

Nachhaltigkeitsbericht 2006/2007

Unser Tun hinterlässt Spuren



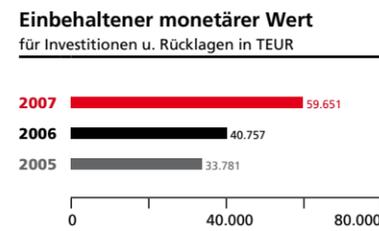
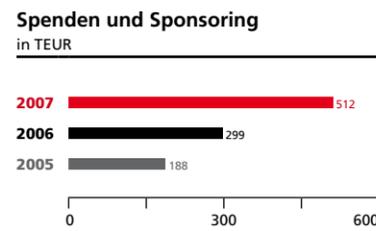
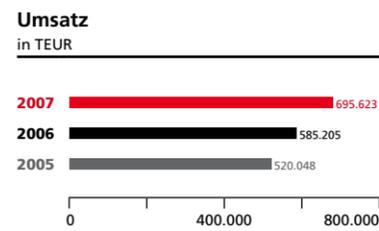
PALFINGER

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Die PALFINGER AG	4
Nachhaltigkeit bei PALFINGER	8
Faire Wirtschaft	13
1 Entwicklung der Regionen	14
1.1 Verteilung der Wertschöpfung	16
1.2 Beschäftigungsentwicklung	17
1.3 Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter	21
1.4 Einkauf	23
1.5 Korruptions-Prävention	25
1.6 Fair-Steuern	26
1.7 Spenden und Sponsoring	27
2 Markterfolg mit Nachhaltigkeit	30
2.1 Nachhaltige Produkte	32
2.2 Nachhaltige Märkte	34
Der Mensch im Fokus	37
3 Gesundheit und Sicherheit	40
3.1 Sicherheit der Kunden	42
3.2 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	44
4 Aus- und Weiterbildung	48
5 Chancengleichheit	52
5.1 Leasing-Mitarbeiter	54
5.2 Generationen	55
5.3 Gender	58
5.4 Mitarbeiter mit Behinderung	60
Umweltschutz bei PALFINGER	63
6 Klimaschutz	66
6.1 Klimaschutz bei Produkten	68
6.2 Klimaschutz in der Produktion	70
6.3 Klimaschutz im Transport	76
7 Ressourcenschonung	78
7.1 Ressourcenschonung bei Produkten	80
7.2 Ressourcenschonung in der Produktion	83
8 Organisation nachhaltiger Entwicklung	90
8.1 Wesentliche Unternehmensprozesse	92
8.2 Nachhaltigkeitsmanagement	94
8.3 Managementsysteme	96
8.4 Management von Stakeholderbeziehungen	98
Anhang	101
9.1 Nachhaltigkeitsprogramm	102
9.2 Index zur Globalen Reporting Initiative	103
9.3 Testat des Gutachters	105
9.4 Datenanhang	106
9.5 Impressum	114

Kennzahlen

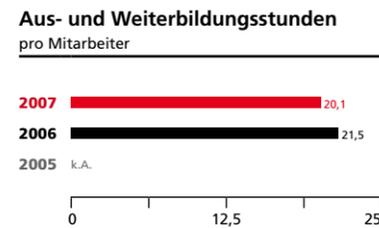
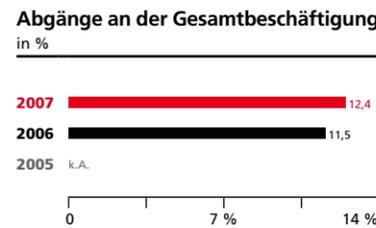
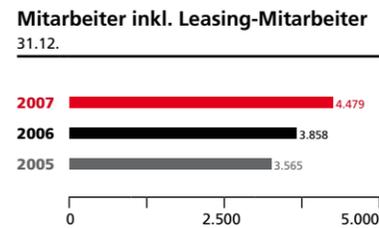
Faire Wirtschaft



Faire Wirtschaft	2005	2006	2007
Umsatz in TEUR	520.048	585.205	695.623
Finanzströme an Stakeholder in TEUR			
Lieferanten (Betriebskosten)	350.212	384.622	450.316
Personal (Löhne und Gehälter)	106.351	122.887	141.183
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	12.950	19.420	23.733
Öffentliche Stellen (Steuern)	18.178	19.639 *	25.715 *
Spenden und Sponsoring	188	299	512
Einbehaltener monetärer Wert (für Investitionen u. Rücklagen)	33.781	40.757	59.651
Garantiekosten pro Umsatz in %	1,80 %	2,17 %	2,14 %

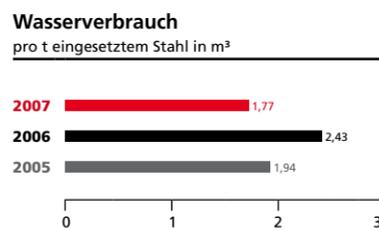
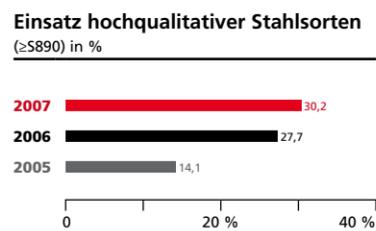
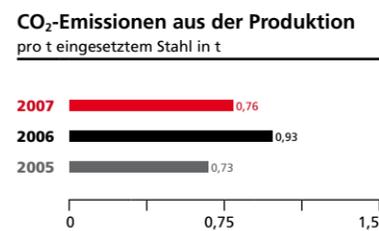
* abzüglich finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand.

Der Mensch im Fokus



Der Mensch im Fokus	2005	2006	2007
Mitarbeiter inkl. Leasing-Mitarbeiter (31.12.)	3.565	3.858	4.479
Anteil Leasing-Mitarbeiter an Gesamtbeschäftigung in %	6,7 %	6,1 %	6,6 %
Abgänge an der Gesamtbeschäftigung in %	k.A.	11,5 %	12,4 %
Absenzen in % der Soll-Arbeitszeit	k.A.	6,7 %	5,7 %
Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	k.A.	21,5	20,1
Mitarbeiter 50 Jahre und älter in % der Gesamtbeschäftigten	k.A.	15,7 %	16,3 %
Frauenanteil in %	k.A.	9,77 %	9,77 %

Umweltschutz



Umweltschutz	2005	2006	2007
CO ₂ -Emissionen aus der Produktion pro t eingesetztem Stahl in t	0,73	0,93	0,76
CO ₂ -Emissionen durch Transport zwischen Standorten pro t eingesetztem Stahl in t	k.A.	0,23	0,24
Einsatz hochqualitativer Stahlsorten (≥S890) in %	14,1 %	27,7 %	27,7 %
Anteil Biohydrauliköl am Einkauf in %	-	1,52 %	5,91 %
Schrott pro t eingesetztem Stahl in %	22,2 %	31,4 %	33,0 %
Gefährlicher Abfall in t	1.330	1.551	1.519
Wasserverbrauch pro t eingesetztem Stahl in m ³	1,94	2,43	1,77

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Der Nachhaltigkeitsbericht 2006/2007 ist mittlerweile der dritte, den PALFINGER veröffentlicht. Seit einigen Jahren stehen Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung verstärkt im Mittelpunkt unserer Geschäftspolitik. Diese ökosoziale Orientierung ist auch ein Bestandteil unserer erfolgreichen Entwicklung: Umsatz und Konzernergebnis sind seit Jahren im Steigen. Die letzten 5 Jahre waren nicht nur sehr erfolgreich, sondern wurden stets von neuen Rekordergebnissen begleitet. Wir konnten ein überdurchschnittliches Wachstum in „Grünen Branchen“ und Produktinnovationen für Sicherheit und Effizienz erzielen. Der verstärkte Einsatz von hochfesten Stahlsorten zur Gewichtsreduktion sowie eine dynamische Beschäftigungsentwicklung durch unser organisches Wachstum in den letzten Jahren waren weitere Meilensteine. Auch wenn die Finanzmärkte aktuell sich als sehr schwierig zeigen, hat die PALFINGER Aktie in den letzten Jahren eine außerordentlich gute Entwicklung genommen. Die PALFINGER Aktie ist darüber hinaus auch in zahlreichen Nachhaltigkeitsfonds vertreten und wird im österreichischen Nachhaltigkeitsindex VÖNIX seit dessen Bestehen abgebildet.

Weltweit nachhaltig profitables Wachstum und gesellschaftliche Verantwortung

PALFINGER ist nicht nur in Österreich, sondern weltweit hervorragend positioniert. Unsere Produkte werden heute in rund 130 Ländern verkauft. 3.200 Vertriebs- und Servicestützpunkte betreuen unsere Kunden auf allen 5 Kontinenten. PALFINGER ist in den letzten Jahren vor allem organisch sehr stark gewachsen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in allen Produktbereichen zu den Top-3-Playern in unserer Branche zu zählen und die Globalisierung verantwortungsbewusst zu gestalten. Als börsennotiertes Familienunternehmen zeigen wir aber auch im besonderen Maße Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern. Der Erfolg von PALFINGER ist der Erfolg unserer Mitarbeiter. Ausreichend gute und qualifizierte Mitarbeiter zu haben und zu halten gehört zu den größten Herausforderungen der nächsten Jahre. Darum wird Mitarbeiterförderung bei PALFINGER groß geschrieben: Spezielle Programme wie PALfit wurden in den letzten Jahren ins Leben gerufen, um besonders die Gesundheit und Fitness unserer Mitarbeiter und somit die Work-Life-Balance weiter zu fördern. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitern mit dem PALFINGER Kolleg ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm.

Wir haben beschlossen, nur alle zwei Jahre den Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen, um wirklich über große positive Veränderungen unseres umfassenden Nachhaltigkeitsprogramms zu berichten. Bisher war der Nachhaltigkeitsprozess stark von Strategieentwicklung und Aufbau eines guten Kennzahlensystems geprägt. Nun soll es stärker in die Umsetzung der geplanten Maßnahmen gehen. Nachhaltigkeitsmanagement ist das Schlagwort der Gegenwart und noch viel mehr der Zukunft. Nur wer sich mit dieser Thematik ernsthaft auseinandersetzt, wird langfristig und nachhaltig erfolgreich sein.



Herbert Ortner, CEO

Allgemeine Unternehmensbeschreibung

PALFINGER steht für innovative Hebe-, Lade- und Handlinglösungen an den Nahtstellen der Transportkette. Unsere Marktkenntnis, technologische Kompetenz und das Commitment unserer Mitarbeiter machen weltweit unsere Kunden erfolgreicher. Diese Mission basiert auf drei wesentlichen Säulen – Innovation, Internationalisierung und Diversifikation.

Auf Basis dieser Strategie erzielte PALFINGER sowohl im Jahr 2006 als auch 2007 einen Rekordumsatz und eine überproportionale Ergebnissteigerung, zuletzt mit einem Umsatz von 695,6 Mio EUR und einer EBIT-Marge von 14,3 % bei einem ROCE von 25,7 %.

Was vor 76 Jahren in einer kleinen Werkstätte im oberösterreichischen Schärding begann, hat sich zu einem international tätigen Konzern mit Hauptsitz in Bergheim bei Salzburg, Österreich, mit 30 Gesellschaften in 17 Ländern (siehe dazu Umschlag hinten Gesellschaften von PALFINGER) und insgesamt 4.185 Mitarbeitern per 31. Dezember 2007 entwickelt. Darüber hinaus verfügt PALFINGER über ein Vertriebs- und Service-Netzwerk mit rund 3.200 Stützpunkten sowie über 200 unabhängige Händler weltweit in mehr als 130 Ländern auf 5 Kontinenten.

Die PALFINGER AG ging 1999 an die Börse und steht zum Berichtserstellungszeitraum zu 65 % direkt oder indirekt im Besitz der Familie PALFINGER. Die AG selbst hält einen Anteil von 1 %, der aus einem 2003 beendeten Aktienrückkaufprogramm stammt. Die übrigen 34 % der Aktien stehen im Streubesitz, die öffentliche Hand hält keine Anteile. Minderheitsbeteiligte finden über die jährliche Hauptversammlung Gehör. Bei der Hauptversammlung 2007 gab es Anfragen zum Thema Klimaschutz und zum CO₂-Zertifikatshandel. Es wurde dargestellt, dass PALFINGER nur indirekt über die Einbeziehung der Stahllieferanten vom Zertifikatshandel betroffen ist. Das Engagement von PALFINGER im Bereich Klimaschutz wurde präsentiert. Weiters wurden die 10 Schwerpunktfragen 2007 vom Interessenverband für Anleger auf der Homepage veröffentlicht, darunter auch die Erläuterung zum Klimaschutz.

Der Konzern verfügt über eine gesunde, starke Bilanzstruktur sowie Gesamtkapitalisierung und kann weiteres, nachhaltiges profitables Wachstum weitgehend aus der operativen Geschäftstätigkeit selbst finanzieren. Weitere aktuelle Kennzahlen finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2007.

in TEUR

AKTIVA	31.12.2007	31.12.2006	PASSIVA	31.12.2007	31.12.2006
Langfristiges Vermögen	238.945	154.589	Eigenkapital	295.056	241.964
Kurzfristiges Vermögen	288.686	254.777	Langfristiges Fremdkapital	66.262	51.425
Zur Veräußerung gehaltenes langfristiges Vermögen	683	0	Kurzfristiges Fremdkapital	166.996	115.977
Summe	528.314	409.366	Summe	528.314	409.366

PALFINGER erfüllt die verbindlichen L-Regeln („Legal Requirement“) und hält sich an alle C-Regeln („Comply or Explain“) des Österreichischen Corporate Governance Kodex (in der überarbeiteten Fassung 2007) bis auf folgende Ausnahmen: Regel Nr. 53 Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder, Regel Nr. 39 Ausschüsse im Aufsichtsrat und Regel Nr. 51 Vergütungsschema für Aufsichtsratsmitglieder. Details finden sich im Geschäftsbericht 2007 auf Seite 57f.

Für die gute Entwicklung und die Geschäftsberichte in den vergangenen Jahren erhielt PALFINGER mehrfach Auszeichnungen, wie beim „Vision Award der League of American Communications Professionals“ (LACP), beim „Annual Report Competition Award“ (ARC) der MerComm Inc., beim „Galaxy Award New York“, beim „Golden Drum Award“ Portoroz, beim „Art Director’s Club Deutschland“ (ADC), beim „Shareholder Value Award“ des Wirtschaftsmagazins FORMAT, beim „Small-Cap-Preis“ des Wirtschaftsmagazins GEWINN und der Wiener Börse sowie beim „Austrian Sustainability Reporting Award“ (ASRA). Darüber hinaus ist PALFINGER seit Anbeginn Mitglied im österreichischen Nachhaltigkeitsindex „VÖNIX“ der VBV Pensionskasse und wird als überdurchschnittlicher ATX-Wert in nachhaltigen Fonds laut FER SRI AG Ratio gehalten.

Überdies ist PALFINGER seit Jahren Partner von AMREF und ICEP, einem Institut zur Kooperation bei Entwicklungs-Projekten, sowie deren Initiative corporAID. Ziel der Initiative ist es, positive Zusammenhänge zwischen Wirtschaft und Entwicklung in Entwicklungs- und Schwellenländern aufzuzeigen und für Armutsbekämpfung durch Wohlstandsschaffung zu sensibilisieren. Wir unterstützen weiters die FH Salzburg Studiengang Baugestaltung Holz (BGH). Im letzten Jahr ging es dabei beispielsweise um die Errichtung eines Kindergartens aus Holz in Haenertsburg/Südafrika durch Studenten.

PALFINGER nimmt eine aktive Rolle bei der Gestaltung von Normen und Richtlinien, welche die Produkte betreffen, über die Mitgliedschaft in Verbänden ein. Wir sind seit Jahren beispielsweise Mitglied im österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance. PALFINGER setzt sich auch für Rahmenbedingungen ein, welche die Wettbewerbsfähigkeit stützen, engagiert sich aber nicht in der Parteipolitik. So trat PALFINGER im Berichtszeitraum in der Öffentlichkeit für Aktionen gegen den Facharbeitermangel ein. Es gab im Berichtszeitraum keine Zuwendungen an Parteien oder Politiker.

Organisationsstruktur

PALFINGER gewährleistet durch die kunden- und marktorientierte Organisationsstruktur „Global PALFINGER Structure“ (GPS) eine ausgezeichnete regionale und produktspezifische Kundennähe sowie eine Prozessorientierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Um den gestiegenen Anforderungen auf Basis der Wertschöpfungsstrategie und der Kapazitätserhöhung optimal gerecht zu werden, beschloss der Aufsichtsrat im September 2007, einen eigenen Vorstandssitz für den Produktionsprozess einzurichten. Zudem hat die Praxis in den vergangenen Jahren gezeigt, dass kleinere organisatorische Einheiten bei Aufsplittung der Prozessverantwortung nicht so effektiv geführt werden konnten, wie es notwendig ist. Daher wurden zu Beginn des Jahres 2008 die Produktbereiche EPSILON, TAIL LIFT und RAILWAY als „unabhängige Einheiten“ innerhalb der Matrixorganisation von PALFINGER definiert. Zusätzlich wurden die Segmente um den Bereich VENTURES erweitert, um der strategischen Planung, M&A, neuen Produktsegmenten und Areas sowie dem Aufbau von strategischen Nachwuchsführungskräften mehr Gewicht zu verleihen.

Als Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2007 folgende Personen bestellt bzw. vom Betriebsrat delegiert. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten für ihre Aufsichtsratsstätigkeit keine Bezüge.

Aufsichtsratsmitglieder	Vorstandsmitglieder
DI Alexander Exner, Vorsitzender	DI Wolfgang Anzengruber, CEO (bis 18. Juni 2008)
KR Ing. Hubert PALFINGER, Stv. des Vorsitzenden	Mag. Eduard Schreiner (bis 31. Dezember 2007)
Ing. Hubert PALFINGER jun.	DI Herbert Ortner, CEO (ab 19. Juni 2008)
Mag. Kurt Stiassny	Ing. Wolfgang Pilz (seit 1. Februar 2003)
Ing. Mag. Peter R. Scharler	DI Martin Zehnder, MBA (seit 1. Jänner 2008)
Dr. Alexander Doujak	
Johann Mair (Konzernbetriebsrat)	
Alois Weiss (Betriebsrat)	
Gerhard Gruber (Betriebsrat)	

Die Geschäftsleitung und das obere Management sehen nachhaltige, profitable Entwicklung als wesentlichen Teil ihrer Aufgabe an, derzeit ist die Entlohnung aber unabhängig von der gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Performance des Unternehmens.

Schwerpunkte bei der flexiblen Entlohnung sind Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ROCE (Return on Capital Employed). Das Wertemanagement bietet die Möglichkeit, im Rahmen von Mitarbeiterführungsgesprächen Nachhaltigkeitsthemen zukünftig stärker zu verankern.

Produkte

PALFINGER ist international führender Hersteller von hydraulischen Hebe-, Lade- und Handlingsystemen. Wir sind Technologieführer und Nummer eins bei LKW-Knickarmkränen, Forst- und Recyclingkränen sowie Containerwechselsystemen, Nummer zwei bei Mitnahmestaplern sowie auch bei Ladebordwänden seit der Akquisition von MBB 2007. Weiters sind wir führender Hersteller bei Eisenbahnanwendungen im Hightech-Bereich. Alle unsere Produkte sind mobil im Einsatz und werden bis auf die Eisenbahnanwendungen entweder auf einen Standard-LKW montiert oder mit dem LKW mitgeführt. Sie unterscheiden sich somit von stationären (Drehturm-) Kränen, selbstfahrenden Bühnen oder Flurförderzeugen.

Die Produkte sind in 2 Segmente aufgeteilt – KRAN und HYDRAULISCHE SYSTEME & SERVICES – wobei letzteres Segment jüngere Produkte enthält, die im Besonderen dem Grundgedanken der Diversifikation und Internationalisierung und somit der Abhängigkeitsreduktion auf wenige Märkte und Branchen Rechnung tragen. Im Folgenden sollen die Produkte kurz erläutert werden, nähere Details finden Sie auf unserer Homepage www.palfinger.com.

PALFINGER KRANE – dieses Segment beinhaltet LKW-montierte **Knickarmkrane**, **EPSILON Forst- und Recyclingkrane** im On- und Offroad-Bereich sowie **MADAL Teleskopkrane**. Der Knickarmkran unterscheidet sich vom Teleskopkran im Wesentlichen dadurch, dass er sich platzsparend am LKW hinter der Fahrerkabine oder am Ende der Ladefläche zusammenlegen lässt und der LKW somit weitere Güter transportieren kann. Die EPSILON Forst- und Recyclingkrane sind, wie die Namen bereits verraten, im Forstwirtschaftsbereich zum nachhaltigen und ressourcenschonenden Bewirtschaften von Wäldern sowie auch im Recyclingbereich zur Schrottverladung im Einsatz.

PALIFT Containerwechselsysteme – wir erzeugen für Abroll- und Absetzkipper die Hakenvorrichtungen mit dem Grundgestell, nicht jedoch die Container selbst. Diese Produkte befinden sich speziell im Recyclingbereich als auch in der Landwirtschaft beim Ernteprozess im Einsatz.

RATCLIFF/MBB Ladebordwände bzw. Personenlifte – durch die Akquisition von RATCLIFF 2005 (UK) und MBB 2007 (DE) konnten wir uns gemeinsam mit dem eigenen Produkt PALGATE als Nummer zwei am Markt der Ladebordwand, eines auf die Fahrbahnhöhe absenkbar Produkts am Heck eines LKWs zum Be- und Entladen von Gütern, etablieren. Ein weiterer Bereich, den beide Akquisitionen ebenso abdecken, sind Personenlifte. Dies sind Einstiegshilfen im Transportbereich (Bahn, Bus, Pkw) für Personen mit eingeschränkter Mobilität.

BISON Hubarbeitsbühnen – seit 2003 produzieren wir LKW-montierte Hubarbeitsbühnen. Durch die Akquisition von BISON 2004 (DE) und das bevorstehende Closing, vorbehaltlich der Zustimmung der Wettbewerbsbehörden, mit WUMAG 2008 (DE) hievt sich PALFINGER auch hier an die europäische Spitze des Arbeitsplattformmarktes für beispielsweise Wartungsarbeiten an Gebäuden oder Lichtquellen.

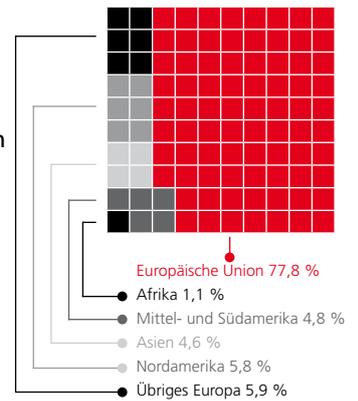
CRAYLER Mitnahmestapler – unsere Mitnahmestapler (seit 1998) können hinter der Fahrerkabine oder am Heck bzw. in einer Box (BM-Modell) unterhalb der Ladefläche zusammengeklappt zwischen den beiden Achsen verstaut werden. Letzterer kann sogar ferngesteuert eingesetzt werden und dient somit nicht nur dem herkömmlichen Einsatz beispielsweise im Baustoffhandling, in der (Getränke-) Logistik etc., sondern macht auch Sonderhilfeeinsätze möglich.

RAILWAY Eisenbahn-Systemlösungen – sind Eisenbahn-Speziallösungen, die wir seit 1992 für Wartungsarbeiten an Oberleitungen oder zur Brückeninspektion entwickeln. Darunter ist ein Projektgeschäft zu verstehen, aus welchem sich oftmals Innovationen für die anderen Produkte ergeben.

Wir exportieren derzeit mehr als 95 % der Produkte, wobei die Europäische Union den Hauptmarkt mit einem Absatz von 78 % darstellt. Die Umsatzverteilung auf die übrigen Regionen lässt sich aus nebenstehender Darstellung ablesen.

Fertigungs- und Montagestandorte

PALFINGER verfolgt die Strategie, in östlichen Niedriglohnländern zu fertigen, um eine Kostenoptimierung zu erzielen. In den Märkten, wo wir geographisch vertreten sind, wird montiert, um nahe am Kunden zu sein. Nichtsdestotrotz haben wir ein starkes Bekenntnis zum Standort Österreich und bauen auch hier kontinuierlich Mitarbeiter auf – der Standort Lengau (AT) ist nach wie vor das größte Produktionswerk. Nachstehende Grafik zeigt, wo unsere Produkte hergestellt werden.



Nachhaltigkeit bei PALFINGER

Zehn Themen sind es, die über eine nachhaltige Entwicklung bei PALFINGER entscheiden. Es sind jene Themen, mit denen PALFINGER Einfluss auf Gesellschaft, Mensch und Umwelt hat. Es sind aber auch jene Aspekte, die Chancen und Risiken in sich bergen. Denn: Soziale und ökologische Trends bestimmen wesentlich mit, was erfolgreiches Wirtschaften bedeutet.

Jedem dieser Themen ist mindestens ein Kapitel in unserem Bericht gewidmet. Dort finden sich Grundsätze, an die wir uns halten wollen. Weiters bilden wir dort die dazugehörigen Indikatoren ab, mit denen wir unseren Fortschritt in Sachen nachhaltiger Entwicklung messen. Schließlich stellen wir in den Kapiteln auch die geplanten Maßnahmen dar, mit denen wir unsere Sustainability-Performance steigern wollen.

Entwicklung der Regionen

Die Globalisierung positiv gestalten

Als international tätiges Unternehmen haben wir die Möglichkeit, die Kräfte der Globalisierung positiv mitzugestalten. Mit unseren Standorten tragen wir wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung von Regionen bei. Regionale Lieferantenbeziehungen und Beschäftigung schaffen Wertschöpfung und Wohlstand. Entscheidend ist, dass diese Impulse in einem verantwortungsbewussten Rahmen geschehen. Die Stichworte sind: soziale und ökologische Standards im Einkauf, Korruptions-Prävention, faire Besteuerung, Unterstützung bei persönlicher Not, Spenden und Sponsoring. Wir sind unter anderem auch in einigen strukturschwachen Gebieten tätig. Abwanderung in Zentralsräume erschwert das Recruiting und hemmt öffentliche Investitionen in Infrastruktur. Wir wissen: Eine dynamische regionale Entwicklung schafft das beste Umfeld für unseren Erfolg.

In Kapitel 1 ist zu sehen, wie wir mit unserer Tätigkeit dazu beitragen.

Nachhaltige Produktinnovationen und Märkte

Ökologische und soziale Trends schaffen Chancen am Markt

Es zeigt sich, dass „grüne“ Branchen wie Recycling, Forstwirtschaft oder öffentlicher Verkehr ein überdurchschnittliches Wachstum in den vergangenen beiden Jahren hatten. Für uns bei PALFINGER ist das eine Chance, am „Ökoboomb“ zu partizipieren – ein Aspekt, der unsere Diversifizierungsstrategie unterstützt. Innovationen für Umweltschutz und Sicherheit verbessern aber nicht nur Produkte für einzelne Branchen, sondern alle unsere Erzeugnisse. Die beste Lösung für den Transport schließt Sicherheit und Ökologie mit ein. Wird die Marke PALFINGER damit verbunden, bedeutet das ein Alleinstellungsmerkmal.

Mehr dazu in Kapitel 2.

Sicherheit der Anwender

Verantwortung für die Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten

Die Sicherheit der Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten, hat für uns höchste Priorität. PALFINGER Produkte heben Lasten oder Personen – damit sind wir uns auch der Verantwortung bewusst, die wir tragen. Innovationen für die Sicherheit der Anwender gewährleisten einen Schutz, der über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgeht. Sicherheitsstandards – höher als der Branchenschnitt – bedeuten ein Alleinstellungsmerkmal.

Wie wir die Sicherheit der Anwender gewährleisten, ist in Kapitel 3.1 beschrieben.

Gesundheit unserer Mitarbeiter

Ein gesundes Arbeitsumfeld mit einem Optimum an Forderung

Gesundheit und Sicherheit hat nicht nur bei unseren Anwendern, sondern auch bei unseren Mitarbeitern höchste Priorität. Davon profitieren sowohl unsere Mitarbeiter als auch unser Unternehmen. Die demographische Entwicklung bildet sich auch in unserer Belegschaft ab: In den vergangenen beiden Jahren stieg das Durchschnittsalter der bei uns beschäftigten Personen leicht an.

Wenn wir ein Umfeld schaffen, in dem Menschen in bester Gesundheit lange am Arbeitsprozess teilnehmen wollen, profitiert jeder Einzelne, PALFINGER selbst und die Gesellschaft – eine Win-win-win-Situation. Gesundheit bedeutet auch Work-Life-Balance. Überlastung und Urlaubssperren führen langfristig zu höheren und teuren Absenzen. Wenn es uns gelingt, unsere Mitarbeiter in einem optimalen Ausmaß zu fordern, zeigen sich die nachhaltigen positiven Effekte bei Innovation und Produktivität.
Wie uns diese Balance gelingt, ist in Kapitel 3.2 nachzulesen.

Aus- und Weiterbildung

Mitarbeiter ausbilden und im Unternehmen halten

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind für ein erfolgreiches Unternehmen unerlässlich. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei durch gezielte Aus- und Weiterbildung. Dies ist auch notwendig, da in manchen strukturschwachen Regionen der Ausbildungsstand niedrig ist. Mit unseren Bildungsaktivitäten tragen wir wesentlich zur Entwicklung von Regionen bei. Mitarbeiter mit Know-how sind besser ökonomisch abgesichert und am Arbeitsmarkt gefragt. Hier liegt auch eine Herausforderung: Mitarbeiter, die wir ausgebildet haben, bei uns zu halten!

Kapitel 4 zeigt unsere Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung auf.

Chancengleichheit für Mitarbeiter

Attraktiver Arbeitgeber für eine Vielfalt an Personen

Der Personalmarkt in Europa wird zunehmend von geburtschwachen Jahrgängen geprägt. Um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern, brauchen wir dauerhaft gute Mitarbeiter. Um die besten Personen für uns zu gewinnen, haben bei uns Frauen, Männer, Mitarbeiter unterschiedlicher Generationen oder Mitarbeiter mit Behinderung die gleichen Chancen. So wird Diversity Management zunehmend zum Vorteil im Recruiting.

Lesen Sie mehr zur Vielfalt bei PALFINGER in Kapitel 5.

Ressourcenschonung bei Produkten

Höhere Lebensdauer und Vermeidung von Problemstoffen

Weltweit werden viele Ressourcen immer knapper, die Preise steigen und es kann langfristig zu Engpässen kommen. PALFINGER trägt durch seine Produkte zur Schonung der verwendeten Rohstoffe bei. Eine höhere Produktqualität und eine damit verbundene höhere Lebensdauer sind nicht nur für die Umwelt, sondern auch für unsere Kunden, die länger von unseren Produkten profitieren, von Vorteil. Doch auch durch Ersatz von potenziell gefährlichen Stoffen in unseren Produkten zeigen wir Verantwortung für unsere Umwelt.

Was genau dahinter steht, erfahren Sie in Kapitel 7.1.

Ressourcenschonung in der Produktion

Geringst möglicher Ressourceneinsatz durch optimierte Produktionsabläufe

In der Produktion achten wir sowohl beim Input, Throughput als auch beim Output auf Effizienz. Stahl ist unser Hauptrohstoff, dessen schonender Einsatz ist unser Hauptaugenmerk. Es ist besonders wichtig, dass in der Verarbeitung möglichst wenig Verschnitt anfällt. Ebenso sind einige Prozesse mit einem hohen Wasserverbrauch verbunden, den wir möglichst gering halten. Auf der Output-Seite reduzieren wir gefährliche Abfälle, die bei Prozessen wie Lackierung oder Galvanik entstehen.

In Kapitel 7.2. ist zu lesen, wie wir an der Optimierung arbeiten.

Klimaschutz bei Produkten

Weniger CO₂ durch geringeres Produktgewicht und -innovationen

Viele unserer Produkte sind auf LKWs montiert und erhöhen somit das Eigengewicht, was wiederum mit zusätzlichem Treibstoffverbrauch verbunden ist. Bei hohen Treibstoffpreisen und angesichts einer intensiven Debatte um Klimaschutz werden energieeffiziente Produkte zum kaufentscheidenden Faktor.

Hochfeste Stahlsorten reduzieren das Gewicht unserer Produkte, was zu weniger Treibstoffverbrauch der LKWs führt. Ebenso sind viele unserer Krane mit einem System zu spritsparendem Be- und Entladen (Load Sensing) ausgestattet. **Das und noch mehr ist in Kapitel 6.1. beschrieben.**

Klimaschutz bei Produktion und Transport

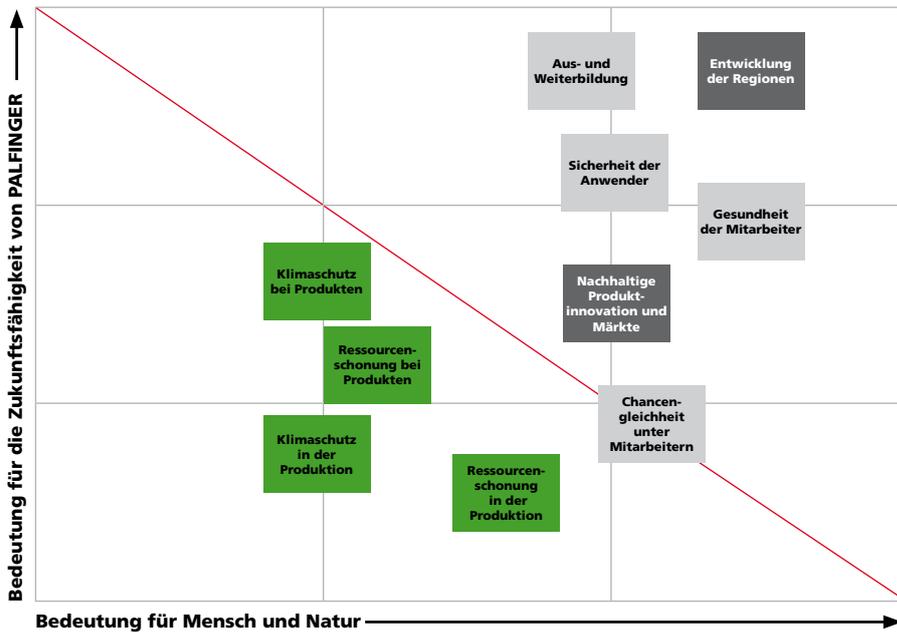
Den Energieverbrauch an unseren Standorten und beim Transport minimieren

Durch zunehmende Effizienz bei energieintensiven Prozessen wie Lackieren, Schweißen, Schneiden mit Laser und Galvanik können in Zukunft Betriebskosten wesentlich reduziert werden – insbesondere bei global steigenden Energiepreisen. Wir sind international arbeitsteilig aufgestellt, auch Transporte von Komponenten zwischen unseren Standorten sind daher ein Aspekt der mit zunehmender Effizienz Kosten und die Emission von Treibhausgasen minimieren kann. Weiters ist die Erzeugung von Wärme ein Hebel, an dem wir ansetzen wollen.

Wie wir Klimaschutz an unseren Standorten und beim Transport leben, ist in Kapitel 6.2 und 6.3 beschrieben.

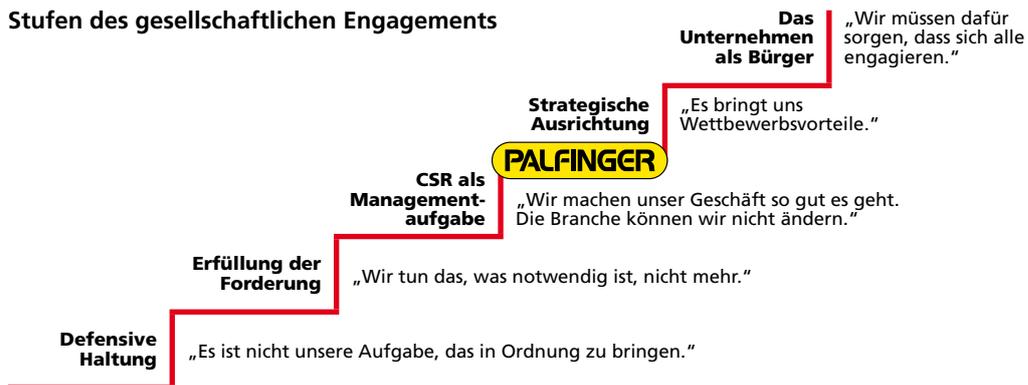
Die Themen wurden gemeinsam mit den PALFINGER Vorständen erarbeitet. In diesem Kreis wurden die Themen einerseits hinsichtlich ihrer Bedeutung für Gesellschaft und Umwelt bewertet. Andererseits wurde auch ihr mittel- und langfristiger Nutzen für den wirtschaftlichen Erfolg von PALFINGER abgeschätzt. Auf dieser Basis erfolgte eine Priorisierung im Unternehmen und im Bericht, das heißt ein Aufzeigen von derzeitigen Schwächen, die es vorrangig zu bearbeiten gilt.

Der Themenmatrix ist zu entnehmen, dass es uns ein vorrangiges Anliegen ist, die Globalisierungsdynamik positiv zu gestalten. Wir glauben, dass dies sowohl für Umwelt und Gesellschaft als auch für unser Unternehmen selbst den größten Nutzen bringt. Der Abbildung ist auch zu entnehmen, dass Mitarbeiteraspekte wie Gesundheit, Aus- und Weiterbildung zu unseren Top-Nachhaltigkeitsthemen gehören. Eine der größten Herausforderungen ist es, gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten – eine schwierige Aufgabe, wenn etwa demographische Entwicklungen in Westeuropa oder der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter in Osteuropa, Südamerika und Asien in Betracht gezogen werden. An der Stärke unserer Teams entscheidet sich letztendlich die Qualität unserer Leistungen. Gleichzeitig profitieren unsere Mitarbeiter und das gesellschaftliche Umfeld von Gesundheits- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Nachhaltigkeitsstrategie weist daher einen starken Mitarbeiterfokus auf. Die Sicherheit der Personen, die unsere fertigen Produkte anwenden, ist ebenfalls ein Kernanliegen. Nur sichere Produkte werden sich am Markt durchsetzen.



