sie ist die Basis für unseren Erfolg.

⊙ DMA • S. N050 // Die Leistungsbewertung ist ein Element von Unternehmenssteuerung und Kontrolle, worüber auch detailliert im Lagebericht informiert wird. ➔ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026 // Durch gesteigerte Effizienz konnten wir in vielen Bereichen Fortschritte erzielen, z. B. bei der Energierücklaufzeit und der Kompensierung von CO_{2eq}-Emissionen. Erfolge, Misserfolge und Schlussfolgerungen legen wir im Abschnitt Offenlegung des Managementansatzes (DMA) dar.

⊙ DMA • S. N050 // Erfolge und Misserfolge zeigen wir zudem anhand der historischen Entwicklung der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative sowie der EFFAS/DVFA auf. Für ein Benchmarking auf dieser Datenbasis liegen aber noch nicht genügend Angaben seitens unserer Wettbewerber vor. Wir verfolgen einen offenen Stakeholder-Dialog und halten uns an die gesetzlichen Vorschriften sowie internationale Standards und Normen.

N032 / 2.10 / AUSZEICHNUNGEN

ATTRAKTIVE ARBEITGEBER 2010 (BERUFSSTART.DE), PLATZ 33

SOLARWORLD nahm 2010 zum ersten Mal an der Studie „Die attraktivsten Arbeitgeber“ teil und erreichte im Ranking, das im März 2011 veröffentlicht wurde, den 33. Platz. Seit 2007 befragt berufsstart.de jährlich Studierende, Hochschulabsolventen und Young Professionals zum Thema Attraktive Unternehmen. Zu bewertende Kriterien der Studie sind: Branche, Bezahlung, Image und Unternehmensphilosophie, Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Internationalität des Unternehmens, Sozialleistungen, Sicherheit und Infrastruktur bzw. Verkehrsanbindung. Wie die Umfrage ergeben hat, spielen bei der Unternehmenswahl flexible Arbeitszeiten und eine internationale Ausrichtung des Unternehmens eine bedeutende Rolle für Studierende.



AUTOMATION AWARD (DRESDEN FAB AUTOMATION CLUSTER)

Einmal pro Jahr findet in Dresden das Fab Automation Cluster (DFAC) Innovationsforum für Automatisierung statt, welches den Geschäftspartnern der DFAC aus Deutschland, USA, Europa und Asien die Möglichkeit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch bietet. Teilnehmer haben nicht nur die Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen, sondern auch aufzuzeigen, wie die Produktion in der Halbleiter- und Photovoltaikindustrie noch sicherer, effektiver und kostengünstiger gestaltet werden kann. Im Rahmen dieser Veranstaltung wird jedes Jahr von den Organisatoren des Innovationsforums der Automation Award verliehen. Im Jahr 2011 ging dieser an SOLARWORLD, insbesondere für die Tätigkeiten im US-Amerikanischen Hillsboro, wo SOLARWORLD eine stillgelegte Halbleiterfabrik in die größte und modernste Solarfertigung Amerikas umgewandelt hat.



CARBON DISCLOSURE PROJECT DEUTSCHLAND (SECTOR LEADER RENEWABLES 2011)

Der Jahresbericht des Carbon Disclosure Projects (CDP) Deutschland stellt im Jahr 2011 die SOLARWORLD AG wegen der transparenten und detaillierten Berichterstattung als „Sector Leader“ im Bereich Erneuerbare Energien heraus. Das CDP fordert jährlich weltweit börsennotierte Unternehmen dazu auf, ihre klimarelevanten Unternehmensdaten sowie Strategien und konkrete Maßnahmen zum Klimaschutz an das CDP zu berichten. Die Daten werden den Kapitalmärkten und der Öffentlichkeit vom CDP zur Verfügung gestellt. Das Ziel der Datenveröffentlichung ist es, mehr Transparenz in Bezug auf Emission klimaschädlicher Treibhausgase zu schaffen.

CARBON DISCLOSURE PROJECT**CR REPORTING AWARDS „BEST INTEGRATED REPORT“ (CORPORATE REGISTER), PLATZ 2 (2010: PLATZ 4)**

In der Berichterstattung ist für SOLARWORLD im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verbesserung zu erkennen. Diese belegte im Jahr 2010 noch den 4. Platz bei den CR Reporting Awards in der Kategorie „Bester integrierter Bericht“ und stieg ein Jahr später auf den 2. Platz auf. Verliehen wurde der Preis wie jedes Jahr von der Organisation Corporate Register. Preise werden für neun verschiedene Kategorien im Bereich der Berichterstattung vergeben. Im Jahr 2011 nahmen insgesamt 90 Unternehmen aus der ganzen Welt an dem Wettbewerb teil.

**DESIGN AWARD FÜR SOLARWORLD GT, HOCHSCHULE BOCHUM (WORLD SOLAR CHALLENGE, AUSTRALIEN)**

Die Hochschule Bochum erhielt 2011 mit dem „SOLARWORLD GT“ den Design Award für besonders innovative SolarCar-Modelle. Die Auszeichnung wird seit 2007 alle zwei Jahre im Rahmen eines Weltumrundungswettbewerbs (World Solar Challenge) in Australien für Solarautos vergeben. Bereits zum zweiten Mal innerhalb der letzten Jahre erhielten die Bochumer diese Auszeichnung. Im Jahr 2007 waren sie für den „SOLARWORLD No.1“ geehrt worden.

N034

DIE BESTEN GESCHÄFTSBERICHTE (MANAGER MAGAZIN), PLATZ 2 (TECDAX), (2010: PLATZ 1)

Beim renommierten Wettbewerb des manager magazins „Die besten Geschäftsberichte“ belegte SOLARWORLD den 2. Platz in der Kategorie TecDAX und den 10. im Gesamtranking der 160 teilnehmenden Unternehmen. Drei wissenschaftliche Gutachterteams von der Universität Münster untersuchen unabhängig voneinander die Berichte nach den Kriterien Inhalt, Gestaltung und Sprache. Die vier besten Berichte eines jeden Index werden zusätzlich von einer fachkundigen Jury hinsichtlich ihrer Prägnanz, Glaubwürdigkeit und Berichtseffizienz begutachtet.

MANUFACTURING EXCELLENCE (MX) AWARD SONDERPREIS 2011

Mit einem Sonderpreis wurde die SOLARWORLD-Tochter DEUTSCHE SOLAR GMBH beim Manufacturing Excellence Award „MX Award“ 2011 ausgezeichnet. Mit dem MX Award werden jährlich Best Practices am Produktionsstandort Deutschland ausgezeichnet. Entsprechend dem Leitgedanken „Stärken erkennen – Maßstäbe setzen“ ist es Ziel des Netzwerkes der Manufacturing Excellence, innovative Produktionskonzepte zu kommunizieren und zu verbreiten. Die Auszeichnung mit dem erstmals vergebenen Sonderpreis würdigt die besonderen Bestrebungen eines auf Effizienz und Nachhaltigkeit ausgerichteten Standortes und zeichnet die Transformation von der Manufaktur zur industriellen Massenproduktion aus. Im Jahr 2010 hatte die DEUTSCHE SOLAR GMBH ihre neue, und gleichzeitig Europas größte und modernste Solarwaferproduktion in Betrieb genommen und sich somit einen Wettbewerbsvorteil in der Solarbranche geschaffen.

**PRISM AWARD (PRISA), BRONZE**

Die Kampagne „SOLARWORLD Sun TV“ wurde im Jahr 2011 mit dem PRISM Award (Bronze) in der Kategorie Media Relations & Public Relations ausgezeichnet. Den vom Public Relations Institute of Southern Africa (PRISA) verliehenen Preis erhielt die Agentur „Chatroom“, welche die Kampagne für SOLARWORLD produziert hat. Die PRISA Awards, zum 15. Mal verliehen, zeichnen Public Relations- und Kommunikationsexperten aus, die erfolgreich Planung, Kreativität und Professionalität in Public Relations- und Kommunikationsprogramme integrieren und dadurch ausgezeichnete Kampagnen produzieren.



RECYCLE AT WORK AWARD (WASHINGTON COUNTY BOARD OF COMMISSIONERS)

Der Standort Hillsboro der SOLARWORLD war im Jahr 2011 unter den 50 Unternehmen, die vom Washington County, Board of Commissioners mit dem „Recycle at Work Award“ ausgezeichnet wurden. Die Auszeichnung wurde branchenübergreifend für innovative Recycling- und Abfallvermeidungsmaßnahmen verliehen, beispielsweise Recyclingmaßnahmen an allen Arbeitsplätzen und Einsammeln von recyclebaren Gegenständen sowie Durchführung von mindestens fünf Abfallvermeidungsstrategien.



SVTC SCORECARD RANKING (SILICON VALLEY TOXICS COALITION), PLATZ 1 (2010: PLATZ 2)

Das Non-Profit Unternehmen Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC) bewertete in seiner Studie Unternehmen entlang diverser Kriterien, u. a. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Nachhaltigkeit, Arbeitnehmerrechte und soziale Gerechtigkeit. Diese beinhalten Produktrücknahmesysteme und Recycling, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, eine Life-Cycle-Analyse und Analyse der Nutzung von Chemikalien und Offenlegungserklärungen. SOLARWORLD erreichte im Ranking 2011 den ersten Platz mit 91 Punkten, gefolgt von Trina Solar auf dem zweiten Platz und Abound Solar, REC und First Solar auf dem dritten Platz.



SRI-AUDIT DER VIGEO GROUP, SEIT 2008

Auch die auf SRI-Audits spezialisierte Vigeo Group bewertet die Leistung der SOLARWORLD im Bereich nachhaltige Entwicklung und gesellschaftliche Verantwortung regelmäßig. Die letzte Aktualisierung fand im Januar 2012 statt. Nähere Informationen sind bei Vigeo erhältlich.



N036 / 3.5 / VORGEHENSWEISE BEI DER BESTIMMUNG DES BERICHTSINHALTS

Der Berichtsinhalt wurde nach den Prinzipien Wesentlichkeit, Stakeholder-Inklusivität, Nachhaltigkeitskontext und Vollständigkeit der Global Reporting Initiative erstellt und die jeweiligen Tests wurden angewandt, wie im Folgenden beschrieben. Außerdem werden die Vorgaben des Global Compact und der EFFAS/DVFA sowie Anregungen seitens Ratingagenturen und sonstiger Stakeholder einbezogen. Auf dieser Basis erstellt das Nachhaltigkeitsmanagement den Berichtsentwurf, der vom Vorstand gesichtet wird. Der Vorstand kann Änderungen verlangen und gibt den Bericht final frei.

WESENTLICHKEIT: Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass alle Kernindikatoren der Global Reporting Initiative wesentliche Informationen für Stakeholder beinhalten. Allerdings treffen nicht alle Indikatoren auf jedes Unternehmen gleichermaßen zu. Wesentlich sind somit Bereiche, in denen das Verhalten von SOLARWORLD besondere ökonomische, ökologische und soziale/gesellschaftliche Auswirkungen hat oder haben könnte. Themen, die erfolgsentscheidend für SOLARWORLD und gleichermaßen von hoher Priorität für die Gesellschaft sind, legen wir deshalb im Lagebericht offen, zum Beispiel: unsere Marktpositionierung, das Ausmaß der Kundenzufriedenheit, unsere Investitionen in Forschung und Entwicklung, die Energie- und CO_{2eq}-Rücklaufzeiten unserer Module, unsere Zertifizierung nach ISO 9001 und ISO 14001, Neuigkeiten über Solar2World-Projekte, die Mitarbeiterentwicklung im Konzern inklusive Frauenanteil, die Altersstruktur der Belegschaft, unsere Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie Fehlzeiten und Unfallquoten. Über die prägnante Darstellung im Lagebericht hinausgehende Angaben zu diesen und weiteren Themengebieten, die die Einschätzungen und Einstellungen unserer Stakeholder nennenswert beeinflussen können, sind in den Details zur Nachhaltigkeitsleistung zu finden. So äußern wir uns an dieser Stelle zum Beispiel zu betrieblichen sozialen Zuwendungen, zu Kollektivvereinbarungen, zur Vielfalt im Konzern, zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, zu unserem Einfluss auf die Biodiversität und zur Produktkennzeichnung. Themen, mit denen SOLARWORLD bisher nicht in Berührung kommt, werden nicht näher vertieft, so beispielsweise die Verletzung der Rechte von Ureinwohnern.  GRI-Index • S. N004//

05 WESENTLICHKEITSMATRIX



PRIORITÄTEN: Wir haben die Kernindikatoren soweit in die Berichterstattung aufgenommen, wie es die derzeitige Datenlage zulässt. In einigen Fällen verfügen wir über interne Daten, die wir nicht offenlegen können, da es sich dabei um vertrauliche Informationen handelt. Wir sind bemüht, die Transparenz unserer Berichterstattung nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative weiterhin zu steigern.

STAKEHOLDER: Die Hauptstakeholdergruppen, die diesen Bericht verwenden werden, sind Investoren (Aktionäre, institutionelle Investoren) und Analysten als Intermediäre. Der Bericht wird zunehmend von Ratingagenturen herangezogen, um das Unternehmen SOLARWORLD zu bewerten. Des Weiteren informiert der Bericht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden (Großhandel, Installateure, fernere Endkunden) und Lieferanten des SOLARWORLD Konzerns. Darüber hinaus dient der Bericht allen weiteren Stakeholdern sowie der interessierten Öffentlichkeit als Informationsquelle.

/ 3.6 / BERICHTSGRENZE

Die generelle Berichtsgrenze umfasst alle Organisationseinheiten, über die wir Kontrolle ausüben und auf die wir signifikanten Einfluss haben, d. h. alle SOLARWORLD Konzerngesellschaften. Vorgelegte und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette außerhalb des SOLARWORLD Konzerns werden wegen mangelnder Kontrolle und unzureichendem Einfluss nur begrenzt einbezogen. Die strategischen Informationen dieses Berichts beziehen sich auch auf die JOINT SOLAR SILICON (JSSi) Verwaltungs-GmbH, das Joint Venture QATAR SOLAR TECHNOLOGIES Q.S.C. (QST) sowie die SOLAR-CYCLE GMBH.

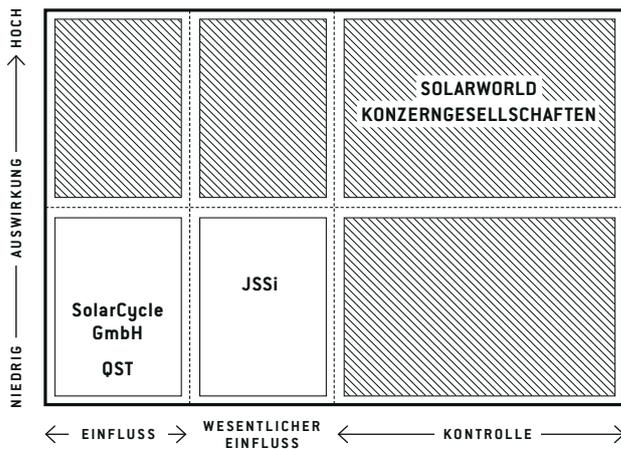
Im Falle abweichender Berichtsgrenzen werden diese für den entsprechenden Punkt der Global Reporting Initiative kenntlich gemacht.

N038

Hinsichtlich der Leistungsindikatoren werden Tochterunternehmen und gepachtete Anlagen grundsätzlich einbezogen. Joint Ventures werden nur einbezogen, wenn wir über diese Einheiten operative Kontrolle und wesentlichen strategischen Einfluss bezüglich eines Indikators ausüben, was zurzeit bei unseren Joint Ventures nicht der Fall ist. SOLARWORLD übt laut Global Reporting Initiative Kontrolle aus, wenn SOLARWORLD die finanziellen und operativen Entscheidungen eines Unternehmens steuert und Leistungen erhält. Ein wesentlicher Einfluss ist laut Global Reporting Initiative dann gegeben, wenn SOLARWORLD an der finanziellen und operativen Entscheidungsfindung eines Unternehmens teilhat, jedoch ohne Kontrolle auszuüben.

Ausgelagerte Tätigkeiten (Outsourcing) werden nicht einbezogen (z. B. Logistikunternehmen). Die Berichtsgrenzen wurden im Vergleich zum Vorjahr so weit wie möglich konstant gehalten, damit die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume und der Angaben für verschiedene Organisationen gewährleistet werden kann. Abweichungen sind gekennzeichnet. Die Ergebnisse sind repräsentativ für den Konzern bzw. werden dahingehend interpretiert.

06 BERICHTSGRENZE



/ 3.7 / BESCHRÄNKUNGEN DES BERICHTSUMFANGS

Beschränkungen der Bandbreite sind derzeit durch die dargelegten Gründe gegeben.

☉ 3.5 – Prioritäten • S. N036 // Weitere Details werden je Indikator hervorgehoben.

/ 3.9 / DATENERHEBUNGEN UND BERECHNUNGSGRUNDLAGEN

Im Allgemeinen erfolgt die Datenerhebung über die Softwaresysteme (z. B. Navision, Targit) des Konzerns. Zusammengetragen werden die Daten von den jeweiligen Fachabteilungen. Der Großteil der ökologischen und sozialen Kennzahlen wird über eine Sharepoint-Lösung ermittelt. Einzelne Informationen werden über Interviews und E-Mail-Kontakte zusammengetragen. Die Berechnungsgrundlagen und Schätzungen werden jeweils bei den Profilingaben und Kennzahlen erläutert.

/ 3.10 / NEUE DARSTELLUNG VON INFORMATIONEN AUS ALTEN BERICHTEN

Wir haben die Darstellung anhand des Standards 3.1. der Global Reporting Initiative angepasst. Abgesehen davon haben wir die grundlegende Darstellung des Vorjahres nicht angepasst, aber berichtete Zahlen aktualisiert.

/ 3.11 / VERÄNDERUNGEN DES UMFANGS, DER BERICHTSGRENZEN ODER MESSMETHODEN

Wir berichten dieses Jahr erstmalig nach dem Standard 3.1 der Global Reporting Initiative. Bis auf wenige Kennzahlen legen wir die geforderten Daten vollkommen offen.  *GRI-Index* • S. N004 // Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen. Geringfügige Anpassungen werden in den Erläuterungen zu den Indikatoren dargelegt.

/ 3.13 / BESTÄTIGUNG DURCH DRITTE

Der vorliegende Bericht wurde, wie auch der Konzernlagebericht und -abschluss, durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer prüferischen Durchsicht unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger prüferischer Durchsicht von Berichten im Bereich der Nachhaltigkeit unterzogen.  *Bescheinigung* • S. N111 // Dieser Standard (PS 821) hat die Vorgaben des ISAE 3000 übernommen und beinhaltet zudem weitergehende Vorgaben.

/ 4.4 / EMPFEHLUNGEN UND ANWEISUNGEN AN DAS HÖCHSTE LEITUNGSORGAN

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mit Hinweisen und Anregungen an den Vorstand zu wenden, sei es über ihren Vorgesetzten oder direkt. An unserem Standort in Freiberg können die Mitarbeiter zudem über den Betriebsrat ihre Anliegen vorbringen. Nach deutschem Gesetz gibt es in vielen Bereichen mitbestimmungspflichtige Themen, d. h. die Mitarbeiter können zwar keine direkten Anweisungen an den Vorstand richten, wohl aber über den Betriebsrat Einfluss nehmen und Entwicklungen verhindern. Im Vorstand gibt es keine ausgewiesene Arbeitnehmervertretung.

