



# NACHHALTIGKEIT: ANLAGE ZUM KONZERNBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2009

BE INDEPENDENT

BE SUSTAINABLE

BE SUCCESSFUL

## FACTS: NACHHALTIGKEIT

- Ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig; heute und in Zukunft
- Kernbestandteil unserer Geschäftstätigkeit → [Vision](#) • S. 002 //
- Kein Automatismus: Es reicht nicht aus, Solarproduzent zu sein, weil Nachhaltigkeit alle Unternehmensbereiche und die Auswirkungen auf die Gesellschaft betrifft.
- Strategische Ziele, die ökonomische, ökologische und soziale Faktoren gemeinsam berücksichtigen  
→ [Ökologische und soziale Aspekte einbeziehen](#) • S. 040 //
- Beitrag zur regionalen Entwicklung weltweit → [Off-Grid-Technologie erschließt neue Märkte](#) • S. 130 //  
[Solar2World – Not-For-Profit-Engagement verstärkt](#) • S. 087 //

## FACTS: SOLARWORLD SETZT STANDARDS

- Als weltweit erstes reines Solarunternehmen Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen (16.10.2009) → [Global Compact \(Fortschrittsmitteilung\)](#) • S. 219 //
- Als weltweit erstes Unternehmen Berichterstattung nach den KPI's der DVFA (seit Konzernbericht 2008)  
→ [KPI's for ESG \(Kernleistungsindikatoren der DVFA\)](#) • S. 221 //
- Als weltweit erstes Unternehmen der Solarbranche Berichterstattung über Nachhaltigkeitsleistung erstens integriert in den Konzernbericht und zweitens zertifiziert: GRI A+ (seit Konzernbericht 2007)  
→ [Offenlegung \(Global Reporting Initiative, Global Compact, DVFA\)](#) • S. 216 //

OFFENLEGUNG (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GLOBAL COMPACT, DVFA)

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (EINSTUFUNG UND INDEX)

BE INDEPENDENT		BE SUSTAINABLE		BE SUCCESSFUL	
<b>61) GRI-ANWENDUNGSRAHMEN</b>					
<b>ANWENDUNGSEBENEN</b>					
<b>ERFORDERLICHE KRITERIEN</b>	<b>G3 Angaben zum Berichtsprofil</b>	<b>C</b>	<b>C+</b>	<b>B</b>	<b>B+</b>
	<b>G3 Offenlegung des Managementansatzes</b>				
	<b>G3 Leistungsindikatoren und Leistungsindikatoren in Sector Supplements</b>				
	<b>OUTPUT</b>	<b>BERICHTEN SIE ÜBER :</b> 1.1 2.1–2.10 3.1–3.8, 3.10–3.12 4.1–4.4, 4.11–4.15	<b>FALLS DER BERICHT EXTERN BESTÄTIGT WURDE</b>	<b>BERICHTEN SIE ÜBER :</b> alle Kriterien für Ebene C und: 1.2 3.9, 3.13 4.5–4.13, 4.16–4.17	<b>FALLS DER BERICHT EXTERN BESTÄTIGT WURDE</b>
	<b>OUTPUT</b>	Eine Offenlegung des Managementansatzes erfolgt nicht		Der Managementansatz wird für jede Indikatorenkategorie offengelegt.	
	<b>OUTPUT</b>	Angaben zu mindestens 10 G3-Kernindikatoren: Dabei sollte sowohl aus dem ökonomischen, als auch aus dem ökologischen Bereich sowie aus dem sozial / gesellschaftlichen Bereich jeweils mindestens ein Indikator enthalten sein.		Angaben zu mindestens 20 G3-Kernindikatoren: Dabei sollte aus dem ökonomischen, dem ökologischen sowie aus dem Bereich Menschenrechte, Arbeit, Gesellschaft und Produktverantwortung jeweils ein Indikator enthalten sein.	
				<b>A</b>	<b>A+</b>
				<b>BERICHTEN SIE ÜBER :</b> dieselben Anforderungen wie für Ebene B	<b>FALLS DER BERICHT EXTERN BESTÄTIGT WURDE</b>
				Der Managementansatz wird für jede Indikatorenkategorie offengelegt.	
				Angaben zu jedem G3-Kernindikator und zu jedem Sector Supplement-Indikator*: Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsprinzips sollte entweder: a) der Indikator dargestellt oder b) erläutert werden, warum dazu keine Angaben gemacht werden können.	
<small>* sofern es für die Branche eine endgültige Version gibt</small>					
		<b>SCHRITT 1</b> Selbsteinstufung.			
		<b>SCHRITT 2</b> Die Berichtsteile „KPI’s for ESG (Kernleistungsindikatoren der DVFA)“ sowie „Leistungsindikatoren“ wurden von der BDO Deutsche Warentreuhand AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer präferenziellen Durchsicht unterzogen. Dabei stützt sich die BDO Deutsche Warentreuhand AG auch auf Informationen der Auditierung nach ISO 9001 und 14001. Sofern nicht anders gekennzeichnet beziehen sich die Informationen nach GRI auf den SolarWorld Konzern.			
		<b>SCHRITT 3</b> Die GRI hat bestätigt, dass unsere Berichterstattung der Anwendungsebene A+ genügt.			

Offenlegung nach dem GRI-Standard	Seite/Info	Status	Offenlegung nach dem GRI-Standard	Seite/Info	Status
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	224 ●	4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	230 ●
1.2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	224 ●	4.10	Verfahren zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung des höchsten Leitungsorgans selbst	230 ●
2.1	Name der Organisation	2 ●	4.11	Vorsorgeprinzip	231 ●
2.2	Marken, Produkt, Dienstleistungen	050 ●	4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	231 ●
2.3	Organisationsstruktur	047 ●	4.13	Mitgliedschaften	232 ●
2.4	Hauptsitz der Organisation	047 ●	4.14	Stakeholder-Gruppen	234 ●
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	050 ●	4.15	Auswahl der Stakeholder	235 ●
2.6	Eigentümerstruktur	066 ●	4.16	Einbeziehung von Stakeholdern	235 ●
2.7	Märkte	051 ●	4.17	Fragen und Bedenken von Stakeholdern	237 ●
2.8	Größe der Organisation	097, 105 ●	5.	Managementansatz EC, EN, LA, HR, SO, PR	237 ●
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	047, 111, 139 ●	<b>Ökonomie</b>		
2.10	Preise	226 ●	EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	242 ○ <sup>1,3</sup>
3.1	Berichtszeitraum	226 ●	EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	242 ●
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	227 ●	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	243 ○ <sup>2</sup>
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.)	227 ●	EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	243 ●
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	227 ●	EC5	Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	Zusatzindikator Data
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	227 ●	EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	243 ●
3.6	Berichtsgrenze	227 ●	EC7	Standortbezogene Auswahl von Personal	243 ●
3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	227 ●	EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	244 ●
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und Outsourcing	228 ●	EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Zusatzindikator n.w.
3.9	Datenerfassung	228 ●	<b>Ökologie</b>		
3.10	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	229 ●	EN1	Eingesetzte Materialien	244 ○ <sup>3</sup>
3.11	Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder Messmethoden	229 ●	EN2	Recyclingmaterial	244 ○ <sup>2,3</sup>
3.12	GRI-Index	diese Tabelle ●	EN3	Direkter Primärenergieverbrauch	245 ○ <sup>1</sup>
3.13	Bestätigung durch Dritte	229 ●	EN4	Indirekter Primärenergieverbrauch	245 ○ <sup>1,2</sup>
4.1	Führungsstruktur der Organisation	229 ●	EN5	Energieeinsparung	Zusatzindikator Daten
4.2	Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist	229 ●	EN6	Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energien	Zusatzindikator Daten
4.3	Angaben für Organisationen ohne Aufsichtsrat	n.z. ●	EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	Zusatzindikator Daten
4.4	Mechanismen für Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan	229 ●	EN8	Gesamtwasserentnahme	245 ○ <sup>1</sup>
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten sowie der Mitglieder der Geschäftsführung und der Unternehmensleistung	229 ●	EN9	Auswirkungen des Wasserverbrauchs	Zusatzindikator n.w.
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten innerhalb des höchsten Leitungsorgans	229 ●	EN10	Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	Zusatzindikator n.w.
4.7	Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	230 ●	EN11	Grundstücke in oder an der Grenze von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	245 ●
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodex und Prinzipien	230 ●	EN12	Auswirkungen auf die Biodiversität	246 ●
			EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	Zusatzindikator n.w.

Offenlegung nach dem GRI-Standard		Seite/Info	Status
EN14	Strategien zum Schutz der Biodiversität	Zusatzindikator	n.w.
EN15	Gefährdete Arten	Zusatzindikator	n.w.
EN16	Treibhausgasemissionen	247	●
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	247	○ <sup>2</sup>
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	Zusatzindikator	Daten
EN19	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	247	●
EN20	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere Luftemissionen	247	●
EN21	Abwassereinleitungen	248	○ <sup>1,2</sup>
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	248	○ <sup>1,2</sup>
EN23	Wesentliche Freisetzung	248	●
EN24	Gefährliche Abfälle nach der Baseler Konvention	Zusatzindikator	n.z.
EN25	Auswirkungen von Abwassereinleitungen auf die Biodiversität	Zusatzindikator	n.z.
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen	248	●
EN27	Verpackungsmaterial	248	○ <sup>2</sup>
EN28	Sanktionen wegen Umweltverstößen	249	●
EN29	Umweltauswirkungen des Transports	Zusatzindikator	Daten
EN30	Umweltschutzausgaben	Zusatzindikator	Daten
<b>Gesellschaft/Soziales</b>			
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	249	○ <sup>3</sup>
LA2	Mitarbeiterfluktuation	250	○ <sup>2,3</sup>
LA3	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Zusatzindikator	Daten
LA4	Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	250	●
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	250	●
LA6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	Zusatzindikator	n.w.
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit sowie Todesfälle	251	○ <sup>3</sup>
LA8	Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten	252	●
LA9	Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit Gewerkschaften	Zusatzindikator	n.w.
LA10	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	252	○ <sup>2</sup>
LA11	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Zusatzindikator	n.w.
LA12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern	Zusatzindikator	Daten
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe	252	○ <sup>2,3</sup>
LA14	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen und Männern	253	○ <sup>2,3</sup>
HR1	Investitionsvereinbarungen	254	●
HR2	Prüfung der Zulieferer und Auftragnehmer zu Menschenrechtsaspekten	255	●
HR3	Schulungen zu Menschenrechtsaspekten	Zusatzindikator	n.z.
HR4	Vorfälle von Diskriminierung	255	●
HR5	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	255	○ <sup>2</sup>
HR6	Kinderarbeit	255	○ <sup>2</sup>
HR7	Zwangs- oder Pflichtarbeit	255	○ <sup>2</sup>

Offenlegung nach dem GRI-Standard		Seite/Info	Status
HR8	Schulung des Sicherheitspersonals	Zusatzindikator	n.z.
HR9	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	Zusatzindikator	n.z.
SO1	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	255	○ <sup>2</sup>
SO2	Korruptionsrisiken	255	●
SO3	Schulungen zur Antikorruptionspolitik	255	●
SO4	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	256	●
SO5	Lobbying	256	●
SO6	Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	Zusatzindikator	n.w.
SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	Zusatzindikator	n.z.
SO8	Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	256	●
PR1	Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden	256	●
PR2	Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards	Zusatzindikator	n.z.
PR3	Produktinformationen	256	●
PR4	Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten	Zusatzindikator	n.z.
PR5	Kundenzufriedenheit	Zusatzindikator, ESG 11-1 S.222	Daten
PR6	Standards in Bezug auf Werbung	257	●
PR7	Verstöße gegen Marketingstandards	Zusatzindikator	n.z.
PR8	Verletzung des Schutzes der Kundendaten	Zusatzindikator	n.z.
PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	257	●
+	Bescheinigung	258	●
+	Keine passenden Sector Supplements vorhanden		n.z.

**LEGENDE**

- Vollkommen berichtet
- Teilweise berichtet

**Daten** Daten nicht vorhanden

**n.w.** Nicht wesentlich

**n.z.** Nicht zutreffend

**n.a.** Nicht angegeben

**1) Begründung Typ 1:** Der Leistungsindikator ist nicht wesentlich oder nicht anwendbar. Es wird erläutert, warum der Leistungsindikator unwesentlich ist mit Bezug auf Tests und Konzepte des Wesentlichkeitsprinzips. Es wird erklärt, weshalb Unwesentlichkeit im Bezug auf Geschäftsprozesse vorliegt und weshalb die Unternehmensaktivitäten in diesem speziellen Bereich keine Auswirkungen haben.

**2) Begründung Typ 2:** Informationen zu den Leistungsindikatoren liegen nicht vor. Die Barrieren der Datenerhebung sowie Verbesserungspläne werden erläutert. Der Zeithorizont für die Umsetzung der Verbesserungen wird spezifiziert (kurzfristig, mittelfristig und langfristig).

**3) Begründung Typ 3:** Informationen zu den Leistungsindikatoren sind nicht erlaubt (geschützt). Es wird dargelegt, inwiefern die Daten nicht berichtet werden dürfen, d.h. ob die Datenerfassung/-offenlegung gesetzlich verboten ist oder ob der Leistungsindikator eine vertrauliche Geschäftsinformation darstellt.

**e)** Daten, die in der Berichterstattung mit einem „e“ gekennzeichnet sind, sind Schätzwerte.

## GLOBAL COMPACT (FORTSCHRITTSMITTEILUNG)

Diese Fortschrittsmitteilung umfasst die Unterstützungserklärung für den Global Compact → *Vorwort des Vorstands* • S. 213//, die Beschreibung der praktischen Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact im Berichtsjahr 2009 sowie die Messung der Ergebnisse unter der Verwendung der GRI-Leistungsindikatoren.

### 63 ÜBERSICHT ZUR FORTSCHRITTSMITTEILUNG (GLOBAL COMPACT)

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

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

\* Verabschiedung für 2010 geplant. Prüfung durch Betriebsrat noch ausstehend.

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	➔ 4.8 • S. 230 // 5 • S. 237 //
Prinzip 1 und 2	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement	➔ 5 • S. 237 // LA7 • S. 251 //
Prinzip 1 und 2	Keine Nutzung privater Sicherheitsdienste	➔ 5 • S. 237 //
Prinzip 3	Verbands- und gewerkschaftsneutrale Leitlinien und Verfahren	➔ 5 • S. 237 // HR5 • S. 255 //
Prinzip 3	Voraussetzungen, um Verbands- oder Gewerkschaftsfunktionen auszuüben	➔ 5 • S. 237 // HR5 • S. 255 //
Prinzip 4	Entlohnung stets über lokalem Mindestlohn	Standard gilt konzernweit
Prinzip 4	Maximale reguläre Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, Lohnzulagen für Überstunden	Standard gilt konzernweit
Prinzip 5	Beachtung des Mindestarbeitsalters, auch bei der Auswahl von Lieferanten	Mindestalter 15 Jahre (Verweis: 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	➔ 5 • S. 237 // EN1-28 • S. 244 //
Prinzip 1-7, 10	Hohe gesetzliche Standards in Deutschland und den USA	➔ 5 • S. 237 // EC7 • S. 243 // EN20 • S. 247 // EN27 • S. 248 // LA7 • S. 251 // HR5 • S. 255 // PR3 • S. 256 // PR6 • S. 257 // PR9 • S. 257 //
Prinzip 10	Compliance Officer	Die SolarWorld verfügt über einen Compliance Officer.
Prinzipien	Maßnahmen in 2009	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1-10	Finalisierung des Verhaltenskodex	➔ 4.8 • S. 230 // 5 • S. 237 //
Prinzip 1-10	Verabschiedung des Lieferantenkodex durch den Vorstand	➔ 4.8 • S. 230 // 5 • S. 237 //
Prinzip 1-10	Einrichtung eines Kontaktformulars auf der Homepage, das auch die anonyme Übermittlung von Nachrichten ermöglicht, somit auch für „Whistle-Blowing“ nutzbar ist.	<a href="http://www.solarworld.de/Stakeholder">www.solarworld.de/Stakeholder</a> ➔ 4.16 • S. 235 //
Prinzip 1-10	Nachhaltige Konzernführung	➔ 4.1 • S. 229 // 4.8 • S. 230 //
Prinzip 3	Vereinbarungen mit Gewerkschaften	➔ 5 • S. 237 // HR5 • S. 255 //
Prinzip 7-9	Beteiligung an einer branchenweiten Zusammenarbeit zum Thema Life-Cycle-Analysis	➔ 4.16 • S. 235 //
Prinzip 7	Vorsorgeprinzip	➔ 4.11 • S. 231 //
Prinzip 8	PR-Aktivitäten zur Bewusstseinschärfung	„Klima-Marketing“ (z.B. Spiegel-Beilage), Forschungsförderung, Beitrag zur regionalen Entwicklung (Solar2World)
Prinzip 9	Kontinuierlich, weil ausschließliches Geschäftsfeld = Solarenergie	Konzernbericht 2009
Prinzip 9	Technische Innovationen in Forschung & Entwicklung (reiner Solarkonzern)	➔ Konzernlagebericht • S. 031 //
Prinzip 9	Solar2World Projekte	➔ Konzernlagebericht • S. 031 //
Prinzipien	Leistung (siehe GRI-Leistungsindikatoren)	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 1	LA4, LA7-8, LA13-14, HR1-2, HR4-7, SO5, PR1	➔ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249 //

Prinzipien	Leistung (siehe GRI-Leistungsindikatoren)	Erläuterung/Querverweise
Prinzip 2	HR1-2, HR4-7, SO5	→ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 3	LA4-5, HR1-2, HR5, SO5	→ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 4	HR1-2, HR7, SO5	→ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 5	HR1-2, HR6, SO5	→ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 6	EC7, LA2, LA13-14, HR1-2, HR4, SO5	→ Ökonomische Leistungsindikatoren • S. 242// Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 7	EC2, EN18, EN26, SO5	→ Ökonomische Leistungsindikatoren • S. 242// Ökologische Leistungsindikatoren • S. 244// Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 8	EN1-4, EN8, EN11-12, EN16-17, EN19-23, EN26-28, SO5, PR3	→ Ökologische Leistungsindikatoren • S. 244// Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 9	EN2, EN 26-27, SO5	→ Ökologische Leistungsindikatoren • S. 244// Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//
Prinzip 10	SO2-5	→ Soziale Leistungsindikatoren • S. 249//

## KPI's FOR ESG (KERNLEISTUNGSINDIKATOREN DER DVFA)

Die Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) Commission on Non-Financials (CNF) arbeitet seit 2006 an der Entwicklung von Kennzahlen (Key Performance Indicators) 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 beteiligen uns aktiv an dieser Diskussion und nehmen zum zweiten Mal die DVFA-Kriterien (Stand 2008) in unsere Berichterstattung auf. Bis heute liegen die Daten noch nicht für alle Indikatoren vor, aber der Fortschritt wird jährlich gezeigt.