Viele der Nachhaltigkeitsthemen erhöhen unsere Effizienz, indem sie als Managementaufgabe eine kontinuierliche Verbesserung erfordern: Gesunde und motivierte Mitarbeiter verbessern unsere Produktivität. Der effiziente Einsatz von Energie und Betriebsstoffen hilft, Betriebskosten zu minimieren. Einige der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen werden für uns aber auch zunehmend zum strategischen Erfolgsfaktor. Die beste Gesamtlösung zu bieten umfasst neben wirtschaftlichen auch Sicherheits- und Umweltaspekte sowie vor allem innovative Mitarbeiter. So wird Nachhaltigkeit zum Alleinstellungsmerkmal, das die Marke PALFINGER aufwertet.

Stufen des gesellschaftlichen Engagements



in Anlehnung an M. Porter

Faire Wirtschaft



Entwicklung der Regionen

Wie wir Schritt für Schritt wachsen



1 Entwicklung der Regionen

1.1 Verteilung der Wertschöpfung

Bedeutung

Unsere Tätigkeit schafft monetäre Werte und erhöht die Lebensqualität. Von dieser Dynamik profitieren jene, die mit uns zusammenarbeiten. Hier legen wir offen, wie unsere Stakeholder an unserem Erfolg partizipieren.

Rückblick

- Unsere Produkte sind gefragt: Einnahmen stiegen um 34,3 %.
- Umsatz pro Mitarbeiter von 146 auf 155 TEUR gestiegen (2005–2007)
- Wir investieren in die Zukunft: Investitionen in Sachanlagen von 15 auf 61 Mio EUR gestiegen (2005–2007)
- Mäßiger Anstieg bei Ausgaben für Löhne, Gehälter
- Mäßiger Anstieg für Betriebskosten und Materialaufwand trotz gestiegener Energie- und Stahlpreise

In den vergangenen drei Jahren haben sich unsere Einnahmen hervorragend entwickelt. Unsere Produkte sind gefragt: Der Umsatz stieg von 520 Mio EUR (2005) auf 696 Mio EUR (2007). Gemeinsam mit den sonstigen Erträgen ergab das über diese drei Jahre ein Plus von 34,3 %. Erwirtschaftete ein PALFINGER Mitarbeiter oder Leiharbeiter 2005 durchschnittlich noch 145.876 EUR an Umsatz, waren es 2007 bereits 155.308 EUR.

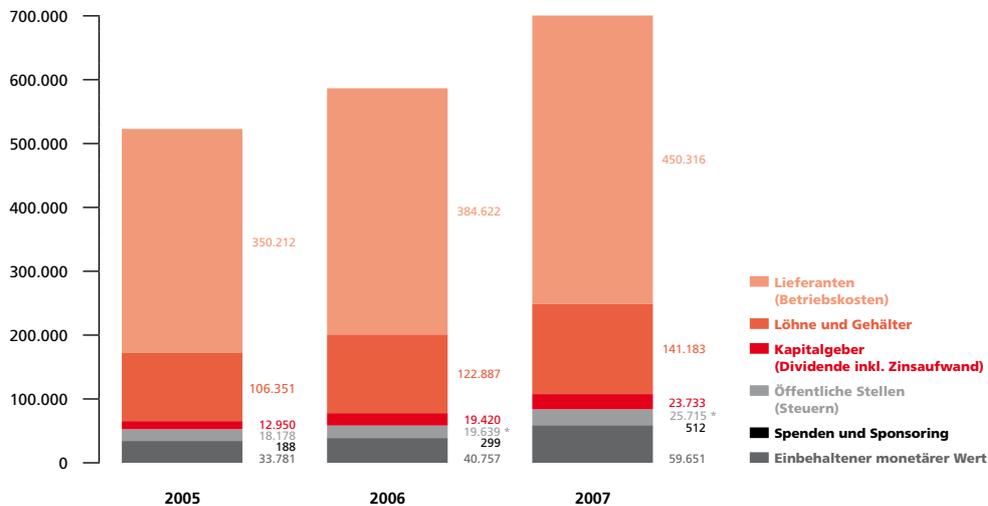
Diese starke Basis ermöglicht es uns, in die Zukunft zu investieren. Der einbehaltene monetäre Wert – Investitionen und Rücklagen – stieg in den letzten drei Jahren um 76,6 %. Investitionen gingen überwiegend in Kapazitätserweiterung und Qualitätssteigerung. Sie gewährleisteten auch zukünftiges Wachstum. Die Investitionen in Sachanlagen legten aufgrund der starken Marktnachfrage und der dadurch erforderlichen Kapazitätserweiterungen kräftig zu. Betrugten sie 2005 noch rund 15 Mio EUR, waren sie 2007 durch das größte gestartete Investitionsprogramm in der PALFINGER Geschichte auf einen Betrag von 61 Mio EUR angewachsen.

Von unserem wirtschaftlichen Erfolg profitieren auch unsere Shareholder und Kapitalgeber im Sinne der Gewinnausschüttung. Bei einer gleich bleibenden Dividendenpolitik von rund einem Drittel konnten wir die ausgeschüttete Dividende von 2005 auf 2007 um 83 % steigern.

Von 2005 auf 2007 stiegen die Ausgaben für die Entlohnung der Mitarbeiter um 32,8 %. Damit lag ihr Anstieg geringfügig unter dem Plus bei den Konzern-Einnahmen. Die Steigerung der Lohn- und Gehaltskosten liegt am Anstieg der durchschnittlich Beschäftigten (2005: 3.326 Mitarbeiter, 2007: 4.185 Mitarbeiter). Insbesondere in Osteuropa nahmen auch die individuellen Löhne und Gehälter prozentuell stark zu. Andererseits blieb das Wachstum bei den Lohnkosten moderat, weil die Beschäftigung an den Standorten in Osteuropa überproportional stark wuchs und dort die Einkommen im Vergleich zu Zentraleuropa niedrig sind.

Die Betriebskosten stiegen noch geringer als die Ausgaben für Löhne und Gehälter – trotz der hohen Energiepreise und der gestiegenen Rohstoffkosten für Stahl. Durch die konsequente Orientierung, innerhalb von PALFINGER Verschwendung zu reduzieren, konnte die Betriebskostensteigerung optimiert werden.

Finanzströme an Stakeholder in TEUR



* ab 2006 abzüglich bedeutender Zuwendungen der öffentlichen Hand (z. B. Subventionen).
Die bedeutenden Zuwendungen der öffentlichen Hand betragen im Jahr 2006 2.434 TEUR und 2007 2.202 TEUR.

Wachstum der Finanzströme an Stakeholder 2005–2007 in %

Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)	34,3 %
Lieferanten (Betriebskosten)	28,6 %
Mitarbeiter (Löhne und Gehälter)	32,8 %
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	83,3 %
Öffentliche Stellen (Steuern)	41,5 % *
Spenden und Sponsoring	172,9 %
Einbehaltener monetärer Wert	76,6 %

* ab 2006 wurden Zuwendungen der öffentlichen Hand berücksichtigt.

1.2 Beschäftigungsentwicklung

Bedeutung

Einer unserer wesentlichsten Beiträge zur regionalen Entwicklung ist das Sichern und Schaffen von Arbeitsplätzen, indem wir Arbeitskräfte in unserem Unternehmen beschäftigen. Für uns ist es auch wesentlich, die Fluktuation zu beobachten. Ein zu starker Wechsel bei Mitarbeitern würde es notwendig machen, mehr Personen neu einzuschulen, was die Kosten zusätzlich erhöht.

Rückblick

Entwicklung der Beschäftigten nach Regionen

- Wir schaffen Arbeitsplätze: Anstieg aller bei uns beschäftigten Personen von 3.565 auf 4.479 (von 2005 auf 2007; inkl. Leasing-Mitarbeiter).
- Plus bei Mitarbeitern erneut in allen Regionen
- Beschäftigungsrückgang in Großbritannien
- Neu: Mitarbeiter in Asien
- Ab 2007: PALFINGER in Kroatien

Die Zahl der Personen, die bei uns beschäftigt waren, stieg in den vergangenen drei Jahren von 3.565 auf 4.479 – ein Plus von 25,6 %. 2007 waren davon 294 Personen über Leiharbeitsfirmen beschäftigt.

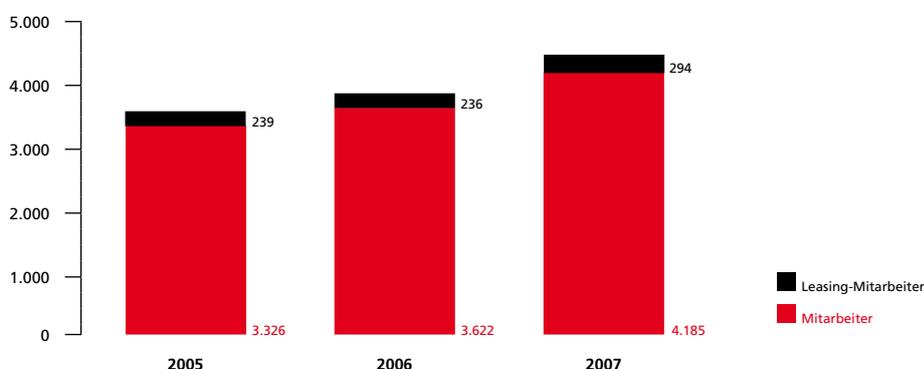
Das Beschäftigungswachstum fand erneut in allen Regionen statt. Die klare Botschaft: Keine Gefährdung der Arbeitsplätze in Westeuropa durch unser Engagement im Osten! Im Gegenteil – unsere Aktivität in Osteuropa stabilisiert den Konzern.

In Osteuropa war das Wachstum in der Beschäftigung am größten. 2007 fanden dort um 35 % mehr Menschen einen Arbeitsplatz als noch 2005. In allen anderen Regionen stieg die Beschäftigung (inkl. Leasing-Mitarbeiter) in den vergangenen drei Jahren um 16 bis 19 %. In Westeuropa fand das Wachstum an den österreichischen und deutschen Standorten statt. Aufgrund des Kapazitätsaufbaus in Lengau um rund 30 % verzeichnete der Standort einen Beschäftigungszuwachs von mehr als 10 %, der speziell die Bereiche Stahlbau, Montage und Oberflächentechnik betraf. Italien und Frankreich blieben in etwa stabil. An unserem britischen Standort in Welwyn Garden City ging die Beschäftigung von 203 (2005) auf 180 (2007) Mitarbeiter aufgrund der lokal schwierigen Wirtschaftslage, u. a. ausgelöst durch die Immobilienkrise, zurück. Eine neue Region auf unserer PALFINGER Landkarte ist die Area Asia & Pacific mit 24 Beschäftigten. Ebenso ist an unserem neuen Standort in Kroatien, einem im Herbst 2007 übernommenen Lieferanten, ein Ausbau des Stahlbaus bis Ende 2008 geplant, durch den die Mitarbeiterzahl von derzeit 54 verdoppelt werden soll.

Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse spielen bei uns kaum eine Rolle. Im Jahr 2007 waren 33 Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt (2006: 33 Personen). Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse nahm aufgrund der gestiegenen Gesamtbeschäftigung von 0,91 % auf 0,81 % ab. Relevant sind die Anteile am französischen Standort Caussade (11 von 318 Mitarbeitern). Am neuen Produktionsstandort in China sind einstweilen nur 2 Personen zeitlich unbefristet beschäftigt, 11 weisen befristete Arbeitsverhältnisse auf. Neue Mitarbeiter werden generell mit einer Probezeit von etwa 3 Monaten angestellt, in Marburg beträgt diese Frist sogar 2 Jahre. Diese Mitarbeiter sind in der Statistik der befristeten Arbeitsverhältnisse jedoch nicht enthalten.

Auch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist im Konzern gering. 2007 waren es 76 Personen (1,86 %). Generell ist der Anteil in Westeuropa höher, insbesondere an Standorten mit Büroarbeitsplätzen. Ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist am Hauptfirmensitz, bei der PALFINGER AG, vorzufinden (7,41 %). Den höchsten Anteil weist Ainring mit rund 11 % auf. Hohe Werte für einen Produktionsstandort hat der britische Standort RATCLIFF mit rund 6,7 %. Es konnte keine Korrelation zwischen Teilzeit und befristetem Arbeitsverhältnis festgestellt werden. Der Anteil von Festanstellungen ist im Konzern generell hoch – unabhängig davon, ob jemand Voll- oder Teilzeit arbeitet.

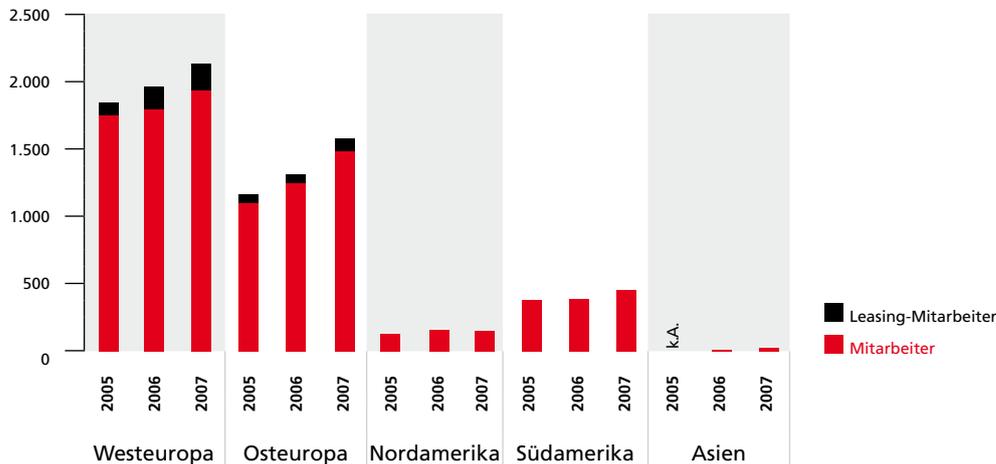
Beschäftigungsentwicklung 2005–2007



Zunahme der Gesamtbeschäftigung (inkl. Leasing-Mitarbeiter) von 2005 auf 2007 nach Regionen

Westeuropa	17 %
Osteuropa	35 %
Nordamerika	16 %
Südamerika	19 %
Asien	seit 2006

Beschäftigungsentwicklung 2005–2007



* Die Summen der Regionen (Rückmeldung aus Standortfragebogen) weichen geringfügig von den Angaben der Gesamtanzahl der Mitarbeiterzahlen (Grundlage Headcount) ab.

Fluktuation inklusive Pensionsabgänge

- Leichter Anstieg bei Abgängen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung
- Starke arbeitsmarktbedingte Fluktuation in Osteuropa und Südamerika

Die Zahl der Personalabgänge nahm von 416 (2006) auf 519 (2007) Personen zu. Die Fluktuationsrate inklusive Pensionierung und sonstigen Abgängen stieg damit konzernweit von 11,5 % auf 12,4 %.

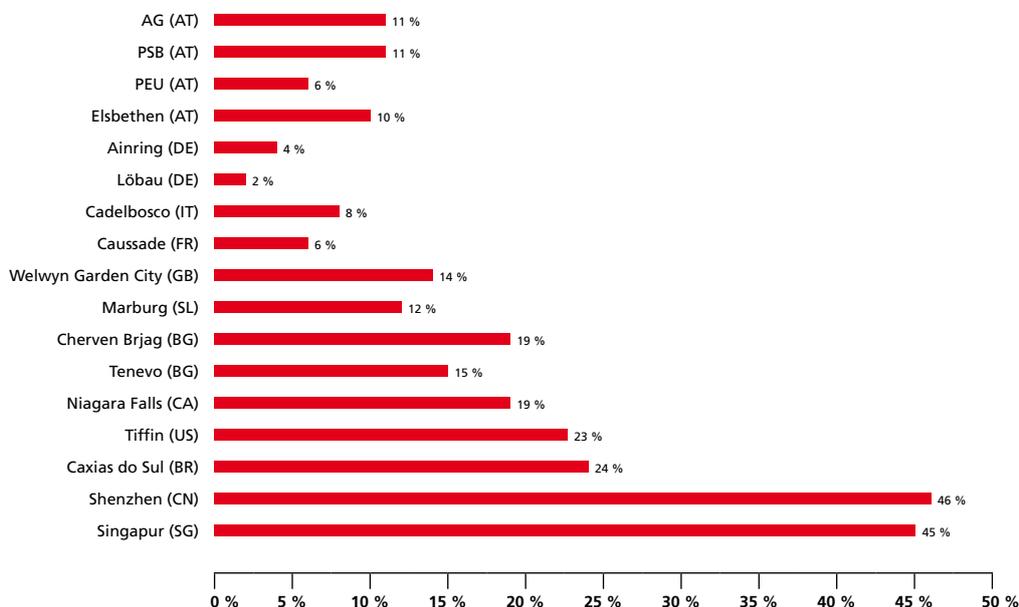
China und Singapur (SG) sind kleine Standorte, die im Aufbau sind und daher noch einen starken Personalwechsel aufweisen. Aufgrund ihrer geringen Größe beeinflussen sie die konzernweite Fluktuation kaum. Stark fallen aber die osteuropäischen und der südamerikanischen Standorte ins Gewicht. Dort herrscht am Arbeitsmarkt starke Konkurrenz zwischen den Firmen, viele Mitarbeiter wechseln oder werden abgeworben. In Caxias nahm die Zahl der Abgänge von 2006 auf 2007 auf bereits hohem Niveau um weitere 12 % zu. In Osteuropa kommt zur Konkurrenz am Arbeitsmarkt hinzu, dass wenig Facharbeiter verfügbar sind. Wir investieren daher bei Neueinstellungen viel in die Ausbildung, indem wir etwa Schweißer ausbilden. Im Zuge dessen stellt sich mitunter rasch heraus, dass die Eignung oder das Interesse nicht vorhanden ist. Auch das erhöht die Fluktuation in Osteuropa. Die Zahl der Abgänge nahm in Marburg von 38 (2006) auf 62 Personen (2007) zu. Am bulgarischen Standort Cherven Brjag war der Anstieg von 72 (2006) auf 94 Personen (2007) etwas moderater. Auch an den österreichischen Standorten nahmen die Abgänge merklich zu, während an den deutschen Standorten die bereits niedrige Fluktuationsrate weiterhin sank.

Speziell in unseren Produktionswerken ist ein hoher Schulungsaufwand für die entsprechende Qualifikation von Mitarbeitern erforderlich. Im osteuropäischen Raum sind meist rund 30 % von neuen Mitarbeitern geeignet, was dazu führt, dass anfänglich mehr Mitarbeiter gesucht und eingestellt werden. Zusätzliche Maßnahmen zur Fluktuationsbekämpfung waren im letzten Jahr neben Gehalts- und Prämiensteigerungen ein optimiertes Work-Life-Balance-Programm, welches ein neues Schichtmodell mit Überstundenreduktion sowie einen gewissen Abbau von Urlaubsbeständen beinhaltete. Dies hatte ebenso eine Abnahme der Krankenstände zur Folge.

Abgänge	2006	2007
Gesamtanzahl der Mitarbeiter, die die Organisation während des Jahres verlassen haben	416	519
Abgänge in % der Gesamtbeschäftigung *	11,5 %	12,4 %

* nach Headcounts Dez. 2007, ohne Leasing-Mitarbeiter

Abgänge 2007 in % der Beschäftigung



Kollektivvereinbarung und Versammlungsfreiheit

Über den Konzern hinweg sind 2.429 unserer Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen erfasst, das sind 58,0 % der Gesamtbelegschaft. Es handelt sich dabei um die Mitarbeiter aller österreichischen Standorte sowie der Werke in Cadelbosco di Sopra (IT), Caussade (FR), Marburg (SL) und Caxias do Sul (BR). Alle diese Standorte – mit Ausnahme von Elsbethen (AT) – verfügen zudem über einen gewählten Betriebsrat. Darüber hinaus gibt es auch in Ainring (DE) eine solche Arbeitnehmervertretung. In Caussade (FR), Caxias do Sul (BR) und Marburg (SL) sind in den Kollektivvereinbarungen auch Fristen angegeben, in welchem Zeitraum Mitarbeiter über wesentliche betriebliche Veränderungen zu informieren sind. Beispiele für wesentliche betriebliche Veränderungen sind: Restrukturierung, Auslagerung von Arbeitsprozessen, Schließung oder Ausbau von Betriebsstätten etc. Während es in Caussade (FR) vom Anlass abhängt, beträgt in Caxias do Sul (BR) der Zeitraum zwei Wochen, in Marburg (SL) sechs Wochen vor der Umsetzung der Maßnahme.

Prinzipiell besteht an fast allen 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. Aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl der Standorte ist dieser Aspekt derzeit auch noch nicht virulent.

Geplante Maßnahmen

Fluktuations-KPI: Jeder Standort soll einen einheitlichen Indikator zur Fluktuation verfolgen und Ziele zur Reduktion der Abgänge definieren. Bei den Abgängen soll in Zukunft Alter und Geschlecht miterhoben werden.

1.3 Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter

Unsere Grundsätze

Für alle unsere Mitarbeiter soll die Mindestsicherung gegeben sein.

Bei uns soll es Vollzeitbeschäftigten möglich sein, mit ihrem Einkommen die wichtigsten Bedürfnisse für sich und ihre Familien zu decken – dies gilt insbesondere auch für ungelernte Arbeitskräfte (z. B. Putzpersonal, Hilfsarbeiter).

Bezahlung nach Tarifvereinbarungen bzw. landesüblichen Standards

Mitarbeiter werden bei uns zumindest nach dem Mindesttarif entlohnt. In Regionen, die vom nationalen Mindesttarif offiziell ausgenommen sind, orientieren wir uns dennoch an den landesüblichen tariflichen Vereinbarungen.

Hilfe bei Härtefällen

Wir helfen, wenn Familien unserer Mitarbeiter von schweren Schicksalsschlägen betroffen sind.

Erfolgreiche Mitarbeiter partizipieren in erfolgreichen Zeiten.

Bei besonderem Unternehmenserfolg werden Prämien nach gemeinsamen Kriterien an alle Mitarbeiter erfolgreicher Standorte ausgeschüttet.

Rückblick

- Löhne und Gehälter steigen am stärksten, wo das Einkommen am geringsten ist.
- Sonderprämie aufgrund der erfolgreichen Wirtschaftsjahre

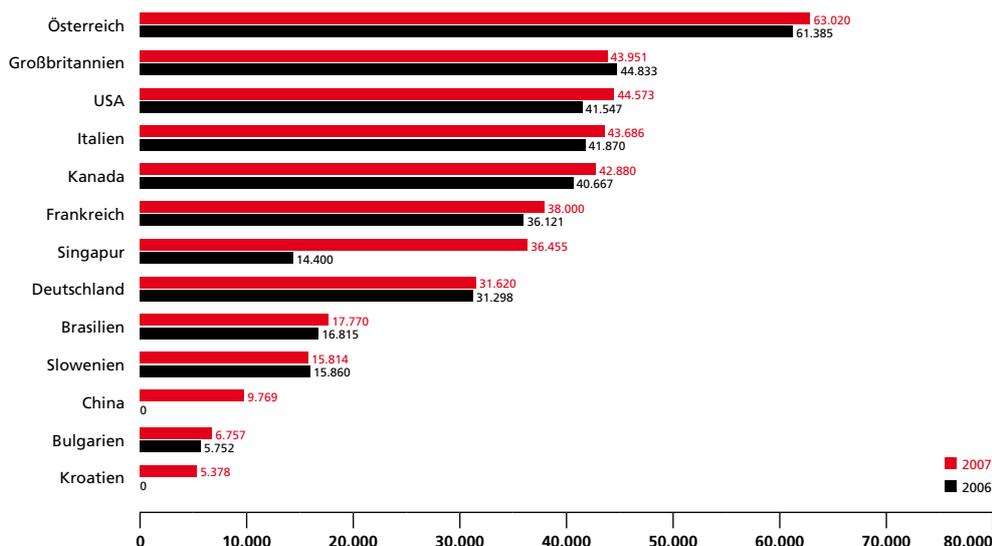
Die Entwicklung der Löhne und Gehälter zeigt durchwegs folgenden Trend: Standorte mit geringem Einkommensniveau haben die höchsten Wachstumsraten. Dieselbe Konkurrenz am Arbeitsmarkt in Brasilien und Bulgarien, welche für hohe Fluktuationsraten sorgt, treibt auch die Einkommensspirale nach oben. Insbesondere in Bulgarien erhöhten sich die Lohnausgaben pro Mitarbeiter von 2006 auf 2007 um 17,5 %. Die Wachstumsraten in Singapur (SG) sind aufgrund der geringen Beschäftigungszahl (2007: 11 Mitarbeiter) wenig aussagekräftig.

Eine leichte Rückwertentwicklung bei den Lohnausgaben pro Mitarbeiter gab es in den USA und Großbritannien aufgrund der angespannten Marktsituation, da Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt wurden.

Das Prinzip, dass Mitarbeiter bei uns zumindest nach dem Mindesttarif entlohnt werden, erfüllten wir im Berichtszeitraum. Auch am Standort Löbau werden alle Beschäftigten zumindest nach dem nationalen Mindesttarif entlohnt – obwohl diese Region in Ostdeutschland von Mindesttarifregelungen ausgenommen ist.

Eine globale Gehaltsstruktur ist in Kraft. Bandbreiten für jede Funktion – vom Arbeiter bis zum Manager – sind vereinbart, wodurch eine systematische Gehaltsstruktur gegeben ist. Aufgrund des erfolgreichen Jahres wurde 2007 an die Mitarbeiter vieler Standorte eine zusätzliche, freiwillige Jahreserfolgsprämie ausbezahlt. Die nach Mitarbeiter gewichtete Durchschnittsprämie lag bei rund 370 EUR. Kriterien für die Ausbezahlung und Höhe der Prämie waren ein positives Standortergebnis und die Wertschöpfungstiefe sowie im internationalen Vergleich das Kaufkraftniveau. Standorte mit einem national geregelten Mitarbeiterbeteiligungsmodell haben keine weitere Jahreserfolgsprämie erhalten.

Ausgaben für Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter nach Ländern in EUR



Gehälter pro Mitarbeiter Veränderung von 2006 auf 2007 in %

Österreich	2,7 %
Großbritannien	- 2,0 %
USA	7,3 %
Italien	4,3 %
Kanada	5,4 %
Frankreich	5,2 %
Singapur	153,2 %
Deutschland	1,0 %
Brasilien	5,7 %
Slowenien	- 0,3 %
Bulgarien	17,5 %

Geplante Maßnahmen

Hilfe bei persönlicher Not stärken

Hilfe bei sozialen Härtefällen aufgrund von Schicksalsschlägen soll weltweit strukturierter angeboten werden. Eine Analyse, wie andere Unternehmen vergleichbare Hilfe organisieren, soll durchgeführt werden. In der Folge wird den Werksleitern kommuniziert, wie sie von Härtefällen erfahren können bzw. wie sie vorgehen sollen, wenn welche auftreten. Ein „Kreis von Entscheidungsträgern“ wird gegründet, der entscheidet, welche an die AG herangetragenen Fälle Unterstützung erhalten.

Organisatorische Unterstützung für betriebliche Altersvorsorge

Im Recruiting der Zukunft werden Aspekte wie Sicherheit, Pensionsvorsorge und Zusatzleistungen bei Krankenversicherungen eine größere Rolle spielen. Der Betriebsrat wird aktiv über betriebliche Vorsorgemodelle informieren. Das Unternehmen gibt organisatorische Unterstützung, ist in der konkreten Abwicklung aber nicht direkt involviert.

1.4 Einkauf

Unsere Grundsätze

Local Sourcing Strategie

Ziel unserer Local-Sourcing-Strategie ist, die vorhandenen Ressourcen im eigenen Land zu nutzen, um schnell und flexibel auf unsere Kundenwünsche reagieren zu können. Außerdem sollen zusätzliche Aufwendungen für Logistik, Verpackung, Transporte etc. weitgehend vermieden werden.

Unsere Lieferanten sollen grundlegende soziale und ökologische Anforderungen erfüllen.

Nachhaltige Entwicklung soll in Partnerschaft mit unseren Lieferanten stattfinden.

Ökosoziale Kriterien im Einkauf sollen dazu führen, dass auf kooperative Weise gemeinsam mit unseren Lieferanten nachhaltige Entwicklung vorangetrieben wird.

Rückblick

- Local Sourcing führt zu überproportionalem Wachstum der Einkäufe in Brasilien, Deutschland, Frankreich.
- Anteil des zentralen Einkaufs in Österreich ging leicht zurück.

Der konsequente Ausbau der weltweiten strategischen Einkaufsorganisation, kurz GSP (Global Strategic Purchasing), führte zu einer nachhaltigen Steigerung der lokalen Beschaffungsmengen sowohl bei direkten als auch bei indirekten Materialien. Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklungen wuchsen in den letzten beiden Jahren die lokalen Beschaffungsmärkte in Brasilien und Osteuropa überproportional. Lediglich in Nordamerika konnte der lokale Beschaffungsanteil bei qualitativ hochwertigen Produkten aufgrund fehlender geeigneter Lieferanten nicht im gleichen Ausmaß gesteigert werden. In der Region Europa kommt es weiterhin zu einer Konzentration der lokalen Beschaffungsaktivitäten auf die Niedriglohnländer Spanien/Portugal sowie Osteuropa und Türkei. Um die erzielten Erfolge auch in Zukunft fortsetzen zu können, ist eine rechtzeitige „Regionalisierung“ der PALFINGER Produkte auf lokale Marktbedürfnisse und -standards von entscheidender Bedeutung.

Es ist Teil unserer Strategie, Materialien und Komponenten in jenen Kontinenten zu beziehen, in denen wir sie für unsere Fertigungs- und Montagestandorte benötigen, um in weiterer Folge u. a. die Transportkosten sowie Zollkosten zu optimieren. 2007 wurden rund 77 % unserer Einkäufe über unsere Zentrale in Österreich organisiert (379 Mio EUR). An den deutschen Standorten wurden im selben Jahr Einkäufe in der Höhe von 43 Mio EUR durchgeführt. Die Standorte in Frankreich und Brasilien führten Einkäufe in der Höhe von ca. 30 Mio EUR durch, die nordamerikanischen Stätten in der Höhe von ca. 5 Mio EUR.

Besonders im zentralen Einkauf in Österreich sind die Lieferanten auf viele Länder verteilt. Eine genaue Aufgliederung nach der Nationalität der Lieferanten konnte nicht vorgenommen werden, da sich die Länderzuordnung nach Muttergesellschaft oder beispielsweise deren Vertriebsstätten, aus welchen eventuell beliefert wird, schwierig gestaltet. Berücksichtigt man die Größe der jeweiligen Standorte, so werden in Österreich pro Mitarbeiter Einkäufe in der Höhe von 330.000 EUR bezogen. Erst mit einem Abstand folgen die Standorte in Deutschland, Frankreich und Südamerika. Die Dominanz des zentralen Einkaufs in Österreich nahm in den vergangenen beiden Jahren leicht ab.

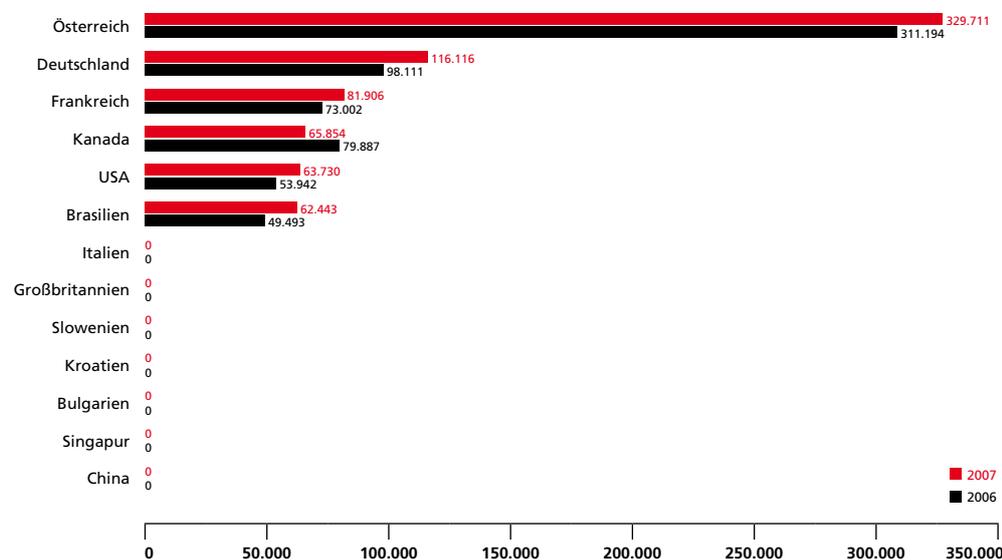
2006 wurden 77,6 % der Konzerneinkäufe zentral organisiert, 2007 waren es 77,2 %. Bezogen auf die Standortgröße nahmen die Einkäufe insbesondere in Brasilien überproportional zu. Doch auch Frankreich und Deutschland wiesen höhere Wachstumsraten als Österreich auf. In Nordamerika wurden die sinkenden Einkäufe in Kanada durch das steigende Volumen in den USA ausbalanciert. In Summe kann daher davon ausgegangen werden, dass das Local Sourcing in diesen Standorten ausgebaut wurde.

Zur Zeit der Erstellung des vergangenen Nachhaltigkeitsberichts hatten 50 unserer wichtigsten Lieferanten Angaben zu ihrem Umweltmanagementsystem gemacht. Von den 50 Lieferanten meldeten rund 20, über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem zu verfügen.

Im Jahr 2007 wurde ebenso eine Lieferantenbefragung hinsichtlich Umweltschutz und Umweltmanagement auf Basis einer Selbstauskunft durchgeführt. Das Ergebnis hat sich seit der letzten Befragung nicht wesentlich verändert. Dabei wurden insgesamt 51 unserer wichtigsten Lieferanten (Serien- und Rohmateriallieferanten) kontaktiert. Die Rücklaufquote lag bei 43 %. Von den Rückmeldern hat die Hälfte ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem bereits eingeführt und weitere 18 % die Einführung eines solchen in Planung. Die restlichen 32 % haben zum Zeitpunkt der Befragung kein Umweltmanagementsystem eingeführt.

Einige ökologische Aspekte werden bereits bei der Beschaffung berücksichtigt. So werden beispielsweise die CO₂-Emissionen bei Fuhrparkentscheidungen sowie der Energieverbrauch bei Anlageninvestitionen berücksichtigt. Auch das Risiko in der Supply Chain wird als äußerst gering erachtet. Im Jahr 2007 gab es noch keine Beschaffungsrichtlinien, die soziale oder Menschenrechtsklauseln beinhalten. Eine Integration des Ausschlusses von Kinder- und Zwangsarbeit in die Lieferantenbeziehungen wird in Zukunft geprüft.

Einkauf pro Mitarbeiter nach Ländern in EUR



Weist ein Land kein Einkaufsvolumen aus, werden Waren über den Zentraleinkauf in Lengau (AT) bezogen.

Einkauf pro Mitarbeiter nach Ländern Veränderung von 2006 auf 2007 in %

Brasilien	26,2 %
Deutschland	18,4 %
USA	18,1 %
Frankreich	12,2 %
Österreich	6,0 %
Kanada	- 17,6 %

Geplante Maßnahmen

Erstellung eines PALFINGER Ethik-Codex für Lieferanten
mit sozialen und ökologischen Aspekten.

Ökologische und soziale Punkte in das Lieferantenaudit integrieren

Auf Basis des Codex werden ökologische und soziale Kriterien in das Audit für die 200 größten Lieferanten aufgenommen. Es sollen einerseits allgemeine Kriterien aufgenommen werden, andererseits kritische Variablen für bestimmte Branchen/Länder enthalten sein.

1.5 Korruptions-Prävention

Unsere Grundsätze

**Unsere Mitarbeiter lehnen Geschenke ab,
die einen vereinbarten Rahmen übersteigen.**

Die Entlohnung hält sich strikt an steuerliche Vorgaben.

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, diesen Grundsatz einzuhalten – selbst wenn andere Firmen Bestandteile der Entlohnung unversteuert ausbezahlen, wodurch sich manche Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer einen Vorteil versprechen. Wir stehen fest zu unserem Prinzip, auch wenn für uns daraus kurzfristig ein Nachteil entsteht, indem Arbeiter zu Unternehmen wechseln, in denen diese Praxis akzeptiert wird.

Rückblick

Bezüglich Korruptionsprävention ist insbesondere unser Standort in Caxias do Sul, Brasilien, vorbildlich. Im Rahmen eines umfassenden Codex ist ein eigenes Kapitel der Vermeidung von Korruption gewidmet. Diese Prinzipien werden auch gelebt.

Die Finanzbereiche werden im Zuge der internen Revision regelmäßig dahingehend überprüft, ob das interne Kontrollsystem dazu geeignet ist, potentielle Korruptionsrisiken zu verhindern. Über eine „Integrity Hotline“ soll den Mitarbeitern ein zusätzlicher Kommunikationskanal zur Verfügung stehen. Den Hinweisen soll sowohl intern als auch mit externer Unterstützung umgehend nachgegangen werden.

