



# NACHHALTIGKEIT IM DETAIL 2013

AUS DEM KONZERNBERICHT 2013  
DER SOLARWORLD AG



# NACHHALTIGKEIT IM DETAIL 2013

---

---

Unsere Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung ist in den SOLARWORLD Konzernbericht 2013 integriert. Der Berichtsteil „Nachhaltigkeit im Detail“ umfasst die ausführliche Offenlegung nach:

- dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI), Version G4, In Accordance – Comprehensive
  - den Kernleistungsindikatoren der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) Commission on Environmental, Society and Governance (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** UNTERNEHMENSPROFIL UND BERICHTSINHALT

- N003** *SolarWorld verpflichtet sich zur Nachhaltigkeit*
- N005** *Bestimmung des Berichtsinhalts*
- N010** *Managementansatz*
- N034** *Stakeholder*
- N040** *Auszeichnungen*

## **N046** LEISTUNGSINDIKATOREN

- N046** *Ökonomische Leistungsindikatoren*
- N053** *Ökologische Leistungsindikatoren*
- N069** *Soziale Leistungsindikatoren*
- N107** *KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA)*

## **N111** GC COP, GRI-INDEX UND APPENDIX

- N111** *Global Compact (Fortschrittsmitteilung) – GC Advanced Level*
- N118** *Global Reporting Initiative (Einstufung und Index)*
- N127** *Appendix: Wesentlichkeitsanalyse – Bewertung aller Aspekte und Themen*

## **N129** BESCHEINIGUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

### WIR SCHAFFEN ORIENTIERUNG

- 📍 *Verweis auf Textstelle im Berichtsteil „Nachhaltigkeit im Detail“ • S. N000//*
- ➔ *Verweis auf Konzernbericht 2013 • S. 000//*
- 📄 *Verweis auf Grafik in den Berichtsteil „Nachhaltigkeit im Detail“ • 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 wird im Dokument entweder die feminine oder die maskuline Form verwendet. Die verwendeten Formulierungen beziehen sich jedoch stets auf Frauen und Männer.

# NACHHALTIGKEIT IM DETAIL

## UNTERNEHMENSPROFIL UND BERICHTSINHALT

### SOLARWORLD VERPFLICHTET SICH ZUR NACHHALTIGKEIT

SOLARWORLD ist ein „Changemaker“ und lässt sich an ehrgeizigen Nachhaltigkeitszielen messen. Seit Februar 2014 sind wir Mitglied der gleichnamigen Initiative der Utopia Stiftung. Utopias Ziel ist es, dass Millionen Verbraucher ihr Konsumverhalten ändern. Deswegen arbeitet Utopia mit Unternehmen zusammen, die den wirtschaftlichen Wandel in Richtung Nachhaltigkeit vorantreiben. Das SOLARWORLD Changemaker Manifest ist eine freiwillige Selbstverpflichtung zu nachhaltiger Unternehmensführung und gleichzeitig SOLARWORLD's konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie. Weil SOLARWORLD für echte Werte steht, lassen wir uns an zehn ambitionierten, handlungsorientierten Commitments messen, die alle durch konkrete, messbare Ziele und Maßnahmen belegt werden. Das Changemaker Manifest wurde vom gesamten SOLARWORLD Vorstand unterzeichnet und ist somit neben der SOLARWORLD Vision ein persönliches Bekenntnis, das die Bedeutung nachhaltigen Handelns für den SOLARWORLD Konzern unterstreicht. Diese Selbstverpflichtung ergänzt unsere Auszeichnung als Green Brand 2012/2013 und fügt sich hervorragend in den zurzeit stattfindenden Unternehmenswandel im Zuge der Restrukturierung ein, der konzernintern auch als „Change“ bezeichnet wird. Das Changemaker Manifest stellen wir auf der Webseite von Utopia @ [utopia.de](http://utopia.de)// sowie auf unserer Homepage @ [www.solarworld.de/nachhaltigkeit](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit)// zur Verfügung.



Seit unserem Konzernbericht 2007 berichten wir entlang des Rahmenwerks der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende Bericht ist somit der siebte in Folge. In der Vergangenheit erreichten wir das Anwendungsniveau A+. Im Zuge der Einführung der G4-Leitlinien durch die GRI entfallen diese Anwendungsniveaus nun. Dieses Jahr ist es erstmalig möglich, diesen neuen Standard anzuwenden. Es stehen berichtenden Unternehmen zwei Varianten zur Verfügung, die beide im Einklang („in accordance“) mit dem Rahmenwerk der GRI sind: die Variante „Core“, auf Deutsch „Kern“, und die Variante „Comprehensive“, d. h. „umfassend“. Nach wie vor berichtet SOLARWORLD umfassend und lässt eine prüferische Durchsicht durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchführen. Diese Variante bewahrt den hohen Anspruch des Anwendungsniveaus A+.

---

## N004

Der Bericht verdeutlicht die Rolle des SOLARWORLD Konzerns in der Gesellschaft und Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Eine der zentralen Neuerungen der G4-Leitlinien ist die Fokussierung auf wesentliche Themen. Dazu wird eine umfangreichere und tiefgehendere Wesentlichkeitsanalyse nötig. Der Prozess zur Bestimmung des Berichtsinhalts muss dabei den vier grundlegenden Prinzipien der GRI gerecht werden: Wesentlichkeit, Einbeziehung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext und Vollständigkeit.

**WICHTIGSTE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

/ G4-2 / 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. Dabei stehen Kunden- und Produktverantwortung für uns im Fokus. Da mit unserer Geschäftstätigkeit 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. Durch gesteigerte Effizienz konnten wir in vielen Bereichen Fortschritte erzielen, z. B. bei der Energierücklaufzeit und der Kompensierung von CO<sub>2eq</sub>-Emissionen der polykristallinen Module aus Freiberg. 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. Wir verfolgen einen offenen Stakeholder-Dialog und halten uns an die gesetzlichen Vorschriften sowie internationale Standards und Normen. Insgesamt hat SOLARWORLD keine wesentlichen Verstöße zu verzeichnen. Unsere Leistung lässt sich anhand der historischen Entwicklung der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative und der EFFAS/DVFA beurteilen sowie der begleitenden Kommentierung entnehmen. Wir erwähnen dort auch die wichtigsten Prozesse zur jeweiligen Leistungsverbesserung. Für ein Benchmarking liegt jedoch noch nicht genug vergleichbares Datenmaterial seitens unserer Wettbewerber vor. Da sich dies mit recht großer Wahrscheinlichkeit nicht kurzfristig ändern wird, werden wir in Zukunft versuchen, geeignete branchenfremde Vergleichsunternehmen zu finden. Die Priorisierung der Herausforderungen und Chancen ergibt sich aus der Bewertung im Unternehmen sowie durch unsere Stakeholder. ☉ G4-19 • S. N006 //

Aus der Verknappung fossiler Rohstoffe und dem fortschreitenden Klimawandel ergeben sich speziell für die Solarenergie zunächst mehr Chancen als Risiken, weil sie Lösungen für diese Herausforderungen bietet. Durch die Positionierung als verantwortlich handelnder Konzern wollen wir langfristige Wettbewerbsvorteile erreichen. Aktuell steht der SOLARWORLD Konzern vor der Herausforderung, sich auf einem Markt mit enormem Preisdruck gegen Anbieter aus Niedriglohnländern zu behaupten, wobei der Anteil an Kunden mit ausgeprägter Nachhaltigkeitsorientierung auf dem Solarmarkt noch recht gering ist. Risiken erwachsen des Weiteren vorwiegend aus den Einwirkungen der Produktion auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Diese Risiken sind im Vergleich mit anderen Branchen aber als eher gering zu bewerten. Weitere Risiken über alle Dimensionen der Nachhaltigkeit werden sich zunehmend aus der Wertkette ergeben. Detaillierte Informationen zu den wesentlichen Chancen und Risiken, speziell mit Fokus auf die finanzielle Leistung der Organisation, werden im Lagebericht dargestellt. ☉ Konzernlagebericht Prognose • S. 086 // ☉ G4-EC2 • S. N047 //

-----

## BESTIMMUNG DES BERICHTSINHALTS

/ 64-18 / Dieses Jahr wurde im Zuge der erstmaligen Anwendung des neuen Standards G4 der Global Reporting Initiative die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen überarbeitet. Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse erstellt das Nachhaltigkeitsmanagement den Berichtsentwurf, der vom Vorstand gesichtet wird. Der Vorstand kann Änderungen verlangen und gibt den Bericht final frei.

Zunächst ermittelten wir die Aspekte und weitere relevante Themen, die grundsätzlich berücksichtigt werden sollten. Dafür zogen wir verschiedenen Quellen heran: die Aspekte der Global Reporting Initiative, die Prinzipien des UN Global Compact, die Key Performance Indicators der EFFAS/DVFA sowie von Stakeholdern im Jahresverlauf vorgebrachte Themen. Zusätzlich wurde bewertet, wo die Auswirkungen bei den einzelnen Themen vorwiegend zum Tragen kommen: innerhalb oder außerhalb des Unternehmens.

Um die wesentlichen Aspekte und Themen herauszuarbeiten, bewerteten wir die Themen aus Unternehmensperspektive (durch Befragung der Geschäftsführung) sowie aus der Perspektive der einzelnen Stakeholdergruppen  G4-24 bis G4-27 • S. N034//. Die Bewertungen für die jeweiligen Stakeholdergruppen basieren auf unserem Unternehmenswissen, das wir durch den kontinuierlichen Kontakt mit unseren Stakeholdern im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit erlangen. Die Bewertung setzt sich (im Verhältnis 1:2) zusammen aus der Einschätzung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Einschätzung der Ansprechpartner im Unternehmen, die in besonders intensivem Austausch mit bestimmten Stakeholdergruppen stehen (z. B. der Einkauf bezüglich der Lieferanten). Darüber hinaus führten wir eine Umfrage unter den Mitgliedern unseres Expertenpanels Nachhaltigkeit durch. Die Ergebnisse wurden zu Clustern zusammengefasst und den jeweiligen Aspekten und Themen zugeordnet. Auch die Ergebnisse der Befragung aus dem Vorjahr wurden in die Bewertung einbezogen. Abschließend gaben wir Stakeholdern, die ihre Bedürfnisse nicht ausdrücken können (hier stellvertretend „zukünftige Generationen & das Ökosystem“ genannt) eine Stimme, indem wir sie als eigene Stakeholdergruppe einbezogen und über alle Themen die Höchstpunktzahl annahmen.

Bei der Unternehmensperspektive errechnet sich die Wertung aus der Eintrittswahrscheinlichkeit (0-100 %) und dem erwarteten Ausmaß (auf einer Skala von 1-10). Die Bewertung aus Sicht der einzelnen Stakeholdergruppen erfolgte ebenfalls auf einer Skala von 1-10, wobei bei der Aggregation die Wertung der jeweiligen Hauptstakeholder mit 1,2 und die der übrigen Stakeholder mit 0,8 gewichtet wurde. Hauptstakeholder sind diejenigen, für die wir direkt Verantwortung tragen (Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre/Investoren, Banken/Gläubiger sowie „zukünftige Generationen & das Ökosystem“). Sofern bei den übrigen Stakeholdern für ein bestimmtes Thema eine besondere Dringlichkeit gegeben war (Wertung > 7,5), wurde die Gesamtbewertung mit einem „+“ markiert, um aufzuzeigen, dass ein besonderes Interesse vorliegt, dem in der Berichterstattung Rechnung getragen werden sollte. Die Analyse ergab für jedes der aufgeführten Themen ein „+“, d. h. bei jedem Thema gibt es Stakeholder mit einem hohen Interesse, die einen besonderen Informationsbedarf haben.

---

**N006** / 64-48 / Abschließend wurde die Analyse mit dem Vorstand diskutiert und im Anschluss freigegeben. Das Ergebnis der Analyse ist eine Liste von 22 wesentlichen Aspekten und Themen (Bewertung > 7,5 aus Unternehmens- oder Stakeholderperspektive).

/ 64-19 + 20 + 21 / **WESENTLICHE ASPEKTE UND THEMEN**

	<b>Abgrenzung des Aspekts innerhalb der Organisation</b>	<b>Abgrenzung des Aspekts außerhalb der Organisation</b>
ökonomische Leistung	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: alle Stakeholdergruppen, außer NGOs und Verbände/Handelsgruppen
Marktpräsenz	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere im Vertrieb	wesentlich global für: Mitarbeiter, Kunden, Konkurrenten, Analysten/Broker und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Beschaffungspraktiken	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere im Einkauf	wesentlich global für: Lieferanten, Aktionäre/ Investoren, Banken/Gläubiger, Analysten/ Broker, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Materialeinsatz	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion und im Einkauf	wesentlich global für: Lieferanten, NGOs, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Energie	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion	wesentlich global für: Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Wasser	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion	wesentlich global für: Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion und im Vertrieb	wesentlich global für: NGOs und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Beschäftigung	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: Mitarbeiter, lokale Bevölkerung, NGOs, Regierungen/Behörden, Presse, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, interessierte Öffentlichkeit, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion	wesentlich global für: Mitarbeiter, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Kinderarbeit	wesentlich insbesondere im Einkauf	wesentlich global für: Lieferanten, NGOs, interessierte Öffentlichkeit, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Zwangsarbeit	wesentlich insbesondere im Einkauf	wesentlich global für: Lieferanten, NGOs, interessierte Öffentlichkeit, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsaspekte	wesentlich insbesondere im Einkauf	wesentlich global für: NGOs, „zukünftige Generationen & das Ökosystem“

	<b>Abgrenzung des Aspekts innerhalb der Organisation</b>	<b>Abgrenzung des Aspekts außerhalb der Organisation</b>
Lokale Gemeinschaften	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion und im Vertrieb	wesentlich global für: lokale Bevölkerung, NGOs, Regierungen/Behörden, Presse und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Korruptionsbekämpfung	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in den Compliance-Risikobereichen	wesentlich global für: Lieferanten, NGOs, interessierte Öffentlichkeit und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Politik	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in Public Relations	wesentlich global für: Lieferanten, NGOs, „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: NGOs, „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Kundengesundheit und -sicherheit	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: Mitarbeiter, Kunden, Regierungen/Behörden, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, interessierte Öffentlichkeit und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere im Vertrieb	wesentlich global für: Mitarbeiter, Kunden, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, interessierte Öffentlichkeit und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Compliance bzgl. Produkt- und Kundenverantwortung	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: Mitarbeiter, Kunden, NGOs, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Vorsorgeprinzip	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: NGOs, Presse, und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Entwicklung und Verbreitung umweltschonender Technologien	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation	wesentlich global für: Mitarbeiter, Kunden, lokale Bevölkerung, NGOs, Belegschaftsvertretungen/Arbeitnehmerverbände, interessierte Öffentlichkeit, Expertenpanel 2012 und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Ausgaben für Forschung und Entwicklung	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Innovation	wesentlich global für: Mitarbeiter, Konkurrenten, und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Anteil Neukunden	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere im Vertrieb	wesentlich global für: Mitarbeiter und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“
Produktionsausfall aufgrund von Materialengpässen	wesentlich innerhalb der gesamten Organisation, insbesondere in der Produktion, im Einkauf und im Vertrieb	wesentlich global für: Mitarbeiter, Lieferanten und „zukünftige Generationen & das Ökosystem“

Die gesamten Ergebnisse der Analyse legen wir am Ende des Berichts offen. ☉ Appendix: Wesentlichkeitsanalyse – Bewertung aller Aspekte und Themen • S. N127//

## 01 WESENTLICHKEITSMATRIX: ANORDNUNG DER ASPEKTE UND THEMEN

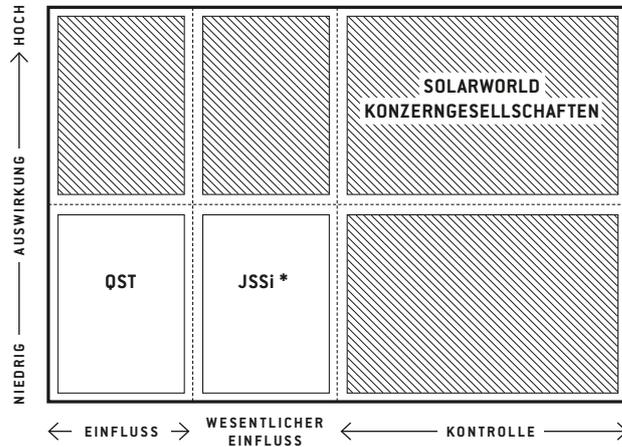
**BERICHTSUMFANG UND -GRENZEN**

/ 64-17 / Die generelle Berichtsgrenze umfasst alle Organisationseinheiten, über die wir Kontrolle ausüben und auf die wir signifikanten Einfluss haben, d. h. alle SOLARWORLD Konzerngesellschaften (→ SOLARWORLD Konzernstruktur zum 31. Dezember 2013 • S. 156 // Vorgelagerte und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette außerhalb des SOLARWORLD Konzerns können wegen mangelnder Kontrolle und unzureichendem Einfluss nur begrenzt einbezogen werden. Die strategischen Informationen dieses Berichts beziehen sich auch auf die JOINT SOLAR SILICON (JSSi) VERWALTUNGS-GMBH, die Mitte 2013 veräußert wurde, und das Joint Venture QATAR SOLAR TECHNOLOGIES Q.S.C. (QST).

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 dabei keine Kontrolle ausübt.

Ausgelagerte Tätigkeiten (Outsourcing, z. B. an Logistikunternehmen) werden abgesehen von den Leistungsindikatoren mit spezieller Ausrichtung auf die Wertkette, nicht einbezogen. Im Falle abweichender Berichtsgrenzen werden diese für den entsprechenden Punkt der Global Reporting Initiative kenntlich gemacht. Die Ergebnisse sind repräsentativ für den Konzern bzw. werden dahingehend interpretiert. Weitere Details werden je Indikator hervorgehoben.

## 02 BERICHTSGRENZEN



\* Mitte 2013 veräußert.

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.

/ 64-22 + 23 / Mit dem diesjährigen Bericht wenden wir erstmalig den Standard G4 der Global Reporting Initiative an und die grundlegende Darstellung des Vorjahres wurde entsprechend angepasst. Gleichzeitig wird die Vergleichbarkeit mit Vorjahren durch eine hohe Kontinuität der Berichtsgrenzen und der erhobenen Kennzahlen erreicht. Sofern die Datenlage der Vorjahre verbessert werden konnte, wurden die Angaben aktualisiert. Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen. Geringfügige Anpassungen werden in den Erläuterungen zu den Indikatoren dargelegt.

Die Fehlerspanne (d. h. mögliche Ungenauigkeiten in Schätzungen oder Messfehler) unserer quantitativen Daten ist im Allgemeinen so gering, dass wir davon ausgehen, dass Stakeholder dadurch in ihrer Entscheidungsfindung nicht beeinträchtigt werden. Eine quantitative statistische Fehlertoleranz kann bisher nicht berechnet werden. Sofern historische Daten genauer bestimmt werden können, werden diese angepasst. Wurden wesentliche Fehler entdeckt, werden die korrigierten Angaben entsprechend kommentiert. Weitere Angaben zu den Verfahren werden jeweils bei den Schätzungen im Folgenden gemacht.

## N010

## MANAGEMENTANSATZ

/ G4-DMA / Generell zielt unser Managementansatz darauf ab, sowohl negative Auswirkungen zu vermeiden, zu bekämpfen oder zu beseitigen als auch positive Auswirkungen zu fördern. Eine vollkommene Risiko-Vermeidung ist nicht erreichbar, daher muss zwischen folgenden Ebenen unterschieden werden: Die notwendige Bedingung ist für SOLARWORLD zunächst die Einhaltung von Recht und Gesetz. So geht es bei Compliancefragen in erster Linie darum, Schaden vorzubeugen und zu vermeiden, wobei mit-schwingt, dass man sich über eine gute Compliance auch vom Wettbewerb differenzieren kann. Die nächste Ebene betrifft die ökonomische Leistung, da diese Vorbedingung für jegliche Aktivität des Konzerns ist. Wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung, denn wenn wir Überschüsse erzielen, erlangen wir Handlungsfreiheit, etwas zu bewegen, etwas zu verändern. Es greift der klassische Ansatz des Risikomanagements: Risiken werden – in dieser Reihenfolge – mit vertretbarem Aufwand vermieden, reduziert, abgesichert und bewusst eingegangen. Gerade für SOLARWORLD als sogenanntes „grünes“ Unternehmen bieten Nachhaltigkeitsthemen die Chance, sich vom Wettbewerb abzugrenzen und im Sinne des Vorsorgeprinzips frühzeitig auf die tragfähigsten Lösungen zu setzen. Zurzeit wird der Konzern allerdings auf eine sehr harte Probe gestellt: Der Kostendruck im Markt ist immens und die sogenannten LOHAS-Kunden (Lifestyles of Health and Sustainability), die Nachhaltigkeit von Unternehmen einfordern, sind sehr dünn gesät. Um den Fortbestand des Konzerns zu sichern, muss daher der Fokus aktuell auf Kosteneinsparungen liegen. Damit werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen favorisiert, die damit im Einklang sind. Trade-Offs müssen zurzeit oft zugunsten der Kostenseite entschieden werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit ist daher zu hoffen, dass der starke Preiskampf auf dem Solarmarkt mittelfristig nachlässt.

**ÖKONOMISCHE LEISTUNG / MARKTPRÄSENZ / AUSGABEN FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG**

Der ökonomischen Leistung kommt bei Unternehmen per se eine sehr hohe Wichtigkeit zu. Stakeholder sind besonders dann betroffen, wenn sie von der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens direkt abhängig sind. Speziell die Marktpräsenz stellt für Kunden ein wichtiges Kriterium dar. Wir verfügen mittlerweile neben dem deutschen und dem amerikanischen Markt über weit entwickelte Handelsstrukturen im Vereinigten Königreich, in Frankreich, in Italien sowie in Belgien und Japan. Über unsere Geschäftstätigkeit tragen wir auf unterschiedliche Weise zur Entwicklung der Volkswirtschaft bei, z. B. über Steuerzahlungen, den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze auch in schwierigen Zeiten, die Förderung einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Energieversorgung und darüber hinaus über die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung in unterschiedlichen Kontexten. Um die wirtschaftliche Leistung insbesondere im Wettbewerb mit Herstellern aus Niedriglohnländern zu erzielen, müssen wir kontinuierlich innovative Produkte und Dienstleistungen auf den sehr dynamischen Solarmarkt bringen. Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung stellen daher eine wichtige Kennzahl dar. Allerdings reicht diese Angabe nicht aus, um die Qualität der Forschung und Entwicklung zu beurteilen. Dewegen stellen wir weiterführende Informationen in unserem Innovationsbericht zur Verfügung. ➔ Innovationsbericht • S. 058//

---

SOLARWORLD fördert zudem Innovationen in der Solarbranche. Bei der jährlichen Verleihung des SOLARWORLD Einstein Awards zeichnen wir seit 2005 Persönlichkeiten aus, die sich in besonderer Weise für die globale Nutzung der Solarenergie eingesetzt haben. 2012 ging der Preis an Molly und George Greene der US-amerikanischen Hilfsorganisation Water Missions International (WMI) sowie an Günther Cramer, Gründer des Wechselrichterherstellers SMA. Die Hilfsorganisation WMI aus Charleston/South Carolina hat 150 Mitarbeiter und bis heute über 600 Wasserprojekte in 49 Ländern umgesetzt. Die Idee dazu kam Molly und ihrem Mann George, als sie 1998 den Opfern des Hurricans „Mitch“ in Honduras halfen. Für den Betrieb der Wasserpumpen setzt WMI seit Jahren fast ausschließlich Solarenergie ein. Günther Cramer hatte SMA mit drei Mitstreitern vor 30 Jahren in Kassel gegründet. Heute ist das Unternehmen weltweit vertreten und beschäftigt mehr als 5.000 Mitarbeiter. 2013 wurde Prof. Dr. Eicke R. Weber, Leiter des Fraunhofer Instituts für Solare Energiesysteme (ISE), ausgezeichnet. Als Materialforscher hatte sich Eicke Weber, Jahrgang 1949, vorwiegend mit Defekten in Silizium und anderen Halbleitern beschäftigt. Das von ihm geleitete Fraunhofer-Institut ist das wichtigste Forschungszentrum für Solartechnologie in Europa.

Seit 2006 zeichnen wir zusätzlich in jedem Jahr Nachwuchswissenschaftler mit dem SOLARWORLD Einstein Junior Award aus. 2012 ging der Preis an die Physikerin Dr. Bianca Lim vom Institut für Solarenergieforschung in Hameln. Sie hat in ihrer Dissertation die Bor-Sauerstoff-Verbindungen untersucht, die zu einem Sinken des Wirkungsgrades bei Solarzellen führen. Ihr gelang es, das Phänomen zu erklären und ein praxistaugliches Verfahren zu entwickeln, das die Wirkung dieser Verbindungen vermindert. Gleich zwei Mal wurde in 2013 der SOLARWORLD Junior Einstein Award vergeben. Einer der Preisträger, Pierre Saint-Cast, ist auch Mitarbeiter des Fraunhofer Instituts für Solare Energiesysteme (ISE). Der junge Franzose hat in seiner Dissertation nach Ansicht der Jury eine industrietaugliche Solarzellen-Rückseitenpassivierung durch Aluminiumoxid entwickelt, mit der sich der Wirkungsgrad der Zellen verbessern lässt. Johannes Weniger stellte in seiner Masterarbeit „Dimensionierung und Netzintegration von PV-Speichersystemen“ dar, wie sich Photovoltaik- und Batteriesysteme wirtschaftlich kombinieren und ins bestehende Energiesystem integrieren lassen. Aus seinen umfangreichen Simulationsrechnungen leitete er Empfehlungen ab, wie groß eine Solaranlage und der zugehörige Speicher ausgelegt sein müssen, um sie möglichst wirtschaftlich zu betreiben. Angesichts der wachsenden Anzahl von ins Netz einspeisenden Solaranlagen empfiehlt er eine Begrenzung der Einspeisung, um die installierbare PV-Leistung in einem Netzgebiet zu maximieren.

Für die Leistung von SOLARWORLD tragen auf der höchsten Ebene die Vorstandsmitglieder die Verantwortung, danach die Presidents und Vice Presidents, die Direktoren, Abteilungsleiter und Bereichsleiter sowie alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeiter. Der Lagebericht gibt in vielen Kapiteln umfassend Auskunft über den Managementansatz, die Positionierung von SOLARWORLD, die wesentlichen Veränderungen sowie die Ziele und die Zielerreichung. Unsere Vision leitet unser Handeln.

☞ Grundlagen des Konzerns • S. 025 // Geschäftsmodell • S. 025 // Strategie und Handeln • S. 028 // Konzernstruktur und Segmente • S. 025 // Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 033 // Wirtschaftsbericht 2013 • S. 037 // Marke und Marketing • S. 051 // Innovationsbericht • S. 058 // Mitarbeiter • S. 066 //

---

N012

Wirtschaftliche Lage 2013 • S. 071// Finanzlage • S. 075// Vermögenslage • S. 078// Prognosebericht • S. 110// Zukünftige Entwicklung im Bereich Produktion • S. 114// Zukünftige Innovationsaktivitäten 2014// • S. 115// Corporate Governance • S. 122// Der Vorstand hat eine Mittelfristplanung (drei Jahre) aufgestellt, die durch PriceWaterhouse Coopers (PwC) validiert wurde. Umfassende Angaben zu den notwendigen Schritten zur Sanierung des Konzerns sind im gesamten Lagebericht, insbesondere im Kapitel „Strategie und Handeln“ zu finden. ➔ Strategie und Handeln • S. 028//

#### **BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN / PRODUKTIONSAUSFALL AUFGRUND VON MATERIALENGPÄSSEN / KINDERARBEIT / ZWANGSARBEIT**

Die Beschaffungspraktiken des Konzerns sind wesentlich, weil sie eine sehr große Hebelwirkung hinsichtlich der Kostenstruktur, der Qualität der Produkte und Dienstleistungen sowie der Nachhaltigkeit der gesamten Wertkette über alle Dimensionen haben.

Die Beschaffung ist ein globaler, strategischer Bereich des SOLARWORLD Konzerns. ➔ Global Supply Chain – Beschaffung • S. 056// Ziel der Einkaufsstrategie ist neben der Sicherstellung der Versorgungssicherheit die Erreichung eines Wettbewerbsvorteils für den SOLARWORLD Konzern auf dem internationalen Solarmarkt, aktuell insbesondere über Kosteneinsparungen. Die globale Einkaufsorganisation gliedert sich in die Bereiche Strategic Procurement (Category Management), Operational Procurement, Supply Chain Enabling Functions und Supplier Performance. Darüber hinaus gibt es Managementfunktionen wie Procurement Excellence, die sich durch alle Bereiche und Ebenen der Einkaufsorganisation ziehen. Das Category Management umfasst vier Materialgebiete (Categories): Bill of Material (BOM), Balance of System (BOS), indirekte Materialien und Dienstleistungen sowie Projekte. Darunter existieren sieben Materialgebietsgruppen (Category Cluster) und wieder darunter insgesamt 49 Materialgruppen (Cluster). Für jeden Category Cluster sind lokale, regionale und globale Category Cluster Manager verantwortlich. Neue Mitarbeiter im Einkauf erhalten eine systematische Einarbeitung.

Zur Organisation des Bereichs kommen ein globales Einkaufshandbuch, globale Prozesse und lokale Arbeitsanweisungen zum Einsatz. Globale Prozesse wurden aufgebaut für die BOM, die BOS, die indirekten Materialien, für Kapitalinvestitionen, Langfristverträge, die Materialbewertung, die Lieferantenbewertung, die Lieferantenentwicklung und die Materialqualifikation. Darüber hinaus gilt die konzernweite Unterschriftenregelung. Zur Steuerung werden eine globale sowie lokale Balanced Scorecards verwendet. Monatlich wird über die Ausgaben je rechtliche Einheit, Lieferant und Category sowie über die Reichweite der Verbindlichkeiten (Days Payable Outstanding) je Lieferant wie auch über den Lagerumschlag berichtet. Zur Erreichung der Kostenziele kommt ein so genannter Savings Tracker für alle Einsparprojekte zum Einsatz. Monatlich wird ein Risikobericht erstellt. Angesichts der großen Einkaufsvolumina ist Hedging eine der Maßnahmen zur Reduktion von Risiken. Im dritten Quartal jedes Jahres wird eine Prognose für das nächste Jahr auf Monatsbasis, für das folgende Jahr auf Quartalsbasis sowie für jedes der weiteren drei Jahre zur Verfügung gestellt. Dies ist eine wichtige Informationsquelle für das Controlling, den Vertrieb und die Produktion.

---

Für den SOLARWORLD Konzern sind wesentliche Lieferanten (zu denen wir auch Dienstleister zählen, da sie eine Leistung liefern) je nach Kontext unsere Hauptlieferanten oder speziell die Lieferanten direkten Materials. Als Hauptlieferanten definieren wir strategische Lieferanten (d.h. die größten im Sinne der Beschaffungsausgaben), die Single-Source-Lieferanten sowie die Technologiepartner. Lieferanten direkten Materials beliefern uns mit den Inputfaktoren für die BOM und die BOS. Eine Bewertung aller Lieferanten direkten Materials erfolgt jährlich entlang der fünf Dimensionen: kaufmännische Kriterien, Qualität, Technologie, Logistik und Nachhaltigkeit. Die Kombination aller fünf Faktoren ist ausschlaggebend für die Lieferantenauswahl. Anfang 2014 bewerteten wir 84 (Anfang 2013: 85) Prozent unserer Lieferanten direkten Materials. 2013 waren über 95,5 (2012: 87,0) Prozent (mf\*) dieser Lieferanten nach DIN ISO 9001 und 78,8 (2012: 42,4) Prozent (mf) nach DIN ISO 14001 zertifiziert. Bei allen Lieferanten direkten Materials mit einer signifikanten Risikobewertung führen wir durchschnittlich alle zwei bis drei Jahre Qualitätsaudits vor Ort durch. Kriterien für die Risikobewertung sind beispielsweise, ob es sich um einen neuen Lieferanten handelt, welche Art von Materialien der Lieferant liefert, in welchem Land der Lieferant ansässig ist und welche lokalen Standards daher gelten, welche Zertifizierungen der Lieferant vorweisen kann, wie Materialtests ausgefallen sind und ob es Beanstandungen gab. Bei den Audits wird auf Abweichungen in den Bereichen Fertigung, Qualitätssysteme, Änderungsmanagement, Versendung und Rechnungslegung geprüft. Audits werden bei konkreten Anlässen ad-hoc durchgeführt. 2013 wurden aufgrund der Risikobewertung nur etwas weniger als 17 Prozent der Lieferanten der BOM und BOS durch SOLARWORLD auditiert. Üblicherweise liegt der Anteil bei BOM und BOS im Schnitt aber bei ca. 30 Prozent pro Jahr. In Zukunft sollen die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in der Wertkette stärker bei diesen Besuchen vor Ort berücksichtigt werden. Eine Risikoanalyse der Wertkette ist in Planung. Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist für uns unser Lieferantenkodex, der Anfang 2013 allen Hauptlieferanten per E-Mail zugestellt wurde, der zeitgleich in die Vertragsgestaltung aufgenommen wurde und zu dem Anfang 2014 von den Hauptlieferanten eine Bestätigung eingefordert wurde.

/ 64-12 / Unsere Lieferkette ist sehr stark durch Lieferanten direkten Materials geprägt. Sie machen etwas mehr als 50 Prozent der Beschaffungskosten aus. Die Qualität dieser Inputfaktoren ist sehr ausschlaggebend für die Qualität unserer Produkte. Viele dieser Hersteller sind international renommierte Konzerne mit entsprechender Marktpräsenz. Lieferanten weiterer Hilfs- und Betriebsstoffe (z. B. Energie, Wasser) kommt mit knapp 5 Prozent an den Ausgaben ein geringerer Einfluss zu. Insgesamt flossen 2013 rund 350 Mio. Euro an unsere Lieferanten und Dienstleister. Wir arbeiten mit einer großen Bandbreite an Lieferanten und Dienstleistern zusammen, die die unterschiedlichsten Leistungen für uns erbringen: von Rechtsberatung über Übersetzungsbüros bis zur lokalen Gastronomie. Insgesamt haben wir aktuell über 3.500 Lieferanten und Dienstleister. Die Anzahl der Vorlieferanten (Second Tier) sowie die Anzahl deren Vorlieferanten (Third Tier) ist für uns kaum einschätzbar. Wir können bisher nur annehmen, dass jeder wesentliche Lieferant wiederum ähnlich viele Lieferanten und Dienstleister hat wie wir, und dessen Lieferanten entsprechend. Eine verlässliche Aussage setzt eine dahingehende Analyse voraus. Wir werden dieses Thema im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements weiterverfolgen.

\* © Legende • S.N002//

---

## N014

Bis 2012 gingen wir vorwiegend Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten in geographischer Nähe ein (Local Sourcing). Da unsere Produktionsstätten in Deutschland und den USA liegen, war daher auch der Großteil unserer Lieferanten in Europa und in den USA angesiedelt. Durch den hohen Kostendruck mussten wir von dieser Strategie Abstand nehmen und weltweit nach den Lieferanten mit den besten Preis-Leistungsverhältnissen zu suchen (Global Sourcing). Daher entfallen mittlerweile nur noch 47 Prozent der Beschaffungskosten auf Lieferanten, die in Europa und in den USA ansässig sind. In Asien sind es mittlerweile 52 Prozent und in weiteren Ländern weniger als 1 Prozent.

Bei der Entscheidung über die Beendigung eines Vertrages wird der Marktanteil von SOLARWORLD berücksichtigt, da kein Lieferant durch eine solche Entscheidung aus dem Markt gedrängt werden soll. Genauso soll SOLARWORLD nicht von einem Lieferanten abhängig werden, d. h. das so genannte „Single Sourcing“ ist möglichst zu vermeiden. Zur Umsetzung der SOLARWORLD Supplier Sourcing Strategy (4S) wird jährlich bereichsübergreifend mit Kollegen aus z. B. dem Produktmanagement, dem Qualitätsmanagement, der Forschung und Entwicklung oder dem Vertrieb überprüft, welche Lieferanten, Technologien und Beschaffungsmärkte in den nächsten Jahren genutzt werden sollen.

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage mussten 2012 und 2013 kommerzielle Kriterien im Lieferantenmanagement Vorrang haben. SOLARWORLD verfolgt aber nach wie vor den Ansatz, in langfristige Geschäftsbeziehungen zu investieren und die Lieferanten zu entwickeln. Dazu wurde das Supplier Development Program aufgebaut. Seit 2012 veranstalten wir Lieferantentage, auf denen wir auch den Austausch über Nachhaltigkeitsthemen suchen. Als Geschäftspartner wollen wir ein durchweg korrektes und faires Verhalten an den Tag legen. Ein gutes Beispiel dafür sind unsere transparenten und fairen Bietverfahren.

Damit wir das Material bedarfsgerechter einsetzen können, treffen wir vertragliche Vorkehrungen, durch die die Risiken von unseren Lieferanten mitgetragen werden. Zum Einsatz kommen auch Kon-signationslager, durch die wir unsere eigenen Materialbestände und Ausfallrisiken verringern. Im Jahr 2012 und 2013 hatten wir keine Produktionsausfälle durch Materialengpässe zu verzeichnen.

Im gesamten SOLARWORLD Konzern sind Kinder- und Zwangsarbeit strengstens untersagt. Auch unser Lieferantenkodex verbietet dies strikt. Wir erkennen dennoch angesichts der Global Sourcing Strategie ein gewisses Risiko in der Wertkette. Bisher können wir es jedoch noch nicht näher quantifizieren, da die Risikoanalyse noch aussteht. Die Rückverfolgung der Quelle, Herkunft oder Produktionsbedingungen bei den Second und Third Tier Lieferanten erfolgt bisher per Selbstauskunft, so z. B. hinsichtlich der Nichtverwendung von Konfliktmineralien. Deshalb gewinnt die Analyse und Bewertung der Lieferkette für SOLARWORLD zunehmend an Bedeutung. Seit dieser Neuorientierung bewerten wir die Lieferanten des direkten Materials einmal pro Jahr u. a. hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit in den Lieferantenratings. Das Ergebnis fließt mit einer Gewichtung von 15 Prozent in die Gesamtbewertung ein.