### 64 KERNLEISTUNGSINDIKATOREN DER DVFA

#### Allgemeine Kernleistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (KPI's for ESG)

Prio	Indikator	Name	Beschreibung	2008	2009	2010	Kommentar
1	ESG 1-1	Gesamtenergieverbrauch	Gesamtenergieverbrauch (Primär- und Sekundärquellen) in MWh	269.600e	368.002e	↑	Wie im Jahr zuvor wird ein Wachstum ähnlichen Ausmaßes (unterproportional zur Produktionssteigerung) erwartet.
1	ESG 1-2	Energieintensität	Gesamtenergieverbrauch in MWh/Umsatz in €	300	363e	↓	Starker Anstieg der Produktion, Produktionszahlen werden nicht offengelegt, Preisverfall von rund 30% im Modul- und Bausatzmarkt im Jahr 2009.
1	ESG 2-3	Erneuerbare Energie	Investitionen in den Verbrauch erneuerbarer Energien anteilig an den Gesamtinvestitionen	100%	100%	100%	Aufgrund des Geschäftsfelds haben alle Investitionen einen Bezug zur Verwendung erneuerbarer Energien.
1	ESG 3-1	Arbeitskräftefluktuation	Anteil der ausgeschiedenen Mitarbeiter pro Jahr	3,6%	9,3%	↓	Es wird bisher nicht zwischen Voll- und Teilzeit differenziert. (Es wurden im Bericht 2008 absolute Zahlen angegeben)

## Allgemeine Kernleistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (KPI's for ESG)

Prio	Indikator	Name	Beschreibung	2008	2009	2010	Kommentar
1	ESG 4-2	Training & Qualifikation	Durchschnittliche Trainingsausgaben/ Mitarbeiter (in €)	382,13	356,53	↑	Ausgaben für Schulungen bei externen Anbietern werden bisher nicht einbezogen.
1	ESG 5-2	Altersstruktur der Belegschaft	Anteil der Belegschaft, die in den nächsten 5 Jahren nach Berichtszeitraum in den Ruhestand eintritt	n.a.	2e%	↔	Schätzung (Basis: Mitarbeiter im Alter 60+): 20 Mitarbeiter an den deutschen Standorten, 27 an den US-Standorten, keine Mitarbeiter an den Standorten Spanien, Singapur und Südafrika.
1	ESG 6-1	Abwesenheitsrate	Anzahl entgangener Arbeitsstunden/ Mitarbeiter	2,5%	3,4%	↓	Ursache für Anstieg bisher nicht bekannt.
1	ESG 7-1	Verlegung von Arbeitsplätzen aufgrund von Restrukturierung	Gesamtkosten der Verlegung in T€ inklusive Entschädigungszahlungen, Abfindungen, Auslagerung, Einstellungen, Training, Beratung	n.a.	427	↔	Diese Daten werden noch nicht in dieser aggregierten Form ermittelt, aber es liegen die Werte für 2009 in den USA vor (u.a. Abfindungen, Auslagerung, erweiterte Krankenversicherung).
1	ESG 8-1	Spenden an politische Parteien	Spenden an politische Parteien in T€	45	40	↔	SolarWorld nimmt zur Förderung der erneuerbaren Energien sowie des Klima- und Ressourcenschutzes gesellschaftlich Einfluss. In diesem Zusammenhang unterstützen wir auch finanziell Einzelpersonen, Parteien und Verbände, die sich für erneuerbare Energien einsetzen.
1	ESG 9-1	Wettbewerbsfeindliches Verhalten, Anti-Trust, Monopolverhalten	Ausgaben und Bußgelder für Klagen und Gerichtsverfahren in Bezug auf wettbewerbsfeindliches Verhalten, Anti-Trust, Monopolverhalten	n.a.	0	↔	
1	ESG 10-1	Korruption	Anteil von Geschäftstätigkeit in Regionen mit Korruptionsindex unter 6,0	16e%	31%	↑	2009 erstmalig inklusive Wafer: Wafer: 53%, Handel: 7%
1	ESG 11-1	Kundenzufriedenheit	Anteil zufriedener Kunden an Gesamtkundschaft	n.a.	> 85%	↑	Aggregierte Zahl (Handel) Die Zufriedenheitsanalyse (Wafer) wird im Sommer 2010 vorliegen.
1	ESG 12-1	Ertrag aus neuen Produkten	Ertragsanteil von Produkten mit einem Lebenszyklus unter 12 Monaten	n.a.	35%	↔	

## Spezifische Kernleistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (KPI's for ESG)

Prio	Indikator	Name	Beschreibung	2008	2009	2010	Kommentar
1	ESG 13-8	CO <sub>2eq</sub> -Emissionen	CDP-Definition (in CO <sub>2eq</sub> )	96.310e	139.278e	↑	Schätzwert. Bei starkem Produktionsanstieg im Jahr 2009.
1	ESG 14-8	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> -Emissionen aller Produktionsstandorte; Gesamtunternehmen	GRI-Definition (in Tonnen)	2,05e	3,5e	↑	Schätzwert. Bei starkem Produktionsanstieg im Jahr 2009.
1	ESG 15-1	Abfall	Gesamtproduktionsabfall (in Tonnen)	9.383e	13.010e	↑	Schätzwert, nur absolut ausgewiesen, denn Produktionszahlen werden nicht offengelegt (starker Produktionsanstieg im Jahr 2009).
1	ESG 16-2	Umweltverträglichkeit	Anteil der ISO 14001 zertifizierten Standorte (gewichtet mit der Durchschnittskapazität)	74%	64%	↑	USA noch nicht zertifiziert wegen im Vergleich geringer Produktions-/Handelsvolumina (starker Produktionsanstieg im Jahr 2009).

## Spezifische Kernleistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (KPI's for ESG)

Prio	Indikator	Name	Beschreibung	2008	2009	2010	Kommentar
1	ESG 17-1	Auswirkung am Ende des Lebenszyklus	Anteil des wiedergewonnenen Materials durch Recycling von Produkten am Ende des Lebenszyklus	Ca. 0%	Ca. 0%	↔	Produkte sind voll recyclefähig; Ziel: Maximierung der Materialrückgewinnung für neue PV-Produkte. Bisheriges Recycling von SolarWorld-Modulen, sog. „scrap“, nicht wesentlich aufgrund der verlässlichen, langlebigen Technologie (bisher sehr geringe Rücklaufmengen im Verhältnis zur neu produzierten Ware). Nutzung von recyceltem Material (Produktions- und Halbleiterabfälle) in der Produktion, sog. „reject“, ca. 20% des Siliziumverbrauchs, Mitglied im PV Cycle
1	ESG 18-1	Vielfalt	Anteil Mitarbeiterinnen an allen Mitarbeitern	19%	22%	↔	Frauenquote sank zwischen 2007 und 2008 aufgrund der Verlagerung der Wafer- und Zellproduktion in den USA von Camarillo (Solar- und Halbleitermarkt mit hohem Frauenanteil) nach Hillsboro (Solar- und Halbleitermarkt mit niedrigem Frauenanteil); mittlerweile konzernweiter Frauenanteil wieder dem Niveau von 2007 angenähert
2	ESG 23-1	Lieferantenvereinbarung und Lieferanten, die auf Übereinstimmung mit den ESG-Kriterien überprüft wurden	Anteil auf Übereinstimmung mit den ESG-Kriterien überprüfter Lieferanten an Gesamtzahl der Lieferanten	n.a.	n.a.	↑	Lieferantenvereinbarung existiert seit Ende 2009 und wird im Jahr 2010 in die Verträge aufgenommen.
2	ESG 24-2	Gesundheits- und Sicherheitsaspekte der Produkte	Anteil von Produktrückrufaktionen aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen an den insgesamt verkauften Produkten	0	0	↔	
2	ESG 25-1	Zahlungen für Rechtsstreitigkeiten	Gesamtzahlungen für Rechtsstreitigkeiten in T€	n.a.	17e	↔	Betrag gerundet. Außergewöhnlicher Einfluss: Markenrechtsstreit in den USA (Zahlungen für den Rechtsstreit nicht sauber trennbar von Zahlungen für Vergleich, daher nicht einbezogen).
2	ESG 26-1	Dimension laufender Rechtsverfahren	Streitwert der Rechtsverfahren in T€	n.a.	42e	↔	Betrag gerundet. Aktivprozesse, Widerklagen und Verfahren ohne Streitwertfestsetzung werden nicht berücksichtigt.
1	ESG 27-1	F&E-Ausgaben	Gesamte F&E-Aufwendungen (in Mio. €)	13,0	11,8	↔	
2	ESG 28-1	Patente	Anzahl Erfindungsmeldungen in den letzten 12 Monaten	18	28	↑	Unsere Steuerungsgröße ist die Anzahl an Erfindungsmeldungen und nicht die Anzahl der registrierten Patente (Wert für 2008 wurde entsprechend angepasst).
2	ESG 30-2	Kundenbindung	Durchschnittliche Kundenbindung in Jahren	n.a.	6e	↔	In der Vergangenheit kaum Kunden verloren, sondern kontinuierlich hinzugewonnen; seit 11 Jahren am Markt, Anzahl der Fachpartner um 20% auf ca. 500 in 2009 gesteigert.

## DIE DVFA

Die DVFA gilt seit Jahren als Standardsetter für Industriestandards, wie beispielsweise den DGFR (Deutsche Grundsätze für Finanz-Research), den Grundsätzen für effektive Finanzkommunikation oder auch der Rating- und Validierungsstandards.

## STRATEGIE UND MANAGEMENT

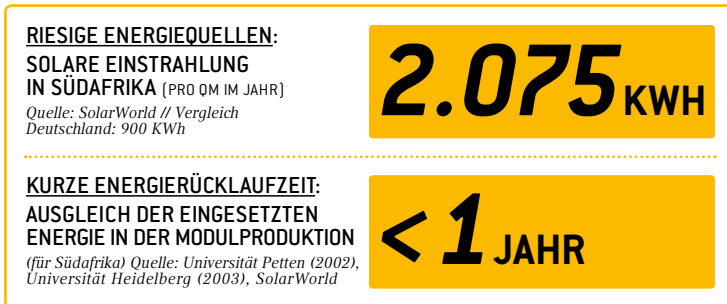
## / 1.1 / ERKLÄRUNG DES HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSTRÄGERS

→ Vorwort des Vorstands • S. 213 //

## / 1.2 / WICHTIGSTE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

**ABSCHNITT 1: HAUPTAUSWIRKUNGEN DER SOLARWORLD AUF DIE NACHHALTIGKEIT UND DIE FOLGEN FÜR STAKEHOLDER**

Die Kraft der Sonne – sie steht allen Menschen weltweit zur Verfügung. In menschlichen Zeiträumen gedacht, stellt die Sonnenstrahlung eine unendliche Energiequelle dar. Die Herstellung der Systeme zur Energiegewinnung benötigt nur einen Bruchteil der Energie, die das System wiederum während seiner Lebenszeit erzeugt:

**65 POTENZIAL: ENERGIE SCHAFFT GRUNDLAGEN FÜR ENTWICKLUNG**


Die Nutzung ist ungefährlich, die Produktion verlässlich. Solarenergie im Verbund mit weiteren erneuerbaren Energiequellen ist daher die Antwort auf die globale Energieknappheit und den fortschreitenden Klimawandel. Die SOLARWORLD hat direkten Einfluss auf den Fortschritt von Solarenergie und somit auf das Leben von Millionen Menschen weltweit.

**66 AUSWIRKUNGEN DER SOLARWORLD AG**
**Ökonomische Aspekte**

Profitabilität als Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wirtschaften; Kundenorientierung (Preis-Leistungsverhältnis, Garantien, Liefertreue, Service); Einhaltung von Qualitätsstandards; Beitrag zur technologischen Fortentwicklung

**Ökologische Aspekte**

Berücksichtigung von Umweltaspekten im operativen Geschäft; kontrollierte Ressourcennutzung; Einsatz für Ressourcen- und Klimaschutz; Recycling

**Soziale Aspekte**

Schaffung von Arbeitsplätzen; Gestaltung von Arbeitsbedingungen; Qualifizierung im Unternehmen; Altersvorsorge

**Gute Unternehmensführung**

Gesetzeskonformes Verhalten; Wahrung der Arbeitnehmerrechte; faire Geschäftsbeziehungen, Zuverlässigkeit; solide Anlage für Investoren (Transparenz, Richtigkeit der Angaben und gute Corporate Governance); fairer Wettbewerb

## 67 MÖGLICHE FOLGEN FÜR STAKEHOLDER

Chancen	Stakeholder	Priorität	Gründe
Gute Zukunftsaussichten in einem Wachstumsmarkt	Mitarbeiter	mittel	Abgrenzung von Wettbewerbern und anderen Branchen
Teilhabe an Veränderungen in Richtung einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung	Mitarbeiter	hoch	Stärkt Mitarbeitermotivation und -identifikation mit der eigenen Arbeit
Finanzielle Beteiligung am Unternehmenserfolg	Mitarbeiter	mittel	Identifikation mit der Unternehmensentwicklung (Gefühl der Wertschätzung in guten Zeiten, Solidarität in schlechten Zeiten)
Garantierte Produktqualität	Kunden	mittel	Langfristige Investition
Wachstum und Sicherheit durch gefestigte Geschäftsbeziehungen mit der SolarWorld (kompetenter Qualitätshersteller mit langjähriger Expertise)	Kunden, Lieferanten	mittel	Wettbewerbsdruck zunehmend, langfristige Netzwerke als intangible Ressourcen
Ethisch vertretbare Geschäftspraktiken	Kunden, Lieferanten	mittel	Abgrenzung von Wettbewerbern, Vorbeugung von Vorfällen und Verfahren, Schutz des Unternehmensimages
Verlässlicher Finanzpartner	Shareholder, Banken, Gläubiger, Lieferanten, Kunden	hoch	Abgrenzung von Wettbewerbern, Schutz des Eigentums
Mögliche Berücksichtigung in Nachhaltigkeitsfonds	Shareholder	hoch	Für langfristige Investitionen, über die Jahre kontinuierlich und stark wachsend
Risiken	Stakeholder	Priorität	Gründe
Potenzielle Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Unternehmens	Mitarbeiter	gering	wenig Mitarbeiter aufgrund des Markt- und Unternehmenswachstums betroffen
Berufsbedingte Krankheiten, Unfälle	Mitarbeiter	mittel	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement vermindert Unfälle; ernste berufsbedingte Krankheiten wurden nicht gemeldet (Meldung freiwillig)
Permanente Umbruchprozesse, Schnellebigkeit	Mitarbeiter	mittel	richtiges Maß treffen, damit die Arbeitnehmer produktiv arbeiten
Sanktionen bei Vertragsrücktritt, Nichterfüllung/Schlechterfüllung	Kunden, Lieferanten	mittel	Intakte Kunden- und Lieferantennetzwerke als wertvolle Ressource; Investition in langfristige, gute Geschäftsbeziehungen
Nachfrageüberhang: Unterversorgung und hohe Preise	Kunden	gering	Engpasskonstellation am Markt nicht mehr vorhanden
Angebotsüberhang: Überangebot und Preissturz	Lieferanten	mittel	Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, Verschärfung des Wettbewerbs, Konsolidierung am Markt zu erwarten
Schlechte Kapitalmarktpformance, Kurseinbrüche	Shareholder (Aktionäre, Investoren, indirekt Analysten und Broker)	mittel	Insbesondere durch Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, nervöse Reaktion der Analysten und Aktionäre auf Unternehmensnachrichten
Finanzielle Instabilität, Sanktionen gegen das Unternehmen	Shareholder, Banken, Gläubiger	gering	Solide Unternehmensführung, Anwendung der konzernweiten Unternehmensethik und des Verhaltenskodex, Null-Toleranz
Belästigung z.B. durch Lärm und Lichtabstrahlung in direkter Nähe der Produktionsstätten	Anwohner/ lokale Bevölkerung	mittel	Produktionslärm nicht komplett vermeidbar, stets Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, Austausch mit den Anwohnern bei Nachbarschaftstreffen und gemeinsame Erarbeitung von Maßnahmen z.B. zur Reduzierung von Lärm und Lichtabstrahlung

## ABSCHNITT 2: AUSWIRKUNG VON NACHHALTIGKEITSTRENDS, -RISIKEN UND -CHANCEN AUF DIE LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG UND FINANZIELLE LEISTUNG DER SOLARWORLD AG

Informationen zu den Unternehmensrisiken, Unternehmenschancen, der Erreichung der Ziele für 2009 sowie zu den Zielen 2010+ als auch zu den Governance Mechanismen finden Sie im Lagebericht. ➔ [Bericht zur voraussichtlichen Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken](#) • S. 114 // [Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft](#) • S. 053 // [Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+](#) • S. 038 //

### / 2.10 / PREISE

Im Berichtszeitraum erhaltene Preise und Auszeichnungen:

#### DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER 2009 (GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE DEUTSCHLAND), PLATZ 55 (VORJAHR: PLATZ 57)

Bei der zweiten Teilnahme an der Studie konnte die SOLARWORLD einen guten 55. Platz erringen. Die Liste „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ wurde nach standardisierten Bewertungskriterien (Mitarbeiterbefragung Great Place to Work Trust-Index sowie ein Kultur Audit bei Personalverantwortlichen) ermittelt. Die Teilnahme ist freiwillig. Beteiligen kann sich jedes deutsche oder ausländische Unternehmen sowie jede öffentliche oder private Organisation ab einer Mindestgröße von 50 Mitarbeitern in Deutschland.

#### DIE BESTEN GESCHÄFTSBERICHTE (MANAGER MAGAZIN), PLATZ 2 (TECDAX)

Bei der jährlichen Prämierung der besten Geschäftsberichte des manager magazins haben wir unseren zweiten Platz im TecDAX verteidigt. Nach einem dritten Platz 2007 und einem siebten in 2006 behaupten wir uns seit 2008 auf dieser Position. Die Jury unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Jörg Baetge von der Universität Münster hat die Berichte der größten deutschen Unternehmen nach den Kriterien Inhalt, Gestaltung und Sprache geprüft.

