



# WIR HABEN VIEL ENERGIE HINEINGESTECKT, DAMIT WIR WENIGER VERBRAUCHEN

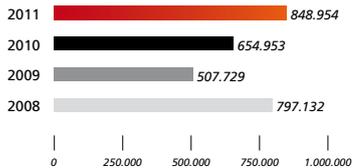
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2010/11

**PALFINGER**

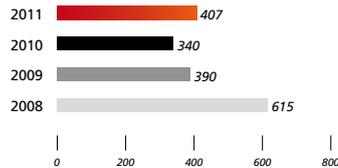
# KENNZAHLEN DER PALFINGER GRUPPE

## WIRTSCHAFT

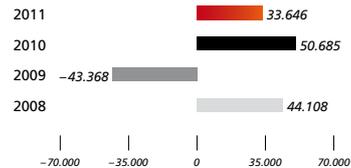
**Einnahmen**  
(direkt erzeugter monetärer Wert in TEUR)



**Spenden und Sponsoring**  
(in TEUR)

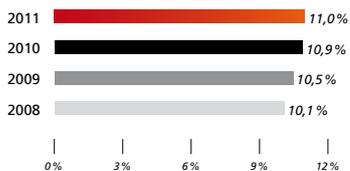


**Einbehaltener monetärer Wert**  
(in TEUR)

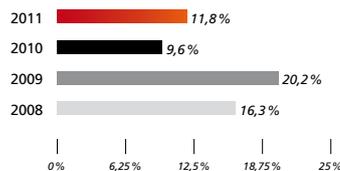


## MITARBEITER

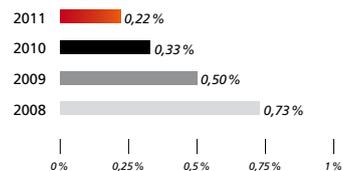
**Frauenanteil**  
(in %)



**Abgänge**  
(in %)

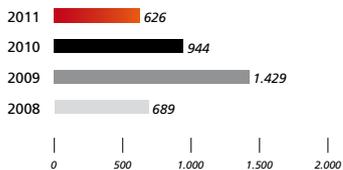


**Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen**  
(in %)

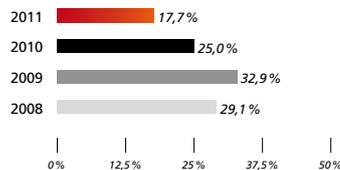


## UMWELT

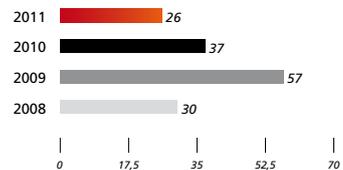
**CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Produktion**  
pro t hergestelltem Produkt  
(in kg)



**Schrott/Altmetall**  
pro t hergestelltem Produkt  
(in %)



**Gefährliche Abfälle**  
pro t hergestelltem Produkt  
(in kg)



## WIRTSCHAFT

in TEUR	2011	2010	2009	2008
<b>Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)</b>	<b>848.954</b>	<b>654.953</b>	<b>507.729</b>	<b>797.132</b>
<b>Finanzströme an Stakeholder</b>				
Lieferanten (Betriebskosten)	564.801	406.908	373.166	529.039
Personal (Löhne und Gehälter)	216.858	178.722	149.177	167.003
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	22.010	11.072	27.650	34.810
davon Eigenkapitalgeber	11.600	1.085	17.288	28.231
davon Fremdkapitalgeber	10.410	9.987	10.362	6.579
Öffentliche Stellen (Steuern)	11.640	7.567	1.104*	22.172
Spenden und Sponsoring	407	340	390	615
<b>Einbehaltener monetärer Wert</b>	<b>33.646</b>	<b>50.685</b>	<b>-43.368*</b>	<b>44.108</b>

\*Subventionen 2009 und in weiterer Folge die Zahlungen an öffentliche Stellen und der einbehaltene monetäre Wert wurden durch einen Komma-stellenfehler im vergangenen Bericht falsch ausgewiesen und nun adaptiert.

## MITARBEITER

	2011	2010	2009	2008
Mitarbeiter inkl. Leasing-Mitarbeiter (31.12.)	5.856	4.852	4.366	4.468
Anteil Leasing-Mitarbeiter an Gesamtbeschäftigung in %	4,4 %	3,7 %	0,3 %	1,9 %
Abgänge in % der Gesamtbeschäftigung	11,8 %	9,6 %	20,2 %	16,3 %
Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen in %	0,22 %	0,33 %	0,50 %	0,73 %
Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	11,5	8,0	15,8	8,4
Mitarbeiter 50 Jahre und älter in %	21,0 %	21,5 %	20,2 %	18,3 %
Frauenanteil in %	11,0 %	10,9 %	10,5 %	10,1 %

## UMWELT

	2011	2010	2009	2008
CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Produktion pro t hergestelltem Produkt in kg	626	944	1.429	689
Transporte in tkm	123.097.810	104.372.406	65.874.513	83.446.239
Schrott/Altmittel pro t hergestelltem Produkt in %	17,7 %	25,0 %	32,9 %	29,1 %
Gefährliche Abfälle pro t hergestelltem Produkt in kg	26	37	57	30
Wasserverbrauch pro t hergestelltem Produkt in m <sup>3</sup>	1,12	1,86	3,59	1,74
Anteil Biohydrauliköl im Einkauf in %	6,8 %	8,5 %	11,4 %	4,1 %

# INHALT

## **PALFINGER AUF EINEN BLICK**

Kennzahlen der PALFINGER Gruppe	2
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	6
Mission Statement	7
PALFINGER auf einen Blick	8
Strategie	10
Corporate Governance	12

## **FAIRE WIRTSCHAFT**

Einkauf	17
Unternehmensethik und Korruptionsprävention	21
Spenden und Sponsoring	23
Steuern und Subventionen	25
Finanzströme an Stakeholder	26

## **VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER**

Beschäftigungsentwicklung	31
Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter	35
Gesundheit und Sicherheit	38
Aus- und Weiterbildung	44
Chancengleichheit	47
Kommunikation mit unseren Mitarbeitern	51

## **ÖKOEFFIZIENTE PRODUKTION**

Klimaschutz und Corporate Carbon Footprint	55
Ressourcenschonung	60
Allgemeines Management von Umweltaspekten	65

## **NACHHALTIGE PRODUKTE**

Sicherheit der Nutzer	69
Umweltgerecht gestaltete Produkte	72
Ökologische und soziale Aspekte beim Einsatz unserer Produkte	75

## **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

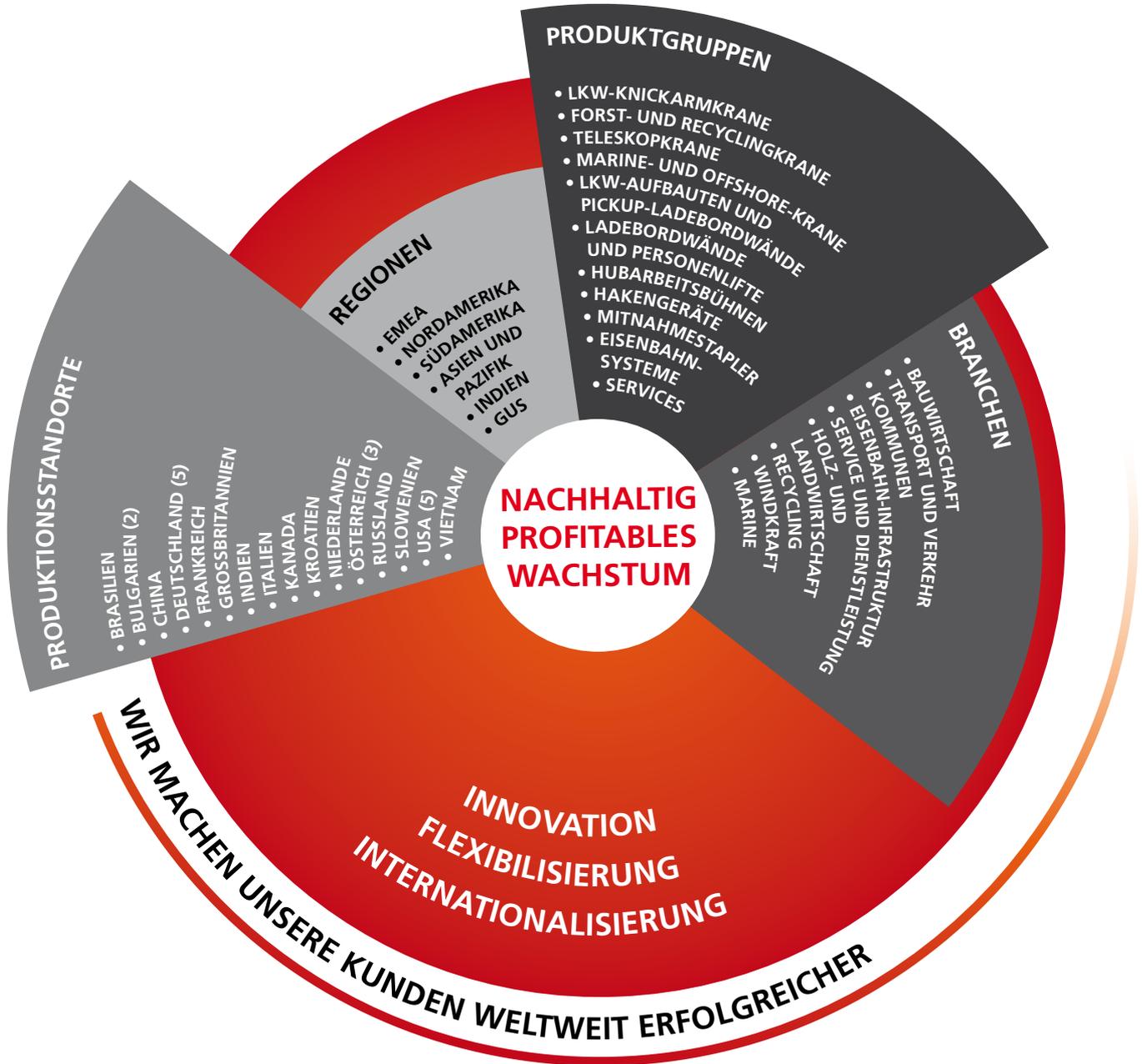
Wesentliche Unternehmensprozesse	81
Managementsysteme	84
Management von Stakeholderbeziehungen	86
Nachhaltigkeitsprozess und -struktur	89
Nachhaltigkeitsprogramm	91

## **ANHANG**

Index zur Global Reporting Initiative	96
Bestätigungsvermerk	99
Datenanhang	100
Impressum	108
Stichwortverzeichnis	109

## **DIE WELT VON PALFINGER**

Standorte der PALFINGER Gruppe	110
--------------------------------	-----



# VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

**Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,**

der Ihnen vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2010/2011 ist der fünfte Bericht, den PALFINGER veröffentlicht, um zu dokumentieren, dass Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Diese öko-soziale Orientierung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer erfolgreichen Entwicklung.

Soziale und ökologische Themen bestimmen neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten nachhaltig profitables Wachstum wesentlich. Deshalb steht nachhaltiges Wirtschaften für PALFINGER an oberster Stelle: weil für uns nicht kurzfristige Gewinnoptimierung im Vordergrund steht, sondern langfristig und nachhaltig erfolgreich zu sein. Als weltweit agierendes Unternehmen sehen wir uns zu sozialer Verantwortung geradezu verpflichtet, insbesondere gegenüber unseren Mitarbeitern. Denn unser Unternehmenserfolg ist zu 100 Prozent den Mitarbeitern zuzuschreiben.

Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht wurden erstmalig die Kennzahlen im Vier-Jahres-Trend dargestellt. Damit kann die Entwicklung vor, während und nach der Wirtschaftskrise nachvollzogen werden. Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der nachfolgenden Erholung auf die Nachhaltigkeitsperformance von PALFINGER sind damit transparent.

In den vergangenen beiden Jahren haben wir wieder gute Fortschritte erzielt. Die Jahre 2010 und 2011 standen im Zeichen der Umsetzung ökologischer und sozialer Verbesserungen: Produktinnovationen, die für Umwelt und Kunden Einsparungen bedeuten, etablierten sich am Markt. So wurde z. B. das Verhältnis von Produktgewicht zu Hubkraft verbessert, der Energieverbrauch beim Einsatz unserer Produkte verringert (Load Sensing, Elektroantrieb), der Erhaltungs- und Serviceaufwand reduziert (wartungsfreies Schubsystem) und Problemstoffe (Chrom-VI-Freiheit, Chlorfreie Hydraulikschläuche) wurden eliminiert.

Auch intern konnten wir mit dem Facility-Management-Projekt, das an Standorten in Österreich, Bulgarien und Slowenien umgesetzt wurde, unsere Energieeffizienz verbessern. Im Zuge dieses Projekts haben wir Energiekennzahlen detailliert erhoben und daraus Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. So wurde etwa die thermische Isolierung der Gebäude verbessert, und Leckagen bei Druckluft und Prozessgasen wurden behoben. Um Kompetenzen nachhaltig zu verankern, wurden Mitarbeiter verschiedener Standorte zum „Europäischen Energiemanager“ ausgebildet. Wir haben auch zusätzliche Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter gesetzt.

Darüber hinaus bezieht PALFINGER auch die Lieferanten entlang der Wertschöpfungskette verstärkt in sein Nachhaltigkeitsengagement ein. Dies erhöht den Gewinn für Umwelt und Gesellschaft, unterstützt die Produktinnovation, reduziert Kosten und stabilisiert unser Lieferantennetzwerk.

Wir haben vor einigen Jahren begonnen, den Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu systematisieren, und wir werden diesen Weg konsequent weitergehen: weil es der einzig richtige Weg ist. Wir denken mit unseren innovativen Hebe-, Lade- und Handlinglösungen nicht nur an die Gegenwart, sondern auch jetzt schon an kommende Generationen und ihre Umwelt.



Herbert Ortner  
Vorstandsvorsitzender

## MISSION STATEMENT

**PALFINGER** steht für innovative Hebe-, Lade- und Handlinglösungen. Unsere Marktkenntnis, unsere technologische Kompetenz und das Commitment unserer Mitarbeiter machen weltweit unsere Kunden erfolgreicher. Nachhaltiges Handeln optimiert Produkte und Prozesse und trägt zum wirtschaftlichen Erfolg von PALFINGER entscheidend bei.

**Innovation** ist das Ergebnis unserer Leidenschaft für die ständige Verbesserung von Produkt, Prozess und Organisation. Innovationen sichern PALFINGER die Marktführerschaft und eröffnen neue Anwendungsfelder, die die Geschäftsbasis verbreitern.

**Internationalisierung** sichert unseren Kunden auf allen Kontinenten marktkonforme Produkte und unserem Unternehmen die maximale Unabhängigkeit von regionalen Konjunkturschwankungen. Gleichzeitig werden neue Wachstumspotenziale erschlossen.

**Flexibilisierung** ermöglicht uns, jeglichen Marktentwicklungen durch rasche Anpassung unserer Ressourcen und Kapazitäten zu entsprechen und damit unseren Geschäftserfolg auch in Zeiten hoher Volatilität abzusichern.



# PALFINGER AUF EINEN BLICK

Die PALFINGER Gruppe umfasste per 31. Dezember 2011 47 Gesellschaften in 23 Ländern mit 5.600 Mitarbeitern (Vorjahr: 53 Gesellschaften in 22 Ländern mit 4.671 Mitarbeitern). Der Hauptsitz befindet sich in Salzburg, Österreich. 28 Fertigungs- und Montagewerke sowie ein weltweites Vertriebs- und Servicenetzwerk mit mehr als 200 unabhängigen Generalimporteuren und rund 4.500 Stützpunkten in über 130 Ländern auf allen Kontinenten garantieren optimale Kundennähe in den elf Produktgruppen.

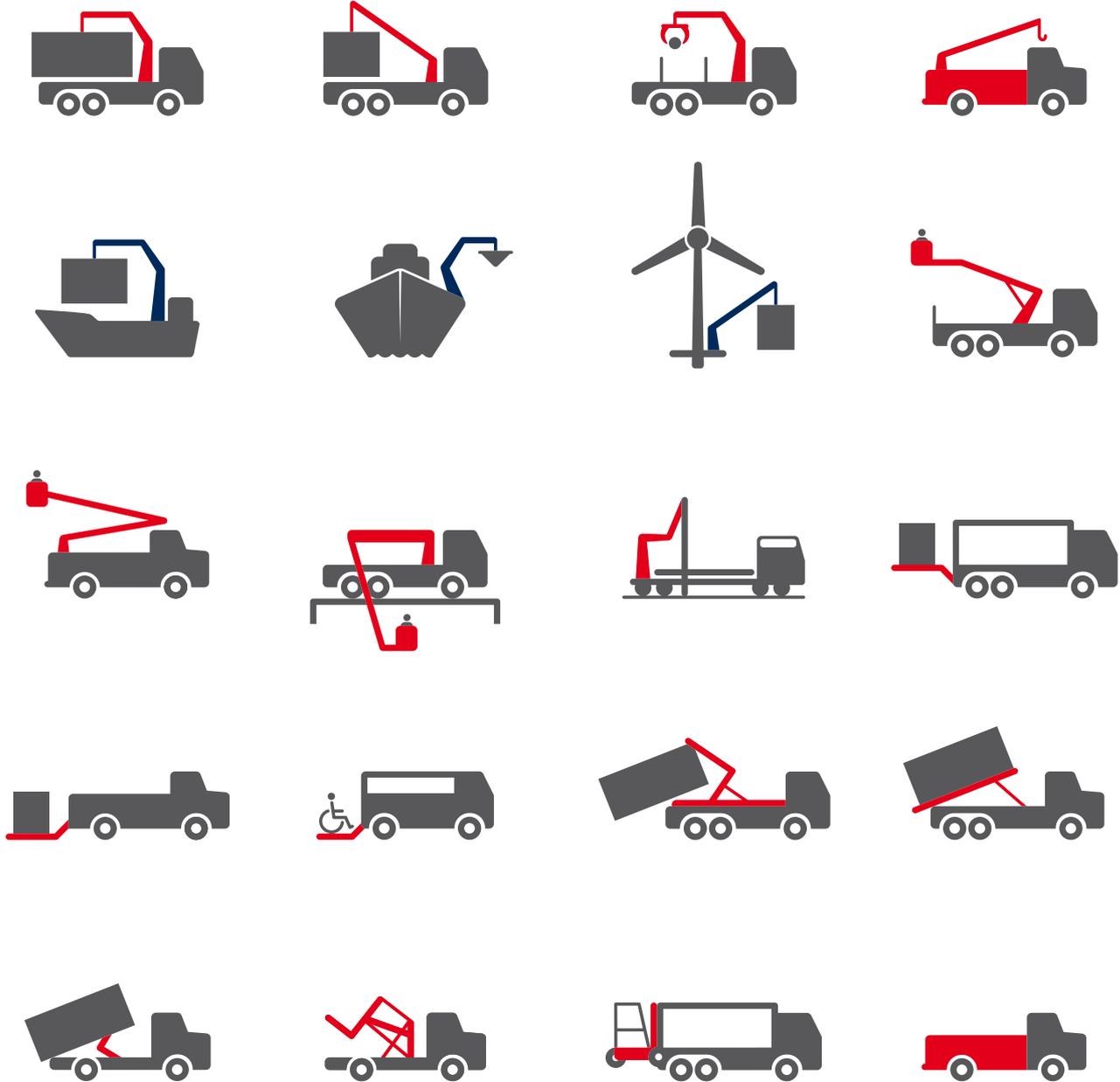
PALFINGER gilt als Technologie- und Innovationsführer. Bei Lkw-Knickarmkränen, Forst- und Recyclingkränen sowie Hakengeräten ist PALFINGER Weltmarktführer, bei Ladebordwänden und Mitnahmestaplern Nummer zwei am Markt. Darüber hinaus ist das Unternehmen führend bei Eisenbahn-Systemlösungen im High-Tech-Bereich sowie im Bereich Marine- und Windkrane.

Im Jahr 2011 erzielte die PALFINGER Gruppe einen Umsatz von 845,7 Mio EUR (Vorjahr: 651,8 Mio EUR), den höchsten Wert in der Unternehmensgeschichte. Nach dem 29-prozentigen Zuwachs im Jahr 2010 stieg der Umsatz damit erneut um 29,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das operative Ergebnis konnte 2011 überproportional von 37,1 Mio EUR auf 67,9 Mio EUR gesteigert werden.

PALFINGER verfügt über eine solide Kapitalstruktur. Die Eigenkapitalquote liegt bei 47,7 Prozent (Vorjahr: 47,2 Prozent), die Gearing Ratio bei 47,3 Prozent (Vorjahr: 50,3 Prozent). Im Jahr 2011 betrug der Cashflow aus dem operativen Bereich 37,7 Mio EUR (Vorjahr: 49,1 Mio EUR). Der Return on Capital Employed (ROCE) erhöhte sich auf 11,1 Prozent (Vorjahr: 7,1 Prozent).

in TEUR	31.12.2011	31.12.2010
<b>AKTIVA</b>		
Langfristige Vermögenswerte	391.795	380.895
Kurzfristige Vermögenswerte	347.979	296.536
<b>Summe Vermögenswerte</b>	<b>739.774</b>	<b>677.431</b>
<b>PASSIVA</b>		
Eigenkapital	352.780	319.891
Langfristige Schulden	161.034	195.307
Kurzfristige Schulden	225.960	162.233
<b>Summe Eigenkapital und Schulden</b>	<b>739.774</b>	<b>677.431</b>

Für weitere Detailinformationen zu unseren Finanzen verweisen wir an dieser Stelle auf unseren Geschäftsbericht 2011.



# STRATEGIE

Die PALFINGER Gruppe verfolgt eine langfristig orientierte Wachstumsstrategie, die konsequent umgesetzt wird. Kurz- bis mittelfristige Ziele und Maßnahmen werden dabei jeweils den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst, um eine zielgerichtete Umsetzung zu gewährleisten. So wurde im Jahr 2010 die Organisationsstruktur an die geänderten Anforderungen aufgrund des Wachstums der vergangenen Jahre und der aktuellen Rahmenbedingungen angepasst, im Rahmen der strategischen Unternehmensplanung wurden Ziele und konkrete Maßnahmen bis zum Jahr 2015 definiert.

## LANGFRISTIGE KONZERNSTRATEGIE

PALFINGER strebt nachhaltig profitables Wachstum bei größtmöglichem Shareholder Value an. Nachhaltigkeit spiegelt sich dabei in allen Aspekten der PALFINGER Gruppe wider. Die Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Aspekte wird als Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg angesehen.

---

Nachhaltig profitables Wachstum – alle Produktgruppen sollen eine Marktposition unter den Top drei erreichen.

---

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sind das Fundament für den Erfolg und stehen deshalb im Fokus aller Überlegungen. In den PALFINGER Werken wird auch bezüglich Umweltschutz und Sicherheit über den regional üblichen Standards gearbeitet. Mit seinen Produkten bietet PALFINGER den Anwendern mehr Sicherheit und unterstützt sie dabei, Ressourcen einzusparen sowie den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern.

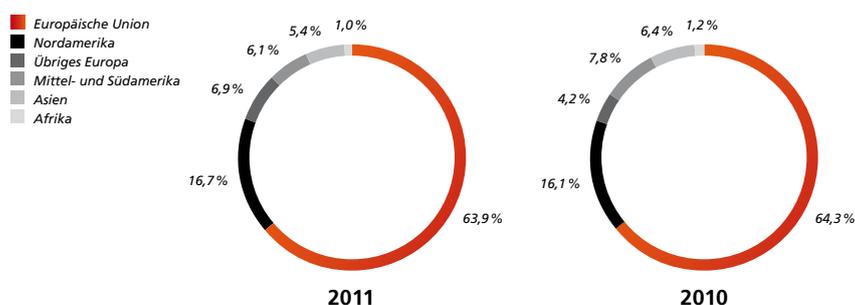
Mittelfristig sollen alle Produktgruppen mit positiven Ergebnissen zu dem angestrebten Wachstum beitragen. Dies geht mit dem Ziel einher, mit jeder Produktgruppe eine Marktposition unter den Top drei zu erreichen; dazu wird sowohl organisches als auch anorganisches Wachstum beitragen.

Zur Umsetzung der übergeordneten Ziele hat PALFINGER drei strategische Säulen definiert: Innovation, Internationalisierung und Flexibilisierung.

## INNOVATION – INTERNATIONALISIERUNG – FLEXIBILISIERUNG

Innovation gewährleistet die ständige Verbesserung von Produkten, Prozessen und Organisation. PALFINGER gilt seit Jahren als Technologieführer und Service-Champion in der Branche. Das permanente Streben nach Qualität macht PALFINGER zu einem langfristigen, verlässlichen Partner für seine Kunden.

### UMSATZ NACH REGIONEN (in %)



Die Internationalisierung trägt dazu bei, dass dieser Anspruch auch bei regionalen Gegebenheiten entsprechend umgesetzt werden kann. Darüber hinaus werden so regionale Konjunkturschwankungen ausgeglichen. Insbesondere seit dem Krisenjahr 2009 zeigen die „jungen“ Märkte von PALFINGER – Brasilien, Russland, Indien, China – starkes Wachstum, während sich die europäischen Märkte nur zögerlich bzw. einige Länder bisher noch gar nicht erholen. Langfristig sollen die drei Marktgebiete EMEA, Nord- und Südamerika sowie die übrigen Regionen je ein Drittel zum Umsatz der PALFINGER Gruppe beitragen.

Die Akquisitionen der vergangenen Jahre haben die Internationalisierung sowie Branchendiversifikation zusätzlich vorangetrieben. Damit konnte unter anderem unser bestehendes Produktportfolio mit lokalen Produkten erweitert und die Abhängigkeit von einzelnen Branchen und damit verbundenen Branchenzyklen reduziert werden.

Akquisition/Joint Venture	Produktschwerpunkt	Standorte in	Übernahmezeitpunkt
Palfinger Cranes India Pvt. Ltd.	Teleskopkrane	Chennai (IN)	30.4.2009
Equipment Technology, LLC	ETI Lkw-montierte Hubarbeitsbühnen	Oklahoma City (US)	9.4.2010
Composite Works, LLC	ETI Lkw-montierte Hubarbeitsbühnen	Oklahoma City (US)	9.4.2010
Ned-Deck Marine B.V.	NDM Davit-Krane	Barneveld (NL)	16.7.2010
Fast RSQ B.V.	NDM Davit-Krane	Barneveld (NL)	16.7.2010
NDM Romania S.r.l.	NDM Davit-Krane	Cluij-Napoca (RO)	16.7.2010
Ned-Deck Marine Vietnam Co. Ltd.	NDM Davit-Krane	Hanoi/Hung Yen (VN)	16.7.2010
Palfinger Marine d.o.o.	Marine- & Wind-Krane	Skrljevo (HR)	1.11.2010
Palfinger Marine d.o.o., Maribor	Marine- & Wind-Krane	Maribor (SI)	1.11.2010
Palfinger Marine Pte. Ltd.	Marine- & Wind-Krane	Singapur (SG)	1.11.2010
INMAN ZAO	INMAN Knickarmkrane	Ischimbai (RU)	26.8.2011
Palfinger Crane Rus LLC	Händler in Russland	St. Petersburg (RU)	19.12.2011
Sany Heavy Industry Co., Ltd	Lkw-montierte Knickarm- und Teleskopkrane	Changsha (CN)	28.2.2012*

Grau hinterlegte Gesellschaften sind aufgrund des Übernahmezeitpunkts nicht im Berichtsumfang enthalten.

\*Vereinbarung für Gründung von zwei Joint-Venture-Gesellschaften vorbehaltlich der Genehmigung der Behörden unterzeichnet.

Um die Post-Merger-Integration so schlank wie möglich zu gestalten, werden Akquisitionen grundsätzlich erst im Folgejahr ihres Erwerbs in das Nachhaltigkeitsreporting mit aufgenommen. Grau hinterlegte Gesellschaften werden daher erst in der nächsten Reportingphase integriert. In jedem Akquisitionsprozess werden mögliche neue Gesellschaften hinsichtlich der Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsrecht geprüft. Der PALFINGER Code of Conduct zur ethischen Geschäftspraxis gilt für neue Standorte sofort mit der Übernahme.

---

#### Flexibilisierung als Teil der Strategie

---

Flexibilisierung gewinnt zunehmend an Bedeutung, da die Volatilität der Märkte – Regionen wie Branchen – in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Die Unternehmensstrukturen müssen dementsprechend in allen Wertschöpfungsstufen eine rasche Reaktion auf sich verändernde Rahmenbedingungen ermöglichen. PALFINGER hat daher im Jahr 2010 seine Organisationsstruktur adaptiert und Flexibilisierung als dritte Säule der Konzernstrategie definiert, um die Konzentration auf die kontinuierliche Erhöhung der Flexibilität sicherzustellen.

# CORPORATE GOVERNANCE

Gemäß österreichischem Aktiengesetz leitet der Vorstand der PALFINGER AG die Gesellschaft unter eigener Verantwortung, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer, der Aktionäre sowie der Öffentlichkeit es erfordert. Kollegialität, Offenheit, ständiger Informationsaustausch und kurze Entscheidungswege zählen dabei zu den obersten Prinzipien. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und unterstützt den Vorstand bei wesentlichen Entscheidungen. Die offene Kommunikation zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie innerhalb dieser Organe hat bei PALFINGER lange Tradition. Ab 2012 ist eine Selbstevaluierung des Aufsichtsrats geplant.

VOLLSTÄNDIGER CORPORATE-  
GOVERNANCE-BERICHT:  
GESCHÄFTSBERICHT 2011, BUCH 3

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2011 besteht der Vorstand der PALFINGER AG aus vier Personen; den Vorsitz hält seit Juni 2008 Herbert Ortner. Sechs von der Hauptversammlung gewählte und drei vom Betriebsrat entsandte Mitglieder bilden den Aufsichtsrat per Bilanzstichtag. Vorsitzender Alexander Doujak, dessen Funktionsperiode 2011 endete, wurde in der ordentlichen Hauptversammlung 2011 neuerlich in den Aufsichtsrat gewählt. Weiters wurden Hannes Palfinger und Heinrich Dieter Kiener in der ordentlichen Hauptversammlung 2011 erstmalig in den Aufsichtsrat gewählt. Die Aufsichtsratsmandate von Alexander Exner und Hubert Palfinger sen. endeten mit der Hauptversammlung 2011. Überdies tagen verschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats im Rahmen von Prüfungs-, Nominierungs- und Vergütungsausschüssen regelmäßig.

Vorstand	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
<b>DI Herbert Ortner</b> (Vorsitzender)	1.2.2003	31.12.2015
<b>Mag. Christoph Kaml</b> (Finanzen)	1.1.2009	31.12.2015
<b>Ing. Wolfgang Pilz</b> (Marketing & Vertrieb)	1.2.2003	31.12.2015
<b>DI Martin Zehnder, MBA</b> (Produktion)	1.1.2008	31.12.2015

Aufsichtsrat	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
<b>Dr. Alexander Doujak</b> (Vorsitzender)	5.4.2006	HV 2016
<b>Ing. Hubert Palfinger jun.</b> (Stv. des Vorsitzenden)	13.4.2005	HV 2015
<b>Ing. Mag. Hannes Palfinger</b>	30.3.2011	HV 2016
<b>DI Wolfgang Anzengruber</b>	31.3.2010	HV 2015
<b>Mag. Peter Pessenlehner</b>	31.3.2010	HV 2015
<b>Dr. Heinrich Dieter Kiener</b>	30.3.2011	HV 2016
<b>Johann Mair*</b>	24.5.2005	*
<b>Alois Weiss*</b>	13.2.2006	*
<b>Gerhard Gruber*</b>	15.5.2006	*

\*vom Betriebsrat entsandt

Abgesehen von Hubert Palfinger jun. und Hannes Palfinger ist kein Aufsichtsratsmitglied Anteilseigner oder Interessenvertreter einer Beteiligung von mehr als 1 Prozent.

## VERGÜTUNGSBERICHT

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und erfolgsabhängige Bestandteile und ist für ein Unternehmen dieser Größe und Komplexität angemessen. Die erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile orientieren sich einerseits an persönlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen sowie andererseits an den wesentlichen Kennzahlen der PALFINGER Gruppe – Umsatzwachstum, Ergebnis vor Steuern und ROCE sowie langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes. Die variablen Bezüge der Vorstände machten 2011 im Durchschnitt rund 42 Prozent (Vorjahr: 52 Prozent) des Jahresgehalts aus.

Mit dem von der Hauptversammlung 2009 und 2010 beschlossenen Aktienoptionsprogramm und den darin normierten Leistungskriterien werden insbesondere langfristiger und nachhaltiger Erfolg honoriert. Detaillierte Angaben zu den Bezügen, Aktienoptionen sowie Sonderprämien sind in den Erläuterungen zum Konzernabschluss des Geschäftsberichts 2011 dargestellt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten im Geschäftsjahr 2011 keine Bezüge.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie für wesentliche Leitungspersonen der PALFINGER Gruppe besteht eine D&O-Versicherung, deren Prämien von der PALFINGER AG getragen werden.

## CORPORATE GOVERNANCE KODEX

PALFINGER nimmt grundsätzlich eine aktive Rolle bei der Gestaltung von Normen und Richtlinien, auch bezüglich der Produkte, und bei der Mitgliedschaft in Verbänden ein. Beispielsweise sind wir seit Jahren Mitglied im österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance. Wir bekennen uns daher zu den Richtlinien des Österreichischen Corporate Governance Kodex ([www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at)) in der Fassung von Jänner 2010, erfüllen die verbindlichen L-Regeln („Legal Requirement“) und halten uns an nahezu alle C-Regeln („Comply or Explain“). Folgende C-Regeln werden nicht erfüllt: Regel Nr. 53 Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder und Regel Nr. 39 Ausschüsse im Aufsichtsrat. Details dazu finden sich im Geschäftsbericht 2011, Buch 3 auf Seite 39.

Das Bekenntnis wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch einen externen Wirtschaftsprüfer evaluiert. Das Evaluierungsergebnis zeigt, dass Corporate Governance bei PALFINGER gelebt wird. Der geprüfte Fragebogen steht allen Interessenten auf der Unternehmens-Homepage zur Verfügung.

**WWW.PALFINGER.AG**  
→ INVESTOR RELATIONS  
→ CORPORATE GOVERNANCE

Seit Beginn ist PALFINGER Mitglied im österreichischen Nachhaltigkeitsindex „VÖNIX“ der VBV Pensionskasse und wird als überdurchschnittlicher Wert in nachhaltigen Fonds laut FER SRI AG Ratio gehalten. Überdies sind wir seit Jahren neben unseren Kooperationen mit lokalen Ausbildungsstätten und Instituten Partner von AMREF und ICEP, einem Institut zur Kooperation bei Entwicklungsprojekten, sowie deren Initiative corporAID. Weiters ist PALFINGER Mitglied im österreichischen CSR-Netzwerk respACT.

PALFINGER erhielt im Berichtszeitraum eine Reihe von Auszeichnungen. Nachfolgend eine Auswahl, weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage [www.palfinger.ag](http://www.palfinger.ag):

- klima:aktiv Auszeichnung 2010
- Austrian Annual Report Award (AAA) 2010 für den Nachhaltigkeitsbericht 2008/09
- Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) 2010
- Zahlreiche nationale als auch internationale Auszeichnungen für unsere Geschäftsberichte der letzten Jahre wie z. B. AAAtrend Österreich, Eurobest Awards 2010, European Excellence Awards (EEA) 2010, Midas Awards New York 2010 und 2011, ARC New York 2010 und 2011

# FAIRE WIRTSCHAFT

BEZIEHUNGEN ZU NACHHALTIGEN UND SOZIALEN LIEFERANTEN  
WERDEN BEI UNS BESONDERS INTENSIV GEPFLEGT.

RAINER BODENHOFER  
STRATEGISCHER EINKAUF



# FAIRE WIRTSCHAFT BEDEUTET FÜR UNS ...

---

- ... die wirtschaftliche Entwicklung in den Regionen, in denen wir tätig sind, zu beleben. Wir vertiefen die Wertschöpfung vor Ort und forcieren den regionalen Einkauf.
  - ... auf die ökologische und soziale Verantwortung der Supply Chain zu achten und jene Lieferanten zu bevorzugen, die nachhaltig handeln.
  - ... die Unternehmensethik hoch zu halten und korruptes Verhalten zu verhindern.
  - ... soziale Initiativen, Sport, Kultur und Wissenschaft regional wie auch auf Konzernebene zu unterstützen.
  - ... einen fairen Beitrag für die öffentliche Hand in Form von Steuern zu leisten.
  - ... unsere Stakeholder am wirtschaftlichen Erfolg partizipieren zu lassen.
-

# EINKAUF

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Stärkung der Regionen, in denen wir tätig sind:**  
Vertiefung der Wertschöpfung vor Ort
- **Code of Conduct bei Lieferanten:**  
Alle unsere Lieferanten verpflichten sich zu Korruptionsprävention, Umweltschutz, sozialer Verantwortung und Einhaltung der Menschenrechte.
- **Ethik im Audit strategischer Lieferanten:**  
Alle bisher geprüften Unternehmen können die Einhaltung des Code of Conduct bestätigen.
- **Umfrage:**  
26 Prozent unserer Lieferanten weisen ein bestmögliches Umweltengagement auf.

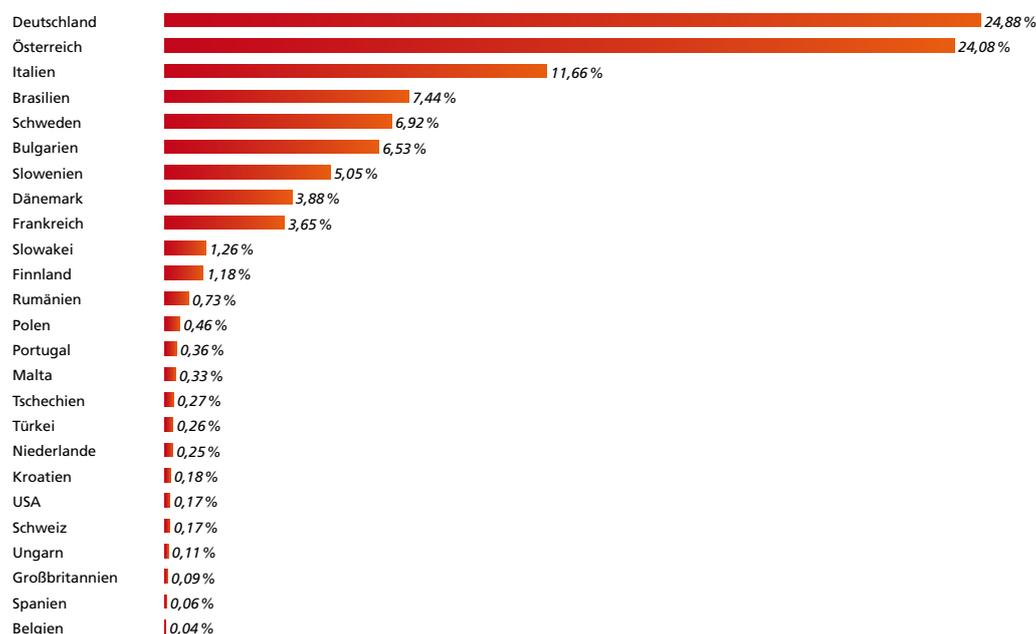


## REGIONALER EINKAUF

PALFINGER fördert regionales Wirtschaftswachstum, die Verankerung von regionalem Know-how sowie geringe Transportwege.

PALFINGER ist in allen Teilen der Welt tätig. Gemäß unserer Strategie entwickeln oder akquirieren wir in Ländern Produktionsstandorte, um nahe am Markt zu sein. Häufig startet unser regionales Engagement mit einem Vertriebsstandort. In weiterer Folge etablieren wir meist einen Montagestandort, der unsere fertigen Komponenten aus Europa bezieht und zu PALFINGER Produkten montiert. Eine Vertiefung der regionalen Wertschöpfung bedeutet, dass auch zunehmend Teile lokal produziert und Material und Komponenten regional eingekauft werden. So trägt PALFINGER zu regionalem Wirtschaftswachstum, Verankerung von regionalem Know-how und geringeren Transportwegen bei. Unsere „Local Sourcing“-Strategie lässt sich an der regionalen Verteilung unseres Einkaufs ablesen.

## AUSWERTUNG DES BESCHAFFUNGSVOLUMENS VON EXTERNEN LIEFERANTEN NACH URSPRUNGSLAND 2011\* (in %)



\*Im Vergleich zum vergangenen Nachhaltigkeitsbericht sind Brasilien und Spanien erstmals in der Aufstellung enthalten.

## ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE VERANTWORTUNG BEI UNSEREN LIEFERANTEN

Nachhaltigkeit bei Lieferanten heißt, Verantwortung im gesamten Wertschöpfungsprozess zu leben. Damit gehen auch wirtschaftliche Vorteile einher: langfristige Wirtschaftsbeziehungen mit effizienten Lieferanten, qualitativ hochwertige Produkte, Liefertreue auf Basis der Einhaltung von Umwelt- und Sozialnormen sowie gutes Image.

Wir wollen selbst nachhaltige Lieferanten für unsere Kunden sein. Wenn wir unsere PALFINGER Produkte anbieten, streben wir danach, dass unser Nachhaltigkeitsengagement am Markt honoriert wird. Daher ist es nur konsequent, dass auch wir unseren eigenen Lieferanten einen wirtschaftlichen Vorteil verschaffen, wenn sie auf Umwelt und soziale Verantwortung achten. Diesbezüglich konnten wir 2010/11 gute Fortschritte machen.

