



Wir heben
Werte



Konzernkennzahlen

01. Oktober bis 30. September

	2009/2010	2008/2009	Δ
Ertragslage in Mio. EUR			
Auftragseingang	910,6	841,9	8,2 %
Auftragsbestand zum Periodenende	306,6	313,1	-2,1 %
Umsatz	931,3	1.047,6	-11,1 %
Davon			
Inland	20,5 %	22,2 %	-1,7 %-Pkte
Ausland	79,5 %	77,8 %	1,7 %-Pkte
Bruttoergebnis vom Umsatz	244,9	249,7	-1,9 %
in % vom Umsatz	26,3	23,8	2,5 %-Pkte
Operatives EBITDA ¹	74,3	89,5	-17,0 %
Operatives EBIT ¹	54,2	67,6	-19,8 %
in % vom Umsatz	5,8	6,5	-0,6 %-Pkte
EBIT	50,2	13,2	279,7 %
Operatives Ergebnis nach Steuern ²	30,5	42,8	-28,8 %
Operatives Ergebnis je Aktie (in EUR) ²	1,44	2,01	-28,4 %
Ergebnis nach Steuern	27,8	1,2	n/a
Ergebnis je Aktie (in EUR)	1,31	0,04	n/a
Kapitalfluss in Mio. EUR			
Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit	23,3	61,8	-62,3 %
Cashflow aus Investitionstätigkeit	-16,2	-18,3	-11,5 %
Davon Investitionen	-17,2	-18,8	-8,6 %
Freier Cashflow vor Finanzierung	7,0	43,4	-83,8 %
Bilanz in Mio. EUR			
Bilanzsumme	838,0	818,8	2,3 %
Nettoumlaufvermögen	225,3	210,5	7,0 %
Nettofinanzverbindlichkeiten	-7,2	6,3	n/a
Eigenkapital	251,6	227,7	10,5 %
Eigenkapitalquote in %	30,0	27,8	2,2 %-Pkte
Gearing in %	-2,8	2,7	-5,6 %-Pkte
Mitarbeiter			
Mitarbeiter ³	5.711	5.934	-3,8 %
Davon			
Inland	2.734	2.906	-5,9 %
Ausland	2.977	3.028	-1,7 %
Aktie			
Anzahl Aktien (in Mio.)	21,2	21,2	-
Marktkapitalisierung (in Mio. EUR)	595,8	519,6	14,7 %
Dividende je Aktie (in EUR)	0,60 ⁵	-	-
Stichtagskurs (in EUR) ⁴	28,14	24,54	14,7 %

¹ Bereinigt um operative Anpassungen.

² Bereinigt um operative Anpassungen sowie Steuereffekte.

³ Mitarbeiter zum Periodenende ohne Leiharbeiter, Auszubildende und Praktikanten.

⁴ Basis XETRA-Schlusskurse.

⁵ Dividenden-Vorschlag zur Hauptversammlung 2011.

Inhaltsübersicht

Vorwort des Vorstands	2
1. Das Unternehmen	4
1.1 Unternehmensprofil	4
1.2 Unser Auftrag	6
1.3 Unsere Herausforderungen	7
2. Verantwortungsvolle Unternehmensführung – Management und Organisation	8
2.1 Leitungsstruktur	9
2.2 Stakeholdermanagement	11
2.3 Corporate Governance und Compliance	13
2.4 Anforderungen an Zulieferer und Fremdfirmen	13
3. Globaler Umweltschutz	14
3.1 Organisation	15
3.2 Umweltspezifische Kennzahlen	17
3.3 Verantwortungsvolle Produkte – vorausschauende Produktentwicklung	18
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Erfolgsgaranten	20
4.1 Motivation und Qualifikation	21
4.2 Sicherheit und Arbeitsschutz	23
GRI-Tabelle	25
Angaben zum Emittenten	28
Kontakt	28

Nachhaltigkeit im Demag Cranes Konzern heißt:

Nur der Einklang von ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortlichem Handeln kann nachhaltige Werte schaffen und zu dem von uns definierten Unternehmenserfolg führen:
„Wir wollen in unseren Märkten die erste Wahl sein.“

Vorwort des Vorstands

▼ Von links nach rechts:

Thomas H. Hagen

Vorstand Industriekrane und Hafentechnologie

Aloysius Rauen

Vorstandsvorsitzender und Vorstand Services

Rainer Beaujean

Finanzvorstand



Nachhaltigkeit

Liebe Leserinnen und Leser,

als Technologie- und Innovationsführer fühlen wir uns bei unseren Aktivitäten traditionell der nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung verpflichtet und legen zugleich hohe Maßstäbe an unsere Produktionsprozesse und Produkte wie auch an unser Verhalten im Umgang mit Kunden, Partnern und Mitarbeitern. Wir werden uns auch in Zukunft von unserer im Unternehmensleitbild verankerten Vision leiten lassen: „Wir wollen in unseren Märkten die erste Wahl sein.“ In diesem Sinne werden wir unsere Aktivitäten weiter forcieren und die Entwicklungs-, Produktions- und Einkaufsfunktionen in Schlüsselmärkten stärker bündeln, um den regionalen Kundenanforderungen besser gerecht zu werden. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf den aufstrebenden Märkten in China, Brasilien und Indien. Wir haben klare Organisationsstrukturen und stringente Steuerungsmechanismen implementiert, die es uns ermöglichen, bei der weiteren Internationalisierung der Geschäftsaktivitäten unseren Anspruch hinsichtlich wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Belange zu erfüllen.

Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts möchten wir Sie zukünftig jährlich über unsere Erfolge – aber auch über gesetzte Ziele, um uns den bestehenden Herausforderungen zu stellen – informieren und im Rahmen einer beständigen Berichterstattung für unsere Stakeholder eine Plattform des Austauschs schaffen. Wir pflegen bereits heute einen offenen Dialog mit unseren Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Investoren und Lieferanten sowie den Behörden, Verbänden, unserer Nachbarschaft sowie der interessierten Öffentlichkeit. Wir möchten auf das letzte Geschäftsjahr zurückblicken und dabei die Themen aufgreifen, die nach unserer Erkenntnis für unsere Stakeholder gerade unter Aspekten der Nachhaltigkeit von besonderer Bedeutung sind.

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht werden wir neben der grundsätzlichen Organisation unseres Managements insbesondere die getroffenen Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance-Verstößen darstellen und uns damit einem zentralen – auch öffentlich diskutierten – Thema zuwenden. Als produzierendes Unternehmen werden zudem unsere konzernweit getroffenen Maßnahmen zum Umweltschutz einen zentralen Aspekt des Berichts einnehmen. Zudem werden wir uns auf die Grundzüge unseres Personalmanagements unter Beachtung des Gesichtspunktes der Vielfalt (Diversity) und Chancengleichheit fokussieren sowie unsere Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes vorstellen. Dass wir als global tätiges Unternehmen auch bei unseren Lieferanten klare Standards im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und im Umgang mit der Natur einfordern, wird ebenfalls thematisiert.

Düsseldorf, im Dezember 2010

Der Vorstand

1 | Das Unternehmen

1.1 Unternehmensprofil

Die in Düsseldorf ansässige Demag Cranes AG ist einer der weltweit führenden Anbieter von Industriekranen und Krankomponenten, Hafenkranen und Technologien zur Hafenautomatisierung. Services, insbesondere Instandhaltung und Modernisierung, sind ein weiteres Kernelement des Leistungsspektrums. Mit Demag und Gottwald verfügt der Konzern über starke Marken und hat sich durch seine Innovations- und Technologieführerschaft sowie die exzellente Produkt- und Servicequalität eine international führende Marktposition sowie enge und langfristige Kundenbeziehungen aufgebaut. Mit über 1.000 Patenten und hohen Investitionen in Forschung und Entwicklung setzt Demag Cranes auf Innovation und Technologieführerschaft. Demag Cranes produziert in insgesamt 16 Ländern auf fünf Kontinenten und betreibt darüber hinaus über Tochtergesellschaften, Vertretungen und ein Joint Venture ein weitverzweigtes Vertriebs- und Servicenetzwerk mit mehr als 220 Service-Standorten in über 60 Ländern.



▼ Mit unserem wichtigsten Kapital – unseren Mitarbeitern – zusammen nach vorn.



◀ Demag Cranes – präsent auf den wichtigen Märkten und nah am Kunden.

