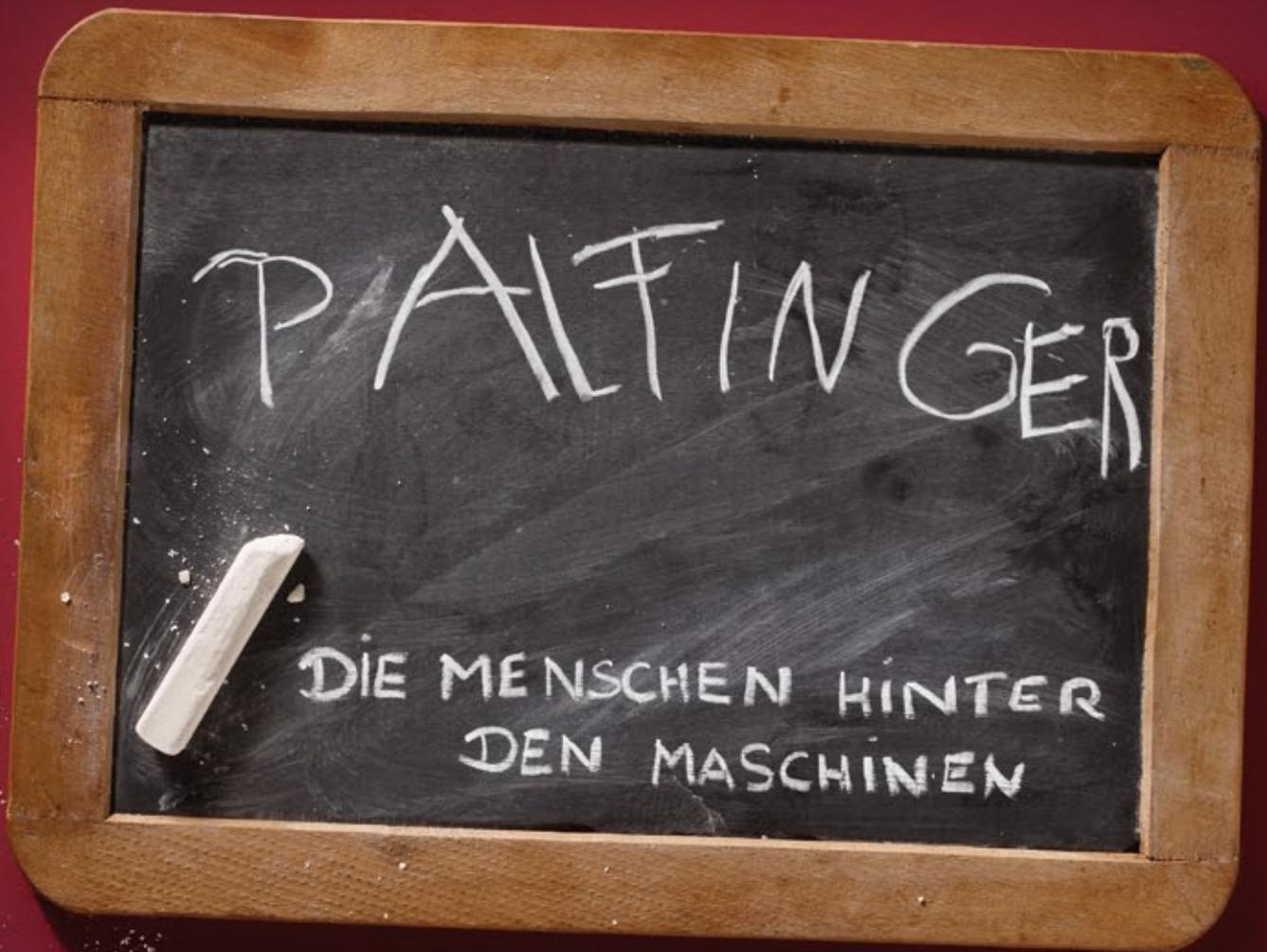


# 08/09

NACHHALTIGKEITSBERICHT



**PALFINGER**

„Was möchtest du einmal werden, wenn du groß bist? Üblicherweise antwortet man etwas wie Arzt, Lehrer oder Schauspieler ...  
Vergangenes Jahr schrieb meine Tochter an die Tafel: Ich möchte eine PALFINGER sein, wie meine Mami!“

## Kennzahlen

### WIRTSCHAFT (in TEUR)

	2009	2008	2007
<b>Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)</b>	507.729	797.132	700.597
<b>Finanzströme an Stakeholder</b>			
• Lieferanten (Betriebskosten)	373.166	529.039	450.316
• Personal (Löhne und Gehälter)	149.177	167.003	141.183
• Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	27.650	34.810	26.008*
- davon Eigenkapitalgeber	17.288	28.231	21.684
- davon Fremdkapitalgeber	10.362	6.579	4.324
• Öffentliche Stellen (Steuern)	1.896	23.584	25.715
• Spenden und Sponsoring	390	615	512
<b>Einbehaltener monetärer Wert</b>	- 44.160	42.696	57.376

\*Unterschied zu Angaben des vergangenen Berichts durch Einbeziehung der Dividende an Minderheitsaktionäre

### MITARBEITER

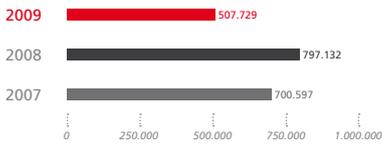
	2009	2008	2007
Mitarbeiter inkl. Leasing-Mitarbeiter (31.12.)	4.366	4.468	4.479
Anteil Leasing-Mitarbeiter an Gesamtbeschäftigung in %	0,3 %	1,9 %	6,6 %
Abgänge in % der Gesamtbeschäftigung in %	20,4 %	16,3 %	12,4 %
Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen	0,5 %	0,7 %	k. A.
Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	15,8	8,4	20,1
Mitarbeiter 50 Jahre und älter in %	20,0 %	18,3 %	16,3 %
Frauenanteil in %	10,5 %	10,1 %	9,8 %

### UMWELT

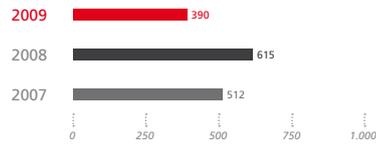
	2009	2008	2007
CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Produktion pro t hergestelltem Produkt in t	1,67	0,74	0,58
Transporte in tkm	65.874.513	84.346.340	97.273.501
Schrott/Altmetall pro t produziertem Produkt in %	31,8 %	28 %	28,1 %
Gefährliche Abfälle in t	1.585	1.690	1.561
Wasserverbrauch pro t hergestelltem Produkt in m <sup>3</sup>	3,93	1,78	1,64
Einsatz hochqualitativer Stahlsorten (≥ S890) in %	37,4 %	42,3 %	30,2 %
Anteil Biohydrauliköl im Einkauf in %	11,4 %	4,1 %	5,9 %

**WIRTSCHAFT**

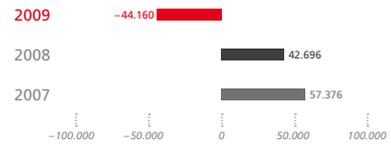
**Einnahmen**  
(direkt erzeugter monetärer Wert in TEUR)



**Spenden und Sponsoring**  
(in TEUR)

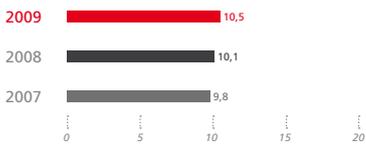


**Einbehaltener monetärer Wert**  
(in TEUR)

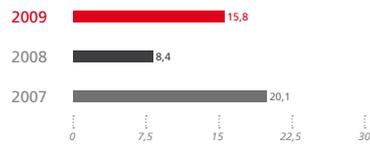


**MITARBEITER**

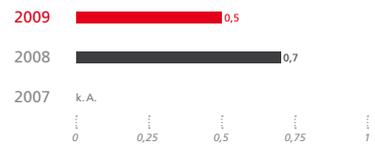
**Frauenanteil**  
(in %)



**Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter**

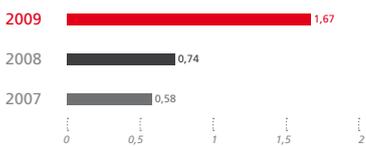


**Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen** (in %)

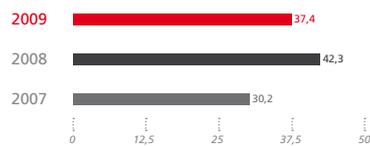


**UMWELT**

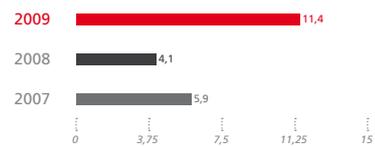
**CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Produktion pro t hergestelltem Produkt** (in t)



**Einsatz hochqualitativer Stahlsorten (≥ S890)** (in %)



**Anteil Biohydrauliköl im Einkauf** (in %)



# Inhalt

Vorwort	4
<b>PALFINGER AG</b>	5
Mission Statement	5
PALFINGER auf einen Blick	6
Corporate Governance	9
Nachhaltigkeit bei PALFINGER – Die Werte im Überblick	11
<b>Wirkung der Wirtschaftskrise auf die Stakeholder</b>	16
Beschäftigungsentwicklung	18
Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter	22
Einkauf	25
Steuern	28
Spenden und Sponsoring	30
Verteilung der Wertschöpfung	32
<b>Gesundheit, Bildung, Chancengleichheit</b>	34
Gesundheit und Sicherheit	36
Aus- und Weiterbildung	39
Chancengleichheit	41
<b>Ökoeffiziente Produktion</b>	44
Klimaschutz und Carbon Footprint	46
Ressourcenschonung	51
<b>Nachhaltige Produkte</b>	56
Sicherheit der Kunden	58
Umweltgerecht gestaltete Produkte	61
<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	70
Wesentliche Unternehmensprozesse	72
Managementsysteme	74
Korruptionsprävention	76
Management von Stakeholderbeziehungen	77
Nachhaltigkeitsprozess und -struktur	79
Nachhaltigkeitsprogramm 2010/2011	81
<b>Anhang</b>	86
Index zur Global Reporting Initiative	88
Bestätigungsvermerk	89
Datenanhang	90
Impressum	97

# Vorwort

## **SEHR GEEHRTE LESERINNEN, VEREHRTE LESER,**

Nachhaltigkeit ist für PALFINGER nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern Programm. Dies zeigt sich gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sehr deutlich. Soziale und ökologische Themen neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten bestimmen wesentlich nachhaltig profitables Wachstum. Trotz enormer Umsatz- und Ergebnisrückgänge in Jahr 2009 ist uns nachhaltiges Wirtschaften wichtig. Es geht nicht darum, kurzfristige Gewinnoptimierung zu betreiben.

Als Management eines weltweit agierenden Unternehmens, das in den letzten Jahren ständig Rekordergebnisse erzielte, ist man zu sozialer Verantwortung geradezu verpflichtet, auch gegenüber seinen Mitarbeitern. Denn der Erfolg der letzten Jahre war nur aufgrund ihres unermüdlichen Einsatzes und ausgeprägten Unternehmergeistes möglich.

Natürlich mussten auch wir zahlreiche Maßnahmen setzen, um die PALFINGER Gruppe und ihre Strukturen an das geänderte Marktumfeld anzupassen. Neben strikten Kostenoptimierungsprogrammen wurde versucht die Situation mit Überstunden- und Urlaubsabbau, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kurzarbeit und Lohnverzicht – anstatt primär Mitarbeiter zu kündigen und Werke zu schließen – bestmöglich zu bewältigen. Trotz eines Auslastungsrückganges von über 50 Prozent leisten wir uns bereits über Monate rund 20 Prozent mehr Mitarbeiter als notwendig. Zudem wurden Weiterbildungsangebote zur Qualifikationssteigerung in der Krise – wenn auch mit Unterstützung von lokalen Behörden – von PALFINGER mitgetragen. Weiters blieb das weltweite „Gesundheitsbudget“ für Mitarbeiter von Kürzungen unberührt, denn die herausfordernde Situation und emotionale Belastung bedürfen einer besonderen Wertschätzung.

Die spezielle Situation verstärkte den Fokus auf das Wesentliche. Deshalb hat PALFINGER auch vermehrt in die Ökologisierung der Produktion und der Produkte investiert. Im Rahmen der Reduktion von Treibhausgas-Emissionen haben wir uns unter anderem in allen österreichischen Werken 2009 einer professionellen Schwachstellenanalyse durch das Klimabündnis unterzogen und uns auf Basis der Ergebnisse als Klimabündnisbetrieb qualifiziert. Über dies hinaus wurde in Nordamerika eine „Green Initiative“ gestartet, welche sich mit umweltfreundlichen Werken und ökologischen Produktargumenten beschäftigt. Die Herausforderung der nächsten Jahre besteht darin, Nachhaltigkeit bei PALFINGER global auf einen gemeinsamen Nenner zum Beispiel in Form von Mindeststandards zu stellen.

Wir schätzen den Zusammenhalt innerhalb der PALFINGER Familie, der ein wesentlicher Eckpfeiler für unseren Erfolg ist. Deshalb haben wir in diesem Jahr den Bericht bewusst unter das Motto „Die Menschen hinter den Maschinen“ gestellt. Weltweit möchten wir damit unsere rund 4.400 Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen und uns auch auf diesem Wege für ihren Einsatz bedanken.

Um die Wichtigkeit von Corporate Social Responsibility (CSR) zu betonen, haben wir den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wiederum durch unabhängige akkreditierte Experten einer Prüfung unterzogen und nach GRI G3 Standard das Anwendungsniveau A+ erreicht. Im Namen des gesamten Vorstands lade ich Sie ein, sich Ihr eigenes Bild über unser nachhaltiges Handeln der letzten Jahre und unsere Maßnahmen für die Zukunft zu machen.



Herbert Ortner

# PALFINGER AG

## Mission Statement

PALFINGER STEHT FÜR INNOVATIVE HEBE-, LADE- UND HANDLINGLÖSUNGEN AN DEN SCHNITTSTELLEN DER TRANSPORTKETTE. UNSERE MARKTKENNTNIS, UNSERE TECHNOLOGISCHE KOMPETENZ UND DAS COMMITMENT UNSERER MITARBEITER MACHEN WELTWEIT UNSERE KUNDEN ERFOLGREICHER. NACHHALTIGES HANDELN OPTIMIERT PRODUKTE UND PROZESSE UND TRÄGT ZUM WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG VON PALFINGER ENTSCHEIDEND BEI.

INNOVATION IST DAS ERGEBNIS UNSERER LEIDENSCHAFT FÜR DIE STÄNDIGE VERBESSERUNG VON PRODUKT, PROZESS UND ORGANISATION, SICHERT PALFINGER DIE MARKTFÜHRERSCHAFT UND ENTDECKT NEUE GESCHÄFTSFELDER, DIE DIE GESCHÄFTSBASIS VERBREITERN.

INTERNATIONALISIERUNG SICHERT UNSEREN KUNDEN AUF ALLEN KONTINENTEN MARKTKONFORME PRODUKTE UND UNSEREM UNTERNEHMEN DIE MAXIMALE UNABHÄNGIGKEIT VON REGIONALEN KONJUNKTURSCHWANKUNGEN BEI GLEICHZEITIGER ERSCHLISSUNG NEUER WACHSTUMSPOTENZIALE UND OPTIMIERUNG DER PRODUKTIONS- UND LOGISTIKKOSTEN.

DIVERSIFIKATION ERMÖGLICHT UNS DIE UNABHÄNGIGKEIT VON BRANCHENSPEZIFISCHEN SCHWANKUNGEN, GENERIERT ZUSÄTZLICH WACHSTUMS- UND CROSS-SELLING-POTENZIALE UND GARANTIERT UNSEREN VERTRIEBSPARTNERN EIN OPTIMIERTES PRODUKTPORTFOLIO.

## PALFINGER auf einen Blick

Die PALFINGER Gruppe erzielte im Jahr 2009 einen Umsatz von 505,4 Mio EUR, das entspricht einem Umsatzrückgang gegenüber dem Vorjahr von rund 36 Prozent. Bereinigt um das anorganische Wachstum durch Akquisitionen ging der Umsatz vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschaftskrise um rund 45 Prozent zurück, das operative Ergebnis fiel ins Negative, der Verlust konnte aber mit –5,0 Mio EUR begrenzt werden.

PALFINGER verfügt über eine solide finanzielle Ausstattung. Mit einer Eigenkapitalquote von 49,7 Prozent und einer Gearing Ratio von moderaten 52,0 Prozent hat der Konzern ausreichend Spielraum, um die weitere Entwicklung gestalten zu können.

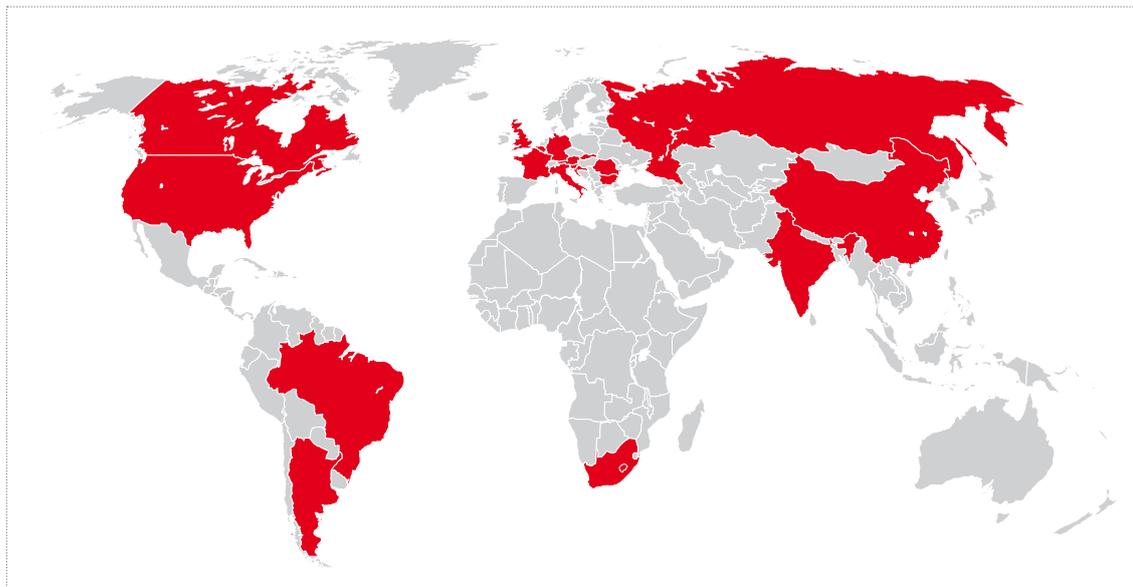
in TEUR

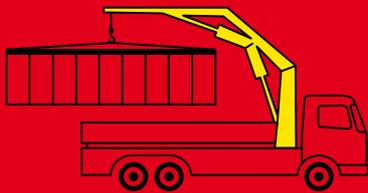
<b>AKTIVA</b>	<b>31.12.2009</b>	<b>31.12.2008</b>	<b>PASSIVA</b>	<b>31.12.2009</b>	<b>31.12.2008</b>
Langfristiges Vermögen	<b>312.755</b>	307.720	Konzerneigenkapital	<b>288.387</b>	303.473
Kurzfristiges Vermögen	<b>312.755</b>	307.720	Anteile anderer Gesellschafter	<b>3.890</b>	6.412
			Langfristige Schulden	<b>163.321</b>	82.096
			Kurzfristige Schulden	<b>132.375</b>	249.350
			<b>Summe Eigenkapital</b>		
<b>Summe Vermögenswerte</b>	<b>587.973</b>	<b>641.331</b>	<b>und Schulden</b>	<b>587.973</b>	<b>641.331</b>

Für weitere Detailinformationen zu unseren Finanzen verweisen wir an dieser Stelle auf unseren Geschäftsbericht 2009.

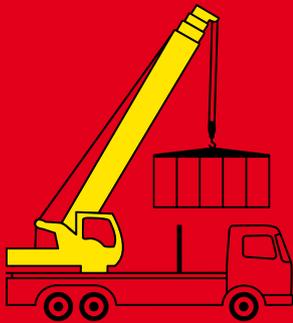
Per 31. Dezember 2009 umfasste die PALFINGER Gruppe mit Hauptsitz in Bergheim/Salzburg, Österreich, 46 Gesellschaften in 20 Ländern. Sie verfügt über 24 Fertigungs- und Montagewerke sowie ein weltweites Vertriebs- und Servicenetzwerk mit mehr als 200 unabhängigen Händlern und rund 4.000 Stützpunkten in mehr als 130 Ländern auf allen Kontinenten.

### PALFINGER STANDORTE

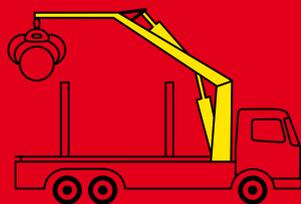




**CRANE**  
Lkw-Knickarmkrane



**MADAL Teleskopkrane**



**EPSILON Forst- und Recyclingkrane/  
STEPA Farmkrane**



**OMAHA STANDARD**  
Lkw-Aufbauten und  
Pickup-Ladebordwände



**PALIFT, AWE**  
Containerwechselsysteme



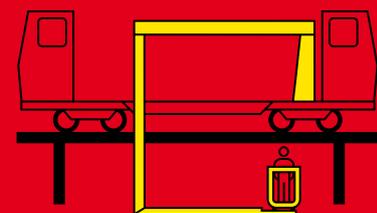
**CRAYLER**  
Mitnahmestapler



**MBB/RATCLIFF**  
Ladebordwände und Personenlifte



**PLATFORMS**  
Hubarbeitsbühnen

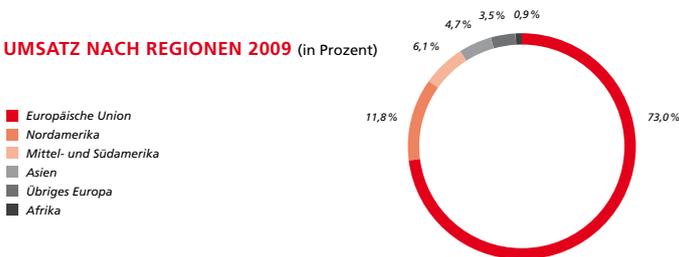


**RAILWAY**  
Eisenbahn-Systemlösungen

**SERVICES**

Derzeit werden rund 92 Prozent unseres Umsatzes außerhalb von Österreich erzielt, wobei die Europäische Union den Hauptmarkt mit einem Absatz von 73 Prozent darstellt. Der nordamerikanische Absatz konnte aufgrund des anorganischen Wachstums mehr als verdoppelt werden und liegt per Ende 2009 bei rund 12 Prozent vom Gesamtumsatz.

**UMSATZ NACH REGIONEN 2009** (in Prozent)



PALFINGER gilt als Technologie- und Innovationsführer. Bei Knickarmkränen, Forst- und Recyclingkränen sowie Containerwechselsystemen ist PALFINGER Weltmarktführer, bei Mitnahmestaplern und Ladebordwänden weltweit Nummer zwei. Darüber hinaus ist das Unternehmen führend bei Eisenbahn-Systemlösungen im Hightech-Bereich sowie bei Hubarbeitsbühnen in Europa. Die globale Aufstellung mit einem gut diversifizierten Produktportfolio und die finanzielle Basis ermöglichen es dem Konzern, auch in dieser schwierigen Marktlage Chancen zu nutzen.

In den vergangenen Jahren wurde der Diversifikationsstrategie zusätzlich mit folgenden Akquisitionen Rechnung getragen.

Akquisition	Produktschwerpunkt	Standorte in	Übernahmezeitpunkt
P&R	Stahlbaukomponenten	Kroatien	19.09.2007
MBB	Hubladebühnen/ Ladebordwände	Deutschland, Belgien, Großbritannien, Frankreich, Slowakei, USA	07.12.2007
ELEVANT Bereich der WUMAG GmbH	Hubarbeitsbühnen (bis 103 m)	3 Standorte in Deutschland	14.08.2008
Omaha Standard + Omaha Standard Distributions	Lkw-Aufbauten und Pickup-Ladebordwände	10 Standorte in USA	03.11.2008
AWE	Containerwechselsysteme	2 Standorte in USA	09.07.2009
ETI	Hubarbeitsbühnen (bis 15 m; isoliert)	5 Standorte in USA	09.04.2010

Damit konnte unter anderem unser bestehendes Produktportfolio mit lokalen Produkten erweitert werden und die Abhängigkeit von der Baubranche und damit verbundenen Branchenzyklen reduziert werden. Die Organisationen AWE und ETI sind nicht im Scope des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes, da sie im laufenden Berichtszeitraum oder später akquiriert wurden.

## Corporate Governance

Gemäß österreichischem Aktiengesetz leitet der Vorstand der PALFINGER AG die Gesellschaft unter eigener Verantwortung, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer, der Aktionäre sowie der Öffentlichkeit erfordert. Kollegialität, Offenheit, ständiger Informationsaustausch und kurze Entscheidungswege zählen dabei zu den obersten Prinzipien. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung und unterstützt den Vorstand bei wesentlichen Entscheidungen.

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2009 besteht der Vorstand der PALFINGER AG aus vier Personen; den Vorsitz hält seit Juni 2008 Herbert Ortner. Fünf von der Hauptversammlung gewählte und drei vom Betriebsrat entsandte Mitglieder bilden den Aufsichtsrat per Bilanzstichtag. Kurt Stiassny hat per 6. November 2009 aus beruflichen und privaten Gründen seinen Rücktritt aus dem Aufsichtsrat erklärt.

<b>Vorstand</b>	<b>Ende der Funktionsperiode</b>
<b>DI Herbert Ortner</b> (Vorsitzender; Marketing und Vertrieb)	30.06.2013
<b>Mag. Christoph Kaml</b> (Finanzen)	31.12.2011
<b>Ing. Wolfgang Pilz</b> (Marketing und Vertrieb)	31.01.2014
<b>DI Martin Zehnder, MBA</b> (Produktion)	31.12.2010

<b>Aufsichtsrat</b>	<b>Ende der Funktionsperiode</b>
<b>DI Alexander Exner</b> (Vorsitzender)	HV 2014
<b>Ing. Hubert Palfinger jun.</b> (Stv. des Vorsitzenden)	HV 2010
<b>KR Ing. Hubert Palfinger</b>	HV 2014
<b>Mag. Kurt Stiassny</b>	06.11.2009
<b>Ing. Mag. Peter R. Scharler</b>	HV 2012
<b>Dr. Alexander Doujak</b>	HV 2011
<b>Johann Mair*</b>	*
<b>Alois Weiss*</b>	*
<b>Gerhard Gruber*</b>	*

\*vom Betriebsrat entsandt

In der Hauptversammlung am 31. März 2010 wurde Hr. Ing. Hubert Palfinger jun. in seinem Amt bestätigt. Zusätzlich wurden die Herren DI Wolfgang Anzengruber sowie Mag. Peter Pessenlehner in den Aufsichtsrat gewählt. Hr. Ing. Mag. Peter R. Scharler ist mit selbem Datum zurückgetreten.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder umfasst fixe und erfolgsabhängige Bestandteile. Die erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile orientieren sich einerseits an persönlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zielen sowie andererseits an den wesentlichen Kennzahlen der PALFINGER Gruppe – Umsatzwachstum, Ergebnis vor Steuern und ROCE. Die variablen Bezüge der Vorstände machten 2009 im Durchschnitt rund 14 Prozent des Jahresgehalts aus. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten im Geschäftsjahr 2009 keine Bezüge. Detailliertere Angaben zur Vergütung sind im Geschäftsbericht 2009 dargestellt.

Ebenso besteht in der Gruppe die Möglichkeit zum Bezug eines variablen Bonussystems, welches Gruppen-, Bereichs- und individuelle Projektziele beinhaltet. Rund 15 Prozent der Gesamtbelegschaft haben darauf Anspruch. Im direkt produktiven Bereich gibt es zusätzlich eine variable Leistungsprämie mit den Kernthemen Produktivität, Liefertreue und Qualität, welche für rund 40 Prozent der Mitarbeiter im Konzern besteht.

PALFINGER bekennt sich zu den Richtlinien des Österreichischen Corporate Governance Kodex ([www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at)) und erfüllt die verbindlichen L-Regeln („Legal Requirement“) und hält sich an nahezu alle C-Regeln („Comply or Explain“). Folgende zwei werden nicht erfüllt: Regel Nr. 53 Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder und Regel Nr. 39 Ausschüsse im Aufsichtsrat. Details dazu finden sich im Geschäftsbericht 2009 auf Seite 17f.

Das Bekenntnis wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch einen externen Wirtschaftsprüfer evaluiert. Das Evaluierungsergebnis zeigt, dass Corporate Governance bei PALFINGER gelebt wird. Der geprüfte evaluierte Fragebogen steht allen Interessenten auf der Unternehmens-Homepage ([www.palfinger.com](http://www.palfinger.com)) zur Verfügung.

PALFINGER nimmt grundsätzlich eine aktive Rolle bei der Gestaltung von Normen und Richtlinien bezüglich der Produkte und Mitgliedschaft in Verbänden ein. Beispielsweise sind wir seit Jahren Mitglied im österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance. Zusätzlich setzen wir uns ebenso für Rahmenbedingungen ein, welche die Wettbewerbsfähigkeit stützen, engagieren uns jedoch nicht in der Parteipolitik. Es gab im Berichtszeitraum keine Zuwendungen an Parteien oder Politiker.

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

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

- Wiener Börse Nachhaltigkeits-Preis 2009
- Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) 2008
- Journalistenpreis 2008 für transparente und professionelle Kommunikation
- Zahlreiche nationale als auch internationale Auszeichnungen für unsere Geschäftsberichte der letzten Jahre wie z. B. AAAtrend Österreich, LIA London, Golden Drum Slowenien, ARC New York, NYF New York und LACP Amerika
- OBS Award 2009 für das beste PR-Bild des Jahres, welches prominent am New Yorker Times Square präsentiert wurde

## Nachhaltigkeit bei PALFINGER – Die Werte im Überblick

PALFINGER hat sich bereits im Rahmen des Erstellungsprozesses des Nachhaltigkeitsberichtes 2007/08 verschiedene Grundsätze in den Bereichen Faire Wirtschaft, Mensch und Umweltschutz auferlegt. Im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben wir diese neuerlich diskutiert. Dabei sind wir zum Schluss gekommen, dass sie nach wie vor gültig sind. Alle Prinzipien bleiben somit bestehen. Denn: Soziale und ökologische Trends werden auch in Zukunft wesentlich mitbestimmen, was erfolgreiches, nachhaltiges Wirtschaften bedeutet. Die in der Folge angeführten Prinzipien bieten auch einen Überblick zu den wichtigsten ökologischen und gesellschaftlichen Themen sowie den mit ihnen verbundenen Chancen und Risiken für PALFINGER.

Unsere Prinzipien nachhaltiger Entwicklung werden immer besser bei PALFINGER verankert. Wir koordinieren unsere weltweiten Standorte über PALFINGER Konzernrichtlinien. Diese wurden im Jahr 2009 auf 28 Richtlinien zusammengefasst. Darin finden sich auch die Nachhaltigkeitsprinzipien wieder. Mehr Informationen dazu, wie unsere ökologischen und sozialen Prinzipien in der Organisation verbreitet und überprüft werden, finden Sie im Kapitel „Wesentliche Unternehmensprozesse“ auf Seite 72.

Der Fortschritt unserer nachhaltigen Entwicklung wird mit dazugehörigen Indikatoren sowie den umgesetzten Maßnahmen aus dem letzten Bericht abgebildet. Darüber hinaus wurden neue Maßnahmen in den einzelnen Bereichen definiert. Ein Überblick aller Maßnahmen ist im Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm“ auf Seite 81 zu finden. Ein Überblick zu den wichtigsten Trends und Entwicklungen im Berichtszeitraum wird zu Beginn jedes der folgenden Kapitel geboten.

### **FAIRE WIRTSCHAFT**

#### **WIRTSCHAFTLICHE SICHERHEIT DER MITARBEITER**

##### **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 ungelernete 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.

## EINKAUF

### 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.

## KORRUPTIONSPRÄVENTION

### Unsere Mitarbeiter lehnen Geschenke ab, die einen vereinbarten Rahmen übersteigen. Die Abrechnung und Auszahlung der Entlohnung hält sich strikt an rechtliche bzw. steuerliche Vorgaben.

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, diesen Grundsatz einzuhalten – selbst wenn andere Firmen Bestandteile der Entlohnung unbesteuert 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.

## FAIR-STEUERN

### 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 Konzernsitz befindet.

## SPENDEN UND SPONSORING

### Langfristiges Commitment

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

### 100 Prozent 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.

## **MARKTERFOLG MIT NACHHALTIGKEIT NACHHALTIGE PRODUKTE**

### **„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.

### **Klimaschutz bei PALFINGER Produkten**

Das Verhältnis zwischen Hebekraft und Eigengewicht soll weiterhin verbessert werden. Wir streben an, bei allen unseren Produkten das Eigengewicht zu reduzieren. Ein geringeres Eigengewicht senkt den Schadstoffausstoß des Trägerfahrzeuges.

### **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, Recycelbarkeit, energieeffiziente Anwendung.

## **NACHHALTIGE MÄRKTE**

### **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.

## DER MENSCH IM FOKUS

### LEASING-MITARBEITER

#### **Leasing-Mitarbeiter sind vollwertige PALFINGER Mitarbeiter**

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

### GENDER

#### **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.

### MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

#### **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.

## UMWELTSCHUTZ BEI PALFINGER

### UMWELTSCHUTZ IN DER PRODUKTION

#### **Umweltschutz wird in der gesamten Organisation gelebt**

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

#### **Wir orientieren uns an regionalen und globalen Mindeststandards**

Wir wollen bezüglich regionaler Umweltstandards vorbildlich sein. Mindestkriterien werden für Regionen 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.

#### **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.

### **KLIMASCHUTZ BEI UNSEREN GEBÄUDEN**

Hier einige ergänzende Prinzipien zusätzlich zu unseren allgemeinen Grundsätzen betreffend Effizienz (vgl. auch die Einleitung zu den Umweltkapiteln S. 44f).

#### **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 dem regionalen Standard entsprechen oder gegebenenfalls sogar darüber liegen.

### **KLIMASCHUTZ IM TRANSPORT**

#### **CO<sub>2</sub> 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.

### **ORGANISATION NACHHALTIGER ENTWICKLUNG**

#### **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

##### **Nachhaltigkeit wird von der Unternehmensführung unterstützt**

Umweltschutz und soziale Verantwortung brauchen Commitment. Die Unternehmensführung steht klar hinter der strategischen Verankerung von Nachhaltigkeit.

### **MANAGEMENTSYSTEME**

#### **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 es werden 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.

„Mein Leben wurde hauptsächlich von den Preiserhöhungen für Alltägliches wie Bustickets oder Reis beeinflusst. Und weil sich das Gehalt nicht entsprechend erhöht hatte, fühlte ich geradezu, wie ich ärmer wurde und ich deshalb meine Familie nicht so unterstützen konnte, wie ich wollte. Weil meine Familie auf dem Land lebt, war es zu der Zeit wirklich schwierig, täglich genug zu essen zu haben und sorglos zu leben. Viele Familien waren von der Arbeitslosigkeit betroffen. Wie auch immer, die Krise ist nun vorüber, und ich merke, wie die Wirtschaft wieder wächst. Die Hoffnung kommt zurück, und wir marschieren wieder vorwärts.“



# Wirkung der Wirtschafts- krise auf die Stakeholder

# Beschäftigungsentwicklung

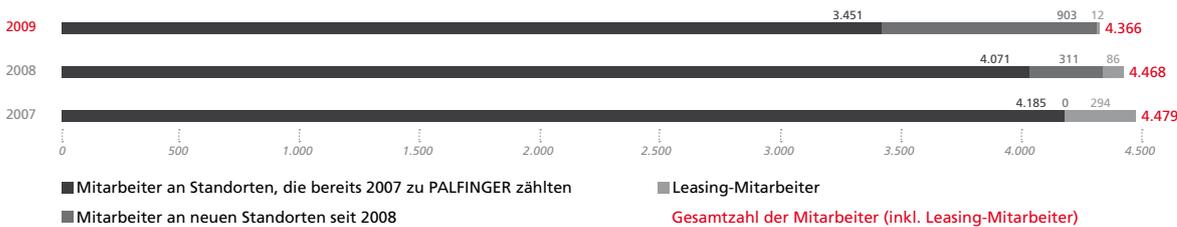
## WICHTIGSTE TRENDS

- AKQUISITIONEN IN DEUTSCHLAND, USA UND KROATIEN SICHERTEN LOCALE ARBEITSPLÄTZE.
- DIE ANZAHL DER PERSONEN, DIE BEI UNS BESCHÄFTIGT SIND, STIEG DURCH DIESE AKQUISITIONEN.
- BEDINGT DURCH DEN UMSATZRÜCKGANG VON MEHR ALS 50 PROZENT SANK AN DEN STANDORTEN, DIE BEREITS VOR DEN AKQUISITIONEN 2007 ZU PALFINGER ZÄHLTEN, DIE ZAHL UNSERER MITARBEITER UM (NUR) 17,7 PROZENT.
- UM BEIM KOMMENDEN AUFSCHWUNG RECHTZEITIG AUF QUALIFIZIERTE UND ERFAHRENE MITARBEITER ZÄHLEN ZU KÖNNEN, HIELT PALFINGER DIE BESCHÄFTIGUNG HOCH. MITARBEITERVORHALTE WURDEN BEWUSST IN KAUF GENOMMEN.

## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHL

Die Entwicklung der Zahl der Personen, die bei uns per 31. Dezember Beschäftigung finden, war stark von den wirtschaftlichen Turbulenzen seit 2008 geprägt. Aufgrund des starken Rückgangs der Nachfrage waren wir – wenn auch zu einem geringeren Anteil als Mitbewerber – gezwungen, uns von Mitarbeitern zu trennen. 2007 waren bei uns 4.185 Mitarbeiter beschäftigt. Rechnet man die in der Zwischenzeit neu akquirierten Standorte nicht hinzu, reduzierte sich die Zahl im Jahr 2009 auf 3.451 Mitarbeiter (– 17,7 Prozent).

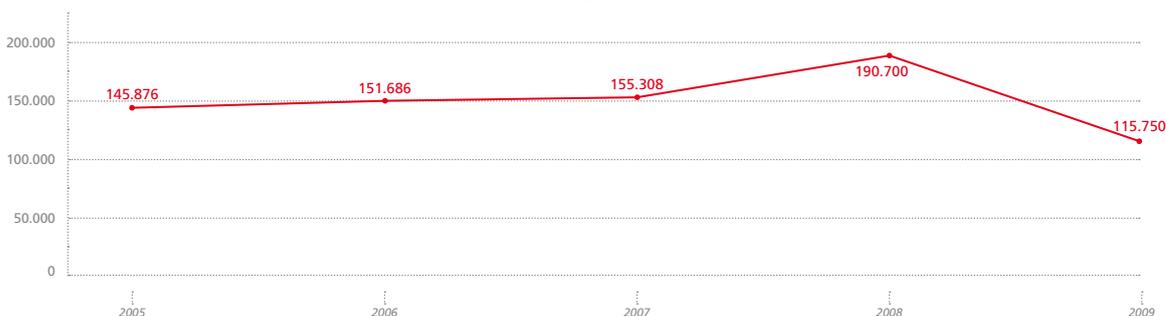
### BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 2007–2009 ZUM STICHTAG 31.12.



