

Entwicklung nicht-finanzieller Erfolgsfaktoren

Mitarbeiter

Mitarbeiterstruktur und -kennzahlen

Zum 30. September 2009 beschäftigte der Konzern 5.934 Mitarbeiter* und damit 159 Personen weniger als zum 30. September 2008.

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen	01. Oktober bis 30. September		
	2008/2009	2007/2008	Δ
Operativer Personalaufwand in Mio. EUR	322,6	351,9	-8,3 %
Operativer Personalaufwand/Umsatz	30,8 %	28,7 %	2,1 %-Pkte
Operativer Personalaufwand/Mitarbeiter in T EUR**	53	59	-10,7 %
Umsatz/Mitarbeiter in T EUR**	171	206	-16,7 %

Mitarbeiter nach Regionen*

	30. Sept. 2009	30. Juni 2009	31. März 2009	31. Dez. 2008	30. Sept. 2008
Deutschland	2.906	3.031	3.055	3.032	3.008
Resteuropa	1.195	1.227	1.258	1.246	1.232
Nordamerika	572	583	612	608	651
Mature Markets	4.673	4.841	4.925	4.886	4.891
BRIC-Staaten	830	851	891	878	831
Asien/Pazifik	203	196	201	199	192
Übrige	228	233	231	186	179
Emerging Markets	1.261	1.280	1.323	1.263	1.202
Gesamt Demag Cranes Konzern	5.934	6.121	6.248	6.149	6.093

Mitarbeiter nach Segmenten*

	30. Sept. 2009	30. Juni 2009	31. März 2009	31. Dez. 2008	30. Sept. 2008
Industriekrane	3.398	3.448	3.540	3.464	3.461
Hafentechnologie	774	883	886	867	829
Services	1.719	1.747	1.782	1.781	1.771
Holding***	43	43	40	37	32
Gesamt Demag Cranes Konzern	5.934	6.121	6.248	6.149	6.093

	30. Sept. 2009	30. Juni 2009	31. März 2009	31. Dez. 2008	30. Sept. 2008
Leiharbeiternehmer	112	117	132	305	453
Auszubildende/Trainees	285	242	274	315	325

* Mitarbeiter ohne Leiharbeiter, Auszubildende und Praktikanten.

** Basis für die Berechnung sind die durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen.

*** Diese Werte werden in der Spalte nicht zugeordnet gezeigt.

Der operative Personalaufwand sank im Vergleich zum Vorjahr von 351,9 Mio. EUR auf 322,6 Mio. EUR. Der operative Personalaufwand ist bereinigt um Abfindungszahlungen für den Abbau von Mitarbeitern im Rahmen der Restrukturierung. Der operative Personalaufwand stieg im Verhältnis zum Umsatz leicht auf 30,8 Prozent.

Infolge des rückläufigen Konzernumsatzes ging auch der Umsatz pro Mitarbeiter von 206 T EUR auf 171 T EUR zurück.

Der Rückgang des Personals in Deutschland im Vergleich zum Geschäftsjahr 2007/2008 um 3,4 Prozent resultiert weitestgehend aus dem Abbau von Mitarbeitern im Segment Hafentechnologie im Rahmen des Restrukturierungsprogramms. Bereits im Juli 2009 wurden die Verhandlungen über den Interessenausgleich und Sozialplan bei der Gottwald Port Technology GmbH abgeschlossen. In einem ersten Schritt wurden 120 Mitarbeiter in eine Transfergesellschaft überführt. Weitere 100 Stellen fallen kurzfristig durch das Auslaufen befristeter Verträge, Altersteilzeit und geplante Outsourcingmaßnahmen weg.

In regionaler Hinsicht haben wir in den aufstrebenden Märkten im Berichtsjahr einen Personalzuwachs von 4,9 Prozent verzeichnet. Wesentlicher Bestandteil unserer Strategie ist der Ausbau unserer Aktivitäten in diesen Regionen. Aus diesem Grund werden wir hier auch zukünftig weiteres Personal aufbauen.