### CODE OF CONDUCT FÜR ALLE LIEFERANTEN

Mit April 2010 trat unser Ethik-Code-of-Conduct für Lieferanten in Kraft. Er ist auf [www.palfinger.ag](http://www.palfinger.ag) und im PALFINGER Lieferanten-Portal abrufbar. Alle PALFINGER Lieferanten verpflichten sich zu folgenden Themen:

**WWW.PALFINGER.AG**  
→ CSR  
→ CODE OF CONDUCT

- **Menschenrechte**

Verbot von Kinderarbeit, freie Wahl der Beschäftigung, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit, Wahrung von Gesundheit und Sicherheit

- **Umweltstandards**

Umweltverantwortung, Vorsorgeprinzip, umweltfreundliche Technologien, Produktion und Produkte

- **Business-Ethik**

Regelungen zu Geschenken, Bewirtungen, Einladungen; Bekenntnis zu Korruptionsbekämpfung inklusive Hinweis auf PALFINGER Integrity Line, wo Vorfälle anonym gemeldet werden können.

Der Code of Conduct ist seit April 2010 Teil sämtlicher Verträge mit Lieferanten, die vom zentralen Einkauf sowie von den lokalen PALFINGER Standorten abgeschlossen werden. Um zu gewährleisten, dass alle unsere lokalen Einkäufer den Code berücksichtigen, wurde er beim internen PALFINGER Global Purchasing Meeting 2010 vorgestellt. Zudem führte unsere Corporate-Risk-Management-Abteilung Schulungen bei den Einkaufsleitern der einzelnen PALFINGER Standorte durch.

### ETHIK ALS TEIL DER LIEFERANTENAUDITS

Die Einhaltung des Code of Conduct war 2011 neuerdings auch Teil der Lieferantenaudits, die zur Gewährleistung der Qualität der Vorprodukte durchgeführt werden. Diese Audits finden bei 98 strategischen Lieferanten statt, bei denen wir große Einkaufsvolumina zu verzeichnen haben (ca. 70 Prozent unseres gesamten Einkaufsvolumens in Euro). Viele davon sind mittelständische Unternehmen aus der Metall- oder Elektronikbranche, die bereits seit Jahren partnerschaftlich mit uns zusammenarbeiten und bei denen PALFINGER als Kunde einen wichtigen Anteil des Umsatzes ausmacht. Internationale Konzerne, von denen wir Produkte beziehen, und Lieferanten mit kleinem Einkaufsvolumen sind von diesen Audits ausgenommen.

Im Jahr 2011 bis einschließlich Jänner 2012 wurden 59 unserer Lieferanten dieser „Lieferanten-Fähigkeitsbeurteilung“ unterzogen. Das Ergebnis zur Einhaltung des Code of Conduct im Rahmen der standardisierten Lieferantenaudits war, dass alle 59 auditierten Lieferanten die ethikbezogenen Fragestellungen positiv beantworten und Nachweise darlegen konnten.

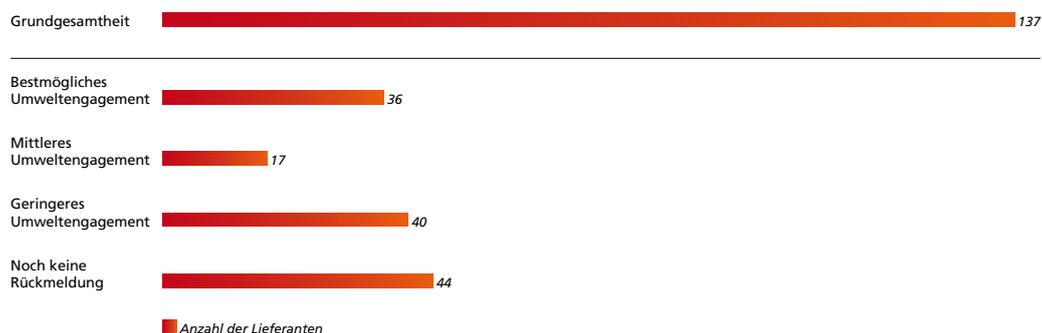
In Zukunft sollen die Audits sowohl qualitativ als auch quantitativ intensiviert werden. Wurde jeder der 98 Lieferanten bisher im Durchschnitt nur alle zwei Jahre einer Prüfung unterzogen, wird nun ein jährliches Audit angestrebt. Darüber hinaus sollen ethikbezogene Fragestellungen noch detaillierter in die Checkliste aufgenommen werden – etwa nach branchenspezifischen Themen (z. B. Galvanik) und länderspezifischen Themen (z. B. Regionen mit schwierigen sozialen Bedingungen).

## ERGEBNISSE AUS UMWELTUMFRAGE BEI LIEFERANTEN

Eine Erhebung ergab, dass 36 Lieferanten über ein bestmögliches Umweltengagement verfügen.

Im Zuge des Umweltmanagements am Standort Lengau wurde 2011 damit begonnen zu erheben, wie weit unsere Lieferanten selbst ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem haben oder zumindest über Teile eines Umweltmanagements verfügen (Audits, regelmäßige Untersuchung von Umweltauswirkungen, Verankerung in Planungsprozessen, Umweltpolitik, -maßnahmen, -ziele oder -schulungen). Wir führten die umweltrelevante Bewertung in zwei Lieferantengruppen durch. Zum einen berücksichtigten wir alle strategischen Lieferanten (umsatzabhängig) und zum anderen die Gruppe der sonstigen Lieferanten (wie z. B. Entsorger, Putzfirma, Wäschefirma etc.). In Summe wurden 137 Lieferanten befragt, wobei der Rücklauf bei 68 Prozent lag. 30 Lieferanten verfügten über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, 6 planen aktuell eine Einführung. Über den Bewertungsschlüssel erfolgte zusammenfassend eine Einteilung sämtlicher Lieferanten in drei Gruppen.

### UMWELTENGAGEMENT BEI LIEFERANTEN NACH EINER BEFRAGUNG DURCH PALFINGER 2011



Die Vermutung gilt, dass unsere Lieferanten tatsächlich engagierter sind, als sie es in der Umfrage angegeben haben. Um unsere Lieferanten zu motivieren, ihr Umwelt- und Sozialengagement zu forcieren und ihre Erfolge auch an uns zu kommunizieren, wollen wir Nachhaltigkeit beim Lieferantentag am 20. September 2012 speziell zum Thema machen.

## INTEGRATION IN LIEFERANTENBEWERTUNG

Während wir bisher in erster Linie die Verankerung von Umweltmanagement bei unseren Lieferanten beobachteten, sollen 2012/13 ökologische und soziale Aspekte in unserer Lieferantenbewertung gewichtet werden. Management von Umweltthemen wird damit dezidiert einen wirtschaftlichen Vorteil in der PALFINGER Supply Chain darstellen.

## UMWELTTHEMEN IN PALFINGER AUSSCHREIBUNGEN

Neben der Verankerung von Nachhaltigkeit bei unseren bestehenden langjährigen strategischen Lieferanten, wurden 2011 Umweltthemen auch bei einzelnen Ausschreibungen honoriert. Erfolgreich konnte sich etwa ein Lieferant durchsetzen, der chlorfreie Hydraulikschläuche gewährleisten konnte. Bezüglich Marketingartikel liegt eine Bestätigung vor, dass die Artikel ohne Kinderarbeit produziert werden. Ab einem gewissen Einkaufsvolumen sollen ökologische und soziale Kriterien in Zukunft strukturiert Teil von Ausschreibungen sein. Die Kriterien werden dafür spezifisch an bestimmte Sourcing-Gruppen angepasst (z. B. Lebenszyklusbetrachtungen bei Bauvorhaben, verchromte Komponenten etc.). Die Entscheidungsmatrix bei Ausschreibungen wird dafür entsprechend angepasst.

---

Nachhaltigkeit wurde 2011 nicht nur bei bestehenden Lieferanten, sondern auch bei einzelnen Ausschreibungen mit einbezogen.

---

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **CSR als Teil von Ausschreibungen**

Anpassung der Entscheidungsmatrix: Ausschreibungen ab einem bestimmten Volumen sollen CSR-Aspekte erfüllen.

- **Genauere Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferantenaudits**

Weitere Präzisierung der Sozial- und Umweltkriterien in der Checkliste für Lieferantenaudits. Dadurch soll eine detailliertere Nachhaltigkeitsprüfung der 130 strategischen Lieferanten erfolgen. Die Prüfung soll flexibel auf verschiedene ökologische/soziale Risiken je nach Herkunftsland sowie kritische Produktionsprozesse (z. B. Galvanik, Lackierung) angepasst werden.

- **Vorteil für Lieferanten mit CSR-Engagement**

In der Bewertung der Lieferanten sollen ökologische und soziale Aspekte in Zukunft mit Punkten bewertet werden (z. B. Existenz eines Umweltmanagementsystems).

- **Kommunikation der Bedeutung von CSR für Lieferanten**

Lieferanten wird verstärkt kommuniziert, dass CSR-Engagement bei der Listung bei PALFINGER Vorteile bringt – etwa beim Lieferantentag am 20. September 2012. 

# UNTERNEHMENSETHIK UND KORRUPTIONSPRÄVENTION

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- „Saubere“ Geschäftspraktiken: Keine Fälle von Korruption im Zuge intensiver interner Prüfung und Integrity Line aufgetreten
- Einhaltung von Gesetzen: Keine wesentlichen Bußgelder 2010/11
- Richtlinie für Geschenkkannahme in Kraft



PALFINGER ist stark engagiert, wenn es um ethisches Verhalten geht. Dies wird auch extern wahrgenommen. 2011 hatten österreichische Staatsanwälte im Rahmen einer Weiterbildung die Möglichkeit, Einblick in die unternehmerische Praxis im Einkauf und Controlling bei PALFINGER zu bekommen. Dabei wurden auch die folgenden Initiativen zur Vermeidung von Korruption dargestellt.

## VIER-AUGEN-PRINZIP

Das Vermeiden von unethischen Geschäftspraktiken hat bei PALFINGER einen hohen Stellenwert. Im geschäftlichen Verkehr mit Dritten, sofern in dessen Rahmen Rechte und Verpflichtungen begründet sind, gilt für Unterschriftenleistungen das „Vier-Augen-Prinzip“, d. h., dass gemäß Konzernrichtlinie zwei Unterschriften von zuständigen vertretungsbefugten Personen der jeweiligen lokalen Einheit nötig sind.

## INTEGRITY LINE

Wir etablierten als eines der ersten österreichischen Unternehmen eine Möglichkeit für Mitarbeiter und externe Stakeholder, anonym mit uns in Kontakt zu treten, um auf mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße hinzuweisen, die Unternehmen des PALFINGER Konzerns betreffen. Diese „Integrity Line“ wurde über unsere Website und den Code of Conduct bekannt gemacht. Zusätzlich wurde in den Jahren 2010 und 2011 der Großteil der Unternehmen des PALFINGER Konzerns in der einen oder anderen Form einer Prüfung durch interne Revision, Risk Management bzw. Konzerncontrolling unterzogen. Weder über die „Integrity Line“ noch im Zuge der internen Prüfungen wurden 2010 oder 2011 tatsächliche Fälle von Korruption bei PALFINGER bekannt.

[WWW.PALFINGER.AG](http://WWW.PALFINGER.AG)  
→ KONTAKT  
→ INTEGRITY LINE

## GRUNDSÄTZE ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION, RICHTLINIE ZUR GESCHENKANNAHME

Seit dem 1. Quartal 2010 enthalten Verträge mit Mitarbeitern, Händlern, Kooperationspartnern und Lieferanten rechtskräftige Verweise auf den PALFINGER Code of Conduct, der über [www.palfinger.ag](http://www.palfinger.ag) eingesehen werden kann. Darüber hinaus wurde 2011 eine interne Richtlinie „Verhaltensregeln zur Verhinderung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten“ unter anderem zur Geschenkkannahme verabschiedet. Geschenke bis zu einem Wert von 100 Euro sind dokumentationspflichtig, über 100 Euro sind sie dem Vorstand zu melden. Spezielle interne Schulungen zur Richtlinie fanden in den Jahren 2010 und 2011 nicht statt. Im Zuge der Ausrollung der Geschenkkannahme-Richtlinie gab es aber eine intensive interne Diskussion mit Mitarbeitern. Als weitere Maßnahme zur verstärkten Kommunikation ist geplant, sämtliche Aspekte, welche die Unternehmensethik bei PALFINGER betreffen, in die Schulungsmappe für neue Mitarbeiter aufzunehmen.

## GEPLANT: ROUND TABLE UNTERNEHMENSETHIK

PALFINGER erweitert die Tätigkeit laufend auf neue Länder. 2010 und 2011 kamen Akquisitionen bzw. Neugründungen in den Niederlanden, Norwegen, Rumänien, Russland, Vietnam, Indien und Singapur hinzu. Ein neuer Markteintritt bedeutet auch, dass wir uns in einer neuen Wirtschaftskultur bewegen. Um unser ethisches Verhalten in den verschiedenen Kontexten zu stärken, soll 2012/13 ein interner PALFINGER Round Table Wirtschaftsethik stattfinden. Dabei werden Praxisbeispiele aus den Medien mit der Frage zur Diskussion gestellt, wie die Vermeidung derartiger Fälle bei PALFINGER gewährleistet werden kann. Zum Round Table werden Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf, Zahlungsverkehr und Personalwesen eingeladen.

---

Ethisches Verhalten steht auch in Zusammenhang mit einem neuen Markteintritt im Fokus von PALFINGER.

---

## EINHALTUNG VON GESETZEN

Compliance-Verstöße werden zentral gemeldet, wenn ein Betrag über 25.000 EUR betroffen ist. Für die Jahre 2010 und 2011 mussten keine wesentlichen Bußgelder wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften entrichtet werden. Es sind keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens anhängig.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter**

Verschiedene Aspekte von Unternehmensethik sollen Teil der Schulung für neue Mitarbeiter werden: Integrity Line, Richtlinie zu Geschenkkannahme, generelle Werte, Code of Conduct. Die Schulungsunterlagen werden entsprechend angepasst.

- **Round Table Unternehmensethik**

Cases aus den Medien werden intern zur Diskussion gestellt, um ethisches Verhalten im Unternehmen zu stärken. Dazu werden Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf, Zahlungsverkehr und Personalwesen eingeladen.

# SPENDEN UND SPONSORING

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Spendensumme ist gestiegen, Anteil der Spenden am Umsatz in etwa konstant
- Der PALFINGER Konzern ist langjähriger Partner sozialer Initiativen
- Die Spendentätigkeit der einzelnen PALFINGER Standorte ist regional sehr unterschiedlich ausgeprägt
- Unterstützung von Sport und Kultur im Rahmen der Sponsoringaktivitäten blieb in den vergangenen drei Jahren konstant



---

Spendengelder müssen zu 100 % bei der Zielgruppe ankommen.

---

Kontinuität und langfristiges Engagement ist uns bei der Unterstützung von Sport, Kultur und karitativen Initiativen wichtig. Dabei legen wir Wert darauf, dass Spendengelder bei den intendierten Zielgruppen ankommen, ohne dass zu viele Mittel in Verwaltung und Organisation versickern. Engagement bedeutet für uns, dass wir den erfolgreichen Einsatz der Mittel prüfen. Letztendlich sollen unsere Mitarbeiter stolz auf das gesellschaftliche Engagement von PALFINGER sein können.

## Globale Spenden- und Sponsoringstrategie

Die thematischen Schwerpunkte der PALFINGER Spendenpolitik umfassen folgende Aktivitäten:

- **Sportbereich:**  
Dynamik, Kraft, Ausdauer, Technik
- **Sozialbereich:**  
Gesundheit, Vorsorge sowie soziale Verantwortung gegenüber unserer Gesellschaft
- **Wissenschaft:**  
Produkte und Räume, welche wir zur Verfügung stellen
- **Kultur:**  
Produkte, welche im Rahmen von Kulturprojekten zur Verfügung gestellt werden

Es war auch bisher nicht gängige Praxis, an Parteien, parteinahe oder sonstige politische Organisationen zu spenden. Um hier allerdings auch für die Zukunft eine klare Regelung zu schaffen, wird dieser Grundsatz in die entsprechende Konzernrichtlinie aufgenommen.

## SPENDEN

Die gesamte Spendenaktivität ist in den vergangenen drei Jahren gestiegen. 2011 spendeten wir in Summe 85.447 EUR. Der Anteil der Spendengelder gemessen am Umsatz blieb dabei im langjährigen Durchschnitt konstant. PALFINGER zeigt damit, dass nach den ökonomisch schwierigen Zeiten mit steigendem Umsatz auch das Spendenniveau wieder zunimmt. Das hier dargestellte Engagement umfasst sowohl das Engagement in der Konzernzentrale als auch an den einzelnen PALFINGER Standorten.

Auf Konzernebene umfasste unsere Spendenaktivität 57.200 EUR im Jahr 2011. In den vergangenen Jahren lagen unsere Schwerpunkte bei Initiativen wie Krebs-Foundations, AMREF (African Medical and Research Foundation), Caritas und Rotem Kreuz, diversen Krankenhäusern und Schulen.

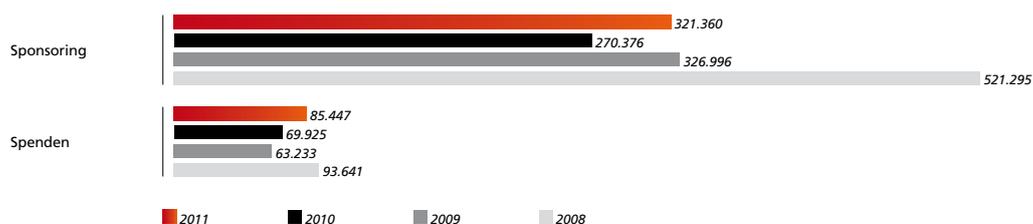
Möglichkeiten für lokales karitatives Engagement sind in der PALFINGER Marketingrichtlinie unter der Rubrik Spenden und Sponsoring definiert. Die Leiter unserer Werke in den einzelnen Ländern verfügen über ein jährliches Spendenbudget, über welches sie eigenständig verfügen können. Die wesentlichen Spendenaktivitäten sind im Konzern bekannt zu geben. 2011 umfasste die lokale Unterstützung 28.247 EUR. Darüber hinaus findet Unterstützung in Form von Sachspenden und anderen Leistungen statt. Insgesamt ist festzustellen, dass das lokale Engagement sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. In Südamerika führten wir 2011 bereits zum achten Mal das Projekt „Pescar“ durch. An unserem Standort in Caxias do Sul (BR) erhielten dabei jährlich rund 20 Personen aus sozial benachteiligten Familien bis zu einem Alter von 18 Jahren die Möglichkeit, eine fundierte Facharbeiterausbildung zu bekommen. 2012 wurde das Projekt für ein Jahr ausgesetzt, um es neu auszurichten. Es ist etwa geplant, eine neue Ausbildungsschiene für Schweißer aufzubauen. Neben „Pescar“ wurden in Caxias do Sul auch Sachspenden geleistet. So wurden PCs und Holz für Hilfsorganisationen gespendet. An den europäischen Standorten werden lokale Infrastruktur (etwa für Kindergärten) oder Initiativen wie Sportvereine unterstützt. Wenige Spendeninitiativen sind in den weiteren Regionen zu verzeichnen.

Lokales karitatives Engagement wurde in der Gruppenrichtlinie Marketing definiert.

## SPONSORING

Unsere Sponsoringaktivitäten blieben mit 321.360 EUR auf einem Niveau, das mit den Vorjahren vergleichbar ist. Im Sportsponsoring unterstützen wir seit vielen Jahren den Truck-Racing-Sport, weil es große Synergien zwischen den Rennsportfans und den Käufern unserer zum Großteil auf Lkw-montierten Produkten gibt. Gleiches gilt für unser Engagement im Kraftsport rund um den deutschen Strongman Heinz Olesch. Im Kultursponsoring stellte PALFINGER für das Museum „Haus der Natur“ in der Stadt Salzburg eine voll funktionstüchtige Hebebühne für dessen Science Centre zur Verfügung, welche von den Kindern unter Einhaltung strengster Sicherheitskriterien ausprobiert werden kann. Darüber hinaus wird seit Jahren „Minopolis – die Stadt der Kinder“ in Wien gesponsert.

### KONZERNWEITES SPENDEN UND SPONSORING (in EUR)



#### MASSNAHMEN 2012/13:

- Keine Spenden an parteinahe Organisationen**  
 PALFINGER gab auch bisher keine Spenden an parteinahe Organisationen. Nun wird der Grundsatz, keine Spenden an Parteien, parteinahe oder sonstige politische Organisationen zu tätigen, offiziell in die Marketingrichtlinie aufgenommen.
- Neuausrichtung des Sozialprojekts „Pescar“**  
 In Brasilien wird das Ausbildungsprojekt für junge Menschen aus sozial benachteiligten Familien neu konzipiert, etwa mit einer neuen Ausbildungsschiene für Schweißer.

# STEUERN UND SUBVENTIONEN

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Faire Steuerleistung als Teil gesellschaftlicher Verantwortung: Kein Verschieben von Gewinnen an steuerbegünstigte Standorte, wesentliche Steuerleistung in Österreich**
- **Mit wirtschaftlichem Aufschwung stieg Steuerleistung signifikant an, Steuerleistung aber unter dem Niveau von 2008**
- **Mehr Förderungen von der öffentlichen Hand durch F&E-Aktivitäten**



## STEUERN

### BEKENNTNIS ZU FAIRER STEUERLEISTUNG

Ein wesentlicher Anteil der Steuerleistung wird in Österreich erbracht.

In der Wirtschaftskrise zeigte sich, dass faire Steuerleistungen Teil der gesellschaftlichen Verantwortung jedes Bürgers und jedes Unternehmens sind. PALFINGER erhält Leistungen von der öffentlichen Hand für Infrastruktur, Sicherheit oder für die Weiterbildung der Mitarbeiter. Dafür leisten wir auch einen Beitrag in Form von Steuern – unter Nutzung allgemein akzeptierter, üblicher und korrekter Steueroptimierung. PALFINGER betreibt keine Gesellschaften ausschließlich aus dem Grund, Länder mit geringen Steuerauflagen zu nutzen. Wir verschieben auch keine Gewinne an Standorte, die steuerlich begünstigt sind. Unsere internen Verrechnungspreise zwischen den Standorten entsprechen den Marktpreisen. Das hält unseren Verwaltungsaufwand gering und der interne Wettbewerb bleibt gewahrt. Jeder Standort muss für sich profitabel sein – das umfasst auch die regionalen steuerlichen Rahmenbedingungen. Ein wesentlicher Anteil unserer Steuerleistung wird in Österreich erbracht, wo auch ein großer Teil unserer Wertschöpfung stattfindet.

### ENTWICKLUNG DER STEUERLEISTUNG

Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung stieg auch unsere Steuerleistung in den vergangenen drei Jahren wieder signifikant an. Betragen die effektiven Ertragsteuern (ohne Steuerlatenzen) im Jahr 2009 noch 1,6 Mio EUR, so stieg die Summe im Jahr 2011 wieder auf 9,7 Mio EUR. Damit lagen wir allerdings noch unter dem Niveau des Jahres 2008, in dem sich die globale Wirtschaftskrise bei PALFINGER noch nicht auf das Konzernergebnis ausgewirkt hatte. Ein Grund dafür ist, dass in Österreich 2011 Steuerlatenzen verbraucht wurden, wodurch die effektive Steuerleistung reduziert wurde. Wie in der Vergangenheit war Bulgarien auch 2010 und 2011 aufgrund geplanter Investitionen steuerbefreit.

### SUBVENTIONEN

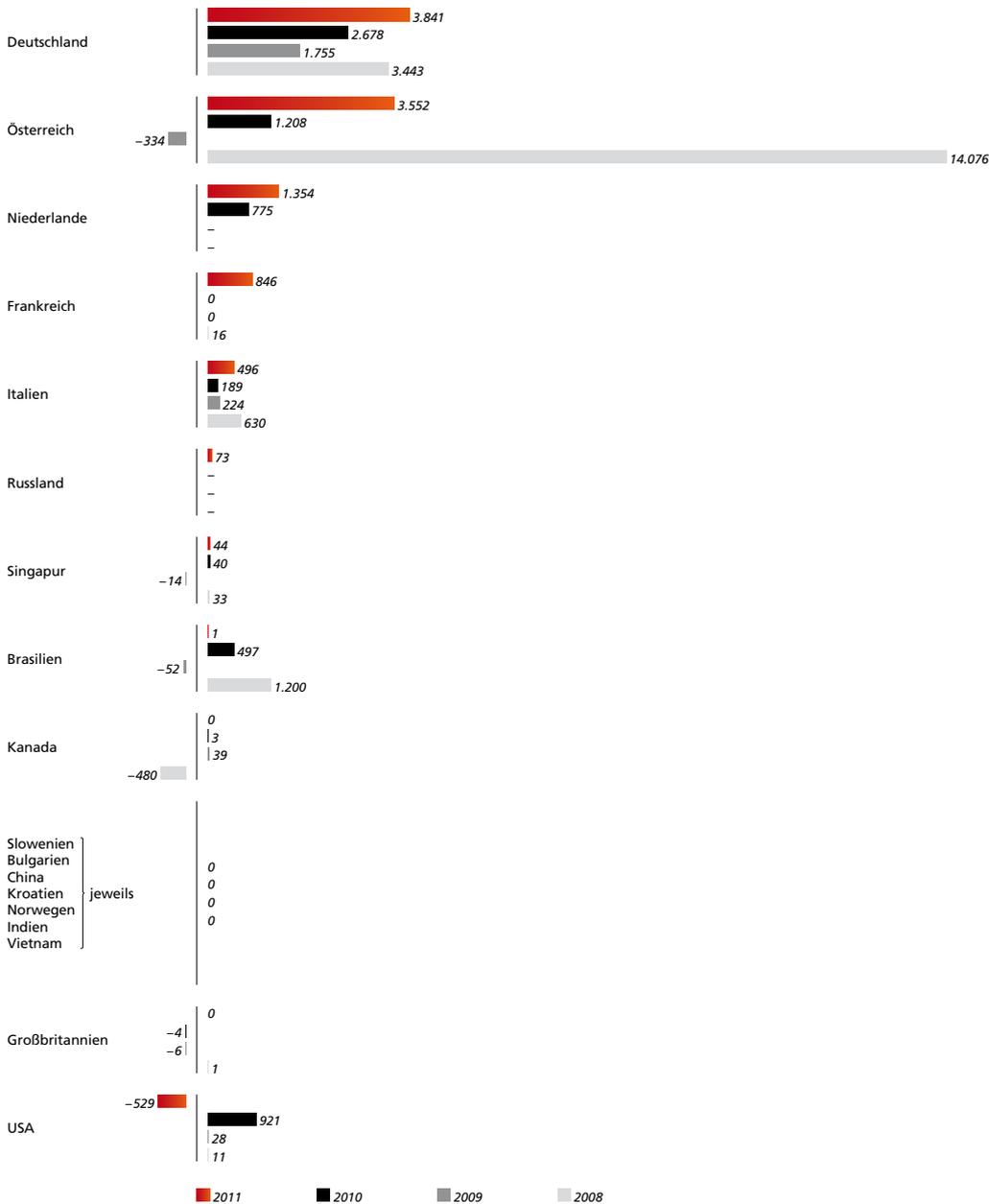
Indem wir mit der abklingenden Wirtschaftskrise unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten intensivierten, stieg auch die Summe der Subventionen, die wir von der öffentlichen Hand erhielten. 2011 lag das Niveau wieder in etwa auf der Höhe des Jahres 2008.

#### ERTRAGSTEUERN UND ERHALTENE SUBVENTIONEN (exkl. Steuerlatenzen)

in TEUR	2011	2010	2009	2008
Ertragsteuern	9.686	6.312	1.643	18.940
Subventionen	1.276	988	793*	1.413

\*Subventionen wurden durch einen Kommastellenfehler im vergangenen Bericht falsch ausgewiesen und adaptiert.

ERTRAGSTEUERN NACH LÄNDERN\* (in TEUR, exkl. Steuerlatenzen)



\*Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2008/09 wurde die Darstellung geändert: Eine Gewichtung der geleisteten Steuern auf die Anzahl der Mitarbeiter wird nicht mehr vorgenommen. Darüber hinaus werden die effektiven Steuern ohne Steuerlatenzen dargestellt. Länder mit weniger als 10 Mitarbeitern sind nicht dargestellt.

## FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER

WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Unsere Stakeholder partizipieren an unserem wirtschaftlichen Aufschwung



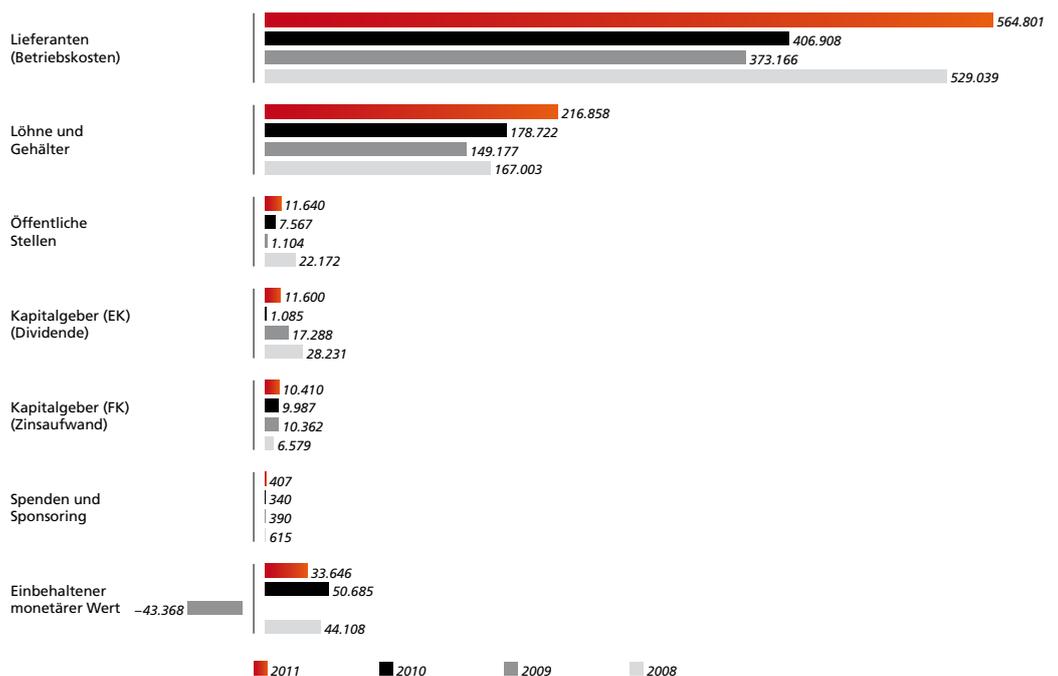
Am Umsatz und den weiteren Einkünften, die wir als Unternehmen generieren, partizipieren viele Stakeholder: Mitarbeiter, Lieferanten, Eigentümer, öffentliche Hand und Gemeinwesen sowie Banken. Die wirtschaftliche Erholung wirkt sich auch positiv auf unsere Stakeholder aus.

Lieferanten stellen einen wesentlichen Anteil in unseren Finanzströmen dar.

Stark nahmen die Zahlungsströme an unsere Lieferanten zu, nachdem in der Rezession die Lager abgebaut wurden und nun die Produktion wieder voll anlief. Auch Finanzströme an die Mitarbeiter nahmen zu. Allerdings ist hier zu beobachten, dass die Veränderungen nicht so stark ausgeprägt waren. Dies liegt daran, dass in den wirtschaftlich angespannten Zeiten bewusst Überkapazitäten in Kauf genommen wurden, um im Aufschwung 2010 und 2011 rechtzeitig qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter im Team zu haben. Synchron zur wirtschaftlichen Erholung des Konzerns entwickelte sich auch die Dividende an unsere Aktionäre. Hier ist allerdings in der Darstellung zu beachten, dass es sich bei den Finanzströmen um die Ausschüttung der im Jahr zuvor vorgeschlagenen Dividende und somit des im Jahr zuvor erwirtschafteten Gewinnanteils handelt. Die Rückzahlung von Zinsen an Banken blieb in den vergangenen drei Jahren in etwa auf konstantem Niveau. Die Finanzströme an die öffentliche Hand stellen sämtliche tatsächlich geleisteten Einkommensteuern (daher ohne Steuerlatenzen) und ertragsunabhängige Steuern (z. B. Grundsteuer) dar abzüglich erhaltener Subventionen. Die Finanzströme an die öffentliche Hand erholten sich am deutlichsten nach der Wirtschaftskrise, sie blieben aber unter dem Niveau des Jahres 2008.

Die Differenz aus den Einnahmen und den Zahlungsströmen an die Stakeholder stellt den hier ausgewiesenen „einbehaltenen monetären Wert“ dar. Nach einem einmaligen negativen Wert im Krisenjahr 2009 rückte er in den Folgejahren wieder deutlich ins Plus. Zu beachten ist, dass der „einbehaltene monetäre Wert“ keine Erträge aus Equity-Bewertungen enthält, da es sich dabei um keine Finanzströme handelt. Somit ist der „einbehaltene monetäre Wert“ aus dem Jahr 2011 geringer als 2010. Unter Berücksichtigung der Bewertungsveränderung ist jedoch festzustellen, dass das Unternehmensergebnis 2011 überproportional von 37,1 Mio EUR auf 67,9 Mio EUR gesteigert wurde. Details dazu sind dem PALFINGER Geschäftsbericht 2011 zu entnehmen.

#### FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER\* (in TEUR)



\*Die Darstellung entspricht der Definition des Nachhaltigkeitsberichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Es handelt sich hier ausschließlich um tatsächliche Finanzströme abgeleitet aus der Gewinn-und-Verlust-Rechnung, welche im jeweiligen Jahr geflossen sind. Daraus erklären sich etwaige Differenzen zum Geschäftsbericht.



## VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

BEI DER AUSBILDUNG ZUM ENERGIEMANAGER LEISTEN  
UNSERE MITARBEITER GROSSES, DAMIT SIE JEDES NOCH SO  
KLEINE ENERGIE-EINSPARUNGSPOTENZIAL AUFSPÜREN.

# EIN VERANTWORTUNGS- BEWUSSTER ARBEITGEBER ZU SEIN BEDEUTET FÜR UNS ...

---

... die Anzahl der Beschäftigung langfristig zu planen und nicht nur auf kurzfristige Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu reagieren.

... die Wirtschaftskraft unserer Akquisitionen zu stärken und damit Arbeitsplätze in den Regionen zu halten.

... dass die Entlohnung zumindest nach dem Mindesttarif erfolgt bzw. eine Vollzeitkraft mit ihrem Einkommen bei uns die wichtigsten Bedürfnisse für sich und ihre Familie decken kann.

... dass wir helfen, wenn unsere Mitarbeiter oder ihre Familien von Schicksalsschlägen betroffen sind.

... Mitarbeiter in erfolgreichen Zeiten an der guten wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen.

... dass unsere Mitarbeiter sicher und frei von Unfällen ihre Arbeit verrichten können.

... die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu stärken.

... dass unsere Teams die wesentlichen Skills für ihre Tätigkeit erhalten und lebenslanges Lernen stattfindet.

... alle die gleichen Chancen haben, sich ins Team einzubringen und sich zu entwickeln – unabhängig von Geschlecht, Alter, körperlicher Beeinträchtigung oder anderen Aspekten von Vielfalt. Gemischte Teams sind produktiver. Für gleiche Tätigkeit gibt es gleiches Gehalt.

---

# BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Strategie der Mitarbeiterrückhalte war erfolgreich: In den Krisenjahren 2008 und 2009 wurden – gemessen an der kurzfristigen wirtschaftlichen Lage – überdurchschnittlich viele Mitarbeiter gehalten.
- Positiver Effekt: Keine Engpässe, sondern genügend erfahrene Mitarbeiter, als die Nachfrage 2010 wieder stieg.
- Viele neue Kollegen durch kräftige Akquisitionstätigkeit



## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

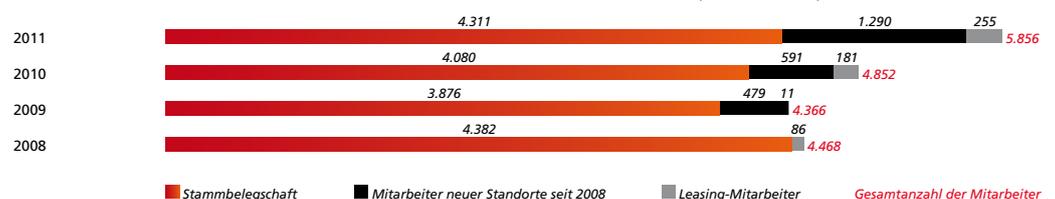
Die wirtschaftliche Erholung in den Jahren 2010 und 2011 spiegelt sich in der Erhöhung unserer Mitarbeiterzahl wider. Betrachtet man die Entwicklung bereinigt um die Akquisitionen – also nur an jenen Standorten, die bereits 2008 im PALFINGER Konzern waren –, so zeigt sich in allen Regionen wieder ein positiver Beschäftigungstrend. Eine Ausnahme bildete lediglich die Area Südamerika, in der die Wirtschaftskrise zeitverzögert einsetzte. Das angespannte Jahr 2009, der Turnaround 2010 und das wirtschaftlich gute Jahr 2011 zeigen sich zwar deutlich, wir konnten jedoch viele negative Auswirkungen in den Krisenjahren für unsere Belegschaft abfedern. Als Unternehmen mit einer guten wirtschaftlichen Basis war es PALFINGER möglich, die Reduktion der Beschäftigten mit Augenmaß zu betreiben. Unsere Mitarbeiter haben eine starke Bindung zum Unternehmen und weisen eine hervorragende Ausbildung auf. Es war uns daher wichtig, unter den rauen Wirtschaftsbedingungen im Jahr 2009 möglichst viele Mitarbeiter zu halten. Diese Mitarbeiterrückhalte machten sich 2010 und 2011 bezahlt: Wir konnten im Wirtschaftsaufschwung sofort auf hervorragende Mitarbeiter zählen. Gegenüber dem Wettbewerb bedeutete dies einen klaren Startvorteil.

PALFINGER war es zudem möglich, in der wirtschaftlich angespannten Zeit eine Reihe von Akquisitionen durchzuführen. Damit konnten wir einerseits unsere Tätigkeit auf neue Branchen ausweiten (z. B. Marinekrane), aber auch neue regionale Märkte gewinnen (z. B. Indien und Russland). Mit den Akquisitionen konnte auch die Beschäftigung an den übernommenen Standorten gesichert werden.

KAPITEL STRATEGIE,  
AKQUISITIONEN  
SEITE 10

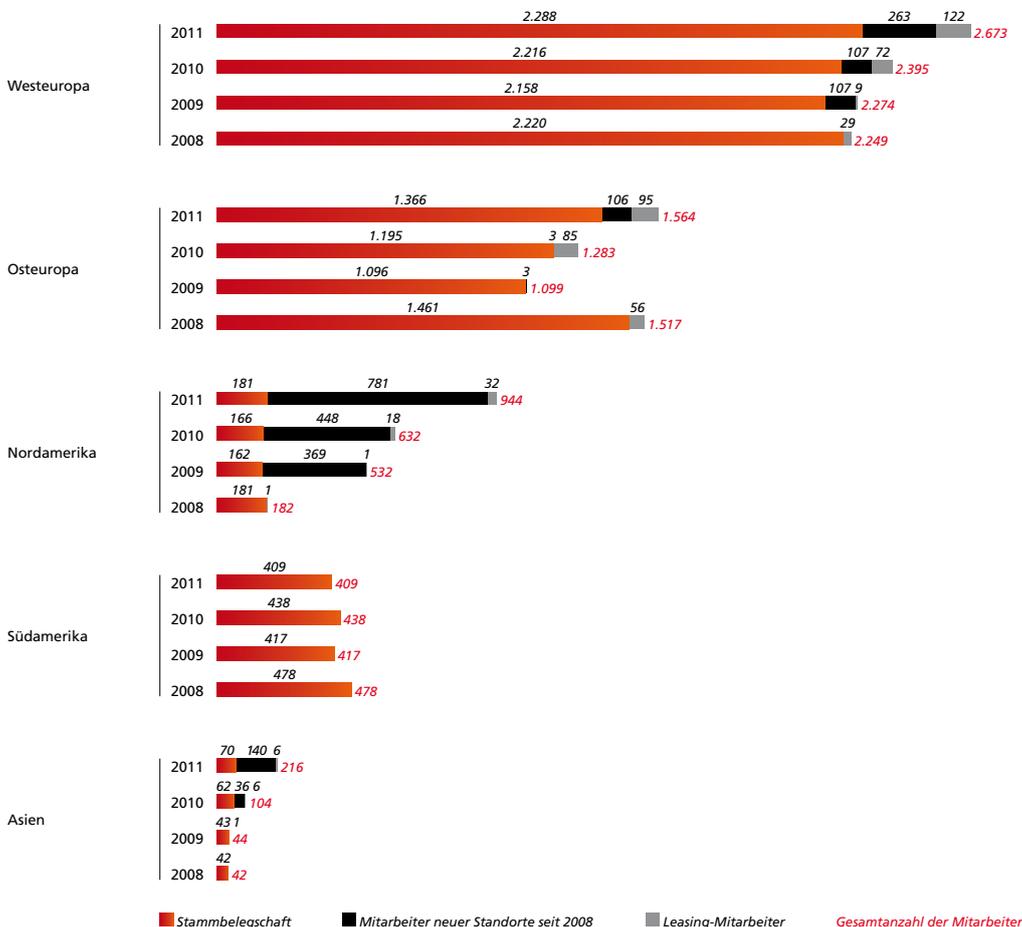
Unsere Belegschaft zeigte sich in den Berichtsjahren als sehr stabil. Die Fluktuation im Konzern betrug 9,6 Prozent (2010) und 11,8 Prozent (2011) und lag damit auf einem sehr niedrigen Niveau. Darin inkludiert sind sämtliche Abgänge inklusive Pensionierungen im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft ohne Leasing-Mitarbeiter. Im Jahr 2010 verließen in Summe 448 Mitarbeiter den Konzern, davon 47 Frauen. Im Folgejahr waren es 662 Mitarbeiter, darunter 81 Frauen. Die Fluktuationsrate der Frauen lag 2010 mit 9,2 Prozent unter der allgemeinen Fluktuation, 2011 mit 13,1 Prozent darüber.

### BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 2008–2011 ZUM STICHTAG 31.12. (in Headcounts\*)



\*Die Darstellung der Mitarbeiteranzahl erfolgt grundsätzlich nach Headcounts zum Stichtag 31. Dezember. Akquisitionsstandorte sind erst im Folgejahr mit abgebildet. Dies bedingt Abweichungen zur Darstellung im Geschäftsbericht, in welchem die Mitarbeiteranzahl im Jahresdurchschnitt nach Vollzeit-äquivalenten bzw. von Akquisitionen im entsprechenden Jahr dargestellt ist.

**BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 2008–2011 NACH REGIONEN ZUM STICHTAG 31.12. (in Headcounts)**



Erneut positiver Entwicklungstrend bei der Mitarbeiteranzahl, Ausnahme bildet Area Südamerika.

**WESTEUROPA**

In Österreich, Deutschland und Italien konnten die krisenbedingten Strukturanpassungen aufgrund staatlicher Kurzarbeitsmodelle gering gehalten werden. Die Mitarbeiterzahl wurde 2010 und 2011 erneut erhöht, wobei in Deutschland und den Niederlanden Akquisitionen diesen Trend verstärkten. Die Belegschaft in Frankreich musste jedoch im Rahmen eines Strukturanpassungsprogramms sukzessive von 345 (2008) auf 283 (2011) reduziert werden. Der in Summe positive Trend in Westeuropa drückte sich auch in einer niedrigen Fluktuation aus. Sie belief sich 2011 auf 7,5 Prozent inklusive Pensionierungen.

**OSTEUROPA**

In Bulgarien, Slowenien und Kroatien war ebenfalls ein Mitarbeiterrückgang im Jahr 2009 zu verzeichnen, gefolgt von einer Zunahme 2010 und 2011. Die Veränderungen fielen hier jedoch deutlicher aus als in Westeuropa, da mit Ausnahme von Slowenien (jedoch nur in eingeschränktem Ausmaß) in diesen Ländern keine staatlichen Programme zur Kurzarbeit vorlagen. Gemeinsam mit den Akquisitionen in Kroatien, Rumänien und Slowenien lag der Mitarbeiterstand im Jahr 2011 sogar über jenem des guten Jahres 2008, in dem sich die Wirtschaftskrise noch nicht in den Zahlen widergespiegelt hatte. Nach dem schwierigen Jahr 2009 erwies sich die Belegschaft als sehr stabil. Die Fluktuation lag lediglich bei 4,1 Prozent (2010) und bei 7,0 Prozent (2011).

## NORDAMERIKA

Ein starker Zuwachs an Mitarbeitern war in Nordamerika zu verzeichnen. Dies war über alle Jahre von 2008 bis 2011 zu beobachten. Dafür waren verschiedene Gründe ausschlaggebend. Die krisenbedingte Strukturanpassung war an vielen Standorten 2008 und zu Beginn 2009 bei den direkt produktiven Arbeitnehmern (d. h. Mitarbeitern, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind) bereits vorgenommen worden. Zudem konnte sie vielerorts durch Kurzarbeit abgefedert werden. Während es 2009 noch kaum neue Einstellungen gab, veränderte sich die Situation in den beiden Folgejahren. Der erfreuliche Grund waren Umsatzsteigerungen, die zu einem Aufbau direkt produktiven Personals führten. Dies resultierte auch in einer vergleichsweise hohen Fluktuationsrate von 23,0 Prozent im Jahr 2011, da sich innerhalb der Probezeit mitunter herausstellt, dass neue Mitarbeiter den Anforderungen nicht entsprechen. Um dieser Fluktuation bei neuen Mitarbeitern entgegenzuwirken, wurde ein Programm gestartet, um Ausfälle in der Probezeit zu minimieren. Beispielsweise werden in Omaha (US) Netzwerke mit Schulen gegründet, ein Tag der offenen Tür veranstaltet und Traineeships angeboten, um die besten Personen zu rekrutieren. Stark positiv auf die Anzahl der Mitarbeiter wirkten sich auch Akquisitionen aus. Unsere Kollegen an den neuen Standorten machen in Summe 24,2 Prozent der Gesamtbelegschaft in Nordamerika aus.

## SÜDAMERIKA

In Südamerika setzte die Wirtschaftskrise zeitverzögert ein.

In Südamerika setzte die Wirtschaftskrise zeitverzögert ein. Ein Großteil der notwendigen Strukturanpassungen an unserem Standort in Caxias do Sul (BR) wurde 2009 vorgenommen. Der Mitarbeiterstand per 31. Dezember 2009 lag daher um 61 Personen unter dem Headcount von 2008. Entsprechend hoch war die Fluktuationsrate mit 29,3 Prozent. Das Restrukturierungsprogramm zur Erhöhung der Effizienz lief in den Folgejahren weiter. Dadurch liegt die Beschäftigung weiterhin deutlich unter dem Jahr 2008. Die Fluktuation sank zwar sukzessive, aber im Vergleich zum Konzern liegt sie weiterhin auf einem relativ hohen Niveau.

## ASIEN

Sehr dynamisch entwickelte sich die Anzahl der Beschäftigten in der Area Asien. Geprägt war die Entwicklung vom Ausbau unseres bereits bestehenden chinesischen Standorts in Shenzhen (CN). Aber auch der neue Vertriebs- und Montagestandort in Indien trug mit 42 Mitarbeitern (2010) bzw. 67 Mitarbeitern (2011) bereits deutlich zu einer Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl bei. Ebenso wird dieser Trend durch die Akquisition im Bereich Marinekrane mit den beiden Standorten in Singapur und Vietnam unterstützt. 2011 waren 75 Mitarbeiter an unserem vietnamesischen Standort beschäftigt.

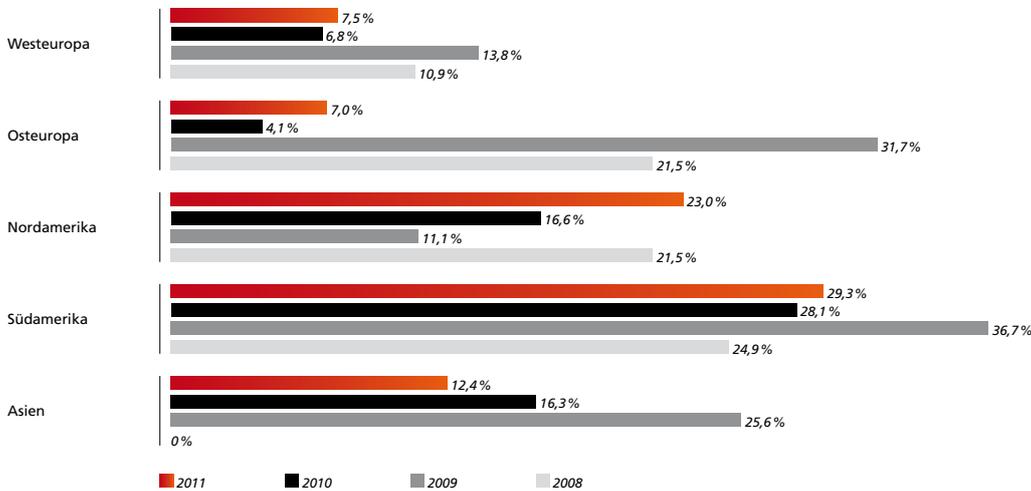
Ebenfalls sehr erfreulich entwickelte sich die Fluktuationsrate an unseren asiatischen Standorten. Bedingt durch ein kleines Team, das an im Aufbau befindlichen Standorten tätig war, lag der Wert 2009 noch bei 25,6 Prozent. Binnen weniger Jahre reduzierte sich die Fluktuation auf 12,4 Prozent (2011). Dies lässt sich auf mehrere Gründe zurückführen: Generell gelang es, mit den rasch steigenden Gehältern im wirtschaftlichen Umfeld Schritt zu halten. Zudem erhielten die Mitarbeiter in China 2008 ein neues Arbeitsrecht mit verbessertem Kündigungsschutz. In Singapur wurden überdies Maßnahmen im Bereich Teambuilding umgesetzt. Insgesamt wirkte sich die gute Unternehmensentwicklung positiv auf die Stimmung der Belegschaft aus. In Summe bietet PALFINGER den Mitarbeitern ein gutes Umfeld, welches auch von den Mitarbeitern gegenwärtig so wahrgenommen wird.

## ENTWICKLUNG DER ABGÄNGE\*

	2011	2010	2009	2008
Gesamtanzahl der Mitarbeiter, die PALFINGER während des Jahres verlassen haben	662	448	888	715
Davon Frauen	81	47	101	58
Abgänge in % der Gesamtbelegschaft	11,8 %	9,6 %	20,2 %	16,3 %

\*nach Headcounts zum Stichtag 31.12. inkl. Pensionierungen, ohne Leasing-Mitarbeiter

**ABGÄNGE NACH REGIONEN 2008–2011 (in %)**



## TEILZEIT, BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE UND LEASING-MITARBEITER

### TEILZEIT

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter arbeitet Vollzeit und verfügt über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Anzahl unserer Kollegen mit Teilzeitbeschäftigung erreichte 2010 mit 158 wieder den Wert vor der Krise. 2011 waren 207 Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt (3,5 Prozent der Gesamtbelegschaft).

### BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Auch die Zahl der Mitarbeiter, die über einen befristeten Arbeitsvertrag mit PALFINGER verfügen, ist ausgehend von einem niedrigen Niveau gestiegen. Waren es 2009 noch 58 Mitarbeiter, stieg der Wert auf 102 Mitarbeiter (2010) und 442 Mitarbeiter (2011). Damit verfügten 7,5 Prozent der Stammelegschaft über einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser hohe Wert ist vor allem auf die junge US-amerikanische PALFINGER Gesellschaft ETI zurückzuführen, bei der der Mitarbeiteraufbau vor allem über eine – mit der Gewerkschaft vereinbarte – verlängerte Probezeit erfolgt. Aber auch die Marinekran-Standorte in Kroatien und Slowenien sowie Shenzhen (CN) und Ainring (DE) verfügen über einen gewissen Anteil an zeitlich befristeten Arbeitsverträgen.

---

7,5 % der Mitarbeiter verfügen über befristete Arbeitsverträge, vorwiegend in Nordamerika.

---

### LEIHARBEITER

Anhand der Entwicklung der Leiharbeiterzahl ist das schwierige Jahr 2009 und die folgende wirtschaftliche Erholung am deutlichsten zu erkennen. 2009 waren mit 0,3 Prozent der Gesamtbelegschaft praktisch keine Leiharbeiter mehr bei PALFINGER beschäftigt. Dies hängt auch damit zusammen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie etwa die staatlich unterstützte Kurzarbeit häufig nur in Kraft treten können, wenn zuvor der Stand der Leiharbeitskräfte abgebaut wird. Inzwischen liegt der Anteil an Leiharbeitskräften im Konzern wieder bei 4,4 Prozent. Damit liegt das Niveau allerdings noch unter dem Vorkrisenjahr 2007 (6,3 Prozent).

#### LEIHARBEITER NACH REGIONEN

in % der Gesamtbelegschaft*	2011	2010	2009	2008
Westeuropa	4,6 %	3,0 %	0,4 %	1,3 %
Osteuropa	6,1 %	6,6 %	0,0 %	3,7 %
Nordamerika	3,2 %	2,8 %	0,2 %	0,5 %
Südamerika	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Asien	2,8 %	5,8 %	2,3 %	0,0 %
<b>Konzern</b>	<b>4,4 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>1,9 %</b>

\*Summe der direkt bei PALFINGER angestellten Mitarbeiter sowie Leasing-Mitarbeiter

## WIRTSCHAFTLICHE SICHERHEIT DER MITARBEITER

#### WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Durchschnittliche Ausgaben für Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter wieder gestiegen
- Mehr Mitarbeiter in Ländern mit eingeschränkter Versammlungsfreiheit, niedrige Fluktuationsraten weisen jedoch auf angemessenes Lohnniveau hin



## LOHNNIVEAU IN VERSCHIEDENEN LÄNDERN

Ein wesentlicher PALFINGER Grundsatz lautet: Mitarbeiter sollen in erfolgreichen Zeiten an der guten wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Aus diesem Grund bewirkte die leistungsabhängige Entlohnung 2008, dass die Ausgaben für Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter in den meisten Ländern auf einem hohen Niveau lagen. Darüber hinaus kam es zu Sonderprämien, welche über das übliche Bonusssystem geregelt sind. 2009 brachte im Gegensatz dazu die geringsten Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter mit sich. Der freiwillige Lohnverzicht bei Managementteams unterstützte diesen Trend.

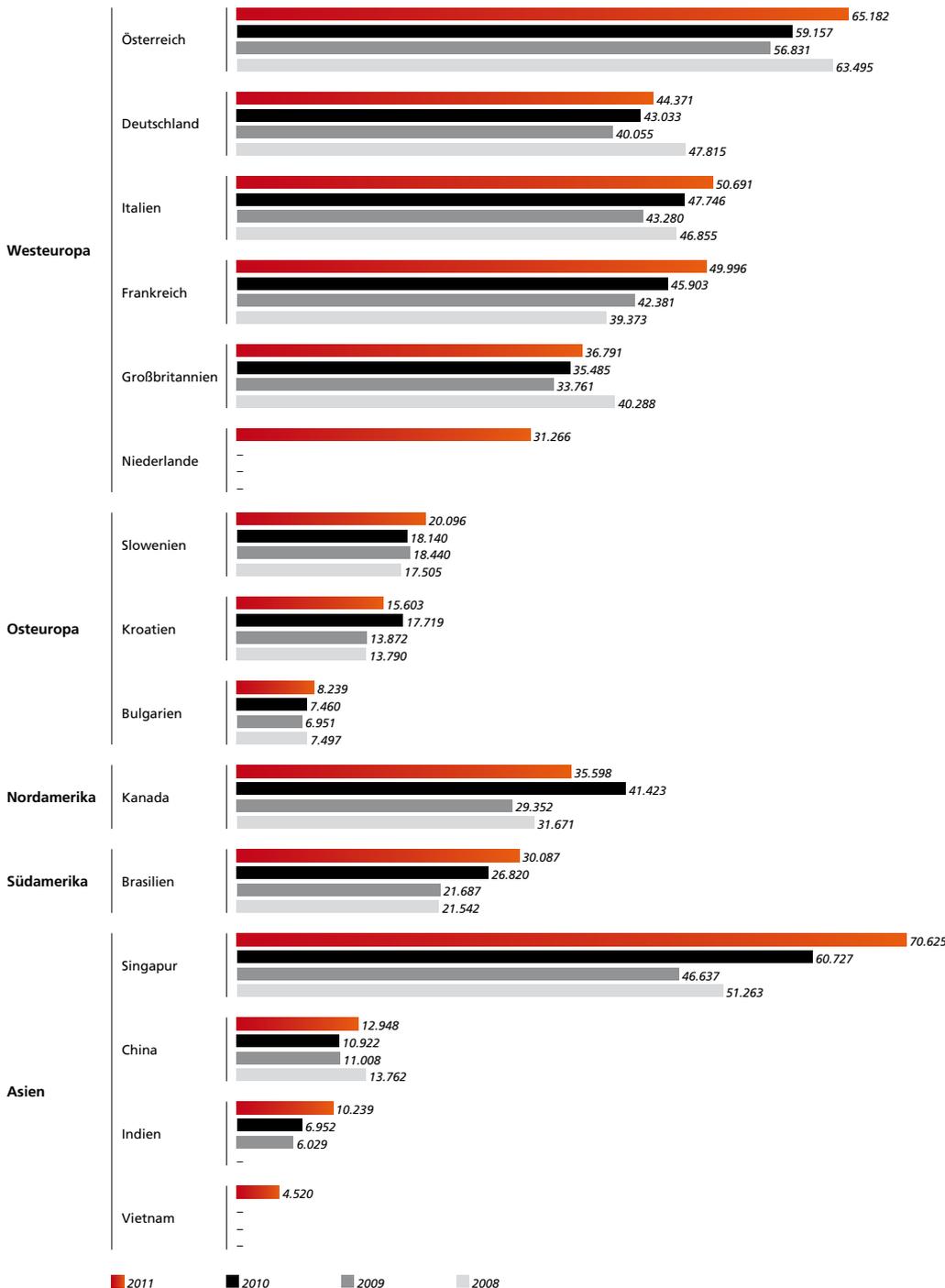
Die Folgejahre zeigten wiederum in allen Ländern deutlich mehr Einkünfte für die Mitarbeiter. Der größte prozentuelle Anstieg von 2009 auf 2011 war in Indien und Brasilien zu verzeichnen. Zudem lagen in beinahe allen Ländern die Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter im Jahr 2011 auch über dem Niveau von 2008. Die hohen Werte von Frankreich stehen teilweise mit höheren Abfertigungszahlungen aufgrund eines Restrukturierungsprogramms in Verbindung. Einen Rückgang im Vergleich zu 2008 gab es in Großbritannien, Deutschland und China. Hier ist jedoch zu beachten, dass generell eine neue Zusammensetzung eines Standortteams diese Kennzahl beeinflussen kann. Beim Aufbau des Standortes in China wurden etwa mehr direkt produktive Mitarbeiter (d. h. Mitarbeiter, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind) beschäftigt – durch die Vielzahl an Arbeitern im Vergleich zu den Angestellten sanken daher die durchschnittlichen Ausgaben für Löhne und Gehälter. Unser Standort in Shenzhen ist jedoch – auch aufgrund des guten Lohnniveaus – als guter Arbeitsplatz bekannt, was ebenso durch die geringen Fluktuationszahlen belegt wird. Für die USA konnte die Entwicklung des Lohnniveaus aufgrund statistischer Verzerrungen durch die rege Akquisitionstätigkeit seit 2009 nicht dargestellt werden. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass Währungsschwankungen und Expatriates das Ergebnis beeinflussen.

Für alle unsere Mitarbeiter soll die Mindestsicherung gegeben sein.

Neben dem Grundsatz, dass Mitarbeiter in guten Zeiten am Erfolg partizipieren sollen, gilt auch das Nachhaltigkeitsprinzip: „Für alle unsere Mitarbeiter soll die Mindestsicherung gegeben sein.“ Der Vergleich der niedrigsten Einkommen unserer Mitarbeiter zu den Lebenshaltungskosten ist jedoch

komplexer als ursprünglich vermutet. Zu berücksichtigen sind etwa die durchschnittlichen Ausgaben einer Familie und die regionale Kaufkraft. Aus diesem Grund hat PALFINGER 2011 eine wissenschaftliche Arbeit in Auftrag gegeben, um eine geeignete Methode zur Berechnung von „Living Wages“ zu eruiieren. Diese soll im Anschluss in einem unserer Werke in einem Pilotprojekt angewandt werden.

**AUSGABEN FÜR LÖHNE UND GEHÄLTER PRO MITARBEITER NACH LÄNDERN\*** (in EUR)



\*Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten und Jahresdurchschnitt, Länder mit weniger als zehn Mitarbeitern sind nicht dargestellt. Die Ausgaben enthalten Löhne und Gehälter, Abfertigungsaufwand, Pensionsaufwand, Aufwand für gesetzliche Sozialabgaben und sonstigen Sozialaufwand.

## HILFE BEI HÄRTEFÄLLEN, BETRIEBLICHE PENSIONSVERSORGE

Wenn Mitarbeiter von großer persönlicher Not betroffen sind, gibt es die Möglichkeit zur Unterstützung seitens PALFINGER. Unsere Werksleiter sind informiert, dass Fälle dem Vorstand gemeldet werden können, welcher im Anlassfall über eine außerordentliche Unterstützung entscheidet. Durch dieses individuelle, pragmatische Vorgehen ist rasche Hilfe möglich.

Zuwendungen in Form von betrieblicher Altersvorsorge für Mitarbeiter sind derzeit in keinem nennenswerten Ausmaß vorhanden.

## VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Prinzipiell besteht an fast allen unseren Standorten die rechtliche Möglichkeit der Versammlungsfreiheit und der Arbeitnehmervertretung. Lediglich an unseren asiatischen Standorten in Shenzhen (CN) und Singapur (SG) besteht diese rechtliche Möglichkeit nicht. Auch in Vietnam unterlagen laut Amnesty International die Rechte auf freie Meinungsäußerung, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit erheblichen Einschränkungen. Unsere Standorte in den betroffenen Ländern weisen noch eine vergleichsweise geringe Größe auf. Die Kommunikation ist daher noch von flachen Hierarchien geprägt. Lohnniveaus werden derzeit durch rasche Wechsel der Belegschaft beeinflusst. Das Bild an unseren asiatischen Standorten mit sehr geringen Fluktuationsraten zeigt, dass unter anderem die Lohnbedingungen gut akzeptiert werden.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Fortführung Living Wages**

Auswahl potenzieller Methoden zur Errechnung von Living Wages und Anwendung im Rahmen eines Pilotprojektes an einem unserer Standorte



# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Mehr Sicherheit: Ausfälle aufgrund von Unfällen mehr als halbiert, keine Todesfälle seit 2006**
- **Deutlich weniger Krankenstandstage**
- **Gesundheitsprogramm PALfit und betriebliche Gesundheitsförderung an europäischen Standorten**
- **Kriseninterventionsteams in Österreich**



## ARBEITSSICHERHEIT UND VERMEIDUNG VON UNFÄLLEN

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist uns ein besonderes Anliegen. Es freut uns, dass unsere Bemühungen zur Unfallprävention erfolgreich waren. Die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen reduzierten sich deutlich. Lagen sie 2008 noch bei 0,73 Prozent der Soll-Arbeitszeit, so betrug der Wert 2011 nur noch 0,22 Prozent. Ein positiver Trend ist in allen Regionen zu beobachten. Seit dem Jahr 2006 ist keiner unserer Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Arbeit tödlich verunglückt.

---

Deutliche Reduzierung von Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen

---

### WESTEUROPA

Wie auch auf Konzernebene entwickelte sich die Sicherheit in vielen westeuropäischen Werken sehr positiv oder sie stabilisierte sich auf hohem Niveau. Für Produktionsstandorte weisen etwa die Werke in Lengau (AT), Ganderkesee (DE) und Welwyn Garden City (GB) sehr niedrige Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen auf. Hier macht sich jahrelange Prävention bezahlt. So ist etwa in Lengau seit zehn Jahren ein Abwärtstrend bei den Unfällen der sichtbare Erfolg für stete Bemühungen.

### OSTEUROPA

Auch in Osteuropa ist insgesamt ein positiver Trend zu verzeichnen. Erfreulich entwickelten sich die Unfallkennzahlen der bulgarischen Werke. Herausforderungen bestehen noch bei unseren jüngeren Werken für Marinekrane.

### NORDAMERIKA

Kein eindeutiger Trend ist an unseren nordamerikanischen Werken zu verzeichnen. Die Werte 2009 und 2011 liegen auf einem ähnlichen Niveau, 2010 gab es jedoch vermehrt Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen. Diese Entwicklung ist vor allem von unserem Standort in Omaha (US) geprägt. Hier zeigt das Bild kleinere Unfälle von bis zu zwei Ausfalltagen, die etwa durch Heben von Lasten oder durch Schnittwunden entstanden. Als Konsequenz wurde 2011 ein Komitee eingerichtet, um das Thema Sicherheit voranzutreiben. Neue Mitarbeiter erhielten intensive Sicherheitsschulungen, Supervisoren wurden auf Prävention trainiert, und aufgetretene Unfälle werden zunehmend analysiert. Alle weiteren nordamerikanischen Standorte weisen durchwegs gute Sicherheitswerte auf.

## SÜDAMERIKA

Eine deutliche Reduktion der Unfälle ist in Südamerika gelungen. Auch hier wurde ein spezieller Fokus auf Unfallvermeidung gelegt. Ein Ausschuss überwacht präventive Maßnahmen wie Sicherheitstrainings, Entwicklung interner Standards und Sicherheitsaudits. Bei aufgetretenen Unfällen werden die Ursachen identifiziert und behoben. Brasilianische Betriebe haben generell bei hohen Unfallraten Ausgleichszahlungen zu entrichten. An unserem Standort in Caxias do Sul (BR) konnten daher im Berichtszeitraum nennenswerte Kosten vermieden werden. Trotz der Erfolge bleibt die Herausforderung bestehen. Da die Automatisierung noch nicht den Stand westeuropäischer Werke erreicht, gilt es insbesondere, das Bewusstsein der Mitarbeiter hoch zu halten.

## ASIEN

Das Team an Arbeitern im Montage- und Fertigungsbereich ist an unseren Standorten in Indien und China noch im Aufbau. Die vergleichsweise geringen Ausfalltage durch Unfälle lassen sich auch darauf zurückführen, dass nach wie vor Vertrieb und Bürotätigkeit überwiegen. In Indien besteht das Produktionsteam aus sieben Mitarbeitern. Auf Sicherheitsausrüstung wird Wert gelegt. Bisher wurden keine größeren Unfälle verzeichnet. Das größte Sicherheitsrisiko liegt beim indischen Standort im Berufspendelverkehr, der von unseren Mitarbeitern mitunter auf einspurigen Fahrzeugen durchgeführt wird. PALFINGER bietet daher neuerdings Firmenbusse für den Transport an. In Shenzhen (CN) waren im Berichtszeitraum leider mittelschwere Unfälle mit längeren Ausfallzeiten zu beklagen. Insbesondere bei kurzfristiger starker Auslastung erhöhte sich das Unfallrisiko. Wir trafen daher eine Reihe von Sicherheitsmaßnahmen wie Bewusstseinsbildung, Trainings und interne Audits über die Anwendung von Sicherheitsausrüstung.

## EINHEITLICHE GLOBALE SICHERHEITS-BENCHMARKS

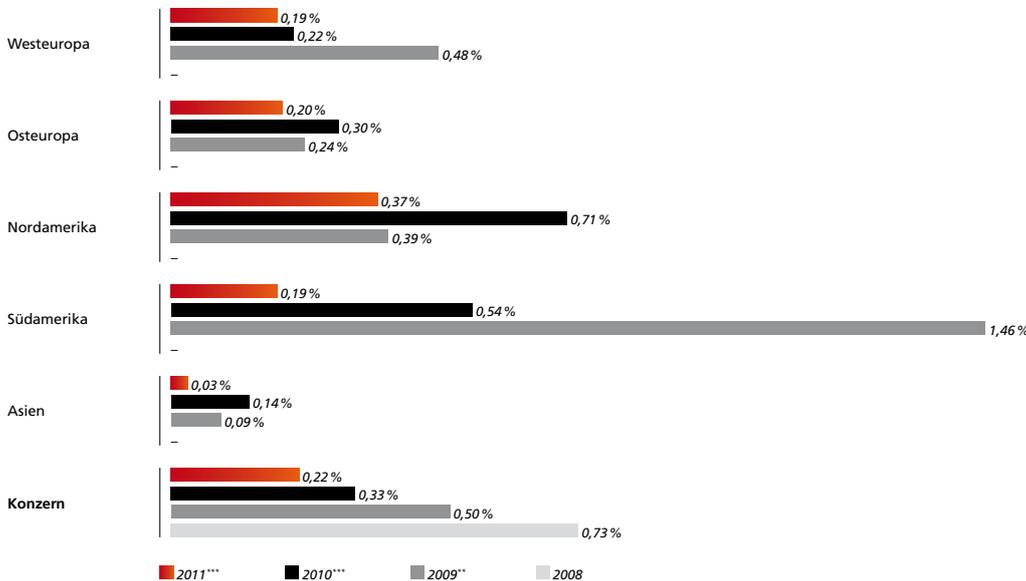
---

Konsequentes Reporting steigert die Unfallprävention und den Level an Sicherheit.

---

Weltweit berichten unsere verschiedenen Standorte nach unterschiedlichen Definitionen, die im jeweiligen Land vorgeschrieben sind. Dies bedingt, dass die Werte nicht durchgängig vergleichbar sind, dass manche Werke beispielsweise Pendlerunfälle inkludieren. Mit unseren Fortschritten zur Vereinheitlichung der Unfallkennzahlen sind wir noch nicht zufrieden. Wir wollen daher unsere Bemühungen fortsetzen und in Zukunft neben den Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen auch die Anzahl der Unfälle an jedem unserer Werke einheitlich berichten. Die Erfahrung unserer besten Standorte hat gezeigt, dass konsequentes Reporting die Aufmerksamkeit für Unfallprävention weiter steigert und so unser Level an Sicherheit hoch gehalten werden kann.

**AUSFALLZEITEN AUFGRUND VON ARBEITSUNFÄLLEN IN PROZENT DER SOLL-ARBEITSZEIT\***



\*Ausfallzeiten werden gemäß nationaler Regelungen berichtet.  
 \*\*Daten 2009 wurden aufgrund einer neuen Datenbasis im Vergleich zum vergangenen Nachhaltigkeitsbericht angepasst.  
 \*\*\*Werte um Standorte mit unzureichender Datenqualität bereinigt. Dies betrifft 5,3 Prozent der FTE in 2011.

**GESUNDHEIT UND ALLGEMEINE AUSFALLZEITEN**

Gleich wie beim Thema Sicherheit sind auch die positiven Entwicklungen bei den generellen Ausfallzeiten erfreulich. Lagen diese im Jahr 2008 konzernweit noch bei 11,03 Prozent, sank der Wert sukzessive auf 3,26 Prozent im Jahr 2011. Wiederum spiegelt sich diese positive Entwicklung über alle Regionen.

Zu beachten ist bei der Interpretation, dass diese Kennzahl sowohl eine Aussage über die Gesundheit als auch über die Unternehmenskultur zulässt. Neben unserem Gesundheitsengagement spielt auch die Motivation unserer Mitarbeiter eine wesentliche Rolle. Diese ist gestiegen, wie auch anhand der Mitarbeiterumfrage in Kapitel „Kommunikation mit unseren Mitarbeitern“ gezeigt wird. Aber auch andere Faktoren wie etwa Urlaubsregelungen haben hier einen Einfluss.

KAPITEL KOMMUNIKATION  
MIT UNSEREN MITARBEITERN  
SEITE 51

Allgemein ist festzustellen, dass im Fertigungsbereich Ausfallzeiten zwischen 3 und 4 Prozent nicht ungewöhnlich sind und einen vergleichsweise positiven Wert darstellen. Dezidiert wollen wir darauf hinweisen, dass wir die gesunkenen Ausfallzeiten auf unser Gesundheitsengagement und die Gestaltung des Arbeitsumfeldes zurückführen. PALFINGER distanziert sich von der Praxis, bei Krankheit Druck auf Mitarbeiter auszuüben. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und auch im Sinne eines langfristig gesunden und produktiven Teams sind uns gut erholte Mitarbeiter ein Anliegen.

**AUSFALLZEITEN IN PROZENT DER SOLL-ARBEITSZEIT\***

in %	2011**	2010**	2009	2008
Westeuropa	3,52%	3,60%	4,57%	-
Osteuropa	5,52%	6,30%	9,93%	-
Nordamerika	0,59%	0,98%	3,29%	-
Südamerika	2,57%	2,34%	7,30%	-
Asien	0,44%	1,77%	2,31%	-
<b>Konzern</b>	<b>3,26%</b>	<b>3,69%</b>	<b>5,88%</b>	<b>11,03%</b>

\*Sämtliche Ausfallzeiten aufgrund von Krankenständen, Unfällen, Arztbesuchen und Sonderurlauben. Ausfallzeiten werden gemäß nationaler Regelungen berichtet. In Nordamerika werden Ausfallzeiten erst ab dem zweiten Abwesenheitstag gerechnet.  
 \*\*Werte um Standorte mit unzureichender Datenqualität bereinigt. Dies betrifft 5,3 Prozent der FTE in 2011.

## STANDORTÜBERGREIFENDE GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSINITIATIVEN

PALFINGER bekennt sich dazu, an jedem Standort über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Initiativen zur Gesundheitsförderung zu initiieren, zu unterstützen und umzusetzen. Ein wesentlicher Beitrag in diesem Programm ist die Einbindung und die Eigeninitiative der Mitarbeiter. PALFINGER stellt die Rahmenbedingungen und die Ressourcen bereit.

Regional haben sich unterschiedliche Schwerpunkte und Initiativen entwickelt. Das Gesundheitsprogramm PALfit findet schwerpunktmäßig in Österreich, Deutschland und an einigen Standorten Osteuropas statt. Ergänzt wurde es durch Erfahrungen im Rahmen zweier Pilotprojekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die an österreichischen Standorten durchgeführt wurden. Ebenfalls an österreichischen Standorten sind Kriseninterventionsteams installiert, die bei persönlichen Krisen Unterstützung leisten. Das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem OHSAS ist an zwei Standorten in Kraft. Darüber hinaus finden sich an unseren asiatischen, nord- und südamerikanischen Standorten weitere Gesundheitsinitiativen.

Generell ist festzustellen, dass aus gesundheitlicher Sicht bei Mitarbeitern in Westeuropa psychische Probleme wie Burn-Out und Stress zunehmend in den Vordergrund treten. An unseren Standorten in Osteuropa, Südamerika und Asien liegt der Fokus auf der Vermeidung körperlicher Belastung.

### PALFIT, PALPLUS UND GESUNDHEITZIRKEL

Die Gesundheitsinitiative PALfit ist bereits seit einigen Jahren bei uns etabliert. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind gesunde Ernährung, Sport und Fitness, diverse Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie krankheits- und risikospezifische Prävention. Ausgehend von österreichischen Standorten wurde PALfit im Berichtszeitraum an den Standorten in Deutschland (Löbau, Krefeld, Seifhennersdorf und Ganderkesee) und in Slowenien (Marburg exkl. Marinebereich) weiter ausgebaut. Die in Slowenien gesetzten Maßnahmen unterscheiden sich jedoch von denen in Österreich aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Einführung an weiteren osteuropäischen Standorten ist angedacht. Die Aktivitäten in Osteuropa zielen vorerst darauf ab, den hohen Standard des EU-Arbeitnehmerschutzgesetzes dort zu etablieren.

---

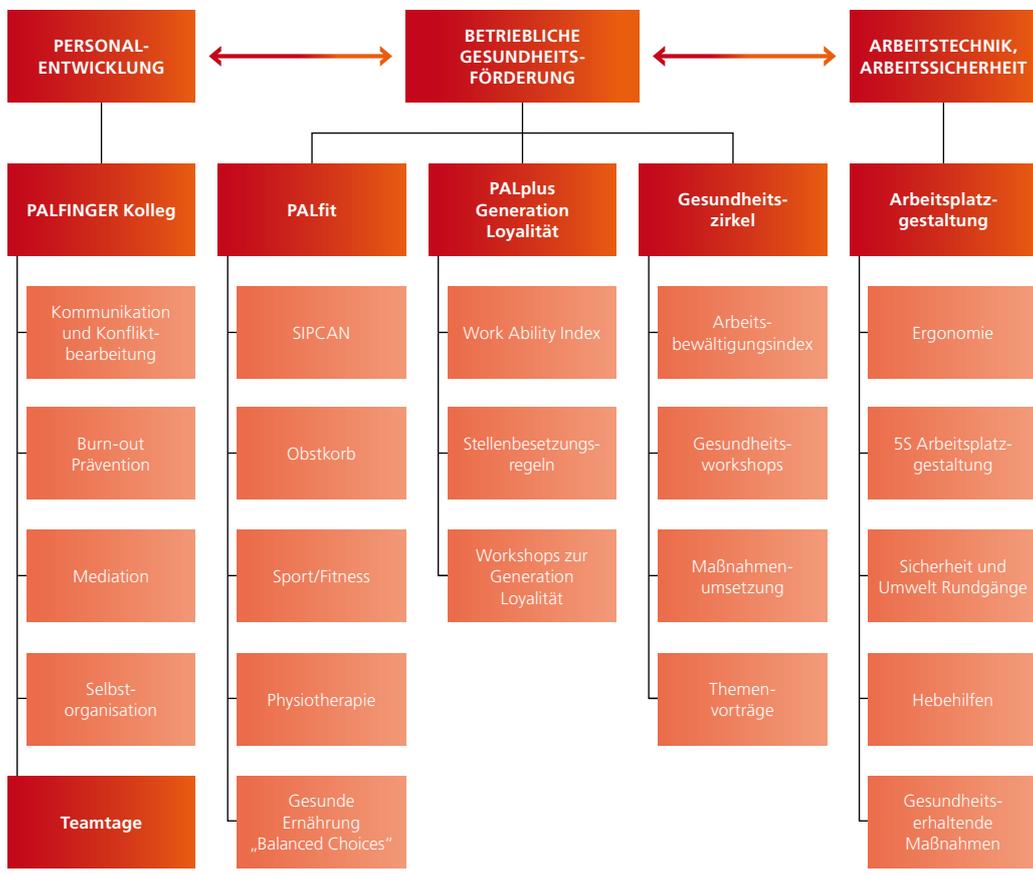
Erfolgreiches Pilotprojekt mit Gesundheitszirkel wird weiter ausgebaut.

---

Am österreichischen Standort Köstendorf wurde Anfang 2009 ein zweijähriges Pilotprojekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung (kurz BGF) gestartet. Neben zwei Gesundheitsbefragungen zu Projektbeginn und -ende bildeten dabei fünf Gesundheitszirkel – moderierte Workshops mit Mitarbeitergruppen aus den Bereichen Montage, Konstruktion, Elektronik, Administration und Führungskräfte – das Kernstück dieser Aktion. Durch die konsequente Umsetzung der Mitarbeitervorschläge zwischen den beiden Befragungen konnte eine deutliche Verbesserung im Bereich des gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes und somit der eigenen Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit der Mitarbeiter erzielt werden. Für die erfolgreiche Umsetzung des Pilotprojektes sowie die Sicherstellung der Nachhaltigkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde dem Standort Köstendorf am 9. März 2012 unter Anwesenheit von Gesundheitsminister Alois Stöger das BGF-Gütesiegel verliehen. Das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitszirkel“ wurde inzwischen auch am Standort Elsbethen (AT) gestartet.

Bisherige Initiativen im Rahmen von PALfit sowie die Gesundheitszirkel im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergänzen sich sehr gut. Eine weitere freiwillige Aktivität stellt PALplus dar, das eine Arbeitskultur für ein gutes Miteinander unterschiedlicher Generationen am Standort unterstützt. PALplus wird im Kapitel Chancengleichheit behandelt. Die freiwilligen Initiativen werden von den bestehenden Aktivitäten der Personalentwicklung und der Arbeitssicherheit durch Sicherheitsfachkräfte flankiert. Gemeinsam ist den freiwilligen Aktivitäten, dass auf die Bedürfnisse der Betroffenen eingegangen wird. Hierbei bauen wir auch auf unserer langjährigen Erfahrung auf. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass den Standorten fremde Konzepte auferlegt werden. Auch muss Vertrauen aufgebaut werden, dass die Anonymität bei Umfragen oder Untersuchungen gewahrt bleibt und dass es das Ziel ist, die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken. Partizipation ist bei PALfit, PALplus und betrieblicher Gesundheitsförderung zentral.

### FREIWILLIGE GESUNDHEITSINITIATIVEN BEI PALFINGER



Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit gehen Hand in Hand.

### KRISENINTERVENTIONSTEAM

Wie im vergangenen Bericht bereits in Aussicht gestellt, wurden Kriseninterventionsteams in sämtlichen österreichischen Werken etabliert. An jedem Standort gibt es Ansprechpartner, die bei persönlichen Krisen kontaktiert werden können. Dies kann medizinische Themen betreffen oder auch große psychische Belastung wie etwa bei Überschuldung. Im PALFINGER Kriseninterventionsteam wird dann abhängig vom Thema die richtige Person eingeschaltet.

Kriseninterventionsteams stehen bei medizinischen und psychosozialen Problemen zur Verfügung.

### GESUNDHEITSAKTIVITÄTEN IN ASIEN, NORD- UND SÜDAMERIKA

In Nordamerika wird den Mitarbeitern täglich etwas Zeit zur Verfügung gestellt, um mit Bewegung Ausgleich zur körperlichen Tätigkeit zu erhalten. Darüber hinaus ist geplant, 2012 einen Wettbewerb zur Reduktion von Körpergewicht durchzuführen. Der Fokus lag bisher allerdings auf der wirtschaftlichen Neuausrichtung der Region, wodurch auf Gesundheitsprogramme zu diesem Zeitpunkt kein wesentlicher Schwerpunkt gesetzt wurde.

Am südamerikanischen PALFINGER Standort, Caxias do Sul, haben Mitarbeiter unterstützt durch einen Gymnastiktrainer täglich 10 Minuten Zeit für gesundheitsbezogene Übungen. An den asiatischen Standorten existieren mit Ausnahme von Singapur (gesunde Ernährung, Teambuilding) keine speziellen Gesundheitsprogramme. In Shenzhen (CN) sind die Krankenstände generell sehr gering. In Indien ist es vor allem die saisonale schwüle Hitze, die Herausforderungen an das Wohlbefinden stellt. Die Einhaltung der Pausenzeiten sowie genügend Trinkmöglichkeiten sind deshalb von zentraler Bedeutung.

## GEPLANT: GESUNDHEITS- UND SICHERHEITS- MANAGEMENT AN UNSEREN STANDORTEN

Best-Practice-Pool für  
verschiedene Gesundheits-  
und Sicherheitsthemen

Bisher wurde regional eine Vielzahl an guten Initiativen durchgeführt. In den nächsten Jahren sollen diese Erfahrungen auch effizient für andere Standorte nutzbar gemacht werden. Gewonnene Erfahrungen zu verschiedenen Gesundheits- und Sicherheitsthemen sollen in einem Best-Practice-Pool intern verfügbar gemacht werden. So können unsere verschiedenen Standorte selbst prüfen, welche Maßnahmen für ihre individuelle Situation zweckmäßig sind.

Darüber hinaus sollen Mindestanforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit etabliert werden. Die lokalen Managements sind dafür verantwortlich, dass in allen Gesellschaften Personen genannt sind, die das Thema Gesundheit und Sicherheit vorantreiben. Ihre Aufgabe soll die Überwachung des Reportings zentraler Key-Performance-Indikatoren (Ausfallzeiten, Unfälle etc.) und die Durchführung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse gemeinsam mit Teams sein.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Lokale Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit**

Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Gesundheitsinitiativen (z. B. PALfit) und Sicherheit vorantreiben. Dabei soll das Prinzip, Gesundheit und Sicherheit partizipativ über Einbindung der Mitarbeiter zu fördern, fest verankert sein. Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen werden gebildet, die in allen PALFINGER Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben.