Interne Kontrollsysteme erfolgen nach Prüfungsplan der internen Revision. Falls Verdachtsmomente auftreten, wird diesen mit externer Unterstützung nachgegangen. Alle Standorte werden mit diesen Kontrollmechanismen regelmäßig überprüft. Im Laufe des letzten Jahres sind aktiv 10 % der Mitarbeiter zum Thema Korruptionsprävention geschult worden. In Brasilien wird jeder neue Mitarbeiter bezüglich Anti-Korruption informiert. Im Wertemanagement ist der PALFINGER Grundwert Respekt mit „Integrität und Ehrlichkeit“ umschrieben. Im Zuge des internationalen Roll-outs des Wertemanagements wird die Schulung zu diesem Wert im Konzern verstärkt verankert. Innerhalb der nächsten zwei Jahre sollen alle PALFINGER Mitarbeiter davon erfasst werden. Mehr zum Thema Wertemanagement lesen Sie im **Kapitel 8.1**.

Der Konzernzentrale wurde in den vergangenen Jahren nur ein Vorfall gemeldet. Nachdem intern bekannt wurde, dass fahrlässiges Handeln bezüglich der Auszahlung von Mitarbeitern praktiziert wurde, wurde ein Mitarbeiter eines Standortes außerhalb von Österreich entlassen. Es gibt derzeit keine gerichtlichen Verfahren in Zusammenhang mit Korruption.

Geplante Maßnahmen

Grundsätze zu Geschenkkannahme entwickeln

Besonders im Verkauf und Einkauf sollen spezielle Grundsätze entwickelt werden, welche die Geschenkkannahme regeln. Geschenke dürfen nicht einen bestimmten Wert überschreiten. Geld, Flüge und Reisen (ausgenommen Dienstreisen) sind abzulehnen. Geschenke sollen in der Abteilung gesammelt und gleichmäßig an die Mitarbeiter verteilt werden. Gute Praktiken bezüglich solcher Regelungen, wie sie bereits etwa an unseren Standorten Kasern, Lengau oder Löbau gelebt werden, sind an alle unsere Standorte zu verbreiten.

Die konzernweite Anwendung der Antikorruptions-Grundsätze des brasilianischen Standortes Caxias do Sul prüfen

Antikorruptions-Richtlinien aus Caxias sollen auf ihre Anwendbarkeit überprüft werden und gegebenenfalls an alle Standorte übertragen werden.

Einrichtung einer Integrity Hotline

1.6 Fair-Steuern

Unsere Grundsätze

Betriebswirtschaft vor Steueraspekten

Jeder Standort muss sich rechnen und profitabel sein. Dies schließt selbstverständlich auch die regionalen steuerlichen Rahmenbedingungen mit ein. Das Bild soll klar sein, interne Transaktionen zur Steuererleichterung sollen es nicht trüben.

Interne Verrechnungspreise entsprechen Marktpreisen

Die Verrechnung von internen Leistungen zwischen den Standorten soll Marktpreisen entsprechen. Wir erhöhen nicht künstlich die Preise für interne Leistungen von Standorten, die aufgrund der regionalen Gesetzgebung geringere Steuersätze aufweisen. Das hält für uns den Verwaltungsaufwand gering, der interne Wettbewerb bleibt gewahrt.

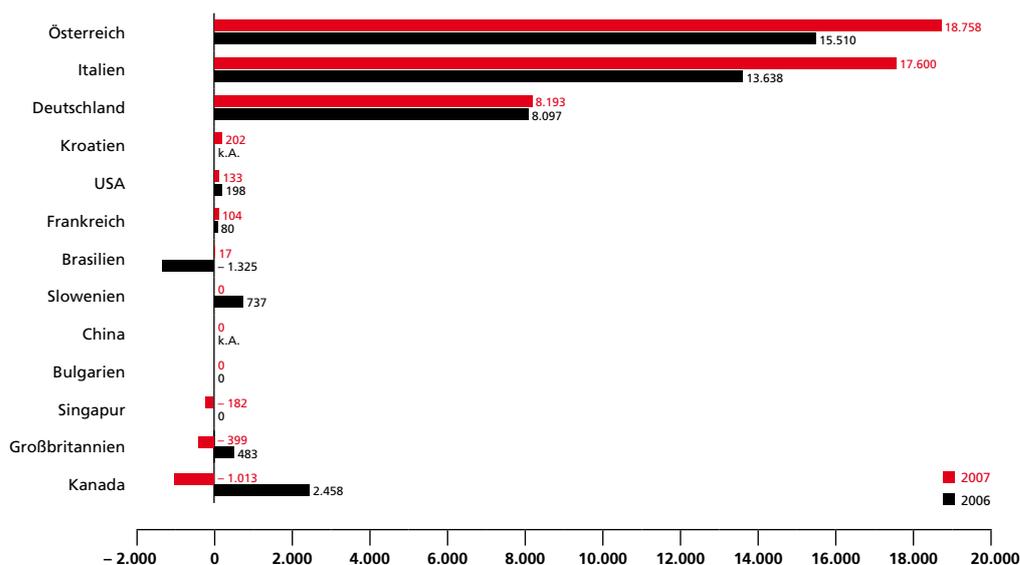
Bekanntnis zu Österreich als Konzernsitz

Ein wesentlicher Anteil unserer Steuerleistung wird in Österreich erbracht, wo auch ein großer Teil unserer Wertschöpfung stattfindet. Das ist unser starkes Bekenntnis zu jenem Land, in dem sich unser Firmensitz befindet.

Rückblick

Zahlungen an Lieferanten sowie Löhne und Gehälter geben die wesentlichen wirtschaftlichen Impulse für die Regionen, in denen wir tätig sind. Doch auch die bezahlten Steuern stellen wichtige Finanzströme dar. Diese werden hier transparent gemacht werden. Die zu zahlenden Steuern hängen im Wesentlichen von zwei Faktoren ab: der Steuergesetzgebung des betreffenden Landes und der Profitabilität unseres Standorts. Dazu kommt, dass viele Gewinne aufgrund der Leistungserbringung in Österreich anfallen. So erklärt es sich, dass bezogen auf die Standortgröße unterschiedlich hohe Steuerleistungen erbracht werden. Die Standortgröße kann sehr gut durch die Anzahl der Mitarbeiter abgebildet werden. Es zeigt sich, dass in Österreich, Italien und Deutschland bezogen auf die Größe des Standorts die meisten Steuern bezahlt werden. Auch absolut betrachtet dominiert Österreich – 83,6 % der konzernweiten Ertragsteuern werden hier geleistet.

Geleistete Ertragsteuer bezogen auf Standortgröße in EUR



Geplante Maßnahmen

Forcierung lokaler Anstellungsverhältnisse für Expatriats

Für unsere Mitarbeiter, die im Ausland tätig sind, werden in Zukunft lokale Anstellungsverhältnisse forcieren. Damit werden eventuelle Unklarheiten bei der Gehaltsbesteuerung vermieden.

1.7 Spenden und Sponsoring

Unsere Grundsätze

Langfristiges Commitment

Wir engagieren uns langfristig für gemeinnützige Projekte. Damit sollen nachhaltige Rahmenbedingungen für Unterstützung gegeben werden.

100 % der Finanzmittel kommen an.

Projekte werden finanziert, ohne dass Mittel in Verwaltung und Organisation versickern. Spendengelder müssen vollständig bei den intendierten Zielgruppen ankommen.

Erfolgsmonitoring für Spenden und Sponsoring

Engagement bedeutet, dass wir den erfolgreichen Einsatz der Mittel zusätzlich überprüfen.

Spendentätigkeit wird an unsere Mitarbeiter kommuniziert.

Unsere Mitarbeiter sollen auch stolz auf unser gesellschaftliches Engagement sein können.

Rückblick

- Spendentätigkeit deutlich auf 181.000 EUR gesteigert (0,026 % des Konzernumsatzes)
- Sponsoring für Kultur und Kunst stark ausgeweitet

Spenden definieren wir als freiwillige Leistungen für das Gemeinwohl, denen keine Gegenleistung gegenübersteht.

Sie werden überwiegend finanziell getätigt. Selten leisten wir auch Sachspenden, so wurden etwa nach der Erdbebenkatastrophe in Pakistan warme und wasserfeste PALFINGER Promotion-Jacken gespendet. Unter die Definition der Spenden fallen nur jene Mittel, die auch wirklich zu 100 % bei den Bedürftigen ankommen. Wenn wir beispielsweise im Zuge einer Spendenaktivität auch das Catering einer Veranstaltung übernehmen, so fällt dieser Aufwand nicht unter „Spenden“, sondern unter zusätzlicher „Werbeaufwand“.

Folgende Initiativen wurden 2006 und 2007 über Spenden unterstützt:

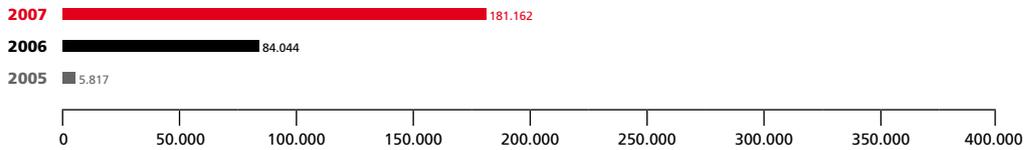
- Österreichdorf
- Krankenhausspenden
- Caritas
- Rotes Kreuz
- AMREF generell (ohne Sponsoring des AMREF-Marathons)
- Huntingtonhilfe Salzburg
- Weihnachtstombolaerlös zugunsten Special Olympics Austria
- Kinderkrebshilfe
- Ministranten
- Lebenshilfe

Sponsoring sehen wir als unternehmerische Aktivität, bei der sich Leistungen und Gegenleistungen entsprechen müssen. PALFINGER unterstützt den Gesponserten dabei mit materiellen oder immateriellen Leistungen, um so definierte Marketingziele (Image, Bekanntheit etc.) zu erreichen. Einsatzbereiche sind Sport, Kultur, Soziales, Umwelt und Bildung. Wesentliche Leistungen, die wir 2006 und 2007 durchgeführt haben, unterstützten folgende Initiativen: Kunstbahnrodeln, Kraftsport, Truck Racing, Formel-Motorsport, Eishockey, Diabelli Sommer, Börsenspiel, S2ARCH, Kulturwerkstätte, Freiwillige Feuerwehr.

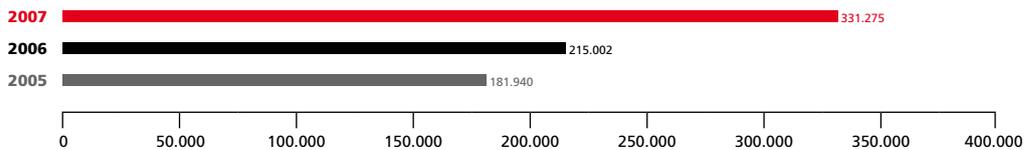
Als Sportsponsoring sollen hier beispielshalber die Black Wings näher erläutert werden. Neben der Logo-Präsenz auf den Spielertrikots und sonstigen Werbeflächen wird das Unternehmen PALFINGER gemeinsam mit seinem österreichischen Generalimporteur Kuhn Ladetechnik die Heimspiele der Black Wings intensiv für Kundenincentives nützen. Dazu haben auch die Mitarbeiter des größten österreichischen Werkstandortes Lengau (AT) die Möglichkeit, im Rahmen einer organisierten „Fanfahrt“ kostenlos ein Heimspiel der Black Wings zu besuchen.

Werbeaufwendungen hängen häufig mit Sponsoringaktivitäten zusammen. Sie unterstützen die kulturellen bzw. sportlichen Organisationen oder das Gemeinwohl jedoch nicht direkt. Beispiele sind Catering, Tickets, Einschaltungen, Sujets, Plakate, Pilot-/Flugkosten, Euro 2008/Skybox, Zertifikate, Festschriften sowie Werbegeschenke wie Kappen, T-Shirts, Logos und Aufkleber.

Spenden in EUR



Sponsoring in EUR



Geplante Maßnahmen

PALFINGER Spendenpolicy

Thematische Schwerpunkte für Spendentätigkeiten werden definiert. Ziel ist es, Kriterien zu entwickeln, welche Zwecke befürwortet und welche abgelehnt werden können. Ein Fokus, der bereits jetzt gelebt wird, ist etwa die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen. Auch für den Sponsoringbereich ist eine solche Policy bereits in Arbeit.

Spenden-Rahmenbedingungen für Werksleiter

Werksleiter erhalten ein Budget, das im Rahmen von Spenden vergeben werden kann. Das Budget ist abhängig von Land und Standortgröße, vor allem aber vom Werkserfolg. Werksleiter werden über steuerliche Absetzbarkeit der Spenden zusätzlich informiert.

PALFINGER Regionalfonds

Um der regionalen Entwicklung insbesondere in strukturschwachen Gebieten einen Impuls zu geben, soll in einem Pilotprojekt ein Regionalfonds ins Leben gerufen werden. Ziel ist es mitzuhelfen, der Abwanderung entgegenzuwirken sowie die Region nachhaltig zu stützen und wirtschaftlich attraktiver zu machen.

Markterfolg mit Nachhaltigkeit

Warum wir ganzheitlich denken



2 Markterfolg mit Nachhaltigkeit

2.1 Nachhaltige Produkte

Unsere Grundsätze

„It's so easy!“ PALFINGER nimmt Lasten ab – für Mensch und Umwelt

Unsere Produkte erleichtern das Arbeiten. Innovationen gestalten das Heben und Laden schneller, sicherer und komfortabler. Innovative Lösungen entlasten die Umwelt. Wir wollen die beste Lösung für den Transport – das schließt Sicherheit und Ökologie mit ein.

PALFINGER kann die Branche verändern!

Wir sind aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen und Technologien. Damit können für Kunden neue Systemlösungen entstehen, die Arbeit und Umwelt entlasten.

Rückblick

- Unsere Lösungen haben Qualität: Die Kundenzufriedenheit steigt.
- Garantiekosten bezogen auf Umsatz von 2,17 % auf 2,14 % gesunken.
- Zusätzliche Sicherheits-Features wie PALTRONIC, OSK, SHB und Transport- und Abstützungsüberwachung
- Klimaschutz, Ressourcenschonung und Substitution von Problemstoffen bei unseren Produkten

Dass wir mit unseren Produkten Mensch und Umwelt entlasten, zeigt sich in vielfacher Hinsicht. Alle PALFINGER Produkte verbindet ein großer Nutzen: Sie erleichtern das Auf- und Abladen schwerer Lasten und gestalten somit die Nahtstellen in der Transportkette effizienter und einfacher. Dies gilt für die Be- und Entladung von LKWs – egal ob es sich um Holzstämme, Waren für Supermärkte, Container, Ziegelpaletten oder sonstige Güter handelt. Dies gilt für alle Arten schwerer Güter, die mit dem Knickarmkran über weite Strecken gehoben werden können. Und dies gilt schließlich auch für die sichere und bequeme Beförderung von Menschen, die Arbeiten in ungewöhnlichen Höhen oder bei Eisenbahnleitungen zu verrichten haben bzw. aufgrund besonderer Bedürfnisse Unterstützung beim Einsteigen in PKws oder Kleinbusse benötigen. PALFINGER Lösungen erleichtern die Mobilität und erhöhen die Sicherheit überall, wo ansonsten sehr viel Muskelkraft und Risiko in Kauf genommen werden müssten. Unsere Produkte sind daher besonders in bereits gut entwickelten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften gefragt, wo die menschliche Arbeitskraft teuer ist und schwere Arbeit von Maschinen erledigt wird.

Die Sicherheit unserer Produkte zeigt sich einerseits durch ihre Zuverlässigkeit und Qualität. Andererseits bieten wir eine Vielzahl von Sicherheits-Features an, die über gesetzliche Mindestnormen hinausgehen. Einige dieser Sicherheitsausrüstungen sind bei allen unseren Produkten anzutreffen. Andere bieten wir optional als Zusatz an. Unsere Zusatz-Sicherheits-Features PALTRONIC, OSK, SHB und Transport- und Abstützungsüberwachung werden vom Markt angenommen – mehr dazu in **Kapitel 3.1 Sicherheit der Kunden**.

Auch in Sachen Umweltschutz sind unsere Produkte top. Im Klimaschutz optimieren wir mit hochfesten Stahlsorten laufend das Produktgewicht und sparen damit Gewicht für die LKWs. Innovationen wie die Load-Sensing-Pumpe minimieren den Treibstoffbedarf beim Be- und Entladen. Details sind im **Kapitel 6.1 Klimaschutz bei Produkten** zu finden. Zur Ressourcenschonung tragen unsere Produkte durch ihre lange Lebensdauer bei. Problemstoffe werden vermieden, indem wir verstärkt auf halogenfreie Kabel setzen.

Lesen Sie hierzu auch **Kapitel 7.1 Ressourcenschonung bei den Produkten**. All das zeigt: Mit unseren zukunfts-fähigen Innovationen können wir die Branche verändern. Nachhaltigkeit ist ein strategischer Vorteil.

Garantiekosten und Kundenzufriedenheit

Sinkende Garantiekosten und hohe Kundenzufriedenheit sind allgemeine Indikatoren für eine hohe Produktqualität. Wie die Tabelle demonstriert, sind die Garantiekosten pro Umsatz im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Konzern	2005	2006	2007
Garantiekosten pro Umsatz	1,80 %	2,17 %	2,14 %

Im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns stehen die Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden. So ist es nicht nur unser Ziel, auf Anforderungen und Probleme der Kunden punktgenau zu reagieren, sondern proaktiv zu agieren und Wünsche zu antizipieren.

Im Rahmen von detaillierten Zufriedenheitsstudien betrachten wir dabei einerseits die Bedürfnisse unserer unmittelbaren Kunden, der Händler sowie andererseits die unserer tatsächlichen Endkunden.

Händlerbefragung

Alle 2 Jahre findet eine weltweite Händlerbefragung statt. Im Jahr 2007 haben wir die Stichprobengröße im Vergleich zu 2005 von 53 auf 232 Händler erheblich erweitert und eine Rücklaufquote von mehr als 50 % erzielt. Die Befragung beinhaltet die Unternehmensbereiche Vertrieb, Marketing, Versand, Kundendienst, Training und Ersatzteilcenter. Zusätzlich wird die Zufriedenheit gezielt nach unseren Produkten Knickarmkran, PALIFT, PALGATE, CRAYLER, EPSILON, BISON und deren Produkteigenschaften gemessen.

Durch gezielte Aktivitäten, die wir aufgrund der Ergebnisse von 2005 setzten, haben wir z. B. die Kommunikation zwischen Vertrieb und Händler oder auch dem Kundendienst deutlich verbessert. Somit konnten wir von 2005 auf 2007 eine positive Entwicklung der Zufriedenheit unserer Händler in durchwegs allen Unternehmensbereichen und bei allen Produkten verzeichnen. Die Ergebnisse 2007 haben wir zum Anlass genommen, um z. B. verstärkte Aktivitäten im Bereich der Zylinderproduktion zu setzen oder auch um die Transparenz der Lieferzeiten zu erhöhen.

Endkundenbefragung

Auch die Zufriedenheit der Endkunden bzw. Enduser steht bei PALFINGER im Mittelpunkt des Interesses. Dazu gibt es ebenfalls alle 2 Jahre im Kernproduktbereich Knickarmkran eine Befragung. 2007 haben wir in 16 Ländern mehr als 1.050 Interviews mit unseren Endkunden zum Thema Zufriedenheit mit dem Produkt, der Lieferung, dem After Sales Service sowie mit der Werkstätte durchgeführt. Somit bezogen wir diesmal fast doppelt so viele Länder wie bei der Befragung zuvor ein.

Das Feedback war insgesamt gesehen sehr zufrieden stellend. Überaus positiv wurde beispielsweise die Produktqualität, aber auch die Kompetenz des Werkstättenpersonals bewertet. Die Resultate von 2007 führten unter anderem zur Errichtung von zusätzlichen bzw. größeren Ersatzteillagern der Händler, um die Ersatzteilverfügbarkeit zu erhöhen.

Da PALFINGER im Sinne der Nachhaltigkeit auf wahre Kundenbindung setzt, werden wir auch diesen Bereich zukünftig eingehend betrachten und den Grad der Kundenbindung erheben. In den nächsten Jahren werden wir die Zufriedenheitsstudien systematisch auch auf andere Produktbereiche des Unternehmens ausdehnen.

Geplante Maßnahmen

Ökosoziale Trends sollen stärker in den Innovationsprozess integriert werden.
Das Problem der Kunden soll auch aus ökologischer Sicht optimal gelöst werden!
Diese Perspektive soll uns zusätzliche Innovationsquellen erschließen.

Zufriedenheitsstudien nach Importance-Performance-Ansatz

Der Importance-Performance-Ansatz misst auf einer 2-dimensionalen Skala. Dabei werden sowohl die Zufriedenheit mit bestimmten Kriterien als auch die Wichtigkeit dieser Kriterien abgefragt und in Relation zueinander gesetzt. Um den Informationsgrad unserer Studien in Zukunft nochmals zu steigern, werden zukünftige Zufriedenheitsstudien auf dem Importance-Performance-Ansatz basieren. Die wesentlichen Parameter sind dabei die Zufriedenheit und Wichtigkeit sowie der Vergleich zur Konkurrenz. Dadurch lassen sich auf einen Blick strategische Vor- oder Nachteile, ein mögliches Überangebot und Faktoren mit geringer Priorität erkennen. Des Weiteren werden wir mit einem gewichteten Zufriedenheitsindex arbeiten, der es erheblich erleichtert, Trends und Entwicklungen im Zeitverlauf zu erkennen und darzustellen, um somit noch besser auf Kundenbedürfnisse eingehen zu können.

2.2 Nachhaltige Märkte

Unsere Grundsätze

Ökologie und soziale Verantwortung sind wesentliche Markttrends – sie unterstützen unsere Diversifizierungsstrategie.

Umweltaspekte formten bereits in der Vergangenheit wesentlich unseren Markterfolg. Der „Ökoboomb“ zeigte sich etwa am Recyclingmarkt – ein Trend, von dem wir mit unseren Recyclingkränen und Hakengeräten deutlich profitierten. Auch allgemeine gesellschaftliche Trends bieten uns neue Marktchancen. Mit dem Passenger Lift kommen wir dem Trend zur Barrierefreiheit entgegen. Wir wollen auch in Zukunft Chancen in bestehenden ökologischen und sozialen Trends gut nützen.

Rückblick

- Recycling, Bahn und Holz als „grüne“ Märkte entwickeln sich überdurchschnittlich.
- Mäßiges Wachstum in der Landwirtschaftsbranche
- Rückläufige Entwicklung bei Passenger Lifts aufgrund der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung in Großbritannien
- Unsere Militärkunden sind in erster Linie in Europa.

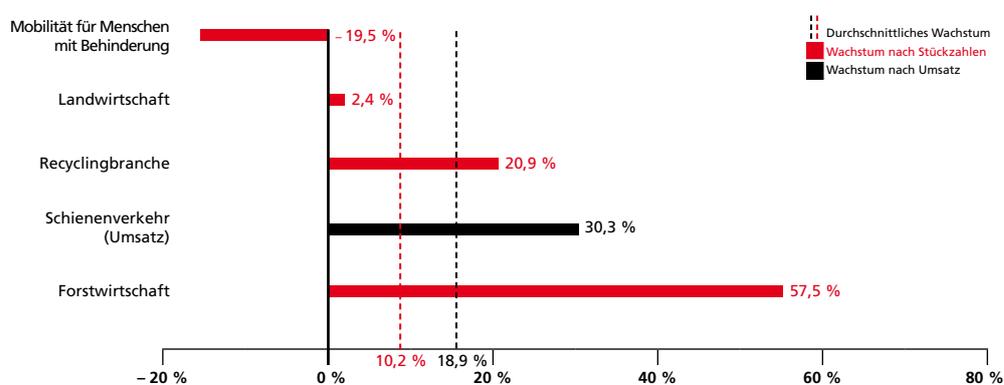
„Grüne“ und „soziale“ Märkte

Mit den ökologischen Megatrends Klimawandel und Ressourcenknappheit entwickeln sich auch „grüne“ Märkte überdurchschnittlich gut. Diese These bewahrheitet sich großteils auch für PALFINGER Produkte, wenn man die Entwicklung der jüngsten Vergangenheit betrachtet. Insbesondere bei Recycling, Forstwirtschaft und Bahn partizipieren wir am „Ökoboomb“. 2007 wurden 57,5 % mehr Produkte in die Forstwirtschaft verkauft als 2006. Über einen Zeitraum von 3 Jahren betrachtet, betrug das Plus sogar 120 %. Viele unserer Produkte werden in der Recyclingbranche eingesetzt, vor allem Recyclingkrane und Hakengeräte. 2007 wurden rund 21 % mehr Stück PALFINGER Produkte an Kunden in die Recyclingbranche verkauft als noch 2006. Bei den Recyclingkränen alleine betrug das Wachstum bei der abgesetzten Stückzahl in den vergangenen 3 Jahren + 108 %. Auch im Schienenverkehr zeigte sich nach einem leichten Einbruch von 2005 auf 2006 im Jahr darauf ein beträchtliches Umsatzplus von etwa 30 %.

All diese Entwicklungen liegen über dem Konzerndurchschnitt mit einem Umsatzwachstum von 18,9 % bzw. einem Plus bei der Stückzahl von rund 10 %. Der Absatz an Kunden in der Landwirtschaft entwickelt sich nicht so dynamisch. Von 2006 auf 2007 wurden um 2,4 % mehr Stück an landwirtschaftliche Betriebe verkauft. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Preissteigerungen bei Nahrungsmittel und Biomasse mittelfristig auch auf steigenden Bedarf an Kranen auswirkt.

Personenlifte ermöglichen Menschen in Rollstühlen den Einstieg in Fahrzeuge. Neben Personenliften für Kraftfahrzeuge bietet RATCLIFF, Marktführer in Großbritannien, nun auch Einstiegshilfen für Rollstuhlfahrer im öffentlichen Schienenverkehr an. Trotz des allgemeinen gesellschaftlichen Trends hin zur Barrierefreiheit sanken die Umsätze in diesem Produktbereich in den vergangenen 3 Jahren. Ursache ist hier vor allem die generell schwierige Wirtschaftsentwicklung in Großbritannien, dessen Wirtschaftswachstum wesentlich stärker vom Einbruch des Immobilienmarktes betroffen war als das europäische Festland.

Konzernwachstum nachhaltiger Märkte 2006 auf 2007 in %



Kunden im Militärbereich

Im Gegensatz zu „grünen“ oder „sozialen“ Märkten werden Kunden im Militärbereich manchmal kritisch diskutiert. Wir erzeugen keine Militärprodukte. Aber insbesondere unsere Krane, Containerwechselsysteme und CRAYLER werden auch vom Militär nachgefragt. Krane werden etwa von Pionieren im Brückenbau eingesetzt. Unser BM CRAYLER mit Fernsteuerung kann bei Hilfseinsätzen für Wassercontainertransporte oder Lebensmittelversorgung sowie für Munitionstransporte eingesetzt werden.

In den vergangenen 3 Jahren war der Anteil des Umsatzes, den wir mit Militärkunden erwirtschafteten, rückläufig. Dies liegt daran, dass einerseits die absoluten Umsatzzahlen in diesem Marktsegment zurückgingen und andererseits die Umsatzzahlen des Gesamtkonzerns gestiegen sind.

Die überwiegende Mehrheit unserer Militärkunden befindet sich in Europa. Nur wenige Lieferungen in diesem Segment gehen an Länder in anderen Kontinenten. Auf den Waffenembargolisten der EU und UNO finden sich Länder mit Militärs, welche an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sein könnten. Da wir – wie bereits eingangs erwähnt – keine Waffen produzieren, kommen diese Listen für uns nicht zur Anwendung. Dennoch geben sie einen Überblick, ob im Militärbereich kritische Kunden vertreten sein könnten. Eine Überprüfung ergab, dass in den vergangenen 3 Jahren zu keinem der gelisteten Länder Geschäftsbeziehungen bestanden. Zu Militärkundenbeziehungen von Händlern, die PALFINGER Produkte im Sortiment haben, haben wir keine Informationen.

Anteil der Umsätze im Militärbereich * am Konzernumsatz	2005	2006	2007
	1,19 %	0,60 %	0,31 %

* Die UNO wurde nicht zu Militärkunden gerechnet.

Geplante Maßnahmen

Ökosoziale Trends in die strategische Unternehmensplanung (SUP) integrieren

Regelmäßig sollen die Fragen beantwortet werden: Wo können wir unsere Produkte einsetzen, um am Ökoboomb zu partizipieren? Bestehende Trends sollen auch in ihrer Größe und Bedeutung für PALFINGER abgeschätzt werden. Es ist für uns eine strategische Notwendigkeit, Branchenentwicklungen und ökologische Rahmenbedingungen auch bei Einkaufsmärkten in die SUP aufzunehmen.

Der Mensch im Fokus



Der Mensch im Fokus

Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit sowie Sicherheit und Gesundheit sind zentrale Themen, bei denen PALFINGER die soziale Verantwortung wahrnimmt. Bei allem ist der Mensch im Fokus.

Insbesondere Sicherheit betrifft dabei nicht nur die Menschen, die bei PALFINGER beschäftigt sind. Vielmehr umfasst der Aspekt auch jene Personen, welche die fertigen Produkte anwenden – auch ihre Gesundheit ist uns ein wichtiges Anliegen. Auch das Thema Chancengleichheit berühren wir mit unseren Produkten, indem wir etwa mit unseren Personelliften Menschen mit Behinderung mehr Unabhängigkeit in der Mobilität ermöglichen. Im Produktbereich zeigt sich, dass mit dem Menschen im Fokus auch Erfolg am Markt verbunden ist.

Maßnahmen für die Mitarbeiter wirken auf den Unternehmenserfolg zurück. Zufriedene Mitarbeiter leisten einen besseren Beitrag.

PALFINGER führt deshalb seit vier Jahren ein bis zweimal jährlich weltweit eine Mitarbeiterbefragung durch, um das aktuelle Stimmungsbild im Unternehmen zu erheben und die Möglichkeit zu haben, rechtzeitig auf (kritische) Veränderungen zu reagieren. Die Ergebnisse der Befragung werden den Mitarbeitern und Führungskräften innerhalb von vier Wochen nach Befragungsende mittels Darstellung im übersichtlichen und aussagekräftigen Ampelsystem rückgespiegelt. Die Führungskräfte sind angehalten, die Ergebnisse dieser anonymen Befragung in Workshops gemeinsam mit ihren Mitarbeitern in entsprechende Maßnahmen überzuleiten.

Generell gesehen ist das Stimmungsbild bei PALFINGER über den gesamten Zeitraum hinweg positiv. Insbesondere die durchwegs positive Bewertung des Statements „Ich bin stolz, bei PALFINGER zu arbeiten“ zeigt die hohe Identifikation und das Commitment der Mitarbeiter. Darüber hinaus sind die Themenbereiche „Kollegialität“, „Freundschaft“, „Zielklarheit“ und „Einsatz der persönlichen Stärken im Berufsumfeld“ im grünen Bereich.

Schwerpunkte für Verbesserungen liegen vor allem in den Bereichen „Organisation“, „Förderung“ und „Anerkennung“. Ziel ist es, den Ergebnis-Aufarbeitungsprozess durch entsprechende Vorgaben und verstärkte Rückspiegelung der Maßnahmenkonsequenz an die Belegschaft zu intensivieren.

Grundsätzliche Herausforderungen zum aktuellen Zeitpunkt im Mitarbeiterbereich sind der Aufbau der U31-Nachwuchsführungskräfte sowie eines globalen Managementprogramms, die Entwicklung eines internationalen HR-Portals.



Gesundheit und Sicherheit

Wie wir mit Menschen umgehen

3 Gesundheit und Sicherheit

3.1 Sicherheit der Kunden

Bedeutung

Die Sicherheit der Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten, hat für uns höchste Priorität. PALFINGER Produkte heben Lasten oder Personen – damit sind wir uns auch der Verantwortung bewusst, die wir tragen. Innovationen für die Sicherheit der Anwender gewährleisten einen Schutz, der über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgeht.

Rückblick

- Die Überlastschutzsysteme OSK und PALTRONIC werden hervorragend vom Markt angenommen. Ihr Anteil bei den verkauften Produkten stieg in nur einem Jahr von 70 % auf 87 %; gesetzlich geforderte Sicherheitssysteme werden ausnahmslos eingesetzt.
- Verdoppelung der Anteile unserer verkauften Produkte mit Abstützungsüberwachung
- Hohe – und weiter steigende – Akzeptanz von Sicherheits-Features in Europa; aufkeimendes Interesse in Südamerika und Asien, gleichbleibende Nachfrage in Nordamerika
- Stagnation bzw. leichte Rückgänge beim Anteil von SHB und der Transportstellungsüberwachung

Eine Vielzahl an Innovationen bietet den Personen, die mit unseren Produkten arbeiten, Schutz. Folgende Sicherheits-Features gehen in vielen Regionen über die gesetzlichen Mindestnormen hinaus. Sie bieten damit zusätzliche Sicherheit für die Anwender.

Lasthalteventile verhindern ein Absinken des Kranarmes und sind serienmäßig am Schwenkwerk und am Hub-, Knick- und an den Schubzylindern montiert. Die Ventile sind so positioniert, dass sie vor Beschädigung geschützt sind.

Das hydraulische Last-Moment-Begrenzungssystem OSK sowie vor allem auch das elektronische System PALTRONIC 50 sind CE-gerechte Systeme, die den Kran vor Überlastung und zu hoher Beanspruchung schützen. Bei Erreichen der eingestellten Maximalwerte werden alle Last-Momentvergrößernden Bewegungen gestoppt, sodass der Bediener keine unsicheren Arbeitsstellungen anfahren kann. Weiters ist mit diesen Systemen eine Vielzahl von Komfortfunktionen möglich, welche Kranbedienung einfach und sicher machen.

Wenn ein LKW-Kran während der Fahrt auf der Straße nicht zur Gänze eingefahren und gesichert ist, besteht Gefahr. Dieses Risiko verhindert die Transportstellungsüberwachung, welche anzeigt, ob ein Fahrzeug in Bewegung gesetzt werden kann. Die Systeme TRAN1 und TRAN2 prüfen je nach Aufbausituation, ob sich der Kran in der vorgesehenen Transportstellung befindet, und melden dies über Kontrollanzeigen in die Fahrerkabine. Die Systeme AUSVW und ABSTW überprüfen, ob sich während der Fahrt die Ausleger und Stützen des Kranes in ihrer vorgesehenen Transportstellung befinden, auch sie sind mit Kontrollanzeigen im Führerhaus verbunden.

Die Systeme SHB und ISC ermöglichen ein sicheres Bedienen des Kranes auch in jenen Stellungen, in denen das Fahrzeug nicht die für den vollen Kranbetrieb nötige Standesicherheit besitzt. SHB reduziert dabei die Hubkraft über der Kabine, wobei hier verschiedene Aufbausituationen (normaler Aufbau, Frontstütze, Sattelfahrzeug) berücksichtigt werden.

Mit dem System ISC wird es möglich, einen sicheren Kranbetrieb auch mit halb oder gar nicht ausgefahrenen Auslegern zu gewährleisten. Die Hubkraft des Kranes wird dabei an die Abstützsituation angepasst.

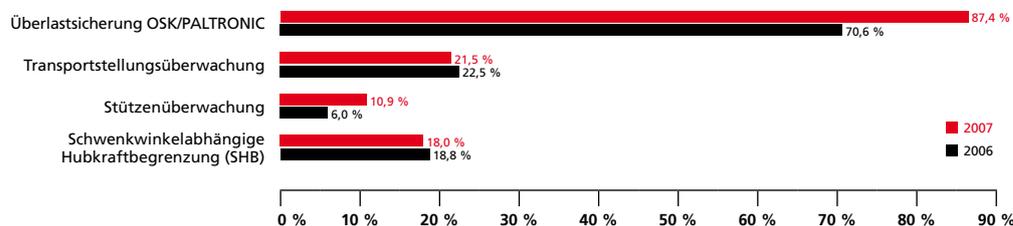
PALFINGER Krane

Insbesondere die Lastmomentbegrenzungssysteme (Systeme OSK oder PALTRONIC) werden sehr gut vom Markt angenommen. Von 2006 auf 2007 stieg der Anteil der Krane, die mit Überlastsicherung ausgestattet sind, von 70 % auf 87 %. Dies liegt sicherlich zum einen an den gestiegenen Umsätzen im EU-Raum, wo diese Ausrüstung vorgeschrieben ist. Aber auch in Südamerika und in der Region Asia & Pacific steigt der Anteil der Kunden, die dieses Feature zusätzlich wählen. Immer mehr unserer Kunden wählen auch die Stützenüberwachung, um die Sicherheit der Anwender zu erhöhen. Waren es 2006 nur 6 % der Kunden, die diese Zusatzausrüstung wählten, kam es 2007 zu einer Verdoppelung auf rund 11 %. Das Wachstum fand hier vor allem in Europa statt.

Stagnation bzw. leichte Rückgänge gab es beim Anteil von SHB und der Transportstellungsüberwachung des Kran-Hauptarms an den verkauften Produkten. Während SHB in Europa von rund einem Fünftel der Kunden gewünscht wird, ging die überdurchschnittlich hohe Akzeptanz in Nordamerika aufgrund der gestiegenen Umsätze in Mexiko etwas zurück.

Generell ist es so, dass es in Europa die größte Nachfrage nach zusätzlicher Sicherheitsausstattung gibt. Erst in größerem Abstand folgt Nordamerika. Die geringste, wenn auch zart aufkeimende Nachfrage herrscht in der Area Asia & Pacific.

Marktdurchdringung mit optionalen Sicherheits-Features * in %



* Überlastsicherung (Lastmomentbegrenzungssystem) ist in der Europäischen Union nicht optional, sondern verpflichtend vorgegeben.

EPSILON Forst- und Recyclingkrane

In den Jahren 2006 und 2007 war es die Einführung von PALTRONIC 50 mit SHB und moderner Überlastsicherung, welche die Sicherheit unserer Kunden erhöhte.