Verglichen mit dem Vorjahr reduzierte sich die Anzahl der Leiharbeitnehmer zum 30. September 2009 ebenfalls deutlich. Leiharbeiter wurden insbesondere in den Segmenten Industriekrane und Hafentechnologie eingesetzt. Der deutliche Abbau der Leiharbeitnehmer ist auf die Veränderung der Kapazitätsauslastung zurückzuführen.

Die Zahl der Auszubildenden/Trainees fiel im abgelaufenen Berichtsjahr im Vergleich zum 30. September 2008 um 12,3 Prozent. Der Anstieg im September 2009 gegenüber dem 30. Juni 2009 resultiert daraus, dass zum 01. August bzw. 01. September 2009 die neuen Ausbildungsjahre begonnen haben. Aus diesem Grund kam es im vierten Quartal 2009 zu Überlappungen zwischen neu eingestellten Auszubildenden/Trainees und denen, die ihre Ausbildung noch nicht beendet haben.

Personalmanagement

Die Personalentwicklung ist für den Demag Cranes Konzern ein zentrales Thema. Wir betrachten die Qualifikation unserer Mitarbeiter als wesentlichen Erfolgsfaktor. Ein elementarer Bestandteil des Personalmanagements besteht daher darin, das hohe Qualifikationsniveau langfristig zu sichern und kontinuierlich auszubauen. Eine hohe Bedeutung messen wir daher der Berufsausbildung sowie zahlreichen zukünftigen Kooperationen mit Universitäten und anderen Fachinstituten bei, in deren Rahmen auch Diplomanden und Doktoranden betreut werden. In den kommenden Jahren soll die Personalentwicklung in allen Segmenten weiter ausgebaut werden. Dabei bildet das Training zusätzlicher und zukunftsgerichteter Fähigkeiten für das mittlere und obere Management einen besonderen Qualifikationsschwerpunkt. Weitere Ziele der Personal- und Organisationsentwicklung sind u. a. die ständige Optimierung betrieblicher Abläufe und die Sicherung unseres hohen Qualitätsstandards bei Prozessen und Produkten. Schon heute bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufende Qualifizierungsmöglichkeiten, um aktuelle und zukünftige Aufgaben effektiver und schneller zu bewältigen. Unter dem Stichwort „Employer Branding“ konzipieren wir eine Personalstrategie, die dazu beiträgt, dass die Führungskräfte des Konzerns eine verstärkte Bereitschaft entwickeln, Karrieren in anderen Unternehmenssegmenten und auch auf anderen Kontinenten anzunehmen.

Eine weitere wichtige Säule innerhalb des betrieblichen Personalmanagements besteht darin, auf den Altersstrukturwandel innerhalb der Belegschaft zu reagieren und geeignete Bewältigungsstrategien zu entwickeln. In Deutschland sind bereits heute über 35 Prozent unserer Belegschaft älter als 50 Jahre (ohne Auszubildende und Praktikanten). Zum 30. September 2009 stellt sich die Altersstruktur der Belegschaft des Konzerns wie folgt dar:

	30. Sept. 2009
Alter	
20–29	9,8 %
30–39	16,1 %
40–49	39,3 %
50–60	32,0 %
>60	2,8 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Zum 30. September 2009 stellt sich die Betriebszugehörigkeit wie folgt dar:

	30. Sept. 2009
Betriebszugehörigkeit	
0–9	33,1 %
10–19	25,8 %
20–29	23,5 %
30–39	15,4 %
40–49	2,3 %
Gesamtergebnis	100,0 %

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, die Herausforderung des demografischen Wandels anzunehmen und durch ein gezieltes Wissensmanagement unsere Mitarbeiter auf einem optimalen Kenntnis- und Qualifizierungsstand zu halten. Dabei sollen insbesondere Wissen und Erfahrung an Kollegen weitergegeben, ausgebaut und effizient genutzt werden.