- **Einheitliches Reporting einzelner Unfälle**

Neben Ausfallzeiten werden konzernweit auch einzelne Unfälle nach einer einheitlichen Definition bezüglich ihrer Schwere berichtet. Dies unterstützt den lokalen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

- **Best-Practice-Pool für Gesundheitsinitiativen**

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Gesundheitsinitiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

# AUS- UND WEITERBILDUNG

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Ausbildung wieder im langjährigen Durchschnitt nach Forcierung der Weiterbildung im Krisenjahr 2009
- Kontinuierlich hohes Engagement bei der Ausbildung von Lehrlingen



## INTENSITÄT DER WEITERBILDUNG AN UNSEREN STANDORTEN

In den vergangenen beiden Jahren pendelte sich die Intensität der Weiterbildung wieder auf ein übliches Niveau bei PALFINGER ein. Klar hebt sich im Trend der vergangenen vier Jahre das Jahr 2009 ab. Die durch den Auftragseinbruch freien Kapazitäten wurden genutzt, um die Qualifikation unserer Mitarbeiter intern zu erhöhen. So konnten wir einen stärkeren Abbau des Personalstands verhindern und überdies gestärkt aus dieser herausfordernden Zeit hervorgehen. Berücksichtigt man interne und externe Schulungen, so liegt der Wert im langjährigen Durchschnitt bei rund 12 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter.

---

Die durch den Auftragseinbruch freien Kapazitäten wurden genutzt, um die Qualifikation unserer Mitarbeiter intern zu erhöhen.

---

### OSTEUROPA

Vor allem an den Standorten in Osteuropa wurde während der Krise viel in Aus- und Weiterbildung investiert. Besonders intensiv war die Trainingstätigkeit 2009 an den Standorten Tenevo (BG) und Delnice (HR). In den Folgejahren lag die Intensität der Weiterbildung wieder im Konzernschnitt.

### NORDAMERIKA

Ein Fokus der Trainingsmaßnahmen lag in Nordamerika bei den direkt produktiven Mitarbeitern (d. h. Mitarbeiter, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind). Beispielsweise wurde am Standort Omaha (US), wie im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht angekündigt, das zwei- bis dreiwöchige Anlernprogramm für Schweißer auch auf andere Bereiche (Montage, Lackierung, Instandhaltung etc.) ausgedehnt. Dieses Programm ist mittlerweile abgeschlossen.

### SÜDAMERIKA

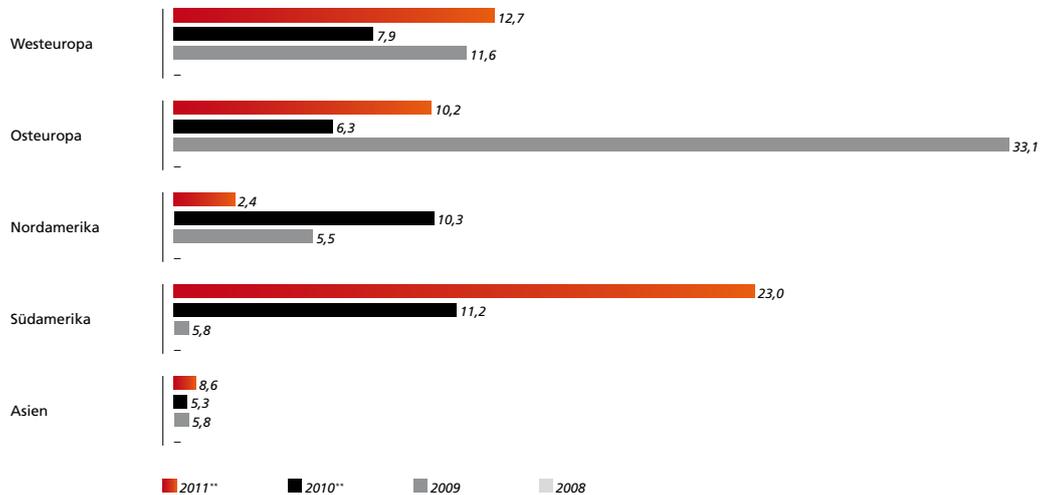
An unserem südamerikanischen Standort Caxias do Sul (BR) stiegen die Trainingszeiten stark an. Hintergrund war die Einführung des Qualitätsmanagementsystems ISO 9001, wodurch viele Schulungen notwendig waren. Das Schulungsprogramm „Pescar“ für Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien wurde bis 2011 weitergeführt und wird 2012 neu aufgesetzt. Mehr Informationen dazu im Kapitel „Spenden und Sponsoring“.

KAPITEL SPENDEN  
UND SPONSORING  
SEITE 23

### ASIEN

In Shenzhen (CN) lag einer der Trainingsschwerpunkte auf der englischen Sprache. In Singapur (SG) wurde eine Reihe interner Schulungen durchgeführt. In Indien wird derzeit ein Programm zur Förderung der „Soft Skills“ entwickelt.

**WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER\* NACH REGIONEN**



\*Vollzeitäquivalente  
\*\*Werte um Standorte mit unzureichender Datenqualität bereinigt

**WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER\* NACH REGIONEN**

	2011**	2010**	2009	2008
Konzern	11,5	8,0	15,8	8,4

\*Vollzeitäquivalente  
\*\*Werte um Standorte mit unzureichender Datenqualität bereinigt

Durch unsere rege Akquisitionstätigkeit ist stete Kommunikation für ein einheitliches Reporting erforderlich.

Die Definition der Kennzahl zur Messung der Weiterbildung wurde im Berichtszeitraum geschärft. Dennoch stehen wir hier vor Herausforderungen, da durch unsere rege Akquisitionstätigkeit und aufgrund der Neugründungen stete Kommunikation für ein einheitliches Reporting gefordert ist. Wir wollen hier in den nächsten Jahren unsere Bemühungen fortführen. Auch das Ausrollen einer softwaregestützten Erfassung wird uns hier unterstützen.

Das Ziel, für indirekt produktive Mitarbeiter (v. a. Management, Administration) pro Jahr 10 Tage Weiterbildung durch Workshops, Seminare und interne Weiterbildung anzustreben, wurde revidiert. Der Fokus der Weiterbildungsmaßnahmen wird dezentral von den lokalen Einheiten nach den jeweiligen Bedürfnissen festgelegt.

**LEHRLINGE**

Bereits im Zuge der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 gab es ein klares Bekenntnis zur weiteren Ausbildung von Lehrlingen. So gab es 2009 trotz generell sinkender Mitarbeiterzahlen einen Anstieg bei den Lehrlingen in Ausbildung zu verzeichnen. In folgenden Ländern gibt es Lehrlingsausbildungen per Definition und somit Lehrlinge bei PALFINGER: Deutschland mit 46 und Österreich mit 67 Lehrlingen in 2011.

In Slowenien, Bulgarien und Südamerika haben wir bei PALFINGER Programme für junge Menschen etabliert, die sich an der Lehrlingsausbildung orientieren, jedoch eher Einschulungsprogramme darstellen. Eine genaue Zuordnung ist daher in diesen Ländern nicht bzw. nur schwer möglich. Die Teilnehmeranzahl in diesen Ländern liegt in etwa in einer stabilen Größenordnung von jeweils 40 Personen.

## FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

Unser Weiterbildungsprogramm für das Management sowie für bestehende und zukünftige Führungskräfte besteht aus mehreren Komponenten. Ein spezielles Ausbildungsprogramm für Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen unter dem Namen „Traineeprogramm“ wurde 2010 mit 7 Teilnehmern gestartet und dauert in der Regel 18 Monate mit einem theoretischen Teil sowie praktischen, auch im Ausland stattfindenden On-the-Job-Rotations.

Das Programm „Team Leading“ dauert ein Jahr und gilt als Einstieg zur interdisziplinären Führungskräfteausbildung mit Themenblöcken wie Führung im Zusammenspiel mit Persönlichkeit, Kommunikation, Konfliktmanagement und Organisation. Das letzte Programm hat 2011 mit 14 Teilnehmern stattgefunden.

Das Company Management Programme (CMP) wurde ebenso 2011 mit 12 Teilnehmern durchgeführt und hat die Schwerpunkte Leadership („sich selbst führen“, Mitarbeiter und Teams führen) und Kommunikation als Führungskraft.

Das „Global Leadership Program“ hat das Ziel, zukünftige Führungskräfte auf ihren Einsatz im Top-Management bei PALFINGER im Rahmen eines Intensivkurses mit fünf Modulen zu je drei Tagen vorzubereiten. Das letzte Programm wurde im April 2011 mit 14 Teilnehmern aus unterschiedlichen Ländern gestartet und endet im Frühjahr 2012.

Informationen zum Frauenanteil in den jeweiligen Programmen finden Sie im Kapitel „Chancengleichheit“.

---

2010 wurde ein „Traineeprogramm“ für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen ins Leben gerufen.

---

KAPITEL  
CHANCENGLEICHHEIT,  
FRAUENANTEIL  
SEITE 48

# CHANCENGLEICHHEIT

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Altersdurchschnitt aufgrund der Mitarbeiterstruktur neuer Standorte leicht gestiegen
- PALplus: Pilotprojekt zum Generation-Management in Lengau (AT)
- Gleichbleibender Frauenanteil in Gesamtbelegschaft und bei Führungspositionen
- Lokale Managementteams führen unsere internationalen Standorte



## GENERATIONEN

### ENTWICKLUNG DER ALTERSSTRUKTUR

Die Veränderung der durchschnittlichen Altersstruktur im Konzern war stark davon abhängig, wie die Belegschaft an unseren neuen Standorten aufgebaut ist. Generell zeigt der langfristige Trend, dass die Zahl unserer Mitarbeiter im 50-Plus-Segment im Vergleich zu 2009 zugenommen hat. Dieser Trend ist wesentlich durch unsere neuen Standorte in Nordamerika geprägt.

Auch in Westeuropa stieg der Altersdurchschnitt durch die neuen Standorte in Deutschland. Speziell hohe Anteile im 50-Plus-Segment weisen die Standorte Löbau in Deutschland (37 Prozent) und Welwyn Garden City in Großbritannien (52 Prozent) auf. An letzterem sind die Lebenshaltungskosten mit vergleichsweise geringen staatlichen Pensionen schwierig zu bestreiten, weshalb die Belegschaft lange am Arbeitsprozess teilhaben möchte. Löbau befindet sich in einem strukturschwachen Gebiet, in dem wenig junge Arbeitnehmer vorhanden sind.

Zur Vermeidung eines Know-how-Verlusts gibt es konsequente Nachfolgeregelungen, um Übergänge reibungslos zu gestalten.

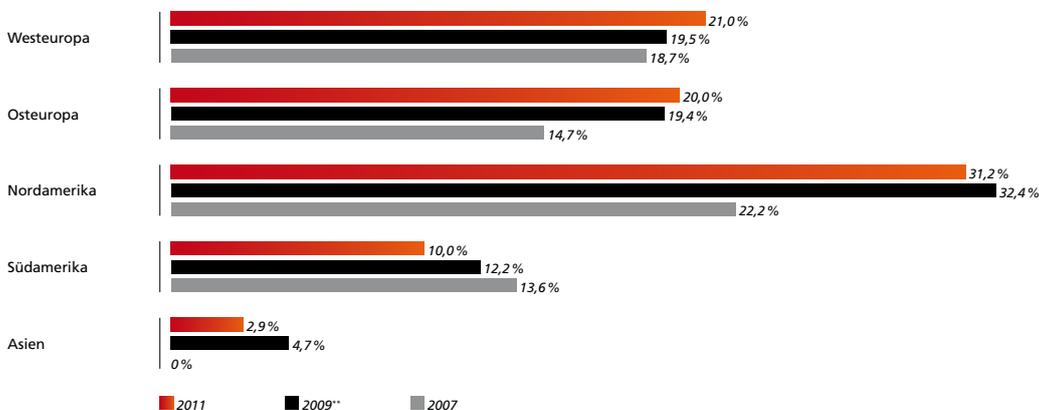
In Osteuropa gab es einen leichten Anstieg beim Anteil von Mitarbeitern über 50 Jahre. Unsere nord-amerikanischen Standorte weisen den höchsten Altersdurchschnitt auf. Die sprunghafte Entwicklung von 2007 auf 2009 ist durch die neuen Standorte bedingt. Aber auch zuvor bestehende Standorte weisen ein hohes 50-Plus-Segment auf. Zur Vermeidung eines Know-how-Verlusts gibt es hier eine gute Nachfolgeregelung, um Übergänge reibungslos zu gestalten.

Südamerika und Asien sind die beiden Regionen, deren Altersstruktur sich verjüngte. Die beiden neuen Produktionsstandorte in China und Indien weisen keine Mitarbeiter über 50 Jahre auf.

### ENTWICKLUNG DER KONZERNWEITEN ALTERSSTRUKTUR

in %	2011	2009	2007
Mitarbeiter < 30 Jahre	22,3 %	20,8 %	25,9 %
Mitarbeiter 30–50 Jahre	56,7 %	59,0 %	57,5 %
Mitarbeiter > 50 Jahre	21,0 %	20,2 %	16,6 %

**ENTWICKLUNG DES ANTEILS DIREKT PRODUKTIVER MITARBEITER\* ÜBER 50 JAHRE NACH REGIONEN (in %)**



\*Mitarbeiter, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind.  
\*\*Aufgrund neuer Datenbasis wurden 2009 rückwirkende Anpassungen vorgenommen.

**KONZERNWEITES GENERATIONENMANAGEMENT**

Um vorausschauend auf anstehende Pensionierungen agieren und das für uns so wichtige Wissen im Unternehmen halten zu können, beschäftigt sich die jährliche „Human Resource Review“ strukturiert mit diesem Thema. So wird etwa den Fragen nachgegangen, welche Stellen künftig nachbesetzt werden und wie die Übergabe optimal gestaltet werden kann. Schlüsselpositionen werden seit Jahren weltweit diesbezüglich analysiert. Seit 2009 wurden alle Positionen in den „Monitor“ aufgenommen.

**PILOTPROJEKT PALPLUS**

Das Projekt PALplus am österreichischen Standort Lengau bezieht alle Altersgruppen mit ein. Ziel ist es, optimale Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit aller Generationen zu schaffen. Am Beginn des Projekts stand die Analyse anhand eines „Work Ability Index“. Darin wurden physische und psychische Aspekte anonym erfasst, die für die Mitarbeiter mögliche Barrieren für die Arbeitsfähigkeit darstellen. Die Ergebnisse wurden nach Altersgruppen ausgewertet. Dabei zeigte sich, dass bei allen Generationen Maßnahmen gesetzt werden sollen, um die Arbeitsfähigkeit im Interesse aller zu erhalten. Im Zuge des Projektes wurden weitere Fragen behandelt: Wie können wir eine Unternehmenskultur gewährleisten, in der Alter und Erfahrung durchwegs als positiv wahrgenommen werden? Nach welchen Kriterien sollte sich die Entlohnung orientieren? Wie können wir Know-how im Unternehmen sichern? Wie können wir unsere Arbeit organisieren, sodass wir bis zum offiziellen Pensionsalter motiviert und gesund am Arbeitsprozess teilnehmen können? Workshops zur „Generationen-Loyalität“ prägten eine positive Unternehmenskultur. Eine Ausweitung des Projektes auf andere Standorte fand noch nicht statt, wird aber für die Zukunft in Betracht gezogen.

---

Das Projekt PALplus zielt auf die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für eine generationsübergreifende Zusammenarbeit.

---

**GENDER**

**ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS**

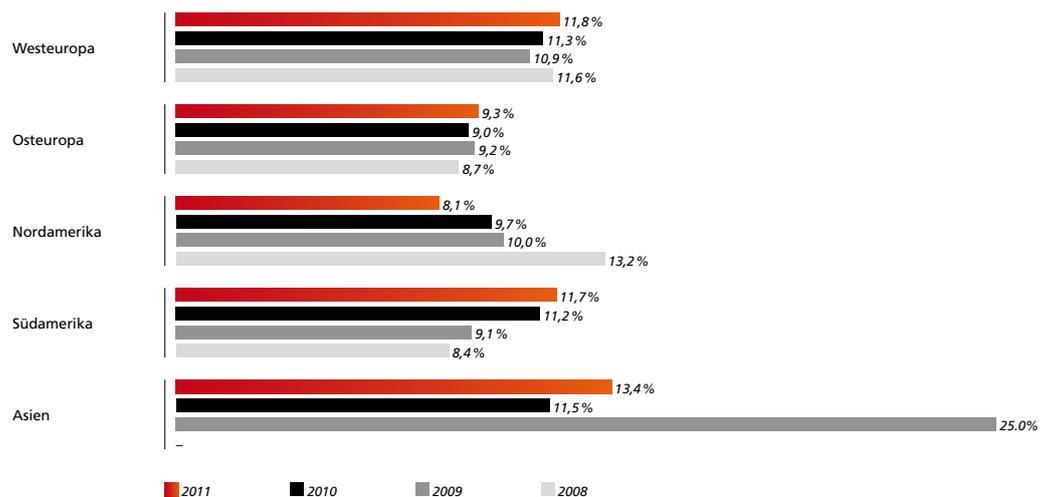
Ein branchentypisches Bild zeigt sich beim Frauenanteil. Insgesamt blieb der Anteil weiblicher Beschäftigter im Konzern in den vergangenen Jahren auf einem konstanten Niveau mit leichter Tendenz zur Erhöhung. Der Frauenanteil ist je nach Standort sehr unterschiedlich. An Fertigungsstandorten sind bei direkt produktiven Mitarbeitern vor allem Männer tätig (d. h. bei Mitarbeitern, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind). Darin liegt auch der Grund für den deutlichen Rückgang des Frauenanteils in Nordamerika und Asien. In beiden Regionen wurde die Produktion aufgebaut, und damit wurden vermehrt direkt produktive Mitarbeiter eingesetzt. Der Frauenanteil bei Büro- und Vertriebsstandorten ist hingegen mit knapp einem Drittel überdurchschnittlich hoch.

Der Frauenanteil in Managementpositionen stieg von 2009 auf 2011 etwas an und macht mittlerweile 11,6 Prozent aus. Unter den 60 Führungskräften im oberen Management findet sich 2011 jedoch keine Frau. Deshalb freut es uns besonders, dass wir seit April 2012 eine Frau für das Area Management in Russland gewinnen konnten. In den Ausbildungsprogrammen für das Management waren in den vergangenen zwei Jahren immer Frauen vertreten. Im Traineeprogramm waren zwei der vier Teilnehmer Frauen. An den Führungskräfte trainings „Global Leadership Program“, „Team Leading“ und „Company Management Program“ nahmen in Summe 40 Personen teil, 3 davon waren Frauen. Wir wollen auch in Zukunft dazu aufrufen, dass verstärkt weibliche Führungskräfte für diese PALFINGER Ausbildungsprogramme vorgeschlagen werden sollen.

#### FRAUENANTEIL 2008–2011 IM KONZERN

in %	2011	2010	2009	2008
Gesamt	11,0 %	10,9 %	10,5 %	10,1 %
Frauen in Managementpositionen	11,6 %	11,5 %	11,2 %	15,6 %

#### FRAUENANTEIL NACH REGIONEN (in %)



#### INITIATIVEN ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Speziell Mädchen werden durch Initiativen wie den „Girls’ Day“ bei der Berufsorientierung in Richtung technischer Berufe unterstützt.

PALFINGER unterstützt Initiativen, um Schülerinnen für technische Berufe zu begeistern. 2010 sowie 2011 nahmen österreichische Standorte am „Girls’ Day“ teil, an welchem Schülerinnen den Arbeitsplatz ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten besuchen und so einen Einblick in deren berufliche Tätigkeit bekommen. Dadurch sollen Mädchen bei der Berufsorientierung auch technische Berufe in Betracht ziehen. In Zukunft möchte PALFINGER selbst auch in der Rekrutierung speziell Schülerinnen ansprechen. Auch an Universitäten soll beim Personalrecruiting ein spezielles Augenmerk auf Frauen gelegt werden.

PALFINGER ist gesetzlich verpflichtet, für seine österreichischen Gesellschaften im Jahr 2012 einen Einkommensbericht für das Jahr 2011 vorzulegen. Es erfolgte eine Überprüfung der Kategoriezuordnungen sowie eine Auswertung nach Arbeitsentgelt zwischen Frauen und Männern, wobei sich hier keine signifikanten Unterschiede zeigten. Darin werden Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern – sofern solche Differenzen auftreten – transparent. Wir planen die Ergebnisse mit einer Gruppe weiblicher Mitarbeiter zu reflektieren. Bei Neueinstellungen von Mitarbeitern wird hinsichtlich kollektivvertraglicher Einstufung nicht nach Geschlecht unterschieden.

## MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen sind vollwertige Mitarbeiter, denen wir eine sinnvolle Beschäftigung und eine Integration in unsere Teams bieten wollen. Viele Kollegen mit Behinderung sind an unseren osteuropäischen Standorten beschäftigt. In Österreich erfüllen wir die vorgesehene Beschäftigungsquote nicht und müssen daher Abschlagszahlungen entrichten.

Wir wollen in Zukunft den Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen. Dafür wollen wir mehrere Initiativen setzen. Zum einen wollen wir das interne Bewusstsein stärken – auch symbolisch, nachdem wir bereits seit einigen Jahren den Behindertensport unterstützen. Erstmals wurde dies auch positiv bei der Hauptversammlung 2012 von einem Investor herausgestrichen. Darüber hinaus wollen wir ein Screening für geeignete Positionen an einigen Standorten durchführen.

---

Zukünftig wird eine Erhöhung des Anteils von Mitarbeitern mit Behinderung angestrebt.

---

## MANAGEMENTTEAMS MIT LOKALEN GESCHÄFTSFÜHRERN

Durch unsere weltweite Tätigkeit profitieren wir von der im Konzern gelebten Vielfalt. Natürlich ist diese Vielfalt zugleich auch eine Herausforderung für uns, wenn es darum geht, unterschiedliche Perspektiven aus verschiedenen Ländern zu koordinieren. Damit uns das gelingt, haben wir starke lokale Management-Teams aufgebaut. Es ist ein PALFINGER Grundprinzip, vor allem lokales Personal einzustellen. Lediglich in Gesellschaften in Deutschland, Bulgarien, Slowenien und an US-amerikanischen Standorten haben wir jeweils einen Expatriate aus Österreich in der zwei Personen Geschäftsführung. Überall sonst sind lokale Management-Teams im Einsatz.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Frauen in Führungskräfte trainings**

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern zu steigern, werden bei der Auswahl der Kandidaten für interne Führungskräfte trainings Frauen forciert.

- **Personalmarketing für Frauen**

Frauen sollen verstärkt für technische Positionen bei PALFINGER rekrutiert werden. Ein Schwerpunkt im Personalmarketing wird die Kommunikation der guten Chancen für Frauen bei PALFINGER sein – sowohl im Personalmarketing für Lehrlinge als auch in dem für Managementpositionen.

- **Diversity-Zirkel**

Frauen bei PALFINGER erarbeiten Vorschläge für eine gendergerechte Unternehmenskultur. Die Ergebnisse des Einkommensberichts in Österreich werden dabei ebenfalls reflektiert.

- **Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen**

Der Anteil von Kollegen mit Behinderung soll durch diverse Maßnahmen erhöht werden – etwa durch bessere Kommunikation von Chancengleichheit und Förderung von Inklusion. 

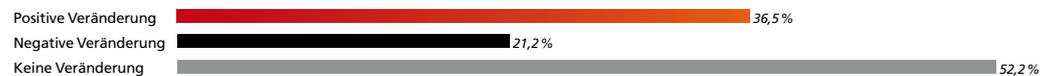
## KOMMUNIKATION MIT UNSEREN MITARBEITERN

Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen ist für Führungskräfte in einer Konzernrichtlinie festgehalten.

Wir wollen die individuellen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter bestmöglich fördern. Sorgfältig geführte Mitarbeitergespräche sind dafür ein wichtiges Mittel. Wie diese durchgeführt werden sollen, ist für Führungskräfte in einer Konzernrichtlinie festgehalten. Jeder Standort berichtet die Anzahl der geführten Gespräche. Im Jahr 2010 wurden Mitarbeitergespräche mit 23,7 Prozent der Belegschaft im indirekt produktiven Bereich (v. a. Management, Administration) geführt. Im Jahr darauf waren es bereits 37,4 Prozent. Eine weitere Steigerung ist vorgesehen.

Im Jahr 2011 wurde eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. 31 Standorte bzw. PALFINGER Gesellschaften haben sich daran beteiligt, die Rücklaufquote war mit 64,6 Prozent sehr zufriedenstellend. Neben der Rücklaufquote wurde analysiert, welche Standorte überdurchschnittliche, durchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Zufriedenheit aufwiesen. Auch die Veränderung zur Umfrage im Jahr 2010 wurde festgestellt, um positive, negative oder gleichbleibende Trends zu identifizieren. Erfreulich ist neben der hohen Rücklaufquote die Beantwortung der Frage: „Wie hat sich Ihre Arbeitssituation innerhalb des letzten halben Jahres verändert?“ Immerhin 36,5 Prozent sprachen von einer Verbesserung. Demgegenüber stehen 21,2 Prozent, die von einer Verschlechterung sprachen. Insgesamt ergibt sich ein positives Bild.

### MITARBEITERBEFRAGUNG 2011: WIE HAT SICH IHRE ARBEITSSITUATION INNERHALB DES LETZTEN HALBEN JAHRES VERÄNDERT? (Anzahl der Mitarbeiter in %)



\*Mehrfachantworten in den Detailfragen möglich



## ÖKOEFFIZIENTE PRODUKTION

WIR SIND DIE STAPLERWEGE HUNDERTE MALE DURCHGEGANGEN, UM SIE ZU OPTIMIEREN.

DIETMAR SCHACHNER  
BETRIEBSPLANUNG LENGAU

# EFFIZIENZ UND UMWELTSCHUTZ IN DER PRODUKTION BEDEUTET FÜR UNS ...

---

... den Energieverbrauch an unseren Standorten bestmöglich zu reduzieren, um Kosten für Umwelt und Unternehmen zu senken. Umweltschutzmaßnahmen sollen mittelfristig auch wirtschaftlichen Nutzen bringen.

... Umweltschutz in der gesamten Organisation zu leben. Wir managen öko-effiziente Produktion an allen Standorten. Wir leben ökologische Verantwortung über das reine Erfüllen von Normen hinaus.

... uns an globalen und regionalen Mindeststandards zu orientieren. Regional wollen wir zu den saubersten Unternehmen gehören, Umweltschutz unterscheidet uns von anderen. Manche Umweltstandards gelten global für uns.

... auch unsere Gebäude ökoeffizient zu gestalten. Bauten dienen nicht der reinen Zweckorientierung.

... Klimaschutz im Transport zu leben.

---

# KLIMASCHUTZ UND CORPORATE CARBON FOOTPRINT

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Effizienter aus der Wirtschaftskrise heraus: Weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen bezogen auf unsere Produkte**
- **Absolute Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen: Werke, die bereits vor 2008 zu PALFINGER gehörten, emittieren weniger. Nur durch Akquisitionen und neue Standorte stiegen unsere Gesamtemissionen.**
- **Facility-Management-Projekt in Österreich, Slowenien und Bulgarien spart Energie, Emissionen und Kosten**
- **Photovoltaik in Frankreich**
- **Steigende Transporte – allerdings vorwiegend beim Schiffsverkehr**

---

Wir erkennen das Risiko steigender Energiepreise und reduzieren es durch Effizienzmaßnahmen an unseren Standorten.

---

Klimaschutz ist PALFINGER ein zentrales Anliegen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen sind zwar im Vergleich zu anderen Industrieunternehmen relativ gering, weshalb PALFINGER auch in naher Zukunft nicht dem europäischen Emissionshandel unterliegen wird. Auch sind die Energiekosten mit unter 1 Prozent an unseren Gesamtkosten vergleichsweise niedrig. Dennoch erkennen wir das Risiko steigender Energiepreise und reduzieren es durch Effizienzmaßnahmen an unseren Standorten. Indirekt sind wir stärker von Emissionshandel und steigenden Energiepreisen betroffen, da sie Stahl als unseren wichtigsten Rohstoff verteuern. Diesem Risiko lenken wir durch Verschnittreduktion und leichtere Produkte entgegen.

## ENERGIEVERBRAUCH IN DER PRODUKTION

### ERHÖHTE ENERGIEEFFIZIENZ, GESUNKENE SPEZIFISCHE EMISSIONEN

PALFINGER geht mit erhöhter Effizienz aus der Wirtschaftskrise heraus. Der Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Produkt sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Aktuell werden pro Tonne Produktgewicht 626 kg CO<sub>2</sub> bewirkt. In diesem Wert sind sämtliche direkten Emissionen aus der Verbrennung von Treibstoffen, Heizöl, Erdgas und anderen Gasen sowie die indirekten Emissionen aus dem Stromverbrauch inkludiert. 2009 und 2010 stiegen die spezifischen Emissionen zwischenzeitlich an. Ursache war die krisenbedingte schlechtere Auslastung unserer Werke. PALFINGER nutzte diese Zeit allerdings auch, um Energiesparmaßnahmen durchzuführen. Auch die neuen Werke verbesserten unsere CO<sub>2</sub>-Performance. Die Effizienzgewinne sind sowohl beim Strom als auch bei der Wärmeenergie abzulesen.

### ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH UND GESAMTEMISSIONEN

---

Im Vergleich zum Jahr 2008 weisen langjährige Werke im Berichtsjahr weniger Verbrauch und Emissionen auf.

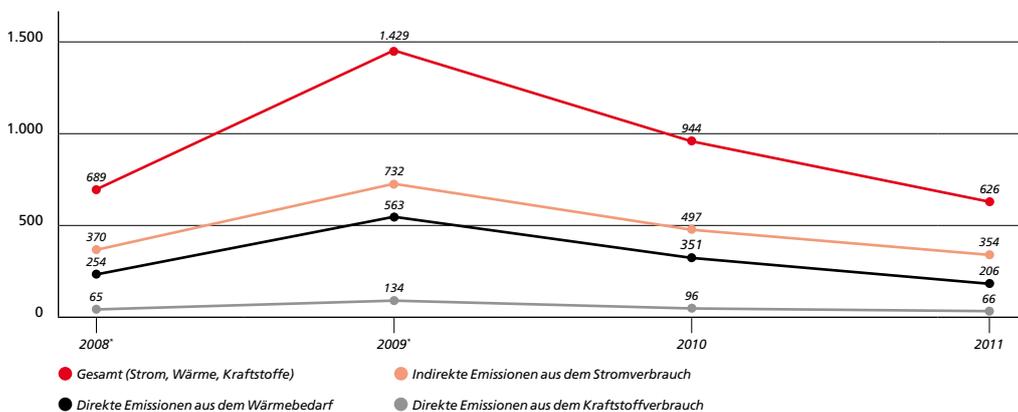
---

Die Effizienzmaßnahmen spiegeln sich darin wider, dass Energieverbrauch und Emissionen unserer langjährigen Werke – also jener Standorte, die bereits vor 2008 zum PALFINGER Konzern gehörten – im Berichtsjahr weniger Verbrauch und Emissionen aufweisen als noch 2008. Hier gelang demnach eine absolute Reduktion. Insgesamt stiegen Verbrauch und Emissionen aufgrund der Akquisitionen und Neugründungen. Im Vierjahrestrend ist auch deutlich der produktionsbedingte Rückgang von Verbrauch und Emissionen durch den Umsatzrückgang 2009 zu erkennen.

### ENERGIEVERBRAUCH

in KWh	2011	2010	2009	2008
Strom	53.692.741	45.856.737	39.065.812	42.926.598
Diesel	10.828.041	9.560.015	7.585.409	8.163.373
Benzin	3.300.058	2.558.105	2.335.848	1.513.272
Erdgas	49.989.782	50.844.850	46.647.468	38.837.775
LPG (Flüssiggas)	735.492	851.160	562.843	690.516
Heizöl	1.637.537	1.994.131	2.005.658	4.737.228
Butan	707.876	863.217	958.732	793.365
Propan	6.339.494	5.757.793	5.465.045	5.129.350
<b>Summe</b>	<b>127.231.020</b>	<b>118.286.008</b>	<b>104.626.815</b>	<b>102.791.478</b>

### SPEZIFISCHE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN (in kg CO<sub>2</sub> pro t Produktgewicht)



\*Werte 2008 und 2009 angepasst aufgrund erweiterter Datenbasis in Welwyn Garden City (GB).

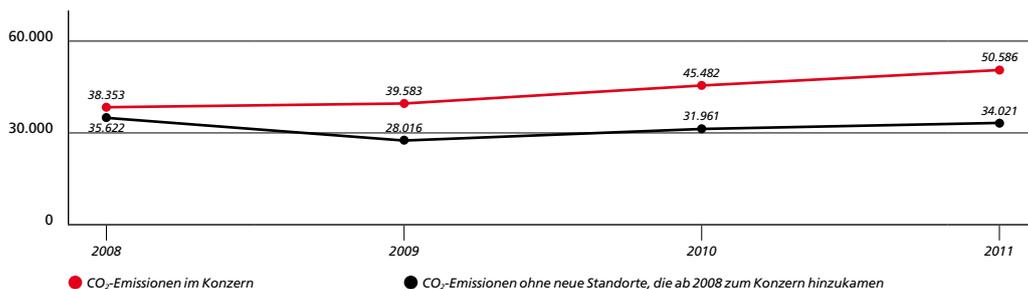
### DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (in t CO<sub>2</sub>)

in KWh	2011	2010	2009*	2008*
Indirekte Emissionen aus dem Stromverbrauch**	28.635	23.952	20.274	20.570
Direkte Emissionen aus dem Wärmebedarf	16.618	16.902	15.590	14.157
Direkte Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch	5.332	4.628	3.718	3.625
<b>Summe</b>	<b>50.586</b>	<b>45.482</b>	<b>39.583</b>	<b>38.353</b>

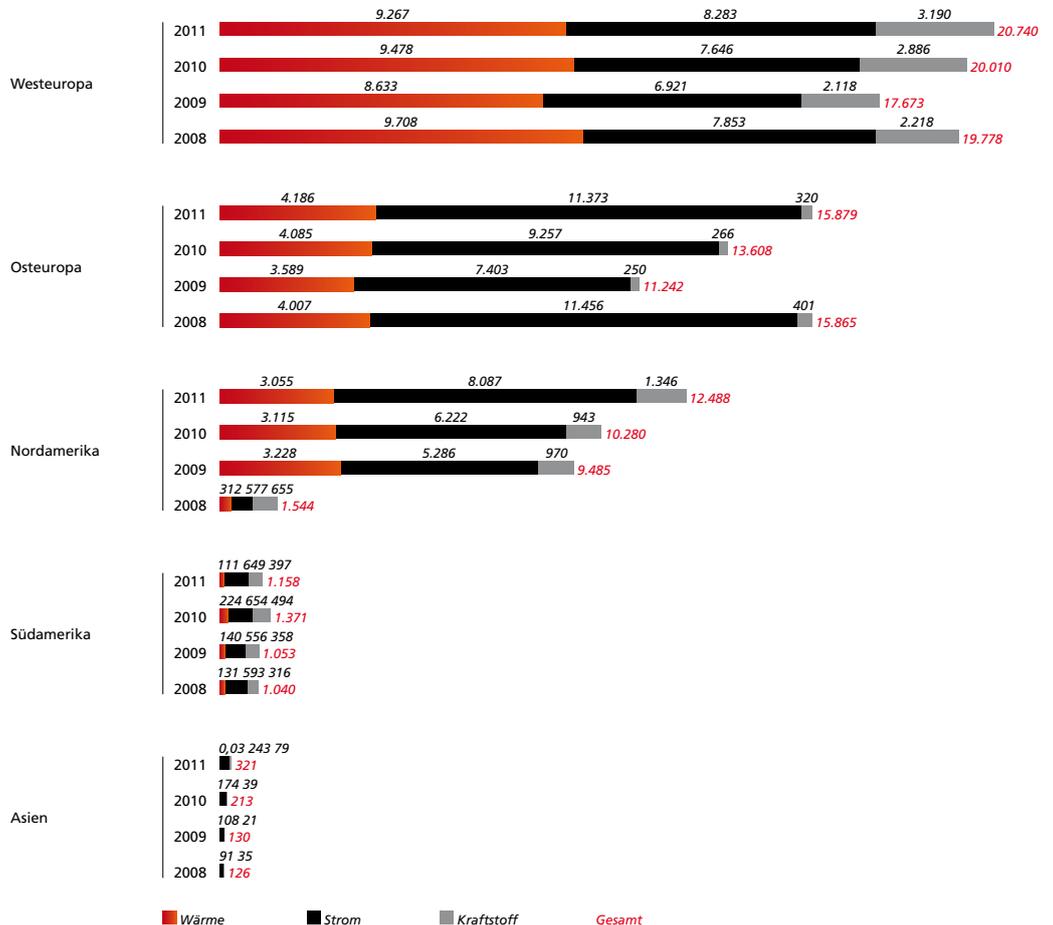
\*Werte 2008 und 2009 angepasst aufgrund erweiterter Datenbasis in Welwyn Garden City (GB).

\*\*Die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Stromverbrauch werden nach dem Mix des jeweiligen nationalen Netzes berechnet. Die Emissionsfaktoren des Strommix in China wurden für die Vorjahre aufgrund aktuellerer Werte angepasst.

### DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN IM KONZERN UND OHNE NEUE STANDORTE (in t CO<sub>2</sub>)



**DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN NACH REGIONEN (in t CO<sub>2</sub>)**



**ENERGIEEFFIZIENZ DURCH FACILITY MANAGEMENT**

Durch das Facility-Management-Projekt konnten Energiekosten in Lengau, Köstendorf und Marburg konstant gehalten werden.

2009 wurde das Energieeffizienz-Projekt „Facility Management“ für die Standorte Österreich und Osteuropa ins Leben gerufen. Mittlerweile gibt es erste Erfolge zu berichten: So sind etwa in Lengau (AT), Köstendorf (AT) und Marburg (SI) die Energiekosten konstant geblieben, obwohl Stückzahlen und Energiepreise gestiegen sind.

Um den Wärmebedarf zu reduzieren, wurde eine Vielzahl an Maßnahmen getroffen, einige davon sollen exemplarisch hier genannt werden: An mehreren Standorten wurde Thermografie eingesetzt, um Mängel in Gebäudeisolierungen festzustellen. Daraufhin wurden zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion des Heizenergiebedarfs gesetzt, wie etwa die Vermeidung von Wärmeverlusten bei Hallentoren in Köstendorf (AT) oder die Verbesserung von Heizkesseln. In Marburg (SI) wurde die Hallenbeheizung auf Strahler umgestellt. Zum Aufspüren von Leckagen bei Druckluft und Prozessgasen wurden Ultraschallgeräte eingesetzt. Wesentlich zum Erfolg des Facility-Management-Projekts hat auch die Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeiter beigetragen. So konnte etwa in Tenevo (BG) der Gas-einsatz deutlich reduziert werden. Auch der sukzessive Umstieg auf Erdgasfahrzeuge in Lengau (AT) seit Juni 2011 wird die CO<sub>2</sub>-Bilanz verbessern.

Die genaue Analyse der Verbraucher an jedem Standort, Know-how und ein strukturiertes Management gelten als Schlüssel zum Erfolg.

Schlüssel zum Erfolg sind die genaue Analyse der Verbraucher an jedem Standort, Know-how und ein strukturiertes Management. In Lengau (AT) absolvierten zwei Personen im Berichtszeitraum die Ausbildung zum „europäischen Energiemanager“. Der Standort wurde im November 2011 hinsichtlich eines Energiemanagementsystems nach ISO 16001 zertifiziert. Auch der Standort Tenevo (BG) plant, 2012 einen Energiemanager zu installieren.

Das Facility-Management-Projekt wird auch 2012 weitergeführt. Einerseits werden an den österreichischen und den osteuropäischen Standorten weitere Maßnahmen umgesetzt. Bereits geplante Maßnahmen umfassen in Lengau (AT) den Austausch von Pumpen, die weitere Anschaffung von Erdgasautos und eine Wärmerückgewinnung an der Lackieranlage. In Köstendorf (AT) wird das neue Bürogebäude mit Gebäudeleittechnik ausgestattet. Darüber hinaus werden Tests mit LED-Beleuchtung durchgeführt. In Tenevo (BG) sollen interne Umweltaudits eingeführt, Leckagen identifiziert und stärkeres Bewusstsein gebildet werden. Standortübergreifend wird ein PALFINGER Energiesparleitfaden entwickelt.

## INITIATIVEN UND ENTWICKLUNGEN ZUM ENERGIEVERBRAUCH IN ANDEREN AREAS

### WESTEUROPA

In Zusammenarbeit mit einem Unternehmen wurde das Dach unseres Standorts in Guima (FR) solar umgerüstet: Das Dach wurde saniert, wobei nun verstärkt Tageslicht in die Produktionshalle dringen kann. Gleichzeitig haben wir das Dach für dreißig Jahre zur Stromgewinnung mit Photovoltaik-Modulen vermietet. Bezüglich Energieeffizienz ist geplant, das zuvor angesprochene Facility-Management-Projekt auf die beiden deutschen Standorte Löbau und Krefeld auszuweiten.

### NORDAMERIKA

Die Outputsteigerung in Nordamerika und die neuen Standorte bewirken einen steigenden Energiebedarf. Im Rahmen der „Green Initiative“ wurde bis 2010 eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um das Bewusstsein für Energieeffizienz und Umweltschutz unter den Mitarbeitern zu schärfen. „Green Champions“ waren für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen und für die Einberufung von „Green Committees“ verantwortlich. Im Fokus waren neben Energiesparen auch Recycling und Wasserverbrauch. In Niagara Falls (CA) wurde das Beleuchtungssystem effizienter gestaltet. Am Standort in Omaha (US) wurde die Heizung erneuert.

### SÜDAMERIKA UND ASIEN

In Caxias do Sul (BR) wurde die Initiative PALgreen gestartet. Auch bei diesem Umweltprogramm ging es darum, die Kollegen für effizienten Umgang mit Energie zu sensibilisieren. In Shenzhen (CN), einem unserer jüngeren Standorte, ist aufgrund der Tatsache, dass neuestes Equipment verwendet wird, die Energieeffizienz auf einem guten Niveau.