PALGATE Ladebordwände

Unsere Erfolge 2006/2007: Die wasserdichte Kontrolleinheit entspricht der Schutzklasse IP67. Die Elektronikkarte stimmt mit den Anforderungen der Automobilindustrie überein. Niederspannungsschutz gehört bei PALGATE nun zur Standardausrüstung.

CRAYLER Mitnahmestapler

In den beiden vergangenen Jahren wurden Lasthalteventile am Mast integriert, hydraulische Vorfilter finden sich in den BM-Modellen.

BISON Hubarbeitsbühnen

Eine Baumusterprüfung wurde vorgenommen: Konstruktions- und Berechnungsunterlagen der gebauten Maschinen wurden durch autorisierte DEKRA-Abnahmestellen geprüft.

Vorkehrungen zur Sicherheit der Anwender sind in der Norm für Krane (EN 12999 a2) und für Hubarbeitsbühnen oder Krane mit Personenkorb zusätzlich in der Norm für den Personentransport (EN 280) festgelegt. Sie legen fest, welchen Prüfungen unsere Produkte zu unterziehen sind und welcher Informationspflicht wir nachzukommen haben. Letztere umfasst:

- Angaben zu Seriennummer und Type am Produkt
- Bedienungsanleitung
- Servicehandbuch
- CE-Kennzeichnung bzw. Herstellererklärung mit Informationen zu den Normen, die in der Herstellung des Produktes berücksichtigt wurden.

Zur Informationspflicht gab es im Berichtszeitraum keine Vorfälle, in denen geltendes Recht verletzt wurde.

Geplante Maßnahmen

PALFINGER Krane: Sicherheitssysteme wie SHB und ISC werden weiter forciert, zusätzlich sollen Komfortsysteme den Kranbediener unterstützen.

BISON Hubarbeitsbühnen: Die Überprüfung der Konstruktions- und Berechnungsunterlagen durch eine autorisierte DEKRA-Abnahmestelle wird weitergeführt.

EPSILON Forst- und Recyclingkrane: Die neue Kranreihe EPSOLUTION wird erhöhte Sicherheitsstandards bringen.

PALIFT Containerwechselsysteme: Um einen neuen Sicherheitsstandard auf den Markt zu bringen, wird der bestehende Standard der Abroll- und Absetzkipper überprüft.

RAILWAY Eisenbahn-Systemlösungen: Unsere Produkte werden durch das neue PALTRONIC 150 System den Sicherheitsstandard SIL 2 erreichen.

3.2 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Bedeutung

Das Wohl unserer Mitarbeiter ist für uns ein Thema höchster Priorität. Wir sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Davon profitieren sowohl unsere Mitarbeiter als auch unser Unternehmen. Einsatzfähige Mitarbeiter zu haben ist somit auch ein wesentlicher Wirtschaftsaspekt!

Rückblick

- Ausfallzeiten im Konzern um 1 % reduziert
- Erfolgreiches Absenzen-Management in Brasilien, Bulgarien und Frankreich
- Unser Gesundheitsprogramm PALfit wurde erfolgreich auf viele Standorte ausgeweitet!

Im Jahr 2007 lag die durchschnittliche Ausfallszeit des Konzerns bei 5,74 %. Besonders betroffen waren die Standorte in Marburg (12,2 %) sowie Brasilien (7,4 %) und Cherven Brjag (6,4 %). Ausfallzeiten unter 1 % gab es dagegen am Standort Tiffin (US) und bei den Beschäftigten in der Konzernzentrale (AG).

Die Ausfallstage werden nach der Definition auf Basis der jeweiligen nationalen Gesetzgebung gemessen. Eine Vergleichbarkeit ist daher nur bedingt gegeben. Jedoch können sehr wohl Trends im Bezug zum Vorjahr abgelesen werden.

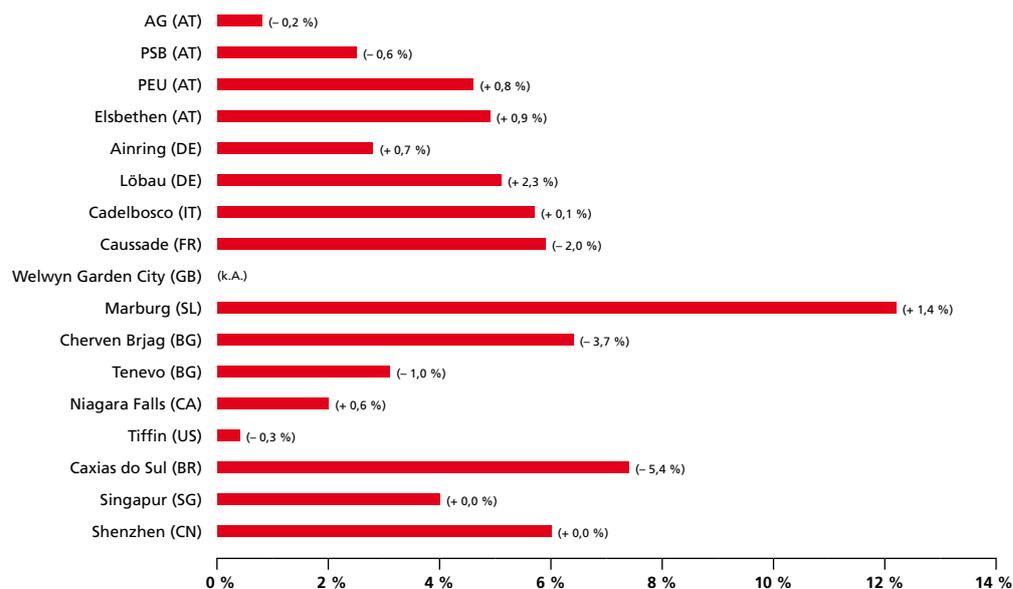
Die höhere Ausfallzeit im Jahr 2006 begründet sich in der hohen Arbeitsbelastung der Mitarbeiter. 2007 ging sie insgesamt um 1 % zurück. Es zeigt sich, dass Programme zur Reduktion der Überlastung der Arbeiter („Absenzen-Management“) erfolgreich die Ausfallzeiten reduzieren können. Ein starker Rückgang war v. a. in Caxias do Sul (– 5,4 %), Cherven Brjag (– 3,7 %) und Caussade (– 2 %) zu verzeichnen. In Tenevo war ebenfalls eine Reduktion von 1 % zu bemerken. Zugenommen hat die Ausfallszeit v. a. in Löbau und leider auch in Marburg.

Das „Absenzen-Management“ wurde vor allem an osteuropäischen Standorten durchgeführt. Bewährt haben sich insbesondere Maßnahmen wie die Neuregelung von Schichtmodellen, eine Reduktion von Überstunden und das Abbauen von Urlaubsüberständen.

Konzern	2006	2007
Ausfallzeiten in % der Soll-Arbeitszeit	6,71 %	5,74 %

Ausfallzeiten in % der Soll-Arbeitszeit nach Ländern 2007

Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Veränderung zum Vorjahr.



Seit 2003 haben wir das Gesundheitsprogramm PALfit im Unternehmen eingeführt. PALfit baut auf fünf Stufen auf. In der Stufe 1 befinden wir uns bei den **Grundsätzen** von Gesundheit und Sicherheit. Hier liegt eine gesetzliche Basis nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz (EU-Recht) zugrunde, die Agenden der arbeitsmedizinischen Betreuung, Untersuchungen, sanitäre Einrichtungen, sicherheitstechnische Betreuung, Schutzbekleidung, Erste Hilfe, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe betrifft.

In Stufe 2 wird das **Arbeitsumfeld** betrachtet, das sich mit den Themen Sauberkeit & Hygiene, Belüftung, Raumtemperatur, Ergonomie am Arbeitsplatz, Unterweisung, Instandhaltung, Reinigung, Prüfung auseinandersetzt. Ab Stufe 3 wird die Konzentration auf die **Persönlichkeit** gerichtet. Dabei handelt es sich beispielsweise um den Bewegungsapparat. Angebote dazu sind z. B. Eintrittskarten für Fitnesscenter, Rückenschule, Physiotherapie, Hebetraining, Beckenbodentraining, Haltungsturnen und Augentraining.

In Stufe 4 wird die **Bewegung & Ernährung** genauer betrachtet: Laufen, Wandern, Radfahren, PALfit Club, Ernährungs-Beratung, gesundes Kantinenessen sowie gesunde Brotzeit.

Stufe 5 fördert **Umfeld & Gemeinschaft** mit Hilfe von Ausflügen, Veranstaltungen, Vorträgen und Spezialaktionen.

Beginnend an den österreichischen Standorten im Jahr 2003 wurde PALfit ab 2007 sukzessive international ausgeweitet. Bei sechs Standorten wurde die Standortanalyse abgeschlossen. In fast allen Standorten konnte die Arbeitssicherheit verbessert werden. Wesentliche Maßnahmen sind Gesundenuntersuchungen und Bewegungsförderung. Auch in Zukunft wird das Programm auf weitere Standorte ausgedehnt werden.

Standorte mit PALfit	Analyse des Standortes abgeschlossen	Programm zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingeführt	Gesundenuntersuchungen begonnen	Programm zur allg. Gesundheitsförderung eingeführt (Sport, Ernährung)
AG (AT)	■	■	■	■
PSB (AT)	■	■	■	■
PEU (AT)	■	■	■	■
Elsbethen (AT)	■	■	■	■
Ainring (DE)	■	■	■	■
Löbau (DE)	■	■	■	■
Cadelbosco (IT)	■	■	■	■
Caussade (FR)	■	■	■	■
Welwyn Garden City (GB)	■	■	■	■
Marburg (SL)	■	■	■	■
Cherven Brjag (BG)	■	■	■	■
Tenevo (BG)	■	■	■	■
Niagara Falls (CA)	■	■	■	■
Tiffin (US)	■	■	■	■
Caxias do Sul (BR)	■	■	■	■
Singapur (SG)	■	■	■	■
Shenzhen (CN)	■	■	■	■

■ Ja
■ Nein

Bei BISON, Cadelbosco, Marburg, Cherven Brjag, Tenevo und Madal liegen trotz angelaufener Gesundenuntersuchungen noch keine genaueren Daten vor, weil diese aus den jeweiligen Gesetzen für Arbeitnehmer (z. B. Lackierer) vorgeschrieben sind bzw. auch schon auf freiwilliger Basis durchgeführt wurden. Dies erfolgte jedoch nicht im Rahmen von PALfit oder der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Gesundenuntersuchungen

Anteil der Mitarbeiter die in den vergangenen 3 Jahren eine umfassende
Gesundenuntersuchung erhielten (in % der Gesamtbelegschaft)

Kasern (AT)	35 %
Lengau (AT)	25 %
Köstendorf (AT)	20 %
Elsbethen (AT)	65 %
Ainring (DE)	35 %

Leider kam es im Jahr 2005 am Standort in Cherven Brjag (BG) zu einem Todesfall.
Ein Mitarbeiter verunglückte auf dem Heimweg von der Arbeit tödlich.

Konzern	2005	2006	2007
Todesfälle	1	0	0

Geplante Maßnahmen

Gemeinsame Abläufe im Absenzen-Management

Die Erfahrung zeigt, dass Absenzen häufig mit Überlastung der Mitarbeiter zusammenhängen. Gutes Absenzen-Management umfasst die Neuregelung von Schichtmodellen, eine Reduktion von Überstunden und das Abbauen von Urlaubsüberständen.

Ausweitung von PALfit

PALfit wird weiter ausgerollt. Im nächsten Jahr wird ein Osteuropa-Schwerpunkt vorgenommen.

Prüfung von Angeboten für Hilfestellung bei persönlichen Problemen als mögliche weitere Ausbaustufe von PALfit

Die Möglichkeit einer Beratung zu persönlichen beruflichen oder privaten Themen sowie Angebote für Coaching, Mediation und Einzelgespräche werden geprüft.



Aus- und Weiterbildung

Warum unsere Zukunft im Buche steht

4 Aus- und Weiterbildung

Bedeutung

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind für ein erfolgreiches Unternehmen unerlässlich. Die täglichen Anforderungen am Arbeitsplatz werden immer komplexer. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei durch gezielte Aus- und Weiterbildung.

Rückblick

- Weiterbildung pro Mitarbeiter bei 20,1 Stunden/Jahr
- Anzahl der Lehrlinge steigt kontinuierlich.
- Lehrlingsinitiative in Tenevo

Weiterbildung

Dass der Erfolg eines Unternehmens unter anderem auch mit der Weiterbildung seiner Mitarbeiter zusammenhängt, ist weitgehend anerkannt. Insgesamt werden im Konzern im Durchschnitt 20,1 Stunden pro Mitarbeiter für Weiterbildung aufgewendet, diese exkludieren Einschulungszeiten. Die Zeit ist aber über die Standorte hinweg nicht gleichmäßig aufgeteilt. An einigen Standorten findet sehr wenig Weiterbildung statt. Dies soll in Zukunft verbessert werden. Spitzenreiter bei den meisten Stunden pro Mitarbeiter ist Caxias do Sul mit 71,4. Darin sind beispielsweise enthalten: akademische Weiterbildung (Postgraduate), Sprachunterricht, technische Trainings, Managementtrainings sowie Gesundheits- und Sicherheitsschulungen.

Schwerpunkte in der Weiterbildung waren in den vergangenen Jahren vor allem Managemententwicklung, fachliche Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung hinsichtlich Kommunikation und Kultur:

2006: Aufgabenverteilung zwischen Führung und Mitarbeiter

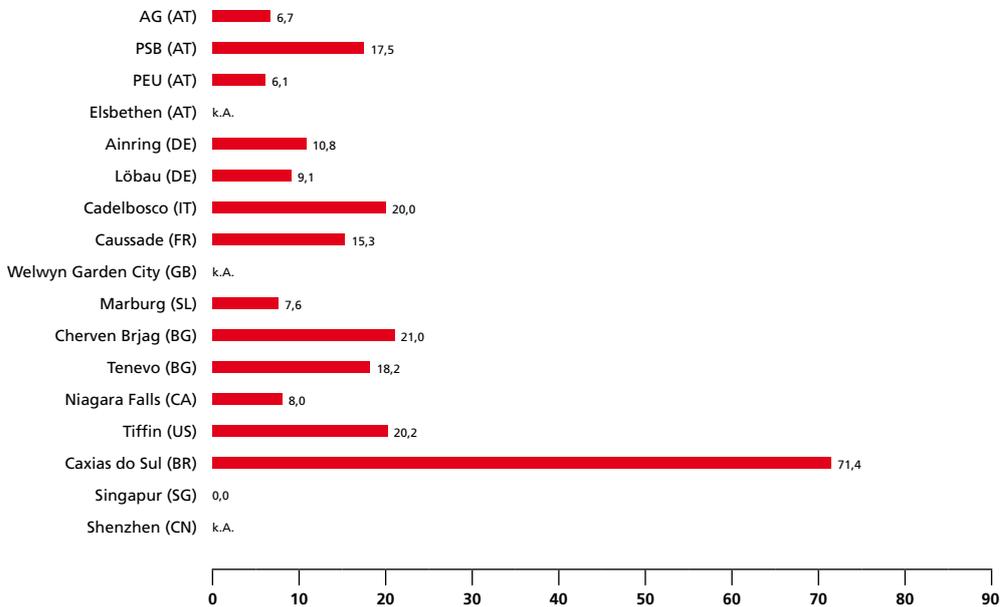
2007: Teamkultur sowie Sauberkeit am Arbeitsplatz (Kaizen)

2008: Entwicklung der Prozessbetreuer

Die zukünftige Herausforderung in der Weiterbildung besteht u. a. darin, das Lehrlingsausbildungskonzept in Österreich über die Lehrjahre hinaus zu professionalisieren (beispielsweise eine Kombination von Lehre und Matura). Zusätzlich gilt es, internationale Nachwuchskräfte im Rahmen des U31-Traineeprogramms in Kombination mit dem Segment VENTURES aufzubauen.

Konzern	2006	2007
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	21,5	20,1

Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter 2007



Ausbildung

Die meisten Lehrlinge werden an den Standorten in Österreich und Deutschland ausgebildet. Viele Standorte haben keine Lehrlingsprogramme, da in den jeweiligen Ländern keine staatliche Infrastruktur dafür eingerichtet ist. Insgesamt wurden im Jahr 2007 im Konzern 66 Lehrlinge ausgebildet. Damit hat sich die Anzahl seit 2005 mehr als verdoppelt. Hinzu kommt noch ein besonderes Beispiel zur Lehrlingsausbildung, das nicht in diesen Zahlen abgebildet ist: Am Standort Tenevo wird im Jahr 2008 eine Lehrlingsinitiative gestartet, bei welcher Schüler des polytechnischen Lehrgangs die Möglichkeit haben, im Unternehmen zu arbeiten und ausgebildet zu werden. Danach haben sie die Möglichkeit, als ausgebildete Mitarbeiter für uns zu arbeiten.

Konzernweit ist die Lehrlingskapazität derzeit ausgeschöpft. Von 2006 auf 2007 wurden zusätzlich 10 Lehrlinge in Lengau etabliert. 2007 kam auch ein neuer Lehrlingsausbildner hinzu. Für 2008 sind weitere 5 Lehrlingsplätze geplant sowie eine neue Lehrlingswerkstätte in Lengau.

Konzern	2005	2006	2007
Gesamtanzahl der Lehrlinge	29	57	66

Geplante Maßnahmen

Definition eines quantitativen Ziels zur Weiterbildung an den Standorten

Es soll festgeschrieben werden, dass jährlich pro Standort allen Mitarbeitern durchschnittlich eine gewisse Stundenanzahl für Weiterbildung gewidmet werden soll. Derzeit gibt es Standorte mit sehr geringer Weiterbildung – dies soll in Zukunft optimiert werden.



Chancengleichheit

Warum wir keine Unterschiede machen

5 Chancengleichheit

Vielfalt als Potenzial sehen

Diversity Management zielt darauf ab, dass alle Mitarbeiter gleiche Chancen bekommen – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung oder anderen Aspekten. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten stellen kein Hindernis dar, sondern eröffnen neue Möglichkeiten in der Bewältigung der Herausforderungen der täglichen Arbeitsinhalte.

Chancengleichheit bedeutet für uns auch, die Vielfalt an Nationalitäten in unserem Team positiv zu nutzen. In unserem Unternehmen können Mitarbeiter jeder Kultur Karriere machen. Derzeit sind rund 30% der Standortleiter nicht österreichischer Nationalität.

Fairness heißt darüber hinaus, dass Leasing-Mitarbeiter im Team als vollwertige Mitarbeiter akzeptiert werden.

Vorfälle von Diskriminierungen werden erfasst und Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet. Im Jahr 2005 und 2006 gab es jeweils einen Fall von Diskriminierung. In Niagara Falls (CA) hat 2005 ein Mitarbeiter Klage eingebracht, weil er sich anlässlich der Gründung eines Betriebsrates diskriminiert fühlte. Der Fall wurde im Rahmen einer Mediation geschlichtet. In Tiffin ging es 2006 um einen Vorfall von Rassendiskriminierung, der jedoch ebenfalls im Rahmen einer Mediation geklärt werden konnte.

5.1 Leasing-Mitarbeiter

Unsere Grundsätze

Leasing-Mitarbeiter sind vollwertige PALFINGER Mitarbeiter.

Sie erhalten bei PALFINGER dieselben Leistungsprämien und werden auch sonst gleichwertig behandelt. Nur in vereinzelt Fällen gelten andere Rechte als bei festangestellten Mitarbeitern (z. B. Essenzuschuss oder Jahresprämien). PALFINGER möchte damit die Loyalität auch bei den Leasing-Mitarbeitern auf einem hohen Niveau halten.

Rückblick

- Anteil der Leasing-Mitarbeiter gestiegen
- Zunahme in Westeuropa auf hohem Niveau

Leasing-Mitarbeiter decken Schwankungen bei unserem Bedarf an Arbeitskräften ab – etwa aufgrund der Verlagerungen von Produktionsschwerpunkten zwischen Standorten. Wir haben stets Interesse, Leasingarbeiter, die sich bewähren, in Fixanstellung zu übernehmen.

Bei uns werden Leasing-Mitarbeiter gleichwertig zu fix angestellten Arbeitern behandelt. In Westeuropa ist eine gleiche Behandlung gut durchführbar, in anderen Ländern (v. a. Osteuropa) jedoch stellt dies mitunter eine Herausforderung dar. So kam es in den vergangenen Jahren zu Schwierigkeiten beim Ausbezahlen der Prämien an die Leasing-Unternehmen, weil das Geld nicht an die Leasing-Mitarbeiter weitergegeben wurde.

Unser Anteil an Leasing-Mitarbeitern stieg in den letzten Jahren und liegt 2007 bei 6,6 %, wobei es regionale Unterschiede gibt (vgl. **Kapitel 1.2 Beschäftigungsentwicklung**). Leiharbeiter sind für uns hauptsächlich in Europa tätig. In den anderen Kontinenten ist dieses System praktisch nicht in Anwendung. In Westeuropa hat sich der Anteil an Leasing-Mitarbeitern von 2005 auf 2007 beinahe verdoppelt und liegt bei 9,1 %, während der Anteil in den osteuropäischen Standorten bei nur 5,7 % liegt. Dieser hat sich in den letzten 3 Jahren nur gering erhöht, im Jahr 2005 lag er bei 5,2 %. Der geringere Anteil in Osteuropa liegt auch daran, dass bisher wenig Firmen in dieser Dienstleistung tätig waren – ein Umstand, der sich inzwischen verändert hat. Der hohe Anteil in Westeuropa erklärt sich auch dadurch, dass bei der Produktionsumstellung in Lengau zeitweise 30 % Leasing-Mitarbeitern beschäftigt waren.

Für 2008 ist ein Rückgang des Anteils an Leasing-Mitarbeiter zu erwarten. Bedingt durch die angespannte Marktsituation im Kranbereich wird die erwartete hohe Auslastung nach unten korrigiert und damit die Anzahl der Leasingarbeiter in Österreich (überwiegender Leasinganteil Westeuropa) auf unter 2 % reduziert.

Leiharbeiter nach Regionen in %	2005	2006	2007
Westeuropa Leasinganteil	4,9 %	8,4 %	9,1 %
Osteuropa Leasinganteil	5,2 %	4,9 %	5,7 %

Geplante Maßnahmen

Gleichbehandlung zwischen fix angestellten Arbeitern und Leasing-Mitarbeitern weltweit verbessern

Wir wollen in Zukunft an allen Standorten gewährleisten, dass Leasing-Mitarbeiter Prämien auch wirklich von ihren Arbeitgebern (Leasing-Unternehmen) weitergeleitet bekommen, sofern PALFINGER welche ausschüttet.

5.2 Generationen

Bedeutung

Die Bevölkerungsstruktur verändert sich stark in Europa. Es werden weniger Kinder geboren und die Lebenserwartung steigt.

Mitarbeitern zu ermöglichen, lange gesund und motiviert am Arbeitsprozess teilzunehmen, ist ein Teil gesellschaftlicher Verantwortung und – aus betriebswirtschaftlicher Sicht – ein Teil der Risikoprävention. Ein guter Mix an Generationen hilft, Know-how im Unternehmen zu verankern.

Rückblick

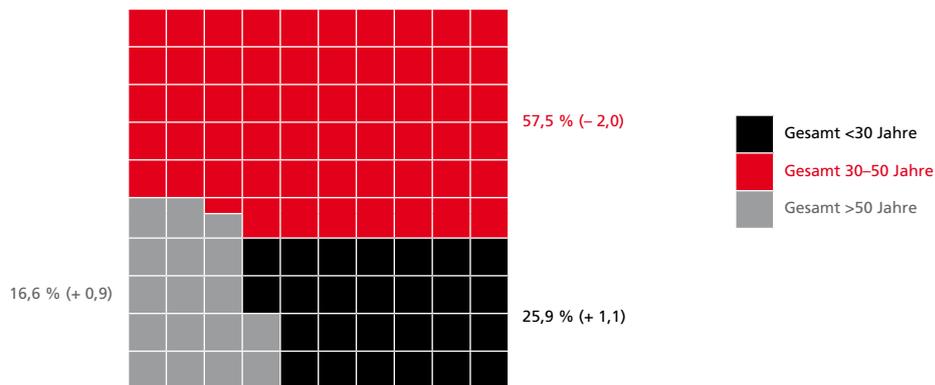
- Anteil der Beschäftigten mit einem Alter unter 30 Jahren und über 50 Jahren steigt von 2006 auf 2007.
- Bei den Arbeitern nimmt im vergangenen Jahr nur die Gruppe der 50-Plus-Generation zu.
- Die jüngsten Standorte sind Shenzhen (CN) und die Konzernzentrale (AG), wo kein bzw. nur ein Mitarbeiter über 50 Jahre alt ist.
- Am Standort Welwyn Garden City (GB) ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten über 50 Jahre alt.

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Ihr Wissen und ihre Erfahrung sind von unschätzbarem Wert für unser Unternehmen. Gerade angesichts der demographischen Entwicklung stellt es mehr denn je eine Herausforderung dar, dieses Wissen im Unternehmen zu halten und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Unsere Altersstruktur sieht folgendermaßen aus: Etwa ein Viertel der Beschäftigten ist unter 30 Jahre alt, der Großteil (57,7 %) ist zwischen 30 und 50 Jahre alt, und etwas mehr als 16 % sind über 50 Jahre alt.

Mitarbeiter – Altersanteile 2007 (Veränderung zu 2006)

Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Veränderung zum Vorjahr.



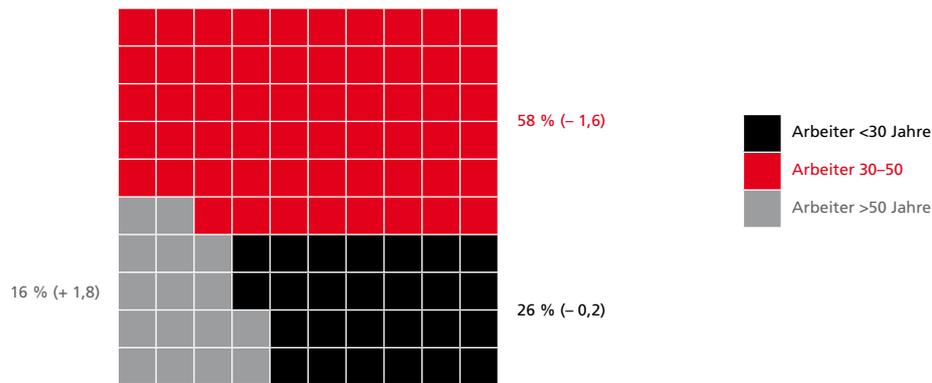
Im Vergleich zum Jahr 2006 nahmen sowohl die Mitarbeiter unter 30 wie jene über 50 zu. Die Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren nahmen in diesem einen Jahr dagegen um 2 % ab.

Vor allem am Standort Welwyn Garden City (GB) ist ein hoher Altersdurchschnitt gegeben: 51,4 % der Belegschaft ist in der 50-Plus-Generation. Cadelbosco di Sopra (IT) weist eine geringe Abgangsrate auf, der Altersdurchschnitt steigt auch hier kontinuierlich.

Anders als bei den Beschäftigten insgesamt ist die Tendenz bei unseren Arbeitern: Die Altersstruktur ist nur geringfügig anders, jedoch nehmen hier sowohl die Mitarbeiter bis 30 als auch jene zwischen 30 und 50 Jahren ab. Der Anteil der Arbeiter über 50 Jahre dagegen stieg wesentlich stärker als allgemein bei den Beschäftigten – nämlich um 1,76 % von 2006 auf 2007.

Arbeiter – Altersanteile 2007 (Veränderung zu 2006)

Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Veränderung zum Vorjahr.

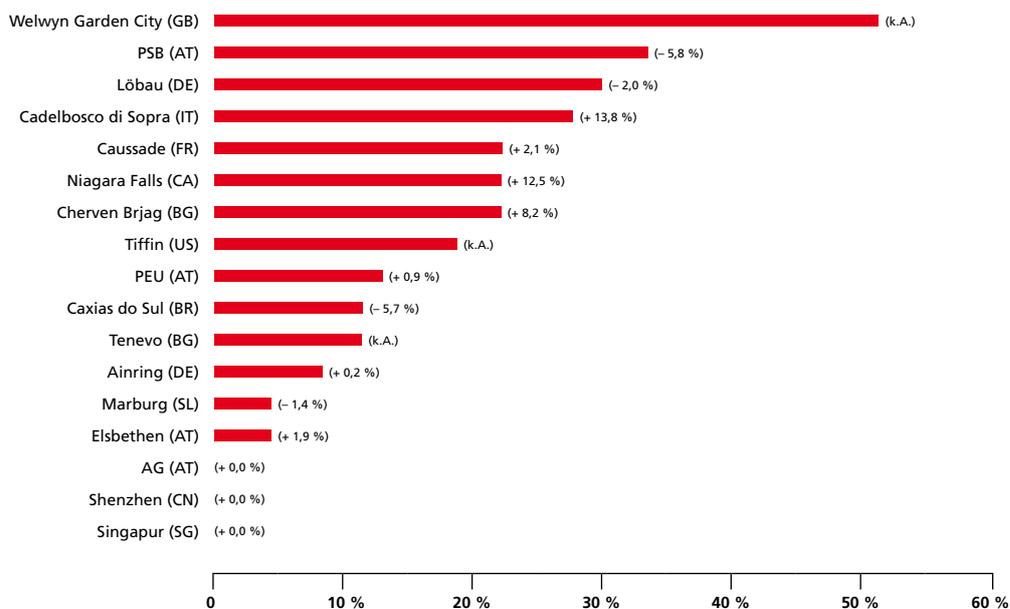


Besonders hohe Anteile von Arbeitern über 50 finden sich an den Standorten Welwyn Garden City (GB) (51,4 %), PSB (AT) (33,3 %), Löbau (DE) (29,9 %) und Cadelbosco (IT) (27,8 %). Die größten Zunahmen des Anteils waren in Cadelbosco (IT) (13,8 %), Niagara Falls (CA) (12,5 %) und Cherven Brjag (BG) (8,2 %) zu vermerken.

Im Hinblick auf diese Entwicklung haben wir die Wichtigkeit eines 50+Managements erkannt und legen deshalb darauf einen größeren Fokus als auf die betriebliche Altersvorsorge. Wir haben begonnen, die Altersstrukturen genau zu beobachten, und werden Maßnahmen zur Förderung eines guten Generationen-Mix setzen. Bereits jetzt gibt es bei Schlüsselpositionen ein gutes Management bei anstehenden Pensionierungen. Ist absehbar, dass eine Pensionierung in den kommenden Jahren zu erwarten ist, werden unseren langjährig erfahrenen Mitarbeitern frühzeitig Nachfolger zur Seite gestellt. Diese „Tandems“ gewährleisten, dass das wertvolle Know-how weitergegeben wird und PALFINGER erhalten bleibt.

Arbeiteranteil 50 Jahre und älter 2007 in %

Zahlen in Klammern beziehen sich auf die Veränderung zum Vorjahr.



Geplante Maßnahmen

Pensionierungs-Szenarien an Standorten

Jeder Standort soll analysieren, welche Pensionierungen in den nächsten Jahren aktuell werden. Das Risiko von Know-how-Verlust soll eingeschätzt werden. Falls ein Risiko besteht, sollen Szenarien entwickelt werden, wie damit proaktiv umgegangen werden kann.

50+ Management

Ein Projekt soll gestartet werden, das sich dem Thema 50+ strukturiert widmet. Personelle Ressourcen sollen für die Abwicklung des Projekts reserviert werden. Das Generationennetzwerk soll Teil des 50+Managements werden.

5.3 Gender

Unsere Grundsätze

Gemischte Teams sind produktiver

Gemischte Teams bereichern PALFINGER. Gelingt es PALFINGER nicht, genügend Frauen zu rekrutieren, verliert das Unternehmen Potenzial.

Gleiche Tätigkeit – gleiches Gehalt

Für dieselbe Tätigkeit soll auch das gleiche Gehalt bezahlt werden. PALFINGER macht dabei keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Rückblick

- Frauenanteil konzernweit bei 9,8 %, keine Veränderung von 2006 auf 2007
- Frauenanteil bei Arbeitern sehr gering – im gesamten Konzern gibt es 24 Arbeiterinnen.

Dass Männer und Frauen unterschiedliche Fähigkeiten haben, ist mittlerweile allgemein anerkannt. Genau diese Unterschiede nützen wir, in dem wir die Potenziale sehen und die verschiedenen Fähigkeiten fördern.

Konzernweit sind knapp 10 % der Beschäftigten Frauen. Großteils arbeiten unsere Mitarbeiterinnen im kaufmännischen und nur sehr wenige im handwerklichen Bereich (0,9 %). Im oberen Management sind derzeit keine Frauen beschäftigt. Im mittleren und unteren Management lag ihr Anteil im Jahr 2007 bei etwa 19 % bzw. 16 %.

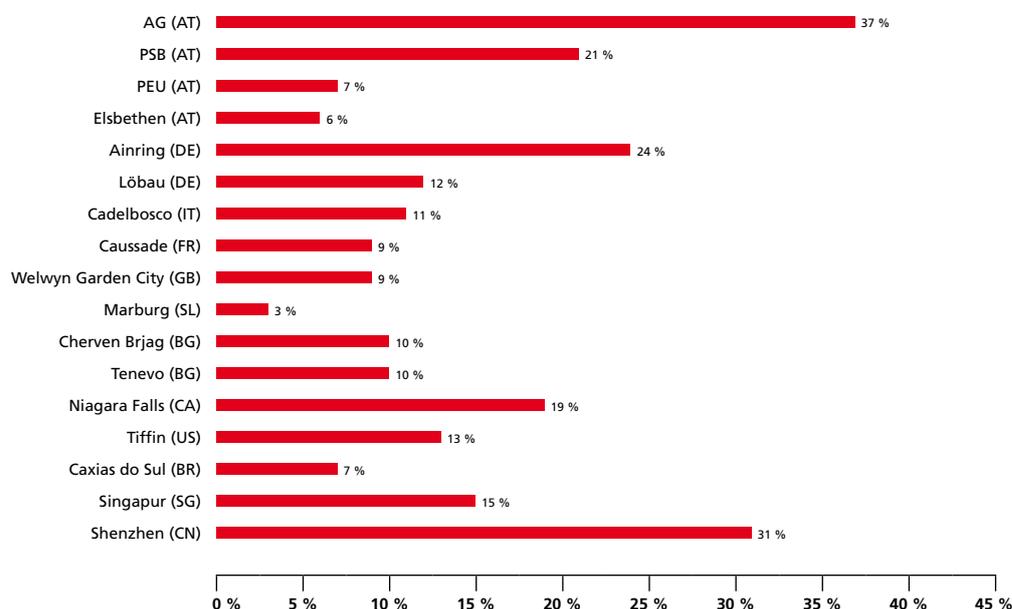
Konzern	2006 *	2007
Frauenanteil in %	9,770 %	9,773 %

* ohne Angaben von Tiffin und Tenevo

In der Konzernzentrale sind beinahe 40 % der Beschäftigten weiblich, was vor allem daran liegt, dass dort keine Produktion stattfindet, sondern die Verwaltung stattfindet. Ähnlich ist die Situation in Shenzhen (CN), wo rund ein Drittel der Beschäftigten weiblich ist. Jedoch handelt es sich hier um einen relativ kleinen Standort, der im Aufbau ist und somit das Bild etwas verzerrt – absolut waren jeweils eine Dame im Controlling und in der Reinigung tätig. Ainring (DE) und PSB (AT) haben mit je über 20 % einen hohen Anteil an Frauen unter den Mitarbeitern. In der österreichischen Gesellschaft PSB sind mit einer Zahl von 56 absolut die meisten Frauen beschäftigt. Die wenigsten Frauen sind mit nur 3 % Anteil in Marburg (SL) beschäftigt.

Doch auch die österreichische Gesellschaft PEU sowie die Standorte Elsbethen (AT) und Caxias do Sul (BR) liegen deutlich unter dem Konzernschnitt, da es sich hier weitgehend um Produktionsbetriebe mit hoher Wertschöpfungstiefe handelt.

Frauenanteil 2007 in %



Auch bei uns ist es wie in vielen technischen Branchen so, dass der überwiegende Teil der Belegschaft in der Produktion männlich ist. Arbeiterinnen sind an 8 der 17 Standorte tätig, allen voran PSB (AT) mit einem Anteil von 29,6 %, welche den Abteilungen Kantine und Gebäudereinigung zugeordnet sind, gefolgt von Ainring (DE) mit 5,7 %. Absolut sind in Ainring zwei Arbeiterinnen beschäftigt, eine in der Elektronik-Werkstatt und eine in der Reinigung. Neben den Standorten in Österreich und Deutschland sind Arbeiterinnen vor allem in den USA (4,3 %), Brasilien und in Osteuropa (beide Standorte in Bulgarien sowie Slowenien) in allen Bereichen der Produktion beschäftigt (alle unter 1 %). An den übrigen Standorten in Asien und Westeuropa sind keine Frauen in der Produktion tätig.

Das Grundgehalt ist für Frauen und Männer gleich. PALFINGER hat definierte Gehaltsbandbreiten für verschiedene Beschäftigungskategorien im Management. Diese gelten für Frauen wie auch für Männer. Stichproben sollen in Zukunft klären, ob innerhalb der Bandbreiten genderbezogene Unterschiede festzustellen sind.

Geplante Maßnahmen

Frauenanteil erhöhen

Unser Ziel ist es, den Frauenanteil zu erhöhen. Dieses Engagement betrifft alle Bereiche. Da sich im technischen Bereich derzeit aber wenige Frauen bewerben, liegt unser Fokus auf Management und Führungspositionen. Unsere Struktur ändert sich durch Neuakquisitionen laufend. Es ist uns daher nicht möglich, ein exaktes quantitatives Ziel zu nennen. Die Entwicklung des Indikators „Frauenanteil“ wird von uns allerdings laufend beobachtet, um sicherzustellen, dass ein positiver Trend eingehalten wird.