#### DELOITTE TECHNOLOGY FAST 50 AWARD (DELOITTE), PLATZ 34 (VORJAHR: 17)

Auch 2009 gehörte die SOLARWORLD AG wieder zu den wachstumsstärksten deutschen Technologieunternehmen. Am 21. Oktober wurde der Konzern mit seiner 5-Jahres-Wachstumsrate von 350,3 Prozent in Hamburg von der Wirtschaftsberatungsgesellschaft Deloitte als eines von 50 Unternehmen aus den Bereichen Technologie, Kommunikation und Life Science mit dem ‚Technology Fast 50‘ Award ausgezeichnet. Die Juroren honorierten mit dem Preis in 2009 die kumulierten prozentualen Umsatzwachstumsraten der letzten fünf Geschäftsjahre und die individuelle Wachstums- und Erfolgsgeschichte. Der Preis wurde in Kooperation mit dem Wirtschaftsmagazin Capital, der Deutsche Börse AG und der Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) verliehen.

#### IÖW/FUTURE-RANKING DER KMU-NACHHALTIGKEITSBERICHTE, PLATZ 2 (KMU MIT > 250 BESCHÄFTIGTEN)

Erstmals 2009 führten das Berliner Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und future e.V. ein Ranking der Berichte von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch. SOLARWORLD belegte in der Kategorie der KMU mit mehr als 250 Beschäftigten den 2. Platz. Die Schirmherrschaft wurde von Bundesminister Olaf Scholz und Dr. Volker Hauff, Vorsitzender des Rats für Nachhaltige Entwicklung, übernommen.

#### JUNGE KARRIERE, FAIR COMPANY

Die SOLARWORLD gehört zu den 1400 Unternehmen, die Junge Karriere als „Fair Company“ identifiziert hat. Für Junge Karriere verhalten sich Fair Companies folgendermaßen: Sie substituieren keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, vermeintliche Volontäre, Hospitanten o.ä., sie vertrösten keinen Hochschulabsolventen mit einem Praktikum, der sich auf eine feste Stelle beworben hat, sie ködern keinen Praktikanten mit der vagen Aussicht auf eine anschließende Vollzeitstelle, sie bieten Praktika vornehmlich zur beruflichen Orientierung während der Ausbildungsphase, und sie zahlen Praktikanten eine adäquate Aufwandsentschädigung.

### / 3.1 / BERICHTSZEITRAUM

Kalenderjahr 2009 (01.01.2009-31.12.2009) = Geschäftsjahr 2009

/ 3.2 / **VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN BERICHTS**

Kalenderjahr 2008 (01.01.2008-31.12.2008)

/ 3.3 / **ZYKLUS**

Jährlich

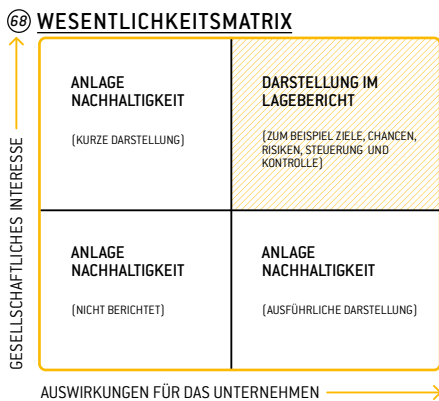
/ 3.4 / **ANSPRECHPARTNER FÜR FRAGEN ZUM BERICHT UND SEINEM INHALT**

IR-Abteilung

/ 3.5 / **VORGEHENSWEISE BEI DER BESTIMMUNG DES BERICHTSINHALTS**

**WESENTLICHKEIT:** Wesentlich sind Themen und Indikatoren zunächst aufgrund ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen/gesellschaftlichen Auswirkungen. Die Offenlegung erfolgt zur Information der Stakeholder. Die Themen und Indikatoren, die die Einschätzungen und Einstellungen der Stakeholder nennenswert beeinflussen, werden einbezogen. Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass alle Kernindikatoren für die Stakeholder bei allen Organisationen wesentliche Informationen beinhalten. Für zusätzliche Indikatoren lag teilweise noch nicht genügend Datenmaterial vor. Die übrigen Indikatoren wurden nicht als wesentlich erachtet bzw. sind nicht zutreffend.

Die folgende Graphik zeigt, dass die Themen, die für die Gesellschaft und das Unternehmen gleichermaßen hohe Priorität haben, im Lagebericht dargelegt werden. Angaben zu den übrigen Punkten enthält diese Anlage zum Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2009.



**PRIORITÄTEN:** Wir haben die Kernindikatoren soweit, wie es die derzeitige Datenlage zulässt, aufgenommen. In einigen Fällen verfügen wir über interne Daten, die wir nicht offenlegen können, da es sich dabei um vertrauliche Informationen handelt. Wir sind bemüht, die Transparenz unserer Berichterstattung nach GRI weiterhin zu steigern. Auch was die Joint Ventures betrifft, liegen uns noch nicht Daten in ausreichender statistischer Tiefe vor. Dies soll mittelfristig verstärkt in Kooperation mit den Joint Venture Partnern verfolgt werden.

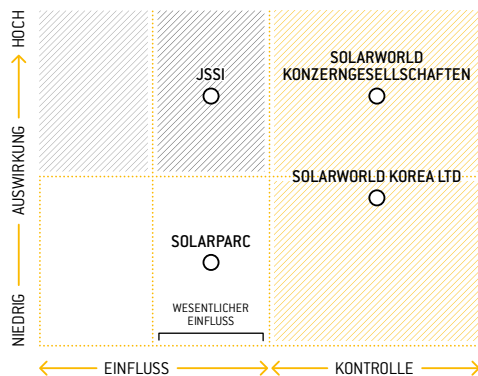
**STAKEHOLDER:** Die Hauptstakeholdergruppen, die diesen Bericht verwenden werden, sind Investoren (Aktionäre, institutionelle Investoren, Analysten als Intermediäre). Des Weiteren informiert der Bericht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden (Großhandel, Installateure, ferner Endkunden) und Lieferanten des SOLARWORLD Konzerns. Darüber hinaus dient der Bericht allen sonstigen Stakeholdern sowie der interessierten Öffentlichkeit als Informationsquelle.

## 228 / 3.6/ BERICHTSGRENZE

Die generelle Berichtsgrenze umfasst alle Organisationseinheiten, über die wir Kontrolle ausüben und auf die wir signifikanten Einfluss haben, d.h. alle SOLARWORLD Konzerngesellschaften. Vorgelagerte und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette außerhalb des SOLARWORLD Konzerns werden wegen mangelnder Kontrolle und unzureichendem Einfluss nur begrenzt einbezogen. Der Managementansatz bildet neben den Konzerngesellschaften auch die SOLARWORLD KOREA LTD. ab. Die strategischen Informationen dieses Berichts beziehen sich zudem auch auf die JOINT SOLAR SILICON (JSSI) VERWALTUNGS-GMBH sowie die SOLARPARC AG (siehe auch Konzernbericht der SOLARPARC AG 2009). Im Falle abweichender Berichtsgrenzen werden diese für den entsprechenden Punkt der GRI kenntlich gemacht.

Tochterunternehmen und gepachtete Anlagen werden grundsätzlich einbezogen. Joint Ventures werden nur einbezogen, wenn wir über diese Einheiten operative Kontrolle und erheblichen strategischen Einfluss bezüglich eines Indikators ausüben. Ausgelagerte Tätigkeiten (Outsourcing) werden nicht einbezogen (z.B. Logistikunternehmen). Die Berichtsgrenzen wurden im Vergleich zum Vorjahr so weit wie möglich konstant gehalten, damit die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume und der Angaben für verschiedene Organisationen gewährleistet werden konnte. Abweichungen sind gekennzeichnet. Die Ergebnisse sind repräsentativ für den Konzern bzw. werden dahingehend interpretiert.

### 69 BERICHTSGRENZE



Kontrolle ist die Fähigkeit, die finanziellen und operativen Entscheidungen eines Unternehmens zu steuern und Leistungen zu erhalten („The power to govern the financial and operating policies of an enterprise so as to obtain benefits from its activities.“, GRI). Ein signifikanter Einfluss ist die Fähigkeit, an der finanziellen und operativen Entscheidungsfindung eines Unternehmens teilzuhaben, jedoch ohne Kontrolle auszuüben („The power to participate in the financial and operating policy decisions of the entity but is not control over those policies.“, GRI).

### / 3.7/ BESCHRÄNKUNGEN DES BERICHTSUMFANGS

Beschränkungen der Bandbreite sind derzeit durch die dargelegten Gründe ➔ [3.5 Prioritäten](#) • S. 227// gegeben. Weitere Details werden je Indikator hervorgehoben.

### / 3.8/ JOINT VENTURES, TOCHTERUNTERNEHMEN, GEPACHTETE ANLAGEN UND OUTSOURCING

Siehe 3.6.

### / 3.9/ DATENERFASSUNG

Bei der Berichterstattung wurden die GRI-Indikatorprotokolle angewendet.

/ 3.10 / **NEUE DARSTELLUNG VON INFORMATIONEN AUS ALTEN BERICHTEN**

Wir haben die grundlegende Darstellung des Vorjahrs nicht angepasst, aber berichtete Zahlen aktualisiert, wenn akkuratere Werte vorlagen.

/ 3.11 / **VERÄNDERUNGEN DES UMFANGS, DER BERICHTSGRENZEN ODER MESSMETHODEN**

- Höhere Datenbreite bzw. -tiefe, insbesondere bei den Leistungsindikatoren LA1, LA2, LA7, LA10, LA13, LA14
- LA7: Standardisierung der Erhebungsmethode (meldepflichtiger Unfall, wenn Ausfallzeit mind. 3 Tage)
- Ausführlichere Berichterstattung über SOLARWORLD KOREA LTD., insbesondere hinsichtlich ökologischer Indikatoren (EN)
- Fortschrittsmitteilung entlang der zehn Prinzipien des Global Compacts

/ 3.13 / **BESTÄTIGUNG DURCH DRITTE**

Der vorliegende Bericht wurde, wie auch der Konzernlagebericht und -abschluss, durch die BDO Deutsche Warentreuhand AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer prüferischen Durchsicht unterzogen. ➔ Bescheinigung über die Berichterstattung zur nachhaltigen Unternehmensführung der SolarWorld AG für das Kalenderjahr 2009 • S. 258//

/ 4.5 / **ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER BEZAHLUNG DER MITGLIEDER DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS, DER LEITENDEN ANGESTELLTEN SOWIE DER MITGLIEDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG UND DER UNTERNEHMENSLEISTUNG**

Die Bezahlung der Mitglieder des Vorstands, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung basiert auf individuellen Zielvereinbarungen. Durch unser integriertes Nachhaltigkeitsmanagement ➔ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 040// werden so auch Nachhaltigkeitsaspekte erfasst, aber es existiert dafür keine gesonderte Vergütungskomponente. ➔ Vergütungsbericht • S. 056//

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

Neben dem Strategy Council wurde 2007 ein Ethics Council gegründet, in dem Themen einer nachhaltigen und ethischen Unternehmensführung behandelt werden. ➔ Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 040// Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft • S. 053// 4.16 • S. 235// SQ1 • S. 255// Des Weiteren sollen nach Verabschiedung des Verhaltenskodex ➔ 4.8 • S. 230// im Jahr 2010 SOLARWORLD Vertrauenspersonen bestellt werden, die auch im Falle von Interessenkonflikten eingeschaltet werden können. Dies war ursprünglich für 2009 vorgesehen, aber verzögerte sich aufgrund der umfangreichen internen Abstimmungsprozesse und Prüfungen des Dokuments nach verschiedenen Rechtsprechungen. Anfang 2010 wird der Verhaltenskodex dem Freiberger Betriebsrat vorgelegt. Sobald dieser das Dokument annimmt, kann es offiziell konzernweit eingeführt werden.

#### / 4.7 / QUALIFIKATION UND ERFAHRUNG DER MITGLIEDER DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Der Vorstandsvorsitzende, Frank H. Asbeck, ist Diplomingenieur der Agrarwissenschaften. Er führte bereits vor der Gründung der SOLARWORLD AG Entwicklungsprojekte in Afrika durch. Er ist Gründungsmitglied der Grünen. Herr Dipl.-Kfm. tech. Philipp Koecke wechselte nach mehrjähriger Tätigkeit in der Finanz- und Kreditwirtschaft zur SOLARWORLD AG. Herr Dipl.-Ing. Boris Klebensberger ist bereits gegen Ende seines Studiums bei der SOLARWORLD AG eingestiegen und hat sich seither intensiv u.a. mit Verbesserungen der Produktionsprozesse beschäftigt. Herr Dipl.-Wirtschaftsing. Frank Henn greift auf langjährige Erfahrung im Vertrieb in multinationalen Unternehmen zurück.

#### / 4.8 / LEITBILDER, VERHALTENSKODEX UND PRINZIPIEN

Unsere Vision, unsere Werte, unsere Leitlinien, unser Verhaltenskodex sowie unsere Strategie spiegeln unsere Leitbilder in Hinblick auf ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Aspekte wider. Diese Leitbilder gelten konzernweit und werden über unsere Managementinstrumente → *Verknüpfung von Managementinstrumenten* • S. 044// und direktes Vorleben durch die Führungskräfte umgesetzt. → *Vision* • S. 002// *Strategie und Handeln* • S. 033// *Mitarbeiter 2009* • S. 105//

Der Verhaltenskodex wird Anfang 2010 dem Betriebsrat in Freiberg zur Abstimmung vorgelegt. Dies ist seit 2008 auch gesetzlich vorgeschrieben (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.7.2008 hinsichtlich §87 des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Nach Zustimmung des Betriebsrats wird der Kodex offiziell eingeführt und kommuniziert. Der Verhaltenskodex stellt einen freiwilligen konzernweiten Verhaltensstandard auf Basis des geltenden internationalen und nationalen Rechts dar, der unser Handeln in Bereichen regelt, in denen wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen nicht formuliert sind oder aus Sicht der SOLARWORLD nicht ausreichen. Die Themen sollen schrittweise in die betriebliche Aus- und Weiterbildung aufgenommen werden. Der interne Abstimmungsprozess stellte sich 2008 und 2009 aufwändiger als ursprünglich erwartet heraus. Daher konnten wir unser selbstgesetztes Ziel, den Kodex 2009 einzuführen, nicht erreichen. Dennoch sind wir der Meinung, dass es sinnvoller war, dieses Ziel zu „opfern“ und stattdessen der internen Abstimmung die notwendige Zeit einzuräumen.

Wir werden uns darüber hinaus bemühen, auch unsere Geschäfts- und Vertragspartner zur Einhaltung ähnlicher Standards zu bewegen. In diesem Kontext haben wir 2009 den SOLARWORLD Lieferantenkodex verabschiedet.

Außerdem hat SOLARWORLD 2009 den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet und setzt sich für die Umsetzung der zehn Prinzipien ein, z.B. über die explizite Berücksichtigung der Prinzipien im Verhaltenskodex.

#### / 4.9 / VERFAHREN DES HÖCHSTEN LEITUNGSORGANS ZUR ÜBERWACHUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Seit 2007 führen wir ökonomische, ökologische und soziale Aspekte systematisch über unsere Managementinstrumente zusammen, um diese gemeinsam zu betrachten. Die SOLARWORLD Scorecard bildet diese konzernweiten Kennzahlen ab. Die Zertifizierung nach ISO 14001 fand an den Standorten Bonn und Freiberg 2008 erstmalig statt; 2010 sollen die weiteren Standorte und das Joint Venture in Südkorea folgen. Chancen und Risiken werden über unser Risikomanagement einbezogen. Der Verhaltenskodex wird voraussichtlich 2010 verabschiedet. → *4.6* • S. 229// Die Nachhaltigkeitsleistung wird jährlich ermittelt und seit 2007 nach dem Berichtsrahmen der GRI offengelegt. Erstmals veröffentlichten wir mit diesem Bericht eine Fortschrittsmitteilung bezüglich der Umsetzung der Global Compact Prinzipien. → *Mitarbeiter 2009* • S. 105// *Bericht zur voraussichtlichen Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken* • S. 114//

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

Die Leistungsbewertung der Mitglieder des Vorstands beruht auf individuellen Leistungsvereinbarungen. Durch unser integriertes Nachhaltigkeitsmanagement → *Unternehmenssteuerung und Kontrolle* • S. 040// werden so auch Nachhaltigkeitsaspekte erfasst, aber es existiert dafür keine gesonderte Leistungsbeurteilung. → *Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft* • S. 053//

## / 4.11 / VORSORGEPRINZIP

Das Vorsorgeprinzip ist in unserem Unternehmen über unser Risikomanagement, unser Qualitäts- und Umweltmanagement, unser Nachhaltigkeitsmanagement sowie die interne Revision institutionalisiert. Wenn die Gefahr schwerer oder irreversibler Schäden besteht, dürfen Unsicherheiten in der wissenschaftlichen Bewertung nicht als Grund dafür dienen, kostenwirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Zudem wird diese Grundorientierung durch unsere freiwillige Offenlegung wie die Berichterstattung nach GRI oder die Beteiligung am Carbon Disclosure Project (CDP) unterstrichen. → Unternehmenssteuerung und Kontrolle • S. 040// Bericht zur voraussichtlichen Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken • S. 114//

## / 4.12 / EXTERNE VEREINBARUNGEN, PRINZIPIEN ODER INITIATIVEN

## ⑦ EXTERNE VEREINBARUNGEN, PRINZIPIEN ODER INITIATIVEN

Prinzipien/Vereinbarungen/Initiativen	Zeit- raum	Standorte	Gegründet/unter Einbeziehung von	Motivation
Prinzipien des Global Compact	Seit 2009	Konzern	Vereinte Nationen	freiwillig
Anwendung des ISO-Standards 14001	Seit 2008	Bonn, Freiberg	ISO	freiwillig
Arbeit am Verhaltenskodex	Seit 2007	Konzern	Mitarbeiter	freiwillig
Berichterstattung entlang der GRI	Seit 2007	Konzern	Weltweiter Multi- Stakeholder-Dialog	freiwillig
PV Cycle → <u>Siliziumherstellung und Recycling gebündelt</u> • S. 077//	Seit 2007	Konzern	Zell- und Modul- produzenten	freiwillig
NetJets Climate Initiative → 1.2 • S. 224// EN17 • S. 247//	Seit 2007	Konzern	NetJets	freiwillig
Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)	Seit 2005	Konzern	Institutionelle Investoren	freiwillig
Anwendung des ISO-Standards 14001	Seit 2005	Freiberg (Solar Factory)	ISO	freiwillig
Anwendung des ISO-Standards 9001	Seit 2003	Bonn, Freiberg, Madrid, USA	ISO	freiwillig