Legende:

- Service-Standorte
- Auslandsvertretungen
- Auslandsgesellschaften
- Produktionsstandorte

Umsatz nach Regionen	01. Oktober bis 30. September						
	2009/ 2010	2008/ 2009	Δ	2009/ 2010	2008/ 2009	2007/ 2008	2006/ 2007
in Mio. EUR							
Deutschland	191,2	232,9	-17,9 %	20,5 %	22,2 %	20,7 %	19,0 %
Resteuropa	298,0	344,2	-13,4 %	32,0 %	32,9 %	37,5 %	39,4 %
Nordamerika	109,7	120,3	-8,7 %	11,8 %	11,5 %	10,3 %	12,4 %
Mature Markets	599,0	697,4	-14,1 %	64,3 %	66,6 %	68,5 %	70,8 %
BRIC-Staaten	143,6	133,4	7,6 %	15,4 %	12,7 %	11,1 %	9,8 %
Mittel- und Südamerika	23,7	24,5	-3,4 %	2,5 %	2,3 %	3,6 %	3,2 %
Asien/Pazifik	109,6	138,1	-20,6 %	11,8 %	13,2 %	10,5 %	11,7 %
Übrige	55,4	54,2	2,3 %	5,9 %	5,2 %	6,4 %	4,5 %
Emerging Markets	332,3	350,2	-5,1 %	35,7 %	33,4 %	31,5 %	29,2 %
Konzernumsatzerlöse	931,3	1.047,6	-11,1 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Mit unserem Versprechen „We Can Handle It.“ haben wir uns gegenüber Kunden, Partnern und dem Kapitalmarkt verpflichtet, dass wir Aufträge, Aufgabenstellungen und Anforderungen auf höchstem Niveau umsetzen und unsere Ziele erreichen. Dabei steht das organische Wachstum aus eigener Kraft im Vordergrund. Der Erfolg dieser Strategie [näheres hierzu im Geschäftsbericht 2009/2010 auf Seite 54] wurde in den vergangenen Jahren vor allem durch die deutliche Internationalisierung des Geschäfts, die erfolgreiche Entwicklung und Markteinführung neuer, innovativer Produkte und Baureihen sowie die Umsetzung umfangreicher Effizienzsteigerungsprogramme erreicht. In den kommenden Jahren soll die führende Marktposition durch Innovationen und kontinuierliche Strukturverbesserungen gezielt weiter ausgebaut werden. Dies kann etwa auch durch strategisch passende Zukäufe in den aufstrebenden Märkten, den sogenannten Emerging Markets, unterstützt werden.

Die Umsatzentwicklung des vergangenen Geschäftsjahrs zeigt die fortschreitende Internationalisierung unserer Geschäftstätigkeit. Diese positive Entwicklung trug dazu bei, dass der Umsatzrückgang in den Emerging Markets mit 5,1 Prozent deutlich geringer ausfiel als in den etablierten Märkten (Mature Markets).

Die Aktien der Demag Cranes AG sind am Regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse im Prime Standard notiert. Zugehörige Indizes sind unter anderem der MDAX, DAX International 100 und der HDAX. Bezüglich der Informationen zur Aktionärsstruktur sowie zur Entwicklung der Aktie im Berichtszeitraum möchten wir auf das Kapitel „Die Aktie“ im Geschäftsbericht 2009/2010 verweisen.

1.2 Unser Auftrag

Die Globalisierung stellt die Wirtschaft vor gewaltige Herausforderungen. Wachstumsregionen wie die BIC-Staaten (Brasilien, Indien und China) entwickeln sich mit rasantem Tempo. Aufwendige Infrastrukturprojekte und neue Industrien entstehen. Gleichzeitig nimmt der weltweite Handel wieder deutlich Fahrt auf. Zukunftsweisende Lösungen sind deshalb gefragt, um Güter zu heben, zu senken und zu befördern. Als einer der weltweit führenden Hersteller von Premiumprodukten in den Bereichen Industriekrane und Krankkomponenten, Hafenkranen und Technologien zur Hafenautomatisierung unterstützen wir den internationalen Warenaustausch und leisten damit unseren Beitrag, die Chancen der globalen Wertschöpfung nutzbar zu machen.

Durch kontinuierlich hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung werden wir diesen Vorsprung nicht nur halten, sondern weiter ausbauen. Zukünftig werden wir mit innovativen Produkten auch weiter in das Mittelpreissegment eindringen und unsere Marktposition dadurch ausweiten.

Unsere Mission ist es vor allem, „Werte zu heben“: Im Mittelpunkt unseres nachhaltigen und wirtschaftlichen Handelns stehen unsere Kunden. Ihren Bedarf zu verstehen, neue Lösungen anzubieten und optimalen Service zu leisten, damit sie ihre Potenziale und Ressourcen in optimaler Weise nutzen können, bietet Entlastung im doppelten Sinne. Wir wollen unsere Kunden damit noch stärker an uns binden und ihre Zufriedenheit laufend steigern.

Basierend auf unseren fünf Unternehmenswerten (Nachhaltigkeit, Offenheit, Verantwortung, Innovationskraft, Motivation) setzen wir uns ehrgeizige Ziele wie u. a. die ständige Förderung der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine zukunftsweisende Produktpolitik.

Unsere Zielsetzung: durch nachhaltige Unternehmensführung langfristiges Wachstum sichern

Bei der Erreichung unserer Ziele ist uns vor allem die Qualität des Wachstums wichtig. Entsprechend konzentrieren wir uns auf die Nachhaltigkeit der Wachstumsschritte bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität, um unsere Wettbewerbsfähigkeit weiter zu erhöhen und die Marktpositionen des Demag Cranes Konzerns langfristig auszubauen.

Zur Etablierung einer auf Innovationskraft, Motivation, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Offenheit basierenden Unternehmenskultur haben wir unsere Wertvorstellungen in einem Verhaltenskodex kodifiziert. Dieser Code of Conduct entspricht den Kriterien des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er setzt Mindeststandards für das persönliche und geschäftliche Verhalten im Umgang mit Kunden, Partnern und Mitarbeitern und bildet einen unternehmensweiten Konsens auch in den unterschiedlichen Wirtschaftsräumen. Hier sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns verbindliche Verhaltensregeln hinterlegt, u. a. zur Einhaltung geltenden Rechts, transparenten Berichterstattung, Integrität im fairen Wettbewerb und Verantwortung des Unternehmens in Bezug auf Produktsicherheit und Umwelt- sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Teil des Code of Conduct ist unser Konzernleitbild, das den Rahmen für unser tägliches Handeln nach innen wie nach außen setzt und sowohl für den Vorstand als auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit gilt. Unser Konzernleitbild gliedert sich zunächst in ein Versprechen, das wir jeden Tag neu geben, und eine Vision, auf die wir hinarbeiten. Damit die Vision eines Tages Wirklichkeit wird, haben wir darüber hinaus eine Mission mit fünf Grundsätzen bestimmt:

- Wir entlasten unsere Kunden.
- Wir setzen auf Technologieführerschaft durch Innovationen.
- Wir heben Werte.
- Wir wollen nachhaltig und profitabel wachsen.
- Wir prägen Märkte.

Den vollständigen Code of Conduct sowie unser Konzernleitbild finden Sie auf unserer Website unter www.demagcranes-ag.de/konzernportrait.

Konkrete Anforderungen sind in unserer Unternehmenspolitik zu Qualität, Umweltschutz und Sicherheit definiert. In dieser haben wir u. a. unsere unternehmerische Verantwortung und damit den Anspruch auf eine kontinuierliche Verbesserung unseres unternehmerischen Handelns zum Wohle aller Interessensgruppen spezifiziert. Auf Basis dieser Unternehmenspolitik sollen in den teilnehmenden Gesellschaften die wirtschaftlichen Ziele im Einklang mit Zielen eines nachhaltigen Unternehmertums definiert und erreicht werden, das heißt mit bestmöglicher Vermeidung von Umwelt- und Gesundheitsbelastung sowie einem sparsamen Einsatz von Energie und Rohstoffen. Das integrierte Managementsystem zu Qualität, Umwelt- sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz soll durch geeignete Maßnahmen stetig weiterentwickelt und optimiert werden. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen sichern wir durch klare Verantwortlichkeiten und regelmäßig stattfindende Audits.

1.3 Unsere Herausforderungen

Die Umsetzung der vorgestellten Ziele erfordert eine stringente Organisation, deren Wirksamkeit auch in unterschiedlichen Kulturräumen sichergestellt wird. Unser Bestreben ist, konzernweit einheitliche Werte und Normen zu etablieren. Wir haben hierzu Standards definiert, deren Verletzung wir – auch seitens unserer Lieferanten – nicht tolerieren und deren Einhaltung wir entsprechend überprüfen. Auf Basis eines eindeutigen Bekenntnisses zu einer verantwortungsvollen ökologischen und sozialen Unternehmensführung werden wir unsere ökonomischen Zielsetzungen erreichen.