Die Darstellung der Mitarbeiteranzahl erfolgt grundsätzlich nach dem Stichtag 31. Dezember. Dies bedingt eine Abweichung zur Darstellung im Geschäftsbericht 2009, in welchem die Mitarbeiteranzahl im Jahresdurchschnitt angeführt ist.

Als Unternehmen mit einer guten wirtschaftlichen Basis war es PALFINGER möglich, den Beschäftigungsrückgang mit Augenmaß zu betreiben. Unsere Mitarbeiter haben eine starke Bindung zum Unternehmen und weisen eine hervorragende Ausbildung auf. Es war uns daher wichtig, unter den gegebenen harschen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen möglichst viele Mitarbeiter zu halten. Dafür nahmen wir auch kurzfristige wirtschaftliche Einbußen in Kauf. War 2007 der Umsatz pro Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter) noch bei 155.308 EUR, lag er 2009 nur noch bei 115.750 EUR. Langfristig betrachtet ist dieses Verhalten jedoch sinnvoll: Denn so kann PALFINGER bei einem folgenden Wirtschaftsaufschwung sofort auf hervorragende Mitarbeiter zählen. Gegenüber dem Wettbewerb bedeutet dies einen Startvorteil.

### UMSATZ PRO MITARBEITER INKL. LEASING-MITARBEITER (in EUR)



PALFINGER Standorte lassen sich in die folgenden Regionen unterteilen: Westeuropa, Osteuropa, Nordamerika, Südamerika und Asien. Die fünf verschiedenen Regionen verzeichneten eine unterschiedliche Entwicklung der Mitarbeiterzahl. Von den Standorten, die bereits 2007 Teil des Konzerns waren, waren jene in Osteuropa und Nordamerika am stärksten vom Abbau der Mitarbeiter betroffen. Das Commitment zu unserer Belegschaft in Osteuropa war jedoch groß: Mitarbeiter wurden gehalten, indem sie an intensiven Schulungsmaß-

nahmen oder internen Projekten teilnehmen. Westeuropa und Südamerika wiesen Rückgänge von 10 bis 15 Prozent auf. Für Österreich ist festzustellen, dass bei der Belegschaft ca. 20 Prozent an Überkapazitäten nach wie vor gehalten werden. In Südamerika wurden 44 Mitarbeiter abgebaut, aber auch hier wurde die Zahl der Beschäftigten vorübergehend größer gehalten, als es der sinkenden Produktion entsprach. Ebenso sank in Nordamerika der Umsatz stärker als die Beschäftigung.

In jedem Fall ist das Ziel, mit einer guten Belegschaft für die Zeit nach der Wirtschaftskrise gerüstet zu sein. Aus diesem Grund werden Kapazitätsreserven aufrechterhalten. Dennoch sind unter den Mitarbeitern, die PALFINGER verlassen haben, hervorragende Kräfte mit guter Leistungsbeurteilung. In vielen Fällen stellten wir daher die Möglichkeit einer Rückkehr nach der Krise in Aussicht.

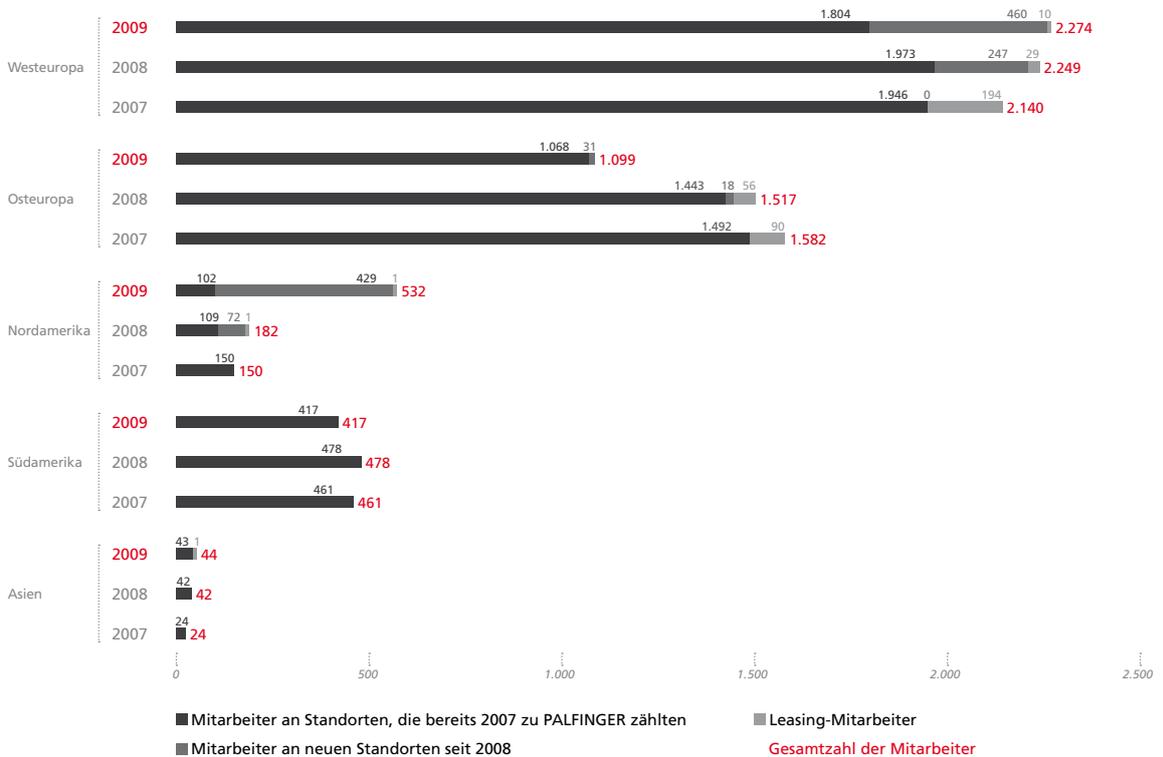
In der schwierigen Situation der vergangenen beiden Jahre war offene Kommunikation entscheidend. Im Konzern fanden an den einzelnen Standorten zwei bis vier Mal im Jahr Mitarbeiterversammlungen statt, bei denen die Situation offen mit den Mitarbeitern besprochen wurde. Entscheidungen zum Mitarbeiterabbau in Österreich wurden zeitgerecht ungefähr 16 Wochen vor ihrer Umsetzung an die Betriebsräte kommuniziert, um einvernehmliche Lösungen zu suchen. Bei allen Maßnahmen waren die Betriebsräte eingebunden.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten nahm im Berichtszeitraum von 149 Personen im Jahr 2008 auf 109 Personen im Jahr 2009 ab. Die befristeten Arbeitsverträge gingen ebenso von 71 in 2008 auf 41 Mitarbeiter im Jahr 2009 zurück. Letzteres geht vor allem auf den Mitarbeiterabbau an unserem Standort Marburg (SI) zurück, an dem befristete Arbeitsverträge Usus sind.

**VERÄNDERUNG DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG VON 2007 AUF 2009 NACH REGIONEN** (inkl. Leasing-Mitarbeiter)

in %	Entwicklung der Mitarbeiter inklusive neue Akquisitionen	Entwicklung der Mitarbeiter an Standorten, die bereits 2007 zu PALFINGER zählten
Westeuropa	6 %	-7 %
Osteuropa	-31 %	-28 %
Nordamerika	255 %	-32 %
Südamerika	-10 %	-10 %
Asien	83 %	79 %

**BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 2007-2009 NACH REGIONEN**



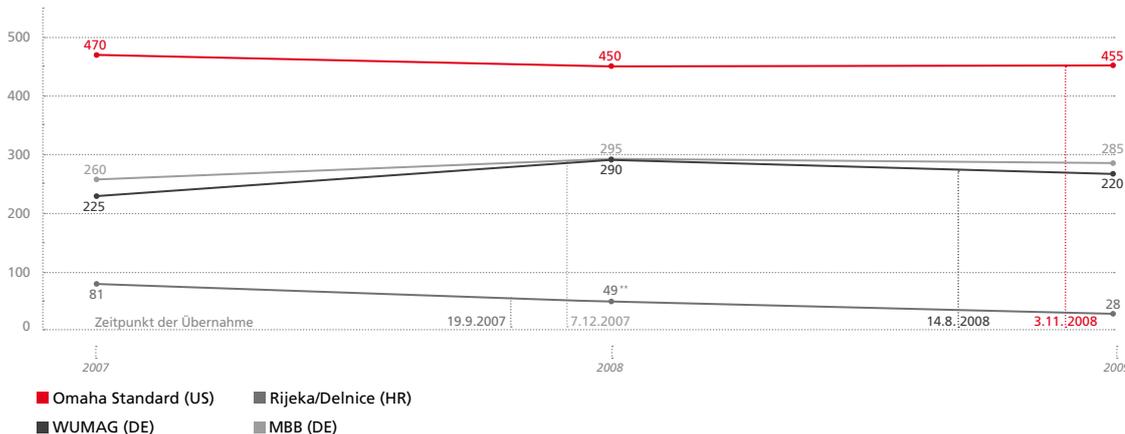
## AKQUISITIONEN

Die wirtschaftlich bewegten Zeiten konnten für eine Reihe von strategischen Akquisitionen genutzt werden. In Deutschland wurden die Standorte Ebersbach, Seifhennersdorf, Krefeld und Ganderkesee erworben, an denen Hubarbeitsbühnen (WUMAG) sowie Ladebordwände und Personenlifte (MBB) produziert werden. 2009 waren an den neuen Standorten 458 Mitarbeiter beschäftigt. An den neu übernommenen Standorten fand kein größerer Mitarbeiterabbau statt. Im Gegenteil: Mit der MBB-Gruppe wurden von PALFINGER 260 Mitarbeiter übernommen, 2009 waren bereits 285 Mitarbeiter beschäftigt.

Am neuen Standort Delnice in Kroatien werden Stahlbaukomponenten gefertigt. Anfang 2008 wurde der Standort Rijeka (HR) mit insgesamt 32 Mitarbeitern an die Palfinger Systems GmbH veräußert. Am verbleibenden Standort Delnice war aufgrund von Sanierungsmaßnahmen eine starke Reduktion der Anzahl der Mitarbeiter von 49 auf 28 notwendig.

Die neuen US-Standorte waren teilweise vor der Akquisition durch PALFINGER in starker wirtschaftlicher Bedrängnis. PALFINGER investierte hier am Höhepunkt der Krise. So stieg am größten Produktionsstandort in Council Bluffs mit allen US-Vertriebsstandorten die Belegschaft von 450 auf 455 Mitarbeiter. Diese positive Wirkung auf die Beschäftigung wurde gerade in diesen schwierigen Zeiten in der Region auch wahrgenommen. So trugen wir dazu bei, inmitten der Krise den Menschen in der Region Hoffnung zu geben. Die Firma PALFINGER gilt regional als Motor für Beschäftigung. Neben dem Produktionswerk in Council Bluffs wurden in den USA noch folgende kleinere Standorte der dazugehörigen Vertriebsorganisation Palfleet Truck Equipment erworben: Birmingham, Atlanta, Charlotte, Dallas, Fort Lauderdale, Indianapolis, Louisville, Nashville und Council Bluffs.

### ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG BEI ERWORBENEN UNTERNEHMEN (Anzahl der Mitarbeiter, Stichtag 31.12.)



\*Reorganisation: Von den 270 Mitarbeitern wechselten 50 Mitarbeiter von WUMAG zu PALFINGER Ainring.

\*\*Anfang 2008 wurde der Standort Rijeka mit insgesamt 32 Mitarbeitern an die PALFINGER Systems GmbH veräußert.

## FLUKTUATION

Mit dem Mitarbeiterabbau an bestehenden Standorten stieg auch die Fluktuation konzernweit von 12,4 Prozent im Jahr 2007 auf 20,5 Prozent im Jahr 2009. Dies trifft insbesondere auf West- und Osteuropa zu. Die Region Südamerika wies 2009 auch bei einer relativ stabil bleibenden Mitarbeiterzahl eine hohe Fluktuation auf. In Asien entstanden bei steigender Beschäftigung nach keinen Abgängen im Jahr 2008 im Jahr darauf hohe Fluktuationswerte. Besonders hohe Abgänge im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl wiesen die Standorte Delnice (HR; 2008: 28 Prozent; 2009: 64 Prozent), Tiffin/Ohio (US; 2009: 47 Prozent), Cherven Brjag (BG; 2008: 25 Prozent; 2009: 45 Prozent) auf. Geringe Fluktuation unter 10 Prozent im Jahr 2009 verzeichneten die Standorte Ganderkesee (DE), Birmingham (US), Cadelbosco di Sopra (IT), Silly en Gouffern (FR), Caussade (FR), Bratislava (SK) und die österreichische Gesellschaft Palfinger Service- und Beteiligungs-GmbH (AT). Diese Werte sind gut vergleichbar, da – wie im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm angekündigt – der Indikator konzernweit einheitlich definiert wurde.

**ENTWICKLUNG DER ABGÄNGE**

	2009	2008	2007
Gesamtanzahl der Mitarbeiter, die die Organisation während des Jahres verlassen haben *	894	715	519
Abgänge in % der Gesamtbelegschaft **	20,4 %	16,3 %	12,4 %

\*inkl. Pensionierungen

\*\*nach Headcounts Dezember, ohne Leasing-Mitarbeiter

**ABGÄNGE NACH REGIONEN 2009** (in % der Beschäftigung)



**LEASING-MITARBEITER**

Die Zahl der beschäftigten Leasing-Mitarbeiter hat sich in den vergangenen zwei Jahren deutlich verringert. Insgesamt lag der Anteil von Leiharbeitern im Konzern im Jahr 2009 bei rund 0,3 Prozent; 2007 betrug er noch 6,6 Prozent.

Dieser Rückgang lässt sich klar auf die Auftrags- und Produktionseinbrüche zurückführen. Bereits zum Zeitpunkt des letzten Nachhaltigkeitsberichts haben wir einen Rückgang des Leiharbeiteranteils in Westeuropa auf unter 2 Prozent angekündigt. Aufgrund des nicht absehbaren Ausmaßes der Wirtschaftskrise sank dieser Wert noch stärker. 2009 betrug der Anteil der Leasingmitarbeiter an der Gesamtbelegschaft in Westeuropa 0,6 Prozent. In Osteuropa beschäftigten wir in diesem Jahr keinen Leasing-Mitarbeiter mehr. Dieser Umstand hängt auch damit zusammen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie etwa die staatlich unterstützte Kurzarbeit in Österreich nur in Kraft treten können, wenn zuvor der Stand der Leasing-Mitarbeiter abgebaut wurde.

Lediglich in Nordamerika sowie in Asien beschäftigten wir 2009 jeweils einen Leasing-Mitarbeiter.

Weiterhin gelten die verbleibenden Leasing-Mitarbeiter als vollwertige PALFINGER Mitarbeiter. Aufgrund des Rückgangs der Gesamtanzahl wurde jedoch die Durchführung weiterer Maßnahmen speziell für diese Mitarbeiterkategorie bewusst vernachlässigt.

**LEIHARBEITER NACH REGIONEN** (in % der Gesamtbelegschaft \*)

in %	2009	2008	2007
Westeuropa	0,4 %	1,3 %	9,1 %
Osteuropa	0,0 %	3,7 %	5,7 %
Nordamerika	0,2 %	0,5 %	0,0 %
Südamerika	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Asien	2,3 %	0,0 %	0,0 %
<b>Konzern</b>	<b>0,3 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>6,6 %</b>

\*festgestellte Mitarbeiter und Leasing-Mitarbeiter

## Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter

### WICHTIGSTE TRENDS

- 2008 GAB ES AUFGRUND DER NACH WIE VOR HOHEN PRODUKTION EINEN HÖHEPUNKT BEI DEN BEZAHLTEN LÖHNEN UND GEHÄLTERN PRO MITARBEITER. 2009 KAM – DEM WIRTSCHAFTSTREND FOLGEND – DER EINBRUCH.
- STANDORTE MIT GERINGEM LOHNNIVEAU WAREN WENIGER STARK VOM RÜCKGANG DER LÖHNE UND GEHÄLTER BETROFFEN.

### SOZIALE ABFEDERUNG DES MITARBEITERABBAUS

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machten an vielen bestehenden Standorten einen Abbau der Mitarbeiterzahl notwendig. Dabei haben wir versucht, so weit wie möglich auf soziale Aspekte Rücksicht zu nehmen oder staatliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

In Österreich wurde in der Konzernzentrale sowie in allen Werken die Kurzarbeit eingeführt. Im Falle von nicht vermeidbaren Kündigungen wurden Sozialpläne ausgearbeitet und – so wie in Slowenien – erhöhte Abfertigungen gezahlt.

Auch in Deutschland, Italien und Slowenien galt das Prinzip: Kurzarbeit vor Kündigung. So konnte ein stärkerer Abbau der Belegschaft verhindert werden. Auch die Beschäftigten am Standort Elsbethen in Österreich gingen schließlich zur Kurzarbeit über.

In Brasilien gibt es keine staatliche Unterstützung für Kurzarbeit. Auch die Absicherung durch staatliche Sozialpläne im Fall einer Kündigung ist nicht gegeben. Deshalb haben wir darauf geachtet, Mitarbeiter zu behalten, die kurz vor der Pensionierung stehen und am Arbeitsmarkt geringe Chancen auf eine weitere Beschäftigung haben. Abfertigungen wurden nach gesetzlichen Regelungen ausbezahlt.

An den meisten US-Standorten wurde ebenso Kurzarbeit eingeführt. PALFINGER achtete darauf, dass die Auswirkungen auf die Mitarbeiter eingegrenzt werden konnten. Beispielsweise wurde am Standort Council Bluffs (US) sichergestellt, dass kein Mitarbeiter durch die Kurzarbeit eine Gehaltseinbusse von mehr als 5 Prozent hinnehmen musste.

In Bulgarien fiel der Mitarbeiterabbau am stärksten aus. Hier war es wichtig für uns, die familiäre Situation mit in Betracht zu ziehen. Teilweise arbeiten in Cherven Brjag und Tenevo mehrere Mitglieder einer Familie bei PALFINGER. Wären alle von einer Kündigung betroffen, würde dies große finanzielle und im Weiteren Existenzprobleme für diese Familien bedeuten. Daher wurde Sorge getragen, Situationen wie diese zu verhindern. Dennoch war das Arbeitsklima durch den Mitarbeiterabbau stark belastet. Es war daher eine bewusste Entscheidung, das Lohnniveau an den bulgarischen Standorten in den vergangenen beiden Jahren, trotz hohem an produzierter Stückzahl gekoppeltem Leistungslohnanteil, nicht zu senken. Generell werden unseren bulgarischen Mitarbeitern auch in Zukunft im regionalen Vergleich sehr gute Löhne bezahlt.

### HILFE BEI HÄRTEFÄLLEN, BETRIEBLICHE PENSIONSVERSORGE

Im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht war geplant, die Hilfe bei persönlicher Not zu stärken. Die Werksleiter wurden informiert, dass Fälle dem Vorstand gemeldet werden können, welcher im Anlassfall über eine außerordentliche Unterstützung entscheidet. Ein strukturiertes Programm in Form eines Sozialfonds wurde letztendlich nicht als notwendig befunden. Ein individuelles, pragmatisches Vorgehen erachteten wir als zweckmäßiger. An deutschen Standorten existiert darüber hinaus eine „Freud- und Leidkasse“, die für solche Zwecke genutzt wird.

Betriebliche Zuwendungen in Form von betrieblicher Altersvorsorge für Mitarbeiter sind derzeit in keinem nennenswerten Ausmaß vorhanden. Eine Maßnahme zur organisatorischen Unterstützung für betriebliche Altersvorsorge in Österreich wird derzeit weiterentwickelt und soll im Jahr 2010 zum Abschluss gebracht werden.

### LOHNNIVEAU IN VERSCHIEDENEN LÄNDERN

Bei PALFINGER gilt der Grundsatz, dass Mitarbeiter in erfolgreichen Zeiten an der guten wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben sollen. Für flexible Bestandteile in der Entlohnung sowie für Arbeitszeitflexibilisierung setzt sich PALFINGER auch generell über die Industriellenvereinigung Österreich ein. Aufgrund der leistungsabhängigen Entlohnung wurden 2007 und 2008 für die Vorjahre Einmalzahlungen getätigt. In den genannten beiden Jahren kam es außerdem zu Sonderprämien, welche über das übliche Bonussystem geregelt sind. Diese konnten aufgrund der Umsatzrückgänge im Jahr 2009 nicht erfolgen. Darüber hinaus litten auch die flexiblen Gehaltsbestandteile unter den niedrigeren Stückzahlen. Die Konsequenz ist ein deutliches Absinken der Löhne und Gehälter 2009 im Vergleich zum Vorjahr. Ein weiterer Grund für die Abnahme waren Kurzarbeit und freiwilliger Lohnverzicht bei Managementteams. So kam es bei praktisch allen Standorten zu Rückgängen bei Löhnen und Gehältern pro Mitarbeiter.

Tendenziell zeigt sich, dass Länder mit geringem Lohnniveau weniger starke Rückgänge bei den Löhnen und Gehältern aufweisen. In Bulgarien wurde das Lohnniveau, welches bei rund 10 Prozent der Lohnkosten im Vergleich zu Österreich liegt, nicht gesenkt, obwohl ursprünglich der von der Stückzahl abhängige Lohn einen hohen Anteil ausmachte. Im Durchschnitt gab es pro Mitarbeiter nur moderate Einschnitte. In Brasilien war der Rückgang von 2008 auf 2009 mit durchschnittlichen –1,8 Prozent noch geringer. In Shenzhen (CN) kam es sogar zu einem Anstieg der durchschnittlichen Löhne und Gehälter, was dadurch bedingt ist, dass mit dem Wachstum des derzeit noch kleinen Standorts auch mehr Mitarbeiter in führenden Funktionen aufgenommen wurden. Für Kroatien konnte die Entwicklung aufgrund statistischer Verzerrungen durch die Akquisition des Werks in Delnice für 2007 und 2008 nicht dargestellt werden. In Summe liegen aber auch hier die Gehälter 2009 über den Gehältern 2007, da zusätzlich zum höheren Lohnniveau am neuen Standort Leistungsprämien eingeführt wurden, die es davor noch nicht gab.

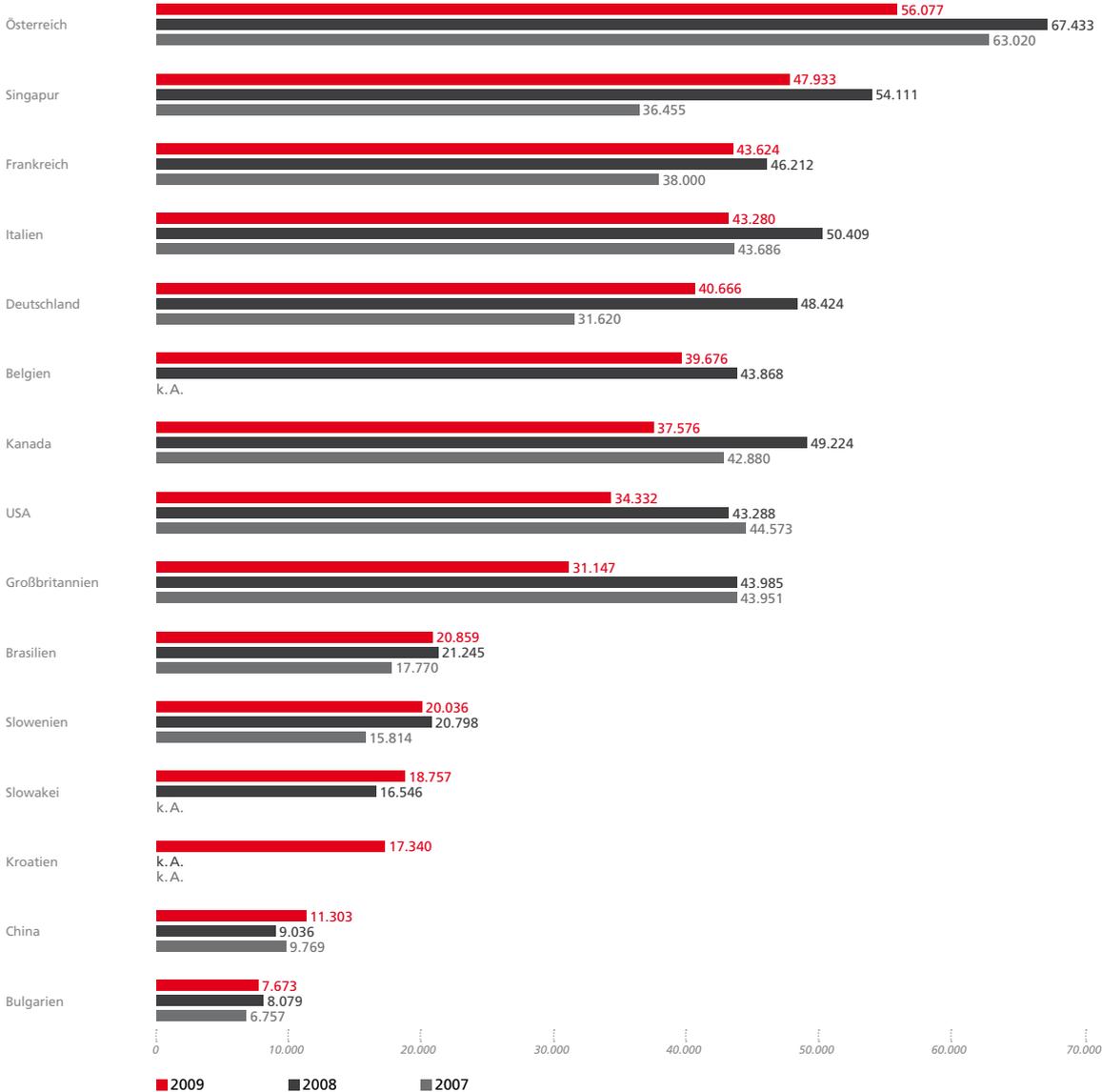
Auf den ersten Blick zeigt sich der stärkste Einschnitt bei den durchschnittlichen Löhnen und Gehältern pro Mitarbeiter bei den englischsprachigen Ländern Großbritannien, USA und Kanada. Dies lässt sich jedoch teilweise durch Währungsschwankungen erklären. Zusätzlich wurden im Berichtszeitraum neue US-amerikanische Standorte mit aufgenommen, welche generell in Gebieten mit geringerem Lohnniveau angesiedelt sind. Da es sich größtenteils um Produktions- bzw. Aufbaustandorte handelt, drückt auch der hohe Anteil an direkten Mitarbeitern die durchschnittlichen Gehälter. Schließlich spielten auch Gehaltskürzungen eine Rolle in der Entwicklung.

Die Darstellungen der jährlichen Löhne und Gehälter pro Mitarbeiter in Euro gibt einen guten Überblick über die bisherigen Entwicklungen. Im Detail müssen jedoch Unschärfen – wie etwa die bereits erwähnten Währungsschwankungen – in Kauf genommen werden. Eine weitere Schwierigkeit der Darstellung ist, dass die sehr unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in den Ländern nicht berücksichtigt werden. Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht wird daher eine Überarbeitung der Darstellung angestrebt.

### GEHÄLTER PRO MITARBEITER – VERÄNDERUNG VON 2008 AUF 2009 (in %)

	Veränderung 2008–2009
China	25,1 %
Slowakei	13,4 %
Brasilien	–1,8 %
Slowenien	–3,7 %
Bulgarien	–5,0 %
Frankreich	–5,6 %
Belgien	–9,6 %
Singapur	–11,4 %
Italien	–14,1 %
Deutschland	–16,0 %
Österreich	–16,8 %
USA	–20,7 %
Kanada	–23,7 %
Großbritannien	–29,2 %
Kroatien	k. A.

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



**KOLLEKTIVVEREINBARUNG UND VERSAMMLUNGSFREIHEIT**

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.

Kollektivvereinbarungen existieren in folgenden Ländern: Österreich, Italien, Frankreich, Slowenien und Brasilien sowie teilweise in Deutschland (mit Ausnahme von Ostdeutschland). Somit sind rund die Hälfte der Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen erfasst.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>Living Wages</b> Analyse, wie die Gehaltszahlung vor dem Hintergrund der Lebenshaltungskosten wirtschaftliche Sicherheit bieten können.	Sept. 2010

## Einkauf

### WICHTIGSTE TRENDS

- ÖSTERREICH, BULGARIEN UND GROSSBRITANNIEN ERHIELTEN MEHR ANTEILE VOM EINKAUF, WOBEI DIE VERÄNDERUNG IN GROSSBRITANNIEN AUF PRODUKTMIX-VERSCHIEBUNGEN ZURÜCKZUFÜHREN IST.
- LOCAL-SOURCING-STRATEGIE WIRD FORTGESETZT: WO PRODUZIERT WIRD, SOLL AUCH DER EINKAUF FORCIERT WERDEN.

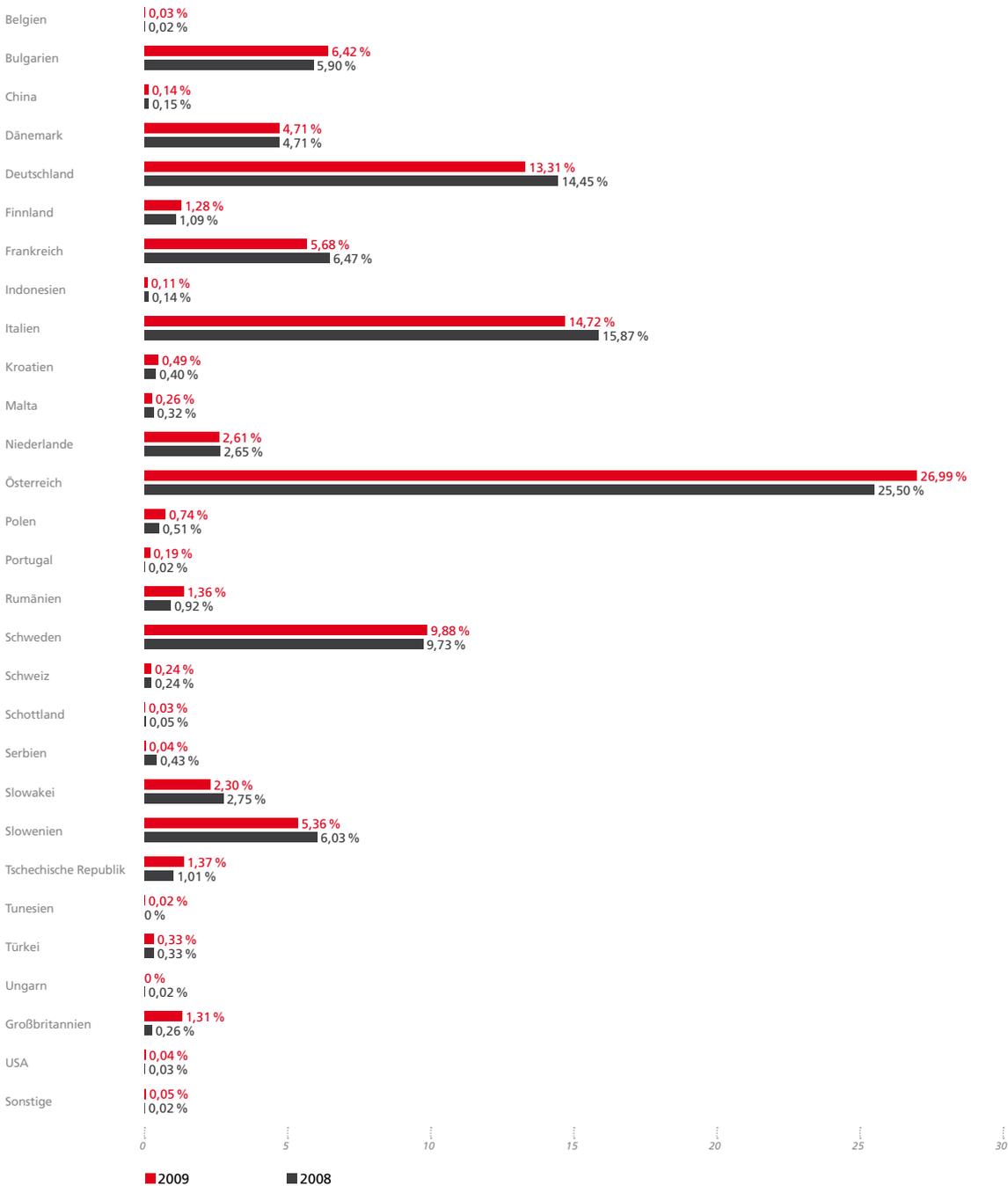
### LOCAL SOURCING – EINKÄUFE NACH LÄNDERN

Mit der nachfragebedingten Reduktion der Stückzahlen sind auch die Einkäufe zurückgegangen. 2007 betragen die Zahlungsströme an Lieferanten 450.316 TEUR, im umsatzstarken Jahr 2008 waren es 529.039 TEUR. Im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 ging der Betrag auf 373.166 TEUR zurück.

Auch die Anteile der Länder, aus denen wir Materialien und Vorprodukte beziehen, haben sich geringfügig verschoben. Am stärksten profitierten Österreich, Großbritannien und Bulgarien. Deutschland, Italien, Frankreich und Slowenien verloren Anteile. Diese spezielle Situation lässt sich ebenso auf das „Krisenjahr 2009“ zurückführen. Prinzipiell hat sich nichts an unserer grundlegenden Local-Sourcing-Strategie geändert, d. h., Materialien und Rohstoffe in jenen Regionen zu beziehen, in denen wir Produktionsstandorte haben.

Die Darstellung der regionalen Beschaffung wurde im Vergleich zum vergangenen Nachhaltigkeitsbericht adaptiert. Um die Local-Sourcing-Strategie besser abbilden zu können, wurde eine Verzerrung durch die gesunkenen Beschaffungsvolumina so ausgeglichen, dass die Beschaffung der einzelnen Länder als Anteile vom Gesamteinkauf dargestellt wurde. Darüber hinaus änderte sich die Datenbasis. Während im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht der lokale Einkauf direkt von den Standorten abgefragt wurde, kam es diesmal zu einer Auswertung nach den im SAP budgetierten Einkaufstätigkeiten im Konzern, um eventuelle Doppelzählungen zu vermeiden. In dieser zentralen Erfassung sind rund 80 Prozent der Standorte abgebildet. Eine Gewichtung durch die Mitarbeiteranzahl in den einzelnen Ländern wurde nicht mehr durchgeführt.

**AUSWERTUNG DES BESCHAFFUNGSVOLUMENS VON EXTERNEN LIEFERANTEN NACH URSPRUNGLÄNDERN\* (in %)**



\*Angaben beinhalten den Einkauf von Werken mit SAP (rund 80%). Nicht inkludiert sind die Organisationen MBB, Ratcliff, Nordamerika und Madal. Ursprungsland bedeutet in diesem Zusammenhang, jenes Land, wo der Einkaufsteil hergestellt wird und nicht wo der Gesellschaftssitz liegt.

### **ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ANFORDERUNGEN AN LIEFERANTEN**

Ökologische und soziale Verantwortung ist uns entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein großes Anliegen. Wir optimieren nicht nur unsere Produktionsprozesse und verbessern Sicherheit und Umweltauswirkungen unserer Produkte, sondern wir wollen auch unsere Lieferanten als langfristige Partner für nachhaltige Entwicklung gewinnen. In den vergangenen Jahren gab es diesbezüglich große Fortschritte.

Für die Zusammenarbeit mit den Lieferanten wurde ein Code of Conduct erstellt. Dieser umfasst grundsätzlich Menschenrechte, Umweltstandards und Business-Ethik. Bezüglich Human Rights basiert eine Geschäftsbeziehung mit PALFINGER auf dem Verbot von Kinderarbeit, der freien Wahl der Beschäftigung, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit sowie Gesundheit und Sicherheit. Im Bereich Umweltschutz erwarten wir von unseren Lieferanten ein grundlegendes Bekenntnis zum Schutz der Umwelt sowie umweltfreundliche Produktion und Produkte. Der Bereich allgemeine Wirtschaftsethik betrifft ein Korruptionsverbot und regelt den Umgang mit Geschenken, Bewirtungen sowie Einladungen. Der Code of Conduct ist öffentlich verfügbar und kann über unsere Homepage [www.palfinger.com](http://www.palfinger.com) jederzeit eingesehen werden.

Ab dem Frühjahr 2010 sollen alle wesentlichen PALFINGER Verträge weltweit einen Passus enthalten, in welchem die Punkte des Code of Conducts als verpflichtender Vertragsbestandteil erklärt werden. Zusätzlich wurde konzernweit eine Beschaffungsrichtlinie erlassen. Interne Audits bei den PALFINGER Einkaufsabteilungen an verschiedenen PALFINGER Standorten sollen gewährleisten, dass diese Praxis auch umgesetzt wird.

Ob unsere Lieferanten den Code of Conduct erfüllen, wird ebenso im Rahmen von Audits überprüft. Audits sind bereits seit Jahren gelebte Praxis bei den rund 120 Top-Lieferanten von PALFINGER. Damit sind rund 80 Prozent aller Lieferungen im Zentraleinkauf abgedeckt. Bisher konzentrierten sich die Überprüfungen allerdings auf Qualitätsaspekte. Seit Beginn 2010 enthält die Audit-Checkliste zusätzlich ökologische und soziale Punkte zu Menschenrechten, Korruptionsprävention, Arbeitssicherheit und Einhaltung von Umweltschutzbestimmungen. Diese werden verpflichtend überprüft. Der Lieferanten-Beurteilungsbogen wird bei einer Erstbeurteilung ausgefüllt und bei regelmäßigen Audits alle ein bis zwei Jahre überprüft.

Bei Abweichungen im ökologischen und sozialen Bereich werden gemeinsam mit den Lieferanten Maßnahmen mit hinterlegter Zeitschiene zur Beseitigung der Missstände vereinbart. Auch wenn Nachhaltigkeitskriterien offiziell erst seit Jänner 2010 in die Beurteilungsliste aufgenommen wurden, waren ökologische und soziale Belange schon 2009 Thema bei Lieferanten-Audits. Bei Umweltthemen gab es 2009 eine Beanstandung, da ein Lieferant Problemstoffe nicht sachgerecht entsorgte, wodurch Gefahr für die Umwelt und die Gesundheit der lokalen Bevölkerung gegeben war. Wir haben veranlasst, dass dieser Missstand umgehend behoben wird. Ansonsten erscheint uns die Übereinstimmung der Lieferanten mit dem neuen PALFINGER Code of Conduct groß. Aus den bisherigen Erfahrungen und dem Gesamteindruck, der zum jetzigen Zeitpunkt vorliegt, haben wir keine Hinweise auf Abweichungen bezüglich Korruption, Einhaltung nationaler Umweltschutzbestimmungen, Kinderarbeit etc. Auch bei chinesischen Lieferanten gab es bislang keine Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct.

In Zukunft ist geplant, die Audit-Checkliste im Bereich Umwelt und soziale Themen noch zu verfeinern. Bezüglich der Mitarbeiter sollen Arbeitssicherheitsaspekte besser überprüft werden, indem Dokumentationen von Arbeitsunfällen, offensichtliche Mängel bei Begehungen, beauftragte Personen und das Arbeitssicherheitsprogramm einbezogen werden. Bezüglich Umwelt soll etwa die sichere Entsorgung gefährlicher Abfälle und die fachgerechte Lagerung von Problemstoffen sichergestellt werden.