---

Im Zuge der finanziellen Restrukturierung wurden umfassende Prüfungen der Beschaffungsvorgänge durchgeführt, auf die weitreichende Maßnahmen folgten. Dazu berichten wir ausführlich im Lagebericht. [☞ Global Supply Chain – Beschaffung • S. 056//](#)

#### **MATERIALEINSATZ / ENERGIE / WASSER / BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE / ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTSCHONENDER TECHNOLOGIEN / VORSORGEPRINZIP**

Mit unseren Produkten liefern wir die Technologie zur Umwandlung von Solarenergie in Strom. Damit tragen wir direkt zum Umweltschutz bei. [☞ Umwelt • S. 062// Zukünftige Innovationsaktivitäten 2014 • S. 115//](#) Materialeinsatz, Energie- und Wasserverbrauch sind wesentliche Aspekte, da sie einen starken Kostenhebel für den Konzern darstellen, direkte Umweltwirkungen haben und über den Zugang und die Verteilung von Ressourcen auch eine soziale Komponente haben. Entsprechend sind Umweltverstöße unbedingt zu vermeiden, da sie für den Konzern mit sehr hohen Kosten und Imagebeschädigungen einhergehen können, das Ökosystem langfristig schädigen und für die Bevölkerung Gesundheitsgefährdungen darstellen können. Insbesondere für SOLARWORLD als Hersteller von Solarstromlösungen ist die Entwicklung und Verbreitung umweltschonender Technologien zentrales Thema der Geschäftstätigkeit. Unsere Stakeholder erwarten, dass SOLARWORLD hier eine Vorreiterrolle einnimmt. Die ökonomischen und die ökologischen Auswirkungen sind bei diesen Themen sehr eng miteinander verwoben und gehen oft in dieselbe Richtung. Zum Beispiel zahlen sich Effizienzmaßnahmen meist zweifach aus. Von Trade-Offs spricht man, wenn dies nicht der Fall ist und die Wirkungen gegenläufig sind, beispielsweise wenn der Einsatz einer anderen Substanz bessere Umweltwirkungen aufweist, jedoch mit höheren Kosten einhergeht. 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. Unser Einfluss auf die Lieferkette wird unter dem Aspekt Beschaffungspraktiken beschrieben.

Der SOLARWORLD Konzern verfügt über ein effizientes integriertes Managementsystem mit entsprechenden globalen und lokalen Verantwortlichen. Die Grundsätze des Managementsystems sind in der Unternehmenspolitik niedergelegt und werden mit einzelnen Programmen in allen Unternehmensbereichen gelebt. [@ www.solarworld.de/konzern/der-konzern/unternehmensfuehrung/unternehmenspolitik//](#) Eine externe Überprüfung erfolgt im Rahmen der Zertifizierungen nach dem Qualitätsmanagementstandard DIN ISO 9001, dem Umweltmanagementstandard DIN ISO 14001 und der BS OHSAS 18001. Seit 2013 weisen wir auch die Zertifizierung nach dem Energiemanagementstandard DIN ISO 50001 nach. Bei den Audits wurden keine wesentliche Abweichungen festgestellt. Wir verfügen zudem über ein etabliertes Total Production Management (TPM), das umfangreiche Prozessoptimierungen und Effizienzsteigerungen erzielt. Dafür erhielten wir 2013 den TPM Silber Award.

Seit Anfang 2013 setzen wir uns globale Umweltziele mit einem Zeithorizont bis 2020, die auch Bestandteil unseres Changemaker Manifests sind. Diese Zielvorgaben werden auf die einzelnen Standorte heruntergebrochen und in konkrete Maßnahmen überführt. Über den Fortschritt berichten wir jährlich, intern erfolgt die Kontrolle ab 2014 vierteljährlich.

---

## N016

Externe Stakeholder wie Lieferanten oder lokale Gemeinschaften werden nicht in die Effizienzkontrolle der QHSE-Prozesse von SOLARWORLD einbezogen. Sie können aber schriftlich oder mündlich Anfragen an SOLARWORLD richten. Schulungen hinsichtlich der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Beschwerde- und Abhilfeprozessen im Bereich QHSE werden externen Stakeholdern nicht angeboten.

 UMWELTZIELE 2020

	Einheit	Basisjahr 2012	Ziel 2020/ prozentuale Veränderung	Stand 2013/ prozentuale Veränderung
<b>Energie &amp; Klimaschutz</b>				
Konzernweiter Energieverbrauch	kWh/Wp	0,63	0,47 -25 %	0,59 -6 %
Kumulierter Energiebedarf (Lebenszyklus)	MJ <sub>eq</sub> /Wp	21,6	18,4 -15 %	17,8 -18 %
Konzernweite CO <sub>2</sub> -Emissionen	kg CO <sub>2eq</sub> /Wp	0,45	0,38 -15 %	0,31 -31 %
Global Warming Potential (Lebenszyklus)	kg CO <sub>2eq</sub> /Wp	1,3	1,1 -15 %	1,1 -15 %
Durchschnittlicher CO <sub>2</sub> -Ausstoß der PkW im SOLARWORLD Fuhrpark (neue PkW)	g CO <sub>2eq</sub> /km	152 (alle PkW)	95 -38 %	130 -14 %
<b>Wasser</b>				
Spezifischer Wasserverbrauch	m <sup>3</sup> /MWp	2.253	2.028 -10 %	2.958 +31 %
Spezifische Abwassermenge	m <sup>3</sup> /MWp	1.738	1.564 -10 %	2.550 +47 %
<b>Abfall</b>				
Spezifische Abfallmenge	t/MWp	26,9	24,2 -10 %	25,5 -5 %

Wir haben seit vielen Jahren eine Anlaufstelle für externe und interessierte Stakeholder geschaffen, die sich zum Thema Umwelt und Anlagensicherheit informieren möchten. Dieses externe Beschwerdemanagement erfolgt entlang definierter interner Prozesse. In den USA ist dies bereits seit längerem umfassend etabliert. Am gesamten Standort Freiberg wurden 2013 die Abläufe zum Genehmigungsmanagement weiter ausgebaut, beispielsweise erfolgte dies durch die Einführung einer HSE (Health, Safty, Environment)-Vorprüfung in allen Projekten. Durch regelmäßige Zusammenkünfte des Rechtsgremiums wurde der Ablauf zur Aktualisierung von gesetzlichen und anderen Anforderungen optimiert. Die anschließende interne Kommunikation rundet das verbesserte Rechtsquellenmanagement am Standort ab. Für das Jahr 2012 und 2013 hatten wir keine Beschwerden zu verzeichnen.

/ 64-14 / Das Vorsorgeprinzip ist in unserem Unternehmen über das Risikomanagement, das integrierte Managementsystem (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 und Gesundheitsbeeinträchtigungen auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Diese Grundorientierung wird 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. 033 // Konzernlagebericht Prognose • S. 086 //

Am Standort Freiberg wurde in der DEUTSCHE SOLAR GMBH ein Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 eingeführt, das im 1. Quartal 2013 zertifiziert wurde. Der Prozess des Energiemanagementsystems wurde im Jahr 2013 auch auf die DEUTSCHE CELL GMBH, die SOLAR FACTORY GMBH und die SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH ausgerollt. Die Zertifizierung nach DIN ISO 50001 erfolgt für die DEUTSCHE CELL GMBH und die SOLAR FACTORY GMBH im 1. Quartal 2014. Damit tragen wir weiter zur kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Umweltauswirkungen und Energieeinsparungen bei.

Am Standort Hillsboro konnte ein wesentlicher Fortschritt bei der Einführung eines Energiemanagementsystems erzielt werden, das im 2. Quartal 2013 entlang nach DIN ISO 50001 zertifiziert wurde. SOLARWORLD erhielt einen Zuschuss vom Energy Trust of Oregon, um die Kosten bei der Einführung dieses Programms abzudecken. In der dortigen Produktion wurde 2012 zur Reduktion von Emissionen ein älterer NO<sub>x</sub>-Wäscher durch ein moderneres Modell ersetzt und damit dem Stand der Technik angepasst. Der neue NO<sub>x</sub>-Wäscher erhöht die Effizienz beim Umgang mit Chemikalien. Die Emissionen konnten damit verringert werden, ebenso die Betriebskosten durch einen geringeren Chemikalien-einsatz. Zur Schonung der Ressource Wasser wird ein verbesserter Flourid-Abwasserfilter eingesetzt, der mehr Wasser als bisher aus dem Filterpresskuchen der Abwasserschlämme entzieht. Somit wird weniger Restabfall an die Deponie weitergegeben, was zu einer Verringerung der Abfallmenge pro Produktionseinheit führte. Dadurch konnten ebenfalls die Entsorgungskosten reduziert werden. Zur besseren Abfallvermeidung werden Styroporklötze, die zur Verpackung von Zellen eingesetzt werden und bisher in den allgemeinen Abfall gegeben wurden, nun gesammelt und recycelt. Der Verbrauch von Isopropylalkohol (IPA) zu Reinigungszwecken wird mittlerweile in allen Bereichen gemessen und sollte 2012 um 40 Prozent reduziert werden. Es wurde nachweislich weniger IPA verwendet, jedoch konnte das Ziel im Jahr 2012 nicht von allen Abteilungen erreicht werden, denn viele Maßnahmen, die bereits implementiert wurden, erzielten erst 2013 die entsprechenden Einsparungen. Eine IPA-Verdünnungsanlage wurde im Februar 2013 in Betrieb genommen, wodurch die Verwendung von IPA bereits um mehr als 40 Prozent reduziert wurde. In der Modulproduktion wurde eine entsprechende Station im Laufe des Jahres 2013 aufgebaut.

Am Standort Hillsboro wurden die Kristallziehaktivitäten und Waferproduktion zum 31. August 2013 eingestellt. Dies hatte einen großen Einfluss auf die Energieverbrauchszahlen. Durch vielfältige Anpassungen an den Zelltechnologieprozessen und damit an der Zellproduktion sind kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen im Energiebereich im Jahr 2013 schwer abbildbar. Die VOC (flüchtige organische Verbindungen) Emissionen konnten durch den Gebrauch von weniger hoch konzentriertem IPA um 27,5 % im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden. IPA wird vor allem für allgemeine

---

## N018

Reinigungsarbeiten an den Produktionsanlagen verwendet. Um die Auswirkungen auf die Umgebungsluft zu minimieren, wurden am Standort Hillsboro zwei weitere Luftwäscher installiert, zum einen ein NO<sub>x</sub>-Wäscher und zum anderen ein Ammoniak-Wäscher. Um Abfall zu vermeiden wurden am Standort Hillsboro mehr Holz und Kunststoff der Wiederverwertung zugeführt. Damit konnten Abfallkosten gespart werden. Das Green Team führte zwei Sammelaktionen für Elektroabfälle und einen ökologischen Mobilitätswettbewerb in der Belegschaft durch.

Am Standort Camarillo wurden 2012 zwei geleastete SOLARWORLD Gebäude an die Stadt Camarillo renoviert zurückgegeben. Es musste eine große Menge an Material entsorgt werden, wovon 85,2 Prozent recycelt und nur 14,6 Prozent deponiert wurden. Die Produktion wurde 2012 an diesem Standort stillgelegt. Die Umweltauswirkungen des Standortes Camarillo sind 2013 aufgrund der eingestellten Produktion mit dem Standort Bonn zu vergleichen. Es sind keine gefährlichen, gesundheitsrelevanten oder umweltrelevanten Auswirkungen zu verzeichnen.

#### **BESCHÄFTIGUNG / ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ / BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSASPEKTEN**

Das Thema Beschäftigung inklusive Arbeitsbedingungen sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind ganz zentrale Themen für den Erhalt der Arbeitskraft und damit für die Produktivität eines Unternehmens sowie für die Lebensqualität der Mitarbeiter und den ihnen nahestehenden Personen. Verstöße gegen die grundlegenden Menschenrechte werden in unserer Kultur als besonders schwerwiegend eingestuft, weshalb entsprechende Vorkehrungen für Beschwerden ebenfalls besonders wichtig sind.

Unser Ziel ist es, Wunscharbeitgeber zu sein, d. h. wir wollen auch in Zukunft für (potentielle) Mitarbeiter attraktiv sein und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem man einander mit Respekt und Wertschätzung begegnet. Unser Verhaltenskodex konkretisiert unseren Anspruch, den wir konzernweit anlegen. Über unser Kompetenzmodell beziehen wir auch Faktoren wie Nachhaltigkeit und Integrität explizit in die Auswahl, Bewertung und weitere Förderung unserer Mitarbeiter ein. Das Kompetenzmodell zieht sich konsequent durch alle Bereiche: von der Mitarbeitergewinnung und -bindung bis zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung (u. a. das Talentmanagement). So wollen wir gewährleisten, dass wir die richtigen Personen mit den richtigen Fähigkeiten auf die richtigen Positionen bringen. Zu uns passen Menschen, die für echte Werte einstehen und sich engagieren. Um die Unternehmenskultur und dieses Engagement besser messbar zu machen, soll 2014 die erste konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden. ☞ *Mitarbeiter • S. 066 // Zukünftige Entwicklung im Bereich Personal • S. 116 // Die Personalstrategie und die erwähnten Maßnahmen wurden im Jahr 2011 basierend auf einer umfassenden Erhebung (konzernweit rund 200 Interviews mit Mitarbeitern und Führungskräften) durch den Chief Information, Brand & Personnel Officer und den Global Head of Human Resources & Organizational Development entwickelt.*

---

Die Verantwortung für die Themen Beschäftigung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsaspekten liegt im Unternehmen in erster Linie beim Vorstand und bei der Compliance-Organisation ☉ G4-56 • S. N029//, darüber hinaus bei der Personalabteilung und beim Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie letztendlich bei jeder einzelnen Führungskraft. Entsprechend können Beschwerden bei diesen Anlaufstellen vorgebracht werden. Die Gesetzgebung ist in den Ländern, in denen wir mit eigenen Gesellschaften ansässig sind, sehr weitgehend, insbesondere in der EU und in den USA. In Zukunft werden aufgrund der Ausrichtung unserer Einkaufsstrategie und durch unsere Unternehmenskooperationen (z. B. Joint Ventures) die Risiken speziell außerhalb unserer Unternehmensgrenzen tendenziell ansteigen. Themen, die bisher für uns aufgrund der hohen lokalen Standards als selbstverständlich angesehen werden konnten, werden mehr und mehr in den Vordergrund treten. Prüfungen im Rahmen des integrierten Managementsystems und der internen Revision identifizierten keine wesentlichen Punkte.

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit dokumentieren wir unsere hohen Standards für Außenstehende und ließen 2012 die SOLAR FACTORY GMBH, die SOLARWORLD Holding sowie die Modulproduktion und die Logistik der SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC am Standort Hillsboro nach BS OHSAS 18001 zertifizieren. An den Standorten Freiberg, Hillsboro und Bonn existieren Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben keine verbindliche Entscheidungsbefugnis, sondern können lediglich Empfehlungen formulieren. Speziell mit Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben sich die Ausschüsse hinsichtlich Licht- und Lärmkataster sowie Anlagensicherheit befasst. In Freiberg wurden 2012 zur Unfallvermeidung und Mitarbeitersensibilisierung verschiedene vorbeugende Maßnahmen durchgeführt: Der Shuttle-Service wurde flexibler organisiert und leistete seinen Beitrag zur Vermeidung von Wegeunfällen. Eine Initiative zur Benutzung des Handlaufes wurde initiiert, welche mittels Mitarbeiterinformation und Kennzeichnungen Wirkung gezeigt hat (signifikante Reduzierung von Unfällen). Die elektronische Erfassung und Nachhaltung von Unfällen sowie die Unfallanalysen wurden optimiert. Die Dokumentation und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsmittel bzw. Maschinen wurde standardisiert und um die Betrachtung von Gefahrstoffen ergänzt. In regelmäßigen Abständen werden Sicherheitsrundgänge, Evakuierungs- und Havarieübungen durchgeführt und ausgewertet. Es konnten weitere bereichsspezifische Licht- und Lärmkataster erstellt und Maßnahmen zur Lärmreduktion sowie Beleuchtungsoptimierung umgesetzt werden. In Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern wurden kontinuierlich Schutzbrillen, -handschuhe und -schuhe getestet. Das Tragen dieser wurde durch eine Unternehmensrichtlinie gestärkt. Außerdem wurde das Fremdfirmenmanagement ausgebaut und standardisiert. Zu den Qualifizierungsmaßnahmen in Freiberg zählen zum Beispiel Ausbildungen für Erste Hilfe, für die Bedienung von Flurförderzeugen und Kranen, Einweisungen zum Atemschutz, zur Verwendung von Chemikalienschutzanzügen, zum Gasmessen und zum Befahren von Behältern. Bei speziellen Themen, wie der Erarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen und Explosionsschutz, wurde die Berufsgenossenschaft für Rohstoffe und chemische Industrie eingebunden. Als Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden in Freiberg – unter Mitwirkung externer Interessensgruppen – drei Gesundheitstage zu diversen Themen (z. B. Hautschutz, Ergonomie, Ernährung) durchgeführt. Im Rahmen des Gesundheitsförderungsplanes wurden unter anderem Trainings zum ergono-

---

## N020

mischen Heben und Tragen sowie Massagen und Rückenschulungen angeboten. Auch im Jahr 2013 wurden die Aktivitäten aus 2012 erfolgreich weiter geführt und optimiert. In allen drei Standorten in Freiberg wurden in Kooperation mit verschiedenen Krankenkassen, Orthopäden und Physiotherapeuten Gesundheitstage mit reger Mitarbeitereteiligung durchgeführt (im Angebot u. a. Osteoporose-Messungen, Fußvermessungen und Entspannungsübungen). Mehrere Blutspendetage unterstützen das Freiburger Krankenhaus. Das Green Team initiierte die Aktion „Stadtradeln“ oder „Mit dem Fahrrad zur Arbeit“ (Vereinbarung von Gesundheit und Umweltschutz). Zur kontinuierlichen Bewusstmachung gab es viele Angebote zur Aus- und Weiterbildung, wie z. B. Feuerlöchertrainings, Arbeitssicherheits-schulungen für Führungskräfte im Bereitschaftsdienst, Technologen, Sicherheitsbeauftragte und Teamleiter, Ersthelfertrainings inkl. Defibrillator und Konkretisierungen zu bereichsspezifischen Besonderheiten. Die vorhandenen Notfallteams wurden weiter geschult und ein neues Emergency Response Team inkl. neuen Equipments wurde aufgebaut. Zahlreiche Notfall- und Evakuierungsübungen gemeinsam mit der Feuerwehr und dem Katastrophenschutz wurden erfolgreich durchgeführt. Auch 2013 wurde die persönliche Schutzausrüstung gemeinsam mit den Kollegen auf Tragekomfort und Stand der Technik hin überprüft (z. B. Sicherheitsschuhe mit Dämpfungselementen zur Entlastung des Muskel- und Skelettsystems, leichteste Arbeitsschutzbrille und Test neuer Schnittschutzkleidung für das Glashandling). Unsere Unfall- und Ereignisauswertung hat sich ebenfalls weiterentwickelt: Mit der Aktion „Beinaheunfälle“ konnten wir die Mitarbeiter davon überzeugen, kritische Situationen und gefährliche Handlungen im Arbeitsprozess zu melden und so die eigenen Arbeitsplätze sicher und gesundheitsgerecht umzugestalten. Umbaumaßnahmen in der Produktion wurden aktiv begleitet, um die Arbeitsplätze unter sicherheits- und ergonomischen Gesichtspunkten zu optimieren. Alle diese Aktionen wurden z. B. im Überwachungsaudit der SOLAR FACTORY GMBH zum BS OHSAS 18001 positiv bewertet.

In den USA wird jegliche Art von Arbeitsunfällen – sowohl Betriebsunfälle, die Mitarbeiter betreffen, als auch Betriebsstörungen an Produktionsanlagen – umfassend untersucht und geprüft, um aus jedem Vorfall etwas zu lernen und dies für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu nutzen. Durch monatlich oder vierteljährlich stattfindende Besprechungen und Schulungen zur Arbeitssicherheit sind unsere Mitarbeiter zunehmend besser in Bezug auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz informiert und sensibilisiert. Wenn sich ein Arbeitsunfall besonders gut zu Schulungszwecken eignet, wird der entsprechende Vorfall mit allen relevanten Mitarbeitern durchgegangen. Durch regelmäßige Kontrollen der Arbeitshygiene und Ergonomie am Arbeitsplatz wird ein gesundes Arbeitsumfeld geschaffen bzw. werden die Bedingungen hierfür überprüft. Der Schwerpunkt der Gesundheitsmaßnahmen in Hillsboro lag 2012 analog zu Freiberg auch auf der Ergonomie in der Produktion. Die ergonomischen Risiken werden für jede Abteilung quantitativ erfasst und priorisiert. Die selbstgesetzten Ziele wurden in allen Arbeitsgruppen erreicht. In den USA wurden zudem drei unternehmensweite Blutspendenaktionen gesponsert. Des Weiteren wurden folgende Aktionen durchgeführt: ein Wettkampf, bei dem per Pedometer Schritte gezählt wurden, ein Firmenlauf für frisches Wasser, die Belieferung der Belegschaft mit frischen Agrarprodukten als Service des Unternehmens sowie die jährlichen biometrischen und grundlegenden Gesundheitsüberprüfungen. SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC erhielt 2012 den Gold Level Fit-Friendly Worksite Award des amerikanischen

---

Herzverbands für die Gesundheitsveranstaltungen im Unternehmen. Auch die Berichte der Versorgungseinrichtungen spiegeln wieder, dass unsere Belegschaft weniger Versicherungsleistungen in Anspruch genommen hat, was wir unter anderem auch auf unsere Aktivitäten zurückführen. Durch die gute Nachsorge und Wiedereingliederung nach Unfällen konnten wir auch die Fehlzeiten drastisch reduzieren. 2013 war ein Jahr großer Veränderungen an unseren Standorten in den USA. Die Ressourcen bzw. das Budget waren begrenzt, so dass nicht alle der bisherigen Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen im gleichen Ausmaß weitergeführt werden konnten. Der Fokus lag daher darauf, die Zertifizierungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit aufrecht zu erhalten, sowie speziell auf Ergonomie und der bestmöglichen Aufnahme der Sicherheitsthematik in Arbeitsanweisungen. Wir finanzierten erneut einen Pedometer-Wettbewerb, organisierten vier Blutspendenaktionen am Standort, und führten zwei Grippeimpfkampagnen durch. Für unsere Gesundheitsmaßnahmen wurden wir zum zweiten Mal in Folge mit dem Gold Level Fit-Friendly Worksite Award der American Heart Association ausgezeichnet. Das Green Team organisierte zudem eine Essenssammlung für Bedürftige.

Im Rahmen der unter dem Aspekt Beschaffungspraktiken erwähnten Lieferantenaudits wird auch geachtet auf Einhaltung von Sozial- und Arbeitsschutz und auf Arbeitsbedingungen (Art des Arbeitsverhältnisses, Vergütung, Arbeitszeit, Ruhezeiten, Urlaub, Disziplinar- und Entlassungspraktiken, Mutterschutz, Arbeitsumfeld, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Qualität der Unterkunft (sofern zur Verfügung gestellt) sowie auf grundlegende Versorgungsleistungen wie Trinkwasser, Kantinen und Zugang zu medizinischer Versorgung). Jedoch sind diese Punkte für uns als Außenstehende nicht umfänglich prüfbar, insbesondere weil unsere Audits den Lieferanten im Vorfeld angekündigt werden. Wir sind uns bewusst, dass dies eine Schwachstelle in unseren Prüfprozessen darstellt. Daher sind wir umso mehr bestrebt, die Risikoanalyse unserer Wertkette durchzuführen, um das Ausmaß der Risiken besser einschätzen zu können. Unsere Lieferantenbeziehungen sollen auch weiterhin durch Vertrauen geprägt sein, denn wir sind davon überzeugt, dass wir mit Dialog und Unterstützung der Lieferanten in ihrer Entwicklung Richtung nachhaltiger Unternehmensführung mehr erreichen, als allein durch Überwachung. Sofern wir von Fällen erfahren, in denen Personen für Lieferanten arbeiten, denen nicht der ihnen zustehende Sozial- und Arbeitsschutz oder angemessene Arbeitsbedingungen gewährt werden, suchen wir das Gespräch mit den Lieferanten und nehmen dies als Punkt in das Maßnahmenpaket auf, das von dem Lieferanten zu bearbeiten ist, sofern er die Geschäftsbeziehung mit uns fortsetzen möchte. Formelle Förderprogramme für Lieferanten und deren Arbeitnehmer kommen noch nicht zum Einsatz.

In unserem Joint Venture in Katar wurden seit Projektbeginn, d. h. über die letzten zwei Jahre, rund 11 Mio. Mitarbeiterstunden von durchschnittlich 3.000 Arbeitern absolviert, ohne dass es zu wesentlichen Unfällen kam.

Bei allen Compliance-Fällen steht Hinweisgebern die Complianceorganisation als Anlaufstelle zur Verfügung. Über die Homepage können Nachrichten auch anonym übermittelt werden. Zudem kann man sich per E-mail an [@integrity@solarworld.de](mailto:@integrity@solarworld.de) wenden. Diese Kanäle stehen auch für Verstöße gegen Menschenrechte und zum Anzeigen gesellschaftlicher Auswirkungen zur Verfügung. Speziell

---

## N022

den Mitarbeitern des SOLARWORLD Konzerns und den wesentlichen Lieferanten steht zudem SOLARWORLD SpeakUp  G4-57 + 58 • S. N030// zur Verfügung. SOLARWORLD SpeakUp ist Bestandteil der Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter des Konzerns bei ihrer Einstellung sowie in den Grundlagen- und Auffrischungsschulungen. Alle Informationen sind zudem jederzeit auf unserer Intranetseite zu finden. Unsere Ansprechpartner bei unseren Lieferanten wurden Anfang 2013 per E-Mail über SpeakUp in Kenntnis gesetzt. Auch auf unsere Homepage sind Informationen dazu zu finden. Alle Hinweise werden im Compliance Committee diskutiert und nachverfolgt, bis sie abgeschlossen sind. Speziell zu Menschenrechtsaspekten führen wir noch keine Schulungen durch, da wir bisher keine Hinweise haben, dass im Konzern oder in unserer Wertkette wesentliche Risiken bestehen. Die Beschwerdeverfahren werden im Falle einer Prüfung des Compliance-Management-Systems durch die interne Revision voraussichtlich einer der Gegenstände sein.

#### LOKALE GEMEINDEN / KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG / POLITIK / BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER AUSWIRKUNGEN

Unternehmen werden gern als „Corporate Citizen“ beschrieben, denn sie sind Teil der Gemeinschaft und ihr Verhalten wirkt sich aus. Der Aspekt der gesellschaftlichen Auswirkungen umfasst sehr unterschiedliche Themen: z. B. Compliance-Verstöße wie Korruption, aber auch Lobbyarbeit durch Unternehmen und das Engagement bzw. das fehlende Engagement von Unternehmen in den lokalen Gemeinden. SOLARWORLD schreibt Compliance groß und geht transparent mit der eigenen Lobbyarbeit um. Die Einbindung der lokalen Gemeinden in größere Entscheidungen, z. B. die Errichtung neuer Produktionsstätten, ist wesentlich, denn die Bedürfnisse der Stakeholder sollen frühzeitig und umfassend in die Entscheidungsfindung einbezogen werden, um Fehlentscheidungen und spätere Konflikte zu vermeiden. SOLARWORLD verfügt über keine spezifischen Unternehmenspolitiken, Prozesse oder Erklärungen bezüglich der Wahrung der kollektiven Rechte lokaler Gemeinschaften, es ist für uns aber selbstverständlich, dass die Bevölkerung in Entscheidungen eingebunden wird, die sie wesentlich beeinflussen. In solchen Fällen finden Stakeholderdialoge statt, so beispielsweise mit den Anwohnern bei Errichtung eines neuen Produktionsstandortes oder bei der Realisierung eines Solarparks durch einen Kunden. Dabei wird darauf geachtet, dass alle Stakeholdergruppen angemessen repräsentiert werden. Im Kontext der Aktivitäten der SOLARWORLD SOLICIUM GMBH  G4-S01 + S02 • S. N102// sowie im Kontext von Solarprojekten fanden Konsultationen statt, diese wurden aber nicht von SOLARWORLD organisiert, sondern von den jeweiligen Regierungen bzw. Kunden. Zu solchen Veranstaltungen entsenden wir Vertriebsmitarbeiter. Abgesehen davon fanden in den Jahren 2012 und 2013 keine Konsultationen statt.

Angetrieben durch unsere Vision einer weltweit fairen, nachhaltigen Entwicklung haben wir es uns seit 2007 unter dem Dach von Solar2World zum Ziel gesetzt, durch dezentrale Solarstromlösungen den Menschen überall Zugang zu Strom zu ermöglichen. Bisher haben wir in diesem Rahmen weltweit Projekte mit einer Gesamtgröße von 638,1 kWp realisiert, davon sind 65 % auch bereits vollständig installiert, der Rest befindet sich in der Umsetzung. In Zusammenarbeit mit unseren Projektpartnern und durch den freiwilligen Einsatz unserer Mitarbeiter konnten wir 2013 rund 27 (2012: 78) kWp installieren.

---

Die Rechte von Betriebsräten sind an unseren Standorten gesetzlich klar geregelt. Regelungen zu mitbestimmungspflichtigen Themen setzen eine Einigung mit dem Betriebsrat voraus. Der Betriebsrat besitzt beispielsweise umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Regelung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Indirekt ist der Betriebsrat bzw. sind einzelne Betriebsräte mit diversen Gremien vernetzt. Gelegentlich positioniert sich der Betriebsrat auch öffentlich zu verschiedenen Themen (z. B. SOLARWORLD als Arbeitgeber, Arbeitsplätze in Freiberg, infrastrukturelle Rahmenbedingungen oder das Thema Energiewende).

Korruptionsbekämpfung ist ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems.

☞ Compliance-Management-System • S. 034 // Das Korruptionsrisiko wird durch diverse Maßnahmen reduziert: z. B. das Vier-Augen-Prinzip, die Standardisierung von Verträgen z. B. bei Kommissionszahlungen, die konzernweite Arbeitsanweisung zu Geschenken und Einladungen, die Möglichkeit, über SOLARWORLD SpeakUp auch anonym Hinweise zu geben sowie jährliche Schulungen. Interessenkonflikte müssen angezeigt werden und die betroffenen Personen dürfen dann nicht in Entscheidungsprozesse involviert sein. Wenn aus Beschäftigungsverhältnissen neben der Tätigkeit für SOLARWORLD Interessenkonflikte entstehen können, muss eine schriftliche Genehmigung zur Aufnahme dieser Tätigkeiten eingeholt werden. Bei Investitionen mit maßgeblichem finanziellen Interesse in Unternehmen von Wettbewerbern, Kunden oder Zulieferern durch einen Mitarbeiter oder nahe Verwandte muss ebenfalls zunächst die Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt werden. Die Geld- und Sachzuwendungen an andere Organisationen in Form von Spenden und Sponsoring werden nur durch autorisierte Mitarbeiter freigegeben (d. h. durch den Vorstand/die Geschäftsführung und die Marketingleitung). Eine Liste aller Spenden und Sponsoringaktivitäten muss jährlich an das Compliance Committee gesendet werden. Die Compliance-Schulungen werden bisher nur für Mitarbeiter des SOLARWORLD Konzerns angeboten. Die Teilnahme ist für Führungskräfte sogenannter Risikobereiche verpflichtend, Themenschwerpunkte und Beispiele zur Veranschaulichung sind ebenfalls auf diese Risikobereiche zugeschnitten. Die Schulungsinhalte werden dann wiederum durch die Führungskraft an ihr Team weitergegeben. Eine Erstunterweisung aller neuen Mitarbeiter erfolgt bei Arbeitsantritt durch die Personalabteilung. Der Vorstand und der Aufsichtsrat bilden sich eigenverantwortlich in Compliancefragen weiter. Complianceschulungen für Geschäftspartner bieten wir bisher nicht an, jedoch werden Lieferanten und Dienstleister vertraglich auf den Lieferantenkodex verpflichtet. Mitarbeitern stehen auf der Intranetseite Compliance alle wesentlichen Informationen zum Thema zur Verfügung. Abgesehen vom Global Compact der Vereinten Nationen ☞ Fortschrittsmitteilung • S. N111 // beteiligen wir uns bisher nicht an Kollektivmaßnahmen.

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. 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

---

N024

im Einklang mit unseren erklärten Grundsätzen. Unser juristisches Vorgehen gegen Dumpingpreise erklärt sich auch aus dieser Grundhaltung, denn wir fordern damit einen fairen Wettbewerb ein. Bei der globalen Lieferantenauswahl beachten wir Nachhaltigkeit als eins der fünf Bewertungskriterien.

Die bereits dargelegten Beschwerdeverfahren für Verstöße gegen Menschenrechte gelten auch für Hinweise bezüglich gesellschaftlicher Auswirkungen.

Eine Prüfung des Managementansatzes zu den genannten gesellschaftlichen Auswirkungen fand bisher nicht statt. Die Korruptionsbekämpfung sowie die Beschwerdeverfahren werden im Falle einer Prüfung des Compliance-Management-Systems durch die interne Revision aller Voraussicht nach ein zentraler Gegenstand sein.

#### **KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT / KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN / COMPLIANCE HINSICHTLICH PRODUKT- UND KUNDENVERANTWORTUNG / ANTEIL NEUKUNDEN**

Unsere Produkte sind so konzipiert, dass Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bestmöglich ausgeschlossen werden können. Die Auswirkungen der von uns hergestellten Produkte auf Gesundheit und Sicherheit werden berücksichtigt bei der Entwicklung des Produktkonzepts, der Forschung und Entwicklung, der Zertifizierung, der Herstellung und Produktion, bei Marketing und Werbung, Lagerung, Vertrieb und Lieferung, in der Gebrauchsphase und im Kundendienst sowie bei Entsorgung, Wiederverwendung oder Recycling. Dies gilt für 100 Prozent der von uns hergestellten Produkte. Wir informieren über die richtige Handhabung sowie über die Recyclingfähigkeit der Produkte. Unsere Produkte sind zertifiziert und verfügen über die notwendigen Zulassungen je Absatzmarkt. Die Produkt- und Kundenverantwortung sind Teil der Prüfung des Qualitätsmanagementsystems durch die DIN ISO 9001 und Zertifizierungen (Produktrealisierung), z. B. Produkt-FMEAs (Failure Mode and Effects Analysis), Risikobeurteilungen und Prozessbewertungen (technisch, ökonomisch) sowie Lasten- und Pflichtenhefte. SOLARWORLD hatte in der Unternehmensgeschichte noch keine maßgeblichen Rückrufaktionen zu verzeichnen.

Mit unseren Fachpartnern stehen wir in einem engen Austausch. Durch die Gründung des Fachpartner-Beirats 2012 haben wir diesen Austausch weiter intensiviert. Wir nutzen den Fachpartner-Beirat als sogenannte Fokus-Gruppe, um beispielsweise neue Produktlösungen zu testen (z. B. Entwicklung der SUNTOOL mobile App für Ipad, das SOLARWORLD Kit easy oder das Glas-Glas-Modul Sunmodule protect). Außerdem führen wir vorbeugend im Rahmen des Qualitätsmanagements vor Produktneueinführungen eine FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) durch, um potentielle Schwachstellen eines Produktes zu entdecken. Es werden dabei drei Bereiche (Bedeutung des Fehlers, Wahrscheinlichkeit des Auftretens und Entdeckungswahrscheinlichkeit) in Augenschein genommen und mit Kennzahlen versehen. Diese drei Kennzahlen werden miteinander multipliziert und ergeben eine Risikoprioritätszahl (RPZ), die entscheidet, ob und welche Maßnahmen wir vor der Produkteinführung vornehmen müssen, um die entdeckten Schwachstellen zu beseitigen. Die Maßnahmen werden terminiert und kontrolliert, um nach erneuter Evaluierung die RPZ neu zu bestimmen. Nach der erfolgreichen Beseitigung möglicher Fehler und Schwachstellen kann das Produkt eingeführt werden. Wir holen auch ad-hoc Feedback zu Prozessen

-----

und Tools ein, um diese zu verbessern (z. B. beim automatischen Anfragebearbeitungsprozess, kurz Lead Routing, oder bei der Entwicklung der SUNTOOL mobile App, um Dächer mit dem Ipad auszumessen). Des Weiteren begleiten die Fachpartner-Beiräte uns als Glaubwürdigkeitsverstärker zu den jährlich stattfindenden Fachpartner-Seminaren, um die weiteren Fachpartner von Handwerker zu Handwerker weiter zu motivieren. Die Kundenzufriedenheitsanalyse liefert uns jährlich wichtige Hinweise zur kontinuierlichen Verbesserung. Die Befragung richtet sich an alle SOLARWORLD Kunden weltweit. Unsere Kunden erhalten einen Link per E-Mail und können somit online an der Befragung teilnehmen. Die Auswertung der Befragung erfolgt anonymisiert und wird von einem unabhängigen Institut Servicebarometer in München durchgeführt. Der Fragebogen wird in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch angeboten und erfasst die Bereiche Zufriedenheit mit unserem Service, die Bewertung der Qualität unserer Produkte sowie die Bewertung unserer Marke. Um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten, wurden in der Befragung Anfang 2014 neben unseren Großhandelskunden und unseren Fachpartnern auch freie Installateure, die mit uns in einer Geschäftsbeziehung stehen, befragt. 93,1 Prozent sind zufrieden bis sehr zufrieden. ☉ G4-PR5 • S. N105// Der Anteil Neukunden (aktive Kunden mit mehr als 1.000 Euro Umsatz im Jahr) stellt eine zentrale Steuerungsgröße im Vertrieb dar. Er bezieht sich zum einen auf alle direkten Kunden, die mit uns zusammenarbeiten. Im Jahr 2013 konnten wir diesbezüglich 39 Prozent neue Kunden gewinnen. Zum anderen bezieht sich die Kennzahl speziell auf die Gruppe der Installateure, speziell der Fachpartner. Im Jahr 2013 machten die neuen Fachpartner 35 Prozent aus.