Die Konzernintegration ist in diesem Kontext unser wichtigstes Projekt. Die damit verbundene Neuorganisation des Konzerns sowie zentraler Geschäftsaktivitäten eröffnet die Möglichkeit, Organisationsstrukturen zu implementieren, um in unseren Märkten nachhaltig Erfolg zu sichern und hohe Standards für unseren Umgang mit der Umwelt und unsere gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln. Wir haben hierbei bereits in den vergangenen Jahren viel erreicht. Dennoch fassen wir unser Engagement als einen Prozess auf, der von sich dynamisch verändernden Anforderungen an Geschäftsprozesse geprägt ist und daher ständig neue Herausforderungen bietet.

2 | Verantwortungsvolle Unternehmensführung Management und Organisation

▼ Aloysius Rauen

Vorstandsvorsitzender und
Vorstand Services



Verant-
wortung



◀ **Rainer Beaujean**
Finanzvorstand



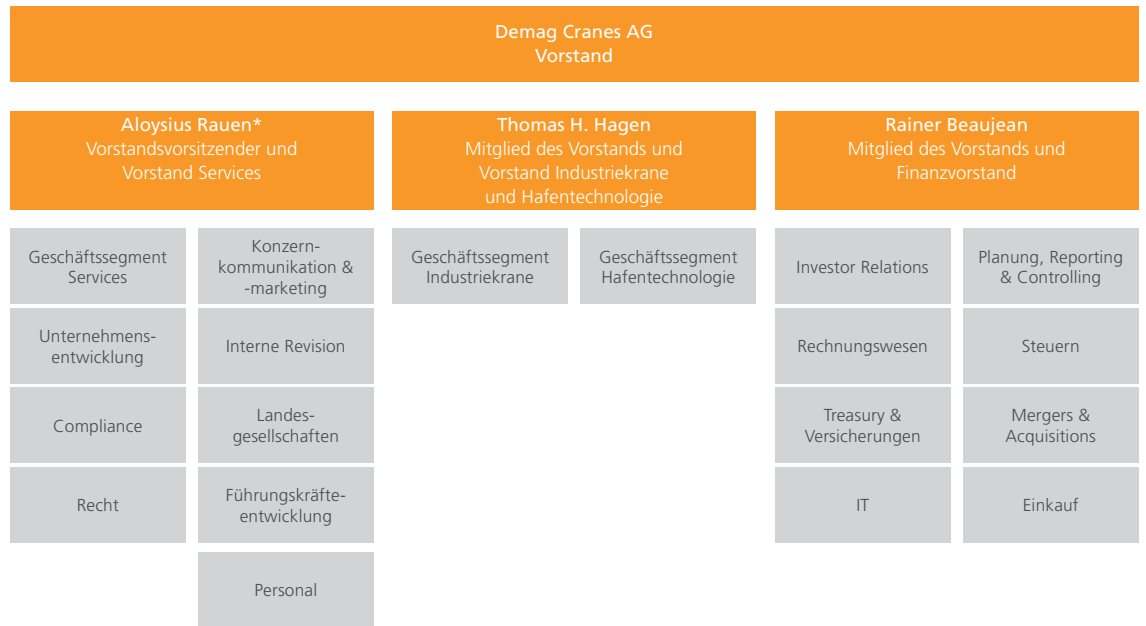
◀ **Thomas H. Hagen**
Vorstand Industriekrane
und Hafentechnologie

2.1 Leistungsstruktur

Die globale Führungsstruktur des Vorstands ist als Matrixorganisation angelegt. Der Vorstand als Gesellschaftsorgan trägt die Verantwortung für die Segmente und wird unterstützt durch sechs weitere Führungskräfte, die für die folgenden operativen Kernfunktionen weltweit verantwortlich sind: Entwicklung und Konstruktion, Produktion, Produkt- und Vertragsmanagement, Services, Vertrieb und Personal. Gemeinsam mit dem Vorstand bilden diese sechs Führungskräfte das sogenannte Executive Committee. Die weltweite Funktionsverantwortung sichert Schnelligkeit, Flexibilität und hohe Effizienz unserer Organisation. Die laufende Konzernsteuerung sowie Berichterstattung an Kapitalmarkt und Aufsichtsrat erfolgen auf Basis des Standard-Berichtswesens (für die Bezugsobjekte Konzern, Segmente, Einzelgesellschaften). Diese Berichterstattung bleibt das „führende“ Reporting der Demag Cranes AG.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die Geschäftsverteilung im Vorstand der Demag Cranes AG:

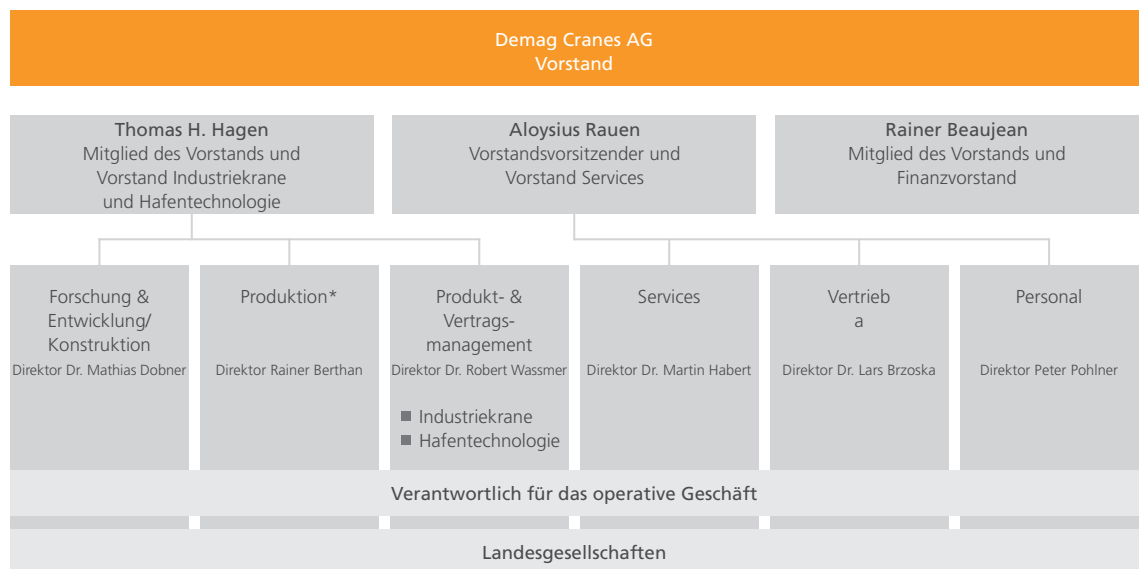
Geschäftsverteilungsplan der Demag Cranes AG



* Arbeitsdirektor.

Die Vorstandsressorts und die daran angehängten Ressorts der weiteren Mitglieder des Executive Committee sowie die disziplinarischen und fachlichen Berichtslinien ergeben sich aus der nachfolgenden Abbildung:

Das Executive Committee



* Inkl. der Bereiche Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit.

Integriertes Managementsystem

Im Demag Cranes Konzern wird auf die effiziente und konsequente Umsetzung des integrierten Managementsystems zu Qualität, Umweltschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz geachtet. Dieses wird stetig weiterentwickelt und optimiert. Auch werden die Vorgaben des integrierten Managementsystems regelmäßig auf Anwendung und Wirksamkeit geprüft und den sich ändernden Anforderungen angepasst. Die Planung und Kontrolle der durch die Überprüfung abgeleiteten notwendigen Maßnahmen sollen gewährleisten, dass Abweichungen zeitnah festgestellt und unverzüglich behoben werden.

Konzernweites Risikomanagement

Der Demag Cranes Konzern ist als weltweit tätiges Unternehmen unterschiedlichen Risiken ausgesetzt. Entsprechend gibt es ein konzernweit bestehendes Risikomanagementsystem, welches als integriertes laufendes Führungs- und Steuerungswerkzeug die Aufgabe hat, Entwicklungen, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden, frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und angemessen zu kommunizieren. Hierzu regelt die im März 2009 eingeführte und im Dokumentenmanagementsystem hinterlegte Risikomanagement-Richtlinie die Prozesse und Verantwortlichkeiten. Mögliche Risiken sind im Rahmen eines standardisierten vierteljährlich stattfindenden Risikoreportings in ihrer Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit zu bewerten sowie zu klassifizieren. Aufgabe der jeweiligen Risikoverantwortlichen im Demag Cranes Konzern ist, die Risiken in ihrem Verantwortungsbereich zu steuern und Maßnahmen zur Vermeidung, Reduzierung und Absicherung zu ergreifen.

Sofern Compliance-Risiken mit finanziellen Auswirkungen verbunden sind, werden diese ebenfalls durch das Risikomanagementsystem erfasst. In den regelmäßig quartalsweise stattfindenden Risiko-Komitee Sitzungen unter Führung des für Finanzen zuständigen Vorstandsmitglieds wird der aktuelle Risikostatus diskutiert und bewertet.

