

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER 

| Maßnahmen | Status | Ziel |
|--|--------|------|
| Gesundheit & Sicherheit 3 | | |
| Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting | ⊗ | 2018 |
| Erweiterung PALfit | ⊖ | 2019 |
| Globale Gesundheitsinitiative | ○ | 2019 |
| Mitarbeiterentwicklung 4 8 | | |
| Coaching für Führungskräfte | ● | 2018 |
| Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung | ⊖ | 2020 |
| Lernstrategie | ○ | 2022 |
| Globales Führungsrahmenwerk und -programm | ○ | 2020 |
| Attraktive Beschäftigung 4 5 8 | | |
| Etablierung einer Employer-Branding-Strategie | ⊖ | 2019 |
| Personalmarketing | ⊖ | 2019 |
| Onboarding-Prozess | ⊖ | 2019 |
| HR-Strategie | ⊖ | 2020 |
| HR-System | ⊖ | 2020 |
| Job-Architektur | ⊖ | 2019 |
| Unternehmenskultur & -werte 8 | | |
| Forcierung Unternehmenskultur und Vision | ● | 2018 |
| Organisationsstruktur | ○ | 2019 |
| Vielfalt & Chancengleichheit 5 10 | | |
| PALversity-Projekt „Rekrutierung“ | ⊗ | 2018 |
| PALversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“ | ⊖ | 2020 |
| PALversity-Projekt „Talentmanagement“ | ⊗ | 2018 |
| Diversitätskonzept | ⊖ | 2022 |
| Mitarbeiterkommunikation 10 | | |
| Erneuerung Intranet | ⊖ | 2019 |
| Kommunikationsstrategie und -konzept | ○ | 2019 |

NACHHALTIGE PRODUKTE 

| Maßnahmen | Status | Ziel |
|---|--------|------|
| Sicherheit der Produkte | | |
| Sicherheit durch Produktdatentracking | ○ | 2020 |
| Produktforschung & -entwicklung 9 13 | | |
| F&E-Prozess | ○ | 2020 |
| Training der F&E-Mitarbeiter | ○ | 2020 |
| Produktlebenszyklus 12 | | |
| Lebenszyklusbetrachtung | ● | 2018 |
| Lebenszyklus-App | ○ | 2019 |
| Geschäftsmodellerneuerung (TCO) | ○ | 2020 |
| Umweltfreundliche Produkte 12 13 | | |
| Definition umweltschonender Produkte | ○ | 2020 |
| CO ₂ -Emissionen beim Produkteinsatz | ○ | 2019 |
| PALfluid | ○ | 2020 |
| Produktinformation & faires Marketing | | |
| Prüfung Händlerstandards | ● | 2018 |
| Bedienereitfadend und -training | ● | 2018 |
| Endkunden im System | ⊖ | 2020 |

○ Neu ⊖ In Bearbeitung ● Erledigt ⊖ Ausgesetzt ⊗ Gestrichen

ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION 

| Maßnahmen | Status | Ziel |
|--|--------|------|
| Innovation in der Produktion 9 13 | | |
| F&E-Prozess | ○ | 2020 |
| Energieeffizienz & Klimaschutz 13 | | |
| Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen | ● | 2018 |
| Modernisierung und Ausbau der Werke | ● | 2018 |
| Greenfield Investment Marine | ⊗ | 2018 |
| Energieeffizienz Russland | ⊖ | 2019 |
| E-Mobilität | ● | 2018 |
| Umweltinformationsaustausch | ⊖ | 2019 |
| Photovoltaik-Systeme | ⊖ | 2020 |
| Heizgradtage | ● | 2018 |
| Klimastrategie | ○ | 2019 |
| Erneuerbare Energie | ○ | 2022 |
| Rohstoffbedarf & -effizienz 12 | | |
| Bewertung der Stahllieferanten | ○ | 2019 |
| Verschnittrate | ○ | 2019 |
| Abfall- & Gefahrenstoffe 12 | | |
| Reduktion von gefährlichem Abfall | ⊖ | 2019 |
| Umweltfreundlicher Transport | | |
| CO ₂ -Emissionen durch Transporte | ○ | 2019 |