Innovative und dem Lebensalter angemessene Qualifizierungsprogramme bilden die Basis, um unsere Mitarbeiter – vom Auszubildenden bis zur so genannten Aging Workforce der Mitarbeiter über 50 – zu fördern und weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus sichern wir über eine strategische Nachfolgeplanung die erfolgreiche Besetzung von Schlüsselfunktionen. Sie wird damit zu einem unternehmerischen Erfolgsfaktor. Im Rahmen des Nachfolge-Managements legt das Unternehmen zudem Wert auf die interne Talentidentifikation, d. h. das Erkennen der Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch gezielte Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch die Übertragung wechselnder Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollen die internen Talente im In- und Ausland darauf vorbereitet werden, andere Aufgaben zu übernehmen, um in attraktive, auch internationale Managementpositionen aufzurücken.

Beschaffung und Einkauf

Ein wichtiger Schwerpunkt des Strategischen Einkaufs bestand im abgelaufenen Geschäftsjahr darin, das Working Capital, insbesondere Lieferungen und Vorräte, an den im Vergleich zum Vorjahr niedrigeren Auftragseingang anzupassen. Dabei galt es, die Kapazitätsanpassungen mit unseren Lieferanten rechtzeitig vorzunehmen. Ferner haben wir die finanzielle Situation unserer Lieferanten fortlaufend überprüft, da die Reduzierung des Materialzuflusses auf Kundenseite bei einigen Lieferanten zu erheblichen Liquiditätsschwankungen führen kann. Die aktive Informationsabfrage bei unseren Lieferanten und Dienstleistern durch das so genannte Supplier Screening hat dazu beigetragen, derartige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Somit sind wir in der Lage, auch kurzfristig notwendige Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Die Beschaffungsstrategien des Demag Cranes Konzerns leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des bestehenden Markt- und Technologievorsprungs. Für die strategischen Einkaufsaktivitäten und die globale Lieferantenauswahl sind dies weiterhin entscheidende Maßstäbe. Die Hauptlieferanten betrachten wir als Wertschöpfungspartner, die den Konzern nicht nur zuverlässig mit qualitativ hochwertigen Lieferungen versorgen, sondern uns auch wesentliche Impulse in der Produktentwicklung geben. Durch die gemeinsame Produktentwicklung und -optimierung tragen unsere Hauptlieferanten zu einer Verringerung der Herstellungskosten bei, die gerade in diesen Zeiten von entscheidender Bedeutung ist, um Marktanteile abzusichern. Die kontinuierliche Prozessanalyse in der Supply Chain ermöglicht, die Produktentstehung vom Rohmaterial bis hin zum Fertigteil hinsichtlich der Herstellungskosten eng mit unseren Hauptlieferanten zu überwachen.

Mit der fortlaufenden Standardisierung der Produkte gelingt es uns, durch den Strategischen Einkauf in erhöhtem Maße Bündelungseffekte zu nutzen und mit Lieferanten neue Formen der Zusammenarbeit einzugehen. Dabei wächst vor allem die Bedeutung von flexiblen Logistikvereinbarungen, die eine zeitgerechte Materialzulieferung bei verringerter Kapitalbindung sichern. Die globale Einkaufspräsenz des Unternehmens ermöglicht es, flexibel auf die sich ständig verändernden Marktgegebenheiten zu reagieren und lokale Beschaffungsvorteile konsequent zu nutzen. Hier stehen insbesondere die Beschaffungsmärkte in den aufstrebenden Märkten im Fokus, in denen wir an wichtigen Standorten mit eigenen Einkaufsbüros vertreten sind.