Dieses Gremium stellt anhand der implementierten Dokumentations- und Kommunikationsprozesse sicher, dass die zuständigen Entscheidungsträger und insbesondere auch Vorstand und Aufsichtsrat der Demag Cranes AG regelmäßig und frühzeitig über die Risikosituation informiert werden.

Ein wichtiger weiterer Baustein der Risikoprävention sind die Geschäftsordnungen der Konzerngesellschaften, in denen Zustimmungserfordernisse für bestimmte Geschäftsvorgänge geregelt sind.

2.2 Stakeholdermanagement

Als global agierender Konzern begegnen wir Stakeholdern aus unterschiedlichen Kulturräumen mit ganz verschiedenen Erwartungen an unser Unternehmen.

In der Grafik auf Seite 12 haben wir eine Auswahl unserer Stakeholder aufgeführt und skizziert, wie wir ihnen gegenüber treten.

Der Kontakt zu unseren Stakeholdern erfolgt auf Basis kodifizierter Normen, die wir als Maßstab an unser Verhalten legen. Zentrale Anliegen unserer Stakeholder werden von uns konzernweit identifiziert. Wir nutzen dabei ganz unterschiedliche Wege, um uns mit ihnen adressatenspezifisch auszutauschen. Dies reicht von kontinuierlichen Befragungen über spezielle Aktionen wie bspw. einen Tag der offenen Tür bis hin zu gemeinsamen Projekten.

Sämtlichen Stakeholdern ist an einer guten Geschäftsentwicklung der Demag Cranes AG gelegen, damit wir auch zukünftig als attraktiver Kunde und Arbeitgeber, aber auch als zuverlässiger Partner für unsere Kunden sowie als interessantes Investment für unsere Eigenkapitalgeber am Markt agieren können. Unser Bestreben, hierbei transparent aufzutreten und unsere Stakeholder aktiv über unsere Geschäftslage sowie die Chancen und Risiken unserer Strategie zu informieren, wurde im vergangenen Jahr honoriert: Das internationale Finanzmagazin „Institutional Investor“ hat die für die Kommunikation verantwortliche Abteilung Investor Relations für ihre Arbeit in der Kategorie „Ingenieurwesen und Maschinenbau“ ausgezeichnet; von europaweit befragten Finanzanalysten wurde dabei unser Finanzvorstand Rainer Beaujean auf den dritten Platz gewählt. Ferner wurde der Geschäftsbericht der Demag Cranes AG für das Geschäftsjahr 2008/2009 im Rahmen des internationalen Wettbewerbs für Geschäftsberichte der League of American Communications Professionals LLC (LACP) mit Silber ausgezeichnet.

Gleichfalls ambitioniert führen wir einen offenen Dialog mit unserer Nachbarschaft, der interessierten Öffentlichkeit, unseren Lieferanten, Kunden und Mitarbeitern sowie den Behörden und verschiedenen Verbänden. Im Vorfeld dieses Nachhaltigkeitsberichts haben wir auf dieser Basis die Themen identifiziert, die für unsere Stakeholder derzeit von besonderem Interesse sind. Wir werden daher vorstellen, wie wir als Demag Cranes Gruppe das Thema Nachhaltigkeit grundsätzlich in unser Managementsystem integriert haben und wie wir uns ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte in unserem täglichen Handeln, aber auch in unserer

Stakeholder der Demag Cranes AG



langfristigen Unternehmensausrichtung annehmen. Als produzierendes Unternehmen achten wir dabei insbesondere auf unseren konzernweiten Umweltschutz und legen dar, wie wir ein ökologisch nachhaltiges Wirtschaften über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg gestalten. Global aufgestellt, ist für uns das Thema Compliance von hoher Wichtigkeit und in unserem Managementsystem fest verankert.

Stakeholdermanagement bedeutet für uns auch, stetig in einem direkten Austausch mit unseren Stakeholdern zu sein und individuelle Möglichkeiten des Austauschs zu schaffen. Der obigen Abbildung können Sie entnehmen, auf welchen grundsätzlichen Prinzipien dabei unser Umgang mit unseren Stakeholdern beruht.

2.3 Corporate Governance und Compliance

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht dessen Geschäftsführung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig insbesondere über die Geschäftsentwicklung in den einzelnen Segmenten und die Lage des Konzerns, die beabsichtigte Geschäftspolitik, die Unternehmensplanung und -strategie, die Rentabilität der Gesellschaft sowie über das Risikomanagement und die Compliance. Dazu erörtert der Vorstand mit dem Aufsichtsrat bspw. vierteljährlich den Bericht über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft sowie mit dem Prüfungsausschuss die Berichte über den aktuellen Stand des Risikomanagements und des Compliance-Systems. Zudem erörtert der Prüfungsausschuss die Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte vor ihrer Veröffentlichung mit dem Vorstand. Über alle Geschäfte und Fragestellungen von wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen berät sich der Vorstand mit dem Aufsichtsrat im Vorfeld. Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, sind in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt, die der Aufsichtsrat erlassen hat.

Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat haben am 07. Dezember 2010 eine Erklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Dem Geschäftsbericht auf Seite 43 ist zu entnehmen, welche Empfehlungen des Corporate Governance Kodex nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Compliance

Die Demag Cranes AG hat ein konzernweites Compliance-Managementsystem eingeführt, welches insbesondere auch der Prävention von Korruption und Kartellrechtsverletzungen dient und regelmäßig überprüft wird. Der Code of Conduct und weitere, hierauf basierende verbindliche Richtlinien geben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konzernweit Hilfestellung, sich compliancekonform zu verhalten. Grundsätzlich verfügen alle operativen Konzerngesellschaften über einen Compliance Officer, der lokal für die Einhaltung der konzernweiten Richtlinien zur Compliance sorgt. Regelmäßige, nach

einheitlichen Grundsätzen durchgeführte Compliance-Audits, die alle relevanten Geschäftseinheiten umfassen, sorgen dafür, dass Schwachstellen frühzeitig erkannt werden. In jeder auditierten Geschäftseinheit sind im Berichtszeitraum in mindestens einem Audit auch Korruptionsrisiken Gegenstand der Prüfung gewesen. Ein konzernweites Compliance-Reporting findet quartalsweise über alle operativen Konzerngesellschaften statt. Zum aktuellen Status des konzernweiten Compliance Managementsystems und zu aktuellen Compliance-relevanten Vorgängen berichtet der Chief Compliance Officer regelmäßig dem Vorstand, welcher auf dieser Grundlage wiederum den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats informiert.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich bei Verdachtsfällen jederzeit an den Vorgesetzten, den Bereich Personal oder an den lokalen Compliance Officer sowie an das Compliance Board unter Leitung des Chief Compliance Officer wenden. In den Berichten an den Vorstand wird über jeden gemeldeten potenziellen Compliance-Fall und dessen Behandlung informiert.

Die zu wesentlichen Compliance-Richtlinien, insbesondere Antikorruption und Kartellrecht, konzernweit durchgeführten Schulungen vermitteln die Inhalte und tragen entscheidend dazu bei, Fehlverhalten präventiv zu vermeiden. Compliance-Schulungen wurden bis zum Stichtag 30. September 2010 konzernweit für 96 Prozent (Antikorruption) bzw. 94 Prozent (Kartellrecht) der relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

2.4 Anforderungen an Zulieferer und Fremdfirmen

Hohe Maßstäbe setzen wir auch bei unseren Lieferanten sowie bei den für uns tätigen Fremdfirmen. Wir erwarten, dass sich diese gemäß unseren Umweltschutz- und Sicherheitsrichtlinien verhalten. Die Auswahl der Unternehmen erfolgt unter kaufmännischen Gesichtspunkten und unter Berücksichtigung der Qualitätsfähigkeit. Das umweltschutz- und sicherheitsgerechte Verhalten beurteilen wir dabei genauso wie deren qualitative Leistung, die wir gegebenenfalls in Audits beim Lieferanten prüfen. Die Durchführung der in Auftrag gegebenen Arbeiten wird von uns hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen zum Umwelt- und Arbeitsschutz überwacht. Es sind uns keine Lieferanten bekannt, bei denen erhebliches Risiko hinsichtlich Kinderarbeit bzw. Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht.

3 | Globaler Umweltschutz



Radblöcke in der Solartechnik

Jedes einzelne der Solarkraftwerke richtet seine Modulflächen kontinuierlich nach dem Lauf der Sonne aus. Für die Rotation und Verfügbarkeit sorgen Radblöcke aus dem Programm von Demag Cranes & Components.

► Solarkraftwerke, die der Sonne nachgeführt werden.

▼ Der Solarpark in Pozohondo, Spanien liefert den Strom für rund 6.100 Haushalte.



Innovationskraft



▲ Unsere Krane und Hebezeuge werden bei der Wartung von Windkraftanlagen eingesetzt.