## 232 / 4.13 / MITGLIEDSCHAFTEN

## ②1 FREIWILLIGE MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN/INTERESSENVERTRETUNGEN

Organisation	Seit	Mitglied	Funktion
SEMI (Semiconductor Equipment and Materials Institute)	1978	SolarWorld Industries America/ Jim Moreland	Mitglied Silicon Wafer Committee
Camarillo Chamber of Commerce	1980	SolarWorld Industries America/ Janet Gagnon	Mitglied und Bronze Sponsor
VCEDA (Ventura County Economic Development Association)	1989	SolarWorld Industries America/ Janet Gagnon	Mitglied
FlaSEIA (Florida Solar Energy Industries Association)	1989	SolarWorld California LLC/ Peter DeNapoli	Vorstandsmitglied
SEIA (Solar Energy Industries Association)	1990	SolarWorld Industries America/ Raju Yenamandra, Boris Klebensberger	Vorstandsmitglieder
ASQ (American Society for Quality)	1992	SolarWorld Industries America/ Steve Hunter (seit 1988)	Mitglied
ANSI (American National Standards Institute)	1997	SolarWorld Industries America/ Paul Norum (seit 2006)	Mitglied
IEC (International Electrotechnical Commission) Technical Committee 82	1997	SolarWorld Industries America/ Paul Norum (seit 2008)	US TAG (Technical Advisory Group)
UL/PV section	1997	SolarWorld Industries America*	Beiratsmitglied
IEEE (International Electrical and Electronics Engineers)	1998	SolarWorld Industries America/ Paul Norum (seit 2006)	Mitglied des PV Standards Committee
SESHA (Semiconductor, Environmental, Safety and Health Association)	1998	SolarWorld Industries America/ Sergio Vasquez	Mitglied
NFPA (National Fire Prevention Association)	1998	SolarWorld Industries America/ Sergio Vasquez	Mitglied
DGS (Deutsche Gesellschaft für Sonnenenergie) e.V., München	1998	SolarWorld AG	Mitgliedschaft
Eurosolar, Bonn	1999	SolarWorld AG	Mitgliedschaft
access e.V.	1999	Deutsche Solar AG	Mitglied
FSEC (Florida Solar Energy Center)	2000	SolarWorld California LLC/ Peter DeNapoli	Vorstandsmitglied
Freiberger Interessengemeinschaft der Recyclings- und Entsorgungsunternehmen (F.I.R.E.) e.V.	2002	Deutsche Solar AG	Mitglied
Dresdner Gesprächskreis der Wirtschaft und Wissenschaft e.V.	2002	Deutsche Solar AG	Mitglied
Solar Alliance	2003	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Vorstandsmitglied
InnoRegio Freiberg e.V.	2003	Deutsche Solar AG	Mitglied
Bundesverband Solarwirtschaft	2003	SolarWorld AG (zuvor Deutsche Solar)	Mitglied
Silicon Saxony e.V.	2003	Deutsche Solar AG	Mitglied
VIK (Verband der industriellen Energie- und Kraftwirtschaft)	2005	Deutsche Solar AG	Mitglied
SEBANE (Solar Energy Business Association of New England)	2005/ 2010	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon (unterbrochen und 2010 fortgesetzt)	Mitglied
VCREA (Ventura County Regional Energy Alliance)	2005	SolarWorld Industries America/ Janet Gagnon	Beiratsmitglied des technischen Komitees
European Photovoltaic Industry Association (EPIA), Brüssel	2006	Boris Klebensberger	Vorstandsmitglied

Organisation	Seit	Mitglied	Funktion
Stiftung „Technische Universität Bergakademie Freiberg“	2006	Prof. Dr. Peter Woditsch	Mitglied des Stiftungsrates
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft	2006	Prof. Dr. Peter Woditsch	Mitglied des Landeskuratoriums Mitteldeutschland
International Advisory Board des Zentrums für Entwicklungsforschung (ZEF), Universität Bonn	2007	Frank H. Asbeck	Beiratsmitglied
Bundesverband Solarwirtschaft	2007	Frank H. Asbeck	Vorstandsmitglied
NYSEIA (New York Solar Industry Association)	2007	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Vorstandsmitglied
OSEIA (Oregon Solar Industry Association)	2007	SolarWorld California LLC/Bob Beisner	Vorstandsmitglied
Museum König	2007	Frank H. Asbeck	Vorsitzender des Kuratoriums der Alexander-Koenig-Gesellschaft
Hillsboro Chamber of Commerce	2007	SolarWorld Industries America/ Bob Beisner	Mitglied
UnternehmensGrün	2007	SolarWorld AG	Mitglied
CanSIA (Canadian Solar Industry Association)	2007	SolarWorld California LLC	Mitglied
PV Cycle	2008	Dr. Karsten Wambach	Präsident
Oregon University System Engineering & Technology Industry Council (ETIC)	2008	Bob Beisner	Vorstandsmitglied
Oregon Business Association	2008	SolarWorld Industries America/ Bob Beisner, Ben Santarris	Mitglieder
American Solar Energy Society	2008	SolarWorld California LLC	Mitglied
CALSEIA (California Solar Energy Industry Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
AriSEIA (Arizona Solar Energy Industry Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
MSEIA (Mid-Atlantic Solar Energy Industries Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
TREIA (Texas Renewable Energy Industries Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
HSEA (Hawaii Solar Energy Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
MDV-SEIA (Maryland DC Virginia Solar Energy Industry Association)	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
Valley Industry and Commerce Association	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
Solar Oregon	2008	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
Oregon BEST (Oregon Built Environment and Sustainable Technologies Center)	2008	Gordon Brinser	Vorstandsmitglied
Biodiversitäts Initiative der GTZ	2008	SolarWorld AG	Mitglied
Sitftungsrat der Stiftung Mittelsächsisches Theater	2008	Mario Behrendt (seit 2009, zuvor Prof. Dr. Peter Woditsch)	Mitglied
Energiebeirat der Stadt Freiberg	2009	Mario Behrendt	Mitglied
Global Compact der Vereinten Nationen	2009	SolarWorld AG	Mitglied
Deutsche Gesellschaft für Qualität	2009	Jörg Müller	Mitglied
SEMI (Semiconductor Equipment and Materials Institute)	2009	SolarWorld Industries America/ Jim Moreland	Mitglied PV Standards Commission
CoSEIA (Colorado Solar Energy Industries Association)	2009	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied

Organisation	Seit	Mitglied	Funktion
Westside Economic Alliance	2009	SolarWorld Industries America/ Ben Santarris	Mitglied
SEPA (Single Euro Payments Area)	2010	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
Hochschulrat der Technischen Bergakademie Freiberg	2010	Mario Behrendt	Beratendes Mitglied
Deutsche Außenhandelskammer Südkorea	2010	SolarWorld Korea Ltd./ Jörg Walberer	Mitglied
SEMI (Semiconductor Equipment and Materials Institute) Europe	2010	Deutsche Cell GmbH	Mitglied
Organization for International Investment	2010	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
National Association of Manufacturers	2010	SolarWorld California LLC/Janet Gagnon	Mitglied
SiSoC (Silicon Solar Consortium)	2010	SolarWorld Industries America/ Ethan Good	Vorsitzender des Industry Advisory Board
Software Association of Oregon	2010	SolarWorld Industries America/ Ben Santarris	Mitglied

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

#### / 4.14 / STAKEHOLDERGRUPPEN

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

#### / 4.15 / AUSWAHL DER STAKEHOLDER

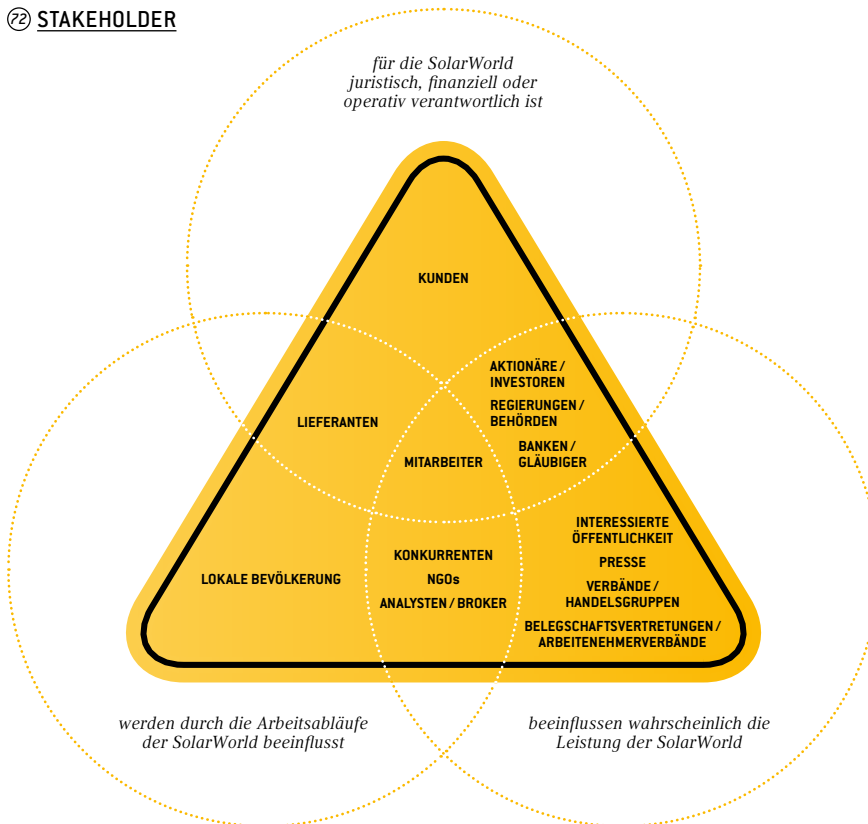
Zur Bestimmung der Stakeholdergruppen bezüglich unserer Aktivitäten orientieren wir uns an den folgenden Fragen\*:

- 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 demographischen oder anderen Eigenschaften) dürften sich für unsere Aktivitäten und deren Ergebnisse interessieren?

\* Basierend auf Mason and Mitroff, 1981, und den Kriterien des AccountAbility Standards AA 1000 SES

Unsere Hauptstakeholder sind diejenigen, für die wir direkt Verantwortung tragen:

## ☞ STAKEHOLDER



Die oben aufgeführte Darstellung bietet einen Überblick über unsere Stakeholder entlang des Schemas des AA1000 Standards. Eine Stakeholderanalyse wurde 2009 entlang des AA1000 Stakeholder Engagement Standards durchgeführt, um zu prüfen, ob alle Stakeholder angemessen eingebunden werden. Der Prozessionsstandard wird von der gemeinnützigen Mitgliederorganisation „Institute of Social and Ethical AccountAbility“ angeboten. Eine Zertifizierung wird von der SOLARWORLD zurzeit nicht angestrebt.

### / 4.16 / EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN

Die Bedürfnisse aller Stakeholdergruppen werden bereits derzeit einbezogen, und mit unterschiedlicher Tiefe analysiert. Für alle Stakeholdergruppen wird eine interne Analyse basierend auf im Unternehmen und in externen Studien vorhandenen Informationen durchgeführt. Regelmäßige Befragungen werden unter unseren Kunden\* (Waferkunden, Großhändlern und Installateuren) ➔ *ESG 11-1 • S. 222 // Mehrheit der Kunden bewertet Qualität und Service gut • S. 083 //*, Lieferanten ➔ *Kritische Lieferantenauswahl zahlt sich aus – Supplier Capital • S. 080 //* und unseren Mitarbeitern ➔ *SolarWorld zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands • S. 111 // Mitarbeiter – Zukünftige Entwicklung • S. 144 //* durchgeführt. Mittelfristig soll dies auch mit weiteren Stakeholdergruppen geschehen. Außerdem stehen wir mit den Gemeinden an unseren Standorten in engem Kontakt. Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen sowie unsere Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen stehen wir außerdem in einem regelmäßigen gesellschaftspolitischen Gedankenaustausch mit weiteren Stakeholdern. Wir tauschen uns zu den Themen Life-Cycle, Recycling und Nachhaltigkeit u.a. mit den Mitgliedern von PV Cycle, der EPIA, Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC), sowie innerhalb der Solar Energy Industry Association (SEIA) aus. Über unsere Teilnahme an Paneldiskussionen bringen wir unsere Expertise ein z.B. in Philadelphia (Institute of Electrical and Electronics Engineers) und der SolarPower

in Anaheim sowie unserer Teilnahme an der Task 12 zum Thema Environmental Health And Safety der International Energy Agency Photovoltaic Power Systems. Bei unseren Solar2World-Projekten [www.solarworld.de/nachhaltigkeit](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit) wird eng mit den Stakeholdern (z.B. Gemeinden und NGOs) vor Ort zusammengearbeitet, um Lösungen anzubieten, die der Bevölkerung den größtmöglichen Nutzen stiften und auch von der Bevölkerung selbst fortgeführt werden können. Somit sind die Bedürfnisse dem Unternehmen bekannt und können in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.

\* Endkunden können bisher nur ad-hoc befragt werden, da der Erhebungsaufwand noch sehr groß ist.

Für die Erstellung dieses Berichts wurde Expertenfeedback von Ratingagenturen und Nachhaltigkeitsexperten eingeholt. Außerdem stellen wir uns mit unserem Bericht den Abstimmungen für den zweiten „CR Reporting Award“ des Online-Verzeichnisses CorporateRegister.com [www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com) und des „GRI Readers' Choice Awards 2010“ <http://awards.globalreporting.org>. Des Weiteren bieten wir allen Stakeholdern 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 – auch anonym – eine Nachricht zukommen lassen.

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.

## 23 STAKEHOLDER

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

/ 4.17 / **FRAGEN UND BEDENKEN VON STAKEHOLDERN**

Die SOLARWORLD engagiert sich für eine Rücknahmeverpflichtung der Solarindustrie in Europa. Eine vergleichbare Diskussion findet zurzeit in auch den USA statt. In diesem Zusammenhang tauscht sich die SOLARWORLD innerhalb der Solar Energy Industry Association (SEIA) sowie mit der Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC) intensiv aus, um das Thema auch in den USA voranzubringen (Prinzip 7-9, Global Compact).

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

/ 5. / **MANAGEMENTANSATZ (EC, EN, LA, HR, SO, PR)**

Durch die Einführung eines integrierten Managementsystems  $\rightarrow$  *Unternehmenssteuerung und Kontrolle* • S. 040// wollen wir den Nachhaltigkeitsgedanken auch in Zukunft konzernweit verankern. Im Folgenden wird dargestellt, wie wir die einzelnen Aspekte in unseren Ansatz aufgenommen haben.

**ÖKONOMIE**

Ökonomischer Erfolg ist die Grundvoraussetzung für Nachhaltigkeit. Sie verleiht uns die notwendige Handlungsfreiheit, um ökologische und gesellschaftliche/soziale Aspekte einzubeziehen. Der Lagebericht gibt zu dieser Dimension ausführlich Auskunft.  $\rightarrow$  *Vision* • S. 002// *Strategie und Handeln* • S. 033// *Unternehmenssteuerung und Kontrolle* • S. 040// Durch unseren ökonomischen Erfolg tragen wir zur Entwicklung der Volkswirtschaft bei, z.B. über die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Energieversorgung.

**ÖKOLOGIE**

Ökologische Aspekte kommen hauptsächlich über Prozesse, insbesondere die Produktion, zum Tragen. Eine verstärkte Einbeziehung der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftspartner ist unser Ziel. Wir schätzen bereits den Energieverbrauch entlang der gesamten Wertschöpfungskette, d.h. über unsere Unternehmensgrenzen hinaus. Durch die Verabschiedung unseres Lieferantenkodex haben wir einen weiteren Schritt in diese Richtung getan. Die Einbeziehung des breitgefächerten Kundenstamms von Großhändlern und Installateuren stellt noch eine große Herausforderung dar. Zur systematischen Berücksichtigung ökologischer Aspekte haben wir an den Standorten Bonn und Freiberg 2007 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 eingeführt; 2010 sollten die weiteren Standorte und das Joint Venture in Südkorea folgen.  $\rightarrow$  *Verknüpfung von Managementinstrumenten* • S. 044// 77% unserer Lieferanten sind nach ISO 9001 zertifiziert und 30% sind nach ISO 14001 zertifiziert.  $\rightarrow$  *Kritische Lieferantenauswahl zahlt sich aus – Supplier Capital* • S. 080// Abgesehen davon ist ein entscheidender Faktor selbstverständlich auch unser Produkt: die Solarenergie.

**GESELLSCHAFT/SOZIALES**

In unserem Verhaltenskodex legen wir unsere ethischen Grundprinzipien und Verhaltensregeln/-empfehlungen für alle Mitarbeiter und Vorstände dar. Dort definieren wir unsere Arbeitspraktiken, unser Vorgehen zur Wahrung der Menschenrechte, die Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung sowie unserer Produktverantwortung.