#### BESTÄTIGUNG DURCH DRITTE

/ 64-33 / 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. N129// Dieser Standard (PS 821) hat die Vorgaben des ISAE 3000 übernommen und beinhaltet zudem weitergehende Vorgaben. Da der Bericht des Vorjahres aufgrund der Restrukturierung des SOLARWORLD Konzerns nur in ungeprüfter Version veröffentlicht wurde, berichten wir im vorliegenden Bericht auch über den Vorjahreszeitraum und schließen somit die Lücke in der jährlichen Prüfung durch die Wirtschaftsprüfer.

#### KONTROLLORGANE

/ 64-40 + 41 / Die Auswahl der Vorstandsmitglieder erfolgt mit der Zielsetzung, für die Kernthemen im Konzern das nötige Fachwissen sowie die nötige Managementenerfahrung zusammenzuführen. 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.-Wirtschaftsing. Frank Henn** greift auf Erfahrung im Vertrieb in multinationalen Unternehmen zurück und ist seit 2004 Vorstand Vertrieb der SOLARWORLD AG. **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

---

## N026

zunächst als Anwältin und dann 20 Jahre in der Tourismusbranche tätig. Sie verfügt über umfassende Führungserfahrung im internationalen Management und ist seit 2011 Vorstand der SOLARWORLD AG für die Themen Marke, Personal sowie seit Frühjahr 2013 Informationstechnologie. Dipl.-Ing. Boris Klebensberger (Vorstand Operatives Geschäft) ist zum 7. Februar 2013 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Der Vorstandsvorsitzende ist gleichzeitig Gründer und Hauptaktionär des Unternehmens. Die Zusammensetzung des Vorstands weist seit Unternehmensgründung insgesamt eine hohe Kontinuität auf. Es handelt sich nicht um kurzfristig eingesetzte Manager, womit einer auf schnelle Gewinne ausgerichteten Unternehmensführung entgegen gewirkt wird. ☉ G4-51 • S. N028// Es liegen keine Überkreuzbeteiligungen vor, es gibt keine beherrschenden Anteilseigner, und die Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen wurden bereits dargelegt. ☉ Berichtsumfang und -grenzen • S. N008//

Die Aufsichtsratsmitglieder werden von der Hauptversammlung gewählt. Der Aufsichtsrat setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden **Dr. Claus Recktenwald** und den Aufsichtsratsmitgliedern **Dr. Georg Gansen** und **Marc M. Bamberger**. Die Bestelldauer von Dr. Claus Recktenwald und Marc M. Bamberger endet jeweils mit der Beendigung der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der SOLARWORLD AG. Dr. Georg Gansen ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2017 entscheidet, bestellt. Dr. Claus Recktenwald ist Rechtsanwalt und Partner der Sozietät Schmitz Knoth Rechtsanwälte in Bonn. Dr. Georg Gansen ist Rechtsanwalt und Syndikus der Deutsche Post AG mit Dienstsitz in Bonn und bringt über diese internationale Führungstätigkeit im Rechtsabteilungsbereich eines Weltkonzerns einen internationalen Berufshintergrund in den Aufsichtsrat ein. Marc M. Bamberger ist Unternehmensberater in Wiesbaden. Er wurde aufgrund seiner Expertise im Bereich Restrukturierung in den Aufsichtsrat aufgenommen. Dr. Georg Gansen und Marc M. Bamberger unterhalten keine Vertragsbeziehung zur Gesellschaft und sind persönlich wie auch beruflich unabhängig. Kein Aufsichtsratsmitglied ist älter als 68 Jahre. Dr. Alexander von Bossel ist zum 7. August 2013 aus dem Aufsichtsrat der SOLARWORLD AG ausgeschieden. Eine Erweiterung des Aufsichtsrats um drei auf sechs Mitglieder ist beschlossen. Dr. Claus Recktenwald ist gleichzeitig Aufsichtsratsvorsitzender der SOLARPARC AG, Bonn, und Aufsichtsrat der VEMAG Verlags- und Medien AG, Köln, sowie Beirat der Grünenthal GmbH und der Grünenthal GmbH & Co. KG, Aachen. Dr. Georg Gansen ist Aufsichtsrat der SOLARPARC AG, Bonn.

/ 64-43 / Der Vorstand und der Aufsichtsrat bilden sich eigenverantwortlich hinsichtlich Nachhaltigkeit fort.

#### MANAGEMENT, BEWERTUNG UND ÜBERWACHUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG UND COMPLIANCE

/ 64-36 / Der gesamte Vorstand verpflichtet sich zur Nachhaltigkeit und Compliance, speziell werden diesen beiden Themen von der Vorständin Informationstechnologie, Personal und Marke, Colette Rückert-Hennen, verantwortet. An sie berichtet der Global Manager Sustainability, Dr. Felicia Müller-Pelzer. Sie ist gleichzeitig Global Compliance Officer und in dieser Funktion weisungsunabhängig. Der Auf-

-----

sichtsrat erhält von ihr jährlich einen Compliance-Bericht, der in Kopie auch dem Vorstand zugeht. Im Falle schwerer Compliance-Vorfälle erfolgt eine sofortige Information des Aufsichtsrats.

☉ G4-56 • S. N029//

/ 64-42 / Die strategische Weitentwicklung des Unternehmenszweckes obliegt dem Vorstand. Dazu lässt er sich

/ 64-45 / von den wichtigsten Führungskräften beraten und Vorschläge unterbreiten. SOLARWORLD führt ökonomische, ökologische und soziale Aspekte über unsere Managementinstrumente ☉ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 033// zusammen, um diese gemeinsam zu betrachten. Wir sind zertifiziert nach DIN ISO 9001, DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 und BS OHSAS 18001. Chancen und Risiken werden über unser Risikomanagement umfassend einbezogen. ☉ Konzernlagebericht Prognose • S. 086// Die Erreichung aller Konzernziele wird mindestens einmal jährlich überprüft. Außerdem legen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung über die Berichterstattung sehr detailliert offen. ☉ Global Compact (Fortschrittsmitteilung) • S. N111// ☉ GRI-Index • S. N118// Über die wichtigen Führungskräfte erhält der Vorstand Einblick in die wesentlichen Themen, die die Rücksprache mit Stakeholdern hervorge-

/ 64-35 / bracht hat. ☉ Stakeholder • S. N034// Befugnisse für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen werden vom Vorstand an Führungskräfte und andere Beschäftigte über Stellenbeschreibungen delegiert, in denen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar umrissen sind. Des Weiteren können Befugnisse projektspezifisch zugeteilt werden. Vollmachten werden durch die jeweilige Geschäftsführung erteilt.

/ 64-37 + 49 + 50 / Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mit Hinweisen und Anregungen an den Vorstand zu wenden, sei es über ihren Vorgesetzten oder direkt. An unseren Standorten in Freiberg und Bonn 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 bzw. vorantreiben. Im Vorstand gibt es keine ausgewiesene Arbeitnehmervertretung. Auch Stakeholder wenden sich mit Hinweisen und Anregungen mitunter auch direkt an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Spezielle Mitteilungsverfahren wurden bisher nicht eingerichtet.

Das Aktienrecht regelt den Austausch zwischen den Shareholdern und dem Aufsichtsrat bzw. dem Vorstand. 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 2012 wurden auf der Hauptversammlung folgende Themenschwerpunkte diskutiert: die schwierige Branchensituation durch Dumping der chinesischen Wettbewerber und EEG-Änderung, US-Handelsklage (Ziel, Zeitplan, Auswirkung, Übertragbarkeit auf EU), Kostenreduktionsmaß-

-----

## N028

nahmen (Schließung der Produktion in Camarillo, weitere Kapazitätsanpassungen), Personalabbau, Senkung der Herstellkosten, Frage nach Produktinnovationen, Konzernergebnis 2011 (Wertberichtigungen (Impairments), Sinnhaftigkeit der vorgeschlagenen Dividendenausschüttung (hierzu gab es Gegenanträge)), Finanzielle Situation (Frage nach drohendem Covenantbruch oder Plänen zum Rückkauf der Anleihen zwecks Entschuldung) sowie der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Im Jahr 2013 führte SOLARWORLD zwei außerordentliche Hauptversammlungen durch (11. Juli und 7. August). Folgende Themenschwerpunkte wurden diskutiert: Gründe für die Aufzehrung der Hälfte des Grundkapitals der SOLARWORLD AG durch Verluste, Ursachen der finanziellen Krise (Dumping, Preiseinbruch in allen Märkten, Wettbewerb mit China), Notwendigkeit der Sanierung der SOLARWORLD AG, geplante finanzielle Restrukturierungsmaßnahmen (Kapitalherabsetzung, Sachkapitalerhöhung, Schuldenerlass, finanzielle Beteiligung eines Investors aus Katar und von Dr. Frank Asbeck an der Restrukturierung), geplante operative Restrukturierungsmaßnahme (Mitarbeiterabbau, Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft, Einkaufsoptimierung, Wertberichtigungen), Erweiterung der Anzahl von Aufsichtsratsmitgliedern (inkl. Gründe) sowie die Bestellung eines neuen Aufsichtsrates (inkl. Unabhängigkeit des Aufsichtsrats, Finanzexpertise und Vielfalt im Aufsichtsrat). ☞ Die Aktie • S. 037 // Finanzielle Restrukturierung • S. 042 //

/ 64-44 / In der jährlichen Hauptversammlung stellen sich der Vorstand und der Aufsichtsrat den Fragen der Aktionäre. Diese entscheiden über die Entlastung des Vorstands. Über die Bewertung der Unternehmensführung werden auch Nachhaltigkeitsaspekte erfasst, aber es existiert bisher dafür keine gesonderte Leistungsbeurteilung. ☞ Vergütungsbericht • S. 128 // ☞ G4-51 • S. N028 //

/ 64-46 + 47 / Basierend auf der Unternehmensstrategie legt der Vorstand die Grundzüge der Risikopolitik fest und steuert das Unternehmen entsprechend. Die Berichterstattung des Globalen Risiken- und Chancen Management an den Vorstand erfolgt monatlich sowie unverzüglich bei sehr wesentlichen Auswirkungen. Der Vorstand ist wiederum verantwortlich für die Risikoberichterstattung an den Aufsichtsrat. Unter Berücksichtigung des vertretbaren Gesamtrisikos bewertet der Vorstand sämtliche Möglichkeiten, die der Gesellschaft zur Verfügung stehen, um den als bestandsgefährdend identifizierten Risiken entgegenzusteuern. Dabei wird bei allen Entscheidungen über grundlegende strukturelle Maßnahmen der Aufsichtsrat beratend hinzugezogen. Die Wesentlichkeitsgrenzen werden mindestens jährlich (zu Beginn eines Geschäftsjahres) auf Angemessenheit geprüft und ggf. auf geänderte Rahmenbedingungen oder Erfordernisse angepasst. Diese Überprüfung erfolgt auf lokaler Ebene durch den lokalen Risikomanager in Abstimmung mit dem Management der Tochtergesellschaft und in Rücksprache mit dem globalen Risikomanager sowie auf Konzernebene durch den globalen Risikomanager in Abstimmung mit dem Vorstand. ☞ Chancen- und Risikomanagementsystem • S. 087 //

**VERGÜTUNG**

/ 64-51 / Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an der Entwicklung der Dividende. Die Vergütung der leitenden Angestellten und der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften weist eine individuelle Variable auf, die entsprechend an individuelle Zielvereinbarungen geknüpft ist. Alle Mit-

---

arbeiter erhalten einen variablen Anteil, der sich aus dem Konzernergebnis und dem Gruppenbonus ergibt. Der variable Anteil macht je nach Hierarchielevel (je höher, desto mehr) und Bereich bzw. Abteilung (z. B. höher im Vertrieb) zwischen 5 und 50 Prozent des Fixums aus. 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. 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. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz, Abschlussvergütungen oder Rückforderungen gibt es nicht. Aus Ergebnisgründen erhielt der Aufsichtsrat 2013 keine erfolgsorientierte Vergütung. In der kommenden Hauptversammlung soll eine reine Festvergütung für den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden. In Deutschland bietet SOLARWORLD Altersvorsorgeleistungen in Form von Direktversicherung und Pensionskasse an. Vorstand und Aufsichtsrat erhalten keine zusätzliche Altersvorsorgeleistungen.

- / 64-52 / 2013 führte SOLARWORLD ein konzernweites Vergütungssystem ein. Tarifverträge sind ein Element dieses System. Des Weiteren führen wir jährlich ein Benchmarking mit dem Dienstleister Redford durch und passen die Vergütung entsprechend an (zuletzt Anfang 2014). Ziel ist dabei stets eine marktübliche Vergütung im Vergleich mit anderen Solarunternehmen. Auch die Vorstandvergütung
- / 64-53 / wird jährlich überprüft. Die Vergütung der Kontrollorgane der SOLARWORLD AG wurde nicht durch Shareholder thematisiert. Für weitere Details zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat verweisen wir auf den Lagebericht. ➔ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 033 // Vergütungsbericht • S. 128 //

- / 64-54 + 55 / Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Durchschnittsjahresgehalt eines Mitarbeiters weisen wir getrennt nach Grundgehalt und Bonus aus: Die Unterschiede liegen in Deutschland beim Grundgehalt bei 216.457 Euro (die höchste Entlohnung entspricht dem Sechsfachen des Durchschnitts) und beim Bonus aufgrund von Erfindungen durch Mitarbeiter bei 232.423 Euro (die höchste Entlohnung entspricht dem 32-fachen des Durchschnitts). In den USA sind die Unterschiede nicht so stark ausgeprägt: Beim Grundgehalt beträgt der Unterschied 77.512 Euro (die höchste Entlohnung entspricht dem Zweifachen des Durchschnitts) und beim Bonus bei 22.813 Euro (die höchste Entlohnung entspricht dem Achtfachen des Durchschnitts). Weitere Informationen zu Gehältern sind unter ☉ G4-LA13 • S. N098 // zu finden.

#### UNTERNEHMENSZWECK, ETHIK UND INTEGRITÄT

- / 64-56 / Unsere Vision ➔ Konzernlagebericht 2013 • S. 024 // fußt seit jeher auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Unsere Leitlinien gelten konzernweit und werden mit Hilfe unserer Managementinstrumente und über direktes Vorleben durch die Führungskräfte umgesetzt. Im Verlauf des Jahres 2012 wurde das Compliance Management System bei SOLARWORLD neu aufgestellt und Mitte Februar 2013 an alle Mitarbeiter im Konzern kommuniziert. Im Fokus steht dabei die konzernweite Stärkung einer integritäts-

-----

## N030

fördernden Unternehmenskultur. SOLARWORLD verfügt über ein Compliance Committee, das sich zusammensetzt aus dem Global Compliance Officer, dem Chief Information, Brand & Personnel Officer, dem Chief Financial Officer, dem Senior Auditor (Interne Revision), dem Leiter Konzernrechnungslegung, dem Leiter Konzerncontrolling (inkl. Risikomanagement) und dem Global Head of Human Resources & Organizational Development. 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.

In den im Zuge einer Risikoanalyse identifizierten Fokusbereichen wurden 2012 und 2013 konzernweit Schulungen in den Risikobereichen durchgeführt. Besonderer Wert wird dabei auf den Dialog über Integrität und Compliance gelegt.

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 wird durch weitere Unternehmenspolitiken und Richtlinien, wie zum Beispiel die Unternehmenspolitik für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt untermauert. 2012 wurde das Dokument grundlegend überarbeitet und konzernweit kommuniziert.

/ 64-57 + 58 / Fragen können direkt an alle Compliance-Officer im Unternehmen sowie über unser Hinweisgeber-system SOLARWORLD SpeakUp gestellt werden, das Teil der Compliance-Organisation ist und von unserem niederländischen Dienstleister People Intouch B. V. zur Verfügung gestellt wird. Es steht Mitarbeitern und Lieferanten zur Verfügung. Mitarbeiter werden über dieses System bei ihrer Einstellung sowie in Compliance-Schulungen informiert. Die Informationen sind auf der Compliance-Intranetseite jederzeit abrufbar. Lieferanten werden per E-Mail und über die Homepage informiert. SOLARWORLD SpeakUp steht ununterbrochen zur Verfügung, für Mitarbeiter in den Sprachen Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch, für Lieferanten auf Deutsch und Englisch. Es wird vom Global Compliance Officer verwaltet, das Compliance Committee ist bei jedem Hinweis automatisch involviert. Nutzer können (im Rahmen des gesetzlich Zulässigen) anonym bleiben. Jegliche Vergeltungsmaßnahmen sind durch den Verhaltenskodex strikt untersagt. Im Jahr 2013 erreichte uns ein Hinweis. Über einen einfachen Nachrichtenwechsel zwischen Hinweisgeber und Global Compliance Officer konnte dem Hinweisgeber ein Lösungsvorschlag aufgezeigt werden, der nachweislich befolgt wurde. Alle weiteren Zielgruppen können sich über die E-Mail-Adresse @ [integrity@solarworld.de](mailto:integrity@solarworld.de) // an das Compliance Committee wenden. Alternativ steht auch ein Kontaktformular auf der Homepage zur Verfügung, das auch anonym ausgefüllt werden kann und das direkt den Global Compliance Officer erreicht.

---

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 bemühen wir uns, 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 und zusammen mit SOLARWORLD SpeakUp im März 2013 an die Hauptlieferanten, die für rund 70 Prozent der Beschaffungsausgaben 2012 stehen, kommuniziert 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. 033 // Strategie und Handeln • S. 028 // Mitarbeiter • S. 066 // @ \[www.solarworld.de/vision/\]\(http://www.solarworld.de/vision/\)](#)

**BETEILIGUNG AN INITIATIVEN**

/ 64-15 / SOLARWORLD beteiligt sich an den folgenden Initiativen.

**04 BETEILIGUNG AN INITIATIVEN**

	Zeitraum	Standorte	Gegründet durch/ unter Einbeziehung von	Motivation
Anwendung von a) DIN ISO 9001 b) DIN ISO 14001 c) DIN ISO 50001 d) BS OHSAS 18001	Seit a) 2004 b) 2010 c) 2013 d) 2012	a) Konzern b) Konzern (seit 2014 ohne Vertriebsstandorte in ROW) c) Produktionsstandorte d) SOLAR FACTORY GMBH, SOLARWORLD Holding, SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC (davon Modulproduktion und Logistik)	a) – c) ISO d) BSI	freiwillig
Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen	Seit 2009	Konzern	Vereinte Nationen	freiwillig
Berichterstattung entlang der KPNs and KPIs for ESG der EFFAS/DVFA	Seit 2008	Konzern	EFFAS/DVFA	freiwillig
Verhaltenskodex	Seit 2013	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 ☉ G4-EN17 • S. N060 //	Seit 2007	Konzern	NetJets	freiwillig
Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)	Seit 2005	Konzern	Institutionelle Investoren	freiwillig

N032

## MITGLIEDSCHAFTEN

/ 64-16 / SOLARWORLD unterhält folgende Mitgliedschaften:

## 05 FREIWILLIGE MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENVERTRETUNGEN

Organisation	Seit	Mitglied	aktuelle Funktion
FlaSEIA (Florida Solar Energy Industries Association)	1989	SOLARWORLD AMERICAS LLC*	Vorstandsmitglied
Semiconductor, Environmental, Safety and Health Association	1989	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Mitglied
SEIA (Solar Energy Industries Association)	1990	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Vorstandsmitglieder
ASQ (American Society for Quality)	1992	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Mitglied
UL/PV section	1997	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Beiratsmitglied
UL/PV section	1997	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Beiratsmitglied
NFPA (National Fire Prevention Association)	1998	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Mitglied
DGS (Deutsche Gesellschaft für Sonnenenergie) e.V., München	1998	SOLARWORLD AG	Mitglied
Eurosolar, Bonn	1999	SOLARWORLD AG	Mitglied
FSEC (Florida Solar Energy Center)	2000	SOLARWORLD AMERICAS LLC*	Vorstandsmitglied
Freiberger Interessengemeinschaft der Recycling- und Entsorgungsunternehmen (F.I.R.E.) e.V.	2002	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
Dresdner Gesprächskreis der Wirtschaft und Wissenschaft e.V.	2002	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
Bundesverband Solarwirtschaft	2003	SOLARWORLD AG/Milan Nitzschke	Vorstandsmitglied
Silicon Saxony e.V.	2003	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
Society of HR Management	2004	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
VIK (Verband der industriellen Energie- und Kraftwirtschaft)	2005	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
European Photovoltaic Industry Association (EPIA), Brüssel	2006	SOLARWORLD AG/Milan Nitzschke	Vorstandsmitglied
Stiftung „Technische Universität Bergakademie Freiberg“	2006	Prof. Dr. Peter Woditsch	Mitglied des Stiftungsrates
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft	2006	Mario Behrendt (zuvor Prof. Dr. Peter Woditsch)	Mitglied des Landeskuratoriums Mitteldeutschland
The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) and the Malaysia Institute of Accountants (MIA)	2006	Cheryl Liew	Mitglied
Bundesverband Solarwirtschaft	2007	Milan Nitzschke (zuvor Dr.-Ing. E. h. Frank Asbeck)	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

<b>Organisation</b>	<b>Seit</b>	<b>Mitglied</b>	<b>aktuelle Funktion</b>
Columbia-Willamette Compensation Group	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
International Facility Management Association	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Oregon Solar Industry Association	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Vorstandsmitglied
Portland Business Alliance	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Portland Human Resource Management Association	2007	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Bergstädtischer Sportclub Freiberg e.V.	2008	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Aufsichtsratsmitglied
CALSEIA (California Solar Energy Industry Association)	2008	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Oregon BEST (Oregon Built Environment and Sustainable Technologies Center)	2008	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Vorstandsmitglied
Stiftungsrat der Stiftung Mittelsächsisches Theater	2008	Mario Behrendt (seit 2009, zuvor Prof. Dr. Peter Woditsch)	Mitglied
Oregon Business Association	2008	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Oregon Society of CPA	2008	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Westside Transportation Alliance	2008	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Global Compact der Vereinten Nationen	2009	SOLARWORLD AG	Mitglied
SiSoC (Silicon Solar Consortium)	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Vorsitzender des Industry Advisory Board
Centre of Excellence for TPM at Ansbach University @ <a href="http://www.cetpm.de/">www.cetpm.de/</a>	2010	DEUTSCHE SOLAR GMBH/ Mario Behrendt/Ralf Petzoldt	Mitglied
Oregon Business Council	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Association of the United States Army	2010	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Oregon Business Council	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
SEMI (Semiconductor Equipment and Materials Institute) North America	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
American Institute of CPAs	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Financial Executives International	2010	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Gesellschaft für Datenschutz (GDD) e. V.	2011	DEUTSCHE SOLAR GMBH/ Thomas Leuschel	Mitglied
Greater Portland Construction Partnership	2011	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Made in the USA Foundation	2011	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
PMI (Project Management Institute)	2011	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Mitglied
South African Photovoltaic Industry Association	2011	SOLARWORLD AFRICA (PTY) LTD.	Mitglied
Sustainable Energy Society of Southern Africa	2011	SOLARWORLD AFRICA (PTY) LTD.	Vorstandsmitglied der PV-Division
South African-German Chamber of Commerce	2011	SOLARWORLD AFRICA (PTY) LTD.	Beratsmitglied
Enerplan	2011	SOLARWORLD FRANCE SAS	Mitglied
SEAS (Singapore)	2011	SOLARWORLD ASIA PACIFIC PTE LTD.	Mitglied
Clean Energy Council (Australia)	2011	SOLARWORLD ASIA PACIFIC PTE LTD.	Fördermitglied

N034

<u>Organisation</u>	<u>Seit</u>	<u>Mitglied</u>	<u>aktuelle Funktion</u>
Hillsboro Chamber of Commerce	2012	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Hillsboro Rotary Club	2012	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.	Mitglied
Renewable Energy & Energy Efficiency	2012	SOLARWORLD INDUSTRIES AMERICA INC.*	Beiratsmitglied
Photovoltaic Austria	2012	SOLARWORLD AG	Mitglied
MX: Mitgliedschaft im Manufacturing Excellence (DEUTSCHE SOLAR GMBH)	2012	DEUTSCHE SOLAR GMBH	Mitglied
Utah Solar Energy Association(UT Solar)	2012	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Solar Oregon	2012	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Hawaii Solar Energy Association	2012	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Solar Electric Power Association	2013	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied
Solar Austin Foundation	2013	SOLARWORLD AMERICAS LLC	Mitglied

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

## STAKEHOLDER

### STAKEHOLDERGRUPPEN

/ 64-24 / 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 von uns als Stakeholdergruppe 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.

### IDENTIFIKATION UND AUSWAHL DER STAKEHOLDER

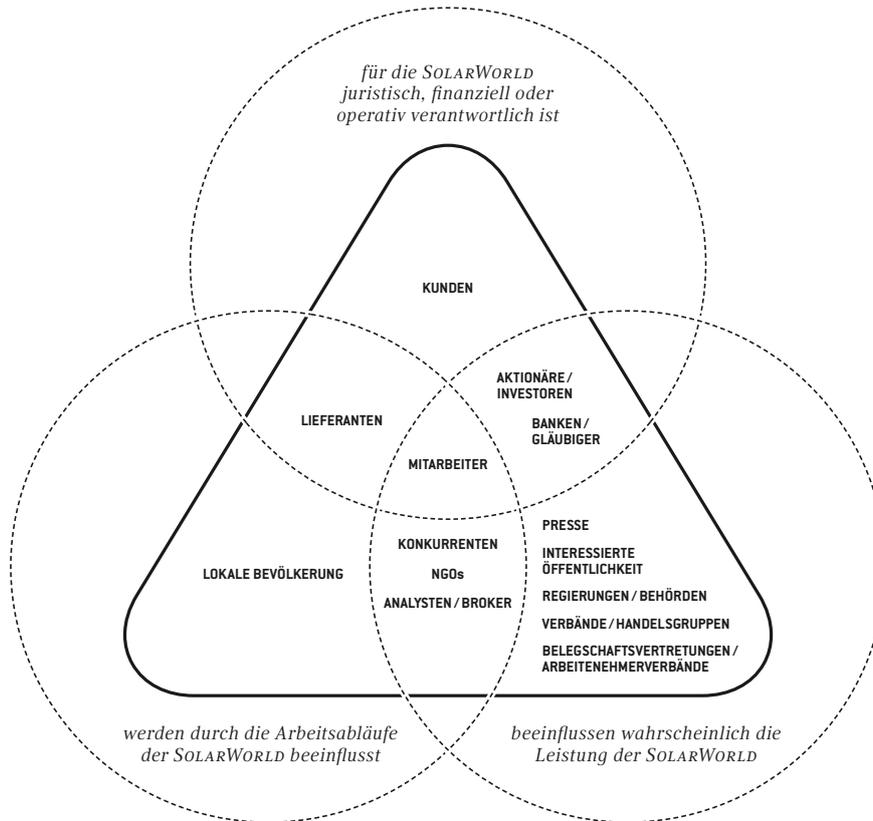
/ 64-25 / Basierend auf Mason and Mitroff (1981) und den Kriterien des AccountAbility Standards AA 1000 SES orientieren wir uns zur Bestimmung der Stakeholdergruppen an den folgenden Fragen:

- 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 Stakeholdern, für die wir direkt Verantwortung tragen, besonders intensiv.

06 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.

---

## N036

## EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

/ G4-26 / Die Bedürfnisse aller genannten Stakeholdergruppen werden 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 Kunden (→ *Kunden zeigen hohe Zufriedenheit mit Qualität und Service* • S. 053// und unsere Lieferanten. Die Kundenbefragungen führen wir für unsere 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. Unsere Mitarbeiterbefragungen sollen in Zukunft umfassender und konzernweit vergleichbar durchgeführt werden.

Außerdem stehen wir mit den Gemeinden an unseren SOLARWORLD Standorten in engem Kontakt, zum Beispiel beim Girls-Day an unseren Standorten in Deutschland und den USA. Die Mädchen bekommen einen Vortrag zum Unternehmen und den Ausbildungsmöglichkeiten, schauen sich die Produktion an und dürfen zum Abschluss bei einer konkreten Aufgabe in der Produktion auch selbst Hand anlegen. Bei unseren Solar2World Projekten (@ [www.solarworld.de/nachhaltigkeit//](http://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.

Mit unseren Hauptlieferanten sind wir im August 2012 anlässlich des erstmalig von SOLARWORLD ausgerichteten Lieferantentages in Freiberg in einen intensiven Austausch getreten, z. B. wurde das Nachhaltigkeits- und Compliance Management bei SOLARWORLD im Kontext der Lieferantenbewertung vorgestellt und diskutiert. Der Ansatz von SOLARWORLD wurde von den Anwesenden sehr positiv aufgenommen. 2013 folgte zeitgleich zur Intersolar in Deutschland der zweite Lieferantentag.

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) aus. Über Präsentationen auf Konferenzen bringen wir unsere Expertise ein – z. B. auf dem Point Carbon Forum World Summit 2012 in Berlin. Zudem waren die Handelsklage in den Vereinigten Staaten und die Handelsbeschwerden in der Europäischen Union ein Hauptdiskussionsthema mit diversen Stakeholdergruppen.

Jeweils Anfang 2012 und 2013 führten wir Interviews mit ausgewählten Experten durch. Es wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und Prioritäten aus Sicht der Befragten identifiziert, die bisherige Wahrnehmung der Leistung von SOLARWORLD in diesen Bereichen bewertet sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt. Das Ergebnis dieser Interviews wurde in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. (→ *G4-18* • S. N005//

-----

**Im Jahr 2012 setzte sich das Expertenpanel aus folgenden Teilnehmern zusammen:**

- Dr. Matthias Fawer (Bank Sarasin & Cie AG, Schweiz) als Vertreter des Kapitalmarktes
- Thomas Merten (iöW/future e.V. – verantwortung unternehmen) als Experte für Nachhaltigkeitsratings
- Aiko Bode (Fenix Outdoor AB publ., Schweden) als Unternehmensvertreter mit langjähriger Managementenerfahrung im Bereich Nachhaltigkeit und Compliance
- Günter Niggeloh (Elektro Niggeloh GmbH & Co. KG, Deutschland) und Martin Weihswiler (Degen Bedachungen, Deutschland) als Vertreter der SOLARWORLD Fachpartner
- Frau Marion Wenge (3M, Deutschland) als Vertreterin der Lieferanten
- die Mitglieder der SOLARWORLD Green Teams (konzernweit) stellvertretend für die Belegschaft.

**Im Jahr 2013 wurde das Expertenpanel ausgeweitet und internationaler aufgestellt. Es nahmen teil:**

- Dr. Matthias Fawer (Notenstein Privatbank AG, Schweiz) als Vertreter des Kapitalmarktes
- Dr. Udo Westermann (iöW/future e.V. – verantwortung unternehmen, Deutschland) und Dustin Mulvaney (University of California, Berkeley, USA) als Experten für Nachhaltigkeitsratings
- Mariska de Wild-Scholten (Smart Green Scans, Niederlande) als Expertin für Lebenszyklusanalysen in der Photovoltaik und Tom Smith (Sedex Information Exchange Limited, London) als Experte für Wertkettenanalysen
- Aiko Bode (Fenix Outdoor AB publ., Schweden) als Unternehmensvertreter mit langjähriger Managementenerfahrung im Bereich Nachhaltigkeit und Compliance
- Stefano Romano (Sonepar, Italien), Helge Hill (e-line GmbH & Co. KG, Deutschland), Robert Soppart (EP SOPPART, Deutschland), Holger Wührmann (H. & H. Wührmann, Deutschland) und Dennis Köster (Köster Elektro-Technik, Deutschland) als Vertreter der SOLARWORLD Fachpartner
- Peter Berghofer (Ulbrich of Austria GmbH, Deutschland), Igor Ruzansky (Bekaert Slovakia, Slowakei) und Jörg Eckert (Heraeus, Deutschland) als Vertreter der Lieferanten
- Mitarbeiter (konzernweite Umfrage)
- Colette Rückert-Hennen (SOLARWORLD AG) als Stellvertreterin der Geschäftsführung

Allen Stakeholdern bieten wir die Möglichkeit, über [@ \*placement@solarworld.de//\*](mailto:@placement@solarworld.de//) sowie [@ \*sustainability@solarworld.de//\*](mailto:@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 weitgehend bekannt und werden in die Entscheidungsfindung einbezogen.

-----

## 07 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, Lieferantentage
Shareholder (Aktionäre, Investoren)	Direkter Kontakt, Feedback nach Road-Shows, Unternehmensnachrichten, Hauptversammlungen
Banken/Gläubiger	Direkter Kontakt, Gläubigerversammlungen
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 Besprechungen und Verhandlungen
Verbände/Handelsgruppen	Direkter Kontakt über Netzwerke, Messen, etc.
Konkurrenten	Marktforschung, informelle Gespräche
Presse	Interviews, Pressemeldungen, Pressekonferenzen

## FRAGEN UND BEDENKEN VON STAKEHOLDERN

/ 64-27 / Im Vorfeld der Einführung des Compliance Management Systems Anfang 2013 wurden mit dem Freiburger Betriebsrat über die vergangenen Jahre und auch speziell im Jahr 2012 diverse Fragen zur Gestaltung des Verhaltenskodex und SOLARWORLD SpeakUp diskutiert. SOLARWORLD SpeakUp wurde mit dem Betriebsrat im Vorfeld der Einführung getestet. Der Bonner Betriebsrat wurde nachträglich (Anfang 2014) gegründet. Compliance war punktuell auch ein Thema im Kundenkontakt. Im Berichtszeitraum gab es keine weiteren außergewöhnlichen Fragen und Bedenken hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit, die nicht unter anderen Punkten der GRI Erwähnung finden.

Im Jahr 2012 wurden in einigen Gesprächen mit Privatanlegern sowie auf einem Privatanlegerforum die den Umweltschutz betreffenden Prinzipien 7–9 des Global Compact thematisiert. Im Laufe des Jahres 2013 wurden folgende Themen mit Aktionären, Investoren und anderen am Unternehmen interessierten Personen (z. B. Presse, Kunden, Lieferanten) besprochen: Restrukturierung des SOLARWORLD Konzerns, Handelsklagen, Neuigkeiten zum Joint Venture QATAR SOLAR TECHNOLOGIES, Über-

nahme von Bosch Solar, Personalpolitik, Erhalt von Arbeitsplätzen und Mitarbeiterbelange, Produktneuheiten, Bleigehalt der Produkte, Einsatz von Konfliktmineralien, Recycling von Solarmodulen am Produktlebensende, Auswirkungen auf die Biodiversität sowie Fragen an den Unternehmensgründer.

Investor Relations begleitete die Restrukturierung, organisierte die Einladung der Gläubiger zu den jeweiligen Versammlungen und stellte dem Kapitalmarkt umfassend Informationen zur Verfügung. Bei konkreten Anfragen erläuterte Investor Relations die Situation und klärte über den Prozess, die Beschlüsse und die Fristen auf. Fragen an den Unternehmensgründer bezogen sich u. a. auf die Verwendung seines Privatvermögens und auf den Erwerb junger Aktien. Investor Relations erläuterte den Unterschied zwischen Privatvermögen und Unternehmensanteilen. Ferner erklärte Investor Relations, dass der zwischen dem Unternehmensgründer und den Gläubigern festgelegte Erwerbspreis für die jungen Aktien an Sonderbedingungen geknüpft sei (Verpflichtung die Aktien zu halten bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2018 bestimmt, bzw. bis zur Rückzahlung eines ganz wesentlichen Teils der Finanzverbindlichkeiten durch die SOLARWORLD AG). Dies zielt darauf ab, die Stabilität des Konzerns weiter zu stärken.

Public Relations begleitete die Restrukturierung kommunikationsseitig in enger Absprache mit Investor Relations. Dazu zählte neben dem Versand von Unternehmensmeldungen und weitergehendem Informationsmaterial der direkte Austausch mit Journalisten, sowohl auf Nachfrage als auch aktiv wie durch die Durchführung von Presseveranstaltungen. Dafür wurden Pressekonferenzen und Interviews geplant, koordiniert und abgehalten. Anfragen zu u. a. den von SOLARWORLD unterstützten Handelsverfahren in den USA und der EU, dem Joint Venture in Katar oder der Akquisition von Bosch Solar Energy, wurden vom Konzernsprecher oder Unternehmensgründer selbst, schriftlich oder auch mündlich, beantwortet. Begleitend für die Übernahme von Bosch Solar Energy wurden zusätzlich zu internen und externen Unternehmensmeldungen Informationsmaterialien (beispielsweise Übersichten der Produktionsstandorte und -kapazitäten) erstellt und auf Anfrage herausgegeben. Alle Meldungen des Unternehmens, die an einen breiten Verteiler versendet werden, können jederzeit im Internet auf der Unternehmenswebsite eingesehen werden. Informationen zu Produkten werden vom Bereich Public Relations sowohl auf Anfrage von Journalisten herausgegeben, als auch als Artikel in Fachmagazinen und Zeitschriften sowie über Unternehmensmeldungen veröffentlicht.

---

## N040

### AUSZEICHNUNGEN

Unsere Auszeichnungen sind eine Bestätigung für unsere Strategie, unseren hohen Qualitätsanspruch und die Marke SOLARWORLD.

#### CHANGEMAKER 2014

---



Im Februar 2014 wurde SOLARWORLD in das Changemaker-Programm der Utopia Stiftung aufgenommen. Die Unternehmen, die Changemaker werden, verpflichten sich öffentlich zu Transparenz und zum Dialog auf Deutschlands größter Webseite für nachhaltigen Konsum. Das Anspruchsniveau der Selbstverpflichtungen wird durch ein unabhängiges Expertennetzwerk der Utopia Stiftung überprüft. Das Utopia Changemaker Manifest ist eine freiwillige Selbstverpflichtung verantwortungsbewusster Unternehmen für eine nachhaltige Unternehmensführung. Die Changemaker berichten auf ihren Profilen regelmäßig über Fortschritte und Rückschläge bei der Zielerreichung.

