



**ZUSÄTZLICHE INHALTE ZUM
INTEGRIERTEN
GESCHÄFTSBERICHT 2013**

Veröffentlicht am 19. Februar 2014.

www.palfinger.ag

Inhaltsübersicht

1. Nachhaltigkeit	2
1.1. Berichterstattung gemäß GRI G4.....	3
1.2. Wesentliche Aspekte nach GRI.....	3
1.2.1. Faire Wirtschaft	4
1.2.2. Öko-effiziente Produktion	6
1.2.3. Verantwortungsbewusster Arbeitgeber	17
1.2.4. Menschenrechte	30
1.2.5. Gesellschaft	33
1.2.6. Nachhaltige Produkte.....	34
1.3. Nachhaltigkeitsmanagement.....	39
1.3.1. Nachhaltigkeitsprozess und -struktur.....	40
1.3.2. Wesentlichkeitsanalyse	41
1.3.3. Stakeholdermanagement	43
1.3.4. Managementsysteme im Einsatz.....	46
1.3.5. Nachhaltigkeitsprogramm 2014.....	48
1.4. Engagement	60
1.5. Nachhaltigkeitsberichte.....	61
1.6. Kontakt	61
A. ANNEX.....	62
I. SASB-Überleitung.....	62
II. Fortschrittsbericht für den UN Global Compact	66

Zur besseren Orientierung gibt es in beiden Dokumenten Verweise:



Hinweis auf Angaben zu einem GRI-Indikator



Verweis zu einer Textstelle im integrierten Geschäftsbericht 2013



Verweis zu einer Textstelle in den zusätzlichen Inhalten zum integrierten Geschäftsbericht 2013

1. Nachhaltigkeit

PALFINGER steht weltweit für die innovativsten, zuverlässigsten und wirtschaftlichsten Hebe-Lösungen, die auf Nutzfahrzeugen und im maritimen Bereich zum Einsatz kommen. Marktkenntnis, technologische Kompetenz und das Commitment der Mitarbeiter machen weltweit die Kunden von PALFINGER erfolgreicher. Nachhaltiges Handeln optimiert Produkte und Prozesse und trägt zum wirtschaftlichen Erfolg von PALFINGER entscheidend bei.

PALFINGER beschäftigt sich als gewachsenes Familienunternehmen bereits seit Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit oder CSR (Corporate Social Responsibility), wenn auch nicht immer unter dieser Bezeichnung. Nachhaltigkeit ist keine neue Wissenschaft, sondern wird stets selbstverständlich in den unterschiedlichsten Bereichen bei PALFINGER gelebt.

FAIRE WIRTSCHAFT

Wirtschaftlichkeit spiegelt sich in unternehmerischem Denken mit dem Ziel, Gewinn zu erwirtschaften und zu wachsen, wider. Es geht nicht darum, kurzfristige Gewinnoptimierung zu betreiben. Langfristiger Bestand des Unternehmens braucht Nachhaltigkeit, gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Themenfelder wie der Code of Conduct für Stakeholder, Korruptionsprävention, Integrity Line und Faire Steuern stehen daher neben klassischen Aspekten im Fokus.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

Ein weltweit agierendes Unternehmen, das in den vergangenen Jahren Rekordergebnisse erzielte, ist zu sozialer Verantwortung geradezu verpflichtet, auch gegenüber seinen Mitarbeitern. Denn der Erfolg der letzten Jahre war nur aufgrund ihres unermüdlichen Einsatzes und ausgeprägten Unternehmergeistes möglich.

PALFINGER agiert als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber und gewährt seinen Mitarbeitern Sicherheit und Gesundheitsschutz, Perspektiven zur Karriereplanung und Chancengleichheit.

UMWELTSCHUTZ

Aus der Heimatregion heraus gewachsen, galt es zunächst aus Eigeninteresse, sparsam und wirtschaftlich mit Ressourcen umzugehen. Besonders mit dem Werk in Lengau hat PALFINGER eine Vorreiterrolle im Bereich Umweltschutz übernommen. Zunehmende Effizienz in der Produktion verbindet wirtschaftliche und ökologische Ziele. Klimaschutz und Ressourcenschonung über den gesamten Produktlebenszyklus wurden daher in den vergangenen Jahren als wesentliche Umweltaspekte identifiziert.

Klimaschutz beginnt bei der Wahl der Vorprodukte, die unterschiedlich energieintensiv sind, und betrifft den effizienten Einsatz von Energieträgern an PALFINGER Standorten. Darüber hinaus sind firmeninterne Transporte zwischen Standorten sowie die hergestellten Produkte im Betrieb klimarelevant. Der effiziente Einsatz von Materialien wie Stahl sowie die Vermeidung von Schadstoffen bzw. ihre Recyclierbarkeit fällt in den Bereich Ressourcenschonung.

PALFINGER hat sich in diesen drei Bereichen in den vergangenen Jahren verschiedene Grundsätze auferlegt, welche nach wie vor Gültigkeit haben. Sie bieten auch einen guten Überblick zu den wichtigsten ökologischen und gesellschaftlichen Themen sowie den mit ihnen verbundenen Chancen und Risiken für PALFINGER.

1.1. Berichterstattung gemäß GRI G4

Für das Geschäftsjahr 2013 erstellte PALFINGER erstmals einen integrierten Geschäftsbericht. Der Geschäftsbericht 2013 umfasst demnach die Informationen über die wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Entwicklung der Unternehmensgruppe, die stets ineinandergreifen. Der vorliegende Bericht entspricht sowohl den internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS als auch den Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative GRI G4 und wurde durch den unabhängigen Wirtschaftsprüfer einer Prüfung unterzogen.

Die auf dieser Website enthaltenen Informationen stellen eine Ergänzung zum integrierten Geschäftsbericht 2013 dar und vervollständigen die Offenlegung gemäß GRI. Zur besseren Übersicht sind alle für PALFINGER relevanten GRI-Standards („Kern“), -Aspekte und -Indikatoren aufgelistet. Soweit diese im integrierten Geschäftsbericht 2013 erläutert werden, finden Sie den Verweis zu der entsprechenden Textstelle im Bericht.

1.2. Wesentliche Aspekte nach GRI

PALFINGER hat die wesentlichen Aspekte anhand der Richtlinien der Global Reporting Initiative in die Themenfelder faire Wirtschaft, öko-effiziente Produktion, verantwortungsbewusster Arbeitgeber, Menschenrechte, Gesellschaft und nachhaltige Produkte kategorisiert.



Intern: Faire Wirtschaft S. 4f, Öko-effiziente Produktion S. 6ff, Verantwortungsbewusster Arbeitgeber S. 17ff, Menschenrechte S. 30ff, Gesellschaft S. 33, Nachhaltige Produkte S. 34ff sowie Wesentlichkeitsanalyse S. 41f

1.2.1. Faire Wirtschaft

Finanzströme an Stakeholder

GRI-Aspekt: Wirtschaftliche Leistung



GRI G4-EC 1: Direkt erwirtschafteter Wert und verteilter wirtschaftlicher Wert; G4-EC 4: Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung

Viele Stakeholder tragen zum Erfolg von PALFINGER bei. Mitarbeiter, Lieferanten, Eigentümer, die öffentliche Hand sowie Banken partizipieren dafür auch am Umsatz und den weiteren Einkünften, die PALFINGER als Unternehmen generiert. Die Einnahmen umfassen vor allem den Umsatz, aber auch sonstige Leistungen, Erträge aus Mieten und Anlagenverkauf sowie Zinserträge. Dieser direkt erzeugte monetäre Wert steigerte sich von 848.954 TEUR im Jahr 2011 über 942.982 TEUR im Jahr 2012 auf 984.768 TEUR im Berichtsjahr 2013. Die positive Entwicklung im wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens wirkt sich auch positiv auf seine Stakeholder aus.

Zahlungen an Lieferanten stellen den größten Finanzstrom dar. Dies betrifft unterschiedliche Leistungen: Rohstoffe, Bauteile und Komponenten, Anlagen sowie Betriebsmittel und Energie.

Löhne und Gehälter der Mitarbeiter bewirken den zweitgrößten Finanzstrom des Unternehmens. Auch hier gab es in den vergangenen Jahren durch die Ausweitung der PALFINGER Produktion und die Akquisition neuer Gesellschaften eine Steigerung.

Die Zahlungen an öffentliche Stellen umfassen ertragsunabhängige Steuern wie etwa Grundsteuer oder Einkommensteuer. In der unten stehenden Darstellung werden von dieser Steuerleistung die Subventionen abgezogen. Subventionen umfassen auch Zuschüsse für Investitionen sowie Forschung und Entwicklung. Sie entwickelten sich im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich. Ihre Beträge beliefen sich auf 1.276 TEUR (2011), 1.870 TEUR (2012) sowie 1.452 TEUR (2013). Für PALFINGER ist faire Steuerleistung eine gesellschaftliche Verantwortung. Details zum Umgang mit Steuern finden Sie im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Faire Wirtschaft – Steuern und Subventionen S. 34

Auch die Investitionen in das Gemeinwohl sind gestiegen. In Summe beliefen sich die Aufwände für Spenden und Sponsoring im Jahr 2011 auf 488 TEUR, im Jahr 2012 auf 675 TEUR und im Berichtsjahr schließlich auf 608 TEUR.

Die Differenz aus den Einnahmen und den Zahlungsströmen an die Stakeholder stellt den in der Grafik ausgewiesenen einbehaltenen monetären Wert dar. Zu beachten ist, dass der einbehaltene monetäre Wert keine Erträge aus Equity-Bewertungen enthält, da es sich dabei um keine Finanzströme handelt.