**24 MANAGEMENTANSATZ**

Dimension	Hauptaspekte
Ökonomie (EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wirtschaftliche Leistung <math>\rightarrow</math> <i>Konzernabschluss</i> • S. 147// <i>Wettbewerbsposition und Hauptabsatzmärkte</i> • S. 051// <i>Geschäftsverlauf im Jahr 2009</i> • S. 063//</li> <li>Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen werden über unsere Stakeholder-Analysen <math>\rightarrow</math> <i>4.15</i> • S. 235// auch in unsere Entscheidungsfindung einbezogen. Aufgrund unseres nachhaltigen Produkts und unseres Wachstums (z.B. Schaffung von Arbeitsplätzen) sind die mittelbaren wirtschaftlichen Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit positiv zu beurteilen.</li> </ul>

Dimension	Hauptaspekte
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Umweltthemen, insbesondere die Themen Energie, Wasser, Emissionen, Abwasser und Abfall, werden über unser Umweltmanagementsystem → <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044// gesteuert.</li> <li>• Der Einsatz von Materialien wird über unser Beschaffungsmanagement → <i>Beschaffung</i> • S. 079// gesteuert.</li> <li>• Der Aspekt der Biodiversität wird bei der Planung neuer Produktionsstandorte einbezogen. Unsere Vertriebsstandorte liegen nicht in Regionen, wo die Artenvielfalt beeinträchtigt werden könnte.</li> <li>• Unsere Produkte und Dienstleistungen stehen im Einklang mit dem Nachhaltigkeitsgedanken.</li> <li>• Der größte Teil des Verpackungsmaterials wird recycelt. → <i>EN27</i> • S. 248//</li> <li>• Die Einhaltung von Rechtsvorschriften hat bei uns höchste Priorität. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex geregelt.</li> <li>• Der Transport wird von Logistikdienstleistern durchgeführt. Damit verbundene Umweltauswirkungen sollen in Zukunft stärker in die Berichterstattung einbezogen werden.</li> <li>• In unserem Lieferantenkodex werden unsere Geschäftspartner dazu verpflichtet, alle geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards einzuhalten und ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren zu betreiben. Außerdem werden die Lieferanten dazu angehalten, ihre Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Standards zu bewegen.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsschutz, Vielfalt und Chancengleichheit sind Teil der Personalstrategie. → <i>Mitarbeiter 2009</i> • S. 105// <i>Mitarbeiter – Zukünftige Entwicklung</i> • S. 144//</li> <li>• Der Bereich Arbeitsschutz ist ein Element des Qualitätsmanagements. → <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044//</li> <li>• Die Themen Vielfalt und Chancengleichheit sind Elemente unseres Verhaltenskodex.</li> <li>• Arbeitsschutzbestimmungen, Vorkehrungen hinsichtlich Betriebsstörungen, gesetzmäßige Vergütung und Arbeitszeiten sowie ein Diskriminierungsverbot sind Teil unseres Lieferantenkodex. Außerdem werden die Lieferanten dazu angehalten, ihre Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Standards zu bewegen.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen Investitions- und Beschaffungspraktiken, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, sowie Abschaffung von Kinderarbeit und von Zwangs- und Pflichtarbeit werden in unserem Verhaltenskodex geregelt und sollen in Führungskräfte trainings aufgenommen werden.</li> <li>• Verbands- und gewerkschaftsneutrale Leitlinien und Verfahren: Die Wahrung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit wird u.a. durch die Existenz eines Betriebsrates (aktuell 13 Betriebsräte), einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Schwerbehindertenvertretung und durch den mit der IG BCE abgeschlossenen Firmentarifvertrag (Gültigkeit für: Deutsche Solar AG, Deutsche Cell GmbH, Solar Factory GmbH und SolarWorld Innovations GmbH) deutlich. Selbstverständlich beachten wir in diesem Zusammenhang alle gesetzlichen Regelungen (insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz). Durch gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen (beispielsweise Betriebsvereinbarung zu Stellenausschreibungen) sind transparente Prozesse bei Bewerberauswahl, Einstellung, Versetzung, Beförderung und Entlassung sichergestellt.</li> <li>• Voraussetzungen, um Verbands- oder Gewerkschaftsfunktionen auszuüben: Es wird stets eine kooperative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angestrebt und die Betriebsratsarbeit bzw. Arbeit der anderen o.g. Gremien durch entsprechende Freistellung von der Arbeitsleistung, Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel und Räume, Übernahme von Weiterbildungskosten etc. unterstützt. Neben dem Austausch im Tagesgeschäft existiert eine regelmäßige Meetingstruktur zwischen den Betriebsparteien und innerhalb der Betriebsratsgremien. Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung haben eigene Seiten/Bereiche im Intranet. Daneben können sich diese Gremien auch über die „Schwarzen Bretter“ (in allen Gebäuden am Standort Freiberg vorhanden) und per Email an die Mitarbeiter wenden. Auch der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft (IGBCE) werden entsprechende Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten eingeräumt. Betriebsrat und Mitarbeiter tauschen Informationen selbstverständlich auch im Rahmen von Sprechstunden, Betriebsversammlungen und Befragungen aus.</li> <li>• Menschenrechtsklauseln wie auch die Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit sind Teil unseres Lieferantenkodex.</li> <li>• Außerdem werden die Lieferanten dazu angehalten, ihre Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Standards zu bewegen.</li> <li>• Für Beschwerdeverfahren gilt der direkte Weg über die Vorgesetzten und/oder die Personalabteilung. Zur Wahrung der Anonymität soll es ab 2010 (zusammen mit der Verabschiedung des Verhaltenskodex urspr. für 2009 geplant) SolarWorld Vertrauenspersonen (Ombudsleute) geben.</li> </ul>

Dimension	Hauptaspekte
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen zu Sicherheitspraktiken in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit werden durchgeführt, aber es finden keine Schulungen von Sicherheitspersonal speziell in Bezug auf Menschenrechtsaspekte statt (dies ist auch nicht nötig, denn es wird kein privat bestelltes Sicherheitspersonal, abgesehen von Empfangspersonal, eingesetzt).</li> <li>• Wir respektieren die Rechte der Ureinwohner. Bisher haben sich keinerlei Konfliktkonstellationen ergeben.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen Gemeinwesen, Korruption, Politik, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Einhaltung der Gesetze werden in unserem Verhaltenskodex geregelt.</li> <li>• Korruption wird auch über die Regelung zu unzulässigen Zahlungen und Bestechung in unserem Lieferantenkodex vorgebeugt. Außerdem werden die Lieferanten dazu angehalten, ihre Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner zur Einhaltung dieser Standards zu bewegen.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (PR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen Kundengesundheit und -sicherheit, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Werbung, Schutz von Kundendaten und Einhaltung von Gesetzesvorschriften werden in unserem Verhaltenskodex geregelt.</li> </ul>
Dimension	Ziele und Leistung
Ökonomie (EC)	⑧ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038// ➔ <i>Konzernlagebericht</i> • S. 031//
Ökologie (EN)	⑧ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038// ➔ <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044//
Gesellschaft/Soziales (LA)	⑧ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038// ➔ <i>Unternehmenssteuerung und Kontrolle</i> • S. 040// <i>Mitarbeiter 2009</i> • S. 105// <i>Mitarbeiter – Zukünftige Entwicklung</i> • S. 144//
Gesellschaft/Soziales (HR)	⑧ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038//
Gesellschaft/Soziales (SO)	➔ <i>Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft</i> • S. 053//
Gesellschaft/Soziales (PR)	
Dimension	Richtlinien
Alle Dimensionen	• Lieferanten müssen den Lieferantenkodex der SolarWorld respektieren.
Ökonomie (EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden im Rahmen unseres Qualitätsmanagements ➔ <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044// berücksichtigt.</li> <li>• Verhaltensregeln zu z.B. Korruptionsbekämpfung oder fairem Wettbewerb sind in unserem Verhaltenskodex dargelegt. Spezifische Richtlinien zur wirtschaftlichen Verpflichtung der SolarWorld liegen nicht vor.</li> </ul>
Ökologie (EN)	• Werden im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems ➔ <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044// berücksichtigt.
Gesellschaft/Soziales (LA)	• Sind im Rahmen unseres Verhaltenskodex definiert. Dieser greift auch die Punkte international anerkannter Standards auf, wie z.B. die der Vereinten Nationen, der ILO sowie der Wiener Erklärung.
Gesellschaft/Soziales (HR)	
Gesellschaft/Soziales (SO)	
Gesellschaft/Soziales (PR)	
Dimension	Verantwortung
Alle Dimensionen	1. Ebene – Vorstand, 2. Ebene – Geschäftsführer
Ökologie (EN)	3. Ebene – Bereichsleiter und Umweltmanager
Gesellschaft/Soziales (LA)	3. Ebene – Bereichsleiter und Qualitätsmanager
Gesellschaft/Soziales (HR)	
Gesellschaft/Soziales (SO)	3. Ebene – Bereichsleiter
Gesellschaft/Soziales (PR)	3. Ebene – Bereichsleiter und Umweltmanager

Dimension	Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden durch das Qualitäts- und Umweltmanagement durchgeführt. Abgesehen davon ist aufgrund unserer Geschäftstätigkeit das Bewusstsein für ökologische Faktoren unter den Mitarbeitern tendenziell stark ausgeprägt.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zum Arbeitsschutz werden bereits Schulungen durchgeführt. Die weiteren Themen sollen in Zukunft in Führungskräfte trainings aufgenommen werden.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themen sollen in Zukunft in Führungskräfte trainings integriert werden.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	
Gesellschaft/Soziales (PR)	
Dimension	Monitoring und Nachverfolgung
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Monitoring erfolgt an den einzelnen Standorten. Unternehmensweite Umweltziele werden jährlich definiert und zum Jahresende überprüft. Konkrete Maßnahmen werden an den einzelnen Standorten festgelegt und umgesetzt. Die Standorte Freiberg und Bonn sind nach ISO 14001 zertifiziert. → <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044// Weitere sollen 2010 folgen.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Monitoring erfolgt an den einzelnen Standorten. Mitarbeiterbefragungen finden regelmäßig statt. Daraus werden Maßnahmen durch den Vorstand und das Personalwesen abgeleitet.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring und Nachverfolgung erfolgen teilweise durch die Personalabteilungen und teilweise direkt auf der obersten Führungsebene.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring und Nachverfolgung erfolgen auf der obersten Führungsebene.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (PR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring und Nachverfolgung werden von den entsprechenden Abteilungen durchgeführt und an die oberste Führungsebene berichtet.</li> </ul>
Dimension	Haupterfolge
Ökonomie (EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SolarWorld erneut Sieger im Photon-Test. → <i>Qualität „Made by SolarWorld“</i> • S. 088//</li> </ul>
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HSSE-Management-System, abgestimmt auf die Anforderungen der ISO 14001, in den USA aufgebaut.</li> <li>• Anzahl an meldepflichtigen Unfällen reduziert → <i>LA7</i> • S. 251//</li> <li>• Reduktion des Ressourcenverbrauchs in der Deutsche Cell (z.B. Senkung des Energieverbrauchs und des Abwasseraufkommens).</li> <li>• Tetrafluorocarbon (CF4) wird nicht mehr emittiert (Vorjahr: 0,44e Tonnen). → <i>EC1</i> • S. 242//</li> <li>• Energieeffizienz der Holding stark verbessert: keine Verwendung fossiler Brennstoffe, Stromverbrauch gesenkt, eigene Erzeugung (PV) auf den Dachflächen, die ca. 50% des Verbrauchs deckt.</li> <li>→ <i>Innovationsbericht 2009</i> • S. 090//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschritte in der Datenerhebung und Offenlegung (LA1, LA2, LA7, LA10, LA13, LA14).</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2010“ des Great Place to Work® Institute: Platz 55 (Vorjahr: 57)</li> <li>• Absolventenbarometer Platz 15</li> <li>• Anteil geschulter Mitarbeiter: 89 (Vorjahr: 61) Prozent</li> <li>→ <i>Mitarbeiter 2009</i> • S. 105//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <i>Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft</i> • S. 053//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (PR)	

Dimension	Hauptversäumnisse
Alle Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noch nicht bei allen Indikatoren umfassende Angaben möglich, da einige Daten noch nicht in der Form vorliegen.</li> </ul>
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anstieg des Ressourcenverbrauchs in der Deutsche Solar aufgrund der Produktionssteigerung</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterfluktuation wegen Umstrukturierungsmaßnahmen an unseren US-amerikanischen Standorten gestiegen: 9,3 (Vorjahr: 3,6) Prozent</li> <li>• Anstieg der Fehlzeitquote auf 3,4 (Vorjahr: 2,5) Prozent</li> </ul>

Dimension	Zentrale Chancen und Risiken
Alle Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Bericht zur voraussichtlichen Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken</i> • S. 114//</li> </ul>
Ökonomie (EC)	
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancen für Solarenergie erwachsen aus der Verknappung fossiler Rohstoffe und dem fortschreitenden Klimawandel ➔ <i>EC2</i> • S. 242//</li> <li>• Risiken erwachsen vorwiegend aus den Umwelteinwirkungen der Produktion, sind aber im Vergleich mit anderen Branchen als gering zu bewerten. Sie werden über unser Umweltmanagement ➔ <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044// sowie über unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagement abgebildet und kontrolliert.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancen erwachsen aus der Positionierung als verantwortlich handelnder Konzern im internationalen Wettbewerb.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risiken entspringen vorwiegend der Produktion hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, sind aber im Vergleich mit anderen Branchen als gering zu bewerten. Weitere Risiken sind und der mögliche Verlust der Glaubwürdigkeit und u.U. Sanktionen bei Verletzung der Grundsätze.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	
Gesellschaft/Soziales (PR)	

Dimension	Wesentliche Veränderungen von Systemen und Strukturen während des Berichtszeitraums, um die Leistung zu verbessern
Ökonomie (EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Konzernlagebericht</i> • S. 033//</li> </ul>
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbessertes Recycling von Abfällen (gebrochener Quarz, genutzter Draht, Kunststofffolie, Abwasserschlämme, Holzabfälle).</li> <li>• Verbesserte Registrierung von Vorfällen (electronic incident report tracking system): Das System meldet Vorfälle (Bereich Sicherheit und Umwelt) direkt an das Management, dokumentiert den Vorfall und verfolgt die Gegenmaßnahmen nach.</li> <li>• Verbesserte Analysen zur Arbeitsplatzsicherheit (Job Safety Analyses): Das Tool dient der frühzeitigen Gefahrenerkennung, der Identifizierung der Arbeitsplatzrisiken, der Priorisierung der Risiken sowie der Einleitung vorbeugender Maßnahmen.</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Mitarbeiter 2009</i> • S. 105// <i>Wesentliche Geschäftsereignisse 2009</i> • S. 037//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Geschäftsverlauf im Jahr 2009</i> • S. 063//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	
Gesellschaft/Soziales (PR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft</i> • S. 053//</li> </ul>

Dimension	Wichtigste Strategien zur Umsetzung von Organisationsrichtlinien und zum Erreichen der geplanten Leistung
Ökonomie (EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Productive Management ➔ <i>Verknüpfung von Managementinstrumenten</i> • S. 044//</li> </ul>
Ökologie (EN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umweltziele ☉ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (LA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employer Branding ☉ <i>Zielerreichung 2009 und Ziele 2010+</i> • S. 038//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (HR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programm zur Führungskräfteentwicklung ➔ <i>Mitarbeiter fördern, Talente entwickeln, Wachstum gestalten</i> • S. 108//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (SO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen ➔ <i>Vorwort des Vorstands</i> • S. 213//</li> </ul>
Gesellschaft/Soziales (PR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verabschiedung des Lieferantenkodex ➔ <i>4.8</i> • S. 230//</li> </ul>

Unsere Managementsysteme werden im Lagebericht ➔ *Nachhaltige Steuerung und Kontrolle* • S. 040// weitergehend erläutert.

## LEISTUNGSINDIKATOREN

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

### ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

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

##### 25 WERTBEITRAG

Direkt erzeugter monetärer Wert	Wert 2009	Wert 2008	Kommentar
a) Einnahmen	1.088.493 T€	959.260 T€ <sup>**</sup> (urspr.: 969.978 T€)	Umsatzerlöse + sonstige betriebliche Erträge + Ergebnis aus at Equity bewerteten Anteilen + Zinserträge
<b>Ausgeschütteter monetärer Wert</b>			
b) Betriebskosten	-811.639 T€	-573.044 T€ <sup>**</sup> (urspr.: -586.209 T€)	Bestandsveränderung Erzeugnisse + aktivierte Eigenleistungen + Materialaufwand + Abschreibungen + sonstige betriebliche Aufwendungen
c) Gehälter und betriebliche Leistungen	-99.783 T€	-90.130 T€	Personalaufwand
d) Zahlungen an Kapitalgeber	-45.319 T€	-107.417 T€ <sup>**</sup> (urspr.: -104.970 T€)	Zinsaufwendungen + Nettoergebnis aus Finanzinstrumenten
e) Zahlungen an öffentliche Stellen	-46.193 T€	-56.838 T€ <sup>***</sup>	Ertragsteuern (für die Aufteilung auf Inland und Ausland → <i>Ertragsteuern</i> • S. 180//)
f) Investitionen in das Gemeinwesen <sup>*</sup>	-264 T€	-277 T€	Spenden
<b>Einbehaltener monetärer Wert</b>	<b>85.295 T€</b>	<b>131.554 T€</b>	

\* Geld- und Sachspenden (Spenden an politische Parteien werden nicht einbezogen)

\*\* Wechselkursgewinne und -verluste nun im Finanzergebnis ausgewiesen

\*\*\* Redaktioneller Fehler (korrekt im Lagebericht 2008), daher auch Abweichung in der Summe von urspr.: 131.964 T€

→ *Erläuterungen zu einzelnen Posten der Gewinn- und Verlustrechnung* • S. 176//

Gründe für partielle Berichterstattung: Angaben zu diesem Indikator, die mehr Daten als im Konzernlagebericht und Konzernabschluss offenlegen, sind vertraulich (Begründung Typ 3). Des Weiteren nehmen wir eine Aufschlüsselung nach Ländern und Regionen nicht vor, da wir sie zurzeit noch nicht für wesentlich erachten und die Konzernleistung im Vordergrund steht (Begründung Typ 1).

#### / EC2 / KERN // FINANZIELLE FOLGEN DES KLIMAWANDELS

Wir berücksichtigen die Chancen und Risiken des Klimawandels für unsere Geschäftstätigkeit. → *Erneuerbare Energien gewinnen an Bedeutung* • S. 128// Chancen aus dem Auftrieb für erneuerbare Energien sind Wettbewerbsvorteile gegenüber herkömmlichen Energieformen. → *Chancen* • S. 128// Risiken für Unternehmen sind höhere Versicherungssummen aufgrund häufigerer Unwetter/Brände/Dürreperioden. Die finanziellen Folgen des Klimawandels wurden nicht im Einzelnen quantitativ geschätzt, da diese aufgrund unserer Geschäftstätigkeit insgesamt positiv zu bewerten sind. Bei uns nehmen Risiken wie Schädigung durch häufiger auftretende Unwetter/Brände oder Kosten im Zuge von Dürreperioden und Überschwemmungen nicht mehr zu als bei anderen Unternehmen. Derzeitige Risiken sind durch unseren Versicherungsschutz weitgehend abgedeckt. → *Einzelrisiken* • S. 118//

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

In Deutschland bietet die SOLARWORLD AG eine betriebliche Altersvorsorge für Mitarbeiter in Form der Direktversicherung und der Pensionskasse, entweder arbeitgeberfinanziert oder mit Entgeltumwandlung (mit Zuschuss des Arbeitgebers), an. Für die Mitarbeiter, die am ehemaligen Standort München tätig waren, existieren Direktzusagen, die durch das Vermögen der Gesellschaft gedeckt sind. Die Verpflichtungen betragen in 2009 7.995 (Vorjahr: 7.912) T€.

➔ *Lang- und kurzfristige Rückstellungen • S. 192 //*

In den USA existiert ein Programm zur Ansparung einer Altersversorgung, das SOLARWORLD 401k Programm. Bei diesem Programm zahlt das Unternehmen einen Arbeitgeberbeitrag von 0,50 US\$ für jeden 1,00 US\$, den der Mitarbeiter in seine Altersversorgung einzahlt – bis zu einem Höchstbetrag von 3% des jährlichen Grundgehalts. Alle 401k-Vorschriften der US-amerikanischen Steuergesetzgebung sind auf dieses Programm anwendbar, das von Diversified Investment Advisors verwaltet wird. Die Berechtigung, an diesem Programm teilzunehmen, beginnt nach 90 Tagen regulärer Beschäftigung; für alle berechtigten Mitarbeiter ist es ein freiwilliges Programm. Die Beteiligung am Programm variiert von Standort zu Standort, da sie absolut freiwillig ist. Zum Ende des Jahres 2009 lag die Beteiligung bei 42% der regulären Mitarbeiter.