#### GERMAN DESIGN AWARD 2014

---

Der Rat für Formgebung, der zu den international führenden Kompetenzzentren für Design gehört, zeichnete im Februar 2014 den SOLARWORLD SUNCHARGER mit dem German Design Award in der Kategorie Special Mention aus. Mit diesem internationalen Premiumpreis werden von einer Fachjury Arbeiten gewürdigt, deren Design besonders gelungene Teilaspekte oder Lösungen aufweist. Die Solaranlage im Handyformat vereint drei Funktionalitäten: sie dient flexibel als Netzteil, Reserveakku oder Solarladegerät. Bereits 2012 wurde der SUNCHARGER für sein hochklassiges Design mit dem Red Dot Design Award ausgezeichnet.

-----

**„SEHR GUT“ IN PV+ TEST 2013**

Das Sunmodule Plus SW 245 poly ist das einzige Modul, das nach aktuellen Teststatuten von TÜV Rheinland und Solarpraxis AG mit einem glatten „sehr gut“ abschneidet. Seit 2011, bietet PV+Test ein unabhängiges Prüfsiegel nach höchsten Standards, Orientierung bei der Auswahl der Module und kontinuierlich umfassende Bewertung der Solarmodule. Denn der Modultest bewertet die Produkte nicht nur nach Leistungskriterien, sondern auch nach ihrer Alterungsbeständigkeit, der elektrischen Sicherheit, der Verarbeitung, der Qualität der begleitenden Dokumentation, den Garantiebedingungen und der Montagefreundlichkeit. SOLARWORLD sieht das als Bestätigung der eigenen Strategie, konsequent auf Spitzentechnik ‚Made in Germany‘ zu setzen und ein weiterer Beweis dafür, dass es sich für unsere Kunden bezahlt macht, auf SOLARWORLD Qualität zu vertrauen.

**GREEN BRANDS**

Im November 2013 wurde die Solar World AG mit dem GREEN BRANDS Gütesiegel ausgezeichnet. Das Siegel wird jährlich an Marken verliehen, die nachweislich ökologische Nachhaltigkeit praktizieren und diese nach innen und außen leben. GREEN BRANDS ist eine internationale, unabhängige und selbständige Brand-Marketing-Organisation mit Hauptsitz auf der „grünen Insel“ Irland. Die Vergabe des international anerkannten Zertifikates erfolgt auf Basis eines sehr anspruchsvollen dreistufigen Verfahrens (Nominierung, Validierung und abschließende Bewertung durch eine unabhängige Jury). Mit dieser Auszeichnung untermauert der SOLARWORLD Konzern seine ökologische Verantwortung und nachhaltige Unternehmensführung.

**GOOD DESIGN AWARD 2013 (THE SUNCHARGER)**

Der SOLARWORLD Suncharger erhielt im Dezember eine Auszeichnung von einem der ältesten und anerkanntesten Programme für Design, den sogenannten GOOD DESIGN Award. Seit 1950 setzen sich das Chicago Athenaeum und das Europe Center of Architecture Design and Urban Studies für hohe Ansprüche bei Designprozessen ein, die sich in hochwertigen Produkten, Haltbarkeit und einem starken öffentlichen Wiedererkennungseffekt zeigen. Die Bewerbungen für das GOOD DESIGN Programm werden von einer Fachjury aus angesehenen Designexperten, führenden Industriespezialisten und der Designpresse begutachtet und ausgewertet. Dies geschieht basierend auf den Kriterien des ursprünglichen Programms von 1950 für höchste ästhetische Qualität in Form von innovativem Design, neuer Technologien, Formen, Materialien, Konstruktionen, Konzepten, Funktionen, Nützlichkeit, Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit.

N042

**DEUTSCHLANDS KUNDENCHAMPIONS 2013**

Im April 2013 wurde SOLARWORLD im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs „Deutschlands Kundenchampions“ ausgezeichnet. Initiatoren des Wettbewerbs sind die Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V. (DGQ) und die forum! Marktforschung GmbH. Der wissenschaftlicher Beirat sucht jährlich die Unternehmen mit den besten Kundenbeziehungen durch ein „Rundum-Kundenbeziehungs-Check“. Hierfür wurden Kunden von SOLARWORLD befragt, die von den Initiatoren des Wettbewerbs per Zufallsstichprobe ausgewählt wurden. Ausgezeichnet werden Unternehmen, die ihre Kunden begeistern und durch eine exzellente kundenorientierte Unternehmensführung die Voraussetzung für langfristigen Erfolg ihrer Kundenbeziehungen schaffen.

**FIT-FRIENDLY WORKSITE AWARD, GOLD**

SOLARWORLD erhielt in den USA im Jahre 2012 und 2013 den Fit-Friendly Worksites Award in Gold der American Heart Association. Der Award zeichnet Unternehmen aus, die sich in besonderem Maße sowohl für die körperliche Gesundheit und Fitness ihrer Mitarbeiter einsetzen als auch für ein gesundes Arbeitsklima innerhalb des Unternehmens sorgen.

**CETPM-AWARD (SILBER) FÜR DIE DEUTSCHE SOLAR**

Die DEUTSCHE SOLAR GmbH wurde 2013 als erstes Unternehmen der Solarbranche weltweit erfolgreich für den CETPM-Award in Silber vom Centre of Excellence for TPM (CETPM) auditiert. Das CETPM, eine Einrichtung der Hochschule Ansbach, hat es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen bei betrieblichen Verbesserungsprozessen zu begleiten und sie hinsichtlich ihres Operational-Excellence Reifegrades zu auditieren. TPM (Total Productive Management) ist das weltweit wohl am meisten verbreitete Verbesserungssystem zur Optimierung von Fertigungsprozessen und Erhöhung der Anlageneffektivität. Das TPM-Prinzip wird bereits seit 2007 am Freiburger SolarWorld Standort gelebt.

**SVTC (SILICON VALLEY TOXICS COALITION), SCORECARD RANKING, PLATZ 5 (2012: PLATZ 3)**

Das Non-Profit Unternehmen Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC) bewertete in seiner Studie Solarunternehmen 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 Lebenszyklusanalyse, eine Analyse der Nutzung von Chemikalien und Offenlegungserklärungen. SOLARWORLD erreichte im Ranking 2013 den fünften Platz mit 64 Punkten, hinter Trina Solar (77 Punkte), Yingli (75 Punkte) und SunPower (69 Punkte).

**DEUTSCHER INDUSTRIEPREIS 2013 (KATEGORIE „ENERGIE & UMWELT“)**

Das neu entwickelte Batteriesystem SUNPAC 2.0 gehört zu den „Best of“ des deutschen Industrie-preises 2013. Der INDUSTRIEPREIS wird in 14 Kategorien wie zum Beispiel Antriebs- & Fluid-technik, Energie & Umwelt oder Zulieferer vergeben. Eine unabhängige, hochkarätig besetzte Jury – bestehend aus 30 Professoren, Wissenschaftlern und Fachjournalisten – nominiert die einzelnen Kategorie-Sieger, aus denen sich dann auch ein Gesamtsieger mit der besten Gesamtleistung rekrutiert. Ausschlaggebende Kriterien für die Entscheidung der Jury sind der ökonomische, der gesellschaftliche, der ökologische und der technologische Nutzen.

**BELIEBTESTE ARBEITGEBER 2012 (TRENDENCE), PLATZ 16**

Im Bereich „German Engineering Edition“ der Umfrage des Forschungsinstitutes Trendence haben examensnahe deutsche Studierende und Absolventen der Ingenieurwissenschaften 2012 SOLARWORLD auf Platz 16 der beliebtesten Arbeitgeber gewählt. Die Abstimmung spiegelt die Bekanntheit und Attraktivität der Unternehmen für angehende Berufseinsteiger wieder. Diese Anerkennung nehmen wir als Ansporn, uns auch künftig als Wunscharbeitgeber zu positionieren und potenziellen Bewerbern interessante Anreize zu bieten.

**CR REPORTING AWARDS „BEST INTEGRATED REPORT“ (CORPORATE REGISTER), PLATZ 4 (2011: PLATZ 2)**

Im Jahr 2012 wurde die SOLARWORLD mit dem CR Reporting Award in der Kategorie „Bester integrierter Bericht“ mit dem 4. Platz ausgezeichnet. Somit erhielt die SOLARWORLD den gleichen Rang wie bereits im Jahr 2010. Der Preis wurde in dem Jahr zum 5. Mal von der Organisation Corporate Register verliehen. Preise werden für neun verschiedene Kategorien im Bereich der Berichterstattung vergeben. Im Jahr 2012 nahmen insgesamt 93 Unternehmen aus 27 Ländern an dem Wettbewerb teil.

**DIE BESTEN GESCHÄFTSBERICHTE (MANAGER MAGAZIN), PLATZ 3 (TECDAX), (2011: PLATZ 2)**

Beim renommierten Wettbewerb des manager magazins „Die besten Geschäftsberichte“ belegte SOLARWORLD im Jahr 2012 den 3. Platz in der Kategorie TecDAX. Zwei wissenschaftliche Gutach-terteams von der Universität Münster untersuchen unabhängig voneinander die Berichte nach den Kriterien Inhalt und Gestaltung. Die vier besten Berichte eines jeden Index werden zusätzlich von einer fachkundigen Jury hinsichtlich ihrer Prägnanz, Glaubwürdigkeit und Berichtseffizienz begutachtet. In seiner Form ist der Wettbewerb der umfassendste in Deutschland.

N044

#### RED DOT DESIGN AWARD, WINNER IN DER KATEGORIE „ANNUAL REPORT“



reddot design award  
winner 2012

Das Design Zentrum Nordrhein Westfalen 2012 hat den Konzernbericht und das integrierte Kundenmagazin von SOLARWORLD mit dem red dot design Award in der Kategorie „Annual Report“ ausgezeichnet. Der internationale Award wird seit 1993 für Kommunikationsdesign vergeben und bietet eine renommierte Vergleichsplattform für Design und weltweite Trends. 15 internationale Fachleute haben im Jahr 2012 die fast 7.000 Einreichungen aus 43 Ländern bewertet und die begehrten Awards in 21 Kategorien vergeben. Neben dem Award für den „Annual Report“ wurde der SOLARWORLD Suncharger bereits im Frühjahr 2012 mit dem red dot design Award ausgezeichnet.

#### ECON AWARD, GOLD



Im November 2012 erhielt SOLARWORLD den begehrten Econ Award in Gold für Unternehmenskommunikation für den Geschäftsbericht des Jahres 2011 und das internationale Kundenmagazin. Der Award wird seit 2007 vom Econ Verlag und der Handelsblatt-Gruppe vergeben und zeichnet seither die beste Corporate Communication im deutschsprachigen Raum aus. Die Jury, die aus zehn ausgewiesenen Spezialisten der Unternehmenskommunikation besteht, bestimmt die Sieger nach einem detaillierten Kriterienkatalog. Dieser berücksichtigt neben den finanziellen Kennzahlen auch Themenfelder wie innovative Gestaltung, Markeninszenierung und Wertmanagement. SOLARWORLD konnte durch die authentische Präsentationsweise und die Einbeziehung des Themenfeldes Nachhaltigkeit in die Berichterstattung überzeugen und als Sieger hervorgehen.

#### DEUTSCHER ENERGIESPARPREIS 2012



Der SUNPAC Solarspeicher von SOLARWORLD ging 2012 beim Deutschen Energiesparpreis in der Kategorie „Strom sparen“ als Sieger hervor. Verliehen wurde der Preis von der Redaktion ENERGIE-SPAREN, dem Deutschen Energieberater Netzwerk DEN e.V. und der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Aus vier Kategorien wurden die vielversprechendsten Kandidaten ausgewählt und der Sieger jeder Kategorie durch Leserinnen und Leser sowie Online User bestimmt. Das Batterie-System SUNPAC von SOLARWORLD überzeugte mit Effizienz und innovativer und benutzerfreundlicher Anwendung.

**MADE IN THE USA FOUNDATION HALL OF FAME**

Im Juli 2012 wurde SOLARWORLD von der gemeinnützigen Organisation Made in the USA als Gewinner der Kategorie „Solarmodule“ geehrt und somit in die Hall of Fame aufgenommen. Der Preis, der seit 2010 von der US-amerikanischen Organisation vergeben wird, zeichnet Unternehmen bezüglich ihrer Qualitätsprodukte, ihrer Wettbewerbsstärke und ihrer Innovationskraft für ihre Branche auf dem US-amerikanischen Markt aus. SOLARWORLD konnte sich in seiner Kategorie aufgrund der herausragenden Standards bezüglich Arbeitsbedingungen und Umwelt sowie der Schaffung von Arbeitsplätzen auf dem US-amerikanischen Markt und der Bemühungen um einen fairen globalen Wettbewerb auf dem Solarmarkt gegen die Konkurrenz durchsetzen.

**SPIRIT OF INDEPENDENCE AWARD, 2012 CLEAN ENERGY SUPPLIER OF THE YEAR AWARD**



SOLARWORLD wurde 2012 in den USA von Affiliated Distributors als Lieferant des Jahres in der Branche der Erneuerbaren Energien ausgezeichnet. Affiliated Distributors ist ein Zusammenschluss unabhängiger Unternehmen des Baugewerbes und der Industrie.

**PID (SPANNUNGSINDUZIERTER DEGRADATION) FREE ZERTIFIZIERUNG**



Dieses Gütesiegel erhielten die SOLARWORLD Module 2012 von dem unabhängigen US-amerikanischen Photovoltaik-Testlabor PV Evolution Labs (PVEL). Die Module von SOLARWORLD erreichten die bestmögliche Bewertung. Somit wurde erneut unter Beweis gestellt, dass SOLARWORLD Module im Vergleich zu anderen Herstellern effizienter und langlebiger sind.

**OEKOM RESEARCH, 2012: PRIME A (2010: PRIME A)**



2012 wurde SOLARWORLD von oekom research erneut mit dem Rating PRIME A ausgezeichnet. Damit qualifiziert sich die SOLARWORLD Aktie weiterhin für ein Investment aus ökologischer und sozialer Sicht.

N046

## LEISTUNGSINDIKATOREN

## ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

/ G4-EC1 / UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

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

	2013	2012	2011	2010	Kommentar
a) Einnahmen	510.172	760.621	1.311.659*	1.430.187	Umsatzerlöse + sonstige betriebliche Erträge + Ergebnis aus at Equity bewerteten Anteilen + Zinserträge und andere Finanzerträge
<b>Ausgeschütteter monetärer Wert</b>					
b) Betriebskosten	-591.406	-1.263.799	-1.411.068*	-1.086.431	Bestandsveränderung Erzeugnisse + aktivierte Eigenleistungen + Materialaufwand + Abschreibungen + sonstige betriebliche Aufwendungen
c) Gehälter und betriebliche Leistungen	-112.366	-129.378	-138.224*	-126.282	Personalaufwand
d) Zahlungen an Kapitalgeber	-71.803	-55.257	-65.716*	-68.853	Zinsaufwendungen und andere Finanzaufwendungen + Nettoergebnis aus Finanzinstrumenten
e) Zahlungen an öffentliche Stellen	-3.383 <i>Deutschland: -2.091, USA: -1.177, Singapur: -48, Südafrika: -67</i>	-4.945 <i>Deutschland: -4.780, USA: -78, Singapur: -70, Südafrika: -17</i>	-23.023* <i>Deutschland: -21.237, USA: -54, Singapur: -397, Südkorea: -1.336</i>	-55.172	Ertragsteuern (ohne latente Steuern) ⊕ 36. Ertragsteuern • S. 181 //
f) Investitionen in das Gemeinwesen	-101	-375	-508*	-392	Geld- und Sachspenden (Spenden an politische Parteien werden nicht einbezogen und seit 2010 auch nicht mehr getätigt.)
<b>Einbehaltener monetärer Wert (negativ: Auflösung einbehaltener Werte)</b>	<b>-268.887</b>	<b>-693.133</b>	<b>-326.880*</b>	<b>93.057</b>	Haupteffekt 2012 aus den außerplanmäßigen Abschreibungen ⊕ 32. Abschreibungen • S. 177 //

\* Auf Basis der Ergebnisse der Diskussion innerhalb des International Accounting Standards Board (IASB) hat SOLARWORLD ihre Bilanzierungsmethode überprüft und eine Änderung vorgenommen, um dem Stand der Diskussion Rechnung zu tragen. Eine Aufzinsung der erhaltenen sowie der geleisteten Anzahlungen erfolgt demnach nicht mehr. ⊕ *Entwicklung wesentlicher GUV-Positionen • S. 073 // Erläuterungen zur Gewinn- und Verlustrechnung • S. 175 //*

## / G4-EC2 / RISIKEN UND CHANCEN BEDINGT DURCH DEN KLIMAWANDEL

N047

Unsere Geschäftsleitung berücksichtigt die Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Geschäftstätigkeit. (→ *Einzelrisiken* • S. 090// *Chancenbericht* • S. 108// Für SOLARWORLD sehen wir mehr Chancen als Risiken, denn mit unseren Produkten tragen wir zu einer Abschwächung des Klimawandels bei und werden mit unserer Technologie langfristig auf dem Energiemarkt Wettbewerbsvorteile erzielen. Die folgenden Angaben werden auch in unserem jährlichen Bericht an das Carbon Disclosure Project (CDP) aufgeführt und ggf. im Mai 2014 aktualisiert. Für SOLARWORLD ergeben sich folgende regulative, physikalische sowie sonstige Risiken und Chancen.

## ⑨ REGULATIVE, PHYSIKALISCHE UND SONSTIGE RISIKEN

Risikotreiber	Beschreibung	Potenzielle Auswirkungen	Zeitrahmen	Direkte/indirekte Auswirkung	Wahrscheinlichkeit	Ausmaß der Auswirkungen
Regulierung erneuerbarer Energien	Änderungen im Bereich der Regulierung erneuerbarer Energien, die die Nutzung von Solarenergie in den Schlüsselmärkten für Solarenergie beeinträchtigen.	Rückgang der Nachfrage nach Produkten/ Dienstleistungen	aktuell	indirekt (Kunden)	sehr wahrscheinlich	hoch
Besteuerung und Regulierung von Kraftstoffen/Energie	Höhere Betriebskosten für Transport (von Gütern) und Fahrten von Arbeitnehmern zum/vom Arbeitsplatz	Weitere: erhöhte Kosten in der Wertschöpfungskette	aktuell	direkt	wahrscheinlich	mäßig
Unsicherheit hinsichtlich zukünftiger Regulierung	Unsicherheit hinsichtlich der weiteren Entwicklung der Regulierung erneuerbarer Energien in den Schlüsselmärkten für Solarenergie.	Rückgang der Nachfrage nach Produkten/ Dienstleistungen	1-5 Jahre	indirekt (Kunden)	wahrscheinlich	mäßig
Internationale Abkommen	Fehlen verbindlicher Abkommen zur Förderung der Solarenergie	Rückgang der Nachfrage nach Produkten/ Dienstleistungen	6-10 Jahre	indirekt (Kunden)	ziemlich wahrscheinlich	niedrig bis mäßig
Andere physikalische Klimatreiber	Ebenso wie andere Unternehmen sind auch wir vom Klimawandel (z. B. extreme Wetterverhältnisse) betroffen, jedoch sind wir nicht in besonderem Maß durch spezielle Faktoren beeinträchtigt.	Rückgang der Produktionskapazität/ Unterbrechung der Produktion	aktuell	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch
Unternehmensimage	Teile der Öffentlichkeit sind durch die Diskussion um die Regulierung erneuerbarer Energien und die Handelsklage in den USA und die EU-Handelsbeschwerde der Solarenergie gegenüber tendenziell negativ eingestellt.	Rückgang der Nachfrage nach Produkten/ Dienstleistungen	aktuell	indirekt (Kunden)	sehr wahrscheinlich	mäßig bis hoch

## N048

Die genannten Risiken können bei Eintritt als finanzielle Auswirkungen den Rückgang der Produktion, erhöhte Kosten und Geschäftsrisiken haben. Ein wichtiger Teil unseres Risikomanagements sind daher zum Beispiel die Restrukturierung und Rationalisierung unserer Geschäftsaktivitäten, die finanzielle Restrukturierung unseres Unternehmens sowie die Beteiligung an der politischen Diskussion. Zu den größten physikalischen Risiken, die vom Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) identifiziert wurden, gehören je nach Region der Anstieg des Meeresspiegels, Wasserknappheit, Orkane und Taifune sowie Hochwasser oder Dürre. Obwohl SOLARWORLD nicht zu den Unternehmen gehört, die aufgrund ihrer geografischen Lage in besonderem Maße von physikalischen Klimarisiken betroffen sind, besteht auch für unser Unternehmen ein generelles Risiko durch extreme Wetterverhältnisse. So könnten z. B. Schäden an Gebäuden oder Anlagen, Betriebsunterbrechungen im Tagesgeschäft oder Beeinträchtigungen der vor- und nachgelagerten Bereiche der Wertschöpfungskette zu hohen finanziellen Belastungen führen. Dieses Risiko dämmen wir durch fortlaufenden Versicherungsschutz ein, der Schäden durch Stürme, Hagel, Schneelasten, Lawinen, Überschwemmungen, Bodensenkungen, Erdbeben und indirekt auch Feuer (z. B. Waldbrände, die unser Unternehmensgebäude bedrohen) umfasst. Abgesehen von Schäden an Gebäuden und Anlagen deckt unser Versicherungsschutz auch Gewinneinbußen durch Betriebsunterbrechungen bei SOLARWORLD oder unseren Zulieferern ab. Dadurch kann das finanzielle Risiko insgesamt reduziert, jedoch aufgrund des Versicherungselbstbehalts, einer festgelegten maximalen Entschädigungshöhe und eines möglichen Leistungsausschlusses nicht grundsätzlich eliminiert werden. Was das mit dem Unternehmensimage verbundene Risiko angeht, so können negative finanzielle Auswirkungen in einer Verringerung der Produktionsmenge bestehen. Hier betreffen Maßnahmen des Risikomanagements vor allem den Dialog mit den Stakeholdern und die fortlaufende Teilnahme an der politischen Diskussion. Insgesamt sind die Kosten für das Bündel präventiver Maßnahmen geringer als mögliche Kosten, die das Unternehmen ohne die genannten Maßnahmen zu tragen hätte.

#### ⑩ REGULATIVE, PHYSIKALISCHE UND SONSTIGE CHANCEN

Chancentreiber	Beschreibung	Potenzielle Auswirkungen	Zeitrahmen	Direkte/indirekte Auswirkungen	Wahrscheinlichkeit	Ausmaß der Auswirkungen
Allgemeine Umweltauflagen einschließlich Planungsauflagen	Da das Problem des Klimawandels weltweit zunehmend ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rückt, werden neue Verordnungen und Richtlinien umgesetzt, die darauf abzielen, durch die Einführung von Produkten und Technologien mit geringem CO <sub>2</sub> -Ausstoß die gesetzten Ziele zur Reduzierung von CO <sub>2</sub> -Emissionen zu erreichen oder sogar zu unterschreiten. Nach dem Atomunfall in Fukushima erkennt die Politik zunehmend die Bedeutung von erneuerbaren Energien als einen der effektivsten Lösungswege. Im Laufe der vergangenen Jahre hat sich der Einsatz von Produkten mit geringem CO <sub>2</sub> -Ausstoß als Beitrag zum Klimaschutz weltweit zu einem bedeutenden Markt entwickelt. Für Unternehmen wie SOLARWORLD, deren Produkte Lösungen zur Eindämmung des Klimawandels bieten, stellen neue Richtlinien für den Klimaschutz wichtige Geschäftschancen dar.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	1-5 Jahre	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch

Chancentreiber	Beschreibung	Potenzielle Auswirkungen	Zeiträumen	Direkte/indirekte Auswirkungen	Wahrscheinlichkeit	Ausmaß der Auswirkungen
Internationale Abkommen	Die Europäische Union hat sich bereiterklärt, ihren Anteil an den Treibhausgasemissionen bis 2020 um 20 Prozent zu reduzieren. Ein Weg zum Erreichen dieses Ziels ist die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien am Energiemix auf 20 Prozent bis 2020. Viele EU-Länder haben daher Verordnungen zur Förderung der Entwicklung und Installation erneuerbarer Energiesysteme erlassen und Einspeisetarife, „grüne Bonussysteme“, Standards für erneuerbare Energien und Rabattprogramme eingeführt. Deutschland hat sich verpflichtet, seinen Anteil erneuerbarer Energien am Energiemix bis 2020 auf 25 Prozent zu erhöhen.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	6-10 Jahre	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch
CO <sub>2</sub> -Steuern	Eine bessere Internalisierung externer Effekte unterstützt die Nutzung von erneuerbaren Energien wie der Solarenergie.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	6-10 Jahre	indirekt (Kunden)	ziemlich wahrscheinlich	mäßig
Verordnungen und Standards im Bereich Produktkennzeichnung	Glaubwürdige Produktkennzeichnungen für hohe Produktqualität und hohe ökologische und soziale Standards erleichtern Kunden die Kaufentscheidung.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	1-5 Jahre	indirekt (Kunden)	wahrscheinlich	mäßig
Besteuerung und Regulierung von Kraftstoffen/Energie	Steigende Kosten für fossile Brennstoffe fördern die Nutzung von erneuerbaren Energien wie der Solarenergie.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	1-5 Jahre	indirekt (Kunden)	wahrscheinlich	mäßig bis hoch
Weitere Klimachancen	Sich ändernde physikalische Klimaparameter sind ein klares Argument für die Nutzung von Solarenergie. Durch extreme Wetterverhältnisse wächst das Bewusstsein der Bevölkerung für das Ausmaß dieser Gefahren.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	6-10 Jahre	indirekt (Kunden)	wahrscheinlich	mäßig bis hoch
Unternehmensimage	Ansehen eines Unternehmens, das in saubere Produkte und eine nachhaltige Gesellschaft investiert.	Mögliche Durchsetzung von hohen Preisen	1-5 Jahre	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch
Verändertes Konsumverhalten	Solaranlagen, vor allem hochqualitative Produkte, werden zunehmend beliebter.	wachsende Nachfrage nach bestehenden Produkten/Dienstleistungen	1-5 Jahre	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch
Unternehmensimage	Ansehen eines Unternehmens, das in saubere Produkte und eine nachhaltige Gesellschaft investiert.	weitreichende gesellschaftliche Vorteile	1-5 Jahre	direkt	ziemlich wahrscheinlich	mäßig bis hoch

Was die mit Verordnungen verbundenen Chancen angeht, so können sich positive finanzielle Auswirkungen aus möglichem Mengenwachstum ergeben sowie aus der Chance, hohe Preise für hochqualitative Produkte auf dem Markt durchzusetzen. Die Solarenergie stellt eine der wichtigsten Strategien zur Eindämmung des Klimawandels dar. Gleichzeitig erhöhen strengere Auflagen zum Schutz vor Klimawandel unsere Geschäftspotenziale. Genutzt werden kann diese Chance unter anderem durch Marketingkampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Lobbyarbeit mit dem Ziel der Unterstüt-

## N050

zung einer nachhaltigen Energieversorgung durch die Politik sowie Maßnahmen zur Restrukturierung und Rationalisierung unseres Unternehmens, um den zukünftigen Bedarf bedienen zu können. Die hierbei entstehenden Kosten können nicht beziffert werden, da die aufgeführten Maßnahmen über die Eindämmung des Klimawandels und damit verbundene Anpassungsstrategien hinausgehen. Wir gehen davon aus, dass die positiven finanziellen Auswirkungen die Kosten übertreffen. Was die mit den physikalischen Parametern verbundenen Chancen angeht, so sind die finanziellen Auswirkungen, die durch eine größere Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den Klimawandel entstehen, als äußerst positiv einzuschätzen, da damit unsere Kerngeschäftsziele bestätigt werden. Gleichzeitig beteiligen wir uns fortlaufend an der öffentlichen politischen Diskussion. Diese Kosten fallen in den Bereich allgemeiner Marketingkosten, aber auch hier gehen wir davon aus, dass die positiven finanziellen Auswirkungen die Kosten übertreffen. Im Hinblick auf die erste mit dem Unternehmensimage verbundene Chance können sich positive finanzielle Auswirkungen aus einer ganzen Reihe von Faktoren ergeben, z. B. aus einer stärkeren Markenbekanntheit. Was das sich ändernde Konsumverhalten und die zweite Chance in puncto Unternehmensimage angeht, so können sich positive finanzielle Auswirkungen aus einer stärkeren Unterstützung durch die verschiedenen Stakeholder ergeben. Insbesondere in Bezug auf den zuletzt genannten Chancentreiber, das Ansehen des Unternehmens, können sich positive finanzielle Auswirkungen aus einer verstärkten Unterstützung durch unsere Stakeholder und dem Ruf als attraktiver Arbeitgeber ergeben. Zu den Möglichkeiten, diese Chance zu nutzen, gehören eine nachhaltige Unternehmensführung und eine entsprechende Vermittlung unserer Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit durch Kampagnen, Jahresberichte usw. sowie entsprechende Marketingmaßnahmen zur Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter. Die hierbei entstehenden Kosten können nicht beziffert werden, da die aufgeführten Maßnahmen über die Eindämmung des Klimawandels und damit verbundene Anpassungsstrategien hinausgehen. Wir gehen davon aus, dass die positiven finanziellen Auswirkungen die Kosten übertreffen.

Die gesamten aufgewendeten Kosten für den Umgang mit den Risiken und Chancen werden noch nicht erhoben.

## DECKUNG DER VERPFLICHTUNGEN AUS DEM LEISTUNGSORIENTIERTEN PENSIONSPLAN

/ 64-EC3 / Die über die gesetzlich vorgeschriebene Altersversorgung hinausgehenden Versorgungszusagen sind beitragsorientiert, nur in einem Fall handelt es sich um eine leistungsorientierte Zusage. Für die Mitarbeiter, die am ehemaligen Standort München tätig waren, existieren Direktzusagen (leistungsorientierte Versorgungszusagen). Die Verpflichtungen betragen 2013 8.772 (2012: 8.605) T€. (→ 22. Altersversorgung • S. 171//

-----

## FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG VON SEITEN DER REGIERUNG

/ 64-EC4 / Keine öffentliche Stelle hält Anteile an der SOLARWORLD AG. Im Jahr 2012 wurden die Vorjahreswerte die vereinnahmten Investitionszuschüsse betreffend rückwirkend angepasst. Die entsprechende Angabe hat in Vorjahren die ertragswirksam realisierte Auflösung der Investitionszuwendungen wiedergegeben. Die Angaben wurden auf die jeweils zahlungswirksam vereinnahmten Beträge angepasst.

### ⑩ FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG VON SEITEN DER REGIERUNG // IN T€

	2013	2012	2011	2010
Investitionszuschüsse	10	27.508	23.906	3.344
Forschungszuschüsse	7.195	5.261	3.938	2.179

In Deutschland zahlt der Konzern keine EEG-Umlage (entspricht rund 8 Mio. Euro) und keine Stromsteuer (entspricht rund 2 Mio. Euro).

## EINTRITTSGEHÄLTER VERSUS MINDESTLOHN

/ 64-EC5 / An allen Standorten entlohnen wir grundsätzlich über Mindestlohn. In Deutschland macht die Differenz zu den von der Bundesregierung für 2015 angekündigten 8,50 Euro Mindestlohn 1,86 Euro aus. In den USA macht die Differenz zum Mindestlohn von 9 U.S. Dollar in Kalifornien und 9,10 U.S. Dollar in Oregon 1,50 U.S. Dollar in Kalifornien und 1,40 in Oregon aus.

## STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON PERSONAL

/ 64-EC6 / 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. Lokale Personen dürfen aufgrund der Bestimmungen zur Vorbeugung von Diskriminierung (Bundesvereinbarung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland, Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Affirmative Action in den USA) sowie laut unseres konzernweiten Verhaltenskodex bei der Stellenbesetzung weder vorgezogen noch benachteiligt werden.

Für alle Führungsebenen legen wir den Prozentsatz der lokal eingestellten Mitarbeiter offen. Bei der SOLARWORLD AG wurden die Angaben zum Expat-Status bei Führungspersonen geschätzt, da teils Daten über den ursprünglichen Wohnsitz vor Anstellung nicht vorliegen.

N052

## ⑫ STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON PERSONAL

Lokal eingestellte leitende Angestellte/Mitarbeiter	2013	2012	2011	2010
<b>Prozentsatz lokal (Vorstände und Geschäftsführer)</b>				
Deutschland	100 %	100 %	100 %	100 %
USA	75 %	100 %	100 %	100 %
Rest of the world	60 %	–	–	–
<b>Prozentsatz lokal (erste Führungsebene)</b>				
Deutschland	100 %	96 %	96 %	100 %
USA	60 %	90 %	100 %	91 %
Rest of the world	–	40 %	–	–

Auf den weiteren Führungsebenen haben wir in den USA 1 Prozent „Expatriates“ und an den Vertriebsstandorten in Rest of the World 50 Prozent.

### INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND DIENSTLEISTUNGEN, DIE VORRANGIG IM ÖFFENTLICHEN INTERESSE ERFOLGEN

/ 64-EC7 / Wesentliche Investitionen in Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, wurden 2012 und 2013 nicht getätigt. Wir gehen davon aus, dass sich positive und negative Auswirkungen unserer Aktivitäten die Waage halten. Eine Bedürfnisanalyse wurde jedoch nicht durchgeführt. Wir unterstützen aber solche Investitionen durch unsere Partnerschaft mit Water Missions International, z. B. durch Modulspenden an Schulen. Außerdem unterstützten wir mit einer Spende eine Crowd-Sourcing-Kampagne für Solarinstallationen im öffentlichen Raum (Büchereien, Schulen, etc.) in Portland, Oregon.

### STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON ZULIEFERERN

/ 64-EC9 / 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 Auswahl wird nach kaufmännischen Kriterien sowie den Kriterien Qualität, Technologie, Logistik und Nachhaltigkeit getroffen, 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. (→ 39. Segmentberichterstattung • S. 184//

Die Hauptstandorte sind unsere Produktionsstandorte in Freiberg und in Hillsboro. Demnach definieren wir die EU und die USA als lokale Märkte (77 Prozent an den Beschaffungsausgaben).

## 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

## INGESETZTE MATERIALIEN

/ 64-EN1 / Aufgrund unserer fortgeschrittenen Lebenszyklusanalyse können wir das eingesetzte Material nach Gewicht beziffern. Die nicht-erneuerbaren Materialien sind im Vergleich zum Gesamtmaterialverbrauch recht niedrig, u. a. weil Wasser einen großen Anteil ausmacht.

### ⑬ INGESETZTE MATERIALIEN // IN T

Konzern	2013	2012
<b>Gesamter Materialverbrauch</b>	<b>1.156.075 cf</b>	1.345.799 cf
davon Materialien von externen Lieferanten	<b>1.143.012 cf</b>	1.322.182 cf
davon Materialien aus internen Quellen	<b>13.064 cf</b>	23.614 cf
Nicht-erneuerbare Materialien	<b>144.525 cf</b>	94.629 cf
Direkte Materialien	<b>112.921 cf</b>	54.104 cf

Mit Gefahrstoffen gehen wir sehr sorgsam um. Wir verwenden folgende im Allgemeinen als gefährlich eingestufte Substanzen in unserer Produktion: Fluorwasserstoff (HF), Blei (Pb), Salpetersäure (HNO<sub>3</sub>), Phosphoroxichlorid (POCl<sub>3</sub>), Silan (SiH<sub>4</sub>), Natronlauge (NaOH), Salzsäure (HCl), Essigsäure (CH<sub>3</sub>COOH), Schwefelsäure (H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>), Kaliumhydroxid (KOH), Lachgas (N<sub>2</sub>O) sowie minimale Mengen Ammoniak (NH<sub>3</sub>).

Es ist unser erklärtes Ziel, den Einsatz von gefährlichen Substanzen so gering wie möglich zu halten. In absoluten Zahlen zeigt sich das im Jahresvergleich: Während wir 2012 noch 9.376 kg konzernweit einsetzten, waren es 2013 nur noch 4.862 kg.

## N054

Am Standort Hillsboro ist der gesunkene Materialverbrauch mit den Recyclingaktivitäten bei Styropor zu erklären. Weiterhin hat auch die Schließung im Kristallisations- und Waferbereich zu einer signifikanten Materialverbrauchssenkung geführt. Am Standort Freiberg sind die gesunkenen Zahlen durch den Produktionsrückgang zu erklären.

## SEKUNDÄRROHSTOFFE (RECYCLINGMATERIAL)

/ G4-EN2 / Verlässliche Angaben zur Recyclingquote unserer Inputfaktoren liegen uns nicht vor. Deswegen können wir hier nur den Anteil ausweisen, der direkt bei uns recycelt wird. Der Prozentsatz wirkt daher unverhältnismäßig gering. Die Recyclingquote konnte in Freiberg und Hillsboro zwar erhöht werden, allerdings wurde der Warentransport zwischen Freiberg und Hillsboro ebenfalls erhöht, was zeitweise zu einer Unterbrechung der Recyclingkreisläufe in Freiberg geführt hat. Das nach Hillsboro transportierte Verpackungsmaterial wird seit 2012 einem externen Recyclingpartner übergeben und fällt damit aus der hier gemachten Betrachtung.