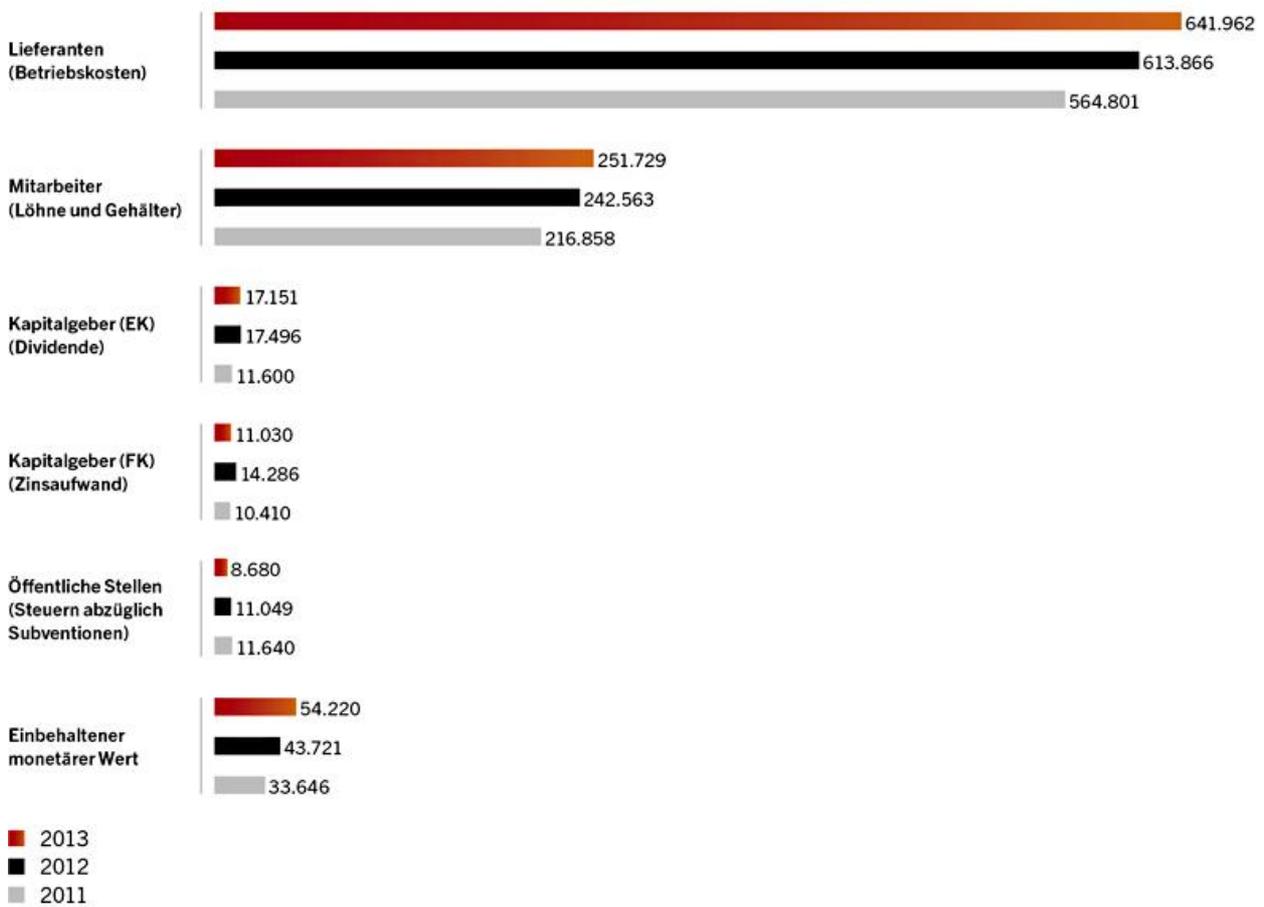
Details zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sind dem integrierten Geschäftsbericht 2013 zu entnehmen.



Integrierter Geschäftsbericht: Konzernabschluss zum 31.12.2013 S. 106ff

FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER* (in TEUR)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert



*Die Darstellung entspricht der Definition des Nachhaltigkeitsberichtstandards der Global Reporting Initiative (GRI).

Es handelt sich dabei ausschließlich um tatsächliche Finanzströme, abgeleitet aus der Gewinn-und-Verlust-Rechnung, welche im jeweiligen Jahr geflossen sind. Daraus erklären sich etwaige Differenzen zur Gewinn-und-Verlust-Rechnung im integrierten Geschäftsbericht.

1.2.2. Öko-effiziente Produktion

Effiziente Nutzung der Rohstoffe

GRI-Aspekt: Materialien



GRI G4-EN 23: Abfall

Stahl und Aluminium stellen die wesentlichsten bei PALFINGER verbrauchten Rohstoffe dar. Die Optimierung des Verschnitts ist die zentrale Kennzahl, mit der gemessen werden kann, wie sich die effiziente Nutzung von Rohstoffen im Unternehmen entwickelt.

Alle europäischen Standorte mit relevanten Verschnittmengen konnten ihre guten Werte halten oder verbessern. Im südamerikanischen Werk Caxias do Sul, Brasilien, brachte eine rigorose interne Kontrolle eine Verbesserung mit sich. Jede Abweichung wird dabei in einem Non-Conformity-Report festgehalten und analysiert. Die Automatisierung lässt für 2014 eine weitere Verbesserung erwarten. In Hanoi, Vietnam, weisen die Verschnittwerte eine große Variabilität auf. Dies liegt vor allem daran, dass Marinekrane individuell gefertigt werden und damit eine standardisierte Optimierung der Prozesse nicht möglich ist. Die Reduktion der Verschnittwerte am nordamerikanischen Standort Council Bluffs, USA, resultiert größtenteils daraus, dass der Schwerpunkt in der Produktion auf Stücke gelegt wurde, bei denen der Verschnitt bereits in der vorgelagerten Lieferkette anfällt. Ähnlich begründet sich die Verbesserung in Ischimbai, Russland: Hier wurden mehr Komponenten von europäischen Standorten bezogen, wodurch sich die eigenen Altmetallmengen reduzierten. In Zukunft wird hier eine weitere Reduktion des Verschnitts durch neue Laserschneidgeräte erwartet.



Integrierter Geschäftsbericht: Öko-effiziente Produktion – Effiziente Nutzung von Rohstoffen S. 85

Energieeffizienz

GRI-Aspekt: Energie

Energieverbrauch bei PALFINGER



GRI G4-EN 3: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Energieverbrauch nach Energieträgern, in MWh (PALFINGER gesamt)		2013	2012	2011
Treibstoffe	Diesel	5.015	5.549	5.152
	Benzin	1.618	1.851	1.051
Wärme (inkl. Prozesswärme)	Erdgas	66.854	68.869	64.164
	Propan	1.731	3.354	6.851
	Butan	94	743	708

	Flüssiggas	3.553	3.150	1.243
	Heizöl	488	524	809
Elektrizität	Elektrizität	63.183	53.063	50.735
Summe		142.536	137.103	130.713

Der Gesamtenergieverbrauch hat seit 2011 stetig zugenommen, dies liegt vor allem an dem Ausbau der Produktionsstätten:

Sobald ein Standort akquiriert wird und neu hinzukommt, fließen alle dort verbrauchten Energiemengen in den Gesamtenergieverbrauch ein. Dies war vor allem auch in Westeuropa der Fall, wo größere Produktionsstätten neu aufgenommen wurden, die zu einer Steigerung des Energiebedarfs führten. Energieeffizienzbemühungen beginnen für neue, insbesondere für große und daher energieintensive Standorte mit der Aufnahme in die PALFINGER Gruppe.

Der gruppenweite Verbrauch an Elektrizität ist in Summe gestiegen, der Bedarf an fossilen Energieträgern für Raum- und Prozesswärme ist dafür in stärkerem Ausmaß zurückgegangen, zum Beispiel ist der Verbrauch von Propan um 75 Prozent und der von Flüssiggas um 87 Prozent gesunken.



ANTEIL DER REGIONEN AM ENERGIEVERBRAUCH 2013
Energieverbrauch in Prozent

- 36,3% Westeuropa
- 34,4% Osteuropa
- 25,5% Nordamerika
- 3,3% Südamerika
- 0,6% Asien

Den größten Energiebedarf im Jahr 2013 hatte Westeuropa mit rund 52 GWh. Dicht dahinter folgt Osteuropa mit 49 GWh, Nordamerika nimmt den dritten Platz mit einem Verbrauch von rund 36 GWh ein. Südamerika und Asien spielen hinsichtlich des Energieverbrauchs eine untergeordnete Rolle.



Integrierter Geschäftsbericht: Öko-effiziente Produktion – Effiziente Nutzung von Rohstoffen S. 85



Intern: Umweltgerecht gestaltete Produkte S. 36ff

Energieverbrauch außerhalb der Organisation



GRI G4-EN 4: Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Betrachtet man die gesamte Wertschöpfungskette – von der Rohstoffherstellung bis zum Ende der Produktnutzung –, wird nur ein Bruchteil der über die Lebensdauer verbrauchten Energie in der PALFINGER Wertschöpfung aufgewandt.

Die beiden hauptsächlich verwendeten Rohmaterialien Stahl und Aluminium sind in ihrer Produktion sehr energieintensiv. Auf diese Energieverbräuche hat PALFINGER keinen Einfluss. Eine Beschreibung dazu findet sich im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Öko-effiziente Produktion – Effiziente Nutzung von Rohstoffen S. 85



Intern: Nachhaltige Produkte S. 34ff

Während der langen Nutzungsdauer der Produkte wird in der Regel die meiste Energie verbraucht, da die Produkte auf Fahrzeuge montiert bzw. permanent von ihnen transportiert werden. Je geringer das Gewicht der Produkte, desto geringer ist auch das Gesamtgewicht. Diese Nutzlastoptimierung, welche stets im Fokus der Produktentwicklung bei PALFINGER steht, erspart den Kunden bei gleichzeitig erhöhtem Kundennutzen durch die höhere mögliche Zuladung Treibstoff und der Umwelt Emissionen. Wenn PALFINGER Produkte im Einsatz sind und Hebeleistungen erbringen, benötigen sie ebenfalls Energie. Um auch hier Energieverbrauch, Kosten und Emissionen für die Kunden zu vermindern, werden unterschiedliche Umweltfeatures entwickelt. Aufgrund der großen Zahl der Produkte und der Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten jedes einzelnen Produkts kann der Energieverbrauch nicht quantitativ angegeben werden. Die Maßnahmen zur Erhöhung der Effizienz der Produkte sind jedoch in weiterer Folge beschrieben.

Energieeffizienz



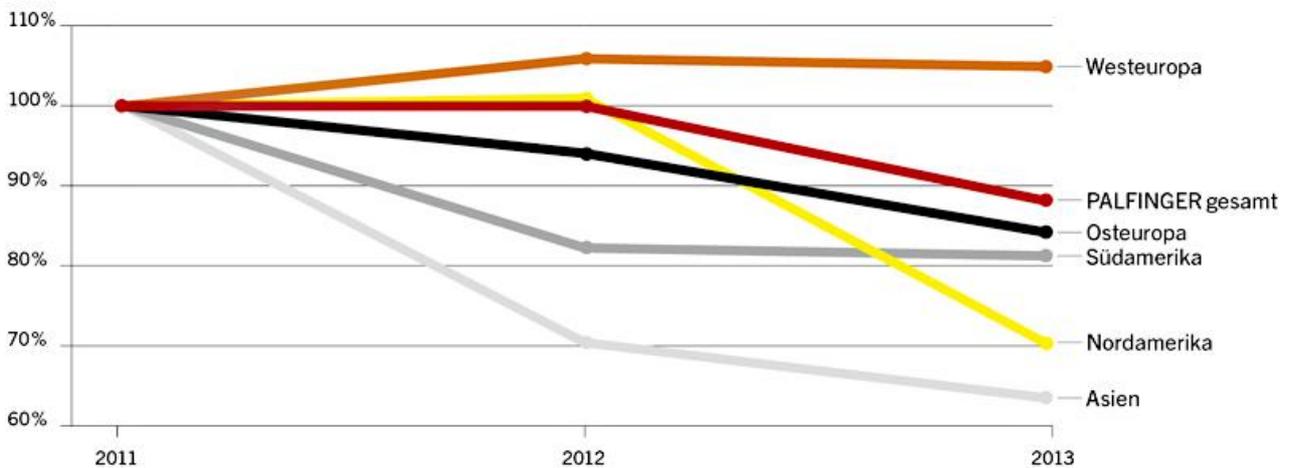
GRI G4-EN 5: Energieintensität; G4-EN 6: Verringerung des Energieverbrauchs



Integrierter Geschäftsbericht: Öko-effiziente Produktion – Energieeffizienz S. 87

REGIONALER ENERGIEVERBRAUCH PRO PRODUKTIONSOUTPUT – JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN PROZENT

Energieeffizienzindex, Basis 2011



Die Energieeffizienz der Produktion hat sich konzernweit seit 2011 insgesamt deutlich verbessert, erfreulicherweise in fast allen Regionen. Osteuropa und Nordamerika tragen aufgrund ihrer Produktionsmengen- und Effizienzsteigerungen am meisten zu diesem positiven Gesamtergebnis bei.