FAIRE WIRTSCHAFT 

| Maßnahmen | Status | Ziel |
|---|--------|------|
| Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells 8 9 | | |
| Marine als zweites Standbein | ⊗ | 2018 |
| GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION | ○ | 2022 |
| Compliance mit rechtlichen & ethischen Standards 5 8 10 16 | | |
| Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter | ● | 2018 |
| Corporate Audit | ● | 2018 |
| Compliance-Schulung | ○ | 2020 |
| Compliance-Risikoanalyse | ○ | 2020 |
| Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte | ○ | 2019 |
| Überprüfung des Code of Conduct | ○ | 2020 |
| Datenschutz | ○ | 2019 |
| Industrie 4.0 & Digitalisierung 9 | | |
| PALFINGER 21st | ⊖ | 2019 |
| Gesamtleistung | | |
| PALdrive Plattform | ○ | 2020 |

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT 

| Maßnahmen | Status | Ziel |
|---|--------|------|
| Gruppenkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte | ● | 2018 |
| Gezielte Stakeholderkommunikation | ⊖ | 2019 |
| Sustainable Development Goals und Science Based Targets | ● | 2018 |
| Nachhaltigkeitsvision | ⊖ | 2019 |
| Gebäudemanagement | ● | 2018 |
| Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt | ○ | 2020 |
| Merchandising-Fanshop | ○ | 2020 |

Priorität:



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS WACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
















16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN






NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms – gegliedert nach den vier Nachhaltigkeitsbereichen von PALFINGER – beschrieben und mit dem jeweiligen Status sowie einem Zeithorizont angeführt. Diese Maßnahmen sollen zur Erreichung der qualitativen und quantitativen Ziele beitragen, die sich PALFINGER gesetzt hat, und die wesentlichen fünf SDGs unterstützen.