N040

Aktionäre verfügen über ein Teilnahmerecht (§ 118(1) AktG) sowie ein Auskunftsrecht in der Hauptversammlung (§ 131(1) AktG) und können Einfluss ausüben über Wortmeldungen und Stimmabgabe bei der Hauptversammlung (§§ 12, 134 AktG, Satzung der SOLARWORLD AG), Einreichung von Gegenanträgen (§ 126 AktG), Verlangen einer Tagesordnungsergänzung (§ 122(2) AktG, ab fünf Prozent der Stimmrechte oder einem Aktienanteil von mindestens 500.000,00 €), Unterbreitung von Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Eingang beim Unternehmen mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, §127 AktG) sowie Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung (§ 122 AktG, sofern akkumuliert mindestens fünf Prozent des Nominalkapitals repräsentiert sind). Im Mai 2011 wurden auf der Hauptversammlung folgende Themenschwerpunkte diskutiert: Unabhängigkeit des Aufsichtsrates – Corporate Governance (Hintergrund: seit zwölf Jahren unveränderte Aufsichtsratsbesetzung), Vielfalt im Vorstand, Aufsichtsrat sowie in Führungspositionen – Schwerpunkt Frauenquote (seit Mitte 2011 verfügen wir über eine Frau im Vorstand (☞ Konzernvorstand erweitert • S. 036//)), Unzufriedenheit mit der Aktienperformance, Dividende pro Aktie als zu niedrig eingeschätzt, erwartete Solarmarktentwicklung und Positionierung von SOLARWORLD sowie die geplante Lithiumgewinnung.

/ 4.5 / **ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER BEZAHLUNG DES TOP-MANAGEMENTS UND DER UNTERNEHMENSLEISTUNG**

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Entwicklung der Dividende, die der leitenden Angestellten und der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften an individuelle Zielvereinbarungen geknüpft. Abfindungen bei Ausscheidung aus dem Betrieb sind nicht im Vorfeld ausgehandelt (keine „goldenen Fallschirme“). Es existiert keine gesonderte Vergütungskomponente für Nachhaltigkeitsaspekte, da diese über die strategische Zielsetzung einer nachhaltigen Unternehmensführung bereits abgebildet sein sollen. (☞ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026// Vergütungsbericht • S. 123//

/ 4.6 / **MECHANISMEN ZUR VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN INNERHALB DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS**

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten verzichtet SOLARWORLD auf aktienbasierte Vergütungselemente. So soll gewährleistet werden, dass das Top-Management nicht auf kurz- bis mittelfristige Steigerungen des Aktienkurses hinarbeitet, sondern im Sinne des langfristigen Erfolgs des Unternehmens handelt. Zudem ist der Vorstandsvorsitzende gleichzeitig Gründer und Hauptaktionär des Unternehmens. Die Zusammensetzung des Vorstands weist eine hohe Kontinuität auf. Es handelt sich nicht um kurzfristig eingesetzte Manager, womit einer auf schnelle Gewinne ausgerichteten Unternehmensführung entgegengewirkt wird.

/ 4.7 / PROZESS ZUR BESTIMMUNG DER ZUSAMMENSETZUNG, QUALIFIKATION UND ERFAHRUNG DER MITGLIEDER DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS UND SEINER AUSSCHÜSSE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VIELFALT (GENDER UND WEITERE INDIKATOREN)

Die Auswahl der Vorstandsmitglieder erfolgt mit der Zielsetzung, für die Kernthemen im Konzern das nötige Fachwissen sowie die nötige Managementenerfahrung zusammenzuführen. Das bedeutet, dass Vielfalt angestrebt wird.

Der Vorstandsvorsitzende, **Dr.-Ing. E. h. Frank Asbeck**, ist Diplomingenieur der Agrarwissenschaften und hält die Ehrendoktorwürde der Fakultät für Chemie und Physik der TU Bergakademie Freiberg. Er führte bereits vor der Gründung der SOLARWORLD AG Entwicklungsprojekte in Afrika durch und ist Gründungsmitglied der heutigen Bundespartei Bündnis 90/Die Grünen. **Dipl.-Wirtschaftsingenieur Frank Henn** greift auf Erfahrung im Vertrieb in multinationalen Unternehmen zurück und ist seit 2004 Vorstand Vertrieb der SOLARWORLD AG. **Dipl.-Ing. Boris Klebensberger** stieg bereits gegen Ende seines Studiums bei der SOLARWORLD AG ein und ist seit 2001 Vorstand Operatives Geschäft des Unternehmens. **Dipl.-Kfm. tech. Philipp Koecke** verfügt über Erfahrung aus Tätigkeiten in der Finanz- und Kreditwirtschaft und ist seit 2003 Vorstand Finanzen der SOLARWORLD AG. **RAin Colette Rückert-Hennen** war zunächst als Anwältin und dann 13 Jahre in der Tourismusbranche tätig. Sie verfügt über umfassende Führungserfahrung im internationalen Management und ist seit 2011 Vorstand Personal und Marke der SOLARWORLD AG.

/ 4.8 / MISSION, WERTE, VERHALTENSKODIZES UND PRINZIPIEN SOWIE STATUS DER IMPLEMENTIERUNG

Unsere Vision (→ [Konzernlagebericht](#) • S. 019//) fußt seit jeher auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Diese Leitbilder gelten konzernweit und werden mit Hilfe unserer Managementinstrumente und über direktes Vorleben durch die Führungskräfte umgesetzt. Während der letzten Monate wurde das Compliance Management bei SOLARWORLD breiter aufgestellt. Im Fokus steht dabei die konzernweite Stärkung einer integritätsfördernden Unternehmenskultur. Seit Anfang 2012 verfügt der SOLARWORLD Konzern über ein Compliance Committee, das sich aus dem Vorstand Personal und Marke, dem Finanzvorstand, dem Global Compliance Officer, dem Senior Auditor (Interne Revision), dem Leiter Konzernrechnungswesen, dem Leiter Konzerncontrolling (inkl. Risikomanagement) und der Leiterin Human Resources & Organisationale Entwicklung gehören. Die Hauptaufgaben des Compliance Committees sind die Analyse von Compliance-Fällen, die Entscheidung über die Vorgehensweise in wesentlichen Compliance-Fällen, die Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen, die Schließung von Lücken in den Unternehmensrichtlinien sowie die kontinuierliche Verbesserung der Compliance-Organisation.

Zurzeit bauen wir in Kooperation mit dem niederländischen Anbieter People Intouch B. V. das Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp auf, das ab dem zweiten Quartal 2012 zum Einsatz kommen soll. SOLARWORLD SpeakUp wird Mitarbeitern und Lieferanten zur Verfügung stehen. Alle weiteren Zielgruppen werden sich über die E-Mail-Adresse @ integrity@solarworld.de// an das Compliance Committee wenden können.

N042

In unserem Verhaltenskodex, der sich an internationale Standards (z. B. die der International Labor Organization oder des Global Compact der Vereinten Nationen) anlehnt, legen wir unsere Grundsätze fest; beispielsweise hinsichtlich unserer Arbeitspraktiken, der Wahrung der Menschenrechte, der Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung sowie unserer Produktverantwortung. Der Verhaltenskodex verweist auf weitere Unternehmenspolitiken und Richtlinien, wie zum Beispiel die Unternehmenspolitik für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt. 2011 wurde der Verhaltenskodex noch nicht an alle Mitarbeiter kommuniziert, da sich im Unternehmen eine Diskussion über Werte, Kultur und Integrität entwickelte, die dazu führte, dass das gesamte Compliance Management breiter aufgestellt wurde. In diesem Rahmen wird der Verhaltenskodex erneut überarbeitet und die Inhalte werden im Anschluss schrittweise den Mitarbeitern nähergebracht. Dabei soll besonderer Wert auf den Dialog im Unternehmen über Integrität und Compliance gelegt werden.

Seit 2009 ist SOLARWORLD Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und setzt sich für die Umsetzung seiner zehn Prinzipien ein, z. B. indem diese Prinzipien explizit im SOLARWORLD Verhaltenskodex berücksichtigt werden. Darüber hinaus werden wir uns bemühen, auch unsere Geschäfts- und Vertragspartner zur Einhaltung ähnlicher Standards zu bewegen. In diesem Kontext verabschiedeten wir 2009 den SOLARWORLD Lieferantenkodex, der Anfang 2011 eingeführt wurde. Dieser Lieferantenkodex fordert unsere Geschäftspartner auf, alle geltenden Umwelt- und Sozialgesetze, -regelungen und -standards einzuhalten und ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Gefahren zu betreiben. Außerdem werden die Lieferanten dazu angehalten, ihre Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Standards zu bewegen. ☞ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026 // Strategie und Handeln • S. 021 // Mitarbeiter • S. 051 // @ www.solarworld.de/vision/

/ 4.9 / VERFAHREN DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS ZUR ÜBERWACHUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Wir führen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte über unsere Managementinstrumente ☞ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026 // zusammen, um diese gemeinsam zu betrachten. Seit 2010 sind alle Standorte der SOLARWORLD nach ISO 9001 und nach ISO 14001 zertifiziert. Chancen und Risiken werden über unser Risikomanagement umfassend einbezogen. ☞ Voraussichtliche Entwicklung • S. 081 // Der Global Compliance Officer berichtet jährlich an den Vorstand, unter anderem hinsichtlich der Einhaltung von Standards und Prinzipien. ☞ 4.8 • S. N041 // Die Erreichung aller Konzernziele wird mindestens einmal jährlich überprüft. Außerdem legen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung über die Berichterstattung sehr detailliert offen. ☞ Global Compact (Fortschrittsmitteilung) • S. N011 // ☞ GRI-Index • S. N004 //

/ 4.10 / VERFAHREN ZUR BEWERTUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS SELBST

In der jährlichen Hauptversammlung stellt sich der Vorstand den Fragen der Aktionäre. Diese entscheiden über die Entlastung des Vorstands. Über eine nachhaltige Unternehmensführung (→ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026//) werden auch Nachhaltigkeitsaspekte erfasst, aber es existiert bisher dafür keine gesonderte Leistungsbeurteilung. (→ Vergütungsbericht • S. 123//)

/ 4.11 / VORSORGEPRINZIP

Das Vorsorgeprinzip ist in unserem Unternehmen über das Risikomanagement, das Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagement, das Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Interne Revision institutionalisiert. Wenn die Gefahr schwerer oder irreversibler Schäden besteht, dürfen Unsicherheiten in der wissenschaftlichen Bewertung nicht als Grund dafür dienen, kostenwirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Zudem wird diese Grundorientierung durch unsere freiwillige Offenlegung wie die Berichterstattung nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative oder die Beteiligung am Carbon Disclosure Project (CDP) unterstrichen. (→ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026// Voraussichtliche Entwicklung • S. 081//)

/ 4.12 / EXTERNE VEREINBARUNGEN, PRINZIPIEN ODER INITIATIVEN

⑦ EXTERNE VEREINBARUNGEN, PRINZIPIEN ODER INITIATIVEN

Prinzipien/Vereinbarungen/Initiativen	Zeitraum	Standorte	Gegründet durch/ unter Einbeziehung von	Motivation
Anwendung des ISO-Standards 9001 und 14001	Seit 2010	Konzern	ISO	freiwillig
Mitglied des Global Compact	Seit 2009	Konzern	Vereinte Nationen	freiwillig
Berichterstattung entlang der KPIs for ESG der DVFA (seit 2010 auch der EFFAS)	Seit 2008	Konzern	EFFAS/DVFA	freiwillig
Arbeit am Verhaltenskodex	Seit 2007	Konzern	Mitarbeiter	freiwillig
Berichterstattung entlang des Rahmenwerks der GRI	Seit 2007	Konzern	GRI, basierend auf einem weltweiten Multi-Stakeholder-Dialog	freiwillig
Teilnahme an der NetJets Climate Initiative (→ <u>1.2</u> • S. N031// <u>EN17</u> • S. N064//)	Seit 2007	Konzern	NetJets	freiwillig
Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)	Seit 2005	Konzern	Institutionelle Investoren	freiwillig

N044 / 4.13 / MITGLIEDSCHAFTEN

☉ FREIWILLIGE MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENVERTRETUNGEN

Organisation	Seit	Mitglied	Funktion
FlaSEIA (Florida Solar Energy Industries Association)	1989	SOLARWORLD AMERICAS LLC*/ Peter DeNapoli	Vorstandsmitglied
SEIA (Solar Energy Industries Association)	1990	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*/ Raju Yenamandra, Boris Klebensberger	Vorstandsmitglieder
ASQ (American Society for Quality)	1992	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*/ Steve Hunter (seit 1988)	Mitglied
UL/PV section	1997	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Beiratsmitglied
SESHA (Semiconductor, Environmental, Safety and Health Association)	1998	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*/ Sergio Vasquez	Mitglied
NFPA (National Fire Prevention Association)	1998	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*/ Sergio Vasquez	Mitglied
DGS (Deutsche Gesellschaft für Sonnenenergie) e.V., München	1998	SOLARWORLD AG	Mitgliedschaft
Eurosolar, Bonn	1999	SOLARWORLD AG	Mitgliedschaft
FSEC (Florida Solar Energy Center)	2000	SOLARWORLD AMERICAS LLC*/ Peter DeNapoli	Vorstandsmitglied
Freiberger Interessengemeinschaft der Recycling- und Entsorgungsunternehmen (F.I.R.E.) e.V.	2002	SUNICON GMBH (ZURVOR DEUTSCHE SOLAR GMBH)	Mitglied
Dresdner Gesprächskreis der Wirtschaft und Wissenschaft e.V.	2002	SUNICON GMBH	Mitglied
Solar Alliance	2003	SOLARWORLD AMERICAS LLC*	Vorstandsmitglied
Bundesverband Solarwirtschaft	2003	SOLARWORLD AG	Mitglied
Silicon Saxony e.V.	2003	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
VIK (Verband der industriellen Energie- und Kraftwirtschaft)	2005	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
European Photovoltaic Industry Association (EPIA), Brüssel	2006	Boris Klebensberger	Vorstandsmitglied
Stiftung „Technische Universität Bergakademie Freiberg“	2006	Prof. Dr. Peter Woditsch	Mitglied des Stiftungsrates
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft	2006	Prof. Dr. Peter Woditsch	Mitglied des Landeskuratoriums Mitteldeutschland
Bundesverband Solarwirtschaft	2007	Dr.-Ing. E. h. Frank Asbeck	Vorstandsmitglied
NYSEIA (New York Solar Industry Association)	2007	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Vorstandsmitglied
OSEIA (Oregon Solar Industry Association)	2007	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Vorstandsmitglied
Zoologisches Forschungsmuseum Alexander Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere	2007	Dr.-Ing. E. h. Frank Asbeck	Vorsitzender des Kuratoriums der Alexander-Koenig-Gesellschaft
Hillsboro Chamber of Commerce	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied

Organisation	Seit	Mitglied	Funktion
UnternehmensGrün e.V.	2007	SOLARWORLD AG	Mitglied
CanSIA (Canadian Solar Industry Association)	2007	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Oregon Business Association	2008	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC./ Ben Santarris	Mitglied
CALSEIA (California Solar Energy Industry Association)	2008	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
AriSEIA (Arizona Solar Energy Industry Association)	2008	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
TREIA (Texas Renewable Energy Industries Association)	2008	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Valley Industry and Commerce Association	2008	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Oregon BEST (Oregon Built Environment and Sustainable Technologies Center)	2008	Gordon Brinser	Vorstandsmitglied
Biodiversity in Good Company	2008	SOLARWORLD AG	Mitglied
Stiftungsrat der Stiftung Mittelsächsisches Theater	2008	Mario Behrendt (seit 2009, zuvor Prof. Dr. Peter Woditsch)	Mitglied
Energiebeirat der Stadt Freiberg	2009	Mario Behrendt	Mitglied
Global Compact der Vereinten Nationen	2009	SOLARWORLD AG	Mitglied
Deutsche Gesellschaft für Qualität	2009	Jörg Müller	Mitglied
Westside Economic Alliance	2009	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC./ Ben Santarris	Mitglied
Hochschulrat der TU Bergakademie Freiberg	2010	Mario Behrendt	Beratendes Mitglied
SEMI (Semiconductor Equipment and Materials Institute) Europe	2010	DEUTSCHE CELL GMBH	Mitglied
National Association of Manufacturers	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
SiSoC (Silicon Solar Consortium)	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC./ Ethan Good	Vorsitzender des Industry Advisory Board
Centre of Excellence for TPM at Ansbach University @ www.cetpm.de//	2010	DEUTSCHE SOLAR GMBH/ Mario Behrendt	Mitglied
Oregon Business Council	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC./ Gordon Brinser	Mitglied
Association of the United States Army	2010	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Gesellschaft für Datenschutz (GDD) e. V.	2011	DEUTSCHE SOLAR GMBH/ Thomas Leuschel	Mitglied
Deutsches Institut für Interne Revision	2011	DEUTSCHE SOLAR GMBH/ Thomas May	Mitglied

* Dies schließt die ehemalige Shell Solar und/oder Siemens Solar und/oder Arco Solar ein.

N046 / 4.14 / **STAKEHOLDERGRUPPEN**

Die Stakeholdergruppen, die SOLARWORLD bei ihren Entscheidungen einbezieht, sind in erster Hinsicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden (Großhandel, Installateure, ferner Endkunden), Lieferanten des SOLARWORLD Konzerns, Banken/Gläubiger sowie Regierungen/Behörden. Shareholder (Aktionäre, Investoren) werden als Stakeholder berücksichtigt. Weitere Stakeholder, die ebenfalls einbezogen werden, sind Analysten und Broker als Intermediäre, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Konkurrenten, die lokale Bevölkerung, Verbände/Handelsgruppen, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, die Presse sowie die interessierte Öffentlichkeit.

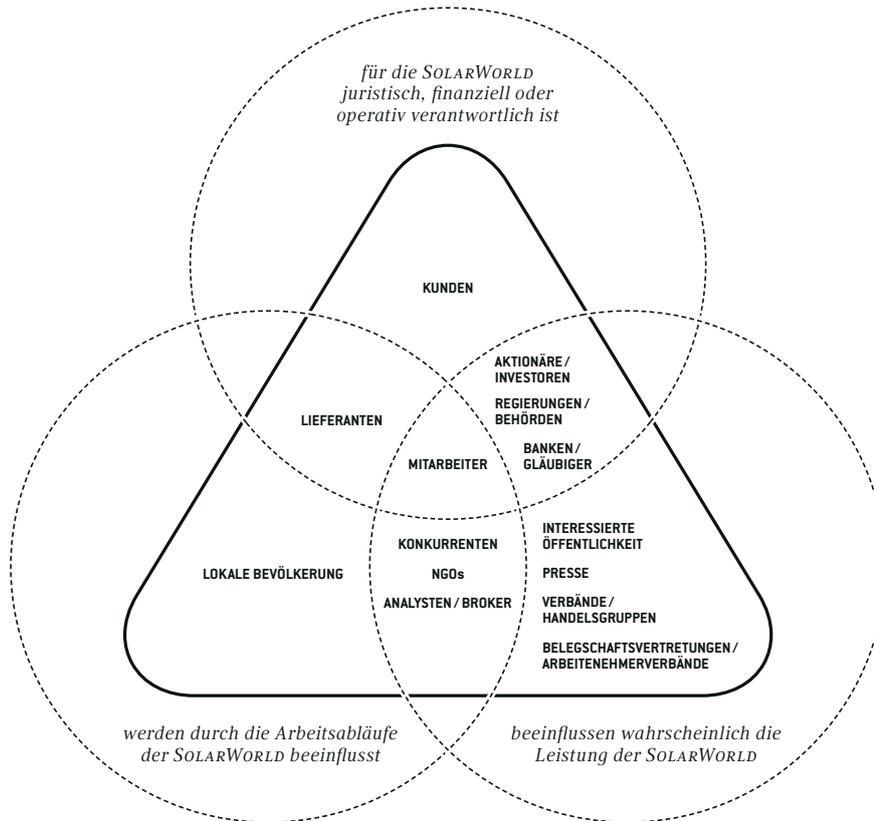
/ 4.15 / **IDENTIFIKATION UND AUSWAHL DER STAKEHOLDER**

Basierend auf Mason and Mitroff (1981) und den Kriterien des AccountAbility Standards AA 1000 SES orientieren wir uns zur Bestimmung der Stakeholdergruppen an den folgenden Fragen:

- Für wen tragen wir Verantwortung (juristisch/finanziell/operativ)?
 - Wer ist von unseren Aktivitäten oder deren Auswirkungen direkt oder indirekt betroffen/abhängig?
 - Wer kann die Umsetzung unserer Aktivitäten beeinflussen (behindern/fördern) oder darüber entscheiden?
 - Mit wem stehen wir in engem Austausch oder unterhalten langfristige Beziehungen?
 - Wer hat bezüglich Themen, die für uns relevant sind, Stellung bezogen?
 - Welche Gruppierungen (gebildet nach demografischen oder anderen Eigenschaften) dürften sich für unsere Aktivitäten und deren Ergebnisse interessieren?
-

Zu allen Stakeholdergruppen halten wir Kontakt, zu den Hauptstakeholdern dabei besonders intensiv. Unsere Hauptstakeholder sind diejenigen, für die wir direkt Verantwortung tragen:

09 STAKEHOLDER



Die oben aufgeführte Darstellung bietet einen Überblick über unsere Stakeholder entlang des Schemas des AA 1000 Standards, der von der gemeinnützigen Mitgliederorganisation „Institute of Social and Ethical AccountAbility“ angeboten wird.