5.4 Mitarbeiter mit Behinderung

Unsere Grundsätze

Sinnvolle Tätigkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung

Mitarbeiter mit Behinderung werden bei PALFINGER beschäftigt, wenn sie voll in den Produktionsprozess eingebunden werden können und somit Wertschätzung und Anerkennung erhalten. Geeignete Rahmenbedingungen werden geschaffen – so werden z. B. die Prämien an die Leistungsfähigkeit angepasst.

Rückblick

- Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung stieg von 2005 auf 2007

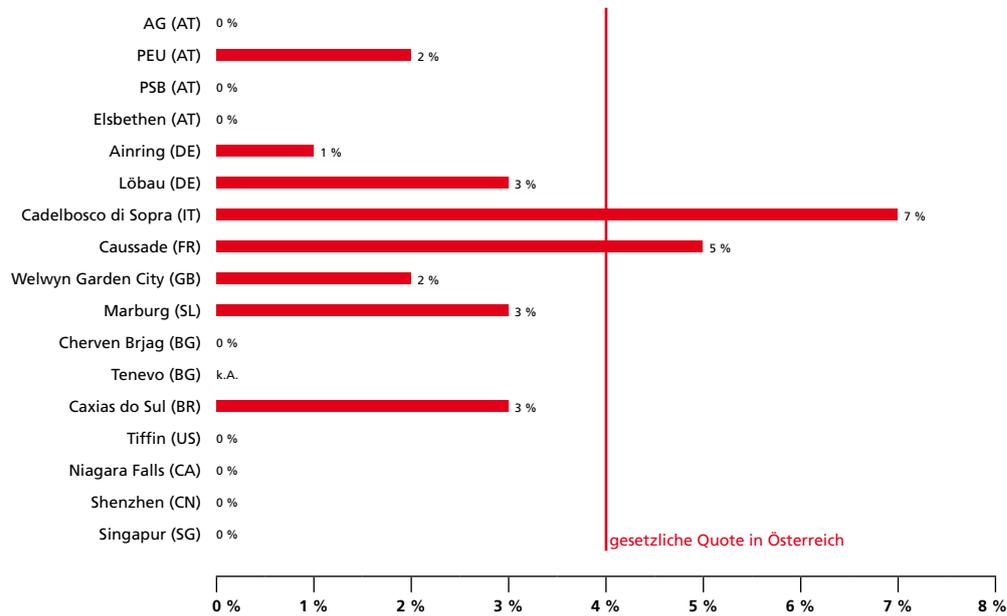
In unserem Konzern liegt der Anteil bei rund 1,6 % – Tendenz steigend, wenn auch langsam. Der Standort Cadelbosco di Sopra (IT) ist Spitzenreiter beim Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung. In absoluten Zahlen waren dort 4 Personen beschäftigt. Caxias do Sul (BR) hatte 2005 und 2006 noch keine Mitarbeiter mit Behinderung. Im Jahr 2007 wurden jedoch 13 im Unternehmen aufgenommen.

In Österreich wie auch in vielen Ländern ist gesetzlich festgelegt, wie viele Mitarbeiter mit Behinderung in einem Unternehmen beschäftigt sein sollen. In Italien erreichen wir die Quote beinahe, an vielen anderen Standorten sind wir von der Erreichung weit entfernt. Wir möchten Menschen mit Behinderung eine Chance geben, einer sinnvollen Beschäftigung bei uns nachzugehen und nicht nur einer Quotenzahl zu entsprechen.

Im BAZ St. Gilgen wird für sozial benachteiligte und minderbegabte Jugendliche eine Teillehre (Lehrausbildung ohne ordentlichen Berufsschulabschluss) angeboten. Für einen dieser Jugendlichen haben wir ein Produktionspraktikum für 3 mal 2 Monate in diversen Produktionsbereichen angeboten und umgesetzt, mit dem Ziel, diesen Jugendlichen nach Abschluss der Teillehre in unser Unternehmen zu integrieren. Eine Entscheidung über eine fixe Beschäftigung wird im September 2008 getroffen werden. Gemeinsam mit der Behindertenwerkstätte Piding (DE) haben wir ein ähnliches Projekt mit Erfolg umgesetzt. Der Mitarbeiter war ein halbes Jahr auf Praktikumsbasis beschäftigt und wurde 2007 fix im Lagerbereich übernommen.

Konzern	2005	2006	2007
Mitarbeiter mit Behinderung in %	1,23 %	1,38 %	1,65 %

Anteil Mitarbeiter mit Behinderung an der Gesamtbeschäftigung der Standorte 2007 in %



Geplante Maßnahmen

Sinnvolle Tätigkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung

Jeder Standort soll ein Screening durchführen, an welchen Arbeitsplätzen Mitarbeiter mit Behinderung sinnvoll eingesetzt werden können.

Umweltschutz bei **PALFINGER**

Umweltschutz bei PALFINGER

Unsere allgemeinen Grundsätze

Umweltschutz wird in der gesamten Organisation gelebt.

Umweltschutz ist für uns ein tragender Wert. Entscheidend ist jedoch die strategische Perspektive: Gesetzte Umweltschutzmaßnahmen sollen mittelfristig wirtschaftlichen Nutzen bringen.

Wir orientieren uns an regionalen und globalen Mindeststandards.

Wir wollen bezüglich regionaler Umweltstandards vorbildlich sein. Mindestkriterien werden für Areas definiert (Südamerika, Ost- und Westeuropa etc.). Manche Umweltstandards gelten global.

Umweltschutz unterscheidet uns von anderen.

Wir leben ökologische Verantwortung, damit gehen wir über das reine Erfüllen von Normen hinaus. Umweltschutz wird so zum Alleinstellungsmerkmal und entsprechend kommuniziert.

Unsere Grundsätze zur Ökologie unserer Produkte

Produktökologie soll einen Mehrwert am Markt schaffen.

Produktökologie soll die Marke PALFINGER stärken. Die Vorreiterrolle des Unternehmens und seiner Produkte soll damit zusätzlich hervorgehoben werden. Unsere Produkte sind nicht nur aufgrund der technischen Leistung die besten. Sie sind als Gesamtlösung auch in ökologischer Hinsicht die erste Wahl.

Bei der Entwicklung unserer Produkte wird Umweltschutz als Kriterium dezidiert einbezogen.

Dies betrifft Aspekte wie etwa Gewichtsreduktion, Schadstofffreiheit, Recyclierbarkeit, energieeffiziente Anwendung.

Unsere Grundsätze zum Umweltschutz in unserer Produktion

Energie und Ressourcen sollen effizient eingesetzt werden.

Maßnahmen mit einem Schwerpunkt zur Erhöhung der Ökoeffizienz wird ein Zeitrahmen von 10 Jahren im Gegenzug zu allgemeinen 3 bis 5 Jahren zur Amortisierung gewährt.

Ökologische Maßnahmen werden dann als sinnvoll erachtet, wenn sie sich innerhalb von 10 Jahren amortisieren.

Rückblick

- Klimaschutz und Ressourcenschonung als wesentliche Umweltaspekte
- Forschungsprojekt „Nachhaltige Krankonstruktion“ in Lengau

Bei der Erstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie identifizierten wir vor allem zwei Umweltaspekte: Klimaschutz und Ressourcenschonung. Beides sehen wir ganzheitlich über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Klimaschutz beginnt bei der Wahl der Vorprodukte, die unterschiedlich energieintensiv sind. Er betrifft den effizienten Einsatz von Strom, Heizöl und Gas in unseren Produktionsstätten.

Auch die Transporte zwischen unseren Standorten sind klimarelevant. Schließlich verbrauchen auch unsere Produkte Energie – entweder direkt, in der Anwendung, etwa beim Be- und Entladen von Ladegut, oder indirekt, wenn sie als zusätzliche Nutzlast mitgeführt werden.

Ressourcenschonung meint den effizienten Einsatz von Stahl und anderen Materialien in unserer Produktion, wodurch der Verschnitt minimiert wird. Darüber hinaus sollen Schadstoffe vermieden werden oder – falls dies nicht in jedem Fall möglich ist – zumindest verhindert werden, dass sie in die Umwelt gelangen. Unsere Produkte sollen frei von Problemstoffen sein und nach einer langen Nutzungsdauer leicht recycelt werden können.

Zusätzlich hat PALFINGER das Projekt „Nachhaltige Produktentwicklung am Beispiel Ladekran“ gemeinsam mit der Universität Wien, „Institute for Engineering Design/ ECODESIGN Vienna University of Technology“, ins Leben gerufen. Es soll ein Programm entwickelt werden, das bereits in der Konstruktionsphase eine Aussage über den Einfluss unterschiedlicher Materialien, Fertigungsmethoden und -standorte, Oberflächenbehandlungen etc. auf die Umwelt ermöglicht, damit die jeweils umweltfreundlichste Variante gewählt werden kann. Dabei werden sowohl die Einflüsse in der Produktion, Fertigung und Montage als auch im späteren Betrieb und beim abschließenden Recycling berücksichtigt.

Auf diesen beiden Seiten finden Sie allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zu unserer Produktionsweise und unseren fertigen Produkten. Detaillierte Umweltprinzipien und -maßnahmen sind in den folgenden Kapiteln „Klimaschutz“, „Ressourcenschonung“ und „Organisation nachhaltiger Entwicklung“ beschrieben.

Geplante Maßnahmen zur Ökologie unserer Produkte

Ökologie stärker in unseren Werksnormen verankern

Gemeinsam mit der Konstruktionsabteilung werden Umweltschutzaspekte besser in Werksnormen integriert.

Den Nutzen ökologischer Produkte für unsere Kunden hervorstreichen

Umweltgerechte und effiziente Produkte bringen unseren Kunden und Anwendern zusätzlichen Nutzen – insbesondere wenn die gesamten Lifecycle-Costs betrachtet werden. Die Vorteile sollen im Marketing intensiver kommuniziert werden. Das Öko-Image unserer Produkte soll gestärkt werden.

Geplante Maßnahmen zum Umweltschutz in unserer Produktion

Umweltstandards für Areas und für den Gesamtkonzern entwickeln

Wir wollen ökologische Mindeststandards definieren, die an allen unseren Standorten Geltung haben. Darüber hinaus sollen Area-Standards entwickelt werden. Die Umsetzbarkeit soll immer mit unseren jeweiligen Experten diskutiert werden.

Bewusstseinskampagne zur Ökoeffizienz

Mit einer Kampagne soll das Bewusstsein für den effizienten Umgang mit Energie und Ressourcen gesteigert werden. Kampagnen, die bereits in einzelnen Standorten durchgeführt wurden, sollen evaluiert werden. Aufbauend auf den Erfahrungen soll Bewusstseinsbildung im Wertschöpfungs- wie auch im Officebereich durchgeführt werden.



Klimaschutz

Wie wir unsere Energien einsetzen

6 Klimaschutz

6.1 Klimaschutz bei Produkten

Unsere Grundsätze

Das Verhältnis zwischen Hebekraft und Eigengewicht soll weiterhin verbessert werden. Wir streben an, bei allen unseren Produkten das Eigengewicht zu reduzieren.

Rückblick

- Hochwertige Stahlsorten wurden zunehmend eingesetzt und reduzieren das Gewicht unserer Produkte.
- Sprintsparendes Be- und Entladen (Load Sensing) wird verstärkt vom Markt angenommen. Knapp ein Fünftel der großen Krane werden inzwischen mit Load Sensing ausgestattet.
- Eine Trendentwicklung geht weiterhin zu Kranen mit höherer Leistung und weiterer Reichweite.

Überlegungen, wie Gewichtsreduktion bei Produkten erzielt werden kann, sind wesentlich für den Klimaschutz. Krane und andere PALFINGER Produkte werden als permanente Nutzlast auf LKWs transportiert. Durch die schwere Beladung kommt es zu zusätzlichem Dieselverbrauch im Transport. Das schlägt sich sowohl auf die Kosten beim Treibstoff als auch auf die CO₂-Emissionen negativ nieder. Aus ökologischer Sicht ist es daher besonders wichtig, eine Reduktion des Krangewichts zu erzielen.

Die wichtigste Strategie zur Gewichtsreduktion: PALFINGER setzt auf hohe Qualität bei den verwendeten Materialien und vor allem auf hochfeste Stahlsorten. Das sind jene Sorten, die sich unter Belastung weniger verformen als minderwertigere. So kommt man mit weniger Material aus und arbeitet ressourcenschonend. Diese wohlüberlegte Strategie geht auf. In den vergangenen drei Jahren nimmt der Anteil an hochwertigen Stahlsorten anteilmäßig zu. Die Stahlsorten S890 und höher machten 2007 schon einen Anteil von 30,2 % aus, zwei Jahre zuvor lagen diese Sorten noch bei 14,1 %.

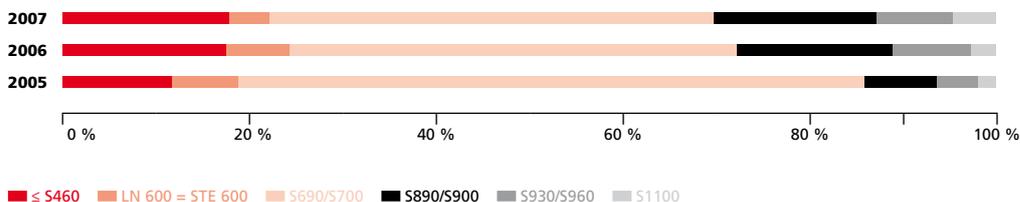
Der zentrale Stahleinkauf findet in Österreich statt, in untenstehender Tabelle wurden auch die Zahlen des Stahleinkaufs in Caxias do Sul (BR) eingerechnet. Dass der Trend eindeutig zu hochwertigeren Stahlsorten geht, zeigt die Entwicklung in der Tabelle:

Stahlqualitäten im Einkauf in %	2005	2006	2007
unter S890	85,9 %	72,3 %	69,8 %
ab S890	14,1 %	27,7 %	30,2 %

Im rechts oben angeführten Diagramm zeigen sich die Anteile der verschiedenen Stahlqualitäten im Einkauf. Auch hier zeigt sich der Trend zu hochfesten Sorten. Die Reduktion von S700 ab 2006 ist auf die Verschiebung in höhere Güteklassen wie S900/930 und 1100 in den folgenden Jahren zurückzuführen. Nur von 2005 auf 2006 zeigt sich, dass die mindere Qualität S460 und darunter sprunghaft von einem Anteil von 11,8 % auf 17,6 % stieg. Die Ursache ist, dass 2005 Komponenten für PALIFT noch von einem Lieferanten bezogen wurden.

2006 wurden die Komponenten aber bereits im eigenen Werk Cherven Brjag (BG) gefertigt. Durch diese Vertiefung der Wertschöpfung stieg auch der Einkauf an minderen Stahlsorten.

Anteile unterschiedlicher Stahlqualitäten im Einkauf *



* zentraler Einkauf (AT) inkl. Einkauf Caxias do Sul (BR)

Besonders bei den PALIFT Containerwechselsystemen werden zunehmend hochfeste Stahlsorten verwendet. Durch die im Jahr 2006/2007 erreichte Gewichtsreduktion wurde das Verhältnis Hubkraft zu Eigengewicht in Kombination mit einer Optimierung der Leistungsration bei neuen Produkten wesentlich verbessert. Diese betraf insbesondere den neuen Absetzkipper sowie die neue P- und S-Range, welche für Power- und Synchron-Range stehen. Der POWER P, der Stärkste unter den Abrollkippern, verfügt durch seine Konstruktionsweise über ein doppeltes Schwenkwerk, über enorme Hubkraftreserven und eine enorme Reichweite in den Unterflurbereich. Er ist gerade im schweren Tiefbau und in allen Anwendungen sehr begehrt, wo es um große Hubkraftreserven unter rauen Bedingungen geht. Der S-Abrollkipper hingegen – der „Einzigartige“ – zeichnet sich durch seinen extrem flachen Aufnahmewinkel aus. Durch die einzigartige Anlenkung des Knickzylinders entsteht eine sich selbst nachregelnde elliptische Synchronkurve, die automatisch einen flachen und optimalen Winkel erzeugt. Es können somit Behälter mit unterschiedlichen Längen bewegt werden.

Beim Produkt RATCLIFF lag der Fokus 2006/2007 ebenfalls auf Gewichtsreduktion – hier jedoch mittels Einsatz von Aluminium. Auch hier gilt: Je weniger Gewicht das Produkt hat, desto mehr Last kann der LKW transportieren.

Der Markttrend zu leistungsfähigeren Kranen mit mehr Hubmoment und größerer Reichweite geht weiterhin zulasten des Gesamtgewichts unserer Produkte. Trotz Einsatz von hochfesten Stahlsorten kann das Gesamtgewicht zunehmen. Die Herausforderung, Gewicht zu reduzieren und gleichzeitig leistungsfähigere Krane zu erzeugen, bleibt also auch in Zukunft erhalten.

Load Sensing (LS)

Konventionelle Krane nehmen beim Be- und Entladen eine konstant hohe Motorleistung in Anspruch. Nicht so Modelle mit diesem Zusatz-Feature. Das Load Sensing erkennt, wie viel Hebekraft gerade gebraucht wird, und stellt feinfühlig die aktuelle Motorleistung darauf ein. Entscheidet sich ein Kunde für Load Sensing, macht sich das in kurzer Zeit bezahlt: Bis zu 20 % Treibstoff können damit beim Ladevorgang eingespart werden – ein Gewinn für Wirtschaftlichkeit und Umwelt.

Load Sensing wird vom Kunden immer mehr in Anspruch genommen. Waren es 2006 17,4 % aller LS-fähigen PALFINGER Produkte, die damit ausgestattet wurden, wurden 2007 schon 19,4 % der Produkte damit ausgerüstet.

In Europa gab es relativ gesehen einen leichten Absatzanstieg der LS-Pumpe, wobei hier das Absatzvolumen in absoluten Zahlen deutlich höher ist als in den restlichen Regionen. Besonders in Nord- und Südamerika wurde diese effiziente Pumpenvariante verstärkt nachgefragt, da auch in diesen Ländern der Effizienzdruck steigt.

Geplante Maßnahmen

Ein Carbon Footprint soll analysieren, inwiefern Gewichtseinsparungen in der Logistik wirtschaftliche und ökologische Vorteile bringt.

RATCLIFF Ladebordwände: Der verstärkte Fokus auf Aluminium wird fortgesetzt.

PALIFT Containerwechselsysteme: Weitere Anwendung von hochwertigeren Stahlsorten bei neuen Produkten. Ausweitung auf die neue P/PA/T-Range von 5 auf 10 t.

6.2 Klimaschutz in der Produktion

Unsere Grundsätze

Hier einige ergänzende Prinzipien zusätzlich zu unseren allgemeinen Grundsätzen betreffend Effizienz (vgl. auch die Einleitung zu den Umweltkapiteln S. 63f)

Ökologische Gebäudestrategie

Ökologie soll im Gebäudebau eine strategische Rolle spielen, unsere Bauten sollen damit nicht der reinen Zweckorientierung dienen.

Orientierung an den höchsten regionalen Standards im Gebäudebau

Beispiel Dämmung: Diese soll mindestens dem regionalen Standard entsprechen oder gegebenenfalls sogar darüber liegen.

Rückblick

- Aufgrund einer Produktionssteigerung von 31,2 % in der Stahlverarbeitung von 2005 auf 2007 ist der Gesamtenergieverbrauch ebenfalls gestiegen. Unsere CO₂-Emissionen stiegen im selben Zeitraum um 37,6 %.
- Unsere Maßnahmen in Sachen Wärmebedarf trugen Früchte. Aufgrund größerer Effizienz beim Wärmebedarf sind die CO₂-Emissionen aus der Wärmeerzeugung nur geringfügig gestiegen.
- 80 % des Stromverbrauchs konzentrieren sich auf nur vier Standorte – auf Marburg (SL), Lengau (AT) und auf die beiden bulgarischen Standorte in Tenevo und Cherven Brjag.
- Die Effizienz beim Stromverbrauch nahm ab. Waren es 2005 noch 882 verbrauchte kWh pro Tonne Stahl, verzeichnete man 2007 bereits 1.056 kWh.
- Gesamteffizienz ist gleich geblieben: Pro Tonne eingekauftem Stahl fielen bei uns 2005 noch 0,73 Tonnen CO₂ an. 2007 erhöhte sich diese Zahl geringfügig auf 0,76 Tonnen CO₂.

Wärmeverbrauch

Unser Wärmebedarf entsteht vor allem für Heizung von Hallen und Büros und zur Nach Trocknung unserer Produkte in der Lackieranlage. Dieser Energiebedarf wird in erster Linie durch Erdgas abgedeckt, den restlichen Wärmebedarf decken wir mit anderen fossilen Energieträgern, wie z. B. Heizöl, ab. Erneuerbare Energie wird nicht verwendet.

2005 wurden bei der Erzeugung von Wärme 9.364 Tonnen CO₂ emittiert, 2007 10.186 Tonnen CO₂. Das ist ein Plus von nur 8,8 %. Diese Zunahme liegt deutlich unter der Produktionsausweitung (+ 31,2 % zusätzlicher Stahlverbrauch).

Dieses sehr erfreuliche Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass unsere Wärmeeffizienz stark zugenommen hat. Sicherlich – einerseits ist Raumwärmebedarf relativ konstant und nicht von der Produktionszunahme abhängig. Andererseits zeigt sich auch, dass unsere durchgeführten Maßnahmen den erhofften Erfolg bringen. So wird etwa zunehmend Abwärme aus dem Produktionsprozess für Heizungszwecke verwendet – insbesondere bei den Lackieranlagen ist dies möglich.

Auch andere Maßnahmen führten 2006/2007 zum Erfolg: Kasern (AT) erneuerte die beiden Ölbrenner im Jahr 2006. In Lengau (AT) wurden Wärmehorizonte bei den Hallentoren installiert. Das Management in Ainring (DE) sensibilisierte die Mitarbeiter für energieeffizientes Verhalten wie schnelles Schließen der Werkstatttüre oder richtiges Lüften im Verwaltungsgebäude im Winter.

Der Bau der neuen Lackierhalle in Löbau (DE) sowie die Erweiterung der Montagehalle erfolgten nach der Wärmeschutzverordnung. Darüber hinaus wurden sämtliche Hallentore erneuert. In Caussade (FR) wurde das Heizsystem erneuert. Cherven Brjag (BG) setzte auf das Regulieren der Heizung.

Herausforderung Stromverbrauch

Schneiden, Schweißen, Lackieren und Galvanik sind jene Prozesse, die in unserem Unternehmen am meisten Strom verbrauchen, den wir von nationalen Anbietern beziehen.

Im Zeitraum 2005 bis 2007 hat der Stromverbrauch um 57 % zugenommen. Die CO₂-Emissionen, die wir damit indirekt in den Kraftwerken bewirkten, sind sogar noch stärker gestiegen. Die Ursache: Der Stromverbrauch ist besonders in jenen Ländern gestiegen, die einen ungünstigen Strommix haben. Aus diesem Grund sind pro Kilowattstunde mehr CO₂-Emissionen angefallen. In Summe bewirken ungünstigerer Strommix und vor allem der höhere Stromverbrauch, dass wir 61 % mehr CO₂ aus Strom im Zeitraum 2005 auf 2007 bewirkten. Der Stromverbrauch ist überproportional gestiegen – stärker als der Stahlverbrauch, der an den PALFINGER Standorten verarbeitet wurde: Pro Tonne Stahl wurden 2005 noch 882 KWh verbraucht, 2007 waren es bereits 1.056 KWh pro Tonne. Der Umstieg auf hochfeste Stahlsorten beeinflusst diese Entwicklung geringfügig, kann allerdings nicht den gesamten überproportionalen Anstieg erklären. Die effiziente Nutzung von Strom hat somit abgenommen.

In den Jahren 2005 bis 2007 fand auch eine Konzentration des Stromverbrauchs an nur wenigen Standorten statt. Marburg ist der Standort, an dem am meisten Strom verbraucht wird. Unser Standort in Slowenien verbraucht 35 % des gesamten Stroms von PALFINGER! Aufgrund des Kapazitätsaufbaus in den vergangenen Jahren hat sich der Verbrauch von rund 7.000 MWh (2005) auf rund 17.500 MWh (2007) gesteigert. Vor allem die KTL-Anlage und zusätzliche Schweißanlagen fallen dort ins Gewicht.

Auf Platz zwei im Stromverbrauch folgt Lengau (AT) mit 19 % des gesamten Konzernbedarfs. Auch hier macht die KTL-Anlage neben der Laseranlage einen großen Anteil des Stromverbrauchs aus. Der Gesamtverbrauch lag 2007 bei rund 9.500 MWh, die Steigerung in den vergangenen beiden Jahren ist allerdings gering geblieben. In Tenevo (BG) fallen rund 15,5 % des Gesamtstromverbrauchs an. Auch hier muss ein starker Anstieg in den vergangenen Jahren von 4.800 MWh (2005) auf 7.800 MWh (2007) verzeichnet werden. Die Hälfte des Strombedarfs nimmt die Galvanikanlage für sich in Anspruch, mit der verchromt wird. Der Rest wird von den übrigen Prozessen in der Zylinderproduktion verwendet.

Cherven Brjag (BG) verbraucht rund 10 % unseres Gesamtstrombedarfs. Auch hier wird ein starker Anstieg von 2.800 MWh (2005) auf 4.900 MWh (2007) verzeichnet. An diesem Standort wird besonders viel Strom für das Schneiden und Bearbeiten von Blechen benötigt.

Zusammen machen diese Anlagen (Marburg, Lengau und die beiden bulgarischen Standorte) etwa 80 % unseres Stromverbrauchs aus.

Maßnahmen zur Senkung des Stromverbrauchs 2006/2007

Elsbethen (AT) erhöhte die Produktivität und verringerte die Zeitspanne, welche für die Assemblierung eines Krans notwendig ist. Auch eine neue Pumpstation wurde eingerichtet. Ainring (DE) motivierte seine Mitarbeiter, das Licht unter Tags auszuschalten, Zeitschaltuhren wurden zusätzlich in Betrieb genommen. In Löbau (DE) wurde eine effektivere Arbeitsplatzbeleuchtung installiert. Caussade (FR) reduzierte die Maschinenanzahl und stieg auf Energiesparlampen um. In Marburg (SL) wurde die Beleuchtung einer Produktionshalle erneuert. Die alten Quecksilberdampflampen wurden durch Metallhalogenlampen ersetzt, was zu einer 50-prozentigen Energieersparnis führte. Cherven Brjag (BG) stieg auf energieeffizientere Geräte um. In Niagara Falls (CA) wurde Energiesparen im Bürogebäude vorangetrieben: Die Klimaanlage wurden auf moderate Temperaturen eingestellt, und Energy-Star-Computer ersetzten alte Modelle. Neue Geräte verbinden mehrere Funktionen: Drucken, Scannen und Kopieren. Caxias do Sul (BR) motivierte mit einer Kampagne alle Mitarbeiter zum Kampf gegen den unbedachten Verbrauch von Energie. Teile des Daches wurden lichtdurchlässig gestaltet, sodass Tageslicht in der Halle genutzt werden kann. Zudem wurden alte Elektroinstallationen und Verkabelungen am Standort modernisiert. In Singapur (SG) wurde ebenfalls der Einsatz der Klimaanlage reduziert.

Treibstoffverbrauch

Gemeint ist hier der Treibstoff (Diesel, Benzin) der Fahrzeuge, die direkt an unseren Standorten zum Einsatz kommen. Dazu gehören Gabelstapler, PKWs und kleinere LKWs, die für geringere Distanzen in Verwendung sind. Die Transporte zwischen unseren Standorten werden im **Kapitel 6.3** (S. 76f) behandelt.

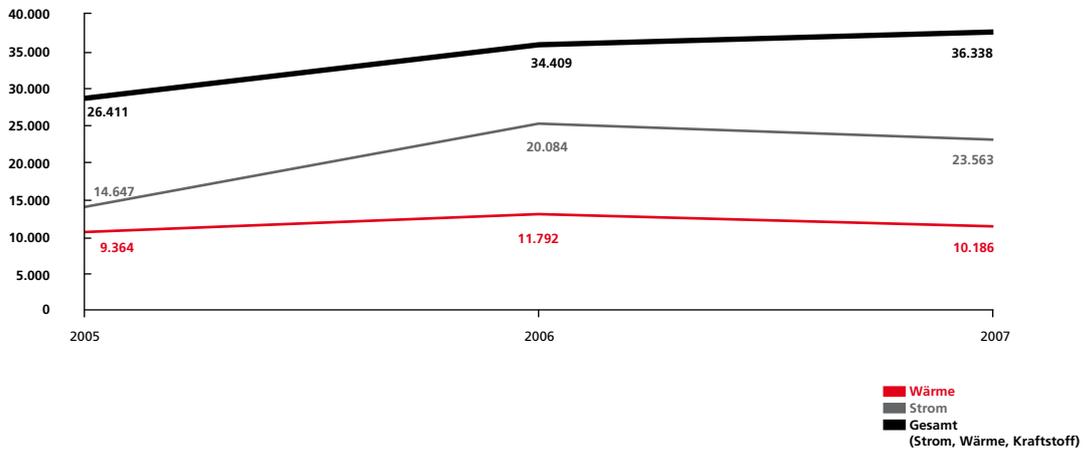
Verglichen mit Posten wie Raumwärme und Stromverbrauch, fällt der Kraftstoffverbrauch kaum ins Gewicht. Bei den CO₂-Emissionen wurde 2007 eine geringe Zunahme verbucht, es wurden 2.589 Tonnen CO₂ emittiert, im Vergleich waren es 2005 noch 2.400 Tonnen CO₂.

Biotreibstoffe kommen nicht zum Einsatz und sind auch in Zukunft nicht geplant. Allerdings ist die Umstellung von Diesel-Staplern auf Erdgas-Betrieb in einzelnen Standorten geplant. Diese Maßnahme erzielt, dass der Verbrauch der Stapler verringert wird, da Erdgas im Einsatz effizienter ist und weniger CO₂ emittiert. Ein wesentlicher Punkt ist auch, dass die Emissionsbelastung für unsere Arbeiter zurückgeht.

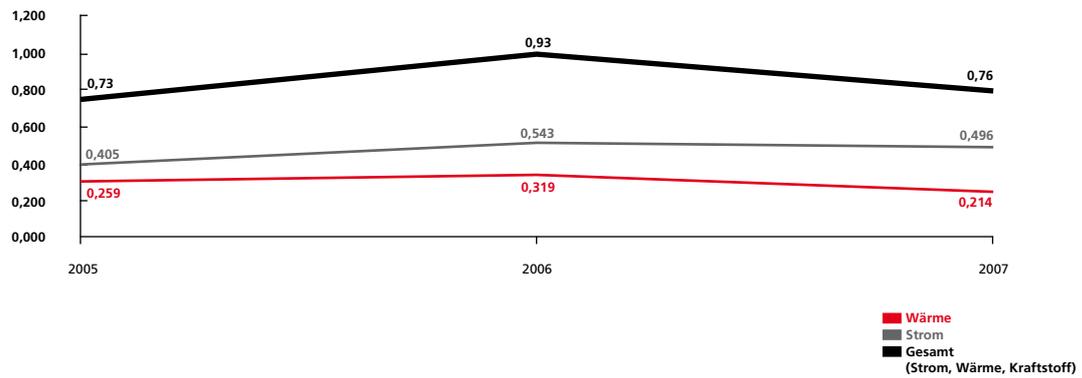
2006/2007 setzten wir weltweit Maßnahmen zur Verringerung unseres Treibstoffverbrauchs um: Elsbethen (AT) organisierte das Lager neu, sodass kürzere Wegstrecken zurückgelegt werden können. In Ainring (DE) erfolgte ein Austausch der PKWs für Außendienst-Mitarbeiter nach drei Jahren beziehungsweise nach 200.000 Kilometern. Caussade (FR) reduzierte die Anzahl der Fahrzeuge. Marburg (SL) verwendet nun Gasgabelstapler. Ihr Einsatz wird noch dazu minimiert, indem Portalkrane bei der Blechmanipulation anstatt der Gasgabelstapler eingesetzt werden.

Caxias do Sul (BR) optimierte den Produktionsablauf und konnte dabei eine Reduktion von drei Staplern erzielen (= 16 % der Staplerflotte). Staplerfahrer wurden weitergebildet, die Anzahl der technischen Assistenzfahrzeuge wurde beibehalten, obwohl die Produktion ausgeweitet wurde. Mitarbeiter in Shenzhen (CN) bildeten Fahrgemeinschaften.

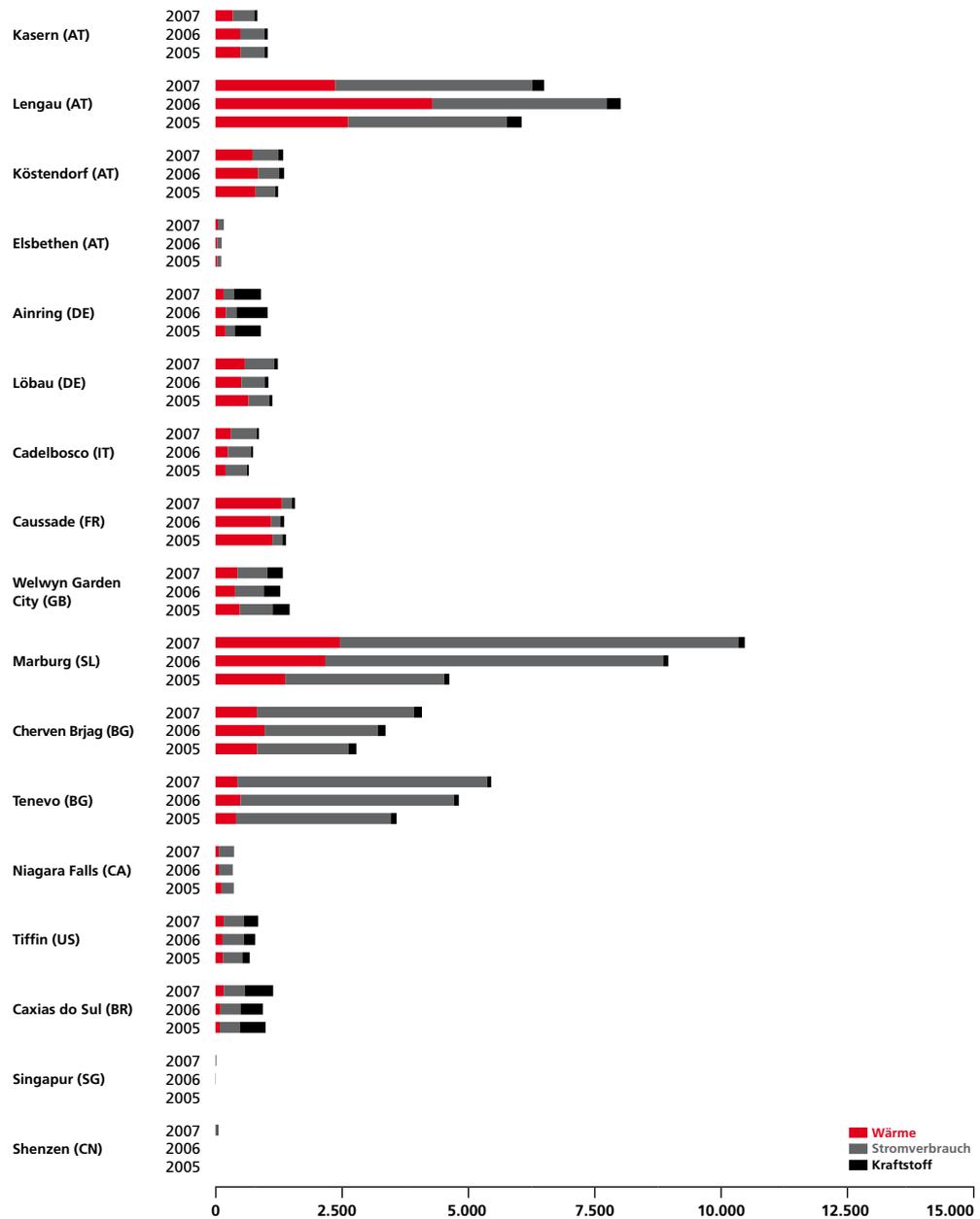
CO₂-Emissionen gesamt in t Co₂



CO₂-Emissionen pro verarbeiteter t Stahl in t



Direkte und indirekte CO₂-Emissionen nach Standorten in t



Wärmerückgewinnung

Konzernweit soll überprüft werden, in welchen Prozessen Wärmerückgewinnung weiter sinnvoll einsetzbar wäre (Prüfstände könnten etwa Potential haben).

Wärmeenergie

Lengau (AT): Weitere Wärmevorhänge sollen installiert werden, ein effizienteres Heizsystem wird angestrebt.

Ainring (DE) führt die Bewusstseinsbildung beim Energieverbrauch der Mitarbeiter fort.

Caussade (FR) wird die Abwärme der neuen Lackieranlage nutzen.

Marburg (SL): Die gesamte Abwärme der Lackieranlage wird zum Heizen und zur Warmwasseraufbereitung des Bürogebäudes und der Waschanlagen im Werk I genutzt. Geplant sind Reparatur und Abdichtung des Produktionshallendaches im Werk I.

Caxias do Sul (BR): Errichtung einer neuen Lackierlinie mit höherer Durchlaufgeschwindigkeit.

Stromverbrauch

Elsbethen (AT): Mit der Lagerreorganisation/-optimierung wird die Assemblierung beschleunigt.

Ainring (DE): Weitere Bewusstseinsbildung beim Energieverbrauch der Mitarbeiter.

Löbau (DE): Weitere Installation effektiverer Arbeitsplatzbeleuchtung.

Caussade (FR): Automatische Ein- und Ausschalter werden installiert.