### 14 RECYCLINGMATERIAL

Konzern	2013	2012
Recycelte Inputmaterialien (ohne Vorkette) in t	22.270 cf	24.629 cf
Anteil an recycelten Inputmaterialien	1,93 % cf	1,83 % cf

## ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

/ G4-EN3 / Der direkte Primärenergieverbrauch besteht beim SOLARWORLD Konzern im Wesentlichen aus nicht-erneuerbaren Quellen. Zur Schätzung des Verbrauchs in Megajoule (MJ) verwenden wir Faktoren der Ecoinvent-Datenbank sowie die Umrechnungsfaktoren der GRI. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, 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. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren stammen aus dem „Indicator Protocols Set EN3“ der Version 3.1. der Global Reporting Initiative. Der direkte Primärenergieverbrauch verringerte sich 2012 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Durch eine gesunkene Produktionsauslastung im Jahr 2013 ist der Medienverbund nicht mehr optimal auf die Produktion abgestimmt. Dies wirkt sich auf die Energiekennzahlen trotz gesunkener Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr aus. Weiterhin ist durch neue Prozesse, dadurch bedingte nicht optimierte Produktionsausbeuten, aber auch Pilotproduktion im Wafer- und Zellbereich eine effiziente Betriebsführung nur eingeschränkt möglich, was die kumulierten Energiekennzahlen zusätzlich beeinflusst. Als positiv ist zu erwähnen, dass die DEUTSCHE SOLAR GMBH den Einsatz von Recyclingmaterial erhöht

hat, was ebenfalls einen Einfluss auf die DEUTSCHE CELL GMBH und die SOLAR FACTORY GMBH hat, in der Gesamtbetrachtung der Energiekennzahlen aber kaum deutlich wird. Die niedrigen Zahlen bei Heizöl sind eindeutig auf das Wetter zurückzuführen, da der Winter 2013 besonders warm war.

#### 15 DIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

	2013	2012	2011	2010
<b>Direkter Primärenergieverbrauch in kWh (Konzern)</b>	<b>56.119.088,9 ep</b>	54.291.232,2 ep	55.560.851,7 ep	56.113.851,3 ef
davon Gas (in m <sup>3</sup> , bis 2011 in kWh)	<b>5.195.484,2 ep</b>	5.286.108,5 ep	55.227.197,1 ep	55.948.582,6 ef
davon Heizöl (in t, bis 2011 in l)	<b>1,7 ep</b>	2,7 ep	6.088,8 ep	5.173,4 ef
davon Diesel (in t, bis 2011 in l)	<b>265,1 ep</b>	11,5 ep	26.528,6 ep	11.585,4 ef
davon Benzin (in t, bis 2011 in l)	<b>187,4 ep</b>	0,0 ep	151,4 ep	227,4 ef
davon Sonstige (in t, bis 2011 in l)	<b>0,0 ep</b>	0,0 ep	0,0 ep	0,0 ep
<b>Direkter Primärenergieverbrauch in MJ (Konzern)</b>	<b>203.336.522,9 cp</b>	206.086.696,0 cp	204.163.524,2 cp	206.191.299,1 cf
davon Gas	<b>202.675.836,7 cp</b>	205.477.229,4 cp	202.945.553,8 cp	205.596.457,3 cf
davon Heizöl	<b>68.724,9 cp</b>	108.513,0 cp	137.048,6 cp	116.442,8 cf
davon Diesel	<b>589.721,3 cp</b>	499.161,6 cp	1.074.963,3 cp	469.450,6 cf
davon Benzin	<b>2.240,0 cp</b>	1.792,0 cp	5.958,5 cp	8.948,4 cf
davon Sonstige	<b>0,0 cp</b>	0,0 cp	0,0 cp	0,0 cf
<b>Gesamter Primärenergieverbrauch in MJ (Konzern), d. h. direkter und indirekter Verbrauch</b> ⊗ EN4 • S. N057//	<b>2.595.288.485,8 cp</b>	3.944.160.740,1 cp	5.082.495.299,4 cp	4.944.072.145,7 cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

Eine Aufteilung nach erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energieträgern ist uns nicht möglich, da dies vom lokalen Strommix abhängt. Dafür können wir aber prozentuale Angaben für den entsprechenden Energiemix machen. Zur Schätzung des Verbrauchs in Megajoule (MJ) verwenden wir Faktoren der Ecoinvent-Datenbank sowie die Umrechnungsfaktoren der GRI. Angaben zu Energierücklaufzeiten sind im Lagebericht zu finden. ⊗ Umwelt • S. 062// An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Südafrika und Singapur ist die Datenlage über den indirekten Primärenergieverbrauch 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. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Der indirekte Primärenergieverbrauch verringerte sich 2012 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Durch eine gesunkene Produktionsauslastung im Jahr 2013 ist der Medienverbund nicht mehr

N056

optimal auf die Produktion abgestimmt. Dies wirkt sich auf die Energiekennzahlen trotz gesunkener Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr aus. Weiterhin ist durch neue Prozesse, dadurch bedingte nicht optimierte Produktionsausbeuten, aber auch Pilotproduktion im Wafer- und Zellbereich eine effiziente Betriebsführung nur eingeschränkt möglich, was die kumulierten Energiekennzahlen zusätzlich beeinflusst. Als positiv ist zu erwähnen, dass die DEUTSCHE SOLAR GMBH den Einsatz von Recyclingmaterial erhöht hat, was ebenfalls einen Einfluss auf die DEUTSCHE CELL GMBH und die SOLARFACTORY GMBH hat, in der Gesamtbetrachtung der Energiekennzahlen aber kaum deutlich wird. Der Primärenergieverbrauch am Standort Hillsboro ist hauptsächlich durch die Schließung von Produktionsbereichen gesunken. Die Ziehöfen im Kristallisationsbereich hatten beispielsweise einen überdurchschnittlichen Energieverbrauch im Vergleich zu anderen Produktionsanlagen. Weiterhin wurden auch im Zellbereich Prozesse auf neue Anlagen umgestellt, deren Energieverbräuche im Vergleich zu den alten Anlagen signifikant geringer sind. Der Standort Hillsboro hat sich, wie der Produktionsstandort in Freiberg, durch ein DIN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagement eine kontinuierliche Reduktion der Energieverbräuche zum Ziel gesetzt.

#### ⑩ INDIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH

	2013	2012	2011	2010
<b>Sekundärenergieverbrauch in kWh (Konzern)</b>	<b>207.634.719,0ep</b>	324.485.594,1 ep	423.466.299,9 ep	411.274.379,1 mf
davon Elektrizität	<b>207.634.719,0ep</b>	324.485.594,1 ep	423.093.706,9 ep	410.649.430,1 mf
davon Nahwärme	<b>0,0ep</b>	0,0 ep	372.593,0 ep	624.949,0 mf
<b>Sekundärenergieverbrauch in MJ (Konzern)</b>	<b>747.484.988,4cp</b>	1.168.148.138,8 cp	1.524.478.679,7 cp	1.480.587.764,6 cf
davon Elektrizität	<b>747.484.988,4cp</b>	1.168.148.138,8 cp	1.523.137.344,9 cp	1.478.337.948,2 cf
davon Nahwärme	<b>0,0cp</b>	0,0 cp	1.341.334,8 cp	2.249.816,4 cf
<b>Primärenergieverbrauch für Sekundärenergie in MJ (Konzern)</b>	<b>2.391.951.962,9cp</b>	3.738.074.044,1 cp	4.878.331.775,2 cp	4.737.880.846,7 cf
davon Elektrizität	<b>2.391.951.962,9cp</b>	3.738.074.044,1 cp	4.874.039.503,8 cp	4.730.681.434,2 cf
davon Nahwärme	<b>0,0cp</b>	0,0 cp	4.292.271,4 cp	7.199.412,5 cf
<b>Selbsterzeugte Elektrizität in kWh (eigene PV-Anlagen) ins Netz eingespeist</b>	<b>8.648.224,6ep</b>	9.869.288,9 ep	9.786.268,3 ep	65.630,0 mf
<b>Anteil an erneuerbaren Energien in %</b>	<b>0,4ep</b>	0,3 ep	0,2 ep	0,1 mf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

## ENERGIEVERBRAUCH AUSSERHALB DER ORGANISATION

- / G4-EN4 + EN5 / In unserer Lebenszyklusanalyse berechnen wir den gesamten Energieverbrauch, den so genannten Cumulated Energy Demand (CMD), von der „Wiege“ bis zum „Fabrikator“ (cradle-to-gate). Dazu verwenden wir die Software Simapro und nutzen die Ecoinvent-Datenbank. Die Energieintensität wird pro Produktionseinheit, d. h. Wattpeak, ausgedrückt und betrug 2013 konzernweit 17,8 MJ<sub>eq</sub>/Wp (davon 15,68 MJ<sub>eq</sub>/Wp außerhalb der Organisation). Bei einem Absatzvolumen von 548 MW entspricht das in absoluten Zahlen 9.754,4 TJ<sub>eq</sub> (davon 8.590 TJ<sub>eq</sub> außerhalb der Organisation). Detaillierte Informationen sind im Lagebericht zu finden. ☞ Umwelt • S. 062//
- / G4-EN6 + EN7 / Nur ein Teil der Energieeinsparungen lässt sich eindeutig Erhaltungs- und Effizienzinitiativen zuordnen und zudem messen. Dieser Anteil der Verringerung in Freiberg betrug 2013 auf das Jahr hochgerechnet und unter der Annahme der Vollauslastung 25,55 MJ. Es wurden Einsparungen bei Kraftstoffen, elektrischem Strom, Wärme und Kühlung einbezogen. Insgesamt konnte der Energiebedarf der von SOLARWORLD hergestellten Produkte im Vergleich zum Vorjahr um 144 kJ/Wp reduziert werden (dieser interne Anteil wurde analog zur Lebenszyklusanalyse berechnet). Aufgrund der ständigen Wechsel in den Produktionsprozessen in den USA konnten Energieeinsparmaßnahmen in 2013 kaum greifen, da es kaum zu kontinuierlichen Arbeitsweisen gekommen ist.

## GESAMTWASSERENTNAHME

- / G4-EN8 / Wir setzen kein wiederverwendetes Wasser anderer Organisationen ein, fahren aber in der Produktion unser eigenes Wasser im Kreislauf. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, 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. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die Gesamtwasserentnahme verringerte sich 2012 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Durch eine gesunkene Produktionsauslastung im Jahr 2013 ist der Medienverbund nicht mehr optimal auf die Produktion abgestimmt, wodurch sich die Wasserkennzahlen trotz gesunkener Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr negativ entwickelt haben. Weiterhin ist durch neue Prozesse, dadurch bedingte nicht optimierte Produktionsausbeuten, aber auch Pilotproduktion im Wafer- und Zellbereich (an beiden Produktionsstandorten) eine effiziente Betriebsführung nur eingeschränkt möglich, was sich zusätzlich negativ auf kumulierte Wasserkennzahlen auswirkt.

N058

## ⑰ GESAMTWASERENTNAHME

	2013	2012	2011	2010
Gesamtwasserentnahme in m <sup>3</sup> (Konzern)	<b>1.168.417 ep</b>	1.260.735 ep	1.466.030 ep	1.431.642 ef
davon Oberflächenwasser	<b>577.878 ep</b>	541.301 ep	676.269 ep	638.751 mf
davon Regenwasser	<b>0 ep</b>	0 ep	0 ep	0 mf
davon Wasser aus kommunaler Wasserversorgung	<b>590.539 ep</b>	719.434 ep	789.260 ep	792.891 mf
davon Grundwasser	<b>0 ep</b>	0 ep	500 ep	0 ef

## / G4-EN9 / BEEINTRÄCHTIGTE WASSERQUELLEN

Durch SOLARWORLD werden keine Wasserquellen beeinträchtigt.

## RÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWENDETES WASSER

/ G4-EN10 / In der Produktion fahren wir unser eigenes Wasser im Kreislauf. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, Südafrika und Singapur ist die Datenlage in Bezug auf die Wasserentnahme 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 abgebolten werden. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die Menge an wiederverwendetem Wasser verringerte sich 2012 und 2013 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Zur Sicherstellung der Wafer-Produktion der DEUTSCHE SOLAR GMBH ist die Bereitstellung von Wässern in verschiedenen Qualitäten erforderlich. Rohwasser für diese Wässer ist ein Talsperrenwasser, aus dem durch Desinfektion, pH-Wert-Einstellung, Flockung und anschließende Filtration Betriebswasser hergestellt wird. Ca. 35 Prozent des bezogenen Rohwassers durchlaufen nach Aufbereitung zu Betriebswasser Enthärtungs-, Entsalzungs- und Desinfektionsstufen zur Vollentsalzung. Das in die Produktion gehende Betriebswasser dient vorrangig der Kühlung (ca. 35 Prozent) und der Versorgung von Produktionsanlagen (etwa 50 Prozent). Das vollentsalzte Wasser wird nahezu ausschließlich in der Produktion insbesondere zu Reinigungszwecken eingesetzt. Nur ein geringer Teil (< 10 Prozent) dient der Versorgung von Nebenprozessen (Raumlufttechnik, Analysenlabore). Die Produktionsabwässer werden nach der Behandlungsstufe in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und der Kläranlage zugeführt. Zur Sicherstellung der von der Wasserbehörde und dem Abwasserzweckverband geforderten Wasserqualität erfolgt eine Neutralisation der Wässer. Das Abwasser unterliegt zudem einer ständigen Mengen- und Qualitätskontrolle. Ein geringer Teil stärker verschmutzter Abwässer wird einer externen, fachgerechten Entsorgung zugeführt (< 1 Prozent der Gesamtabwässer). In der Umsetzung der nachhaltigen Wasser- und Energiepolitik des Unternehmens werden verschiedene Sparmaßnahmen durchgeführt. So werden beispielsweise die Konzentrate aus dem Wasseraufbereitungsprozess oder die Volu-

menströme aus online-Messgeräten in den Betriebswasseraufbereitungsprozess zurückgeführt. Wassersparende Maßnahmen innerhalb der Produktion beinhalten u. a. Kaskadenspülungen, Kreislauf-führungen und die Optimierung der Spülzeiten und -wassermengen. Das beim Sägen und Schleifen von Siliziumblöcken benötigte Kühlwasser wird ebenfalls in einem mehrstufigen Filtrationsprozess aufbe-reitet und bis zu 80 Prozent recycelt. Eine Desinfektionsstufe sorgt für die benötigte Keimfreiheit.

Die Anlagen der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung entsprechen dem Stand der Technik und unterliegen einer ständigen Kontrolle und Wartung durch geschultes Fachpersonal. Die Anlagenüber-wachung wird unterstützt durch manuelle und automatische Messtechnik sowie umfangreiche Was-seranalysen im Rahmen der Eigenkontrolle durch unser internes Labor und akkreditierte externe Labore. Am Standort Hillsboro ist der Umfang an wiedergewonnenem Wasser aufgrund der Schlie-ßung der Kristallisation und des Waferings zurückgegangen.

#### ⑩ RÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWENDETES WASSER

	2013	2012	2011	2010
Wiederverwendetes Wasser in m <sup>3</sup> (Konzern)	135.474 ep	187.020 ep	288.560 ep	216.894 ef
Anteil wiederverwendetes Wasser an der Gesamtwasserentnahme (Konzern)	11,6 % cp	14,8 % cp	19,7 % cp	15,2 % cf

#### AUSWIRKUNGEN AUF DIE BIODIVERSITÄT

/ G4-EN12 / Risiken aus dem Umweltschadengesetz (USchadG) haben wir versichert. Das USchadG regelt Haft-pflichtansprüche aus der Schädigung von geschützten Arten und natürlichen Lebensräumen sowie die Schädigung von Gewässern oder Böden. An unseren Standorten sind uns keine wesentlichen Auswir-kungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten bekannt. Durch unsere Akti-vitäten wird jedoch Boden versiegelt. 2013 wurde dies als Wiederaufforstungsmaßnahme in der Nähe von Freiberg spezifiziert. Die Maßnahme ist nun für 2014 geplant.

#### TREIBHAUSGASEMISSIONEN

/ G4-EN15 + EN16 / Im Rahmen des Carbon Disclosure Project erstellen wir jährlich einen sogenannten „Programme Response“, einen Treibhausgasbericht. Der jeweils aktuelle Bericht steht auf unsere Homepage zum Download bereit. Die unten genannten Daten bezüglich der Treibhausgasemissionen wurden anhand der Berechnungshilfen (calculation tools) des GHG Protocol ermittelt. Die durch die Schätzungen und die Berechnungshilfen möglichen Fehlerquoten sind uns nicht bekannt. Eine Aktualisierung der Zah-len kann in dem Bericht für das Carbon Disclosure Project (Mai 2014) erfolgen. Angaben zu den CO<sub>2</sub>eq-Rücklaufzeiten unserer Produkte sind im Lagebericht zu finden. ➔ *Umwelt* • S. 062 // An den Vertriebs-

## N060

standorten Bonn, Frankreich, 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 abgebolten werden. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die Treibhausgasemissionen verringerten sich 2012 und 2013 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend.

### 19 TREIBHAUSGASEMISSIONEN

	2013	2012	2011	2010
Direkte und indirekte Emissionen in tCO <sub>2eq</sub> (Konzern, CDP Scope 1+2)	<b>95.699,6 cp</b>	139.371,8 cf	188.638,5 cf	178.885,8 cf
Direkte Emissionen in tCO <sub>2eq</sub> (Konzern, CDP Scope 1)	<b>11.613,4 cp</b>	10.728,9 cf	11.753,5 cf	11.565,4 cf
Indirekte Emissionen in tCO <sub>2eq</sub> (Konzern, CDP Scope 2)	<b>84.086,2 cp</b>	128.643,0 cf	176.884,9 cf	167.320,5 cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

/ 64-EN19 / Die Treibhausgas-Emissionsreduzierungen als direkte Folge von Initiativen zur Reduzierung von Emissionen sind mit Initiativen zur Reduktion des Energieverbrauchs verbunden. Diese werden allerdings noch nicht konzernweit von den insgesamt erzielten Reduktionen abgegrenzt, weshalb die Berechnung noch nicht möglich ist.

### WEITERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

/ 64-EN17 + 18 / Neben den zuvor genannten Treibhausgasen wurden keine sonstigen klimaschädlichen Substanzen emittiert. Sonstige indirekte Emissionen aus den unternehmerischen Aktivitäten, die Konsequenz der unternehmerischen Tätigkeit sind, aber nicht an eigenen oder kontrollierten Quellen anfallen (Scope-3-Emissionen) errechnen wir auf Basis unserer Lebenszyklusanalyse: Für gekaufte Waren und Dienstleistungen ergeben sich für das Jahr 2013 348.140 (2012: 320.507) tCO<sub>2eq</sub>. Für betriebliche Abfälle ergeben sich 543 (2012: 564) tCO<sub>2eq</sub>. Es wurden beide Produktionsstandorte zugrunde gelegt. Eine Aktualisierung der Zahlen kann in dem Bericht für das Carbon Disclosure Project (Mai 2014) erfolgen. Einen Teil unserer Flugemissionen (100 Prozent unserer Emissionen, die auf NetJets-Flieger entfallen) kompensieren wir über unsere Beteiligung an der Climate Initiative von NetJets.

### 20 KOMPENSIERTE FLUGEMISSIONEN

	2013	2012	2011	2010
NetJets Climate Initiative in tCO <sub>2eq</sub>	<b>207,7</b>	170,9	340,1	182,5

Detaillierte Informationen sind im Lagebericht zu finden. → Umwelt • S. 062 //

## NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> UND ANDERE LUFTEMISSIONEN

/ 64-EN21 / Die Emissionen der unten genannten Stoffe beziehen sich nur auf die Produktion in den USA, Angaben aus Freiberg liegen bisher nicht vor. Die Emissionen liegen allesamt unter den gesetzlichen Grenzwerten. Es fallen sonstige Luftemissionen in Form von Kohlenmonoxid (CO) an, die über Berechnungshilfen für Luftemissionen („Air District Formulas“) berechnet werden. NO<sub>x</sub> in der Abluft ist sehr prozessbedingt, wir verbrauchen z. B. in Hillsboro durch eine Prozessumstellung deutlich mehr als zuvor. In Freiberg wurde NO<sub>x</sub> bisher nur stichprobenartig gemessen, erst kürzlich haben wir mit der kontinuierlichen Messung begonnen.

### ②① NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> UND ANDERE LUFTEMISSIONEN // IN T

	2013	2012	2011	2010
Gefährliche Luftschadstoffe	<b>0,00 ep</b>	0,00 ep	0,24 ep	0,35 cf
NO <sub>x</sub>	<b>9,07 ep</b>	5,80 ep	8,74 ep	5,51 cf
Feinstaub (PM10)	<b>0,45 ef</b>	0,50 ep	0,53 ep	0,46 cf
persistente organische Schadstoffe	<b>0,00 ef</b>	0,00 ep	0,00 ep	–
SO <sub>x</sub>	<b>0,27 ep</b>	0,20 ep	0,30 ep	0,22 cf
Abgas- und diffuse Emissionen	<b>0,00 ef</b>	0,00 ep	1,03 ep	–
VOC	<b>28,20 ep</b>	27,30 ep	29,33 ep	20,63 cf
Sonstige Standardluftemissionen	<b>3,80 ef</b>	4,00 ep	2,31 ep	1,94 cf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

## ABWASSEREINLEITUNGEN

/ 64-EN22 / Das gesamte Wasser wird in die kommunale Kanalisation eingeleitet. Bisher liegen uns kaum Angaben zu den genauen Aufbereitungsmethoden vor. 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, 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. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte. Die Abwassereinleitungen verringerten sich 2012 und 2013 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Durch eine gesündere Produktionsauslastung im Jahr 2013 ist der Medienverbund nicht mehr optimal auf die Produk-

## N062

tion abgestimmt, wodurch sich die Abwasserkennzahlen trotz gesunkener Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr negativ entwickelt haben. Weiterhin ist durch neue Prozesse vor allem im Waferbereich, dadurch bedingte nicht optimierte Produktionsausbeuten, aber auch Pilotproduktion im Wafer- und Zellbereich eine effiziente Betriebsführung nur eingeschränkt möglich, was sich zusätzlich negativ auf kumulierte Abwasserkennzahlen auswirkt.

### 22 ABWASSEREINLEITUNGEN

	2013	2012	2011	2010
Gesamte Abwassereinleitungen in m <sup>3</sup> (Konzern)	1.012.111 ep	997.022 ep	1.404.641 ep	1.339.407 mf

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

### ABFALL NACH ENTSORGUNGSMETHODE

/ G4-EN23 / Die Abfallmengen verringerten sich 2012 und 2013 im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Außerdem wurde das Recycling in Hillsboro verbessert, und somit das Abfallaufkommen weiter reduziert. Der Abfall wird an Entsorgungsunternehmen übergeben und vorschriftsgemäß behandelt. SOLARWORLD überprüft dies über eigene Audits bei dem Dienstleister. An den Vertriebsstandorten Bonn, Frankreich, 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. Die fehlenden Daten wurden auf Basis von Vorjahreswerten oder vergleichbaren Standorten geschätzt, so dass alles Wesentliche einbezogen werden konnte.

### 23 ABFALL UND WIEDERVERWERTUNG

	2013	2012	2011	2010
Gesamtgewicht Abfall in t (Konzern)	10.012,50 ep	14.811,26 ep	21.826,94 ep	20.730,83 mf
davon gefährliche Abfälle in t (Konzern)	1.292,90 ef	1.351,95 ep	1.487,14 ep	2.264,90 mf
davon recycelt oder wiederverwertet (Konzern)	0,0 % ef	0,0 % ep	13,8 % ep	–
davon nicht-gefährliche Abfälle in t (Konzern)	8.719,60 ep	13.459,31 ep	20.339,80 ep	18.465,93 mf
davon recycelt oder wiederverwertet (Konzern)	28,1 % ep	28,1 % ep	56,6 % ep	90,9 % mf

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.

Es liegen für Freiberg noch keine nach Entsorgungsmethode aufgeschlüsselten Daten vor. Unsere Standorte in den USA haben Werte je Entsorgungsmethode über die Dienstleistungsunternehmen erhoben:

24 ABFALL NACH ENTSORGUNGSMETHODE // IN T

<b>Camarillo</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Deponierung nicht-gefährlicher Abfälle	10,5	24	327
Recycling nicht-gefährliche Abfälle	11	124	274
Verbrennung gefährlicher Abfälle	0	0	2,91
<b>Hillsboro</b>			
Kompostierung nicht-gefährlicher Abfälle	5,8	9,6	6,4
Wiederverwendung nicht-gefährlicher Abfälle	28,8	22,5	0
Wiederverwendung gefährlicher Abfälle	0	0	10,1
Recycling nicht-gefährlicher Abfälle	1.194,7	2.629,2	4.542,1
Wiedergewinnung nicht-gefährlicher Abfälle	139,5	977,7	931,8
Verbrennung gefährlicher Abfälle	2,4	9,1	1,5
Deponierung gefährlicher Abfälle	0,2	0,4	0
Deponierung nicht-gefährlicher Abfälle	2.132,9	2.053,7	2.834,3
Abwasserbehandlung (nicht-gefährliche Abfälle)	405,9	617,5	647,4

## WESENTLICHE FREISETZUNGEN

/ G4-EN24 / 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 Verdienstaufschlag eines Fischereibetriebes oder Mehraufwand des Klärwerks).

## N064

## INITIATIVEN ZUR MINIMIERUNG VON UMWELTAUSWIRKUNGEN

/ G4-EN27 / Die Produkte von 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 unsere Produkte kontinuierlich verbessern und über unseren Absatz so immer mehr Emissionen kompensieren.

②⑤ INITIATIVEN ZUR MINIMIERUNG VON UMWELTAUSWIRKUNGEN

	2013	2012	2011	2010
Gesamte Betriebsfläche in m <sup>2</sup> (Konzern)	<b>906.182 ep</b>	924.694 ep	465.288 ep	413.279 cf
davon versiegelte Fläche in m <sup>2</sup> (Konzern)	<b>348.155 ep</b>	337.808 ep	274.595 ep	136.915 cf
davon überbaute Fläche in m <sup>2</sup> (Konzern)	<b>185.980 ep</b>	188.909 ep	85.200 ep	55.693 cf

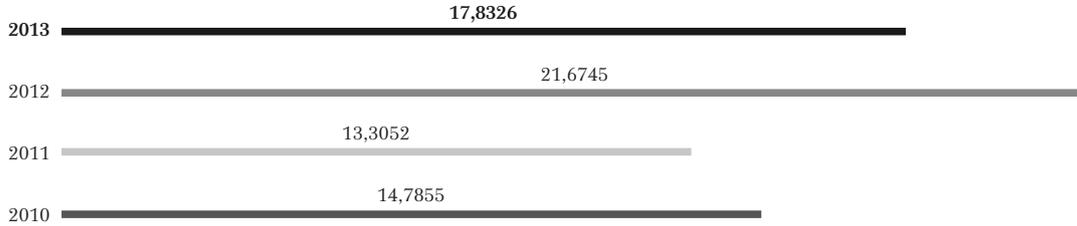
In unserer Lebenszyklusanalyse beleuchten wir zusätzlich zu der im Lagebericht dargestellte Analyse  *Umwelt* • S. 062 // darüber hinausgehende Umweltwirkungen, die vom gesamten Herstellungsprozess, d. h. von der Rohstoffgewinnung an, ausgehen. Über die letzten zwei Jahre konnten wir bei fast allen Auswirkungen eine klare Verbesserung erzielen.

Bis einschließlich 2011 konnte die Lebenszyklusanalyse nur für die Freiburger Produktion errechnet werden, ab 2012 wird auch die US-amerikanische Produktion einbezogen.

-----

②⑥ KUMULIERTER PRIMÄRENERGIEAUFWAND // IN MJ<sub>eq</sub>/WP

Quelle: SolarWorld, 2014



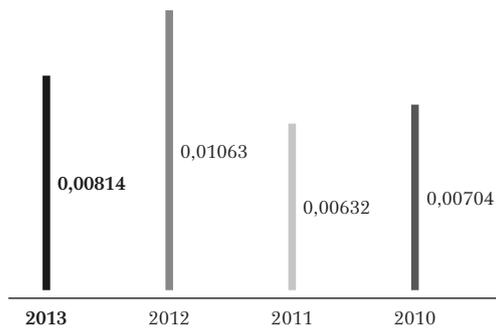
Ab 2012 werden auch die Daten aus den USA einbezogen.

**Kumulierter Primärenergieaufwand:**

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

②⑦ ABIOTISCHER VERBRAUCH // IN KG SB<sub>eq</sub>/WP

Quelle: SolarWorld, 2014



Ab 2012 werden auch die Daten aus den USA einbezogen.

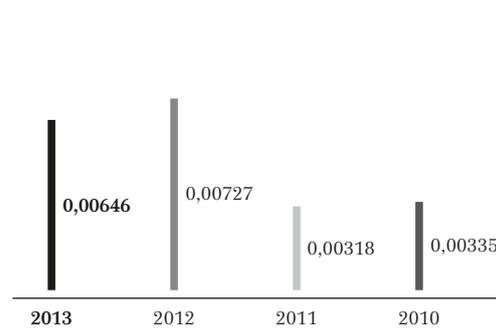
**Erläuterung der Wirkungskategorien**

**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 CO<sub>2</sub>- oder Stickstoffkonzentrationen, „sauren“ Regens oder Düngers werden Böden und Gewässer geschädigt.

②⑧ ÜBERSÄUERUNG // IN KG SO<sub>2eq</sub>/WP

Quelle: SolarWorld, 2014

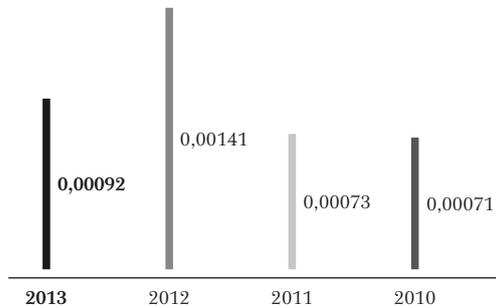


-----

# N066

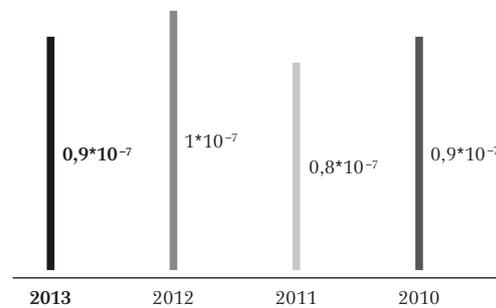
## ②9 EUTROPHIERUNG // IN KG PO<sub>4</sub>...<sub>eq</sub> /WP

Quelle: SolarWorld, 2014



## ③0 ABBAU DER OZONSCHICHT // IN KG CFC<sub>-11eq</sub> /WP

Quelle: SolarWorld, 2014



Ab 2012 werden auch die Daten aus den USA einbezogen.

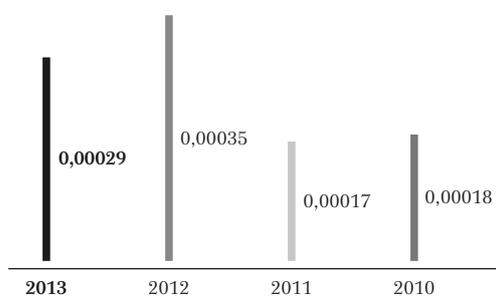
### Erläuterung der Wirkungskategorien

**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.

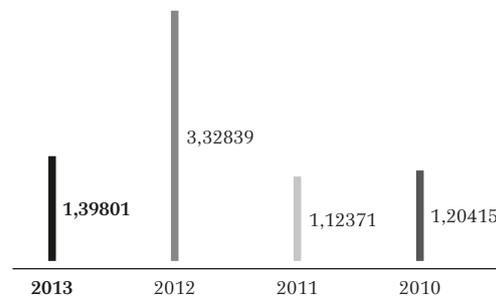
## ③1 PHOTOCHEMISCHE OXIDATION // IN KG C<sub>2</sub>H<sub>4</sub> /WP

Quelle: SolarWorld, 2014



## ③2 HUMANTOXIZITÄT // IN KG 1,4-DB<sub>eq</sub> /WP

Quelle: SolarWorld, 2014



Ab 2012 werden auch die Daten aus den USA einbezogen.

### Erläuterung der Wirkungskategorien

**Photochemische Oxidation:** Die photochemische Oxidation (bekannt als „Sommersmog“) wird unter UV-Bestrahlung durch Reaktionen zwischen Stickstoffoxiden (NO<sub>x</sub>) und organischen, flüchtigen Komponenten (VOC) hervorgerufen.

**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.  G4-DMA • S. N010//

-----

## RECYCLING VON ALTMODULEN UND VERPACKUNGSMATERIAL

/ G4-EN28 / Die WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment) Richtlinie regelt auf europäischer Ebene das fachgerechte Recycling von Elektro- und Elektronikaltgeräten und dessen Finanzierung durch die Hersteller und Inverkehrbringer. Auf europäischer Ebene wurde dieses Gesetz zur Entsorgung von Elektroschrott überarbeitet, welches zukünftig auch ausgediente Solarmodule als Elektroschrott definiert. Von der europäischen Union wird gefordert, die WEEE2 bis Februar 2014 in nationales Recht umzusetzen. Mit dem Zeitpunkt der Umsetzung wird ein kostenfreies Rücknahmesystem für Solarmodule in allen Ländern der Europäischen Union geschaffen. Die Hersteller und Inverkehrbringer sind dann in einer gemeinsamen Verantwortung, Solarmodule zurückzunehmen und einer fachgerechten Entsorgung zuzuführen. Die Aktivitäten zur Umsetzung der WEEE2 sind im Januar 2014 angelaufen und einige Länder haben die Ratifizierung der WEEE2 bereits in nationales Recht umgesetzt. Der Großteil der Länder der EU wird die Umsetzung der WEEE2 allerdings erst im Laufe des Jahres 2014 vollziehen.

Bisher hat sich SOLARWORLD zu einer freiwilligen Rücknahme von Altmodulen in Deutschland verpflichtet, um den Stellenwert von Umweltschutz und in diesem Zusammenhang einer fachgerechten Entsorgung von Altmodulen Rechnung zu tragen. Seit 2013 wurde diese freiwillige Rücknahmeverpflichtung auf alle Länder der europäischen Union ausgeweitet. In den USA verfügen wir auch über Partnerunternehmen, die das Recycling übernehmen.

Mit der Umsetzung der WEEE2 in den EU-Mitgliedsstaaten ändert sich für den Verbraucher grundlegend das Rückgaberecht. Bisher freiwillig über SOLARWORLD, werden Altmodule vom Besitzer zukünftig zum kommunalen Abfallhof gebracht oder bei größeren Umfängen am Anfallort abgeholt. Die Meldung zur Abholung und Entsorgung läuft über eine gemeinsame Stelle, den sogenannten nationalen Registern. Diese informieren nach einem Losverfahren entsprechend dessen Marktanteilen einen Hersteller, der dann für die fachgerechte Entsorgung der Altmodule zuständig ist. Gemäß den Informationen aus der Entsorgungsbranche ist zukünftig mit deutlich fallenden Preisen beim Recycling von Altmodulen zu rechnen. Abhängig ist dies vor allem von einer geregelten Gesetzgebung und darauf folgend vom Aufbau der entsprechenden Entsorgungstechnologie bei den Entsorgungsfachbetrieben. Entsorgungsfachbetriebe sind heute bereits in der Lage, Altmodule so zu recyceln, dass die Wertstoffe fast vollständig wieder einem Produktionsverfahren als Sekundärrohstoffe zugeführt werden können.

Aufgrund der langen Lebensdauer von Solarmodulen haben wir bisher keine signifikanten Mengen an zurückgegebenen Produkten zu verzeichnen. Verpackungsmaterialien hingegen fallen bereits bei Auslieferung von Produkten an.

Das Verpackungsmaterial verringerte sich im Zuge des Produktionsrückgangs entsprechend. Zudem konnte 2012 in Hillsboro das Recycling verbessert, und somit das Gesamtaufkommen an Verpackungsmaterial weiter reduziert werden. Die Verpackung unserer Produkte dient dem Transportschutz und nicht Werbezwecken. In Deutschland haben wir die Interseroh Dienstleistungs GmbH mit dem

---

## N068

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 2013 lagen allerdings die Angaben noch nicht vor, weshalb die Daten des Jahres 2012 als Schätzwerte angesetzt wurden. Interseroh recycelt 100 Prozent des Materials sortenrein. Historische Werte sind dem Vorjahresbericht zu entnehmen.

### 33 VERPACKUNGSMATERIALIEN

Standorte	Bonn	Freiberg	Camarillo	Hillsboro
<b>Verpackungsmaterialien</b>	Karton/Pappe: 79,6 t Holz: 627,0 t Kunststoffe/PE-Folien/ Umreifungsbänder/ Styropor/Kantenschutz- ecken aus PE/ PP: 60,9 t	Karton/Pappe: 492,72 t Holz: 70 t Kunststoffe/Polystyrol/ PUR/Stretchfolie/ Poly- styrol/Umreifungsbän- der: 559 t	keine	Pappe: 244,7 t Holz: 375,0 t Stretchfolie: 19,3 t Plastikpaletten und -fässer: 5,6 t Umreifungsbänder: 3,2 t Polystyrol/PUR: 9,8 t Sonstiges Recycling (inkl. harte Plastikabfälle): 18,8 t
<b>Total 2013 in t</b>	767,4	1.121,7	0 t	647,4
<b>Total 2012 in t</b>	767,4	1.102,2	123,4	680,8
<b>Total 2011 in t</b>	996,2	1.038,9	274,1	900,8

An unseren Vertriebsstandorten in Frankreich, Südafrika und Singapur fallen nur Büro- und Küchenabfälle an, die der dortigen Gesetzgebung entsprechend entsorgt werden und nicht wesentlich sind.

## BESCHWERDEN IN BEZUG AUF ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN

/ 64-EN34 / Weder im Jahr 2012 noch im Jahr 2013 hatten wir Beschwerden zu verzeichnen.

## SOZIALE LEISTUNGSINDIKATOREN

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

### GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART, ARBEITSVERTRAG UND REGION

/ 64-10 / Aufgrund von Personalanpassungsmaßnahmen sank die Mitarbeiteranzahl konzernweit im Jahr 2012 um 21 Prozent und um weitere 6,6 Prozent im Jahr 2013. Dank umfassender Restrukturierungsmaßnahmen konnten im Jahr 2012 63 Prozent und im Jahr 2013 32 Prozent der offenen Stellen intern besetzt werden.