N048 / 4.16 / EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Die Bedürfnisse aller Stakeholdergruppen werden bereits derzeit einbezogen und mit unterschiedlicher Tiefe analysiert. Für alle Gruppen führt SOLARWORLD interne Analysen durch – basierend auf den im Unternehmen und in externen Studien vorliegenden Informationen. Wir befragen jährlich unsere Mitarbeiter (→ *Mitarbeiter 2012+* • S. 108//, unsere Kunden (→ *Operative Frühindikatoren* • S. 027// und unsere Lieferanten. Die Kundenbefragungen führen wir für unsere Waferkunden, Großhändler und Installateure systematisch durch. Endkunden können bisher nur ad hoc befragt werden, da der Erhebungsaufwand noch sehr groß ist. Mittelfristig soll dies auch mit weiteren Stakeholdergruppen geschehen.

Außerdem stehen wir mit den Gemeinden an unseren SOLARWORLD Standorten in engem Kontakt, beispielsweise in Freiberg beim Tag der offenen Tür für Beschäftigte und ihre Familie anlässlich der Eröffnung der Solar Factory III oder beim Tag der offenen Tür im Industriegebiet Ost anlässlich der Nacht der Wissenschaft. Bei unseren Solar2World Projekten (@ www.solarworld.de/nachhaltigkeit//) arbeiten wir eng mit Stakeholdern (z. B. Gemeinden und NGOs) vor Ort zusammen, um Lösungen anzubieten, die der Bevölkerung den größtmöglichen Nutzen stiften und auch von der Bevölkerung selbst fortgeführt werden können.

Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen sowie unsere Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen stehen wir zudem in einem regelmäßigen gesellschaftspolitischen Gedankenaustausch mit weiteren Stakeholdern: Wir tauschen uns zu den Themen Life-Cycle, Recycling und Nachhaltigkeit u. a. mit der EPIA (Sustainability Group), der Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC) sowie innerhalb der Solar Energy Industry Association (SEIA) und in der IEA Task 12 (Sustainability, Health & Safety) aus. Über unsere Teilnahme an Paneldiskussionen bringen wir unsere Expertise ein – z. B. auf der PV SEC in Hamburg und Tokio. Zudem war die Anti-Dumping-Klage in den USA ein Hauptdiskussionsthema mit diversen Stakeholdergruppen.

Für die Erstellung dieses Berichts wurde Feedback von Ratingagenturen und Nachhaltigkeitsexperten eingeholt und berücksichtigt. Außerdem stellen wir uns seit 2007 den Abstimmungen für den „Corporate Register Reporting Award“ des Online-Verzeichnisses CorporateRegister.com (@ www.corporate-register.com//). Allen Stakeholdern bieten wir die Möglichkeit, über (@ placement@solarworld.de//) sowie (@ sustainability@solarworld.de//) jederzeit mit uns in Verbindung zu treten. Seit 2009 können uns Stakeholder alternativ über ein Kontaktformular auf der Webseite eine Nachricht zukommen lassen – sogar anonym, wenn dies gewünscht ist.

Die Fortschrittsmitteilung entlang der zehn Prinzipien des Global Compact erfolgt über die Konzernberichterstattung und steht somit allen Stakeholdern zur Verfügung. Die Umsetzung der Prinzipien wird auch durch Initiativen der Stakeholder beeinflusst, z. B. über Netzwerke, die von/mit Stakeholdern aufgebaut werden oder Standards, die von Stakeholdern eingefordert werden.

Somit sind die Bedürfnisse der Stakeholdergruppen dem Unternehmen bekannt und können in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.

⑩ STAKEHOLDER

Hauptstakeholder	Instrumente
Mitarbeiter	Direkter Kontakt, Mitarbeiterbefragungen, Betriebsrat, betriebliches Vorschlagswesen
Bewerber	Direkter Kontakt, Unternehmenspräsentationen
Kunden (Großhandel, Installateure, ferner Endkunden)	Direkter Kontakt, jährliche Kundenbefragung
Lieferanten	Direkter Kontakt, Lieferantenbefragungen
Shareholder (Aktionäre, Investoren)	Direkter Kontakt, Feedback nach Road-Shows, Unternehmensnachrichten
Banken/Gläubiger	Direkter Kontakt
Anwohner/lokale Bevölkerung	Direkter Kontakt z. B. bei Veranstaltungen auf dem Gelände der SOLARWORLD, im Falle von geäußerten Anliegen oder Beschwerden//bei Solar2World Projekten direkte Einbeziehung in das Projekt
Weitere Stakeholder	Instrumente
Analysten/Broker	Direkter Kontakt, Feedback nach Road-Shows, Investorentage, Unternehmensnachrichten
Regierungen/Behörden	Direkter Kontakt, Interviews
Nichtregierungsorganisationen (NGOs)	Netzwerke, Diskussionsforen
Interessierte Öffentlichkeit	Berichterstattung, Unternehmensnachrichten
Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände	Direkter Kontakt bei Verhandlungen
Verbände/Handelsgruppen	Direkter Kontakt über Netzwerke, Messen, etc.
Konkurrenten	Marktforschung, informelle Gespräche
Presse	Interviews, Pressemeldungen

/ 4.17 / FRAGEN UND BEDENKEN VON STAKEHOLDERN

SOLARWORLD engagiert sich für eine Produktrücknahmeverpflichtung der Solarindustrie. In diesem Zusammenhang tauscht sich SOLARWORLD innerhalb der Solar Energy Industry Association (SEIA), des Semiconductor Equipment and Materials Institute (SEMI) sowie mit der Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC) intensiv aus, um das Thema dort voranzubringen (Prinzip 7–9, Global Compact). Außerdem beteiligten wir uns an einer Befragung durch den Lieferanten 3M zum Thema Corporate Responsibility.

Im Berichtszeitraum gab es keine weiteren außergewöhnlichen Fragen und Bedenken hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit, die nicht unter anderen Punkten der GRI Erwähnung finden.

N050

OFFENLEGUNG DES MANAGEMENTANSATZES (DMA)

Der Lagebericht gibt in vielen Kapiteln umfassend Auskunft über den Managementansatz, die Positionierung von SOLARWORLD sowie die wesentlichen Veränderungen. ☞ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026 // Innovationsziele und -schwerpunkte; Zukünftige Innovationsaktivitäten 2012+ • S. 064 // Segment „Sonstiges“ • S. 064 // Strategie und Handeln • S. 021 // Konzernstruktur und Segmente • S. 023 // Mitarbeiter • S. 051 // Corporate Governance • S. 119 // Leiten lassen wir uns durch unsere Vision. ☞ Vision • S. 002 //

Angaben zu unseren Zielen und zur Zielerreichung sind ebenfalls im Lagebericht zu finden.

☞ Zielerreichung 2010 und 2011 sowie Ziele für 2012+ • S. 028 // Geschäft und Rahmenbedingungen • S. 021 // Der Markt • S. 037 // Strategie und Handeln • S. 021 // Geschäftsverlauf im Jahr 2011 • S. 033 // Innovationsbericht • S. 060 // Wirtschaftliche Lage • S. 066 // Finanzlage • S. 071 // Vermögenslage • S. 075 // Erwarteter Geschäftsverlauf 2012+ • S. 104 //

Aus der Verknappung fossiler Rohstoffe und dem fortschreitenden Klimawandel ergeben sich für die Solarenergie zunächst mehr Chancen als Risiken. Weitere Chancen ergeben sich aus der Positionierung als verantwortlich handelnder Konzern im internationalen Wettbewerb. Risiken erwachsen vorwiegend aus den Einwirkungen der Produktion auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, sind aber im Vergleich mit anderen Branchen als gering zu bewerten. Weitere Risiken sind der mögliche Verlust der Glaubwürdigkeit und u.U. Sanktionen bei Verletzung der selbstaufgelegten, anspruchsvollen Grundsätze. Detaillierte Informationen zu Chancen und Risiken werden auch im Lagebericht gegeben.

☞ Voraussichtliche Entwicklung • S. 081 // ☞ EC2 • S. N055 //

Für die Leistung von SOLARWORLD tragen auf der ersten Ebene die Vorstandsmitglieder die Verantwortung, auf der zweiten Ebene die Geschäftsführer und auf der dritten Ebene die Bereichsleiter. Monitoring und Nachverfolgung der Ziele erfolgen themenspezifisch durch die jeweiligen Bereiche im Unternehmen an den einzelnen Standorten. Erfolge und Versäumnisse werden in den jeweiligen Erläuterungen zu den Leistungsindikatoren thematisiert. ☞ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 026 //

SOLARWORLD ist konzernweit nach ISO 9001 und 14001 zertifiziert und strebt zurzeit die Zertifizierung nach OHSAS 18001 für die SOLAR FACTORY GMBH und die SOLARWORLD Holding an. Über 80 Prozent (ef*) unserer Lieferanten in der Freiburger Produktion und 33 Prozent (ef) unserer Lieferanten in der US-Produktion sind nach ISO 9001 zertifiziert. Über 55 Prozent (ef) unserer Lieferanten in der Freiburger Produktion und 20 Prozent (ef) unserer Lieferanten in der US-Produktion sind nach ISO 14001 zertifiziert.

* ☞ Legende • S. N002 //

/ DMA EC / **ÖKONOMIE**

Wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung, denn durch den Überschuss, den wir erzielen, erlangen wir Handlungsfreiheit etwas zu bewegen, etwas zu verändern. Über unsere Geschäftstätigkeit tragen wir auf unterschiedliche Weise zur Entwicklung der Volkswirtschaft bei, z. B. über Steuerzahlungen, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Energieversorgung und darüber hinaus über die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung in unterschiedlichen Kontexten. Der Lagebericht sowie der Konzernabschluss geben zur wirtschaftlichen Leistung ausführlich Auskunft, wie bereits im Abschnitt zuvor erläutert.

☞ Konzernabschluss • S. 133//

/ DMA EN / **ÖKOLOGIE**

Mit unseren Produkten liefern wir die Technologie zur Umwandlung von Solarenergie in Strom. Damit tragen wir direkt zum Umweltschutz bei. ☞ Energie und Klimaschutz • S. 057// Bei der Herstellung legen wir stets ein besonderes Augenmerk auf Umweltverträglichkeit. ☞ Innovationsziele und -schwerpunkte 2011+ • S. 064// Unternehmensweite Umweltziele werden jährlich definiert und zum Jahresende überprüft. Konkrete Maßnahmen werden an den einzelnen Standorten für die jeweiligen Gesellschaften festgelegt und umgesetzt. Unser Ziel ist es, künftig auch die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftspartner verstärkt einzubeziehen. Beispielsweise führen wir eine Lebenszyklusanalyse für unsere Produkte von der Rohstoffgewinnung an durch.

An unseren Produktionsstandorten fahren wir einen Großteil des Wassers im Kreislauf und es wird generell der Einsatz chemischer Substanzen und das Abfallaufkommen so weit wie möglich reduziert. In der DEUTSCHE SOLAR GMBH und der SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH wird zurzeit ein Energiemanagementsystem nach ISO 16001 eingeführt, das bis 2012/2013 fertiggestellt werden soll. In der DEUTSCHE CELL GMBH wurde neben dem Recycling von Abwasser und Silber aus dem Zellbruch auch ein Elektroabscheider zur Abluftreinigung im Siebdruckverfahren installiert. In der DEUTSCHE SOLAR GMBH werden Reinigungsanzüge gereinigt und wiederverwendet, die mit gefährlichen Substanzen verschmutzt wurden. In Bonn wurden die Konferenzräume mit Whiteboards ausgestattet, um Flipchartpapier einzusparen.

An den US-Standorten wurden die ISO14001-Zertifizierungen für die neuen Produktionskapazitäten erzielt. In Hillsboro nahm 2011 ein Energie-Team seine Arbeit auf und realisierte diverse Energieeinsparungen, wofür es von der örtlichen Zuständigkeit belobigt und mit einem Scheck über 315.000 US\$ ausgezeichnet wurde. Zudem wurde das selbstgesetzte lokale Recyclingziel übertroffen. Dafür wurde der Standort mit einem Preis des Staates Washington ausgezeichnet. Außerdem verzeichnet Hillsboro Erfolge mit dem Programm zur Reduktion des Verkehrsaufkommens. Die Quote der Kraftfahrzeuge, die mit nur einer Person besetzt waren, sank von 86 auf 71 Prozent. Durch Prozessverbesserungen

N052

wurde des Weiteren mehr Wasser wiederverwendet, wodurch Kosten in Höhe von 146.501 € eingespart wurden. In der SOLAR FACTORY GMBH liefen die Vorbereitungen für die Zertifizierung nach OHSAS 18001 erfolgreich.

Des Weiteren gibt es Initiativen, die aus einzelnen Bereichen heraus gesteuert werden, zum Beispiel unsere Maßnahmen der „Green IT“. Schrittweise tauschen wir beispielsweise alte Drucker gegen neue Drucker aus, die mit kartuscheffreier, ungiftiger Festtinte arbeiten. So reduzieren wir Abfall und Kosten. Außerdem verringern wir die Feinstaubbelastung in den Räumlichkeiten – ein positiver Quereffekt für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.

/ DMA LA + HR + SO +PR/ **GESELLSCHAFT/SOZIALES**

Unsere Mitarbeiter sind SOLARWORLD, durch sie lebt das Unternehmen, nur sie können etwas bewirken. Wir stellen immer wieder fest, dass das Bewusstsein für ökologische und soziale Faktoren bei unseren Mitarbeitern tendenziell recht stark ausgeprägt ist. Dies macht einen besonderen Teil der SOLARWORLD Kultur aus, den wir uns auch in Zukunft erhalten möchten. In unsere Unternehmens- und Führungskultur investieren wir, denn wir wollen unseren Mitarbeitern auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber sein und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem man einander mit Respekt und Wertschätzung begegnet. Regelmäßig führen wir Mitarbeiterbefragungen durch, um zu erfahren, wie wir als Arbeitgeber wahrgenommen werden und welche Verbesserungsmaßnahmen wir einleiten sollten. ☞ Mitarbeiter • S. 051 // Mitarbeiter 2012+ • S. 108 // Im Zuge des internen Wertediskurses hat SOLARWORLD 2011 begonnen, das Compliance Management breiter aufzustellen. ☞ 4.8 • S. N041 //

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit wollen wir unsere hohen Standards für Außenstehende dokumentieren und streben für die SOLAR FACTORY GMBH und die SOLARWORLD Holding die Zertifizierung nach OHSAS 18001 für März 2012 an. Dazu gehörte im Vorfeld die Formulierung und das Engagement für die neue Unternehmenspolitik sowie die Umsetzung aller OHSAS-Anforderungen. Auch SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC. widmet sich dieser Aufgabe und führt zurzeit ein nach OHSAS 18001 zertifizierbares Managementsystem ein. Begleitend werden Gap-Analysen und regulatorische Compliance-Audits durchgeführt. Bei der Verletzungsquote nach den Vorgaben der Occupational Safety and Health Administration (OSHA Injury Rate) konnte eine 20-prozentige Verbesserung erzielt werden. Auch wurden die von unserem US-Team erzielten Verbesserungen bei dem jährlichen Ergonomiewettbewerb HumanTech lobend erwähnt.

Zur Vorbeugung von Unfällen wurden diverse Maßnahmen in Freiberg umgesetzt: Umsetzung von Initiativen zur Vermeidung von Wegeunfällen mit Bus oder Taxi (von Haltestellen zum Unternehmen/von einem Industriegebiet zu einem anderen), Initiative zur Vermeidung von Stürzen durch Nutzung von Geländern, Einführung einer elektronischen Plattform zur Registrierung und Überwachung von Unfällen, Durchführung von Risikobewertungen für individuelle Arbeitsabläufe und -geräte in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, Analyse der Unfälle in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, Durchführung

von Sicherheitspatrouillen, Arbeitsschutzbesprechungen, Evakuierungsübungen, Register für Lärm und Licht, regelmäßige Untersuchung und Einführung von neuen Schutzbrillen und Handschuhen für die Mitarbeiter sowie Entwicklung und Implementierung eines „Outside Company Managements“.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen in Freiberg wurden verschiedene Trainings geboten zu den Themen Erste Hilfe, Defibrillatoren, Kranführung, Atemschutz, Umgang mit Arbeitsgeräten, Feuerlöscher, Schutzanzug für Chemikalien) sowie die Einführungsschulung in Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsschutz (in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie) durchgeführt.

Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Freiberg zählten: Organisierung von „Hautschutz-Tagen“, Schulung zum Heben und Tragen (in Zusammenarbeit mit der Physiotherapie), Einführung in das Bedienen von Anlagen (in der Abteilung „Säulenfertigung“, die Aktion „Ergonomie am Arbeitsplatz“ sowie Maßnahmen wie Massagen und Rückentrainings.

Auch die Belange unserer externen Stakeholder, insbesondere unserer Kunden, nehmen wir sehr ernst. Die Kundenzufriedenheitsanalyse liefert uns jährlich wichtige Hinweise zur kontinuierlichen Verbesserung. Produktsicherheit schreiben wir groß.

N054 LEISTUNGSINDIKATOREN

Die Fehlerspanne (d. h. mögliche Ungenauigkeiten in Schätzungen oder Messfehler) unserer quantitativen Daten ist so gering, dass wir davon ausgehen, dass Stakeholder dadurch in ihrer Entscheidungsfindung nicht beeinträchtigt werden. Eine quantitative statistische Fehlertoleranz kann nicht berechnet werden. Weitere Angaben zu den Verfahren werden jeweils bei den Schätzungen im Folgenden gemacht.

ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

/ EC1 / KERN // UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

⑪ UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT // IN T€

	2011	2010	2009	2008	Kommentar
a) Einnahmen	1.350.640	1.430.187	1.107.774	969.978	Umsatzerlöse + sonstige betriebliche Erträge + Ergebnis aus at Equity bewerteten Anteilen + Zinserträge
Ausgeschütteter monetärer Wert					
b) Betriebskosten	-1.423.822	-1.086.431	-829.901	-586.209	Bestandsveränderung Erzeugnisse + aktivierte Eigenleistungen + Materialaufwand + Abschreibungen + sonstige betriebliche Aufwendungen
c) Gehälter und betriebliche Leistungen	-138.224	-126.282	-99.783	-90.130	Personalaufwand
d) Zahlungen an Kapitalgeber	-75.131	-68.853	-46.338	-104.970	Zinsaufwendungen + Nettoergebnis aus Finanzinstrumenten
e) Zahlungen an öffentliche Stellen	-23.023*	-55.172	-46.193	-56.838	Ertragsteuern (für die Aufteilung auf Inland und Ausland) ↻ 37. Ertragsteuern • S. 171//
f) Investitionen in das Gemeinwesen	-508	-392	-264	-277	Geld- und Sachspenden (Spenden an politische Parteien werden nicht einbezogen und seit 2010 auch nicht mehr getätigt.)
Einbehaltener monetärer Wert (negativ: Auflösung einbehaltener Werte)**	-310.068	93.057	85.295	131.554	

↻ Entwicklung wesentlicher GUV-Positionen • S. 069// Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung • S. 164//

* davon Deutschland: 21.237, USA: 53, Singapur: 396, Südkorea: 1.335

** 2011: Haupteffekt aus den außerplanmäßigen Abschreibungen ↻ 32. Abschreibungen • S. 166//

/ EC2 / **KERN // FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS**

Unsere Geschäftsleitung berücksichtigt die Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Geschäftstätigkeit. Die Chancen und Risiken, die finanzielle Implikationen haben können, werden im Lagebericht näher erläutert. Für SOLARWORLD sehen wir weniger regulatorische Risiken, sondern Chancen, denn mit unseren Produkten tragen wir zu einer Abschwächung des Klimawandels bei und werden mit unserer Technologie langfristig auf dem Energiemarkt Wettbewerbsvorteile erzielen. Eine Quantifizierung der Chancen und Risiken haben wir noch nicht vorgenommen. ☞ Der Markt • S. 037 // Einzelrisiken • S. 085 // Chancen • S. 098 //

/ EC3 / **KERN // UMFANG DER BETRIEBLICHEN SOZIALEN ZUWENDUNGEN**

Die über die gesetzlich vorgeschriebene Altersversorgung hinausgehenden Versorgungszusagen sind beitragsorientiert, nur in einem Fall handelt es sich um eine leistungsorientierte Zusage. Konzernweit liegt der Grad der Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung bei geschätzt 20 Prozent. Die Anzahl der Verträge lässt sich exakt ermitteln. Einige Mitarbeiter haben mehrere Verträge abgeschlossen, weshalb wir den Prozentsatz anhand der durchschnittlich abgeschlossenen Verträge pro Mitarbeiter schätzen müssen. Insgesamt lagen die Aufwendungen des SOLARWORLD Konzerns für die Altersversorgung 2011 bei 603.768 (2010: 521.760) €.

In Deutschland bietet SOLARWORLD AG eine betriebliche Altersvorsorge für Mitarbeiter in Form der Direktversicherung und der Pensionskasse an, entweder arbeitgeberfinanziert oder mit Entgeltumwandlung (mit Zuschuss des Arbeitgebers). Für die Mitarbeiter, die am ehemaligen Standort München tätig waren, existieren Direktzusagen (leistungsorientierte Versorgungszusagen), die durch das Vermögen der Gesellschaft gedeckt sind. Die Verpflichtungen betragen 2011 8.021 (2010: 8.029) T€. ☞ 22. Altersversorgung • S. 160 //

In den USA existiert ein freiwilliges Programm zur Ansparung einer Altersvorsorge, genannt SOLARWORLD 401k Retirement Savings Plan. Dabei zahlt das Unternehmen einen Arbeitgeberbeitrag von 0,50 US\$ für jeden vollen US\$, den der Mitarbeiter in seine Altersvorsorge einzahlt – bis zu einem Höchstbetrag von drei Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Alle 401k-Vorschriften der US-amerikanischen Steuergesetzgebung sind auf dieses Programm anwendbar, das von Diversified Investment Advisors verwaltet wird. Die Berechtigung, am 401k Retirement Savings Plan teilzunehmen, beginnt nach 90 Tagen regulärer Beschäftigung, und Mitarbeiter werden dann automatisch in das Programm aufgenommen, es sei denn sie entscheiden sich aktiv dagegen. Die Beteiligung variiert von Standort zu Standort. Insgesamt lag sie 2011 bei 60 (2010: 37) Prozent der regulären Mitarbeiter.

An den übrigen Standorten existieren keine speziellen Programme. Die Höhe der Einzahlungen wird bei der Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer festgelegt. Bei der Finanzierung durch den Arbeitgeber ist die Beitragshöhe Teil des Arbeitsvertrags. Die Beteiligung ist freiwillig. ☞ Mitarbeiter • S. 051 //

N056 / EC4 / KERN // FINANZIELLE ZUWENDUNGEN DER ÖFFENTLICHEN HAND

Keine öffentliche Stelle hält Anteile an der SOLARWORLD AG.

⑫ FINANZIELLE ZUWENDUNGEN DER ÖFFENTLICHEN HAND // IN T€

	2011	2010	2009	2008
Investitionszuschüsse	38.450	14.548	10.461	10.210
Forschungszuschüsse	3.938	2.179	1.813	2.353

/ EC6 / KERN // STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON ZULIEFERERN

Es existiert keine Firmenrichtlinie, nach der Zulieferer vor Ort bevorzugt werden. Die geografische Lage spielt bei der Lieferantenauswahl eine sehr untergeordnete Rolle, da auf dem Equipment- und Rohstoffmarkt international gehandelt wird. Die Auswahlkriterien lauten Kosten, Technik, Qualität, Logistik und Nachhaltigkeit, wobei lokale Hersteller einen Vorteil in der Logistik haben. Bei unseren Solar2World Projekten (not-for-profit) binden wir soweit möglich örtliche Partner bei der Gestelltechnik und der Installation ein. Der Begriff „örtlich“ ist analog zu unseren Segmenten (IAS 14) definiert.

➔ 40. Segmentberichterstattung • S. 174//

/ EC7 / KERN // STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON PERSONAL

Wir sind ein internationaler Konzern und stellen an unseren Standorten vorwiegend lokal ein, jedoch existiert dazu keine Firmenrichtlinie. Wir versuchen, die Anzahl der „Expatriates“ gering zu halten, jedoch brauchen wir einige Mitarbeiter aus unseren bisherigen Tochtergesellschaften und der Zentrale vor Ort, da dies wichtig für die Angleichung der verschiedenen Standorte ist. Lokale Personen dürfen aufgrund der Bestimmungen zur Vorbeugung von Diskriminierung (Bundesvereinbarung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland und Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) sowie Affirmative Action in den USA) sowie laut unseres konzernweiten Verhaltenskodex bei der Stellenbesetzung weder vorgezogen noch benachteiligt werden.

Wir haben unsere Definition der „leitenden Angestellten“ der Definition des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) angepasst. Demnach zählen zu den leitenden Angestellten die Vorstände und gegebenenfalls die Geschäftsführer. Da wir aber auch die Verteilung auf der ersten Führungsebene für aussagekräftig halten, legen wir auch diese Informationen offen. (Diese Offenlegung geht über die Anforderungen der GRI hinaus.)

Bei der SOLARWORLD AG wurden die Angaben zum Expat-Status bei Führungspersonen geschätzt, da teils Daten über den ursprünglichen Wohnsitz vor Anstellung nicht vorliegen.

⑬ STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON PERSONAL

Lokal eingestellte leitende Angestellte/Mitarbeiter	2011	2010	2009	2008
Prozentsatz lokal (Vorstände und Geschäftsführer)				
Deutschland	100 %	100 %	100 %	100 %
USA	100 %	100 %	50 %	0 %
Spanien	50 %	50 %	0 %	0 %
Singapur	0 %	0 %	0 %	0 %
Südafrika	0 %	0 %	0 %	0 %
Frankreich	0 %	0 %	–	–
Prozentsatz lokal (erste Führungsebene)				
Deutschland	95,7 %	100 %	100 %	100 %
USA	100 %	91 %	81 %	83 %
Spanien	100 %	0 %	100 %	0 %
Singapur	0 %	100 %	100 %	0 %
Südafrika	0 %	0 %	0 %	100 %
Frankreich	100 %	100 %	–	–

/ EC8 / **KERN // INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND DIENSTLEISTUNGEN,
DIE VORRANGIG IM ÖFFENTLICHEN INTERESSE ERFOLGEN**

Bei unseren Solar2World Projekten werden die lokalen Stakeholder (d. h. Gemeindemitglieder und Nutzer) aktiv in die Konzeption einbezogen. Des Weiteren investieren wir in die Infrastruktur rund um unsere Standorte, wie zum Beispiel in Hillsboro, wo wir eine solarbetriebene Ladestation auf der Überdachung des Besucherparkplatzes errichtet haben, die der Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Wesentliche Investitionen in Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, wurden nicht getätigt. Wir gehen davon aus, dass sich positive und negative Auswirkungen die Waage halten. Eine Bedürfnisanalyse wurde nicht durchgeführt.

N058

ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

Im Folgenden wird die Datenqualität in sechs Kategorien unterteilt ausgewiesen (die Abkürzungen stehen zur Kennzeichnung hinter den Zahlen):

ep	= estimated & preliminary // geschätzt & vorläufig
cp	= calculated & preliminary // berechnet & vorläufig
mp	= measured & preliminary // gemessen & vorläufig
ef	= estimated & final // geschätzt & final
cf	= calculated & final // berechnet & final
mf	= measured & final // gemessen & final

/ EN1 / KERN // EINGESETZTE MATERIALIEN

Aufgrund unserer fortgeschrittenen Lebenszyklusanalyse können wir erstmalig das eingesetzte Material nach Gewicht beziffern. Der Materialverbrauch besteht fast ausschließlich aus nicht erneuerbarem Material, ein Großteil ist aber recycelbar.

⑭ EINGESETZTE MATERIALIEN

	2011
Gesamter Materialverbrauch in kg (Freiberg)	1.002.000.742 cf
davon direkt im Produkt verarbeitete Materialien in kg (Freiberg)	32.533.284 cf
davon nachwachsende Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungsmaterialien in kg (Freiberg)	1.215.319 cf
Gesamter Materialverbrauch in kg (Konzern)	2.122.094.429 ef
davon direkt im Produkt verarbeitete Materialien in kg (Konzern)	68.900.848 ef
davon nachwachsende Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungsmaterialien in kg (Konzern)	2.573.872 ef

Mit Gefahrenstoffen gehen wir sehr sorgsam um. Wir verwenden folgende im Allgemeinen als gefährlich eingestufte Substanzen in unserer Produktion: Fluorwasserstoff (HF), Blei (Pb), Salpetersäure (HNO₃), Phosphoroxichlorid (POCl₃), Silan (SiH₄), Natronlauge (NaOH), Salzsäure (HCl), Essigsäure (CH₃COOH), Schwefelsäure (H₂SO₄), Kaliumhydroxid (KOH) sowie minimale Mengen Ammoniak (NH₃).

/ EN2 / **KERN // RECYCLINGMATERIAL****N059**

Verlässliche Angaben zur Recyclingquote sind schwer zu machen, denn von zu vielen Inputfaktoren liegen uns die Daten nicht vor. Wir kennen die üblichen Recyclinganteile für Glas und Aluminium. Unsere eigenen Recyclinganteile für Silizium, Siliziumcarbid und Glycol können wir hingegen recht genau bestimmen. Wasser fahren wir in der Produktion im Kreislauf.

19 RECYCLINGMATERIAL

	2011
Siliziumcarbid (in %)	88 cf
Glycol (in %)	88 cf
Silzium (in %)	28 cf
Glas (in %)	bis zu 30 ef
Aluminium (in %)	50-55 ef

N060 / EN3 / KERN // DIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

Der direkte Primärenergieverbrauch besteht beim SOLARWORLD Konzern im Wesentlichen aus nicht-erneuerbaren Quellen. Am Standort Hillsboro musste der Propangasverbrauch geschätzt werden, da ca. 237 Liter für einen Gasgrill in der Produktion hinzukamen, die nicht gemessen werden konnten. Der Dieserverbrauch in der DEUTSCHE SOLAR GMBH ist gestiegen, weil der Tank für die Notstromversorgung aufgefüllt wurde. Diese Menge wurde noch nicht verbraucht. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

16) DIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

	2011	2010	2009	2008
Direkter Primärenergieverbrauch in kWh (Konzern)	55.560.851,7cp	56.113.851,3ef	47.042.192,0ef	36.313.594,4cf
davon Gas (kWh)	55.227.197,1ep	55.948.582,6mf	46.908.362,0ef	36.313.594,4cf
davon Heizöl (l)	6.088,8ep	5.173,4mf	3.217,0ep	–
davon Diesel (l)	26.528,6ep	11.585,4ep	10.077,0ep	–
davon Benzin (l)	151,4ep	227,4ef	100,0ep	–
davon Sonstige (l)	0,0ep	0,0mf	–	–
Direkter Primärenergieverbrauch in MJ (Konzern)	200.019.066,4cp	202.009.864,6cf	169.351.077,1cf	130.728.939,7cf
davon Gas	198.817.909,6cp	201.414.897,3cf	168.870.103,1cf	130.728.939,7cf
davon Heizöl	155.192,1cp	131.858,3cf	81.994,9cf	–
davon Diesel	1.040.028,4cp	454.194,0cp	395.058,7cf	–
davon Benzin	5.936,3cp	8.915,0cf	3.920,4cf	–
davon Sonstige	0,0cp	0,0cf	–	–
Gesamter Primärenergieverbrauch in MJ (Konzern), d. h. direkter und indirekter Verbrauch © EN4 • S. N061//	5.108.840.415,2cf	–	–	–

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

/ EN4 / KERN // INDIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

N061

An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Eine Aufteilung nach erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energieträgern ist uns nicht möglich, da dies vom lokalen Strommix abhängt, dafür können wir aber für einzelne Standorte prozentuale Angaben machen, die wir auf den gesamten Konzernverbrauch beziehen. Eine Schätzung des Verbrauchs in Megajoule (MJ) ist dieses Jahr erstmalig möglich. Wir verwenden dazu Faktoren der Ecoinvent-Datenbank. Die Energierücklaufzeiten sind im Lagebericht zu finden.

➔ Energie und Klimaschutz • S. 057//

⑰ INDIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

	2011	2010	2009	2008
Sekundärenergieverbrauch in kWh (Konzern)	423.466.299,9ep	411.274.379,1mf	321.019.960,0mf	233.768.979,0cf
davon Elektrizität	423.093.706,9ep	410.649.430,1mf	320.354.712,0mf	233.190.957,0cf
davon Nahwärme	372.593,0ep	624.949,0mf	665.248,0mf	578.022,0mf
Sekundärenergieverbrauch in MJ (Konzern)	1.524.478.679,7cp	1.480.587.764,6cf	1.155.671.856,0cf	841.568.324,4cf
davon Elektrizität	1.523.137.344,9cp	1.478.337.948,2cf	1.153.276.963,2cf	839.487.445,2cf
davon Nahwärme	1.341.334,8cp	2.249.816,4cf	2.394.892,8cf	2.080.879,2cf
Primärenergieverbrauch für Sekundärenergie in MJ (Konzern)	4.908.821.348,8cp	-	-	-
davon Elektrizität	4.874.039.503,8cp	-	-	-
davon Nahwärme	4.292.271,4cp	-	-	-
Selbsterzeugte Elektrizität in kWh (eigene PV-Anlagen) ins Netz eingespeist	9.786.268,3ep	65.630,0mf	-	-
Anteil an erneuerbaren Energien in %	3,4ep	2,8mf	3,1cf	0,9cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

N062 / EN8 / KERN // GESAMTWASSERENTNAHME

Wir setzen kein wiederverwendetes Wasser anderer Organisationen ein, sondern fahren in der Produktion unser eigenes Wasser im Kreislauf. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

18 GESAMTWASSERENTNAHME

	2011	2010	2009	2008
Gesamtwasserentnahme in m ³ (Konzern)	1.466.030 ep	1.431.642 ep	1.115.767 ep	845.961 cf
davon Oberflächenwasser	676.269 ep	638.751 mf	481.931 ep	481.931 mf
davon Regenwasser	0 ep	0 mf	-	-
davon Wasser aus kommunaler Wasserversorgung	789.260 ep	792.891 ef	633.836 ef	364.030 cf
davon Grundwasser	500 ep	-	-	-

/ EN10 / ZUSATZ // RÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWENDETES WASSER

An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

19 RÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWENDETES WASSER

	2011	2010	2009	2008
Wiederverwendetes Wasser in m ³ (Konzern)	288.560 ep	216.894 ef	206.520 ep	121.162 mf
Anteil wiederverwendetes Wasser an der Gesamtwasserentnahme (Konzern)	19,7 % ep	15,2 % ep	18,5 % ep	14,3 % ep

/ EN12 / KERN // AUSWIRKUNGEN AUF DIE BIODIVERSITÄT

SOLARWORLD engagiert sich für das Thema Biodiversität; beispielsweise sind wir seit 2008 Mitglied in der Initiative Biodiversity in Good Company. Risiken aus dem Umweltschadengesetz (USchadG) haben wir versichert. Das USchadG regelt Haftpflichtansprüche aus der Schädigung von geschützten Arten und natürlichen Lebensräumen sowie die Schädigung von Gewässern oder Boden. An unseren Standorten sind uns keine wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten bekannt. Durch unsere Aktivitäten wird jedoch Boden versiegelt. 2012 wird in diesem Zusammenhang eine Renaturierung für eine Werksstraße im Industriegebiet Saxonia in Freiberg erfolgen.

/ EN16 / KERN // TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die Daten wurden anhand der Berechnungshilfen (calculation tools) des GHG Protocol des Carbon Disclosure Project ermittelt. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die durch die Schätzungen und die Berechnungshilfen möglichen Fehlerquoten sind uns nicht bekannt. Eine Aktualisierung der Zahlen kann für die Berichterstattung im Rahmen des Carbon Disclosure Project (Mai 2012) erfolgen. Die CO_{2eq}-Rücklaufzeiten unserer Produkte sind im Lagebericht zu finden. ➔ *Energie und Klimaschutz* • S. 057 //

⑳ TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	2011	2010	2009	2008
Direkte und indirekte Emissionen in tCO _{2eq} (Konzern, CDP Scope 1+2)	188.638 cp	178.886 cf	139.284 cf	96.310 cf
Direkte Emissionen in tCO _{2eq} (Konzern, CDP Scope 1)	11.754 cp	11.565 cf	9.538 cf	8.688 cf
Indirekte Emissionen in tCO _{2eq} (Konzern, CDP Scope 2)	176.885 cp	167.320 cf	129.747 cf	87.622 cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

N064 / EN17 / KERN // ANDERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Es wurden keine sonstigen klimaschädlichen Substanzen emittiert. Bisher werden keine Scope-3-Daten erfasst, z. B. Emissionen unserer Vorlieferanten, der Fahrzeugflotte unserer Logistik-Dienstleistungsunternehmen, die Emissionen im Zuge von Geschäftsreisen sowie Emissionen der Rücknahmesysteme von Verpackung und alten Produkten. Unsere Prüfung des Sachverhalts hat ergeben, dass die Ermittlung dieser Daten äußerst aufwendig wäre. Es könnte zudem zu Doppelzählungen (double counting) kommen, da auch andere Unternehmen ihre Daten im Rahmen des Carbon Disclosure Projects berichten.

Einen Teil unserer Flugemissionen (100 Prozent unserer Emissionen, die auf NetJets-Flieger entfallen) kompensieren wir über unsere Beteiligung an der Climate Initiative von NetJets. Es wird zurzeit überprüft, wie wir die Emissionen (CO_{2eq}) aller geschäftlichen Flugreisen langfristig bestmöglich kompensieren können.

⑳ ANDERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	2011	2010	2009	2008
Kompensierte Emissionen im Rahmen der NetJets Climate Initiative in tCO _{2eq}	340,10	182,48	240,68	266,74

/ EN20 / KERN // NO_x, SO_x UND ANDERE LUFTEMISSIONEN

Die Emissionen der unten genannten Stoffe liegen unter den gesetzlichen Grenzwerten. Die steigenden Werte sind durch den Anstieg der Produktion in den USA bedingt. In Hillsboro fallen sonstige Luftemissionen in Form von Kohlenmonoxid (CO) an, die über Berechnungshilfen für Luftemissionen („Air District Formulas“) berechnet werden. Angaben aus Freiberg lagen zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vor.