Eine Vielzahl an Verbesserungen vom Jahr 2012 auf das Jahr 2013 fand unter anderem in Westeuropa statt, wo Energieeffizienz-Maßnahmen im Rahmen des Facility-Management-Projektes umgesetzt wurden. Um einige Beispiele zu nennen: In Lengau, Österreich, wurde eine Wärmerückgewinnung für die Lackieranlage etabliert, es wurden weitere Erdgasautos beschafft und Pumpen erneuert. In Köstendorf, Österreich, wurde das neue Bürogebäude mit einer Gebäudeleittechnik ausgestattet.

Zur Bildung des Effizienzindikators für den gesamten Konzern (und auch zur Aggregation auf regionaler Ebene) wurde die Energieeffizienz für jeden einzelnen Standort berechnet. Dazu wurde die gesamte eingesetzte Energie (also Elektrizität, Raum- und Prozesswärme sowie Treibstoffe) auf den Output¹ des jeweiligen Standortes bezogen. Bedingt durch die breite Produktpalette sowie das starke Wachstum über Akquisitionen weisen verschiedene Standorte teilweise sehr unterschiedliche und daher nur bedingt vergleichbare Outputeinheiten auf, deshalb wurde für jeden Standort ein separater Index berechnet. Aus diesen nun vergleichbaren Indizes wurde ein mit dem Energieverbrauch der jeweiligen Standorte gewichteter Mittelwert gebildet und damit ein regionaler bzw. konzernweiter Index berechnet.

Die Entwicklungen in Europa waren geprägt von Änderungen in der Produktion und von Akquisitionen, wodurch ein direkter Vergleich mit den Vorjahren nur schwer möglich ist. Zudem erhöhte ein sehr kalter Winter zu Jahresbeginn 2013 den Energieverbrauch im Gesamtjahr 2013. Im Rahmen des Facility-Management-Projektes werden Standorte mit hohen Energieverbräuchen laufend analysiert und optimiert. Daraus wurden diverse Maßnahmen abgeleitet:

Am Standort in Marburg wird 2014 eine Lackieranlage für Marinekrane erneuert, wodurch langfristig ein spürbarer Anstieg der Energieeffizienz zu erwarten sein wird. Neben der Optimierung des Wärmekreislaufs der KTL-Lackieranlage wurden 2013 Maßnahmen zur Beleuchtungsoptimierung (LED-Scheinwerfer, innovative Leuchtmittel) und die kontinuierliche Optimierung der Heizung fortgesetzt.

¹ Der Output der Standorte wurde mit Abschluss des 3. Quartals zentral ermittelt und aufgrund einer saisonalen Steigerung im letzten Quartal 2013 um 3,23 Prozent erhöht.

Am Standort Lengau erfolgt die Gebäudeheizung seit 2013 durch einen Gas-Brennwertkessel nach neuestem Stand der Technik. Der Fuhrpark, Poolautos und Firmenbusse werden mit Errichtung der Erdgastankstelle im Jahr 2008 schrittweise auf Erdgas umgestellt. Die Gebäudeleittechnik am Standort wird laufend erweitert.

An den beiden bulgarischen Standorten Tenevo und Cherven Brjag erhielten die Hallengebäude eine neue Isolierung. Diese wirkt sich nicht nur auf Heizkosten und Umweltbelastung, sondern auch auf die Leistungsfähigkeit und den Komfort der Mitarbeiter positiv aus. Am Standort Tenevo wurde 2013 darüber hinaus eine Solaranlage zur Warmwasseraufbereitung installiert.

In Südamerika gelang es, trotz kontinuierlicher Ausweitung der Produktion den Energieverbrauch konstant zu halten. Dies erfolgte durch fokussiertes Energiemanagement: Ein Bündel kleinerer bis mittlerer Maßnahmen wurde konsequent umgesetzt. Dazu zählten die Erneuerung der Beleuchtung und der elektrischen Installationen, eine neue Anlage zum Testen der Krane oder auch diverse Neuerungen im Büro.

Nachdem in Nordamerika im Jahr 2012 die Modernisierung der KTL-Lackieranlage am größten Produktionsstandort Energieeinsparungen ermöglicht hatte, war im Jahr 2013 ein moderater Rückgang in der Energieeffizienz zu beobachten, verursacht vor allem durch den kalten Winter. Diverse Maßnahmen an den kleineren nordamerikanischen Standorten, wie etwa Tageslichteinsatz in der Produktion anstelle künstlicher Beleuchtung, wirken sich seit 2012 konstant positiv aus.

In Russland erzielte PALFINGER 2013 deutliche Effizienzgewinne im Energieverbrauch. Dies hatte mehrere Gründe: optimierte Durchlaufzeiten in der Produktion, ein geänderter Produktionsmix aufgrund der Lieferung fertiger Komponenten von anderen Standorten sowie diverse Verbesserungsmaßnahmen bei Beleuchtung und Heizung. Durch die Fertigstellung einer neuen Produktionshalle in Ischimbai im Jahr 2014 wird die Energieeffizienz nochmals deutlich verbessert.

In den asiatischen Werken war Energieeffizienz im Berichtszeitraum kein vordringlicher Schwerpunkt. Die Anlagen in China sind auf dem neuesten Stand, Veränderungen im Verbrauch waren durch den Produktionsanstieg bzw. Änderungen im Produktmix bedingt. In Indien wurden bewusstseinsbildende Maßnahmen zum sparsamen Verhalten gesetzt.

Senkung des Energiebedarfs für PALFINGER Produkte



GRI G4-EN 7: Senkung des Energiebedarfs bei Produkten



Intern: Nachhaltige Produkte S. 34ff

Klimaschutz

GRI-Aspekt: Emissionen

Klimarelevante Emissionen bei der Produktion



GRI G4-EN 15: Direkte THG-Emissionen (Scope 1); G4-EN 16: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2); G4-EN 17: Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Treibhausgas-Emissionen

PALFINGER analysiert die klimawirksamen Emissionen, die durch die eigenen Tätigkeiten bewirkt werden. Die klimarelevanten Emissionen werden in CO₂-Äquivalenten ausgedrückt, wobei Scope 1 und 2 (gemäß Greenhouse Gas Protocol des World Business Council for Sustainable Development) vollkommen inkludiert sind und Scope 3² teilweise berücksichtigt wurde. Mit einbezogen wurden demnach sämtliche direkten Emissionen der PALFINGER Werke aus Erdgas, Diesel, Benzin, Flüssiggas, Butan, Propan und anderen Energiequellen sowie deren indirekte Emissionen in der Vorproduktion. Darüber hinaus flossen auch alle indirekten Emissionen für den Stromverbrauch, berechnet nach dem Energiemix der jeweiligen nationalen Netze, in die Berechnung mit ein. Scope-3-Emissionen aus der Stahl- und Aluminiumproduktion sowie Emissionen aus der Nutzungsphase der Produkte sind nicht inkludiert.

Treibhausgas-Emissionen, in t CO ₂ -Äquivalent	2013	2012	2011
Elektrizität	34.300	27.400	26.200
Wärme (inkl. Prozesswärme)	18.700	19.800	19.100
Treibstoffe	2.150	2.400	2.000
Summe	55.200	49.600	47.300

Die klimarelevanten Emissionen entwickelten sich durchwegs parallel zum Energieverbrauch – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Treibhausgas-Intensitäten der verschiedenen Energieformen. Insgesamt verursachte PALFINGER 2013 rund 55.200 Tonnen CO₂-Äquivalente (2012: rund 49.600 Tonnen). Ebenso wie sich die Energieeffizienz der PALFINGER Werke leicht positiv entwickelte, nahm auch die Treibhausgas-Intensität der Produktion, bezogen auf den Output im Vergleich zu 2012, ab. Durch eine Verbesserung der Energieeffizienz war diese Reduktion möglich.

Spezifische Treibhausgas-Emissionen

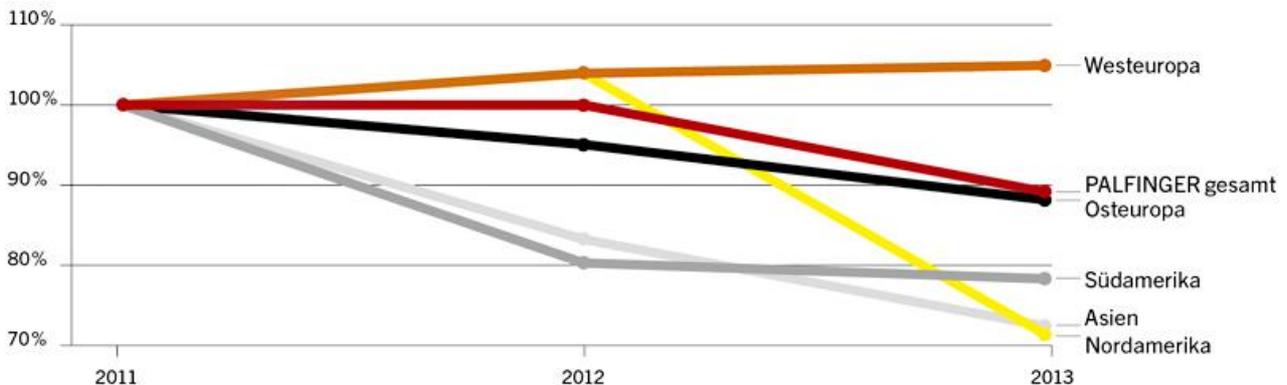


GRI G4-EN 18: Intensität der THG-Emissionen; G4-EN 19: Reduzierung der THG-Emissionen

² Aufgrund der abweichenden Darstellung der Umrechnungsfaktoren für die einzelnen Scopes und der Scope-3-Inkludierung ist eine direkte Vergleichbarkeit der CO₂-Emissionen mit anderen Unternehmen nicht gegeben.

VERÄNDERUNG DER SPEZIFISCHEN TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Index, Basis 2011



Die Intensität der Treibhausgase entwickelte sich parallel zur Energieeffizienz. Die Zahlen sind sehr ähnlich, da dieselbe Bezugsgröße (Outputeinheiten) herangezogen wurde. Die Messgröße ist ein Index mit Basis 2011, der analog zum Energieeffizienz-Index berechnet wurde.

Gefährliche Abfälle

GRI-Aspekt: Abwasser und Abfall

Reduktion der gefährlichen Abfälle



GRI G4-EN 23: Abfall

Bei den in PALFINGER Werken gesammelten Wertstoffen und Abfällen hat Metall den größten Anteil. Um diese Menge so gering wie möglich zu halten, wird der Verschnitt konsequent und kontinuierlich verbessert. Der Stahlabfall wird indirekt unter Verschnitt behandelt. Angaben dazu finden Sie im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Öko-effiziente Produktion – Effiziente Nutzung von Rohstoffen S. 85

Im Hinblick auf die Umwelt sind die gefährlichen Abfälle von zentraler Bedeutung. Auch hier wurden an den unterschiedlichen Standorten gute Fortschritte erzielt.