Darüber hinaus sollen in Zukunft Beanstandungen im sozialen und ökologischen Bereich statistisch ausgewertet werden. Vereinbarte Verbesserungen und die entsprechenden Fristen sollen bei PALFINGER intern berichtet und in der Folge überprüft werden.

Prinzipiell ist festzustellen, dass Umwelt- und Sozialthemen zunehmend Beachtung und Wertschätzung bei unseren Lieferanten finden. Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit ist in diesem Bereich vorhanden.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

<b>Bereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis</b>
Einkauf	<b>Lieferanten-Code-of-Conduct weltweit im Einkauf</b> Ausrollung des PALFINGER Lieferanten-Code-of-Conduct (Umwelt, Soziales) auf alle an den lokalen Standorten abgeschlossenen Verträge	2010
Risk Management	<b>Interne Audits zum Code of Conduct im Einkauf</b> Audit-Schulungen werden bei den Einkaufsabteilungen der einzelnen PALFINGER Standorten durchgeführt	2011
Einkauf	<b>Auswertung der Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferanten-Audits</b> Auswertung und Quantifizierung der Audit-Ergebnisse hinsichtlich der Erfüllung der Umwelt- und Sozialstandards unserer Zulieferer	2010

## Steuern

### WICHTIGSTE TRENDS

- **BEI UNSEREN MITARBEITERN, DIE LÄNGER IM AUSLAND ARBEITEN, WIRD VERSTÄRKT EINE LOKALE ANSTELLUNG FORCIERT.**
- **DIE STEUERLEISTUNG GING DEUTLICH ZURÜCK.**

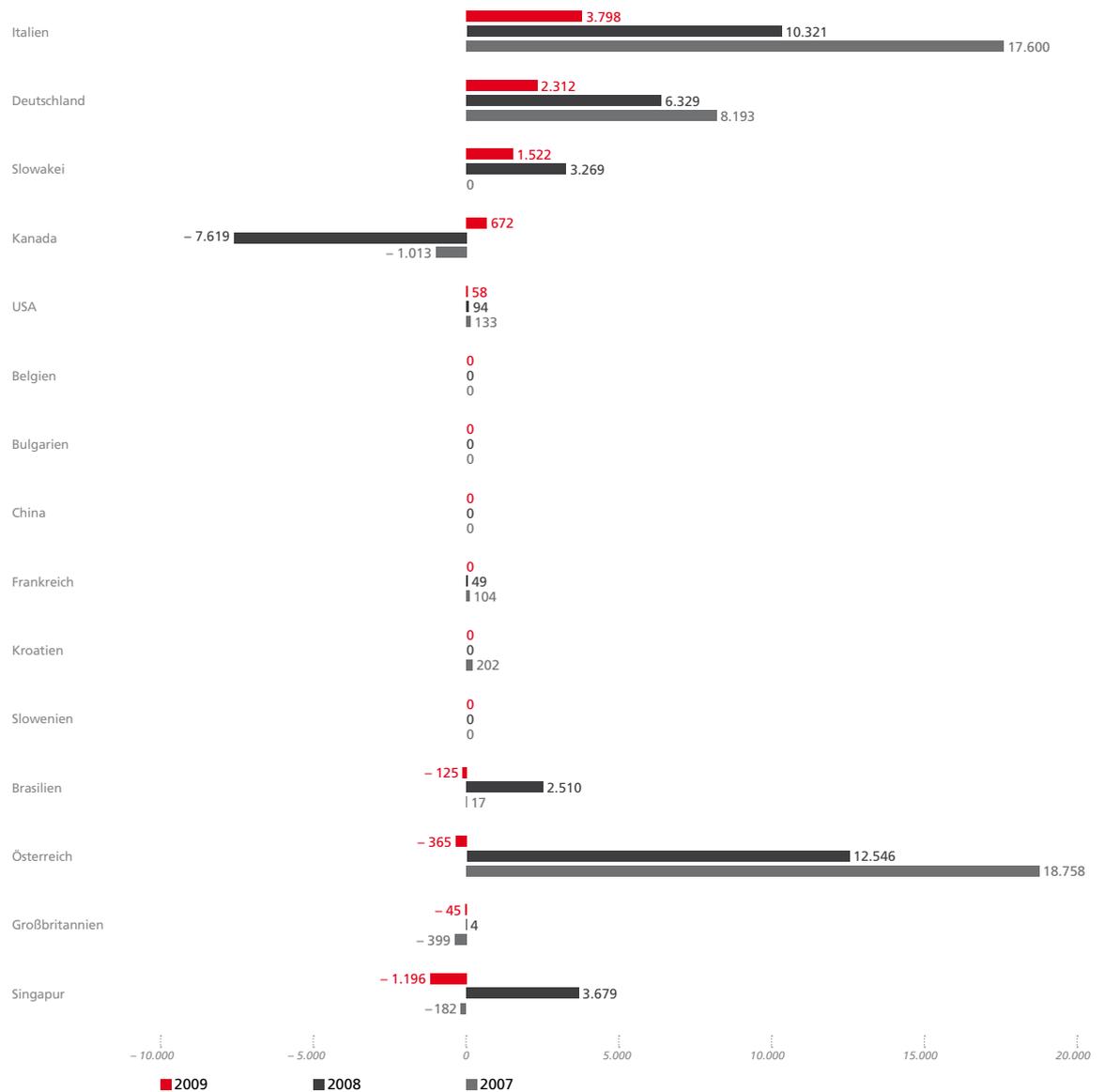
Im Konzern sind derzeit rund 30 österreichische Mitarbeiter in führenden Funktionen im Ausland, insbesondere in Osteuropa, tätig. Im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht setzten wir uns das Ziel, hier die Rahmenbedingungen für die Anstellung gut zu definieren, um eventuelle Unklarheiten – etwa bei der Gehaltsbesteuerung – zu vermeiden. Diese Maßnahme wurde auch umgesetzt. Es ist gewährleistet, dass bezüglich Besteuerung und Sozialversicherung alle „Expatriates“ entsprechend der gesetzlichen Lage behandelt werden. Bei längerer Verweildauer (in der Regel länger als 5 Jahre) werden entsprechend den Vorgaben lokale Anstellungen vorgenommen. Das langfristige Ziel ist jedoch, dass möglichst starke lokale Management-Teams, bestehend aus Personen aus den jeweiligen Ländern, aufgebaut werden.

Allgemein ist bei der Steuerleistung des Konzerns zu beobachten, dass entsprechend der Wirtschaftslage und dem damit verbundenen Ergebniseinbruch starke Rückgänge zu verzeichnen sind. 2007 betrug die Steuerleistung 25.715 TEUR, im Jahr 2009 sank der Gesamtbetrag im Konzern auf 1.896 TEUR. Der Rückgang geht vor allem auf die ertragsabhängigen Steuern zurück.

Im Jahr 2009 gab es auch Zuwendungen von der öffentlichen Hand. Die Höhe der Subventionen und Förderungen für F&E bzw. Investitionen im Jahr 2009 für alle österreichischen Firmen beträgt 998 TEUR. Die Förderungen für Beschäftigte in Österreich betragen in 2009 2.875 TEUR vom AMS für Kurzarbeit und 39 TEUR für Lehrlingsförderung von der Wirtschaftskammer. Weitere Informationen dazu sind im Geschäftsbericht auf den Seiten 87 und 115 zu finden.

**GELEISTETE ERTRAGSSTEUER BEZOGEN AUF STANDORTGRÖSSE**

(pro Mitarbeiter am jeweiligen Standort in EUR)



## Spenden und Sponsoring

### WICHTIGSTE TRENDS

- DIE NEUE SPENDENPOLITIK STELLT GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DEN MITTELPUNKT.
- PALFINGER STEHT ZU SEINEM ENGAGEMENT BEI LANGFRISTIGEN INITIATIVEN IM BEREICH SPENDEN UND SPONSORING.
- LEICHTER RÜCKGANG IM SPENDENBEREICH, DEUTLICHERER RÜCKGANG BEIM SPONSORING VON 2008 AUF 2009.

### Globale Spenden- und Sponsoringstrategie

In den vergangenen beiden Jahren haben wir unser Vorhaben, eine PALFINGER Spendenpolitik zu definieren, erreicht. Im Rahmen einer internen Richtlinie, welche am 1. Dezember 2009 in Kraft trat, erhielten die Leiter unserer Werke in den verschiedenen Ländern ein jährliches Spendenbudget, über das sie eigenständig verfügen können. Die wesentlichen lokalen Spendenaktivitäten sind im Konzern bekannt zu geben. Die thematischen Schwerpunkte unserer Aktivitäten sind:

- Sportbereich: Dynamik, Kraft, Ausdauer, Technik
- Sozialbereich: Gesundheit, Vorsorge sowie soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter
- Wissenschaft: Produkte und Räume (welche zur Verfügung gestellt werden)
- Kultur: Produkte (welche im Rahmen von Kulturprojekten zur Verfügung gestellt werden)

Derzeit läuft gerade die Abstimmung zu den inhaltlichen Schwerpunkten mit dem Konzern. In weiterer Folge ist geplant, die Aktivitäten zu synchronisieren, um die globale Strategie nach außen hin zu bündeln.

Langfristiges Engagement bei gemeinnützigen Initiativen ist uns wichtig. Aus diesem Grund halten wir auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten an unserer Unterstützung fest. Gemessen am Umsatz blieben die Aufwendungen für Spenden und Sponsoring auch in den Jahren 2008 und 2009 im langjährigen Durchschnitt.

### SPENDEN

Folgende Einrichtungen unterstützen wir bereits seit Jahren:

- Kinderkrebshilfe sowie weitere Krebs-Foundations
- AMREF (African Medical and Research Foundation)
- Huntington-Hilfe Salzburg (Förderung der wissenschaftlichen Forschung auf dem Gebiet der Huntington-Krankheit)
- Caritas und Rotes Kreuz
- Diverse Krankenhäuser und Schulen

Die hohe Spendensumme im Jahr 2007 kam durch ein spezielles Engagement im Rahmen der 75-Jahr-Jubiläumsgala von PALFINGER, bei welcher ein in Goldfarbe lackierter Kran versteigert wurde, zustande. Die zusätzlichen Mittel flossen der Huntington-Hilfe in Salzburg zu. In weiterer Folge wurde diese auch 2008 und 2009 wieder im üblichen Rahmen unterstützt. Geringfügige Rückgänge im Spendenvolumen sind etwa damit zu erklären, dass 2009 keine Weihnachtstombola stattfand, aus der in den vergangenen Jahren immer spontan verschiedene Initiativen unterstützt wurden. Die Hilfe bei sozialen Härtefällen, die unsere Mitarbeiter betreffen, ist im Kapitel „Wirtschaftliche Sicherheit der Mitarbeiter“ beschrieben.

Die Daten zur Spendentätigkeit im Konzern umfassen auch die Aktivitäten der einzelnen Standorte. Hervorzuheben ist hier unser Werk in Caxias do Sul (BR), an dem sehr viele Sozialprojekte unterstützt werden. Geringe bis keine Spenden- und Sponsoringbeiträge gab es an unseren neuen Standorten in den USA. Die Erklärung liegt darin begründet, dass Amerika wohl am schlimmsten vom Wirtschaftseinbruch – sowohl Ausmaß als auch Dauer – betroffen war und harte Einsparungsmaßnahmen notwendig waren. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutete somit, bestehende Arbeitsplätze zu erhalten bzw. neue zu schaffen. Dies wurde von den Menschen und Mitarbeitern der Region auch positiv wahrgenommen. Der Name PALFINGER wird von ihnen demzufolge stark mit sozial verantwortungsbewusstem Handeln verbunden.

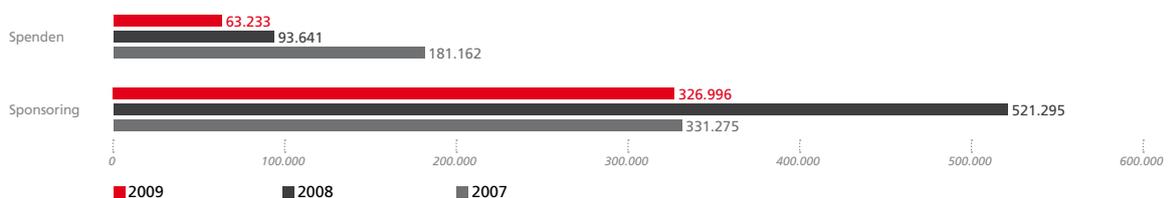
Aufgrund der wirtschaftlich angespannten Situation wurde auch ein Vorhaben aus dem vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm in die Zukunft verschoben. Es war geplant, in den bulgarischen Regionen, in denen wir tätig sind, Fonds zu etablieren, mit denen nachhaltige Regionalprojekte unterstützt werden sollten. Unter den vorherrschenden Rahmenbedingungen wäre dafür jedoch keine Akzeptanz bei Mitarbeitern zu finden gewesen.

### SPONSORING

Auch bei unseren Sponsoringaktivitäten setzen wir auf langfristiges Engagement. Laufende Verträge werden selbstverständlich eingehalten. Im Sportbereich unterstützen wir seit vielen Jahren den Truck-Racing-Sport, weil es große Synergien zwischen den Rennsportfans und den Käufern unserer zum Großteil auf Lkw aufgebauten Produkte gibt. Gleiches gilt für unser Engagement im Kraftsport rund um den Deutschen Strongman Heinz Ollesch.

Trotz des Festhaltens an unseren wichtigsten Initiativen im Jahr 2009 haben wir unsere Sponsoringaktivitäten auf das Niveau von 2007 gesenkt. Vom Rückgang waren hauptsächlich kurzfristige Kleinsponsorships betroffen, welche im Berichtsjahr folglich meist abgelehnt wurden. Für 2010 ist die Beibehaltung des aktuellen Sponsoringvolumens bzw. sogar ein leichter Anstieg geplant.

#### SPENDEN UND SPONSORING (in EUR)



## Verteilung der Wertschöpfung

### WICHTIGSTE TRENDS

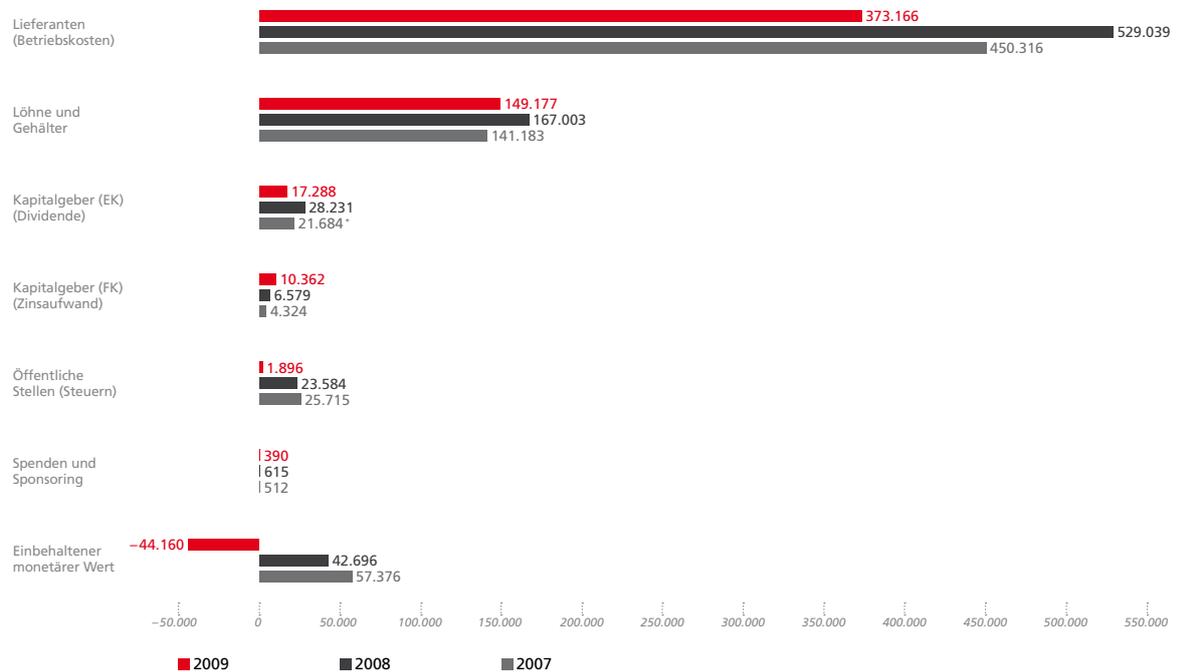
- DIE WIRTSCHAFTSKRISE ZEIGT SICH DEUTLICH IM STARKEN RÜCKGANG DER ZAHLUNGSSTRÖME.
- GESAMTAUSGABEN FÜR LÖHNE UND GEHÄLTER STEIGEN AUFGRUND DER AKQUISITIONEN DER VERGANGENEN JAHRE AN.
- STEIGENDE ZINSKOSTEN VERTEUERN FREMDKAPITAL.

Die Verteilung der Wertschöpfung an unsere Stakeholder spiegelt die wirtschaftlich angespannte Zeit wider. Am stärksten rückläufig war die Steuerleistung bedingt durch die ertragsabhängigen Steuern. Zahlungen an Lieferanten, an Kapitalgeber (Eigentümer in Form der Dividende und Fremdkapitalgeber in Form von Zinsen) sowie für Spenden und Sponsoring reduzierten sich in einer Spanne von –17,1 Prozent bis –23,8 Prozent. Die Ausgaben für Löhne und Gehälter stiegen in Summe durch die Akquisitionen in Nordamerika, Deutschland und Kroatien. Am stärksten nahm der Zinsaufwand zu, während dementsprechend der „einbehaltene monetäre Wert“ (Differenz aus Zahlungen an Stakeholder und Umsatz, gemäß dem internationalen Standard der Global Reporting Initiative) stark zurückging.

### VERÄNDERUNG DER FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER 2007–2009 (in %)

	Veränderung 2007–2009
Lieferanten (Betriebskosten)	–17,1 %
Löhne und Gehälter	5,7 %
Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	6,3 %
- davon Eigenkapitalgeber	–20,3 %
- davon Fremdkapitalgeber	139,6 %
Öffentliche Stellen (Steuern)	–92,6 %
Spenden und Sponsoring	–23,8 %
Einbehaltener monetärer Wert	–177,0 %

**FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER 2007–2009 (in TEUR)**



\*Unterschied zu Angaben des vergangenen Berichts durch Einbeziehung der Dividende an Minderheitsaktionäre

„Durch die Kurzarbeit und die damit verbundenen finanziellen Einbußen haben einige Mitarbeiter persönliche Probleme bekommen. Gerade in dieser schwierigen Zeit mussten wir lernen, zusammenzuhalten. Durch die zusätzliche Freizeit habe ich mein altes Hobby neu entdeckt: Ich bin jetzt wieder regelmäßig in den Bergen unterwegs und genieße die Natur.“



**GÜNTHER PRILLER**

**PROZESSBETREUER IM STAHLBAU IM PALFINGER WERK LENGAU  
IN ÖSTERREICH UND SEINE ALTE LIEBE**

# Gesundheit, Bildung, Chancen- gleichheit

Die Gesundheit, Bildung und Chancengleichheit der Mitarbeiter hat für PALFINGER hohe Priorität – auch und gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist maßgeblich für den Erfolg des Unternehmens, zufriedene Mitarbeiter verhalten sich loyal. Gerade in Bereichen, in denen Stahlbau stattfindet, wird das Wohlbefinden der Mitarbeiter stark durch die zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung beeinflusst. Kontinuierliche Weiterbildung macht die Mitarbeiter fit für neue Herausforderungen. Die Vergrößerung der Vielfalt im Unternehmen trägt zum Erfolg aller bei, indem neue Perspektiven eingebracht werden.

Unser Human Resources-Management in der Zentrale in Österreich ist für die Konsolidierung der konzernweiten Daten und Aktivitäten zuständig. Darüber hinaus gibt es an jedem Standort lokale Human Resources-Verantwortliche. Zur Abstimmung der weltweiten Aktivitäten wollen wir 2010 die einheitliche Definition, Erhebung und Übermittlung der zur Berichterstattung benötigten Daten weiter verbessern, um eine konzernweit einheitliche Basis zu etablieren.

#### NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>HR-Maßnahmen in Brasilien analysieren</b> Prüfung einer Ausweitung der dortigen Aktivitäten auf andere Standorte (z. B. eigener Mitarbeiter für Sozialbelange).	Dez. 2010

## Gesundheit und Sicherheit

### WICHTIGSTE TRENDS

- AUSFALLZEITEN BEDINGT DURCH ARBEITSUNFÄLLE SINKEN DANK UNSERES ENGAGEMENTS IN DER PRÄVENTION.
- AKTUELL LÄUFT IN BRASILIEN EIN INTENSIVES PROGRAMM ZUR VERMEIDUNG VON UNFÄLLEN.
- GRUNDLEGENDE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSSICHERHEIT IN OSTEUROPA.
- PALFIT WURDE MIT SCHWERPUNKT AUF WESTEUROPA AUSGEWEITET.
- EIN KRISENINTERVENTIONSTEAM WURDE GEBILDET UND NIMMT 2010 DIE ARBEIT AUF.

### AUSFALLZEITEN

Die durchschnittliche Ausfallzeit im Konzern lag im Jahr 2008 bei 11,03 Prozent, im darauffolgenden Jahr 2009 bei 5,88 Prozent. Beide Werte liegen über dem Wert des Jahres 2007. Zu dem auffällig hohen Wert 2008 tragen unsere Werke in Caxias do Sul (BR) mit 24,86 Prozent und Cherven Brjag (BG) mit 21,01 Prozent besonders bei.

Die Ausfalltage sind – wie auch im letzten Bericht – abhängig von der jeweiligen nationalen Gesetzgebung. Rückschlüsse auf die Gesundheit sind nur bedingt möglich, da sie sich auf die gesamten Abwesenheitszeiten beziehen. Inkludiert sind somit auch Amts- und Arztbesuche, Krankenstand sowie Sonderurlaube.

Deshalb haben wir uns entschlossen, ab 2008 die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen genauer zu betrachten. Diese bilden unsere Bemühungen um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter besser ab. Eine Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Regionen ist jedoch nur eingeschränkt gegeben, da sich die Definition von Arbeitsunfällen nach der jeweiligen lokalen Gesetzgebung richtet. PALFINGER Standards gehen teilweise über diese Definitionen hinaus. Für uns bedeutet die strenge Auslegung ein Mehr an Sicherheit für die Mitarbeiter. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten in den Jahren 2008 und 2009 lag auf Präventivmaßnahmen zur Unfallvermeidung, hier vor allem durch die intensive Schulung und Unterweisung unserer Mitarbeiter an den neu übernommenen Standorten. Diese Aktivitäten spiegeln sich auch in den Kennzahlen wider. Lag die Ausfallzeit aufgrund von Arbeitsunfällen konzernweit 2008 noch bei 0,73 Prozent, ging sie 2009 auf 0,50 Prozent zurück.

Besonders hoch liegt der Wert mit 1,46 Prozent in Brasilien (2009). Am Standort Caxias do Sul (BR) gibt es bedingt durch die lokalen Aktivitäten im Stahlbau eine erhöhte Unfallgefahr. Es wurde eine Analyse der Gefährdungsschwerpunkte durchgeführt, in deren Folge u. a. neue Schutzbrillen eingeführt wurden. Im Bereich der Hände ist der optimale Schutz ohne Beeinträchtigung der Bewegungsfreiheit zu gewährleisten. Eine neu eingerichtete Kommission für Arbeitssicherheit wird sich auch zukünftig diesem Thema vermehrt widmen. Das Auftreten von sogenannten stumpfen Verletzungen (Zerrungen, Stauchungen) konnten wir erfolgreich durch das Angebot von Turnübungen zum Aufwärmen zu Beginn der Arbeitszeit verringern. Diese werden von einem externen Trainer durchgeführt.

Seit dem Jahr 2006 ist keiner unserer Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Arbeit tödlich verunglückt.

**AUSFALLZEITEN IN % DER SOLL-ARBEITSZEIT (in %)**

Konzern	2009	2008	2007
Ausfallzeiten in % der Soll-Arbeitszeit	5,88 %	11,03 %	5,74 %
Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen	0,50 %	0,73 %	k. A.

**AUSFALLZEITEN AUFGRUND VON ARBEITSUNFÄLLEN IN % DER SOLL-ARBEITSZEIT NACH REGIONEN 2009 (in %)**



**TODESFÄLLE**

Konzern	2009	2008	2007
Todesfälle	0	0	0

### FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT UND PALFIT

Im letzten Bericht haben wir uns vorgenommen, PALfit mit einem Schwerpunkt in Osteuropa weiter auszurollen. Aufgrund der Wirtschaftskrise wurde diese Ausweitung jedoch zunächst verschoben. Trotzdem wurden in Osteuropa 2008 und 2009 bereits viele Grundlagenprogramme zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Als Gesundheitsmaßnahmen wurden an den Standorten Lüftungsanlagen optimiert, die Arbeitsplätze ergonomisch verbessert und neue Schutzausrüstungen für Mitarbeiter eingeführt.

PALfit wurde währenddessen an den Standorten in Westeuropa weiter ausgerollt. Zusätzlich wurde konzernweit ein Rauchverbot in den Betriebsräumen eingeführt.

#### STANDORTE MIT PALFIT (Stand 31.12.2009)

Standorte mit PALfit		Analyse des Standortes abgeschlossen	Programm zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingeführt	Gesunden-untersuchungen begonnen	Programm zur allg. Gesundheitsförderung eingeführt (Sport, Ernährung)
Österreich	PALFINGER AG	●	●	●	●
	PALFINGER Europe GmbH	●	●	●	●
	PALFINGER Service- u. Beteiligungs- GmbH	●	●	●	●
	Elsbethen	●	●	●	●
Deutschland	Ainring	●	●	●	●
	Löbau	●	●	●	●
	Ebersbach**	○	○	○	○
	Seifhennersdorf**	●	●	○	●
	Krefeld**	○	○	○	○
	Ganderkesee*	○	○	○	●
Italien	Cadelbosco di Sopra	○	●	●	●
Frankreich	Caussade	●	○	●	●
	Silly en Gouffern*	○	○	○	○
Belgien	Erembodegem*	○	○	○	○
Großbritannien	Welwyn Garden City	○	●	○	○
Slowenien	Marburg	○	●	●	○
Kroatien	Delnice*	○	○	○	○
Slowakei	Bratislava*	○	○	○	○
Bulgarien	Cherven Brjag	○	●	●	○
	Tenevo	○	●	●	○
Brasilien	Caxias do Sul	○	●	●	●
USA	Tiffin, OH (US)	○	●	○	○
	Council Bluffs (OSI), IA (US)**	○	○	○	○
	Palfleet Standorte, US**	○	○	○	○
	Cerritos, CA*	○	○	○	○
Canada	Niagara Falls	○	●	○	○
China	Shenzhen	○	○	○	○
Singapur	Singapur	○	○	○	○

\* seit 2008 in der Datenerhebung inkludiert  
 \*\* seit 2009 in der Datenerhebung inkludiert

● PALfit-Gesundheitsinitiative bereits vor 2008 in Kraft  
 ● Neue PALfit-Gesundheitsinitiativen seit 2008  
 ○ Derzeit noch keine PALfit-Gesundheitsinitiative

**WORK-LIFE BALANCE**

Es kann zu Situationen kommen, in denen einzelne Mitarbeiter allein nicht mehr weiter wissen und Unterstützung brauchen. Seien es finanzielle Schwierigkeiten, Stress durch Unter- oder Überforderung am Arbeitsplatz, Sucht, familiäre oder körperliche Probleme. Um betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, vertraulich Rat zu suchen, wurde im März 2010 ein Kriseninterventionsteam in Österreich eingeführt. Dieses besteht aus vertraulichen Ansprechpartnern im ganzen Unternehmen, die Menschen in Krisensituationen begleiten, unterstützen und dabei helfen, Lösungen zu finden. Die Teammitglieder sind während der Arbeitszeit sowie in Notfällen auch außerhalb erreichbar und können bei Bedarf auch externe Experten hinzuziehen.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Betriebsrat	<b>Kriseninterventionsteam</b> Kriseninterventionsteam wird in Österreich ab 3/2010 etabliert. Prüfung einer europäischen Ausweitung nach den ersten Erfahrungen.	März 2010 Dez. 2010
Human Resources	<b>Global einheitliche Definition von Unfällen</b> Einführung eines konzernweiten PALFINGER Standards bei der Definition von Unfällen. Reporting ab 1. Ausfalltag forcieren, unabhängig von schwächeren gesetzlichen Regelungen.	Mai 2010
Human Resources	<b>Konzern-Mindeststandard für Sicherheit</b> Weltweite Mindestanforderungen für Sicherheit einführen: z. B. für Sicherheitsausrüstung und bei besonders gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten	2011

## Aus- und Weiterbildung

**WICHTIGSTE TRENDS**

- **GESTEIGERTE LEHRLINGSAUSBILDUNG AUCH IN ZEITEN DER WIRTSCHAFTSKRISE.**
- **LEHRLINGSPROJEKT IN BRASILIEN GIBT KINDERN AUS ARMEN VERHÄLTNISSEN EINE PERSPEKTIVE.**
- **INTENSIVE WEITERBILDUNG ÜBERBRÜCKTE ZEITEN GERINGER AUSLASTUNG UND SICHERT ZUKUNFTSFÄHIGKEIT.**

**AUSBILDUNG**

Die letzten beiden Krisenjahre waren unter anderem gekennzeichnet durch den Abbau von Mitarbeitern. Entgegen diesem Trend hat sich die Zahl der Lehrlinge im Konzern entwickelt. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Situation hat sich deren Anzahl von 66 im Jahr 2007 auf 145 im Jahr 2009 gesteigert.

Diese Entwicklung lässt sich einerseits durch die Lehrlinge an neu erworbenen Standorten erklären. In Ganderkesee (DE) beschäftigten wir 2009 29 Lehrlinge, weitere 6 bildeten wir im selben Jahr in Ebersbach (DE) aus. In Österreich haben wir im schwierigen Jahr 2009 insgesamt 48 Lehrlinge beschäftigt. Angesichts der niedrigen Frauenquote bei PALFINGER freut es uns besonders, dass von diesen Lehrlingen die Hälfte weiblich ist.

In Brasilien beschäftigen wir am Standort Caxias do Sul (BR) insgesamt 40 Lehrlinge. Außerdem wurde dort ein spezielles Lehrlingsprojekt etabliert, welches die Bedürfnisse vor Ort besonders berücksichtigt: Es wurde eine Schule mit Kantine für Kinder aus armen Verhältnissen eingerichtet. Absolventen dieser Einrichtung haben die Möglichkeit, als Lehrling bei PALFINGER zu beginnen.

**GESAMTZAHL DER LEHRLINGE**

Konzern	2009	2008	2007
Gesamtzahl der Lehrlinge	145	137	66

## WEITERBILDUNG

Die durchschnittlichen Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Konzern unterlagen in den letzten Jahren starken Schwankungen. Von 20,1 Stunden im Jahr 2007 sank der Wert auf 8,4 Stunden 2008, um sich 2009 auf 15,8 Stunden zu verdoppeln. Besonders viel wurde 2009 in Osteuropa an den Standorten Tenevo (BG) mit 62 Stunden und Delnice (HR) mit 83 Stunden in die Weiterbildung der Mitarbeiter investiert.

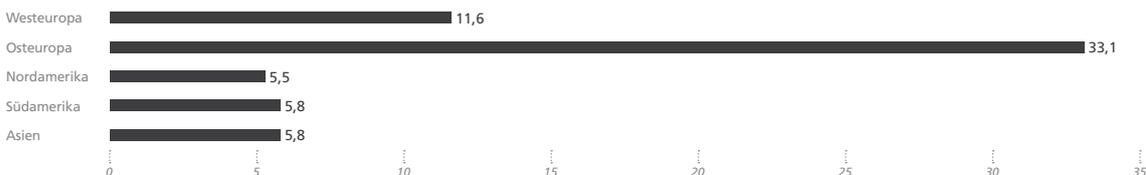
### WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER

Konzern	2009	2008	2007
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	15,8	8,4	20,1

Der starke Anstieg der Weiterbildungsstunden von 2008 auf 2009 lässt sich vor allem durch den wirtschaftlichen Einbruch und die dadurch eingeführten Kurzarbeitsmodelle erklären. Die durch den Auftragseinbruch freien Kapazitäten wurden genutzt, um die Qualifikation unserer Mitarbeiter intern zu erhöhen. So konnten wir einen deutlicheren Abbau des Personalbestands verhindern und können überdies gestärkt aus dieser schwierigen Zeit hervorgehen (vgl. S. 18ff).

Zur weiteren Vereinheitlichung der konzernweiten Weiterbildungsaktivitäten haben wir einen Richtwert für die Weiterbildungsstunden festgelegt. Dieser beträgt für die indirekt produktiven Mitarbeiter 10 Stunden pro Jahr und wird für Workshops, Seminare und interne Weiterbildungen genutzt. Im direkten Bereich erfolgen Weiterbildungsaktivitäten direkt „on the job“ und können daher nur schwer gesondert gemessen werden.

### WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER NACH REGIONEN 2009



### NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>10 Tage Weiterbildung für indirekt produktive Mitarbeiter</b> Das Ziel von 10 Weiterbildungstagen für indirekt produktive Mitarbeiter soll erreicht werden (Workshops, Seminare und interne Weiterbildungen)	2011
US	<b>Anlernprogramme</b> Ausdehnung des bestehenden Anlernprogramms für Schweißer auf ein 2- bis 3-wöchiges Anlernprogramm für weitere Bereiche (Montage, Lackieranlage, Instandhaltung, etc.)	Dez. 2010

## Chancengleichheit

### WICHTIGSTE TRENDS

- DIE ALTERSPYRAMIDE VERSCHIEBT SICH – ZUNEHMEND ÄLTERE MITARBEITER IM KONZERN BESCHÄFTIGT.
- DER FRAUENANTEIL ERHÖHTE SICH IM KONZERN NUR MARGINAL.
- DER ANTEIL VON MITARBEITERN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG IST KONZERNWEIT WEITER GESTIEGEN.

### GENERATIONEN

Wir schätzen das wertvolle Wissen und die langjährige Erfahrung unserer Mitarbeiter. Auch in unserem Unternehmen zeigt sich die gesellschaftliche Verschiebung der Alterspyramide. Mit dieser gehen verschiedene Herausforderungen einher, die wir proaktiv annehmen wollen.

Die Daten sprechen eine eindeutige Sprache und zeigen eine Verschiebung der Altersstruktur bei unseren Mitarbeitern hin zu einem höheren Alter. Im Vergleich zu 2007 hat sich der Anteil der über 50-jährigen Mitarbeiter um 3,4 Prozentpunkte erhöht. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich im Bereich der direkt produktiven Mitarbeiter. Besonders hoch liegt der Anteil in Nordamerika (2009: 13,35 Prozent) und Osteuropa (2009: 11,19 Prozent). Auffällig ist, dass sich die Altersverteilung insgesamt zwischen direkt und indirekt produktiven Mitarbeitern nicht nennenswert unterscheidet.

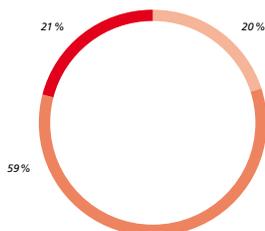
Um vorausschauend auf anstehende Pensionierungen reagieren und das für uns so wichtige Wissen im Unternehmen halten zu können, beschäftigt sich die jährliche „Human Resources Review“ strukturiert mit diesem Thema (Kategorisierung von Funktion, Vorlaufzeit für Nachfolge, Know-how-Transfer). So wird etwa den Fragen nachgegangen, welche Stellen in nächster Zeit wie nachbesetzt werden müssen und wie die Übergabe optimal gestaltet werden kann. Schlüsselpositionen wurden seit Jahren weltweit diesbezüglich analysiert. Seit 2009 wurden jedoch alle Positionen in den „Monitor“ der Human Resources Review mit aufgenommen.

Für unsere Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind, gibt es eine Übersicht, welche Maßnahmen notwendig und sinnvoll sind, damit sie in der Zeit bis zum voraussichtlichen Pensionsantritt in bestmöglicher körperlicher und geistiger Fitness arbeiten können. Darüberhinaus gilt es, die speziellen erfahrungsbezogenen Kompetenzen bewusst zum Einsatz zu bringen. Dazu wird ein Plan erstellt, an welchen Arbeitsplätzen diese die nächsten Berufsjahre verbringen werden und welche Veränderungsschritte dazu gegebenenfalls realisiert werden müssen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist im Rahmen eines Pilotprojektes im Sommer 2010 geplant.

### MITARBEITER – ALTERSANTEILE 2009 (in Prozent)

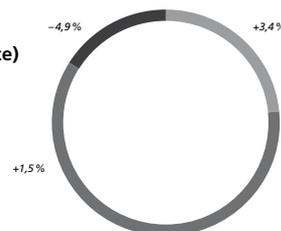
Mitarbeiter Konzern 2009

- unter 30
- 30-50
- über 50



Veränderung zu 2007 (Prozentpunkte)

- unter 30
- 30-50
- über 50

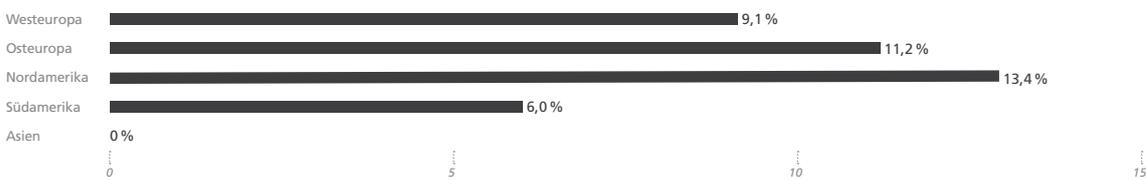


### ALTERSANTEILE 2009 UND VERÄNDERUNG ZU 2007 (in %)

#### Direkt produktive Mitarbeiter

	Direkt produktive Mitarbeiter 2009	Veränderung zu 2007 (Prozentpunkte)
Unter 30 Jahre	22 %	-4,0 %
30-50 Jahre	58 %	0 %
Über 50 Jahre	20 %	4,0 %

**DIREKT PRODUKTIVE MITARBEITER 50 JAHRE UND ÄLTER NACH REGIONEN 2009 (in %)**



**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>Ausweitung 50+ Management</b> An oben genanntes Pilotprojekt schließt die Ausweitung der Erfahrungen auf weitere Standorte im Konzern an	2011

**GENDER**

Im letzten Bericht haben wir uns vorgenommen, den Frauenanteil im Konzern zu erhöhen. Die Daten zeigen: Dieses Vorhaben lässt sich nicht in kurzer Zeit realisieren. Lag der Frauenanteil im Konzern 2007 bei 9,8 Prozent, so stieg er bis 2009 geringfügig und lag bei 10,5 Prozent. Besonders hoch liegt der Anteil mit 25,6 Prozent an unseren asiatischen Standorten.