An den übrigen Standorten existieren keine speziellen Programme. Die Höhe der Einzahlungen wird bei der Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer festgelegt. Bei der Finanzierung durch den Arbeitgeber ist die Höhe Teil des Arbeitsvertrags. Die Beteiligung ist freiwillig. Anhand unserer Datenbasis kann keine Aussage über den Grad der Inanspruchnahme gemacht werden, da diese Daten nicht einheitlich erhoben wurden und Statistiken somit nicht erstellt werden können (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen.

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

Bedeutende Zuwendungen der öffentlichen Hand: Im Berichtszeitraum wurden Investitionszuschüsse von 10.461 (Vorjahr: 10.210) T€ und Forschungszuschüsse von 1.813 (Vorjahr: 2.353) T€ gewährt. Keine öffentliche Stelle hält Anteile an der SOLARWORLD AG.

/ EC6 / **KERN // STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON ZULIEFERERN**

Der Begriff „örtlich“ ist analog zu unseren Segmenten definiert. Es existiert keine Firmenrichtlinie, nach der Zulieferer vor Ort bevorzugt werden. Die geographische Lage spielt bei der Lieferantenauswahl eine sehr untergeordnete Rolle, da auf dem Equipment- und Rohstoffmarkt international gehandelt wird. Die meisten Zulieferer (je nach Produkt 95 Prozent oder mehr) sind zudem in Industrieländern ansässig. In Südkorea arbeiten wir in unserem Joint Venture SOLARWORLD KOREA LTD. mit einem örtlichen Equipment-Hersteller SOLAPARK ENGINEERING CO. LTD. zusammen. Bei unseren Solar2World-Projekten (not-for-profit) binden wir soweit möglich örtliche Partner (insbesondere für die Gestelltechnik und die Installation) ein.

/ EC7 / **KERN // STANDORTBEZOGENE AUSWAHL VON PERSONAL**

Wir sind ein internationaler Konzern und stellen an unseren Standorten vorwiegend lokal ein, jedoch existiert dazu keine Firmenrichtlinie. Wir versuchen, die Anzahl der „Expatriates“ gering zu halten, jedoch brauchen wir einige Mitarbeiter (leitende Angestellte) aus unseren bisherigen Tochtergesellschaften und der Zentrale vor Ort, da dies wichtig für die Angleichung der verschiedenen Standorte im Zuge der Übernahmen der ehemaligen Shell-Aktivitäten ist. Lokale Personen dürfen aufgrund unserer Bestimmungen zur Vorbeugung von Diskriminierung (Bundesvereinbarung zum AGG (Deutschland), Aktionspläne (USA) sowie unser konzernweiter Verhaltenskodex) bei der Stellenbesetzung weder vorgezogen noch benachteiligt werden.

Prozentsatz der lokalen leitenden Angestellten: Deutschland 100 (Vorjahr: 100) Prozent, USA 81 (Vorjahr: 83) Prozent, Spanien 100 (Vorjahr: 100) Prozent, Singapur 0 (Vorjahr: 100) Prozent und Südafrika 100 (Vorjahr: 100) Prozent. Die Definition „lokal“ folgt IAS 14, d.h. entspricht dem „wirtschaftlichen Umfeld“, ist also analog zu unseren Segmenten zu sehen. ➔ *Geographische Segmente • S. 156 //* Als „leitende Angestellte“ definieren wir an dieser Stelle Führungskräfte der ersten Ebene. Wir wenden nicht die Definition des Betriebs-Verfassungs-Gesetzes an, da diese nicht für den ganzen Konzern anwendbar wäre.

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

Bei unseren Solar2World-Projekten werden die lokalen Stakeholder (d.h. Gemeindemitglieder, die Nutzer) aktiv in die Konzeption einbezogen. Weitere Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, wurden nicht getätigt.

### ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

#### ZUSAMMENFASSENDE ERKLÄRUNG ZU DEN FOLGENDEN UMWELTZAHLN:

In der Deutsche Solar AG ist eine Erhöhung der Verbräuche zu erkennen. Verursacht wird diese Tendenz durch die gesteigerte Produktion und der damit verbundenen Zunahme an betriebenen Produktionsanlagen. Aus diesem Grund und wegen der damit verbundenen eingesetzten Hilfs- und Betriebsstoffe nimmt auch der Abfallanfall zu, da größere Mengen Verpackungsmaterialien, aber auch Lösemittel und Aufsaug- und Filtermaterialien etc. anfallen. In der Deutsche Cell findet ein rückläufiger Trend statt, der durch gesetzte Umweltziele zu erklären ist. Unter anderem gibt es Vorgaben, Energie aus dem Kühlkreislauf zurück zu gewinnen und den Energieverbrauch zu senken. Ein weiteres Umweltziel war die Senkung des Einsatzes von Hilfs- und Betriebsstoffen in der Produktion, welches sich erfolgreich auf den Indikator EN22 auswirkte. Auch beim Wasserverbrauch ist ein abnehmender Trend ersichtlich. Die Solar Factory hat einen gesteigerten direkten und indirekten Energieverbrauch zu verzeichnen, der aus der Kapazitätssteigerung der Produktion resultiert.

Am Standort Camarillo konnten die Verbräuche im Vergleich zu 2008 aufgrund von Veränderungen im Produktionsbereich reduziert werden: Die Wafer- und Zellfertigung wurde geschlossen und die Modulanlagen konsolidiert. Demgegenüber stiegen die Verbräuche am Standort Hillsboro aufgrund des Ausbaus des Standortes und des Produktionsanstiegs an.

Am Standort Bonn sind 2009 der Stromverbrauch pro Mitarbeiter und Arbeitstag sowie der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter gesunken. Die neuen Gebäude der Holding nutzen keine fossilen Brennstoffe zum Heizen mehr. Auch die Menge Restabfall sank (im Vergleich zum Vorjahr um ein Drittel). Des Weiteren konnte die SOLARWORLD die Entsorgungskosten für in Verkehr gebrachte Verpackungen pro Modul durch einen neuen Entsorgungsvertrag um fast 50% senken.

#### / EN1 / KERN // EINGESETZTE MATERIALIEN

Die genaue Angabe der eingesetzten Materialien nach Gewicht und Volumen ist nicht möglich, weil es sich um sensible Unternehmensinformationen handelt. Da auch unsere Produktionszahlen nicht veröffentlicht werden, können wir keine exakten Mengen beim Materialverbrauch offenlegen (Begründung Typ 3). Der Materialverbrauch besteht fast ausschließlich aus nicht erneuerbarem Material, ein Großteil ist aber recyclebar.

Wir verwenden folgende i.A. als gefährlich eingestufte Substanzen in unserer Produktion: Hydrogen Fluoride (HF), Lead (Pb), Nitric Acid (HNO<sub>3</sub>), Phosphorous Oxychloride (POCl<sub>3</sub>), Silane (SiH<sub>4</sub>), Sodium Hydroxide (NaOH), sowie minimale Menge Ammonia (NH<sub>3</sub>). Tetrafluorocarbon (CF<sub>4</sub>) wird nicht mehr emittiert (Vorjahr: 0,44 Tonnen).

#### / EN2 / KERN // RECYCLINGMATERIAL

Die nominale Ätzkapazität unserer Recycling-Einheit SOLARMATERIAL zur Wiedergewinnung von Silizium beträgt zurzeit 1.700 Tonnen pro Jahr durch gezielte technische Verbesserungen und Beseitigung von Produktionsengpässen. Diese Kernkompetenz ist von hoher strategischer Relevanz. Aus dem Grund können wir keine exakten Mengen offenlegen → *Beschaffung* • S. 079 //, da diese Informationen der Vertraulichkeit unterliegen (Begründung Typ 3). Außerdem lassen wir unser Verpackungsmaterial recyceln. → *EN27* • S. 248 // Sonstige Materialien, die im Zuge der Herstellung von solaren Produkten anfallen, werden von uns intern wiederverwertet, jedoch bisher nicht statistisch erfasst (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Dabei ist die mögliche Datentiefe bei der Offenlegung zu analysieren, da manche Details vertraulich zu behandeln sind (Begründung Typ 3).

**/ EN3 / KERN // DIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH**

Der direkte Energieverbrauch betrifft Erdgas, Heizöl, Diesel sowie Benzin und betrug 2009 46.877e (Vorjahr: 36.313) MWh, d.h. 168.757.199e (Vorjahr: 130.726.800) MJ. Die Daten beziehen sich auf die Standorte in Deutschland (Freiberg und Bonn) und den USA (Camarillo und Hillsboro). Die Daten für die Vertriebsbüros in Spanien, Südafrika und Singapur lagen nicht vor, sind aber auch nicht wesentlich, d.h. von geringem Umfang (Begründung Typ 1). Für das CDP wurden diese Verbräuche auf Basis der Mitarbeiterzahl auf 24.167e (Vorjahr: 32.667e) kWh geschätzt. Eine Aktualisierung der Zahlen kann für die Berichterstattung im Rahmen des CDP (Mai 2010) erfolgen.

**/ EN4 / KERN // INDIREKTER PRIMÄRENERGIEVERBRAUCH**

Der indirekte Energieverbrauch aufgeschlüsselt betrug 321.020e (Vorjahr: 233.946) MWh, davon 320.355e (Vorjahr: 233.190e) MWh in Form von Elektrizität und 665e (Vorjahr: 756) MWh in Form von Nahwärme. Die Daten beziehen sich auf die Standorte in Deutschland (Freiberg und Bonn) und den USA (Camarillo und Hillsboro), Spanien und Singapur. Die Daten für das Vertriebsbüro Südafrika lagen nicht vor (Bestandteil der dortigen Miete), sind aber auch nicht wesentlich, d.h. von geringem Umfang (Begründung Typ 1). Für das CDP wurden diese Emissionen auf Basis der Mitarbeiterzahl auf 73.043e (Vorjahr: 71.995e) kWh geschätzt. Eine Aktualisierung der Zahlen kann für die Berichterstattung im Rahmen des CDP (Mai 2010) erfolgen.

Für unser Joint Venture SOLARWORLD KOREA LTD. haben wir 2009 erstmalig Daten erhoben: Es wurden 5.291e MWh verbraucht (nicht in den Konzernzahlen enthalten).

Eine Schätzung der Megajoule (MJ) für die zur Herstellung der Sekundärenergie verbrauchte Primärenergie (basierend auf individuellem Brennstoffverbrauch, Standardangaben für Strom und Wärme oder Schätzungen) war aufgrund der Datenlage noch nicht möglich (Begründung Typ 2) und soll aber mittelfristig angegangen werden. Es wird zurzeit überprüft, wie ein ausschließlicher Bezug von Strom aus regenerativen Quellen langfristig bestmöglich umgesetzt werden kann. Der Anteil an erneuerbaren Energieträgern am eingekauften Strom beträgt 3,53e (Vorjahr: 10,17") Prozent für den SOLARWORLD Konzern (ausgenommen die Vertriebsstandorte in Spanien, Südafrika und Singapur).

\* Nur der auf die SolarWorld AG entfallende Anteil wurde geschätzt, da im Zusammenhang mit dem Umzug der Holding 2008 Rechnungen noch überprüft werden müssen.

\*\* Dieses Jahr wurde der Anteil an erneuerbaren Energien erstmalig systematisch erhoben. Es liegen nur Angaben für den Standort Deutschland vor. Auf dieser Basis können wir unsere Schätzung für das Jahr 2008 von 69 Prozent (Konzernbericht 2008), die auf Basis der Energiemix-Daten erfolgte, nicht bestätigen.

**/ EN8 / KERN // GESAMTWASSERENTNAHME**

Die Gesamtwasserentnahme von 1.115.767e (Vorjahr: 845.961e) m<sup>3</sup> verteilt sich auf das Oberflächenwasser mit 481.931e (Vorjahr: 481.931e) m<sup>3</sup> und Wasser aus kommunaler Wasserversorgung mit 633.836e (Vorjahr: 364.030e) m<sup>3</sup>. Im Jahre 2009 wurden 206.520e (Vorjahr: 121.162e) m<sup>3</sup> Wasser wiederverwendet, d.h. 7,28e (Vorjahr: 12,42e) Prozent der Gesamtwasserentnahme. Die Daten beziehen sich auf die Standorte in Deutschland (Freiberg und Bonn) und den USA (Camarillo und Hillsboro). Da die letzten Rechnungen für das Jahr 2009 noch nicht vorlagen, arbeiten wir mit einer Hochrechnung. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung konnten einzelne Standorte auch für das Jahr 2008 noch keine offiziellen Zahlenwerte kommunizieren, und so musste auf Werte früherer Jahre zurückgegriffen werden. Die Daten für die Vertriebsbüros in Spanien, Südafrika und Singapur lagen nicht vor, sind aber auch nicht wesentlich, d.h. von geringem Umfang (Begründung Typ 1). In unserem Joint Venture JOINT SOLAR SILICON (Siliziumproduktion) wird Wasser vorwiegend zu Kühlzwecken in einem Kreislaufsystem verwendet. Für unser Joint Venture SOLARWORLD KOREA LTD. haben wir 2009 erstmalig Daten erhoben: Es wurden 5.649e m<sup>3</sup> Wasser entnommen (nicht in den Konzernzahlen enthalten).

**/ EN11 / KERN // GRUNDSTÜCKE IN ODER AN DER GRENZE VON SCHUTZGEBIETEN ODER GEBIETEN MIT HOHEM BIODIVERSITÄTSWERT**

Zu diesem Themenbereich hatten wir bereits im Bericht vom Jahr 2007 detailliert Auskunft erteilt. Es gibt keine Betriebsstätten, die in einem Schutzgebiet liegen, an ein Schutzgebiet angrenzen oder Gebiete mit hoher Biodiversität außerhalb von Schutzgebieten enthalten.

## 246 / EN12 / KERN // AUSWIRKUNGEN AUF DIE BIODIVERSITÄT

An unseren Standorten gibt es keine wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten.

BE INDEPENDENT

BE SUSTAINABLE

BE SUCCESSFUL

**FACTS: POSITIVE CO<sub>2eq</sub>-BILANZ**

Unsere konzernweiten Treibhausgasemissionen erfassen wir systematisch und legen sie offen. Die kontinuierliche Verbesserung unserer Energie- und Materialeffizienz erlaubt uns, die Gesamtprozesse ganzheitlich im Sinne ökonomischer und ökologischer Aspekte zu verbessern. → [Innovationsbericht 2009](#) • S. 090 // Stellt man die durch unsere Module vermiedenen CO<sub>2eq</sub>-Emissionen den durch unser Unternehmen verursachten CO<sub>2eq</sub>-Emissionen gegenüber, ergibt sich für die SolarWorld eine positive CO<sub>2eq</sub>-Bilanz.

- Vermiedene Emissionen übertreffen konzernweit verursachte Emissionen um das 33-Fache.
- Konzernweite CO<sub>2eq</sub>-Emissionen: rund 139 (Vorjahr: 96\*) Tausend tCO<sub>2eq</sub>
- Einsparung durch 2009 verkaufte Solarstrommodule während der durchschnittlichen Modullebensdauer von 25 Jahren: rund 4,6 (Vorjahr: 3,1) Mio. tCO<sub>2eq</sub>\*
- Vermiedenen Kosten für Umweltschäden: rund 319 (Vorjahr: 220) Mio. €.

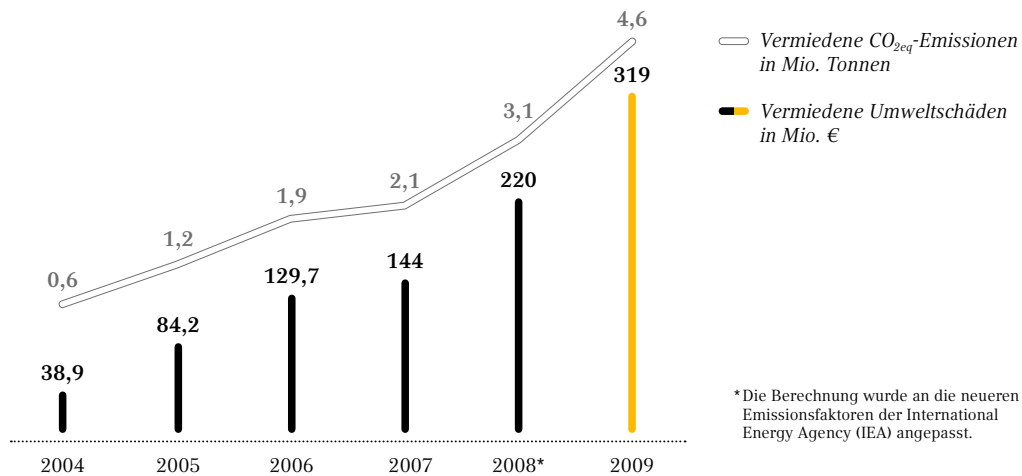
\* Berechnung unter Zugrundelegung der Einstrahlungsverhältnisse und des Strommixes in Deutschland

Diese Bilanz umfasst allerdings lediglich die im Konzern anfallenden Treibhausgasemissionen. Für eine umfassende Analyse des Produktlebenszyklus müssten auch die Emissionen von Vorlieferanten und Dienstleistern einbezogen werden. Nach unseren Schätzungen machen die Emissionen der SolarWorld rund 35 Prozent der gesamten Emissionen im Produktlebenszyklus aus. Die der Lieferanten und Dienstleister entsprechend rund 65 Prozent.

Dem Thema Recycling kommt bei der Reduktion des Beitrags zur Klimaerwärmung eine wichtige Rolle zu: Beispielsweise konnte die SolarWorld durch Recycling im Jahre 2008 das Global Warming Potenzial um 14,977 tCO<sub>2eq</sub> (37,4 tCO<sub>2eq</sub>/MW) verringern (Daten für das Jahr 2009 liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor).

**76 KLIMASCHUTZ**

Quellen: Solarworld; International Energy Agency (IEA)



**/ EN16 / KERN // TREIBHAUSGASEMISSIONEN**

Die Gesellschaften, die unter der vollen operationalen Kontrolle der SOLARWORLD stehen (Gesellschaften, an denen die SOLARWORLD nur beteiligt ist, z.B. Joint Ventures, sind ausgeschlossen), werden in die Kalkulation der Treibhausgasemissionen einbezogen. Die Daten wurden anhand der Berechnungshilfen (calculation tools) des GHG Protocol des CDP ermittelt. Die Daten für den direkten Primärenergieverbrauch an den Vertriebsstandorten Spanien, Südafrika und Singapur wurden auf Basis der Mitarbeiterzahlen und der Verbrauchswerte am Vertriebsstandort Deutschland geschätzt. Die Daten für den indirekten Primärenergieverbrauch in Südafrika wurden auf Basis der Mitarbeiterzahlen und Verbrauchswerte am Vertriebsstandort Spanien geschätzt. Des Weiteren wurden die Emissionen der Fahrzeugflotte auf Basis der Vorjahreswerte (Kilometerstand) geschätzt. Die durch die Schätzungen und die Berechnungshilfen möglichen Fehlerquoten sind uns nicht bekannt.