Die größte Menge an gefährlichen Abfällen entsteht in den Werken Marburg in Slowenien, Lengau in Österreich, Tenevo in Bulgarien und Caxias do Sul in Brasilien. Sie umfassen unter anderem Galvanikschlämme, Abfälle aus Lackieranlagen sowie Schmier- und Kühlmittel. An den asiatischen Standorten gibt es keine Prozesse, die größere Mengen gefährlicher Abfälle mit sich bringen. Am chinesischen Standort Shenzhen werden die geringen Mengen Altöl gesammelt und an eine lokale Recyclingfirma verkauft.

Am meisten trug Marburg zur Verringerung der gefährlichen Abfälle bei. Während im Jahr 2012 für alle Produktionseinheiten der verschiedenen Business Areas an diesem Standort noch 1.041 Tonnen gefährliche Abfälle anfielen, waren es 2013 nur noch rund 933 Tonnen. Die Erneuerung der Lackieranlage der Business Area Marine im Jahr 2014 wird eine weitere Reduktion ermöglichen.

In Lengau und Tenevo ist die Menge der gefährlichen Abfälle zwar um 33 bzw. 27 Tonnen angestiegen (auf

638 bzw. 254 Tonnen), die Produktionsvolumina sind aber ebenfalls gestiegen. Die Intensität bezogen auf das jeweilige Produktionsvolumen ist dabei an beiden Standorten leicht gesunken.

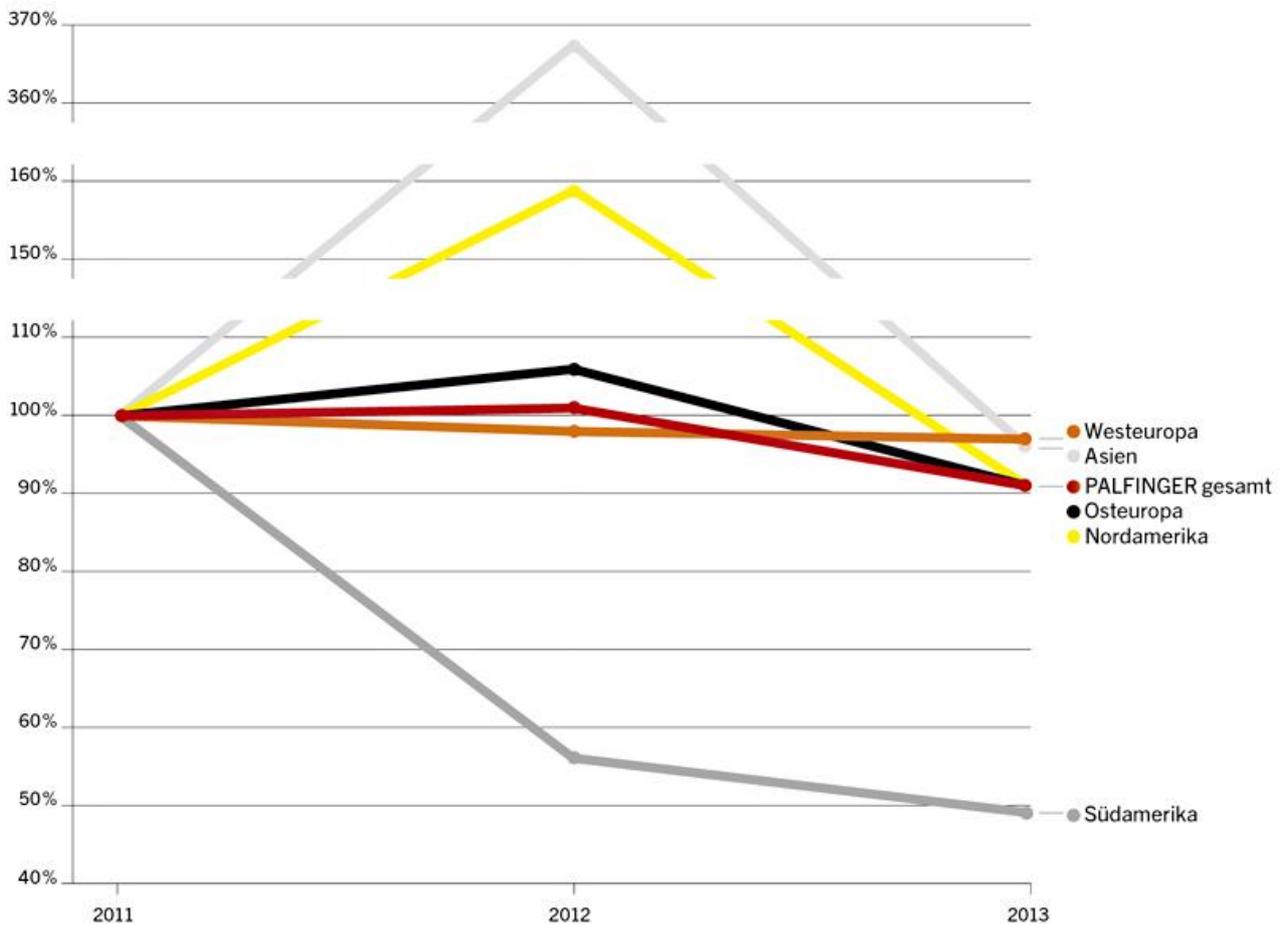
Am Standort Caxias do Sul kam es absolut wie auch auf das Produktionsvolumen bezogen zu einer Verbesserung. Seit 2011 konnte die Menge gefährlicher Abfälle fast halbiert werden: Im Jahr 2013 mussten nur noch 116 Tonnen entsorgt werden. Dies gelang durch den Umstieg auf eine qualitativ hochwertigere Farbmischung, wodurch weniger Lacke eingesetzt werden.

Gefährliche Abfälle, in Tonnen (PALFINGER gesamt und nach Regionen)	2013	2012	2011
Westeuropa	832	850	911
Osteuropa	1.218	1.276	1.165
Nordamerika	13	14	9
Südamerika	116	127	201
Asien	2	5	1
PALFINGER gesamt	2.180	2.270	2.290

Konzernweit hat sich die Menge an gefährlichen Abfällen seit 2011 um 5 Prozent verringert.

ENTWICKLUNG DER INTENSITÄT AN GEFÄHRLICHEM ABFALL PRO PRODUKTIONSOUTPUT (PALFINGER gesamt und nach Regionen)

Änderung der Mengen gefährlicher Abfälle, Index, Basis 2011



Die Intensität der gefährlichen Abfälle, also die Menge bezogen auf den Produktionsoutput, ist konzernweit seit 2011 merkbar gesunken. Alle Regionen tragen zu diesem Ergebnis bei, wobei die geringste prozentuelle Abnahme 4 Prozent betrug. Die beiden sehr hohen Werte im Jahr 2012 betreffen Regionen, in denen insgesamt relativ wenig gefährliche Abfälle anfallen (Nordamerika und Asien). Hier kommt möglicherweise ein Unterschied zwischen den Zeitpunkten des Anfalls und der Erfassung der Mengen zum Tragen. Aufgrund der vergleichsweise geringen Mengen schlägt sich dieses regionale Ergebnis nur unwesentlich im Konzernergebnis nieder.

Einkaufsmenge von Lacken bei PALFINGER ³ , in Tonnen	2013	2012
Menge an Lacken wasserlöslich	206	200
Menge an Lacken lösungsmittelbasiert	11	10
PALFINGER gesamt	217	210

³ über den zentralen Einkauf

Ökologische Auswirkungen der PALFINGER Produkte

GRI-Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

Maßnahmen zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten



GRI G4-EN 27: Reduktion ökologischer Auswirkungen von Produkten



Integrierter Geschäftsbericht: Forschung, Entwicklung und Innovation – Sichere und effiziente Produkte S. 78



Intern: Umweltgerecht gestaltete Produkte S. 36ff

Umweltschutz in der Lieferkette

GRI-Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

Prüfung von Umweltschutz in der Lieferkette



GRI G4-EN 32: Umweltschutz in der Lieferkette



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f

Ökologische Auswirkungen in der Lieferkette



GRI G4-EN 33: Umweltschutz in der Lieferkette



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f



Intern: Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette S. 29 sowie S. 32

Rohstoff-Lieferanten

Die wesentlichen Rohstoffe im Einsatz bei PALFINGER sind Stahl und Aluminium. Da es sich bei beiden um sehr energieintensive Rohstoffe handelt, sind zentrale ökologische Aspekte der Energieverbrauch und die CO₂-Intensität pro Tonne Stahl und Aluminium. Sie hängen von der Modernität der Werke, dem eingesetzten Energiemix und vor allem vom Recyclinganteil ab. In der vorgelagerten Kette ist ein möglichst umweltverträglicher Abbau der Metallerze wesentlich.

Lieferanten von Bauteilen und Komponenten

Für die Lieferanten von Bauteilen und Komponenten gelten größtenteils dieselben Umweltthemen wie für PALFINGER: Material- und Energieeffizienz, Abfallreduktion sowie Vermeidung und sorgsamer Umgang mit Gefahrenstoffen. Diese Aspekte können durch ein Umweltmanagement abgedeckt werden. Darüber

hinaus sind bei gewissen Komponenten spezielle Aspekte zu beachten – etwa Chrom-VI-Freiheit bei galvanisierten Teilen oder PVC-Freiheit bei elektronischen Bauteilen.

Lieferanten von Anlagen und Investitionsgütern

Hier ist entscheidend, dass in den Ausschreibungen geregelt ist, dass in Gebäuden und Anlagen Energie und Rohstoffe effizient eingesetzt werden und in der Nutzungsphase geringe Umweltbelastungen auftreten.

Betriebsmittel und Energie

Der zentrale ökologische Aspekt ist hier der Anteil erneuerbarer Energie. Dies wird im Rahmen des Umweltmanagementsystems mitbehandelt.

1.2.3. Verantwortungsbewusster Arbeitgeber

GRI-Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Beschäftigungsentwicklung bei PALFINGER

GRI-Aspekt: Beschäftigung

Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation



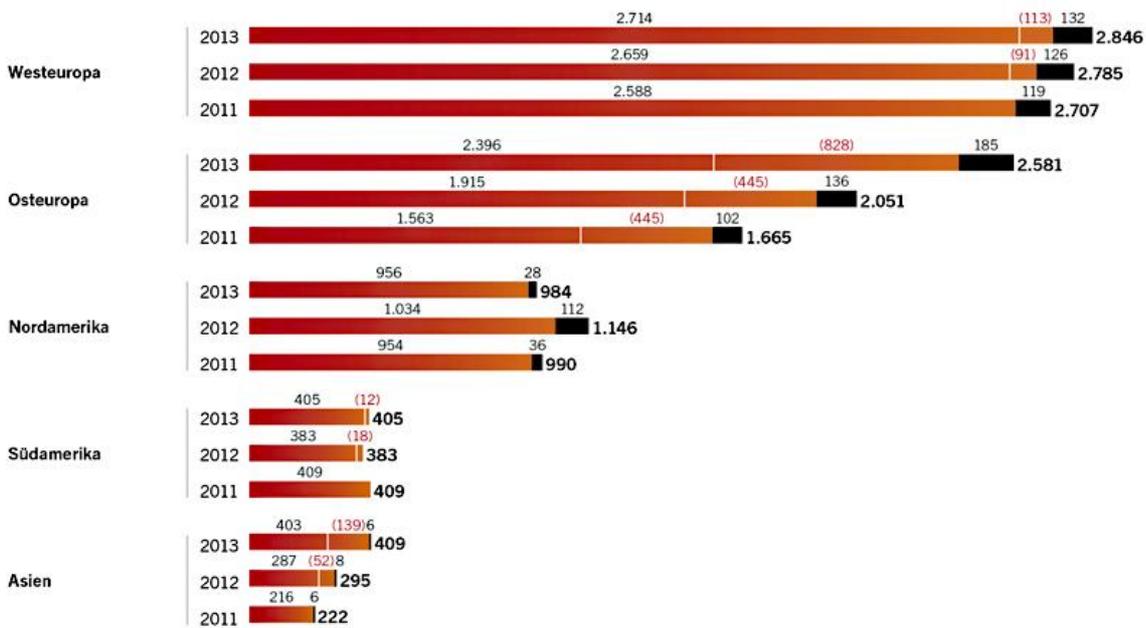
GRI G4-10: Beschäftigungsprofil; G4-LA 1: Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation



Integrierter Geschäftsbericht: Mitarbeiter S. 89f

Mitarbeiter nach Regionen

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG, BALKEN UNTERTEILT IN: STAMMBELEGSCHAFT, DAVON MITARBEITER NEUER STANDORTE SOWIE LEIHARBEITER (PALFINGER gesamt und nach Regionen)



PALFINGER GESAMT



■ Stammbelegschaft* (davon Mitarbeiter neuer Standorte)

■ Leiharbeiter**

PALFINGER gesamt

* Headcounts jeweils zum Stichtag 31.12. Die Anzahl der Mitarbeiter ist in nahezu allen Regionen gestiegen.