Der Strategische Einkauf ist im abgelaufenen Geschäftsjahr von einer segmentorientierten Einkaufsstruktur in eine zentrale Organisation überführt worden. Damit geht auch die räumliche Zusammenführung der einzelnen Einkaufseinheiten einher. Sämtliche strategischen Einkaufseinheiten berichten nun an den Konzernleiter Einkauf, der direkt dem Finanzvorstand unterstellt ist. Durch die Zentralisierung richten sich die wesentlichen Einkaufsaktivitäten dahingehend aus, Bündelungseffekte hinsichtlich Materialgruppen zu generieren, einheitliche Lieferantenstrategien umzusetzen und Effizienzsteigerungen durch die Schaffung von einheitlichen Strukturen zu realisieren. Zudem werden die Harmonisierung von gleichen Beschaffungsprozessen sowie die Internationalisierung und das Global Sourcing weiter vorangetrieben.

Der internationale Einkaufsprozess wurde eingeleitet mit einem in Deutschland stattfindenden „International Purchasing Meeting“ unter Führung des Finanzvorstands. In diesem Meeting wurden mit den verantwortlichen Einkaufsmanagern aus den verschiedenen Regionen wichtige Vereinbarungen für eine einheitliche Vorgehensweise und Struktur getroffen. Auf diese Weise sollen die unterschiedlichen Markttendenzen jeder einzelnen Region schneller erkannt werden, um die Veränderungen in den Beschaffungsmärkten für das gesamte Unternehmen besser zu nutzen. Mit der konzernübergreifenden Spezialisierung auf Materialgruppen optimieren wir zum einen die fachliche Zusammenarbeit mit den Lieferanten, zum anderen können wir so unsere Teile, Komponenten und Systeme weiter standardisieren und optimieren. Dies findet in teamorientierter Zusammenarbeit mit anderen Bereichen statt, insbesondere mit den Bereichen Produktion sowie Forschung und Entwicklung.

In den Segmenten Industriekrane, Hafentechnologie und Services sind die operativen Beschaffungsprozesse weitgehend an die einzelnen Geschäftseinheiten bzw. an die ausländischen Standorte delegiert. Diese Organisationsstruktur erlaubt eine zentrale Bedarfsbündelung und -steuerung bei hinreichender Flexibilität in der geschäftsspezifischen Versorgung mit Lieferungen und Leistungen. Mit dieser neuen Struktur erreichen wir die nötige Flexibilität, um den wechselnden Anforderungen des zyklischen Marktes gerecht zu werden.

Insgesamt arbeitet der Demag Cranes Konzern aktiv mit rund 240 A-Lieferanten zusammen. Dies ist das Ergebnis einer fortlaufenden strategischen Lieferantenstammkonzentration. Dabei haben wir erfolgreich sichergestellt, dass keine zu großen Abhängigkeiten von Einzellieferanten entstehen.

Der gesamte Aufwand von Lieferungen und Leistungen belief sich im Geschäftsjahr auf rund 499 Mio. EUR (Vorjahr: rund 644 Mio. EUR). Davon entfielen rund 366 Mio. EUR (Vorjahr: 483 Mio. EUR) auf Material. Es ist uns im Bereich Einkauf trotz der schwierigen Marktumstände gelungen, marktgerechte Konditionen mit Lieferanten zu verhandeln und diese Effekte auch langfristig zu sichern. So können wir zum einen unsere Wettbewerbsposition stärken und zum anderen die Beziehung zu unseren strategischen Partnern langfristig erhalten.

Forschung und Entwicklung

Unsere Anstrengungen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) basieren auf dem Grundgedanken, den Kunden in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen ein höchstmögliches Maß an Nutzen und Produktionseffizienz zu bieten. Das Streben nach qualitativ hochwertigen, leistungsfähigen, zuverlässigen und marktgerechten Produkten ist hierbei unsere oberste Maxime.

Als Technologieführer fühlen wir uns daher dauerhaft verpflichtet, zukunftsweisenden Lösungsansätzen zu folgen sowie das Optimierungspotenzial bewährter Produktreihen auszuschöpfen. Durch die Erweiterung unserer Produktpalette tragen wir den Bedürfnissen der aufstrebenden Märkte Rechnung. Mittels kritischer Prüfung unserer Herstell- und Prozesskosten sowie eines stringenten Komplexitätsmanagements verfolgen wir das Ziel, eine produktübergreifende Modularisierung all unserer verwendeten Bauteile und Baugruppen zu erreichen. International vernetzte Entwicklerteams mit breit gestreuter Fach- und lokaler Marktexpertise arbeiten heute eng bei der Entwicklung von global einsetzbaren Produkten zusammen.