○ Neu ● In Bearbeitung ● Erledigt ⊘ Ausgesetzt ⊗ Gestrichen


| VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER | | Status | Ziel |
|--|--|--------|------|
| Gesundheit und Sicherheit |  | | |
| PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen auf unter 0,11 Prozent zum Ziel. | | | |
| Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting | Im Jahr 2018 wurde mit der Entwicklung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt als neue Maßnahme begonnen. Teil dieses Konzepts ist die global einheitliche Definition von Unfällen und Ausfallszeiten, weshalb die bestehende Maßnahme in die neue Maßnahme „Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt“ integriert wurde. Die Überprüfung der Daten wurde 2018 fortgesetzt, um die nationalen Standards zu evaluieren. | ⊗ | 2018 |
| Erweiterung PALfit | Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit wurde in einige Länder, z.B. Kroatien und China, ausgeweitet. In Deutschland wurde das Projekt aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen einstweilig aufgeschoben. In Zukunft soll PALfit an weiteren Standorten etabliert werden. | ⊘ | 2019 |
| Globale Gesundheitsinitiative | Es wurde eine Erhebung der vorhandenen Gesundheitsinitiativen an allen PALFINGER Standorten durchgeführt. Diese Daten werden analysiert und fließen in die Festlegung von Mindeststandards für globale Gesundheitsinitiativen ein. Diese Maßnahme ist Teil des Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt. | ○ | 2019 |
| Mitarbeiterentwicklung |   | | |
| Coaching für Führungskräfte | Im Jahr 2018 wurden die Coaching-Programme für Führungskräfte fortgesetzt und ein diesbezüglicher kontinuierlicher Ansatz entwickelt. | ● | 2018 |
| Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung | Die Idee des PALFINGER Kollegs wird in das neue HR-System integriert und bildet somit eine globale Lernplattform. Der Umstieg beginnt im Jahr 2019. | ⊘ | 2020 |
| Lernstrategie | PALFINGER hat mit der Entwicklung einer neuen Lernstrategie 2022 begonnen. Die Definition von Kompetenzprofilen im Rahmen des Job-Architekturprojekts bildet die Basis dieser Strategie. | ○ | 2022 |
| Globales Führungsrahmenwerk & -programm | PALFINGER hat ein Global Leadership Programme sowie ein Area Leadership Programme ins Leben gerufen. Diese Programme haben die Definition eines Rahmenkonzepts für globale Führungsinitiativen zur Grundlage. | ○ | 2020 |
| Attraktive Beschäftigung |    | | |
| PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Fluktuation auf unter 10 Prozent zum Ziel. | | | |
| Etablierung einer Employer-Branding-Strategie | Im Jahr 2019 wird eine gruppenweite Employer-Branding-Strategie definiert. Ein Ziel dieser Strategie ist die Stärkung der Attraktivität von PALFINGER als Arbeitgeber an allen Standorten des Unternehmens weltweit. Einzelne Initiativen zur Stärkung der Arbeitgeberidentität wurden bereits 2018 umgesetzt. | ⊘ | 2019 |
| Personalmarketing | PALFINGER nutzt zusätzliche neue Medien für Personalmarketing, um die Attraktivität als Arbeitgeber aktiv zu fördern. In diesem Zusammenhang wird 2019 ein Projekt für eine gruppenweite Recruiting-Plattform mit dem neuen HR-System lanciert. | ● | 2019 |
| Onboarding-Prozess | In Zukunft sollen zusätzliche Initiativen durchgeführt werden, um die Integration von neuen Mitarbeitern zu verbessern. Der Onboarding-Prozess ist ebenfalls Teil des neuen HR-Systems. | ⊘ | 2019 |
| HR-Strategie | PALFINGER legte 2017 eine neue HR-Strategie 2020 sowie HR-Ziele fest. Zukünftige HR-Prozesse werden daran ausgerichtet. Nach Lancierung dieser Strategie wurden im Jahr 2018 Kompetenzprofile definiert. Im Verlauf des Jahres begann auch die Umsetzung des HR-Systems. | ● | 2020 |
| HR-System | Im Jahr 2019 beginnt PALFINGER mit dem Go-live seines neuen HR-Systems. Teil dieses Prozesses ist die Fertigstellung der Job-Architektur. Das System, das in den nächsten beiden Jahren implementiert wird, deckt Themen wie Stammdaten, Talentmanagement, Recruiting, Ausbildung und Kommunikation ab. | ● | 2020 |
| Job-Architektur | Als Teil der HR-Strategie lancierte PALFINGER das Projekt Job-Architektur. Die Architektur wurde im Jahr 2018 festgelegt. In Zukunft werden weitere Prozesse folgen. | ● | 2019 |

| VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER | | Status | Ziel |
|--|--|--------|------|
| Unternehmenskultur und -werte |  | | |
| Forcierung Unternehmenskultur und Vision | Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei PALFINGER soll zur Erhöhung der Transparenz beitragen. Im Jahr 2018 lag der Fokus in erster Linie auf der globalen Kommunikation der Vision von PALFINGER. | ● | 2018 |
| Organisationsstruktur | Im Jahr 2018 passte PALFINGER seine Organisationsstruktur an die neue Vision an. Um die erforderliche Umsetzung dieser Veränderung im gesamten Unternehmen zu gewährleisten, wird im Jahr 2019 ein entsprechendes Änderungsmanagement unerlässlich sein. | ○ | 2019 |
| Vielfalt und Chancengleichheit |   | | |
| Bis zum Jahr 2022 werden zwei quantitative Ziele des Diversitätskonzepts angestrebt. Einerseits soll ein Anteil von 20 Prozent Nicht-Österreichern im Headquarter erreicht werden. Andererseits soll der Frauenanteil in der oberen Managementebene dem der Gesamtbelegschaft entsprechen. | | | |
| PALiversity-Projekt „Rekrutierung“ | Ein Recruiting-Tool ist Teil des neuen HR-Systems. Dieses Thema wird bereits von der Maßnahme „Personalmarketing“ umfasst. | ⊗ | 2018 |
| PALiversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“ | PALFINGER agiert an den jeweiligen Standorten als „Employer of Choice“ und will durch entsprechende mitarbeiterfreundliche Maßnahmen die besten Mitarbeiter einstellen. Mit der Schaffung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt werden die Standards im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinheitlicht. | ⊗ | 2020 |
| PALiversity-Projekt „Talentmanagement“ | Das Projekt zielt darauf ab, gruppenweit Bewusstsein für Talentmanagement zu schaffen. Es ist Teil der Definition der erforderlichen Kompetenzen sowie der Umsetzung einer Lernstrategie. | ⊗ | 2018 |
| Diversitätskonzept | PALFINGER etabliert ein Diversitätskonzept unter Berücksichtigung der neuen österreichischen Gesetzgebung für nicht-finanzielle Berichterstattung. Im Jahr 2018 begann die Umsetzung und die Entwicklung weiterer Maßnahmen. | ◐ | 2022 |
| Mitarbeiterkommunikation |  | | |
| Erneuerung Intranet | Um die interne Kommunikation weiter zu verbessern, soll das bestehende Intranet themenspezifisch durch ein modernes Tool ersetzt werden. Dies ist Teil des neuen HR-Systems. Das Projekt wurde einstweilen bis zur Fertigstellung der neuen Maßnahme „Kommunikationskonzept“ aufgeschoben. | ⊗ | 2019 |
| Kommunikationsstrategie und -konzept | PALFINGER beginnt mit der Erarbeitung einer Strategie und eines Konzepts für die interne und externe Kommunikation. Zu diesem Zweck werden interne und externe Plattformen geprüft, überarbeitet und implementiert. | ○ | 2019 |
| ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION | | Status | Ziel |
| Innovation in der Produktion |   | | |
| F&E-Prozess | Der Forschungs- und Entwicklungsprozess wird derzeit neu definiert, und Nachhaltigkeitskriterien werden in den Produktionsinnovationsprozess integriert. Dabei werden die Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft berücksichtigt. | ○ | 2020 |
| Energieeffizienz und Klimaschutz |  | | |
| PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2014 eine jährliche Verbesserung der Energieeffizienz um jeweils 1,8 Prozentpunkte zum Ziel. Als langfristiges Ziel wurde zusätzlich im Berichtsjahr eine 30-prozentige Reduktion im Energieindex bis zum Jahr 2030 definiert. Das 2017 definierte CO ₂ -Reduktionsziel von 25 Prozent bis zum Jahr 2030 (Basisjahr 2015) bleibt davon unberührt. 2018 wurde außerdem ein neues Ziel bis 2022 definiert: 75 Prozent der Elektrizität werden aus erneuerbaren Energiequellen bezogen. | | | |
| Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen | Bestehende Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen in der Region EMEA werden optimiert bzw. durch neue Anlagen ersetzt. Im Jahr 2018 wurden neue Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen in Betrieb genommen. Zukünftig wird diese Maßnahme als kontinuierlicher Verbesserungsprozess fortgesetzt. | ● | 2018 |
| Modernisierung und Ausbau der Werke | Im vergangenen Jahr wurden österreichische, bulgarische sowie russische Standorte modernisiert und ausgebaut. Diese Maßnahme wird als kontinuierlicher Verbesserungsprozess fortgesetzt. | ● | 2018 |
| Greenfield Investment Marine | Die Möglichkeit von Greenfield Investment wird im Zuge der Integration der Harding-Standorte geprüft. Diese Standorte sollen dann mit der bestmöglichen Energiebilanz sowie erneuerbaren Energiequellen ausgestattet werden. Diese Maßnahme wurde aufgrund der Restrukturierung im Marinebereich vorerst gestrichen. | ⊗ | 2018 |
| Energieeffizienz Russland | Die Optimierung der russischen Werke in Hinblick auf deren Energieeffizienz wird geprüft. Im Jahr 2017 wurde am Standort Velikiye Luki (RU) der Wechsel von Kohle auf Erdgas abgeschlossen. Insbesondere die Einführung von Heizgradtagen erlaubt weitere Einblicke in die Effizienzthemen ab 2019. | ◐ | 2019 |
| E-Mobilität | Der Einsatz von E-Mobilität an den Standorten von PALFINGER wird gefördert. An 8 Standorten, und somit an 22 Prozent aller Konzernstandorte, ist die Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge gegeben. | ● | 2018 |

| ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION | | Status | Ziel |
|--|--|---------------|-------------|
| Umweltinformationsaustausch | PALFINGER organisiert Austauschtreffen zwischen lokalen Umweltverantwortlichen. Die Themen hierbei widmen sich Umweltaspekten wie Energie, Abfall, Wasser etc. Da der Fokus momentan auf organisatorischen Veränderungen und strategischen Zielen liegt, wurde diese Maßnahme bis 2019 aufgeschoben. | ⊗ | 2019 |
| Photovoltaik-Systeme | Analysen zur weitreichenden Installation von Photovoltaik-Systemen an Standorten in der Business Area EMEA finden statt. In Österreich werden die ersten Anlagen installiert. | ◐ | 2020 |
| Heizgradtage | Heizgradtage werden im Rahmen der Energieindexkalkulation für das Jahr 2018 berücksichtigt (bereinigt um das Jahr 2017). Im Jahr 2019 werden weitere Verbesserungen umgesetzt, die auch die Abhängigkeit von Umsatz und Verbrauch berücksichtigen. | ● | 2018 |
| Klimastrategie | Schaffung einer PALFINGER Klimastrategie durch Ermittlung der größten CO ₂ -Einsparungspotenziale unter Berücksichtigung unmittelbarer und mittelbarer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (einschließlich Scope 3). Das Ziel der CO ₂ -Reduktion unterstützt das globale Ziel, den Klimawandel aufzuhalten, und basiert auf der Science-Based-Target-Initiative. | ○ | 2019 |
| Erneuerbare Energie | Es wird eine systematische Prüfung eingeführt, um das konzernweite Potenzial für erneuerbare Energien an den Produktionsstandorten zu ermitteln. Im Jahr 2017 betrug der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen am Gesamtstromverbrauch des Konzerns 29 Prozent. Ein Anteil von ungefähr 75 Prozent erneuerbarer Elektrizität bis zum Jahr 2022 ist ein erreichbares Ziel. | ○ | 2022 |
| Rohstoffbedarf und -effizienz |  | | |
| Bewertung der Stahllieferanten | PALFINGER bewertet die wichtigsten Stahllieferanten hinsichtlich ihrer CO ₂ -Bilanz sowie ihrer CO ₂ -Ziele, um die Kooperation zu vertiefen und dadurch genauere Scope-3-Emissionsdaten zu erhalten. Dies unterstützt auch die neue Klimastrategie. | ○ | 2019 |
| Verschnitttrate | Die Kennzahlen für die Metall-Verschnitttrate werden adaptiert. Dies ermöglicht eine bessere Differenzierung der unterschiedlichen Prozesse, und die Kennzahlen können auf Konzernebene konsolidiert werden. | ○ | 2019 |
| Abfall- und Gefahrenstoffe |  | | |
| PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2014 eine jährliche Reduktion der gefährlichen Abfälle (Index) um jeweils 1,8 Prozentpunkte zum Ziel. Zusätzlich wurde im Berichtsjahr eine 30-prozentige Reduktion von gefährlichen Abfällen (Index) als langfristiges Ziel bis zum Jahr 2030 definiert. | | | |
| Reduktion von gefährlichen Abfällen | PALFINGER hat Lazuri als jenes Werk identifiziert, das die meisten gefährlichen Abfälle produziert, und erarbeitet Lösungen zur Reduktion dieser Abfälle. | ◐ | 2019 |
| Umweltfreundlicher Transport | | | |
| CO ₂ -Emissionen durch Transporte | Transporte innerhalb und außerhalb des Unternehmens werden analysiert, um mögliche Einsparungspotenziale hinsichtlich Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen nutzen zu können. | ○ | 2019 |
| NACHHALTIGE PRODUKTE | | Status | Ziel |
| Sicherheit der Produkte | | | |
| Sicherheit durch Produktdatentracking | Nutzung von Produktdaten auf Grundlage der Digitalisierung: automatische Aufzeichnung von Beinahe-Unfällen als Datenbasis für die Entwicklung neuer Produkte und die verbesserte Sicherheit bestehender Produkte. | ○ | 2020 |
| Produktforschung und -entwicklung |   | | |
| F&E-Prozess | Der Forschungs- und Entwicklungsprozess wird derzeit neu definiert, und Nachhaltigkeitskriterien werden in den Produktionsinnovationsprozess integriert. Dabei werden die Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft berücksichtigt. | ○ | 2020 |
| Training der F&E-Mitarbeiter | Auf Basis des neuen Forschungs- und Entwicklungsprozesses wird ein Schulungskonzept für Mitarbeiter über Umweltthemen und die Auswirkungen von Produkten und Prozessen umgesetzt. Dies schafft ein verstärktes Bewusstsein für Umweltthemen und soziale Aspekte und sorgt für deren Einbindung in den F&E-Prozess. | ○ | 2020 |
| Produktlebenszyklus |  | | |
| Lebenszyklusbetrachtung | Im Jahr 2017 wurde das Projekt der Lebenszykluskostenbetrachtung gestartet, in dem die Lebenszykluskosten von PALFINGER Produkten, insbesondere von Ladekränen, überwacht und analysiert werden. Das Projekt wurde 2018 beendet und wird nun als Teil der neuen Maßnahme zur Entwicklung einer App weiterverfolgt. | ● | 2018 |
| Lebenszyklus-App | Das Projekt der Lebenszykluskostenbetrachtung wurde 2018 beendet. Es wird im Rahmen der Entwicklung einer App fortgesetzt. Mit dieser App kann man feststellen, welche Lebenszykluskosten während der Nutzung von PALFINGER Produkten relevant sind. Wenn Händler die Endkunden über die Produktvorteile aufklären, können sie mittels dieser App nun auch die Umweltauswirkungen des betreffenden Produkts aufzeigen. | ○ | 2019 |