---

Mit der Initiative PALgreen konnten Kollegen für effizienten Umgang mit Energie sensibilisiert werden.

---

### AUSWEITUNG DES FACILITY-MANAGEMENT-PROJEKTS AUF WEITERE REGIONEN

War das Facility-Management-Projekt zur strukturierten Erfassung und Reduktion des Energieverbrauchs bisher nur in Österreich, Slowenien und Bulgarien in Kraft, so planen wir, die erfolgreiche Initiative auf Nord- und Südamerika auszuweiten. In beiden Areas werden über interne Schulungen Personen als Energiemanager ausgebildet, die in Folge die Umsetzung an unseren Standorten in Brasilien, Kanada und den USA vorantreiben sollen.

### NACHHALTIGER NEUBAU DER KONZERNZENTRALE

In den nächsten Jahren soll eine neue PALFINGER Konzernzentrale in Österreich nach Energieeffizienz- und Nachhaltigkeitsstandards errichtet werden. Das neue Gebäude mit Büros und Schulungsräumen soll sich an den Kriterien des DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen)-Nachhaltigkeitszertifikates orientieren.

## NACHHALTIGER TRANSPORT

Die zunehmende globale Aufstellung des Konzerns bedingt auch eine Zunahme im Transport.

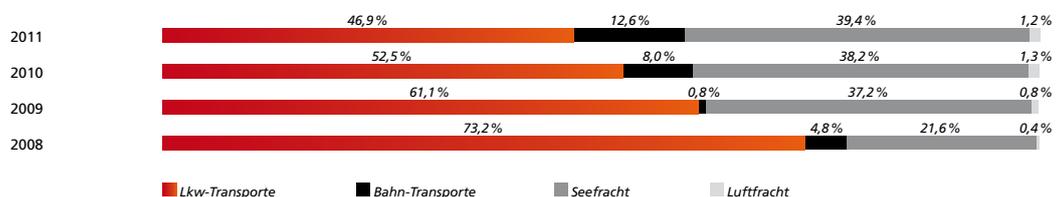
Die zunehmende globale Aufstellung des Konzerns bedingt auch eine Zunahme im Transport. Unsere Standorte in Asien und auch viele unserer Werke in Nordamerika bauen Komponenten zusammen, die in Europa hergestellt wurden. Mit der Ausweitung unserer Aktivitäten in diesen Regionen stieg auch der Transport auf ein Niveau über dem des Jahres 2008, bevor für PALFINGER die Wirtschaftskrise spürbar war. Allerdings erfolgte ein wesentlicher Teil dieser Transporte mit dem Schiff, das vergleichsweise geringe CO<sub>2</sub>-Emissionen verursacht. Der Anteil der Seefracht an den transportierten Tonnenkilometern beträgt inzwischen knapp 40 Prozent. Auch der Bahnanteil ist mit der ausklingenden Wirtschaftskrise wieder gestiegen. Ursache ist, dass wir 2009 unsere Lager abbauten und nur wenige Stahlzukäufe vornahmen. Mit der steigenden Nachfrage nach unseren Produkten setzte auch wieder die Transporttätigkeit von den Stahlwerken zu unseren Standorten ein, die wir überwiegend mit der Bahn vornehmen.

Um die Transporte so gering wie möglich zu halten, sind wir bestrebt, Leerfracht-Kilometer und Sondertransporte zu vermeiden.

### ANTRANSPORT VON STAHL UND TRANSPORTE ZWISCHEN PALFINGER WERKEN

in tkm	2011	2010	2009	2008
Gesamt	123.097.810	104.372.406	65.874.513	83.446.239

### ANTEIL DER VERSCHIEDENEN TRANSPORTE AN ZURÜCKGELEGTEN TONNENKILOMETERN (in %)



### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Leuchtturmprojekte für Energieeffizienz**

In Österreich und Osteuropa, wo die Energieeffizienz-Initiative „Facility Management“ bereits läuft, werden weitere Leuchtturmprojekte etabliert. Beispiele: Einführung von Energiemanagementsystemen, Aufbau von Gebäudeleitsystemen zur Detailsteuerung des Energieverbrauchs, Einsatz von LED-Beleuchtung.

- **Energieeffizienz-Initiative auf Nord- und Südamerika ausweiten**

Kompetenzen für Energieeffizienz werden aufgebaut, die dem Ausbildungsstandard „europäischer Energiemanager“ entsprechen. Ein PALFINGER Energiesparleitfaden wird konzernweit die Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.

- **Best-Practice-Pool für Energieeffizienz**

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Energieeffizienz-Initiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

- **Nachhaltigkeitszertifikat für neues Headquarter**

Das neu zu errichtende Gebäude für das PALFINGER Headquarter in Österreich soll das Nachhaltigkeitszertifikat „DGNB Silber“ erreichen.

# RESSOURCENSCHONUNG

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Effizienter Umgang mit Rohstoffen: Reduktion sämtlicher Abfallfraktionen bezogen auf die erzeugten Produkte
- Leichte Verbesserung auf hohem Niveau bei Verschnittreduktion
- Wassersparen führt zu einem gesunkenen Gesamtverbrauch im gesamten Konzern trotz neuer Standorte und Produktionsanstieg



## EFFIZIENTE NUTZUNG DER ROHSTOFFE

### MATERIALEINSATZ

Die nach ihrem Gewicht bedeutendsten Rohstoffe zur Herstellung von PALFINGER Produkten sind Stahl und Aluminium. Stahl ist das Material, aus dem der Großteil unserer Produktgruppen gebaut ist, Aluminium wird in erster Linie bei unseren Ladebordwänden eingesetzt. Insbesondere Stahlsorten der mittleren Festigkeitsklasse S690/S700 wurden verstärkt eingesetzt. Die Ursache lag in der Veränderung unseres Produktmix. Ein wesentlicher Umweltaspekt ist der Recyclinganteil beim eingekauften Stahl und Aluminium. Je höher der Recyclinganteil, desto geringer die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Bedarf an Primärressourcen. Unsere Lieferanten konnten jedoch bisher den Recyclinganteil nicht durchgehend bekannt geben. Darüber hinaus hat PALFINGER im Einkauf bei den aktuellen Marktverhältnissen keine Möglichkeit, Stahl mit einem hohen Sekundäranteil bevorzugt einzukaufen.

---

Die bedeutendsten Rohstoffe zur Herstellung von unseren Produkten sind Stahl und Aluminium.

---

### MATERIALEINSATZ LAUT ABSATZPLAN

in t	2011	2010	2009	2008
Stahl	46.670	36.508	28.616	57.785
Aluminium	1.562	1.156	1.180	2.101

### VERSCHNITT UND SCHROTTABFÄLLE

PALFINGER optimiert bereits seit Jahren den Verschnitt, damit möglichst geringe Mengen an Stahlschrott anfallen. Kennzahlen werden regelmäßig geprüft und mit entsprechenden Maßnahmen verbessert. So können die meisten Standorte Verbesserungen vorweisen. In vielen Fällen ist eine weitere Optimierung nur noch in Nuancen möglich. Deshalb liegt häufig der Fokus darauf, die guten Werte zu halten. In Löbau (DE) sank der Verschnitt auf null, da die Prozesse mit Verschnitt ausgelagert wurden. Verschnitt findet nur in Produktionswerken statt. Ein Benchmark zwischen den Produktionsstandorten ist nicht möglich, da die hergestellten Produkte und die Arbeitsschritte nur schwer bis gar nicht vergleichbar sind.

### VERSCHNITT PRO STANDORT

in %	2011	2010	2009	2008
Lengau (AT)	24,05 %	25,80 %	26,40 %	25,00 %
Löbau (DE)	0,00 %	15,00 %	10,00 %	<3,00 %
Seifhennersdorf (DE)	20,00 %	18,00 %	25,00 %	–
Guima (FR)	31,00 %	25,70 %	27,76 %	28,10 %
Welwyn Garden City (GB)	11,00 %	10,00 %	15,00 %	37,00 %
Marburg (SI)	28,90 %	28,20 %	28,20 %	26,70 %
Cherven Brjag (BG)	28,80 %	29,20 %	30,50 %	30,90 %
Tenevo (BG)	5,00 %	5,00 %	4,40 %	7,20 %
Tiffin (US)	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
Council Bluffs OSI (US)	28,80 %	22,00 %	15,00 %	–
Oklahoma City (US)	10,00 %	–	–	–
Cerritos (US)	3,50 %	4,50 %	6,50 %	6,50 %
Caxias do Sul (BR)	24,20 %	24,00 %	25,90 %	26,80 %
Chennai (IN)	1,00 %	1,00 %	–	–

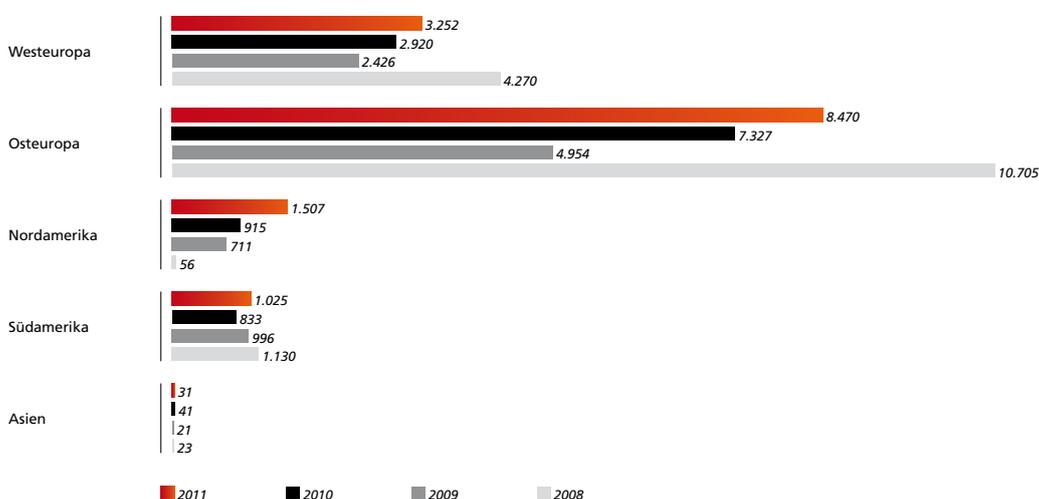
Die Metallabfälle liegen weiterhin klar unter den Werten des Jahres 2008.

Der Rückgang der Schrottabfälle bzw. des Altmetalls ging mit den Umsatzeinbußen im Jahr 2009 einher. Die Nachfrage nach PALFINGER Produkten hat sich inzwischen erholt. Dennoch ist es uns gelungen, dass die Metallabfälle weiterhin klar unter den Werten des Jahres 2008 liegen. Auch die Schrottabfälle pro Tonne Produktgewicht sind auf dem niedrigsten Niveau seit Jahren. Dies ist einerseits durch die neuen Standorte bedingt, aber auch durch die Qualitätssteigerung und die Reduktion von Ausschussware. Initiativen zur Ausschussreduktion fanden an mehreren Standorten statt. Beispielsweise in Lengau (AT) ergab sich durch die Optimierung von 2010 auf 2011 eine Reduktion der Ausschussmenge um 13,7 Tonnen Blechabfälle. Der Anstieg bei Metallabfällen in Nordamerika begründet sich durch weitere Standortzuzüge.

### SCHROTT- UND ALTMETALL

	2011	2010	2009	2008
Gesamt in t	14.284	12.035	9.108	16.184
Pro t Produktgewicht in %	17,7 %	25,0 %	32,9 %	29,1 %

### SCHROTT/ALTMETALL PRO AREA (in t)



## GEFÄHRLICHE UND NICHT GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

Auch im Abfallbereich nahm die Effizienz zu. Bezogen auf das Produktgewicht fielen 2011 weniger gefährliche und nicht gefährliche Abfälle an. Insgesamt stieg der Abfall aufgrund der Produktionsausweitung und den neuen Standorten, die zum Konzern hinzukamen.

In PALFINGER Produktionswerken sind vor allem folgende Stoffe als gefährliche Abfälle vorhanden: Hydrauliköl, Galvanikschlämme, Abfälle aus Lackieranlagen sowie Schmier- und Kühlmittel. Die meisten gefährlichen Abfälle treten in unseren Werken in Lengau (AT), Marburg (SI) und Caxias do Sul (BR) auf. In verschiedenen Werken konnte die Menge an gefährlichen Abfällen reduziert werden. In Tenevo (BG) konnten wir den Verbrauch von Öl und Staubfilter optimieren. Während in Tenevo (BG) die Galvanikabfälle bis 2009 am Werk zwischengelagert werden mussten, gelingt seither eine kontinuierliche Entsorgung: Die Abfälle werden seit 2010 sukzessive entsorgt und in Deutschland sicher in eine Untertagedeponie verbracht. In den USA konnte eine deutliche Reduktion erfolgen, indem die Reinigung der Tanks für die KTL-Lackierung nun durch Filter anstatt durch Chemikalien erfolgt. Dies führte auch zu einer wesentlichen Verringerung der Kosten. An unseren asiatischen Standorten gibt es de facto keine Prozesse, die gefährliche Abfälle mit sich bringen. In Shenzhen (CN) werden die geringen Mengen an Altöl gesammelt und an eine lokale Recyclingfirma verkauft.

Die Menge der nicht gefährlichen Abfälle (ohne Schrott/Altmetall) pro Produkt sank im Berichtszeitraum deutlich. Neben dem neuen Produktmix bedingt durch die neuen Standorte sind auch unsere Bemühungen zur Abfallreduktion als Grund zu nennen. Hervorzuheben ist beispielsweise die PALgreen Initiative am südamerikanischen Standort Caxias do Sul (BR). Ziel waren saubere Arbeitsplätze. Dafür wurden Mülltrennung und -vermeidung forciert. So wurden etwa Wettbewerbe zwischen den unterschiedlichen Produktionsteams durchgeführt und kleine Preise vergeben.

---

Ziel der PALgreen-Initiative ist die Sauberkeit am Arbeitsplatz zu erhöhen.

---

### GEFÄHRLICHE UND NICHT GEFÄHRLICHE ABFÄLLE OHNE SCHROTT/ALTMETALL

	2011	2010	2009	2008
Nicht gefährliche Abfälle in t	2.129	1.886	2.440	1.984
Nicht gefährliche Abfälle in kg pro t hergestelltem Produkt	26	39	88	36
Gefährliche Abfälle in t	2.140	1.795	1.585	1.690
Gefährliche Abfälle in kg pro t hergestelltem Produkt	26	37	57	30

## WASSERVERBRAUCH

Im Vergleich zum Jahr 2009 konnte der Wasserverbrauch auf Konzernebene gesenkt werden.

Der spezifische Wasserverbrauch nahm im Berichtszeitraum deutlich ab und liegt nun unter dem spezifischen Bedarf des Vorkrisenjahres 2008. Pro Tonne Produktgewicht werden nur noch 1,12 m<sup>3</sup> Wasser benötigt. Damit ist es sogar gelungen, den gesamten Wasserverbrauch im Konzern im Vergleich zu 2009 zu senken. Das Wasser stammt bei den verschiedenen Standorten aus dem öffentlichen Netz. Caxias do Sul (BR) verfügt zusätzlich über einen eigenen Brunnen, der allerdings nur einen geringen Anteil des eigenen Wasserbedarfs deckt.

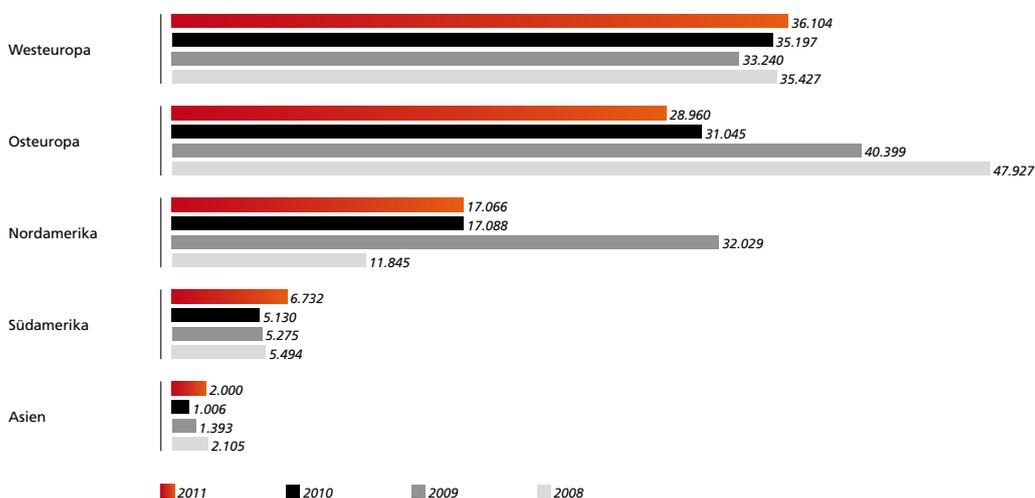
Eine deutliche Steigerung der Wassereffizienz gelang etwa in Council Bluffs (US). Hier wurde eine Umkehr-Osmoseanlage installiert. Der Verbrauch des Standorts konnte um rund 30 Prozent im Vergleich zum Verbrauch 2009 gesenkt werden. Damit wurden über 4.000 m<sup>3</sup> Wasser gespart.

Die Abwassermenge entspricht dem Wasserverbrauch. Das Abwasser wird über öffentliche Kläranlagen entsorgt.

### WASSERVERBRAUCH

in m <sup>3</sup>	2011	2010	2009	2008
Wasserverbrauch gesamt in m <sup>3</sup>	90.862	89.466	99.448	96.667
Wasserverbrauch in m <sup>3</sup> pro t Produktgewicht	1,12	1,86	3,59	1,74

### WASSERVERBRAUCH NACH REGIONEN (in m<sup>3</sup>)



## LÖSUNGSMITTELFREIE LACKE

Die Vermeidung von Lösungsmitteln in Lacken hat Vorteile für die Umwelt und verringert mögliche Gesundheitsgefahren für den Menschen. Als umwelt- und gesundheitsverträgliche Alternative können wasserlösliche Lacke eingesetzt werden. Grundsätzlich sind mittlerweile für alle Produktanwendungen Wasserlacke möglich, sie bedingen in der Regel allerdings Mehrkosten.

Die Vermeidung von Lösungsmitteln wird durch die Anwendung von wasserlöslichen Lacken forciert.

Die Standorte mit großen Lackieranlagen in Europa setzen lösungsmittelfreie Lacke ein. In Köstendorf (AT) beträgt der Anteil lösungsmittelbasierter Lacke rund 20 Prozent. Es werden hier Komponenten mit nicht wasserlöslichen Lacken für Lengau (AT) lackiert. In Omaha (US) werden ebenfalls zum Teil diese umweltfreundlichen Lacke eingesetzt. In Südamerika ist derzeit kein Einsatz von wasserlöslichen Lacken geplant.

### VERBREITUNG VON WASSERLÖSLICHEN LACKEN AN PRODUKTIONSSTANDORTEN MIT LACKIERANLAGEN

2011

#### Standorte mit großen Lackieranlagen (betrifft rund 70 % aller Bauteile)

Lengau (AT)	●
Marburg (SI)	●
Council Bluffs (US)	●
Caxias do Sul (BR)	-

#### Standorte mit geringer Lackiertätigkeit

Löbau (DE)	●
Krefeld (DE)	●
Caussade (FR)	●
Cadelbosco (IT)	●
Köstendorf (AT)	●
Ganderkesee (DE)	-
Welwyn Garden City (GB)	-

● = 100 % Wasserlack

● = teilweise Einsatz von Wasserlacken

- = kein Einsatz von Wasserlacken

In Trenton (US) ist eine neue Anlage geplant, die allerdings keine wasserlöslichen Lacke einsetzen wird. 2011 wurde die Lackieranlage in Cadelbosco (IT) abgebaut, um sie in Tenevo (BG) im Jahr 2012 aufzubauen. Nach wie vor werden in dieser Anlage ausschließlich wasserlösliche Lacke eingesetzt.

# ALLGEMEINES MANAGEMENT VON UMWELTASPEKTEN

KAPITEL NACHHALTIG-  
KEITSMANAGEMENT  
SEITE 80

---

Die Konzernrichtlinien werden zukünftig um das Thema Umwelt erweitert und durch interne Audits geprüft.

---

Unsere Teams trachten an allen Standorten weltweit danach, die Effizienz zu erhöhen und die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten zu minimieren. Das Umweltmanagement kann aber sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Manche unsere Standorte wie Lengau (AT) und Köstendorf (AT) verfügen bereits über zertifizierte Umweltmanagementsysteme, Caxias do Sul (BR) und Tenevo (BG) arbeiten an einer Einführung (für einen Überblick der Standorte siehe auch Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“). Andere Standorte haben weniger formelle Strukturen.

Um weltweit einen einheitlichen Mindeststandard für das lokale Management von Umweltaspekten zu generieren, arbeiten wir gerade daran, die Konzernrichtlinien um das Thema Umwelt zu erweitern. Diese Erweiterung soll die Integration von Energieeffizienz, Reduktion von Abfall, sichere Entsorgung und Einhaltung von Umweltrecht in das lokale Management gewährleisten. Verantwortliche Personen sollen die Umweltkennzahlen in einem entsprechenden System pflegen und lokal einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess betreuen. Inspiration erhalten sie künftig über einen PALFINGER Best-Practice-Pool. Die Erweiterung der Richtlinie soll auch Mindeststandards enthalten, die bereits im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht in Aussicht gestellt wurden. Die Einhaltung der Richtlinie soll durch interne Audits überprüft werden.

## MASSNAHMEN 2012/13:

- **Konzernweites Umweltreportingsystem**

Jeder Standort berichtet Umweltkennzahlen über ein PALFINGER Reportingsystem. Jeder Standort weist darin auch spezifische Kennzahlen aus, die Fortschritte in der Effizienz konzernweit einheitlich darstellen.

- **Lokale Beauftragte für Umweltschutz**

Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Energieeffizienz und Umweltschutz vorantreiben. Teams steuern in allen Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.



## NACHHALTIGE PRODUKTE

WIR HABEN BEI DER PLANUNG VON NACHHALTIGEN  
PRODUKTEN NICHTS UNVERSUCHT GELASSEN.

# UNSERE NACHHALTIGEN PRODUKTE VERÄNDERN DIE BRANCHE, INDEM WIR...

---

- ... unsere Produkte so gestalten, dass sie von den Anwendern sicher benutzt werden können. Vermeidung von Unfällen ist uns ein zentrales Anliegen.
  - ... Produkte mit der besten Life-Cycle-Performance anbieten – das betrifft Wirtschaftlichkeit, Schnelligkeit und Komfort ebenso wie Umweltschutz.
  - ... den Energieverbrauch unserer Produkte minimieren – durch ein optimales Verhältnis von Hubkraft zu Eigengewicht und Effizienzinnovationen.
  - ... Ressourcen schonen – durch effizienten Materialeinsatz, Reduktion des laufenden Bedarfs an Betriebsmitteln und eine höhere Lebensdauer und Recyclierbarkeit unserer Produkte.
  - ... potenzielle Problemstoffe im gesamten Produktlebenszyklus reduzieren und Alternativen einsetzen.
  - ... mit unseren nachhaltigen Produkten einen Mehrwert am Markt erzielen und unsere Vorreiterrolle stärken.
  - ... Produkte auf den Markt bringen, die speziell für ökologische oder soziale Zwecke eingesetzt werden. Damit ergreifen wir auch neue Marktchancen.
-

## SICHERHEIT DER NUTZER

### WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Sicherheitsfeatures im Vormarsch durch EU-Normen:**  
Überlastsicherung, Transportstellungsüberwachung, Stützenüberwachung, ISC/HPSC, SHB
- **Neu: HPSC (High Performance Stability Control) als das führende Sicherheitssystem am Markt**
- **Hohe Standards bei der Erfüllung der Sicherheitsnormen:**  
Benutzerfreundlichkeit, damit Nutzer Sicherheits-Features nicht deaktivieren
- **Projekt: Echtzeit-Monitoring der Krane im Einsatz zur Vermeidung von Unfällen in Südamerika**



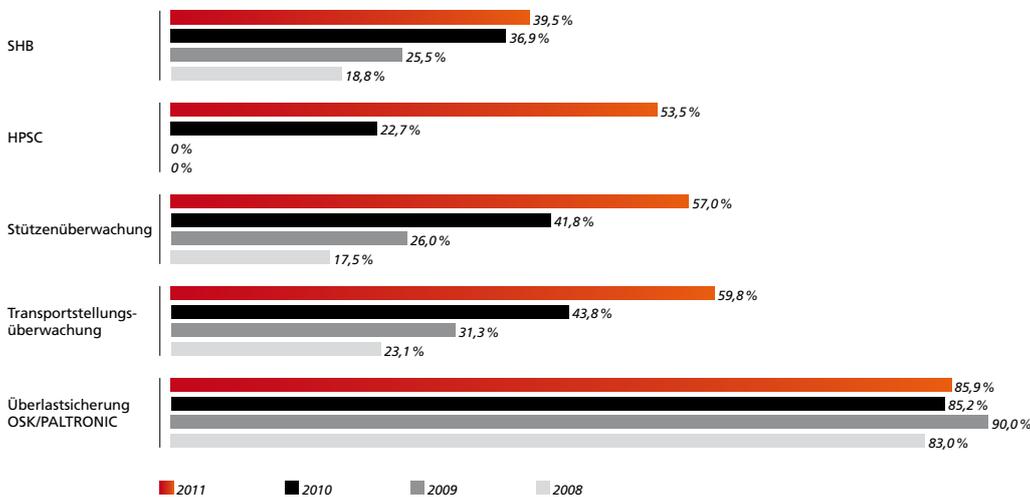
## VERBREITUNG VON SICHERHEITSFEATURES

Durch die Einführung von Systemen wie SHB oder HPSC können Unfälle vermieden werden.

PALFINGER Produkte bieten eine Reihe von Sicherheitsfeatures, mit deren Hilfe Unfälle vermieden werden können. Die hydraulische Last-Moment-Begrenzung OSK sowie das elektronische System PALTRONIC schützen den Kran vor Überlastung. Wird die maximale Belastung erreicht, werden alle lastmomentvergrößernden Bewegungen gestoppt, unsichere Arbeitseinstellungen können nicht angefahren werden. Die Transportstellungs- und Stützenüberwachung garantieren, dass sowohl Kran als auch Stützen während der Fahrt vollkommen eingefahren und gesichert sind. Das System SHB (Schwenkwinkelabhängige Hubkraftbegrenzung) ermöglicht ein sicheres Bedienen des Kranes auch in jenen Stellungen, in denen das Fahrzeug nicht die für den vollen Kranbetrieb nötige Sicherheit besitzt.

Neu seit dem letzten Berichtszeitraum ist das Feature HPSC (High Performance Stability Control). Eine vollkommen individuelle Positionierung der Stützen in Kombination mit einem intelligenten Algorithmus, der von PALFINGER selbst entwickelt wurde, erschafft eine völlig neue Art von Standsicherheitsüberwachungssystem. HPSC ist sicherlich das System, das die Realität der Standsicherheit im Vergleich zu allen anderen Systemen am Markt am besten abbildet. Der PALFINGER Echtdaten-Algorithmus wird hier durch proportionale Sensoren unterstützt, die eine variable Stützenpositionierung erlauben. Die Überwachung erfolgt in einem Bereich von 360 Grad. In Kombination mit PALFINGER Zusatzstützen entsteht ein effizientes Gesamtsystem.

MARKTDURCHDRINGUNG MIT SICHERHEITSFEATURES BEI LKW-KNICKARMKRANEN\* (in %)



\*Daten gelten für alle Lkw-Knickarmkrane, die in Europa produziert wurden.

Allgemein ist zu erkennen, dass die Verbreitung bei allen Sicherheitsfeatures, die in Europa produziert werden und auch an andere Standorte weltweit geliefert werden, zunimmt. In Europa prägen sicherlich die vorgeschriebenen Standards die Verbreitung. So sind beispielsweise die Überlastsicherung, die Transportstellungsüberwachung und die Stützenüberwachung gesetzlich verpflichtend. PALFINGER Lkw-Krane, die in Nord- und Südamerika produziert werden, bieten mitunter diese oder ähnliche Sicherheitsfeatures ebenso an. Die Verbreitung unterscheidet sich jedoch, da vor allem in Emerging Markets keine vergleichbaren hohen Sicherheitsstandards wie in Europa gelten.

Auch andere PALFINGER Produkte verfügen über eine vergleichbare Sicherheitsausrüstung. Unsere Hubarbeitsbühnen erfüllen zu 100 Prozent Überlastsicherung, Transportstellungsüberwachung und Stützenüberwachung. Auch PALIFT Hakengeräte weisen Stützenüberwachung und Transportstellungsüberwachung auf. PALFINGER Marinekrane streben derzeit die Sicherheitsabnahme durch das Prüfinstitut Classic Crane an.

Unabhängig von komplexen Sicherheitsausrüstungen arbeiten wir auch beständig daran, unsere Produkte in punkto Sicherheit durch kleinere Maßnahmen zu optimieren. Bei MBB-Plattformen wurden etwa Oberflächen rutschfester gemacht und die Warnleuchten optimiert. Bei Ratcliff-Plattformen in Großbritannien werden neue Sicherheitspatente angestrebt. Bei Kranen aus Nordamerika wurden die Ausleger für die Nutzer sicherer gestaltet.

Sehr innovativ ist ein Konzept, das gerade in Südamerika in Kooperation mit Scania entwickelt wird: Ein Monitoringsystem sammelt die Signale des Krans und übermittelt sie via Satellit in eine Zentrale, wo sie ausgewertet werden. Ziel ist es, über die Anwendung des Krans in der Praxis zu lernen, um den Nutzern in weiterer Folge Informationen über den sicheren Einsatz des Krans geben zu können. So sollen Unfälle in Zukunft vermieden werden.

---

Durch die Entwicklung eines satellitengesteuerten Monitoringsystems wird der sichere Einsatz eines Krans in der Praxis analysiert.

---

## SICHERHEITSNORMEN

---

Bedienungsfreundlichkeit verknüpft mit optimaler Sicherheit charakterisiert nachhaltige PALFINGER Produkte.

---

Europäische Sicherheitsnormen entwickeln sich sehr dynamisch. Maßgebend sind aktuell die beiden Standards EN12999:2011 und die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG. Selbstverständlich halten alle PALFINGER Produkte am europäischen Markt die Normen ein. Entscheidend ist jedoch, dass wir viel Wert darauf legen, dass die Normen auch bedienerfreundlich eingehalten werden. Wäre dies nicht der Fall, könnten Sicherheitsfeatures von den Bedienern als einschränkend empfunden werden. Das wiederum könnte die Nutzer in Versuchung bringen, die Features zu deaktivieren. PALFINGER Produkte gehören zu den Marktführern, wenn es um das Verknüpfen von Bedienungsfreundlichkeit mit optimaler Sicherheit geht. Dies stellt auch das neue Feature HPSC (High Performance Stability Control) von PALFINGER unter Beweis.

In Singapur (SG) war PALFINGER Mitglied einer Arbeitsgruppe zum Thema Kransicherheit, die vom Ministry of Manpower ins Leben gerufen wurde. Produktsicherheit ist in Singapur ein wichtiger Aspekt, denn die Bautätigkeit ist hoch, die Sicherheit der Arbeiter soll gewährleistet sein. Allgemein lässt sich ein Trend hin zur Übernahme europäischer Sicherheitsstandards feststellen, was für PALFINGER einen Marktvorteil bedeuten würde.

## UNFÄLLE MIT PRODUKTEN

Unfälle mit Personenschaden werden über den Kundendienst gemeldet. Jeder Fall bedeutet für uns eine Aktivierung der Qualitätssicherung, um Verbesserungen umzusetzen. 2010 wurden keine Todesfälle mit PALFINGER Produkten gemeldet. Im Jahr 2011 wurde ein Todesfall in Folge einer herabstürzenden Last in Island gemeldet. Weiters gab es in beiden Jahren Verletzungen unterschiedlichen Grades bei Unfällen mit PALFINGER Produkten. In keinem dieser Fälle wurde bis jetzt ein Verschulden seitens PALFINGER festgestellt. Darüber hinaus gab es 2010 und 2011 keine gerichtlich festgelegten Strafzahlungen aufgrund von Unfällen mit Personenschäden.

Mit dem Stichtag 31. Dezember 2011 waren sechs Fälle mit anwaltlicher Unterstützung in Verhandlung, einer in Irland, einer in Australien, einer in Deutschland, einer in Spanien und zwei in den USA. In Australien handelt es sich um einen Todesfall aus dem Jahr 2009, welcher sich im Stadium der Untersuchung befindet. Die restlichen Fälle sind Verletzungen und werden derzeit untersucht bzw. gerichtlich und außergerichtlich verhandelt.

# UMWELTGERECHT GESTALTETE PRODUKTE

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Wartungsfreies Schubsystem durchdringt Markt**  
Lkw-Knickarmkrane mit wartungsfreiem Schubsystem
- **Rückgang Load Sensing**  
Anteil der Krane mit Load Sensing geht bedingt durch veränderten Produktmix zurück.
- **Verhältnis Hubkraft/Eigengewicht verbessert**
- **Kran: Pilotprojekt elektrisches Power Pack**
- **Rückgang Anteil „Bio-“Hydrauliköl**
- **Großteils Chrom-VI-frei in Europa und USA**



## VERHÄLTNISS VON PRODUKTGEWICHT UND HUBKRAFT

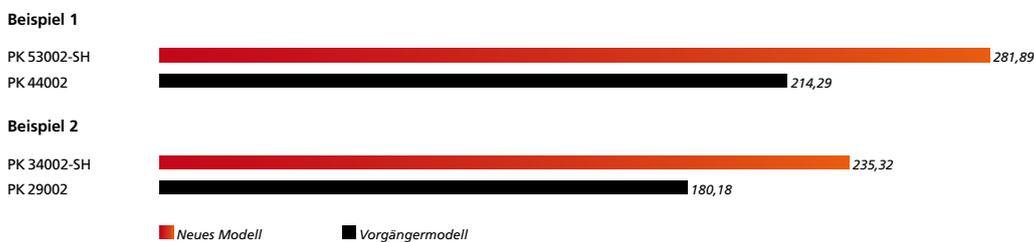
Über Innovationen gelingt es uns bei neuen Produkten, das Verhältnis von Produktgewicht und Hubkraft ständig zu verbessern. In der Folge werden exemplarisch zwei neue Lkw-Knickarmkrane mit ihren Vorgängermodellen verglichen. Die Darstellungen machen sichtbar, was durch konsequente Leichtbauweise und durch Einsatz von „High-End“-Elektronik (SHPLS) möglich ist. In beiden Fällen blieb das Eigengewicht konstant oder es erhöhte sich nur leicht. Die Performance wurde allerdings deutlich gesteigert. Dieser Trend herrscht bei allen PALFINGER Produkten vor. 2011 wurden bei PALIFT Hakengeräten sowie an unserem indischen Standort beispielsweise verstärkt festere Stahlsorten eingesetzt, um das Produktgewicht zu reduzieren.

---

Innovationen sichern bei neuen Produkten das optimale Verhältnis zwischen Produktgewicht und Hubkraft.

---

### LEISTUNGSGEWICHT IM VERGLEICH ZUM VORGÄNGERMODELL AUS DEM BEREICH LKW-KNICK-ARMKRANE (Hubkraft/Eigengewicht kg/t)



Wenn unsere Produkte auf Fahrzeugen montiert werden, sind häufig Rahmenaufbauten notwendig. Während wir das Gewicht unserer Produkte konsequent mit großem Engagement Kilogramm für Kilogramm reduzieren, sehen wir, dass mitunter bei den Rahmenaufbauten hunderte Kilogramm an Stahl durch ineffiziente Montage unnötig verbaut werden. Dieses Zuviel an Gewicht erhöht den Treibstoffverbrauch der Fahrzeuge oder reduziert die mögliche Nutzlast, wodurch Mehrfahrten bewirkt werden. Beides erhöht die Kosten für unsere Nutzer und für die Umwelt. Deshalb unterstützen wir die Aufbauhersteller bei der Konstruktion der Rahmenaufbauten, indem wir unter anderem das PALFINGER Aufbauerechnungsprogramm PACWIN.NET zur Verfügung stellen. So profitieren alle davon: Werkstätten, Nutzer und Umwelt.

## ENERGIEVERBRAUCH BEIM EINSATZ UNSERER PRODUKTE

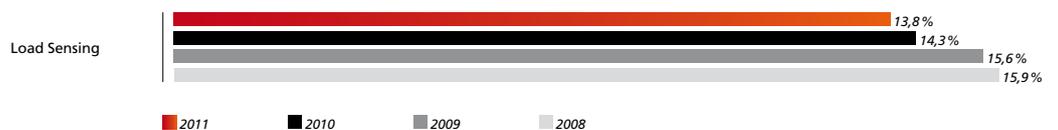
Unsere Produkte benötigen Energie, wenn sie im Einsatz sind und Hebeleistungen erbringen. Um auch hier die Effizienz zu erhöhen und die Kosten für Anwender und Umwelt zu minimieren, haben wir verschiedene Umweltfeatures entwickelt.

### LOAD SENSING FÜR KRANE

Konventionelle Krane nehmen beim Be- und Entladen eine konstante Motorleistung in Anspruch. Load Sensing (LS) gesteuerte Krane erkennen jedoch, wie viel Hubkraft gerade gebraucht wird, und stellen feinfühlig die Pumpen und Motorleistung darauf ein. Für unsere Kunden rechnet sich dieses Zusatzfeature rasch: Bis zu 20 Prozent Treibstoff können damit beim Ladevorgang eingespart werden.

Der Anteil jener Krane, die mit Load-Sensing-Pumpen ausgerüstet sind, ist in den vergangenen Jahren leicht gefallen. Hintergrund ist, dass im nachgefragten Produktmix weniger große Krane vertreten sind, in denen Load Sensing bevorzugt eingesetzt wird. Load Sensing wird erst ab Kranen mit einer Leistung von 10 Metertonnen optional angeboten, bei Großgeräten ab 23 Metertonnen sind sie automatisch im Produkt enthalten.

#### MARKTDURCHDRINGUNG VON LOAD SENSING BEI LKW-KNICKARMKRANEN\* (in %)



\*Daten gelten für alle Lkw-Knickarmkrane, die in Europa produziert wurden.

### ELEKTROANTRIEB

Elektrische Antriebe erzeugen vor Ort keine Emissionen und sind leise und günstig im Betrieb. Sie werden derzeit insbesondere bei PALFINER Hubarbeitsbühnen eingesetzt. Dadurch ist es möglich, den Betrieb der Bühne bei ausgeschaltetem Fahrzeugmotor vorzunehmen, wodurch Abgas- und Lärmbelastungen, welche etwa im städtischen Einsatzbereich entscheidend sind, eliminiert werden. Bisherige Ladebordwände betrieben die Hydraulikpumpe elektrisch. Neu ist nun, komplett von hydraulischen Lösungen auf elektrischen Antrieb umzusteigen. Zu den zuvor genannten Vorteilen kommen somit noch der Ersatz von hydraulischem Öl sowie größere Wartungsintervalle, die den Betrieb kostengünstiger machen. Bei MBB Ladebordwänden sind die Feldtests der ersten voll elektrisch betriebenen Prototypen seit 2009 störungsfrei. Seit 2011 kann die Plattform MBB WT1000E erworben werden. Besonders effizient ist der Einsatz durch Energierückgewinnung beim Senken der Ladebordwand.

Erfolgreich lief die Forschung und Entwicklung auch bei Lkw-Knickarmkranen mit elektrisch betriebener Hydraulikpumpe. Auch hier sind die Vorteile Kosteneinsparung sowie Emissions- und Lärmreduktion, wobei letztere Vorteile wieder eindeutig für den Betrieb in der Stadt sprechen. Ab 2012 werden zwei PALFINGER Modelle – eines mit 16, das andere mit 32 Ampere – am Markt erhältlich sein. PALFINGER ist damit der erste Erzeuger von Lkw-Knickarmkranen mit elektrisch betriebener Hydraulikpumpe.

## REDUKTION VON ERHALTUNGS- UND SERVICEAUFWAND

Nachhaltigkeit heißt auch, die Produkte so hochwertig zu gestalten, dass der Aufwand für Reparatur und Service so gering wie möglich ausfällt. So werden Ressourcen gespart und die laufenden Kosten für den Anwender niedrig gehalten.

---

Bei unseren nachhaltigen Produkten wird auch die Reduktion von Reparatur- und Serviceaufwand mit berücksichtigt.

---

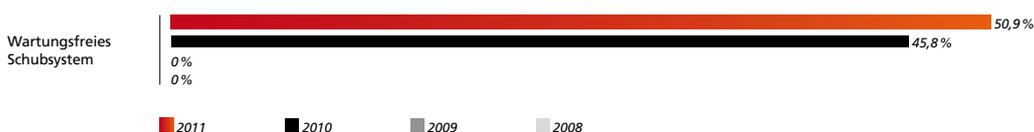
## KONTINUIERLICHE QUALITÄTSVERBESSERUNGEN

PALFINGER Produkte werden kontinuierlich in ihrer Qualität und Lebensdauer gestärkt. Dies umfasst den verbesserten Schutz vor Korrosion, bessere Beschichtungen, Optimierungen beim Schweißen und Einsatz besserer Stahlsorten. Diese Vorteile werden am Markt auch wahrgenommen. So ist etwa ersichtlich, dass PALFINGER Produkte aufgrund der Qualität und des dichten Netzwerks im Servicebereich durchwegs hohe Wiederverkaufspreise am Gebrauchtmärkte erzielen.

## WARTUNGSFREIES SCHUBSYSTEM

Ein neues Feature, das sowohl Ressourcen als auch Kosten einspart, ist das wartungsfreie Schubsystem bei Lkw-Knickarmkränen. Es ermöglicht einen sanfteren Lauf der Schubarme durch verbesserte Gleit- und Laufeigenschaften. Bei der Erstschnmierung in unseren PALFINGER Werken wird anstatt eines mineralölbasierten Fettes ein lebensmitteltaugliches Fett angewendet. Dadurch ist jede Gefahr für die Umwelt eliminiert. Für den Nutzer bedeutet das wartungsfreie Schubsystem eine jährliche Kostenersparnis durch den entfallenden Schmieraufwand in der Höhe von durchschnittlich 1.250 EUR. Seit der Markteinführung wurde das System auf alle Krantypen der High-Performance Reihe ausgeweitet, sodass inzwischen über die Hälfte aller in Europa produzierten PALFINGER Knickarmkrane über ein wartungsfreies Schubsystem verfügen.