Die internationale Vergleichbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsverträgen ist nur bedingt gegeben. 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. Der Anteil an Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag ist in Freiberg nahezu gleich geblieben, bei der SOLARPARC AG stieg er auf 100 Prozent, bei der SOLARWORLD AG hingegen sank der Anteil von 87 Prozent auf 76 Prozent im Zuge der Umstrukturierung und aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage, die eine Langfristplanung erschwert. Dies reduziert auf der einen Seite für manche Mitarbeiter die Arbeitsplatzsicherheit, auf der anderen Seite kann SOLARWORLD dies im Sinne der Stabilität des Unternehmens wegen der mangelnden Planbarkeit nicht vollständig verhindern.

Der Anteil der Teilzeitkräfte schwankt von Jahr zu Jahr leicht auf niedrigem Niveau, vorwiegend aufgrund von Rückkehrerinnen aus der Elternzeit. Ein klarer Trend ist bisher nicht erkennbar. In den USA würde im Gegensatz zu Deutschland ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten als negatives Signal verstanden, da es auf Unterbeschäftigung hindeuten kann. Wir können ausschließen, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit der Organisation von gesetzlich als selbständig anerkannten festen Mitarbeitern durchgeführt wird oder von Personen, die keine Arbeitnehmer oder weisungsgebundenes Personal sind, einschließlich der Arbeitnehmer und weisungsgebundenem Personal von Vertragspartnern. Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert. Weitere Informationen zum Thema Mitarbeiter sind im Lagebericht zu finden. (→ Mitarbeiter • S. 066 // Zukünftige Konzernausrichtung • S. 112 //

Die wirtschaftliche Lage des Konzerns machte 2012 und 2013 Personalabbau nötig. Trotz des Verlusts von Arbeitsplätzen ist diese Maßnahme nachhaltig, denn so können die übrigen Arbeitsplätze erhalten bleiben und die Stabilität des Unternehmens wird wieder erhöht. Effizientere Prozesse und strukturelle Veränderungen ermöglichen eine schlankere Organisation. Um möglichst mitarbeiterfreundlich die Arbeitnehmerzahl kapazitätsbedingt zu reduzieren, mussten wir befristete Verträge im Jahr 2013 auslaufen lassen und nutzen Eigenkündigungen dazu, die Stellen nicht erneut zu besetzen (natürliche

---

N070

Fluktuation). Der darüber hinausgehende Abbau von festangestellten Mitarbeitern in der DEUTSCHE SOLAR GMBH konnte auf 11 Mitarbeiter begrenzt werden, da wir den übrigen Mitarbeitern eine Weiterbeschäftigung in Schwesterunternehmen am Standort vermitteln konnten.

Der Anteil an Auszubildenden ist auch angesichts der wirtschaftlichen Lage des Konzerns gesunken. Längerfristig muss diese Entwicklung angesichts des Fachkräftemangels und der Verantwortung von Unternehmen für die Ausbildung beobachtet werden.

Kapazitätsbedingt hatten wir den Anteil an Leiharbeitern bereits in den Jahren 2011 und 2012 drastisch reduziert. Gemessen in Vollzeitäquivalenten sank die Zahl der Leiharbeiter von 2010 auf 2011 um 70 Prozent und von 2011 auf 2012 um 63 Prozent. Im Jahr 2013 ist die Anzahl an Leiharbeitern wieder um 76 Prozent gestiegen.

### 34 GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART, ARBEITSVERTRAG UND REGION

Deutschland	2013	2012	2011	2010
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	1.647	1.685	2.158	2.075
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	1.447	1.559	1.756	1.495
Mitarbeiter ohne Azubis (Vollzeitäquivalente)	1.369,55	1.462	1.654,30	1.396,19
Mitarbeiter ohne Azubis	1.397	1.486	1.674	1.408
davon Frauen	303	323	344	276
davon Männer	1.094	1.163	1.330	1.132
Mitarbeiter in Teilzeit	56	58	55	41
davon Frauen	45	45	43	34
davon Männer	11	13	12	7
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	1.307	1.380	1.447	1.274
davon Frauen	266	293	303	242
davon Männer	1.041	1.087	1.144	1.032
Leiharbeiter (Mensch)	200	126	402	580
davon Frauen	47	37	77	–
davon Männer	153	89	325	–
Leiharbeiter (Vollzeitäquivalente)	111,41	52	218	733
davon Frauen	27,4	14	40	–
davon Männer	84,01	38	178	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	15	15	123	–
Azubis	50	73	82	87
davon Frauen	5	15	16	15
davon Männer	45	58	66	72

USA	2013	2012	2011	2010
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	723	846	1.048	1.257
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	607	769	919	861
Mitarbeiter ohne Azubis (Vollzeitäquivalente)	607	769	919	861
Mitarbeiter (ohne Azubis)	607	769	919	861
davon Frauen	165	205	236	241
davon Männer	442	564	683	620
Mitarbeiter in Teilzeit	0	1	1	0
davon Frauen	0	1	0	0
davon Männer	0	0	1	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0
Leiharbeiter (Mensch)	116	77	129	396
davon Frauen	35	21	29	–
davon Männer	81	56	100	–
Leiharbeiter (Vollzeitäquivalente)	116	77	129	395
davon Frauen	35	21	29	–
davon Männer	81	56	100	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	33	35	260	–
Azubis	0	0	0	–
davon Frauen	0	0	0	–
davon Männer	0	0	0	–

N072

Rest of the world	2013	2012	2011	2010
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	19	27	27	20
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	19	27	27	20
Mitarbeiter ohne Azubis (Vollzeitäquivalente)	19	27	25	20
Mitarbeiter (ohne Azubis)	19	27	27	20
davon Frauen	10	11	11	7
davon Männer	9	16	16	13
Mitarbeiter in Teilzeit	1	1	1	1
davon Frauen	1	1	1	1
davon Männer	0	0	0	0
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	11	26	25	20
davon Frauen	6	11	11	7
davon Männer	5	15	14	13
Leiharbeiter (Mensch)	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	–
davon Männer	0	0	0	–
Leiharbeiter (Vollzeitäquivalente)	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	–
davon Männer	0	0	0	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	0	0	0	–
Azubis	0	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	0	0	0	0

Konzern	2013	2012	2011	2010
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	2.389	2.558	3.233	3.352
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	2.073	2.355	2.702	2.376
Mitarbeiter ohne Azubis (Vollzeitäquivalente)	1.995	2.258	2.598	2.278
Mitarbeiter ohne Azubis	2.023	2.282	2.620	2.289
davon Frauen	478	539	591	524
davon Männer	1.545	1.743	2.029	1.765
Mitarbeiter in Teilzeit	57	60	57	42
davon Frauen	46	47	44	35
davon Männer	11	13	13	7
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag/Festanstellung	1.318	1.406	1.472	1.294
davon Frauen	272	304	314	249
davon Männer	1.046	1.102	1.158	1.045
Leiharbeiter (Mensch)	316	203	531	976
davon Frauen	82	58	106	–
davon Männer	234	145	425	–
Leiharbeiter (Vollzeitäquivalente)	227	129,3	347	1.128
davon Frauen	62	35	69	–
davon Männer	165	94	278	–
Leiharbeiter, die übernommen wurden	48	50	383	–
Azubis	50	73	82	87
davon Frauen	5	15	16	15
davon Männer	45	58	66	72

## N074

## MITARBEITERFLUKTUATION

/ G4-LA1 / Die Fluktuationsquote ist 2012 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der umfassenden Personalmaßnahmen im Konzern stark angestiegen. Im Jahr 2013 ist die Fluktuationsquote am Standort Freiberg im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen, was als positives Signal verstanden wird. In den USA ist die Fluktuationsquote aufgrund der Umstrukturierung und Zusammenlegung der Standorte Camarillo und Hillsboro nochmals angestiegen. Am Standort Bonn stieg die Fluktuationsquote, u. a. aufgrund der nötigen Umstrukturierung, signifikant an. Im Sinne der Nachhaltigkeit muss diese Kennzahl beobachtet werden.

**35** MITARBEITERFLUKTUATION

Einstellungen 2013	Deutschland	USA	ROW	Konzern
Männer	54	39	2	95
Quote	70 %	71 %	50 %	70 %
Frauen	23	16	2	41
Quote	30 %	29 %	50 %	30 %
<b>Anteil neu angestellter Mitarbeiter 2013</b>				
bis 30 Jahre	42 %	44 %	50 %	43 %
zwischen 31 und 40 Jahren	38 %	27 %	0 %	32 %
zwischen 41 und 50 Jahren	13 %	16 %	50 %	15 %
über 50 Jahre	8 %	13 %	0 %	10 %
<b>Anteil ausgeschiedener Mitarbeiter 2013</b>				
bis 30 Jahre	33 %	29 %	33 %	30 %
zwischen 31 und 40 Jahren	32 %	29 %	33 %	31 %
zwischen 41 und 50 Jahren	23 %	22 %	33 %	23 %
über 50 Jahre	11 %	20 %	0 %	16 %
<b>Austritte 2013</b>				
Arbeitnehmerseitig Männer	72	87	5	164
Quote	49 %	39 %	56 %	44 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	21	38	2	61
Quote	14 %	17 %	22 %	16 %
Arbeitgeberseitig Männer	36	80	2	118
Quote	25 %	37 %	22 %	31 %
Arbeitgeberseitig Frauen	17	16	0	33
Quote	12 %	7 %	0 %	9 %
<b>Fluktuationsquote 2013</b>	<b>8 %</b>	<b>29 %</b>	<b>43 %</b>	<b>15 %</b>

<b>Einstellungen 2012</b>	<b>Deutschland</b>	<b>USA</b>	<b>ROW</b>	<b>Konzern</b>
Männer	37	59	3	99
Quote	70 %	66 %	60 %	67 %
Frauen	16	31	2	49
Quote	30 %	34 %	40 %	33 %
<b>Anteil neu angestellter Mitarbeiter 2012</b>				
bis 30 Jahre	42 %	30 %	80 %	37 %
zwischen 31 und 40 Jahren	29 %	29 %	20 %	29 %
zwischen 41 und 50 Jahren	23 %	19 %	0 %	20 %
über 50 Jahre	6 %	21 %	0 %	15 %
<b>Anteil ausgeschiedener Mitarbeiter 2012</b>				
bis 30 Jahre	34 %	33 %	38 %	33 %
zwischen 31 und 40 Jahren	34 %	24 %	38 %	29 %
zwischen 41 und 50 Jahren	23 %	20 %	25 %	22 %
über 50 Jahre	9 %	23 %	0 %	16 %
<b>Austritte 2012</b>				
Arbeitnehmerseitig Männer	73	103	4	180
Quote	28 %	43 %	50 %	36 %
Arbeitnehmerseitig Frauen	11	39	3	53
Quote	4 %	16 %	38 %	11 %
Arbeitgeberseitig Männer	146	76	1	223
Quote	58 %	32 %	13 %	44 %
Arbeitgeberseitig Frauen	23	23	0	46
Quote	9 %	10 %	0 %	9 %
<b>Fluktuationsquote 2012</b>	<b>13 %</b>	<b>24 %</b>	<b>31 %</b>	<b>16 %</b>

## N076

## SACHLEISTUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE

/ 64-LA2 / SOLARWORLD bietet den Beschäftigten diverse Sachleistungen an. Recht auf Elternzeit haben alle Beschäftigten konzernweit, wobei der Umfang jedoch von Land zu Land sehr unterschiedlich ist. In den USA stehen Beschäftigten Lebensversicherungen, Krankenversicherung und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen zu, bei der SOLARPARC AG und am Standort Singapur steht ihnen eine Lebensversicherung zu, in Frankreich und in Südafrika eine Krankenversicherung. Rentenversicherungen werden an allen Standorten außer in Singapur angeboten. Lokal gibt es abhängig vom Standort noch weitere Sachleistungen: Konzernweit haben ab bestimmten Führungsebenen bzw. auf bestimmten Positionen (z. B. im Außendienst) Mitarbeiter Anspruch auf einen Dienstwagen. In Freiberg gibt es Shuttle-Busse sowie finanzielle Unterstützung für Mittagessen und diverse Angebote zur Gesundheitsvorsorge. Bei der SOLARPARC AG gibt es ein Jobticket für Mitarbeiter. In Deutschland haben Arbeitnehmer bei bestimmten Anlässen Anrecht auf einen Tag Sonderurlaub. Bei Eheschließung, Tod des Ehegatten und Tod von Eltern oder Kindern gewährt SOLARWORLD darüberhinausgehenden Sonderurlaub. In den USA werden Lohnfortzahlungen gewährt, die dort gesetzlich nicht vorgeschrieben sind, zum Beispiel bei Krankheit, Trauerfällen, in der Urlaubszeit oder auch für den Fall, dass Mitarbeiter als Geschworene berufen werden. Mitarbeiter erhalten zudem Bonuszahlungen, wenn sie sich für den Unternehmenserfolg einbringen, z. B. mit Erfindungen. Des Weiteren trägt das Unternehmen auch Kosten für Aus- und Weiterbildung. Veteranen erhalten in den USA eine Vergütung namens „Military Pay“. Teilzeitbeschäftigte des Konzerns haben entsprechende Ansprüche wie die Vollzeitangestellten. Außer den allgemein zugänglichen Sachleistungen (z. B. Shuttle-Service) gibt es keine Leistungen für Leiharbeiter, denn sie sind Arbeitnehmer der entleihenden Gesellschaft. Mögliche Ansprüche bestehen daher, wenn überhaupt, nur gegenüber dem tatsächlichen Arbeitgeber. Aktienoptionen geben wir grundsätzlich nicht aus.

---

## ELTERNZEIT

/ G4-LA3 / 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 den USA werden diese Daten noch nicht vollkommen erhoben. Alle Mitarbeiter, die Eltern werden, haben in den USA Recht auf Elternzeit, die allerdings nur wenige Wochen umfasst. Bei den Rückkehraten in den USA wurde angenommen, dass alle Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen, zurückkehrten (was dort u. a. aufgrund der sehr kurzen Elternzeit der Normalfall ist).

Die Rückkehrate beschreibt den Anteil an Mitarbeitern an der Gesamtbelegschaft, die nach der Elternzeit zurückgekehrt sind. Die Verbleibrate beschreibt den Anteil an Mitarbeitern an der Gesamtbelegschaft, die nach der Elternzeit zurückgekehrt sind und noch 12 Monaten danach beim Unternehmen beschäftigt waren.

Unterstützt durch die finanziellen Anreize in Deutschland gehen immer mehr Männer, üblicherweise für zwei Monate, in Elternzeit. Am Standort Freiberg zeigen durchweg erhöhte Zahlen an Elternzeitlern, dass selbst in der wirtschaftlich angespannten Phase, in der sich das Unternehmen befindet, die Familienplanung nicht beeinträchtigt wird. In den USA gingen im Jahr 2013 weniger Mitarbeiter die Elternzeit. In Bonn sind keine signifikanten Veränderungen erkennbar.

**36** ELTERNZEIT

<b>Deutschland</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Frauen mit Recht auf Elternzeit	61	38	28
Männer mit Recht auf Elternzeit	196	90	97
Frauen, die Elternzeit nahmen	41	34	12
Männer, die Elternzeit nahmen	47	35	31
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	6,1 %	4,4 %	2,4 %
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	15	12	12
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	43	36	29
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	34	6	7
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	87	33	6
Rückkehrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	4,0 %	3,1 %	2,3 %
Verbleibrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	8,4 %	2,5 %	0,7 %

N078

USA	2013	2012	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	0	0	–
Männer mit Recht auf Elternzeit	0	0	–
Frauen, die Elternzeit nahmen	5	6	15
Männer, die Elternzeit nahmen	9	19	9
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	2,3 %	3,3 %	2,6 %
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	5	4	15
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	9	17	9
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0	0	0
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0	1	0
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	2,3 %	2,7 %	2,6 %
Verbleibrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0 %	0,1 %	0,0 %

Rest of the world	2013	2012	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	0	1	1
Männer mit Recht auf Elternzeit	0	1	1
Frauen, die Elternzeit nahmen	0	1	0
Männer, die Elternzeit nahmen	0	1	1
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	0,0 %	7,4 %	3,7 %
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0	0	0
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	0	1	1
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	1	0	1
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	0	0	0
Rückkehrrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	0,0 %	3,7 %	3,7 %
Verbleibrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	5,3 %	0,0 %	3,7 %

Konzern	2013	2012	2011
Frauen mit Recht auf Elternzeit	61	39	29
Männer mit Recht auf Elternzeit	196	91	98
Frauen, die Elternzeit nahmen	46	41	27
Männer, die Elternzeit nahmen	56	55	41
Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit nahmen	4,9 %	4,1 %	2,5 %
Frauen, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	20	16	27
Männer, die nach Ablauf der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	52	54	39
Frauen, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	35	6	8
Männer, die nach 12 Monaten nach Ende der Elternzeit noch beim Unternehmen beschäftigt waren	87	34	6
Rückkehrtrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	3,5 %	3,0 %	2,4 %
Verbleibrate nach Elternzeit (Anteil an Gesamtbelegschaft)	5,9 %	1,7 %	0,5 %

## N080

## MITARBEITER, DIE UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FALLEN

/ 64-11 / Ende 2013 begannen die Vorbereitungen für die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates der Gesellschaften SOLARWORLD AG und SOLARPARC AG. Für den Betriebsrat ließen sich knapp 10 Prozent der Mitarbeiter aufstellen. Am 20. Januar 2014 fand dann die Wahl statt, an der sich 74,3 Prozent der wahlberechtigten Mitarbeiter beteiligten – eine gute Wahlbeteiligung, denn die Wahlbeteiligung bei einer ersten Betriebsratswahl liegt üblicherweise zwischen 65 und 80 Prozent. Am 27. Januar fand die konstituierende Sitzung des neu gewählten Betriebsrats statt. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern, davon 4 Frauen und 5 Männer.

In Freiberg gibt es einen Betriebsrat (aktuell 15 Betriebsräte), eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Schwerbehindertenvertretung, einen Wirtschaftsausschuss, gewerkschaftliche Vertrauensleute 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. Neben den Schwarzen Brettern und E-Mail steht dem Betriebsrat natürlich auch das Intranet als Informationsmedium zur Verfügung. 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. Im Rahmen der Umsetzung notwendiger Struktur- und Personalanpassungsmaßnahmen in 2013 wurden zwischen Unternehmen und Betriebsrat fortlaufend Gespräche geführt. Schlussendlich konnten durch konstruktives und verantwortungsvolles Handeln beider Betriebsparteien den Umständen entsprechend vernünftige Kompromisse erzielt werden.

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. 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.

Auch an unserem Vertriebsstandort Frankreich fallen alle Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen.

### 37 MITARBEITER, DIE UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FALLEN

<b>Deutschland</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	1.120	1.179	1.362	1.263
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	77 %	76 %	78 %	84 %
<b>USA</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	0	0	0	0
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	0,0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Rest of the world</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	5	6	7	3
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	26 %	22 %	26 %	15 %
<b>Konzern</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	1.125	1.185	1.369	1.266
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	54 %	50 %	51 %	53 %

## N082

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

/ G4-LA5 / In Freiberg gibt es unterschiedliche Arbeits- und Sicherheitsausschüsse:

Firma	Art des Ausschusses	Ebene	Durchschnittliche Teilnehmerzahl	Prozentsatz	Max. mögliche Teilnehmerzahl	Prozentsatz
DEUTSCHE SOLAR GMBH	Arbeitssicherheitsausschuss	Oberste Führungskräfte, Geschäftsführer, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsrat,	18-20	2,70 %	65	9,57 %
DEUTSCHE CELL GMBH	Arbeitssicherheitsausschuss	Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte	13	5,91 %	18	8,18 %
SOLAR FACTORY GMBH	Arbeitssicherheitsausschuss		12	3,69 %	16	4,92 %
SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH	Arbeitssicherheitsausschuss		10	6,37 %	22	14,01 %
DEUTSCHE SOLAR GMBH	Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz	Oberste Führungskräfte, Geschäftsführer, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betreiber, Sicherheitsbeauftragte	18-20	2,70 %	85	12,51 %
DEUTSCHE SOLAR GMBH, DEUTSCHE CELL GMBH, SOLAR FACTORY GMBH, SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Oberste und mittlere Führungskräfte, Mitarbeiter verschiedener Bereiche	15	1,95 %	31	4,03 %
DEUTSCHE SOLAR GMBH, DEUTSCHE CELL GMBH, SOLAR FACTORY GMBH, SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH	Betriebliches Eingliederungsmanagement (53 Vorgänge in 2013)	Oberste und mittlere Führungskräfte, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, betroffene Mitarbeiter, Gesundheitsmanager	24	1,74 %	24	1,47 %
DEUTSCHE SOLAR GMBH	TPM-Säule Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Gesundheitsschutz	Mitarbeiter des Bereichs QHSE, Personalsicherheit und TPM-Manager	6	0,88 %	10	1,47 %

Arbeits- und Sicherheitsausschüsse in den USA setzen sich zusammen aus mindestens vier Mitgliedern (zwei arbeitgeberseitig und zwei arbeitnehmerseitig gewählt). In dem Ausschuss sind weniger als 1 Prozent der Mitarbeiterschaft vertreten. Die arbeitnehmerseitig gewählten Vertreter können allen Hierarchieniveaus angehören.

In Bonn verfügen wir für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz über einen Arbeitssicherheitsausschuss, zu dem insgesamt sechs Mitarbeiter inklusive der Fachkraft für Arbeitssicherheit zählen. Damit machen sie 2 Prozent der Mitarbeiterschaft aus. Die Vertreter der Belegschaft können allen Hierarchieniveaus angehören.

/ G4-LA6 / 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). Durch die gute Nachsorge und Wiedereingliederung nach Unfällen konnten wir auch die Fehlzeiten drastisch reduzieren. Arbeitsbedingte Todesfälle sind wie im Vorjahr nicht vorgekommen. Dies gilt ebenso für die Joint Ventures der SOLARWORLD AG. (→ Mitarbeiter • S. 066//

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. Bei der SOLARWORLD AG arbeiten 28 (2012: 7) externe Auftragnehmer. Diese Auftragnehmer sind in die Organisationsstruktur unseres Unternehmens integriert und werden entsprechend geschult. Der Arbeitgeber wird von der verantwortlichen Führungskraft bei SOLARWORLD über die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften informiert. Bei der SOLARWORLD INNOVATIONS GMBH arbeitet wie im Vorjahr ein selbständiger Auftragnehmer, der genau wie die SOLARWORLD-Beschäftigten auch Arbeitsschutzbelehrungen erhält. In der DEUTSCHE SOLAR GMBH arbeitete 2012 noch ein externer Auftragnehmer, 2013 keiner mehr. Vorfälle gab es keine. In den USA werden die Zahlen der externen Auftragnehmer nicht dokumentiert. Schwankungen der Fehlzeitenquote sind üblich und von Gesellschaft zu Gesellschaft sehr unterschiedlich. Der längerfristige Trend ist daher besonders aussagestark. Bisher sind keine signifikanten Veränderungen erkennbar. Die Veränderung der Verletzungsquote variiert ebenfalls von Gesellschaft zu Gesellschaft. Insgesamt sind keine signifikanten Veränderungen erkennbar. Die Veränderung der unfallbedingten Fehlzeiten variiert ebenfalls von Gesellschaft zu Gesellschaft. Insgesamt sind keine signifikanten Veränderungen erkennbar. Nach wie vor gab es keinerlei Todesfälle.

Bei der SOLARWORLD AG fallen Kosten für eine Weltpolice der Barmenia sowie mehrere Posten zu Krankenversicherungsleistungen an. Diese beliefen sich in 2012 auf insgesamt 51.316,09 €. und im Jahr 2013 auf insgesamt 39.021,14 €. In diesen Prämien ist nicht die Prämie für kurzfristige Auslandsreisen (< 90 Tage) enthalten. Da nicht klar ist, welchen Standorten diese zuzuordnen sind, wurde diese Summe nicht in die Übersicht einbezogen. In Bonn wurden erstmalig auch die Kosten für die Kantine, für freie Getränke und Obst sowie für den Masseur in die Berechnung einbezogen. In der DEUTSCHE CELL GMBH stiegen die Ausgaben stark an aufgrund der turnusmäßig vorgeschriebenen betriebsärztlichen Pflichtuntersuchungen. Abgesehen davon gab es keine signifikanten Veränderungen.

- / G4-LA7 / Angesichts der Häufigkeit an arbeitsbedingten Erkrankungen kommt bei der Gesundheitsvorsorge der Ergonomie gefolgt von sonstigen Belastungen durch z. B. Stress, Lautstärke, Temperaturen sowie fern psychischen Belastungen sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung die höchste Priorität zu. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen für uns auf betrieblicher Ebene eine wichtige Rolle. Viele dieser Themen sind zudem mitbestimmungspflichtig und werden daher regelmäßig mit dem Betriebsrat (in Freiberg und in Bonn) und weiteren Gremien beraten sowie Maßnahmen gemeinsam beschlossen. Vereinbarungen mit Gewerkschaften liegen nicht vor.
- / G4-LA8 /
-

N084

## 38 VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, AUSFALLTAGE, ABWESENHEIT SOWIE TODESFÄLLE

Deutschland	2013	2012	2011	2010
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	2.343.935	2.687.585	2.786.925	2.987.371
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	557.016	674.548	651.026	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	1.858.160	1.878.148	2.572.959	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	463.399	567.680	554.168	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	2.114.746	2.593.215	3.142.498	3.965.640
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	535.688	683.790	741.016	
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	5,9 %	5,1 %	4,2 %	3,8 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	140.353	132.583	115.808	114.923
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	29.917	38.727	29.381	
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	972	1.074	1.017	1.028
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	271	304	249	
Krankenquote Total	70,1 %	68,6 %	72,1 %	68,8 %
davon Männer	78,2 %	77,9 %	80,3 %	–
davon Frauen	21,8 %	22,1 %	19,7 %	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	25	30	29	47
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	5	4	6	
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.720	4.022	4.520	4.848
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	168	88	436	
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)	17,6	19,3	16,9	22,7
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	14,2	8,9	13,7	
<b>Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €</b>	<b>436.184</b>	<b>266.541</b>	<b>322.113</b>	<b>300.627</b>
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	2,4	2,3	1,8	2,4
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,9	1,2	1,6	
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	50,0	53,5	43,9	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	9,1	3,9	19,7	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.888,3	1.764,8	1.125,2	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.614,0	1.705,5	1.325,4	–

USA	2013	2012	2011	2010
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	<b>1.147.016</b>	1.420.506	1.332.320	1.614.113
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	<b>434.762</b>	511.636	460.000	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	<b>995.235</b>	1.288.655	1.180.551	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	<b>362.627</b>	440.548	389.817	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	<b>1.122.319</b>	1.485.120	1.313.813	1.113.136
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	<b>420.304</b>	516.588	435.960	–
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	<b>1,7 %</b>	1,8 %	1,6 %	1,5 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	<b>18.865</b>	25.140	20.557	24.716
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	<b>8.189</b>	9.903	7.361	–
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	<b>522</b>	666	698	738
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	<b>205</b>	250	241	–
Krankenquote Total	<b>94,0 %</b>	89,7 %	100,0 %	85,7 %
davon Männer	<b>71,8 %</b>	72,7 %	74,3 %	–
davon Frauen	<b>28,2 %</b>	27,3 %	25,7 %	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	<b>1</b>	1	5	4
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	<b>1</b>	2	8	–
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	<b>168</b>	180	2.472	820
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	<b>984</b>	120	1.792	–
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	<b>0</b>	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	<b>0</b>	0	0	–
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	<b>1,8</b>	1,3	6,4	–
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	<b>4,6</b>	7,4	30,2	3,2
<b>Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €</b>	<b>590.941</b>	<b>546.297</b>	<b>860.984</b>	<b>83.289</b>
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>0,2</b>	0,1	0,8	0,7
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>0,5</b>	0,8	3,7	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>4,2</b>	3,5	52,3	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>67,8</b>	6,8	114,9	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>473,9</b>	487,7	435,3	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	<b>564,5</b>	562,0	472,1	–

N086

Rest of the world	2013	2012	2011	2010
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	30.850	39.610	31.653	74.137
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	23.409	17.811	16.884	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	28.570	37.362	30.393	1.057
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	21.717	16.891	15.696	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	28.570	37.362	32.153	8.089
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	21.717	16.891	15.696	
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	1,1 %	1,1 %	1,2 %	1,4 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	224	296	338	1.028
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	348	328	264	
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	8	11	9	–
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	10	11	9	–
Krankenquote Total	86,7 %	85,7 %	–	–
davon Männer	44,4 %	50,0 %	50,0 %	–
davon Frauen	55,6 %	50,0 %	50,0 %	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	0	0		
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	0	4	0	0
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	0	0		
Anzahl Todesfälle (Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle (Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	0		
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Männer, inkl. Leiharbeiter)	0	0	0	0
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	0	0		
<b>Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €</b>	<b>282</b>	<b>133.397</b>	<b>17.198</b>	<b>4.839</b>
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0	0	0
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0	0	
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	2,7	0,0	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	0,0	0,0	0,0	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	196,0	198,1	278,0	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	400,6	485,5	420,5	24.314,1

Konzern	2013	2012	2011	2010
Sollarbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.521.801	4.147.701	4.150.898	4.675.621
Sollarbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.015.187	1.203.995	1.127.910	
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	2.881.965	3.204.164	3.783.903	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	847.743	1.025.119	959.681	–
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Männer inkl. Leiharbeiter)	3.265.635	4.115.697	4.488.464	5.086.865
Tatsächliche Arbeitszeit in Std. (Frauen inkl. Leiharbeiter)	977.708	1.217.270	1.192.672	
Fehlzeitquote (Fehlzeit/Sollarbeitszeit)	4,4 %	3,9 %	3,3 %	3,0 %
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer)	159.441	158.019	136.703	140.667
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen)	38.453	48.958	37.006	
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Männer)	1.502	1.751	1.724	1.778
Anzahl krankgemeldeter Mitarbeiter (Frauen)	486	562	498	
Krankenquote Total	77,5 %	75,7 %	82,2 %	74,8 %
davon Männer	75,6 %	75,7 %	77,6 %	–
davon Frauen	24,4 %	24,3 %	22,4 %	–
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Männer inkl. Leiharbeiter)	26	31	34	51
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle (Frauen inkl. Leiharbeiter)	6	6	14	
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Männer, ohne Leiharbeiter)	3.888	4.206	6.992	5.668
Unfallbedingte Fehlzeiten in Std. (Frauen, ohne Leiharbeiter)	1.152	208	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)	13,1	13,3	13,5	15,2
Unfallquote (pro 1.000 Mitarbeiter, Frauen, inkl. Leiharbeiter)	10,4	8,2	19,6	
<b>Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr in €</b>	<b>1.027.407</b>	<b>946.234</b>	<b>1.200.294</b>	<b>388.756</b>
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Männer, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,6	1,5	1,5	2,0
Standardisierte Verletzungsrate (IR = Injury rate) - Frauen, inkl. Leiharbeiter ((Anzahl Verletzungen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1,2	1,0	2,3	
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Männer ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	33,7	32,8	46,2	–
Standardisierte Ausfalltagequote (LDR = Lost day rate) - Frauen ((Unfallsbedingte Fehlzeit in Tagen/ Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	34,0	5,1	58,0	
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Männer ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.383,1	1.232,9	903,2	–
Standardisierte Fehlzeitquote (AR = Absentee rate) - Frauen ((Fehlzeit in Tagen/Tatsächliche Arbeitszeit)*200.000)	1.134,0	1.194,0	964,0	

## N088

## AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER

/ 64-LA9 / Weiterbildung und Qualifizierung erfolgen bedarfsorientiert. (→ Mitarbeiter • S. 066 // Schwankungen im Jahresvergleich sind üblich. 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 Stundenanzahl berücksichtigt. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bisher nur teilweise nach Männern und Frauen getrennt dokumentiert.

Die Konzerndaten sind noch nicht ausreichend belastbar. 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.

2012 und 2013 wurde aufgrund der finanziellen Lage des Konzerns weniger für Aus- und Weiterbildung ausgegeben. Es wird mehr auf kostengünstigeres, internes Lernen gesetzt, z. B. Förderung von Selbstlernern, das so genannte „Training on the Job“ und Lernen von Kollegen. Kurzfristig ist dies eine Maßnahme zur Stabilisierung des Unternehmens, längerfristig ist eine solche Entwicklung zu beobachten, damit die Innovationskraft des Unternehmens erhalten bleibt. Auch die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter fallen in fast allen Gesellschaften entsprechend geringer aus. Kostengünstigeres, internes Lernen wird in diesen Zahlen allerdings gar nicht erfasst. Daher muss die Kennzahl hinsichtlich ihrer Steuerungsseignung überprüft werden.

---

## 39 AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER

Konzern	2013	2012	2011	2010
Weiterbildungsaufwand insgesamt (in €)	<b>414.946</b>	732.179	1.065.040	741.822
Weiterbildungsaufwand pro Mitarbeiter (in €)	<b>200,17</b>	310,90	394,17	312,21
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Total)	<b>481.805</b>	31.518	373.804	417.836
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Männer in Führungspositionen)	<b>213.167</b>	4.308	11.320	–
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Frauen in Führungspositionen)	<b>281</b>	384	1.505	23.010
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Männer ohne Führungsaufgaben, ohne Azubis)	<b>913.607</b>	15.637	42.624	–
Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Frauen ohne Führungsaufgaben, ohne Azubis)	<b>93.849</b>	4.124	11.844	15.209
Anzahl von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen	<b>769</b>	1.010	1.228	1.149
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben	<b>1.482</b>	2.358	1.397	2.074
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Männer in Führungspositionen)	<b>220</b>	166	150	–
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Frauen in Führungspositionen)	<b>19</b>	24	25	–
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Männer ohne Führungsaufgaben)	<b>1.469</b>	996	953	–
Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Frauen ohne Führungsaufgaben)	<b>313</b>	294	268	–
Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (in %)	<b>57,7 %</b>	77,2 %	82,1 %	90,6 %
Durchschnittliche Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildung (Frauen mit Führungsaufgaben, nur Deutschland)	–	–	–	–
Durchschnittliche Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildung (Männer mit Führungsaufgaben, nur Deutschland)	–	–	–	–
Durchschnittliche Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildung (Frauen ohne Führungsaufgaben, nur Deutschland)	–	–	–	–
Durchschnittliche Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildung (Männer ohne Führungsaufgaben, nur Deutschland)	–	–	–	–

Angaben der vergangenen Jahre wurden aufgrund verbesserter Datenlage geringfügig korrigiert.

## N090

## DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

/ G4-LA12 / 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). 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.  G4-56 • S. N029 //  Mitarbeiter • S. 066 // @ [www.solarworld.de/nachhaltigkeit/](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit/) Die Vielfalt ist im Konzern bisher allerdings noch moderat ausgeprägt.

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. Da diese Zahlen nicht aussagekräftig sind, dokumentieren wir diese Angaben nicht mehr für den Konzern.

SOLARWORLD ist absolut bereit und darauf bedacht, auch behinderte Menschen einzustellen. Unser Einfluss auf diesen Aspekt ist jedoch beschränkt, hängt es doch stark von den Bewerbungen ab, die uns erreichen. Deshalb ist unsere Behindertenquote im Konzern noch sehr gering. Damit wir dennoch unseren Beitrag leisten, arbeiten wir an unseren Standorten in Bonn, Freiberg und in den USA mit Behindertenwerkstätten zusammen. In Freiberg haben wir seit April 2011 eine Zusammenarbeit mit der Diakonie Stadtmission Chemnitz e.V. gestartet, wo es um das Laserschneiden von Solarzellen und die Fertigung von Einlegepads geht (Auftragsvolumen rund 92.000 Euro in 2013). In Bonn arbeiten wir im Marketing mit der Bonner Behindertenwerkstatt Lebenshilfe Bonn Gemeinnützige GmbH/WfB – Werkstatt für behinderte Menschen zusammen (Auftragsvolumen rund 60.000 Euro in 2013), wenn Versendungen von Hand beikonfektioniert werden müssen, Plakate gerollt werden o.ä.. Des Weiteren lassen wir am Standort Bonn als Standard-Auftrag die Konfektionierung der SUNPASS-Anlagendokumentation von der gleichen Behindertenwerkstatt durchführen. In den USA kooperieren wir mit Edwards Enterprises, deren Mitarbeiter übernehmen hier Aufgaben wie interne Briefzustellungen oder leichte Reinigungsarbeiten.

Der Konzernvorstand besteht aus vier Mitgliedern (zwei 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.

In der Freiburger Produktion wurden 2013 vorwiegend Stellen auf Mitarbeitererebene abgebaut, in Bonn wurde der Anteil an Managern reduziert, was teilweise mit neuer Eingruppierung einherging. Beide Maßnahmen zielen auf eine schlankere Organisationsstruktur und die Nutzung von Synergien ab. Einzelne Veränderungen sind der neuen Klassifizierung der Führungsebenen, insbesondere zwi-

-----

schen erster und zweiter Führungsebene, geschuldet. Der Frauenanteil in Freiberg ist vorwiegend aufgrund der körperlichen Arbeit geringer: 12 (2012: 17) Prozent. In Bonn hingegen ist der Anteil recht hoch: 41 (2012: 43) Prozent. Für ein technisches Unternehmen ist das ein sehr hoher Anteil und spricht für Gleichberechtigung bei der Einstellung. Jedoch waren am Bonner Standort Ende 2013 nur noch 25 (2012: 31,5) Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Dies zeigt, dass das Unternehmen noch mehr darauf achten sollte, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und zu entwickeln. Im Vorstand beträgt der Frauenteil 25 Prozent.

Eine Normalverteilung der Altersgruppen gilt als vorteilhaft. Insgesamt ist die Alterverteilung bei SOLARWORLD ausgewogen. Dies zeigt auch das Durchschnittsalter von 41 Jahren. Am Standort Bonn ist der Anteil an sehr jungen Mitarbeitern gesunken. Den Schwerpunkt bildet die Altersgruppe 31-40 Jahre. Im Rahmen der Sozialauswahl in der DEUTSCHE SOLAR GMBH ist der Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre leicht gestiegen.