| NACHHALTIGE PRODUKTE | | Status | Ziel |
|---|---|---------------|-------------|
| Geschäftsmodellerneuerung (TCO) | Eine Produktlebenszyklusanalyse wird durchgeführt, um die Gesamtbetriebskosten (TCO) der PALFINGER Produkte zu ermitteln. Dies geschieht auch in Hinblick auf den Kreislaufwirtschaftsansatz. | ○ | 2020 |
| Umweltfreundliche Produkte |   | | |
| Definition umweltschonender Produkte | Auf Grundlage einer Hot-Spot-Analyse werden Mindestumweltkriterien definiert (z.B. CO ₂ -Emissionen, Sicherheitsaspekte, verlängerte Lebensdauer, Recycelbarkeit am Produktlebenszyklusende), um die negativen Umweltauswirkungen der PALFINGER Produkte gering zu halten. Diesen Kriterien werden Ziele zugeordnet, die hinsichtlich jeder Produktlinie erreicht werden müssen. | ○ | 2020 |
| CO ₂ -Emissionen beim Produkteinsatz | Beim Einsatz von PALFINGER Produkten wird weit mehr Energie verbraucht als bei ihrer Produktion. Aus diesem Grund werden ein Maßnahmenkonzept sowie Kennzahlen analysiert, um die CO ₂ -Emissionen während des Produkteinsatzes verringern zu können. | ○ | 2019 |
| PALfluid | PALFINGER bietet seinen Kunden Marken-Schmiermittel, darunter auch Hydrauliköl, an. Mitangeboten wird ein Ölüberwachungsprogramm, das den jährlichen Ölwechsel durch häufige Messungen der Ölqualität ersetzt. Dieser Ansatz ist nicht nur von wirtschaftlichem Vorteil für den Kunden, sondern vor allem auch besonders umweltfreundlich. | ○ | 2020 |
| Produktinformation und faires Marketing | | | |
| Prüfung Händlerstandards | Die Prüfung internationaler Händlerstandards soll die sichere Anwendung der Produkte unterstützen und Produktqualität sowie Langlebigkeit verbessern. Der Evaluierungsprozess wird laufend auf weitere Regionen und Produktgruppen ausgedehnt. In Zukunft wird die Einhaltung von Händlerstandards durch entsprechende Schulungen gefördert. | ● | 2018 |
| Bedienerleitfaden und -training | PALFINGER hat den Bedienerleitfaden für Ladekrane geprüft. In diesem Zusammenhang wurde eine neue Vorlage erstellt, die nun auch für andere Produktgruppen zur Verfügung gestellt werden soll. Zusätzlich bietet PALFINGER Übergabe-Leitfäden und bei Bedarf auch Bedienertrainings für alle Produkte an, um in Zukunft ordnungsgemäße Übergaben noch besser sicherzustellen. | ● | 2018 |
| Endkunden im System | PALFINGER hat damit begonnen, Endkunden im Unternehmenssystem zu vermerken, um ein besseres Geschäftspartner-Management sicherzustellen. Das Netzwerk zwischen Kunden und PALFINGER fördert eine nachhaltige Geschäftsbeziehung. | ◐ | 2020 |