Die vorläufige Summe direkter und indirekter Emissionen betrug somit 2009 139.278e (Vorjahr: 96.310,4e') tCO<sub>2eq</sub>. Eine Aktualisierung der Zahlen kann für die Berichterstattung im Rahmen des CDP (Mai 2010) erfolgen.

\* Wie auch im Vorjahr wurde zur Extrapolation der Emissionen des Elektrizitätsmixes der aktuellste Wert der International Energy Agency (IEA) herangezogen. Der Wert für das Jahr 2008 wurde aktualisiert (Stand CDP, Mai 2009).

**/ EN17 / KERN // ANDERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN**

Unter diesen Indikator fallen Emissionen unserer Vorlieferanten, der Fahrzeugflotte unserer Logistik-Dienstleistungsunternehmen, die Emissionen im Zuge von Geschäftsreisen sowie Emissionen der Rücknahmesysteme von Verpackung und von alten Produkten. Jedoch werden diese Daten bisher nicht erfasst und Statistiken können somit nicht erstellt werden (Begründung Typ 2). Unsere Prüfung des Sachverhaltes hat ergeben, dass die Ermittlung dieser Daten äußerst aufwendig wäre. Es könnte zudem zu Doppelzählungen (double counting) kommen, da auch andere Unternehmen ihre Daten im Rahmen des CDP berichten. Diesen Punkt wollen wir langfristig weiterverfolgen, aber zunächst wollen wir uns vorwiegend darauf konzentrieren, unsere indirekten Treibhausgasemissionen (z.B. des Energieverbrauchs) zu reduzieren. Unsere Produkte selbst erzeugen keine Emissionen. Durch unsere 2009 abgesetzten Module/Systeme werden über eine Dauer von 25 Jahren 4,6e (Vorjahr: 3,1e') Mio. tCO<sub>2eq</sub> eingespart. Die vermiedenen Umweltschäden betragen damit 319e (Vorjahr: 220e') Mio. €. Eine Aktualisierung der Zahlen kann für die Berichterstattung im Rahmen des CDP (Mai 2010) erfolgen. Einen Teil unserer Emissionen kompensieren wir über unsere Beteiligung an der Climate Initiative von NetJets. Im Jahre 2009 machten diese Emissionen 240,68 (Vorjahr: 266,74) tCO<sub>2eq</sub> aus. Es wird zurzeit überprüft, wie wir die Emissionen (CO<sub>2eq</sub>) aller geschäftlichen Flüge langfristig bestmöglich kompensieren können.

\* Mit neuen Emissionsdaten ermittelt. Der aktuellste Wert lag bei der diesjährigen Berichterstattung deutlich höher, weshalb die Emissionsmenge (in tCO<sub>2eq</sub>) für 2008 korrigiert wurde.

**/ EN19 / KERN // EMISSIONEN OZON ABBAUENDER STOFFE**

Es werden keine Ozon abbauenden Stoffe emittiert.

**/ EN20 / KERN // NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> UND ANDERE LUFTEMISSIONEN**

In den USA wurden 2009 3,3e (Vorjahr: 1,85e) Tonnen NO<sub>x</sub>, 0,20e (Vorjahr: 0,20e) Tonnen SO<sub>x</sub>, 10,16e (Vorjahr: 6,91e) Tonnen VOC, 0,22e (Vorjahr: 0,64e) Tonnen gefährliche Luftschadstoffe, 0,44e (Vorjahr: 0,34e) Tonnen Feinstaub (PM10) sowie 1,64e (Vorjahr: 1,13e) Tonnen sonstige Standardluftemissionen, die in der Gesetzgebung geregelt werden, emittiert. Diese Stoffe kommen nur in unserer US-Produktion vor und liegen unter den gesetzlichen Grenzwerten. Die Zahlen sind derzeit noch geschätzt. Die höheren Werte sind durch den starken Anstieg der Produktion bedingt. Im Folgejahr werden aus diesem Grund erneut erhöhte Werte erwartet. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung konnten einzelne Standorte für die Jahre 2009 und 2008 noch keine offiziellen Zahlenwerte kommunizieren, und so musste auf Werte früherer Jahre zurückgegriffen werden.

**248 / EN21 / KERN // ABWASSEREINLEITUNGEN**

Die gesamten Abwassereinleitungen betragen 893.146e (Vorjahr: 820.449e) m<sup>3</sup>. 886.710e (Vorjahr: 814.113e) m<sup>3</sup> wurden in die kommunale Kanalisation eingeleitet. Die Niederschlagswassermenge wird nicht gemessen. Nur in Deutschland wird auf Basis der bebauten Fläche eine Gebühr bezahlt. Daher können Statistiken nicht erstellt werden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Die obige Zahl bezieht sich auf die Standorte in Deutschland (Freiberg und Bonn) und den USA (Camarillo und Hillsboro). Die Zahlen sind derzeit noch geschätzt. Da die letzten Rechnungen für das Jahr 2009 noch nicht vorlagen, arbeiten wir mit einer Hochrechnung. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung konnten einzelne Standorte auch für das Jahr 2008 noch keine offiziellen Zahlenwerte kommunizieren, und so musste auf Werte früherer Jahre zurückgegriffen werden. Die Daten für die Vertriebsbüros in Spanien, Südafrika und Singapur lagen nicht vor, sind aber auch nicht wesentlich, d.h. von geringem Umfang (Begründung Typ 1). Im Jahre 2009 wurden 206.520e (Vorjahr: 121.162e) m<sup>3</sup> Wasser wiederverwendet. ➔ EN8 • S. 245 // Daten zur genauen Aufbereitungsmethode, zur Wasserwiederverwendung durch andere Organisationen sowie zur Wasserqualität für die Gesamtabwassermenge an Abwasser/Prozesswasser (z.B. BSB (chemischer Sauerstoffbedarf), TSS (suspendierte Feststoffe)) werden bisher noch nicht erfasst, und Statistiken können somit nicht erstellt werden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen.

**/ EN22 / KERN // ABFALL NACH ENTSORGUNGSMETHODE**

Das Gesamtgewicht des Abfalls betrug 13.010e (Vorjahr: 9.383e) Tonnen. Davon machten gefährliche Abfälle 2.806e (Vorjahr: 3.471e) Tonnen und nicht gefährliche Abfälle 10.204e (Vorjahr: 5.911e) Tonnen aus. 37e (Vorjahr: 10e) Prozent der nicht-gefährlichen Abfälle wurden konzernweit recycelt bzw. verwertet. Am Standort Camarillo werden 100% der gefährlichen Abfälle recycelt. Details zu sonstigen Entsorgungsmethoden werden bisher nicht erfasst und Statistiken können somit nicht erstellt werden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Die Daten beziehen sich auf die Standorte in Deutschland (Freiberg und Bonn) und den USA (Camarillo und Hillsboro). Die Zahlen sind derzeit noch geschätzt. Da die letzten Rechnungen für das Jahr 2009 noch nicht vorlagen, arbeiten wir mit einer Hochrechnung. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung konnten einzelne Standorte auch für das Jahr 2008 noch keine offiziellen Zahlenwerte kommunizieren, und so musste auf Werte früherer Jahre zurückgegriffen werden. Die Daten für die Vertriebsbüros in Spanien, Südafrika und Singapur lagen nicht vor, sind aber auch nicht wesentlich, d.h. von geringem Umfang (Begründung Typ 1). Für unser Joint Venture SOLARWORLD KOREA LTD. haben wir 2009 erstmalig Daten erhoben: Es fielen insgesamt 1.127e Tonnen an (nicht in den Konzernzahlen enthalten).

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

Im Berichtszeitraum kam es, wie auch im Vorjahr, nicht zu wesentlichen Freisetzung (Chemikalien, Öle, Brennstoffe).

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

Die Produkte der SOLARWORLD haben keine wesentlichen Umweltauswirkungen i.S. von Materialeinsatz, Wasserverbrauch, Emissionen, Abwasser, Lärm oder Abfall. Die Module können am Ende ihrer Lebenszeit recycelt werden. Die versiegelte Fläche betrug konzernweit 392.697 (Vorjahr: 392.697) m<sup>2</sup>. Auch für unser Joint Venture SOLARWORLD KOREA LTD. haben wir diese Daten erhoben: Die versiegelte Fläche betrug 82.397 m<sup>2</sup> (nicht in den Konzernzahlen enthalten).

**/ EN27 / KERN // VERPACKUNGSMATERIAL**

Die Zusammensetzung unseres Verpackungsmaterials hat sich 2009 geändert. Es besteht nun aus Holz, Pappe und Kunststoffen (Stapelecken, Umreifungsbänder, Stretchfolie). Die Verpackung dient zum Transportschutz unserer Waren und nicht zu Werbezwecken. In Deutschland haben wir die Interseroh Dienstleistungs GmbH mit dem Recycling und der Verwertung beauftragt. Es werden 100 Prozent des Materials recycelt (sortenrein) und 100 Prozent direkt wiederverwertet. 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 werden 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. Der Wert für 2009 beträgt 872 (Vorjahr: 448) Tonnen Verpackungsgewicht. In den USA recyceln wir den überwiegenden Teil unseres Verpackungsmaterials, das an unseren US-Standorten anfällt, intern. An unseren Vertriebsstandorten in Spanien, Südafrika und Singapur fallen nur Büro- und Küchenabfälle an, die der dortigen Gesetzgebung entsprechend entsorgt werden. Konzernübergreifend

werden diese Daten bisher nicht erfasst und Statistiken können somit nicht erstellt werden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen.

## / EN28 / KERN // SANKTIONEN WEGEN UMWELTVERSTÖSSEN

Die SOLARWORLD erhielt, wie im Vorjahr, keine wesentlichen Bußgelder und keine nicht-monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich. Dies gilt auch für die Joint Ventures der SOLARWORLD.

## SOZIALE LEISTUNGSINDIKATOREN

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

Die Gesamtbelegschaft betrug Ende 2008 1.825 (Vorjahr: 1.420) Mitarbeiter und 673 (Vorjahr: 534) Leiharbeiter.

➔ *Mit strategischem Personalmanagement nachhaltiges Wachstum sichern • S. 105//*

#### 🔗 GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART, ARBEITSVERTRAG UND REGION

	Deutschland	USA	Spanien	Singapur	Südafrika	Konzern
Gesamtzahl Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter)	1888 (1625)	822 (855)	4 (5)	8 (10)	3 (3)	2725 (2498)
Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter)	1341 (1198)	644 (609)	4 (5)	8 (10)	3 (3)	2000 (1825)
Mitarbeiter (ohne Azubis, ohne Vorstand)	1255 (1115)	644 (609)	4 (5)	8 (10)	3 (3)	1914 (1742)
Frauen	239 (207)	174 (128)	1 (1)	2 (3)	2 (2)	418 (341)
Männer	1016 (908)	470 (481)	3 (4)	6 (7)	1 (1)	1496 (1401)
Mitarbeiter in Teilzeit	35 (19)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	36 (20)
Frauen	26 (13)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	27 (13)
Männer	9 (6)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (7)
Mitarbeiter mit unbefriste- tem Vertrag/Festanstellung	1186 (1099e**)	0 (0)	4 (5)	8 (10)	3 (3)	1201 (1117)
Frauen	230 (204e**)	0 (0)	1 (1)	2 (3)	2 (2)	235 (210)
Männer	956 (895e**)	0 (0)	3 (4)	6 (7)	1 (1)	966 (907)

2008-Werte in Klammern

\* Korrektur: Im Konzernbericht 2008 wurde die Zahl 11 berichtet.

\*\* Werte für den Standort Bonn wurden geschätzt.

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 (Begründung Typ 3).

Vergleicht man die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen mit der der unbefristeten Verträge, fällt auf, dass letztere im Verhältnis stärker ansteigen. Aufgrund der veränderten Marktsituation sind neue Arbeitsverträge zum Teil vorerst mit einer zeitlichen Befristung versehen. Über Vertragsverlängerungen bzw. Entfristungen wird rechtzeitig vor Zeitablauf entschieden.

#### / LA2 / KERN // MITARBEITERFLUKTUATION

Die Mitarbeiterfluktuation betrug konzernweit 9,3 (Vorjahr: 3,6) Prozent. ➔ *Mit strategischem Personalmanagement nachhaltiges Wachstum sichern • S. 105//*

#### 78 MITARBEITERFLUKTUATION

Austritte	Deutschland	USA	Spanien	Singapur	Südafrika	Konzern
arbeitnehmerseitig*	23 (18)	34 (44)	0 (1)	2 (2)	1 (0)	60 (65)
davon Frauen*	5 (2)	7 (19)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	14 (22)
arbeitgeberseitig	17	108	0	0	0	125
davon Frauen	3	35	0	0	0	38

\* Im Vorjahr wurden arbeitnehmerseitige und arbeitgeberseitige Austritte gemeinsam ausgewiesen (2008 berichtete Zahlen in Klammern).

Die hohe Zahl an arbeitnehmerseitigen Austritten, insbesondere in den USA, ist in erster Linie mit einer Umstrukturierung am Standort Camarillo verbunden.

Eine Aufgliederung nach Altersgruppe war anhand unserer Datenbasis noch nicht möglich, da diese Daten bisher nicht einheitlich erfasst wurden und Statistiken somit nicht erstellt werden können (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Dabei ist die mögliche Datentiefe bei der Offenlegung zu analysieren, da manche Details vertraulich zu behandeln sind (Begründung Typ 3).

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

Beim SOLARWORLD Konzern werden 59 (Vorjahr: 54) Prozent aller Arbeitnehmer (d.h. 1.173 (Vorjahr: 982) Mitarbeiter), von Kollektivvereinbarungen erfasst.

#### 79 MITARBEITER UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN

	Deutschland	USA	Spanien	Singapur	Südafrika	Konzern
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	1147 (903)	26 (79)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1173 (982)
Quote (bezogen auf Gesamtzahl Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter))	86% (75%)	4% (13%)	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)	59% (54%)

2008-Werte in Klammern

#### / LA5 / KERN // MITTEILUNGSFRIST(EN) IN BEZUG AUF WESENTLICHE BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN

Die Verpflichtung des Arbeitgebers in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen ergibt sich aus dem Gesetz, z.B. in Deutschland aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) §§ 90, 92, 106, 111. In den USA werden die Mitteilungsfristen z.B. durch den Worker Adjustment & Retraining Notification Act oder den National Labor Relations Act geregelt.

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

251

Die Fehlzeitquote entspricht der „Abwesenheitsrate (AR)“. Wir messen nicht die „Ausfalltagequote (LDR)“, sondern die Ausfallzeit in Stunden. Die „Berufskrankheitsrate (ODR)“ darf aus Datenschutzgründen konzernweit nicht ermittelt werden. Für die Standorte in den USA darf auch nicht zwischen krankheitsbedingten und sonstigen Fehlzeiten unterschieden werden, da nach US-amerikanischem Recht der Krankenstand aus Datenschutzgründen nicht dokumentiert werden darf. Diese Daten werden wir auch in Zukunft daher nicht ermitteln können (Begründung Typ 3). Die Fehlzeiten und Krankheitsdaten umfassen die Gesamtbelegschaft jedoch nicht selbständige Auftragnehmer, da die Daten für diese Mitarbeiter bisher nicht ermittelt werden. Arbeitsbedingte Todesfälle sind wie im Vorjahr nicht vorgekommen; dies gilt ebenso für die Joint Ventures der SOLARWORLD AG. Die „Verletzungsrate (IR)“ lässt sich nicht ermitteln, da die Unfälle für alle Beschäftigten dokumentiert werden (inklusive Leiharbeiter), aber sich die Sollarbeitszeit nur auf Mitarbeiter bezieht.

➔ *Mit strategischem Personalmanagement nachhaltiges Wachstum sichern • S. 105//*

**80 VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, AUSFALLTAGE, ABWESENHEIT SOWIE TODESFÄLLE**

	Deutschland	USA	Spanien	Singapur	Südafrika	Konzern
<b>Fehlzeitquote</b>	4,1% (3,1%)	2,0% (1,5%)	1% (0%)	1% (2%)	4% (5%)	3,4% (2,5%)
Krankheitsbedingte Fehlzeiten im Kalenderjahr (in Stunden)	111.126 (71.502)	27.916** (19.469)**	72 (32)	160 (380)	248 (256)	139.522 (91.639)
Tatsächl. Sollarbeitszeit im Kalenderjahr (Gesamtbelegschaft, in Stunden)	2.739.026 (2.302.875)	1.371.656 (1.256.320)	8.850 (8.850)	20.280 (22.824)	6.048 (5.472)	4.145.860 (3.596.341)
<b>Krankenquote</b> (Anteil der Mitarbeiter, die im gesamten Geschäftsjahr mindestens einmalig erkrankt waren)	71% (59%)	100% (n.a.)	0% (40%)	0% (0%)	100% (100%)	80% (39%)
Anzahl der krankgemeldeten Mitarbeiter im Kalenderjahr	946 (707)	647 (n.a.)	0 (2)	5 (0)	3 (3)	1601 (712)
<b>Unfallquote</b> (pro 1000 Mitarbeiter, inkl. Leiharbeiter)	18,0‰* (6,2‰)*	6,0‰* (8,4‰)*	0‰ (0‰)	0‰ (0‰)	0‰ (0‰)	14,3‰* (8,4‰)*
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (inkl. Leiharbeiter)	34 (10)	5* (7)*	0 (0)	0 (0)	0 (0)	39 (17)*
Unfallsbedingte Fehlzeiten im Kalenderjahr (in Std.) (ohne Leiharbeiter)	2.640 (3.816)	1.328 (4.656)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3.968 (8.472)
Gesamte direkte Kosten für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit im Kalenderjahr (in €)	247.441	97.134	862	2.300	0	347.737

2008-Werte in Klammern

\* Standardisierung der Erhebungsmethode: Meldepflichtiger Unfall, wenn Ausfallzeit mind. 3 Tage; Größe bezogen auf Mitarbeiter inklusive Leiharbeiter.

\*\* Fehlzeiten deklariert als krankheitsbedingte Fehlzeiten.