Marburg (SL): Erneuerung der Beleuchtung einer weiteren Halle, bei der so wie bereits 2006/2007 ein Umstieg auf Metallhalogenlampen erfolgt.

Cherven Brjag (BG): Der Strom wird an jenen Tagen abgestellt, an denen keine Produktion stattfindet.

Niagara Falls (CA): Die Maßnahmen von 2007 werden fortgeführt. In den Besprechungsräumen werden Maßnahmen getroffen, um mehr natürliches Licht nützen zu können.

Kraftstoffverbrauch

Lengau (AT): Umstellung der Stapler auf Erdgas als Treibstoff.

Elsbethen (AT): Der Staplerbedarf wird reduziert, indem nur noch einmal pro Woche angeliefert wird.

Ainring (DE): Neuanschaffung firmeneigener LKW mit EURO-5-Normen.

Caussade (FR): Der Ablauf wird verbessert, wodurch der Transport zwischen zwei Standorten minimiert wird.

Marburg (SL): Kauf von Gasgabelstapler – sofern möglich.

Tenevo (BG): Erneuerung des Fuhrparks.

Caxias do Sul (BR): Reduktion der São-Paulo-Flotte um zwei Fahrzeuge.

6.3 Klimaschutz im Transport

Unsere Grundsätze

CO₂ als Element der Wertschöpfungsstrategie

Die Verlagerung von Produktion zwischen unseren Standorten wirkt sich auf den Verkehr aus. In Zukunft soll bei der Veränderung der Wertschöpfungsstrategie der Klimaschutz mit berücksichtigt werden. Das wird mittelfristig auch einen Kostenvorteil bringen.

Rückblick

- Beim Transport wird eine Zunahme von 69 Millionen Tonnenkilometer (2005) auf 97 Millionen Tonnenkilometer (2007) verzeichnet.
- Die Produktion wurde transportintensiver. Pro Tonne eingesetztem Stahl wurden mehr Kilometer zurückgelegt.
- Dennoch sind die Transport-Emissionen pro eingesetzter Tonne Stahl praktisch gleich geblieben. Das ist darauf zurückzuführen, dass CO₂- und kostenintensive Flugtransporte drastisch reduziert werden konnten.
- Die LKW-Transporte wurden leicht ausgeweitet, die Bahn verliert Anteile im Transportmix.

Der Transportmix

Europäische Stahltransporte vom Stahlwerk nach Cherven Brjag (BG) und die Transporte zwischen den PALFINGER Werken werden nicht mit eigenen LKWs gefahren, sondern an Transportunternehmen ausgelagert. Die vergleichsweise geringen Transporte mit der eigenen Flotte sind in **Kapitel 6.2 Klimaschutz in der Produktion** dargestellt.

Die LKW-Transporte finden zwischen unseren europäischen Standorten in Frankreich, Italien, Slowenien, Bulgarien, Deutschland und Österreich statt. Bei den Transporten per Bahn handelt es sich vor allem um Stahltransporte vom Stahlwerk nach Cherven Brjag. Zwischen den PALFINGER Standorten wird nur eine Strecke mit der Bahn zurückgelegt. Diese führt unter dem Einsatz des PALFINGER MOBILER von Lengau bis Slowenien. Der MOBILER ermöglicht es, Container schnell von LKW auf Bahn und umgekehrt zu verladen.

Prinzipiell hat der Großteil unserer Standorte eine Bahnanbindung. Aufgrund der teilweise mangelnden Flexibilität bei Bahntransporten, vor allem Richtung Osteuropa, ist derzeit ein Umstieg bei den vorgefertigten Teilen auf den Bahntransport nicht realisierbar. Bedingt durch Hoch- und Niedrigwasser ist auch die Flussschifffahrt keine Lösung, da beide Extreme keinen Transport zulassen.

Zu den nordamerikanischen Standorten und nach Südamerika (Caxias do Sul) transportieren wir via Luftfracht und Seefracht. Ziel ist es, den Anteil an Luftfracht weiterhin zugunsten der Seefracht zu reduzieren. Das gelingt durch vorausschauendes Management der Lager, sodass die Teile via Seefracht geliefert werden können. Damit erreichen wir einen weit geringeren Carbon Footprint und transportieren zudem viel kostengünstiger.

Eine weitere Strategie setzt auf Local Sourcing. Wir wählen regionale Lieferanten und sparen dadurch sowohl Transport via Seefracht als auch via Luftfracht ein.

Transporte zwischen PALFINGER Werken bzw. des antransportierten Stahls nach Cherven Brjag (BG)

2006	2007	Veränderung tkm von 2006 auf 2007
69.343.270 tkm	97.273.501 tkm	+ 40,3 %

Die Logistik ist transportintensiver geworden

Von 2006 auf 2007 nahm der Transport unserer Produkte kräftig zu. Betrug er 2006 rund 70.000.000 Tonnenkilometer, waren es 2007 rund 98.000.000 Tonnenkilometer, die zurückgelegt wurden. Anders ausgedrückt: Der Transport nahm um 40,3 % zu. Und in CO₂-Äquivalenten ausgedrückt: 2006 wurden transportbedingt 8.523 Tonnen CO₂ emittiert, 2007 waren es 11.270 Tonnen.

Erklären lassen sich diese Zahlen nur teilweise durch die Ausweitung der Produktion. Die Menge des eingekauften Stahls hat von 2006 auf 2007 nur um 31,2 % zugenommen. Vielmehr ist die Produktion, wie bereits erwähnt, transportintensiver geworden. Erkennen lässt sich dieser Trend auch daran, dass 2006 pro Tonne eingekauften Stahl ein Transport von 1.873 Tonnenkilometer notwendig war, 2007 waren es bereits 2.047 Tonnenkilometer.

Die gute Nachricht für die Umwelt: Obwohl pro Tonne Stahl jetzt mehr Transport stattfindet, ist die Umweltbelastung pro Tonne Stahl praktisch gleich geblieben. Im Jahr 2006 wurden im Transport pro Tonne eingekauften Stahl 230 kg CO₂ emittiert. 2007 waren es nur geringfügig mehr, nämlich 237 kg CO₂.

Der Transportmix weist eine Verlagerung von Schiene auf LKW auf. Die Seefracht, die einen geringeren Carbon Footprint aufweisen würde, nahm ebenfalls anteilmäßig ab. Dass die Steigerung der CO₂-Emissionen dennoch nur geringfügig ausfiel, liegt daran, dass es uns gelungen ist, den CO₂-intensiven Flugverkehr drastisch zu reduzieren. Wie intensiv die CO₂-Emissionen des Flugverkehrs sind, lässt sich folgendermaßen darstellen: 2006 wurden nur 2 % aller Tonnenkilometer mit dem Flugzeug transportiert. Dennoch war dieser Anteil für 18 % der gesamten Treibhausemissionen (in CO₂-Äquivalenten) in unserem Transport verantwortlich! 2007 macht der Flugverkehr nur noch 0,9 % unserer Transporte aus – der Anteil an CO₂-Äquivalenten im gesamten Transport liegt immer noch bei 8,2 %. Die Umweltentlastung ist durch die Halbierung des Fluganteils in unserem Transportmix drastisch. Weitere Reduzierung des Flugverkehrs kann unsere CO₂-Bilanz zusätzlich verbessern, daran arbeiten wir. Das Pooling von Transportgut in Österreich, indem wir Container vollständig befüllen und nicht halbleer versenden, führte zusätzlich zu optimierten Transporten.

Anteil der verschiedenen Transportmittel an den zurückgelegten Tonnenkilometern in %	2006	2007
LKW-Transporte	56,9 %	61,2 %
Bahn-Transporte	33,8 %	31,8 %
Seefracht	7,3 %	6,2 %
Luftfracht	2,0 %	0,9 %
	100,0 %	100,0 %

Geplante Maßnahmen

CO₂-Abschätzung bei neuen Wertschöpfungs- und Standortentscheidungen

Bei Szenarien für neue Entscheidungen in der Wertschöpfung soll CO₂ als ein Entscheidungskriterium herangezogen werden. Die transportbedingte Klimawirksamkeit verschiedener Alternativen soll in die Entscheidung miteinbezogen werden. Bei Entscheidungen soll auch die wahrscheinliche Entwicklung der Transportkosten berücksichtigt werden.

Dienstreisen sollen reduziert werden

Wo es sinnvoll ist, sollen Dienstreisen reduziert werden. Dies kann auch unabhängig von einem Videokonferenzsystem in Angriff genommen werden.

Ressourcenschonung

Wie wir die Umwelt entlasten



7 Ressourcenschonung

7.1 Ressourcenschonung bei Produkten

Bedeutung

Sparsamer und zukunftsorientierter Umgang mit Rohstoffen betrifft verschiedene Aspekte bei PALFINGER Produkten.

Lebensdauer von Produkten

Durch höhere Produktqualität kann ein Produkt eine höhere Lebensdauer erzielen. Das wiederum schont die Ressourcen, da ein Produkt länger in Anspruch genommen werden kann. Hinzu kommt ein starker wirtschaftlicher Vorteil für den Kunden, der länger von seinem Produkt profitiert. Längere Lebensdauer von Produkten und hohe Qualität sichern daher auch PALFINGER zufriedene und langjährige Kunden.

Vermeidung von Problemstoffen

Mit der Vermeidung von Stoffen wie Chlor in Kabeln oder Chrom VI in Beschichtungen stellen wir schon heute „Future Fitness“ unter Beweis und zeigen gelebte Verantwortung für unsere Umwelt. Denn viele jener Problemstoffe, auf die wir schon heute verzichten, werden in Zukunft einer strengeren Gesetzgebung unterworfen werden. Das freiwillige sukzessive Vermeiden von Problemstoffen hat so wiederum auch wirtschaftliche Vorteile.

Grundsätze, die auch die Ressourcenschonung betreffen, finden sich bereits in der Einleitung zu den Umweltschutzkapiteln auf Seite 63f.

Rückblick

- Die Kathodische Tauchlackierung (KTL) wird verstärkt eingesetzt, was die Lebensdauer der Produkte erhöht, da diese Lackierung optimal vor Rost und Absplitterung schützt. Durch den Korrosionsschutz halten die Produkte der Beanspruchung lange Jahre stand.
- Halogenfreie Kabel kommen verstärkt zum Einsatz.
- Bio-Hydrauliköl kommt bei BISON Hubarbeitsbühnen verstärkt zum Einsatz.

Verlängerung der Lebensdauer von Produkten

Wie trägt die Kathodische Tauchlackierung (KTL) maßgeblich zur Ressourcenschonung bei? In diesem elektrochemischen Verfahren erreichen wir in zahlreichen Behandlungsschritten der Rohteile und durch die abschließende Zwei-Komponenten-Decklackierung einen Oberflächenschutz, der sich mit der Lackierqualität im Automobilbau messen kann. Das Ergebnis sind Produkte, die mit einem perfekten Korrosionsschutz ausgestattet sind, der sie viel widerstandsfähiger und haltbarer macht. Weniger neue Produkte werden benötigt, was sich ressourcenschonend auswirkt.

KTL-Einsatz bei unterschiedlichen Produkten zur Verlängerung der Lebensdauer

RAILWAY Eisenbahn-Systemlösungen: Seit 2006/2007 trägt bei diesem Produkt die KTL-Grundlackierung für alle Stahlkomponenten zur Verlängerung von Lebensdauer und Produktqualität bei.

PALGATE Ladebordwände: Seit 2006/2007 kommt die KTL-Lackierung bei Stahlteilen und bei der Schutzabdeckung der hydraulischen Rampe zum Einsatz. Als zusätzlichen Korrosionsschutz gibt es seither auch einen Schutz für die Rampe, die eine Beschädigung beim Absenken der Plattform verhindert.

RATCLIFF Ladebordwände: Seit 2006/2007 werden zusätzliche Antikorrosions-Maßnahmen getroffen. Dabei wird anstatt Eisenphosphaten eine Pulverbeschichtung mit Zinkphosphatpigmenten eingesetzt, welche die Korrosionsbeständigkeit erhöht.

Maßnahmen zur Vermeidung von Problemstoffen

RAILWAY Eisenbahn-Systemlösungen: Seit 2006/2007 werden nur mehr halogenfreie elektrische Kabel verwendet.

Second Hand und Recycling

PALFINGER Produkte erzielen am Gebrauchtwarenmarkt gute Preise – ein weiterer Indikator dafür, dass Lebensdauer und Qualität unserer Produkte stimmen. Wir beteiligen uns nicht direkt am Second-Hand-Markt, sondern stellen lediglich eine internetbasierte Plattform für den Handel unseren Händlern zur Verfügung. Gebrauchte PALFINGER Produkte kann man über unser Händlernetz beziehen. Gebrauchte BISON Hubarbeitsbühnen und CRAYLER Mitnahmestapler sind auch in unserer Gebrauchtgerätebörse zu finden. Auch am Recycling sind wir nicht direkt beteiligt. Darum kümmern sich Entsorgungsunternehmen in den jeweiligen Ländern. Stahl als Hauptkomponente der PALFINGER Produkte kann am Ende des Lebenszyklus gut recycelt werden. Eine zunehmende Herausforderung stellt der steigende Elektronikanteil dar.

Einsatz von Bio-Hydrauliköl

Konzernweit nahm der Anteil von Bio-Hydrauliköl im vergangenen Jahr deutlich zu. Dieses ist aus ökologischer Sicht herkömmlichem Hydrauliköl vorzuziehen, da es – für den Fall, dass es in die Umwelt gelangt – für das Grundwasser weniger problematisch ist. Zählten 2006 nur 1,52 % des zentral eingekauften Hydrauliköls zu dieser ökologischen Kategorie, waren es 2007 bereits knapp 6 %.

Ein Grund für den deutlichen Anstieg an Bio-Hydrauliköl in 2007 ist die stark erhöhte Stückzahl bei BISON – wobei BISON selbst zunehmend auf Bioöl umsteigt!

Zur Vermeidung einer Freisetzung von jedwedem Hydrauliköl – ob biologisch oder konventionell – wird bei Kranen bis 30 mt zunehmend auf innenliegende Schlauchführung gesetzt. Diese Konstruktion ermöglicht eine kompakte Bauweise des Ausschubsystems und gewährleistet perfekten Schutz für die Schläuche vor Beschädigung.

Einkauf von Hydrauliköl	2006	2007
Konventionelles Hydrauliköl	648 t	700 t
Bio-Hydrauliköl	10 t	44 t
Gesamt	658 t	744 t
Anteil Bioöl in %	1,52 %	5,91 %

Geplante Maßnahmen

Erhöhung der Produkt-Lebensdauer und der Produktqualität

RATCLIFF Ladebordwände

2008 werden die Antikorrosionsmaßnahmen weitergeführt.

BISON Hubarbeitsbühnen

Eine Qualitätszunahme und damit eine Erhöhung der Produkt-Lebensdauer wird mit der Einführung der neuen TA-Produktreihe und der Überarbeitung der bestehenden TKA-Reihe erwartet.

CRAYLER Mitnahmestapler

2008 steht hier eine Reihe von Antikorrosionsmaßnahmen auf dem Plan, wie der verstärkte Einsatz von rostfreien Schrauben, ein verbesserter Korrosionsschutz für bestimmte Subkomponenten, eine optimierte Motorelektrik und Verbesserungen am Lenksystem.

EPSILON Forst- und Recyclingkrane

Im Jahr 2008 erfolgt der Launch einer neuen Kranserie mit weiteren Qualitätsverbesserungen (innenliegende Schlauchführungen bis zum Zusatzgerät – EPSLINK, neue Dichtungssysteme am gesamten Kran sowie Bronzelager anstatt Kunststofflager für eine längere Produkt-Lebensdauer).

PALFINGER vermeidet Problemstoffe.

Knickarmkran

Durch das wartungsfreie Schubsystem wird ein sanfterer Lauf der Schubarme durch verbesserte Gleit- und Laufeigenschaften gewährleistet. Zudem besteht aufgrund der Verwendung eines Lebensmittelfettes bei der Startschmierung keine Umweltverschmutzungsgefahr am Arbeitsplatz. Überdies kann eine jährliche Kostenersparnis durch den entfallenden Schmieraufwand in der Höhe von durchschnittlich 1.250 EUR erzielt werden.

CRAYLER Mitnahmestapler

Beim bedachten Einsatz von Stoffen setzen wir 2008 auf die Zukunftsoption Bioöl für alle Fahrsysteme bzw. Chrom-VI-freie Hydraulikrohrleitungen.

BISON Hubarbeitsbühnen

Auch für 2008 gilt der Vorsatz, weiterhin verstärkt auf Bioöl zu setzen.

Prüfung, ob halogenfreie Kabel als globaler PALFINGER Standard festgelegt werden können

Die Vor- und Nachteile eines flächendeckenden Einsatzes von halogenfreien Kabeln sollen durch ein Expertenteam evaluiert werden. Dabei wird darauf zu achten sein, ob Local Sourcing der Materialien lokal wirtschaftlich möglich ist.

PALFINGER Produkte sollen Chrom-VI-frei werden.

Es soll festgestellt werden, ab welchem Zeitpunkt völlig auf den Einsatz von Chrom VI verzichtet werden kann. Weiters soll evaluiert werden, wo Chrom-Nickel-Verbindungen substituiert werden können.

7.2 Ressourcenschonung in der Produktion

Bedeutung

Stahl ist der wesentliche Baustoff unserer Produkte. Der Einkauf und der Verbrauch sind daher entscheidend für den ökologischen Footprint, der hinterlassen wird. Besonders wichtig ist daher die Optimierung in der Verarbeitung, damit möglichst wenig Verschnitt anfällt.

Bei Prozessen wie Lackierung, Galvanik etc. entstehen gefährliche Abfälle. Weitere Abfälle fallen bei der Verpackung an. Auch hier arbeiten wir intensiv an Optimierungsmöglichkeiten.

Ein hoher Wasserverbrauch entsteht bei Lackierung, Wasch- oder Galvanikanlagen. Das ist ein Kostenfaktor, den wir mit verschiedenen Maßnahmen reduzieren. In manchen Regionen ist Wasser auch knappes Gut.

Emissionen in die Luft sind kein wesentliches Thema bei unseren Standorten.

Grundsätze, die Ressourcenschonung betreffend, finden sich bereits in der Einleitung zu den Umweltschutzkapiteln auf Seite 63f.

Rückblick – Stahlverbrauch

- Der Verschnitt konnte an nahezu allen Standorten optimiert werden, vor allem durch neue Software-Lösungen.
- Durch die Ausweitung der Produktion und durch Vertiefung der Wertschöpfung erhöhte sich jedoch die Menge der Altmetall-Abfälle von 8.000 Tonnen auf 15.700 Tonnen (2005 bis 2007).

Die Stahleinkäufe nahmen von 2005 auf 2007 produktionsbedingt von rund 36.200 Tonnen auf rund 47.500 Tonnen zu. Angaben zum Recyclinganteil des eingekauften Stahls wurden auf unsere Anfrage nur von einem unserer größten Lieferanten angegeben: So beziffert die VOEST den Recyclinganteil mit rund 30 %. Signifikant im Einkauf ist, dass wir zunehmend hochwertigere Stahlsorten einkaufen. Eine Beschreibung des Stahleinkaufs nach Qualität wurde in Hinblick auf die Auswirkung auf das Produktgewicht bereits in **Kapitel 6.1 Klimaschutz bei Produkten** behandelt (siehe Seite 68).

Der Anteil an Verschnitt variiert von Standort zu Standort. An Montage- und Verwaltungsstandorten entsteht natürlich kein Verschnitt. Generell zeigt sich, dass überall dort, wo Verschnitt anfällt, die Ergebnisse in den vergangenen Jahren etwas verbessert werden konnten – mit der Ausnahme von Großbritannien. Dort kam es 2007 zu einer Erhöhung im Vergleich zu 2005. Verbesserungen lassen sich etwa auf die Einführung von Softwareanwendungen, die den Verschnitt optimieren, an den verschiedenen Standorten zurückführen.

Umgesetzte Maßnahmen zur Optimierung beim Verschnitt an unseren Standorten

Lengau (AT): Eine Software zur Verschnittoptimierung wurde implementiert.

Marburg (SL): Formatanpassung von zugekauften Blechen wurde vorgenommen.

Cherven Brjag (BG): Bulgarische Mitarbeiter wurden in Lengau (AT) als Techniker bzw. Anlagebetreiber ausgebildet.

Tiffin (US): Unter dem Begriff „Value Engineering“ beschäftigt sich ein Ingenieur mittels Aufbauzeichnungen und Stücklisten im Speziellen mit Verschnittoptimierungen.

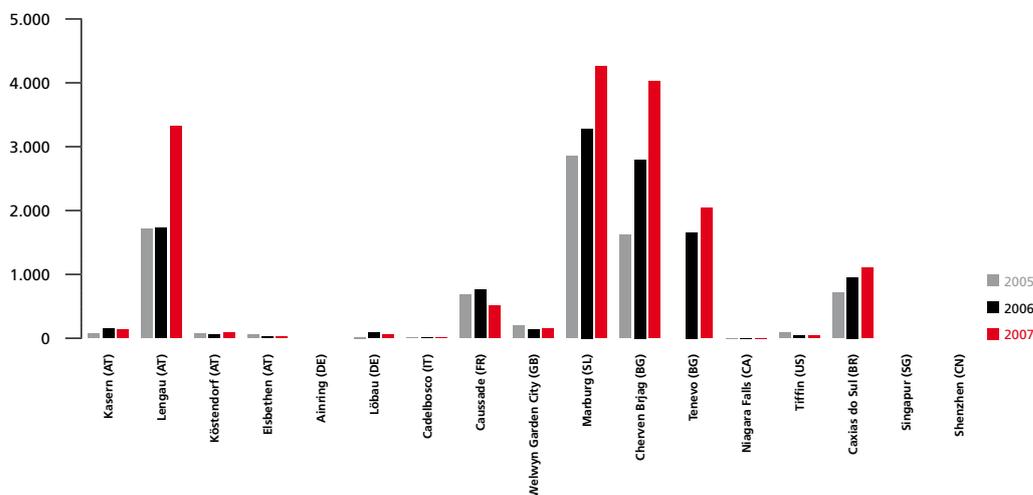
Caxias do Sul (BR): Eine neue Software berechnet den optimalen Einsatz des Stahls.

Obwohl der Verschnitt nahezu an allen Standorten optimiert werden konnte, nahmen die Schrottmengen stark zu. 2005 waren es rund 8.000 Tonnen, 2007 waren es 15.705 Tonnen Schrott/Altmetall. Dieses Ergebnis liegt zum einen an der Produktionsausweitung und der Vertiefung der Wertschöpfung. Zum anderen nahm der zum Recycling übergebene Schrott pro Tonne eingekauftem Stahl zu. Die Ursache liegt darin, dass im Jahr 2005 die 3B-Komponenten für Guima noch nicht im Werk Cherven Brjag gefertigt wurden, sondern wir diese extern zukaufen. Schrottmengen, die früher bei Lieferanten anfielen, werden nun intern abgebildet und wirken sich auf das Ergebnis aus. Die Umstellung in der Wertschöpfung betrifft auch andere Standorte, wie etwa Lengau.

Verschnitt pro Standort in % (Altmetall/Schrott pro eingekaufter t Stahl)	2005	2006	2007
Lengau (AT)	25,5 %	25,4 %	25,0 %
Löbau (DE)	<3 %	<3 %	<3 %
Caussade (FR)	k.A.	27,0 %	22,0 %
Welwyn Garden City (GB)	33,0 %	28,0 %	38,0 %
Marburg (SL)	36,3 %	35,4 %	29,7 %
Cherven Brjag (BG)	33,3 %	k.A.	31,3 %
Tenevo (BG)	k.A.	9,0 %	8,8 %
Tiffin (US)	2,0 %	2,0 %	2,0 %
Caxias do Sul (BR)	16,0 %	15,0 %	12,0 %

Schrott/Altmetall	2005	2006	2007
Abfälle in t	8.040	11.636	15.705
Abfälle pro eingekaufter t Stahl in %	22 %	31 %	33 %

Schrott/Altmittel pro Standort in t



Rückblick – Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle

- Trotz kräftigem Produktionsanstieg gibt es nur einen geringen Anstieg bei gefährlichem Abfall (von 2005 auf 2007 waren das + 14,2 %).
- Nicht gefährliche Abfälle stiegen synchron zur Produktionsausweitung (von 2005 auf 2007 waren das + 32 %).

Gefährlicher Abfall stieg von 2005 auf 2007 nur mäßig an, nämlich von 1.330 Tonnen (2005) auf 1.519 Tonnen (2007) an. Nicht gefährliche Abfälle stiegen von 1.975 Tonnen (2005) auf 2.608 Tonnen (2007).

Sämtliche unserer Abfälle werden über befugte Firmen entsorgt und den landesüblichen Standards entsprechend entweder recycelt oder fachgerecht entsorgt. Altmittel und Schrott werden immer recycelt. Die Entsorgung des gefährlichen Abfalls obliegt den Entsorgungsfirmen für Sondermüll. Gefährliche Abfälle entstehen beispielsweise in der Lackieranlage. In Marburg (SL) werden diese direkt vom Becken in das Tankfahrzeug gepumpt. Anschließend werden die Abfälle von einer Entsorgungsfirma einer Verbrennungsanlage oder Kläranlage zugeführt.

In Brasilien wird der gefährliche Abfall in Einklang mit nationaler Gesetzgebung in die Prozesse einer Betonfabrik eingebracht. In Tenevo werden für gefährlichen Abfall ebenfalls Entsorgungsfirmen herangezogen. Für den Galvanikschlamm sind hier aber nach wie vor keine Entsorgungslösungen gefunden worden. Der Abfall aus der Galvanik wird vorschriftsmäßig im Werk zwischengelagert.

Erfreulich sind Maßnahmen zur Reduktion gefährlicher Abfälle, etwa bei der Produktion von BISON Hubarbeitsbühnen: Mit der Inbetriebnahme der neuen Lackieranlage erfolgte der Umstieg auf wasserlösliche Lacke. Insbesondere die Kathodische Tauchlackierung (KTL) wirkt sich an vielen Standorten ressourcenschonend aus. Es handelt sich dabei um ein elektrochemisches Verfahren, bei dem das Werkstück in einem Tauchbad beschichtet wird. Die Methode gilt als umweltfreundlich, da als Lösungsmittel heute überwiegend Wasser eingesetzt wird. Die Lackausbeute beträgt bis zu 98,5 %, somit werden lediglich 1,5 % des eingesetzten Lacks ausgetragen.

2006 und 2007 setzten wir auch eine Reihe von Maßnahmen zur Reduktion des Verpackungsmaterials.

Lengau (AT): Bei Seiltrommeln und Bolzenschutz wurde von Einweg- auf Mehrwegbinde umgestellt.

Elsbethen (AT): Lieferanten bringen die Vorprodukte seit 2007 nur noch auf EPSILON Standardpaletten.

Caussade (FR): Holzpaletten werden wiederverwendet, zu bestimmten Lieferanten werden die Paletten auch rückgeführt. In den vergangenen Jahren wurde eine getrennte Abfallsammlung forciert.

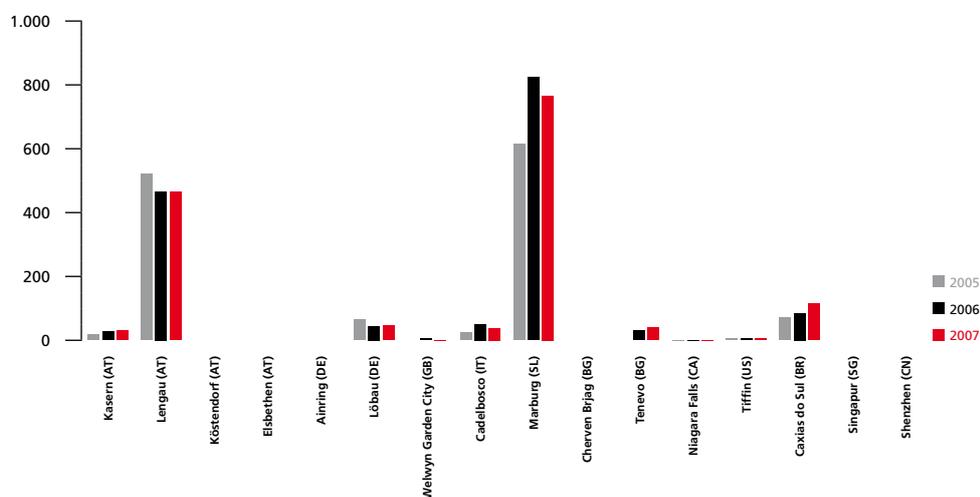
Marburg (SL): Beim innerbetrieblichen Transport am Standort selbst wird nur wiederverwendbare Verpackung genutzt.

Caxias do Sul (BR): Die Verpackung der Lösungsmittel wird den Lieferanten wieder retourniert.

Der Anteil der Verpackung unserer Produkte, den wir von den Händlern zurücknehmen, kann nicht speziell ausgewiesen werden.

Konzern	2005	2006	2007
Gefährliche Abfälle	1.330 t	1.551 t	1.519 t
Nicht gefährliche Abfälle	1.975 t	2.252 t	2.608 t

Gefährliche Abfälle pro Standort in t



Rückblick – Wasser und Abwasser

- Effizientere Wassernutzung: Pro Tonne eingekauftem Stahl wurde 2005 1,94 m³ Wasser verbraucht. 2007 waren es nur noch 1,77 m³.
- Starke Reduktion des Konzernwasserverbrauchs insbesondere durch Maßnahmen in Caussade (FR) und Marburg (SL)
- Austritt von 10 l Hydrauliköl in Köstendorf (AT)

Der Wasserverbrauch nahm von 2005 auf 2007 um 19,8 % zu. In Zahlen: 2005 waren es 70.340 m³, 2007 betrug die verbrauchte Menge 84.260 m³. Damit lagen die Zuwachsraten unter der Zunahme der Produktion. 2005 wurden pro Tonne eingekauftem Stahl in der Produktion 1,94 m³ Wasser verbraucht. 2006 gab es kurzzeitig einen Peak mit 2,43 m³ pro Tonne Stahl. Im Jahr 2007 konnte der Verbrauch an Wasser pro Tonne dann auf 1,77 m³ Wasser reduziert werden. Das verdeutlicht, dass die Nutzung des Wassers im Zeitraum 2005 auf 2007 effizienter wurde. Ursachen sind insbesondere Maßnahmen, die in Marburg und Caussade gesetzt wurden. Die Reduktionen sind in der Abbildung des Wasserverbrauchs nach Standorten deutlich ersichtlich.

Als die wasserintensivsten Prozesse sind die Lackieranlage, die Waschplätze zum Reinigen der Produkte und der Fahrzeuge und die Galvanik zu nennen. Erst danach folgt der Wasserverbrauch der Sozialräume. Die Standorte mit dem größten Wasserbedarf sind Tenevo (BG), Marburg (SL), Cherven Brjag (BG), Caxias do Sul (BR) und Lengau (AT). Zusätzlich liegt Caxias do Sul in einer Region, in der es mitunter zu Wasserknappheit kommt. Der größte Wasserverbrauch in Caxias ist die Waschanlage.

Die Menge des Abwassers entspricht dem bezogenen Wasser. Abwasser aus dem Sanitärbereich und des Bürogebäudes wird in den meisten Fällen in das öffentliche Abwassernetz gespeist, in Tenevo wird es einer eigenen Biokläranlage zugeführt. In den USA wird es unter Einhaltung der Verordnung der EPA (Environmental Protection Agency) direkt in die Umwelt eingeleitet, wobei die Einhaltung der Abwasserqualität regelmäßig überprüft wird.

Prozessabwasser wird in Lengau und Marburg, wo es eine KTL-Anlage gibt, einem nach dem Abfallwirtschaftsgesetz befugten Entsorger übergeben. In Tenevo (BG) und in Caxias do Sul (BR), wo eine Lackieranlage und eine große Waschanlage in Verwendung sind, ist für das Prozessabwasser eine Betriebswasseraufbereitungsanlage in Betrieb. In den USA wird das Prozessabwasser (so wie das Wasser aus den Sanitärbereichen und der Verwaltung) aus der Waschanlage direkt in die Umwelt eingeleitet – ebenfalls unter regelmäßiger Kontrolle der EPA. In den meisten Standorten wird das Prozessabwasser in das öffentliche Kanalnetz eingespeist. Das größte Risiko, das dabei besteht, ist, dass Hydrauliköl in das Abwasser gelangt, daher sind Ölabscheider in Verwendung. Im Jahr 2006 gab es einen Zwischenfall am Standort Köstendorf (AT), bei dem ca. 10 Liter Hydrauliköl beim Ölabscheider ausgetreten sind. Der Vorfall wurde umgehend gemeldet, und die notwendigen Schritte wurden veranlasst. So wurde eine elektronische Überwachung des Ölabscheiders mit SMS-Benachrichtigung implementiert und eine schriftliche Unterweisung zum Absperrgebiet des Ölabscheiders durchgeführt. Abgesehen von diesem Zwischenfall gab es keine weiteren Austritte umweltschädlicher Substanzen.

Maßnahmen bezüglich Wasser und Abwasser 2006 und 2007

Lengau (AT): In den Duschbereichen wurden wassersparende Brauseköpfe installiert.

Caussade (FR): An den Waschplätzen für Fahrzeuge und Produkte wurde ein Wasserrecycling-System installiert.

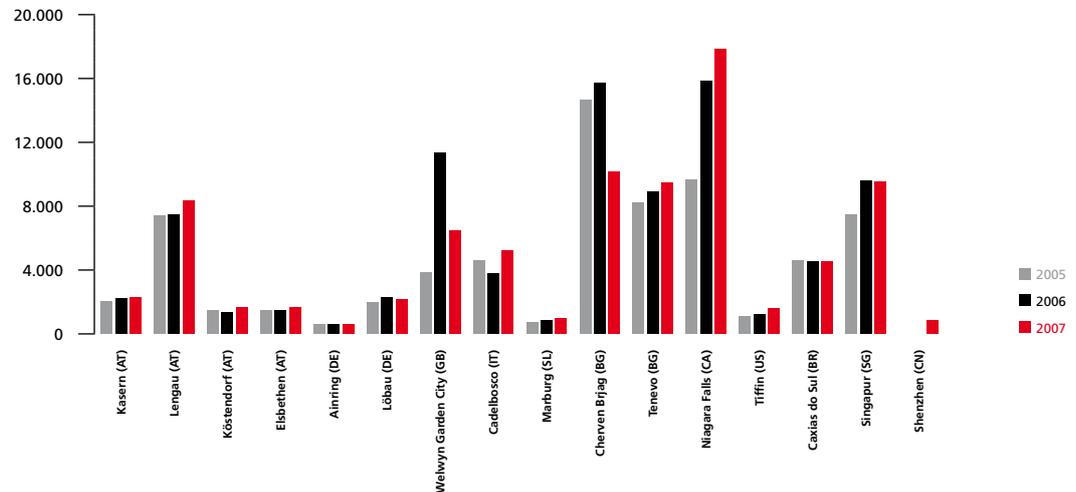
Welwyn Garden City (GB): 2006 wurden optimierte Wasserspülkästen, so genannte „Cisternmiser“, in allen Toiletten eingebaut.

Marburg (SL): Bei der Lackieranlage wirken sich zusätzliche Installation und Verbesserung der Kaskadenleitung positiv auf eine Verringerung des Wasserverbrauchs aus.

Caxias do Sul (BR): Eine interne Kampagne gegen den unachtsamen Umgang mit Wasser wurde gestartet. Wasserleitungen wurden mit einer Anlage nachgerüstet, welche Luft aus den Leitungen bringt. Damit soll der Wasserverbrauch um 30 % gesenkt werden.

Wasserverbrauch in m ³	2005	2006	2007
Gesamtverbrauch	70.340	87.988	84.260
Wasserverbrauch pro t eingekauftem Stahl	1,94	2,43	1,77

Gesamter Wasserverbrauch pro Standort in m³



Geplante Maßnahmen

Optimierung beim Verschnitt

Lengau (AT): Ein neues Verschachtelungsprogramm soll Optimierungen bringen.

Cherven Brjag (BG): Eine neue Software wird eingeführt und gemeinsam mit Experten aus Lengau optimiert.

Tenevo (BG): Ein Projekt zur Verschnittoptimierung wird gestartet.

Tiffin (US): Qualitätskontrolle wird verbessert und „Value Engineering“ weitergeführt.

Caxias do Sul (BR): Neues Verschachtelungskonzept zur Optimierung der Verschnittmengen bei Stahlblechen.

Reduktion des Verpackungsmaterials

Lengau (AT): Die Umstellung von Einweg- auf Mehrweggebinde soll auch die Antirutschmatten umfassen.

Caussade (FR): Die Verpackung der Lieferanten wird standardisiert. Generell soll die getrennte Sammlung im Werk verbessert werden.

Reduktion des Wasserverbrauchs

Caussade (FR): Investitionen in ein Hochdruckreinigungssystem werden getätigt.

Tenevo (BG): Beseitigung von Lecks im öffentlichen Versorgungssystem.

Caxias do Sul (BR): Verwendung von Regenwasser-Zisternen.

Shenzhen (CN): Wasserhähne sollen von den Mitarbeitern schneller abgedreht werden, wenn sie nicht in Verwendung sind.

Organisation nachhaltiger Entwicklung

Wie unsere Systeme zusammenwirken



8 Organisation nachhaltiger Entwicklung

8.1 Wesentliche Unternehmensprozesse

Bedeutung

Die strategische Unternehmensplanung (SUP) ist das wichtigste Werkzeug um mittel- bis langfristige Unternehmensziele festzulegen bzw. die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Rapid Process, World Class Manufacturing und Lean Management sind weitere Schlagworte, die vor allem die Fertigungsprozesse bei PALFINGER beschreiben.