| FAIRE WIRTSCHAFT | | Status | Ziel |
|---|--|---------------|-------------|
| Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells |   | | |
| Marine als zweites Standbein | Der Marinebereich von PALFINGER sollte zum zweiten Standbein aufgebaut werden. In der neuen GPO wird das Marinegeschäft in die PALFINGER Organisationsstruktur konsolidiert und nicht mehr gesondert als zweites Standbein aufgebaut. | ⊗ | 2018 |
| GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION | Die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION (GPO) soll Effizienzsteigerungen ermöglichen und fördern. Die GPO baut auf flexible und globale Teamstrukturen und stärkere bereichsübergreifende Zusammenarbeit, auch über Produktsegmente und Regionen hinweg. Die Erarbeitung begann im September 2018, mit Jahresanfang 2019 wurde die Implementierung gestartet. | ○ | 2022 |
| Compliance mit rechtlichen und ethischen Standards |     | | |
| Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter | Ein Schulungskonzept wurde entwickelt und detailliert in der neuen Maßnahme „Compliance-Schulung“ abgebildet. Ein Teil dieser Schulungen ist dem Thema Unternehmensethik gewidmet. | ● | 2018 |
| Corporate Audit | Die Weiterentwicklung des Corporate-Audit-Ansatzes wurde evaluiert und im Jahr 2018 angepasst. Außerdem wurde die Anzahl der Mitarbeiter erhöht und wird im Rahmen des Audit-Ansatzes auch in Zukunft weiter steigen. | ● | 2018 |
| Compliance-Schulung | PALFINGER entwickelte ein Online-Schulungskonzept, das Compliance-Schulungen und -Bewertungen beinhaltet. Es ist geplant, regelmäßig Präsenzs Schulungen sowie E-Learning-Kurse zu verschiedensten Themen zu organisieren. Im Jahr 2018 wurden Online-Kurse zu den Themen Cyber-Risiken und Datenschutz angeboten. Den Schwerpunkt der Schulungen für das nächste Jahr bildet der Code of Conduct. | ○ | 2020 |
| Compliance-Risikoanalyse | Die PALFINGER Abteilung Corporate Risk Management, Internal Audit & Compliance hat mit der Durchführung einer Compliance-Risikoanalyse begonnen. Ein Schwerpunkt liegt auf Nachhaltigkeits-themen. Die Analysen wurden zunächst in Österreich durchgeführt, weitere Länder werden folgen. | ○ | 2020 |
| Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte | PALFINGER lanciert eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (Risikobewertung) in seinen Standorten, um potenzielle Risiken auszuschließen. Auf die Erstanalyse werden weitere Maßnahmen folgen. Die Möglichkeit der Einführung global anerkannter Audit-Standards wird ebenso evaluiert. | ○ | 2019 |
| Überprüfung des Code of Conduct | PALFINGER überprüft seinen Code of Conduct daraufhin, ob eine Anpassung an aktuelle internationale Geschäftsstandards erforderlich ist. | ○ | 2020 |
| Datenschutz | Für PALFINGER ist Datenschutz ein wichtiges Anliegen. Es wurde eine Gruppenrichtlinie zu diesem Thema erstellt, und verpflichtende Datenschutz-Schulungen für PALFINGER Mitarbeiter wurden organisiert. Der Konzern-Datenschutzverantwortliche implementiert weitere Prozesse, wie z.B. Präsenzs Schulungen, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten. | ○ | 2019 |