Als Demag Cranes Konzern bewerten wir unsere hohen Aufwendungen im Bereich F&E als Stärkung der operativen Bereiche sowie als Investition in die Zukunft, um unsere Technologieführerschaft nachhaltig zu behaupten.

Im Geschäftsjahr 2008/2009 betragen die F&E-Aufwendungen einschließlich aktivierter Entwicklungskosten auf konsolidierter Basis 28,2 Mio. EUR (davon aktiviert 0,6 Mio. EUR) nach 20,4 Mio. EUR (davon aktiviert 0,7 Mio. EUR) im vorangegangenen Geschäftsjahr. Von diesem Gesamtaufwand entfielen 12,2 Mio. EUR (2007/2008: 10,3 Mio. EUR) auf die Segmente Industriekrane und Services sowie 16,0 Mio. EUR (2007/2008: 10,2 Mio. EUR) auf das Segment Hafentechnologie. Im Verhältnis zum Umsatz betragen die F&E-Aufwendungen 2,6 Prozent (2007/2008: 1,6 Prozent).

Im **Segment Industriekrane** lag der Schwerpunkt der F&E-Tätigkeiten auf dem weiteren Ausbau des Produktportfolios sowie der Optimierung der Produkte im Hinblick auf Modularisierung und Komplexität. Besonderes Augenmerk lag hierbei auf den unterschiedlichen Anforderungen etablierter versus aufstrebender Märkte. Neben der produktspezifischen Entwicklungstätigkeit haben wir den weiteren Ausbau sowie die Implementierung der IT-Systeme zur Prozessunterstützung nachhaltig vorangetrieben. In den etablierten Märkten lag der Fokus der Entwicklungstätigkeit weiterhin auf der stringenten Umsetzung der applikationsgetriebenen Optionen innerhalb der *Seilzugreihe DR*, der *Kettenzugreihe DC* sowie der *Frequenzumrichterreihe Dedrive*. Die Erweiterung und Implementierung dieser Produktoptionen ist weitgehend abgeschlossen und die Einsetzbarkeit der Produkte im besonderen Anwendungsumfeld damit sichergestellt. Die Erweiterung des Leistungsspektrums stand auch im Mittelpunkt der F&E-Tätigkeit im Bereich der Standardkrane. Geänderte Kundenanforderungen im Hinblick auf Traglasten und Spannweiten waren Auslöser für die generelle Erweiterung der Leistungsgrenzen. Darüber hinaus haben wir die neue Baureihe der Profilträgerkrane sowie

einen generell erweiterten und standardisierten Optionsumfang implementiert. Besondere Anforderungen an das Produktportfolio ergaben sich im Bereich der aufstrebenden Märkte. Daraus resultieren mehrere Projekte im Bereich der Produktanpassungen sowie der Beginn verschiedener Neuentwicklungen im Kran- und Komponentenbereich. Erstmals wurden internationale Entwicklerteams mit Mitgliedern aus Indien, China und Deutschland gegründet, um das Wissen und die Erfahrungen verschiedenster Märkte und Regionen zu vereinigen. Die Sicherstellung der Konformität mit der neuen europäischen Maschinenrichtlinie, deren Anwendung innerhalb der Europäischen Union ab dem 29. Dezember 2009 verbindlich sein wird, bildete den Schwerpunkt der Tätigkeiten im Bereich Normen und Richtlinien. Im Rahmen der Erweiterung der IT-gestützten Angebots- und Abwicklungssysteme wurden die neuen Konfiguratoren für die Produkte Kompakt-Hebezeug, Seilzug sowie Antriebstechnik erfolgreich implementiert und in unsere Systemlandschaft integriert. Ein weiterer sinnvoller Schritt in Richtung Prozesssicherheit und Effizienzsteigerung ist damit abgeschlossen.