### MARKTDURCHDRINGUNG VON WARTUNGSFREIEN SCHUBSYSTEMEN BEI LKW-KNICKARMKRANEN\* (in %)



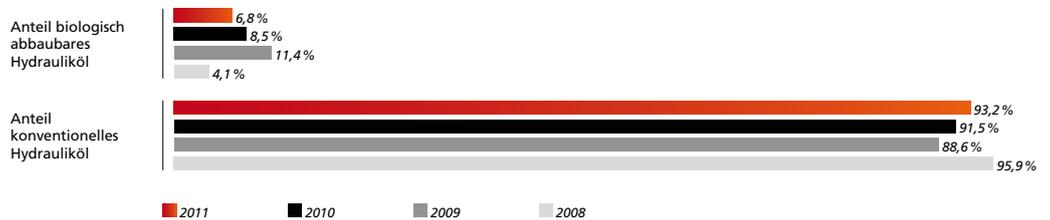
\*Daten gelten für alle Lkw-Knickarmkrane, die in Europa produziert wurden.

## REDUKTION VON PROBLEMSTOFFEN

### BIOLOGISCH ABBAUBARES HYDRAULIKÖL

Biologisch abbaubares Hydrauliköl besteht aus synthetischem Ester. Es stellt im Vergleich zu konventionellem Öl eine deutliche Entschärfung der Umweltbelastung im Falle eines Austritts dar. Der Absatz von biologisch abbaubarem Hydrauliköl verlief für uns leider enttäuschend. Bis zum Jahr 2009 entwickelte sich die Nachfrage unserer Kunden nach PALFINGER Produkten, die mit diesem umweltfreundlichen Öl erstbefüllt sind, sehr positiv. Seit 2009 nahm das Interesse jedoch spürbar ab – trotz unserer Bemühungen, diese umweltfreundliche Variante aktiv zu bewerben. Seit 2009 ist biologisches Hydrauliköl Bestandteil in Produktinformationen und Preislisten. In Frankreich etwa wurde das ökologisch gut verträgliche Öl wahlweise für sämtliche Produkte angeboten. Diese Einführung in 2009 hat von Kundenseite nicht die erwartete Resonanz erbracht. Ein Grund ist, dass das generelle Image von „Bioöl“ beim Endkunden ungerechtfertigterweise noch immer schlecht ist, da es im Vergleich zu Mineralölen nach wie vor als weniger alterungsbeständig und temperaturresistent gilt. Darüber hinaus sind Effekte wie die in Frankreich angekündigte, vollflächige Umstellung auf biologisch abbaubares Hydrauliköl nicht eingetreten. Der Rückgang ist darüber hinaus noch auf eine Verschiebung im nachgefragten Produktmix zurückzuführen.

**ANTEILE VON BIOLOGISCH ABBAUBAREM UND KONVENTIONELLEM HYDRAULIKÖL\* (in %)**



\*An der insgesamt im jeweiligen Jahr eingekauften Menge an Hydrauliköl

**FREIHEIT VON CHROM-VI**

Chrom-VI-Freiheit wird trotz eines Mehrkostenaufwands in der Beschaffung über EU-Recht hinaus unterstützt.

Bereits seit einigen Jahren sind sämtliche in Europa hergestellten Lkw-Knickarmkrane frei von Chrom-VI-beschichteten Komponenten. Dies tun wir freiwillig, denn laut EU-Recht ist Chrom-VI-Freiheit nur für Fahrzeuge bis zu 3,5 Tonnen vorgeschrieben. Die meisten PALFINGER Produkte werden allerdings auf schwereren Fahrzeugen aufgebaut. Für das freiwillige Engagement nahmen wir einige Mühen in Kauf. So unterstützten wir etwa die Entwicklung der Chrom-VI-freien Teile wie Leitungen, Schrauben und Beilagscheiben. Auch Mehrkosten in der Beschaffung von 5 bis 10 Prozent wurden akzeptiert. Jedoch gibt es auch wirtschaftliche Vorteile für uns, da die Beschaffung von ausschließlich Chrom-VI-freien Teilen weniger komplex ist.

Im Berichtszeitraum gestalteten wir weitere PALFINGER Produkte Chrom-VI-frei. Inzwischen kommen sämtliche MBB und RATCLIFF Ladebordwände sowie CRAYLER Mitnahmestapler und PALIFT Hakengeräte ohne diese Beschichtung aus. Auch Hubarbeitsbühnen haben sämtliche Schrauben ohne Chrom-VI-Beschichtung. Marinekrane verfügen ebenfalls bis auf die eingesetzten Zylinder über alternative Beschichtungen.

PALFINGER Krane in Nordamerika sind garantiert Chrom-VI-frei, da die Komponenten aus Europa bezogen werden. In Südamerika und Asien ist es jedoch problematisch, Chrom-VI-freie Teile in entsprechender Qualität zu beziehen.

**CHLORFREIE HYDRAULIKSCHLÄUCHE**

Seit 2011 sind sämtliche in Europa über den zentralen Einkauf bezogenen Hydraulikschläuche chlorfrei. Eine entsprechende Bescheinigung durch den Lieferanten liegt vor. Weltweit entspricht dies etwa 70 Prozent am Gesamtumsatz.

**ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE  
 BEIM EINSATZ UNSERER PRODUKTE**

**WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:**

- Umsatz mit nachhaltigen Branchen gestiegen
- Umsatz Militärbereich weiterhin auf niedrigem Niveau  
 rund 0,5 Prozent des Gesamtumsatzes



## PALFINGER PRODUKTE IM EINSATZ FÜR MENSCH UND UMWELT

PALFINGER Produkte werden zunehmend für ökologische und soziale Zwecke eingesetzt. Branchen, welche eine wichtige Rolle im Klimaschutz einnehmen, stellen dabei neue Marktchancen für PALFINGER dar. Eisenbahnkrane dienen dem emissionsarmen Bahnverkehr. Ein Teil unserer Marinekrane wird auf Offshore-Windkraftwerken installiert. EPSILON Krane werden in der Forstwirtschaft, für Biomasse oder im Recyclingbereich eingesetzt. Ebenfalls überwiegend im Recyclingbereich finden unsere PALIFT Hakengeräte Verwendung. Darüber hinaus werden sie in der Landwirtschaft sowie für Kommunen oder die Feuerwehr eingesetzt. MBB und RATCLIFF Einstiegshilfen ermöglichen Menschen in Rollstühlen den Einstieg in Transportmittel. Auch Marine-Rescue-Krane dienen sozialen Zwecken – sie werden eingesetzt, um Menschen in Seenot zu retten.

---

Nachhaltige Branchen stellen für PALFINGER eine neue Marktchance dar.

---

In Summe entwickelten sich diese nachhaltigen Branchen im Berichtszeitraum hervorragend. Zwar mussten auch hier im Jahr 2009 krisenbedingt Umsatzrückgänge in Kauf genommen werden. Jedoch stieg ihr Anteil am Umsatz von PALFINGER sowohl in diesem Jahr wie auch in allen weiteren der jüngeren Vergangenheit kontinuierlich an. 2011 belief sich der Jahresumsatz nachhaltiger Branchen auf rund EUR 207 Mio. Ihr Anteil am Gesamtumsatz des Konzerns lag damit bei rund einem Viertel. Dabei sind alle weiteren PALFINGER Produkte wie etwa Lkw-Knickarmkrane, die ebenfalls an Biomasserzeuger, Feuerwehren oder in der Recyclingbranche verkauft werden, noch gar nicht berücksichtigt.

### ANTEIL DER PALFINGER PRODUKTE FÜR ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ZWECKE AM KONZERNUMSATZ (in %)



Ausgezeichnet entwickelten sich im Berichtszeitraum EPSILON Krane, wobei sich insbesondere die Bioenergie als wahre Boombranche charakterisierte. Aber auch die Holz- und Recyclingbranche entwickelte sich gut. Recyclingkunden bewirkten auch bei PALIFT Hakengeräte einen positiven Trend. Hier konnten in den vergangenen drei Jahren gute Steigerungsraten vorgewiesen werden. Die neue Akquisition der Marinekrane trug ebenso wesentlich dazu bei, dass die Summe aller nachhaltigen Produkte derzeit 24,5 Prozent des gesamten Konzernumsatzes ausmachen.

Im Forschungsbereich bei MBB läuft aktuell noch bis zum Jahr 2013 ein EU-Projekt zur Entwicklung eines vollautomatischen Einstiegssystems für Rollstuhlfahrer. Im Mai 2012 soll der fertige Schwenklift TR 800 in einem Mock-up, der ebenfalls von MBB gefertigt wurde, vorgeführt werden. Im Anschluss wird der Lift nach Bulgarien zum Einbau in einen UIC-Wagon versendet. Der Schwenklift im Wagon soll bereits erstmalig auf der InnoTrans in Berlin 2012 präsentiert werden.

## ANWENDUNG BEI ZIVILSCHUTZ UND MILITÄR

Auch wenn wir bei PALFINGER keine Militärprodukte erzeugen – unsere Krane, Containerwechselsysteme und Mitnahmestapler werden auch vom Militär nachgefragt. Krane werden etwa von Pionieren beim Brückenbau eingesetzt. Unser Mitnahmestapler MB CRAYLER wird für Wassercontainer-, Lebensmittel- und Materialtransporte auch unter Anwendung einer Fernbedienung eingesetzt.

Der Umsatz mit Militärfürkunden ist gering und ist im Berichtszeitraum weiter gesunken. Die Ursache liegt vor allem darin, dass nach der Krise alle anderen Branchen stärker zugenommen haben. PALFINGER hält sich an alle Embargos, die von der EU oder der internationalen Gemeinschaft vereinbart werden.

### ANTEIL DER UMSÄTZE IM MILITÄRBEREICH AM KONZERNUMSATZ

in %	2011	2010	2009	2008
Umsatzanteil im Militärbereich	0,5 %	0,5 %	0,8 %	0,7 %

\*Diese Aufstellung beinhaltet alle Geschäfte, die direkt zwischen PALFINGER und Militärfürkunden abgeschlossen wurden. Der etwaige Verkauf über unabhängige Händler oder über den Gebrauchsgütermarkt kann nicht dargestellt werden.

## MARKETING VON NACHHALTIGKEIT

PALFINGER Produkte zeichnet eine exzellente Lifecycle-Performance aus.

Die Nachhaltigkeit unserer Produkte ist dann gegeben, wenn sie auch von unseren Kunden honoriert wird. Deshalb ist entsprechende Marktkommunikation entscheidend. PALFINGER Produkte stehen für exzellente Lifecycle-Performance. Dies zeigt einen ganzheitlichen Ansatz. Umweltschutz und soziale Verantwortung entlang des gesamten Produktlebenszyklus sind Teil unserer Mission.

2011 wurde im sogenannten „Best Preis Beweis“ die Effizienz unserer Produkte hervorgehoben. Dabei standen Aspekte wie wartungsfreier Kran, Sicherheit, geringe Lebenszykluskosten, Treibstoffeinsparungen im Vordergrund. Die Umweltvorteile unserer Produkte wurden damit indirekt über Effizienzthemen kommuniziert.

Aktuell wird ein neuer Webauftritt erstellt, in dem auch die Nachhaltigkeit unserer Produkte einen wesentlichen Stellenwert bekommen wird. Auch auf der Händlertagung 2012 sollen ökologische Themen und Sicherheitsthemen an Kunden kommuniziert werden.

Einen speziellen Schwerpunkt für „grüne“ Produkte legte die „Green Initiative“ in Nordamerika. Hier wurden die Umweltvorteile der PALFINGER Produkte über Folder und andere Kommunikationsmittel an die Kunden vermittelt. Darüber hinaus wurden intern weitere Verbesserungspotenziale abgeleitet.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Neue Website: Umweltaspekte und Sicherheit bei Produkten**

Auf der neuen Website werden die Produkte im Vordergrund stehen. Bei allen Produktgruppen sollen Umwelt- und Sicherheitsvorteile hervorgehoben werden.

- **Nachhaltigkeit auf der Händlertagung Juni 2012**

Umwelt- und Sicherheitsthemen bei PALFINGER Produkten werden auf der Händlertagung 2012 ein Schwerpunktthema bilden.

- **Umweltkriterien für Produktentwicklung**

Es soll sicher gestellt werden, dass Umweltkriterien wie etwa Reduktion von Problemstoffen, Reparaturfähigkeit, Trennbarkeit/Recyclierbarkeit konzernweit in jedem PALFINGER Produktentwicklungsprozess verankert sind.

# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

WIR HABEN ALLE UNSERE WERKE MIT THERMOFOTOGRAFIE  
ÜBERPRÜFT UND VIELE MÄNGEL BESEITIGT.



# NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT BEDEUTET FÜR UNS...

---

... dass Nachhaltigkeit von unserem Top-Management strategisch getragen wird.

... Umweltschutz und soziale Verantwortung in wesentliche Unternehmensprozesse, Richtlinien und die strategische Entwicklung einzubeziehen.

... das Management von Qualität, Umwelt und Sicherheit weiter zu verbessern. Dafür können externe Zertifizierungen angestrebt werden, sie sind aber nicht unabdingbar.

... uns mit unseren Stakeholdern über Nachhaltigkeitsthemen auszutauschen und gemeinsam zu lernen.

... auf Konzernebene professionelles Nachhaltigkeitsmanagement zu betreiben, Reportingsysteme weiter zu entwickeln und die Umsetzung unserer Ziele und Maßnahmen voranzutreiben.

---

# WESENTLICHE UNTERNEHMENSPROZESSE

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- Organisationsstruktur und gesellschaftsrechtliche Struktur regional ausgerichtet
- Nachhaltigkeitsthemen finden zunehmend Einzug in der SUP
- Hoher Flexibilitätsanspruch über alle Bereiche hinweg
- Wachstum der Gruppe bedingt verstärkt heterogene HR-Systeme



## ORGANISATIONSSTRUKTUR

---

Die europäischen Business Units sowie die Areas außerhalb Europas agieren mit großer Eigenständigkeit.

---

Die PALFINGER Organisationsstruktur ist seit dem Jahr 2010 regional ausgerichtet. Die europäischen Business Units sowie die Areas außerhalb Europas haben große Eigenständigkeit, um die Anforderungen der jeweiligen Märkte optimal erfüllen zu können. Dies unterstützt einerseits die weitere Internationalisierung des Konzerns, andererseits kann verstärktes Augenmerk auf die Flexibilisierung aller Prozesse gelegt werden. Strategische Projekte, die die weitere Entwicklung der PALFINGER Gruppe fördern, haben dabei große Bedeutung. Die Berichterstattung erfolgt dementsprechend nach den Segmenten EUROPEAN UNITS und AREA UNITS sowie dem Bereich VENTURES.

Das Segment EUROPEAN UNITS umfasst die Area EMEA mit den Business Units Knickarmkrane, Forst- und Recyclingkrane, Ladebordwände, Hubarbeitsbühnen, Hakengeräte, Mitnahmestapler, Eisenbahnsysteme, Produktion, die Vertriebsgesellschaft in Deutschland und die assoziierten Tochtergesellschaften sowie seit dem 3. Quartal 2010 auch die Business Unit Marine.

Das Segment AREA UNITS besteht aus den Areas Nordamerika, Südamerika, Asien und Pazifik sowie Indien und GUS mit ihren jeweiligen regionalen Business Units. Diese Areas befinden sich generell im Aufbau, der durch die zuletzt erfolgten Akquisitionen in Nordamerika und Russland sowie die Initiativen in China weiter forciert wurde.

Der Bereich VENTURES beinhaltet alle wesentlichen strategischen Zukunftsprojekte der PALFINGER Gruppe bis zu ihrer operativen Reife. 2011 wurden zahlreiche Projekte, insbesondere in den Areas GUS, Asien und Pazifik sowie Indien, koordiniert.

Im Zuge der Optimierung der Konzernstruktur wurden ebenso Holdinggesellschaften gegründet, um die gesellschaftsrechtliche Struktur an die derzeitige Managementstruktur anzupassen und eine Aufgliederung in Beteiligungsgesellschaften und operative Gesellschaften zu erreichen. Das Projekt wird 2012 vollständig umgesetzt.

GESCHÄFTSBERICHT 2011  
BUCH 5, SEITE 117

## STRATEGISCHE UNTERNEHMENSPLANUNG

Die PALFINGER Gruppe verfolgt eine langfristig orientierte Wachstumsstrategie, die konsequent umgesetzt wird. Kurz- bis mittelfristige Ziele und Maßnahmen werden dabei jeweils den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst, um eine zielgerichtete Umsetzung zu gewährleisten. Deshalb findet alle zwei Jahre eine strategische Unternehmensplanung (SUP) statt, welche auch im Rahmen unserer zweimal jährlich stattfindenden Executive Team Meetings (ETM) im Anlassfall präsentiert wird.

Im Herbst 2010 wurde der letzte Planungsprozess mit einem Zielhorizont für Maßnahmen bzw. Grundstrategien bis 2015 abgeschlossen. Das zentrale Thema stellte organisches bzw. anorganisches Wachstum mit den Querschnittsthemen China, Standardisierung und Mechatronik dar. Zudem

befasst man sich im ETM mit dem generellen wirtschaftlichen globalen Ausblick auch in Bezug auf demografische Entwicklungen und Katastrophen bzw. deren Auswirkungen am Beispiel Japan. Um öko-soziale Themen im SUP-Prozess zu intensivieren, wurde Nachhaltigkeit in der SUP 2012 als Querschnittsthema verankert.

## EINSPARUNGSPROJEKTE (CC-TOP, FIXKOSTENPROJEKT)

Mit einem gruppenweiten Projekt zur Reduktion der Vorräte, Forderungen und Lieferantenverbindlichkeiten, kurz CC-Top (Current Capital) genannt, legten wir bereits 2010 verstärktes Augenmerk auf das kurzfristig eingesetzte Kapital. Dieses Projekt wurde im Jahr 2011 mit neuen Zielsetzungen weitergeführt. Das durchschnittliche Net Working Capital konnte im Zuge dessen im Verhältnis zum Umsatz bereits 2010 deutlich reduziert werden und 2011 trotz stark steigender Umsätze und hoher Wertschöpfungstiefe im Verhältnis zum Umsatz weiter gesenkt werden. Das freigesetzte Kapital ermöglichte Investitionen, ohne die Finanzverschuldung wesentlich zu erhöhen.

Bereits 2008 reagierte PALFINGER rasch auf die geänderten Erwartungen und setzte unter anderem Maßnahmen zur Gemeinkostenreduktion. Angesichts der zunehmenden Volatilität der Märkte und der damit verbundenen kürzeren Vorhersehbarkeit der Unternehmensentwicklung wurde im Jänner 2012 erneut ein Fixkostenprojekt gestartet. Um die Flexibilität zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, sollen die Fixkosten größtenteils auf dem Niveau von 2011 stabilisiert werden.

## WERTSCHÖPFUNG

Die Gruppe definierte im Jahr 2010 eine gesamtheitliche Wertschöpfungsstrategie, die die Inhalte des PALFINGER ProduktionsSystems mit dem Konzept der auftragsbezogenen Fertigung kombiniert. Schwerpunkte sind dabei die kontinuierliche Optimierung und Flexibilisierung der Wertschöpfung, die Verbesserung der globalen Wertschöpfungsstruktur und Materialflüsse, die Flexibilisierung von Kapazitäten, die Weiterentwicklung der strategischen Beschaffung sowie der kontinuierliche Fokus auf die Produkt- und Prozessqualität.

---

Ein Schwerpunkt der Wertschöpfungsstrategie liegt auf dem engen Zusammenwirken der Wertschöpfung mit der Markt- und Produktentwicklung.

---

Sämtliche prozessverbessernde Funktionen wurden zusammengefasst, der Fokus liegt auf engem Zusammenwirken der Wertschöpfung und der Markt- und Produktentwicklung. Frühestmögliche Zusammenarbeit, Produkt- und Teilestandardisierung sowie Modularisierung sollen es ermöglichen, weitere Potenziale zu heben. Damit kann der Variantenbestimmungszeitpunkt eines Auftrags so spät wie möglich in der Wertschöpfung definiert werden, erforderliche Komponenten können im Verbrauchs(Kanban)-Prinzip beschafft werden. Bestände werden dadurch gesenkt, die gesamte Wertschöpfungskette wird flexibler. Im Jahr 2011 stellten die Wertschöpfungsprozesse der Business Unit Hubarbeitsbühnen sowie die Weiterentwicklung der Wertschöpfungsstrategie für die Area Nordamerika wesentliche Schwerpunkte dar.

Bereits im Jahr 2009 wurde die mittel- bis langfristige Strategie verfolgt, einen fixen Anteil der Produktionskapazitäten für externe Kunden zu reservieren. Die bisherigen Erfahrungen haben bestätigt, dass die Öffnung der Produktionswerke zum externen Markt sich einerseits positiv auf die Erhaltung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit auswirkt und andererseits zu einer Steigerung der Kundenorientierung beiträgt. Diese Fertigung für Dritte wurde in den vergangenen Jahren konsequent weitergeführt und ausgeweitet. In erster Linie werden Schweißkomponenten, Hydraulikzylinder und System-Baugruppen für Dritte gefertigt, dies erfolgte im Jahr 2011 in vier PALFINGER Werken.

In den vergangenen Jahren führte PALFINGER bereits in einigen Business Units die auftragsbezogene Fertigung ein. Dies trug zur Reduktion der Vorräte, vor allem im Bereich der fertigen und unfertigen Erzeugnisse, sowie zu einer signifikanten Verbesserung der Produktivität bei. Darüber hinaus erhöht sich dadurch die Flexibilität in Bezug auf die Ressourcen, PALFINGER kann somit besser auf sich rasch verändernde Marktnachfrage reagieren. 2011 konnten wir die Umstellung auf auftragsbezogene Fertigung bzw. deren Optimierung innerhalb des Konzerns fortsetzen.

## RISIKOMANAGEMENTSYSTEM/INTERNES KONTROLLSYSTEM/KONZERNRICHTLINIEN

Das Risikomanagementsystem zeichnet sich durch standardisierte konzernweite Planungs- und Kontrollprozesse und unternehmensübergreifende Richtlinien und Berichtssysteme aus.

PALFINGER ist sich bewusst, dass ein funktionierendes Chancen- und Risikomanagementsystem einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt und Ausbau von Wettbewerbsvorteilen liefert. Ziel ist es, durch einen systematischen Ansatz Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um so proaktiv auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können. Die Basiskomponenten des Risikomanagementsystems der PALFINGER Gruppe sind standardisierte konzernweite Planungs- und Kontrollprozesse sowie unternehmensübergreifende Richtlinien und Berichtssysteme. Der Prozess des Risikomanagements ist in einer konzernweiten Richtlinie beschrieben und festgelegt. Seine Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit werden in regelmäßigen Abständen überprüft und hinterfragt. Die unmittelbare Verantwortung für das Risikomanagement liegt bei der Leitung der jeweiligen operativen Einheit. Auf dieser Ebene werden Risikothemen regelmäßig erfasst und bewertet. Das Corporate Risk Management berichtet direkt an den Vorstand, bei dem die Gesamtverantwortung liegt.

Das Interne Kontrollsystem (IKS) ist bei uns ein integraler Bestandteil des unternehmensweiten Risikomanagements. Es stellt die Gesamtheit aller organisatorischen Grundsätze, Maßnahmen und Kontrollen im Unternehmen dar, um die Einhaltung von Richtlinien und die Abwehr von Fehlern und Schäden, die durch eigenes Personal oder Dritte verursacht werden können, zu gewährleisten.

Konzernrichtlinien enthalten einheitliche Standards zu den wesentlichen Prozessen im Unternehmen und sind von sämtlichen Einheiten in der Gruppe umzusetzen und einzuhalten. Jede Richtlinie ist einem Prozessverantwortlichen zugeordnet. Der Vorstand, die lokalen Geschäftsführungen, die Prozessverantwortlichen und die Interne Revision sind gemeinsam dafür verantwortlich, dass in jeder wesentlichen Einheit periodisch die Einhaltung der Richtlinien überprüft wird. Aus Sicht des Nachhaltigkeitsmanagements ist es uns wichtig, dass sich unsere Anstrengungen in den einzelnen bestehenden Richtlinien wiederfinden und so in den Köpfen der gesamten Belegschaft verankern bzw. in den täglichen Ablauf einfließen. So sollen auch generell an Standorten nicht dafür abgestellte „Nachhaltigkeitsteams“ agieren, sondern jeder Einzelne soll das Thema Nachhaltigkeit in seine Arbeit integrieren. Von einer eigenständigen „Nachhaltigkeitsrichtlinie“ nehmen wir in diesem Zusammenhang Abstand. Deshalb wird unter anderem im Bereich ökoeffiziente Produktion die bestehende Sicherheitsrichtlinie durch Umweltaspekte erweitert.

## HUMAN RESOURCES (HR)

Die Einführung eines Human-Capital-Management-Systems ist bereits in Umsetzung.

Heterogene HR-Systeme innerhalb der stetig wachsenden PALFINGER Gruppe machen eine einheitliche effiziente Datenerhebung und Berichterstattung nur schwer möglich. Neben dem Kostenvorteil eines zentral abgewickelten Systems können auch die wesentlichen Faktoren wie Qualität und Sicherheit der verarbeiteten Daten global gewährleistet werden. Deshalb hat sich PALFINGER 2011 dazu entschlossen, ein zentrales Human-Capital-Management-System einzuführen, welches Ende 2012 Mitarbeiterstammdaten weltweit über alle vollkonsolidierten Gesellschaften zur Verfügung stellen soll. In einem weiteren Schritt wird geprüft, ob spezifische Kennzahlen mit aufgenommen oder über ein bestehendes Controlling-System abgewickelt werden.

### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Nachhaltigkeit in der Strategieentwicklung**

Im Strategischen Unternehmensentwicklungsprozess 2012 werden ökologische und soziale Themen als ein Schwerpunktthema aufgenommen.

- **Konzernkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte**

Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich aus. Ziel: Teambuilding, Klärung von Fragen zu Reportingsystemen, Austausch von Best Practices. ■

# MANAGEMENTSYSTEME

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Managementsysteme speziell in Brasilien und China im Vormarsch**



## QUALITÄTSMANAGEMENT

Die meisten unserer Standorte weisen ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 auf. Im Berichtszeitraum führten der chinesische Standort Shenzhen (2010) sowie der brasilianische Standort Madal (2011) erstmals ein solches Managementsystem ein.

Hohe Qualitätsansprüche stellen wir auch bei unseren Schweißprozessen. Deshalb ist der Großteil unserer Produktionsstandorte bzw. Mitarbeiter mit Schweißfähigkeit mit landestypischen Zertifizierungen ausgestattet. Für 2013 ist zusätzlich eine Zertifizierung des Standorts Madal (BR) nach ISO 3834 – Qualitätsanforderungen an schweißtechnische Fertigungsbetriebe – geplant.

---

Auf Ebene der Produktionsstandorte liegt der Fokus auf Qualitätsmanagementsystemen und landestypischen Zertifizierungen.

---

## UMWELT- UND SICHERHEITSMANAGEMENT

Viele Aspekte des Qualitätsmanagementsystems sind auch für den Umweltschutz relevant. Im Gegensatz zu Qualitätsmanagementsystemen sind verhältnismäßig wenige Werke nach ISO 14001 bzw. EMAS zertifiziert. Deshalb ist geplant, die Standorte in Brasilien (2012), Bulgarien und China (2013) in den kommenden Jahren in diesem Bereich aufzurüsten.

Ein Sicherheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001 existiert in Lengau (AT). An dem weiteren österreichischen Standort Köstendorf wurde eine Einführung bereits geprüft, ist jedoch aktuell nach wie vor nicht im Fokus. In Council Bluffs (US) erfolgt das Sicherheitsmanagement nach OSHA 29.

## MASSNAHMEN 2012/13:

- **Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten**  
Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 werden an den Standorten Madal (BR), Tenevo (BG) und Shenzhen (CN) eingeführt.
- **Einführung eines Human-Capital-Management-Systems**



MANAGEMENTSYSTEME IM EINSATZ

ZERTIFIZIERUNGEN				QUALITÄT		UMWELT	SICHERHEIT
Gesellschaft	Geografischer Standort	Standorttyp*	Mitarbeiteranzahl	ISO 9001	Schweiß-zertifizierungen**	ISO 14001/EMAS	OHSAS 18001
PALFINGER AG	Kasern (AT)	Headquarter, VT	271	ja			
Palfinger Marine- und Beteiligungs-GmbH	Lengau (AT)	FE, MO	862	ja	ja	ja	ja
Palfinger Europe GmbH	Köstendorf (AT)	MO, VT	38	ja		ja	
EPSILON Kran GmbH	Elsbethen (AT)	MO, VT	75	ja			
Palfinger GmbH	Ainring (DE)	AB, VT	212	ja			
Palfinger Platforms GmbH	Löbau (DE)	MO	220	ja	ja		
Palfinger Platforms GmbH	Ebersbach (DE)	Service	0				
Palfinger Platforms GmbH	Seiffennersdorf (DE)	FE	60	ja	ja		
Palfinger Platforms GmbH	Krefeld (DE)	FE, MO, VT	114	ja	ja		
MBB Palfinger GmbH	Ganderkesee-Hoykenkamp (DE)	FE, MO, VT	220	ja	ja		
Guima Palfinger S.A.S.	Caussade (FR)	FE, MO, VT	268	ja		ja	
MBB Inter S.A.S.	Silly en Gouffern (FR)	VT	15	ja			
MBB Interlift N.V.	Erembodegem (BE)	VT	2				
Ned-Deck Marine B.V.	Barneveld (NL)	MO, VT	58	ja			
Fast RSQ B.V.	Barneveld (NL)	MO, VT	29				
Ratcliff Palfinger Ltd.	Welwyn Garden City (GB)	FE, MO, VT	157		ja		
Palfinger Gru Idrauliche S.r.l.	Cadelbosco di Sopra (IT)	MO	72	ja			
Palfinger Proizvodnja d.o.o.	Marburg (SI)	FE	517	ja	ja		
Palfinger Marine d.o.o.	Marburg (SI)	MO	85				
NDM Romania S.r.l.	Cluj-Napoca (RO)	Einkauf	1				
Palfinger Proizvodna Tehnologija Hrvatska d.o.o.	Delnice (HR)	FE	78	ja	ja		
MBB Hubfix s.r.o.	Bratislava (SK)	VT	3				
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Cherven Brijag (BG)	FE	397	ja	ja		
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Tenevo (BG)	FE	483	ja	ja	Plan 2013	
Palfinger Inc.	Niagara Falls (CA)	MO, VT	96		ja		
Palfinger USA, Inc.	Tiffin (US)	Holding	22		ja		
Omaha Standard, Inc.	Council Bluffs (US)	FE, MO, VT	329		ja		OSHA 29 CRF 1910
Palfleet Truck Equipment, Co.	9 US-Standorte	AB, VT	200				
Omaha Standard, Inc.	Trenton/New Jersey (US)	MO, FT	53				
Equipment Technology, LLC	Oklahoma City (US)	FE, MO, VT	241				
Interlift, Inc.	Cerritos (US)	MO, VT	53				
Madal Palfinger S.A.	Caxias do Sul (BR)	FE, MO, AB, VT	409	seit Dez. 2011	Plan 2013: ISO 3834	Plan 2012	Plan 2013
Palfinger Asia Pacific Pte.Ltd.	Singapur (SG)	VT	12				
Palfinger Marine Pte. Ltd.	Singapur (SG)	VT	4				
Palfinger (Shenzhen) Ltd.	Shenzhen (CN)	FE, MO, VT	58	seit Aug. 2010	ja	Plan 2013	
Palfinger Cranes India Pvt. Ltd.	Chennai (IN)	FE, MO, AB, VT	67				
Ned-Deck Marine Vietnam Co. Ltd.	Hung Yen (VN)	FE	75				

\*VT = Vertrieb, MO = Montage, FE = Fertigung, AB = Aufbau

\*\*Nach einer der folgenden Zertifizierungen: ZL EN729, EN3834-2, Schweiß-ZL GL, BS 4872 oder EN287 auf einzelne Personen; bei amerikanischen Standorten durch eine Zertifizierung über TSSA, ASTM A36, A514 T1 oder HNSI/AWS D1.1 auf einzelne Personen.

# MANAGEMENT VON STAKEHOLDERBEZIEHUNGEN

Stakeholder bestehen aus Personen, die von unseren Unternehmensaktivitäten in der einen oder anderen Weise betroffen sind oder deren Entscheidungen Einfluss auf PALFINGER haben. Interessenkonflikte auszubalancieren ist nach wie vor eine der wichtigsten Herausforderungen nachhaltiger Entwicklung.

---

Zu nachhaltiger Entwicklung zählt auch die Ausgewogenheit einzelner Interessen.

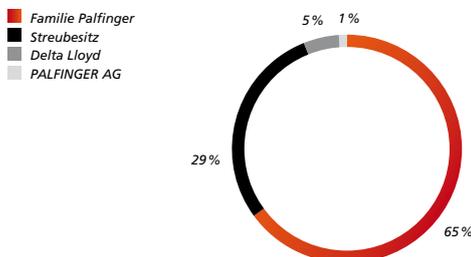
---

Die wesentlichsten Stakeholder für PALFINGER sowie die Kommunikation mit ihnen und deren Einbindung werden nachfolgend kurz dargestellt.

## SHAREHOLDER

Die PALFINGER AG hat mit der Familie Palfinger, die direkt oder indirekt 65 Prozent der Aktien hält, einen stabilen Kernaktionär. Zum 31. Dezember 2011 hielt die Gesellschaft rund 1 Prozent der Aktien, welche zur Bedienung von Stock-Option-Programmen für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder dienen. Rund 5 Prozent der Aktien werden von Delta Lloyd Asset Management NV gehalten. Die übrigen 29 Prozent befinden sich in Streubesitz. Nach unserer Kenntnis werden rund 40 Prozent des Free Float von privaten Aktionären gehalten, der Rest befindet sich in den Portfolios institutioneller Investoren, primär aus Kontinentaleuropa.

### AKTIONÄRSSTRUKTUR



Wir legen großen Wert auf kontinuierliche und transparente Information der Investoren, welche in einem unsicheren wirtschafts- und börsenseitigen Umfeld mit hohen Volatilitäten zunehmend gefordert ist. Im Jahr 2011 wurde dies erneut durch die mehrfache – auch internationale – Auszeichnung des Geschäftsberichts 2010 bestätigt.

---

Kontinuierliche und transparente Information der Investoren erhält bei PALFINGER einen hohen Stellenwert.

---

Der Vorstand und das IR-Team der PALFINGER AG nahmen im Jahr 2011 an Investorenkonferenzen im In- und Ausland teil und führten darüber hinaus zahlreiche Gespräche mit Investoren, auch im Rahmen von Roadshows. Analysten und Investoren besuchten unser Headquarter und nutzten die Gelegenheit, sich auch die Produkte bzw. Produktionsstätten vor Ort anzusehen. Auch für unsere Kleinaktionäre waren wir auf Anlegermessen in Wien und Stuttgart sowie auf Börsetagen in Hamburg, Frankfurt und München vertreten.

## MITARBEITER

Der Kernerfolgswert liegt in gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern, welche zur Erreichung der Ziele wesentlich beitragen. PALFINGER ist daher bestrebt, seinen bestehenden und potenziellen Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Unsere Unternehmenskultur fördert hohe Eigenverantwortung und bietet den Mitarbeitern weitreichende Möglichkeiten, eigene Ideen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess beizutragen sowie entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Die jährlich stattfindende Mitarbeiterbefragung ist ein Indikator für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und dient als Basis, um internationale Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. Erfreulich sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse von 2011, welche neben einer Rekordbeteiligung gestiegene Zufriedenheitswerte zeigen.

---

Jährliche Personal-Review-Gespräche geben Input auf zu fördernde Mitarbeiterpotenziale.

---

Regelmäßige Mitarbeitergespräche sorgen für eine Harmonisierung von individuellen Zielen der Mitarbeiter und Unternehmenszielen und verbessern die Arbeitsqualität und die Zusammenarbeit insgesamt. Zusätzlich liefern jährliche Personal-Review-Gespräche zwischen HR-Management und Führungskräften wichtige Informationen über vorhandene und zu fördernde Mitarbeiterpotenziale, um eine optimierte Karriere- und Nachfolgeplanung zu gewährleisten.

Als weitere Kommunikationsmedien dienen das Intranet und die Mitarbeiterzeitung PIN (PALFINGER International Newsletter), welche aufgrund der regen Nachfrage von aktuell zwei auf drei Ausgaben jährlich umgestellt wird. Eine zunehmende Herausforderung stellen hier die unterschiedlichen Landessprachen dar. Derzeit wird der PIN beispielsweise in 10 Sprachen übersetzt.

## KUNDEN UND HÄNDLERNETZWERK

Der Vertrieb unserer Produkte erfolgt größtenteils über rund 200 unabhängige Händler sowie Vertriebsgesellschaften der Unternehmensgruppe weltweit in mehr als 130 Ländern. Gemeinsam mit mehr als 4.500 Servicestützpunkten stellen sie ein umfassendes Netzwerk für die Endkunden dar.

Die Händler sind somit das wichtigste Bindeglied für uns zum Endkunden und daher die wichtigste Kundengruppe für das Unternehmen. Im Rahmen jährlich stattfindender Händlertagungen wird der beiderseitige Informations- und Erfahrungsaustausch gefördert und der Kontakt im Sinne optimaler Endkundenbetreuung intensiviert.

Darüber hinaus zeigen Händlerbefragungen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen jeweils aktuelle Bedürfnisse auf, die wir als Verbesserungspotenziale aufnehmen. Ende 2010 fand eine Umfrage zum Thema Marketing statt, welche zahlreiche Aktivitäten wie die bessere Verfügbarkeit von Messe-Tools oder länderspezifischer Produktbilder und Broschüren zu Folge hatte. Im 1. Halbjahr 2011 wurde erstmalig für den neuen Bereich Marine eine Händlerbefragung durchgeführt; daraus wurden Maßnahmen im Bereich Training und Dokumentation abgeleitet.

Auch die 2010 begonnene Endkundenbefragung wurde im Jahr 2011 für weitere Produktgruppen und Länder fortgesetzt. Im 1. Halbjahr 2011 starteten wir darüber hinaus für den deutschen Markt eine qualitative Bedarfserhebung der Servicepartner und Endkunden, deren Ergebnisse in ein umfangreiches Projekt im Bereich Services einfließen.

Die im Jahr 2010 entwickelte „Best Preis Beweis“-Argumentation wurde im Rahmen der internationalen Händlertagung produktübergreifend diskutiert und adaptiert. Noch im Berichtszeitraum wurde die „Best Preis Beweis“-Kampagne in den Produktbereichen Knickarmkrane und Hakengeräte global ausgerollt. Die weiteren Produktdivisionen sollen im Jahr 2012 folgen.

## LIEFERANTEN UND PARTNERUNTERNEHMEN

Wesentliche Beschaffungsfaktoren für PALFINGER sind fortgeschrittene Technologien sowie Innovationen vor allem in den Bereichen Hydraulik, Elektronik und hochfeste Stähle. Die Beschaffung konzentriert sich daher in erster Linie auf den EU-Markt, wo diese Themen verstärkt vorangetrieben werden. Aufgrund des aktuellen Preisdrucks nimmt die Bedeutung der osteuropäischen Beschaffungsmärkte jedoch zu. Die Versorgung als größte Kostenposition des Konzerns mit rund 50 Prozent Anteil an den Gesamtkosten ist gerade auch unter diesem Aspekt ein wesentlicher Treiber der Geschäftsentwicklung.

Im Sinne des kontinuierlichen Anstiegs der Komponentenentwicklung und damit der Produktwettbewerbsfähigkeit pflegen wir zu unseren Lieferanten langfristige Beziehungen. Qualitätssicherungsvereinbarungen mit rund 130 Hauptlieferanten unterstützen dieses Ziel. Die Einbeziehung von ökologischen und sozialen Themen sowie Korruptionsprävention erhöhen die Qualität unserer Lieferantenbeziehungen. Image- und Ausfallsrisiken etwa aufgrund von Nichteinhaltung umweltrechtlicher Auflagen bei Lieferanten werden dadurch frühzeitig reduziert. Bei allen strategischen Partnern sowie sonstigen Lieferanten (z. B. Lackfirmen, Entsorgern, Putz- und Wäschefirmen) führt PALFINGER seit kurzem Befragungen bezüglich deren Umweltmanagementsystem durch. Die Auswertung wird künftig in die Lieferantenbewertung einfließen.

Unser Code of Conduct, in dem ein Bekenntnis zu Umweltschutz und sozialer Verantwortung für die Mitarbeiter und Wirtschaftsethik verankert ist, wurde 2010 in alle Lieferantenverträge mittels Verweis integriert und wird bei zukünftigen Audits entsprechend überprüft. Zur weiteren Optimierung der Lieferanteneinbindung wird alle zwei Jahre ein internationaler Lieferantentag abgehalten, an dem aktuelle Themen und geplante Entwicklungen präsentiert werden.

## LOKALES UMFELD

PALFINGER positioniert sich durch verantwortungsvolles Handeln als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen und leistet durch die wirtschaftlichen Aktivitäten und das soziale Engagement einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

In einem ersten Schritt wird ein entsprechendes Händler- und Vertriebsnetz aufgebaut. Erst wenn die Nachfrage an Produkten in einem Land bzw. einer Area entsprechend groß ist, ziehen wir eine lokale Wertschöpfung – vorerst Montage, später Montage und Fertigung – in Betracht. Dies hat zur Folge, dass lokale Lieferanten und Partnerunternehmen verstärkt zum Einsatz kommen. Ziel dieser Strategie ist, unterschiedlichen Kundenanforderungen mit lokal angepassten Produkten gerecht zu werden und Kosten in einem international wettbewerbsfähigen Umfeld zu optimieren. Zudem werden Abhängigkeiten von Fremdwährungsschwankungen durch diesen „natürlichen Hedge“ minimiert.