---

N092

## ④0 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Deutschland		2012	2011	2010
<b>Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer</b>	<b>13</b>	14	16	14
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	1	1	2	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	8 %	7 %	13 %	0 %
<b>Erste Führungsebene</b>	<b>12</b>	48	46	44
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	1	7	9	8
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	8 %	15 %	20 %	18 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	11	41	37	36
Anteil Männer der ersten Führungsebene	92 %	85 %	80 %	82 %
<b>Führungskräfte weiterer Ebenen</b>	<b>156</b>	103	139	138
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	22	14	13	11
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	14 %	14 %	9 %	8 %
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	134	89	126	127
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	86 %	86 %	91 %	92 %
<b>Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben</b>	<b>1.229</b>	1.335	1.489	1.226
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	280	302	322	257
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	23 %	23 %	22 %	21 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	949	1.033	1.167	969
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	77 %	78 %	78 %	79 %
<b>Azubis</b>	<b>50</b>	73	82	87
Anzahl Frauen Azubis	5	15	16	15
Anteil Frauen Azubis	10 %	21 %	20 %	17 %
Anzahl Männer Azubis	45	58	66	72
Anteil Männer Azubis	90 %	80 %	81 %	83 %
<b>Mitarbeiter gesamt (mit Azubis)</b>	<b>1.447</b>	1.559	1.756	1.495
Anzahl Frauen gesamt	308	338	360	291
Anteil Frauen gesamt	21 %	22 %	21 %	20 %
Anzahl Männer gesamt	1.139	1.221	1.396	1.204
Anteil Männer gesamt	79 %	78 %	80 %	81 %
<b>Behinderte Mitarbeiter</b>	<b>33</b>	33	34	29
Anteil behinderter Mitarbeiter	2,3 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %

USA	2013	2012	2011	2010
<b>Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer</b>	<b>4</b>	5	5	8
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	0	0	0	0
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	0%	0%	0%	0%
<b>Erste Führungsebene</b>	<b>5</b>	20	15	12
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	0	4	3	1
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	0%	20%	20%	8%
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	5	16	12	11
Anteil Männer der ersten Führungsebene	100%	80%	80%	92%
<b>Führungskräfte weiterer Ebenen</b>	<b>76</b>	65	71	74
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	24	15	16	21
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	32%	23%	23%	28%
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	52	50	55	53
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	68%	77%	78%	72%
<b>Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben</b>	<b>526</b>	684	833	775
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	141	186	217	219
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	27%	27%	26%	28%
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	385	498	616	556
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	73%	73%	74%	72%
<b>Azubis</b>	<b>0</b>	0	0	0
Anzahl Frauen Azubis	0	0	0	-
Anteil Frauen Azubis	-	-	-	-
Anzahl Männer Azubis	0	0	0	-
Anteil Männer Azubis	-	-	-	-
<b>Mitarbeiter gesamt (mit Azubis)</b>	<b>607</b>	769	919	861
Anzahl Frauen gesamt	165	205	236	241
Anteil Frauen gesamt	27%	27%	26%	28%
Anzahl Männer gesamt	442	564	683	620
Anteil Männer gesamt	73%	73%	74%	72%
<b>Behinderte Mitarbeiter</b>	<b>4</b>	0	4	8
Anteil behinderter Mitarbeiter	0,7%	0,0%	0,4%	0,9%

N094

Rest of the world	2013	2012	2011	2010
<b>Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer</b>	<b>5</b>	–	–	–
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	<b>1</b>	–	–	–
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	<b>20 %</b>	–	–	–
<b>Erste Führungsebene</b>	<b>0</b>	5	5	3
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	<b>0</b>	1	2	0
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	–	20 %	40 %	0 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	<b>0</b>	4	3	3
Anteil Männer der ersten Führungsebene	–	80 %	60 %	100 %
<b>Führungskräfte weiterer Ebenen</b>	<b>4</b>	0	0	3
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	<b>2</b>	0	0	2
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	<b>50 %</b>	–	–	67 %
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	<b>2</b>	0	0	1
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	<b>50 %</b>	–	–	33 %
<b>Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben</b>	<b>15</b>	22	22	14
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	<b>8</b>	10	9	5
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	<b>53 %</b>	46 %	41 %	36 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	<b>7</b>	12	13	9
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	<b>47 %</b>	55 %	59 %	64 %
<b>Azubis</b>	<b>0</b>	0	0	0
Anzahl Frauen Azubis	<b>0</b>	0	0	0
Anteil Frauen Azubis	–	–	–	–
Anzahl Männer Azubis	<b>0</b>	0	0	0
Anteil Männer Azubis	–	–	–	–
<b>Mitarbeiter gesamt (mit Azubis)</b>	<b>19</b>	27	27	20
Anzahl Frauen gesamt	<b>10</b>	11	11	7
Anteil Frauen gesamt	<b>53 %</b>	41 %	41 %	35 %
Anzahl Männer gesamt	<b>9</b>	16	16	13
Anteil Männer gesamt	<b>47 %</b>	59 %	59 %	65 %
<b>Behinderte Mitarbeiter</b>	<b>0</b>	0	0	0
Anteil behinderter Mitarbeiter	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Konzern	2013	2012	2011	2010
<b>Anzahl von Vorstand/Geschäftsführer</b>	<b>20</b>	23	25	28
Frauen im Vorstand/in der Geschäftsführung	2	2	3	1
Frauenanteil im Vorstand/in der Geschäftsführung	10 %	9 %	12 %	4 %
<b>Erste Führungsebene</b>	<b>17</b>	73	66	59
Anzahl Frauen auf der ersten Führungsebene	1	12	14	9
Anteil Frauen der ersten Führungsebene	6 %	16 %	21 %	15 %
Anzahl Männer auf der ersten Führungsebene	16	61	52	50
Anteil Männer der ersten Führungsebene	94 %	84 %	79 %	85 %
<b>Führungskräfte weiterer Ebenen</b>	<b>236</b>	168	210	215
Anzahl Frauen auf weiteren Führungsebenen	48	29	29	34
Anteil Frauen der weiteren Führungsebenen	20 %	17 %	14 %	16 %
Anzahl Männer auf weiteren Führungsebenen	188	139	181	181
Anteil Männer der weiteren Führungsebenen	80 %	83 %	86 %	84 %
<b>Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben</b>	<b>1.770</b>	2.041	2.344	2.015
Anzahl Frauen ohne Führungsaufgaben	429	498	548	481
Anteil Frauen ohne Führungsaufgaben	24 %	24 %	23 %	24 %
Anzahl Männer ohne Führungsaufgaben	1.341	1.543	1.796	1.534
Anteil Männer ohne Führungsaufgaben	76 %	76 %	77 %	76 %
<b>Azubis</b>	<b>50</b>	73	82	87
Anzahl Frauen Azubis	5	15	16	15
Anteil Frauen Azubis	10 %	21 %	20 %	17 %
Anzahl Männer Azubis	45	58	66	72
Anteil Männer Azubis	90 %	80 %	81 %	83 %
<b>Mitarbeiter gesamt (mit Azubis)</b>	<b>2.073</b>	2.355	2.702	2.376
Anzahl Frauen gesamt	483	554	607	539
Anteil Frauen gesamt	23 %	24 %	23 %	23 %
Anzahl Männer gesamt	1.590	1.801	2.095	1.837
Anteil Männer gesamt	77 %	77 %	78 %	77 %
<b>Behinderte Mitarbeiter</b>	<b>37</b>	33	38	37
Anteil behinderter Mitarbeiter	1,8 %	1,4 %	1,4 %	1,6 %

N096

Deutschland Altersverteilung	2013	2012	2011	2010
<b>Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre</b>	<b>18 %</b>	22 %	28 %	31 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	<b>34 %</b>	34 %	32 %	31 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	<b>30 %</b>	29 %	28 %	27 %
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	<b>18 %</b>	15 %	12 %	11 %
<b>Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>6 %</b>	5 %	9 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>40 %</b>	41 %	42 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>45 %</b>	44 %	37 %	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	<b>9 %</b>	10 %	11 %	–
<b>Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>20 %</b>	23 %	30 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>34 %</b>	34 %	31 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>28 %</b>	28 %	27 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	<b>19 %</b>	16 %	13 %	–
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>40</b>	33	–	–
USA Altersverteilung	2013	2012	2011	2010
<b>Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre</b>	<b>19 %</b>	25 %	28 %	22 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	<b>26 %</b>	29 %	30 %	26 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	<b>27 %</b>	25 %	21 %	28 %
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	<b>29 %</b>	22 %	22 %	24 %
<b>Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>1 %</b>	0 %	4 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>23 %</b>	0 %	32 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>43 %</b>	50 %	31 %	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	<b>32 %</b>	50 %	34 %	–
<b>Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>21 %</b>	25 %	30 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>27 %</b>	29 %	29 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>24 %</b>	25 %	20 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	<b>28 %</b>	22 %	21 %	–
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>42</b>	41	–	–

<b>Rest of the world Altersverteilung</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
<b>Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre</b>	<b>38 %</b>	35 %	40 %	21 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	<b>29 %</b>	39 %	32 %	42 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	<b>29 %</b>	23 %	24 %	29 %
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	<b>5 %</b>	4 %	4 %	8 %
<b>Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>0 %</b>	17 %	40 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>33 %</b>	33 %	0 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>67 %</b>	50 %	60 %	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	<b>0 %</b>	0 %	0 %	–
<b>Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>53 %</b>	40 %	40 %	21 %
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>27 %</b>	40 %	40 %	42 %
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>13 %</b>	15 %	15 %	29 %
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	<b>7 %</b>	5 %	5 %	8 %
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>33</b>	35	–	–

<b>Konzern Altersverteilung</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
<b>Anteil Mitarbeiter bis 30 Jahre</b>	<b>19 %</b>	23 %	28 %	28 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahre	<b>32 %</b>	33 %	31 %	29 %
Anteil Mitarbeiter zwischen 41 und 50 Jahre	<b>29 %</b>	28 %	25 %	28 %
Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre	<b>21 %</b>	17 %	16 %	15 %
<b>Anteil Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>4 %</b>	5 %	8 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>35 %</b>	39 %	38 %	–
Anteil Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>45 %</b>	45 %	36 %	–
Anteil Führungskräfte über 50 Jahre	<b>16 %</b>	11 %	18 %	–
<b>Anteil Nicht-Führungskräfte bis 30 Jahre</b>	<b>21 %</b>	24 %	30 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 31 und 40 Jahre	<b>31 %</b>	32 %	30 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte zwischen 41 und 50 Jahre	<b>26 %</b>	26 %	24 %	–
Anteil Nicht-Führungskräfte über 50 Jahre	<b>21 %</b>	18 %	15 %	–
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>41</b>	36	–	–

## N098

## VERHÄLTNISS DES GRUNDGEHALTS VON FRAUEN UND MÄNNERN

/ G4-LA13 / Aufgrund des konzernweiten Vergütungsmodells inklusive Tarifverträge wird sichergestellt, dass keine wesentlichen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen vorliegen. Unterschiede liegen vielmehr in der Art der von Frauen und Männern besetzten Positionen. Wir legen die Bandbreite der Gehälter und den Durchschnitt, unterteilt nach Führungskräften und Nichtführungs Kräften 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 allen darüber hinausgehenden Bonuszahlungen. Dienstwagen wurden nicht einbezogen, da der geldwerte Vorteil nicht berechenbar war. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir die Daten 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. 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. Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung können durchaus ein höheres maximales Entgelt im Vergleich zu Mitarbeitern mit Führungsverantwortung beziehen.

2012 und 2013 gingen die variablen Gehaltsanteile aufgrund der Ertragslage des Konzerns und der Tochtergesellschaften zurück.

---

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

Deutschland	2013			2012			2011		
	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt	Untergrenze	Obergrenze	Durchschnitt
<b>Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)</b>									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	26.369	259.745	72.729	26.369	215.066	64.866	26.369	164.000	46.624
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	30.594	120.000	111.251	29.253	125.000	112.105	29.253	120.000	56.363
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	0	34.093	10.356	234	35.780	16.655	0	53.963	25.364
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	0	18.098	7.096	0	31.771	12.399	0	45.413	15.580
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,2	0,5	1,5	1,1	0,6	1,7	1,1	0,7	1,2
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	1	0,5	0,7	0,0	0,9	0,7	1	0,8	0,6
<b>Nicht-Führungskräfte</b>									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	13.158	95.000	35.603	25.500	100.000	35.846	22.354	88.348	31.162
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	24.000	67.728	48.504	23.750	70.000	48.367	18.811	71.001	32.575
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	0	239.677	7.454	480	51.174	12.758	0	48.814	15.711
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	0	13.499	4.984	1.000	29.757	8.293	0	41.038	11.467
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,8	0,7	1,4	0,9	0,7	1,3	0,8	0,8	1,0
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	1	0,1	0,7	2,1	0,6	0,7	1	0,8	0,7

N100

USA	2013			2012			2011		
	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt
<b>Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)</b>									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	37.813	139.908	82.074	34.020	116.802	72.854	29.845	116.279	88.252
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	31.763	98.314	74.378	33.075	132.300	75.972	43.702	135.659	77.092
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	140	25.946	6.380	676	26.912	4.583	602	14.117	8.769
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	671	13.542	5.407	0	14.955	3.117	2.611	13.165	8.290
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	0,8	0,7	0,9	1,0	1,1	1,0	1,5	1,2	0,9
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	4,8	0,5	0,8	0,0	0,6	0,7	4,3	0,9	0,9
<b>Nicht-Führungskräfte</b>									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	18.192	98.314	61.702	18.313	98.280	36.487	16.930	116.279	33.886
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	18.256	98.314	54.296	18.059	98.280	31.394	16.930	100.775	26.303
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	76	16.750	2.296	0	12.475	708	844	12.710	7.150
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	76	7.239	3.717	0	6.771	387	365	9.534	7.090
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0	0,9	0,8
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	1,0	0,4	1,6	1	0,5	0,5	0,4	0,8	1,0

	2013			2012			2011		
	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt	Unter- grenze	Ober- grenze	Durch- schnitt
<b>Rest of the World</b>									
<b>Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)</b>									
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
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	-	-	-	-	0,8	0,9	0,8
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	-	-	-	-	-	-	1	0,7	0,9
<b>Nicht-Führungskräfte</b>									
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	<b>10.380</b>	<b>47.500</b>	<b>26.802</b>	14.500	57.854	38.798	13.740	60.000	41.825
Grundgehalt: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	<b>11.277</b>	<b>41.046</b>	<b>0</b>	11.277	41.047	2.440	10.305	35.674	0
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Männer, in €)	<b>961</b>	<b>12.500</b>	<b>5.165</b>	0	24.877	9.898	0	20.810	7.225
Boni: Spannweite und Durchschnitt (Frauen, in €)	<b>961</b>	<b>3.462</b>	<b>1.846</b>	0	13.993	2.561	677	10.108	2.799
Grundgehalt: Verhältnis Frauen zu Männer	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	0,8	0,7	0,1	0,8	0,6	0,0
Boni: Verhältnis Frauen zu Männer	<b>1,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	1	0,6	0,3	0	0,5	0,4

\* Aus Datenschutzgründen dürfen die Gehälter nicht für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen werden.

## N102

## ARBEITNEHMER- UND MENSCHENRECHTE

- / G4-HR4 / 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 und den USA schützt die Arbeitnehmer gegen Einschränkungen ihrer Rechte. Am Standort in Südafrika arbeiten bisher nur sieben Mitarbeiter und am Standort in Singapur nur dreizehn Mitarbeiter, was eine starke Partizipation der einzelnen Mitarbeiter an den Entscheidungen der Geschäftsführung begünstigt.
- / G4-HR5 + HR6 / Bei unseren Geschäftstätigkeiten besteht kein wesentliches Risiko für Kinderarbeit oder Arbeit von Jugendlichen unter gefährlichen Bedingungen. Es besteht auch kein wesentliches Risiko für Zwangsarbeit und Pflichtarbeit. Wir beschäftigen auch keine Strafgefangenen. Unsere Prozesse sind sehr transparent und werden über die Dokumentation in Arbeitsplänen kontrolliert. Bei unseren regelmäßigen Lieferantenaudits beachten wir diese Aspekte stets. Das Thema ist dennoch für uns wesentlich, weil unsere Wertkette aufgrund unserer Beschaffungsstrategie immer internationaler ausgerichtet sein wird und dadurch das Risiko steigt. Dies werden wir in der geplanten Risikoanalyse unserer Lieferkette berücksichtigen. In unserem Verhaltenskodex sowie in unserem Lieferantenkodex sprechen wir uns auch entschieden gegen Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit aus.
- / G4-HR10 / 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 sowie 2012 überarbeitet und so stärker an den Standard der Social Accountability (SA8000) angelehnt.  [G4-56](#) • S. N029//
- / G4-HR12 / Bei SOLARWORLD sind in den Jahren 2012 und 2013 keine Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen eingegangen. Veränderungen hinsichtlich der Wahrung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten wurden intern bei SOLARWORLD nicht registriert.

## LOKALE GEMEINSCHAFTEN

- / G4-S01 + S02 / Die Aktivitäten der SOLARWORLD SOLICIUM GMBH werden von Stakeholderprozessen begleitet. Im Stadtrat wurde mit SOLARWORLD diskutiert, wie der Transport auf möglichst umweltschonende Weise erfolgen kann. Die Genehmigungsanträge werden eine Renaturierung vorsehen. Bislang liegen uns aber keine Details vor. Kritische Stimmen haben uns bisher nicht erreicht. Im Gegenteil: Die Anwohner sind sehr erfreut über die Schaffung von Arbeitsplätzen in ihrer Region. Abgesehen davon wurden
-

keine Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen oder Förderprogramme umgesetzt. Auch wurden keine Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften identifiziert.

## KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG, POLITIK UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

/ 64-S03 / Die Verantwortung bezüglich Korruptionsrisiken liegt in der Hand der Vorstände und Geschäftsführer. Ferner haben wir eine Compliance Organisation aufgebaut. Diese besteht u. a. aus einem globalen Compliance Officer, der durch dezentrale lokale Compliance Officer unterstützt wird und einem Compliance Committee. Das Compliance Committee trifft sich mindestens viermal jährlich und bespricht u. a. vorbeugende Maßnahmen. Alle Risikobereiche erhielten Compliance-Schulungen. Die Konzernrevision führte im Geschäftsjahr 2012 insgesamt 13 Prüfungen durch. Davon betrafen fünf Prüfungen den Standort Bonn, drei Prüfungen den Standort Freiberg und eine Prüfung den Standort Hillsboro. Darüber hinaus wurden die SOLARWORLD Vertriebsgesellschaften in Singapur, Südafrika und USA geprüft. Wir definieren die Geschäftseinheit als ein Prüfobjekt: eine Abteilung, eine juristische Person oder ein Prozess. Es wurden 13 Objekte bezüglich diverser Risiken inklusive Compliance-Risiken geprüft. Insgesamt haben wir 2012 65 Prüfobjekte identifiziert, von denen 20 Prozent geprüft wurden. Im Jahr 2013 führte die Interne Revision zwei Prüfungen durch, beide am Standort Freiberg. Darüber hinaus war die Konzernrevisionen 2013 im Wesentlichen mit Beratung im Rahmen der Restrukturierung beschäftigt.

Zudem erheben wir den Anteil unserer Absatzvolumina in Ländern mit einem von Transparency International bestimmten Korruptionsindex < 60. Weitere Informationen sind im Lagebericht zu finden.

🔗 *KPIs & KPNs for ESG (Kernleistungsindikatoren und -beschreibungen der EFFAS/DVFA) • S. N107 // G4-56 • S. N029 // ➔ Einzelrisiken • S. 090 //*

### ④2 KORRUPTIONSRISIKEN // KORRUPTIONSINDEX < 60

	2013	2012	2011	2010
Korruptionsindex Handel	23,4 %	20,8 %	15,1 %	20,3 %
Korruptionsindex Wafer	86,6 %	90,5 %	71,3 %	47,5 %
<b>Korruptionsindex Total</b>	<b>44,5 %</b>	<b>25,6 %</b>	<b>54,3 %</b>	<b>31,3 %</b>

/ 64-S04 / Das Compliance Committee führte im Jahr 2012 sowie im Jahr 2013 jeweils eine Risikobetrachtung für den Konzern durch. Die Hauptrisikobereiche sind aufgrund der Geschäftstätigkeit von SOLARWORLD: 1. Kapitalmarkt-Compliance, 2. Korruption / Kartellrecht, 3. Exportkontrolle, 4. Datenschutz & IT-Sicherheit. Alle Angaben, die für Compliance gemacht werden, gelten daher auch für das Thema Korruptionsprävention.

## N104

/ 64- S05 / Es wurden 2012 und 2013 keine Korruptionsvorfälle ermittelt und es gibt auch keine laufenden oder abgeschlossenen Verfahren. Es wurden auch keinerlei Klagen vorgebracht.

/ 64-S06 / Politische Spenden werden grundsätzlich nicht getätigt.

/ 64-S08 / Im Berichtszeitraum sowie in den Jahren zuvor wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Rechtsvorschriften ermittelt und auch keine außergerichtlichen Schiedsverfahren abgehalten. Anfang 2014 erhielten wir zwei Bußgeldbescheide seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht aufgrund angeblicher Verletzung kapitalmarktrechtlicher Publikationspflichten, jeweils in Höhe von 25.000 Euro.

/ 64-S011 / Es wurden keine Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet oder gelöst.

### **KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT**

/ 64-PR1 + PR2 / Die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit werden über die Zertifizierung im Vorfeld für 100 Prozent der von uns hergestellten Produkte geprüft, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln.

Es gab in den Jahren 2012 und 2013 sowie in den Jahren zuvor keinerlei Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden.

### **KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN SOWIE KUNDENZUFRIEDENHEIT**

/ 64-PR3 / 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. Selbstverständlich entsprechen die SOLARWORLD Solarmodule den internationalen Anforderungen an Produktsicherheit und Benutzerfreundlichkeit. Sei es ein Listing nach dem Nordamerikanischen Standard UL1703 oder eine Zertifizierung gemäß der einschlägigen Normen IEC 61215 und IEC 61730. Im deutschen Markt trägt das SOLARWORLD Solarmodul als eines der wenigen Produkte in Verbindung mit dem hauseigenen Gestellsystem das GS-Zeichen („Geprüfte Sicherheit“) des VDE (Verband der Elektrotechnik). Seit 2011 wird die Leistung der SOLARWORLD Solarstrommodule SUNMODULE PLUS® durch den TÜV Rheinland überprüft. SOLARWORLD ist damit der erste deutsche Hersteller, der nach dieser Prüfgrundlage zertifiziert wurde. Das Prüfzeichen „Power controlled“ dokumentiert, dass die angegebene Leistung eingehalten und freiwillig von den

---

Solarfachleuten des unabhängigen Prüfdienstleisters überwacht wird. Bei den Batterien liegt ein Dokument des Herstellers bei, in welchem auf die Gefahrstoffe und den Umgang mit der Batterie eingegangen wird.



Folgende Informationen sind Teil der Kennzeichnung der von uns hergestellten Produkte (100 Prozent):

**43 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 entsprechend lokaler Vorschriften 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.

/ G4-PR4 / Es gab 2012 und 2013 keine Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen.

/ G4-PR5 / Wir erheben jährlich die Kundenzufriedenheit bei Großhändlern und Installateuren. 93,1 (2012: 93,8) Prozent unserer Kunden sind zufrieden bis sehr zufrieden. Die hohen Zufriedenheitswerte des Vorjahres bei den Globalmerkmalen „Zufriedenheit insgesamt“ sowie „Servicebewertung“ bzw. „Produktbewertung“ werden bestätigt. Beim „Preis-Leistungsverhältnis“ erreichen wir die geringsten Zufriedenheitswerte (Unzufriedenheitsanteil von 11 Prozent). G4-DMA • S. N010 //

-----

**N106** / G4-PR6 2012 und 2013 gab es keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften und somit auch  
+ PR9 / keine Bußgelder. Wir veräußern keine Produkte, deren Verkauf in bestimmten Märkten verboten ist  
oder die Gegenstand von Fragen von Stakeholdern oder öffentlichen Debatten sind.

## STANDARDS IN BEZUG AUF WERBUNG

/ G4-PR7 / Alle Kommunikationsaktivitäten von SOLARWORLD sind mittel- bis langfristige Initiativen, die darauf ausgelegt sind, Solarstromtechnologie 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 stand im Jahr 2012 insbesondere das Thema Elektromobilität im Fokus, repräsentiert durch eine Weltumrundung des Solarfahrzeugs SOLARWORLD GT, der das Thema saubere Energieversorgung und die Möglichkeiten solarer Mobilität ins öffentliche Bewusstsein rückt. Im Jahr 2013 stellen wir das erste seriennahe Elektro-Solarflugzeug, die SOLARWORLD e-One, vor.

Auch die netzferne Energieversorgung war im Jahr 2012 wieder ein zentrales Thema. Mit dem „Einstein Award“ wurde die Hilfsorganisation Water Missions International gewürdigt, die sich für das Betreiben von Wasseraufbereitungssystemen in Entwicklungsländern und Katastrophenregionen einsetzt. 2013 fokussierten wir auf das Thema Optimierung der Eigenverbrauchssteigerung, auch bekannt als „Smart Living“, mit unseren Produkten SUNTROL eManager (Mini-Computer zur Haussteuerung) und SUNPAC 2.0 (Batteriespeicher).

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/](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit/) z. B. fairer Wettbewerb und keine Diskriminierung. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt kontinuierlich per Freigabe der Werbeaktionen durch den Vorstand. Alle unsere Kommunikationsaktivitäten durchlaufen vor Realisierung einen Compliance-Check. Wir machen unsere Sponsoring-Aktivitäten stets transparent.

---

## 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) geben die „KPIs and KPNS for ESG 3.0“ heraus. 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.

### 44) LEISTUNGSINDIKATOREN UND BESCHREIBUNGEN (BRANCHE: RENEWABLE ENERGY EQUIPMENT)

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

Indikator	Name	Beschreibung	2014	2013	2012	2011	2010	Kommentar
ESG: E01-01 (Scope D)	Energieeffizienz	Gesamtenergieverbrauch (in GJ primär)	↑	2.595.288 cp	3.944.161 cp	5.082.495 cp	4.944.072 cf	Für 2014 wird ein Wachstum (unterproportional zur Produktionssteigerung) erwartet. ☉ G4-EN4 • S. N057//
ESG: E02-01 (Scope D)	Treibhausgasemissionen	Gesamte Treibhausgasemissionen (in tCO <sub>2eq</sub> )	↑	95.700 cp	139.372 cp	188.639 cf	178.886 cf	Schätzwert ☉ G4-N16 • S. N059//
ESG: S01-01 (Scope D)	Arbeitskräftefluktuation	Anteil der ausgeschiedenen Mitarbeiter pro Jahr	↓	15 %	16,4 %	15,5 %	8,7 %	Es wird bisher nicht zwischen Voll- und Teilzeit differenziert. ☉ G4-LA12 • S. N090//
ESG: S02-02 (Scope D)	Aus- und Weiterbildung/ Training & Qualifikation	Durchschnittliche Trainingsausgaben/Mitarbeiter (in €)	↑	200,17	310,90	394,17	312,21	☉ G4-LA9 • S. N088//
ESG: S03-01 (Scope D)	Altersstruktur der Belegschaft	in Zehnjahresschritten	↔	<30: 19 % 30-40: 32 % 40-50: 29 % >50: 21 %	<30: 23 % 30-40: 33 % 40-50: 28 % >50: 17 %	<30: 28 % 30-40: 31 % 40-50: 25 % >50: 16 %	<30: 28 % 30-40: 29 % 40-50: 28 % >50: 15 %	☉ G4-LA12 • S. N090//
ESG: S08-01 (Scope D)	Entlohnung	Gesamtumfang aller Bonuszahlungen (in Mio. €)	↑	12	19	5,4	17,4	Wir vergeben keine Aktienoptionen. Angaben bis 2012 nur gewinnorientierte Mitarbeitervergütung (GOMAB). ☉ G4-LA13 • S. N098//
ESG: S08-02 (Scope D)	Entlohnung	Anzahl FTE, die 90 % der Bonuszahlungen erhalten	Dazu liegen uns bisher keine Daten vor, da unsere Datenbank eine solche Auswertung nicht ermöglicht.					

N108

Indikator	Name	Beschreibung	2014	2013	2012	2011	2010	Kommentar
ESG: S08-03 (Scope D)	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. Nachhaltigkeit ist eine Säule unseres Kompetenzmodells.					
ESG: V01-01 (Scope D)	Prozessrisiken	Ausgaben und Bußgelder für Klagen und Gerichtsverfahren in Bezug auf wettbewerbsfeindliches Verhalten, Anti-Trust, Monopolverhalten (in Mio. €)	↓	0,4	3	1	0	Im Rahmen der Handelsklage bzw. Handelsbeschwerden investierte SOLARWORLD 2011 die angegebene Summe in den USA und 2012 und 2013 die angegebene Summe in der EU und in den USA.
ESG: V02-01 (Scope D)	Korruption	Anteil von Geschäftstätigkeit in Regionen mit Korruptionsindex unter 60	↑	45 %	26 %	54 %	31 %	Seit 2009 Angaben für Wafer und Handel, zuvor nur für Handel © G4-S02 • S. N102//
ESG: V03-02 (Scope D)	Ertrag aus neuen Produkten	Ertragsanteil von Produkten, die vor weniger als 12 Monaten in den Markt eingeführt wurden	↔	60 %	55 %	40 %	30 %	Die Angaben beziehen sich auf Module, Gestellsysteme und Kits. Die Schätzung erfolgte basierend auf den Daten der SOLARWORLD AG und bezieht Produkte, bei denen nur geringe Anpassungen vorgenommen wurden, nicht ein.
ESG: V04-01 (Scope D)	Innovation	Gesamte F&E-Aufwendungen (in Mio. €)	↔	26,5	49,1	27,2	19,2	☞ <u>Innovationsbericht</u> • S. 058//
ESG: V04-12 (Scope D)	Innovation	Gesamtinvestition in Forschung zu ESG-relevanten Aspekten	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Unser gesamtes Geschäft (Solarenergie) ist ESG-relevant.
ESG: E23-02 (Scope II)	Produktionsausfall	Monetäre Auswirkung des Produktionsausfalls aufgrund von Materialengpässen (in €)	↔	0	0	0	0	© G4-DMA • S. N010//
ESG: E28-01 (Scope II)	Wasserverbrauch	Gesamtwasserentnahme (in m³)	↑	1.168.417 ep	1.260.735 ep	1.466.030 ep	1.431.642 ef	© G4-EN8 • S. N057//

Indikator	Name	Beschreibung	2014	2013	2012	2011	2010	Kommentar
ESG: E33-01 (Scope II)	Umweltverträglichkeit	Anteil der nach DIN ISO 14001 zertifizierten Standorte (gewichtet mit der Durchschnittskapazität der Produktion)	↔	100 %	100 %	100 %	100 %	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	0	0	Wir tätigen seit 2010 keine politischen Spenden mehr.
ESG: S11-01 (Scope II)	Verlegung von Arbeitsplätzen aufgrund von Restrukturierung	Gesamtkosten der Verlegung (in T€) inklusive Entschädigungszahlungen, Abfindungen, Auslagerung, Einstellungen, Training, Beratung	↓	112	125	766	507	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	↔	93,1 %	93,8 %	93,6 %	85,8 %	Aggregierte Zahl (Handel) ⊕ <u>Prognosebericht</u> • S. 110//
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</u> • S. 055//					
ESG: V28-01 (Scope II)	Lieferkette	Gesamtzahl der Lieferanten	↔	ca. 180	ca. 195	ca. 200	–	Bill of Material ⊕ <u>G4-DMA</u> • S. N010//
ESG: V28-02 (Scope II)	Lieferkette	Anteil (Volumen) der drei größten externen Lieferanten	↔	13 %	13 %	> 15 %	–	⊕ <u>G4-DMA</u> • S. N010//
ESG: V28-03 (Scope II)	Lieferkette	Umsatzanteil der Lieferanten (in Prozent)	↔	ca. 60 %	ca. 60 %	ca. 60 %	–	Direktes Material ⊕ <u>G4-DMA</u> • S. N010//
ESG: E17-35 (Scope III)	Lieferengpässe	Umsatzanteil von Produkten, die Indium enthalten	Keine Verwendung.					
ESG: E17-36 (Scope III)	Lieferengpässe	Gesamtbeschaffungsvolumen Indium	Keine Verwendung.					

N110

Indikator	Name	Beschreibung	2014	2013	2012	2011	2010	Kommentar	
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. ☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010//						
ESG: E23-01 (Scope III)	Produktionsausfall	Produktionsausfall, d.h. Differenz zwischen geplanter und tatsächlicher Produktion, aufgrund von Materialengpässen (in Prozent)	↔	0 %	0 %	0 %	0 %	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010//	
ESG: E28-02 (Scope III)	Wasserverbrauch	Wasser (in m³/MWp)	↓	2.958	2.253	-	-	Siehe auch Gesamtwasserverbrauch: ☉ <u>G4-EN8</u> • S. N057//	
ESG: E28-03 (Scope III)	Wasserverbrauch	Grundwasserverbrauch (in m³)	↑	0 ep	0 ep	500 ep	-	Dazu liegen uns für das Jahr 2011 erstmalig Daten vor.	
ESG: E28-04 (Scope III)	Wasserverbrauch	Abwasserleitungen (in m³)	↑	1.012.111 ep	997.022 ep	1.404.641 ep	1.339.407 mf	☉ <u>G4-N21</u> • S. N061//	
ESG: V05-01 (Scope III)	Kundenbindung	Anteil Neukunden (Fachpartner)	↔	39 % (direkte Kunden) 35 % (Fachpartner)	64 %	20 %	7 %	Die konzernweite Kennzahl bezieht sich auf Modul- und Systemkunden. Bis einschließlich 2011 wurden die Angaben auf Basis der Daten der SOLARWORLD AG geschätzt. Ab 2013 unterscheiden wir zwischen direkten Kunden und Fachpartnern.	
ESG: V05-03 (Scope III)	Kundenbindung	Marktanteil (Gesamt)	↑	2 %	2 %	4 %	5 %		
ESG: V28-04 (Scope III)	Lieferkette	Einhaltung der ESG-Standards durch die Lieferanten	Die Hauptlieferanten werden in einem 2-3-Jahresrhythmus QHSE-Audits unterzogen. Der Lieferantenkodex wurde Anfang 2011 veröffentlicht und 2012 aktualisiert. ☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010//						
ESG: V28-05 (Scope III)	Lieferkette	Anreize für die Beschaffung, Lieferanten auszuwählen, die hinsichtlich ESG gut aufgestellt sind, selbst wenn diese Lieferanten höhere Preise verlangen	Die SOLARWORLD Mindeststandards müssen eingehalten werden. Zudem fließt die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten systematisch in ihre Bewertung ein. ☉ <u>Global Supply Chain – Beschaffung</u> • S. 056// ☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010//						

## GC COP, GRI-INDEX UND APPENDIX

N111

## GLOBAL COMPACT (FORTSCHRITTSMITTEILUNG) – GC ADVANCED LEVEL

Diese Fortschrittsmitteilung umfasst die Unterstützungserklärung für den Global Compact: [☞ Bericht-erstattung zum Thema Nachhaltigkeit • S. 004//](#), die Beschreibung der praktischen Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact in den Jahren 2012 und 2013 sowie die Messung der Ergebnisse unter der Verwendung der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative.