㉑ NO_x, SO_x UND ANDERE LUFTEMISSIONEN

	2011	2010	2009	2008
Gefährliche Luftschadstoffe in Tonnen	0,24 ep	0,35 cf	0,22 mf	0,64 mf
NO _x in Tonnen	8,74 ep	5,51 cf	3,30 mf	1,85 mf
Feinstaub (PM10) in Tonnen	0,53 ep	0,46 cf	0,44 mf	0,34 mf
persistente organische Schadstoffe in Tonnen	0,00 ep	–	–	–
SO _x in Tonnen	0,30 ep	0,22 cf	0,20 mf	0,20 mf
Abgas- und diffuse Emissionen in Tonnen	1,03 ep	–	–	–
VOC in Tonnen	29,33 ep	20,63 cf	10,16 mf	6,91 mf
Sonstige Standardluftemissionen in Tonnen	2,31 ep	1,94 cf	1,64 mf	1,13 mf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert (nur 2008 SO_x, VOC und Feinstaub)

/ EN21 / KERN // ABWASSEREINLEITUNGEN

Die Aufbereitungsmethode ist Sache der Kommunen. An unseren Produktionsstandorten und an unseren großen Vertriebsstandorten in Bonn und in Camarillo gelten die strikten deutschen und US-amerikanischen gesetzlichen Vorgaben. Unser Abwasser wird nicht von anderen Unternehmen weiterverwendet. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

⑳ ABWASSEREINLEITUNGEN

Das gesamte Wasser wird in die kommunale Kanalisation eingeleitet.

	2011	2010	2009	2008
Gesamte Abwassereinleitungen in m³ (Konzern)	1.404.641 ep	1.339.407 mf	896.477 mf	814.113 cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

/ EN22 / KERN // ABFALL NACH ENTSORGUNGSMETHODE

In Freiberg ist die Menge nicht-gefährlichen Abfalls aufgrund des Produktionswachstums gestiegen. In Camarillo hingegen gingen die Werte aufgrund der Werksschließung zurück. In Hillsboro wird erstmalig Abfall kompostiert. Kester Flux wird als Nebenprodukt an ein anderes Unternehmen weiterverkauft. Der Filterpressenkuchen (filter press cake) wird als Ersatzoberflächenabdeckung für die lokale Deponie verwendet. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Spanien, Südafrika und Singapur ist die Datenlage lückenhaft. Dies liegt beispielsweise daran, dass Abrechnungen zeitverzögert eintreffen und somit nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen werden können oder dass in der Büromiete die Verbräuche pauschal abgegolten werden. Sofern möglich wurden die fehlenden Daten auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

㉔ ABFALL NACH ENTSORGUNGSMETHODE

	2011	2010	2009	2008
Gesamtgewicht Abfall in Tonnen (Konzern)	34.249,50 ep	20.730,83 mf	13.017,18 ep	9.382,75 ep
davon gefährliche Abfälle in Tonnen (Konzern)	1.487,14 ep	2.264,90 mf	2.805,54 ep	3.471,42 ep
davon recycelt oder wiederverwertet (Konzern)	13,8 % ep	4,3 % mf	-	34,2 % mf
davon nicht-gefährliche Abfälle in Tonnen (Konzern)	32.762,36 ep	18.465,93 mf	10.211,64 cf	5.911,33 cf
davon recycelt oder wiederverwertet (Konzern)	17,6 % ep	76,3 % mf	37,4 % mf	9,6 % ep

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert. Ab dem Jahr 2010 liegen auch Daten aus Freiberg vor, jedoch schwanken die prozentualen Angaben sehr stark von Jahr zu Jahr. Die Datenerhebung muss diesbezüglich in Zukunft überprüft werden.

N066

In Freiberg wird der Abfall an ein Entsorgungsunternehmen übergeben und vorschriftsgemäß behandelt. SOLARWORLD überprüft dies über eigene Audits bei dem Dienstleister. Es liegen aber noch keine nach Entsorgungsmenge aufgeschlüsselten Daten vor. Unsere Standorte in den USA haben Werte je Entsorgungsmethode über die Dienstleistungsunternehmen erhoben:

Camarillo	
Deponierung nicht-gefährlicher Abfälle	327 Tonnen
Recycling nicht-gefährliche Abfälle	274 Tonnen
Verbrennung gefährlicher Abfälle	2,91 Tonnen
Hillsboro	
Kompostierung nicht-gefährlicher Abfälle	6,4 Tonnen
Wiederverwendung gefährlicher Abfälle	10,1 Tonnen
Recycling nicht-gefährlicher Abfälle	4.542,1 Tonnen
Wiedergewinnung nicht-gefährlicher Abfälle	931,8 Tonnen
Verbrennung gefährlicher Abfälle	1,5 Tonnen
Deponierung nicht-gefährlicher Abfälle	2.834,3 Tonnen
Abwasserbehandlung (nicht-gefährliche Abfälle)	647,4 Tonnen

/ EN23 / **KERN // WESENTLICHE FREISETZUNGEN**

Im Berichtszeitraum kam es, wie auch im Vorjahr, nicht zu wesentlichen Freisetzung (Chemikalien, Öle, Brennstoffe). SOLARWORLD hat die Risiken aus dem Umwelt-Haftpflicht-Gesetz (UHG) versichert. Das UHG regelt Haftpflichtansprüche aus Personen- und Sachschäden die durch die Ausbreitung schädlicher Stoffe über die s.g. Umwelt-Pfade Boden, Wasser, Luft entstehen (z. B. Gesundheitsschäden in der Nachbarschaft nach einem Brandschadenfall, Fischsterben durch Einleiten gewässerschädlicher Produktionsabwässer und der damit verbundene Verdienstausfall eines Fischereibetriebes oder Mehraufwand des Klärwerks etc.).

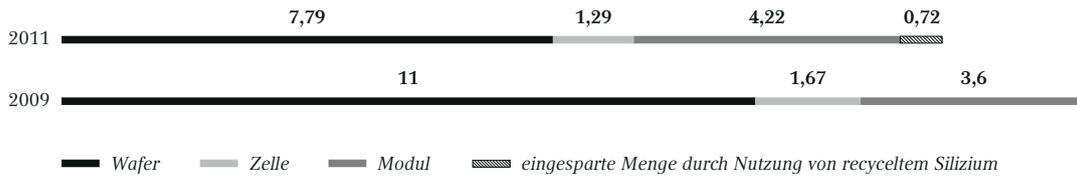
/ EN26 / **KERN // INITIATIVEN ZUR MINIMIERUNG VON UMWELTAUSWIRKUNGEN**

Die Produkte der SOLARWORLD haben keine wesentlichen Umweltauswirkungen i.S. von Materialeinsatz, Wasserverbrauch, Emissionen, Abwasser, Lärm oder Abfall. Die Module können am Ende ihrer Lebenszeit recycelt werden. Unsere Lebenszyklusanalyse zeigt, dass wir unser Produkt kontinuierlich verbessern und über unseren Absatz so immer mehr Emissionen kompensieren.

In unserer Lebenszyklusanalyse beleuchten wir zusätzlich zu der im Lagebericht dargestellte Analyse [☞ Energie und Klimaschutz • S. 057](#) // darüber hinausgehende Umweltwirkungen, die vom gesamten Herstellungsprozess, d. h. von der Rohstoffgewinnung an, ausgehen. Über die letzten zwei Jahre konnten wir bei fast allen Auswirkungen eine klare Verbesserung erzielen.

25 KUMULIERTER PRIMÄRENERGIEAUFWAND // IN MJ_{eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012

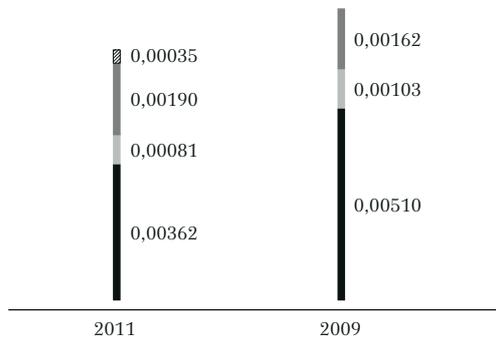


Kumulierter Primärenergieaufwand:

Der kumulierte Primärenergieaufwand beschreibt, wie viel Energie zur Herstellung eines Wattpeak (Wp) benötigt werden.

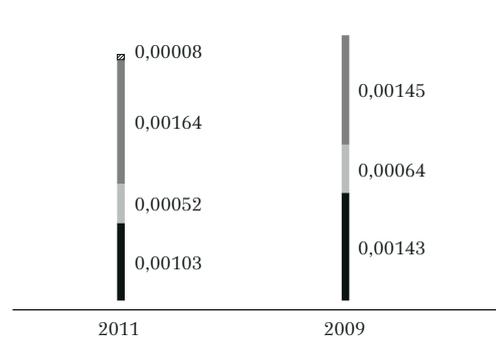
26 ABIOTISCHER VERBRAUCH // IN KG SB_{eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



27 ÜBERSÄUERUNG // IN KG SO_{2eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



Erläuterung der Wirkungskategorien

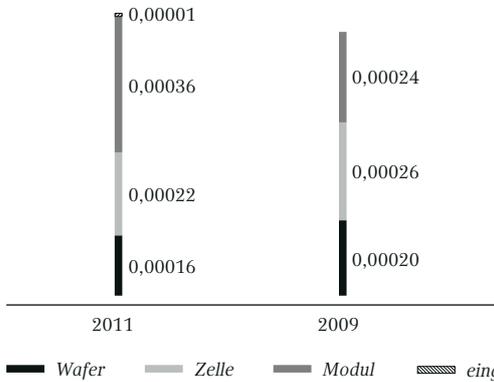
Abiotischer Verbrauch: Der Verbrauch abiotischer Rohstoffe bezeichnet den Verbrauch von Energieträgern, Erzen und sonstigen mineralischen Rohstoffen, und geht mit Belastungen der Umwelt und Veränderung des Umweltzustandes einher.

Übersäuerung: Durch Übersäuerung z. B. aufgrund hoher CO₂- oder Stickstoffkonzentrationen, „sauren“ Regens oder Düngers werden Böden und Gewässer geschädigt.

N068

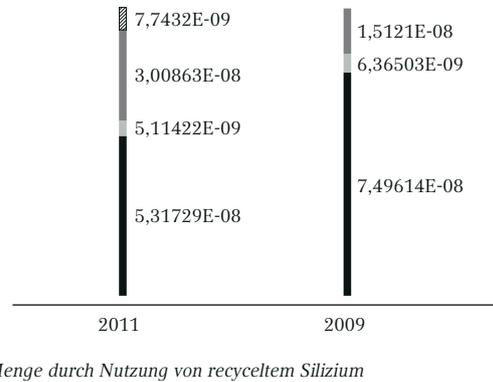
28) EUTROPHIERUNG // IN KG PO₄..._{eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



29) ABBAU DER OZONSCHICHT // IN KG CFC_{11eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



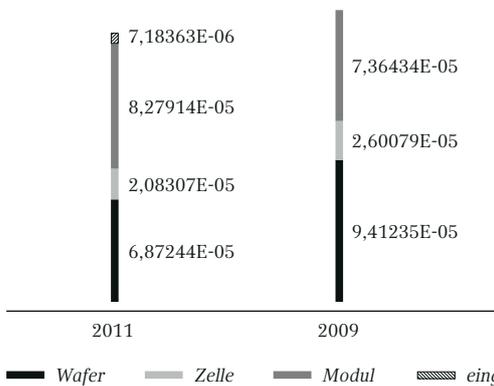
Erläuterung der Wirkungskategorien

Eutrophierung: Eutrophierung bezeichnet die Anreicherung von Nährstoffen, besonders von Nitrat und Phosphat, in Böden und Gewässern, wodurch es zu einer Überdüngung kommt, die die Artenzusammensetzung aus dem Gleichgewicht bringen kann.

Abbau Ozonschicht: Der Abbau der Ozonschicht wird vorwiegend durch gasförmige Halogenverbindungen bewirkt und führt zu einer schädigenden Intensität der UV-Einstrahlung. Die Darstellung der Werte erfolgt in der wissenschaftlichen Schreibweise für kleine Zahlen. Dabei stellt das „E“ eine Zehnerpotenz dar. 7,7432E-09 bedeutet beispielsweise 7,7432*10⁻⁹, also 0,0000000077432.

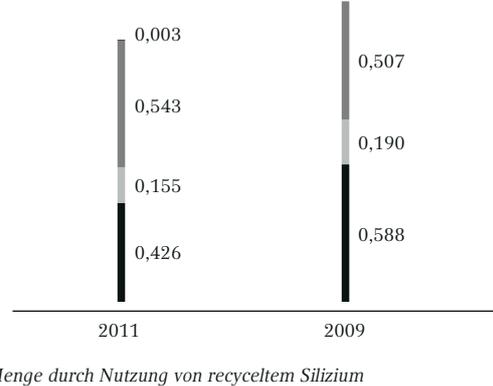
30) PHOTOCHEMISCHE OXIDATION // IN KG C₂H₄ /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



31) HUMANTOXIZITÄT // IN KG 1,4-DB_{eq} /WP

Quelle: SolarWorld, 2012



Erläuterung der Wirkungskategorien

Photochemische Oxidation: Die photochemische Oxidation (bekannt als „Sommersmog“) wird unter UV-Bestrahlung durch Reaktionen zwischen Stickstoffoxiden (NO_x) und organischen, flüchtigen Komponenten (VOC) hervorgerufen. Die Darstellung der Werte erfolgt in der wissenschaftlichen Schreibweise für kleine Zahlen (siehe oben Erläuterung zum Abbau der Ozonschicht).

Humantoxizität: Humantoxizität bezeichnet die schädigende Wirkung zahlreicher giftiger Substanzen (z. B. Schwermetalle und organische Stoffe) auf den menschlichen Organismus.

Weitere Angaben zu Erfolgen im Bereich Umweltmanagement sind unter der Beschreibung des Managementansatzes zu finden. © DMA • S.N050//

/ EN27 / KERN // VERPACKUNGSMATERIAL

N069

Aufgrund der langen Lebensdauer von Solarmodulen haben wir noch keine signifikanten Mengen an zurückgegebenen Produkten zu verzeichnen. Die Verpackung unserer Produkte dient dem Transportschutz und nicht Werbezwecken. In Deutschland haben wir die Interseroh Dienstleistungs GmbH mit dem Recycling und der Verwertung beauftragt. Die ordnungsgemäß gemeldeten Mengen autorisierter Verpackungen werden nach der Prüfungsrichtlinie (Stand September 2007) von Interseroh ermittelt (insbesondere auf Grundlage von Einkaufsstatistiken, Rechnungen und Lieferscheinen) und im Folgejahr durch einen Wirtschaftsprüfer attestiert. Das Material, das über ein anderes Rücknahmesystem oder im Rahmen einer Eigenrücknahme zurückgenommen und verwertet wird, sowie Verpackungen, die nachweislich exportiert werden, sind nicht in diesen Zahlen enthalten. Für das Jahr 2011 lagen allerdings die Angaben noch nicht vor, weshalb die Daten des Jahres 2010 als Schätzwerte angesetzt wurden. Interseroh recycelt 100 Prozent des Materials sortenrein. Historische Werte des Standortes Bonn sind dem Vorjahresbericht zu entnehmen. In Freiberg lagen manche Angaben nicht nach Gewicht, sondern nur nach Volumen vor. Daher werden für diesen Standort Tonnen und Kubikmeter ausgewiesen. An unseren Vertriebsstandorten in Spanien, Frankreich, Südafrika und Singapur fallen nur Büro- und Küchenabfälle an, die der dortigen Gesetzgebung entsprechend entsorgt werden und nicht wesentlich sind.

③2 VERPACKUNGSMATERIAL

	Bonn	Freiberg	Camarillo	Hillsboro	Summe
Summe	996,16 t	1038,93 t plus 807,10 m ³	274,10 t	900,80 t	3209,99 t plus 807,10 m ³
Karton/Pappe/Papier	141,82 t	806,33 t plus 80,60 m ³	127,50 t	408,70 t	1484,35 t plus 80,60 m ³
Holz	772,51 t	24,66 t plus 495 m ³	–	393,20 t	1190,37 t plus 495 m ³
Stretchfolie	20,05 t	–	–	52,30 t	72,35 t
Kunststoffe	51,73 t	–	85,60 t	3,40 t	140,73 t
Umreifungsbänder	9,08 t	37,91 t	–	–	46,99 t
Styropor/PUR	0,96 t	144,51 t plus 110 m ³	–	–	145,47 t plus 110 m ³
Verbundstoffe	–	25,52 t plus 121,5 m ³	–	43,20 t	68,72 t plus 121,5 m ³
Metalle	–	–	61,00 t	–	61,00 t

N070 SOZIALE LEISTUNGSINDIKATOREN

Im Folgenden sind alle Daten gemessen und final (mf), sofern nicht anders angegeben.

/ LA1 / KERN // GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART, ARBEITSVERTRAG UND REGION

In den USA ist aufgrund der juristischen Unterschiede (schwacher Kündigungsschutz, Arbeitsverträge oft nicht in schriftlicher Form vorhanden) die Aufschlüsselung in unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht möglich. In den USA werden Praktikanten als Leiharbeiter klassifiziert und auch über die Zeitarbeitsagentur bezahlt. Die Anzahl Leiharbeiter wurde im Jahr 2011 reduziert. 383 Leiharbeiter wurden in feste Arbeitsverhältnisse übernommen. Weitere Informationen zum Thema Mitarbeiter sind im Lagebericht zu finden. ➔ *Mitarbeiter* • S. 051 // *Zukünftige Konzernausrichtung* • S. 103 //

33 GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART, ARBEITSVERTRAG UND REGION

Deutschland	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	2.159	2.075	1.888	1.625
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	1.757	1.495	1.341	1.198
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	1.653,95	1.396,19	-	-
Mitarbeiter ohne Azubis	1.675	1.408	1.255	1.115
davon Frauen	344	276	239	207
davon Männer	1.331	1.132	1.016	908
Mitarbeiter in Teilzeit	55	41	35	19
davon Frauen	43	34	26	13
davon Männer	12	7	9	6
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	1.447	1.274	1.186	1.099 ef*
davon Frauen	303	242	230	240 ef*
davon Männer	1.144	1.032	956	895 ef*
Leiharbeiter (Mensch)	402	580	547	427
davon Frauen	77	-	-	-
davon Männer	325	-	-	-
Leiharbeiter (FTE)	217,73	733,26	312	-
davon Frauen	40,14	-	-	-
davon Männer	177,60	-	-	-
Leiharbeiter, die übernommen wurden	123	-	-	-
Azubis	82	87	86	83
davon Frauen	16	15	14	14
davon Männer	66	72	72	69

* Werte für den Standort Bonn wurden geschätzt.