---

Zur Erhöhung unserer Lieferantenqualität trägt die stete Kommunikation von ökologischen und sozialen Themen, aber auch Korruptionsprävention maßgebend bei.

---

---

Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und Partnerunternehmen kann PALFINGER unterschiedlichen Kundenanforderungen mit lokal orientierten Produkten gerecht werden.

---

# NACHHALTIGKEITSPROZESS UND -STRUKTUR

## WICHTIGSTE TRENDS 2010/11:

- **Kennzahlen werden jährlich berichtet.**
- **Der Großteil der Maßnahmen aus der vergangenen Berichtsperiode wurde umgesetzt.**
- **Neues Programm für 2012/2013 wurde vom Vorstand beschlossen.**



## BERICHTERSTATTUNG UND NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Durch die jährliche Erhebung von Nachhaltigkeitsdaten kann eine hohe Prozess- und Datenqualitäts-effizienz garantiert werden.

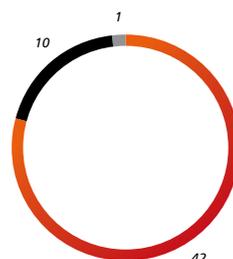
Der Nachhaltigkeitsbericht von PALFINGER erscheint nach wie vor in einem Rhythmus von zwei Jahren, die Datenerhebung findet jedoch jährlich statt. Dies soll eine erhöhte Effizienz im Prozess und eine verbesserte Datenqualität gewährleisten. Die Datenerhebung erfolgte erneut in Form von Fragebogensendungen an alle vollkonsolidierten Gesellschaften bzw. deren Standorte, sofern die Daten nicht bereits zentral über ein Reporting-System verfügbar waren. Überdies wurden Telefonkonferenzen mit Verantwortlichen aus verschiedenen Standorten abgehalten. Eine wesentliche Verbesserung der Datenqualität ist etwa im Human-Ressource-Bereich zu verzeichnen. Der Erhebungsprozess bzw. unsere eingesetzten Systeme weisen dennoch generell Optimierungspotenzial auf. Deshalb soll in den kommenden Jahren weiter an der Schärfung der Definitionen und Systeme gearbeitet werden.

Die Maßnahmen aus dem letzten Programm wurden über ein zentrales bestehendes Tool namens myICS, welches mit dem E-Mail-Aufgaben-Bereich verknüpft ist und daher im Konzern für verschiedenste Kontrollprozesse verwendet wird, an die verantwortlichen Personen zurückgespielt. Dies sollte auch hier eine einheitliche Verfolgung und Berichterstattung gewährleisten. Die Rückmeldung der Aufgaben über dieses System stellte jedoch nicht den entsprechenden Erfolg dar, deshalb wurden zusätzlich mehrere Controlling-Gespräche über alle Bereiche mit den einzelnen Verantwortlichen geführt.

Die technische Abwicklung des Maßnahmentrackings hatte jedoch keine Auswirkung auf den Erfolg der Aufgabenabarbeitung. 79,2 Prozent der Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum umgesetzt werden. Eine Maßnahme aus dem Human-Resource-Bereich wurde gestrichen, weitere 10 Maßnahmen sind nach wie vor in Bearbeitung. Diese werden im Nachhaltigkeitsprogramm 2012 erneut geführt.

### MASSNAHMENSTATUS 2011

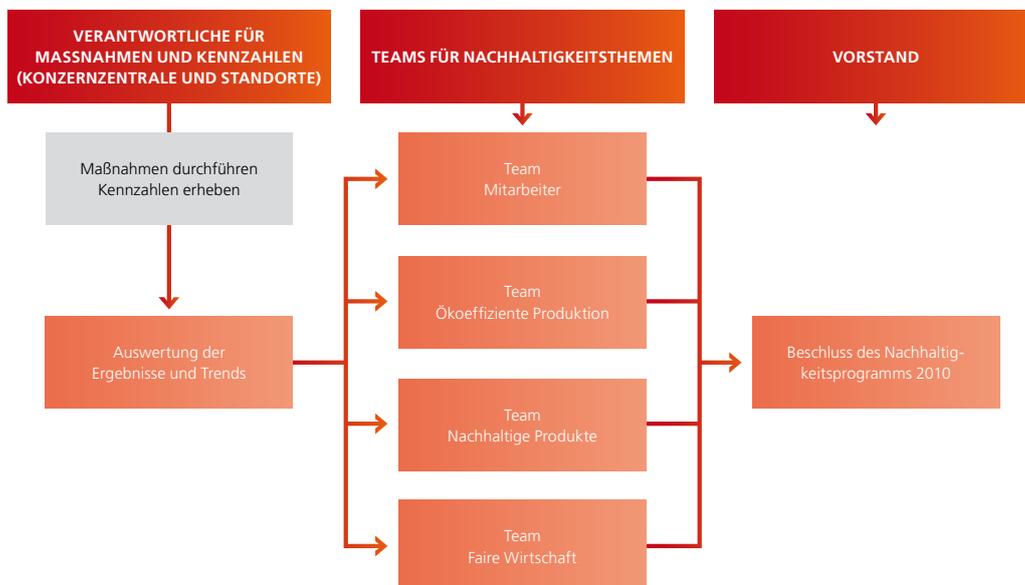
- erledigt
- in Bearbeitung
- abgebrochen



## NACHHALTIGKEITSPROZESS

Der Nachhaltigkeitsprozess hat sich in den vergangenen Jahren bewährt und wurde deshalb weiter beibehalten. Der vorliegende Bericht und die zukünftigen Maßnahmen orientieren sich erneut an den zentralen ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Themen, welche bereits in den Jahren zuvor identifiziert wurden. In der aktuellen Berichtsphase wurde der Status quo bei PALFINGER auf Basis der Kennzahlen sowie Trends der vergangenen Berichtsperiode grafisch ausgewertet. Im Anschluss wurden sie verschiedenen Teams – „Mitarbeiter“, „Ökoeffiziente Produktion“, „Nachhaltige Produkte“ und „Faire Wirtschaft“ – im Rahmen von Workshops präsentiert und Entwicklungen interpretiert. Überdies wurde die Maßnahmenumsetzung besprochen und ein neues Nachhaltigkeitsprogramm entworfen, welches dem Vorstand von Workshopteilnehmern präsentiert und letztendlich beschlossen wurde.

### PALFINGER NACHHALTIGKEITSPROZESS



#### MASSNAHMEN 2012/13:

- **Zentrales Reportingsystem für Nachhaltigkeit**  
 Ökologische und soziale Kennzahlen werden verstärkt in softwaregestützte Reportingsysteme integriert. Damit soll der Berichtsprozess beschleunigt und weiter standardisiert werden.

# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

In der folgenden Tabelle sind jene Maßnahmen aufgeführt, die unser Nachhaltigkeitsprogramm für die kommenden beiden Jahre bilden. Zudem gibt sie einen Überblick über den aktuellen Status derjenigen Maßnahmen, die wir uns im vergangenen Bericht vorgenommen haben.

Maßnahmen aus verganginem Bericht 2008/09	
● = erledigt	● = in Bearbeitung
● = gestrichen	
<b>FAIRE WIRTSCHAFT</b>	
	<b>Status</b>
<b>Lieferanten Code of Conduct weltweit im Einkauf</b>	●
<b>Interne Audits zum Code of Conduct im Einkauf</b>	●
<b>Auswertung zu Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferantenaudits</b>	●
<b>CSR als Teil von Ausschreibungen</b>	
Anpassung der Entscheidungsmatrix: Ausschreibungen ab einem bestimmten Volumen sollen CSR-Aspekte erfüllen.	
<b>Genauere Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferantenaudits</b>	
Weitere Präzisierung der Sozial- und Umweltkriterien in der Checkliste für Lieferantenaudits. Dadurch soll eine detailliertere Nachhaltigkeitsprüfung der 130 strategischen Lieferanten erfolgen. Die Prüfung soll flexibel auf verschiedene ökologische/soziale Risiken je nach Herkunftsland sowie kritische Produktionsprozesse (z. B. Galvanik, Lackierung) angepasst werden.	
<b>Vorteil für Lieferanten mit CSR-Engagement</b>	
In der Bewertung der Lieferanten sollen ökologische und soziale Aspekte in Zukunft mit Punkten bewertet werden (z. B. Existenz eines Umweltmanagementsystems).	
<b>Kommunikation der Bedeutung von CSR für Lieferanten</b>	
Lieferanten wird verstärkt kommuniziert, dass CSR-Engagement bei der Listung bei PALFINGER Vorteile bringt – etwa beim Lieferantentag am 20. September 2012.	
<b>UNTERNEHMENSETHIK UND KORRUPTIONSPRÄVENTION</b>	
	<b>Status</b>
<b>Bekanntmachen Integrity Line</b>	●
<b>Aufnahme des PALFINGER Code of Conduct in alle wesentlichen Verträge</b>	●
<b>Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter</b>	
Verschiedene Aspekte von Unternehmensethik sollen Teil der Schulung für neue Mitarbeiter werden: Integrity Line, Richtlinie zu Geschenkannahme, generelle Werte, Code of Conduct. Die Schulungsunterlagen werden entsprechend angepasst.	
<b>Round Table Unternehmensethik</b>	
Cases aus den Medien werden intern zur Diskussion gestellt, um ethisches Verhalten im Unternehmen zu stärken. Dazu werden Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf, Zahlungsverkehr und Personalwesen eingeladen.	
<b>SPENDEN UND SPONSORING</b>	
	<b>Status</b>
<b>Keine Spenden an parteinahe Organisationen</b>	
PALFINGER gab auch bisher keine Spenden an parteinahe Organisationen. Nun wird der Grundsatz, keine Spenden an Parteien, parteinahe oder sonstige politische Organisationen zu tätigen, offiziell in die Marketingrichtlinie aufgenommen.	
<b>Neuausrichtung des Sozialprojekts „Pescar“</b>	
In Brasilien wird das Ausbildungsprojekt für junge Menschen aus sozial benachteiligten Familien neu konzipiert, etwa mit einer neuen Ausbildungsschiene für Schweißer.	
<b>WIRTSCHAFTLICHE SICHERHEIT</b>	
	<b>Status</b>
<b>Organisatorische Unterstützung für betriebliche Altersvorsorge</b>	●
<b>Fortführung Living Wages</b>	●
Auswahl potenzieller Methoden zur Errechnung von Living Wages und Anwendung im Rahmen eines Pilotprojektes an einem unserer Standorte.	
<b>GESUNDHEIT UND SICHERHEIT</b>	
	<b>Status</b>
<b>HR-Maßnahmen aus Brasilien analysieren</b>	●
<b>Kriseninterventionsteam</b>	●
<b>Global einheitliche Definition von Unfällen</b>	●
<b>Konzern-Mindeststandard für Sicherheit</b>	●
<b>Lokale Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit</b>	
Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Gesundheitsinitiativen (z. B. PALfit) und Sicherheit vorantreiben. Dabei soll das Prinzip, Gesundheit und Sicherheit partizipativ über Einbindung der Mitarbeiter zu fördern, fest verankert sein. Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen werden gebildet, die in allen PALFINGER Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben.	

**GESUNDHEIT UND SICHERHEIT** **Status**

**Einheitliches Reporting einzelner Unfälle**

Neben Ausfallzeiten werden konzernweit auch einzelne Unfälle nach einer einheitlichen Definition bezüglich ihrer Schwere berichtet. Dies unterstützt den lokalen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

**Best-Practice-Pool für Gesundheitsinitiativen**

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Gesundheitsinitiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

**AUS- UND WEITERBILDUNG** **Status**

**10 Tage Weiterbildung für indirekt produktive Mitarbeiter** –

**Anlernprogramme für Schweißer in Nordamerika** ●

**Einführung konzernweiter Mitarbeitergespräche für indirekt produktive Mitarbeiter weiter forcieren** ●

**Initiierung eines Projektes zum 50-Plus-Management** ●

**Erhöhung des Frauenanteils** ●\*

**Frauen im Führungskräfte-Nachwuchsprogramm (Trainee, Werbemaßnahmen, etc.)** ●

**Schülerinnen in technische Berufe** ●

**Screening für Beschäftigungsmöglichkeit** ●

Analyse durch Experten. Wo können Mitarbeiter mit Behinderung eingesetzt werden?

**Forcierung lokaler Managementteams** ●

**Mitarbeiter-Zufriedenheitsbefragung** ●

**Frauen in Führungskräfte trainings**

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern zu steigern, werden bei der Auswahl der Kandidaten für interne Führungskräfte trainings Frauen forciert.

**Personalmarketing für Frauen**

Frauen sollen verstärkt für technische Positionen bei PALFINGER rekrutiert werden. Ein Schwerpunkt im Personalmarketing wird die Kommunikation der guten Chancen für Frauen bei PALFINGER sein – dies betrifft sowohl das Personalmarketing für Lehrlinge als auch das für Managementpositionen.

**Diversity-Zirkel**

Frauen bei PALFINGER erarbeiten Vorschläge für eine gendergerechte Unternehmenskultur. Die Ergebnisse des Einkommensberichts in Österreich werden dabei ebenfalls reflektiert.

**Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen**

Der Anteil von Kollegen mit Behinderung soll durch diverse Maßnahmen erhöht werden – etwa durch bessere Kommunikation von Chancengleichheit und Förderung von Inklusion.

**KLIMASCHUTZ UND CORPORATE CARBON FOOTPRINT** **Status**

**Stärkere Verankerung von Ökologie in unserer Werksnorm** ●\*

**Überprüfung des Einsatzes von Wärmerückgewinnung, diverse Maßnahmen zur Reduktion des Wärmeenergie-, Kraftstoff- und Stromverbrauchs an den Standorten** ●

**Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs u. a. auch im Rahmen des Facility-Management-Projekts** ●

**Ausbildung: Europäischer Energiemanager** ●

**Optimierung der Flotte** ●

**Leuchtturmprojekte für Energieeffizienz**

In Österreich und Osteuropa, wo die Energieeffizienz-Initiative „Facility Management“ bereits läuft, werden weitere Leuchtturmprojekte etabliert. Beispiele: Einführung von Energiemanagementsystemen, Aufbau von Gebäudeleitsystemen zur Detailsteuerung des Energieverbrauchs, Einsatz von LED-Beleuchtung.

**Energieeffizienz-Initiative auf Nord- und Südamerika ausweiten**

Kompetenzen für Energieeffizienz werden aufgebaut, die dem Ausbildungsstandard „europäischer Energiemanager“ entsprechen. Ein PALFINGER Energiesparleitfaden wird konzernweit die Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.

**Best-Practice-Pool für Energieeffizienz**

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Energieeffizienz-Initiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

**Nachhaltigkeitszertifikat für neues Headquarter**

Das neu zu errichtende Gebäude für das PALFINGER Headquarter in Österreich soll das Nachhaltigkeitszertifikat „DGNB Silber“ erreichen.

**RESSOURCENSCHONUNG** **Status**

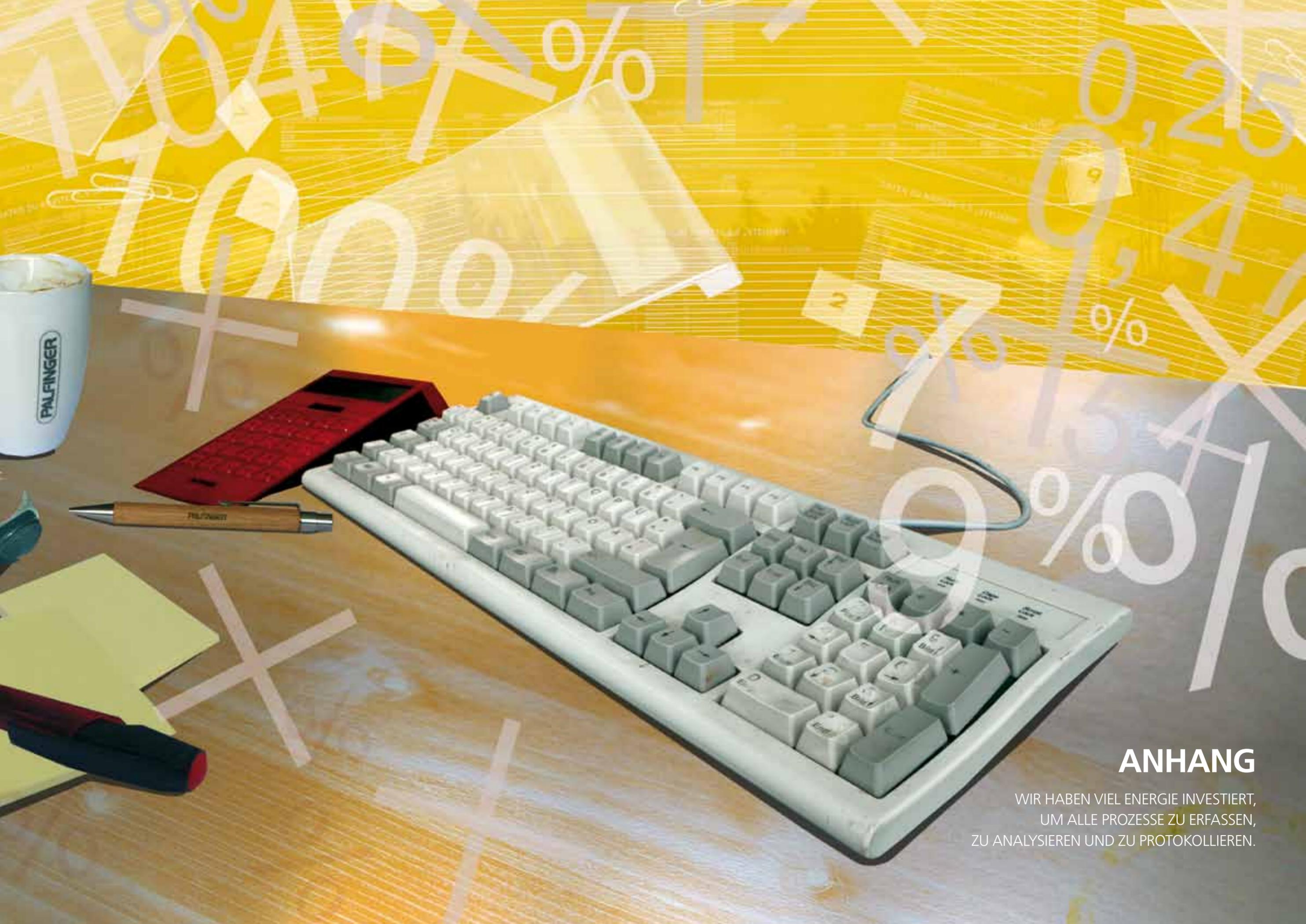
**Entwicklung von Umweltstandards für PALFINGER Werke in verschiedenen Regionen und für den Gesamtkonzern** ●\*

**Optimierung der Lackierung** ●

**Umwelt in Risikoaudits integrieren** ●

RESSOURCENSCHONUNG	Status
<b>PALFINGER Umweltstandard – Konzernrichtlinien durch Umweltaspekte erweitern</b>	●
<b>Konzernweites Umweltreportingsystem</b> Jeder Standort berichtet Umweltkennzahlen über ein PALFINGER Reportingsystem. Jeder Standort weist darin auch spezifische Kennzahlen aus, die Fortschritte in der Effizienz konzernweit einheitlich darstellen.	
<b>Lokale Beauftragte für Umweltschutz</b> Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Energieeffizienz und Umweltschutz vorantreiben. Teams steuern in allen Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	
ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE BEIM EINSATZ UNSERER PRODUKTE	Status
<b>Weltweite Sicherheitsstandards prüfen</b>	●
<b>Weiterentwicklung auf Basis von Normen</b>	●
<b>Diverse Sicherheitsmaßnahmen bei Hubladebühnen, Hakengeräten und Kranen</b>	●
<b>Leichtere PALfit Containerwechselsysteme</b>	●
<b>Verkauf elektrisch betriebener Ladebordwände</b>	●
<b>Diverse Maßnahmen zur Reduktion der Wartungs- und Servicekosten</b>	●
<b>Ausdehnung des wartungsfreien Schubsystems auf weitere Krantypen</b>	●
<b>Anteil von biologisch abbaubarem Hydrauliköl über Kampagne steigern</b>	●
<b>Prüfung: Chrom-VI-freie Produkte</b>	●
<b>Reduktion bei der Verwendung galvanisierter Teile bei Ladebordwänden</b>	●
<b>Bewusstseinskampagne zur Ökoeffizienz</b>	●
<b>Projekt Carbon Footprint</b> Vorteile leichterer PALFINGER Produkte in der Logistik	●
<b>Weiterführung der Kommunikation unserer Umweltinitiativen im Produktbereich</b>	●
<b>Integration öko-sozialer Trends in die strategische Unternehmensplanung (SUP)</b>	●
<b>Prototyp eines vollautomatischen Einstiegsystems für Rollstuhlfahrer</b> EU-Forschungsprojekt für MBB Einstieghilfen beim Schienenverkehr	●
<b>Erfassung der Branchen im E-Claim verbessern</b> Optimierung der Erfassung der Branchen der Endkunden, an welche PALFINGER Produkte geliefert werden.	●
<b>Neue Website: Umweltaspekte und Sicherheit bei Produkten</b> Auf der neuen Website werden die Produkte im Vordergrund stehen. Bei allen Produktgruppen sollen Umwelt- und Sicherheitsvorteile hervorgehoben werden.	
<b>Nachhaltigkeit auf der Händlertagung Juni 2012</b> Umwelt- und Sicherheitsthemen bei PALFINGER Produkten werden auf der Händlertagung 2012 ein Schwerpunktthema bilden.	
<b>Umweltkriterien für Produktentwicklung</b> Es soll sichergestellt werden, dass Umweltkriterien wie etwa Reduktion von Problemstoffen, Reparaturfähigkeit, Trennbarkeit/Recyclierbarkeit konzernweit in jedem PALFINGER Produktentwicklungsprozess verankert sind.	
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	Status
<b>Managementsysteme für Umwelt/Energie prüfen</b>	●
<b>Prüfung, ob an den Standorten Köstendorf (AT) und Caussade (FR) ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt werden soll</b>	●
<b>Prüfung, ob am Standort Tenevo (BG) ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt werden soll</b>	●
<b>Video-/Telefonkonferenz mit Umweltbeauftragten</b>	●
<b>Nachhaltigkeit in Unternehmenszielen</b>	●
<b>Nachhaltigkeit in der Strategieentwicklung</b> Im Strategischen Unternehmensentwicklungsprozess 2012 werden ökologische und soziale Themen als ein Schwerpunktthema aufgenommen.	
<b>Einführung eines Human-Capital-Management-Systems</b>	
<b>Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten</b> Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 werden an den Standorten Madal (BR), Tenevo (BG) und Shenzhen (CN) eingeführt.	
<b>Zentrales Reportingsystem für Nachhaltigkeit</b> Ökologische und soziale Kennzahlen werden verstärkt in softwaregestützte Reportingsysteme integriert. Damit soll der Berichtsprozess beschleunigt und weiter standardisiert werden.	
<b>Konzernkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte</b> Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich aus. Ziel: Teambuilding, Klärung von Fragen zu Reportingsystemen, Austausch von Best Practices.	

\*Alte Maßnahmen wurden im Zuge der Prüfung bzw. Abarbeitung neu definiert und im aktuellen Programm neu aufgenommen. Deshalb sind die ursprünglichen Maßnahmen mit dem Status „Erledigt“ versehen.



## ANHANG

WIR HABEN VIEL ENERGIE INVESTIERT,  
UM ALLE PROZESSE ZU ERFASSEN,  
ZU ANALYSIEREN UND ZU PROTOKOLLIEREN.

## BERICHTSPROFIL UND -GRENZEN

Im aktuellen Bericht wurden die Kennzahlen im Vergleich zur vergangenen Berichtsperiode umfassender dargestellt: Anstatt eines Drei-Jahres-Trends wurde der Verlauf über vier Jahre hinweg abgebildet. Dadurch kann die Entwicklung der Indikatoren besser interpretiert werden. Das Jahr 2008 war bei PALFINGER ein wirtschaftlich erfolgreiches Jahr. Die Indikatoren aus diesem Jahr stellen damit gute Vergleichswerte für das Jahr 2011 dar, das ebenfalls aus ökonomischer Sicht sehr positiv verlief. Anhand der Jahre 2009 und 2010 kann nachvollzogen werden, wie sich die Wirtschaftskrise auf die Nachhaltigkeits-Performance von PALFINGER auswirkte. Die Darstellung im Vier-Jahres-Trend ermöglicht somit die umfassende Darstellung der Effekte des wirtschaftlichen Abschwungs und der anschließenden Erholung.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich 2014 veröffentlicht. Die Auswahl der berichteten Themen orientiert sich an den in den bereits existierenden Berichten als wesentlich identifizierten. Neue Impulse entstanden in den Diskussionen des Nachhaltigkeits-teams, welches sich aus Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche zusammensetzt.

Der vorliegende Bericht umfasst alle vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Folgende Standorte sind im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt:

Kasern (AT), Lengau (AT), Köstendorf (AT), Elsbethen (DE), Ainring (DE), Löbau (DE), Ebersbach (DE), Seiffhennersdorf (DE), Krefeld (DE), Ganderkesee (DE), Caussade (FR), Silly en Gouffern (FR), Eredebodegem (BE), NDM Barneveld\* (NL), Fast RSQ Barneveld\* (NL), Welwyn Garden City (GB), Cadelbosco (IT), Marburg (SI), Marine Marburg\* (SI), Cluj-Napoca (RO), Delnice (HR), Bratislava (SK), Cherven Brjag (BG), Tenevo (BG), Niagara Falls (CA), Tiffin (US), Council Bluffs (US), Birmingham (Palfleet, US), Atlanta (Palfleet, US), Charlotte (Palfleet, US), Dallas (Palfleet, US), Fort Lauderdale (Palfleet, US), Indianapolis (Palfleet, US), Louisville (Palfleet, US), Council Bluffs (Palfleet, US), Nashville (Palfleet, US), Tiffin (Palfleet, US), Trenton\* (US), Oklahoma City\* (US), Cerritos (US), Caxias do Sul (BR), Singapur (SG), Marine Singapur\* (SG), Shenzhen (CN), Chennai\* (IN), Hung Yen\* (VN).

Die mit \* gekennzeichneten Standorte wurden in den letzten Jahren neu erworben und sind erstmals im Folgejahr des Erwerbszeitpunkts in die Berichterstattung einbezogen. Die im Jahr 2011 neu erworbenen/gegründeten Standorte in Norwegen und Russland wurden im betreffenden Jahr nicht berücksichtigt. Ab dem nächsten Bericht werden diese Standorte voll in die Datenerfassung integriert.

Bedingt durch die hohe Anzahl an Standorten haben wir uns entschieden, die Art der im Bericht verwendeten Darstellungen zu ändern. Statt Daten einzeln für jeden Standort darzustellen, werden diese für die Regionen West- bzw. Osteuropa, Nord- und Südamerika sowie Asien zusammengefasst.

## INDEX ZUR GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative werden zur Erreichung des **GRI-Level A+** alle G3-Kernindikatoren sowie darüber hinausgehend auch einzelne zusätzliche Indikatoren im Bericht behandelt. Die jeweiligen Verweise sind im nachfolgenden Index aufgeführt.

Kernindikator gemäß GRI G3  
Zusatzindikator gemäß GRI G3

● = vollständig erfüllt      ● = teilweise erfüllt      ○ = nicht relevant      – = nicht berichtet

NR.	INDIKATOR	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
<b>Profil/Berichtsparameter/Governance</b>			
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation		●
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen		●
2.1	Name der Organisation		●
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen		●
2.3	Organisationsstruktur		●
2.4	Hauptsitz der Organisation		●
2.5	Anzahl und Namen der Länder		●
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform		●
2.7	Märkte, die bedient werden		●
2.8	Größe der berichtenden Organisation		●
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum		●
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise		●
3.1	Berichtszeitraum für die im Bericht enthaltenen Informationen		●
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts		●
3.3	Berichtszyklus		●
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt		●
3.5	Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts		●
3.6	Berichtsgrenze		●
3.7	Angabe besonderer Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts		●
3.8	Die Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten sowie andere Einheiten		●
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten		●
3.10	Auswirkung der neuen Darstellung von Informationen aus alten Berichten		●
3.11	Wesentliche Veränderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen		●
3.12	Index		●
3.13	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte		●
4.1	Corporate-Governance-Struktur der Organisation		●
4.2	Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist		●
4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat: Angabe der Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind		●
4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren		●
4.5	Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung		●
4.6	Bestehende Mechanismen zur Vermeidung von Interessenskonflikten		●
4.7	Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans		●
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien		●
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans		●
4.10	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst		●
4.11	Erklärung hinsichtlich Vorsorgeansatz bzw. Vorsorgeprinzip		●
4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen		●
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen		●
4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholdergruppen		●
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder		●
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern		●
4.17	Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden		●
<b>NR. ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>			
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		●
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels		●
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen		●
EC4	Bedeutende öffentliche Zuwendungen		●
EC5	Standardeintrittsgehälter vs. Mindestlohn	Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter	●
EC6	Beziehung zu lokalen Zulieferern		●
EC7	Lokales Personal		●
EC8	Auswirkung von Investitionen in Infrastruktur		●
EC9	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Fair Steuern	●
<b>NR. ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN</b>			
EN1	Eingesetzte Materialien		●
EN2	Anteil Recyclingmaterialien		●
EN3	Direkter Energieverbrauch		●
EN4	Indirekter Energieverbrauch		●
EN5	Eingesparte Energie	Facility Management	●
EN6	Initiativen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz	Nachhaltige Produkte/umweltgerecht gestaltete Produkte	●
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	Facility Management	●
EN8	Gesamtwasserentnahme		●
EN9	Wasserquellen		●
EN10	Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser		●
EN11	Schutzgebiete	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete	●
EN12	Biodiversität	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Biodiversität	●

INDEX ZUR GLOBAL REPORTING INITIATIVE

NR.	ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete und Biodiversität	●
EN14	Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete und Biodiversität	●
EN15	Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete und Biodiversität	●
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen		●
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	Nicht relevant, da keine nennenswerten Emissionen dieser Art	●
EN18	Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen	Facility Management	●
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	Nicht relevant, da keine nennenswerten Emissionen dieser Art	●
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen	Nicht relevant, da keine nennenswerten Emissionen dieser Art	●
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen		●
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls		●
EN23	Wesentliche Freisetzungen	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Freisetzungen.	●
EN24	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens		●
EN25	Abwassereinleitungen		●
EN26	Initiativen zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten/Dienstleistungen		●
EN27	Rücknahme von Verpackungsmaterial	Nicht relevant, da Verpackungsmaterial nicht in großem Umfang anfällt	●
EN28	Bußgelder und nichtmonetäre Strafen aufgrund von Verstößen gegen Umweltrecht		●
EN29	Umweltauswirkungen des Transports		●
EN30	Umweltschutzausgaben und -investitionen		-

NR.	GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MITARBEITER	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Region		●
LA2	Fluktuation der Mitarbeiter		●
LA3	Betriebliche Leistungen		-
LA4	Mitarbeiter mit Kollektivvertrag		●
LA5	Mitteilungsfristen für wesentliche Änderungen	Im Berichtszeitraum fand kein umfassender Mitarbeiterabbau statt. Eine konzernweite Regelung zu Mitteilungsfristen besteht derzeit nicht.	●
LA6	Arbeitsschutzausschüsse		-
LA7	Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle		●
LA8	Gesundheitsvorsorge		●
LA9	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden		-
LA10	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter		●
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen		●
LA12	Regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung		●
LA13	Zusammensetzung der Organisationsleitung		●
LA14	Vergleich Grundgehalt Männer/Frauen		●

NR.	GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MENSCHENRECHTE	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln		●
HR2	Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft werden		●
HR3	Menschenrechtsschulungen		-
HR4	Diskriminierungsfälle	Es wurden keine Fälle von Diskriminierung im Berichtszeitraum bekannt, gerichtsanhängig oder führten zu Strafzahlungen.	●
HR5	Risiko der Verletzung der Versammlungsfreiheit		●
HR6	Risiko von Kinderarbeit		●
HR7	Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit		●
HR8	Sicherheitspersonal		●
HR9	Ureinwohner		●

NR.	GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: GESELLSCHAFT	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
SO1	Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen		●
SO2	Untersuchung der Korruptionsanfälligkeit		●
SO3	Antikorruptionsschulungen		●
SO4	Antikorruptionsmaßnahmen		●
SO5	Öffentlich vertretene Positionen	Derzeit wird Lobbying in keinem nennenswerten Ausmaß betrieben.	●
SO6	Beiträge an politische Parteien		●
SO7	Klagen Verstöße Wettbewerbsrecht		●
SO8	Strafen wegen Rechtsverstößen		●

NR.	GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: PRODUKT	VERWEIS/ERKLÄRUNG	STATUS
PR1	Produktsicherheit		●
PR2	Verstöße gegen Gesundheitsbestimmungen durch Produkte		●
PR3	Produktinformation über Nachhaltigkeitsaspekte		●
PR4	Verstöße gegen Produktinformationsbestimmungen		●
PR5	Kundenzufriedenheit		●
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen und Standards bezüglich Werbung und Sponsoring	Nur relevant in Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb. Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR7	Nichteinhaltung von werberechtlichen Vorschriften	Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR8	Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen	Es sind keine Verstöße bekannt.	●
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften bezüglich der Produktverwendung		●

## BESTÄTIGUNGSVERMERK ERNST & YOUNG UNABHÄNGIGER BESTÄTIGUNGSBERICHT

Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2010/2011 der PALFINGER AG.

### Auftrag

Wir wurden von der PALFINGER AG zur Durchführung einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bezüglich der Aussagen und Daten des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts 2010/2011 (nachfolgend „Bericht“) beauftragt.

Wir führten den Auftrag durch, um eine begrenzte Prüfsicherheit darüber zu erlangen, inwieweit die Informationen in allen wesentlichen Belangen eine verlässliche und ausreichende Darstellung der Richtlinien, Geschäftstätigkeit, Ereignisse und Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit im Berichtszeitraum 2010/2011 geben.

Unsere Prüfungshandlungen wurden gesetzt, um eine begrenzte Prüfsicherheit als Grundlage für unsere Beurteilung zu erlangen. Der Umfang der Prüfungshandlungen zur Einholung von Prüfungsnachweisen ist geringer als jene für hinreichende Prüfsicherheit (wie beispielsweise bei Jahresabschlussprüfungen), sodass ein geringerer Grad an Prüfsicherheit gegeben ist.

Die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“<sup>1</sup> in der Fassung vom 21. Februar 2011, herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, sind Grundlage dieses Auftrags. Unsere Haftung ist gemäß Kapitel 8 beschränkt. Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässige verschuldete Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme gegenüber der PALFINGER AG und Dritten insgesamt EUR 726.730.

### Einschränkungen des Prüfauftrages

- Vorjahreszahlen wurden von uns grundsätzlich keiner prüferischen Durchsicht unterzogen, es sei denn, dies war für Plausibilitätsverproben erforderlich.
- Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften finanziellen Leistungsindikatoren wurden von uns keiner weiteren Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen. Wir überprüfen lediglich die GRI-konforme Darstellung dieser Daten im Bericht.

### Kriterien

Die Informationen des Berichts wurden auf Basis der folgenden für das Geschäftsjahr 2010/2011 maßgeblichen Kriterien (nachfolgend „die Kriterien“) erstellt:

- G3.0 Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) Anwendungsniveau A+<sup>2</sup>

Wir beurteilen den Bericht anhand dieser Kriterien und gehen davon aus, dass diese Kriterien für die Durchführung unseres Prüfauftrags angemessen sind.

### Verantwortung des Managements

Das Management der PALFINGER AG ist für die Erstellung des Berichts und für die darin enthaltenen Informationen, in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien, verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Entwicklung, Implementierung und Sicherstellung von internen Kontrollen. Diese sind für die Erstellung des Berichts maßgeblich, um wesentliche falsche Angaben auszuschließen. Weiters beinhaltet die Verantwortung die Auswahl und Anwendung geeigneter Standards sowie Bewertungsmethoden und Schätzungen, welche in Anbetracht der Umstände angemessen sind.

### Unsere Vorgehensweise

Unsere Verantwortung besteht darin, ein Urteil über die Informationen im Bericht auf Basis einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit abzugeben.

Wir haben unseren Prüfauftrag unter Beachtung des „International Federation of Accountants‘ ISAE3000“ Standards<sup>3</sup> sowie des von der „International Federation of Accountants“ (IFAC) herausgegebenen „Code of Ethics for Professional Accountants“ – worin Regelungen zu unserer Unabhängigkeit enthalten sind – geplant und durchgeführt. Wir haben alle erforderlichen Prüfungshandlungen durchgeführt, um eine ausreichende und geeignete Basis für unser Urteil sicherzustellen. Wesentliche Prüfungshandlungen von uns waren:

- Beurteilung der Angemessenheit der Kriterien für Zwecke unseres Auftrages;
- Gesamtüberblick zur Unternehmenstätigkeit sowie zur Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens;
- Überprüfung des Nachhaltigkeits-Managements einschließlich der Reporting-Systeme und -Prozesse, welche die Erhebung der Informationen für den Bericht unterstützen;
- Stichprobenweise Überprüfung der Anwendung der Kriterien zur Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen;
- Überprüfung der wesentlichen Schätzungen und Berechnungen, welche für die Erstellung des Berichtes eingesetzt wurden;
- Überprüfung einzelner, relevanter Informationen auf Plausibilität;
- Identifizierung inhärenter Risiken, welche Einfluss auf die Zuverlässigkeit der Informationen haben, und gegebenenfalls Erhebungen, in welchem Umfang solche Risiken durch interne Kontrollen abgedeckt sind;
- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen auf Unternehmensebene;
- Durchführung von Interviews mit Unternehmensverantwortlichen der PALFINGER AG, um die Implementierung der im Bericht beschriebenen Grundsätze und Maßnahmen zu verifizieren;
- Begehung des Standortes Lengau einschließlich Interviews vor Ort;
- Beurteilung des zutreffenden Gesamteindrucks der im Bericht dargestellten Informationen.

### Unsere Beurteilung

Auf Grundlage unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Informationen im Bericht in allen wesentlichen Belangen nicht eine verlässliche und ausreichende Darstellung der Richtlinien, Geschäftstätigkeit, Ereignisse und Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit während des Berichtszeitraums 2010/2011 in Übereinstimmung mit den G3.0 Richtlinien der Global Reporting Initiative, Anwendungsniveau A+ sind.

### Anmerkung

Unsere Feststellungen und Empfehlungen zur Verbesserung des Berichtserstellungsprozesses werden in einem Bericht an das Management der PALFINGER AG dargelegt.

Wien, 2. Mai 2012

ERNST & YOUNG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Brigitte Frey e.h.

ppa. Christine Jasch e.h.

<sup>1</sup>[http://www.kwt.or.at/de/PortalData/2/Resources/downloads/downloadcenter/AAB\\_2011\\_de.pdf](http://www.kwt.or.at/de/PortalData/2/Resources/downloads/downloadcenter/AAB_2011_de.pdf)

<sup>2</sup><http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Online/>

<sup>3</sup>International Federation of Accountants' International Standard for Assurance Engagements Other than Audits or reviews of Historical Financial Information (ISAE3000)

## DATENANHANG

### DATEN ZU STEUERN

Ertragsteuern (exkl. Steuerlatenzen, in TEUR)	2011	2010	2009	2008
Belgien	0	0	0	0
Brasilien	1	497	-52	1.200
Bulgarien	0	0	0	0
China	0	0	0	0
Deutschland	3.841	2.678	1.755	3.443
Frankreich	846	0	0	16
Großbritannien	0	-4	-6	1
Indien	0	0	-	-
Italien	496	189	224	630
Kanada	0	3	39	-480
Kroatien	0	0	0	0
Niederlande	1.354	775	-	-
Norwegen	0	-	-	-
Österreich	3.552	1.208	-334	14.076
Rumänien	0	-	-	-
Russland	73	-	-	-
Singapur	44	40	-14	33
Slowakei	8	5	5	10
Slowenien	0	0	0	0
USA	-529	921	28	11
Vietnam	0	-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>9.686</b>	<b>6.312</b>	<b>1.643</b>	<b>18.940</b>

### DATEN ZU FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER

Verteilung der Wertschöpfung (in EUR)	2011	2010	2009	2008
<b>Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)</b>	<b>848.954.217</b>	<b>654.952.784</b>	<b>507.729.397</b>	<b>797.132.215</b>
<b>Finanzströme an Stakeholder</b>				
Lieferanten (Betriebskosten)	564.800.803	406.907.823	373.165.690	529.038.529
Personal (Löhne und Gehälter)	216.858.351	178.722.187	149.177.268	167.002.670
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	22.009.760	11.071.577	27.649.794	34.810.247
Dividende an Aktionäre (Eigenkapital)	11.599.937	1.085.000	17.288.060	28.231.000
Zinsaufwand (Fremdkapital)	10.409.822	9.986.577	10.361.734	6.579.247
Öffentliche Stellen (abzüglich Subventionen)	11.639.541	7.566.653	1.104.191	22.172.291
Ertragsunabhängige Steuern	3.229.369	2.242.469	254.513	4.647.534
Steueraufwand (Einkommensteuer)	9.686.278	6.312.094	1.642.688	18.938.182
Subventionen	-1.276.106	-987.910	-793.010	-1.413.425
Spenden und Sponsoring	406.807	340.301	390.228	614.935

Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert) beinhalten Umsatz, Erträge aus sonstigen Leistungen, Erträge aus Anlagenverkauf, Erträge aus Mieten, Zinserträge (Kreditinstitute), Zinserträge (Finanzierungsleasing). Betriebskosten beinhalten Materialaufwand und bezogene Leistungen, sonstigen betrieblichen Aufwand (ohne ertragsunabhängige Steuern), Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen im Vorjahr. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen aus dem aktuellen Jahr werden abgezogen.