Rückblick

- Strategische Unternehmensplanung (SUP) bis zum Jahr 2011 verabschiedet
- Unternehmenswerte im Rahmen der SUP angestoßen und in Entwicklung

Nachhaltig profitable Wachstumsstrategie operationalisiert

Im August 2007 hat der Vorstand die strategische Planung der PALFINGER Gruppe bis zum Jahr 2011 verabschiedet. PALFINGER geht auch in den kommenden Jahren von einem kontinuierlichen zweistelligen Wachstum aus einem Mix von organischem Wachstum und Akquisitionen aus. Die globale Präsenz in den Areas außerhalb Europas soll weiter ausgebaut und die Marktchance in Osteuropa konsequent genutzt werden. Investitionen in die bestehenden Mitarbeiter sowie der Aufbau zusätzlicher Personalressourcen sind zentrale Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung dieser Strategie.

Wertediskussion bei PALFINGER

PALFINGER Werte sind kein „Gesetzbuch“, sondern vielmehr ein Kompass zur Ausrichtung des Verhaltens nach nützlichen Prinzipien. In neuartigen, ungewissen, konfliktbehafteten Situationen kann dieser Kompass eine Orientierung für Mitarbeiter bieten, nach welchen Prinzipien sie handeln sollen. Dieser Kompass kann und soll aber ebenso dafür genutzt werden, um Kollegen und Führungskräfte offen auf die PALFINGER Werte anzusprechen, wenn das Verhalten oder eine Entscheidung in Bezug auf die vereinbarten Werte – Unternehmertum, Respekt und Lernen – diskussionswürdig erscheint. Die PALFINGER Werte werden lebendig, wenn sie im Tagesgeschäft praktisch eingesetzt werden – und auch eingefordert werden.

Auf diesen Säulen wächst unser

Unternehmertum	Respekt	Lernen
das bedeutet insbesondere ...		
Leidenschaft für Spitzenleistung	Partnerschaft und Fairness	Qualität durch ständige Verbesserung
Kosten-/Nutzenbewusstsein	Integrität und Ehrlichkeit	Interkulturelle Kompetenz
Mut zu ungewöhnlichen Ideen/Chancen	Wohlbefinden und Gesundheit	Offen für Veränderung
Pragmatisches Handeln – mit Hausverstand	Begegnungsqualität Dialog/Zuhören	Balance von Fordern und Fördern

Weitere wesentliche Unternehmensprogramme

Zwischen 2006 und 2008 wurde das größte Investitionsprogramm in der Unternehmensgeschichte gestartet. Rund 80 Mio EUR wurden für den Kapazitätsausbau in Österreich, Bulgarien, Slowenien, Deutschland und den USA investiert. Neben der Erhöhung der Kapazität gab es aber auch mit der Automatisierung der Sechskantfertigung in Lengau einen großen Schub in der Qualität. World Class Manufacturing und Lean Management wurden auf alle europäischen Fertigungswerke ausgeweitet und haben zu einer Optimierung der Fertigungsprozesse beigetragen. Global Sourcing wird ein immer wichtigeres Schlagwort im Einkauf. Fand das Sourcing noch vor 5 bis 10 Jahren im Wesentlichen in Westeuropa statt, so hat PALFINGER vor allem in den letzten beiden Jahren das Sourcing weltweit ausgeweitet. Die strategische Unternehmensplanung wurde ständig weiterentwickelt und an neue Organisationsstrukturen wie zum Beispiel „Independent Units“ angepasst. Eine große Herausforderung in den letzten Jahren war auch die Integration der akquirierten Unternehmen BISON, RATCLIFF und MBB. Die zuletzt getätigte Akquisition in 2008 WUMAG wartet noch auf einen positiven Bescheid der österreichischen und deutschen Wettbewerbsbehörden und wird im Anschluss daran in die PALFINGER Familie integriert. Gerade wenn es einem gut geht, neigt man zur Verschwendung, man ist wesentlich unkritischer auf der Kostenseite – deshalb wurde zu Beginn 2008 ein Gemeinkostenprojekt gestartet, das Ineffizienzen aufzeigen und dadurch Kosten einsparen soll.

Geplante Maßnahmen

VENTURES Segment in der Global PALFINGER Structure (GPS)

Das VENTURES Segment soll die strategische Planung sowie M&A-Prozesse, neue Produktsegmente und Areas unterstützen und einen zusätzlichen Fokus auf den Aufbau von strategischen Personalressourcen im Rahmen vom Programm U31 für zukünftige Anforderungen legen.

Gemeinkostenprojekt OCO (Overhead Cost Optimisation)

Ein Gemeinkostenprojekt soll Ineffizienzen im Arbeitsumfeld aufzeigen bzw. im weiteren Schritt Kosten nachhaltig einsparen sowie Transparenz schaffen und kostenbewusstes Handeln im Unternehmen stärken.

8.2 Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Grundsätze

Nachhaltigkeit wird von der Unternehmensführung unterstützt.

Umweltschutz und soziale Verantwortung brauchen Commitment.

Die Unternehmensführung steht klar hinter der strategischen

Verankerung von Nachhaltigkeit.

Rückblick

- Regelmäßige Treffen zum Thema Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene – Geschäftsführung gibt strategische Richtung für Nachhaltigkeit vor!
- 16 Projektteam-Mitglieder unterschiedlicher Hierarchiestufen im Rahmen von drei Teams „Mitarbeiter“, „Umweltschutz“ und „Faire Wirtschaft“.
- Die Teams diskutierten den Status quo und definierten Grundsätze und Maßnahmen zu den PALFINGER Nachhaltigkeitsthemen.
- Unser erstes PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm mit einer Vielzahl an Umsetzungsmaßnahmen wurde von den Vorständen beschlossen.

Struktur des Nachhaltigkeitsprozesses

Viele Themen nachhaltiger Entwicklung sind bereits in bestehende Unternehmensprozesse integriert. Corporate Social Responsibility (CSR) für unsere Mitarbeiter ist ein Prinzip, das in den Aktivitäten unserer Human-Resource-Verantwortlichen verankert ist. Ökologisierung unserer Produkte – wie etwa Gewichtsreduktion – ist fester Bestandteil unserer Forschung und Entwicklung. Umweltschutz in der Produktion liegt in der Verantwortung unserer Standorte. Spenden und Sponsoring sind Aufgaben unserer Corporate-Marketing- und Corporate-Communications-Abteilungen.

Darüber hinaus bildet der PALFINGER Nachhaltigkeitsprozess ein Dach über all diese Aktivitäten. Der Prozess soll gute Maßnahmen für Umweltschutz, Mitarbeiter und Gesellschaft aus den unterschiedlichen Bereichen und Standorten vor den Vorhang holen, damit sie als gute Beispiele in unserem Konzern Verbreitung finden. Er soll bereits bestehenden guten Ideen Rückenwind geben, damit wir sie schneller umsetzen. Und er soll uns auch gänzlich neue Impulse aus ökologischen und gesellschaftlichen Trends bescheren. Dabei werden folgende Strukturen genutzt:

Den Kern des Nachhaltigkeitsprozesses bildet das **Sustainability-Team**, bestehend aus drei Personen. Geleitet wird das Team von unser CSR- und Nachhaltigkeitsbeauftragten Daniela Werdecker. Sie ist strukturell im Corporate-Communications-Team beheimatet – jenem Bereich, der Nachhaltigkeit im Zuge der Investor-Relations-Tätigkeit auf die PALFINGER Agenda brachte.

Die Steuerung nachhaltiger Entwicklung geschieht auf Vorstandsebene. In regelmäßigen Abständen wird an die vier **PALFINGER Vorstände** Bericht erstattet. Den Vorständen werden bestehende Ergebnisse zur Diskussion vorgelegt, und sie sind es auch, die das weitere Vorgehen freigeben. Im Jahr 2007 trat der Vorstand dreimal zu reinen Nachhaltigkeits-Workshops zusammen. Für 2008 sind bereits weitere Treffen geplant. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen wie beispielsweise die Werteentwicklung in Executive Team Meetings diskutiert und sollen zukünftig auch auf Werksleitersebene verstärkt eingebracht werden.

Drei Teams bereiteten im Nachhaltigkeitsprozess Inhalte auf: das **Team „Faire Wirtschaft“**, das **Team „Mitarbeiter“** und das **Team „Umweltschutz“**. Alle Teams setzten sich aus Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen zusammen. Insgesamt waren über die Teams 17 Personen einbezogen. Dabei waren folgende Abteilungen beteiligt:

Controlling, Communications, Marketing, Global Supplier Management, Global Product Management, F&E, Konstruktion, Innovationsmanagement, Umweltmanagement, Qualitätsmanagement, Logistik, Service und Human Resources. In das Team „Mitarbeiter“ war auch der Betriebsrat Johann Mair eingebunden.

Zusätzlich waren im Zuge der Indikatorenentwicklung und Datenerhebung Sachbearbeiter verschiedener Abteilungen und Standorte miteinbezogen.

Ablauf des Nachhaltigkeitsprozesses

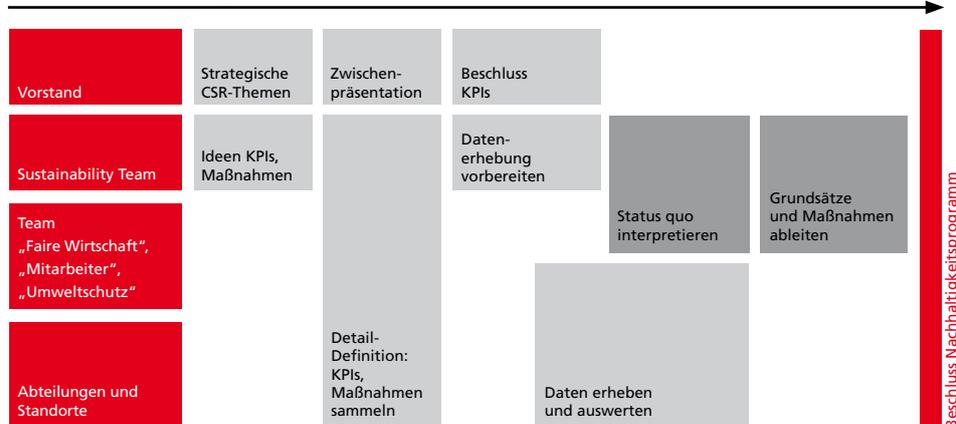
Nach der Publikation des Nachhaltigkeitsberichts 2005 wurden mit den Vorständen die strategisch wichtigsten Themen für unsere Corporate Social Responsibility (CSR) identifiziert. Dabei wurden zwei Kriterien angewendet: die Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sowie die Größe des Effekts auf Gesellschaft, Mitarbeiter und Umwelt. Das Resultat der Bewertung sehen Sie in der Einleitung zu diesem Bericht, im **Kapitel Nachhaltigkeit bei PALFINGER**, auf S. 8.

Im Anschluss wurden zu jedem der strategischen CSR-Themen Key-Performance-Indikatoren definiert und erste mögliche Maßnahmen abgeleitet. Die Indikatoren wurden gemeinsam mit den Vertretern aus unterschiedlichen Abteilungen geschärft und genau definiert. Anschließend wurde die Datenerhebung vorbereitet, wobei für Informationen, die nicht im Headquarter erhältlich waren, ein Fragebogen entwickelt wurde. Im Anschluss fand die Erhebung der Daten statt. Das Sustainability-Team wertete sie aus und erstellte Grafiken, um die zeitliche Entwicklung darzustellen und mögliche Trends davon ableiten zu können. Diese wurden den Teams „Mitarbeiter“, „Umweltschutz“ und „Faire Wirtschaft“ präsentiert. Gemeinsam diskutierten Mitglieder der Teams in einem ersten Treffen den Status quo mit allen Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken. Ebenso überprüften sie, ob die Daten plausibel waren – falls nicht, wurden die Datenquellen geprüft. Hier zeigte sich in manchen Fällen, dass ein Nachhaltigkeits-Kennzahlensystem einige Zeit braucht, um zur Reife zu gelangen. Im zweiten Treffen definierten die Teams Grundsätze zu den CSR-Themen, und sie entwickelten ein Set an Maßnahmen, welche die nachhaltige Entwicklung von PALFINGER weiter vorantreiben sollen.

Vertreter der Teams präsentierten den Vorständen Grundsätze und Maßnahmen in einem gemeinsamen Workshop, wo sie noch einmal kritisch diskutiert wurden. Ergebnis des Workshops war unser PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm. Es besteht einerseits aus Grundsätzen und Prinzipien, welche die Kapitel des vorliegenden Berichts einleiten. Andererseits enthält es geplante Maßnahmen, welche zum Abschluss jedes Kapitels dieses Reports einen Ausblick auf unsere CSR-Agenda für die nächsten beiden Jahre bieten.

2008 und 2009 werden von der Umsetzung des Programms getragen sein. Zusätzlich werden wir eine Verfeinerung des Nachhaltigkeits-Kennzahlensystems vornehmen.

PALFINGER Nachhaltigkeitsprozess 2006/2007



Geplante Maßnahmen

Den Eigentümern wird das PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm vorgestellt.

Damit die Unternehmensführung ein klares Commitment zur Position von PALFINGER kommunizieren kann, wird das Nachhaltigkeitsprogramm den Eigentümern nahegebracht.

Thema bei Werksleiterkonferenz

Ökoeffizienz soll Thema bei einer Werksleiterkonferenz sein.

Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Kennzahlensystems

Die Weiterentwicklung des konzernweiten Kennzahlensystems zu Umwelt- und Mitarbeiterdaten soll deren Aussagekraft verbessern.

8.3 Managementsysteme

Unsere Grundsätze

Umweltschutz braucht die richtige Priorität und personelle Ressourcen.

Management für Umwelt und Sicherheit verbessern

Managementsysteme schaffen die Voraussetzungen für eine zuverlässige Verbesserung des Umweltschutzes und der Arbeitnehmersicherheit. Weiters wird die Einhaltung aller Gesetze und Auflagen gewährleistet und zudem Kosten reduziert. Das Management von Umwelt und Sicherheit soll verbessert werden – eine externe Zertifizierung kann dafür angestrebt werden, ist aber nicht unabdingbar. Erster Fokus ist derzeit die Einführung globaler Mindeststandards.

Rückblick

- Qualitätsmanagement an fast allen Produktionsstandorten etabliert
- Qualität der Schweißprozesse an den meisten Standorten zertifiziert
- Umwelt- und Sicherheitsmanagementsystem in Lengau (AT) Vorreiter – Erweiterung auf weitere Standorte wird geprüft
- Übereinstimmung mit umweltrechtlichen Vorgaben 2006 und 2007 an allen Standorten gegeben

Zertifizierte Managementsysteme

Der überwiegende Großteil unserer Produktionsstandorte weist eine Zertifizierung für das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 auf. 2006 erhielt der Standort Elsbethen (AT) erstmals diese Qualitäts-Zertifizierung. In Tenevo (BG) ist die Einführung eines zertifizierten Qualitätsmanagements eventuell geplant. Die Qualität der Schweißnähte ist von besonderer Bedeutung für unsere Produkte. Die meisten Standorte, an denen Schweißen ein wichtiger Bestandteil der Produktion ist, verfügen daher über ein Qualitätszertifikat für diesen speziellen Prozess. 2008 wird das Qualitätszertifikat für Schweißprozesse am Standort Marburg neu überprüft werden. In Welwyn Garden City (GB), Tiffin (US), Caxias do Sul (BR) und Shenzhen (CN) gibt es zusätzlich spezielle landestypische Schweiß-Zertifikate, die jedoch auf Personen, welche Schweiß Tätigkeiten durchführen bzw. dafür verantwortlich sind, und nicht auf Gesellschaften direkt ausgestellt sind.

Umwelt- und Sicherheitsaspekte sind bereits wichtige Bestandteile eines umfassenden Qualitätsmanagements nach ISO 9001. Unser Standort Lengau (AT) verfügt darüber

hinaus über ein spezielles Sicherheitsmanagement nach OHSAS 18001 sowie über ein Umweltmanagement nach ISO 14001 und EMAS, das europäische Eco Management and Audit Scheme. Derzeit wird geprüft, ob auch Köstendorf (AT) und Caussade (FR) ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem einführen sollen. Zusätzlich gibt es Überlegungen, Köstendorf auch mit einem Sicherheitsmanagement nach OHSAS 18001 auszustatten.

Ein Überblick, welche unserer Hauptlieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen, finden Sie in **Kapitel 1.4 Einkauf**, auf Seite 23. In der nachfolgenden Abbildung sehen Sie die Zertifizierungen unserer Standorte.

Standort bzw. jeweiliger Gesellschaftssitz	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	Schweiß-ZL EN729	Schweiß-ZL GL
AG – Kasern (AT) *	■			■	■
PSB – Lengau (AT) *	■	■	■	■	■
PEU – Köstendorf (AT) *	■	■	■	■	■
Elsbethen (AT)	■	-	-	■	■
Ainring (DE)	■	-	-	■	■
Löbau (DE)	■	-	-	■	■
Cadelbosco (IT)	■	-	-	■	■
Caussade (FR)	■	■	-	-	-
Welwyn Garden City (GB)	■	-	-	BS 4872 → auf Person hinsichtlich 9001	
Marburg (SL)	■	-	-	■	■
Cherven Brjag (BG)	■	-	-	■	■
Tenevo (BG)	■	-	-	-	■
Niagara Falls (CA)			-		
Tiffin (US)				ASTM A36 (2005) und A514 T1 (2007) → ANSI/AWS D1.1 compliant (auf Person)	
Caxias do Sul (BR)		-		nur QM-Manager	
Singapur (SG)		-		■	■
Shenzhen (CN)		-		EN 287-1 → auf Person	

* Zertifizierung gilt für jene Standortbereiche, in denen Produktionsprozesse stattfinden, d. h. jene Standortbereiche, die Teil der PALFINGER Gesellschaft „PALFINGER Europe GmbH“ sind.

- Bestehendes, zertifiziertes Managementsystem
- Einführung wird angedacht
- Keine Zertifizierung, da kein Schweißvorgang im Produktionsprozess

Risikomanagement

Bei PALFINGER wird Risikomanagement als permanenter Prozess verstanden, der den Prozessschritten Identifikation, Bewertung und Steuerung folgt. Die Abteilung Corporate Risk Management berichtet direkt an den Vorstand und hat die Aufgabe, konzernweit eine einheitliche Vorgehensweise sicherzustellen. Über die strukturierte Auseinandersetzung mit diesem Thema werden risikotransparente Entscheidungsgrundlagen geschaffen und durch das Einführen von proaktiven Steuerungsmaßnahmen Wettbewerbsvorteile gegenüber der Konkurrenz generiert.

Identifikation – Die lokalen Managementteams haben die Aufgabe, periodisch wiederkehrend eine Analyse der Wertschöpfungsprozesse und unterstützenden Prozesse in den lokalen Einheiten hinsichtlich bestehender Risikopotentiale durchzuführen.

Bewertung – Die identifizierten Risiken werden entsprechend ihrer möglichen Auswirkung auf das Ergebnis (Schaden) und ihrer möglichen Eintrittswahrscheinlichkeit zueinander in Relation gesetzt.

Steuerung – Jene Risiken, die aus dieser Analyse als wesentlich hervorgehen, werden hinsichtlich ihrer derzeitigen Situation analysiert. Ziel ist die Definition von Maßnahmen, die die Risikosituation optimieren.

Auf Konzernebene werden diese Analysen periodisch zusammengefasst und die notwendigen Berichterstattungen für den Jahresbericht erstellt. Für die nächsten Jahre ist eine detaillierte Weiterentwicklung dieses Systems in Umsetzung. Der aktuelle Risikobericht findet sich im Geschäftsbericht 2007 auf Seite 43 bis 45.

Compliance mit umweltrechtlichen Vorschriften

In den Jahren 2006 und 2007 gab es keine gerichtlichen oder administrativen Verfahren wegen Verstößen gegen umweltrechtliche Vorschriften. Es mussten auch keine diesbezüglichen Strafzahlungen geleistet werden. In Tiffin (US) wird die Übereinstimmung mit den Vorgaben der Environmental Protection Agency durch eine unabhängige, lizenzierte Organisation überwacht und geprüft. In Caussade (FR) wird 2008 für eine Verlängerung der Werksbewilligungen die Übereinstimmung mit den umweltrechtlichen Vorgaben neuerlich überprüft werden. Im Berichtszeitraum gab es keine Klagen, die gegenüber PALFINGER aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden. Ebenfalls mussten keine Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf den Einsatz unserer Produkte gezahlt werden. Es gab keine Vorfälle, in denen Gesetzesvorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden.

Geplante Maßnahmen

Standort-Umweltbeauftragte

An jedem Standort soll es einen Umweltbeauftragten/eine Umweltbeauftragte geben (z. B. Umwelt als Zusatzverantwortung für Sicherheitsfachkräfte).

Zertifizierungen

Prüfung, ob an den Standorten Köstendorf (AT) und Caussade (FR) ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt werden soll.

Prüfung, ob am Standort Köstendorf (AT) ein Sicherheitsmanagement nach OHSAS 18001 eingeführt werden soll.

Prüfung, ob am Standort Tenevo (BG) ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt werden soll.

8.4 Management von Stakeholderbeziehungen

Bedeutung

Anspruchsgruppen (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 eine der wichtigsten Herausforderungen nachhaltiger Entwicklung.

In der Folge wird dargestellt, welche Anspruchsgruppen unsere Entscheidungen umgeben und wie wir in Kommunikation mit ihnen treten, um Interessen zu berücksichtigen.

Shareholder

Die PALFINGER Gruppe hat heute eine solide Kapitalbasis und entwickelt sich zu einer global vernetzten Unternehmensgruppe. Die langfristige Orientierung schließt vorhersehbare Geschäftsvolumina und Renditen ein. In dem börsennotierten Unternehmen stellt die Familie Palfinger mit rund 65 % den Haupteigentümer neben einem Streubesitz von rund 34 % dar. Trotz der Größe und Internationalisierung über die letzten Jahre ist und bleibt PALFINGER ein Familienunternehmen, in welchem Unternehmertum, Innovationskraft und Respekt gegenüber Mitmenschen eine entscheidende Rolle spielen.

Für Shareholder besteht die Kommunikationsmöglichkeit über die Corporate-Communications-Abteilung im Rahmen von internationalen Roadshows, Investorenkonferenzen, Investorenmessen in Wien und Stuttgart oder eines persönlichen Gesprächs. Zudem findet eine jährliche Hauptversammlung am Hauptsitz der PALFINGER AG in Salzburg statt, wo auch die Möglichkeit besteht, unsere Produkte im Demo Centre näher kennen zu lernen.

Mitarbeiter

Da PALFINGER frühzeitig erkannt hat, dass Produktivität und Kreativität seiner Mitarbeiter einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen, ist die Gruppe an nachhaltigen, langfristigen Beziehungen interessiert und bietet Perspektiven zur Karriereplanung. In diesem Kontext bedeutet Nachhaltigkeit aber auch, dass die Arbeitsplätze den jeweils nationalen Ansprüchen an Sicherheit sowie Gesundheitsschutz gerecht werden und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten wird, am Unternehmenserfolg zu partizipieren.

Es findet ein regelmäßiger Austausch mit Mitarbeitern über verschiedenste Medien in Form von Mitarbeiterführungs- und -zielgesprächen (MfG und MbO), Vorschlagswesen, PALfit-Rahmenprogrammen statt. Zudem ist die zweimal jährlich stattfindende Mitarbeiterbefragung ein wichtiges Element, um einen Überblick über die Bedürfnisse der Menschen in unserem Unternehmen zu erhalten. Mehr zur aktuellen Mitarbeiterbefragung in der Einleitung zu **Kapitel 3 Gesundheit und Sicherheit**, S. 42.

Kunden

PALFINGER verfügt über ein weltweites Wiederverkäufer- und Servicepartner-Netzwerk, das sich durch gut geschulte Fachkräfte, Finanzstärke und eine hohe Marktdurchdringung auszeichnet. Dieses Netzwerk an Partnern repräsentiert die Hauptkundenschicht der PALFINGER Gruppe.

Um auf die Anforderungen und Probleme unserer Kunden punktgenau reagieren zu können, führen wir alle zwei Jahre eine weltweite Händlerbefragung durch. Dabei betrachten wir die Zufriedenheit unserer Händler mit den einzelnen Unternehmensbereichen wie z. B. Vertrieb, Marketing, Versand und auch mit den verschiedenen PALFINGER Produkten wie beispielsweise KNICKARMKRAN, CRAYLER oder PALIFT. Auf Basis der Ergebnisse leiten wir zielgerichtete Maßnahmen ein, die zur Erhöhung der Händlerzufriedenheit führen sollen.

Endanwender

Jenen Menschen, die schließlich mit den PALFINGER Produkten arbeiten, gilt unser spezielles Augenmerk – vom Dachdecker, Forstarbeiter, Supermarkt-Lieferanten bis zum Menschen mit besonderen Bedürfnissen, der über unsere Passenger Lifts Einstiegsmöglichkeiten im öffentlichen Verkehr findet.

Der wesentliche Kontakt mit den Endanwendern findet über unser weltweites Händlernetzwerk statt. Um jedoch auch hier die Bedürfnisse der Endanwender näher kennen und verstehen zu lernen, führen wir direkte Endkundenbefragungen durch.

Im Bereich Knickarmkran erheben wir z. B. alle zwei Jahre die Endkundenzufriedenheit. Die Resultate besprechen wir sowohl intern als auch gemeinsam mit unseren Händlern. Dabei bemühen wir uns um Aktivitäten, die zur Steigerung der Zufriedenheit unserer Endkunden beitragen.

Lieferanten und Partnerunternehmen

Unsere Lieferanten binden wir durch partnerschaftliche Beziehungen aktiv in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein. Sie tragen einen beträchtlichen Teil zur Qualität unserer Produkte, Dienstleistungen und zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei.

Die Mitarbeiter des Globalen Strategischen Einkaufs sind sich der Wichtigkeit von strategischen Lieferanten als unternehmerischem Erfolgsfaktor in ihrem täglichen Handeln bewusst und tragen diesem Zustand durch eine aktive Lieferantenbetreuung Rechnung. Die Basis einer jeden Lieferantenbeziehung ist geprägt von Fairness im Umgang miteinander, Wahrung von langfristigen beiderseitigen Interessen, Einhaltung von gemeinsamen Lieferverträgen, aktiver gegenseitiger Information, Vertraulichkeit im Umgang mit sensiblen Daten sowie Vermeidung von persönlichen Interessenkonflikten.

Die regelmäßige Durchführung von Lieferantenaudits sowie -bewertungen sichert eine nachhaltige, gleich bleibende Qualität der Lieferantenbeziehungen. In persönlichen Gesprächen werden die Ergebnisse den Lieferanten mitgeteilt sowie erkannte Risiken aufgezeigt. Im Anschluss daran wird den Lieferanten ausreichend Zeit und Unterstützung zur nachhaltigen Optimierung der erkannten Verbesserungspotentiale eingeräumt.

Zur weiteren Verbesserung der Lieferanteneinbindung wird alle zwei Jahre (zuletzt im September 2007) ein internationaler Lieferantentag abgehalten. Dabei werden die aktuelle Unternehmenssituation von PALFINGER sowie geplante Entwicklungen den Lieferanten präsentiert. Ein wesentlicher Bestandteil eines jeden Lieferantentages ist auch die Ehrung der „Supplier of the Year“ in den Kategorien „Qualität“, „Innovation“, „Liefertreue“ sowie „Partnerschaft“.

Lokales Umfeld

Wir möchten in unserem gesellschaftlichen Umfeld ein verlässlicher Partner sein, der sich durch verantwortungsvolles Handeln und als attraktiver Arbeitgeber auszeichnet. Durch unsere wirtschaftlichen Aktivitäten sowie durch gezieltes Engagement in sozialen und kulturellen Anliegen leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

Geplante Maßnahmen

Im Anschluss an die Publikation des Nachhaltigkeitsberichts soll ein Stakeholder-Dialog stattfinden.

Anhang



9.1 Nachhaltigkeitsprogramm

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu jenen Maßnahmen, die wir uns zu den einzelnen Nachhaltigkeits-Themen vorgenommen haben. In Summe bilden sie unser Nachhaltigkeitsprogramm für die nächsten beiden Jahre. Die Fortschritte in der Umsetzung werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht publiziert. Eine detaillierte Beschreibung zu den einzelnen Maßnahmen findet sich am Ende der jeweiligen Kapitel.

Die Ziele im Konzern sind für die Wertschöpfungsstandorte jeweils einzeln quantitativ festgelegt. Aufgrund der starken regionalen Unterschiede zwischen West- und Osteuropa, Südamerika und anderen Regionen hat es sich als nicht zielführend herausgestellt, eine einheitliche konzernweite Zielvorgabe festzulegen. Im Nachhaltigkeitsprogramm ist für wesentliche KPIs geplant, eine einheitliche Einführung von Nachhaltigkeitskennzahlen an allen Standorten sicherzustellen (Fluktuation, Aus- und Weiterbildung, Leasing-Mitarbeiter, Verschnitt, PALfit, Energieverbrauch, Wasserverbrauch, schwere Unfälle).

Maßnahme	Beschreibung in Kapitel
Faire Wirtschaft	
Fluktuations-KPI: einheitliche Einführung an jedem Standort	Kap. 1.2
Hilfe bei persönlicher Not stärken: weltweites, strukturiertes Programm zur Hilfe bei sozialen Härtefällen	Kap. 1.3
Organisatorische Unterstützung für betriebliche Altersvorsorge	Kap. 1.3
Erstellung eines PALFINGER-Ethik-Codex für Lieferanten	Kap. 1.4
Integration von ökologischen und sozialen Punkten in das Lieferantenaudit	Kap. 1.4
Entwicklung von Grundsätzen zur Geschenkannahme	Kap. 1.5
Die konzernweite Anwendung der Antikorruptions-Grundsätze des brasilianischen Standortes Caxias do Sul prüfen	Kap. 1.5
Einführung einer Integrity Hotline	Kap. 1.5
Forcierung lokaler Anstellungsverhältnisse für Expatriats	Kap. 1.6
PALFINGER Spendenpolicy: Thematische Schwerpunkte für Spendentätigkeiten werden definiert	Kap. 1.7
Spenden-Rahmenbedingungen für Werksleiter: Werksleiter erhalten ein Budget, das im Rahmen von Spenden vergeben werden kann	Kap. 1.7
PALFINGER Regionalfonds: Start des Pilotprojekts	Kap. 1.7
Stärkere Integration ökosozialer Trends in den Innovationsprozess	Kap. 2.1
Zufriedenheitsstudien nach Importance-Performance-Ansatz	Kap. 2.1
Integration ökosozialer Trends in den strategischen Unternehmensprozess	Kap. 2.2
Der Mensch im Fokus	
Sicherheit der Kunden: diverse Maßnahmen zur Produktsicherheit bei PALFINGER Krane, BISON Hubarbeitsbühnen, EPSILON Forst- und Recyclingkrane, PALIFT Containerwechselsysteme und RAILWAY Eisenbahnsystemlösungen	Kap. 3.1
Vermeidung einer Überlastung der Mitarbeiter durch gemeinsames Absenzen-Management	Kap. 3.2
Ausweitung von PALfit mit Schwerpunkt in Osteuropa	Kap. 3.2
Prüfung von Angeboten für Hilfestellung bei persönlichen Problemen als mögliche weitere Ausbaustufe von PALfit	Kap. 3.2
Definition eines quantitativen Ziels zur Weiterbildung an den Standorten	Kap. 4
Verbesserung der Gleichbehandlung zwischen fix angestellten Arbeitern und Leasing-Mitarbeitern weltweit	Kap. 5.1
Pensionierungs-Szenarien an Standorten	Kap. 5.2
Initiierung eines Projektes zum 50+Management	Kap. 5.2
Erhöhung des Frauenanteils	Kap. 5.3
Weltweites Screening zur Identifikation von Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung	Kap. 5.4
Umweltschutz	
Stärkere Verankerung von Ökologie in unserer Werksnorm	Kap. 6
Betoung des Nutzens ökologischer Produkte für unsere Kunden	Kap. 6
Entwicklung von Umweltstandards für Areas und für den Gesamtkonzern	Kap. 6
Bewusstseinskampagne zur Ökoeffizienz	Kap. 6
Projekt Carbon Footprint: Vorteile leichterer PALFINGER-Produkte in der Logistik	Kap. 6.1
RATCLIFF Ladebordwände: Der verstärkte Fokus auf Aluminium wird fortgesetzt	Kap. 6.1
PALIFT Containerwechselsysteme: weitere Anwendung von hochwertigeren Stahlsorten bei neuen Produkten	Kap. 6.1
Überprüfung des Einsatzes von Wärmerückgewinnung	Kap. 6.2
Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs an den Standorten	Kap. 6.2
Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs an den Standorten	Kap. 6.2
Optimierung/Reduktion des Kraftstoffverbrauchs an den Standorten	Kap. 6.2
CO ₂ -Abschätzung bei neuen Wertschöpfungs- und Standortentscheidungen	Kap. 6.3
Reduktion von Dienstreisen	Kap. 6.3
Diverse Maßnahmen zur Erhöhung der Lebensdauer und Produktqualität bei PALFINGER Produkten	Kap. 7.1
Diverse Maßnahmen zur Vermeidung von gefährlichen Stoffen bei PALFINGER Produkten	Kap. 7.1
Prüfung, ob halogenfreie Kabel als globaler PALFINGER Standard festgelegt werden kann	Kap. 7.1
Prüfung, wann PALFINGER Produkte Chrom-VI-frei sein können	Kap. 7.1
Diverse Maßnahmen zur Optimierung beim Verschnitt an den Standorten Lengau (AT), Cherven Brjag (BG), Tenevo (BG), Tiffin (US) und Caxias do Sul (BR)	Kap. 7.2
Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Verpackungsmaterials an den Standorten Lengau (AT) und Caussade (FR)	Kap. 7.2

Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs an den Standorten Caussade (FR), Tenevo (BG), Niagara Falls (CA), Caxias do Sul (BR) und Shenzhen (CN)	Kap. 7.2
---	----------

Organisation nachhaltiger Entwicklung	
VENTURES Segment in der Global PALFINGER Structure (GPS)	Kap. 8.1
Gemeinkostenprojekt OCO	Kap. 8.1
Vorstellung des PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramms bei den Eigentümern	Kap. 8.2
Ökoeffizienz als Thema bei der Werksleiterkonferenz	Kap. 8.2
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Kennzahlensystems	Kap. 8.2
Umweltbeauftragte an jedem Standort	Kap. 8.3
Prüfung, ob an den Standorten Köstendorf (AT) und Caussade (FR) ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt werden soll	Kap. 8.3
Prüfung, ob am Standort Köstendorf (AT) ein Sicherheitsmanagement nach OHSAS 18001 eingeführt werden soll	Kap. 8.3
Prüfung, ob am Standort Tenevo (BG) ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt werden soll	Kap. 8.3
Durchführung eines Stakeholder-Dialogs zum Thema Nachhaltigkeit bei PALFINGER	Kap. 8.4

9.2 Index zur Globalen Reporting Initiative

Nr.	Allgemeine Indikatoren	Kapitel	Anmerkungen
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Vorwort des Vorstandes	
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Chancen und Risiken	Nachhaltigkeit bei PALFINGER	
2.1 – 2.9	Organisationsprofil	Die PALFINGER AG, 8.3 und Flappe	
3.1 – 3.11	Berichtsparameter (außer 3.4 und 3.5)	9.2.1 und Datenanhang	
3.4	Ansprechpartner	Impressum	
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	Nachhaltigkeit bei PALFINGER und 8.3	
3.13	Externe Validierung	9.3	
4.1 – 4.13	Corporate Governance (außer 4.6, 4.7, 4.8 und 4.9)	Die PALFINGER AG und 8.3	Zu 4.4. siehe auch Maßnahme in Kapitel 8.2
4.6	Verhinderung von Interessenskonflikten	8.4	
4.7	Qualifikation und Erfahrung der obersten Managementebenen	8.2	
4.8	Interner Verhaltenscodex	Nachhaltigkeit bei PALFINGER, 8.1 und 8.2	
4.9	Unternehmenssteuerung des obersten Leitungsgremiums bezüglich nachhaltiger Entwicklung	8.2	
4.11	Vorsorgeprinzip	8.3	
4.12	Extern entwickelte Prinzipien	8.3	
4.14 – 4.17	Einbezogene Stakeholder-Gruppen		Informationen zu 4.17 werden im nächsten Bericht durch die Maßnahme „Stakeholder Dialog“ bereit gestellt.

Wirtschaftsindikatoren			
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	1.1	
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	6 – 6.3	
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	1.3	Eine geplante Maßnahme betrifft die organisatorische Unterstützung des Betriebsrats beim Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge.
EC4	Bedeutende öffentliche Zuwendungen	1.1	
EC6	Beziehung zu lokalen Zulieferern	1.4	
EC7	Lokales Personal	5	
EC8	Auswirkung von Investitionen in Infrastruktur		Bei PALFINGER in keinem nennenswerten Ausmaß vorhanden.