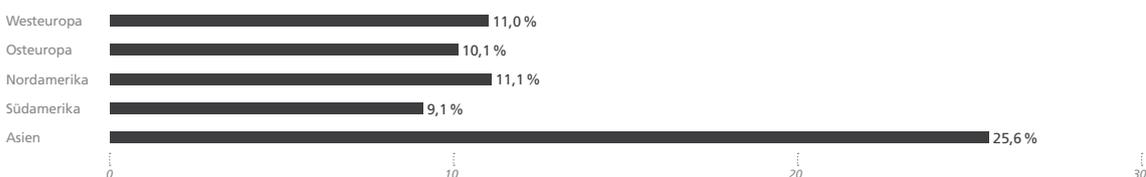
Gerade in der Produktion zeigt sich immer noch das branchentypische Bild: Die Mehrzahl der in diesen Bereichen arbeitenden Personen ist männlich. Konzernweit gingen 2009 nur rund 5 Prozent der Frauen einer direkt produktiven Tätigkeit nach, die restlichen 95 Prozent einer indirekten. Trotzdem freut es uns, dass wir in Österreich 2009 erneut mehr weibliche Lehrlinge beschäftigten als noch 2008 (vgl. S. 39). Diese Entwicklung soll weiter verbessert werden. 2010 wollen wir dazu eine Kampagne durchführen, um Schülerinnen für technische Berufe zu begeistern. Ein erster Schritt dazu wird unsere Teilnahme am Girl's Day sein, an welchem Schülerinnen den Arbeitsplatz ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten besuchen und so einen Einblick in deren berufliche Tätigkeit bekommen. Dadurch soll ein Impuls gesetzt werden, der eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen auch hin zu technischen Berufen unterstützt.

Weiterhin wollen wir den Frauenanteil in Führungspositionen gezielt erhöhen. Derzeit beträgt der Anteil im oberen und mittleren Managementbereich rund 10 Prozent. Unter den 40 Führungskräften im oberen Management findet sich jedoch keine Frau. Wir prüfen in diesem Zusammenhang spezielle Trainee-Programme. Auch im nichttechnischen Bereich sollen spezielle Kommunikationsmaßnahmen Frauen ansprechen, sich für Management- und Führungspositionen bei PALFINGER zu bewerben.

**FRAUENANTEIL 2007-2009 (in %)**

Konzern	2009	2008	2007
Frauenanteil	10,5%	10,1%	9,8%
Frauenanteil im Management	10,2%	10,8%	k. A.

**FRAUENANTEIL NACH REGIONEN 2009 (in %)**



**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>Frauen im Führungskräfte-Nachwuchsprogramm</b> Frauen als Führungskräfte-Nachwuchs forcieren: Prüfung von Trainee-Programmen, spezielle Werbemaßnahmen im kaufmännischen Bereich	Dez. 2010
Human Resources	<b>Schülerinnen in technische Berufe</b> Durchführung einer Kampagne	Dez. 2010

**MITARBEITER MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN**

Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen sind vollwertige Mitarbeiter, denen wir eine sinnvolle Beschäftigung anbieten wollen. Hier gilt es die Arbeitsplätze für besondere Anforderungen einzurichten. Der Anteil von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung hat sich seit 2007 (1,7 Prozent) auf 2,5 Prozent im Jahr 2009 gesteigert.

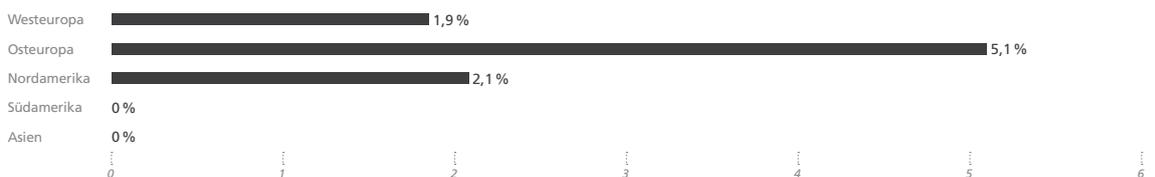
Ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen lässt sich in Osteuropa mit 5,1 Prozent feststellen. Maßgebend hierfür ist unter anderem die strengere Gesetzgebung. An unseren Standorten in Südamerika und Asien wurden 2009 keine Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen beschäftigt.

Wir haben uns vorgenommen, ein weltweites Screening nach geeigneten Stellen durchzuführen. Bisher ist dies in Österreich erfolgt, und es wurden entsprechende Stellen zur Verfügung gestellt. 2010 und 2011 wollen wir entsprechende Einsatzmöglichkeiten auch an unseren anderen Standorten prüfen.

**MITARBEITER MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN (in %)**

Konzern	2009	2008	2007
Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen	2,5 %	2,6 %	1,7 %

**ANTEIL MITARBEITER MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN NACH REGIONEN 2009 (in %)**



**LOKALE MANAGEMENTTEAMS**

Durch die weltweite Aufstellung profitiert PALFINGER von der im Konzern gelebten Vielfalt. Natürlich ist diese Vielfalt zugleich auch Herausforderung für uns, wenn es darum geht, unterschiedliche Perspektiven aus verschiedenen Ländern zu koordinieren. Damit uns dies in Zukunft noch besser gelingt, haben wir uns als Ziel gesetzt, möglichst starke lokale Management-Teams aufzubauen.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Human Resources	<b>Lokale Management-Teams</b> Forcierung lokaler Management-Teams an den Standorten	Dez. 2011
Human Resources	<b>Konzernweite Mitarbeitergespräche</b> Konzernweit verpflichtende Einführung von Mitarbeitergesprächen für indirekt produktive Mitarbeiter	Juni 2010
Human Resources	<b>Mitarbeiter-Zufriedenheitsbefragung</b> Nächste Befragung wird im April 2010 durchgeführt	April 2010

„Die Firma ist finanziell stabil geblieben, und so gab es keine verspäteten Lohnzahlungen. Die Krisenphase haben wir genutzt, um die Struktur und die Sauberkeit in der Produktion zu optimieren, wodurch die Produktionsprozesse verbessert wurden. Menschlich war es gut, dass an vielen Mitarbeitern festgehalten wurde. So können wir jetzt adäquat auf die gesteigerte Produktion reagieren. Die Menschen hinter den Maschinen sind mir wichtig, da diese Menschen buchstäblich mit ihren Händen die Krise bewältigen!“



# Öko- effiziente Produktion

## Klimaschutz und Carbon Footprint

### WICHTIGSTE TRENDS

- DIE AKQUISITION NEUER STANDORTE BEDINGT DEN DEUTLICHEN ANSTIEG DER GESAMT-EMISSIONEN.
- SPEZIFISCHE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN STEIGEN IN DEN KRISENJAHREN DEUTLICH AN, DIE EFFIZIENZ DER PRODUKTION SINKT.
- PILOTPROJEKTE ZUM FACILITY MANAGEMENT SOLLEN STROM- UND WÄRMEVERBRAUCH SENKEN.
- TRANSPORTE VERSCHIEBEN SICH VON DER SCHIENE AUF DAS WASSER – DEUTLICHER ANSTIEG DER SEEFRACHT.

### ENERGIEVERBRAUCH IN DER PRODUKTION

Wir streben danach, unsere Produktion so effizient wie möglich zu gestalten. Im Hinblick auf den Klimaschutz bedeutet dies, unsere direkten Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Diese sind vor allem durch drei Faktoren beeinflusst: Strom, Wärme und Treibstoffe.

Unsere Prozesse, die am meisten Strom verbrauchen, sind Schneiden, Schweißen, Lackieren sowie die Galvanik. In geringerem Umfang tragen weitere Prozesse sowie die Büros zum Stromverbrauch bei. Unseren Strom beziehen wir von nationalen Anbietern in den jeweiligen Ländern.

Wärme benötigen wir für unsere Produktionsprozesse und zum Heizen von Hallen und Büros. Primär gewinnen wir unsere Wärme aus Erdgas, in geringerem Umfang kommen LPG (Liquified Petroleum Gas), Heizöl, Butan und Propan zum Einsatz. An unserem Standort in Lengau (AT) werden rund 60 Prozent des Gases für die Bereitstellung von Prozesswärme verbraucht. Für das zukünftige Reporting wird eine weitere Analyse der Hauptverbraucher geprüft, um Prozess- und Gebäudewärme genauer unterscheiden zu können.

Treibstoffe werden in Form von Diesel und Benzin für den innerbetrieblichen Verkehr verwendet. Nicht eingeschlossen sind hier Transporte zwischen unseren Werken, welche wir über externe Dienstleister organisieren. Die Umweltaspekte unserer Logistik werden im Abschnitt „Nachhaltiger Transport“ dargestellt.

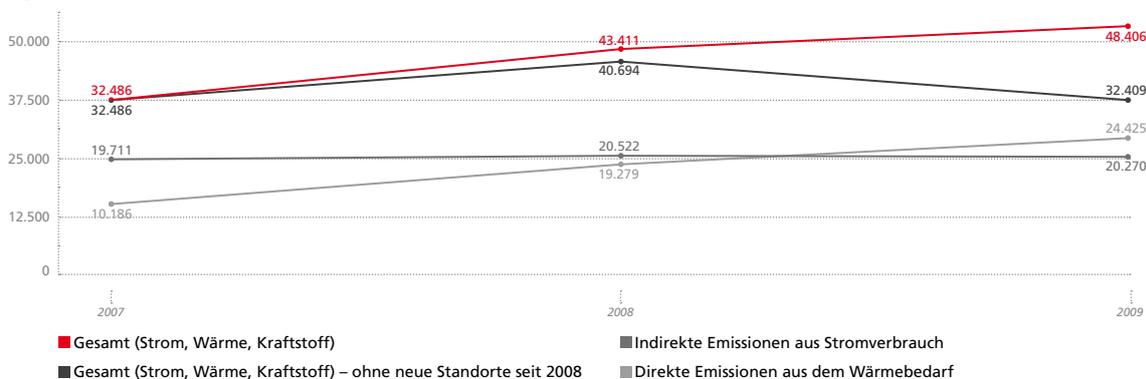
Unsere direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Strom, Wärme und Kraftstoffen sind in den Jahren 2008 und 2009 in Summe weiter angestiegen. Lag der CO<sub>2</sub>-Ausstoß 2007 bei insgesamt 32.486 Tonnen, so stieg er 2008 mit 43.411 Tonnen und 2009 mit 48.406 Tonnen jeweils deutlich an. In der zugrunde liegenden Berechnung haben wir die Emissionsfaktoren für die einzelnen Länder aufgrund des sich verändernden nationalen Strommixes angepasst. Diese Anpassungen verändern die Ergebnisse jedoch kaum.

Als Hauptverursacher des Anstiegs von 2007 bis 2009 können die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Wärmeverbrauch identifiziert werden. Während sich die Emissionen aus Strom stabilisiert haben und von 2008 auf 2009 sogar leicht zurückgingen (2008: 20.522 Tonnen, 2009: 20.270 Tonnen), haben sich die Emissionen aufgrund des Wärmeverbrauchs mehr als verdoppelt (2007: 10.186 Tonnen, 2009: 24.425 Tonnen).

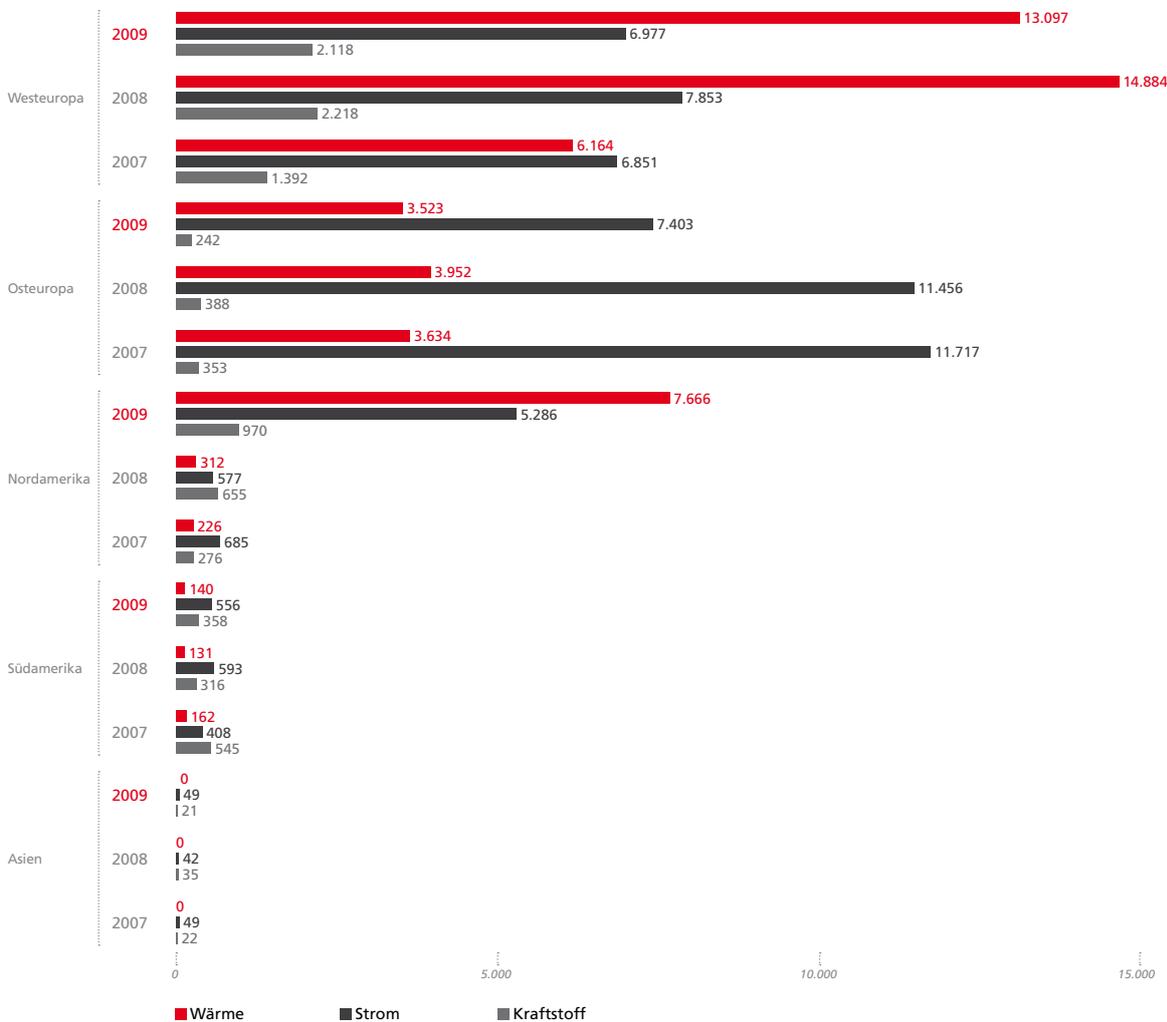
Bedingt wird dies vor allem durch unsere neuen Standorte, die im Jahr 2009 zu einer Steigerung des Erdgasverbrauchs von rund 38 Prozent beigetragen haben. Besonders energieintensiv ist in diesem Bereich etwa unser Standort in Council Bluffs (US). Neben der Größe des Standortes sind dafür verschiedene Verfahren, die hier zum Einsatz kommen, verantwortlich, darunter besonders energieintensive Anlagen wie etwa die KTL-Lackierung. Insofern ist die steigende Gesamtentwicklung durch unsere neuen Standorte zu erklären.

Bezogen auf diejenigen Standorte, die bereits im vergangenen Bericht enthalten waren, sanken die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen nach dem produktionsintensiven Jahr 2008 sogar um 8.285 Tonnen auf insgesamt 32.409 Tonnen im Jahr 2009. Es wird zu beobachten sein, wie sich die Gesamtemissionen in den Jahren nach der Wirtschaftskrise in Summe weiter entwickeln. Denn einerseits wird sich die Effizienz durch steigende Auslastung wieder erhöhen. Andererseits wollen wir verstärkt durch bewusste Maßnahmen die Emissionen senken.

**CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (in t CO<sub>2</sub>)**



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

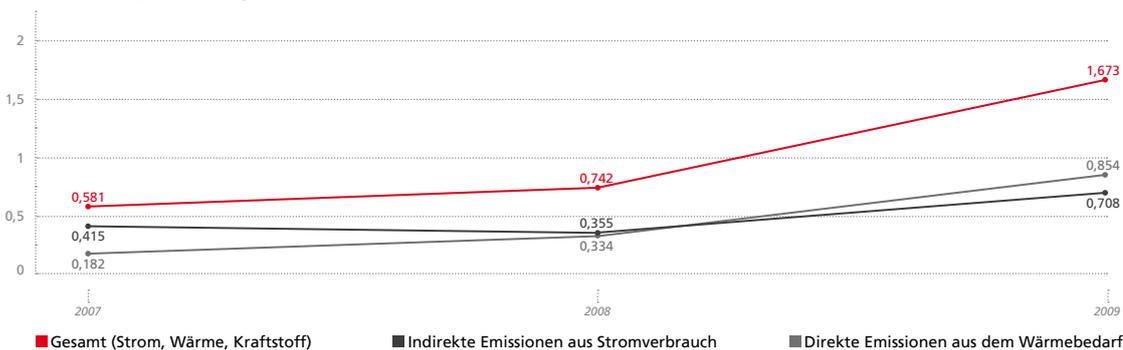


In der Vergangenheit haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zusätzlich auf die Einkaufsmengen von Stahl bezogen. Im vorliegenden Bericht haben wir uns entschieden, die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen künftig auf das von uns im betreffenden Jahr hergestellte Gesamtgewicht aller Produkte zu beziehen. Grund dafür ist, dass das hergestellte Produktgewicht eines Jahres unsere Tätigkeit besser darstellt als der bisher herangezogene Stahleinkauf. Darüber hinaus hätte der Abbau der eigenen Stahllager die ursprüngliche Kennzahl verzerrt.

Von 2007 auf 2008 zeigt sich, dass im Strombereich die Effizienz gestiegen ist. Generell ist jedoch ein steigender Gesamtausstoß von CO<sub>2</sub> pro Tonne hergestelltem Produkt festzustellen. Der relativ starke Anstieg von 2008 auf 2009 erklärt sich dabei durch den krisenbedingten Auftragseinbruch. Durch die unzureichende Auslastung der vorhandenen Kapazitäten sank insgesamt auch die Effizienz der Produktion. Zudem schlägt sich der Verbrauch für Raumwärme und Bürostrom bei sinkender Stückzahl deutlicher nieder.

Steigende Verbrauchsdaten lassen sich außerdem durch die Entwicklung an einigen Standorten erklären. In Caxias do Sul (BR) wurden neue Maschinen in Betrieb genommen, wodurch auch der Stromverbrauch gestiegen ist. Am Standort Niagara Falls (CA) hat sich in den letzten beiden Jahren die Produktionsfläche durch Ausbauten nahezu verdoppelt. Der Stromverbrauch in Großbritannien ist aufgrund des steigenden Aluminiumanteils in der Verarbeitung generell hoch.

**CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN** (pro t Produktgewicht)



In den vergangenen beiden Jahren wurden verschiedene Maßnahmen zur Senkung der absoluten Verbrauchswerte gesetzt. Zur Reduktion des Stromverbrauchs haben wir an unseren Standorten in Cherven Brjag (BG), Ganderkesee (DE), Löbau (DE) und in Lengau (AT) durch verschiedene Maßnahmen die Beleuchtung unserer Werkshallen optimiert. So wurden in Ganderkesee (DE) und Löbau (DE) energiesparende Lampen eingesetzt, in Lengau (AT) und Cherven Brjag (BG) wurde das Beleuchtungssystem der Werkshallen automatisiert.

Durch die Installation moderner Heizsysteme in Ainring (DE) und Lengau (AT) sparen wir Heizenergie. In Seiffhennersdorf (DE) beheizen wir unsere Werkshalle mit Abwärme aus Kompressoren. Für die neue Lackieranlage in Caussade (FR) haben wir die Arbeitszeiten optimiert. Durch die Zusammenlegung von Lackieraufträgen konnte so die Arbeitszeit dieser Anlage deutlich reduziert werden. In Tenevo (BG) konnten wir Energie und Treibstoffe für den Transport der Mitarbeiter durch die Umstellung auf Ein-Schicht-Betrieb sparen.

Den innerbetrieblichen Transport haben wir durch die Umstellung von Arbeitsplätzen an unseren Standorten in Köstendorf (AT) und Delnice (HR) optimiert. In Ainring (DE) sind neue, sparsame Fahrzeuge im Einsatz.

Wir sind bemüht, nach dem Anstieg der spezifischen Emissionen im Jahr 2009 auch zukünftig weitere Maßnahmen zu setzen, um die Effizienz zu steigern. CO<sub>2</sub>-Emissionen stellen – nicht nur für PALFINGER – bereits heute einen wesentlichen Kostenfaktor dar, weil sie direkt mit dem zugrunde liegenden Energieverbrauch einhergehen. Eine Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch verbesserte Effizienz schützt daher nicht nur das Klima, sondern senkt auch Kosten für das Unternehmen. Dieser Trend könnte bei der Einführung einer CO<sub>2</sub>-Steuer in Europa noch verstärkt werden. Momentan wird diskutiert, ob der Verbrauch von Erdgas und der damit zusammenhängende CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch eine ökologische Steuerreform mit Abgaben belastet werden soll. In einigen Staaten in Nordeuropa wird dies bereits so gehandhabt. Bei einem aktuell diskutierten Preis von ca. 20 bis 40 EUR pro Tonne CO<sub>2</sub> können durch Effizienzsteigerungen und Senkungen des Verbrauchs erhebliche Kosten eingespart werden. Auch in Frankreich wird im Sommer ein erneuter Anlauf zur Einführung einer CO<sub>2</sub>-Steuer gestartet. Bezogen auf die Emissionen aus Erdgas in Österreich 2008 und 2009 sind bei einem Preis von 20 EUR pro Tonne CO<sub>2</sub> mit Mehrkosten in Höhe von 91.000 EUR bzw. 67.060 EUR zu rechnen. Die Kosten in Frankreich würden aufgrund des dort niedrigeren Verbrauchs unter diesem Niveau liegen.

### **ENERGIEEFFIZIENTE GEBÄUDE**

PALFINGER bekennt sich dazu, Industriegebäude auf dem letzten Stand der Technik zu betreiben. So wurde etwa am Standort in Lengau im Zusammenhang mit einem Zubau im Jahr 2007 die Wärmedämmung optimiert. Am Standort in Bulgarien liegt der Dämmschutz sogar deutlich über Landesniveau. Im Zuge von Akquisitionen wird eine Due Diligence-Prüfung durchgeführt, die auch Umweltaspekte berücksichtigt.

Im letzten Bericht haben wir uns diverse Optimierungen von Wärmeenergie-, Strom- und Kraftstoffverbräuchen zum Ziel gesetzt. Im Jahr 2009 wurde daraufhin ein strukturiertes Facility-Management-Programm gestartet. Im Zuge dieses Programms sollen die Verbrauchsmengen im Strom- und Wärmebereich der Standorte Kasern (AT), Lengau (AT), Köstendorf (AT), Cadelbosco (IT), Marburg (SI), Cherven Brjag (BG) und Tenevo (BG) durch umfassende Analyse und Benchmarking deutlich gesenkt werden. Die ersten Erfahrungen an den Pilotstandorten zeigen, dass die prognostizierten Einsparungen sogar noch übertroffen werden konnten. Nach den Erfahrungen mit dem Pilotprojekt wird eine konzernweite Ausrollung angedacht. Erster Ansatzpunkt könnten dabei die Standorte in den USA sein.

In den USA wurde – unter dem Titel „Green Initiative“ – bereits ein ähnliches Programm gestartet. In einem Prozess der kontinuierlichen Verbesserung soll unter anderem die Energieeffizienz erhöht, Verschnitt, Gas- und Wasserverbrauch reduziert und ein ehrgeiziges Recyclingprogramm eingeführt werden. Weitere Schwerpunkte liegen im Bereich der Produktentwicklung und werden im Kapitel „Nachhaltige Produkte“ beschrieben.

Auch im Bereich der Bürogeräte führten verschiedene Maßnahmen zu deutlichen Einsparungen und Verbesserungen aus Umweltsicht. In Österreich haben wir ein neues Druckerkonzept eingeführt und Anfang 2010 abgeschlossen. In dessen Folge wird der Energieverbrauch der Drucker deutlich gesenkt. Ermöglicht wird dies durch die Einführung energieeffizienter Geräte sowie die Halbierung der Gesamtzahl an Druckern. Alle Modelle, die bei PALFINGER im Einsatz sind, erfüllen oder übertreffen die Anforderungen weltweit renommierter Umweltschutzzertifikate wie etwa des Energy Star Labels oder des EcoLogo-Zeichens. Zudem beinhalten die Geräte weder Giftstoffe noch Schwermetalle, und sämtliche Verbrauchsmaterialien sind recycelbar.

Im IT-Bereich haben wir in den vergangenen Jahren besonders unsere Serverlandschaft optimiert. Durch die Konsolidierung und Virtualisierung von insgesamt 20 physischen Servern in den Jahren 2008 und 2009 konnten wir jährlich ca. 73.584 kWh Strom einsparen. Das entspricht in etwa einer Einsparung von 457 Enduserarbeitsplätzen.

## NACHHALTIGER TRANSPORT

Die Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre hat auch eine deutliche Veränderung der konzerninternen Transporte mit sich gebracht. Zum einen hat sich die Gesamtzahl der transportbedingten Tonnenkilometer zwischen den PALFINGER Werken von 2007 auf 2009 um 32 Prozent reduziert. Die Summe betrug 2009 somit noch knapp 66 Millionen tkm.

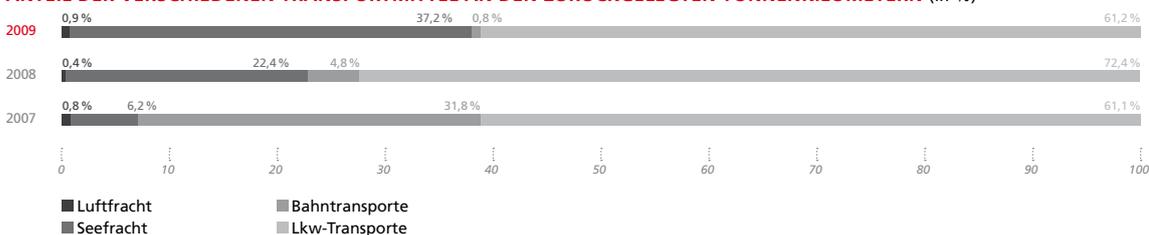
Zudem hat sich auch der Transportmix, also die Anteile der verschiedenen Transportmittel an den zurückgelegten Tonnenkilometern, signifikant verschoben. Die offensichtlichste Änderung erfolgte hierbei in Form einer Verschiebung von Bahntransporten hin zu Seefracht. Letzterer Anteil hat sich von 6,2 Prozent in 2007 auf 37,2 Prozent in 2009 vervielfacht. Im gleichen Zeitraum sank der Anteil der Bahntransporte von 31,8 Prozent auf 0,8 Prozent.

Der starke Rückgang der Bahnkilometer ist zum einen durch den Umsatzeinbruch generell zu erklären, zum anderen dadurch, dass der Stahleinkauf, welcher hauptsächlich per Bahn angeliefert wird, drastisch reduziert wurde und stattdessen Lagerbestände abgebaut wurden. Der Anteil der Lkw-Transporte nahm von 2008 (72,4 Prozent) auf 2009 (61,1 Prozent) deutlich ab und liegt nun wieder auf dem Niveau von 2007. Insgesamt werden durch die Verschiebung im Mix die Klimaauswirkungen unserer Transporttätigkeit deutlich reduziert, da die Emissionen pro Tonne bei der Seefracht am geringsten sind.

### TRANSPORTE ZWISCHEN PALFINGER WERKEN (in tkm)

	2009	2008	2007	Veränderung 2007 auf 2009
Transporte in Tonnenkilometer	97.273.501 tkm	84.346.340 tkm	65.874.513 tkm	-32 %

### ANTEIL DER VERSCHIEDENEN TRANSPORTMITTEL AN DEN ZURÜCKGELEGTEN TONNENKILOMETERN (in %)



### NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Facility Management	<b>Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs u. a. auch im Rahmen des Facility-Management-Projektes</b> Strukturierte Senkung der Energiekosten und CO <sub>2</sub> -Emissionen (Beispiele: Optimierung von Heizungsanlagen und Druckluft, Wärmedämmung, effiziente Beleuchtung); Definitionen von Reduktionszielen für einzelne Standorte	2011
Werkleiter	<b>Ausbildung: Europäischer Energiemanager</b> Mitarbeiter werden an verschiedenen Standorten zum Europäischen Energiemanager ausgebildet.	April 2011
Lengau, Caussade, Ainring	<b>Optimierung der Flotte</b> Fahrzeuge im PALFINGER Fuhrpark werden effizienter eingesetzt, alternative Treibstoffe forciert.	2011

## Ressourcenschonung

### WICHTIGSTE TRENDS

- ROHSTOFFEINKÄUFE GEHEN WÄHREND DER KRISE STARK ZURÜCK, STATTDESSEN WERDEN LAGERBESTÄNDE ABGEBAUT.
- VERSCHNITT UND WASSERVERBRAUCH SIND IM JAHR 2009 BEZOGEN AUF DIE HERGESTELLTEN PRODUKTE ANGESTIEGEN.
- LÖSUNGSMITTELFREIE LACKE FINDEN ZUNEHMEND VERBREITUNG.

### EFFIZIENTE NUTZUNG DER ROHSTOFFE

#### Einkauf

Die nach ihrem Gewicht bedeutendsten Rohstoffe zur Herstellung von PALFINGER Produkten sind Stahl und Aluminium. Gerade beim Aluminium sind aus Umweltsicht zwei Auswirkungen zu berücksichtigen. Während die Herstellung von Aluminium sehr energieintensiv ist, lässt sich durch das geringe Gewicht ein leichteres Endprodukt fertigen. Dieses spart – auf das Fahrzeug eines Endkunden montiert – Kraftstoffe und schont damit die Umwelt. Derselbe Effekt gilt auch für die zunehmend verwendeten hochfesten Stahlsorten.

Bereits oben wurde erläutert, dass die eingekauften Mengen an Stahl und Aluminium keine direkten Rückschlüsse auf die tatsächlich verarbeiteten Mengen zulassen. Dennoch spiegeln sie – wenn auch zeitverzögert – die indirekten Auswirkungen unserer Tätigkeit wider. An den in den Jahren 2008 und 2009 bezogenen Mengen Stahl zeigt sich im Vergleich zu 2007 die eingetretene Wirtschaftskrise. Aluminium wird bei Ladebordwänden und Hubarbeitsbühnen an unseren Standorten in Krefeld (DE), Ganderkesee (DE) und Welwyn Garden City (GB) verbaut. Auch hier ist ein deutlicher Rückgang der eingekauften Menge von 2008 auf 2009 zu beobachten.

Ein weiterer wesentlicher Umweltaspekt ist der Recyclinganteil beim eingekauften Stahl und Aluminium. Je höher der Recyclinganteil, desto geringer die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Bedarf an Primärstahl und -aluminium. Die Lieferanten konnten jedoch bisher den Recyclinganteil nicht durchgehend bekannt geben, wodurch diese Information vorerst nicht Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsberichts ist.

#### STAHL EINKAUF (in t)

	2009	2008	2007
Stahleinkauf	13.364	28.150	47.521

#### EINKAUF VON ALUMINIUM (in t)

	2009	2008
Einkauf von Aluminium	1.180	2.101

#### Verschnitt

Verschnitt ist bei PALFINGER an verschiedenen Standorten ein Thema, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. So werden an vielen unserer US-Standorte lediglich Lkw-Aufbauten durchgeführt. Dabei fällt zwar minimal Verschnitt an, welcher aber mit geschätzten 0,25 Prozent keine relevante Größe aufweist. Generell hat die Menge an Schrott bzw. Altmetall in allen Regionen außer Nordamerika abgenommen. Dort erklärt sich die Zunahme durch die große Zahl neu erworbener Standorte. Der absolute Rückgang der Altmetallmengen ist durch die verringerte Produktionstätigkeit 2009 zu erklären. Hingegen stieg die spezifische Menge Altmetall pro Tonne hergestelltem Produkt von 28 Prozent in den Jahren 2007 und 2008 auf 32 Prozent im Jahr 2009 an.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir verschiedene Maßnahmen zur Verschnittoptimierung durchgeführt. Schwerpunkte lagen in der Optimierung von Formaten, Schulungen und der starken Orientierung an Zielvorgaben. In Lengau (AT) haben wir 2009 eine neue Software eingeführt und die Verschachtelungslogik optimiert. Der trotzdem zu beobachtende Anstieg von 25,0 Prozent auf 26,4 Prozent lässt sich dort auch mit der Einführung einer verbesserten Auswertungsgenauigkeit Ende 2008 erklären. In Tenevo (BG) haben wir die Erfahrung gemacht, dass bereits die Einführung eines Projekts zur Verschnittoptimierung und die damit verbundene Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern zu einer Verbesserung der Verschnittquoten führen können. Weitere Schwerpunkte zum Thema Verschnittoptimierung haben wir an unseren Standorten in Caxias do Sul (BR), Cherven Brjag (BG) und Tiffin (US) durchgeführt.

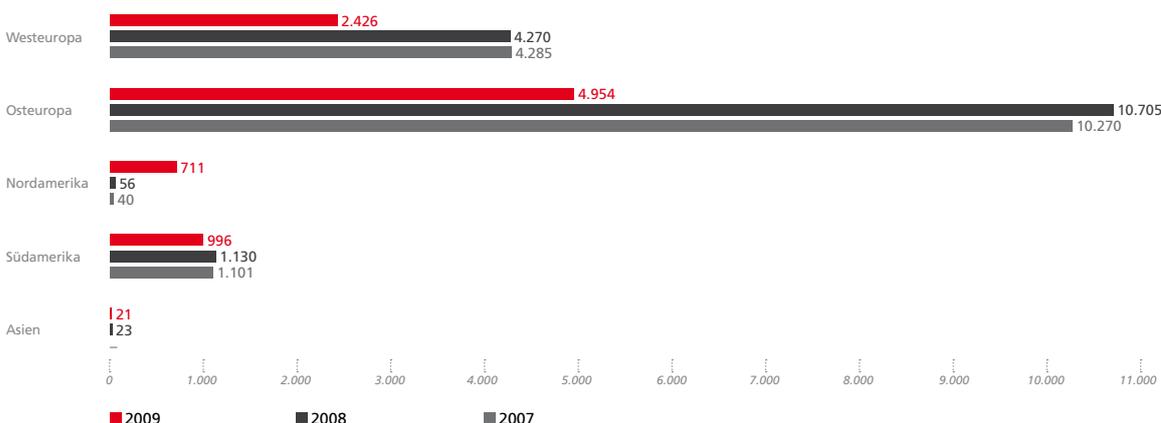
**VERSCHNITT PRO STANDORT (in %)**

	2009	2008	2007
Lengau (AT)	26,4 %	25,0 %	25,0 %
Löbau (DE)	10,0 %	< 3 %	< 3 %
Seifhennersdorf (DE)	25,0 %	-	-
Caussade (FR)	27,8 %	28,1 %	22,0 %
Welwyn Garden City (GB)	15,0 %	37,0 %	38,0 %
Marburg (SI)	28,2 %	26,7 %	29,7 %
Cherven Brjag (BG)	30,5 %	30,9 %	31,3 %
Tenevo (BG)	4,4 %	7,2 %	8,8 %
Tiffin (US)	2,0 %	2,0 %	2,0 %
Council Bluffs (US)	15,0 %	-	-
Cerritos (US)	6,5 %	6,5 %	-
Caxias do Sul (BR)	25,9 %	26,8 %	k. A.

**SCHROTT/ALTMETALL PRO PRODUKTGEWICHTS-TONNE PRODUZIERTEM PRODUKT**

Schrott/Altmetall	2009	2008	2007
Abfälle in t	9.108	16.184	15.696
Schrott/Altmetall pro t produziertem Produkt in %	32 %	28 %	28 %

**SCHROTT/ALTMETALL NACH REGIONEN (in t)**



**Abfall**

Die Mengen nicht gefährlichen Abfalls sind im Vergleich 2007 (2.754 Tonnen) zu 2009 (2.440 Tonnen) stark rückläufig. Dies lässt sich mit dem Rückgang der Produktion erklären. Der erhöhte Anfall 2008 (2.947 Tonnen) deckt sich mit dem produktionsintensiven Jahr. Die Menge gefährlicher Abfälle ist jedoch nicht im gleichen Maß wie die Produktion zurückgegangen. Ihr Gewicht lag 2009 mit 1.585 Tonnen sogar über dem Niveau von 2007 (1.561 Tonnen).

Grundsätzlich richtet sich die Unterscheidung von gefährlichen bzw. nicht gefährlichen Abfällen nach der lokalen Gesetzgebung. Standorte können daher nicht direkt miteinander verglichen werden. Wesentlich für PALFINGER ist jedoch auch, dass die gefährlichen Abfälle umweltgerecht entsorgt werden können. Aus diesem Grund werden gefährliche (Galvanik-)Abfälle aus Bulgarien zur Entsorgung komplett nach Deutschland transportiert.

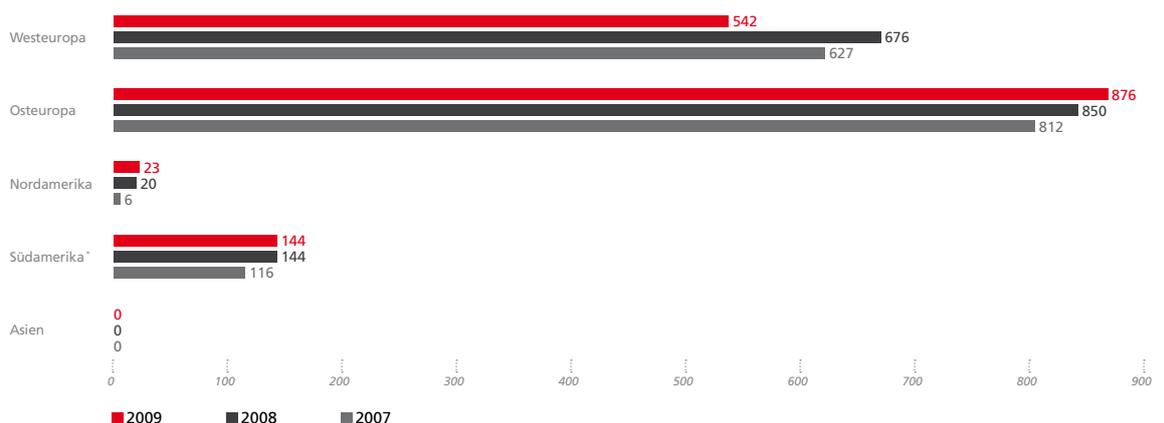
Besonders stark hat die Menge gefährlicher Abfälle in Osteuropa zugenommen. Dies liegt zum einen daran, dass z. B. Filterkuchen, die am Standort in Marburg (SI) anfallen, nun dort auch als Sonderabfall gelten. Ebenso werden dort alle Abfälle aus den Lackieranlagen sowie Öl, Emulsionen und Bleiakumulatoren als gefährlicher Abfall eingestuft. 2009 wurden 1 Tonne Bleiakumulatoren, 593 Tonnen Abfälle aus den Lackieranlagen und 71 Tonnen Abfälle aus der Instandhaltung von Maschinen entsorgt. Darin enthalten ist auch ein kompletter Chemikalienwechsel in den Lackieranlagen.