3.1 Organisation

Der betriebliche Umweltschutz ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Die Demag Cranes AG strebt die kontinuierliche Reduzierung nachteiliger Umweltauswirkungen an. Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung verfolgen wir das Ziel, den betrieblichen Energie- und Rohstoffeinsatz zu verringern und umweltbelastende Auswirkungen zu vermindern. Reststoffe und Abfälle sollen möglichst vermieden, wiederverwertet bzw. möglichst schadlos beseitigt werden. Weiterhin achten wir darauf, erneuerbare Ressourcen einzusetzen und den Wasserverbrauch zu minimieren. Hierzu haben wir entsprechende Organisationsstrukturen und Steuerungsmechanismen eingeführt. Das Managementsystem wird regelmäßig auf Anwendung und Wirksamkeit geprüft und bei sich ändernden Anforderungen angepasst.

Klare Verantwortlichkeiten

Die differenzierten und teilweise gesetzlich festgelegten umweltrelevanten Aufgaben und Kompetenzen sowie die diesbezügliche Verantwortung der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Vorgesetzten, der Mitarbeiter und der Fachleute für Umweltschutz sind in Aufgabenprofilen oder Stellenbeschreibungen festgelegt. Jeder Mitarbeiter, von der Unternehmensleitung bis zu der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Ort, hat im Rahmen ihres oder seines Verantwortungsbereiches für die Einhaltung der externen und internen Umweltschutzvorgaben Sorge zu tragen. Eine besondere Verantwortung tragen

- die Geschäftsführung,
- der speziell für die Einführung, Überwachung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems bestellte Umweltmanagementbeauftragte (UM-Beauftragter) sowie
- die auf lokaler Ebene zwingend zu bestellenden, qualifizierten Umweltbeauftragten (lokaler Umweltbeauftragter),
- die Standortleiter sowie
- die jeweiligen Abteilungsleiter.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist an seinem bzw. ihrem Arbeitsplatz und in seiner bzw. ihrer Funktion zur Umweltverträglichkeit seiner bzw. ihrer Arbeitsleistung verpflichtet und dafür verantwortlich. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig im Themenbereich Umweltschutz unterwiesen und geschult, damit sie die angewiesenen und übertragenen Aufgaben pflichtgerecht, verantwortungsbewusst und regelwerkskonform ausführen. Zur Einhaltung gesetzlicher und anderer Anforderungen sind organisatorische Vorkehrungen getroffen worden.

Systematische Kommunikation

Unsere Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen werden systematisch hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt bewertet. Aspekte mit bedeutender Umweltauswirkung werden standortspezifisch identifiziert und übergreifend konsolidiert. Seitens des Vorstands werden auf dieser Basis jährlich Unternehmensziele festgelegt. Diese übergeordneten Umweltzielsetzungen sind Grundlage für das Umweltprogramm des Unternehmens und die standortbezogen definierten Einzelziele und Maßnahmen. Die Standortleiter sind für die Umsetzung der

Maßnahmen und die Zielerreichung verantwortlich. Die Überwachung erfolgt durch den lokalen Umweltbeauftragten und den UM-Beauftragten. Zudem existieren klare Verantwortlichkeiten und Aktionspläne für Störungen und Notfallsituationen.

Zur Unterstützung der Kommunikation existiert u.a. eine weltweite Informationsplattform, in der alle für das Umweltmanagementsystem erforderlichen Dokumente hinterlegt sind. Die Einzelziele der Standorte werden im Umweltschutzjahresbericht und im Halbjahresbericht dokumentiert und wie die umweltbezogenen Unternehmensziele an die Geschäftsführung berichtet. Die Zielerreichung wird anhand vorgegebener Kennzahlen bewertet.

Nachhaltige Produktionsstrategie

Mit unserer Produktionsstrategie verfolgen wir das Ziel, über den gesamten Lebenszyklus hinweg umweltfreundliche und energiesparende Produkte herzustellen. Bereits bei der Entwicklung neuer Verfahren und der Planung bzw. Änderung von Anlagen sind die Vermeidung von Emissionen, die Vermeidung und Verminderung der Wasserentnahme sowie von Abwasser und die Abfallvermeidung bzw. -minimierung ein von allen Beteiligten beachtetes Ziel. Unsere Standorte sind so gewählt, dass diese weder in Schutzgebieten liegen noch an solche angrenzen; negative Auswirkungen auf geschützte Lebensräume oder die Biodiversität sind nicht zu verzeichnen. Die EU-Verordnung Nr. 1907/2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) haben wir im Hause umgesetzt.

Umweltschonender Materialeinsatz

In der Produktion ist die Lackierung der von uns gefertigten Produkte von besonderer Relevanz hinsichtlich ihrer potenziellen Umweltauswirkungen. Während dieses Vorgangs werden flüchtige organische Verbindungen (VOC) freigesetzt. Sofern es im Rahmen der anerkannten Verfahrenstechnik möglich und vertretbar ist, haben wir die Produktion zur Reduzierung der Umweltbelastung von der lösemittelbasierten Lackierung auf die Pulverlackierung umgestellt und setzen Lacke auf Wasserbasis ein. Da die Lackierung i.d.R. vor Ort in den einzelnen Landesgesellschaften erfolgt, unterstützt die Zentrale die Durchsetzung einheitlicher Standards. Zu diesem Zweck

fand im September 2010 in Prag die erste Internationale Farbgebungstagung statt, auf der auch Aspekte des Umweltschutzes theoretisch thematisiert und praxisorientiert vorgestellt wurden. Diese Initiativen unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das zur Verfügung stehende Instrumentarium weltweit in gleich hoher Qualität ressourcen- und umweltschonend anzuwenden.

Zertifizierte Qualität

Zur systematischen Erfüllung der aus dem Umwelt- und dem Arbeitsschutz entstehenden und zunehmenden Anforderungen sowie für die Implementierung von Informationsstrukturen zum Umwelt- und Arbeitsschutz haben wir an den Standorten der Demag Cranes AG in das zertifizierte Qualitätsmanagementsystem das Thema Umweltmanagement und Aspekte des Arbeitsschutzes gemäß DIN EN ISO 14001:2004 integriert. Wir verfolgen damit die mittelfristige Strategie, global unsere Anforderungen an den Umweltschutz durchzusetzen und eine Harmonisierung aller Standorte zu erreichen. Der Projektstart zur Einführung des Umweltmanagementsystems war Januar 2009. Dabei wurde auch die Konformität des Handelns mit den Gesetzen des Umwelt- und Arbeitsschutzes überprüft. Sowohl die internen Überwachungs- und Kontrollpflichten als auch externe Zertifizierung bestätigten im vergangenen Jahr die gesetzeskonforme Ausgestaltung in sämtlichen Bereichen. Die Landesgesellschaften werden die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems bis zum Ende des Kalenderjahres 2010 vornehmen.

3.2 Umweltspezifische Kennzahlen

Die Produktions- und Landesgesellschaften berichten einmal jährlich über die spezifischen Umweltschutzziele und stellen herausragende Maßnahmen im Bereich des Umweltschutzes vor. Zudem sind halbjährlich umweltspezifische Kennzahlen zu berichten. Erfasst werden alle Tochterunternehmen, die für die Herstellung von Kranträgern und Krankomponenten für das Segment Industriekrane sowie für die Produktion für das Segment Hafentechnologie derzeit relevant sind und an denen

die Demag Cranes AG mehr als 50 Prozent der Anteile hält. Der aktuelle Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2009/2010. Die Umweltdaten wurden in dieser Form von den ausländischen Standorten überwiegend erstmals zentral zusammengeführt und ausgewertet; eine Darstellung der Entwicklung ist daher zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich. Die erhobenen Kennzahlen werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Konzernweite Daten zum produktionsbezogenen Umweltschutz

	Unit	2009/2010
Energieeinsatz gesamt	MWh	91.671
Davon		
Strom	MWh	38.122
Heizöl	MWh	5.378
Erdgas	MWh	48.165
Emissionen		
CO ₂ (direkt*)	t	11.162
CO ₂ (indirekt**)	t	23.810
Lösemittel (VOC)	t	88
Abfallmengen gesamt	t	12.212
Abfall zur Beseitigung	t	1.433
Abfall zur Verwertung	t	10.779
Davon Schrott zur Verwertung	t	8.197
Abfall mit gesonderten Entsorgungsmethoden	t	1.414
Wasserverbrauch		
Öffentliche Versorgung	m ³	103.792

* Ohne Bereitstellungsvorketten.