Der Krankenstand (Fehlzeitenquote) hat sich 2009 ungünstig entwickelt. Die hohen Fehlzeitenquoten werden vor allem durch eine nennenswerte Anzahl von Langzeiterkrankten sowie viele Kurzeiterkrankungen verursacht. Verschiedene Analysen sowie die geführten Krankenrückkehrgespräche geben kaum Hinweise darauf, dass die direkten Krankheitsursachen direkt mit dem Unternehmen bzw. den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehen. Zahlreiche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsaufklärung und diverse Vorsorgeangebote (z.B. Gripeschutzimpfungen etc.) sollen präventiv Krankheiten vermeiden helfen. Welche konkreten Krankheitsbilder im

Einzelfall die Fehlzeiten verursachen, ist dem Arbeitgeber letztlich zeitnah nicht bekannt. In den USA wurde ein automatisiertes Zeiterfassungssystem eingeführt, weshalb die Daten nun umfassend erfasst werden. Diese höhere Präzision in der Erfassung kann ebenfalls den dokumentierten Krankenstand erhöht haben.

Bei den unfallsbedingten Fehlzeiten ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen, da es weniger schwere Arbeitsunfälle gab und entsprechend kürzere Genesungszeiten. Dies ist auf fortlaufende Verbesserungen des Sicherheitsprogramms zurückzuführen (u.a. proaktive Risikoreduktion und verbessertes Management von Unfallverletzungen über Analysen zur Arbeitsplatzsicherheit, das Programm zur Analyse von Vorfällen und die Routinesicherheitsinspektionen).

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

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

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

Die Daten liegen noch nicht unterteilt nach Beschäftigungskategorien (Hierarchieebene, Bereich) vor, da die Informationen bisher so nicht erfasst wurden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Jedoch dokumentieren wir bereits folgende Daten:

- Weiterbildungsaufwand<sup>\*</sup> pro Mitarbeiter (in €): 356,53 (Vorjahr: 382,13)
- Weiterbildungsaufwand<sup>\*</sup> insgesamt (in €): 713.063 (Vorjahr: 697.387)
- Anzahl von Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen: 39.307e<sup>\*\*</sup> (Vorjahr: 11.907e<sup>\*\*</sup>)
- Anzahl von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen: 798 (Vorjahr: 837)
- Anzahl von Mitarbeitern, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben: 1.780 (Vorjahr: 1.108)
- Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr (in %): 89 (Vorjahr: 61)

<sup>\*</sup> Wir definieren den Aufwand eng, indem wir nur die direkten Kosten (z.B. dokumentiert über Rechnungen) einbeziehen.

<sup>\*\*</sup> Am Standort Freiberg wurden die Angaben zur Zeitdauer auf Basis der vorhandenen Informationen zu den einzelnen Maßnahmen geschätzt, da diese Daten bisher nicht systematisch erfasst werden. Die Stundenangabe ist absolut belastbar.

Im Jahr 2009 waren bei uns konzernweit 86 (Vorjahr: 83) Auszubildende (inklusive der Mitarbeiter, die ein „Duales Studium“ absolvieren) beschäftigt. → [Verantwortung übernehmen – Ausbildungsplätze schaffen](#) • S. 105//

Weiterbildung und Qualifizierung erfolgen bedarfsorientiert, und Schwankungen im Jahresvergleich sind üblich. Auch Personalaufbau 2009 hat zur Verdünnung der pro Kopf Qualifizierungskosten beigetragen. In den USA hat die Einstellung von Trainingskoordinatoren an den Produktionsstandorten dazu geführt, dass Schulungen, die zuvor über Dienstleister abgewickelt wurden, nun durch das Unternehmen über einen „Train-the-Trainer“-Ansatz selbst durchgeführt werden. Auf diese Weise konnten Kosten eingespart werden.

#### / LA13 / KERN // ZUSAMMENSETZUNG DER LEITENDEN ORGANE

Vielfalt ist uns bei der SOLARWORLD wichtig. Wir treten für Chancengleichheit im gesamten Konzern ein und berücksichtigen dies im Rahmen der Stellenbesetzung. Wichtige Indikatoren für die Vielfalt und Chancengleichheit bei der SOLARWORLD sind in unserem Verhaltenskodex aufgeführt ([7](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit) [www.solarworld.de/nachhaltigkeit](http://www.solarworld.de/nachhaltigkeit)): Abstammung (ethnische Zugehörigkeit), Hautfarbe, Staatsbürgerschaft, Glauben, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Personenstand, körperlicher Konstitution/Behinderung und Aussehen. Unsere Statistiken dürfen nicht alle diese Charakteristika aufführen, da viele Punkte die Privatsphäre der Personen betreffen und somit nicht erhoben werden dürfen (Begründung Typ 3). Des Weiteren wurden die Daten bisher nicht in der GRI erwünschten Form erfasst (Begründung Typ 2). Weitere Beschäftigungskategorien hinsichtlich der Bereiche, in denen Mitarbeiter tätig sind, wurden bisher nicht definiert. Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Wir berichten entlang der Kategorien Geschlecht, Behinderung und Altersverteilung:

## 82 VIELFALT

Der Konzernvorstand besteht aus vier Mitgliedern (männlich, Altersgruppe 30-50 Jahre), die keiner Minderheit angehören. In den USA gab es 2009 Mitarbeiter, die zu einer Minderheit gehören: insgesamt 275 Personen, davon 92 Frauen und 183 Männer. In Deutschland beschäftigten wir 2009 86 (Vorjahr: 83) Auszubildende, davon 14 Frauen, d.h. 16 (Vorjahr: 17) Prozent.

	Deutschland		USA		Spanien***		Singapur***		Südafrika		Konzern	
<b>Vorstand/ Geschäftsführer*</b>	14 (9)		4 (6)		1 (2)		2 (2)		2 (2)		20 (18)	
davon weiblich	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)
<b>1. Führungsebene</b>	50 (34)		16 (18)		2 (2)		0 (1)		0 (1)		68 (56)	
davon weiblich	9 (4)	18% (12%)	4 (3)	25% (17%)	1 (1)	50% (50%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	14 (8)	21% (14%)
<b>Führungskräfte weiterer Ebenen</b>	105 (80)		55 (48)		0 (0)		0 (0)		1 (0)		161 (128)	
davon weiblich	6 (10)	6% (13%)	11 (10)	20% (21%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	17 (20)	11% (16%)
<b>Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben</b>	1100 (1001)		573 (543)		2 (3)		7 (9)		2 (2)		1684 (1558)	
davon weiblich	224 (193**)	20% (19%)	159 (115)	28% (21%)	0 (0)	0% (0%)	2 (3)	25% (0%)	2 (2)	100% (100%)	387 (313**)	23% (20%)
<b>Mitarbeiter gesamt</b>	1255 (1115)		644 (609)		4 (5)		8 (10)		3 (3)		1914 (1742)	
davon weiblich	239 (207**)	19% (19%)	173 (128)	27% (21%)	1 (1)	25% (20%)	2 (3)	25% (30%)	2 (2)	67% (67%)	417 (341**)	22% (20%)
Behinderte Mitarbeiter (Anzahl und Anteil an Gesamtbelegschaft)	17 (14)	1% (1%)	12 (15)	2% (2%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	0 (0)	0% (0%)	29 (29)	0% (2%)
<b>Altersverteilung</b>	<b>Deutschland</b>		<b>USA</b>		<b>Spanien</b>		<b>Singapur</b>		<b>Südafrika</b>		<b>Konzern</b>	
Anteil Mitarbeiter < 30 Jahre	18%		3%		0%		0%		0%		21%	
Anteil Mitarbeiter (30-40 Jahre)	22%		8%		0%		0%		0%		30%	
Anteil Mitarbeiter (40-50 Jahre)	19%		10%		0%		0%		0%		30%	
Anteil Mitarbeiter > 50 Jahre	9%		10%		0%		0%		0%		19%	

2008-Werte soweit vorhanden in Klammern

\* Ohne Mehrfachzählungen bei Personalunion (Korrekturen gegenüber letztem Jahr)

\*\* Im Konzernbericht 2008 wurden bei den Mitarbeitern ohne Führungsaufgaben 187 Frauen für Deutschland ausgewiesen. Dieser Zahl lag ein Berechnungsfehler zugrunde. Somit wurden ebenfalls die Angaben hinsichtlich der Frauenanzahl an der gesamten Mitarbeiterzahl sowie die entsprechenden Konzernzahlen angepasst.

\*\*\* Redaktioneller Fehler im Konzernbericht 2008: Spaltenbeschriftung vertauscht.

## / LA14 / KERN // VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS VON FRAUEN UND MÄNNERN

An unseren Standorten entlohnen wir zum großen Teil nach Tarif, d.h. das Gehalt von Frauen und Männern, die dem Tarifvertrag unterliegen, ist per se identisch. Dies betrifft 59 (Vorjahr: 54) Prozent der Mitarbeiter weltweit. Die Bildung von Mitarbeiterkategorien ist zurzeit nicht möglich, da diese Daten bisher nicht in der von der GRI erwünschten Form erfasst wurden (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Die Herausforderung dabei liegt

darin begründet, dass manche Funktionen sehr unterschiedlich sind und gemittelt über den gesamten Konzern der Vergleich nicht sehr aussagekräftig ist.

Wir haben 2009 den ersten Schritt unternommen, je Führungsebene die Bandbreite der Gehälter und den Durchschnitt, auch unterteilt nach Geschlechtern, zu erheben.

## ⑧ VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS VON FRAUEN UND MÄNNERN

	Deutschland	USA
<b>Führungskräfte (ohne Geschäftsführer und Vorstände)</b>		
Spannbreite (insgesamt) [in €]	22.448 - 108.115	32.228 - 128.912
Spannbreite (Frauen) [in €]	33.896 - 78.000	44.403 - 84.296
Durchschnitt (insgesamt) [in €]	43.691	67.232
Durchschnitt (Frauen) [in €]	51.021	66.050
<b>Nicht-Führungskräfte</b>		
Spannbreite (insgesamt) [in €]	15.000 - 86.466	16.237 - 136.074
Spannbreite (Frauen) [in €]	15.000 - 73.459	16.237 - 75.199
Durchschnitt (insgesamt) [in €]	30.493	32.032
Durchschnitt (Frauen) [in €]	31.542	27.895

Aufgrund der Datenlage haben wir dieses Jahr als Bemessungsgrundlage das jährliche Bruttogrundgehalt inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld (ohne variablen Vergütungsanteil) gewählt. Bei Stundenlohnmitarbeitern haben wir das Jahres(grund)entgelt (ohne Schichtzulagen, Schichtzuschläge) als Referenzwert angesetzt. Das Grundgehalt eignet sich aber mittelfristig nicht als Bemessungsbasis, da es nur einen Teil der Vergütung darstellt. Erfolgsabhängige Boni und Pensionsmodelle können insbesondere bei Führungskräften einen erheblichen Unterschied ausmachen. Jedoch werden die zusätzlichen Entgelte an manchen Standorten zeitversetzt erhoben und konnten somit noch nicht in diesen Bericht einfließen.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir diese Angaben nicht für die kleinen Standorte mit wenigen Beschäftigten im Detail veröffentlichen: Die Spannbreite der Gehälter an den kleinen Standorten reicht von 10.937€ bis 42.706€ € und das Durchschnittsgehalt liegt bei 27.080€ €. Wir arbeiten für diese Standorte an einer Erhebungsmethode, die die Vertraulichkeit der persönlichen Daten wahrt.

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

## / HR1 / KERN // 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.

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

Eine systematische Prüfung unserer Zulieferer und Auftragnehmer unter Menschenrechtsaspekten fand in der Vergangenheit nicht statt (dies war bisher nicht von hoher Priorität, da ein Großteil unserer Zulieferer und Auftragnehmer in Industrieländern angesiedelt ist, wo strenge nationale Vorschriften gelten). In 2009 haben wir unseren Lieferantenkodex eingeführt, durch den Nachhaltigkeits- und Ethikstandards systematisch und explizit in unsere Kooperationsvereinbarungen aufgenommen werden sollen.

## / HR4 / **KERN // VORFÄLLE VON DISKRIMINIERUNG**

Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden keine Vorfälle von Diskriminierung ermittelt.

## / HR5 / **KERN // VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN**

Laut Einschätzung der Personalabteilungen der einzelnen Standorte wurden keine Geschäftsaktivitäten identifiziert, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten. Ein formelles Verfahren zur Identifikation derartiger Geschäftsaktivitäten existiert bisher aber nicht (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Wir pflegen jedoch einen offenen und direkten Umgang mit den Mitarbeitern, wodurch uns etwaige Gefährdungen angezeigt werden sollten. Die Gesetzgebung in Deutschland, Spanien und den USA schützt die Arbeitnehmer gegen Einschränkungen ihrer Rechte. Am Standort in Südafrika arbeiten bisher nur 3 Mitarbeiter und am Standort in Singapur nur 8 Mitarbeiter, was eine starke Partizipation der einzelnen Mitarbeiter an den Entscheidungen der Geschäftsführung begünstigt.

## / HR6 / **KERN // KINDERARBEIT**

Bei unseren Geschäftstätigkeiten besteht kein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit oder Arbeit von Jugendlichen unter gefährlichen Bedingungen. Unsere Prozesse sind sehr transparent und werden über die Dokumentation in Arbeitsplänen kontrolliert. Diese Aspekte sind auch in unserem konzernweiten Verhaltenskodex berücksichtigt. Ein formelles Verfahren zur Ermittlung wurde bisher nicht angewandt (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen.

## / HR7 / **KERN // ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT**

Bei unseren Geschäftstätigkeiten besteht kein erhebliches Risiko auf Zwangsarbeit und Pflichtarbeit. Unsere Prozesse sind sehr transparent und werden über die Dokumentation in Arbeitsplänen kontrolliert. Diese Aspekte sind auch in unserem konzernweiten Verhaltenskodex berücksichtigt. Ein formelles Verfahren zur Ermittlung wurde bisher nicht angewandt (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen.

## / S01 / **KERN // AUSWIRKUNGEN AUF DAS GEMEINWESEN**

Bisher wurden keine formellen Programme oder systematische Verfahrensweisen, welche die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln, einschließlich Beginn, Durchführung und Beendigung einer Geschäftstätigkeit in einer Gemeinde oder einer Region, etabliert (Begründung Typ 2). Diesen Punkt wollen wir mittelfristig angehen. Wir verfolgen immer einen offenen Stakeholder-Dialog. ➔ [4.16](#) • S. 235 // [4.17](#) • S. 237 //

## / S02 / **KERN // KORRUPTIONSRISIKEN**

Die Verantwortung liegt in der Hand der Vorstände und Geschäftsführer. 2009 haben wir den SOLARWORLD Verhaltenskodex erweitert und vertieft. Damit haben wir auch Ansätze zur Korruptionsprävention geregelt. Der Aufbau formeller Programme inklusive Schulungen ist eine mittel- bis langfristige Aufgabe, an der wir auch 2010 weiterarbeiten werden.

## / S03 / **KERN // SCHULUNGEN ZUR ANTIKORRUPTIONSPOLITIK**

Bisher wurden keine Angestellten in Antikorruptionspolitik und -verfahrensweisen der Organisation geschult, da bisher keine formellen Programme oder systematischen Verfahrensweisen etabliert wurden. Dies verfolgen wir seit 2008, da diese Thematik aber an die Verabschiedung des Verhaltenskodex geknüpft ist, stellt dies ein mittelfristiges Projekt für dar.

/ S04 / **KERN // KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden keine Korruptionsvorfälle ermittelt.

/ S05 / **KERN // LOBBYING**

Die SOLARWORLD betreibt Lobbyarbeit, um der Solarenergie zur Wettbewerbsfähigkeit zu verhelfen und setzt sich für politische Förderprogramme ein. Dies betrifft z.B. die Vergütung durch das EEG. Wir unterstützen dabei eine Erhöhung der jährlichen Degression der Vergütung, da sie der Branche Anreize für Kostenreduktion und Qualitätsverbesserungen gibt. 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 unsere Lobbytätigkeit im Einklang mit unseren erklärten Grundsätzen, Nachhaltigkeitszielen und öffentlichen Positionen.

/ S08 / **KERN // SANKTIONEN WEGEN VERSTOSSES GEGEN RECHTSVORSCHRIFTEN**

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Rechtsvorschriften ermittelt.

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

Abgesehen von den bereits unter anderen Punkten der GRI erwähnten Maßnahmen (technische Überprüfungen etc.) gibt es keine zusätzlichen systematischen Bemühungen, das Thema Gesundheit und Sicherheit während der Lebensdauer unserer Produkte zu adressieren.

/ PR3 / **KERN // PRODUKTINFORMATIONEN**

Die Komponenten erhalten wir von namhaften Herstellern. Durch unser Qualitätsmanagement ist die Sicherheit unserer Auslieferungen gewährleistet. Die Kennzeichnung in Form von Datenblättern und Montageanleitungen ist umfangreich. Blei oder Halogene sind Stoffe, die Auswirkungen auf die Umwelt oder die Gesellschaft haben können. Entsprechende Richtlinien (RoHS/Restriction of Hazardous Substances, WEEE/Waste Electrical an Electronic Equipment) sind zurzeit in der EU in Diskussion. In den USA ist die Verwendung von Stoffen streng reglementiert. Die Zertifizierung der Produktsicherheit erfolgt über das UL-Listing. Wir verwenden nur Stoffe, die für unser Produkt dort freigegeben sind. Folgende Informationen sind Teil der Kennzeichnung unserer Ware (d.h. für alle wesentlichen Produkte (100 Prozent)):

**83** 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 erfolgen auch Qualitätssicherungsvereinbarungen mit den Kunden.	Es wird vor elektrischer Gefahr gewarnt. Eine Benutzerinformation (Montageanleitung) liegt den Lieferungen bei.
Entsorgung des Produkts	Das Recycling von Vor- und Endprodukten wird abgedeckt, wobei unser Ziel stets in der Vermeidung von fehlerhaften Produkten liegt.	Unsere Produkte sind voll recyclebar und können bei der SOLARWORLD zu diesem Zwecke abgegeben werden. Dies ist jedoch nicht auf der Ware ausgewiesen.

/ PR6 / **KERN // STANDARDS IN BEZUG AUF WERBUNG**

Schriftlich wurden keine Verhaltensregeln oder Standards in Bezug auf Werbung, die für die gesamte Organisation gelten, festgelegt. 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, keine Diskriminierung. Die Überprüfung der Einhaltung erfolgt kontinuierlich per Freigabe der Werbeaktionen durch den Vorstand. Wir vertreiben keine Produkte, deren Verkauf in bestimmten Märkten verboten ist oder die Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen sind.

/ PR9 / **KERN // SANKTIONEN WEGEN PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSAUFLAGEN**

Im Berichtszeitraum sowie im Vorjahr wurden keine Verstöße gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen ermittelt.