**GEFÄHRLICHE/NICHT GEFÄHRLICHE ABFÄLLE OHNE ALTMETALL IM KONZERN (in t)**

Abfallaufkommen gesamt	2009	2008	2007*
Gefährliche Abfälle	1.585	1.690	1.561
Nicht gefährliche Abfälle (ohne Altmetall)	2.440	2.947	2.754

\*geringfügige Erhöhung zu den Angaben des letzten Berichts aufgrund korrigierter Daten

**GEFÄHRLICHE ABFÄLLE NACH REGIONEN (in t)**



\*Mangels aktueller Werte wurden die Daten für Brasilien 2008 auch für das Jahr 2009 fortgeschrieben.

## WASSER

Der gesamte Wasserverbrauch in unseren Werken ist von 2007 bis 2009 gestiegen: von 91.505 m<sup>3</sup> im Jahr 2007 auf 112.336 m<sup>3</sup> im Jahr 2009. Zieht man die Akquisitionen von Standorten in diesem Zeitraum und deren Verbrauch ab, zeigt sich, dass der bereinigte Wasserverbrauch der „alten“ Standorte im Jahr 2009 mit 78.583 m<sup>3</sup> deutlich unter dem Niveau lag. Der spezifische Wasserverbrauch pro Tonne hergestelltem Produkt hat sich im Jahr 2009 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verschlechtert.

In Caxias do Sul (BR) konnte der Wasserverbrauch von 2007 auf 2008 um fast die Hälfte verringert werden. Grund hierfür ist ein Wasserleck, welches im Jahr 2008 behoben wurde und zu einer starken Reduktion geführt hat. Auch der Rückgang der hergestellten Stückzahlen und die dadurch verringerte Auslastung der Waschanlage hat Wasser eingespart. Ein Projekt zur Regenwassernutzung am Standort wird momentan evaluiert. Unser Standort in Brasilien ist der einzige, welcher das benötigte Wasser aus einem eigenen Brunnen bezieht.

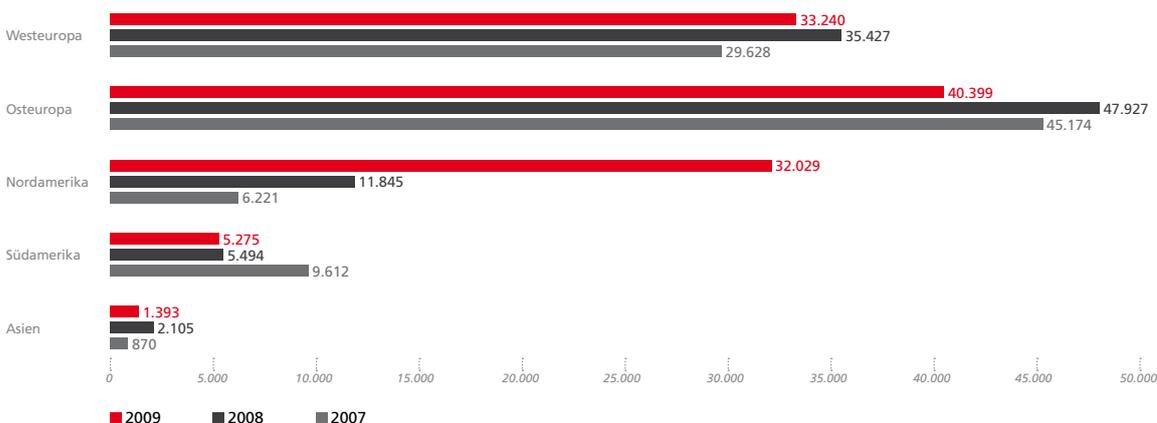
Die Menge des Abwassers entspricht in etwa dem eingesetzten Wasser. Die Entsorgung erfolgt in der Regel über das öffentliche Kanalnetz. Prozessabwasser aus den KTL-Anlagen in Lengau (AT) und Marburg (SI) übergeben wir an befugte Entsorger. In Tenevo (BG) und Caxias do Sul (BR) betreiben wir eigene Wasseraufbereitungsanlagen.

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

Konzern	2009	2008	2007
Gesamtverbrauch	112.336	102.798	91.505*
- davon Akquisitionen 2008 und 2009	33.753	9.737	-
Wasserverbrauch pro t produziertem Produkt	3,93	1,78	1,64

\* Änderung Gesamtverbrauch 2007: Datenfehler in Cherven Brjag (BG)

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



**LÖSUNGSMITTELFREIE LACKIERUNG, WASSERBASIERENDE LACKE**

Die Vermeidung von Lösungsmitteln in Lacken hat Vorteile für die Umwelt und verringert mögliche Gesundheitsgefahren für den Menschen. Als umwelt- und gesundheitsverträgliche Alternative können wasserlösliche Lacke eingesetzt werden. Grundsätzlich sind mittlerweile für alle Produktanwendungen Wasserlacke möglich. Die Verbreitung der hierfür nötigen, speziell für die Verarbeitung von wasserlöslichen Lacken, geeigneten Lackieranlagen bei PALFINGER sind in der Folge dargestellt.

Bei der Fertigung von Hubarbeitsbühnen in Krefeld (DE) wird zudem auf High-Solid-Lacke umgestellt. 2010 soll lösungsmittelfreie Grundierung zum Einsatz kommen.

**VERBREITUNG VON WASSERLÖSLICHEN LACKEN AN DEN PRODUKTIONSSTANDORTEN MIT LACKIERANLAGEN**

	<b>Einsatz</b>
Lengau (AT)	●
Löbau (DE)	●
Caussade (FR)	●
Cadelbosco (IT)	●
Marburg (SI)	●
Köstendorf (AT)	○
Omaha Standard (US)	○
Ganderkesee (DE)	-
Welwyn Garden City (GB)	-
Caxias do Sul (BR)	-

● Wasserlacke werden zu 100 % eingesetzt  
 ○ Teilweiser Einsatz von Wasserlacken

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

<b>Bereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis</b>
Operations Improvement	<b>PALFINGER Umweltstandard</b> Weltweite Umwelt-Mindeststandards für Behandlung gefährlicher Abfälle/ Problemstoffe/Umgang mit Umweltrisiken werden definiert	2010
Risk Management	<b>Umwelt in Risiko-Audits integrieren</b> Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften in die internen Risiko-Audits integrieren	2011
Krefeld, Council Bluffs	<b>Optimierung der Lackierung</b> Einführung einer lösungsmittelfreien Grundierung in Krefeld und diverse Maßnahmen zur Einsparung von Wasser im Lackierprozess in Council Bluffs	2011



„Unsere Zahlen in Deutschland bestätigen die gute Arbeit der letzten Jahre, daher habe ich diese Zeit auch nie als Krise empfunden. Natürlich ist mein Arbeitseinsatz nun noch höher: Abende und Wochenenden verbringe ich oft mit Kundenterminen. Aber das selbst gebastelte Geschenk meiner Tochter erinnert mich immer wieder daran, die Dinge positiv zu sehen.“

**FRANZ EBNER**

**LEITER MARKETING UND VERTRIEB FÜR ABSCHLEPPKRANE IM PALFINGER  
WERK AINRING IN DEUTSCHLAND UND DAS GLÜCK, VATER ZU SEIN**

# Nachhaltige Produkte

## Sicherheit der Kunden

### WICHTIGSTE TRENDS

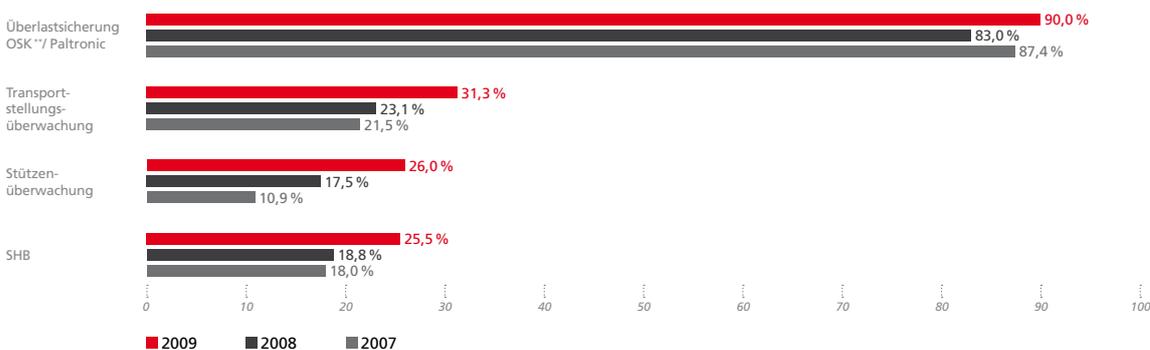
- ZUSÄTZLICHE SICHERHEITSAUSRÜSTUNGEN WERDEN VOM MARKT ZUNEHMEND ANGENOMMEN.
- SICHERHEIT WIRD PROAKTIV BETRIEBEN. PALFINGER KANN SICHERHEITSNORMEN FRÜHZEITIG UMSETZEN. KUNDEN HONORIEREN DAS.
- DIE HOHEN EU-SICHERHEITSNORMEN WERDEN FREIWILLIG TEILWEISE AUCH AUF ANDERE MÄRKTE ÜBERTRAGEN.
- IM DETAIL WERDEN VORGESCHRIEBENE SICHERHEITSNORMEN ÜBERERFÜLLT.

Die Sicherheit der Menschen, die unsere Produkte anwenden, hat bei uns Vorrang. PALFINGER Produkte heben Lasten oder Personen. Damit tragen wir auch Verantwortung.

### VERBREITUNG VON SICHERHEITSFEATURES BEI LKW-KNICKARMKRANEN

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

### MARKTDURCHDRINGUNG MIT SICHERHEITSFEATURES BEI LKW-KNICKARMKRANEN\*



\* für die Organisation PEU (d. h. ohne die Märkte Nord- und Südamerika)

\*\*Überlastsicherung (Last-Moment-Begrenzungssystem) ist in der Europäischen Union verpflichtend vorgegeben.

Im Nachhaltigkeitsprogramm setzten wir uns das Ziel, das Sicherheitssystem SHB zu forcieren. Dies ist uns gelungen und zeigt sich im Vergleich zu 2007: Es gab bei SHB eine deutliche Steigerung. Auch die anderen Sicherheitsfeatures entwickelten sich positiv.

### ERFÜLLUNG VON SICHERHEITSNORMEN

Vor allem folgende beiden Normen bildeten bisher die Basisanforderungen für unsere Produkte: Die Norm für Krane (EN 12999/A2) sowie die Norm für Personentransport bei Hubarbeitsbühnen oder Kranen mit Personenkorb (EN 280). Bisher war nur die Überlastsicherung ein verpflichtender Aspekt in den Sicherheitsnormen der Europäischen Union. In Zukunft wird die neue Norm EN 12999:2009 auch Transportstellungsüberwachung und Stützenüberwachung verpflichtend machen. Die neue EN 1756 bedeutet darüber hinaus, dass der Unterfahrschutz doppelt so stark sein muss. Unsere langjährige Erfahrung ermöglicht es uns diese Normen bis Sommer 2010 umzusetzen.

Neue Richtlinien bedeuten oft kurzfristige Anpassungen. Geringe Zeit zwischen Entwurf der Richtlinie, finaler Version und der Frist der Umsetzung machen es notwendig, dass PALFINGER bezüglich Sicherheit proaktiv vorgeht. PALFINGER beweist Weitblick und kann schon frühzeitig auf diese Kundenbedürfnisse eingehen.

Die Normen legen ebenso fest, welchen Prüfungen unsere Produkte zu unterziehen sind und welcher Informationspflicht wir nachzukommen haben. Letztere umfassen: Angabe zu Seriennummer und Type am Produkt, Bedienungsanleitung sowie CE-Kennzeichnung bzw. Herstellerklärung mit Informationen zu den Normen, die in der Herstellung des Produkts berücksichtigt wurden. Zur Informationspflicht gab es im Berichtszeitraum keine Vorfälle, in denen geltendes Recht verletzt wurde.

### ÜBERERFÜLLUNG VON SICHERHEITSNORMEN

Die Erfüllung von Sicherheitsnormen ist für uns selbstverständlich. Wir gehen aber einen Schritt weiter. Optional wird SHB angeboten, welche wir unseren Kunden empfehlen. Und auch wenn die Krannorm EN 12999:2009 nur innerhalb der Europäischen Union gilt, werden Krane, welche dieser höchsten Norm entsprechen, auch in nicht EU-Länder abgesetzt. Grundvoraussetzung für eine freiwillige Verbreitung von Kranen entsprechend der Europäischen Krannorm ist natürlich, dass der Markt diese Features auch annimmt. Die Akzeptanz ist in hoch entwickelten Ländern und in Europa außerhalb der EU noch gegeben, schon deutlich geringer in den USA und sehr schwach in Asien und Afrika.

#### FREIWILLIGE ANWENDUNG DER EN 12999:2009 AUSSERHALB DER EU (in % der verkauften Krane jener Länder)

Albanien	33,3 %
Australien	45,2 %
Neuseeland	3,2 %
Norwegen	57,8 %
Schweiz	21,2 %
Singapur	17,9 %

Übererfüllung der Europäischen Krannorm ist vor allem auch im Detail bei den verschiedenen Sicherheitsausrüstungen zu finden. Viele Features sind integriert und werden verkauft, ohne dass sie gesondert erkennbar wären. Im Berichtszeitraum wurde das elektronische Sicherheitssystem PAL150 bei RAILWAY Anwendungen eingeführt, womit eine weitere Maßnahme aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2008 umgesetzt wurde. Damit wurde die Betriebs- und Bediener-sicherheit im Eisenbahnbereich wesentlich verbessert. Hier einige Beispiele: Langsames Fahren bei der Produkthanwendung wird kontrolliert, Hubarbeitsbühnen werden besser gesteuert, das Schwenken auf andere Bahngleise und in die Höhe ist limitiert (entsprechend EN 14033), und optional kann die Höhe bis zum Kontakt der Stromleitungen sondiert werden. Weitere Beispiele sind Schutz vor Kollision, Überlast und Entgleisen (letzteres ebenfalls nach EN 14033).

**SICHERHEITSINNOVATIONEN BEI HUBARBEITSBÜHNEN, FORST- UND RECYCLINGKRANEN, CONTAINERWECHSELSYSTEMEN UND HUBLADEBÜHNEN**

Innovationen für die Sicherheit der Anwender gewährleisten auch bei anderen PALFINGER Produkten einen Schutz, der über rechtliche Mindestanforderungen hinausgeht. Bei **Hubarbeitsbühnen** wurde im Berichtszeitraum – wie im Nachhaltigkeitsprogramm 2008 angekündigt – die Baumusterüberprüfung der Konstruktions- und Berechnungsunterlagen durch eine autorisierte DEKRA-Abnahmestelle weitergeführt. Generell wurde intensiv an der Einhaltung der neuen Maschinenrichtlinie gearbeitet, welche 2010 vollständig umgesetzt wird. Auch bei **EPSILON Forst- und Recyclingkranen** hat die neue Kranreihe EPSOLUTION erhöhte Sicherheitsstandards mit sich gebracht. Im Bereich **PALIFT Containerwechselsysteme** wurden, wie angekündigt, die bestehenden Sicherheitsstandards der Abroll- und Absetzkipper überprüft, um neue Standards für den Markt entwickeln zu können. So ist für 2010 geplant, die Verriegelungsklinke am Haken/Hakensicherung bei Abrollkippern weiter zu optimieren. Bei **Hubladebühnen** mit Aluminiumplattformen wurden 2009 vermehrt rutschfeste Oberflächen eingesetzt. Das Werk in Ganderkesee wird diese Maßnahme 2010 auch bei Stahl-Plattformen ausbauen. Darüber hinaus wurden neue LED-Warnleuchten mit seitlicher Abstrahlung eingeführt. 2010 ist in Ganderkesee die Zertifizierung der Unterfahrtschutzsysteme nach der Direktive 2006/20/EG vorgesehen.

**UNFÄLLE MIT PRODUKTEN**

Unfälle mit Personenschaden werden über den Kundendienst gemeldet. Jeder Fall bedeutet für uns eine Aktivierung der Qualitätssicherung, Verbesserungen werden umgesetzt. Im Jahr 2008 wurden uns keine Todesfälle mit PALFINGER Produkten gemeldet. In 2009 ereigneten sich drei Unfälle mit Todesfolge, einer in Deutschland, einer in den USA und einer in Australien. In keinem dieser Fälle wurde bis jetzt ein Verschulden von PALFINGER festgestellt. Darüber hinaus gab es 2008 und 2009 keine gerichtlich festgelegten Strafzahlungen aufgrund von Unfällen mit Personenschäden. Mit dem Stichtag 31. Dezember 2009 waren fünf Fälle aufgrund von Unfällen mit Personenschäden weltweit in Verhandlung, einer in Irland, zwei in Brasilien und zwei in den USA, wobei einer der beiden Fälle in den USA inzwischen außergerichtlich beigelegt wurde. Bei dem Fall in Irland und dem außergerichtlich beigelegten Fall in den USA lag eine Verletzung der Hand vor. Der zweite Fall in den USA sowie beide Fälle aus Brasilien werden derzeit untersucht bzw. verhandelt.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
all BUs	<b>Weltweite Sicherheitsstandards prüfen</b> Prüfung, ob europaweite, einheitliche Produkt-Sicherheitsstandards auch weltweit ausgerollt werden können	2012
all BU EU	<b>Weiterentwicklung auf Basis von Normen</b> wie etwa „EN 12999:2009“, Maschinenrichtlinie oder „Direktive 2006/20/EG“	2010
BU Tail Lift EU, BU Hooklift EU, BU Crane SA	<b>Diverse Sicherheitsmaßnahmen</b> bei Hubladebühnen, Kranen und Hakengeräten	2010

## Umweltgerecht gestaltete Produkte

### UMWELT IN STRATEGISCHER PRODUKTENTWICKLUNG UND IM INNOVATIONSPROZESS

Nachhaltigkeit ist wichtiger Innovationstreiber, und es zeigt sich, dass der Markt in entwickelten Ländern Umwelt und soziale Aspekte zunehmend in die Kaufentscheidung mit einbezieht.

Aus diesem Grund setzten wir uns im vergangenen Nachhaltigkeitsprogramm das Ziel, ökologische und gesellschaftliche Themen in die strategische Unternehmensplanung (SUP) zu integrieren. Da die vergangene umfassende SUP 2007 stattfand und die nächste 2010 durchgeführt wird, haben wir Nachhaltigkeit zwischenzeitlich im Rahmen der Marktbetrachtungen einzelner Produktbereiche integriert. Die Ergebnisse zeigen sich etwa in den neuen Hybridantrieben bei PALFINGER Hubarbeitsbühnen. Im Rahmen der SUP 2010 werden Umwelt und Gesellschaft neue Perspektiven aufzeigen. Umweltaspekte werden in allen neuen Produktentwicklungsprozessen in Nordamerika systematisch forciert und bei allen Lastenheften entsprechend berücksichtigt. PALFINGER hat sich vorgenommen, hinsichtlich der Umweltfreundlichkeit seiner Produkte sowie der Produktions- und Montageprozesse eine Vorreiterrolle einzunehmen.

Auch die Integration von Nachhaltigkeit in den formalen Innovationsprozess beim Hauptprodukt Lkw-Knickarmkran ist geglückt. In der Checkliste für die Entwicklung von Prototypen wurde die bevorzugte Verwendung ökologisch vorteilhafter Materialien aufgenommen.

### KLIMASCHUTZ DURCH LEICHTERE PRODUKTE

#### WICHTIGSTE TRENDS

- DER KUNDE PROFITIERT DURCH MEHR LEISTUNG BEI GERINGEREM TREIBSTOFFVERBRAUCH UND WENIGER EMISSIONEN.
- HOCHFESTE STAHLSORTEN BEDEUTEN LEICHTERE PRODUKTE – DER EINSATZ HÖHERWERTIGER STAHLSORTEN GING JEDOCH AUFGRUND VON PRODUKTMIXVERSCHIEBUNGEN HIN ZU KLEINEREN KRANEN ZURÜCK.
- ALUMINIUM ALS LEICHTER BAUSTOFF NIMMT ZU.

Unsere Produkte werden auf Fahrzeugen montiert bzw. permanent von ihnen transportiert. Je geringer das Gewicht unserer Produkte, desto kleiner auch der zusätzliche ökologische Rucksack für diese Fahrzeuge. Diese Nutzlastoptimierung spart bei unseren Kunden Treibstoff und Emissionen.

#### Hochwertige Stahlsorten

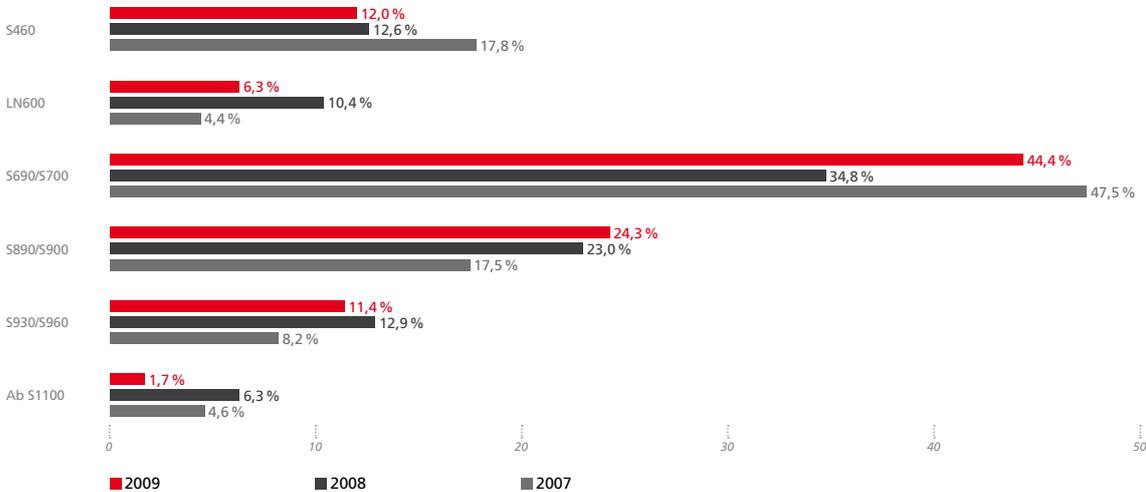
Zentrales Ziel bei PALFINGER ist, das Verhältnis zwischen Hubkraft und Gewicht zu verbessern. So gelang es etwa, bei der *High-Performance* Kranreihe die Hubkraft um 10 Prozent zu erhöhen und gleichzeitig das Eigengewicht nahezu konstant zu halten. Dazu tragen eine Menge Faktoren bei, wie etwa Geometriebesserungen oder der Ersatz von Blechen durch Kunststoffe. Ein wesentlicher Faktor ist jedoch der Einsatz von hochfesten Stahlsorten (Stahl S890 und höherwertig). In den vergangenen Jahren nahm ihr Anteil bei PALFINGER Produkten ständig zu und erreichte 2008 einen Wert von 42 Prozent. 2009 kam es allerdings wieder zu einem leichten Rückgang. Ursache ist, dass die Nachfrage insbesondere bei Großkränen zurückgegangen ist, bei denen wir hochfeste Stahlsorten besonders stark einsetzen. Jedenfalls wird der Trend zu qualitativ hochwertigen Stahlsorten bei uns fortgesetzt. Pilotprojekte für einen weiteren, verstärkten Einsatz laufen bereits.

So wurde beispielsweise – wie im vergangenen Bericht angekündigt – der Einsatz höherwertiger Stahlsorten bei PALIFT Containerwechselsystemen vorangetrieben. Eine dementsprechende Weiterentwicklung wurde bei den Abrollkippern der Power-Reihe P-Range und bei den Absetzkippertypen M16 und M18 durchgeführt. Durch dieses Engagement sind rund 75 Prozent aller PALIFT Produkte abgedeckt. Bis 2011 soll die Maßnahme auf rund 90 Prozent aller verkauften Produkte ausgeweitet werden.

**STAHLQUALITÄTEN IM EINKAUF** (in %)

	2009	2008	2007
Stahlqualität unter S890	62,6 %	57,7 %	69,8 %
Stahlqualität ab S890	37,4 %	42,3 %	30,2 %

**Anteile unterschiedlicher Stahlqualitäten im Einkauf\*** (in %)



\*Berücksichtigt sind der zentrale Bereich Corporate Supplier Management (AT) und der Einkauf in Südamerika (BR).

**Verstärkter Einsatz von Aluminium**

Gewichtsoptimierung geschieht in einigen Produktbereichen vor allem durch den verstärkten Einsatz von Aluminium. Dies ist insbesondere bei Hubladebühnen der Fall. Im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht wurde angekündigt, dass hier der Fokus auf Aluminium fortgesetzt wird, welcher auch umgesetzt wurde. Die Standardplattform bei MBB besteht aus Aluminium. Der Anteil der eingesetzten Vollaluminiumplattformen stieg von 86,0 Prozent (2007) auf 87,4 Prozent (2009). Der Anteil gemischter Stahl-/Aluplattformen und reiner Stahlplattformen sank dementsprechend.

Da unsere Produkte auf das Gewicht bezogen zum Großteil aus Stahl und/oder Aluminium bestehen, ist die Recyclierbarkeit hervorragend gegeben.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
BU Hooklift EU	<b>Leichtere PALIFT Containerwechselsysteme</b> 90 % aller verkauften Produkte sollen bezüglich des Einsatzes hochwertiger Stahlsorten weiterentwickelt sein.	2011

**ENERGIEVERBRAUCH BEIM EINSATZ DER PRODUKTE**

**WICHTIGSTE TRENDS**

- **DIE NACHFRAGE NACH KRANEN MIT LOAD-SENSING-STEUERUNGEN, DIE DEN TREIBSTOFFVERBRAUCH SENKEN, NAHM IN DEN KRISENJAHREN AB.**
- **ELEKTROANTRIEB BEI HUBARBEITSBÜHNEN ELIMINIERT IM EINSATZ EMISSIONEN UND LÄRM.**

Wenn unsere Produkte im Einsatz sind und Hebeleistung erbringen, benötigen sie Energie. Um auch hier Energieverbrauch, Kosten und Emissionen für unsere Kunden zu minimieren bzw. den Einsatz leiser zu gestalten, haben wir verschiedene Umweltfeature entwickelt.

**Load Sensing für Krane**

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

In den vergangenen beiden Jahren ging die Akzeptanz am Markt wieder zurück. Waren 2007 bereits 19,4 Prozent aller möglichen Krane damit ausgestattet, ging der Anteil 2009 auf 15,6 Prozent zurück. Der Hintergrund ist, dass es insbesondere bei Großkranen zu einem Rückgang im Absatz kam, wo dieses Feature nun zur Serienausstattung unserer Krane zählt.

**MARKTDURCHDRINGUNG MIT LOAD SENSING BEI LKW-KNICKARMKRANEN**

	2009	2008	2007
Anteil der Ausstattung mit Load Sensing an allen Kranen, die mit diesem Feature ausgerüstet werden können.	15,6 %	15,9 %	19,4 %

**Elektroantrieb**

Elektrische Antriebe haben den Vorteil, dass sie leise sind, vor Ort keine Emissionen erzeugen, kein hydraulisches Öl benötigen und günstig im Betrieb sind. Daher sind sie insbesondere für PALFINGER Hubarbeitsbühnen eine interessante Option. Sie erlauben den Betrieb der Bühne bei abgeschaltetem Fahrzeugmotor, wodurch vor allem im städtischen Einsatzbereich Abgas- und Lärmbelastung signifikant reduziert werden.

Insgesamt soll der Trend in Richtung Elektroantriebe bei PALFINGER ausgeweitet werden. Auch bei den Hubladebühnen wurde am Standort Ganderkesee ein Feldtest mit einem rein elektrischen Antrieb durchgeführt. Diese Tests werden im 1. Quartal 2010 fortgeführt. Der Verkaufsstart ist noch im Jahr 2010 geplant.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
BU Tail Lift EU	Verkauf elektrisch betriebener Ladebordwände	2010

## REDUKTION VON ERHALTUNGS- UND SERVICEAUFWAND

### WICHTIGSTE TRENDS

- **WARTUNGSFREIE AUSSCHUBSYSTEME BEIM KRAN BENÖTIGEN KEINE SCHMIERSTOFFE, ENTLASTEN DIE UMWELT UND SENKEN KOSTEN FÜR DEN KUNDEN.**
- **EINE VIELZAHL AN OPTIMIERUNGEN AN ALLEN PALFINGER PRODUKTEN WURDE UND WIRD DURCHFÜHRT.**

Nachhaltigkeit bei der Nutzung der PALFINGER Produkte bedeutet auch, sie so hochwertig zu gestalten, dass der Aufwand für Reparatur und Service so gering wie möglich ausfällt. Damit werden natürliche Ressourcen eingespart und die „Total Cost of Ownership“ für unsere Kunden niedrig gehalten. Ziel ist daher, dass für die Zeit, in der unsere Produkte auf Fahrzeuge aufgebaut sind, der Materialaufwand gering gehalten wird. Im Jahr 2010 werden die Vorteile von PALFINGER Lösungen weiterhin kommuniziert – etwa auf der Messe „Bauma“ in München.

In den vergangenen zwei Jahren wurde eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, welche in der Lebensdauer den Erhaltungs- und Serviceaufwand reduzieren.

#### **Lkw-Knickarmkrane: Wartungsfreies Ausschubsystem**

Das im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht angekündigte wartungsfreie Schubarmsystem für Lkw-Knickarmkrane wurde 2009 erfolgreich zur Marktreife geführt. Es ermöglicht einen sanfteren Lauf der Schubarme durch verbesserte Gleit- und Laufeigenschaften. Zudem besteht aufgrund der Verwendung eines Lebensmittel fettes bei der Erstschmierung keine Umweltverschmutzungsgefahr am Arbeitsplatz. Überdies kann eine jährliche Kostenersparnis durch den entfallenen Schmieraufwand in der Höhe von durchschnittlich 1.250 EUR erzielt werden. Ein klares Beispiel dafür, wie Umweltschutz und Kostenreduktion Hand in Hand gehen können. 2010 wird das wartungsfreie Schubarmsystem auf weitere Krantypen ausgedehnt.

Bei **PALFINGER Hubarbeitsbühnen** waren Verbesserungen mit der Einführung der neuen TA-Produktreihe und der Überarbeitung der bestehenden TKA-Reihe geplant, welche auch beide umgesetzt wurden. Am Standort Löbau (DE) wurde die Produktreihe P260B eingeführt. In Seifhennersdorf (DE) ist für die Zukunft geplant, die Produktqualität zu erhöhen, indem Abläufe und Arbeitsmittel optimiert werden.

Bei **PALFINGER Ladebordwände** wurde das Vorhaben, weitere Antikorrosionsmaßnahmen umzusetzen, durchgeführt. Am Standort Welwyn Garden City (GB) sind nun alle Ladebordwände in der Klasse von 500 kg pulverbeschichtet. Das Projekt soll auf weitere Produkte ausgedehnt werden. Am Standort Ganderkesee (DE) ist geplant, in Zukunft die hydraulischen Hub- und Kippzylinder von Hubladebühnen mit Schutzvorrichtungen zu versehen.

Bei **Lkw-Aufbauten** am neuen Standort Council Bluffs (US) gibt es für 2010 das Vorhaben, die KTL-Lackierung der Produkte zu verbessern. Die Gesamtkosten dafür belaufen sich auf 1,4 Mio USD. Die Umsetzung erfolgt entlang 3 wesentlicher Bausteine: eine Performanceverbesserung des KTL-Ofens (etwa durch optimierte Dämmung, Belüftung und Temperaturführung), eine Installation einer Sandstrahlanlage (Shot Blasting) sowie eine Verbesserung der Lackierung durch optimierte Filtrierung der Flüssigkeiten in den KTL-Tanks. Alle Ladebordwände von Omaha (US) sind KTL-lackiert und sind auf diesem Markt ein weiteres Alleinstellungsmerkmal für PALFINGER.

Auch beim **PALFINGER Mitnahmestapler** wurden – wie geplant – Antikorrosionsmaßnahmen wie der verstärkte Einsatz von rostfreien Schrauben und ein verbesserter Korrosionsschutz für bestimmte Subkomponenten durchgeführt.

Bei **EPSILON Forst- und Recyclingkranen** erfolgte im Jahr 2008 der Launch von EPSOLUTION, einer neuen Kranserie mit weiteren Qualitätsverbesserungen: innenliegende Schlauchführung bis zum Zusatzgerät, neue Dichtungssysteme am gesamten Kran sowie Pendelrollenlager und Bronzelager anstatt Kunststofflager für eine längere Produkt-Lebensdauer. Neben Innovation und Qualitätsverbesserung wurde auch auf Service- und Wartungsfreundlichkeit für den Endkunden geachtet.

Mit der **Diagnosesoftware PALDIAG.NET** ist PALFINGER der Zeit voraus. Die Software wird bereits bei den Lieferanten zur Grundkonfiguration der elektronischen Systeme verwendet, danach werden im eigenen Haus am Prüfstand die Produkte damit konfiguriert. Schließlich wird die sehr grafisch gestaltete Software weltweit verwendet, um PALFINGER Produkte am Markt zu parametrisieren und auf die Kundenbedürfnisse einzustellen. Über das Softwaretool PALREMOTE ist es dabei möglich, über Fernzugriff den Servicepartner vor Ort zu unterstützen. Dies spart am Ende unnötige Kilometer zum Betreuen der Endkunden und macht exzellentes Service zum Standard-Bestandteil der PALFINGER Produkte. Die Software ermöglicht die Konfigurierung aller PALFINGER PALTRONIC und Fernsteuersysteme und ist damit einheitlich für fast die gesamte Produktpalette maßgebend. Updates werden online über Internet-Download realisiert, damit ist es nur mehr begrenzt nötig, Datenträger zu erstellen und zu versenden.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Alle BU	<b>Diverse Maßnahmen zur Reduktion der Wartungs- und Servicekosten</b>	2011
BU Crane EU	<b>Ausdehnung des wartungsfreien Schubsystems auf weitere Krantypen</b> Damit ist für das Ausschubsystem kein Schmierstoff mehr notwendig und die Kosten in der Anwendung sinken deutlich.	2012

**REDUKTION VON PROBLEMSTOFFEN  
WICHTIGSTE TRENDS**

- **DIE NACHFRAGE NACH BIOLOGISCH ABBAUBAREM HYDRAULIKÖL STIEG STARK AN. PALFINGER WAR DARAUFRÜHZEITIG VORBEREITET UND WILL DEN TREND WEITER STÄRKEN.**
- **BEI GLEICHBLEIBENDER QUALITÄT KONNTEN GALVANISIERTE UND LACKIERTE TEILE REDUZIERT WERDEN – EIN GEWINN FÜR DIE KUNDEN UND DIE UMWELT.**
- **CHROM-VI-FREIHEIT NICHT UMGESETZT, ABER WEITER AUF DER AGENDA.**
- **UMSTIEG AUF HALOGENFREIE KABEL IST FÜR PALFINGER DERZEIT NICHT SINNVOLL.**

**Biologisch abbaubares Hydrauliköl**

„Biologisches Hydrauliköl“ besteht aus synthetischem Ester und ist im Vergleich zu konventionellen Hydraulikölen sehr rasch biologisch abbaubar. Im Falle eines Austrittes beim Produkt sind Risiko und Belastung für die Umwelt daher minimal.

In Summe hat sich der Anteil von „Bioöl“ in den vergangenen Jahren hervorragend entwickelt. Dass wir uns entschieden habe, alternatives Öl in das Sortiment aufzunehmen, bedeutete einen nicht zu unterschätzenden Aufwand, da komplett getrennte Befüllstationen in unseren Werken errichtet werden mussten. Nur so kann auf Kundenwunsch 100 Prozent Bioöl gewährleistet werden. Mittlerweile zeigt sich, dass sich das Engagement bezahlt macht, da immer mehr Kundengruppen darauf Wert legen. Im Jahr 2006 waren gerade einmal 1,5 Prozent des eingekauften Hydrauliköls biologisch gut abbaubar. Im Jahr 2009 waren es bereits 11,4 Prozent.

Der kontinuierliche Trend hin zu biologisch abbaubarem Öl lässt sich bei unserem Hauptprodukt, dem Lkw-Knickarmkran, nachvollziehen. 2006 waren es 1,0 Prozent der Krane, die mit Bioöl ausgeliefert wurden, 2007 waren es 1,2 Prozent, 2008 bereits 1,4 Prozent und 2009 schließlich 2,1 Prozent (Angaben exklusive Südamerika).

Grund für diese positive Entwicklung waren mehrere Umstände. Bioöl wurde von unseren Händlern seit 2008 gut beworben und von den Kunden angenommen. In Frankreich gab es auch neue gesetzliche Regelungen, dass in der Nähe geschützter Gebiete ausschließlich Bioöl zu verwenden ist. Unser Werk in Caussade (FR) reagierte frühzeitig und konnte die verstärkte Nachfrage bedienen, indem Bioöl optional bei neuen Produkten gewählt werden kann. So konnte bei Hakengeräten eine neue Kundengruppe gewonnen werden.

Auch die 2008 neu erworbene Organisationseinheit ELEVANT der WUMAG GmbH bietet auf Kundenwunsch mit Ausnahme des Produkt WT 1000 biologisch abbaubares Hydrauliköl an.

Entgegen den Plänen aus dem vergangenen Bericht, bei BISON Hubarbeitsbühnen verstärkt auf Bioöl zu setzen, gelang dieses Vorhaben nicht. Durch einen neuen Produktmix sank der anteilige Einsatz von Bioöl. Für 2010 ist nun aber verstärktes Umstellen auf neues Öl geplant.

In Summe entwickelte sich der Absatz von biologisch abbaubarem Hydrauliköl hervorragend. Dieser Trend soll auch in Zukunft von uns weiter unterstützt werden. So sollen künftig die Kunden verstärkt auf diese umweltschonende Option aufmerksam gemacht werden. In den USA wird dies Bestandteil der laufenden „Green Initiative“ sein. Weltweit wird künftig die Bewerbung vom Konzernmarketing aus koordiniert.

#### EINKAUF VON BIOLOGISCHEM UND KONVENTIONELLEM HYDRAULIKÖL

	2009	2008	2007
Konventionelles Hydrauliköl	560t	1.153t	700t
Biohydrauliköl	72t	49t	44t
<b>Gesamt</b>	<b>632t</b>	<b>1.202t</b>	<b>744t</b>
Anteil Bioöl in %	11,4%	4,1%	5,9%

#### Reduktion von galvanisierten und lackierten Teilen

Galvanik bedeutet einen erheblichen Einsatz von Energie und führt zu einem Output großer Menge an gefährlichen Abfällen. Indem wir den Einsatz galvanisierter Elemente reduzieren, entlasten wir die Umwelt. Darüber hinaus verringern wir die Kosten unserer Produkte. Am Standort Welwyn Garden City (GB) wurde im Jahr 2009 die Anzahl galvanisierter Teile bei der 500-kg-Ladebordwand deutlich reduziert. 50 Prozent in diesem Produktsortiment erfordern keine galvanisierten Teile mehr. Diese Initiative soll 2010 auf die High Capacity Commercial Lifts im Gewichtsbereich von 1.000 bis 1.500 kg ausgeweitet werden.