** Inklusive Bereitstellungsvorketten.

Anmerkungen:

Die direkten Kohlendioxidemissionen berücksichtigen nur die Emissionen, die am Ort der Energieumwandlung auftreten. Sie wurden aus dem Heizöl- und Gaseinsatz mit den Umrechnungsfaktoren der IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories bestimmt. Die indirekten Kohlendioxidemissionen berücksichtigen die bei der Stromerzeugung aus dem Kraftwerk und die aus Vorketten zur Bereitstellung der Energieträger entstehenden Emissionen. Die Vorketten sind zum Beispiel die Herstellung und der Transport der Primärenergieträger. Die Emissionsfaktoren zur Berechnung der indirekten Kohlendioxidemissionen wurden mit Hilfe der GEMIS-Datenbank des Ökoinstituts e.V. bestimmt.

3.3 Verantwortungsvolle Produkte – vorausschauende Produktentwicklung

Aktiver Dialog mit Partnern

Wir binden unsere Partner (eng verbundene Händler und Einbaufirmen) durch einen engen, kontinuierlichen Austausch in die Prozesse zur Produktentwicklung sowie -verbesserung und -erweiterung ein, um Lösungen zu entwickeln, die deren Ansprüchen zur Senkung der Betriebskosten und zur Nachhaltigkeit entsprechen. Dies erfolgt nicht schematisch oder fest definiert, sondern jeweils individuell und anlassbezogen. Dazu nutzen wir qualifizierte Kundenbefragungen auch unter Rückgriff auf externe Dienstleister und Workshops sowie Repräsentantenmeetings ebenso wie unser regelmäßiges, weltweit installiertes Kundenforum „Customer Voice“.

Darüber hinaus nehmen wir aktiv die im direkten Kontakt von unseren Kunden geäußerten Anregungen auf. Als Beispiel sei hier auf die Entwicklung des Gottwald Schwimmkrans verwiesen. Nachdem wir kundenseitig in den USA darauf angesprochen worden sind, warum derzeit keine Gottwald Krane auf Ponton angeboten werden, haben wir 2004 das erste Projekt generiert und mit großem Erfolg einen Schwimmkran in den Markt eingeführt. Auch das in 2010 für die Produktreihe der DC-Kettenzüge verliehene Gütesiegel des Hoist Manufacturer Institute (USA) zeigt, dass wir hier auf dem richtigen Weg sind. Eine internationale Jury zeichnete den Produktionsstandort Wetter/Ruhr beim Industriewettbewerb „Die beste Fabrik/Industrial Excellence Award 2010“ mit dem zweiten Platz aus. Ausschlaggebend waren die Produktion auf höchstem Niveau, die Abfrage der Kundenanforderungen in einem frühen Stadium der Produktentwicklung und die Flexibilität, um den hohen Anforderungen der Märkte in vorbildlicher Weise zu entsprechen.



Dass die Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns stehen, verdeutlicht die oben aufgeführte Grafik zum Geschäftsmodell der Demag Cranes Gruppe. Wir begegnen unseren Kunden mit einem optimalen Zusammenspiel der operativen Schnittstellen von drei Seiten: zunächst über den Vertrieb mit einer umfassenden Beratung im Verkaufsprozess, dann über unser Team „Produkt- und Vertragsmanagement“, um den Auftrag optimal abzuwickeln, und natürlich durch unsere Servicemansschaft mit umfassenden Dienstleistungen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg. Diese drei Bereiche stellen die direkten Schnittstellen zum Kunden dar und stehen in ständigem Austausch mit vor- und nachgelagerten Funktionsbereichen wie Forschung & Entwicklung, Design sowie der Produktion.

Neue Entwicklungen identifizieren

Als Technologieführer fühlen wir uns verpflichtet, durch unsere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zukunftsfähige Lösungsansätze zu entwickeln und das Optimierungspotenzial bewährter Produktreihen auszuschöpfen. Auf den Trend eines steigenden Umweltbewusstseins in den Seehäfen haben wir durch die Entwicklung eines Automated Guided Vehicles (AGV), das statt mit einem Dieselmotor nun mit einer Batterie angetrieben wird, reagiert. Dadurch werden die Lärm- und Abgasemissionen im Hafenterminal deutlich gesenkt. Zugleich kann hierbei auf regenerative Energiequellen zurückgegriffen werden. Weiterhin haben wir unsere Hafemobilkrane mit einem Hybridantrieb ausgestattet. Für diese herausragende Innovationsleistung wurde die Konzerntochter Gottwald Hafentechnologie GmbH (Gottwald) von dem internationalen Fachmagazin „International Bulk Journal“ (IBJ) mit dem sogenannten „IBJ Award 2010“ in der Kategorie „Innovative Technology“ (Cargo Handling) ausgezeichnet. Mit dieser Produktreihe „Green Range“ leisten wir einen wesentlichen Beitrag, die vorhandene Fläche im Hafenterminal optimal zu nutzen, eine hohe Energieeffizienz zu erreichen und das Lärmaufkommen sowie die Abgasemissionen zu reduzieren.

Im Sinne der kontinuierlichen Förderung von Innovationen hat sich die Gottwald zusammen mit der REFU Elektronik GmbH und dem Institut für Kraftfahrzeuge

(ika) der RWTH Aachen University an einem Konsortium zur Erforschung alternativer Antriebe im Schwerlastbereich beteiligt. Zum 01. Juli 2010 hat das Konsortium die Förderzusage für ein Verbundprojekt zur Verbesserung der Energieeffizienz bei Schwerlastfahrzeugen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erhalten. Das übergeordnete Ziel des Projekts besteht in der Erforschung einer Systemlösung für energieeffiziente Antriebsstränge in industriellen Schwerlastfahrzeugen.

Ressourcenschonende Produktpolitik

Unsere Positionierung im Markt als Qualitätsführer garantiert eine ressourcenschonende Nutzung unserer Produkte: Die hohe Zuverlässigkeit der von uns gefertigten Krane und unsere Service-Aktivitäten ermöglichen eine außerordentlich lange Nutzungsdauer der Anlagen. Hierzu trägt auch unser modularer Ansatz bei, der den Austausch einzelner Komponenten ermöglicht. Aus Sicht des Materialeinsatzes besteht eine Krananlage überwiegend aus Stahl, welcher seitens unserer Kunden weltweit der Wiederverwertung zugeführt werden kann. Zudem überholen und modernisieren wir Anlagen und Komponenten und verlängern damit deren Lebenszyklus.

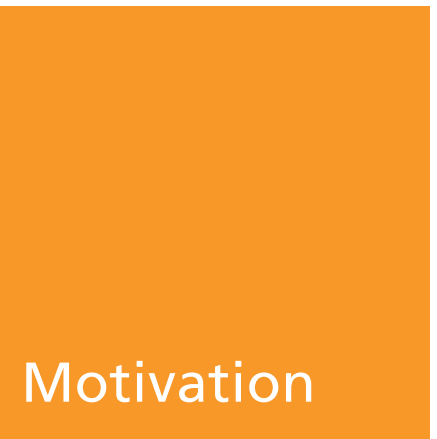
▼ Batterie-AGV – Batteriebetriebene Containertransportfahrzeuge sind eine der jüngsten Innovationen für nachhaltige Umweltentlastung und Kostensenkung.



4 | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Erfolgsgaranten

▼ Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein konzernweites Aus- und Weiterbildungsangebot.

► Produktqualität entsteht durch Qualifikation der Mitarbeiter.





▲ Durch regelmäßige bedarfsorientierte Schulungen möchten wir das Know-how unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter ausbauen.

4.1 Motivation und Qualifikation

Stark vor Ort durch permanente Aus- und Weiterbildung

Die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung für unsere hohen Qualitätsstandards bei Prozessen und Produkten sowie für die Erreichung unserer nachhaltigkeitsbezogenen Ziele. Daher achten wir auf kontinuierliche Nachwuchsförderung und bedarfsorientierte Qualifizierung. Dies erfolgt unter anderem durch unsere hochqualifizierende Ausbildung, in Deutschland in zehn verschiedenen kaufmännischen wie technischen Berufen, durch ausbildungsbegleitende Studiengänge und gezielte Schulungen. In Deutschland nimmt jeder Mitarbeiter durchschnittlich 20 Stunden pro Jahr an Weiterbildungen teil. Weltweit ist der Schnitt etwas höher und liegt bei 20,9 Stunden pro Mitarbeiter und Jahr. Die durchschnittliche Stundenzahl, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter durchschnittlich aus- oder weitergebildet wird, liegt folglich bei 20,5 Stunden pro Jahr. Zudem identifizieren wir mit einer systematischen Betreuung von Diplomanden und Praktikanten frühzeitig potenzielle Mitarbeiter für unser Unternehmen. Unser Engagement in Personal- und Beschäftigungspolitik wurde jüngst durch das von einer Jury aus Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, der Arbeitsagentur Dortmund und der Wirtschaftsförderung vergebene Dortmunder Personalmanagement-Prädikat „New Deals“ gewürdigt.