USA	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	1.048	1.257	820	855
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	919	861	642	609
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	919	861	401	–
Mitarbeiter (ohne Azubis)	919	861	642	609
davon Frauen	236	241	173	131
davon Männer	683	620	469	478
Mitarbeiter in Teilzeit	1	0	1	1
davon Frauen	0	0	1	0
davon Männer	1	0	0	1
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
Leiharbeiter (Mensch)	129	396	178	246
davon Frauen	29	–	–	–
davon Männer	100	–	–	–
Leiharbeiter (FTE)	129	395	150	–
davon Frauen	29	–	–	–
davon Männer	100	–	–	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	260	–	–	–
Azubis	0	–	–	–
davon Frauen	0	–	–	–
davon Männer	0	–	–	–

N072

Spanien	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	2	3	4	5
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	2	3	4	5
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	2	3	-	-
Mitarbeiter (ohne Azubis)	2	3	4	5
davon Frauen	1	1	1	1
davon Männer	1	2	3	4
Mitarbeiter in Teilzeit	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	2	3	4	5
davon Frauen	1	1	1	1
davon Männer	1	2	3	4
Leiharbeiter (Mensch)	0	0	0	0
davon Frauen	0	-	-	-
davon Männer	0	-	-	-
Leiharbeiter (FTE)	0	0	0	0
davon Frauen	0	-	-	-
davon Männer	0	-	-	-
Leiharbeiter, die übernommen wurden	0	-	-	-
Azubis	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0

Singapur	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	10	7	8	10
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	10	7	8	10
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	10	7	–	–
Mitarbeiter ohne Azubis	10	7	8	10
davon Frauen	4	3	2	3
davon Männer	6	4	6	7
Mitarbeiter in Teilzeit	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	10	7	8	10
davon Frauen	4	3	2	3
davon Männer	6	4	6	7
Leiharbeiter (Mensch)	0	0	0	0
davon Frauen	0	–	–	–
davon Männer	0	–	–	–
Leiharbeiter (FTE)	0	0	0	0
davon Frauen	0	–	–	–
davon Männer	0	–	–	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	0	–	–	–
Azubis	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0

N074

Südafrika	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	8	4	3	3
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	8	4	3	3
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	7,75	4	–	–
Mitarbeiter ohne Azubis	8	4	3	3
davon Frauen	5	2	2	2
davon Männer	3	2	1	1
Mitarbeiter in Teilzeit	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	8	4	3	3
davon Frauen	5	2	2	2
davon Männer	3	2	1	1
Leiharbeiter (Mensch)	0	0	0	0
davon Frauen	0	–	–	–
davon Männer	0	–	–	–
Leiharbeiter (FTE)	0	0	0	0
davon Frauen	0	–	–	–
davon Männer	0	–	–	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	0	–	–	–
Azubis	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0

Frankreich	2011	2010
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	5	6
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	5	6
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	4,91	5,91
Mitarbeiter ohne Azubis	5	6
davon Frauen	1	1
davon Männer	4	5
Mitarbeiter in Teilzeit	1	1
davon Frauen	1	1
davon Männer	0	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	5	6
davon Frauen	1	1
davon Männer	4	5
Leiharbeiter (Mensch)	0	0
davon Frauen	0	–
davon Männer	0	–
Leiharbeiter (FTE)	0	0
davon Frauen	0	–
davon Männer	0	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	0	–
Azubis	0	0
davon Frauen	0	0
davon Männer	0	0

N076

Konzern	2011	2010	2009	2008
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	3.232	3.352	2.723	2.498
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	2.701	2.376	1.998	1.825
Mitarbeiter ohne Azubis (FTE)	2.598	2.277,10	401	0
Mitarbeiter ohne Azubis	2.619	2.289	1.912	1.742
davon Frauen	591	524	417	344
davon Männer	2.028	1.765	1.495	1.398
Mitarbeiter in Teilzeit	57	42	36	20
davon Frauen	44	35	27	13
davon Männer	13	7	9	7
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	1.472	1.294	1.201	1.117
davon Frauen	314	249	235	210
davon Männer	1.158	1.045	966	907
Leiharbeiter (Mensch)	531	976	725	673
davon Frauen	106	-	-	-
davon Männer	425	-	-	-
Leiharbeiter (FTE)	346,73	1.127,76	461,88	-
davon Frauen	69,14	-	-	-
davon Männer	277,60	-	-	-
Leiharbeiter, die übernommen wurden	383	0	0	0
Azubis	82	87	86	83
davon Frauen	16	15	14	14
davon Männer	66	72	72	69

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

* Werte für den Standort Bonn wurden geschätzt.

/ LA2 / **KERN // MITARBEITERFLUKTUATION**

N077

Die Fluktuationsquote ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Einige Mitarbeiter mussten das Unternehmen auf Veranlassung des Unternehmens verlassen; die Arbeitsverhältnisse wurden durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet. Ein besonderer Faktor war dabei die Schließung der Modulproduktion in Camarillo.

34 MITARBEITERFLUKTUATION

Einstellungen 2011	Deutschland	USA	Spanien	Singapur	Südafrika	Frankreich	Konzern
Männer	225	247	0	4	3	0	479
Quote	79 %	74 %	–	67 %	43 %	–	76 %
Frauen	61	86	0	2	4	0	153
Quote	21 %	26 %	–	33 %	57 %	–	24 %
Anteil neu angestellter Mitarbeiter							
bis 30 Jahre	46 %	40 %	–	100 %	43 %	–	27 %
zwischen 31 und 40 Jahren	25 %	29 %	–	0 %	43 %	–	32 %
zwischen 41 und 50 Jahren	22 %	18 %	–	0 %	14 %	–	25 %
über 50 Jahre	7 %	13 %	–	0 %	0 %	–	16 %
Fluktuation nach Altersgruppen							
Anteil ausgeschiedener Mitarbeiter							
bis 30 Jahre	38 %	24 %	0 %	0 %	33 %	100 %	27 %
zwischen 31 und 40 Jahren	31 %	18 %	100 %	0 %	67 %	0 %	21 %
zwischen 41 und 50 Jahren	24 %	30 %	0 %	67 %	0 %	0 %	29 %
über 50 Jahre	7 %	28 %	0 %	33 %	0 %	0 %	23 %

N078

Deutschland Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	45	29	18	16
Quote	51 %	45 %	45 %	89 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	11	7	5	2
Quote	13 %	11 %	13 %	11 %
Arbeitgeberseitig Männer	22	18	14	–
Quote	25 %	28 %	35 %	–
Arbeitgeberseitig Frauen	10	10	3	–
Quote	11 %	16 %	8 %	–
Fluktuationsquote	5,0 %	4,3 %	3,0 %	1,5 %

USA Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	98	54	27	25
Quote	30 %	43 %	19 %	57 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	24	17	7	19
Quote	7 %	13 %	5 %	43 %
Arbeitgeberseitig Männer	128	44	73	0
Quote	40 %	35 %	51 %	0 %
Arbeitgeberseitig Frauen	73	11	35	0
Quote	23 %	9 %	25 %	0 %
Fluktuationsquote	35,1 %	14,6 %	22,1 %	7,2 %

Spanien Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	0	0	0	1
Quote	0 %	0 %	0 %	100 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	0	0	0	0
Quote	0 %	0 %	0 %	0 %
Arbeitgeberseitig Männer	1	0	0	–
Quote	100 %	0 %	0 %	–
Arbeitgeberseitig Frauen	0	0	0	–
Quote	0 %	0 %	0 %	–
Fluktuationsquote	50,0 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %

* Im Jahr 2008 wurden arbeitnehmerseitige und arbeitgeberseitige Austritte gemeinsam ausgewiesen.

Singapur Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	3	1	1	1
Quote	100 %	50 %	50 %	50 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	0	1	1	1
Quote	0 %	50 %	50 %	50 %
Arbeitgeberseitig Männer	0	0	0	–
Quote	0 %	0 %	0 %	–
Arbeitgeberseitig Frauen	0	0	0	–
Quote	0 %	0 %	0 %	–
Fluktuationsquote	30,0 %	28,6 %	33,3 %	10,0 %

Südafrika Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	2	0	0	0
Quote	67 %	0 %	0 %	0 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	1	0	1	0
Quote	33 %	0 %	100 %	0 %
Arbeitgeberseitig Männer	0	1	0	–
Quote	0 %	100 %	0 %	–
Arbeitgeberseitig Frauen	0	0	0	–
Quote	0 %	0 %	0 %	–
Fluktuationsquote	37,5 %	25,0 %	33,3 %	0,0 %

Frankreich Austritte	2011	2010
Arbeitnehmerseitig Männer	1	0
Quote	100 %	0 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	0	0
Quote	0 %	0 %
Arbeitgeberseitig Männer	0	1
Quote	0 %	100 %
Arbeitgeberseitig Frauen	0	0
Quote	0 %	0 %
Fluktuationsquote	20,0 %	16,7 %

* Im Jahr 2008 wurden arbeitnehmerseitige und arbeitgeberseitige Austritte gemeinsam ausgewiesen.

N080

Konzern Austritte	2011	2010	2009	2008*
Arbeitnehmerseitig Männer	149	84	46	43
Quote	36 %	43 %	25 %	66 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	36	25	14	22
Quote	9 %	13 %	8 %	34 %
Arbeitgeberseitig Männer	151	64	87	–
Quote	36 %	33 %	47 %	–
Arbeitgeberseitig Frauen	83	21	38	–
Quote	20 %	11 %	20 %	–
Fluktuationsquote	15,5 %	8,2 %	9,3 %	3,6 %

* Im Jahr 2008 wurden arbeitnehmerseitige und arbeitgeberseitige Austritte gemeinsam ausgewiesen.

/ LA3 / ZUSATZ // SACHLEISTUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Recht auf Elternzeit haben alle Mitarbeiter konzernweit. Wir geben konzernweit keine Aktienoptionen aus. In den USA stehen Beschäftigten Lebensversicherungen, Krankenversicherung, Erwerbsunfähigkeitsversicherungen zu, auch bei der SOLARPARC steht ihnen eine Lebensversicherung zu, in Frankreich und in Südafrika eine Krankenversicherung. Rentenversicherungen werden an allen Standorten außer in Singapur, Spanien und Frankreich angeboten. Lokal gibt es abhängig vom Standort noch weitere Sachleistungen, wie Shuttle-Busse in Freiberg oder finanzielle Unterstützung für Mittagessen. Teilzeitbeschäftigte haben entsprechende Ansprüche wie die Vollzeitangestellten. Außer den allgemein zugänglichen Sachleistungen (z. B. Shuttle-Service) gibt es keine Leistungen für Leiharbeiter, denn Leiharbeiter sind Arbeitnehmer der entleihenden Gesellschaft. Mögliche Ansprüche bestehen daher, wenn überhaupt, nur gegenüber dem tatsächlichen Arbeitgeber.

/ LA15 / KERN // ELTERNZEIT

Es ist schwierig, bei den männlichen Mitarbeitern die Anzahl mit Anrecht auf Elternzeit zu dokumentieren, denn wir erfahren nur von dieser Berechtigung, wenn die Mitarbeiter auf uns zukommen und uns mitteilen, dass sie Vater geworden sind. In Freiberg sind bei den Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückgekehrt sind, noch keine 12 Monate verstrichen, alle Mitarbeiter sind aber noch im Unternehmen beschäftigt. In den USA werden diese Daten noch nicht erhoben. Alle Mitarbeiter, die Eltern werden, haben in den USA Recht auf Elternzeit, die allerdings nur wenige Wochen umfasst. Bei den Rückkehrern wurde angenommen, dass alle Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen, zurückkehrten (was in den USA aufgrund der sehr kurzen Elternzeit der Normalfall ist).

35 ELTERNZEIT

Deutschland	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	28
Männer mit Recht auf Elternzeit	97
Frauen, die Elternzeit nahmen	12
Männer, die Elternzeit nahmen	31
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	2,4%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	12
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	29
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	7
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	6
Rückkehrtrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	2,3%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,7%
USA	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	–
Männer mit Recht auf Elternzeit	–
Frauen, die Elternzeit nahmen	15
Männer, die Elternzeit nahmen	9
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	2,6%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	15
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	9
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Rückkehrtrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	2,6%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Spanien	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	0
Männer mit Recht auf Elternzeit	1
Frauen, die Elternzeit nahmen	0
Männer, die Elternzeit nahmen	1
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	50,0%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	1
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Rückkehrtrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	50,0%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%

N082

Singapur	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	0
Männer mit Recht auf Elternzeit	0
Frauen, die Elternzeit nahmen	0
Männer, die Elternzeit nahmen	0
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	0,0%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Südafrika	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	0
Männer mit Recht auf Elternzeit	0
Frauen, die Elternzeit nahmen	0
Männer, die Elternzeit nahmen	0
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	0,0%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Frankreich	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	1
Männer mit Recht auf Elternzeit	0
Frauen, die Elternzeit nahmen	0
Männer, die Elternzeit nahmen	0
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	0,0%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	1
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	20,0%

Konzern	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	29
Männer mit Recht auf Elternzeit	98
Frauen, die Elternzeit nahmen	27
Männer, die Elternzeit nahmen	41
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	2,5%
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	27
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	39
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	8
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	6
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	2,4%
Bindungsrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,5%

/ LA4 / KERN // MITARBEITER, DIE UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FALLEN

In Freiberg gibt es einen Betriebsrat (aktuell 15 Betriebsräte), eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Schwerbehindertenvertretung und einen mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) abgeschlossenen Firmentarifvertrag (Gültigkeit für: DEUTSCHE SOLAR GMBH, DEUTSCHE CELL GMBH, SOLAR FACTORY GMBH und SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH). Selbstverständlich beachten wir in diesem Zusammenhang alle gesetzlichen Regelungen (insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Durch gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen (beispielsweise Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen) sind transparente Prozesse bei Bewerberauswahl, Einstellung, Versetzung, Beförderung und Entlassung sichergestellt. Es wird stets eine kooperative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angestrebt und die Betriebsratsarbeit bzw. Arbeit der anderen o.g. Gremien durch entsprechende Freistellung von der Arbeitsleistung, Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel und Räume, Übernahme von Weiterbildungskosten etc. unterstützt. Neben dem Austausch im Tagesgeschäft existiert eine regelmäßige Meetingstruktur zwischen den Betriebsparteien und innerhalb der Betriebsratsgremien. Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung haben eigene Seiten/Bereiche im Intranet. Daneben können sich diese Gremien auch über die „Schwarzen Bretter“ (in allen Gebäuden am Standort Freiberg vorhanden) und per E-Mail an die Mitarbeiter wenden. Auch der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft (IG BCE) werden entsprechende Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten eingeräumt. Betriebsrat und Mitarbeiter tauschen Informationen selbstverständlich auch im Rahmen von Sprechstunden, Betriebsversammlungen und Befragungen aus.

Zwar fallen nicht alle Freiburger Mitarbeiter unter die Vereinbarungen und Regelungen des bestehenden Firmentarifvertrags, da aber auch am Standort Freiberg geltende Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden etc. kollektivrechtliche Vereinbarungen darstellen, sind bis auf Ausnahme der Organe der Gesellschaften (Vorstände und Geschäftsführer) und der leitenden Angestellten (Definition Betriebsverfassungsgesetz) grundsätzlich alle Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen tangiert. In den USA werden unsere Mitarbeiter generell nicht durch eine Gewerkschaft vertreten.

N084

Daher ist auch an unseren US-Standorten der Anteil der Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen auf null gesunken, da nur am Standort Vancouver, der 2010 geschlossen wurde, eine „Union“ existierte.
 ⓘ DMA LA, HR, SO, PR • S.N052//

Auch an unseren Vertriebsstandorten in Spanien und Frankreich fallen alle Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen.

Ⓟ MITARBEITER, DIE UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FALLEN

Deutschland	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	1.362	1.263	1.147	903
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	78 %	84 %	86 %	75 %
USA	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	0	0	26	79
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	0 %	0 %	4 %	13 %
Spanien	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	2	3	0	0
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	100 %	100 %	0 %	0 %
Singapur	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	0	0	0	0
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	0 %	0 %	0 %	0 %
Südafrika	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	0	0	0	0
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	0 %	0 %	0 %	0 %
Frankreich	2011	2010		
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	5	0		
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	100 %	0 %		
Konzern	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	1.369	1.266	1.173	982
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	51 %	53 %	59 %	54 %

/ LA7 / **KERN // VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, AUSFALLTAGE,
ABWESENHEIT SOWIE TODESFÄLLE**

Die Fehlzeitquote entspricht der „Abwesenheitsrate (AR)“. Wir messen nicht die „Ausfalltagequote (LDR)“, sondern die Ausfallzeit in Stunden, weil dies präziser ist. Die Sollarbeitszeit in Bonn muss teilweise geschätzt werden, da die Anzahl der Urlaubstage variiert, insbesondere bei Teilzeitmitarbeitern. Es wurde daher in allen Fällen der Standardwert von 27 Urlaubstagen zugrunde gelegt.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle ziehen eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen nach sich. Die unfallbedingten Fehlzeiten beziehen sich auf die vorgesehene Arbeitszeit (Ausnahme USA: Dort beziehen sich die Angaben auf Kalendertage.). In die Unfalldaten beziehen wir auch Personen ein, die bei uns einer Tätigkeit nachgehen, aber keine Mitarbeiter des SOLARWORLD Konzerns sind (z. B. Aushilfen).

Arbeitsbedingte Todesfälle sind wie im Vorjahr nicht vorgekommen. Dies gilt ebenso für die Joint Ventures der SOLARWORLD AG. ➔ Mitarbeiter • S. 051 // Die unfallbedingten Fehlzeiten sind im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Trotz umfangreicher Sicherheitsmaßnahmen, regelmäßiger Unterweisungen der Mitarbeiter, Schulungen von Sicherheitsbeauftragten und detaillierter Analysen und Auswertungen aller Unfälle konnte diese Entwicklung nicht vermieden werden.

Die Fehlzeiten und Krankheitsdaten umfassen die Gesamtbelegschaft, jedoch nicht selbständige Auftragnehmer. Im gesamten Konzern achten wir darauf, dass externe Auftragnehmer so sicher wie unsere Beschäftigten bei uns arbeiten können. In Bonn arbeiten neun externe Auftragnehmer eines Unternehmens, das auch für die Schulungen dieser Mitarbeiter zuständig ist. In der Deutsche Solar arbeitet ein selbständiger Auftragnehmer, der genau wie die SOLARWORLD-Beschäftigten auch Arbeitsschutzbelehrungen erhält. Bei der SOLARPARC arbeiten drei Personen in Hausmeistertätigkeiten. Vorfälle gab es keine. In den USA werden die Zahlen der externen Auftragnehmer nicht dokumentiert.

In Bonn fallen Kosten für eine Weltpolice der Barmenia sowie mehrere Posten zu Krankenversicherungsleistungen an. Diese belaufen sich in 2011 auf insgesamt 54.987,32 €. Da nicht klar ist, welchen Standorten diese zuzuordnen sind, wurde diese Summe nicht in die Übersicht einbezogen.