Personalkosten beinhalten Löhne und Gehälter zuzüglich Abfertigungen, Altersvorsorge sowie gesetzlichen und sonstigen Sozialaufwand. Zahlungen an Kapitalgeber beinhalten Dividenden an Kapitalgeber,

Zinsaufwand (Kreditinstitute), Zinsaufwand (Finanzierungsleasing). Kosten für Eigen- und Fremdkapitalgeber werden im vorliegenden Bericht getrennt ausgewiesen. Zahlungen an öffentliche Stellen beinhalten Steueraufwand (Einkommensteuer) und ertragsunabhängige Steuern (Grundsteuer etc). Spenden sind freiwillig erbrachte soziale Leistungen an die Gesellschaft in monetärer Form oder in Form von Sachspenden. Sponsoring betrifft finanzielle Unterstützung von Sport, Kultur, Organisationen für das öffentliche Gemeinwohl (Feuerwehr, Polizei, Bundesheer) und ist mit einem kommunikativen Nutzen für PALFINGER verbunden. Sponsoring beinhaltet keine Werbeaufwendungen (Repräsentationsmaterial Catering etc.).

### DATEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Alle Mitarbeiterzahlen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31. Dezember. Direkt produktive Mitarbeiter sind direkt mit der Erstellung von Produkten betraut, indirekt produktive Mitarbeiter arbeiten in unterstützenden Prozessen wie z. B. Verwaltung.

Mitarbeiter im Konzern nach Headcounts	2011	2010	2009	2008
<b>Anzahl der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt (laut Geschäftsbericht)</b>	<b>5.600</b>	<b>4.671</b>	<b>4.517</b>	<b>4.664</b>
<b>Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.</b>	<b>6.043</b>	<b>5.045</b>	<b>4.370</b>	<b>4.982</b>
<b>Berechnungsbasis für Mitarbeiterkennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht (per 31.12.)</b>	<b>5.856</b>	<b>4.852</b>	<b>4.366</b>	<b>4.468</b>
Davon beschäftigte Mitarbeiter bei PALFINGER	5.601	4.671	4.355	4.382
Leasing-Mitarbeiter	255	181	11	86

<b>Beschäftigungsentwicklung nach Regionen (inkl. Leasing-Mitarbeiter)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<b>Westeuropa</b>	<b>2.673</b>	<b>2.395</b>	<b>2.274</b>	<b>2.249</b>
Stammbelegschaft	2.288	2.216	2.158	2.220
Mitarbeiter neuer Standorte	263	107	107	0
Leasing-Mitarbeiter	122	72	9	29
<b>Osteuropa</b>	<b>1.564</b>	<b>1.283</b>	<b>1.099</b>	<b>1.517</b>
Stammbelegschaft	1.363	1.195	1.096	1.461
Mitarbeiter neuer Standorte	106	3	3	0
Leasing-Mitarbeiter	95	85	0	56
<b>Nordamerika</b>	<b>994</b>	<b>632</b>	<b>532</b>	<b>182</b>
Stammbelegschaft	181	166	162	181
Mitarbeiter neuer Standorte	781	448	369	0
Leasing-Mitarbeiter	32	18	1	1
<b>Südamerika</b>	<b>409</b>	<b>438</b>	<b>417</b>	<b>478</b>
Stammbelegschaft	409	438	417	478
Mitarbeiter neuer Standorte	0	0	0	0
Leasing-Mitarbeiter	0	0	0	0
<b>Asien</b>	<b>216</b>	<b>104</b>	<b>44</b>	<b>42</b>
Stammbelegschaft	70	62	43	42
Mitarbeiter neuer Standorte	140	36	0	0
Leasing-Mitarbeiter	6	6	1	0

<b>Fluktuation (inkl. aller Abgänge)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
AG – Kasern (AT)	24	27	7	5
PEU – Kasern (AT)	31	34	101	56
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	15	11	23	24
Elsbethen (DE)	9	6	10	11
Ainring (DE)	31	0	32	7
Löbau (DE)	6	12	30	44
Ebersbach (DE)	–	–	8	0
Seiffhennersdorf (DE)	4	1	10	0
Krefeld (DE)	7	6	23	0
Ganderkesee (DE)	11	21	15	11
Caussade (FR)	32	27	28	33
Silly en Gouffern (FR)	0	0	1	0
Erembodegem (BE)	0	0	0	0
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	2	–	–	–
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	0	–	–	–
Welwyn Garden City (GB)	20	12	26	52
Cadelbosco (IT)	0	1	0	0
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	33	13	98	98
Marburg (Marine doo) (SI)	1	–	–	–
Cluj-Napoca (RO)	0	–	–	–
Delnice (HR)	5	1	18	14
Bratislava (SK)	0	0	0	0
Cherven Brjag (BG)	37	17	135	111
Tenevo (BG)	27	18	97	91
Niagara Falls (CA)	26	12	7	25
Tiffin (US)	2	3	8	14
Council Bluffs (US)	107	48	39	0
Birmingham, Palfleet (US)	3	2	0	0
Atlanta, Palfleet (US)	4	2	0	0
Charlotte, Palfleet (US)	5	3	0	0
Dallas, Palfleet (US)	1	2	0	0
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	13	1	0	0
Indianapolis, Palfleet (US)	3	2	0	0
Louisville, Palfleet (US)	5	2	0	0
Council Bluffs, Palfleet (US)	6	7	0	0
Nashville, Palfleet (US)	5	2	0	0
Tiffin, Palfleet (US)	4	4	–	–
Trenton (US)	6	4	–	–
Oklahoma City (US)	30	–	–	–
Cerritos (US)	1	8	8	0
Caxias do Sul (BR)	120	123	153	119
Singapur (SG)	3	3	3	0
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	0	–	–	–
Shenzhen (CN)	14	9	8	0
Chennai (IN)	9	4	–	–
Hung Yen (VN)	0	–	–	–

Der Definition von GRI folgend, sind in oben angeführter Tabelle alle Abgänge inkludiert (Kündigung, Entlassung, Pensionierung etc.).

<b>Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Anzahl der Mitarbeiter mit Festanstellung	5.054	4.318	4.251	4.207
Anzahl der Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis bzw. Zeitarbeitsvertrag	442	102	58	57
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeiter	207	158	109	130

**DATEN ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SICHERHEIT DER MITARBEITER**

<b>Gesamtausgaben für Löhne und Gehälter (in TEUR)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Belgien	88	92	79	88
Brasilien	12.286	11.711	8.698	10.155
Bulgarien	7.250	5.834	5.294	7.522
China	751	557	350	298
Deutschland	36.562	32.748	31.353	26.343
Frankreich	13.799	13.220	13.654	15.389
Großbritannien	5.629	4.684	4.361	6.950
Indien	686	292	40	0
Italien	3.447	3.008	2.554	3.075
Kanada	3.275	2.941	2.179	3.101
Kroatien	1.217	567	486	684
Niederlande	2.470	1.103	–	–
Norwegen	77	–	–	–
Österreich	79.522	65.073	55.685	75.660
Rumänien	1	1	–	–
Russland	2.218	–	–	–
Singapur	1.130	668	575	487
Slowakei	63	56	56	50
Slowenien	12.118	8.417	7.574	10.648
USA	33.930	27.603	16.239	6.554
Vietnam	339	147	–	–
<b>Gesamtsumme</b>	<b>216.858</b>	<b>178.722</b>	<b>149.177</b>	<b>167.003</b>

**DATEN ZU AUS- UND WEITERBILDUNG**

<b>Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
AG – Kasern (AT)	19,3	15,5	9,0	9,2
PEU – Kasern (AT)	16,0	11,7	19,8	8,9
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	10,1	4,9	13,1	9,6
Elsbethen (DE)	8,2	0,3	0	0
Ainring (DE)	0,6	–	16,1	24,0
Löbau (DE)	0	0,4	0	1,0
Ebersbach (DE)	–	–	0	0
Seiffhennersdorf (DE)	17,9	0	0	0
Krefeld (DE)	1,1	0	1,0	0
Ganderkesee (DE)	–	12,1	5,9	7,9
Caussade (FR)	4,9	3,1	12,3	–
Silly en Gouffern (FR)	–	–	0	0
Erembodegem (BE)	–	–	0	0
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	–	–	–	–
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	–	–	–	–
Welwyn Garden City (GB)	–	–	12,7	12,7
Cadelbosco (IT)	1,9	6,4	0	0
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	10,1	4,18	26,1	14,7
Marburg (Marine doo) (SI)	–	–	–	–
Cluj-Napoca (RO)	–	–	–	–
Delnice (HR)	78,6	20,8	83,0	41,3
Bratislava (SK)	–	–	0	0
Cherven Brjag (BG)	7,3	–	0,7	7,4
Tenevo (BG)	3,3	8,4	62,0	11,4
Niagara Falls (CA)	7,1	27,6	13,7	17,4
Tiffin (US)	0	2,1	14,1	10,2
Council Bluffs (US)	–	–	0	0
Birmingham, Palfleet (US)	3,1	4,0	4,2	0
Atlanta, Palfleet (US)	7,5	16,6	8,3	0
Charlotte, Palfleet (US)	11,8	10,8	25,0	0
Dallas, Palfleet (US)	4,5	8,3	4,0	0
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	0	8,2	13,6	0
Indianapolis, Palfleet (US)	6,4	8,4	5,5	0
Louisville, Palfleet (US)	0,3	0	12,0	0
Council Bluffs, Palfleet (US)	0,4	0	0	0
Nashville, Palfleet (US)	3,5	0	0	0
Tiffin, Palfleet (US)	0,4	0,6	–	–
Trenton (US)	–	–	–	–
Oklahoma City (US)	6,6	–	–	–
Cerritos (US)	–	–	6,1	0
Caxias do Sul (BR)	21,0	3,8	5,8	0
Singapur (SG)	–	–	16,3	0
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	53,5	0	0	0
Shenzhen (CN)	12,9	8,6	1,4	0
Chennai (IN)	0	1,6	0	0
Hung Yen (VN)	0	–	–	–

**DATEN ZU CHANCENGLEICHHEIT**

<b>Vielfalt – Anzahl der Beschäftigten nach Alter</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<30 Jahre	1.259	924	904	1.011
30–50 Jahre	3.203	2.739	2.558	2.604
>50 Jahre	1.186	1.004	876	812

<b>Vielfalt – Altersanteil (in %)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
<30 Jahre	22,3 %	19,8 %	20,8 %	22,8 %
30–50 Jahre	56,7 %	58,7 %	59,0 %	58,8 %
> 50 Jahre	21,0 %	21,5 %	20,2 %	18,3 %

<b>Vielfalt – Alterskategorie Mitarbeiter 2011</b>	<b>&lt;30 Jahre</b>	<b>30–50 Jahre</b>	<b>&gt; 50 Jahre</b>
AG – Kasern (AT)	58	174	39
PEU – Kasern (AT)	241	465	103
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	12	26	0
Elsbethen (DE)	31	34	1
Ainring (DE)	63	139	54
Löbau (DE)	29	88	69
Ebersbach (DE)	–	–	–
Seiffennersdorf (DE)	9	34	17
Krefeld (DE)	16	71	27
Ganderkesee (DE)	37	126	46
Caussade (FR)	15	170	80
Silly en Gouffern (FR)	1	9	5
Erembodegem (BE)	0	2	0
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	29	20	9
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	23	6	0
Welwyn Garden City (GB)	15	60	82
Cadelbosco (IT)	11	43	14
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	71	327	40
Marburg (Marine doo) (SI)	21	38	9
Cluj-Napoca (RO)	0	1	0
Delnice (HR)	21	51	6
Bratislava (SK)	1	2	0
Cherven Brjag (BG)	52	222	123
Tenevo (BG)	89	279	115
Niagara Falls (CA)	9	32	26
Tiffin (US)	3	12	7
Council Bluffs (US)	57	175	94
Birmingham, Palfleet (US)	3	17	14
Atlanta, Palfleet (US)	2	4	9
Charlotte, Palfleet (US)	1	8	5
Dallas, Palfleet (US)	2	12	1
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	0	1	1
Indianapolis, Palfleet (US)	0	13	7
Louisville, Palfleet (US)	3	18	7
Council Bluffs, Palfleet (US)	3	13	1
Nashville, Palfleet (US)	2	8	6
Tiffin, Palfleet (US)	3	19	17
Trenton (US)	7	26	20
Oklahoma City (US)	65	104	72
Cerritos (US)	4	36	13
Caxias do Sul (BR)	154	214	41
Singapur (SG)	1	9	2
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	1	1	2
Shenzhen (CN)	28	30	0
Chennai (IN)	18	47	2
Hung Yen (VN)	48	17	0

<b>Vielfalt – Gender – Frauen</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
AG – Kasern (AT)	77	54	6	9
PEU – Kasern (AT)	46	45	47	50
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	7	15	42	54
Elsbethen (DE)	3	3	3	5
Ainring (DE)	62	35	37	39
Löbau (DE)	22	26	17	21
Ebersbach (DE)	–	–	6	–
Seiffennersdorf (DE)	4	4	5	–
Krefeld (DE)	12	11	12	–
Ganderkesee (DE)	24	29	24	27
Caussade (FR)	25	25	27	31
Silly en Gouffern (FR)	2	2	2	2
Erembodegem (BE)	1	1	1	1
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	7	–	–	–
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	2	–	–	–
Welwyn Garden City (GB)	15	15	14	16
Cadelbosco (IT)	6	6	6	7
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	20	17	15	21
Marburg (Marine doo) (SI)	13	–	–	–
Cluj-Napoca (RO)	0	–	–	–
Delnice (HR)	7	3	3	3
Bratislava (SK)	1	1	1	1
Cherven Brjag (BG)	47	41	35	51
Tenevo (BG)	57	54	47	56
Niagara Falls (CA)	14	12	13	13
Tiffin (US)	0	1	1	3
Council Bluffs (US)	19	20	21	–

<b>Vielfalt – Gender – Frauen</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Birmingham, Palfleet (US)	5	1	0	–
Atlanta, Palfleet (US)	2	2	2	–
Charlotte, Palfleet (US)	1	2	1	–
Dallas, Palfleet (US)	0	0	0	–
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	0	2	1	–
Indianapolis, Palfleet (US)	1	1	1	–
Louisville, Palfleet (US)	2	2	2	–
Council Bluffs, Palfleet (US)	3	1	2	–
Nashville, Palfleet (US)	0	0	0	–
Tiffin, Palfleet (US)	3	5	–	–
Trenton (US)	2	2	–	–
Oklahoma City (US)	19	–	–	–
Cerritos (US)	10	10	9	8
Caxias do Sul (BR)	48	49	38	40
Singapur (SG)	4	4	4	3
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	0	–	–	–
Shenzhen (CN)	9	8	7	7
Chennai (IN)	5	1	–	–
Hung Yen (VN)	11	–	–	–

## DATEN ZU KLIMASCHUTZ

<b>Gesamtenergieverbrauch nach Primärenergieträgern</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Dieselvebrauch (in Liter)	1.103.468	974.245	773.016	831.916
Benzinverbrauch (in Liter)	371.993	288.358	263.304	170.581
Erdgas (in m³)	4.979.062	5.064.228	4.646.162	3.868.304
LPG (in Liter)	106.574	123.335	81.557	100.057
Heizöl (in Liter)	162.939	198.421	199.568	471.366
Butan (in kg)	55.651	67.863	75.372	62.372
Propan (in kg)	495.273	449.828	426.957	400.731

Geringfügige Änderungen 2008 und 2009 ergeben sich durch eine Erweiterung der Datenbasis.

<b>Gesamtenergieverbrauch (in kWh)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Strom	53.692.741	45.856.737	39.065.812	42.926.598
Diesel	10.828.041	9.560.015	7.585.409	8.163.373
Benzin	3.300.058	2.558.105	2.335.848	1.513.272
Erdgas	49.989.782	50.844.850	46.647.468	38.837.775
LPG (Flüssiggas)	735.492	851.160	562.843	690.516
Heizöl	1.637.537	1.994.131	2.005.658	4.737.228
Butan	707.876	863.217	958.732	793.365
Propan	6.339.494	5.757.793	5.465.045	5.129.350
<b>Summe</b>	<b>127.231.020</b>	<b>118.286.008</b>	<b>104.626.815</b>	<b>102.791.478</b>

<b>Direkte und indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Standorten (in t)</b>		<b>Strom</b>	<b>Kraftstoff</b>	<b>Wärme</b>
Kasern (AT)	2011	326	439	350
	2010	343	397	345
	2009	372	36	469
	2008	401	39	388
Lengau (AT)	2011	3.552	237	3.151
	2010	3.272	236	3.150
	2009	2.742	134	2.731
	2008	3.631	274	3.351
Köstendorf (AT)	2011	425	87	754
	2010	462	86	808
	2009	413	54	683
	2008	494	85	815
Elsbethen (DE)	2011	128	60	61
	2010	138	50	41
	2009	63	7	39
	2008	119	19	49
Ainring (DE)	2011	335	947	453
	2010	209	785	251
	2009	181	802	185
	2008	200	634	222
Löbau (DE)	2011	917	65	911
	2010	833	94	906
	2009	763	43	766
	2008	735	75	1.482
Ebersbach (DE)	2011	37	–	84
	2010	37	–	85
	2009	128	38	192
	2008	–	–	–
Seiffhennersdorf (DE)	2011	214	19	182
	2010	184	21	189
	2009	157	12	146
	2008	–	–	–
Krefeld (DE)	2011	229	19	276
	2010	208	17	175
	2009	306	–	134
	2008	–	–	–

Direkte und indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen nach Standorten (in t)		Strom	Kraftstoff	Wärme
Ganderkesee (DE)	2011	983	54	1.185
	2010	901	54	1.322
	2009	806	38	1.006
	2008	927	61	991
Caussade (DE)	2011	179	45	1.150
	2010	162	69	1.461
	2009	161	70	1.584
	2008	197	68	1.512
Silly en Gouffern (FR)	2011	5	106	17
	2010	6	104	21
	2009	7	110	16
	2008	7	117	20
Erembodegem (BE)	2011	2	8	0
	2010	2	5	0
	2009	2	8	2
	2008	3	6	5
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	2011	61	68	51
	2010	-	-	-
	2009	-	-	-
	2008	-	-	-
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	2011	0	0	0
	2010	-	-	-
	2009	-	-	-
	2008	-	-	-
Welwyn Garden City (GB)	2011	515	193	378
	2010	495	177	432
	2009	477	188	390
	2008	589	252	461
Cadelbosco (IT)	2011	375	42	264
	2010	395	44	293
	2009	344	40	290
	2008	550	52	410
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	2011	3.489	75	2.721
	2010	2.980	88	2.595
	2009	2.464	56	2.095
	2008	3.448	112	2.700
Marburg (Marine doo) (SI)	2011	347	44	0
	2010	-	-	-
	2009	-	-	-
	2008	-	-	-
Cluj-Napoca (RO)	2011	0	0	0
	2010	-	-	-
	2009	-	-	-
	2008	-	-	-
Delnice (HR)	2011	280	5	105
	2010	155	2	105
	2009	138	3	74
	2008	162	11	52
Bratislava (SK)	2011	0	17	0
	2010	0	15	0
	2009	1	17	0
	2008	1	19	0
Cherven Brjag (BG)	2011	2.765	101	783
	2010	2.200	77	681
	2009	1.791	91	639
	2008	3.130	140	607
Tenevo (BG)	2011	4.492	77	577
	2010	3.922	83	704
	2009	3.009	83	782
	2008	4.716	119	647
Niagara Falls (CA)	2011	185	1	165
	2010	178	1	165
	2009	167	3	193
	2008	77	3	87
Tiffin (US)	2011	376	291	193
	2010	378	261	172
	2009	341	341	214
	2008	377	427	226
Council Bluffs (US)	2011	4.719	36	2.657
	2010	3.832	9	2.765
	2009	3.392	-	2.811
	2008	-	-	-
Birmingham, Palfleet (US)	2011	198	110	1
	2010	183	111	1
	2009	289	86	1
	2008	-	-	-
Atlanta, Palfleet (US)	2011	112	76	1
	2010	98	62	2
	2009	94	61	2
	2008	-	-	-

Direkte und indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen nach Standorten (in t)	2011	2010	2009	2008
	<b>Strom</b>	<b>Kraftstoff</b>	<b>Wärme</b>	
Charlotte, Palfleet (US)	348	81	2	
	350	55	2	
	113	52	2	
	-	-	-	
Dallas, Palfleet (US)	110	49	0	
	82	37	1	
	155	48	1	
	-	-	-	
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	89	1	0	
	83	38	0	
	95	50	0	
	-	-	-	
Indianapolis, Palfleet (US)	134	40	1	
	140	19	1	
	132	29	1	
	-	-	-	
Louisville, Palfleet (US)	139	42	1	
	136	25	2	
	149	37	2	
	-	-	-	
Council Bluffs, Palfleet (US)	114	197	1	
	131	76	2	
	124	75	2	
	-	-	-	
Nashville, Palfleet (US)	117	103	1	
	144	27	1	
	139	34	1	
	-	-	-	
Tiffin, Palfleet (US)	0	0	0	
	0	0	0	
	-	-	-	
	-	-	-	
Trenton (US)	416	43	6	
	389	24	5	
	-	-	-	
	-	-	-	
Oklahoma City (US)	935	0	25	
	-	-	-	
	-	-	-	
	-	-	-	
Cerritos (US)	97	275	0	
	97	198	0	
	95	154	0	
	123	224	0	
Caxias do Sul (BR)	649	397	111	
	654	494	224	
	556	358	140	
	593	316	131	
Singapur (SG)	30	0	0	
	35	0	0	
	30	0	0	
	27	0	0	
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	0	0	0	
	0	0	0	
	-	-	-	
	-	-	-	
Shenzhen (CN)	155	49	0	
	111	28	0	
	78	21	0	
	64	35	0	
Chennai (IN)	50	7	0	
	28	11	0	
	-	-	-	
	-	-	-	
Hung Yen (VN)	8	23	0	
	-	-	-	
	-	-	-	
	-	-	-	

Bei der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden für die Jahre 2008 und 2009 aktualisierte Emissionsfaktoren verwendet. Diese spiegeln Veränderungen des Strommix in den einzelnen Ländern wider.

Transporte zwischen PALFINGER Werken (in tkm)	2011	2010	2009	2008
Lkw-Transporte	57.692.153	54.777.685	40.274.622	61.050.878
Bahn-Transporte	15.491.111	8.375.901	554.332	4.015.468
Seefracht	48.478.292	39.893.340	24.508.394	18.038.731
Luftfracht	1.436.255	1.325.479	537.165	341.162

**DATEN ZUR RESSOURCENSCHONUNG**

<b>Abfälle (in t)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Schrott/Altmetall	14.284	12.035	9.108	16.184
Gefährliche Abfälle	2.104	1.795	1.585	1.690
Nicht gefährliche Abfälle	2.129	1.886	2.440	1.984

<b>Wasserverbrauch pro Standort (in m³)</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>
Kasern (AT)	1.742	1.584	1.496	1.966
Lengau (AT)	10.449	10.808	8.913	9.506
Köstendorf (AT)	1.505	1.381	1.740	2.803
Elsbethen (DE)	488	341	346	484
Ainring (DE)	1.541	797	909	742
Löbau (DE)	2.200	2.186	2.086	2.994
Ebersbach (DE)	92	130	439	0
Seiffennersdorf (DE)	759	916	761	0
Krefeld (DE)	1.348	1.876	849	0
Ganderkesee (DE)	2.453	2.574	1.793	2.503
Caussade (FR)	3.327	3.317	2.879	4.482
Silly en Gouffern (FR)	0	0	0	0
Erembodegem (BE)	0	0	0	0
Barneveld (Ned-Deck Marine BV) (NL)	0	-	-	-
Barneveld (Fast RSQ BV) (NL)	0	-	-	-
Welwyn Garden City (GB)	8.899	7.991	9.798	8.912
Cadelbosco (IT)	1.301	1.296	1.231	1.035
Marburg (Proizvodnja doo) (SI)	6.903	6.841	6.274	9.067
Marburg (Marine doo) (SI)	-	-	-	-
Cluj-Napoca (RO)	-	-	-	-
Delnice (HR)	730	318	473	852
Bratislava (SK)	0	0	0	0
Cherven Brjag (BG)	8.446	9.321	16.609	21.357
Tenevo (BG)	12.881	14.565	17.043	16.651
Niagara Falls (CA)	682	503	541	1.068
Tiffin (US)	2.400	2.500	2.300	4.640
Council Bluffs (US)	9.922	11.907	14.076	-
Birmingham, Palfleet (US)	462	382	303	-
Atlanta, Palfleet (US)	193	184	204	-
Charlotte, Palfleet (US)	793	807	897	-
Dallas, Palfleet (US)	193	193	202	-
Fort Lauderdale, Palfleet (US)	55	75	61	-
Indianapolis, Palfleet (US)	306	174	193	-
Louisville, Palfleet (US)	34	42	53	-
Council Bluffs, Palfleet (US)	238	143	159	-
Nashville, Palfleet (US)	203	170	144	-
Tiffin, Palfleet (US)	-	-	-	-
Trenton (US)	0	0	-	-
Oklahoma City (US)	1.575	-	-	-
Cerritos (US)	9	8	8	6
Caxias do Sul (BR)	6.732	5.130	5.275	5.494
Singapur (SG)	240	240	250	245
Singapur (Marine Pte. Ltd.) (SG)	0	-	-	-
Shenzhen (CN)	960	516	1.143	1.860
Chennai (IN)	800	250	-	-
Hung Yen (VN)	0	-	-	-

# IMPRESSUM

## **PALFINGER AG**

Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24  
5020 Salzburg  
Österreich

## **INVESTOR RELATIONS**

### **Hannes Roither**

Konzernsprecher  
Tel. +43 662 4684-2260  
Fax +43 662 4684-2280  
h.roither@palfinger.com

### **Daniela Werdecker**

Nachhaltigkeitsmanagement  
Tel. +43 662 4684-2219  
Fax +43 662 4684-2280  
d.werdecker@palfinger.com

### **Claudia Rendl**

Unternehmenskommunikation  
Tel. +43 662 4684-2261  
Fax +43 662 4684-2280  
c.rendl@palfinger.com

## **WWW.PALFINGER.AG**

## **BERATUNG**

Denkstatt GmbH

## **GESTALTUNG**

Rahofer Werbeagentur

## **FOTOGRAFIE**

Sonja Priller, carolineseidler.com

## **ILLUSTRATION**

Gina Müller, carolineseidler.com

## **GEDRUCKT AUF**

Arctic Volume



Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet. Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in diesem Bericht kann es zu geringfügigen Rechen-differenzen kommen.

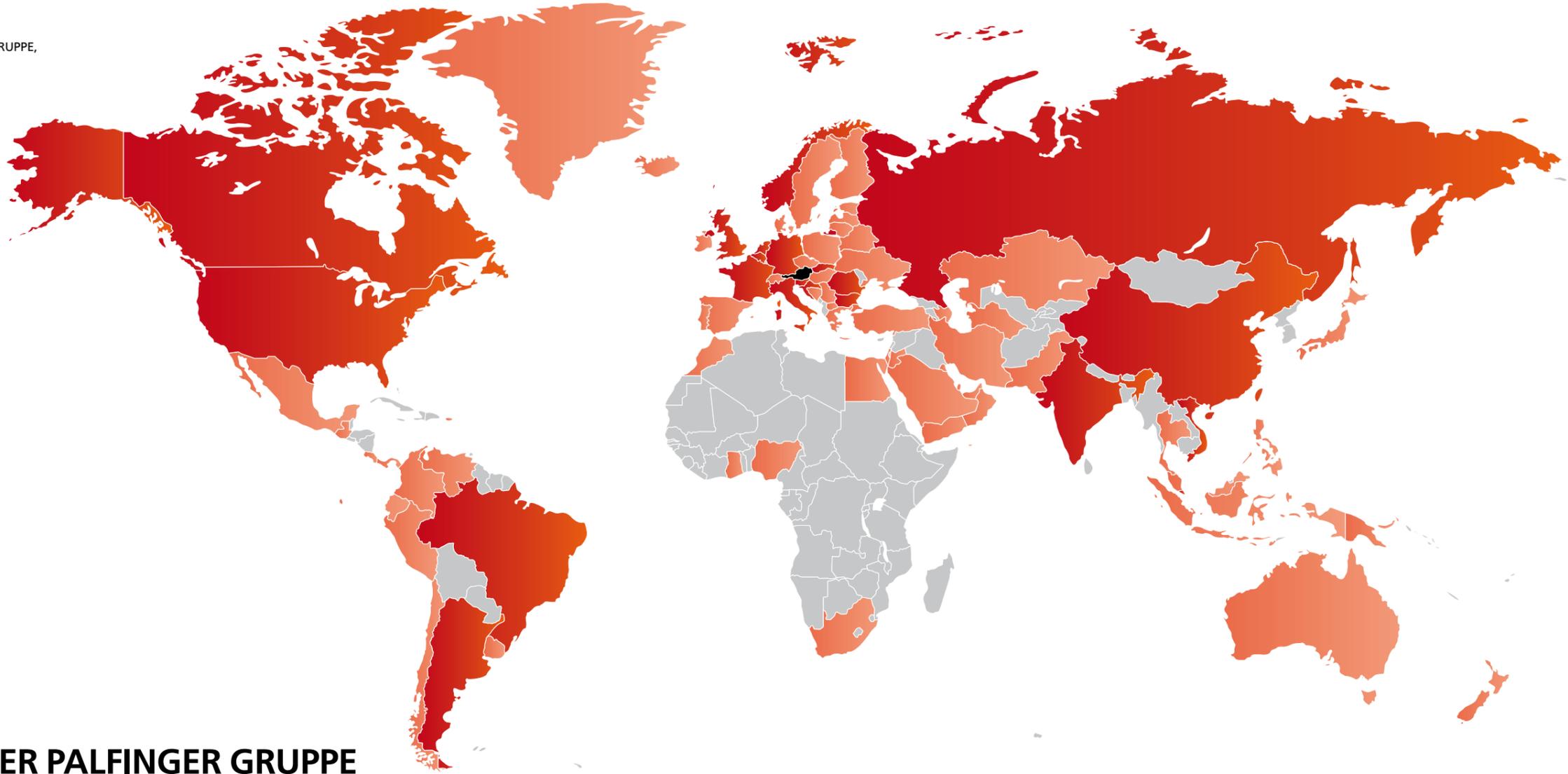
Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf Basis aller zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Sie werden üblicherweise mit Worten wie „erwarten“, „planen“, „rechnen“ etc. umschrieben. Die tatsächlichen Entwicklungen können von den hier dargestellten Erwartungen abweichen.

Veröffentlicht am 12. Juni 2012.

Druck- und Satzfehler vorbehalten.

# STICHWORTVERZEICHNIS

<b>A</b>	<b>Abfälle</b>	60ff, 107
	<b>Abwasser</b>	63, 98
	<b>Akquisition</b>	11, 22, 30ff, 55, 81
	<b>Aktie</b>	12f, 86
	<b>Arbeitgeber</b>	30ff, 40, 88
	<b>Arbeitsplätze</b>	30, 62, 87
	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	44ff, 92, 98, 102
<b>C</b>	<b>Code of Conduct</b>	11, 17f, 21, 88, 91
	<b>Corporate Carbon Footprint</b>	55ff, 92
	<b>Corporate Governance</b>	12f, 97
<b>E</b>	<b>Emissionen</b>	55ff, 73, 98, 104ff
	<b>Energiemanager</b>	6, 57ff, 92
	<b>Engagement</b>	6, 18ff, 23f, 40, 44, 72, 75, 88, 91
<b>F</b>	<b>Flexibilisierung</b>	7, 10f, 81f
	<b>Frauenanteil</b>	46ff, 92
<b>G</b>	<b>Gesellschaft</b>	6, 8, 11f, 23, 25, 34, 43, 49, 50f, 58, 65, 81, 83ff, 91ff, 98, 100, 110
	<b>Gesundheit</b>	6, 18, 23, 30, 38ff, 40ff, 83, 92f, 98
<b>I</b>	<b>Innovation</b>	6ff, 68, 72, 88
	<b>Internationalisierung</b>	7, 10f, 81
	<b>Investor Relations</b>	13, 108
<b>K</b>	<b>Klimaschutz</b>	54f, 76, 92, 104
	<b>Kommunikation</b>	12, 20f, 37, 40, 42, 45f, 50f, 77, 86f, 91f
	<b>Konzernrichtlinie</b>	21, 23, 51, 65, 83, 93
	<b>Kunde</b>	6f, 10, 18, 71, 73f, 76f, 82, 87f
<b>M</b>	<b>Marktposition</b>	10
	<b>Mitarbeiter</b>	6ff, 10, 21ff, 34f, 50f, 83f, 87, 90f, 97f
<b>N</b>	<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	80, 83, 93
<b>P</b>	<b>Produkte</b>	6f, 10f, 13, 17f, 23f, 55, 59ff, 68ff, 76, 86f, 93, 97f, 100
<b>Q</b>	<b>Qualität</b>	10, 18, 71, 74f, 80ff
<b>R</b>	<b>Reporting</b>	11, 39, 43, 45f, 65, 80, 89f, 92f, 96ff, 99
	<b>Ressourcen</b>	7, 10, 41, 60, 68, 73f, 82, 107
<b>S</b>	<b>Shareholder</b>	10, 86
	<b>Sicherheit</b>	6, 10, 18, 25, 35, 38ff, 69ff, 77, 80ff, 91ff, 98f, 102
	<b>Stakeholder</b>	16, 21, 26f, 86, 97, 100
	<b>Strategie</b>	10f, 17, 23, 31, 81ff, 93
	<b>Subventionen</b>	25ff, 100
<b>T</b>	<b>Transport</b>	39, 54ff, 98, 106
<b>U</b>	<b>Umwelt</b>	6, 11, 18ff, 42, 54ff, 64f, 68, 72ff, 80ff, 91ff, 97f
	<b>Unternehmensethik</b>	16, 20ff, 91
<b>V</b>	<b>Verantwortung</b>	6, 12, 16ff, 18, 23, 25, 40, 54, 77, 80, 83, 87f, 99
<b>W</b>	<b>Wachstum</b>	6f, 10f, 13, 17, 81
	<b>Wasserverbrauch</b>	58, 63, 107
	<b>Wertschöpfung</b>	11, 16f, 25, 82, 88, 100



## STANDORTE DER PALFINGER GRUPPE

### ÖSTERREICH

#### PALFINGER AG

- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger Area Units GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger North America GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger South America GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger European Units GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- EPSILON Kran GmbH**
- Christophorusstraße 30, 5061 Elsbethen/Glasenbach
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger Russland GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger CIS GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Palfinger Europe GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Moosmühlstraße 1, 5203 Köstendorf
- Kapellenstraße 18, 5211 Friedburg
- Palfinger Marine- und Beteiligungs-GmbH**
- Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24, 5020 Salzburg
- Moosmühlstraße 1, 5203 Köstendorf
- Vogelweiderstraße 40a, 5020 Salzburg
- STEPA Farmkran Gesellschaft m.b.H.**
- Christophorusstraße 28, 5061 Elsbethen/Glasenbach

### ARGENTINIEN

#### Palfinger Argentina S.A.

- Av. Corrientes 327, 3° Piso, Buenos Aires

### BELGIEN

#### MBB Interlift N.V.

- Industrielaan 4, 3e Industriezone, 9320 Erembodegem

### BRASILIEN

#### Madal Palfinger S.A.

- Rua Flavio Francisco Bellini 350, CEP 95098 – 170, Caxias do Sul
- Estrada do Embu, 485 – Jardim São Vicente, CEP 06713 – 100, Cotia

### BULGARIEN

#### Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD

- 5980 Cherven Brijag
- 8672 Tenevo

### CHINA

#### Palfinger (Shenzhen) Ltd.

- Block 5, Northern Yongfa Technological Park, District B, Chuandong Industrial Park, Dao Yan Chuan Chaoyang Road, Song Gang Street, Bao An District, Shenzhen

### DEUTSCHLAND

#### MBB Palfinger GmbH

- Fockestraße 53, 27777 Ganderkesee-Hoykenkamp

#### Palfinger GmbH

- Feldkirchener Feld 1, 83404 Ainring
- Rauheckstraße 4, 74232 Abstatt
- Industriestraße 4, 89188 Merkingen
- Düsseldorf Straße 100, 47809 Krefeld
- Johann-Andreas-Schubert-Straße 6, 02730 Ebersbach
- Brachwitzer Straße 20, 06118 Halle/Saale
- Färberstraße 2, 85276 Pfaffenhofen a. d. Ilm
- Bullerdeich 59, 20537 Hamburg
- Palfinger Platforms GmbH**
- Düsseldorf Straße 100, 47809 Krefeld
- Äußere Bautzner Straße 47, 02708 Löbau
- Halbendorfer Straße 4, 02782 Seifhennersdorf
- Johann-Andreas-Schubert-Straße 6, 02730 Ebersbach

### FRANKREICH

#### A.C.I. SARL

- Avenue Descartes, 33370 Artigues près Bordeaux
- Guima France S.A.S.**
- 29A, Avenue des Tourondes, 82300 Caussade
- Guima Palfinger S.A.S.**
- 29A, Avenue des Tourondes, 82300 Caussade
- JCB Poids Lourds S.A.S.**
- Zi de l'Alouette – BP 12, 62801 Lievin
- MBB Inter S.A.S.**
- Rue de l'Eglise, 61310 Silly en Gouffern
- Mesle Equipement S.A.S.**
- Za de la Longuerie, 56140 Saint Abraham
- Nord Benne SARL**
- Avenue Kuhlmann – BP 106, 59373 Loos Cedex
- Palfinger France S.A.**
- ZA Les Basseaux – BP 73, 26802 Étoile sur Rhône Cedex
- Palfinger Service S.A.S.**
- Avenue Condorcet, 91240 Saint Michel/Orge
- Parthemat S.A.S.**
- Avenue Kuhlmann – BP 106, 59373 Loos Cedex
- Sand SARL**
- ZAC des Deux Vallées, 10 Avenue des Mineurs, 54910 Valleroy

### GROSSBRITANNIEN

#### Ratcliff Palfinger Ltd.

- Bessemer Road, Welwyn Garden City, Herts AL7 1ET

### INDIEN

#### Palfinger Cranes India Pvt. Ltd.

- 37, Varadarajapuram, Nazarethpet, Poonamallee, Chennai – 600 123

### ITALIEN

#### Palfinger Gru Idrraulice S.r.l.

- Via Dante Aleghieri 50, 42023 Cadelbosco di Sopra

### KANADA

#### Palfinger, Inc.

- 7942 Dorchester Road, Niagara Falls, Ontario L2E 6V6

### KROATIEN

#### Palfinger Proizvodna Tehnologija Hrvatska d.o.o.

- Lučička Cesta 1, 51300 Delnice
- Ind. Zona R-27, 51223 Skrljevo

### NIEDERLANDE

#### Fast RSQ B.V.

- Ambachtsweg 10, 3771 MG Barneveld
- Ned-Deck Marine B.V.**
- Ambachtsweg 10, 3771 MG Barneveld

### NORWEGEN

#### Palfinger Marine Services AS

- Skålegato 50, Box 134, 5486 Rosendal

### RUMÄNIEN

#### NDM Romania S.r.l.

- Str Unirii Nr. 1, Ap. 27j, Cluj-Napoca
- Nimet Srl**
- 137121, Lazuri, Comisani

### RUSSLAND

#### PALFINGER AG (Repräsentanz)

- Ulitza Marata, 47–49, Litera A, Büro 501, 191002, St. Petersburg
- Palfinger Crane Rus LLC**
- Parkovaya Ulitza, 7, 196084, St. Petersburg
- INMAN ZAO**
- 2 Pervootkryvateley Baschkirskoy Nefti, 453210, Ischimbai, Respublika Bashkortostan

### SINGAPUR

#### Palfinger Asia Pacific Pte. Ltd.

- 16 Tuas Avenue 6, Singapore 639303
- Palfinger Marine Pte. Ltd.**
- 79 Joo Koon Circle, Singapore 629107

### SLOWAKEI

#### MBB Hubfix s.r.o.

- Tovarenska 14, 81571 Bratislava

### SLOWENIEN

#### Palfinger Marine d.o.o., Maribor

- Špelina Ulica 22, 2000 Maribor
- Palfinger Proizvodnja d.o.o.**
- Jaskova 18, 2001 Maribor

### USA

#### Composite Works, LLC

- 341 NW 122nd Street, Oklahoma City, OK 73114, Oklahoma
- Equipment Technology, LLC**
- 341 NW 122nd Street, Oklahoma City, OK 73114, Oklahoma
- Interlift, Inc.**
- 15939 Piuma Avenue, Cerritos, CA 90703, Kalifornien
- Omaha Standard, Inc.**
- 3501 South 11th Street, Council Bluffs, IA 51501, Iowa
- 572 Whitehead Road, Suite 301, Trenton, NJ 08619, New Jersey
- Palfinger USA, Inc.**
- 4151 West State Route 18, Tiffin, OH 44883, Ohio
- Palfleet Truck Equipment, Co.**
- 2490 Pinson Valley Parkway, Birmingham, AL 35217, Alabama
- 5178 Old Dixie Highway, Forest Park, Atlanta, GA 30297, Georgia
- 4101 Trailer Drive, Charlotte, NC 28269, North Carolina
- 3030 Irving Boulevard, Dallas, TX 75247, Texas
- 6700 Powerline Road, Fort Lauderdale, FL 75247, Florida
- 2770 Bluff Road, Indianapolis, IN 46225, Indiana
- 5620 Fern Valley Road, Louisville, KY 40228, Kentucky
- 2109 South 35th Street, Council Bluffs, IA 51501, Iowa
- 1801 Lebanon Pike, Nashville, TN 37210, Tennessee
- 4151 West State Route 18, Tiffin, OH 44883, Ohio

### VIETNAM

#### Ned-Deck Marine Vietnam Co. Ltd.

- 7 Phan Huy Chu, Hoan Kiem, Hanoi
- Road D2, Area D, IZ Pho Noi A, Hung Yen

- PALFINGER Standorte
- Headquarter
- Händler



[WWW.PALFINGER.AG](http://WWW.PALFINGER.AG)

**PALFINGER AG**  
FRANZ-WOLFRAM-SCHERER-STRASSE 24  
5020 SALZBURG  
ÖSTERREICH