Im **Segment Hafentechnologie** haben wir im Bereich der Hafemobilkrane die Erneuerung des Produktprogramms im Rahmen der Einführung der Generation 5 rund um die Kompaktklasse fortgeführt. Dabei soll in den kleineren Leistungsbereichen die Technologieführerschaft weiter ausgebaut werden, indem frequenzgeregelter Asynchronmaschinen zur Durchführung der Hauptbewegungen eingesetzt werden. Weiterhin wurde bei den Hafemobilkranen die Energieeffizienz der Geräte verbessert und im Rahmen einer Testanlage Technologien zur Energierückgewinnung entwickelt. Im nächsten Geschäftsjahr wird diese Option zur Serienreife geführt. Bei den Dieselmotoren haben wir mit der Umsetzung der 2011 in Kraft tretenden Abgasvorschrift namens EPA1 Off Highway Tier 4i (Abgasvorschrift der Environmental Protection Agency „EPA“) begonnen, die eine drastische Reduzierung der Stickoxide und Partikel vorsieht. Im Produktbereich teil- und vollautomatisierte Hafentechnologie wurden vorrangig die Weiterentwicklung des Automated Guided Vehicles (AGV) sowie technische Anpassungen des Automated Stacking Cranes (ASC) betrieben. Weltweit ist in den Seehäfen ein starker Trend zu mehr Umweltfreundlichkeit zu beobachten. In diesem Zusammenhang werden die zulässigen Emissionsgrenzwerte in den Seeterminals kontinuierlich verschärft. Um diesem Trend gerecht zu werden, haben wir den Einsatz von Batterien als Energiequelle des AGV untersucht und zur Testreife gebracht. Ein batteriebetriebenes Fahrzeug befindet sich gerade im Live-Testbetrieb im Container-Terminal Altenwerder (CTA) unseres Kunden Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA). Um den Einsatz einer Batterie-AGV-Flotte zu ermöglichen, entwickeln wir derzeit eine automatische Batteriewechsel- und -ladestation (detaillierte Informationen hierzu siehe auch Kapitel Umwelt).

Aus dem **Segment Services** werden alle genannten F&E-Aktivitäten aktiv unterstützt mit dem Ziel der Nutzenoptimierung – insbesondere im Hinblick auf Bedienung und Instandhaltung – sowie der Sicherstellung aller erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen für die eigene Serviceorganisation. Außerdem werden zugehörige Ersatzteil- und Dienstleistungsangebote für den gesamten Lebenszyklus im Anwendungsspektrum der Krane und Komponenten entwickelt.

Umwelt

Eine feste Zielgröße in der Produktentwicklung und -fertigung bilden Strategien und Konzepte zum Schutz der Umwelt. Aus diesem Grund legt der Konzern auf die Entwicklung von umweltfreundlichen, energiesparenden Produkten großen Wert.

Bei den Produkten im **Segment Industriekrane** erfolgen die Auswahl und Gestaltung von elektrischen oder mechanischen Baugruppen neben der Berücksichtigung anderer Ziele auch unter dieser Vorgabe. Im Rahmen der Umsetzung der EU-Verordnung Nr. 1907/2006 vom 18. Dezember 2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) wurde in den Segmenten Industriekrane und Services zusammen mit dem TÜV Rheinland ein Arbeitsplan gestartet. Damit konnten wir erreichen, dass unsere Produkte auch weiterhin in der gewohnten hohen Qualität hergestellt werden. Ebenso wird derzeit eine Umweltzertifizierung gemäß ISO 14001 vorbereitet. Die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems ist im September 2010 geplant. Darüber hinaus haben wir bei Antrieben für Kettenzüge von lösemittelbasierter Lackierung auf die weniger umweltbelastende Pulverlackierung umgestellt. Damit wird die Freisetzung von Schadstoffen ebenso verringert wie bei der beginnenden Nutzung von wasserbasierten Farbsystemen im Trägerbau. Ein entsprechendes Berichtswesen sichert durch regelmäßige Überwachung die Einhaltung der technischen Standards und Vorschriften an allen Standorten. Die neue, vom Markt sehr positiv aufgenommene Generation von Seilzügen trägt durch den Einsatz von Frequenzumrichtern bei den Kunden dazu bei, den Energieeinsatz während der gesamten Lebensdauer effizienter zu gestalten. Der Demag Cranes Konzern setzt damit seine Strategie fort, Standard- und Prozesskrane, Seilzüge und Kettenzüge über den gesamten Lebenszyklus hinweg umweltfreundlich und energiesparend zu gestalten und gleichzeitig deren Funktionalität zu erweitern.