In Caxias do Sul (BR) konnte das interne Lackieren von hydraulischen Tanks bei den Produkten MD600, MD300L and MD43607 ohne Qualitätseinbußen eliminiert werden. In den USA wird C-Coating bei GREEN Products forciert.

#### Freiheit von Chrom VI

Für uns gilt, dass im Markt der Europäischen Union bei Lkw-Knickarmkränen keine Teile mit Chrom-VI-Beschichtung zur Anwendung kommen. Dieses Commitment besteht bei PALFINGER, obwohl es nur bei manchen Hubarbeitsbühnen verpflichtend wäre und in der Beschaffung Mehrkosten von 5–10 Prozent bei diesen Teilen gegeben sind. Allerdings ist durch das klare Bekenntnis auch die Beschaffung für PALFINGER weniger komplex, da in Europa bereits Chrom-VI-frei eingekauft und bei Kränen und Hakengeräten bereits Chrom-VI-frei produziert wird.

Im vergangenen Programm war die Prüfung, ab welchem Zeitpunkt PALFINGER weltweit völlig auf den Einsatz von Chrom VI verzichten kann, geplant. Weiters sollte evaluiert werden, wo Chrom-Nickel-Verbindungen substituiert werden können. Der weltweit komplexe Markt konnte allerdings aus Kapazitätsgründen nicht vollständig analysiert werden. Derzeit kann seitens der Kranentwicklung nicht garantiert werden, dass weltweit Chrom-VI-freie Leitungen verwendet werden können. Einzelne Märkte sollen jedoch ab 2010 sukzessive analysiert werden, ob die Beschaffung auf Chrom-VI-Freiheit zu wirtschaftlichen Rahmenbedingungen umgestellt werden kann. Chrom-VI-Freiheit soll jedenfalls in Nordamerika im Rahmen der „Green Initiative“ forciert werden.

#### Halogenfreie Kabel

In den vergangenen Jahren wurde geprüft, ob halogenfreie Kabel als globaler PALFINGER Standard eingesetzt werden kann. Die Vor- und Nachteile eines flächendeckenden Einsatzes von halogenfreien Kabeln wurden durch ein Expertenteam evaluiert. Dabei wurde darauf geachtet, ob die Beschaffung der Materialien lokal wirtschaftlich möglich ist. Die Analyse kam zum Ergebnis, dass nur bestimmte Spezialkabel halogenfrei spezifiziert sind. Bei allen Standardkabeln am Kran gibt es keine verbindliche Vorschrift bezüglich Verwendung halogenfreier Kabel. Eine Umstellung wird bei uns daher in Zukunft nicht angestrebt.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

<b>Bereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis</b>
Marketing, BU Platforms EU	<b>Anteil von biologisch abbaubarem Hydrauliköl steigern</b> Ausweitung der Verbreitung von Bioöl durch eine entsprechend abgestimmte Kampagne und verstärkter Einsatz bei Hubarbeitsbühnen	2010/11
all BUs	<b>Prüfung: Chrom-VI-freie Produkte</b> Es wird eine Prüfung angestrebt, ob der Chrom-VI-Verzicht auch außerhalb der EU in eine Region ausgeweitet werden kann	2011–2013
BU Tail Lift EU	<b>Reduktion bei der Verwendung galvanisierter Teile bei Ladebordwänden</b> Vor allem High Capacity Commercial Lifts im Gewichtsbereich von 1.000 bis 1.500 kg vom Standort Welwyn Garden City (GB)	2010

**KOMMUNIKATION ZUR ÖKOLOGIE VON PRODUKTEN**

**WICHTIGSTE TRENDS**

- **DAS INTERESSE DER KUNDEN AN „GRÜNEN“ PRODUKTEN STEIGT. PALFINGER UNTERSTÜTZT DIESEN TREND.**
- **STARKE KOMMUNIKATION DURCH DIE „GREEN INITIATIVE“ IN NORDAMERIKA.**
- **DIE VORTEILE ÖKOLOGISCHER LÖSUNGEN FÜR DEN KUNDEN WURDEN VOM KONZERNMARKETING LAUFEND KOMMUNIZIERT.**

Alle unsere Initiativen bezüglich umweltgerecht gestalteter Produkte haben nur dann einen Nutzen für die Umwelt, wenn sie auch am Markt angenommen werden. Prinzipiell gibt es in westeuropäischen und nordamerikanischen Märkten eine Aufgeschlossenheit für Umweltaspekte. Es liegt aber an uns, dieses positive Umfeld zu nutzen und die Kunden bei der Kaufentscheidung auf die ökologischen Varianten aufmerksam zu machen.

Hier gab es in den vergangenen zwei Jahren intensive Bemühungen. Die Betonung des Nutzens ökologischer Produkte wurde von der zentralen Marketingabteilung erfolgreich in die Marktkommunikation integriert. Es gab ein Schwerpunktthema im „Crane Passion Magazin“ und weitere Schwerpunkte auf großen Messen, der Händlertagung sowie in Pressetexten. Auch in Prospekten wird auf das wartungsfreie Schubsystem, wasserlösliche Decklacke, Chrom-VI-freie Leitungen, Load Sensing und andere Vorzüge hingewiesen. Dieses Engagement soll weiter geführt werden. Bewusstseinsbildung läuft beim Endkunden vor allem auch über die Begründung, dass besser ausgestattete Produkte im Bezug auf die Lebenszeit deutliche Ersparnisse bringen.

Aktuell gibt es dazu auch eine Kampagne zum „Grünen Kran“ in Nordamerika. Umweltgerechte Produkte werden künftig mit einem Label gekennzeichnet. Das Verkaufspersonal wird geschult, die Vorzüge ökologischer Produktraspekte hervorzukehren.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

<b>Bereich</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Umsetzung bis</b>
Marketing	<b>Weiterführung der Kommunikation unserer Umweltinitiativen im Produktbereich</b>	2011

## ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE BEI PALFINGER MÄRKTEN WICHTIGSTE TRENDS

- IN ALLEN BEREICHEN GAB ES STARKE UMSATZRÜCKGÄNGE – AUCH IN „ÖKO-SOZIALEN“ MÄRKTEN
- PALFINGER HUBARBEITSBÜHNEN WERDEN BEI WINDKRAFTWERKEN EINGESETZT.
- DER BIO-ENERGIEMARKT BOOMT. PALFINGER LÖSUNGEN FÜR HACKGUTERZEUGUNG UNTERSTÜTZEN DIE BRANCHE.
- MINIMALER UMSATZANSTIEG IN DER MILITÄRBRANCHE.

Nicht nur die Sicherheit und die umweltgerechte Gestaltung der Produkte sind für uns entscheidend. Auch die Zwecke, denen unsere Produkte dienen, machen einen Unterschied. Nachhaltige Märkte wie etwa im Bereich erneuerbare Energie bedeuten für uns neue Chancen für Diversifizierung.

### „GRÜNE“ UND „SOZIALE“ MÄRKTE

PALFINGER Produkte sind sehr flexibel einsetzbar. Etwa das Hauptprodukt, der Lkw-Knickarmkran, ermöglicht einen breiten Einsatz in verschiedenen Branchen. Es ist für uns von Interesse, welche Branchen wir beliefern. Für den aktuellen Berichtszeitraum kann eine quantitative Darstellung von Märkten mit besonderem ökologischem oder sozialem Fokus wie etwa Recycling, Schieneninfrastruktur, Forst- oder Landwirtschaft nicht erfolgen, da keine einheitliche Datenbasis gegeben ist und eine Umstellung der Erfassung erfolgt. Für den nächsten Bericht wird eine aussagekräftige Auswertung angestrebt.

Prinzipiell gilt, dass 2009 alle Branchen gelitten haben – auch die **Recyclingbranche sowie Forst- und Landwirtschaft**. Überdurchschnittlich positiv hat sich allerdings die Branche **Schieneninfrastruktur** entwickelt, die in diesen schwierigen Jahren gegenüber 2007 ein Umsatzplus von 29 Prozent verzeichnen konnte. Ursache ist, dass der Umsatz im Bereich Schieneninfrastruktur stark von großen Bauprojekten abhängig ist. Ihre lange Laufzeit schaffte Nachfrage in den Krisenjahren. In den vergangenen Jahren wirkte diese Branche jedenfalls für PALFINGER stabilisierend.

Positiv entwickelten sich auch Passenger Lifts, welche Menschen in Rollstühlen den Einstieg in Transportmittel ermöglichen. Neben **Personenliften** für Kraftfahrzeuge werden auch Einstiegshilfen für Rollstuhlfahrer im öffentlichen Verkehr erzeugt. 2007 wurden noch sämtliche Personenlifte in Welwyn Garden City (GB) produziert. Seit 2008 gibt es durch die neu erworbene MBB Gruppe insgesamt 5 weitere Produktions- bzw. Vertriebsstandorte (DE, FR, BE, SK, US) für diesen Produktbereich. Damit gab es bei Personenliften – trotz Rückgang in Großbritannien – einen starken Anstieg der gesamten Stückzahl.

MBB PALFINGER in Ganderkesee startete nun ein EU-Forschungsprojekt zur Entwicklung eines Prototyps für eine vollautomatische Einstiegshilfe für Rollstuhlfahrer bei Bahnsteigen und Zügen. Ziel ist es, dass PALFINGER unterstützend tätig wird, nationale Antidiskriminierungsgesetze umzusetzen. Das geplante 3-jährige Projekt umfasst Entwicklung, Bau und Erprobung eines Prototyps. Die Zusammenarbeit erfolgt mit Forschungsinstitutionen und den Schienenfahrzeugherstellern Siemens und Bombardier. MBB PALFINGER übernimmt dabei eines der größten Arbeitspakete.

PALFINGER Hubarbeitsbühnen sind besonders gut für den Einsatz bei der Installation und Wartung von **Windkraftwerken** geeignet. Mit dem neu erworbenen ELEVANT Bereich der WUMAG GmbH im Jahr 2008 konnte die Produktpalette von Hubarbeitsbühnen bis zu 103 m komplettiert und eine weitere Diversifizierung in diese neue Branche erzielt werden. Hubarbeitsbühnenvermieter, welche ihre Geräte an Windparks verleihen, gehören dadurch zu unserem Kundenkreis.

Ein besonderes Erfolgsbeispiel stellte in den vergangenen beiden Jahren der **Bioenergie-Markt** (nachwachsende Energieträger) dar. 2009 wurden 27 Prozent der EPSILON Krane in den Bereich Bioenergie verkauft. Der Boom, die nachwachsenden Rohstoffe zu Hackgut zu verarbeiten, ist in Zentraleuropa enorm. In diesem Bereich beliefert EPSILON alle namhaften Hacker-Produzenten mit Kranen der On-Road- und der Off-Road Serie.

Der Boom wird voraussichtlich 2010 noch anhalten. Eine weitere Steigerung wird aber die nächsten Jahre nicht mehr erwartet, da sich der Markt bereits sättigt. Die Weiterentwicklung des Marktes hängt auch stark von den Erdölpreisen bzw. der Diskussion um CO<sub>2</sub>-Steuern in verschiedenen europäischen Ländern ab. Generell zeigt sich allerdings ein Umdenken der Gemeinden hin zu zentralen Heizanlage für ganze Siedlungen, die mit nachwachsenden Rohstoffen befeuert werden.

Die Vorteile von EPSILON Kranen liegen in der sehr guten Qualität und einer Produktentwicklung, die genau auf die Bedürfnisse der Endkunden eingeht. Klingende Schlagwörter wie EPSLINK oder EPSCOPE sind das Highlight aller unserer neuen EPSOLUTION Krane. Bei EPSLINK ist das Schlauchfinish im Gegensatz zum Wettbewerb zur Gänze innen liegend und somit fast 100 Prozent gegen Äste und dergleichen geschützt. Insbesondere im Wald und im natürlichen Umfeld kann damit ein – selbst wenn biologisch abbaubares Hydrauliköl verwendet wird – ökologisch problematischer Austritt vermieden werden.

**ANWENDUNGEN BEI ZIVILSCHUTZ UND MILITÄR**

PALFINGER erzeugt keine Militärprodukte. Unsere Krane, Containerwechselsysteme und Mitnahmestapler werden jedoch auch vom Militär nachgefragt. Krane werden etwa von Pionieren beim Brückenbau eingesetzt. Unser Mitnahmestapler BM CRAYLER wird bei Hilfeinsätzen für Wassercontainer-, Lebensmittel- und Materialtransporte auch unter Anwendung einer Fernbedienung eingesetzt.

Der Umsatz mit dem Militär ist gering, hat sich allerdings in den vergangenen Jahren – nach einem sehr tiefen Stand im Jahr 2007 (0,3 Prozent) – auf einen Wert von 0,8 Prozent des Konzernumsatzes im Jahr 2009 entwickelt. Damit wird allerdings immer noch nicht der Wert von 2005 mit 1,2 Prozent erreicht. Der aktuelle Anstieg ist auch mit einem deutlichen Umsatzrückgang in anderen Branchen zu erklären.

Auch wenn es rechtlich keine Einschränkung gab, da PALFINGER keine Waffen erzeugt, gab es 2008 und 2009 keine Militärfkunden in Staaten, für welche die EU oder UNO ein Waffenembargo ausgesprochen haben und die daher mit Menschenrechtsverletzungen in Zusammenhang gebracht werden.

**ANTEIL DER UMSÄTZE IM MILITÄRBEREICH AM GESAMTEN KONZERNUMSATZ 2007–2009\***

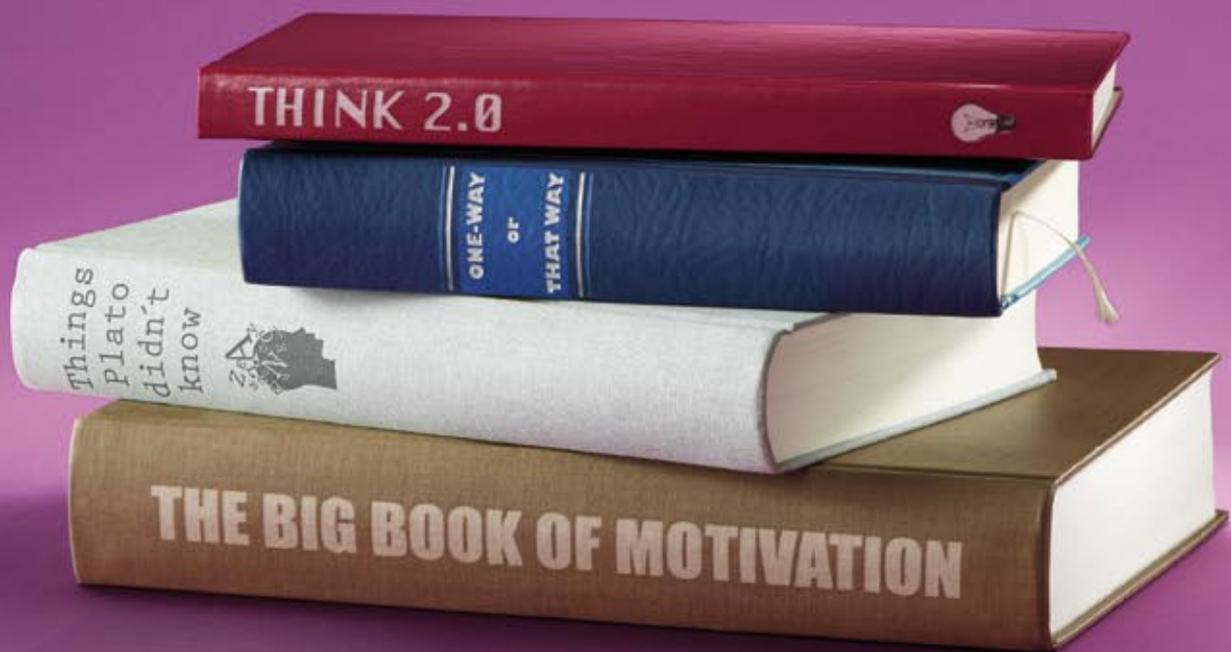
	2009	2008	2007
Umsätze im Militärbereich	0,8 %	0,7 %	0,3 %

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

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
BU Tail Lift EU	<b>Prototyp eines vollautomatischen Einstiegssystems für Rollstuhlfahrer</b> EU-Forschungsprojekt für MBB-Einstiegshilfen beim Schienenverkehr	2013
Serviceteam	<b>Erfassung der Branchen im E-Claim verbessern</b> Optimierung der Erfassung der Branchen der Endkunden, an welche PALFINGER Produkte geliefert werden	2010

„In Krisenzeiten kommt man seinem inneren Selbst wieder näher. Man besinnt sich auf die inneren Werte und auf die Menschen um einen herum, auf seine Einstellungen und seine unterstützenden ‚Säulen‘, auf seine Perspektiven, Erwartungen und Möglichkeiten. Krisenzeiten bringen dich dazu, deine Denkmuster aufzubrechen und an deine Grenzen zu gehen. Es ist eine großartige Gelegenheit, sich besser kennenzulernen und daran zu wachsen.“



# Nachhaltig- keitsma- nagement

## Wesentliche Unternehmensprozesse

### WICHTIGSTE TRENDS

- UNTERNEHMENSPROZESSE IN WIRTSCHAFTLICH SCHWIERIGEN ZEITEN VERLAGERN SICH EINERSEITS AUFGRUND DER GENERELLEN SZENARIOPLANUNG (WEGEN FEHLENDER VERLÄSSLICHER INDIKATOREN) SOWIE ANDERERSEITS ZUNEHMEND AUF REORGANISATIONEN, EINSPARUNGSPOTENZIALE, SCHLANKE PROZESSE, RISIKOMANAGEMENT UND KONTROLLMECHANISMEN.
- DIE STRATEGISCHE UNTERNEHMENSPLANUNG (SUP) FOLGT AUF BASIS DER GEÄNDERTEN RAHMENBEDINGUNGEN.

### VENTURES SEGMENT

In dem seit Anfang 2008 etablierten Segment VENTURES bündelt PALFINGER nun strategische Projekte in deren Entwicklungsphase. So wird unser organisches Wachstum durch Entwicklungsprojekte für neue Produktbereiche, Akquisitionen und Joint Ventures, den Ausbau vorhandener Wertschöpfungsstandorte sowie den Aufbau von qualifizierten Mitarbeitern ergänzt. Des Weiteren wurden im Rahmen des „U31“-Nachwuchsführungskräfte-Programms strategische Personalressourcen aufgebaut, die jedoch aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den letzten beiden Jahren reduziert wurden.

### ORGANISATION NEU

Ende Juni 2009 wurde eine Adaption der Organisationsstruktur beschlossen, um den zukünftigen Herausforderungen besser gerecht zu werden. Eine wesentliche Zielsetzung war, die Eigenständigkeit der Areas und Business Units zu stärken, um mit lokalen und lokal angepassten Produkten die Anforderungen der jeweiligen Märkte besser erfüllen zu können. Auf der anderen Seite werden vor allem in unterstützenden Bereichen gruppenweite Standards definiert, um Synergien zu nutzen.

### EINSPARUNGSPROJEKTE (OCO GEMEINKOSTENPROJEKT, WWW)

Das geplante Projekt zur Gemeinkostenoptimierung (Overhead Cost Optimisation) wurde 2008 erfolgreich abgeschlossen. Auf Basis der aktuell unsicheren Marktsituation wurde Ende 2008 das Projekt WWW („We Will Win“) zur nachhaltigen Stärkung der Ertrags- und Vermögensstruktur gestartet, welches Einsparungen in der Höhe von über 30 Mio EUR zur Folge hatte.

Das Programm baute im Wesentlichen auf vier Säulen auf: Zunächst galt es, als Reaktion auf den Markteinbruch die Kostenstruktur rasch und nachhaltig zu optimieren. Mit gleichzeitigem Augenmerk auf Prozessabläufe erzielten wir schlanke und effiziente Strukturen, auf die in einer folgenden Erholungsphase aufgesetzt werden kann. Die Umsetzung der dritten Säule, Fremdfertigung für externe Kunden, ermöglichte eine Erhöhung der Kapazitätsauslastung. Mittel- bis langfristig soll die externe Vergabe zu einer weiteren Verbesserung der Kapazitätsauslastung führen. Zur Reduktion des Capital Employed wurden 2009 ebenfalls ambitionierte Ziele umgesetzt. Die Lagerbestände konnten deutlich verringert werden, und Kreditrichtlinien wurden überarbeitet und Investitionen stark eingeschränkt.

Im Jahr 2010 wird mit einem Folgeprojekt der Fokus auf die nachhaltige, prozessorientierte Senkung des kurzfristig gebundenen Working Capital gelegt.

### FERTIGUNG FÜR DRITTE

Dem Wunsch externer Kunden, vor allem im Bereich der Zylinderfertigung sowie bei hochwertigen Stahlbaukomponenten das Know-how und die Kapazitäten von PALFINGER langfristig zu nutzen, wurde im Rahmen der neuen Organisationsstruktur nun mit der Implementierung einer eigenen Business Unit Produktion entsprochen. Die Auslastung des Fertigungsbereichs wird einerseits durch verstärktes Insourcing und andererseits zunehmend durch Fertigung für Dritte gezielt erhöht.

### AUFTRAGSBEZOGENE FERTIGUNG

Ein Schwerpunkt im Jahr 2009 war die Einführung der auftragsbezogenen Fertigung für definierte Hauptkomponenten in den Produktionswerken in Österreich, Slowenien und Bulgarien, die im Jahr 2010 auf die Werke von MADAL und PLATFORMS ausgeweitet werden soll und eine effizientere Ressourcennutzung gewährleistet.

Im PALFINGER Produktionssystem wird nicht auf Lager, sondern kundenbezogen produziert. Ziel ist die Produktion nahe am Kundenbedarf mit möglichst geringem Ressourcenaufwand im Produktionsprozess. Die Durchlaufzeit ist dabei nahe an der aufaddierten Bearbeitungszeit, das Material somit permanent im Fluss. Dies wurde im Wesentlichen durch die Umstellung von der Losgrößenfertigung im Werkstattprinzip auf die Einzelstückfertigung im Fließprinzip erreicht. Das Ergebnis sind minimale Materialbestände im Prozess. Dies bedarf hoher Qualifikation und Flexibilität der Mitarbeiter, die Verfügbarkeit der Maschinen und die Zwischenprodukte müssen einem sehr hohen Standard genügen.

Diese Prinzipien kommen derzeit hauptsächlich in der Produktion zur Anwendung, sind jedoch auch in der Administration einsetzbar. So wurde im Bereich Prozess- und Informationsmanagement die Software-Entwicklung nach diesen Prinzipien umgestellt, wodurch erhebliche Produktivitätssteigerungen und Qualitätsverbesserungen erzielt werden konnten.

Die Verbesserung der Prozessqualität ist Voraussetzung für eine Steigerung der Produktqualität. Damit das PALFINGER Produktionssystem funktioniert, ist ein erhebliches Maß an Disziplin bei den Mitarbeitern und ein hohes Maß an Führungsqualität und Führungswillen bei den Vorgesetzten gefordert.

### **RISIKOMANAGEMENTSYSTEM/INTERNES KONTROLLSYSTEM (IKS)**

PALFINGER ist sich bewusst, dass ein funktionierendes Chancen- und Risikomanagementsystem einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt und Ausbau von Wettbewerbsvorteilen liefert. Ziel ist es, durch einen systematischen Ansatz ein frühzeitiges Erkennen von Chancen und Risiken zu ermöglichen. So konnten wir proaktiv auf sich verändernde Rahmenbedingungen rechtzeitig reagieren.

Die Basiskomponenten des Risikomanagementsystems der PALFINGER Gruppe sind standardisierte konzernweite Planungs- und Kontrollprozesse sowie unternehmensübergreifende Richtlinien und Berichtssysteme. Darüber hinaus wird der Fokus auf einen gruppenweit einheitlichen Risikosteuerungsprozess gelegt.

Ein internes Kontrollsystem (IKS) und die Risikobeurteilung sind wichtige Bestandteile einer wirksamen Corporate Governance im Unternehmen. Sie stellen interne Steuerungs- und Kontrollsysteme als unternehmensweiten Prozess zur Realisierung der geplanten Unternehmensziele dar. Basis für das Interne Kontrollsystem bei PALFINGER sind die 2009 überarbeiteten Konzern-Richtlinien. In jedem wesentlichen Bereich sind Rahmenbedingungen definiert, die von sämtlichen Einheiten im Konzern umgesetzt und eingehalten werden müssen. Jede Richtlinie ist einem Prozessverantwortlichen zugeordnet. Der Vorstand, die lokalen Geschäftsführungen, die Prozessverantwortlichen und die Interne Revision sind gemeinsam dafür verantwortlich, dass in jeder wesentlichen Einheit periodisch die Einhaltung der Gruppen-Richtlinien überprüft wird.

### **RICHTLINIEN ZUR WELTWEITEN PROZESSSTEUERUNG**

Um weltweit die Prozesse an den verschiedenen Standorten besser zu koordinieren, wurden die bestehenden Vorgaben in 28 Konzernrichtlinien zusammengefasst. Die Richtlinien beschreiben sowohl das Vorgehen in der direkten Produktion als auch bei unterstützenden Prozessen wie Human Resources, Einkauf und Marketing. Ein Vorteil beim Ausrollen der neuen Prozessanforderungen war, dass die Richtlinien nacheinander von allen Verantwortlichen bestätigt werden mussten. So wird garantiert, dass die Inhalte in unserer Organisation gut verankert sind. Die Einhaltung der Richtlinien wird von unserem internen Audit überprüft.

Aus Sicht des Nachhaltigkeitsmanagements ist es entscheidend, dass sich unsere Prinzipien (vgl. Kapitel „Nachhaltigkeit bei PALFINGER“) in den Richtlinien wiederfinden. Nur so ist gewährleistet, dass die PALFINGER Nachhaltigkeitsprinzipien in der Organisation gut bekannt sind und auch im Zuge der Audits überprüft werden.

Zufriedenstellend integriert sind bereits die PALFINGER Prinzipien zu „Faire Wirtschaft“ und „Markterfolg mit Nachhaltigkeit“ in die bestehenden Richtlinien. Die Verankerung der Prinzipien zur Chancengleichheit sowie zu Umweltschutz in der Produktion ist teilweise gegeben, weist aber zukünftiges Optimierungspotenzial auf.

### SHARED SERVICE CENTRE

Um die zentrale Abwicklung der Finanzprozesse vor allem in den Bereichen Kreditoren, Debitoren und Bilanzierung effizienter und effektiver zu gestalten wurde ein Shared Service Centre (SSC) in Österreich eingerichtet. Neben dem Kostenvorteil eines zentral abgewickelten Prozesses können auch die wesentlichen Faktoren eines internen Kontrollsystems wie Qualität und Sicherheit der verarbeiteten Daten gewährleistet werden. Diese Dienstleistungen wurden 2009 auf die Standorte der Business Unit Plattformen ausgeweitet.

### PEOPLENET

Zu Beginn des Jahres 2009 wurde für die österreichischen Standorte ein webbasiertes Personal-Informationssystem „PeopleNet“ eingeführt, das neben zeitsparenden Work-Flows vor allem das Talent- und Kompetenzmanagement im Unternehmen auf eine neue Ebene stellt. Für weitere Standorte wurde ein standardisiertes Human-Resources-KPI-Datenblatt weltweit eingeführt. Somit konnten wir auch die Datenerhebung bzw. -konsolidierung für diesen Nachhaltigkeitsbericht optimieren.

## Managementsysteme

### WICHTIGSTE TRENDS

- AN JEDEM PALFINGER PRODUKTIONSSTANDORT SIND UMWELTBEAUFTRAGTE ERNANNT.
- UMWELTMANAGEMENTSYSTEM NACH EMAS WIRD IN KÖSTENDORF (AT) EINGEFÜHRT.
- QUALITÄTSMANAGEMENT NACH ISO 9001 IN TENEVO (BG) GESTARTET.

### QUALITÄTSMANAGEMENT

Die meisten unserer Standorte weisen ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 auf. Im Berichtszeitraum führte der bulgarische Standort Tenevo erstmals ein solches Managementsystem ein. Das Audit zur Erstzertifizierung nach ISO9001:2008 fand im März 2010 statt.

Insbesondere die Qualität der Schweißnähte ist für uns von besonderer Bedeutung. Die meisten Standorte, an denen Schweißarbeiten durchgeführt werden, verfügen deshalb über ein spezielles Zertifikat. Spezielle landestypische Schweiß-Zertifikate sind in Welwyn Garden City (GB), Tiffin (US), Caxias do Sul (BR) und Shenzhen (CN) in Kraft. Hier sind allerdings die Schweißer persönlich zertifiziert und nicht die dahinterstehende Organisation.

### UMWELT- UND SICHERHEITSMANAGEMENT

Viele Aspekte des Qualitätsmanagementsystems sind auch für den Umweltschutz relevant. Am Standort Lengau (AT) sind darüber hinaus auch noch eigene Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 und EMAS in Kraft. Das Umweltmanagement in Köstendorf (AT) wurde im Berichtszeitraum das erste Mal zertifiziert. Weiters wurde auch in Caussade (FR) die mögliche Einführung eines Umweltmanagementsystems geprüft. Die Entscheidung fiel jedoch gegen eine formelle Systemeinführung. Essenziell ist jedoch, dass seit Jänner 2009 an jedem unserer Produktionsstandorte ein Umweltbeauftragter ernannt ist. Dadurch haben wir klare Zuständigkeiten geschaffen. Auch die Organisation der konzernweiten Konsolidierung der Umweltdaten wurde erleichtert.

Ein Sicherheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001 existiert in Lengau (AT). In Köstendorf wurde eine Einführung geprüft. Das Thema wird jedoch aufgrund anderer Prioritäten aktuell nicht aktiv weiterverfolgt.

Standort	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001 (oder nat. System)	Schweiß- zertifizierungen**
AG – Kasern (AT)*	●			○
PSB – Lengau (AT)*	●	●	●	●
PEU – Köstendorf (AT)*	●	●		○
Elsbethen (DE)	●			○
Ainring (DE)	●			○
Löbau (DE)	●			●
Ebersbach (DE)	●			●
Seifhennersdorf (DE)	●			●
Krefeld (DE)	●			●
Ganderkesee (DE)	●			●
Cadelbosco (IT)	●			○
Caussade (FR)	●			
Silly en Gouffern (FR)	●			
Welwyn Garden City (GB)				●
Marburg (SI)	●			●
Delnice (HR)	●			●
Cherven Brjag (BG)	●			●
Tenevo (BG)	●			●
Niagara Falls (CA)				●
Tiffin (US)				●
Council Bluffs (US)			OSHA 29 CRF 1910 ●	●
Cerritos/CA (US)				
Caxias do Sul (BR)				
Singapur (SG)				○
Shenzhen (CN)				●

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

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

- Bestehendes, zertifiziertes Managementsystem – neu eingeführt seit 2007
- Bestehendes, zertifiziertes Managementsystem
- Keine Zertifizierung für Schweißen, da kein Schweißvorgang im Produktionsprozess

**COMPLIANCE MIT RECHTSVORSCHRIFTEN**

In den Jahren 2008 und 2009 gab es keine gerichtlichen oder administrativen Verfahren wegen Verstößen gegen umweltrechtliche Vorschriften. Es mussten auch keine diesbezüglichen Strafzahlungen geleistet werden. Einer Anzeige in Brasilien folgte eine intensive Prüfung durch die Behörden, welche die Einhaltung aller relevanten Umweltvorschriften feststellte. Ebenfalls mussten keine Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf den Einsatz unserer Produkte gezahlt werden. Es gab keine Klagen, die gegenüber PALFINGER aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden. Gesetzesvorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit wurden eingehalten.

Informationen zum Risikomanagement sind dem Geschäftsbericht 2009, S. 40ff zu entnehmen.

**NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11**

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Facility Management/ Communications	<b>Managementsysteme für Umwelt/Energie</b> Prüfung, ob an weiteren Standorten Managementsysteme für Umwelt oder Energie eingeführt werden sollen	2010

## Korruptionsprävention

### WICHTIGSTE TRENDS

- GRUNDSÄTZE ZUR GESCHENKANNAHME WURDEN KONZERNWEIT DEFINIERT.
- EINE INTEGRITY LINE, ÜBER DIE GESETZES- UND RICHTLINIENVERSTÖSSE – INSBESONDERE AUS DEN BEREICHEN VERUNTREUUNG UND KORRUPTION – ANONYM GEMELDET WERDEN KÖNNEN, IST ETABLIERT.

Generell gilt bei PALFINGER das Vier-Augen-Prinzip. Hinsichtlich Unterschriftsberechtigungen im geschäftlichen Verkehr mit Dritten, sofern in dessen Rahmen Rechte und Verpflichtungen begründet, geändert oder aufgehoben werden, gilt für Unterschriftsleistungen das „Vier-Augen-Prinzip“, d. h., dass zwei Unterschriften von zuständigen vertretungsbefugten Personen der jeweiligen lokalen Einheit nötig sind. Diese Anweisung findet sich auch in den Konzernrichtlinien wieder und unterstützt somit auf internationaler Basis die Korruptionsprävention.

Große Fortschritte konnten wir in den vergangenen beiden Jahren bei der Korruptionsprävention verzeichnen. Grundsätze zur Geschenkkannahme wurden gruppenweit definiert und in der neuen Beschaffungsrichtlinie festgelegt. Dafür wurde auch auf die bereits zuvor bestehenden Antikorruptionsgrundsätze unseres brasilianischen Standortes Caxias do Sul (BR) zurückgegriffen. Diese wurden geprüft und für den Konzern im Rahmen des Code of Conducts weiter entwickelt. Für 2010/11 wollen wir diese Grundsätze an unsere Mitarbeiter kommunizieren und in neue Mitarbeiterverträge verpflichtend im Rahmen eines Hinweispassus aufnehmen.

Stolz sind wir darauf, als eines der ersten Unternehmen in Österreich eine Integrity Line etabliert zu haben. Wir bieten damit all unseren Stakeholdern die Möglichkeit, anonym mit uns Kontakt aufzunehmen, um auf mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße, die Unternehmen des PALFINGER Konzerns betreffen, hinzuweisen. Da hier Aspekte der Privatsphäre besonders berücksichtigt werden müssen, wurde eine Vorabgenehmigung der österreichischen Datenschutzkommission eingeholt. Die Integrity Line ist jeder in irgendeiner Beziehung zu PALFINGER stehenden Person über unsere Homepage [www.palfinger.com](http://www.palfinger.com) unter Kontakt Integrity Line zugänglich.

Für 2010 planen wir, unsere Mitarbeiter und Lieferanten speziell auf diese „Hotline“ aufmerksam zu machen.

### NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Risk Management	<b>Bekanntmachen Integrity Line</b> Bekanntmachen der Integrity Line bei Mitarbeitern und Lieferanten	April 2010
Recht	<b>Aufnahme des PALFINGER Code of Conduct in alle wesentlichen Verträge mittels Verweis</b> Integration auch in die Mitarbeiterverträge (z. B. zum Thema Geschenkkannahme), in Lieferanten-, Händler-, Kooperationsverträge	April 2010

## 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 nach wie vor eine der wichtigsten Herausforderungen nachhaltiger Entwicklung.

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

### SHAREHOLDER

PALFINGER ist ein börsennotiertes Unternehmen und trotz der Größe und Internationalisierung über die letzten Jahre ein Familienunternehmen. Neben einem Streubesitz von 34 Prozent ist die Familie Palfinger Haupteigentümer mit rund 65 Prozent. Nach unserer Kenntnis werden derzeit rund drei Viertel des Streubesitzes von primär europäischen institutionellen Anlegern gehalten. Die PALFINGER AG ist im Besitz von rund 1 Prozent der Aktien, welche zur Verwendung im Rahmen von variablen Vergütungsbestandteilen, sogenannten Stock-Option-Programmen für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, behalten werden.

Gerade in dem unsicheren Umfeld legten wir großen Wert auf kontinuierliche und transparente Information der Investoren. Der Vorstand der PALFINGER AG nahm auch in den vergangenen beiden Jahren wieder an zahlreichen Investorenkonferenzen im In- und Ausland teil, darüber hinaus wurden Roadshows sowie telefonische und persönliche Gespräche durchgeführt. Ebenso waren wir auf Anlegermessen in Wien und Stuttgart sowie auf Börsetagen in München und Nürnberg vertreten. Zudem fand im März die jährliche Hauptversammlung am Hauptsitz in Salzburg statt, wo auch die Möglichkeit besteht, unsere Produkte im Demo Center näher kennenzulernen. Für diese vorbildliche Investor-Relations-Arbeit sowie den Geschäftsbericht 2008 wurde die PALFINGER AG im vergangenen Jahr erneut mehrfach international ausgezeichnet.

### MITARBEITER

Der Kernerfolgsfaktor von PALFINGER liegt in gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern, welche zur Erreichung der Ziele wesentlich beitragen. Mit einem starken mehrheitlichen Familieneigentümer ist es möglich, einen Personalvorhalt in den Produktionswerken von rund 20 Prozent über mehrere Monate zu bewerkstelligen; das sichert im Falle eines Wirtschaftsaufschwungs einen enormen Vorsprung, da gut ausgebildete Mitarbeiter voll einsatzfähig sind. Das „Gesundheitsbudget“ für Mitarbeiter im Rahmen des bewährten PALfit Programms wurde daher trotz Sparprogrammen nicht reduziert. Zusätzlich gibt es im Rahmen einer Kurzarbeits-Qualifikationsoffensive Gelegenheit, sich in verschiedensten Fachgebieten weiterzubilden. Damit nutzen wir die Zeit schwacher Marktnachfrage, um das Qualifikationsniveau nachhaltig zu heben.

Neben bestehenden Kommunikationsmedien wie dem Intranet, der Mitarbeiter-PIN (PALFINGER International Newsletter), den Mitarbeiterführungs- und Zielgesprächen, dem Vorschlagswesen und Mitarbeiterbefragungen galt es in Zeiten geringer Auslastung, die Motivation und den Informationsaustausch mit vermehrten persönlichen Gesprächen, Informationsveranstaltungen und E-mail-Kommunikation zu forcieren.

### KUNDEN

PALFINGER verfügt über ein weltweites Vertriebs- und Servicenetzwerk mit mehr als 200 unabhängigen Händlern und rund 4.000 Stützpunkten in mehr als 130 Ländern auf allen Kontinenten. Diese bilden über Branchen wie Bau-, Transport-, Recycling-, Serviceindustrie, Eisenbahninfrastruktur, Forst- und Landwirtschaft eine wichtige Kundengruppe, welche zumeist die Endkunden bedient.

Um kontinuierlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch zu ermöglichen, werden jährlich Händlertagungen veranstaltet. Sie finden abwechselnd als internationale Händlertagung in Österreich bzw. als Area-Händlertagungen in den jeweiligen Regionen statt.

Ab Sommer 2009 fand darüber hinaus eine Händlerbefragung statt. Ziel ist die Erhebung der Händlerzufriedenheit und des Erfolgs bisher gesetzter Maßnahmen. Inhalt der Befragung ist unter anderem die Zufriedenheit der Händler mit der PALFINGER Organisation und den verschiedenen Produkten und Prozessen, wie etwa Service, Kundendienst und Marketing. Die Gesamtzufriedenheit der Händler in Europa lag 2009 bei 72 Prozent, in Südamerika bei 81 Prozent. Aufgrund einer neuen, optimierten Erhebungsmethode können keine Vergleiche zu den Vorjahren gezogen werden. Auf Basis der Ergebnisse der Befragung wurden gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit unseren Händlern implementiert. Von den im Jahr 2008 beschlossenen Maßnahmen aus der letzten Händlerbefragung wurden bisher rund 95 Prozent umgesetzt.