Die nachfolgende Tabelle gibt die Verteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die unterschiedlichen Wirtschaftsräume wieder. Derzeit konzipieren wir eine Personalstrategie, um Führungskräfte in dem Entschluss zu bestärken, auch in anderen Unternehmenssegmenten und auch auf anderen Kontinenten Verantwortung zu übernehmen.

Mitarbeiter nach Regionen*

	30. Sept. 2010	30. Juni 2010	31. März 2010	31. Dez. 2009	30. Sept. 2009
Deutschland	2.734	2.763	2.793	2.870	2.906
Resteuropa	1.094	1.108	1.125	1.163	1.195
Nordamerika	580	573	566	552	572
Mature Markets	4.408	4.444	4.484	4.585	4.673
BRIC-Staaten	878	868	866	837	830
Asien/Pazifik	211	209	207	207	203
Übrige	214	214	214	225	228
Emerging Markets	1.303	1.291	1.287	1.269	1.261
Gesamt Demag Cranes Konzern	5.711	5.735	5.771	5.854	5.934

* Mitarbeiter ohne Leiharbeiter, Auszubildende und Praktikanten.

	30. Sept. 2010	30. Juni 2010	31. März 2010	31. Dez. 2009	30. Sept. 2009
Leiharbeitnehmer	465	321	198	117	112
Auszubildende/Trainees	333	279	270	291	285

Fluktuation und Generationswechsel

Wir investieren in die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dementsprechend haben wir ein hohes Interesse daran, diese langfristig an unser Unternehmen zu binden. Die Fluktuation gibt uns einerseits einen Anhaltspunkt für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, ist andererseits aber auch in einem starken Maße von der jeweiligen Kultur geprägt. Wir erheben die Fluktuation in den jeweiligen Regionen und leiten hieraus Maßnahmen für unser Personalmanagement ab. Nach Regionen liegt die Fluktuationsrate für Mittel- und Westeuropa bei 4,76 Prozent, für Osteuropa bei 6,19 Prozent, für Nordamerika bei 6,55 Prozent, für Südamerika bei 9,50 Prozent und für Middle East bei 12,40 Prozent. In China liegt die Fluktuationsrate bei 11,07 Prozent und in Indien bei 17,00 Prozent.

Eine besondere Herausforderung besteht bei uns in dem Management des demografischen Wandels. Über ein Drittel unserer Beschäftigten ist älter als 50 Jahre. Wir haben uns dieser Herausforderung für die langfristige Sicherung eines hohen Qualifikationsniveaus durch die Etablierung eines Wissensmanagements angenommen. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gezielt ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen ein und lassen diese von ihrem

über die Jahre erworbenen Wissen profitieren. Weiterhin bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten, und können dadurch das Know-how unserer Mitarbeiter zur weiteren Optimierung der Prozesse nutzen und dadurch den Gedanken des Miteinander stärken.

Altersstruktur im Konzern

Alter	30. Sept. 2010
20–29	10,3 %
30–39	14,0 %
40–49	39,3 %
50–60	33,7 %
>60	2,7 %
	100,0 %

Chancengleichheit und gerechte Vergütung

Wir verfolgen weltweit das Prinzip des „Equal Opportunity Employer“ und behandeln die Angestellten konzernweit gleich. Im Rahmen der Human-Resources-Strategie werden die angemessene Beteiligung von Frauen und interkulturelle Vielfalt spezifiziert und umgesetzt. Bei



▲ Schutzvorkehrungen am Arbeitsplatz sowie auf externen Baustellen haben höchste Priorität.

internen und externen Stellenausschreibungen sollen Frauen immer in der Bewerberrunde vertreten sein und die interkulturelle Vielfalt im Unternehmen soll durch eine internationale Stellenpolitik gewährleistet werden. Dies führt dazu, dass der Anteil an lokalen Managerinnen und Managern mit der jeweiligen Nationalität des entsprechenden Landes in der ersten und zweiten Ebene weltweit deutlich über 90 Prozent liegt und wir damit Beschäftigung, Qualifikation und Ausbildung vor Ort stärken. Die Vergütung erfolgt nach Tätigkeit sowie nach Ausbildung, Erfahrung und Performance. Das Geschlecht ist kein Kriterium für die Vergütung. Die Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich an Tarifverträgen bzw. an marktüblichen Gehältern. Sofern gesetzliche Mindestlöhne existieren, werden diese eingehalten; grundsätzlich übersteigen die Eintrittsgehälter die Mindestlöhne jedoch deutlich.

Prinzipiell werden weltweit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die jeweils angebotenen Leistungen zur Verfügung gestellt und es wird keine Differenzierung zwischen befristet und unbefristet angestellten Mitarbeitern bzw. Vollzeit- und Teilzeitkräften vorgenommen. Eine Ausnahme bildet hier die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland, die nur für Beschäftigte mit einem unbefristeten Vertrag ausgelegt ist. Weiterhin erhalten in den USA die Vollzeitkräfte die Leistungen Health Care und Zahnvorsorge.

Beschwerden aus der Belegschaft hinsichtlich Diskriminierung, Mobbing etc. werden wie die zuvor beschriebenen compliance-relevanten Meldungen sorgfältig aufgeklärt.

Weitere sowie ausführlichere Informationen werden im Kapitel „Personalmanagement“ des Geschäftsberichts 2009/2010 aufgeführt.

4.2 Sicherheit und Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Betrieb und auf unseren Baustellen sind Bestandteile unserer Unternehmenspolitik. Ziel sind die Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen durch die Gewährleistung und Verbesserung der Arbeits- und Unternehmenssicherheit sowie die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beratungsangebote und Schulungen zur Gesundheitsvorsorge werden in den einzelnen Landesgesellschaften gemäß den dortigen Bedürfnissen organisiert.

Auf Basis einer konzernweit gültigen Richtlinie haben die Führungskräfte in eigener Verantwortung für die Arbeits- und Unternehmenssicherheit in ihrem Zuständigkeitsbereich zu sorgen. Dabei werden sie von der Konzernzentrale unterstützt und überwacht. Für die Gewährleistung der Arbeits- und Unternehmenssicherheit sind speziell geschulte Fachkräfte (insb. für Arbeitsschutz, Strahlenschutz, Brandschutz, Umweltschutz, Informationssicherheit und Datenschutz sowie für Gefahrgut) im Einsatz. Durch die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften sind zudem Ansprechpartner für den Bereich Arbeits-

und Unternehmenssicherheit (nachfolgend kurz „AU-Ansprechpartner“) benannt. Der AU-Ansprechpartner informiert die Geschäftsführung regelmäßig über den wesentlichen Verlauf seiner Tätigkeit, die Einhaltung der Arbeits- und Unternehmenssicherheit im Unternehmen als Ganzes und alle sonstigen relevanten Entscheidungen, Maßnahmen und Vorgänge, die die Arbeits- und Unternehmenssicherheit betreffen. Ferner unterbreitet der AU-Ansprechpartner der Geschäftsführung und den Führungskräften Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Unternehmenssicherheit.

Der Vorstand der Demag Cranes AG wird im Rahmen eines kontinuierlichen Berichtsprozesses regelmäßig über den erreichten Stand der Arbeits- und Unternehmenssicherheit, die Einhaltung der umzusetzenden Informationspflichten, relevante Entscheidungen und Maßnahmen zur Arbeits- und Unternehmenssicherheit sowie Vorschläge zur Verbesserung in den einzelnen Konzerngesellschaften unterrichtet. Diese Berichte sind wiederum Ausgangspunkt für die Entwicklung konzernweiter Ziele und Maßnahmen.

Arbeitsunfälle

Es wird eine detaillierte, standortbezogene Unfallstatistik geführt und regelmäßig ausgewertet. Neben der absoluten Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle werden hierbei vor allem die Unfallhäufigkeit und der Leistungsausfall als relative Zahlen für den Vergleich mit anderen Betrieben herangezogen.

Um die Arbeitssicherheit kontinuierlich weiter zu erhöhen, lassen wir die internationalen Produktionsstandorte derzeit nach dem Standard OHSAS 18001 sowie das Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001:2004 zertifizieren.



◀ Wir setzen in der Produktion zur Reduzierung der Umweltbelastung Lacke auf Wasserbasis ein.

▼ Maßnahmen zur Arbeitssicherheit werden regelmäßig überprüft und kontinuierlich verbessert.