** Leiharbeiter werden in FTEs, nicht in Headcounts ausgewiesen (Ein FTE wird als ein Mitarbeiter gewertet). Sie werden unabhängig vom Gründungsdatum eines Standortes ausgewiesen.



MITARBEITER ZUM STICHTAG 31.12.2013

- 39% Westeuropa
- 35% Osteuropa
- 14% Nordamerika
- 6% Südamerika
- 6% Asien

Die Mitarbeiteranzahl der PALFINGER Gruppe nahm im Jahr 2013 leicht zu. Insgesamt wie auch regional blieb sie in Gesellschaften, die schon länger Teil von PALFINGER sind, stabil, Beschäftigungszuwachs entstand vor allem durch die Akquisitionen. In der Folge werden regionale Trends genauer beschrieben.

Westeuropa

In Westeuropa erwies sich die Beschäftigungslage nach einem stärkeren Zuwachs durch die Akquisition von PALFINGER DREGGEN im Jahr 2012 insgesamt stabil. Einzig in Großbritannien mussten aufgrund der schwachen Auslastungssituation stärkere Anpassungen vorgenommen werden.

Osteuropa

Die Mitarbeiteranzahl in Osteuropa nahm in Summe moderat zu. Bulgarien, das osteuropäische Land mit den meisten PALFINGER Mitarbeitern, verzeichnete in den vergangenen Jahren konstant ein leichtes Beschäftigungsplus. In Slowenien erweist sich die Stammebelegschaft als stabil, der Zuwachs fokussierte sich auf Leiharbeiter. Kaum Veränderungen gab es 2013 bei der Mitarbeiteranzahl in Russland. Die Kapazitäten der Werke in Russland waren 2013 voll ausgelastet, der Werksausbau im Jahr 2014 sowie die Akquisition im Dezember 2013 (vorbehaltlich der behördlichen Genehmigungen) werden sich positiv auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken.

Nordamerika

In Nordamerika erwies sich die Beschäftigungslage im Jahr 2013 stabil, nachdem 2012 bei den beiden größten Gesellschaften die Mitarbeiterzahl angepasst werden musste. Die Zahl der Leiharbeiter wurde im Berichtszeitraum weiter reduziert.

Südamerika

In Südamerika waren 2012 die prägenden Ereignisse die Akquisition von Palfinger-Tercek einerseits und andererseits Anpassungen am größten Produktionsstandort. 2013 nahm die Mitarbeiteranzahl auf Basis der guten Auslastung wieder leicht zu.

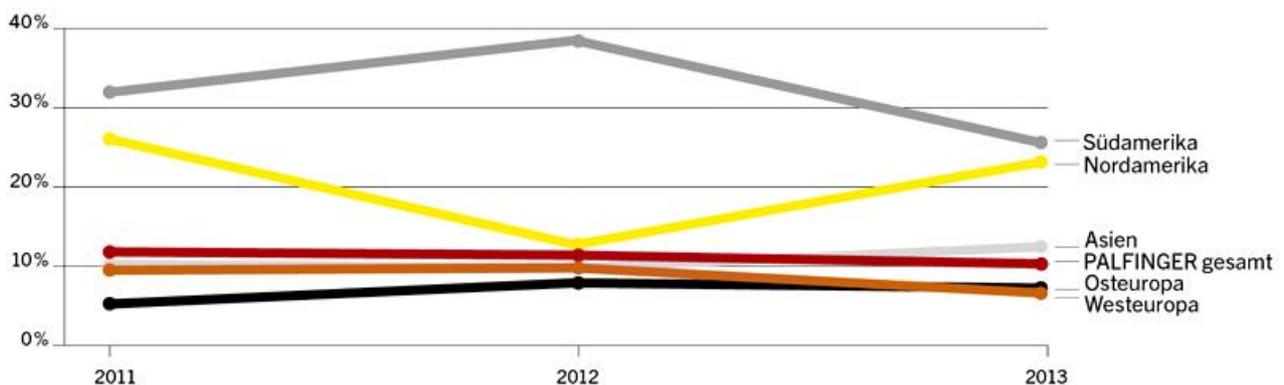
Asien

In Asien entwickelte sich die Beschäftigung dynamisch. Die Produktionsausweitung in China und die Akquisition eines neuen Standortes in Korea bewirkten ein deutliches Beschäftigungsplus von 287 Mitarbeitern im Jahr 2012 auf 403 Mitarbeiter 2013. In Vietnam stieg die Mitarbeiteranzahl auf mittlerweile 105 Mitarbeiter. Indien weist eine stabile Beschäftigungslage mit rund 60 PALFINGER Mitarbeitern auf.

Fluktuation

FLUKTUATIONSRATE (PALFINGER gesamt und nach Regionen)

Fluktuation in Prozent



Fluktuation nach Gender	2013
Frauen	10,5 %
Männer	10,2 %
PALFINGER gesamt	10,3 %

Die Mitarbeiterfluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 2013 10,3 Prozent. Die Fluktuation hat nach einem Anstieg im Jahr 2012 konzernweit wieder leicht abgenommen, wobei Frauen und Männer eine annähernd gleiche Fluktuationsrate aufweisen.

Die europäischen PALFINGER Standorte wiesen dabei allgemein eine niedrige Fluktuation auf, während in Nordamerika strikte Regelungen z. B. bei Fehltagen einen stärkeren Umbau der Teams bewirkten. In beiden Regionen ist es für PALFINGER eine große Herausforderung, qualifizierte junge Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zu finden. PALFINGER erhöhte daher in den vergangenen Jahren – zunächst in Europa – seine Präsenz bei Karrieremessen, um Talenten möglichst frühzeitig die umfangreichen Karriereperspektiven in der Unternehmensgruppe aufzuzeigen. 2013 wurde dies gezielt auch in Nordamerika in Zusammenhang mit regionalen und auch staatlichen

Beschäftigungsförderungsprogrammen forciert.

Durch bessere Selektion im Recruiting-Prozess konnte in den USA auch die Fluktuation innerhalb der Probezeit reduziert werden. Am russischen Produktionsstandort in Ischimbai ist PALFINGER durch attraktive Gesamtpakete auch für zusätzlich qualifiziertes Personal aus größeren Städten ein interessanter Arbeitgeber.

Die Standorte in Asien und Südamerika agieren in einem anderen Umfeld. Aufgrund der Bevölkerungsstruktur gibt es viele junge Arbeitskräfte, und das gute Wirtschaftswachstum ermöglicht ihnen, am Arbeitsmarkt mobil zu sein. Die Fluktuation und auch die sogenannten Regretted Losses sind hier daher auf einem höheren Niveau. In Südamerika, Indien und China ist es aber gelungen, die Marke PALFINGER regional mit einem guten Image zu positionieren.



Intern: Generationen S. 26f

Bei PALFINGER gibt es grundsätzlich keine Scheinselbständigen sowie keine saisonale Fluktuation. Generell ist der Trend der saisonalen Fluktuation bzw. der Abwanderung nach dem Chinesischen Neujahr gegenüber dem Beginn des Jahrtausends stark abgeschwächt: PALFINGER Shenzhen hat seit drei Jahren keinen Mitarbeiter mehr mit dem Chinesischen Neujahr⁴ verloren. PALFINGER verfügt in der Regel über fest angestellte Mitarbeiter, befristete Arbeitsverträge über eine Probezeit hinaus sind nicht üblich. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten arbeitet auf Vollzeitbasis für PALFINGER.

Gesundheit und Sicherheit

GRI-Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Betriebliches Gesundheitsmanagement



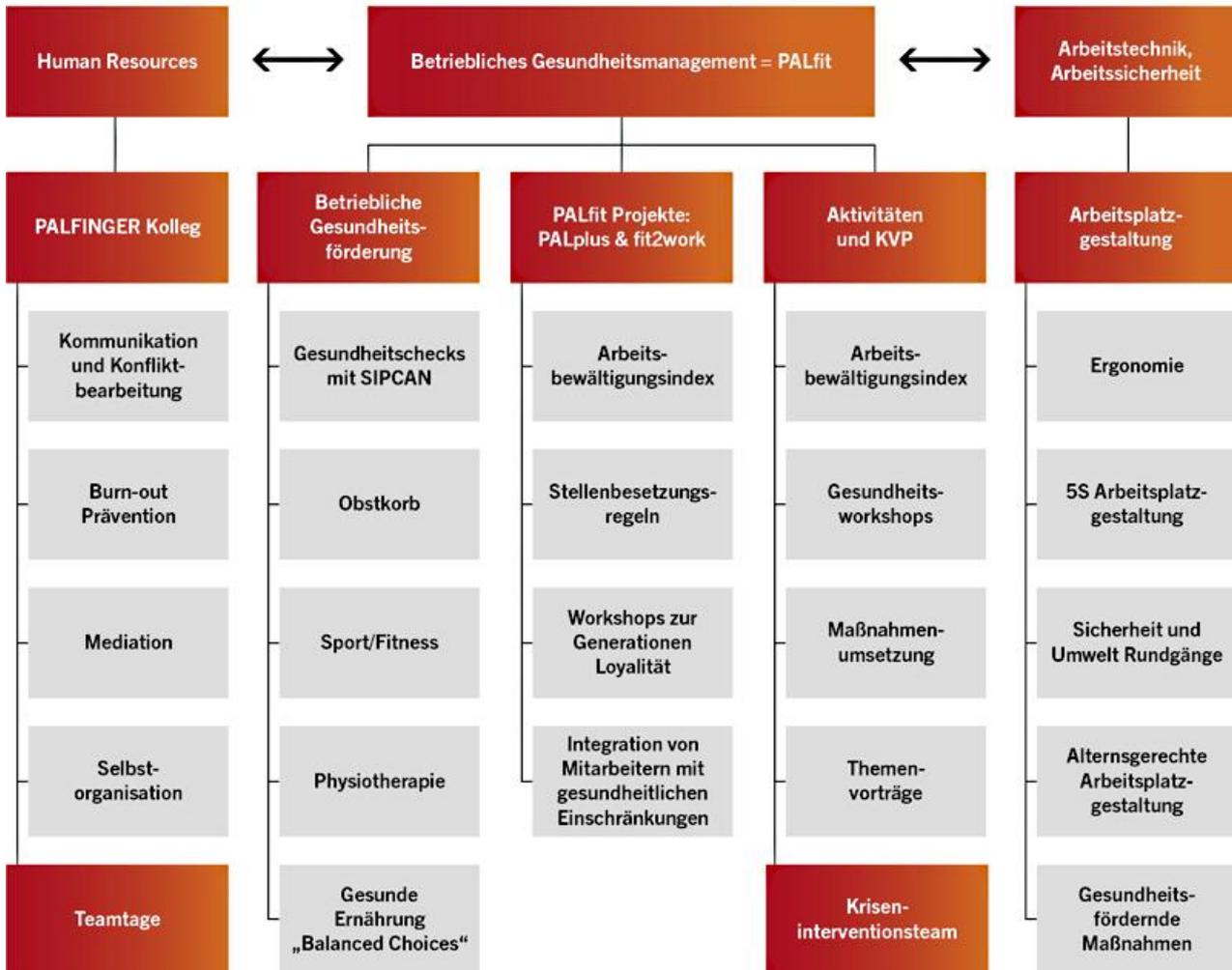
GRI G4-LA 5: Programme zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; G4-LA 8: Gesundheits- und Sicherheitshemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden



Integrierter Geschäftsbericht: Gesundheit und Sicherheit S. 93f

⁴ Diese Thematik wird aufgrund vermehrter Anfrage bei Ratings kommuniziert.

HAUS DER GESUNDHEIT BEI PALFINGER



PALFINGER bekennt sich dazu, an jedem Standort über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Initiativen zur Gesundheitsförderung zu initiieren, zu unterstützen und umzusetzen. Ein wesentlicher Beitrag in dem standortübergreifenden Programm ist die Einbindung und Eigeninitiative der Mitarbeiter. PALFINGER stellt die Rahmenbedingungen und die Ressourcen durch **PALfit** mit der betrieblichen Gesundheitsförderung bereit.

Im Rahmen von PALfit gehen drei Initiativen Hand in Hand: Human Resources, freiwillige Sozialleistungen und Arbeitstechnik/Arbeitssicherheit. PALfit wird durch das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM der Konzernzentrale koordiniert, auf Standortebezug gibt es zudem ein PALfit Support-Team. Dieses ist fünf Wochenstunden im Auftrag von PALfit aktiv und übernimmt die individuelle Planung und Umsetzung am jeweiligen Standort. Zurzeit existiert an folgenden Standorten ein PALfit Support-Team: Salzburg, Lengau, Köstendorf, Elsbethen, Ainring, Krefeld, Löbau und Marburg. PALfit generiert Maßnahmen unterschiedlichster Art (siehe Grafik), ermöglicht die notwendige Individualität und Flexibilität und kann damit auf die standortspezifischen Bedürfnisse eingehen. Im Jahr 2014 sollen PALfit Initiativen auf die Standorte Ganderkesee und Delnice ausgerollt werden.

Aktuelle Neuerungen 2012/13 sowie Entwicklungen 2014

Das PALplus Projekt am Standort Lengau, das rund 200 Arbeitsplätze umfasste, wurde mit Jahresbeginn

2013 abgeschlossen. Ziel dabei war es, jeden Arbeitsplatz zu einem PALplus Arbeitsplatz zu machen. Nach einer zweiten Nachevaluierung durch die Projektleitung wurde das Projekt der Geschäftsführung übergeben. Eine Fortsetzung erfolgte in Form einer freiwilligen Untersuchung zur frühzeitigen Feststellung von Entzündungen, Polypen, Divertikel oder Tumoren im Bereich des Magen-Darm-Traktes.

Einen weiteren Schwerpunkt stellt das Projekt fit2work dar: fit2work-Betriebsberatung basiert auf dem Arbeits- und Gesundheitsgesetz und ist eine geförderte Initiative von BMASK, AUVA, PVA, GKK, Bundessozialamt und AMS. Beginnend mit Ende 2013 soll fit2work-Betriebsberatung dabei unterstützen, Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen nachhaltig und produktiv im Unternehmen zu (re-)integrieren. Im Rahmen des fit2work-Programms wird im Zuge des Aufbaus eines Frühwarnsystems mit dem Fragebogen ABI Plus™ die Arbeitsbewältigungsfähigkeit von Mitarbeitergruppen (mindestens 15 Personen) ermittelt. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Befragung werden Maßnahmen umgesetzt, die es Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen ermöglichen, länger produktiv im Unternehmen zu verbleiben. Es ist geplant, die Erkenntnisse und Maßnahmen aus fit2work anschließend in Kasern und Köstendorf (z. B. zum Thema Lärmbelastung) anzuwenden und in Folge auf andere Standorte international zu übertragen. Langfristig sollen an jedem Standort die gleichen Grundvoraussetzungen für förderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Die Früherkennung von drohender Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit ermöglicht eine frühzeitige Unterstützung der betroffenen Personen. Ziel ist ebenso, alle Erkenntnisse aus PALplus (Rückkehrgespräche, Arbeitsplatzgestaltung etc.) mit fit2work zusammenzuführen, zu dokumentieren und intern flächendeckend zu kommunizieren. Dies soll sich nicht nur positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirken, auch Krankenständen und einer vorzeitigen Trennung von Unternehmen und Mitarbeitern („Golden Handshake“) soll entgegengewirkt werden.

Ausfalltage, Arbeitssicherheit und Vermeidung von Unfällen



GRI G4-LA 6: Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage



Integrierter Geschäftsbericht: Gesundheit und Sicherheit S. 93f

Die Sicherheit der Mitarbeiter ist PALFINGER ein besonderes Anliegen, und die Bemühungen zur Unfallprävention zeigen Wirkung. Die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen konnten in den vergangenen Jahren deutlich reduziert werden. Lagen sie 2011 noch bei 0,22 Prozent der Soll-Arbeitszeit, so waren es 2013 0,19 Prozent. Seit dem Jahr 2006 verunglückte kein Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Arbeit tödlich.

Westeuropa

In Westeuropa befindet sich die Sicherheit generell auf hohem Niveau, in vielen Werken konnte sie weiter gesteigert werden. Für Produktionsstandorte konnten sich im Berichtszeitraum insbesondere Krefeld, Deutschland, Barneveld, Niederlande, und Sully en Gouffern, Frankreich, hinsichtlich der Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen verbessern. Der Erfolg jahrelanger Prävention zeigt sich z. B. darin, dass in Lengau, Österreich, seit mehr als zehn Jahren ein Abwärtstrend bei Unfällen verzeichnet wird.

Osteuropa

In Osteuropa besteht noch die Herausforderung, die Ausfallzeiten durch Unfälle zu reduzieren. Entsprechende Maßnahmen wie verstärkte Sicherheitsschulungen sind bereits eingeleitet worden.

Nordamerika

Auch in Nordamerika wurden Sicherheitstrainings und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen intensiviert. Bei

den unfallbedingten Ausfallzeiten konnte hier ein starker positiver Trend von 0,48 Prozent 2011 auf 0,02 Prozent 2013 verzeichnet werden.

Südamerika

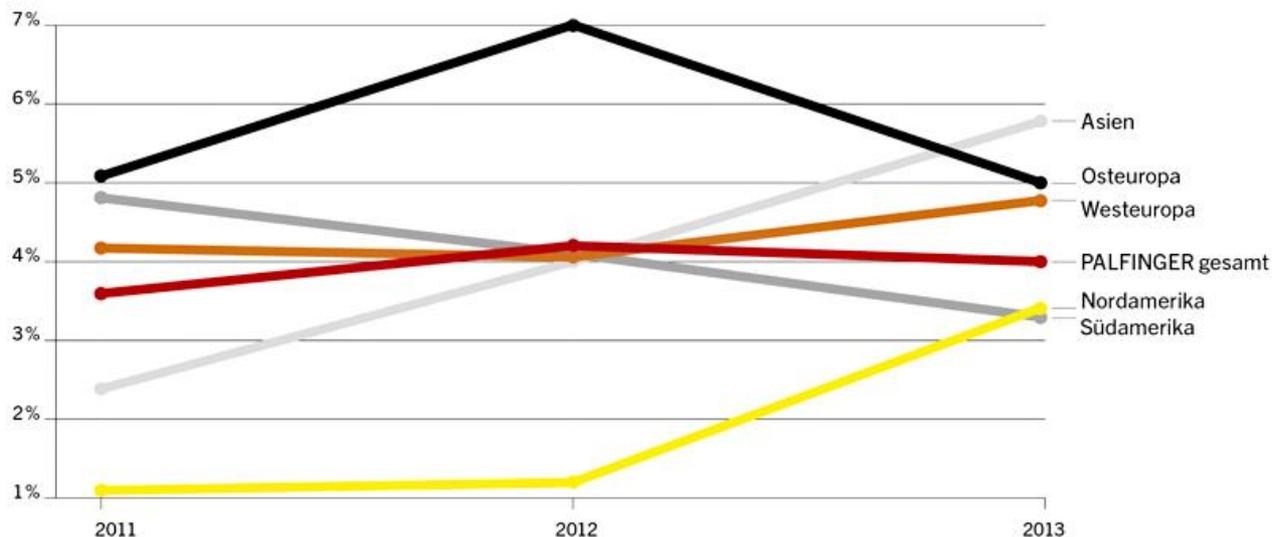
In Südamerika wurden im Geschäftsjahr 2013 rund 161.000 EUR in über gesetzliche Anforderungen hinausgehende Sicherheitsausrüstung von Maschinen und Ausrüstung investiert. Dieses Projekt wird zunächst noch fünf Jahre fortgeführt. Auch eine regelmäßige Analyse der Vorfälle und kontinuierliche Bewusstseinsbildung sollen bewirken, dass die Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen nach einer moderaten Zunahme im Jahr 2013 nun wieder abnehmen.

Asien

In Asien lassen sich die vergleichsweise geringen Ausfalltage durch Unfälle auch darauf zurückführen, dass nach wie vor Vertrieb und Bürotätigkeit überwiegen. Auf Sicherheitsausrüstung wird großer Wert gelegt. Bisher wurden keine größeren Unfälle verzeichnet. Das größte Sicherheitsrisiko beim indischen Standort liegt im Berufspendelverkehr mit einspurigen Fahrzeugen. PALFINGER bietet daher Firmenbusse für den Transport an, wodurch diese Gefahrenquelle reduziert werden konnte. In Shenzhen, China, wurden die Sicherheitsstandards weiter erhöht und Maßnahmen wie Bewusstseinsbildung, Trainings und interne Audits über die Anwendung von Sicherheitsausrüstung fortgesetzt.