Zusätzlich wurde letztes Jahr im Rahmen unseres Fixkostenprojektes WWW eine Säule definiert, welche die Fremdfertigung für externe Kunden beinhaltet und eine Erhöhung der Kapazitätsauslastung ermöglicht. Die Operations-Improvement-Abteilung steht im ständigen Informationsaustausch mit externen Kunden.

#### **ENDANWENDER**

Endanwender sind jene Personen, die tatsächlich mit unseren Produkten arbeiten – vom Dachdecker, Forstarbeiter, Lebensmittellieferanten, Servicetechniker für Stromnetze oder Windmühlen bis zu Menschen mit besonderen Bedürfnissen, die Einstieghilfen im öffentlichen Verkehr nutzen.

Neben einer intensiven Marktkommunikation in Form von Prospekten, Magazinen wie Crane Passion, Presetexten und Messen wird auch eine Endkundenbefragung durchgeführt, welche die Zufriedenheit mit dem Produkt und die Beurteilung im Bereich Image und Innovationsbereitschaft auch im Vergleich zum Mitbewerber widerspiegelt. Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden im Anschluss mit der Händlerbefragung rückgekoppelt.

#### **LIEFERANTEN UND PARTNERUNTERNEHMEN**

Die Versorgung der PALFINGER Gruppe ist ein wesentlicher Aspekt für die Geschäftsentwicklung – der Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen ist die größte Kostenposition des Konzerns. Wesentliche Beschaffungsfaktoren sind für uns fortgeschrittene Technologien sowie Innovationen, vor allem in den Bereichen Hydraulik, Elektronik und hochfeste Stähle.

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung der Qualität und damit der Wettbewerbsfähigkeit pflegen wir zu unseren Lieferanten langfristige Beziehungen. Im Rahmen regelmäßiger Audits und Bewertungen werden mögliche Abweichungen sowie etwaige Risiken aufgezeigt, gegebenenfalls erhalten die Lieferanten bei der Optimierung die nötige Unterstützung. Zur weiteren Verbesserung der Lieferanteneinbindung wird alle zwei Jahre ein internationaler Lieferantentag abgehalten, an dem die aktuelle wirtschaftliche Situation sowie auch unsere geplante Entwicklungen präsentiert werden. Im Bereich „Back End Integration“ wurden 2009 verstärkt strategische Lieferanten in die Produkt- und auch Produktionsprozessentwicklung eingebunden.

#### **LOKALES UMFELD**

PALFINGER verfolgt das Ziel einer lokalen Wertschöpfung mit lokal an Kundenbedürfnisse angepassten Produkten, um unterschiedlichen Kundenanforderungen gerecht zu werden. Zudem werden Abhängigkeiten von Fremdwährungsschwankungen minimiert („natürlicher Hedge“). Wir positionieren uns durch verantwortungsvolles Handeln als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen und leisten durch die wirtschaftlichen Aktivitäten und das soziale Engagement einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

## Nachhaltigkeitsprozess und -struktur

### WICHTIGSTE TRENDS

- KENNZAHLEN WERDEN JÄHRLICH BERICHTET.
- DIE MEHRHEIT DER MASSNAHMEN AUS DEM VERGANGENEN NACHHALTIGKEITSBERICHT WURDE UMGESETZT.
- VIELE MASSNAHMEN AUS 2008 SIND AUFGRUND DER WIRTSCHAFTSKRISE UND MANGELNDER KAPAZITÄTEN WEITERHIN IN BEARBEITUNG.
- NEUES NACHHALTIGKEITSPROGRAMM FÜR DIE JAHRE 2010/11 WURDE VOM VORSTAND BESCHLOSSEN.

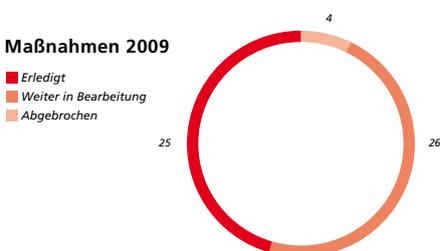
### BERICHTERSTATTUNG DER KENNZAHLEN

Der PALFINGER Nachhaltigkeitsbericht erscheint in einem Rhythmus von zwei Jahren. Die Erfassung der notwendigen Kennzahlen findet jedoch mindestens jährlich statt. Hintergrund ist, dass mit dem zeitnahen Reporting der Kennzahlen die Datenqualität zunimmt. Zur Erfassung wurden Erhebungsbögen an die Standorte ausgesendet und erforderliche Daten von Verantwortlichen in der Konzernzentrale eingeholt. Entscheidend ist, dass auch die Definition der Daten laufend verbessert wurde. Etwa im Bereich Human Resources wurde das einheitliche Verständnis von Kennzahlen geschärft. Auch die Beschreibungen der einzelnen Kennzahlen, welche für jeden Datenverantwortlichen zentral abrufbar sind, wurden optimiert.

### UMSETZUNG DES NACHHALTIGKEITSPROGRAMMS 2008

Mit der Veröffentlichung des vergangenen Nachhaltigkeitsberichts bekannten wir uns öffentlich zu den ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Maßnahmen, die wir uns selbst vornahmen. Das Programm wurde in Form des Nachhaltigkeitsberichts auch dem Mehrheitseigentümer, der Familie Palfinger, vorgelegt. Darüber hinaus wurde Nachhaltigkeit – vor allem mit dem Schwerpunkt Energieeinsparung – bei den Werksleitern thematisiert. Augenscheinliches Ergebnis ist das Facility Management Programm, das zu deutlich erhöhter Energieeffizienz an den größten Standorten führen soll.

Im Laufe der Jahre 2008 und 2009 verfolgten wir das Nachhaltigkeitsprogramm und arbeiteten an seiner Umsetzung. Die Koordination und das Controlling der Umsetzung führte die PALFINGER Nachhaltigkeitsbeauftragte durch. Mitarbeiter, welche für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen verantwortlich waren, berichteten regelmäßig über den Fortschritt. 25 Maßnahmen wurden entsprechend umgesetzt. Aufgrund der geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Kurzarbeit, welche auch Managementteams betraf, sind 26 Maßnahmen weiterhin in Bearbeitung. Sie werden im Nachhaltigkeitsprogramm 2010 erneut geführt. In einigen Fällen wurden aufgrund geänderter Rahmenbedingungen Maßnahmen gestoppt.



### ERSTELLUNG DES NACHHALTIGKEITSPROGRAMMS 2010

Der vorliegende Bericht und die zukünftigen Maßnahmen für die Jahre 2010 und 2011 orientieren sich an den zentralen ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Themen, welche bereits in den Jahren zuvor identifiziert wurden. Für das neue Programm wurde der Status quo bei PALFINGER auf Basis der Kennzahlen ausgewertet. Zu den verschiedenen ökologischen und sozialen Indikatoren wurden die Trends der vergangenen Jahre grafisch ausgewertet, um sie im Anschluss verschiedenen Teams zu präsentieren. Die Teams „Faire Wirtschaft“ und „Mitarbeiter“ wurden beibehalten. Das Umwelt-Team wurde allerdings aufgeteilt in die Themen „Ökoeffiziente Produktion“ und „Nachhaltige Produkte“. Dadurch konnte Ersteres fokussiert an der Verbesserung der Prozesse in den einzelnen Werken arbeiten, Letzteres konzentrierte sich auf die Aspekte Sicherheit und Umweltschutz bei den Produkten. Auch „nachhaltige Märkte“ wie etwa die Bioenergie wurden hier behandelt. So wurde auch der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit bei Produkten Rechnung getragen. Auf die Ansprüche des Marktes konnte besser eingegangen werden.

Die ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Trends wurden interpretiert, die Verantwortlichen berichteten von der Umsetzung der Maßnahmen, und ein neues Nachhaltigkeitsprogramm wurde entworfen. Dieses wurde schließlich von Beteiligten dem Vorstand präsentiert, der das Nachhaltigkeitsprogramm 2010 beschloss.

### PALFINGER NACHHALTIGKEITSPROZESS



### NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2010/11

Bereich	Maßnahmen	Umsetzung bis
Communications	<b>Video-/Telefonkonferenzen mit Umweltbeauftragten</b> Erfahrungsaustausch der Umweltbeauftragten (Video- oder Telefonkonferenz)	2010
Communications	<b>Nachhaltigkeit in Unternehmenszielen</b> Stärkere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in den Unternehmenszielen	Mai 2010

## Nachhaltigkeitsprogramm 2010/2011

- = erledigt
- = in Bearbeitung
- = gestrichen

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

### FAIRE WIRTSCHAFT

Bereich	Maßnahmen	Status	Umsetzung bis
<b>BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG</b>			
Human Resources	Fluktuations-KPI: einheitliche Einführung an jedem Standort	●	
<b>WIRTSCHAFTLICHE SICHERHEIT DER MITARBEITER</b>			
Marketing/Communications	Hilfe bei persönlicher Not stärken: weltweites, strukturiertes Programm zur Hilfe bei sozialen Härtefällen	○	
Betriebsrat	Organisatorische Unterstützung für betriebliche Altersvorsorge	●	Juli 2010
Human Resources	<b>Living Wages</b> Analyse, wie die Gehaltszahlung vor dem Hintergrund der Lebenshaltungskosten wirtschaftliche Sicherheit bieten kann		Sept. 2010
<b>EINKAUF</b>			
Einkauf	Erstellung eines PALFINGER Ethik-Codex für Lieferanten	●	
Einkauf	Integration von ökologischen und sozialen Punkten in das Lieferanten-Audit	●	
Einkauf	<b>Lieferanten Code of Conduct weltweit im Einkauf</b> Ausrollung des PALFINGER Lieferanten Code-of-Conduct (Umwelt, Soziales) auf alle an den lokalen Standorten abgeschlossenen Verträge		2010
Risk Management	<b>Interne Audits zum Code of Conduct im Einkauf</b> Audit-Schulungen werden bei den Einkaufsabteilungen der einzelnen PALFINGER Standorte durchgeführt		2011
Einkauf	<b>Auswertung zu Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferanten-Audits</b> Auswertung und Quantifizierung der Audit-Ergebnisse hinsichtlich der Erfüllung der Umwelt- und Sozialstandards unserer Zulieferer		2010
<b>STEUERN</b>			
Human Resources	Forcierung lokaler Anstellungsverhältnisse für Expatriats	●	
<b>SPENDEN UND SPONSORING</b>			
Marketing	PALFINGER Spendenpolicy: Thematische Schwerpunkte für Spendentätigkeiten werden definiert	●	
Marketing	Spenden-Rahmenbedingungen für Werksleiter: Werksleiter erhalten ein Budget, das im Rahmen von Spenden vergeben werden kann	●	
Operations	PALFINGER Regionalfonds: Start des Pilotprojekts	○	

**GESUNDHEIT, BILDUNG, CHANCENGLEICHHEIT**

Bereich	Maßnahmen	Status	Umsetzung bis
<b>GESUNDHEIT UND SICHERHEIT</b>			
Human Resources	Vermeidung einer Überlastung der Mitarbeiter durch gemeinsames Absenzen-Management	●	
Betriebsrat	Ausweitung von PALfit mit Schwerpunkt in Osteuropa	●	
Betriebsrat	Prüfung von Angeboten für Hilfestellung bei persönlichen Problemen als mögliche weitere Ausbaustufe von PALfit	●	
Human Resources	<b>HR-Maßnahmen aus Brasilien analysieren</b> Prüfung einer Ausweitung der dortigen Aktivitäten auf andere Standorte (z. B. eigener Mitarbeiter für Sozialbelange)		Dez. 2010
Betriebsrat	<b>Kriseninterventionsteam</b> Kriseninterventionsteam wird in Österreich ab 3/2010 etabliert. Prüfung einer europaweiten Ausweitung nach den ersten Erfahrungen		März 2010 Dez. 2010
Human Resources	<b>Global einheitliche Definition von Unfällen</b> Einführung eines konzernweiten PALFINGER Standards bei der Definition für Unfälle. Reporting ab 1. Ausfallstag forcieren, unabhängig von schwächeren gesetzlichen Regelungen		Mai 2010
Human Resources	<b>Konzern-Mindeststandard für Sicherheit</b> Weltweite Mindestanforderungen für Sicherheit einführen: z. B. für Sicherheitsausrüstung und bei besonders gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten		2011
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>			
Human Resources	Definition eines quantitativen Ziels zur Weiterbildung an den Standorten	●	
Human Resources	<b>10 Tage Weiterbildung für indirekt produktive Mitarbeiter</b> Das Ziel von 10 Weiterbildungstagen für indirekt produktive Mitarbeiter soll erreicht werden (Workshops, Seminare und interne Weiterbildungen)		2011
US	<b>Anlernprogramme</b> Ausdehnung des bestehenden Anlernprogramms für Schweißer auf ein 2- bis 3-wöchiges Anlernprogramm für weitere Bereiche (Montage, Lackieranlage, Instandhaltung, etc.)		Dez. 2010
<b>CHANCENGLEICHHEIT</b>			
<b>Leiharbeiter</b>			
Human Resources	Verbesserung der Gleichbehandlung zwischen fix angestellten Arbeitern und Leasingmitarbeitern weltweit	●	
<b>Generationen</b>			
Human Resources	Pensionierungs-Szenarien an Standorten	●	
Human Resources	Initiierung eines Projektes zum 50+ Management	●	Juni 2010
Human Resources	<b>Ausweitung 50+ Management</b> An oben genanntes Pilotprojekt schließt die Ausweitung der Erfahrungen auf weitere Standorte im Konzern an		2011
<b>Gender</b>			
Human Resources	Erhöhung des Frauenanteils	●	2011
Human Resources	<b>Frauen im Führungskräfte-Nachwuchsprogramm</b> Frauen als Führungskräfte-Nachwuchs forcieren: Prüfung von Trainee-Programmen, spezielle Werbemaßnahmen im kaufmännischen Bereich		Dez. 2010
Human Resources	<b>Schülerinnen in technische Berufe</b> Durchführung einer Kampagne		Dez. 2010
<b>Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen</b>			
Human Resources	Weltweites Screening zur Identifikation von Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung	●	2011
<b>Lokale Managementteams</b>			
Human Resources	<b>Lokale Managementteams</b> Forcierung lokaler Managementteams an den Standorten		Dez. 2011

**KOMMUNIKATION MIT MITARBEITERN**

Human Resources	<b>Konzernweite Mitarbeitergespräche</b> Konzernweite verpflichtende Einführung von Mitarbeitergesprächen für indirekt produktive Mitarbeiter	Juni 2010
Human Resources	<b>Mitarbeiter-Zufriedenheitsbefragung</b> Nächste Befragung wurde im April 2010 durchgeführt	April 2010

**UMWELTSCHUTZ IN DER PRODUKTION**

Bereich	Maßnahmen	Status	Umsetzung bis
<b>KLIMASCHUTZ</b>			
Quality Management	Stärkere Verankerung von Ökologie in unserer Werksnorm	●	2011
Facility Management	Überprüfung des Einsatzes von Wärmerückgewinnung. Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Wärmeenergie-Kraftstoff- und Stromverbrauchs an den Standorten	●	2011 (FM-Projekt)
Development	CO <sub>2</sub> -Abschätzung bei neuen Wertschöpfungs- und Standortentscheidungen	○	
Development	Reduktion von Dienstreisen	●	
Facility Management	<b>Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs u. a. auch im Rahmen des Facility-Management-Projektes</b> Strukturierte Senkung der Energiekosten und CO <sub>2</sub> -Emissionen (Beispiele: Optimierung von Heizungsanlagen und Druckluft, Wärmedämmung, effiziente Beleuchtung); Definitionen von Reduktionszielen für einzelne Standorte		2011
Werksleiter	<b>Ausbildung: Europäischer Energiemanager</b> Mitarbeiter werden an verschiedenen Standorten zum Europäischen Energiemanager ausgebildet		April 2010
Lengau, Caussade, Ainring	<b>Optimierung der Flotte</b> Fahrzeuge im PALFINGER Fuhrpark werden effizienter eingesetzt, alternative Treibstoffe forciert		2011
<b>RESSOURCENSCHONUNG, REDUKTION VON PROBLEMSTOFFEN</b>			
Quality Management	Entwicklung von Umweltstandards für PALFINGER Werke in verschiedenen Regionen und für den Gesamtkonzern	●	2010
Operations	Diverse Maßnahmen zur Optimierung beim Verschnitt an den Standorten Lengau (AT), Cherven Brjag (BG), Tenevo (BG), Tiffin (US) und Caxias do Sul (BR)	●	
Operations	Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Verpackungsmaterials an den Standorten Lengau (AT) und Caussade (FR)	●	
Facility Management	Diverse Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs an den Standorten Caussade (FR), Tenevo (BG), Caxias do Sul (BR) und Shenzhen (CN)	●	
Operations Improvement	<b>PALFINGER Umweltstandard</b> Weltweite Umwelt-Mindeststandards für Behandlung gefährlicher Abfälle/Problemstoffe/Umgang mit Umwelt-risiken werden definiert		2010
Risk Management	<b>Umwelt in Risiko-Audits integrieren</b> Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften in die internen Risiko-Audits integrieren		2011
Krefeld, Council Bluffs	<b>Optimierung der Lackierung</b> Einführung einer lösungsmittelfreien Grundierung in Krefeld und diverse Maßnahmen zur Einsparung von Wasser im Lackierprozess in Council Bluffs		2011

**NACHHALTIGE PRODUKTE**

Bereich	Maßnahmen	Status	Umsetzung bis
<b>SICHERHEIT DER KUNDEN</b>			
Innovation	Sicherheit der Kunden: Diverse Maßnahmen zur Produktsicherheit bei PALFINGER Krane, BISON Hubarbeitsbühnen, EPSILON Forst- und Recyclingkrane, PALIFT Containerwechselsysteme und RAILWAY Eisenbahn-Systemlösungen	●	
all BUs	<b>Weltweite Sicherheitsstandards prüfen</b> Prüfung, ob europaweite, einheitliche Produkt-Sicherheitsstandards auch weltweit ausgerollt werden können		2012
all BU EU	<b>Weiterentwicklung auf Basis von Normen</b> wie etwa „EN 12999:2009“, Maschinenrichtlinie oder „Direktive 2006/20/EG“		2010
BU Tail Lift EU, BU Hooklift EU, BU Crane SA	<b>Diverse Sicherheitsmaßnahmen</b> bei Hubladebühnen, Kranen und Hakengeräten		2010
<b>UMWELTGERECHT GESTALTETE PRODUKTE</b>			
Innovation	Stärkere Integration öko-sozialer Trends in den Innovationsprozess	●	
<b>Klimaschutz durch leichtere Produkte</b>			
BU Tail Lift EU	Ladebordwände: Der verstärkte Fokus auf Aluminium wird fortgesetzt	●	
BU Palift EU	PALIFT Containerwechselsysteme: Weitere Anwendung von höherwertigen Stahlsorten bei neuen Produkten	●	
BU Hooklift EU	<b>Leichtere PALIFT Containerwechselsysteme</b> 90 % aller verkauften Produkte sollen bezüglich des Einsatzes hochwertiger Stahlsorten weiterentwickelt sein		2011
<b>Geringerer Energieverbrauch beim Einsatz unserer Produkte</b>			
BU Tail Lift EU	<b>Verkauf elektrisch betriebener Ladebordwände</b>		2010
<b>Reduktion von Erhaltungs- und Serviceaufwand</b>			
Innovation	Diverse Maßnahmen zur Erhöhung der Lebensdauer und Produktqualität bei PALFINGER Produkten	●	
all BUs	<b>Diverse Maßnahmen zur Reduktion der Wartungs- und Servicekosten</b>		2011
BU Crane EU	<b>Ausdehnung des wartungsfreien Schubsystems auf weitere Krantypen</b> Damit ist für das Ausschubsystem kein Schmierstoff mehr notwendig und die Kosten in der Anwendung sinken deutlich		2012
<b>Reduktion von Problemstoffen</b>			
Quality Management	Diverse Maßnahmen zur Vermeidung von gefährlichen Stoffen bei PALFINGER Produkten	●	
Innovation	Prüfung, ob halogenfreie Kabel als globaler PALFINGER Standard festgelegt werden kann	●	
Innovation	Prüfung, wann PALFINGER Produkte Chrom-VI-frei sein können	●	2011
Marketing, BU Platforms EU	<b>Anteil von biologisch abbaubarem Hydrauliköl steigern</b> Ausweitung der Verbreitung von Bioöl durch eine entsprechend abgestimmte Kampagne und verstärkten Einsatz bei Hubarbeitsbühnen		2010/11
all BUs	<b>Prüfung: Chrom VI freie Produkte</b> Es wird eine Prüfung angestrebt, ob der Chrom VI Verzicht auch außerhalb der EU in eine Region ausgeweitet werden kann		2011–2013
BU Tail Lift EU	<b>Reduktion bei der Verwendung galvanisierter Teile bei Ladebordwänden</b> Vor allem High Capacity Commercial Lifts im Gewichtsbereich von 1.000 bis 1.500 kg vom Standort Welwyn Garden City		2010
<b>Kommunikation zur Ökologie von Produkten</b>			
Marketing	Betonung des Nutzens ökologischer Produkte für unsere Kunden	●	
Marketing	Bewusstseinskampagne zur Ökoeffizienz	●	Dez. 2010
Innovation	Projekt Carbon Footprint: Vorteile leichterer PALFINGER Produkte in der Logistik	●	2010
Marketing	<b>Weiterführung der Kommunikation unserer Umweltinitiativen im Produktbereich</b>		2011

**ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE MÄRKTE**

Development	Integration öko-sozialer Trends in die strategische Unternehmensplanungen (SUP)	●	Dez. 2010
BU Tail Lift EU	<b>Prototyp eines vollautomatischen Einstiegs-systems für Rollstuhlfahrer</b> EU-Forschungsprojekt für MBB-Einstiegs-hilfen beim Schienenverkehr		2013
Service	<b>Erfassung der Branchen im E-Claim verbessern</b> Optimierung der Erfassung der Branchen der Endkunden, an welche PALFINGER Produkte geliefert werden		2010

**NACHHALTIGKEITSPROZESS UND -MANAGEMENT**

Bereich	Maßnahmen	Status	Umsetzung bis
<b>WESENTLICHE UNTERNEHMENSPROZESSE</b>			
Development	VENTURES Segment in der Global PALFINGER Structure (GPS)	●	
Development	Gemeinkostenprojekt OCO	●	
<b>MANAGEMENTSYSTEME</b>			
Communications	Umweltbeauftragte an jedem Standort	●	
Quality Management	Prüfung, ob an den Standorten Köstendorf (AT) und Caussade (FR) ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt werden soll	●	Nov. 2010 (AT)
Quality Management	Prüfung, ob am Standort Köstendorf (AT) ein Sicherheitsmanagement nach OHSAS 18001 eingeführt werden soll	●	
Quality Management	Prüfung, ob am Standort Tenevo (BG) ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt werden soll	●	April 2010
Facility Management/ Communications	<b>Managementsysteme für Umwelt/Energie</b> Prüfung, ob an weiteren Standorten Managementsysteme für Umwelt oder Energie eingeführt werden sollen		2010
<b>KORRUPTIONSPRÄVENTION</b>			
Einkauf	Die konzernweite Anwendung der Antikorruptions-Grundsätze des brasilianischen Standorts Caxias do Sul prüfen	●	
Risk Management	Einführung einer Integrity Linie	●	
Einkauf	Entwicklung von Grundsätzen zur Geschenkkannahme	●	
Risk Management	<b>Bekanntmachen Integrity Line</b> Bekanntmachen der Integrity Line bei Mitarbeitern und Lieferanten		April 2010
Recht	<b>Aufnahme des PALFINGER Code of Conduct in alle wesentlichen Verträge mittels Verweis</b> Integration auch in die Mitarbeiterverträge (z. B. zum Thema Geschenkkannahme), in Lieferanten-, Händler-, Kooperationsverträge		April 2010
<b>MANAGEMENT VON STAKEHOLDERBEZIEHUNGEN</b>			
Marketing	Zufriedenheitsstudien nach Importance-Performance-Ansatz	●	
Communications	Durchführung eines Stakeholder-Dialogs zum Thema Nachhaltigkeit bei PALFINGER	○	2011
<b>NACHHALTIGKEITSPROZESS UND -STRUKTUR</b>			
Communications	Vorstellung des PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramms bei den Eigentümern	●	
Communications	Ökoeffizienz als Thema bei der Werksleiterkonferenz	●	
Communications	Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitskennzahlensystems	●	
Communications	<b>Video-/Telefonkonferenz mit Umweltbeauftragten</b> Erfahrungsaustausch der Umweltbeauftragten (Video- oder Telefonkonferenz)		2010
Communications	<b>Nachhaltigkeit in Unternehmenszielen</b> Stärkere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in den Unternehmenszielen		Mai 2010



„Zuerst war da der Schock über die Kündigungen einiger meiner Kollegen, aber dann habe ich die gewonnene Freizeit für meine Freunde und vor allem für meine Partnerschaft genutzt – und nun freuen wir uns über baldigen Nachwuchs.“

**CHRISTINE ACHLEITNER**

**VERTRIEB CRAYLER MITNAHMESTAPLER IM PALFINGER WERK  
KÖSTENDORF IN ÖSTERREICH UND DIE GUTE HOFFNUNG**

# Anhang

## Berichtsprofil und -grenzen

Der vorliegende PALFINGER Nachhaltigkeitsbericht umfasst Daten und Informationen der Kalenderjahre 2008 und 2009. Damit setzt er den zweijährigen Rhythmus der Berichterstattung fort und baut auf den vergangenen Bericht aus dem Jahr 2008 auf. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich 2012 veröffentlicht. Die Auswahl der berichteten Themen orientiert sich an den in den bereits existierenden Berichten als wesentlich identifizierten. Neue Impulse entstanden in den Diskussionen des Nachhaltigkeitsteams, welches sich aus Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche zusammensetzt.

Der vorliegende Report umfasst alle vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Folgenden Standorte sind im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt: Kasern (AT), Lengau (AT), Köstendorf (AT), Elsbethen (DE), Ainring (DE), Löbau (DE), Ebersbach (DE), Seifhennersdorf (DE), Krefeld (DE), Ganderksee (DE), Caussade (FR), Sully en Gouffern (FR), Erembodegem (BE), Welwyn Garden City (GB), Cadelbosco (IT), Marburg (SI), Delnice (HR), Bratislava (SK), Cherven Brjag (BG), Tenevo (BG), Niagara Falls (CA), Tiffin (US), Council Bluffs (US), Birmingham (Palfleet, US), Atlanta (Palfleet, US), Charlotte (Palfleet, US), Dallas (Palfleet, US), Fort Lauderdale (Palfleet, US), Indianapolis (Palfleet, US), Louisville (Palfleet, US), Council Bluffs (Palfleet, US), Nashville (Palfleet, US), Cerritos (US), Caxias do Sul (BR), Singapur (SG), Shenzhen (CN). Die mit \* gekennzeichneten Standorte wurden in den letzten Jahren neu erworben und sind erstmals im Folgejahr des Erwerbszeitpunkts in die Berichterstattung einbezogen. Der im Jahr 2009 neu erworbene Standort AWE in New Jersey wurde im betreffenden Jahr nicht berücksichtigt. Ab dem nächsten Bericht wird dieser Standort voll in die Datenerfassung integriert.

Bedingt durch die große Zahl neuer Standorte haben wir uns entschieden, die Art der im Bericht verwendeten Darstellungen zu ändern. Statt Daten einzeln für jeden Standort darzustellen, werden diese für die Regionen West- bzw. Osteuropa, Nord- und Südamerika sowie Asien zusammengefasst. Im nächsten Bericht sollten diese Daten ebenso im dreijährigen Trend verfügbar sein. Der große Standortzuwachs schränkt teilweise die Vergleichbarkeit zum letzten Bericht ein. Wo möglich und sinnvoll, haben wir aus diesem Grund die Entwicklung der Daten an den neuen Standorten getrennt dargestellt.

## Index zur Global Reporting Initiative

Gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative werden zur Erreichung des GRI-Levels A+ alle G3-Kernindikatoren sowie darüber hinausgehend auch einzelne zusätzliche Indikatoren im Bericht behandelt. Auslassungen im Index beziehen sich auf nicht behandelte Zusatzindikatoren. Die jeweiligen Verweise sind im nachfolgenden Index aufgeführt.

Nr.	Indikator	Seite	Status
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	4	●
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Chancen und Risiken	4, 11–15	●
2.1–2.10	Organisationsprofil	5–10, 79–80, 88	●
3.1–3.11	Berichtsparameter (außer 3.4 und 3.5)	88	●
3.4	AnsprechpartnerInnen	95	●
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	11–15, 79–80	●
3.12	GRI-Index	88–89	●
3.13	Externe Validierung	89	●
4.1–4.13	Corporate Governance (außer 4.6, 4.8 und 4.9)	9–10	●
4.6	Verhinderung von Interessenkonflikten	72–76	●
4.8	Interner Verhaltenscodex	11–15, 74–76	●
4.9	Unternehmenssteuerung des obersten Leitungsgremiums bezüglich nachhaltiger Entwicklung	79–80	●
4.12	Externe Verpflichtungen	9–10, 74–75	●
4.14–4.17	Einbezogene Stakeholder-Gruppen	77–78	●

Nr.	Wirtschaftsindikatoren	Seite	Status
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	32–33	●
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	46–49, 61–63	●
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	22–24	●
EC4	Bedeutende öffentliche Zuwendungen	22	●
EC6	Beziehung zu lokalen Zulieferern	25–28	●
EC7	Lokales Personal	18–19, 28	●
EC8	Auswirkung von Investitionen in Infrastruktur	Bei PALFINGER in keinem nennenswerten Ausmaß vorhanden	○

Nr.	Ökologische Leistungsindikatoren	Seite	Status
EN1	Eingesetzte Materialien	51	●
EN2	Anteil Recyclingmaterialien	Der Recyclinganteil im zugekauften Stahl (Schrottanteil) konnte von den Lieferanten nicht konsistent zur Verfügung gestellt werden.	●
EN3, EN4	Direkter und indirekter Energieverbrauch	Datenanhang	●
EN6	Initiativen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz	49, 63	●
EN8	Gesamtwasserentnahme	54	●
EN11, EN12	Schutzgebiete, Biodiversität	PALFINGER hat keine nennenswerten Auswirkungen auf Schutzgebiete und Biodiversität.	○
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	46–50	●
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	Nicht relevant, da keine nennenswerten Emissionen dieser Art	○
EN18	Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen	46–50	●
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	54	●
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls	53	●
EN23	Wesentliche Freisetzen	Nicht relevant, da keine wesentlichen Freisetzen im Berichtszeitraum	○
EN26	Initiativen zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten/Dienstleistungen	61–69	●
EN27	Rücknahme von Verpackungsmaterial	Nicht relevant, da Verpackungsmaterial nicht in großem Umfang anfällt	○
EN28	Bußgelder und nichtmonetäre Strafen aufgrund von Verstößen gegen Umweltrecht	75	●
EN29	Umweltauswirkungen des Transports	50	●

Nr.	Mitarbeiter	Seite	Status
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Region	18–21	●
LA2	Fluktuation der Mitarbeiter	20	●
LA4	MitarbeiterInnen mit Kollektivvertrag	24	●
LA5	Mitteilungsfristen für wesentliche Änderungen	19	●
LA7	Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle	37	●
LA8	Gesundheitsvorsorge	36–39	●
LA10	Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen	39–40	●
LA13	Zusammensetzung der Organisationsleitung	41–42	●
LA14	Vergleich Grundgehalt Männer/Frauen	PALFINGER hat definierte Gehaltsbandbreiten für verschiedene Beschäftigungskategorien im Management, die für Männer und Frauen gleich gelten.	●

Nr.	Menschenrechte	Seite	Status
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln	Nicht relevant, da keine Bautätigkeit in größerem Umfang	○
HR2	Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft werden	27–28	●
HR4	Diskriminierungsfälle	Es wurden keine Fälle von Diskriminierung im Berichtszeitraum bekannt, gerichtsanhängig oder führten zu Strafzahlungen.	●
HR5	Risiko der Verletzung der Versammlungsfreiheit	24	●
HR6 und HR7	Risiko von Kinderarbeit, Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit	24, 27	●

Nr.	Gesellschaft	Seite	Status
SO1	Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen	Kapitel 1 beschreibt, wie PALFINGER zur regionalen Entwicklung beiträgt und den Einfluss noch positiver gestalten will.	●
SO2	Untersuchung der Korruptionsanfälligkeit	76	●
SO3	Antikorruptionsschulungen	76	●
SO4	Antikorruptionsmaßnahmen	Es wurden keine Korruptionsvorfälle bekannt.	●
SO5	Öffentlich vertretene Positionen	Derzeit wird Lobbying in keinem nennenswerten Ausmaß betrieben.	●
SO6	Beiträge an politische Parteien	10	●
SO7	Klagen Verstöße Wettbewerbsrecht	75	●
SO8	Strafen wegen Rechtsverstößen	75	●

Nr.	Produkt	Seite	Status
PR1	Produktsicherheit	58–60	●
PR2	Verstöße gegen Gesundheitsbestimmungen durch Produkte	Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR3	Produktinformation über Nachhaltigkeitsaspekte	58–67	●
PR4	Verstöße gegen Produktinformationsbestimmungen	Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR5	Kundenzufriedenheit	5	●
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen und Standards bezüglich Werbung und Sponsoring	Nur relevant im Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb. Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR7	Nichteinhaltung von werberechtlichen Vorschriften	Es liegen keine Verstöße vor.	●
PR8	Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen	Es sind keine Verstöße bekannt.	●
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften bezüglich der Produktverwendung	75	●

Kernindikator gemäß GRI G3, Zusatzindikator gemäß GRI G3 ● = vollständig erfüllt, ● = teilweise erfüllt, ○ = nicht relevant

### Bestätigungsvermerk

Die ETA Umweltmanagement GmbH – Sustainability Auditors – wurde als unabhängige Gutachterorganisation beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2008/2009

- hinsichtlich der zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsaspekte, Daten, Systeme und Verfahren zu bewerten,
- den Umfang, die Ausgewogenheit und die Interpretation der Darstellung kritisch zu hinterfragen,
- die Veröffentlichung der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Übereinstimmung mit dem „Greenhouse Gas Protocol“ des WBCSD und des World Resource Institutes (WRI) zu überprüfen
- und die Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative (G3) zu prüfen.

Wir haben unseren Prüfungsauftrag an den sich entwickelnden Standards für die Begutachtung von Nachhaltigkeitsberichten orientiert. Dazu gehören die Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI G3 Application Levels <http://www.globalreporting.org/GRIReports/ApplicationLevels/>) und der Leitfaden des Europäischen Dachverbandes der Wirtschaftstreuhänder, FEE, „Providing Assurance on Sustainability Reports“. Unsere Überprüfung umfasste

- eine Befragung der für den Inhalt verantwortlichen Personen im Nachhaltigkeitsbericht, sowie die stichprobenartige Überprüfung der dahinter liegenden Prozesse und Abläufe,
- eine Überprüfung ausgewählter Standorte,
- 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.

  
Dr. Christine Jasch  
Leitende Gutachterin, Wirtschaftstreuhänderin

  
Dr. Stefan Gara  
Leitender Gutachter, Geschäftsführer



Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht entspricht dem GRI G3 Anwendungsniveau A+.

## Datenanhang

### KORREKTUREN

In wenigen Fällen wurden im Zuge der aktuellen Berichterstattung Daten aus den Jahren 2006 und 2007 korrigiert. Im Einzelnen sind dies:

- Durch einen Fehler in der Datenverarbeitung wurde von einer falschen Mitarbeiterzahl in Singapur ausgegangen. Statt 10 Mitarbeitern 2006 waren nur 5 Mitarbeiter beschäftigt.
- Aufgrund eines Erfassungsfehlers im Werk in Cherven Brjag (BG) sind wir von einem falschen Wasserverbrauch im Jahr 2007 ausgegangen. Statt 9.552 m³ lag der Verbrauch bei 16.797 m³.
- Die Angaben zum Verschnitt in Caxias do Sul (BR) für das Jahr 2007 haben einer Überprüfung nicht standgehalten. Mit 2008 haben wir die Erfassung umgestellt.

### DATEN ZU KAPITEL „BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG“

Alle Mitarbeiterzahlen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31. Dezember. Die ursprüngliche Bezeichnung im Bericht Arbeiter und Angestellte wurde auf direkt und indirekt produktive Mitarbeiter geändert. Erstere sind direkt mit der Erstellung von Produkten betraut, zweitere arbeiten in unterstützenden Prozessen wie z. B. Verwaltung. Im Bereich der Daten wurde dies bereits in den vergangenen Berichten so gehandhabt.

<b>MITARBEITER IM KONZERN NACH HEADCOUNTS</b>		<b>2009</b>	<b>2008</b>
<b>Anzahl Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt (laut Geschäftsbericht)</b>		<b>4.517</b>	<b>4.664</b>
<b>Anzahl Mitarbeiter zum 31.12.</b>		<b>4.409</b>	<b>5.233</b>
abzüglich der Mitarbeiter der Neuakquisitionen im Geschäftsjahr (per 31.12.)		<b>43</b>	<b>765</b>
<b>Berechnungsbasis für Mitarbeiterkennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht (per 31.12.)</b>		<b>4.366</b>	<b>4.468</b>
davon beschäftigte Mitarbeiter bei PALFINGER		<b>4.200</b>	<b>4.225</b>
Lehrlinge		<b>145</b>	<b>137</b>
Leasing-Mitarbeiter		<b>12</b>	<b>86</b>
Geringfügig Beschäftigte		<b>9</b>	<b>20</b>

<b>BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH REGION (inkl. Leasing)</b>		<b>2009</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>
Westeuropa	PALFINGER Mitarbeiter	2.264	2.220	1.946
	Leasing-Mitarbeiter	10	29	194
	<b>Gesamt</b>	<b>2.274</b>	<b>2.249</b>	<b>2.140</b>
Osteuropa	PALFINGER Mitarbeiter	1.099	1.461	1.492
	Leasing-Mitarbeiter	0	56	90
	<b>Gesamt</b>	<b>1.099</b>	<b>1.517</b>	<b>1.582</b>
Nordamerika	PALFINGER Mitarbeiter	531	181	150
	Leasing-Mitarbeiter	1	1	0
	<b>Gesamt</b>	<b>532</b>	<b>182</b>	<b>150</b>
Südamerika	PALFINGER Mitarbeiter	417	478	461
	Leasing-Mitarbeiter	0	0	0
	<b>Gesamt</b>	<b>417</b>	<b>478</b>	<b>461</b>
Asien	PALFINGER Mitarbeiter	43	42	24
	Leasing-Mitarbeiter	1	0	0
	<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>24</b>

### FLUKTUATION (inkl. aller Abgänge)

<b>Anzahl der Abgänge</b>	<b>2009</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>
AG – Kasern (AT)	7	5	3
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	101	56	41
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	23	24	28
Elsbethen (DE)	10	11	6
Ainring (DE)	32	7	5
Löbau (DE)	30	44	4
Ebersbach (DE)	8	0	-
Seiffhennersdorf (DE)	10	0	-
Krefeld (DE)	23	0	-
Ganderkesee (DE)	15	11	-
Caussade (FR)	28	33	19
Silly en Gouffern (FR)	1	0	-
Erembodegem (BE)	0	0	-
Welwyn Garden City (UK)	26	52	25
Cadelbosco (IT)	0	0	5
Marburg (SI)	98	98	62
Delnice (HR)	18	14	-
Bratislava (SK)	0	0	-
Cherven Brjag (BG)	135	111	94
Tenevo (BG)	97	91	74
Niagara Falls (CA)	7	25	14
Tiffin (US)	8	14	8
Council Bluffs (US)	39	-	-
Atlanta (Palfleet, US)	0	-	-
Charlotte (Palfleet, US)	0	-	-
Dallas (Palfleet, US)	0	-	-
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	0	-	-
Indianapolis (Palfleet, US)	0	-	-
Louisville (Palfleet, US)	0	-	-
Council Bluffs (Palfleet, US)	0	-	-
Nashville (Palfleet, US)	0	-	-
Cerritos (US)	8	-	-
Caxias do Sul (BR)	153	119	111

Anzahl der Abgänge	2009	2008	2007
Singapur (SG)	3	0	5
Shenzhen (CN)	8	0	6

Bei PALFINGER ist Fluktuation als die Summe aller Kündigungen und Entlassungen definiert. Der Definition von GRI folgend, sind in der Tabelle oben alle Abgänge inkludiert (Kündigung, Entlassung, Pensionierung etc.).