GRI-Index

Indikator	NB	GB	Indikator	NB	GB		
1. Strategie und Analyse			4. Governance, Verpflichtungen und Engagement				
1.1	Vorwort des Vorstands	2-3	Corporate Governance				
1.2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	6-7	24-27, 90-96, 98-103	4.1	Führungsstruktur	9-10	34-42, 50-51
2. Organisationsprofil			4.2	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Leitungsorgans	13	34-42, 186-187	
2.1	Firma	4, 28	4.3	Unabhängigkeit des höchsten Leitungsorgans	13	34-42, 186-187	
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	4-5	E2-E3, 28-29, 46-49	4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren	13	32
2.3	Organisationsstruktur	9-10	46-49, 50-51, 180-183	4.5	Leistungsorientierte Vergütung	13	38-42, 176
2.4	Hauptsitz	4		4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	13	34-42
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	4-6	24-27	4.7	Bestimmung der Expertise der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	13	34-42
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	28	33	4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	6-7	89
2.7	Märkte	4-6	46-49, 52, 163	4.9	Überwachung durch das höchste Leitungsorgan	9, 13	10-15, 34-42
2.8	Größe der Organisation	4, 22	82-83, 107-112	4.10	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans	9, 13	34-42
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	n.b.		Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen			
2.10	Auszeichnungen	11, 18, 19	19	4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	9, 13	37, 90-96
3. Berichtsparameter			4.12	Externe ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen	13-16	88	
Berichtsprofil			4.13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	n.b.		
3.1	Berichtszeitraum	3, 17	Einbeziehung von Stakeholdern				
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	3	4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	11-12, 18		
3.3	Berichtszyklus	3	4.15	Auswahl der Stakeholder	3, 11		
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	28	4.16	Einbeziehung von Stakeholdern	11-12, 16	23, 32	
Berichtsumfang und -grenzen			4.17	Durch Stakeholder eingebrachte Themen	11-12, 19	23	
3.5	Bestimmung des Berichtsinhalts	3, 11-12					
3.6	Berichtsgrenzen	17					
3.7	Beschränkungen des Umfangs und Berichtsgrenzen	17					
3.8	Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures	n.b.	118-119				
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	17					
3.10	Veränderungen in der Darstellung von Informationen	17					
3.11	Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	17					
GRI Content Index							
3.12	Index nach GRI	25-27					

NB Nachhaltigkeitsbericht
GB Geschäftsbericht
n.b. nicht berichtet

Indikator	NB	GB	Indikator	NB	GB
5. Ökonomie			6. Ökologie		
Managementansatz	4, 6-7, 11, 13, 18	18, 24-27, 52, 54-56, 90-96, 101-103	Managementansatz	11, 14-17	88, 97
Wirtschaftliche Leistung			Materialien		
EC1 Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	4	E1, 30-33, 72-79, 80-81, 104-187	EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	19	
EC2 Folgen des Klimawandels	19	86-88	Energie		
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen	21-23	152-155	EN3 Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergieträgern	17	
Marktpräsenz			EN6 Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	19	86-88
EC5 Verhältnis Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	23		Wasser		
EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil lokaler Zulieferer	13	85-86	EN8 Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen	17	
EC7 Einstellung von lokalem Personal und lokalen Führungskräften	22	83-84	EN9 Von der Wasserentnahme wesentlich betroffene Wasserquellen	17	
			Biodiversität		
			EN11 Flächennutzung in Schutzgebieten	16	
			EN12 Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten	16	
			EN14 Strategien und Aktivitäten mit Auswirkungen auf die Biodiversität	16	
			Emissionen, Abwasser und Abfall		
			EN16 Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	17	
			EN17 Andere relevante Treibhausgasemissionen	16-17	
			EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	16	
			EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	17	
			EN22 Gesamtgewicht des Abfalls	17	
			Produkte und Dienstleistungen		
			EN26 Initiativen zur Verringerung der Umweltauswirkungen	16, 19	23, 46-49, 86-88

Indikator	NB	GB
7. Soziales		
7.1 Mitarbeiter		
Managementansatz	7, 11–12, 13, 20–24	82–84, 89, 94, 97, 149
Beschäftigung		
LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	21–22	82–83
LA2 Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	22	83–84, 94
LA3 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	22–23	
Arbeitsschutz		
LA6 Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Belegschaft	24	
LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und arbeitsbedingte Todesfälle	24	
LA8 Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme in Bezug auf ernste Krankheiten	23	
Aus- und Weiterbildung		
LA10 Aus- und Weiterbildung	21	83–84
LA11 Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	21–22	83–84
Vielfalt und Chancengleichheit		
LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe und der Mitarbeiter	9–10, 22–23	34–35, 50–51
LA14 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen	22–23	

Indikator	NB	GB
7.2 Menschenrechte		
Managementansatz	6–7, 11–13, 22–23	89, 97
Investitions- und Beschaffungspraktiken		
HR2 Prüfung von Zulieferern und Auftragnehmern unter Menschenrechtsaspekten	13	
Gleichbehandlung		
HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	23	
Kinderarbeit		
HR6 Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht	13	
Zwangs- und Pflichtarbeit		
HR7 Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	13	
7.3 Gesellschaft		
Managementansatz	6–7, 11, 13	37, 93, 97
Korruption		
SO2 Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden	13	37, 93
SO3 Schulungen in der Antikorruptionspolitik	13	37, 93
7.4 Produktverantwortung		
Managementansatz	6, 11, 16, 18	97
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
PR3 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	16	
PR5 Kundenzufriedenheit	18	

NB Nachhaltigkeitsbericht
GB Geschäftsbericht
n.b. nicht berichtet

Angaben zum Emittenten

Die Demag Cranes AG ist eine börsennotierte Kapitalgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf, Deutschland. Die Gesellschaft ist im Handelsregister des Amtsgerichts Düsseldorf unter der Nummer HRB 54517 mit der Adresse Forststraße 16, 40597 Düsseldorf, eingetragen.

Impressum

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Demag Cranes AG
Abteilung Investor Relations
Forststraße 16
40597 Düsseldorf

Tel. +49 (0) 211 7102-1218
Fax +49 (0) 211 7102-1215

E-Mail: ir@demagcranes-ag.com

Konzept und Realisation:
Kirchhoff Consult AG, Hamburg

Bildnachweis:
Demag Cranes AG
a+f, Würzburg (Seite 14/15)

Fotograf:
Bernd Edgar Wichmann, Düsseldorf

Druckerei:
DCM Druck Center, Meckenheim



Mix
Produktgruppe aus vorbildlich
bewirtschafteten Wäldern und
anderen kontrollierten Herkünften

Zert.-Nr. GFA-COC-002028
www.fsc.org
©1996 Forest Stewardship Council

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die sich auf das Geschäft, die finanzielle Entwicklung und die Erträge der Demag Cranes AG oder ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften beziehen. Zukunftsgerichtete Aussagen sind keine historischen Fakten und werden mitunter durch Verwendung der Begriffe „glauben“, „erwarten“, „vorhersagen“, „beabsichtigen“, „prognostizieren“, „planen“, „schätzen“, „bestreben“, „voraussehen“, „annehmen“, „das Ziel verfolgen“ und ähnliche Formulierungen kenntlich gemacht. Zukunftsgerichtete Aussagen beruhen auf den gegenwärtigen Plänen, Schätzungen, Prognosen und Erwartungen und unterliegen daher Risiken und Unsicherheitsfaktoren, von denen die meisten schwierig einzuschätzen sind und die im Allgemeinen außerhalb der Kontrolle der Demag Cranes AG liegen. Dies kann dazu führen, dass die tatsächlich erreichte Entwicklung oder die erzielten Erträge oder Leistungen wesentlich von denen abweichen, die in den zukunftsgerichteten Aussagen ausdrücklich oder implizit angenommen werden.

Die Demag Cranes AG übernimmt keine Gewähr dafür, dass die Erwartungen und Ziele, die in den zukunftsgerichteten Aussagen ausdrücklich oder implizit angenommen werden, erreicht werden. Die Demag Cranes AG beabsichtigt auch nicht und übernimmt keine Verpflichtung, eine Aktualisierung dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, um Ereignisse oder Umstände nach dem Datum der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts zu berücksichtigen.

Sofern nichts anderes angegeben ist, sind sämtliche Werte auf Tausend Euro (T EUR) gerundet. Sowohl Einzel- als auch Summenwert stellen den Wert mit der kleinsten Rundungsdifferenz dar. Bei Additionen der dargestellten Einzelwerte können daher geringfügige Abweichungen zu den ausgewiesenen Summen auftreten.

Beachten Sie bitte, dass im Falle eines Rechtsstreits ausschließlich die deutsche Fassung dieses Dokuments gilt. Die englische Übersetzung dient lediglich zu Informationszwecken.

Demag Cranes AG

Forststraße 16

40597 Düsseldorf

Deutschland

Tel. +49 (0) 211 7102-1010

Fax +49 (0) 211 7102-51009

www.demagcranes-ag.com

The logo for Demag Cranes AG features the word "DEMAG" in a large, bold, black sans-serif font. Below it, the words "CRANES AG" are written in a smaller, white sans-serif font, centered within a solid blue rectangular background. The logo is positioned at the bottom left of the page, with a thick blue horizontal bar extending across the width of the page behind it.

DEMAG
CRANES AG