| FAIRE WIRTSCHAFT | | Status | Ziel |
|--|---|---------------|-------------|
| Industrie 4.0 und Digitalisierung |  | | |
| PALFINGER 21st | PALFINGER hat 2017 eine neue Vision mit dem neuen Geschäftsmodell PALFINGER 21st erarbeitet. Im Jahr 2018 begannen Diskussionen und Projekte mit dem Ziel, in Zukunft Nachhaltigkeitsthemen auch in diesem Modell zu berücksichtigen. Für 2019 ist ein Innovationslabor mit einem Nachhaltigkeitsschwerpunkt geplant. | ● | 2019 |
| Gesamtleistung | | | |
| PALdrive-Plattform | Bei PALdrive handelt es sich um eine Online-Plattform, auf der eine Auswahl an Neufahrzeugen, Gebrauchtgeräten, Vorführ- und Trainingsfahrzeugen aus den verschiedensten Typen- und Leistungsklassen angeboten wird. Seit 2018 verwendet diese Plattform ein responsives Webdesign. In Zukunft wird die Plattform auf weitere Regionen und Produktmodelle ausgeweitet werden. | ○ | 2020 |

| NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT | | Status | Ziel |
|---|---|---------------|-------------|
| Gruppenkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte | Im Jahr 2017 wurden alle lokale Umweltbeauftragte zu einer Serie von Webinaren über eine Vielzahl von Umweltthemen eingeladen. Für das Jahr 2018 war geplant, die Webinar-Serie auf Gesundheits- und Sicherheitsthemen auszuweiten. Es wird eine neue Maßnahme zur Schaffung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt mit einer integrierten Kommunikationsstrategie und besonderem Fokus auf Webinar-Serien implementiert. | ● | 2018 |
| Gezielte Stakeholderkommunikation | Im Jahr 2018 konzentrierte sich das Nachhaltigkeitsteam auf die Kommunikation mit den Stakeholdern über interne und externe soziale Medien, und interne Dialoge wurden aufgenommen. In Zukunft wird eine Kommunikationsstrategie umgesetzt werden. | ⊙ | 2019 |
| Sustainable Development Goals und Science Based Targets | Im Jahr 2017 führte PALFINGER eine tiefgehende Analyse der Sustainable Development Goals (SDGs) durch. Im Zuge dessen wurden fünf SDGs mit besonderer Auswirkung identifiziert. Die Evaluierung der Science Based Targets wurde ebenfalls im Jahr 2017 begonnen und im Jahr 2018 fortgesetzt. Eine neue Maßnahme befasst sich mit der Definition von Zielen für wichtige Umweltindikatoren. | ● | 2018 |
| Nachhaltigkeitsvision | Das Nachhaltigkeitsteam hat begonnen, die Nachhaltigkeitsvision von PALFINGER zu bearbeiten und neue Trends zu berücksichtigen. Aufgrund organisatorischer Veränderungen wird diese Maßnahme im Jahr 2019 finalisiert. | ● | 2019 |
| Gebäudemanagement | Im Jahr 2018 integrierte das Nachhaltigkeitsteam das Thema Gebäudemanagement in den Kernprozess des strategischen Nachhaltigkeitsmanagements und lancierte operative Projekte. | ● | 2018 |
| Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt | PALFINGER begann im Jahr 2018 mit der Ausarbeitung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Qualität und Umwelt. In einem ersten Schritt wurde dabei in Hinblick auf die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION die Corporate Function „Safety & Quality“ geschaffen. Gesundheits- und Umweltthemen werden derzeit in Hinblick auf weitere Synergien sowie organisatorische Aspekte überprüft. | ○ | 2020 |
| Merchandising-Fanshop | Es wird überprüft, ob die Produkte, die über den PALFINGER Fanshop vertrieben werden, von nachhaltigen Quellen bezogen werden können. | ○ | 2020 |

🌐 GRI 103-2, 205-2