Ausfälle aufgrund von Krankenständen und weiteren Ursachen

**AUSFALLZEITEN AUFGRUND VON KRANKENSTÄNDEN UND WEITEREN URSACHEN
IN PROZENT DER SOLL-ARBEITSZEIT**



An Standorten in China, Indien und Nordamerika gibt es weniger als drei Wochen bezahlten Urlaub, dennoch möchten Mitarbeiter aus finanziellen Gründen nicht ihren gesamten Urlaub in Anspruch nehmen. Es existieren auch individuelle Regelungen für freie Tage aufgrund von religiösen/kulturellen Feiertagen. In Council Bluffs, USA, sowie in Chennai, Indien, steht Mitarbeitern pauschal eine bestimmte Anzahl von Krankenstandstagen zur Verfügung, die sie ohne Vorweis einer ärztlichen Bestätigung – ähnlich einem Urlaubstag – in Anspruch nehmen können. Eine Initiative von Mitarbeitern für Mitarbeiter ermöglicht es, mit nicht in Anspruch genommenen Überstundenentgelten andere Kollegen zu unterstützen.

Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung



GRI G4-LA 7: Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung

Generell ist festzustellen, dass aus gesundheitlicher Sicht bei Mitarbeitern in Westeuropa psychische Probleme wie Burn-out und Stress zunehmend in den Vordergrund treten. An den Standorten in Osteuropa, Nordamerika, Südamerika und Asien liegt der Fokus auf der Vermeidung körperlicher Belastung. Vor allem an Produktionsstandorten gelten das Heben von Lasten sowie Innenraumemissionen und Lärmbelastung als größte gesundheitsgefährdende Risiken. Prozessabhängige Gesundheitsrisiken, verursacht durch Galvanik und Lackierung, sind standortabhängig bekannt und werden dort durch entsprechende Maßnahmen weiterhin möglichst präventiv bekämpft. Vor allem Vertriebs- und Verwaltungsstandorte setzen verstärkt auf Initiativen zur Förderung von Ergonomie.

Aus- und Weiterbildung

GRI-Aspekt: Aus- und Weiterbildung

Qualifizierte Mitarbeiter



GRI G4-LA 9: Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter; G4-LA 10: Programme für Kompetenzmanagement



Integrierter Geschäftsbericht: Qualifizierte Mitarbeiter S. 91f

Aus- und Weiterbildungsstunden pro Kopf	2013	2012	2011
Westeuropa	13,2	11,1	11,0
Osteuropa	7,8	7,7	5,5
Nordamerika	2,0	1,1	1,4
Südamerika	42,1	12,0	23,0
Asien	8,3	1,2	2,2
PALFINGER gesamt	11,9	8,5	8,6

Intensität der Weiterbildung an den Standorten

Im Berichtszeitraum wurden an den einzelnen PALFINGER Standorten die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen weiterentwickelt.

Westeuropa

An den österreichischen Standorten hat sich seit Jahren das PALFINGER Kolleg etabliert. Dieses Weiterbildungskonzept basiert im Wesentlichen auf dem Wissenstransfer interner Experten, ergänzt durch Schulungen und Trainings externer Fachspezialisten.

Osteuropa

In Osteuropa wurden vermehrt Sprachtrainings angeboten, insbesondere in St. Petersburg und an den Produktionsstandorten. In St. Petersburg fanden darüber hinaus Trainings im Bereich Sales & Service statt, mit dem Ziel, die Servicequalität zu erhöhen. Ein umfassendes Weiterbildungskonzept ist derzeit in Planung. An den weiteren osteuropäischen Standorten lag das Engagement in der Weiterbildung nach einer Intensivierung im Jahr 2012 wieder auf dem Niveau von 2011.

Nordamerika

In Nordamerika lag der Fokus der Trainingsmaßnahmen 2013 auf der Weiterbildung von Mitarbeitern, die unmittelbar in der Fertigung und Montage tätig sind. So wurde am Standort Omaha in Kooperation mit einem lokalen Community College ein Pilotprogramm zur Ausbildung zertifizierter Schweißer entwickelt. Ein weiterer Schwerpunkt waren Sicherheitstrainings, auch entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

Südamerika

Seit 2011 wird am Standort Caxias do Sul, Brasilien, für jeden Mitarbeiter eine Kompetenzmatrix geführt, um Weiterbildungsmaßnahmen für den Einzelnen transparenter darstellen zu können. Durch die vielfältigen Kompetenzen können Mitarbeiter flexibler eingesetzt werden. Speziell im fertigungsnahen Bereich wurde somit eine Arbeitsplatzrotation ermöglicht. In Summe tragen diese Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen bei.

Asien

Bei dem chinesischen Joint Venture Sany Palfinger in Changsha lag der Schwerpunkt auf interkulturellem Management und Sprachtrainings. Gemeinsam mit dem Massachusetts Institute of Technology wurde ein sechsmonatiges Forschungsprojekt zum Thema Interkultureller Austausch mit China-Hintergrund (Sino Foreign Best Practices) umgesetzt. Für alle chinesischen Mitarbeiter bei Sany Palfinger werden darüber hinaus wöchentliche Englischkurse angeboten, um etwaige Kommunikationsbarrieren zu vermindern.

Kommunikation mit den Mitarbeitern



GRI G4-LA 11: Mitarbeiter mit regelmäßiger Beurteilung



Integrierter Geschäftsbericht: Attraktive Arbeitsplätze mit Eigenverantwortung S. 90

PALFINGER ist die Stärkung der Feedback-Kultur im Sinne der Begegnungsqualität ein besonderes Anliegen, und es wird versucht, diese in die kontinuierlichen Prozesse einzuflechten.

Am Standort Köstendorf wurde im Arbeiterbereich flächendeckend ein 360°-Feedback zum Thema Unternehmenswerte durchgeführt. Dabei konnte jeder Teilnehmer seine Selbsteinschätzung zur Frage „Wie lebe ich die Unternehmenswerte?“ mit der Wahrnehmung seines Vorgesetzten, seiner Kollegen und seiner internen Kunden/Lieferanten vergleichen. Das Ergebnis des 360°-Feedbacks wurde anschließend individuell im Mitarbeiterführungsgespräch mit der Führungskraft besprochen und in persönliche

Entwicklungsziele integriert.

Gemeinschaftsaktivitäten

Einige Standorte bieten ihren Mitarbeitern auch Aktivitäten an, die die Gemeinschaft stärken. Im Rahmen des Gesundheitsprogramms PALfit gibt es verschiedene Sportangebote, bei „Familientagen“ können Mitarbeiter ihren Angehörigen die Stätte ihres Wirkens präsentieren. Eine neue Initiative an nordamerikanischen Standorten sind Social Committees. Sie bestehen aus Vertretern unterschiedlicher Abteilungen und organisieren Mitarbeiterveranstaltungen wie Familientage, Grillpartys oder interne Wettbewerbe. Diese Angebote fördern den informellen Austausch der Mitarbeiter untereinander und sind eine willkommene Abwechslung zur täglichen Routine. Stärkung des Gemeinschaftssinns und Erhöhung der Mitarbeitermoral sind nur einige der positiven Auswirkungen.

Chancengleichheit

GRI-Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

Generationen



GRI G4-LA 12: Vielfalt und Chancengleichheit



Integrierter Geschäftsbericht: Diversity S. 94f



Intern: Gender S. 27f

Anteil der Mitarbeiter im Segment 56+ (nach Regionen)	2013	2012	2011 ⁵
Westeuropa	9,5 %	4,6 %	n.a.
Osteuropa	10,4 %	7,9 %	n.a.
Nordamerika	17,4 %	15,6 %	n.a.
Südamerika	3,8 %	3,7 %	n.a.
Asien	0,8 %	0,9 %	n.a.
PALFINGER gesamt	10,0 %	6,8 %	n.a.

Die durchschnittliche Altersstruktur in der PALFINGER Gruppe veränderte sich in den vergangenen Jahren vor allem im Zusammenhang mit den neuen Standorten. Generell zeigt der Trend, dass die Zahl der Mitarbeiter im 56-Plus-Segment im Vergleich zu den Vorjahren leicht zugenommen hat.

⁵ Werte aus 2011 sind aufgrund des Neuaufbaus der Berichtsstruktur nicht erhältlich.

West- und Osteuropa

In Westeuropa ist der Altersdurchschnitt relativ hoch. Am Standort Löbau in Deutschland liegt der Anteil des 56-Plus-Segments bei 18 Prozent, in Welwyn Garden City, Großbritannien, sogar bei 34 Prozent. 2013 verringerte sich das Durchschnittsalter durch gezielte Rekrutierungsmaßnahmen. In Osteuropa erhöhte sich der Anteil von Mitarbeitern über 56 Jahren im Vergleich zum Vorjahr. In den CIS-Ländern ziehen junge und qualifizierte Mitarbeiter zunehmend in größere Städte, um dort Arbeit zu finden. Dadurch wird es schwieriger für PALFINGER, diese als Arbeitnehmer zu gewinnen. Um diesem Trend entgegenzuwirken, wurden Maßnahmen beschlossen, die PALFINGER als attraktiven Arbeitgeber mit verantwortungsvollen Jobs und guten Karrierechancen positionieren.

Nordamerika

Die nordamerikanischen Standorte weisen den höchsten Altersdurchschnitt auf. Für PALFINGER wird es zunehmend schwieriger, Mitarbeiter für die Produktion zu finden, jedoch könnte die Gruppe aufgrund des gegenläufigen Trends – der Re-Entwicklung von einer Dienstleistungsgesellschaft in eine Industriegesellschaft – zukünftig profitieren. PALFINGER versucht diesem aktuellen Problem entgegenzuwirken, indem die Marke PALFINGER am Arbeitsmarkt bereits an Colleges etabliert wird. Der Bekanntheitsgrad konnte dadurch in den vergangenen Jahren merklich erhöht werden.

Südamerika

In Südamerika spiegeln sich das regionale Wachstum und die damit einhergehende Verjüngung der Gesellschaft auch in der Altersstruktur am brasilianischen Standort Caxias do Sul wider. Auch an den Produktionsstandorten in Asien sind mehr jüngere Mitarbeiter beschäftigt.

In Brasilien initiierte PALFINGER ein Preparation for Retirement Program, das Mitarbeitern den Übergang vom Berufsleben in die Pension erleichtert. Dabei werden unter anderem Hilfestellungen zu den Themenbereichen Gesundheit, Finanzielles sowie persönliche Einstellung und Motivation in dieser speziellen Lebensphase angeboten. Im Jahr 2013 nahmen elf Mitarbeiter im Alter von über 58 Jahren bei Männern und über 55 Jahren bei Frauen teil.

Asien

Generationenmanagement ist in China (rund 90 Prozent der Mitarbeiter sind unter 40 Jahre alt) oder Indien (rund 80 Prozent der Mitarbeiter sind unter 40 Jahre alt) kein Thema, da der Altersdurchschnitt von Mitarbeitern generell viel niedriger ist als in Europa. Der Altersdurchschnitt aller Mitarbeiter bei PALFINGER in Shenzhen liegt bei 32 Jahren. Durch die Form der chinesischen Alterspyramide wird Generationenmanagement im Vergleich zu Westeuropa um rund eine Generation später relevant.

Gender



GRI G4-LA 12: Vielfalt und Chancengleichheit



Integrierter Geschäftsbericht: Organe der Gesellschaft sowie Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 243b Absatz 2 UGB S. 28

Frauenanteil in Führungspositionen, in Prozent	2013	2012	2011 ⁶
Westeuropa	9,5 %	10,8 %	n.a.
Osteuropa	20,0 %	16,7 %	n.a.
Nordamerika	12,0 %	16,4 %	n.a.
Südamerika	11,1 %	13,0 %	n.a.
Asien	12,9 %	3,8 %	n.a.
PALFINGER gesamt	12,9 %	12,5 %	n.a.