N086

37 VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, AUSFALLTAGE, ABWESENHEIT SOWIE TODESFÄLLE

Deutschland	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	2.786.925	2.987.371	2.739.026	2.303.075
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	651.026			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	2.572.959	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	554.168	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	3.142.498	3.965.640	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	741.016	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	4,2 %	3,8 %	4,1 %	3,1 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	115.808	114.923	111.126	71.772
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	29.381			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	1.017	1.028	946	707
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	249			
Krankenquote Total	72,1 %	68,8 %	70,5 %	59,0 %
davon Männer	80,3 %	–	–	–
davon Frauen	19,7 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	29	47	34	10
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	6			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	4.520	4.848	2.640	3.816
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	436			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0,013	0,023	0,018	0,006
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0,003			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	322.113	300.627	247.440	3.555*
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,8	2,4	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,6		–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	43,9	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	19,7	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.125,2	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.325,4	–	–	–

* Ohne Daten aus Freiberg

USA	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	1.332.320	1.614.113	1.371.656	1.256.320
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	460.000			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	1.180.551	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	389.817	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	1.313.813	1.113.136	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	435.960	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	1,6 %	1,5 %	2,0 %	1,5 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	20.557	24.716	27.916	19.469
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	7.361			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	698	738	642	609
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	241			
Krankenquote Total	100,0 %	85,7 %	100,0 %	100,0 %
davon Männer	74,3 %	–	–	–
davon Frauen	25,7 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	5	4	5	7
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	8			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	2.472	820	1.328	4.656
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.792			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0,011	0,004	0,004	0,071
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0,017			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	860.984	83.289	97.134	1.316.127
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,8	0,7	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	3,7		–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	52,3	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	114,9	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	435,3	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	472,1	–	–	–

N088

Spanien	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.142	7.112	8.850	8.850
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.594			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.054	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.586	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	3.054	7.032	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	1.586	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	2,0 %	1,1 %	0,8 %	0,4 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	88	80	72	32
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	8			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	2	3	–	2
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	1		–	
Krankenquote Total	100,0 %	100,0 %	–	40,0 %
davon Männer	66,7 %	–	–	–
davon Frauen	33,3 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	0			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	0	618	862	666
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0		–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	720,4	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	126,1	–	–	–

Singapur	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	14.104	57.936	20.280	22.824
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	4.714			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	12.980	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	3.746	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	13.488	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	3.746	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	1,3 %	1,2 %	0,8 %	1,7 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	206	684	160	380
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	48			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	5	5	5	0
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	2			
Krankenquote Total	70,0 %	71,4 %	62,5 %	0,0 %
davon Männer	71,4 %	–	–	–
davon Frauen	28,6 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	0			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	11.595	3.613	2.300	5.250
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0		–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	396,8	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	320,3	–	–	–

N090

Südafrika	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	5.472	8.032	6.048	5.472
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	9.120			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	5.456	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	8.912	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	5.456	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	8.912	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	1,5 %	3,3 %	4,1 %	4,7 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	16	264	248	256
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	208			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	1	4	3	3
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	5			
Krankenquote Total	75,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
davon Männer	16,7 %	–	–	–
davon Frauen	83,3 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	0			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	406	608	0	0
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	73,3	–	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	583,5	–	–	–

Frankreich	2011	2010
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	8.935,04	1.057
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.456,04	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	8.903,04	1.057
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.452,04	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	10.155,04	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	1.452,04	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	0,3 %	0,0 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	28	0
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	0	
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	1	0
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	0	
Krankenquote Total	20,0 %	0,0 %
davon Männer	100,0 %	–
davon Frauen	0,0 %	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	0	0
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	0	
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	0	0
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	0	
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	5.196	0
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	78,6	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	–

N092

Konzern	2011	2010	2009	2008
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	4.150.898	4.675.621	4.145.860	3.596.541
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.127.910			
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.783.903	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	959.681	–	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	4.488.464	5.085.808	–	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	1.192.672	–	–	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	3,3 %	3,0 %	3,4 %	1,4 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	136.703	140.667	139.522	91.909
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	37.006			
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	1.724	1.778	1.596	1.321
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	498			
Krankenquote Total	82,3 %	74,8 %	79,9 %	72,4 %
davon Männer	77,6 %	–	–	–
davon Frauen	22,4 %	–	–	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	34	51	39	17
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	14			
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	6.992	5.668	3.968	8.472
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	2.228			
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0,011	0,015	0,014	0,027
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0,004			
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €	1.200.294	388.756	347.736	1.325.599*
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,5	2,0	–	–
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	2,3		–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	38,9	27,5	–	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	46,7		–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	761,4	683,5	–	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	775,7		–	–

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

* Ohne Daten aus Freiberg

/ LA8 / KERN // BERATUNG UND SCHULUNG ZU ERNSTHAFTEN KRANKHEITEN

Es gibt in unserem Konzern bisher weder derartige Programme noch Arbeiter, die in risikoreiche betriebliche Tätigkeiten involviert sind. Allen möglichen Gefährdungen wird durch technische Überprüfungen, Personenschutzausstattung sowie Trainings vorgebeugt. Die einzige mögliche Gefährdung geht von Chemikalien aus, jedoch wird diese durch die Überprüfungsverfahren minimiert. Zu Dokumentationszwecken erheben wir die Betriebshygiene und führen Umfragen durch (beides jährlich). Außerdem sind wir versichert (Umwelthaftung), falls es zu einer gesundheitsbeeinträchtigenden Freisetzung kommen sollte.

/ LA10 / KERN // AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER

Weiterbildung und Qualifizierung erfolgen bedarfsorientiert. ☞ *Mitarbeiter* • S. 051 // Schwankungen im Jahresvergleich sind üblich. Auch im Jahr 2011 wurde in nennenswertem Umfang in die Qualifizierung und Weiterbildung unserer Beschäftigten investiert. Wir definieren den Aufwand für Aus- und Weiterbildung eng, indem wir nur die direkten Kosten (z. B. dokumentiert über Rechnungen) einbeziehen. Nicht enthalten sind Kosten für Schulungen, die z. B. von Maschinenherstellern als Teil eines Komplettpakets durchgeführt werden. Jedoch wird die Zeit für solche Schulungen in der Stundenzahl berücksichtigt. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bisher nur teilweise nach Männern und Frauen getrennt dokumentiert.

In den USA werden Schulungen nicht je Mitarbeiter (und somit auch nicht unterteilt nach Frauen und Männern) dokumentiert: Das heißt, die Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben enthalten keine Angaben aus den USA und auch bei der Berechnung des Anteils der geschulten Mitarbeiter wurden die US-Standorte ausgeblendet. In den Ausgaben für Aus- und Weiterbildung in den USA sind keine Schulungskosten enthalten, die Abteilungen in Eigenregie aufbringen, da diese nicht in der Datenbank kenntlich gemacht werden. Dafür ist aber der Aufwand für die Weiterbildung von Leiharbeitern enthalten. In den Angaben der USA ist nicht der Zeitaufwand für externe Weiterbildung enthalten, da dieser nicht dokumentiert wird.

N094

38 AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER

Konzern	2011	2010	2009	2008
Weiterbildungsaufwand insgesamt (in €)	1.065.040	741.822	713.062	697.387
Weiterbildungsaufwand pro Mitarbeiter (in €)	394,31	312,21	356,89	382,13
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Total)	373.804	417.836	39.307	11.907
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Männer in Führungspositionen)	11.320	23.010	1.060	7.950
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Frauen in Führungspositionen)	1.505			
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Männer ohne Führungsaufgaben, ohne Azubis)	42.624	15.209	-	-
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Frauen ohne Führungsaufgaben, ohne Azubis)	11.844		-	-
Anzahl von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen (inkl. Leiharbeiter)	1.228	1.149	798	837
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben	1.397	2.074	1.772	1.108
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Männer in Führungspositionen)	150	-	-	-
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Frauen in Führungspositionen)	25	-	-	-
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Männer ohne Führungsaufgaben)	953	-	-	-
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Frauen ohne Führungsaufgaben)	268	-	-	-
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr	82 %	91 %	93 %	64 %
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (Männer in Führungspositionen)	9 %	-	-	-
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (Frauen in Führungspositionen)	1 %	-	-	-
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (Männer ohne Führungsaufgaben)	56 %	-	-	-
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (Frauen ohne Führungsaufgaben)	16 %	-	-	-

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

/ LA13 / **KERN // DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

N095

Vielfalt ist uns bei der SOLARWORLD wichtig. Wir treten für Chancengleichheit im gesamten Konzern ein und berücksichtigen dies im Rahmen der Anstellung und Beschäftigung (Prinzip 6, Global Compact). Das Geschlecht ist grundsätzlich kein Kriterium – weder bei der Einstellung noch bei der weiteren beruflichen Entwicklung im Unternehmen. Es zählen allein fachliche Qualifikation, Berufserfahrung sowie die persönliche Eignung. Wichtige Indikatoren für die Vielfalt und Chancengleichheit bei der SOLARWORLD sind in unserem Verhaltenskodex aufgeführt: Abstammung (ethnische Zugehörigkeit), Hautfarbe, Staatsbürgerschaft, Glauben, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Personenstand, körperliche Konstitution/Behinderung und Aussehen. ☺ 4.8 • S. N041 // ☺ Mitarbeiter • S. 051 // @ www.solarworld.de/nachhaltigkeit // Wir berichten entlang der Kategorien Geschlecht, Behinderung und Altersverteilung. Dabei legen wir die Daten aber nicht nur für die leitenden Organe offen, sondern für die gesamte Belegschaft. In Deutschland dürfen Angaben zur Zugehörigkeit zu Minderheiten nicht erfragt werden (AGG). In den USA werden nur Daten von Mitarbeitern dokumentiert, die sich aktiv als Zugehörige zu einer Minderheit haben registrieren lassen: in 2011 272 Männer und 82 Frauen (2010: 341 Männer und 132 Frauen). An unserem Produktionsstandort in Freiberg haben wir seit April dieses Jahres eine Zusammenarbeit mit der Diakonie in Chemnitz gestartet, wo es um das Laserschneiden von Solarzellen geht. Das Auftragsvolumen beträgt ca. 140.000 Solarzellenschnitte pro Monat (15.400 €/Monat). Weiterhin werden noch Kleinaufträge der SOLAR FACTORY GMBH bearbeitet. Hier handelt es sich um das Schneiden von Restfolien für die Modulherstellung.

Der Konzernvorstand besteht aus fünf Mitgliedern (drei männliche Mitglieder zwischen 40 und 50 Jahren, sowie einem weiblichen und einem männlichen Mitglied über 50 Jahre), die keiner Minderheit angehören. Der Aufsichtsrat besteht aus drei Mitgliedern (männlich, über 50 Jahre), die keiner Minderheit angehören. Die Anzahl der Vorstände und Geschäftsführer wird in der Tabelle ohne Mehrfachzählungen bei Personalunion angegeben.

N096

39 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Deutschland	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	16	14	14	9
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	2	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	12,5 %	0 %	0 %	0 %
Erste Führungsebene	46	44	50	34
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	9	8	9	4
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	20 %	18 %	18 %	12 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	37	36	41	30
Anteil Männer der ersten Führungsebene	80 %	82 %	82 %	88 %
Führungskräfte weiterer Ebenen	139	138	105	80
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	13	11	6	10
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	9 %	8 %	6 %	13 %
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	126	127	99	70
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	91 %	92 %	94 %	88 %
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	1.490	1.226	1.100	1.001
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	322	257	224	193
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	22 %	21 %	20 %	19 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	1.168	969	876	808
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	78 %	79 %	80 %	81 %
Mitarbeiter gesamt	1.675	1.408	1.255	1.115
Anzahl Frauen gesamt	344	276	239	207
Anteil Frauen gesamt	21 %	20 %	19 %	19 %
Anzahl Männer gesamt	1.331	1.132	1.016	908
Anteil Männer gesamt	79 %	80 %	81 %	81 %
Behinderte Mitarbeiter	34	29	17	14
Anteil behinderter Mitarbeiter	2,0 %	2,1 %	1,4 %	1,3 %
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	17 %	31 %	26 %	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	37 %	31 %	32 %	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	32 %	27 %	29 %	–
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	14 %	11 %	13 %	–
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	9 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	42 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	38 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	11 %	–	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	18 %	31 %	26 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	36 %	31 %	32 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	31 %	27 %	29 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	15 %	11 %	13 %	–

USA	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	5	8	6	6
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	0	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	0%	0%	0%	0%
Erste Führungsebene	15	12	16	18
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	3	1	4	3
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	20%	8%	25%	17%
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	12	11	12	15
Anteil Männer der ersten Führungsebene	80%	92%	75%	83%
Führungskräfte weiterer Ebenen	71	74	52	48
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	16	21	11	13
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	23%	28%	21%	27%
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	55	53	41	35
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	77%	72%	79%	73%
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	833	775	574	543
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	217	219	158	115
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	26%	28%	28%	21%
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	616	556	416	428
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	74%	72%	72%	79%
Mitarbeiter gesamt	919	861	642	609
Anzahl Frauen gesamt	236	241	173	131
Anteil Frauen gesamt	26%	28%	27%	22%
Anzahl Männer gesamt	683	620	469	478
Anteil Männer gesamt	74%	72%	73%	78%
Behinderte Mitarbeiter	4	8	12	15
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,4%	0,9%	1,9%	2,5%
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	24%	22%	12%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	31%	26%	28%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	22%	28%	35%	–
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	23%	24%	25%	–
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	3%	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	30%	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	34%	–	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	33%	–	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	26%	22%	12%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	31%	26%	28%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	21%	28%	35%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	22%	24%	25%	–

N098

Spanien	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	2	2	1	2
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	0	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	0%	0%	0%	0%
Erste Führungsebene	1	0	2	2
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	1	0	1	1
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	100%	0%	50%	50%
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	0	0	1	1
Anteil Männer der ersten Führungsebene	0%	-	50%	50%
Führungskräfte weiterer Ebenen	0	1	0	0
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	0	1	0	0
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	-	100%	-	-
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	0	0	0	0
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	-	0%	-	-
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	1	2	2	3
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	0	0	0	-
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	0%	0%	0%	-
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	1	2	2	3
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	100%	100%	100%	100%
Mitarbeiter gesamt	2	3	4	5
Anzahl Frauen gesamt	1	1	1	1
Anteil Frauen gesamt	50%	33%	25%	20%
Anzahl Männer gesamt	1	2	3	4
Anteil Männer gesamt	50%	67%	75%	80%
Behinderte Mitarbeiter	0	0	0	0
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	0%	0%	0%	-
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	50%	75%	75%	-
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	50%	25%	25%	-
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	0%	0%	-
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	0%	-	-	-
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	0%	-	-	-
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	100%	-	-	-
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	0%	-	-	-
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	0%	0%	0%	-
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	100%	75%	75%	-
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	0%	25%	25%	-
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	0%	0%	0%	-

Singapur	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	2	2	2	2
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	0	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	0%	0%	0%	0%
Erste Führungsebene	2	1	1	1
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	1	0	0	0
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	50%	0%	0%	0%
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	1	1	1	1
Anteil Männer der ersten Führungsebene	50%	100%	100%	100%
Führungskräfte weiterer Ebenen	0	2	0	0
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	0	1	0	0
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	–	50%	–	–
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	0	1	0	0
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	–	50%	–	–
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	8	4	7	9
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	3	2	2	3
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	38%	50%	29%	33%
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	5	2	5	6
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	63%	50%	71%	67%
Mitarbeiter gesamt	10	7	8	10
Anzahl Frauen gesamt	4	3	2	3
Anteil Frauen gesamt	40%	43%	25%	30%
Anzahl Männer gesamt	6	4	6	7
Anteil Männer gesamt	60%	57%	75%	70%
Behinderte Mitarbeiter	0	–	0	0
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,0%	–	0,0%	0,0%
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	75%	18%	13%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	17%	36%	13%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	0%	27%	50%	–
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	8%	18%	25%	–
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	100%	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	0%	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	0%	–	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	0%	–	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	70%	18%	13%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	20%	36%	13%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	0%	27%	50%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	10%	18%	25%	–

N100

Südafrika	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	2	2	2	2
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	0	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	0%	0%	0%	0%
Erste Führungsebene	1	0	1	1
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	0	0	0	0
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	0%	–	0%	0%
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	1	0	1	1
Anteil Männer der ersten Führungsebene	100%	–	100%	100%
Führungskräfte weiterer Ebenen	0	0	0	0
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	0	0	0	0
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	–	–	–	–
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	0	0	0	0
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	–	–	–	–
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	7	4	2	2
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	5	2	2	2
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	71%	50%	100%	100%
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	2	2	–	–
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	29%	50%	–	–
Mitarbeiter gesamt	8	4	3	3
Anzahl Frauen gesamt	5	2	2	2
Anteil Frauen gesamt	63%	50%	67%	67%
Anzahl Männer gesamt	3	2	1	1
Anteil Männer gesamt	37%	50%	33%	33%
Behinderte Mitarbeiter	0	0	0	0
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	50%	67%	0%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	30%	33%	67%	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	20%	0%	33%	–
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	0%	0%	–
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	–	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	–	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	–	–	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	–	–	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	50%	67%	0%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	30%	33%	67%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	20%	0%	33%	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	0%	0%	0%	–

Frankreich	2011	2010
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	1	2
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	1	1
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	100 %	50 %
Erste Führungsebene	1	2
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	0	0
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	0 %	0 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	1	2
Anteil Männer der ersten Führungsebene	100 %	100 %
Führungskräfte weiterer Ebenen	0	0
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	0	0
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	–	–
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	0	0
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	–	–
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	4	4
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	1	1
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	25 %	25 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	3	3
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	75 %	75 %
Mitarbeiter gesamt	5	6
Anzahl Frauen gesamt	1	1
Anteil Frauen gesamt	20 %	17 %
Anzahl Männer gesamt	4	5
Anteil Männer gesamt	80 %	83 %
Behinderte Mitarbeiter	0	0
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,0 %	0,0 %
Altersverteilung		
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	0 %	17 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	40 %	33 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	60 %	50 %
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	0 %	0 %
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	0 %	17 %
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	40 %	33 %
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	60 %	50 %
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	0 %	0 %

N102

Konzern	2011	2010	2009	2008
Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer	25	28	20	18
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	3	1	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	12 %	4 %	0 %	0 %
Erste Führungsebene	66	59	70	56
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	14	9	14	8
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	21 %	15 %	20 %	14 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	52	50	56	48
Anteil Männer der ersten Führungsebene	79 %	85 %	80 %	86 %
Führungskräfte weiterer Ebenen	210	215	157	128
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	29	34	17	23
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	14 %	16 %	11 %	18 %
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	181	181	140	105
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	86 %	84 %	89 %	82 %
Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben	2.343	2.015	1.685	1.558
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	548	481	386	313
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	23 %	24 %	23 %	20 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	1.795	1.534	1.299	1.245
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	77 %	76 %	77 %	80 %
Mitarbeiter gesamt	2.619	2.289	1.912	1.742
Anzahl Frauen gesamt	591	524	417	344
Anteil Frauen gesamt	23 %	23 %	22 %	20 %
Anzahl Männer gesamt	2.028	1.765	1.494	1.397
Anteil Männer gesamt	77 %	77 %	78 %	80 %
Behinderte Mitarbeiter	38	37	29	29
Anteil behinderter Mitarbeiter	1,5 %	1,6 %	1,5 %	1,7 %
Altersverteilung				
Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre	20 %	28 %	22 %	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	35 %	29 %	31 %	–
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	28 %	28 %	31 %	–
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	17 %	16 %	17 %	–
Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre	8 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	38 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	37 %	–	–	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	18 %	–	–	–
Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre	21 %	28 %	22 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	34 %	29 %	31 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	27 %	28 %	31 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	17 %	16 %	17 %	–

/ LA14 / **KERN // VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS VON FRAUEN UND MÄNNERN****N103**

An unseren Standorten entlohnen wir zum großen Teil nach Tarif, d. h. das Gehalt von Frauen und Männern, die dem Tarifvertrag unterliegen, ist per se identisch. Wir legen die Bandbreite der Gehälter und den Durchschnitt, unterteilt nach Führungskräften und Nichtführungskräften sowie nach Geschlechtern, offen. Der Vergleich beruht auf dem jährlichen Bruttogrundgehalt inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld (bei Stundenlohnmitarbeitern auf dem Jahres(grund)entgelt, d. h. ohne Schichtzulagen, Schichtzuschläge) und dieses Jahr erstmalig allen darüber hinausgehenden Bonuszahlungen. Dienstwagen wurden nicht einbezogen, da der geldwerte Vorteil nicht berechenbar war. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir die Spannbreite nicht für die Führungskräfte in ROW (Rest of the World) angeben, da nur sehr wenige Beschäftigte zu dieser Gruppe gehören und die Angaben zu transparent wären.

Die Entgeltstrukturen unterscheiden sich sehr zwischen den Standorten. Die großen Unterschiede zwischen Deutschland und den USA lassen sich über die sehr unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme erklären. In Deutschland (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sowie in den USA (Lilly Ledbetter Fair Pay Act) ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen gesetzlich geregelt. Bei der Spannbreite der Gehälter an den US-Standorten können Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung durchaus ein höheres maximales Entgelt im Vergleich zu Mitarbeitern mit Führungsverantwortung beziehen: In den USA erzielen Mitarbeiter, die besondere Kenntnisse und Abschlüsse vorweisen und/oder bereits seit vielen Jahren für das Unternehmen tätig sind, recht hohe Gehälter, unabhängig davon, ob sie Führungsverantwortung haben oder nicht.