#### 49 ÜBERSICHT ZUR FORTSCHRITTSMITTEILUNG (GLOBAL COMPACT)

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

N112

Prinzipien	Selbstverpflichtung: Zitate
Prinzip 1, 2, 6	<b>Leitlinie 1:</b> „Wir stehen für Respekt und Chancengleichheit.“
Prinzip 7	<b>Leitlinie 2:</b> „Wir produzieren umweltschonend und wenden die bestmöglichen Prozess- und Produktstandards an.“
Prinzip 7	<b>Leitlinie 3:</b> „Mit den vorhandenen Ressourcen gehen wir verantwortungsvoll und sparsam um.“
Prinzip 1 und 2	<b>Leitlinie 4:</b> „Gesundheitliche Beeinträchtigungen und Risiken durch Prozesse und Produkte der SOLARWORLD lassen wir nicht zu.“
Prinzip 10	<b>Leitlinie 5:</b> „Fairer Wettbewerb ist die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit: Bestechung und Korruption sind rechtswidrig und werden nicht toleriert.“
Prinzip 1–10, insbesondere Prinzip 4 und 5	<b>Leitlinie 10:</b> „Wir unterstützen die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und fordern dessen Einhaltung auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.“
Prinzip 1 und 2	<b>Verhaltenskodex:</b> „Wir respektieren die Rechte und die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“
Prinzip 3	<b>Verhaltenskodex:</b> „Der SOLARWORLD Konzern wahrt die Vereinigungsfreiheit und erkennt das Recht auf Kollektivverhandlungen an.“
Prinzip 4 und 5	<b>Verhaltenskodex:</b> „Zwangs- und Kinderarbeit ist per Gesetz in den meisten Ländern sowie weltweit beim SOLARWORLD Konzern strengstens untersagt.“
Prinzip 6	<b>Verhaltenskodex:</b> „Niemand, unabhängig von seinem kulturellen, religiösen oder persönlichen Hintergrund, darf beim SOLARWORLD Konzern Diskriminierung ausgesetzt sein.“
Prinzip 7–9	<b>Verhaltenskodex:</b> „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 und internationalen Standards einzuhalten.“
Prinzip 10	<b>Verhaltenskodex:</b> „Der SOLARWORLD Konzern stimmt den 1999 veröffentlichten Verhaltensrichtlinien der Internationalen Handelskammer zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr und der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) -Konvention zur Bestechungsbekämpfung von 1997 zu. Bitte beachten Sie, dass weder im Inland, noch im Ausland direkt oder indirekt im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit unberechtigte Vorteile angeboten oder gewährt werden dürfen, unabhängig, ob in Form von Geldzahlungen oder anderen Leistungen. Unsere geschäftlichen Tätigkeiten unterliegen ferner den im jeweiligen Land geltenden Gesetzen gegen Bestechung, unter anderem dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und dem UK Bribery Act. Da wir unsere internationale Geschäftstätigkeit zunehmend ausweiten, ist Umsicht in diesem Bereich von äußerster Wichtigkeit. Wachsender Konkurrenzdruck im In- und Ausland darf keinesfalls unsere Selbstverpflichtung zu ethischem Verhalten und zur Einhaltung der Gesetze unterminieren.“

Prinzipien	Systeme	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1–10	Werte und Leitlinien	@ <a href="http://www.solarworld.de/werte-und-leitlinien/">www.solarworld.de/werte-und-leitlinien/</a>
Prinzip 1–10	Lieferantenkodex	Ⓢ <a href="#">G4-56</a> • S. N029 // <a href="#">G4-DMA</a> • S. N010 // @ <a href="http://www.solarworld.de/lieferantenkodex/">www.solarworld.de/lieferantenkodex/</a>
Prinzip 1 und 2	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement	Ⓢ <a href="#">GRI-Index</a> • S. N118 // Ⓢ <a href="#">G4-LA5 – LA8</a> • S. N082 //
Prinzip 1 und 2	Keine Nutzung privater Sicherheitsdienste durch den SOLARWORLD Konzern	
Prinzip 3	Verbands- und gewerkschaftsneutrale Leitlinien und Verfahren	Ⓢ <a href="#">G4-11</a> • S. N080 // <a href="#">G4-HR4</a> • S. N102 //
Prinzip 3	Voraussetzungen, um Verbands- oder Gewerkschaftsfunktionen auszuüben	Ⓢ <a href="#">G4-11</a> • S. N080 // <a href="#">G4-HR4</a> • S. N102 //
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	Ⓢ <a href="#">G4-DMA</a> • S. N010 // <a href="#">G4-EN1 – 34</a> • S. N053 //
Prinzip 1–7, 10	Hohe gesetzliche Standards in Deutschland und den USA	Ⓢ <a href="#">G4-EN21</a> • S. N061 // <a href="#">G4-EN28</a> • S. N067 // <a href="#">G4-LA6</a> • S. N082 // <a href="#">G4-HR4</a> • S. N102 // <a href="#">G4-PR3</a> • S. N104 // <a href="#">G4-PR6</a> • S. N105 // <a href="#">G4-PR9</a> • S. N106 //
Prinzip 10	Compliance Management System	Ⓢ <a href="#">G4-56</a> • S. N029 //

## N114

Prinzipien	Maßnahmen in den Jahren 2012 und 2013	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1–10	Neuaufstellung des Compliance Management Systems	☉ <a href="#">G4-56</a> • S. N029//
Prinzip 1–10	Hinweisgebersystem SOLARWORLD SpeakUp 2013 eingeführt	☉ <a href="#">G4-56</a> • S. N029//
Prinzip 1–10	Nachhaltige Konzernführung	☉ <a href="#">G4-56</a> • S. N029//
Prinzip 3	Vereinbarungen mit Gewerkschaften	☉ <a href="#">G4-11</a> • S. N080// <a href="#">G4-HR5</a> • S. N102//
Prinzip 7–9	Lebenszyklusanalyse	☞ <a href="#">Umwelt</a> • S. 062// ☉ <a href="#">G4-EN27</a> • S. N064//
Prinzip 7	Vorsorgeprinzip	☉ <a href="#">G4-14</a> • S. N017//
Prinzip 8	PR-Aktivitäten zur Bewusstseinschärfung	☞ <a href="#">Global Supply Chain – Beschaffung</a> • S. 056// ☉ <a href="#">G4-PR6</a> • S. N105//
Prinzip 9	Kontinuierlich, weil ausschließliches Geschäftsfeld = Solarenergie	☞ <a href="#">Vorab: Klare Worte</a> • S. 003//
Prinzip 9	Technische Innovationen in Forschung & Entwicklung (reiner Solarkonzern)	☞ <a href="#">Strategie und Handeln</a> • S. 028//
Prinzip 9	Solar2World Projekte	☉ <a href="#">Solar2World</a> • S. N022//

Prinzipien	Leistung (siehe GRI-Leistungsindikatoren)	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1	Unterkategorie: Menschenrechte (alle Aspekte) Unterkategorie: Gesellschaft – Lokale Gemeinschaften	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-HR1 + HR3</u> • S. N118// <u>G4-HR2 + HR4 – 12</u> • S. N102// <u>SO1 – 2</u> • S. N102//
Prinzip 2	Unterkategorie: Menschenrechte (alle Aspekte)	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-HR1 + HR3</u> • S. N118// <u>G4-HR2 + HR4 – 12</u> • S. N102//
Prinzip 3	G4-11 Unterkategorie: Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung Unterkategorie: Menschenrechte – Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-11</u> • S. N080// <u>G4-LA5</u> • S. N082//
Prinzip 4	Unterkategorie: Menschenrechte – Zwangs- oder Pflichtarbeit	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-HR6</u> • S. N102//
Prinzip 5	Unterkategorie: Menschenrechte – Kinderarbeit	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-HR5</u> • S. N102//
Prinzip 6	G4-10 Unterkategorie: Arbeitspraktiken und Arbeitsbedingungen (alle Aspekte) Unterkategorie: Menschenrechte – Nichtdiskriminierung	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-10</u> • S. N069// <u>LA1 – 16</u> • S. N074// <u>G4-HR3</u> • S. N118//
Prinzip 7	Kategorie: Umwelt (alle Aspekte)	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-EN1 – 28</u> • S. N053//
Prinzip 8	Kategorie: Umwelt (alle Aspekte)	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-EN1 – 28</u> • S. N053//
Prinzip 9	Kategorie: Umwelt (alle Aspekte)	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-EN1 – 28</u> • S. N053//
Prinzip 10	Unterkategorie: Gesellschaft – Anti-Korruption Unterkategorie: Gesellschaft – Politik	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// <u>G4-SO3 – 5</u> • S. N103// <u>G4-SO6</u> • S. N104//

Kriterium	Erläuterung/Querverweise
1 Verankerung in Unternehmensfunktionen und Geschäftseinheiten	Das SOLARWORLD Management legt die Strategie fest und ist verantwortlich für die Umsetzung entlang der Prinzipien des Global Compact. Der Vorstand hat die Aufsicht über die Umsetzung. ☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010// ☉ <u>Unternehmenssteuerung und Kontrolle</u> • S. 033//
2 Aufnahme der Prinzipien des Global Compact in die Wertkette	SOLARWORLD verfügt über einen Lieferantenkodex. 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. ☉ <u>G4-56</u> • S. N029// Es werden in regelmäßigen Abständen Lieferantenaudits durchgeführt. Wir bewerten dabei die Lieferanten entlang unserer fünf Dimensionen (kaufmännische Kriterien, Qualität, Technologie, Logistik und Nachhaltigkeit).
3 belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Menschenrechte	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird der Schutz der Menschenrechte thematisiert. ☉ <u>G4-56</u> • S. N029// Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und sonstigen Führungskräfte verantwortlich.

# N116

	Kriterium	Erläuterung/Querverweise
4	effektive Managementsysteme zur Integration der Menschenrechtsprinzipien	SOLARWORLD verfügt über ein Compliance Management System. Die Compliance-Schulungen fokussierten 2012 und 2013 auf die Hauptrisiken im Konzern, so dass dieses Thema noch nicht bearbeitet werden konnte. Dies ist aber für zukünftige Basisschulungen vorgesehen. Das Thema ist insbesondere im Lieferantenmanagement bedeutend. Das Hinweise und Beschwerden rund um das Thema Integrität können an SOLARWORLD interne Stellen (z. B. Compliance Officer) sowie anonym über SOLARWORLD SpeakUp abgegeben werden.
5	effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Menschenrechten	Monitoring und Evaluierung erfolgen über die internen Anlaufstellen (z. B. Compliance Officer) und über SOLARWORLD SpeakUp.
6	belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Arbeitsnormen	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex werden Arbeitsnormen thematisiert. © G4-56 • S. N029// Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und weiteren Führungskräfte verantwortlich.
7	effektive Managementsysteme zur Integration der Arbeitsnormen	Human Resources gewährleistet die Beachtung der Arbeitsnormen im Konzern. Darüber hinaus ist das Thema insbesondere im Lieferantenmanagement bedeutend. Hinweise und Beschwerden rund um das Thema Integrität können an SOLARWORLD interne Stellen (z. B. Compliance Officer) sowie anonym über SOLARWORLD SpeakUp abgegeben werden.
8	effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Arbeitsnormen	Monitoring und Evaluierung erfolgen über die internen Anlaufstellen (z. B. Compliance Officer) und über SOLARWORLD SpeakUp.
9	belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Umweltschutz	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird Umweltschutz thematisiert. © G4-56 • S. N029// 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.
10	effektive Managementsysteme zur Integration von Umweltschutz	SOLARWORLD ist nach DIN ISO 14001 zertifiziert. Über das Umweltmanagement hinaus existieren lokale Green Teams, in denen sich Mitarbeiter für Nachhaltigkeit engagieren. Hinweise und Beschwerden rund um das Thema Integrität können an SOLARWORLD interne Stellen (z. B. Compliance Officer) sowie anonym über SOLARWORLD SpeakUp abgegeben werden.
11	effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Umweltschutz	Monitoring und Evaluierung erfolgen über die internen Anlaufstellen (z. B. Compliance Officer) und über SOLARWORLD SpeakUp.
12	belastbare Verpflichtungen, Strategien und Unternehmenspolitiken im Bereich Korruptionsbekämpfung	Im Verhaltenskodex bezieht sich SOLARWORLD explizit auf die Prinzipien des Global Compact. Auch im Lieferantenkodex wird Korruptionsbekämpfung thematisiert. © G4-56 • S. N029// Für die Einhaltung der Vorschriften sind insbesondere die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und weiteren Führungskräfte verantwortlich.
13	effektive Managementsysteme zur Integration von Korruptionsbekämpfung	SOLARWORLD verfügt über ein Compliance Management System. 2012 und 2013 wurden Compliance-Schulungen für Führungskräfte und Compliance Officer durchgeführt, in denen u. a. das Thema Korruptionsbekämpfung, bearbeitet wurde. Hinweise und Beschwerden rund um das Thema Integrität können an SOLARWORLD interne Stellen (z. B. Compliance Officer) sowie anonym über SOLARWORLD SpeakUp abgegeben werden.

Kriterium	Erläuterung/Querverweise
14 effektive Monitoring- und Evaluierungsmechanismen zur Integration von Korruptionsbekämpfung	Monitoring und Evaluierung erfolgen über die internen Anlaufstellen (z. B. Compliance Officer) und über SOLARWORLD SpeakUp.
15 unternommene Aktivitäten zur Unterstützung der UN Ziele und Themen	SOLARWORLD hat die Unternehmensstrategie und die operativen Prozesse darauf ausgerichtet, den Beitrag zu den Global Compact Prinzipien zu steigern. ☉ <a href="#">G4-56</a> • <a href="#">S. N029</a> // SOLARWORLD führt zudem in Zusammenarbeit mit NGOs und karitativen Einrichtungen Projekte durch, die die UN Ziele und Themen unterstützen. ☉ <a href="#">Solar2World</a> • <a href="#">S. N022</a> //
16 Strategische soziale Investitionen und Philanthropie	Unter der Dach Solar2World führt SOLARWORLD Projekte zur solaren Elektrifizierung in Entwicklungsländern durch. ☉ <a href="#">Solar2World</a> • <a href="#">S. N022</a> //
17 Öffentliches Engagement in der Politikentwicklung	Um den Anteil der Photovoltaik an der Energieversorgung zu erhöhen, engagiert sich SOLARWORLD gesellschaftspolitisch und setzt sich für entsprechende Förderprogramme ein. ☉ <a href="#">G4-S06</a> • <a href="#">S. N104</a> //
18 Partnerschaften, Maßnahmen im Zusammenschluss mit anderen Organisationen	SOLARWORLD führt in Zusammenarbeit mit NGOs und karitativen Einrichtungen Projekte durch, die die UN Ziele und Themen unterstützen. ☉ <a href="#">Solar2World</a> • <a href="#">S. N022</a> //
19 Engagement und Leadership des Vorstandsvorsitzenden	☞ <a href="#">Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit</a> • <a href="#">S. 004</a> //
20 Diskussion strategischer Aspekte des Global Compact auf Vorstandsebene	Der Vorstand überwacht die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns. ☉ <a href="#">G4-56</a> • <a href="#">S. N029</a> // Die kurz- und mittelfristigen Hauptchancen und -risiken werden offengelegt. ☞ <a href="#">Konzernlagebericht Prognose</a> • <a href="#">S. 086</a> //
21 Stakeholder Engagement mit allen wichtigen Gruppen	SOLARWORLD erläutert die Stakeholderanalyse, inkl. Stakeholderübersicht sowie Prozess der Stakeholderidentifizierung und -einbindung ☉ <a href="#">G4-24 – 27</a> • <a href="#">S. N034</a> //

## GLOBAL REPORTING INITIATIVE (EINSTUFUNG UND INDEX)

**46) GRI-INDEX „IN ÜBEREINSTIMMUNG“ MIT DEN GRI-LEITLINIEN G4 – UMFASSENDE OFFENLEGUNG**

Prüferische Durchsicht durch die BDO AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**G4 GRI Inhaltsverzeichnis****Allgemeine Standardangaben**

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Überprüfung
<b>Strategie und Analyse</b>				
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	→ <i>Vorwort des Vorstands</i> • S. 006//	Nicht anwendbar	Nein
G4-2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	⊗ <i>G4-2</i> • S. N004//	Nicht anwendbar	Nein
<b>Organisationsprofil</b>				
G4-3	Name der Organisation	SOLARWORLD AG	Nicht anwendbar	Nein
G4-4	Wichtigsten Marken, Produkte, Dienstleistungen	→ <i>Glossar</i> • S. 222// Wir sind ein vertikal integriertes Unternehmen und greifen gelegentlich auf Lohnfertigung zurück. Unsere Logistik vom Werktor zum Kunden wird von Dienstleistungsunternehmen übernommen.	Nicht anwendbar	Nein
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Bonn, Deutschland	Nicht anwendbar	Nein
G4-6	Länder der Geschäftstätigkeit	→ <i>SOLARWORLD Konzernstruktur zum 31. Dezember 2013</i> • S. 156//	Nicht anwendbar	Nein
G4-7	Eigentumsverhältnisse und die Rechtsform	→ <i>Aktionärsstruktur</i> • S. 039//	Nicht anwendbar	Nein
G4-8	Märkte	→ <i>Der Markt</i> • S. 044// <i>Strategie und Handeln</i> • S. 028//	Nicht anwendbar	Nein
G4-9	Größe der Organisation	→ <i>Finanzlage</i> • S. 075// <i>Mitarbeiter</i> • S. 066//	Nicht anwendbar	Nein
G4-10	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	⊗ <i>G4-10</i> • S. N069//	Nicht anwendbar	Ja
G4-11	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	⊗ <i>G4-11</i> • S. N080//	Nicht anwendbar	Ja
G4-12	Lieferkette der Organisation	⊗ <i>G4-12</i> • S. N013//	Nicht anwendbar	Nein
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Lieferketten, oder Eigentumsverhältnisse	→ <i>Konzernstruktur und Segmente</i> • S. 025// <i>SOLARWORLD Konzernstruktur zum 31. Dezember 2013</i> • S. 156//	Nicht anwendbar	Nein
G4-14	Vorsorgeprinzip	⊗ <i>G4-14</i> • S. N017//	Nicht anwendbar	Nein
G4-15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	⊗ <i>G4-15</i> • S. N031//	Nicht anwendbar	Nein
G4-16	Mitgliedschaften	⊗ <i>G4-16</i> • S. N032//	Nicht anwendbar	Nein

## G4 GRI Inhaltsverzeichnis

## Allgemeine Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Ausschluss	Externe Überprüfung
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>				
G4-17	Organisationsstruktur	➔ <u>Konzernstruktur und Segmente</u> • S. 025//	Nicht anwendbar	Nein
G4-18	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	Ⓞ <u>G4-18</u> • S. N005//	Nicht anwendbar	Nein
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Ⓞ <u>G4-19</u> • S. N006//	Nicht anwendbar	Nein
G4-20	Grenzen innerhalb der Organisation	Ⓞ <u>G4-20</u> • S. N006//	Nicht anwendbar	Nein
G4-21	Grenzen außerhalb der Organisation Aspekts	Ⓞ <u>G4-21</u> • S. N006//	Nicht anwendbar	Nein
G4-22	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	Ⓞ <u>G4-22</u> • S. N009//	Nicht anwendbar	Nein
G4-23	Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder Messmethoden	Ⓞ <u>G4-23</u> • S. N009//	Nicht anwendbar	Nein
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>				
G4-24	Stakeholdergruppen	Ⓞ <u>G4-24</u> • S. N034//	Nicht anwendbar	Nein
G4-25	Identifikation und Auswahl der Stakeholder	Ⓞ <u>G4-25</u> • S. N034//	Nicht anwendbar	Nein
G4-26	Einbeziehung von Stakeholdern	Ⓞ <u>G4-26</u> • S. N036//	Nicht anwendbar	Nein
G4-27	Fragen und Bedenken von Stakeholdern und Reaktion des Unternehmens	Ⓞ <u>G4-27</u> • S. N038//	Nicht anwendbar	Nein
<b>Berichtsprofil</b>				
G4-28	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2013 (01.01.2013 – 31.12.2013) = Geschäftsjahr 2013	Nicht anwendbar	Nein
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	Kalenderjahr 2012 (01.01.2012 – 31.12.2012) = Geschäftsjahr 2012	Nicht anwendbar	Nein
G4-30	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.)	Jährlich	Nicht anwendbar	Nein
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	Dr. Felicia Müller-Pelzer @ <a href="mailto:sustainability@solarworld.de">sustainability@solarworld.de</a> //	Nicht anwendbar	Nein
G4-32	GRI-Index	Die vorliegende Tabelle Ⓞ <u>GRI-Index</u> • S. N118//	Nicht anwendbar	Nein
G4-33	Bestätigung durch Dritte	Ⓞ <u>G4-33</u> • S. N025// <u>Bescheinigung</u> • S. N129//	Nicht anwendbar	Nein

N120

## G4 GRI Inhaltsverzeichnis

## Allgemeine Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Überprüfung
<b>Unternehmensführung</b>				
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	☞ <u>Der Vorstand der SOLARWORLD AG • S. 007// Nachtragsbericht • S. 080//</u>	Nicht anwendbar	Nein
G4-35	Delegierung von Befugnissen	☞ <u>G4-35 • S. N027//</u>		Nein
G4-36	Nachhaltigkeitsorganisation	☞ <u>G4-36 • S. N026//</u>		Nein
G4-37	Prozesse zur Beratung zwischen Stakeholdern und den höchsten Kontrollorganen	☞ <u>G4-37 • S. N027//</u>		Nein
G4-38	Angaben für Organisationen ohne Aufsichtsrat	nicht zutreffend		Nein
G4-39	Angabe, ob die Vorsitzenden der höchsten Kontrollorgane gleichzeitig Geschäftsführer sind	Der Vorstandsvorsitzende (Chief Executive Officer) gehört per definitionem zum Top-Management.		Nein
G4-40	Prozess zur Bestimmung der Zusammensetzung, Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder der höchsten Kontrollorgane und seiner Ausschüsse unter Berücksichtigung der Vielfalt (Gender und weitere Indikatoren)	☞ <u>G4-40 • S. N025//</u>		Nein
G4-41	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten innerhalb der höchsten Kontrollorgane	☞ <u>G4-41 • S. N025//</u>		Nein
G4-42	Rolle der höchsten Kontrollorgane und der wichtigsten Führungskräfte bei der Weiterentwicklung des Unternehmenszweckes	☞ <u>G4-42 • S. N027//</u>		Nein
G4-43	Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitskenntnisse der höchsten Kontrollorgane	☞ <u>G4-43 • S. N026//</u>		Nein
G4-44	Verfahren zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung der höchsten Kontrollorgane selbst	☞ <u>G4-44 • S. N028//</u>		Nein
G4-45	Verfahren der höchsten Kontrollorgane zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	☞ <u>G4-45 • S. N027//</u>		Nein
G4-46	Rolle der höchsten Kontrollorgane im Risikomanagement	☞ <u>G4-46 • S. N028//</u>		Nein
G4-47	Überprüfung von Auswirkungen, Risiken und Chancen	☞ <u>G4-47 • S. N028//</u>		Nein
G4-48	Formelle Prüfung und Bewilligung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	☞ <u>G4-48 • S. N006//</u>		Nein
G4-49	Mitteilungsverfahren für kritische Anliegen	☞ <u>G4-49 • S. N027//</u>		Nein
G4-50	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	☞ <u>G4-50 • S. N027//</u>		Nein
G4-51	Vergütungspolitik für das Top-Management und Bezug zur Nachhaltigkeitsleistung	☞ <u>G4-51 • S. N028//</u>		Nein
G4-52	Festlegung der Vergütung	☞ <u>G4-52 • S. N028//</u>		Nein
G4-53	Vergütungspolitik	☞ <u>G4-53 • S. N029//</u>		Nein

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Überprüfung
G4-54	Gehältervergleich	☉ <u>G4-54</u> • S. N029 //		Nein
G4-55	Gehältervergleich prozentual	☉ <u>G4-55</u> • S. N029 //		Nein

Ethik und Integrität

G4-56	Mission, Werte, Verhaltenskodizes und Prinzipien sowie Status der Implementierung	☉ <u>G4-56</u> • S. N029 //	Nicht anwendbar	Nein
G4-57	Interne und externe Verfahren zur Beratung zu Themen der Ethik und der Integrität	☉ <u>G4-57</u> • S. N030 //		Nein
G4-58	Interne und externe Verfahren zur Beratung zur Meldung von Bedenken zu Themen der Ethik und der Integrität	☉ <u>G4-58</u> • S. N030 //		Nein

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Offenlegung des Managementansatzes (DMA)

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
G4-DMA	Managementansatz hinsichtlich der wesentlichen Aspekte und Themen	☉ <u>G4-DMA</u> • S. N010 //		Nein

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
<b>Ökonomie</b>				
G4-EC1	unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	☉ <u>G4-EC1</u> • S. N046 //		Ja
G4-EC2	finanzielle Folgen des Klimawandels	☉ <u>G4-EC2</u> • S. N047 //		Ja
G4-EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	☉ <u>G4-EC3</u> • S. N050 //		Ja
G4-EC4	finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	☉ <u>G4-EC4</u> • S. N051 //		Ja
G4-EC5	Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	Entlohnung immer über Mindestlohn ☉ <u>G4-EC5</u> • S. N051 //		Ja
G4-EC6	Standortbezogene Auswahl von Personal	☉ <u>G4-EC6</u> • S. N051 //		Ja
G4-EC7	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	☉ <u>G4-EC7</u> • S. N052 //		Ja
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EC9	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	☉ <u>G4-EC9</u> • S. N052 //		Ja

N122

## G4 GRI Inhaltsverzeichnis

## Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
<b>Ökologie</b>				
G4-EN1	eingesetzte Materialien	☉ <u>G4-EN1</u> • S. N053//		Ja
G4-EN2	Recyclingmaterial	☉ <u>G4-EN2</u> • S. N054//		Ja
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	☉ <u>G4-EN3</u> • S. N054//		Ja
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	☉ <u>G4-EN4</u> • S. N057//		Ja
G4-EN5	Energieintensität	☉ <u>G4-EN5</u> • S. N057//		Ja
G4-EN6	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	☉ <u>G4-EN6</u> • S. N057//		Ja
G4-EN7	Initiativen für Energieeffizienz und Erneuerbare Energien	☉ <u>Global Supply Chain – Beschaffung</u> • S. 056// ☉ <u>G4-EN7</u> • S. N057//		Ja
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme	☉ <u>G4-EN8</u> • S. N057//		Ja
G4-EN9	Auswirkungen des Wasserverbrauchs	Großteil wird im Kreislauf gefahren ☉ <u>G4-EN9</u> • S. N058//		Ja
G4-EN10	rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	☉ <u>G4-EN10</u> • S. N058//		Ja
G4-EN11	Grundstücke in oder an der Grenze von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN12	Auswirkungen auf die Biodiversität	☉ <u>G4-EN12</u> • S. N059//		Ja
G4-EN13	geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN14	gefährdete Arten	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN15	direkte Treibhausgasemissionen	☉ <u>G4-EN15</u> • S. N059//		Ja
G4-EN16	indirekte Treibhausgasemissionen	☉ <u>G4-EN16</u> • S. N059//		Ja
G4-EN17	andere Treibhausgasemissionen	☉ <u>G4-EN17</u> • S. N060//		Ja
G4-EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	☉ <u>G4-EN18</u> • S. N060//		Ja
G4-EN19	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	☉ <u>G4-EN19</u> • S. N060//		Ja
G4-EN20	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN21	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere Luftemissionen	☉ <u>G4-EN21</u> • S. N061//		Ja
G4-EN22	Abwassereinleitungen	☉ <u>G4-EN22</u> • S. N061//		Ja
G4-EN23	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	☉ <u>G4-EN23</u> • S. N062//		Ja
G4-EN24	wesentliche Freisetzungen	☉ <u>G4-EN24</u> • S. N063//		Ja
G4-EN25	gefährliche Abfälle nach der Baseler Konvention	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN26	Auswirkungen von Abwassereinleitungen auf die Biodiversität	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
G4-EN27	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen	☉ <a href="#">G4-EN27</a> • S. N064//	keine abschließende Auflistung der Einzelinitiativen; Ursache der Verbesserungen sind diverse Effizienzgewinne.	Ja
G4-EN28	Verpackungsmaterial	☉ <a href="#">G4-EN28</a> • S. N067//		Ja
G4-EN29	Sanktionen wegen Umweltverstößen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN30	Umweltauswirkungen des Transports	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN31	Umweltschutzausgaben	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-EN34	Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	☉ <a href="#">G4-EN34</a> • S. N068//		Ja
<b>Gesellschaft/Soziales</b>				
G4-LA1	Mitarbeiterfluktuation	☉ <a href="#">G4-LA1</a> • S. N074//		Ja
G4-LA2	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	☉ <a href="#">G4-LA2</a> • S. N076//		Ja
G4-LA3	Rückkehrate und Bindungsrate nach Elternzeit	☉ <a href="#">G4-LA3</a> • S. N077//		Ja
G4-LA4	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-LA5	in Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	☉ <a href="#">G4-LA5</a> • S. N082//		Ja
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit sowie Todesfälle	☉ <a href="#">G4-LA6</a> • S. N082//	Datenschutz: Berufskrankheiten dürfen nicht dokumentiert werden. In den USA dürfen Krankheistage nicht dokumentiert werden.	Ja
G4-LA7	Beratung und Schulung zu ernsthafte Krankheiten	☉ <a href="#">G4-LA7</a> • S. N083//		Ja

N124

## G4 GRI Inhaltsverzeichnis

## Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
G4-LA8	Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit Gewerkschaften	Aspekt nicht wesentlich Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind mitbestimmungspflichtig (Betriebsrat in Freiberg und in Bonn). All diese Vereinbarungen werden vom Unternehmen gegengezeichnet. ☉ G4-LA8 • S.N083//		Nein
G4-LA9	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	☉ G4-LA9 • S.N088//	Schulungen pro Mitarbeiter in den USA	Ja
G4-LA10	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-LA11	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-LA12	Diversität und Chancengleichheit	☉ G4-LA12 • S.N090//		Ja
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen und Männern	☉ G4-LA13 • S.N098//		Ja
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-HR1	Investitionsvereinbarungen	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.		Nein
G4-HR2	Schulungen zu Menschenrechtsaspekten	Bisher wurden spezifische Schulungen zu dieser Thematik nicht durchgeführt.		Nein
G4-HR3	Vorfälle von Diskriminierung	In 2012 und 2013 wurden keine Vorfälle von Diskriminierung ermittelt.		Nein
G4-HR4	Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen	☉ G4-HR4 • S.N102//		Ja
G4-HR5	Kinderarbeit	☉ G4-HR5 • S.N102//		Ja
G4-HR6	Zwangs- oder Pflichtarbeit	☉ G4-HR6 • S.N102//		Nein
G4-HR7	Schulung des Sicherheitspersonals	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-HR8	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	Wir verletzen keine Rechte von Ureinwohnern, da wir mit unserer Geschäftsaktivität darauf keinen Einfluss ausüben.		Nein
G4-HR9	Prozesse, die Untersuchungen und Wirkungsanalysen bezüglich der Achtung der Menschenrechte unterzogen wurden	Bisher wurden spezifische Überprüfungen zu dieser Thematik nicht durchgeführt.		Nein

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
G4-HR10	Prüfung der Zulieferer und Auftragnehmer zu Menschenrechtsaspekten	☉ <u>G4-HR10</u> • S. N102//		Ja
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-HR12	Verstöße gegen Menschenrechte	Bisher wurden keine Verstöße gegen Menschenrechte gemeldet.		Ja
G4-S01	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	☉ <u>G4-S01</u> • S. N102//		Ja
G4-S02	negative Auswirkungen auf lokale Gemeinden	☉ <u>G4-S02</u> • S. N102//		Ja
G4-S03	Korruptionsrisiken	☉ <u>G4-S03</u> • S. N103//		Ja
G4-S04	Schulungen zur Antikorruptionspolitik	☉ <u>G4-S04</u> • S. N103//		Ja
G4-S05	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	☉ <u>G4-S05</u> • S. N104//		Ja
G4-S06	Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	☉ <u>G4-S06</u> • S. N106//		Ja
G4-S07	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-S08	Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	☉ <u>S08</u> • S. N104//		Ja
G4-S09	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-S010	Signifikante aktuelle und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-S011	Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft	☉ <u>G4-S011</u> • S. N104//		Ja
G4-PR1	Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden	☉ <u>G4-PR1</u> • S. N104//	Die Evaluierungen bei unseren Dienstleistern und Kunden (Großhandel, Installateure) liegen nicht vor.	Ja
G4-PR2	Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards	☉ <u>G4-PR2</u> • S. N104//		Ja
G4-PR3	Produktinformationen	☉ <u>G4-PR3</u> • S. N104//		Ja
G4-PR4	Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten	☉ <u>G4-PR4</u> • S. N105//		Ja
G4-PR5	Kundenzufriedenheit	☉ <u>G4-PR5</u> • S. N105//		Ja
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	☉ <u>G4-PR6</u> • S. N106//		Ja
G4-PR7	Standards in Bezug auf Werbung	☉ <u>G4-PR7</u> • S. N106//		Ja

N126

G4 GRI Inhaltsverzeichnis

Spezifische Standardangaben

Standard	Beschreibung	Verweis/direkte Antwort	Auslassung	Externe Durchsicht
G4-PR8	Verletzung des Schutzes der Kundendaten	Nicht berichtet, weil Aspekt nicht wesentlich ist.		Nein
G4-PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	☉ <i>G4-PR9 • S. N106 //</i>		Ja
+	Bescheinigung	☉ <i>Bescheinigung • S. N129 //</i>		Ja
+	Sector Supplements	Keine passenden Sector Supplements vorhanden		Nein

-----

## APPENDIX: WESENTLICHKEITSANALYSE – BEWERTUNG ALLER ASPEKTE UND THEMEN

## ④7 BEWERTUNG ALLER ASPEKTE UND THEMEN

Aspekte/Themen	Summe Stakeholder	Summe SOLARWORLD
Wirtschaftliche Leistung	8,7	10
Marktpräsenz	6,2	8
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	4,5	2
Beschaffung	6,3	9
Materialien	5,4	10
Energie	5,1	8
Wasser	4,0	8
Biodiversität	4,1	3
Emissionen	4,4	5
Abwasser und Abfall	4,5	7
Produkte und Dienstleistungen	5,6	4
Umwelt-Compliance	5,7	5
Transport	4,7	7
Insgesamt	3,8	4
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte	4,2	5
Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte	4,7	10
Beschäftigung	6,8	10
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	5,4	7
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5,3	10
Aus- und Weiterbildung	4,9	7
Vielfalt und Chancengleichheit	4,6	6
Gleicher Lohn für Frauen und Männer	4,5	6
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	4,6	5
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	5,3	6
Investitionen	4,2	7
Gleichbehandlung	4,5	7
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	4,4	4
Kinderarbeit	5,4	9
Zwangs- oder Pflichtarbeit	5,5	9
Sicherheitspraktiken	3,6	3
Rechte der indigenen Bevölkerung	3,2	1
Prüfung hinsichtlich Menschenrechte	3,6	2
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte	4,2	4
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	4,6	8
Lokale Gemeinschaften	4,8	9
Korruptionsbekämpfung	5,8	10

N128

Aspekte/Themen	Summe Stakeholder	Summe SOLARWORLD
Politik	5,6	10
Wettbewerbswidriges Verhalten	5,9	5
Compliance	6,4	7
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	4,7	5
Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	5,0	10
Kundengesundheit und -sicherheit	6,0	10
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	5,1	8
Werbung	4,5	7
Schutz der Privatsphäre des Kunden	4,9	7
Compliance	5,9	8
<b>Themen GC (Global Compact)</b>		
Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	5,2	5
Prinzip 02: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	5,2	7
Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	5,0	4
Prinzip 04: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.	5,6	9
Prinzip 05: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.	5,6	9
Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.	5,1	7
Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	4,8	10
Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	4,9	5
Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	6,2	8
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	5,8	10
<b>Themen EFFAS/DVFA (davon nicht ein Teil von GRI oder GC)</b>		
Altersstruktur	3,3	5
Ertrag aus neuen Produkten	5,0	7
Ausgaben für Forschung & Entwicklung; Ausgaben für Forschung & Entwicklung bezüglich Nachhaltigkeit	5,4	9
Anteil Neukunden	4,4	9
Produktionsausfall aufgrund von Materialengpässen	4,5	8
Kosten aufgrund von Standortverlagerungen	4,4	4
Abhängigkeit von Subventionen	6,0	7
Abhängigkeit von Lieferanten	5,7	7
<b>Sonstige Themen</b>		
Blei im Modul	4,4	5
Konfliktminerale	4,1	3
Recycling	5,1	2
Erwartungen an der Vorstandsvorsitzenden als Unternehmensgründer	6,1	7

## BESCHEINIGUNG ÜBER DEN ABSCHNITT „LEISTUNGSINDIKATOREN“ DES BERICHTSTEILS „NACHHALTIGKEIT IM DETAIL 2013“ DER SOLARWORLD AG, BONN, FÜR DAS KALENDERJAHR 2013

### An die SOLARWORLD AG, Bonn

Wir haben den Abschnitt „Leistungsindikatoren“ des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ der SOLARWORLD AG, Bonn, einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Die Aufstellung des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ erfolgt unter Beachtung der in dem GRI-Leitfaden Version 4 der Global Reporting Initiative (Seite 16 – 18) genannten und dort näher beschriebenen Berichtserstattungsgrundsätze

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

Die Aufstellung des Abschnitts liegt in der Verantwortung des Vorstands der SOLARWORLD AG. Unsere Aufgabe ist es, eine Bescheinigung über den Abschnitt „Leistungsindikatoren“ des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ auf der Grundlage unserer prüferischen Durchsicht abzugeben.

Wir haben die prüferische Durchsicht des Abschnitts „Leistungsindikatoren“ des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ 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 der Abschnitt in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Kriterien des GRI-Leitfadens Version 4 der Global Reporting Initiative (Seite 16 – 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 des Abschnitts „Leistungsindikatoren“ des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ mit den Kriterien des GRI-Leitfadens Version 4 der Global Reporting Initiative (Seite 16 – 18) zu gewinnen. Art und Umfang der von uns durchgeführten Arbeiten 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:

---

N130

- 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 Mitarbeiters
- Befragung von Mitarbeitern anderer Konzernbereiche
- Nachvollzug des Prozesses zur Themenfindung für die Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung 2013
- Befragung und Dokumenteneinsicht an den Standorten Bonn und Freiberg bezüglich der Nachhaltigkeitsdaten der dortigen Konzerngesellschaften

Auf der Grundlage unserer prüferischen Durchsicht sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Abschnitt „Leistungsindikatoren“ des Berichtsteils „Nachhaltigkeit im Detail 2013“ nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den zugrunde gelegten Kriterien des GRI-Leitfadens Version 4 der Global Reporting Initiative (Seite 16 – 18) aufgestellt worden ist.

Bonn, den 18. März 2014

**BDO AG**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



*Lubitz*  
Wirtschaftsprüfer



*ppa. Ahrend*  
Wirtschaftsprüfer

-----

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

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

N132

# IMPRESSUM

„NACHHALTIGKEIT IM DETAIL 2013“ LIEGT AUCH IN ENGLISCHER SPRACHE VOR.  
DIE DEUTSCHE UND DIE ENGLISCHE VERSION FINDEN SIE AUF UNSERER HOMEPAGE  
UNTER [WWW.SOLARWORLD.DE/FINANZBERICHTE](http://WWW.SOLARWORLD.DE/FINANZBERICHTE) SOWIE [WWW.SOLARWORLD.DE/NACHHALTIGKEIT](http://WWW.SOLARWORLD.DE/NACHHALTIGKEIT)

GESTALTUNG UMSCHLAG, REINZEICHNUNG & PRODUKTION:  
KREATIV KONZEPT, BONN/BERLIN // [WWW.KREATIV-KONZEPT.COM](http://WWW.KREATIV-KONZEPT.COM)  
GESTALTUNG INNENTEIL: STRICHPUNKT GMBH, STUTTGART/BERLIN // [WWW.STRICHPUNKT-DESIGN.DE](http://WWW.STRICHPUNKT-DESIGN.DE)





BEI FRAGEN UND ANREGUNGEN  
ERREICHEN SIE UNSER TEAM UNTER:

*SolarWorld AG  
Nachhaltigkeitsmanagement  
Karl-Legien-Str. 188  
53117 Bonn, Deutschland*

*www.solarworld.com  
sustainability@solarworld.de  
Telefon: +49 228 55920-482  
Fax: +49 228 55920-9482*