Im **Segment Hafentechnologie** haben wir die im vorherigen Geschäftsjahr begonnene Entwicklung eines Automated Guided Vehicles (AGV) mit einer Batterie statt eines Dieselmotors als Antriebsquelle weitergeführt. Erste Tests bei einem Pilotkunden im normalen Terminalbetrieb sind bereits sehr erfolgreich verlaufen. Mit Hilfe des Batterie-AGV kann ein Anwender die Lärm- und Abgasemissionen im Terminal gravierend senken. Gleichzeitig erhält er die Möglichkeit, die bei der Stromerzeugung verwendeten regenerativen Energiequellen Wind- und Wasserkraft zu nutzen. Im Rahmen der konzernweiten Einführung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 haben wir auch an dem Produktionsstandort des Segments Hafentechnologie in Düsseldorf-Benrath mit der Umsetzung begonnen. Mit Hilfe dieses Managementsystems werden alle maßgeblichen Umweltaspekte kontrolliert und gesteuert. Während der voraussichtlich bis 2010 laufenden Einführung werden die Stärken und Schwächen bezüglich der Einhaltung der bestehenden Umweltgesetze analysiert, Verbesserungen aufgezeigt und umgesetzt. Nach der erfolgreichen Einführung erfolgt eine entsprechende Zertifizierung durch einen unabhängigen Auditor. Im Rahmen der laufenden Instandhaltung haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr auch verstärkt damit begonnen, Energieeinsparungsmaßnahmen an verschiedenen Stellen im Werk Düsseldorf umzusetzen.

Konzernleitbild und Werte

Der Demag Cranes Konzern hat im Rahmen seines Konzernleitbildes u. a. fünf Werte definiert, die das Selbstverständnis des Unternehmens beschreiben und die Basis für unser unternehmerisches Handeln bilden.

Innovationskraft

Wir verbessern uns ständig und überzeugen durch Qualität, Leistungsbereitschaft und Innovationskraft.

Motivation

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Wir fördern ihre Kreativität, investieren in ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung und motivieren sie, ihre Fähigkeiten für den gemeinsamen Erfolg einzubringen.

Nachhaltigkeit

Unser Handeln ist ethisch verantwortlich und genügt den Grundsätzen nachhaltiger Unternehmensführung.

Verantwortung

Wir gehen mit allen uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sorgfältig, sparsam und verantwortungsvoll um.

Offenheit

Wir begegnen der Vielfalt internationaler Kulturen und Glaubensrichtungen mit Respekt und sind offen für Ideen, Meinungen und Wünsche anderer Menschen.

Konkretisiert werden die unternehmerischen Verhaltensmaßstäbe durch den Code of Conduct, einen Verhaltenskodex, den die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2007/2008 konzernweit verbindlich eingeführt hat. Dieser Kodex setzt Standards für das persönliche und geschäftliche Verhalten, die über alle Länder und Kulturen hinweg gelten, in denen das Unternehmen mit seinen Konzerngesellschaften vertreten ist. Beachtung und Einhaltung geltenden Rechts, fairer Wettbewerb, transparente Kommunikation und persönlich integrires Verhalten sind hierbei wesentliche Eckpfeiler.