In Freiberg gab es 2011 keine Erhöhung der fixen Entgelte der tariflich vergüteten Mitarbeiter. Die Höhe der GOMAB-Auszahlungen ist dort stark gestiegen, da auf Grund der Umstellung der Auszahlungsmodalitäten die Mitarbeiter im März 2011 die 50 Prozent-Zahlung von 2010 erhalten haben, mit dem Juni-entgelt 2011 wurde der einbehaltene Anteil von 2008 ausgezahlt und mit dem Dezemberentgelt wurde der einbehaltene Anteil von 2006 ausgezahlt.

N104

④ VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS VON FRAUEN UND MÄNNERN // IN €

Deutschland	2011			2010			2009		
	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt
Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	26.369	164.000	47.782	26.430	111.994	46.514	22.448	108.115	43.901
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	26.369	164.000	46.624	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	29.253	120.000	56.363	37.152	91.490	51.871	33.896	78.000	51.021
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	0	53.963	25.998	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	0	45.413	24.326	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	72.622	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	80.689	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,1	0,7	1,2	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	1,1	-	-	-	-	-	-
Nicht-Führungskräfte									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	18.811	88.348	31.475	23.181	71.001	31.118	15.000	86.466	30.815
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	22.354	88.348	31.171	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	18.811	71.001	32.575	23.575	71.001	31.477	15.000	73.459	31.542
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	0	48.814	15.701	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	0	41.038	11.467	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	46.872	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	44.042	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	0,8	0,8	1,0	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	0,9	-	-	-	-	-	-

USA	2011			2010			2009		
	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt
Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	29.845	135.659	85.786	34.073	113.576	67.394	31.228	128.912	67.232
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	29.845	116.279	88.252	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	43.702	135.659	77.092	41.644	88.429	65.084	44.403	84.296	66.050
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	602	14.117	8.769	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	2.611	13.165	8.290	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	97.021	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	85.382	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,5	1,2	0,9	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	0,9	-	-	-	-	-	-
Nicht-Führungskräfte									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	16.930	116.279	31.910	17.002	94.647	31.291	16.081	136.074	32.032
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	16.930	116.279	33.886	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	16.930	100.775	26.303	17.002	79.503	27.967	16.081	75.199	27.895
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	844	12.710	7.150	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	365	9.534	7.090	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	41.036	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	33.393	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,0	0,9	0,8	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	0,8	-	-	-	-	-	-

N106

ROW	2011			2010			2009		
	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt
Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	45.000	100.200	78.735	-	-	44.813	-	-	31.000
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	60.000	100.200	86.225	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	45.000	90.000	67.500	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	0	14.700	5.587	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	0	10.000	5.000	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	91.812	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	72.500	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	0,8	0,9	0,8	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	0,8	-	-	-	-	-	-
Nicht-Führungskräfte									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (insgesamt) (in €)	10.305	60.000	33.347	13.373	46.000	27.882	10.937	41.358	24.993
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	13.740	60.000	40.292	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	10.305	35.674	24.859	14.226	31.150	17.099	10.937	24.815	17.876
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	0	20.810	6.700	-	-	-	-	-	-
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	677	10.108	2.799	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Männer) (in €)	-	-	46.993	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Spannweite und Durchschnitt (Frauen) (in €)	-	-	27.659	-	-	-	-	-	-
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	0,8	0,6	0,6	-	-	-	-	-	-
Gesamt (Grundgehalt + Boni): Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	0,6	-	-	-	-	-	-

**/ HR2 / KERN // PRÜFUNG DER ZULIEFERER UND AUFTRAGNEHMER
ZU MENSCHENRECHTSASPEKTEN**

Wir unterziehen unsere Hauptlieferanten in einem Zweijahresrhythmus sogenannten „QHSE-Audits“ (Quality, Health, Safety and Environment). Eine systematische Prüfung unserer Zulieferer und Auftragnehmer unter Menschenrechtsaspekten fand in der Vergangenheit nicht statt und ist auch nicht in Verträgen niedergelegt. Dies war bisher nicht von hoher Priorität, da ein Großteil unserer Zulieferer und Auftragnehmer in Industrieländern angesiedelt war, wo strenge nationale Vorschriften gelten. Der 2009 entwickelte Lieferantenkodex, durch den Nachhaltigkeits- und Ethikstandards systematisch und explizit in unsere Kooperationsvereinbarungen aufgenommen werden sollen, wurde 2011 veröffentlicht. © 4.8 • S. N041//

/ HR5 / KERN // VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Laut Einschätzung der Personalabteilungen der einzelnen Standorte wurden keine Geschäftsaktivitäten identifiziert, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten. Ein formelles Verfahren zur Identifikation derartiger Geschäftsaktivitäten existiert bisher aber nicht. Wir pflegen einen offenen und direkten Umgang mit den Mitarbeitern, wodurch uns etwaige Gefährdungen angezeigt werden sollten. Die Gesetzgebung in Deutschland, Spanien und den USA schützt die Arbeitnehmer gegen Einschränkungen ihrer Rechte. Am Standort in Südafrika arbeiten bisher nur acht Mitarbeiter und am Standort in Singapur nur zehn Mitarbeiter, was eine starke Partizipation der einzelnen Mitarbeiter an den Entscheidungen der Geschäftsführung begünstigt.

/ HR6 / KERN // KINDERARBEIT

Bei unseren Geschäftstätigkeiten besteht kein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit oder Arbeit von Jugendlichen unter gefährlichen Bedingungen. Unsere Prozesse sind sehr transparent und werden über die Dokumentation in Arbeitsplänen kontrolliert. Bei unseren regelmäßigen Lieferantenaudits beachten wir diesen Aspekt stets. In unserem Verhaltenskodex sowie in unserem Lieferantenkodex sprechen wir uns auch entschieden gegen Kinderarbeit aus.

/ HR7 / KERN // ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

Bei unseren Geschäftstätigkeiten besteht kein erhebliches Risiko auf Zwangsarbeit und Pflichtarbeit. Unsere Prozesse sind sehr transparent und werden über die Dokumentation in Arbeitsplänen kontrolliert. Bei unseren regelmäßigen Lieferantenaudits beachten wir diesen Aspekt stets. In unserem Verhaltenskodex sowie in unserem Lieferantenkodex sprechen wir uns auch entschieden gegen Kinderarbeit aus.

N108 / S02 / **KERN // KORRUPTIONSRISIKEN**

Die Verantwortung liegt in der Hand der Vorstände und Geschäftsführer. 2011 wurden alle Einheiten (100 %) im Rahmen der risikoorientierten Prüfungsplanung eingestuft (u. a. gemäß Korruptionswahrnehmungsindex). Zudem erheben wir den Anteil unserer Absatzvolumina in Ländern mit einem Korruptionsindex < 6.0. Weitere Informationen sind im Lagebericht zu finden. [☺ KPIs & KPNs for ESG \(Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA\) • S. N027 // 4.8 • S. N041 //](#)
[☞ Einzelrisiken • S. 085 //](#)

④1 KORRUPTIONSRISIKEN // KORRUPTIONSINDEX < 6.0

	2011	2010	2009	2008
Korruptionsindex Handel	15,1 %	20,3 %	7,2 %	16,3 %
Korruptionsindex Wafer	71,3 %	47,5 %	53,0 %	–
Korruptionsindex Total	54,3 %	31,3 %	29,2 %	16,3 %

/ S05 / KERN // LOBBYING

Um den Anteil der Photovoltaik an der Energieversorgung zu erhöhen, engagiert sich SOLARWORLD gesellschaftspolitisch und setzt sich für entsprechende Förderprogramme ein. Dies betrifft z. B. die Solarstromvergütung durch das EEG. Zudem hat sich SOLARWORLD für die Einbeziehung der Photovoltaik in die RoHS-Richtlinie auf europäischer Ebene eingesetzt. Des Weiteren engagieren wir uns weltweit für einen freien Zugang für Stromerzeuger zum Elektrizitätsnetz, da dies die Voraussetzung ist, dass die Solarenergie mit anderen Energiequellen konkurrieren kann. Generell setzen wir uns politisch für Klima- und Ressourcenschutz sowie nachhaltige Entwicklung und ethisches Management ein. Somit steht unser Engagement im Einklang mit unseren erklärten Grundsätzen.

/ S08 / KERN // SANKTIONEN WEGEN VERSTOSSES GEGEN RECHTSVORSCHRIFTEN

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Rechtsvorschriften ermittelt und auch keine außergerichtlichen Schiedsverfahren abgehalten.

④2 SANKTIONEN WEGEN VERSTOSSES GEGEN RECHTSVORSCHRIFTEN

	2011	2010	2009	2008
Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	0	0	0	0

/ PR1 / **KERN // AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER KUNDEN**

Unsere Produkte sind so konzipiert, dass Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bestmöglich ausgeschlossen werden können. Dies wird stets in der gesamten Produktentwicklung, Produktion und beim Recycling sowie in der Vermarktung und für die Verwendung berücksichtigt und evaluiert (dies gilt für 100 Prozent unserer Produkte). Wir informieren über die richtige Handhabung sowie über die Recyclingfähigkeit der Produkte. Unsere Produkte sind TÜV-zertifiziert und verfügen über die notwendigen Zulassungen je Absatzmarkt. Im Berichtszeitraum gab es keine Produktrückrufaktionen aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen.

43 AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER KUNDEN

	2011	2010	2009	2008
Anteil zurückgerufener Produkte an insgesamt verkauften Produkten	0 %	0 %	0 %	0 %

/ PR3 / **KERN // PRODUKTINFORMATIONEN**

Die Komponenten erhalten wir von namhaften Herstellern. Durch unser Qualitätsmanagement ist die Sicherheit unserer Auslieferungen gewährleistet. Die Kennzeichnung in Form von Datenblättern und Montageanleitungen ist umfangreich. Die Zertifizierung der Produktsicherheit erfolgt über das UL-Listing. Wir verwenden nur Stoffe, die für unser Produkt dort freigegeben sind. Ab 2011 werden SOLARWORLD Solarstrommodule SUNMODULE PLUS® durch den TÜV Rheinland geprüft. SOLARWORLD ist damit der erste deutsche Hersteller, der nach dieser Prüfgrundlage zertifiziert wird. Das Prüfzeichen „Power controlled“ dokumentiert, dass die angegebene Leistung eingehalten und freiwillig von den Solarfachleuten des unabhängigen Prüfdienstleisters überwacht wird. Die Modulpalette soll künftig vollständig in das neue Prüfprogramm von TÜV Rheinland eingebunden werden.



N110

Folgende Informationen sind Teil der Kennzeichnung unserer Ware (d. h. für alle wesentlichen Produkte (100 Prozent)):

44 PRODUKTINFORMATIONEN

Kriterien	Vorgehensweise	Kennzeichnung der Endprodukte (Modul/System)
Herkunft von Komponenten des Produkts	In die Bewertung der Umweltauswirkung beziehen wir auch den Vorprozess ein. Außerdem erfolgt die in der ISO 9001 geforderte Bewertung der Lieferanten. Dementsprechend erfolgt auch die Auswahl der Hilfs- und Rohstofflieferanten. Zusätzlich gibt es für unsere Zellen ein Produktinformationsblatt.	Angegeben ist das Herstellerland, nicht aber die Herkunft der einzelnen Komponenten.
Zusammensetzung	Nicht verpflichtend	Nicht ausgewiesen
Sichere Verwendung des Produkts	Durch unsere Warenausgangskontrollen wird nochmals sichergestellt, dass keine fehlerhaften Produkte bzw. nur Produkte, die den Kundenanforderungen entsprechen, ausgeliefert werden. In der Mehrheit existieren auch Qualitätssicherungsvereinbarungen mit den Kunden.	Es wird vor elektrischer Gefahr gewarnt. Eine Benutzerinformation (Montageanleitung) liegt den Lieferungen bei.
Entsorgung des Produkts	Das Recycling von Vor- und Endprodukten wird abgedeckt, wobei unser Ziel stets in der Vermeidung fehlerhafter Produkte liegt.	Unsere Produkte sind voll recycelbar und können bei der SOLARWORLD zu diesem Zwecke abgegeben werden. Dies ist mittlerweile auch auf der Ware ausgewiesen.

/ PR6 / KERN // STANDARDS IN BEZUG AUF WERBUNG

Schriftlich wurden keine Verhaltensregeln oder ESG-Standards in Bezug auf Werbung festgelegt, die für die gesamte Organisation gelten. Der SOLARWORLD Konzern verhält sich in seiner Werbung gesetzeskonform und orientiert sich an den SOLARWORLD Werten, @ www.solarworld.de/nachhaltigkeit/ z. B. fairer Wettbewerb und keine Diskriminierung. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt kontinuierlich per Freigabe der Werbeaktionen durch den Vorstand. Wir vertreiben keine Produkte, deren Verkauf in bestimmten Märkten verboten ist oder die Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen sind.

BESCHEINIGUNG ÜBER DIE DETAILS ZUR NACHHALTIGKEITSLEISTUNG DER SOLARWORLD AG FÜR DAS KALENDERJAHR 2011

N111

An die SOLARWORLD AG, Bonn

Wir haben hinsichtlich des Berichtsteils „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ sowie des Berichtsteils „Leistungsindikatoren“ der Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 der SOLARWORLD AG, Bonn, einen Auftrag zur prüferischen Durchsicht erhalten. Die Aufstellung der Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 unter Beachtung der in dem GRI-Leitfaden Version 3.1 der Global Reporting Initiative (Seite 7 – 18) genannten Kriterien

- Wesentlichkeit
- Einbeziehung von Stakeholdern
- Nachhaltigkeitskontext
- Vollständigkeit
- Ausgewogenheit
- Vergleichbarkeit
- Genauigkeit
- Aktualität
- Klarheit und
- Zuverlässigkeit

liegt in der Verantwortung des Vorstands der SOLARWORLD AG. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Arbeiten der Berichtsteile „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ und „Leistungsindikatoren“ eine Bescheinigung über die Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011 abzugeben.

Wir haben die prüferische Durchsicht der Berichtsteile „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ und „Leistungsindikatoren“ unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger prüferischer Durchsicht von Berichten im Bereich der Nachhaltigkeit durchgeführt. Danach ist die prüferische Durchsicht so zu planen und durchzuführen, dass wir bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausschließen können, dass die Berichtsteile in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Kriterien des GRI-Leitfadens Version 3.1 der Global Reporting Initiative (Seite 7 – 18) aufgestellt worden ist. Eine prüferische Durchsicht beschränkt sich in erster Linie auf Befragungen von Mitarbeitern der Gesellschaft und auf analytische Beurteilungen und bietet deshalb nicht die durch eine Prüfung erreichbare Sicherheit.

Im Rahmen unserer prüferischen Durchsicht haben wir auf der Basis von Risiko- und Wesentlichkeitsbeurteilungen Nachweise eingeholt, um eine begrenzte Sicherheit zur Übereinstimmung der Berichtsteile „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ sowie des Berichtsteils „Leistungsindikatoren“ mit den Kriterien des GRI-Leitfadens Version 3.1 der Global Reporting Initiative (Seite 7 – 18) zu gewinnen. Art und Umfang der von uns durchgeführten Arbeiten

N112

erfolgte, auch unter der Verwendung angemessener Stichproben, auf der Grundlage unseres pflichtgemäßen Ermessens zur Erlangung der begrenzten Sicherheit. Unsere Auftragsdurchführung umfasste unter anderem die folgenden Arbeiten:

- Einsichtnahmen in die relevante Dokumentation, einschließlich der Dokumentation der Konzerngrundsätze, Führungs- und Berichterstattungsstrukturen sowie in die vorhandenen Dokumente und Systeme zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren stichprobenartige Überprüfung
- Befragung des mit der Erstellung der Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung beauftragten Teams
- Befragung von Mitarbeitern anderer Konzernbereiche
- Nachvollzug des Prozesses zur Themenfindung für die Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung 2011
- Befragung und Dokumenteneinsicht an den Standorten Bonn und Freiberg bezüglich der Nachhaltigkeitsdaten der dortigen Betriebsstätten

Im Rahmen unseres Auftrages konnten wir hinsichtlich der Umweltdaten auch auf die Daten und Informationen der Auditierungen nach ISO 9001 und 14001 zurückgreifen.

Auf der Grundlage unserer prüferischen Durchsicht sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Berichtsteile „KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)“ und „Leistungsindikatoren“ nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Kriterien des GRI-Leitfadens Version 3.1 der Global Reporting Initiative (Seite 7 – 18) aufgestellt worden ist.

Bonn, den 9. März 2012

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Lubitz
Wirtschaftsprüfer



ppa. Ahrend
Wirtschaftsprüfer



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **SolarWorld AG** ihren Bericht „Konzernbericht 2011 & Details zur Nachhaltigkeitsleistung 2011“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene A+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 7. März 2012

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nelmara Arbex".

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Das "+" wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil SolarWorld AG für Teile des Berichts/den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfäden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 23. Februar 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

N114

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

C C ₂ H ₄ Ethylen	J JSSI Joint Solar Silicon
CDP Carbon Disclosure Project	
CFC _{11eq} Trichlorfluormethan-Äquivalent	K KPIS Key Performance Indicators
CNF Commission on Non-Financials	KPNS Key Performance Narratives
CO _{2eq} Kohlenstoffdioxid-Äquivalent	KWH Kilowattstunden
D DVFA Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management	L LA Labor
DB _{eq} Dichlorbenzen-Äquivalent	M MJ Megajoule
E EC Economy	MJ _{eq} Megajoule-Äquivalent
EFFAS European Federation of Financial Analysts Societies	MWH Megawattstunden
EN Environment	N NGOS Non-Governmental Organizations
EPIA European Photovoltaic Industry Association	NO _x Stickstoffoxide
ESG Environmental, Social, Governance	P PR Product Responsibility
F F&E Forschung und Entwicklung	PO _{4-eq} Phosphation-Äquivalent
G GHG Greenhouse Gas	Q QHSE Quality, Health, Safety and Environment
GRI Global Reporting Initiative	QST Qatar Solar Technologies
H HR Human Resources	S SB _{eq} Antimon-Äquivalent
I IDW Institut der Wirtschaftsprüfer	SEIA Solar Energy Industries Association
IEA International Energy Agency	SO _{2eq} Schwefeldioxid-Äquivalent
ILO International Labour Organization	SO _x Schwefeloxide
ISAE International Standards on Assurance Engagement	SVTC Solar Valley Toxics Coalition
IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change	T TCO _{2eq} Tonnen Kohlenstoffdioxid-Äquivalente
ISO International Organization for Standardization	W WP Wattpeak

IMPRESSUM

DIE DETAILS ZUR NACHHALTIGKEITSLEISTUNG LIEGEN AUCH IN ENGLISCHER SPRACHE VOR.
DIE DEUTSCHE UND DIE ENGLISCHE ONLINE VERSION FINDEN SIE AUF UNSERER HOMEPAGE
UNTER KONZERNBERICHT2011.SOLARWORLD.DE/NACHHALTIGKEIT. IM INTERNET STEHT
AUCH EIN BARRIEREFREIES PDF ZUR VERFÜGUNG.

BEI FRAGEN UND ANREGUNGEN
ERREICHEN SIE UNSER TEAM UNTER:

SolarWorld AG
Nachhaltigkeitsmanagement
Martin-Luther-King-Str. 24
53175 Bonn, Deutschland

www.solarworld.com
sustainability@solarworld.de

Telefon: +49 228 55920-482
Fax: +49 228 55920-9482

GESTALTUNG: STRICHPUNKT GMBH, STUTTGART/BERLIN // WWW.STRICHPUNKT-DESIGN.DE
REINZEICHNUNG UND PRODUKTION: KREATIV KONZEPT, BONN/BERLIN // WWW.KREATIV-KONZEPT.COM
DRUCK: LAMBERTZ + SCHEER GBR, KÖLN // WWW.LAMBERTZSCHEER.DE