**DATEN ZU KAPITEL „WIRTSCHAFTLICHE SICHERHEIT DER MITARBEITER“**

ARBEITSVERHÄLTNIS	2009	2008	2007
Anteil Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis an der Gesamtbelegschaft in %	1,33 %	1,36 %	0,81 %
Anzahl der Mitarbeiter mit Festanstellung	4.251	4.207	4.033
Anzahl der Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis bzw. Zeitarbeitsvertrag	58	57	33
Anteil der Mitarbeiter mit Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbelegschaft in %	2,48 %	3,00 %	1,86 %
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeiter	109	130	76

Die gesamten Mitarbeiterzahlen sind durch geringfügige Ungenauigkeiten gekennzeichnet. Dadurch kann es zu Abweichungen zwischen Headcounts und Summen kommen.

GESAMTAUSGABEN FÜR LÖHNE UND GEHÄLTER NACH LÄNDERN (in TEUR)	2009	2008	2007
Österreich	55.685	75.660	72.410
Deutschland	31.353	26.343	11.826
USA *	16.239	6.554	3.343
Frankreich	13.654	15.389	13.870
Slowenien	7.574	10.648	9.346
Brasilien	8.698	10.155	8.192
Bulgarien	5.294	7.522	6.710
Großbritannien	4.361	6.950	8.043
Italien	2.554	3.075	3.058
Kanada	2.179	3.101	3.216
Singapur	575	487	401
Kroatien	486	684	640
China	350	298	127
Belgien	79	88	-
Slowakei	56	50	-

\*Wert für die Gehaltsveränderungen pro Mitarbeiter wurden für Omaha Standard 2008 um 1.446 Mio Euro bereinigt.

**DATEN ZU KAPITEL „VERTEILUNG DER WERTSCHÖPFUNG“**

VERTEILUNG DER WERTSCHÖPFUNG (in TEUR)	2009	2008	2007
Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert)	507.729	797.132	700.597
Finanzströme an Stakeholder			
• Lieferanten (Betriebskosten)	373.166	529.039	450.316
• Personal (Löhne und Gehälter)	149.177	167.003	141.183
• Kapitalgeber (Dividende inkl. Zinsaufwand)	27.650	34.810	26.008
- davon Eigenkapitalgeber	17.288	28.231	21.684
- davon Fremdkapitalgeber	10.362	6.579	4.324
Öffentliche Stellen (Steuern)	1.896	23.584	25.715
Spenden und Sponsoring	390	615	512
Einbehaltener monetärer Wert	- 44.160	42.696	57.376

Einnahmen (direkt erzeugter monetärer Wert) beinhalten Umsatz, Erträge aus sonstigen Leistungen, Erträge aus Anlagenverkauf, Erträge aus Mieten, Zinserträge (Kreditinstitute), Zinserträge (Finanzierungsleasing). Betriebskosten beinhalten Materialaufwand und bezogene Leistungen, sonstigen betrieblichen Aufwand (ohne ertragsunabhängige Steuern), Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen im Vorjahr. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen aus dem aktuellen Jahr werden abgezogen. Personalkosten beinhalten Löhne und Gehälter zuzüglich Abfertigungen, Altersvorsorge sowie gesetzlichen und sonstigen Sozialaufwand. Zahlungen an Kapitalgeber beinhalten Dividenden an Kapitalgeber, Zinsaufwand (Kreditinstitute), Zinsaufwand (Finanzierungsleasing). Erstmals werden im vorliegenden Bericht Kosten für Eigen- und Fremdkapitalgeber getrennt ausgewiesen. Zahlungen an öffentliche Stellen beinhalten Steueraufwand (Einkommensteuer) und ertragsunabhängige Steuern (Grundsteuer etc.). Spenden sind freiwillig erbrachte soziale Leistungen an die Gesellschaft in monetärer Form oder in Form von Sachspenden. Sponsoring betrifft finanzielle Unterstützung von Sport, Kultur, Organisationen für das öffentliche Gemeinwohl (Feuerwehr, Polizei, Bundesheer) und ist mit einem kommunikativen Nutzen für PALFINGER verbunden. Sponsoring beinhaltet keine Werbeaufwendungen (Repräsentationsmaterial, Catering etc.).

**DATEN ZU KAPITEL „EINKAUF“**

Überall dort, wo spezifische Kennzahlen verwendet werden, haben wir die Bezugsmenge verändert. Statt der Einkaufsmenge an Rohstahl beziehen wir unsere Verbrauchsdaten nunmehr auf das hergestellte Produktgewicht des entsprechenden Jahres. Dies spiegelt unsere Tätigkeit genauer wider und vermeidet Ungenauigkeiten, die durch Veränderungen in unseren Lagern entstehen.

Darüber hinaus änderte sich die Datenbasis beim Beschaffungsvolumen nach Ursprungsländern. Während im vergangenen Nachhaltigkeitsbericht der lokale Einkauf direkt von den Standorten abgefragt wurde, kam es diesmal zu einer Auswertung nach SAP, um eventuelle Doppelzählungen zu vermeiden. Im SAP sind ca. 80 Prozent der Standorte abgebildet. Eine Gewichtung durch die Mitarbeiteranzahl in den einzelnen Ländern wurde nicht mehr durchgeführt.

EINKÄUFE NACH URSPRUNGLAND (in %)	2009	2008
Belgien	0,03 %	0,02 %
Bulgarien	6,42 %	5,90 %
China	0,14 %	0,15 %
Dänemark	4,71 %	4,71 %
Deutschland	13,31 %	14,45 %
Finnland	1,28 %	1,09 %
Frankreich	5,68 %	6,47 %
Indonesien	0,11 %	0,14 %

EINKÄUFE NACH URSPRUNGSLAND (in %)	2009	2008
Italien	14,72 %	15,87 %
Kroatien	0,49 %	0,40 %
Malta	0,26 %	0,32 %
Niederlande	2,61 %	2,65 %
Österreich	26,99 %	25,50 %
Polen	0,74 %	0,51 %
Portugal	0,19 %	0,02 %
Rumänien	1,36 %	0,92 %
Schweden	9,88 %	9,73 %
Schweiz	0,24 %	0,24 %
Schottland	0,03 %	0,05 %
Serbien	0,04 %	0,43 %
Slowakei	2,30 %	2,75 %
Slowenien	5,36 %	6,03 %
Tschechische Republik	1,37 %	1,01 %
Tunesien	0,02 %	0,00 %
Türkei	0,33 %	0,33 %
Ungarn	0,00 %	0,02 %
Großbritannien	1,31 %	0,26 %
USA	0,04 %	0,03 %
Sonstige	0,05 %	0,02 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

**GEWICHT DER STAHLEINKÄUFE\*** (in Tonnen)

Gewicht der Stahleinkäufe*	S460	LN600	S690/S700	S890/S900	S930/S960	Ab S1100	Gesamt-einkauf Stahl
<b>2009</b>	1.604	836	5.931	3.246	1.521	226	13.364
<b>2008</b>	3.548	2.923	9.784	6.486	3.629	1.780	28.150
<b>2007</b>	8.466	2.106	22.581	8.315	3.879	2.173	47.520

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

GEWICHT DER ALUMINIUMEINKÄUFE*	2009	2008
	1.180	2.101

**DATEN ZU KAPITEL 1.5 „STEUERN“**

ERTRAGSTEUERAUFWAND NACH LÄNDERN (in TEUR)	2009	2008	2007
Deutschland	1.755	3.443	3.064
Italien	224	630	1.232
Kanada	39	-480	-76
USA	28	11	9
Slowakei	5	10	-
Frankreich	0	16	38
Kroatien	0	0	24
Belgien	0	0	-
Bulgarien	0	0	0
China	0	0	0
Slowenien	0	0	0
Großbritannien	-6	1	-73
Singapur	-14	33	-2
Brasilien	-52	1.200	8
Österreich	-334	14.076	21.553
<b>Gesamt</b>	<b>1.642.688</b>	<b>18.939.774</b>	<b>25.782.196</b>

Leichte Abweichungen zu den Angaben der gesamt bezahlten Einkommensteuer des Konzerns in 2007 sind auf Steuerlatenzen zurückzuführen.

**DATEN ZU KAPITEL „AUS- UND WEITERBILDUNG“**

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER NACH STANDORTEN	2009	2008	2007
AG – Kasern (AT)	9,0	9,2	6,7
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	19,8	8,9	17,5
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	13,1	9,6	6,1
Elsbethen (DE)	0	0	0
Ainring (DE)	16,1	24,0	10,8
Löbau (DE)	0	1,0	9,1
Ebersbach (DE)	0	0	-
Seifhennersdorf (DE)	0	0	-
Krefeld (DE)	1,0	0	-
Ganderkesee (DE)	5,9	7,9	-
Caussade (FR)	12,3	k. A.	15,3
Silly en Gouffern (FR)	4,9	0	-
Erembodegem (BE)	0	0	-
Welwyn Garden City (UK)	12,0	12,7	0
Cadelbosco (IT)	0	0	20,0
Marburg (SI)	26,1	14,7	7,6
Delnice (HR)	83,0	41,3	-
Bratislava (SK)	0	0	-
Cherven Brjag (BG)	0,7	7,4	21,0
Tenevo (BG)	62,0	11,4	18,2
Niagara Falls (CA)	13,7	17,4	8,0

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER NACH STANDORTEN	2009	2008	2007
Tiffin (US)	14,1	10,2	20,2
Council Bluffs (US)	0	-	-
Birmingham (Palfleet, US)	4,2	-	-
Atlanta (Palfleet, US)	8,3	-	-
Charlotte (Palfleet, US)	25,0	-	-
Dallas (Palfleet, US)	4,0	-	-
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	13,6	-	-
Indianapolis (Palfleet, US)	5,5	-	-
Louisville (Palfleet, US)	12,0	-	-
Council Bluffs (Palfleet, US)	-	-	-
Nashville (Palfleet, US)	-	-	-
Cerritos (US)	6,1	k. A.	-
Caxias do Sul (BR)	5,8	k. A.	71,4
Singapur (SG)	16,3	0	0
Shenzhen (CN)	1,4	0	0

**DATEN ZU KAPITEL „CHANCENGLEICHHEIT“**

ALTERSANTEIL KONZERN	Anzahl 2009	Anteil 2009	Anzahl 2008	Anteil 2008	Anzahl 2007	Anteil 2007
< 30 Jahre	911	21 %	1.011	23 %	1.074	26 %
30–50 Jahre	2.590	59 %	2.604	59 %	2.384	57 %
> 50 Jahre	893	20 %	812	18 %	688	17 %
<b>Gesamt</b>	<b>4.394</b>	<b>100 %</b>	<b>4.427</b>	<b>100 %</b>	<b>4.146</b>	<b>100 %</b>

ALTERSANTEILE DIREKTE MITARBEITER	Anzahl 2009	Anteil 2009	Anzahl 2008	Anteil 2008	Anzahl 2007	Anteil 2007
< 30 Jahre	463	22 %	516	24 %	644	26 %
30–50 Jahre	1.231	58 %	1.289	59 %	1.434	58 %
> 50 Jahre	429	20 %	387	18 %	393	16 %
<b>Gesamt</b>	<b>2.123</b>	<b>100 %</b>	<b>2.192</b>	<b>100 %</b>	<b>2.471</b>	<b>100 %</b>

MITARBEITER NACH ALTERSKATEGORIEN 2009	Gesamt < 30 Jahre	Gesamt 30–50 Jahre	Gesamt > 50 Jahre
AG – Kasern (AT)	8	25	2
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	188	393	79
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	43	170	35
Elsbethen (DE)	25	23	2
Ainring (DE)	42	116	29
Löbau (DE)	27	66	48
Ebersbach (DE)	16	29	12
Seifhennersdorf (DE)	13	32	11
Krefeld (DE)	19	73	15
Ganderkesee (DE)	60	119	42
Caussade (FR)	37	183	78
Silly en Gouffern (FR)	1	9	5
Erembodegem (BE)	0	2	0
Welwyn Garden City (UK)	12	44	70
Cadelbosco (IT)	7	38	14
Marburg (SI)	38	299	40
Delnice (HR)	13	14	1
Bratislava (SK)	1	2	0
Cherven Brjag (BG)	33	176	94
Tenevo (BG)	76	233	78
Niagara Falls (CA)	11	34	14
Tiffin (US)	1	7	9
Council Bluffs (US)	42	135	89
Birmingham (Palfleet, US)	1	7	6
Atlanta (Palfleet, US)	2	4	8
Charlotte (Palfleet, US)	2	5	5
Dallas (Palfleet, US)	0	7	9
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	1	8	1
Indianapolis (Palfleet, US)	2	14	6
Louisville (Palfleet, US)	4	8	5
Council Bluffs (Palfleet, US)	4	8	3
Nashville (Palfleet, US)	0	7	6
Cerritos (US)	6	30	7
Caxias do Sul (BR)	151	215	51
Singapur (SG)	1	9	2
Shenzhen (CN)	17	14	0

VIelfalt – GENDER – FRAUEN	2009	2008	2007
AG – Kasern (AT)	6	9	10
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	47	50	56
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	42	54	54
Elsbethen (DE)	3	5	4
Ainring (DE)	37	39	31
Löbau (DE)	17	21	20
Ebersbach (DE)	6	-	-
Seifhennersdorf (DE)	5	-	-
Krefeld (DE)	12	-	-
Ganderkesee (DE)	24	27	-
Caussade (FR)	27	31	30
Silly en Gouffern (FR)	2	2	-

VIELFALT – GENDER – FRAUEN	2009	2008	2007
Erembodegem (BE)	1	1	-
Welwyn Garden City (UK)	14	16	17
Cadelbosco (IT)	6	7	7
Marburg (SI)	15	21	16
Delnice (HR)	3	3	-
Bratislava (SK)	1	1	-
Cherven Brjag (BG)	35	51	52
Tenevo (BG)	47	56	50
Niagara Falls (CA)	13	13	14
Tiffin (US)	1	3	10
Council Bluffs (US)	21	-	-
Birmingham (Palfleet, US)	0	-	-
Atlanta (Palfleet, US)	2	-	-
Charlotte (Palfleet, US)	1	-	-
Dallas (Palfleet, US)	0	-	-
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	1	-	-
Indianapolis (Palfleet, US)	1	-	-
Louisville (Palfleet, US)	2	-	-
Council Bluffs (Palfleet, US)	2	-	-
Nashville (Palfleet, US)	0	-	-
Cerritos (US)	9	8	-
Caxias do Sul (BR)	38	40	32
Singapur (SG)	4	3	2
Shenzhen (CN)	7	7	4

VIELFALT – MITARBEITER MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN	2009	2008	2007
AG – Kasern (AT)	0	0	0
PEU – Kasern, Lengau, Köstendorf (AT)	10	12	13
PSB – Lengau, Köstendorf (AT)	0	0	1
Elsbethen (DE)	1	1	13
Ainring (DE)	2	2	1
Löbau (DE)	0	0	5
Ebersbach (DE)	0	0	-
Seifhennersdorf (DE)	0	0	-
Krefeld (DE)	0	0	-
Ganderkesee (DE)	13	11	-
Caussade (FR)	12	16	15
Silly en Gouffern (FR)	0	0	-
Erembodegem (BE)	0	0	-
Welwyn Garden City (UK)	0	0	3
Cadelbosco (IT)	4	4	4
Marburg (SI)	16	15	13
Delnice (HR)	0	0	-
Bratislava (SK)	0	0	-
Cherven Brjag (BG)	8	14	-
Tenevo (BG)	32	32	0
Niagara Falls (CA)	0	0	0
Tiffin (US)	0	0	0
Council Bluffs (US)	11	-	-
Birmingham (Palfleet, US)	0	-	-
Atlanta (Palfleet, US)	0	-	-
Charlotte (Palfleet, US)	0	-	-
Dallas (Palfleet, US)	0	-	-
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	0	-	-
Indianapolis (Palfleet, US)	0	-	-
Louisville (Palfleet, US)	0	-	-
Council Bluffs (Palfleet, US)	0	-	-
Nashville (Palfleet, US)	0	-	-
Cerritos (US)	0	0	-
Caxias do Sul (BR)	0	0	13
Singapur (SG)	0	0	0
Shenzhen (CN)	0	0	0

## DATEN ZU KAPITEL „KLIMASCHUTZ“

GESAMTENERGIEVERBRAUCH	2009	2008	2007
Stromverbrauch in kWh	39.204.870	42.926.598	50.168.289
Dieserverbrauch in Liter	773.016	831.916	760.816
Benzinverbrauch in Liter	260.640	165.910	93.234
Erdgas in m <sup>3</sup>	8.021.463	5.892.904	3.507.243
LPG in Liter	81.557	100.057	48.252
Heizöl in Liter	199.568	471.366	227.096
Butan in kg	0	0	16
Propan in kg	251.089	255.197	291.128

Bei der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden für die Jahre 2008 und 2009 aktualisierte Emissionsfaktoren verwendet. Diese spiegeln Veränderungen des Strommixes in den einzelnen Ländern wider, verändern die Ergebnisse in Summe jedoch kaum.

DIREKTE UND INDIREKTE CO <sub>2</sub> -EMISSIONEN NACH STANDORTEN (in Tonnen)	Stromverbrauch	Kraftstoff	Wärme	
Kasern (AT)	2009	372	36	469
	2008	401	39	388
	2007	414	58	338

<b>DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN NACH STANDORTEN (in Tonnen)</b>		<b>Stromverbrauch</b>	<b>Kraftstoff</b>	<b>Wärme</b>
	2009	2.742	134	2.731
Lengau (AT)	2008	3.631	274	3.351
	2007	3.807	230	2.317
	2009	413	54	683
Köstendorf (AT)	2008	494	85	815
	2007	496	92	722
	2009	119	7	554
Elsbethen (DE)	2008	119	19	554
	2007	104	12	44
	2009	181	802	185
Ainring (DE)	2008	200	634	222
	2007	202	523	156
	2009	763	43	766
Löbau (DE)	2008	735	75	1.482
	2007	566	70	570
	2009	128	38	192
Ebersbach (DE)	2008	0	0	0
	2007	-	-	-
	2009	157	12	146
Seifhennersdorf (DE)	2008	0	0	0
	2007	-	-	-
	2009	306	0	134
Krefeld (D)	2008	0	0	0
	2007	-	-	-
	2009	806	38	1.006
Ganderkesee (D)	2008	927	61	991
	2007	-	-	-
	2009	161	70	1.584
Caussade (FR)	2008	197	68	1.512
	2007	190	63	1.286
	2009	7	110	16
Silly en Gouffern (FR)	2008	7	117	20
	2007	-	-	-
	2009	2	8	2
Erembodegem (BE)	2008	3	6	5
	2007	-	-	-
	2009	477	188	4.338
Welwyn Garden City (UK)	2008	589	252	5.132
	2007	577	298	427
	2009	344	40	290
Cadelbosco (IT)	2008	550	52	410
	2007	495	45	302
	2009	2.464	56	2.095
Marburg (SI)	2008	3.448	112	2.700
	2007	7.704	123	2.407
	2009	138	3	74
Delnice (HR)	2008	162	11	52
	2007	-	-	-
	2009	1	9	0
Bratislava (SK)	2008	1	5	0
	2007	-	-	-
	2009	1.791	91	639
Cherven Brjag (BG)	2008	3.130	140	607
	2007	3.037	153	802
	2009	3.009	83	716
Tenevo (BG)	2008	4.716	119	592
	2007	4.828	77	425
	2009	167	3	193
Niagara Falls (CA)	2008	77	3	87
	2007	91	3	66
	2009	341	341	214
Tiffin (US)	2008	377	427	226
	2007	393	273	160
	2009	3.392	0	2.811
Council Bluffs (US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	289	86	99
Birmingham (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	94	61	1.379
Atlanta (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	113	52	65
Charlotte (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	155	48	45
Dallas (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	95	50	0
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	132	29	1.041
Indianapolis (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-

DIREKTE UND INDIREKTE CO <sub>2</sub> -EMISSIONEN NACH STANDORTEN (in Tonnen)		Stromverbrauch	Kraftstoff	Wärme
	2009	149	37	57
Louisville (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	124	75	1.717
Council Bluffs (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	139	34	45
Nashville (Palfleet, US)	2008	-	-	-
	2007	-	-	-
	2009	95	154	0
Cerritos (US)	2008	123	224	0
	2007	-	-	-
	2009	556	358	140
Caxias do Sul (BR)	2008	593	316	131
	2007	408	545	162
	2009	30	0	0
Singapur (SG)	2008	27	0	0
	2007	18	0	0
	2009	19	21	0
Shenzhen (CN)	2008	15	35	0
	2007	32	22	0
<b>Gesamt</b>	<b>2009</b>	<b>20.270</b>	<b>1.642</b>	<b>15.265</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2008</b>	<b>20.522</b>	<b>1.806</b>	<b>17.636</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2007</b>	<b>23.563</b>	<b>2.589</b>	<b>10.186</b>

KLIMASCHUTZ IM TRANSPORT (in tkm pro Jahr)	2009	2008	2007
Lkw-Transporte	40.274.622	61.050.978	59.498.964
Bahn-Transporte	554.332	4.015.468	30.905.339
Seefracht	24.508.394	18.938.731	6.016.868
Luftfracht	537.165	341.162	852.330

#### DATEN ZU KAPITEL „RESSOURCENSCHONUNG“

ABFÄLLE (in Tonnen)	2009	2008	2007*
Schrott/Altmittel	9.108	16.184	15.696
Gefährliche Abfälle**	1.585	1.690	1.561
Nicht gefährliche Abfälle	2.440	2.947	2.754

\* Daten von 2007 korrigiert.

\*\* Aufgrund fehlender Daten wurde für Caxias do Sul (BR) 2009 eine gleichbleibende Menge gefährlicher Abfälle angenommen.

#### DATEN ZU KAPITEL „WASSER“

WASSERVERBRAUCH PRO STANDORT (in m <sup>3</sup> )	2009	2008	2007
Kasern (AT)	1.496	1.966	2.279
Lengau (AT)	8.913	9.506	8.396
Köstendorf (AT)	1.740	2.803	1.670
Elsbethen (DE)	346	484	1.669
Ainring (DE)	909	742	620
Löbau (DE)	2.086	2.994	2.197
Ebersbach (DE)	439	0	-
Seifhennersdorf (DE)	761	0	-
Krefeld (DE)	849	0	-
Ganderkesee (DE)	1.793	2.503	-
Caussade (FR)	2.879	4.482	6.547
Silly en Gouffern (FR)	0	0	-
Erembodegem (BE)	0	0	-
Welwyn Garden City (UK)	9.798	8.912	5.285
Cadelbosco (IT)	1.231	1.035	965
Marburg (SI)	6.274	9.067	10.430
Delnice (HR)	473	852	-
Bratislava (SK)	0	0	-
Cherven Brjag (BG)	16.609	21.357	16.797
Tenevo (BG)	17.043	16.651	17.947
Niagara Falls (CA)	541	1.068	1.581
Tiffin (US)	2.300	4.640	4.640
Council Bluffs (US)	14.076	-	-
Birmingham (Palfleet, US)	303	-	-
Atlanta (Palfleet, US)	4.021	-	-
Charlotte (Palfleet, US)	3.285	-	-
Dallas (Palfleet, US)	202	-	-
Fort Lauderdale (Palfleet, US)	61	-	-
Indianapolis (Palfleet, US)	620	-	-
Louisville (Palfleet, US)	53	-	-
Council Bluffs (Palfleet, US)	1.642	-	-
Nashville (Palfleet, US)	144	-	-
Cerritos (US)	4.781	6.137	-
Caxias do Sul (BR)	5.275	5.494	9.612
Singapur (SG)	250	245	0
Shenzhen (CN)	1.143	1.860	870

**PALFINGER AG**

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

**Daniela Werdecker**

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

**INVESTOR RELATIONS**

**Hannes Roither**

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

**www.palfinger.com**

**BERATUNG**

Denkstatt GmbH

**GESTALTUNG**

Rahofer Werbeagentur

**FOTOS**

Andreas Fitzner, Vienna Paint

**GEDRUCKT AUF**

Arctic Volume



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

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

Veröffentlicht am 16. Juni 2010.

Druck- und Satzfehler vorbehalten.

„Die Steuern und Versicherungsbeiträge sind gestiegen, aber mein Lohn nicht. Das war eine harte Zeit. Ich bin dankbar, eine Arbeit zu haben, und habe gelernt, meine Rechnungen nach dem Prinzip ‚first come – first serve‘ zu bezahlen. So haben sich auch meine Prioritäten verschoben – es wird auch ohne neuen Fernseher gehen. Ich weiß es zu schätzen, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben.“



**Der Schlüssel  
zum Erfolg  
sind unsere  
Mitarbeiter**

**HERBERT ANZINGER | RÜSTER IM STAHLBAU LENGAU UND HÄUSLBAUER**

„Die durch die Kurzarbeit gewonnene, zusätzliche Freizeit konnte ich erfolgreich in den Hausaus- und -umbau investieren. Ich freue mich nach 25 Jahren bei der Firma PALFINGER in Zeiten wie diesen über meinen sicheren Arbeitsplatz.“

**JOSEF WINKELMEIER | ARBEITER IN DER MONTAGE LENGAU UND LEIDENSCHAFTLICHER MOTORRADFAHRER**

„Nicht jeder kann von sich behaupten, eine faire Firma, die einen sicheren Arbeitsplatz bietet, direkt vor der Haustüre zu haben. Ich kann das – und ich bin froh, dass nach den stressigen Zeiten der letzten Jahre auch mal wieder etwas Ruhe einkehrt und ich mehr Freizeit genießen kann.“

**SUADA HUSIC | SCHWEISSERIN AM STANDORT LENGAU UND MUTTER VON ZWEI KINDERN**

„Die Wirtschaftskrise hat mich sehr stark getroffen, da ich alleinerziehende Mutter von zwei Kindern bin und meine finanziellen Verpflichtungen zu tragen habe. Obwohl ich guten Rückhalt von der Firma erhalten habe, mussten meine Kinder und ich lernen, auf Dinge zu verzichten. Mir ist bewusst, dass ich bei PALFINGER gut dran bin – und langsam geht es wieder bergauf.“

**GERHARD DOHR | MITARBEITER ZENTRALER ÄNDERUNGSDIENST LENGAU UND SPORTLER**

„Die Wirtschaftskrise kam für mich zwar nicht völlig unerwartet, jedoch mit einer Intensität, mit der ich nicht gerechnet hatte. Durch die vorbildhafte Reaktion unserer Firma konnte Schlimmeres verhindert und im Sinne der Mitarbeiter gehandelt werden. Körperliche Fitness ist mir persönlich sehr wichtig, und so kann ich außerhalb der kürzeren Arbeitszeit meinen Hobbys nachgehen.“

**GERNOT PICHORNER | COST CENTER LEITER DER MONTAGE LENGAU**

„Zeiten, in denen die Firma mit Auftragsrückgängen zu kämpfen hat, stellen enorme Herausforderungen an die Führungsgruppe dar. Es wurde intensiv an der Erhaltung des Betriebsklimas sowie der Motivation gearbeitet, da anfangs Themen wie Kündigung und Kurzarbeit die Mitarbeiter sehr verunsichert haben. Die Strategie zur Krisenzeit erwies sich als erfolgreich und fair. Nun hoffen wir, dass die Zeiten besser werden, und die nächste Herausforderung ist, steigende Stückzahlen zu bewältigen.“

**GOTTFRIED RUMPL | GESCHÄFTSFÜHRER LENGAU**

„Nach notwendigen Restrukturierungsmaßnahmen setzte PALFINGER den Fokus auf die Zeit nach der Krise und nicht auf kurzfristige Ergebnismaximierung. Es war uns wichtig, fachkundige Mitarbeiter zu halten und in Qualifizierungsmaßnahmen zu investieren. So nutzten wir die Krise als Chance und konnten nach stückzahlgetriebenen Jahren unseren Schwerpunkt verstärkt auf Qualitäts-, Kosten- und Prozessoptimierungen legen. Mit entsprechender Professionalität, Flexibilität und Teamgeist werden wir die zukünftigen Herausforderungen auch bei geänderten Rahmenbedingungen positiv bewältigen. In einem erfolgreichem Team ziehen alle an einem Strang.“

**PETER KRIWAN | TECHNIK, KRAN-SACHVERSTÄNDIGER AINRING**

„Ich versuche, keine Krise zu sehen, sondern vielmehr die positiven Auswirkungen – denn durch die Zukunftsprojekte, die jetzt anlaufen, bringt sie uns sogar nach vorne. Für mich ist die Krise ein persönlicher und privater Gewinn, obwohl ich besonders Ende letzten Jahres noch mehr Arbeitseinsatz und mehr Stunden leisten musste. Manchmal war es schwierig, genügend Zeit für die Familie zu finden, wir haben aber alles geschafft.“

**GERDA STRASSER | SEKRETARIAT WERKSTATT AINRING**

„Durch die Krise wurde ich etwas vorsichtiger mit privaten Investitionen. Beruflich gab es keine Veränderung der Arbeitssituation, es ist aber zu spüren, dass wesentlich mehr auf Kunden zugegangen wird. Das erachte ich für notwendiger denn je.“

**GEORGI BONEV | PPS LEITER TENEVO**

„Weil sich durch die Krise in meinem Bereich die Mitarbeiterzahl reduziert hat, hat sich die Arbeit vermehrt, und jeder muss mehr Aufgaben erledigen. In meinem privaten Umfeld sind viele von der Krise finanziell betroffen, außerdem hat die Arbeitslosigkeit zu Störungen im menschlichen Miteinander geführt. Man kann es aber auch positiv sehen: Die Arbeitskollegen rücken wieder näher zusammen – und zwar europaweit.“

**HRISTO HRISTOV | MEISTER IM KT-BEREICH TENEVO UND VATER VON ZWEI KINDERN**

„Wir dachten, das Schlimmste, was während dieser Wirtschaftskrise passiert ist, sei die Entlassung von vielen Arbeitskollegen. Noch schlimmer jedoch ist, dass wir nicht wissen, wann die Krise vorbei sein wird. Das Gute ist, dass Anteilnahme und Mitgefühl sogar stärker geworden sind. So halten wir zum Beispiel zusammen, um einem kranken Kollegen finanziell auszuweichen.“

**PATSON WONG | VERKAUFSINGENIEUR AM STANDORT SINGAPUR**

„Wegen der Wirtschaftskrise wurden die Löhne nicht erhöht. Das brachte uns in finanzielle Engpässe: Viele waren gezwungen, für alltägliche Ausgaben persönliche Rücklagen zu verwenden. Wenn sich diese Situation nicht bald verbessert, werden die Ersparnisse bald weg sein, und ohne diesen Notgroschen fühlt man sich nicht abgesichert.“

**RAOUL BARTSCH | IT-MITARBEITER IM WERK GANDERKESEE**

„Kurz nachdem ich bei MBB Palfinger angefangen habe zu arbeiten, erfuhren meine Freundin und ich, dass sie schwanger war. Wir haben uns natürlich sehr gefreut, jedoch haben wir uns wegen der Wirtschaftskrise auch Sorgen gemacht: Meine Freundin hatte bereits ihren Arbeitsplatz verloren und ich war somit Alleinverdiener. Mittlerweile hat unsere Tochter Luise das Licht der Welt erblickt und sie gibt uns die Kraft, jede Krise zu meistern.“

**DINJO MINCHEV | MASCHINENBEDIENER – WERK TENEVO**

„Persönlich habe ich die Krise an meinem Arbeitsplatz nicht erlebt, es war genug Arbeit vorhanden. Von meinem Lohn leiste ich mir momentan wenig, denn die Ungewissheit macht uns alle sparsamer. Früher haben wir Arbeitskollegen uns öfter in unserer Freizeit getroffen, jetzt ist das vorbei.“

**GALINA KABADZHOVA | DOLMETSCHERIN – WERK TENEVO**

„Die Menschlichkeit benötigen wir immer. Die vereinigt alle, und lädt uns mit positiver Energie auf, macht uns aufmerksam, sensitiv, hilfsbereit und tapfer – Eigenschaften, die uns als außergewöhnliche und hochentwickelte Lebewesen bezeichnen. Solche Lebewesen, dürfen nicht erlauben, dass Selbstmitleid die Kontrolle im Leben übernimmt, besonders in Krisenzeiten.“

**IVICA LONČARIĆ | PRODUKTION DELNICE**

„Als Auswirkung der Wirtschaftskrise kann man eine regelrechte Arbeitswut und Hektik erkennen. Ich glaube aber, es ist wichtig, ruhig zu bleiben: sei es, um seine inneren Energien zu aktivieren und sich von diesen schwierigen Umständen nicht aufzehren zu lassen oder um besonnene Entscheidungen treffen zu können. Diese Ansicht versuche ich auch an die Menschen in meiner Umgebung weiterzugeben.“

**SAŠA MILOŠ | CONTROLLING-ACCOUNTING DELNICE**

„Kinder sind immer ehrlich und in ihrer Aufrichtigkeit sind sie auch sehr humorvoll. Sport ist die beste Medizin für die Seele. Als Sportler und Schwimmtrainer kann ich auf diese Weise in diesen Krisenzeiten beides verbinden – Kinder und Sport. So empfangen Sie einmal pro Woche eine Dosis Glück durch das Lachen von Kindern!“

**MARKO PLEŠE | DELNICE WERKSSTUDENT**

„Krisen und unvorhergesehene Ereignisse sind zu einem integralen Bestandteil heutiger Lebensumstände geworden. Unter solchen Umständen befähigen uns Qualifikation, Wissen und Leistungsbereitschaft, passend zu reagieren. In der aktuellen Krise konzentriere ich mich verstärkt auf mein Fachwissen und meine Ausbildung.“

**OLAF MECKLENBURG | WERKSLEITUNG DELNICE**

„Unter dem Einfluss der Wirtschaftskrise mussten sehr harte Entscheidungen getroffen werden, leider auch gegen wirklich gute Mitarbeiter. Trotzdem bin ich froh, dass es ‚unser‘ Werk – auch wenn es klein ist – noch gibt.“

**HENRIQUE STOFFELS | IT & PRODUKTIONSLEITER MADAL**

„Die Weltwirtschaftskrise brachte uns dazu, alles zu überdenken. Und am Ende wurden wir belohnt mit dem befriedigenden Gefühl der Erneuerung und dem Glauben an unsere Zukunft. Wir haben erkannt: Yes, we can!!! – Ja, wir können das schaffen! Und wir können es sogar noch besser.“

**LUCELI CAPPELLARO | VERTRIEBSADMINISTRATION MADAL**

„Eine Krise ist die ideale Zeit, seine Pläne zu überdenken und neue Initiativen zu ergreifen. Zugegeben, meinen Traum vom neuen Auto musste ich verschieben.“

**ERALDO DE LACERDA NOGUEIRA | KBC SCHWEISSLEITER MADAL**

„Die Krise ist eine Gelegenheit, unser bisheriges Verhalten zu bewerten und Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Verbesserung zu treffen. Natürlich auch, weil man im Hinterkopf hat, seinen Job zu verlieren.“

**GARY MACE | SERVICE BODY FINALER MONTAGEBEREICH COUNCIL BLUFFS**

„Die zusätzliche Freizeit verbrachte ich beim Fischen und Jagen. Das trug zwar nicht dazu bei, die Lebensmittelkosten zu verringern, aber das Fischen mit meinem Enkel war ein wundervoll lohnendes Erlebnis.“

**STEVE MAUSETH | VORARBEITER LKW-AUFBAUTEN COUNCIL BLUFFS**

„Ich musste mich überall einschränken, aber ich denke positiv und bin daher dankbar, eine Arbeit zu haben, denn ich kenne viele Menschen, die keine haben. Es war sogar gar nicht so einfach wie gedacht, als die Kurzarbeit wieder aufgehoben wurde – ich habe die zusätzliche Zeit mit meiner Familie sehr genossen.“

**SANDRA TRAITINGER | RECHTSABTEILUNG AM STANDORT KASERN**

„Einerseits war ich schockiert, welche Mitarbeiter in meiner näheren Umgebung gehen mussten, andererseits hat sich meine Lebensqualität erhöht: Ich habe mehr Zeit für meine Lieben und mich und kann auch mehr für meine Gesundheit tun.“

**GERNOT GÄRTNER | JUNIOR IFRS ACCOUNTANT IN KASERN**

„Nach Abschluss meines Studiums im Jahr 2007 und persönlicher Weiterbildung 2008 stand ich – nahezu am Höhepunkt der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise – vor meinem Berufseinstieg. Die Situation am weltweiten Arbeitsmarkt war äußerst trist, und junge, hochmotivierte Berufsneulinge mussten sich quasi ihrem Schicksal beugen. Nach langwierigen, zähen Monaten der Jobsuche hat PALFINGER mein Potenzial erkannt, mir das Vertrauen geschenkt und eine Stelle im Corporate Accounting und Controlling angeboten. Dank PALFINGER steht dem für mich optimalen Berufseinstieg auch in diesen turbulenten, schwierigen Zeiten nichts mehr im Wege.“

**BALTHASAR GWECHENBERGER | LEITER CORPORATE SERVICES IN KASERN**

„Gerade in wirtschaftlich schwachen Zeiten benötigen unsere Kunden die volle Unterstützung. Als Serviceleiter habe ich in dieser Zeit besonders auf zufriedene Kunden geachtet, um sicher zu stellen, dass sie sich nach der Rezession wieder für uns entscheiden.“

# PALFINGER AG

Österreich, Salzburg

- 100 % Palfinger Finanzierungs-GmbH  
Deutschland, Ainning
- 100 % Palfinger Service- und Beteiligungs-GmbH  
Österreich, Salzburg

## BUSINESS UNITS





Stand per 31. Dezember 2009

Vollkonsolidierung  
 Bewertung nach Equity

[www.palfinger.com](http://www.palfinger.com)

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