Ökologische Leistungsindikatoren			
EN1	Eingesetzte Materialien	Stahleinkäufe in Datenanhang zu 6.1	
EN2	Anteil Recyclingmaterialien	7.2	
EN3, EN4	Direkter und indirekter Energieverbrauch	6.2 und 6.3	
EN6	Initiativen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz	6.1	
EN8	Gesamtwasserentnahme	7.2	
EN11, EN12	Schutzgebiete, Biodiversität		PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete und Biodiversität
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	7.2 und 7.3	
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen		Nicht relevant, da keine nennenswerten Emissionen dieser Art
EN18	Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen	7	
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	7.2	
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls	7.2	
EN23	Wesentliche Freisetzungen	7.2	
EN26	Initiativen zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten / Dienstleistungen	6.1 und 7.1	
EN27	Rücknahme von Verpackungsmaterial	7.2	Allgemeine Initiativen zur Reduktion von Verpackungsabfällen werden beschrieben. Diese betreffen v. a. Verpackungsmaterial der Lieferanten.
EN28	Bußgelder und nicht-monetäre Strafen aufgrund von Verstößen gegen Umweltrecht	8.3	
EN29	Umweltauswirkungen des Transports	6.3	
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren			
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Region	1.2	
		1.2	Eine Aufgliederung der Abgänge nach Alter und Geschlecht ist im Aufbau begriffen. Erste Erhebungen ergeben, dass keine nennenswerte Korrelation zwischen Gender/Alter und Fluktuation besteht.
LA2	Fluktuation der Mitarbeiter		
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitmitarbeiter	1.3	
LA4	Mitarbeiter mit Kollektivvertrag	1.2	
LA5	Mitteilungsfristen für wesentliche Änderungen	1.2	
LA7	Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle	3.2	Eine Auswertung nach Berufskrankheiten ist derzeit nicht im Reporting-System vorhanden. Die Erfassung der Arbeitsunfälle beruht auf nationalen Definitionen und ergibt daher keine Vergleichbarkeit. Derzeit wird ein Reporting-System aufgebaut, das alle schweren Unfälle konzernweit einheitlich erfassen soll.
LA8	Schulungen zu ernsthaften Krankheiten	3.2	Darstellung nach dem Gesundheitsprogramm PALfit
LA10	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	4	
LA13	Zusammensetzung der Organisationsleitung	5.2 und 5.3	Eine Erfassung der Belegschaft nach Zugehörigkeit zu Minderheiten wird nicht vorgenommen.
LA14	Vergleich Grundgehalt Männer / Frauen	5.4	
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln	1.4	
HR2	Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft werden	1.4	
HR4	Diskriminierungsfälle	5	
HR5	Risiko der Verletzung der Versammlungsfreiheit	1.2	
HR6 und HR7	Risiko von Kinderarbeit, Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit	1.4	
SO1	Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen	1	Kapitel 1 beschreibt, wie PALFINGER zur regionalen Entwicklung beiträgt und den Einfluss noch positiver gestalten will. Eine ausführliche Behandlung des Themas findet sich im Nachhaltigkeitsbericht 2005, S.56.s
SO2	Untersuchung der Korruptionsanfälligkeit	1.5	
SO3	Anti-Korruptions-Schulungen	1.5	
SO4	Anti-Korruptions-Maßnahmen	1.5	
SO5	Politische Positionen / Lobbying		Derzeit wird Lobbying in keinem nennenswerten Ausmaß betrieben.
SO8	Strafen wegen Rechtsverstößen	8.3	
PR1	Produktsicherheit	3.1	
PR3, 4	Produktinformation über Nachhaltigkeitsaspekte und Gesamtanzahl der Vorfälle	3.1	
PR5	Kundenzufriedenheit	2.1	
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen und Standards bezüglich Werbung		Für PALFINGER nicht relevant
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften bezüglich der Produktverwendung	8.3	

Berichtsprofil und -grenzen

Der Berichtszeitraum umfasst die Informationen der beiden Kalenderjahre 2006 und 2007. Er baut damit auf dem vergangenen Nachhaltigkeitsbericht auf, der für das Jahr 2005 erstellt wurde. Auch in Zukunft ist geplant, im Zweijahresrhythmus einen Nachhaltigkeitsbericht zu publizieren. Zielgruppen des Reports sind alle Anspruchsgruppen, im Nachhaltigkeitsteam wurde festgelegt, dass er sich insbesondere an Mitarbeiter, Investoren und Kunden richtet.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst in seinen Darstellungen alle vollkonsolidierten Gesellschaften der PALFINGER AG mit dem Stand Dezember 2007. Darüber hinaus ist auch die STEPA Farmkran Gesellschaft m.b.H. mit dem Produktionsstandort Elsbethen (AT) an der die PALFINGER Service- und Beteiligungs-GmbH 45 % hält in die Darstellung mit eingeflossen. Damit sind alle großen Produktionsstandorte, an denen PALFINGER einen wesentlichen Einfluss ausübt, in den Bericht inkludiert.

Dies stellt eine Verbesserung zum Nachhaltigkeitsbericht 2005 dar, in dem der Standort Elsbethen (AT) nicht behandelt war. Detailangaben zur Datenbasis des vorliegenden Berichts – Erhebungsmethoden, Berechnungsgrundlagen sowie etwaige Änderungen zum Nachhaltigkeitsbericht 2005 – finden sich in den Anmerkungen im Datenanhang.

Der Report umfasst folgende PALFINGER-Standorte: Kasern (AT), Lengau (AT), Köstendorf (AT), Elsbethen (AT), Ainring (DE), Löbau (DE), Cadelbosco di Sopra (IT), Caussade (FR), Welwyn Garden City (GB), Marburg (SL), Cherven Brjag (BG), Tenevo (BG), Caxias do Sul (BR), Tiffin (US), Niagara Falls (CA), Shenzhen (CN) und Singapur (SG). Die beiden letzteren wurden neu gegründet und waren im Bericht 2005 daher noch nicht inkludiert. Insbesondere bei Mitarbeiterangaben sind die österreichischen Arbeitnehmer nicht nach Standorten, sondern nach der Zugehörigkeit zu einzelnen Gesellschaften aufgeteilt: AG (AT), PEU (AT), PSB (AT).

9.3 Testat des Gutachters

Die ETA Umweltmanagement GmbH, Sustainability Auditors wurde beauftragt

- den Nachhaltigkeitsbericht 2007 der PALFINGER AG auf Basis der ihm zugrunde liegenden Daten, Systeme und Verfahren zu bewerten
- zu überprüfen, ob die veröffentlichten Daten richtig sind und die Leistung der PALFINGER AG umfassend widerspiegeln
- den Umfang, die Ausgewogenheit und die Interpretation der Darstellung kritisch zu hinterfragen,
- den Nachhaltigkeitsbericht zu testieren.

Wir haben unseren Prüfungsauftrag an den sich entwickelnden Standards für die Begutachtung von Nachhaltigkeitsberichten orientiert. Diese sind der AA1000 Assurance Standard (AA1000), herausgegeben von Accountability, der Leitfaden des Europäischen Dachverbands der Wirtschaftstreuhand, FEE, Providing Assurance on Sustainability Reports, und die Prüfkriterien der Global Reporting Initiative (GRI Application Levels für die Version G3).

Unsere Überprüfung umfasste

- eine Befragung der Verantwortlichen für Daten und Informationen im Nachhaltigkeitsbericht sowie die stichprobenartige Überprüfung der dahinter liegenden Managementsysteme und Abläufe
- eine Bewertung der korrekten, ausgewogenen und konsistenten Darstellung der Nachhaltigkeitsaspekte und Daten
- die Analyse der Systeme zur Datenerhebung und Auswertung der Leistungskennzahlen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Umwelt.

Nach unserer Überzeugung sind die präsentierten Daten und Informationen im Hinblick auf die ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekte der Nachhaltigkeit umfassend, ausgewogen und angemessen dargestellt und nicht im Widerspruch zu sonstigen Auskünften und Nachweisen des Unternehmens. Detaillierte Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsberichtes wurden dem Management in einem internen Bericht übermittelt.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht entspricht dem GRI G3 Anwendungsniveau A+.



Dr. Christine Jasch
Leitende Gutachterin, Wirtschaftstreuhanderin

Dr. Stefan Gara
Leitender Gutachter, Geschäftsführer

Als unabhängige Gutachterorganisation wurde beauftragt:



ETA Umweltmanagement GmbH
Sustainability Auditors
A-1030 Wien, Mohsgasse 32/40
Tel. +43-1-5037208-0
office@eta.at / www.eta.at

Die ETA ist Organizational Stakeholder (OS) der Global Reporting Initiative (GRI) und unterstützt die Mission von GRI.

9.4 Datenanhang

Datenanhang zu Kapitel 1.1 Verteilung der Wertschöpfung

in TEUR	2005	2006	2007
Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)	521.473	587.324	700.597
Finanzströme an Stakeholder (ausgeschütteter monetärer Wert)			
Lieferanten (Betriebskosten)	350.212	384.622	450.316
Personal (Löhne und Gehälter)	106.351	122.887	141.183
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	12.950	19.420	23.733
Öffentliche Stellen (Steuern)	18.178	19.639 *	25.715 *
Spenden und Sponsoring	188	299	512
Einbehaltener monetärer Wert	33.781	40.757	59.651

* ab 2006 abzüglich bedeutender Zuwendungen der öffentlichen Hand (z. B. Subventionen). Die bedeutenden Zuwendungen der öffentlichen Hand betragen im Jahr 2006 2.434 TEUR und 2007 2.202 TEUR.

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. Im Nachhaltigkeitsbericht 2005 waren ausschließlich Materialaufwand und bezogene Leistungen in der Darstellung berücksichtigt. Personalkosten beinhalten Löhne und Gehälter zuzüglich Abfertigungen, Altersvorsorge sowie gesetzlichen und sonstigen Sozialaufwand. Zahlungen an Kapitalgeber beinhalten Dividenden an Kapitalgeber, Zinsaufwand (Kreditinstitute), Zinsaufwand (Finanzierungsleasing). Im Nachhaltigkeitsbericht 2005 war der Zinsaufwand noch nicht berücksichtigt. Erratum: Im Bericht 2005 waren die Angaben für die Dividende 2005 (15.862 TEUR) bereits die Dividende für 2006. Die angegebene Dividende für 2004 (9.689 TEUR) entspricht der tatsächlichen Dividende für 2005, die Dividende für 2004 war in der Höhe von 8.618 TEUR.

Zahlungen an öffentliche Stellen beinhalten Steueraufwand (Einkommensteuer) und ertragsunabhängige Steuern (Grundsteuer etc). Ab dem Jahr 2006 wird die Summe abzüglich Subventionen dargestellt, welche von den einzelnen größeren Produktions- und Montagestandorten direkt erhoben werden. Im Nachhaltigkeitsbericht 2005 war nur die Einkommensteuer angegeben. 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.).

Datenanhang zu Kapitel 1.2 Beschäftigungsentwicklung

Alle Mitarbeiterzahlen beziehen sich auf den Stichtag 31. Dezember 2007.

Eine Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigte ist erfolgt.

Beschäftigungsentwicklung Konzern (inkl. Leasing)	2005	2006	2007
PALFINGER Mitarbeiter	3.326	3.622	4.185
Leasing-Mitarbeiter	239	236	294
Gesamtbeschäftigung (inkl. Leasing-Mitarbeiter)	3.565	3.858	4.479
Anteil Leasing an Gesamtbeschäftigung in %	6,7 %	6,1 %	6,6 %

Beschäftigungsentwicklung nach Region (inkl. Leasing)	2005	2006	2007	
Westeuropa:	PALFINGER Mitarbeiter	1.740	1.806	1.946
	Leasing-Mitarbeiter	90	166	194
	Gesamt	1.830	1.972	2.140
Osteuropa	PALFINGER der Mitarbeiter	1.111	1.255	1.492
	Leasing-Mitarbeiter	61	65	90
	Gesamt	1.172	1.320	1.582
Nordamerika	PALFINGER Mitarbeiter	129	158	150
	Leasing-Mitarbeiter	0	0	0
	Gesamt	129	158	150
Südamerika	PALFINGER Mitarbeiter	385	391	461
	Leasing-Mitarbeiter	1	3	0
	Gesamt	386	394	461
Asien	PALFINGER Mitarbeiter	k. A.	14	24
	Leasing-Mitarbeiter	0	0	0
	Gesamt	0	14	24

Die Summen der Regionen weichen von den Angaben der Gesamtanzahl der Mitarbeiter geringfügig ab. In der Aufstellung sind alle österreichischen Mitarbeiter sowie die großen internationalen Montage- und Fertigungsstandorte berücksichtigt. Kleinere Vertriebsstandorte sind nicht berücksichtigt.

Arbeitsverhältnis	2005	2006	2007
Anteil Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis an der Gesamtbelegschaft in %	0,60 %	0,92 %	0,81 %
Anzahl der Mitarbeiter mit Festanstellung	3.321	3.555	4.003
Anzahl der Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis bzw. mit Zeitarbeitsvertrag	20	33	33
Anteil der Mitarbeiter mit Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbelegschaft in %	k.A.	2,01 %	1,86 %
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeiter (hochgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte)	k.A.	73	76

Die Datenqualität der Angaben zu befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen weist leichte Mängel auf – dies ist daran zu erkennen, dass die Summe der Anstellungsverhältnisse nicht exakt mit den Headcounts übereinstimmt. Die Datenqualität nimmt allerdings von 2005 auf 2007 zu. 2007 stimmen alle Standortangaben zu den zeitlich befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit den Summenwerten überein. Die Datenqualität zu den Teilzeitbeschäftigten wies 2005 Mängel auf, wodurch auf eine Darstellung der Daten verzichtet wurde.

Fluktuation (inklusive aller Abgänge)

Anzahl der Abgänge	2006	2007
AG – Kasern (AT)	0	3
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	20	41
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	11	28
Elsbethen (AT)	1	6
Ainring (DE)	11	5
Löbau (DE)	5	4
Cadelbosco (IT)	3	5
Caussade (FR)	22	19
Welwyn Garden City (GB)	37	25
Marburg (SL)	38	62
Cherven Brjag (BG)	72	94
Tenevo (BG)	63	74
Niagara Falls (CA)	20	14
Tiffin (US)	14	17
Caxias do Sul (BR)	99	111
Singapur (SG)	0	5
Shenzhen (CN)	0	6

Bei PALFINGER ist Fluktuation als die Summe aller Kündigungen und Entlassungen definiert. Der Definition von GRI folgend, sind in der Tabelle alle Abgänge inkludiert (Kündigung, Entlassung, Pensionierung etc.). Da das Reporting-System aufgrund des dynamischen Wachstums bei PALFINGER erst aufgebaut werden musste, sind die Angaben für 2005 aufgrund der mangelhaften Datenqualität nicht enthalten.

Betriebsrat (BR)	Wahlmöglichkeit vorhanden	von Mitarbeitern gewählter BR
Kasern (AT)	Ja	Ja
Lengau (AT)	Ja	Ja
Köstendorf (AT)	Ja	Ja
Elsbethen (AT)	Ja	Nein
Ainring (DE)	Ja	Ja
Löbau (DE)	Ja	Nein
Cadelbosco (IT)	Ja	Ja
Caussade (FR)	Ja	Ja
Welwyn Garden City (GB)	Ja	nein
Marburg (SL)	Ja	Ja
Cherven Brjag (BG)	Ja	Nein
Tenevo (BG)	Ja	Nein
Niagara Falls (CA)	Ja	Nein
Tiffin (US)	Ja	Nein
Caxias do Sul (BR)	Ja	Ja
Singapur (SG)	Nein	-
Shenzhen (CN)	Nein	-

Datenanhang zu Kapitel 1.3 Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter

Gesamtausgaben für Löhne und Gehälter nach Standorten in TEUR	2006	2007
Österreich (AT)	61.937	72.410
Frankreich (FR)	13.184	13.870
Deutschland (DE)	10.923	11.826
Slowenien (SL)	7.835	9.346
Brasilien (BR)	6.625	8.192
Großbritannien (GB)	8.070	8.043
Bulgarien (BG)	4.774	6.710
USA (US)	3.573	3.343
Kanada (CA)	2.928	3.216
Italien (IT)	2.889	3.058
Kroatien (HR)	0	640
Singapur (SG)	144	401
China (CN)	3	127
Gesamt	122.885	141.182

Datenanhang zu Kapitel 1.4 Einkauf

Standortausgaben Einkauf in TEUR	2006	2007
Österreich (AT)	313.994	378.838
Deutschland (DE)	34.241	43.427
Frankreich (FR)	26.646	29.896
Brasilien (BR)	19.500	28.786
Kanada (CA)	5.752	4.939
USA (US)	4.639	4.780
Bulgarien (BG)	-	-
Italien (IT)	-	-
Großbritannien (GB)	-	-
Singapur (SG)	-	-
China (CN)	-	-
Slowenien (SL)	-	-
Gesamt	404.772	490.666

Standortausgaben beinhalten im Normalfall Zahlungen an Zulieferer, nichtstrategische Investitionen und Lizenzgebühren. Leichte Abweichungen zu den Betriebskosten sind auf etwaige Standortinvestitionen zurückzuführen, die von den Standorten mit angeführt wurden.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2005 wurde nur der Anteil der Ausgaben pro Standort, welche an nationale Lieferanten geflossen sind, dargestellt. Im Nachhaltigkeitsbericht 2006/2007 sind wir dazu übergegangen, sämtliche Ausgaben der einzelnen Standorte darzustellen – unabhängig davon, in welchem Land sich die Lieferanten befinden.

Datenanhang zu Kapitel 1.6 Fair-Steuern

Ertragsteueraufwand nach Standorten in TEUR	2006	2007
Österreich (AT)	15.650	21.553
Deutschland (DE)	2.826	3.064
Italien (IT)	941	1.232
Frankreich (FR)	29	38
Kroatien (HR)	0	24
USA (US)	17	10
Brasilien (BR)	- 522	8
Slowenien (SL)	364	0
China (CN)	0	0
Bulgarien (BG)	0	0
Singapur (SG)	0	- 2
Großbritannien (BG)	87	- 73
Kanada (CA)	177	- 76
Gesamt	19.569	25.778

Leichte Abweichungen zu den Angaben der gesamt bezahlten Einkommensteuer des Konzerns sind auf Steuerlatenzen zurückzuführen.

Konzern	2006	2007
Steueraufwand (Einkommensteuer) in EUR	19.651.221	25.782.196

Datenanhang zu Kapitel 3.2 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Definition Ausfallzeiten: Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit, Unfall, Arztbesuch, Pflegeurlaub in % der geplanten Arbeitszeit (unter Berücksichtigung von Urlaubstagen, Feiertagen etc.).

Die Ausfallstage werden nach der Definition auf Basis der jeweiligen nationalen Gesetzgebung gemessen. Eine Vergleichbarkeit ist daher nur bedingt gegeben. Jedoch können sehr wohl Trends im Bezug zum Vorjahr abgelesen werden.

Datenanhang zu Kapitel 4 Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter nach Standorten	2006	2007
AG (AT)	6,4	6,7
PSB (AT)	16,4	17,5
PEU (AT)	6,1	6,1
Elsbethen (AT)	0,0	0,0
Ainring (DE)	4,2	10,8
Löbau (DE)	8,9	9,1
Cadelbosco (IT)	20,0	20,0
Caussade (FR)	14,8	15,3
Welwyn Garden City (GB)	0,0	0,0
Marburg (SL)	7,3	7,6
Cherven Brjag (BG)	48,0	21,0
Tenevo (BG)	0,0	18,2
Niagara Falls (CA)	13,0	8,0
Tiffin (US)	15,9	20,2
Caxias do Sul (BR)	53,3	71,4
Singapur (SG)	0,0	0,0
Shenzhen (CN)	0,0	0,0

Datenanhang zu Kapitel 5.2 Generationen

Altersanteile Konzern	Anzahl 2007	Anteil 2007	Anzahl 2006	Anteil 2006
Gesamt <30 Jahre	1.074	25,90 %	801	24,81 %
Gesamt 30–50 Jahre	2.384	57,50 %	1.921	59,51 %
Gesamt >50 Jahre	688	16,59 %	506	15,68 %
Gesamt	4.146	100 %	3.228	100 %

Altersanteile Arbeiter	Anzahl 2007	Anteil 2007	Anzahl 2006	Anteil 2006
Arbeiter <30 Jahre	644	26,06 %	493	26,22 %
Arbeiter 30–50 Jahre	1.434	58,03 %	1.121	59,63 %
Arbeiter >50 Jahre	393	15,91 %	266	14,15 %
Gesamt	2.471	100 %	1.880	100 %

Mitarbeiter nach Alterskategorien 2007	Gesamt <30 Jahre	Gesamt 30–50 Jahre	Gesamt >50 Jahre
AG (AT)	4	22	1
PSB (AT)	56	165	40
PEU (AT)	222	431	91
Elsbethen (AT)	37	23	3
Ainring (DE)	26	87	14
Löbau (DE)	35	80	52
Cadelbosco (IT)	8	43	10
Caussade (FR)	37	176	58
Welwyn Garden City (GB)	21	71	86
Marburg (SL)	107	360	32
Cherven Brjag (BG)	116	268	116
Tenevo (BG)	143	278	72
Niagara Falls (CA)	20	39	16
Tiffin (US)	13	47	18
Caxias do Sul (BR)	220	282	79
Singapur (SG)	1	6	0
Shenzhen (CN)	8	6	0
Gesamt	1.074	2.384	688

Datenanhang zu Kapitel 5.3 Gender

Vielfalt – Gender – Frauen	2006	2007
AG (AT)	7	10
PSB (AT)	49	56
PEU (AT)	50	54
Elsbethen (AT)	4	4
Ainring (DE)	28	31
Löbau (DE)	15	20
Cadelbosco (IT)	7	7
Caussade (FR)	29	30
Welwyn Garden City (GB)	18	17
Marburg (SL)	18	16
Cherven Brjag (BG)	42	52
Tenevo (BG)	k.A.	50
Niagara Falls (CA)	13	14
Tiffin (US)	k.A.	10
Caxias do Sul (BR)	27	32
Singapur (SG)	2	2
Shenzhen (CN)	1	4
Gesamt	310	409

Datenanhang zu Kapitel 5.4 Mitarbeiter mit Behinderung

Vielfalt – Mitarbeiter mit Behinderung	2005	2006	2007
AG (AT)	0	0	0
PSB (AT)	0	0	1
PEU (AT)	10	14	13
Elsbethen (AT)	0	0	0
Ainring (DE)	1	1	1
Löbau (DE)	2	3	5
Cadelbosco (IT)	2	2	4
Caussade (FR)	16	19	15
Welwyn Garden City (GB)	k.A.	k.A.	3
Marburg (SL)	10	11	13
Cherven Brjag (BG)	0	0	1
Tenevo (BG)	0	0	0
Niagara Falls (CA)	0	0	0
Tiffin (US)	0	0	0
Caxias do Sul (BR)	0	0	13
Singapur (SG)	k.A.	0	0
Shenzhen (CN)	k.A.	0	0
Gesamt	41	50	69

Datenanhang zu Kapitel 6.1 Klimaschutz bei Produkten

Gewicht der Stahleinkäufe *

	≤ S460	LN 600 = STE 600	S690/S700	S890/S900	S930/S960	S1100	Gesamteinkauf Stahl
2005	4.272 t	2.532 t	24.300 t	2.800 t	1.600 t	705 t	36.209 t
2006	6.514 t	2.510 t	17.730 t	6.200 t	3.100 t	960 t	37.014 t
2007	8.466 t	2.106 t	22.581 t	8.315 t	3.879 t	2.173 t	47.521 t

* zentraler Einkauf (AT) inkl. Einkauf Caxias do Sul (BR)

Datenanhang zu Kapitel 6.2 Klimaschutz in der Produktion

Gesamtenergieverbrauch	2005	2006	2007
Stromverbrauch kWh	31.950.569	43.196.496	50.168.289
Dieserverbrauch Liter	712.341	734.697	760.816
Benzinverbrauch Liter	78.907	101.385	93.234
Erdgas m ³	3.010.898	4.042.108	3.507.243
LPG Liter	24.467	28.857	48.252
Heizöl Liter	389.234	334.222	227.096
Butan kg	16	14	16
Propan kg	273.263	313.760	291.128

Direkte und indirekte CO₂-Emissionen nach Standorten

CO ₂ in t		Wärme	Stromverbrauch	Kraftstoff
Kasern (AT)	2007	338	414	58
	2006	478	473	61
	2005	482	470	60
Lengau (AT)	2007	2.317	3.807	230
	2006	4.197	3.369	269
	2005	2.568	3.068	284
Köstendorf (AT)	2007	722	496	92
	2006	825	403	99
	2005	776	380	55
Elsbethen (AT)	2007	44	104	12
	2006	31	72	11
	2005	34	64	10
Ainring (DE)	2007	156	202	523
	2006	202	207	601
	2005	192	182	505
Löbau (DE)	2007	570	566	70
	2006	502	452	69
	2005	640	405	57
Cadelbosco (IT)	2007	302	495	45
	2006	241	447	40
	2005	194	412	39
Caussade (FR)	2007	1.286	190	63
	2006	1.077	179	73
	2005	1.105	191	67
Welwyn Garden City (GB)	2007	427	577	298
	2006	381	556	317
	2005	471	636	327
Marburg (SL)	2007	2.407	7.704	123
	2006	2.122	6.539	96
	2005	1.350	3.076	97
Cherven Brjag (BG)	2007	802	3.037	153
	2006	953	2.184	151
	2005	809	1.762	153
Tenevo (BG)	2007	425	4.828	77
	2006	486	4.124	95
	2005	401	2.990	111
Niagara Falls (CA)	2007	66	291	3
	2006	63	269	3
	2005	117	235	3
Tiffin (US)	2007	160	393	273
	2006	137	416	216
	2005	142	380	140
Caxias do Sul (BR)	2007	162	408	545
	2006	97	389	432
	2005	82	397	491
Singapur (SG)	2007	0	18	0
	2006	0	7	0
	2005	0	0	0
Shenzhen (CN)	2007	0	32	22
	2006	0	0	0
	2005	0	0	0
Gesamt	2007	10.186	23.563	2.589
Gesamt	2006	11.792	20.084	2.533
Gesamt	2005	9.364	14.647	2.400

Die CO₂-Angaben zum Nachhaltigkeitsbericht 2005 stimmen nicht mit jenen des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts überein. Ursachen sind die verfeinerte Berechnungsmethode nach der internationalen ECOINVENT®-Datenbank, eine Erweiterung der Berichtsgrenzen sowie eine Verfeinerung im Reporting-System.

a) Neuberechnung nach ECOINVENT®-Datenbank:

Für die Berechnung der CO₂-Emissionen wurden im Nachhaltigkeitsbericht 2005 nur die direkten Emissionen herangezogen. So wurden etwa beim Verbrauch von Heizöl oder Diesel nur jene CO₂-Emissionen dargestellt, die direkt beim Verbrennungsvorgang entstehen. Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht werden auch die vorgelagerten Emissionen der jeweiligen Energieträger berücksichtigt. Beispielsweise werden bei Heizöl oder Diesel auch die Emissionen, welche bei Transport und Raffinierung angefallen sind, einberechnet. Darüber hinaus wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2005 ein einheitlicher Strommix für alle Standorte zugrunde gelegt, nun wird bei der Berechnung der indirekten CO₂-Emissionen aufgrund des Stromverbrauchs der Strommix der einzelnen Länder berücksichtigt.

b) Erweiterung der Berichtsgrenzen:

Der Produktionsstandort für EPSILON in Elsbethen (DE) kam neu zu den Berichtsgrenzen hinzu. Die Produktionsstätte RATCLIFF in Welwyn Garden City (GB) kam am 31. Juli 2005 zu PALFINGER, die Emissionen wurden im Nachhaltigkeitsbericht 2005 nur anteilmäßig berechnet. Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht wurden sämtliche Emissionen des Standorts Welwyn Garden City (GB) im Jahr 2005 der PALFINGER AG zugerechnet.

c) **Verfeinerung des Reporting-Systems:**

Die Umweltreports des bulgarischen Standorts Cherven Brjag und des US-Standorts Tiffin wurden erst aufgebaut, im Nachhaltigkeitsbericht 2005 waren daher noch keine Energiekennzahlen vorhanden, diese wurden für den aktuellen Bericht nachgereicht. Die Angaben zu den Stromdaten im Nachhaltigkeitsbericht 2005 für den Standort Kasern (AT) wurden für den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht korrigiert, die Angaben zum Wärmeenergiebedarf kamen neu hinzu. Die Erdgasverbräuche für Ainring und Tenevo für das Jahr 2005 wurden berichtet. Neu hinzugekommen für 2005 sind auch Dieserverbrauchsdaten für den Standort Cadelbosco di Sopra (IT).

Datenanhang zu Kapitel 6.3 Klimaschutz im Transport

tkm pro Jahr	2006	2007
LKW-Transporte	39.458.610	59.498.964
Bahn-Transporte	23.408.305	30.905.339
Seefracht	5.057.914	6.016.868
Luftfracht	1.418.440	852.330
Gesamt	69.343.270	97.273.501

Die Angaben enthalten Transporte zwischen PALFINGER Werken, welche an Transportunternehmen ausgelagert sind, sowie alle europäischen Stahltransporte vom Stahlwerk nach Cherven Brjag (BG). Der Antransport des Stahls nach Caxias do Sul (BR) sowie die Transporte von den zahlreichen italienischen Lieferanten, für die PALFINGER teilweise die Organisation übernimmt, sind hier nicht inkludiert. Transporte zu Kunden und Händlern sowie Dienstreisen sind nicht in der Statistik enthalten. Vergleichbarkeit der Werte mit den Jahren 2003 bis 2005 ist nicht gegeben, da damals nur Tonnen pro Jahr ohne Kilometerangaben erhoben wurden und die Systemgrenzen für die Datenbasis anders gezogen waren.

CO₂-Berechnungen erfolgten auf Basis der ECOINVENT-Datenbank. Für den LKW-Verkehr wurde in die Berechnung mit einbezogen: Transport eines LKWs von 16 bis 32 Tonnen in der Klasse EURO4 inklusive Betrieb, Herstellung, Wartung und Entsorgung des LKWs sowie Errichtung, Erhaltung und Entsorgung von Straßen.

Bahnverkehr bezieht in die Berechnung mit ein: Betrieb, Herstellung, Wartung und Entsorgung von Lok und Waggons sowie Errichtung, Erhaltung und Entsorgung von Bahnstrecken.

Flugtransport bezieht in die Berechnung mit ein: Betrieb und Herstellung des Flugzeugs sowie Errichtung, Landverbrauch, Betrieb, Erhalt und Entsorgung des Flughafens.

Seetransport bezieht in die Berechnung mit ein: Betrieb und Herstellung des Schiffes sowie Errichtung, Landverbrauch, Betrieb, Erhalt und Entsorgung von Häfen.

Datenanhang zu Kapitel 7.2 Ressourcenschonung in der Produktion

Verschnitt

Der Verschnitt wird in Lengau (AT) in Übereinstimmung mit den Aufzeichnungen zu CC-Stahlbau berechnet. Exakte Berechnungen finden auch in Marburg (SL) statt. Bei Löbau (DE), Caussade (FR), Cherven Brjag (BG), Tiffin (US) basieren die Verschnittdaten auf qualifizierten Schätzungen. In Caxia do Sul (BR) errechnet sich der Verschnitt aus der Differenz von eingekauftem Stahl und anfallenden Schrottmengen.

Abfälle

Abfälle in t	Schrott/Altmetall			Gefährliche Abfälle			Nicht gefährliche Abfälle		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Abfallaufkommen	8.040	11.636	15.705	1.330	1.551	1.519	1.975	2.252	2.608

Schrott/Altmetall besteht in erster Linie aus Stahlabfällen (inkl. Späne). Teilweise sind auch geringe Mengen Kupfer enthalten, die gesondert dem Recycling übergeben werden.

Exakte Berechnung der Abfalldaten findet an folgenden Standorten statt: Kasern (AT), Köstendorf (AT), Lengau (AT), Ainring (DE), Caussade (FR), Cadelbosco di Sopra (IT), Marburg (SL), Cherven Brjag (BG), Altmetall in Tiffin (US), Caxias do Sul (BR).

Schätzungen der Abfallmengen werden an folgenden Standorten vorgenommen: Elsbethen (AT), Löbau (DE) und Niagara Falls (CA). Alle Daten wurden geschätzt.

Gefährliche Abfälle 2007 und nicht gefährliche Abfälle für 2005 und 2006 wurden in Welwyn Garden City (GB) und Tenevo (BG) geschätzt. Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle für alle drei Jahre wurden in Tiffin (US) geschätzt. Noch keine Daten existieren zu Shenzhen (CN) und Singapur (SG).

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch pro Standort in m ³	2005	2006	2007
Kasern (AT)	2.031	2.226	2.279
Lengau (AT)	7.444	7.551	8.396
Köstendorf (AT)	1.505	1.380	1.670
Elsbethen (AT)	1.455	1.491	1.669
Ainring (DE)	597	586	620
Löbau (DE)	1.963	2.302	2.197
Cadelbosco (IT)	740	873	965
Caussade (FR)	3.889	11.423	6.547
Welwyn Garden City (GB)	4.617	3.789	5.285
Marburg (SL)	14.760	15.833	10.430
Cherven Brjag (BG)	8.302	8.968	9.552
Tenevo (BG)	9.754	15.990	17.947
Niagara Falls (CA)	1.095	1.251	1.581
Tiffin (US) Brunnen	4.640	4.640	4.640
Caxias do Sul (BR) öff. Wassernetz	1.608	3.925	3.822
Caxias do Sul (BR) Brunnen	5.940	5.760	5.790
Singapur (SG)	-	-	-
Shenzhen (CN)	-	-	870
Gesamt	70.340	87.988	84.260

Die Daten stammen entweder aus der Abrechnung vom lokalen Wasserversorger bzw. von exakten Verbrauchszählern. In Tiffin (US) wurde die verbrauchte Wassermenge nach dem Ablesen des Verbrauchszählers über die drei Jahre gemittelt. In Caxias do Sul (BR) wurde die Entnahme aus dem Grundwasser nach dem Brunnenvolumen und der täglichen Nachfüllmenge geschätzt.

Die Angaben von 2005 weichen in manchen Fällen von jenen von 2007 ab. Ursache ist einerseits ein besseres Reporting-System: So wurde im Gegensatz zum Nachhaltigkeitsbericht 2005 nun auch der Wasserverbrauch von Elsbethen (AT), Tiffin (US) und Cherven Brjag (BG) angegeben. Darüber hinaus weist der brasilianische Standort Caxias do Sul nun nicht nur das über das örtliche Netz bezogene Wasser aus, sondern auch die Wasserentnahme aus dem Brunnen. Zu einer Korrektur der Angabe kam es bei Cadelbosco di Sopra (IT) und Marburg (SL).

PALFINGER AG
Franz-Wolfram-Scherer-Straße 24
5101 Bergheim/Salzburg
Österreich

Nachhaltigkeitskernteam
Daniela Werdecker
PALFINGER Nachhaltigkeitsbeauftragte
Corporate Communications
Tel. + 43 662 4684-2219
d.werdecker@palfinger.com

Hannes Roither
Konzernsprecher
Leiter Corporate Communications

Oswin Prodingler
Global Supplier Quality Management (GSQM)

Beratung
Karl Resel, denkstatt
www.denkstatt.at

Gestaltung
Rahofer Werbeagentur
www.rahofer.com

Fotos
Vienna Paint
www.viennapaint.com

Gedruckt auf
CYCLUS PRINT von Dalum.
Dieses umweltfreundliche, ausschließlich aus Recyclingfasern
hergestellte Papier senkt den CO₂-Ausstoß um bis zu 90 % und hat folgende
Umweltzeichen:

Blauer Engel, www.blauer-engel.de
Der Nordische Schwan, www.ecolabel.dk
NAPM, www.napm.org.uk
EU-Blume, www.ecolabel.dk



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 Rechendifferenzen kommen.

Druck und Satzfehler vorbehalten.

Diese PALFINGER Mitarbeiter hatten bei der Erstellung dieses Berichtes ihre Hände im Spiel



Brian Bates

Lucija Ankon

Wolfgang Bachl

Siegfried Bauer

Marija Beras

Andreas Bohrer

Angelina Ivanova

Hans Maier

Karl Oberreiter

Michael Berger

Jürgen Armstorfer

Sabrina Daxer

Harald Hauser

Johann Mair

Paul Addis

Matheus Almeida

Barbara Bertolini

Harald Böhaker

Maria Borisova Blageva

Herbert Karly

Martin Rehling

Essi Herbert

Reinhard Natter

Thomas Schlader

Diese PALFINGER Mitarbeiter hatten bei der Erstellung dieses Berichtes ihre Hände im Spiel

Michael Ernst

Josef Fesel

Margarita Ivanova Tsootsova

Gunther Fleck

Roland Dhomare

Bernhard Wieder

Michael Gruböck

Julia Gebetsberger

Balthasar Gwechenberger

Roland Sams

Hans-Fritz Hitzberger

胡均敏 Amy Hu

Norbert Karrer

Ed Gerken

David Brunette

Franz Sieberer

Peter Müller

Franz Messner

Geraldine Myles

Manja Noak

Thomas Petran

Gernot Pichorner

Karin Hertz

James Hannah

Gerald Reidinger

Goran Starcevic

Gustavo Rigon

Hannes Roither

Robert Laimer

Sabine Schweinschwallier

Simone Husli

Maria Paula

Renate Unterrainer

Thomas Wauer

Patrick Klein

Christine Court

Sébastien Jolliet

Oliver Butel

Hristo Stefanov

Daniela Werdecker

Anton Graf

Erwin Haas

Maria Ziegler

Norbert Rückenbach

Manfred Rendl

Carole Rey-Marcov

Richard Reischauer

Uwe Leopold

Walter Haberl

Thomas Perkmann

Sandra Traintinger

Mitch Taylor

Dagmar Stöckl

Christoph Kaml

Patricia Jamnig

Tony Reser

Josef Windsperger

Alfred Konrad

Christoph Rauch

Ricky Li

Lucia Frais

Franz Thaller

Jutta Wiegmann

Radoslavka Petkova Krasteva

Siegfried Höbert

Hristo Iliev Iliev

Valeri Dimitrov Nikolov

Andreas Resch

Thomas Scheidweiler

Stefan Oberleitner

Oswin Prodingner

Jack Wong

Vessislava Hristova Assenova

Deborah Lee

Thomas Scheidweiler

Stefan Oberleitner

PALFINGER AG

Osterreich, Salzburg

Palfinger Service- und Beteiligungs-GmbH

Osterreich, Salzburg