Der niedrige Anteil von Frauen in der Belegschaft ist branchentypisch. Der Frauenanteil in Managementpositionen stieg von 2012 auf 2013 um 0,46 Prozentpunkte und macht mittlerweile fast 13 Prozent aus. Am höchsten ist er in Osteuropa, wo es auch einen weiteren leichten Anstieg gab. In Nordamerika ist der Anteil ebenfalls auf vergleichsweise hohem Niveau, auch wenn im Vergleich zum Jahr 2012 ein Rückgang zu verzeichnen war. Dieser Trend war ebenso in Südamerika und Westeuropa zu beobachten. Am dynamischsten entwickelte sich der Frauenanteil in Führungsfunktionen in Asien. Im Vergleich zu Westeuropa liegt er dort meist höher (z. B. bei 40 Prozent in Vietnam), auch aufgrund der demografischen Situation. Am chinesischen Standort Shenzhen liegt der Frauenanteil bei 11 Prozent der Gesamtmitarbeiterzahl und bei 16,7 Prozent im Management. Dies ist auch in einem sozio-kulturellen Faktor begründet: In China werden die Kinder in der Regel mit Vollzeitunterstützung der Großeltern aufgezogen. Deshalb kommen viele junge Mütter früher als in Europa zurück an ihre Arbeitsstelle. Generell muss man auch anerkennen, dass kommunistisch geprägte Gesellschaften keine typischen Rollenverteilungen haben, sondern die Frau im Arbeitsleben gleichwertig akzeptieren.

Menschen mit Behinderung



GRI G4-LA 12: Vielfalt und Chancengleichheit

PALFINGER möchte Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen eine sinnvolle Beschäftigung und Integration in die Teams bieten. An den osteuropäischen Standorten gibt es zahlreiche Mitarbeiter mit Behinderung. In Österreich erfüllt PALFINGER die vorgesehene Beschäftigungsquote von 4 Prozent der Belegschaft nicht und entrichtet daher Ausgleichstaxen. In Brasilien hingegen wird die ähnlich hohe Beschäftigungsquote übererfüllt.

Der Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung soll in Zukunft durch verschiedene Initiativen erhöht werden. PALFINGER unterstützt bereits seit einigen Jahren den Behindertensport, auch das interne Bewusstsein soll gestärkt werden.

⁶ Werte aus 2011 sind aufgrund des Neuaufbaus der Berichtsstruktur nicht erhältlich.

Arbeitspraktiken in der Lieferkette

GRI-Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

Prüfung von Arbeitspraktiken in der Lieferkette



GRI G4-LA 14: Arbeitsschutz in der Lieferkette; G4-LA 15: Arbeitspraktiken in der Lieferkette



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f

Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette



GRI G4-EN 33: Umweltschutz in der Lieferkette

Für alle Lieferanten gilt, dass Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit und Vielfalt, Umweltverantwortung, umweltfreundliche Produkte und Produktion sowie gute Kommunikation mit den Mitarbeitern zentrale Themen sind. Abhängig davon, in welchen Teilen der Welt die Lieferanten beheimatet sind, sind diese Aspekte durch rechtliche Vorgaben unterschiedlich geregelt. Das Hauptaugenmerk liegt daher auf Ländern, in denen die Standards niedriger sind. Dies betrifft bei PALFINGER in erster Linie verschiedene asiatische Länder.

1.2.4. Menschenrechte

GRI-Unterkategorie: Menschenrechte

Menschenrechte

GRI-Aspekt: Investitionen

Versammlungsfreiheit



GRI G4-11: Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen; G4-HR 4: Standorte mit gefährdeter Versammlungsfreiheit

PALFINGER erkennt den aktiven Austausch und die interne Organisation von Gremien für die Repräsentation von Mitarbeitern und Betriebsräten an und spricht sich gegen jedwede Repressionen dieser Versammlungsfreiheit aus. Prinzipiell besteht an PALFINGER Standorten die rechtliche Möglichkeit der Versammlungsfreiheit und der Arbeitnehmersvertretung, sofern diese Freiheit im jeweiligen Land gesetzlich erlaubt ist.

Lediglich an den asiatischen Standorten in Shenzhen, China, und Singapur besteht diese rechtliche Möglichkeit nur in eingeschränktem Maße. Im Moment gibt es am Standort Shenzhen keine organisierte Arbeitnehmersvertretung. In China haben die Mitarbeiter in jedem Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern per Gesetz das Recht, eine Arbeitnehmersvertretung zu gründen. Diese muss jedoch Mitglied der ACFTU („All-China Federation of Trade Unions“) sein. Das bedeutet, jede Arbeitnehmersvertretung kann über die ACFTU durch die Kommunistische Partei Chinas kontrolliert werden. In Vietnam unterliegen laut Amnesty International die Rechte auf freie Meinungsäußerung, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit erheblichen Einschränkungen. Die Standorte in den betroffenen Ländern weisen noch eine vergleichsweise geringe Größe auf; die Kommunikation ist daher noch von flachen Hierarchien geprägt. Das Bild an den asiatischen Standorten mit sehr geringen Fluktuationsraten zeigt, dass unter anderem die Lohnbedingungen gut akzeptiert werden. Am indischen Standort Chennai werden diese neben den regulären Mitarbeitergesprächen jährlich zur Diskussion gestellt, wobei Lohnerhöhungen entsprechend den Kriterien Neuevaluierung, Inflation und Leistung entschieden werden.

Kollektivverhandlungen gelten grundsätzlich für 64 Prozent aller PALFINGER Mitarbeiter, Ausnahmen bilden hierbei die PALFINGER Standorte in Singapur, China, Vietnam, Indien, Norwegen, Belgien, Kanada, Großbritannien, Kroatien, Bulgarien, Slowenien, Slowakei sowie ein Standort in Russland und vereinzelte Standorte in der USA.

An allen asiatischen Standorten versucht PALFINGER, den Mitarbeitern zusätzliches Engagement entgegenzubringen: Grundsätzlich besteht an allen PALFINGER Standorten die Open-Door-Philosophie, das heißt, Mitarbeiter haben stets die Möglichkeit, sich zu artikulieren und hierarchieübergreifend zu kommunizieren. Am indischen Standort Chennai werden freiwillige Sozialleistungen wie Krankenversicherungen für die Mitarbeiter und deren Angehörige oder Impfungen erbracht. Auch ermöglichen Pendlerbusse die Mobilität zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Der mit 2014 geplante Produktionsstandort in China erhält hohe technische Standards.

Allgemein kann die gute Gehaltsentwicklung aller PALFINGER Mitarbeiter erwähnt werden, Überstunden werden selbstverständlich – einzeln oder mittels Pauschalen – ausbezahlt. PALFINGER versucht zudem, die Anzahl der Leiharbeiter (31.12.2013: 351) möglichst gering zu halten.

Lohnniveau

Neben dem Grundsatz, dass Mitarbeiter in guten Zeiten am Erfolg partizipieren sollen, legt PALFINGER

Wert darauf, dass für alle Mitarbeiter die Mindestsicherung gegeben ist. Daher wurde 2012 das Projekt „Living Wages“ gestartet. Der Vergleich der niedrigsten Einkommen der Mitarbeiter mit den Lebenshaltungskosten erwies sich jedoch als komplexer als erwartet; nicht aus allen Regionen, in denen sich PALFINGER Standorte befinden, sind verlässliche Daten verfügbar bzw. nachvollziehbar. Aus diesem Grund gab PALFINGER 2011 eine wissenschaftliche Arbeit in Auftrag, um eine geeignete Methode zur Berechnung von „Living Wages“ zu eruiieren. 2013 lagen die Ergebnisse vor und wurden zunächst für den bulgarischen Standort Tenevo angewandt. In Abstimmung mit den lokalen Managementteams werden im Jahr 2014 mögliche künftige Projekte, die auf diesen Ergebnissen basieren, evaluiert.

Menschenrechte: Investitionen, Schulungen und Lieferkette



GRI G4-HR 1: Menschenrechte bei Investitionen; G4-HR 2: Schulungsstunden zur Menschenrechtspolitik; G4-HR 5: Kinderarbeit; G4-HR 6: Zwangs- oder Pflichtarbeit



Integrierter Geschäftsbericht: Langfristige Konzernstrategie S. 16

Menschenrechtsaspekte bei der Produktanwendung



GRI G4-8: Märkte



Integrierter Geschäftsbericht: Branchenentwicklung S. 47ff, Kunden- und Händlernetzwerke S. 52f, Entwicklung der Segmente S. 96ff

Auch wenn PALFINGER keine Militärprodukte erzeugt – Krane, Containerwechselsysteme, Hubladebühnen und Mitnahmestapler werden auch vom Militär und für den Zivilschutz nachgefragt. Krane werden etwa von Pionieren beim Brückenbau eingesetzt. Der Mitnahmestapler Crayler BM wird für Wassercontainer-, Lebensmittel- und Materialtransporte auch unter Anwendung einer Fernbedienung eingesetzt. Die Anwendung bei Zivilschutz und Militär stellt bei PALFINGER kein strategisches Geschäftsfeld dar. Es gibt grundsätzlich keine Spezialanfertigungen für die Rüstungsindustrie.

Der Umsatz mit Militärfkunden von 435.000 EUR⁷ ist gering, nicht wesentlich für PALFINGER und im Berichtszeitraum weiter gesunken. Die Ursache liegt darin, dass sich PALFINGER an alle Embargos, die von der EU oder der internationalen Gemeinschaft vereinbart werden, hält.

Hinrichtungen im Iran

PALFINGER möchte sich von Produktmissbräuchen jeglicher Art, wie sie auf grausamste Weise im Iran stattgefunden haben, deutlichst distanzieren und verurteilt schärfstens die menschenverachtenden Verhaltensweisen des Regimes des Iran, insbesondere die Exekutionen. Um den Geschehnissen zukünftig aktiv entgegenzuwirken bzw. derartige Vorkommnisse präventiv zu verhindern, wurde der Vertrag zum iranischen Händler gekündigt und das internationale Management strikt angehalten, zukünftig keine Geschäftsbeziehungen mit dem Iran einzugehen. Im Jahr 2011 hat PALFINGER zudem über die

⁷ Diese Aufstellung beinhaltet alle Geschäfte, die direkt zwischen PALFINGER und Militärfkunden abgeschlossen wurden. Der etwaige Verkauf über unabhängige Händler oder über den Gebrauchtproduktemarkt kann nicht dargestellt werden.

Unternehmensgruppe hinaus eine Initiative gestartet, um sozial verwerfliches Verhalten in der gesamten Wertschöpfungskette auszuschließen. Es wurde ein Code of Conduct erstellt, der seither als verpflichtender Vertragsbestandteil für Lieferanten und Händler integriert wird.

Prüfung von Arbeitspraktiken in der Lieferkette



GRI G4-HR 11: Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f

Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette



GRI G4-EN 33: Umweltschutz in der Lieferkette; G4-HR 11: Menschenrechte in der Lieferkette



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f

Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Pflichtarbeit sind Grundsätze, zu denen sich alle Lieferanten von PALFINGER neben deren Umweltverantwortung und proaktiven Umweltschutzmaßnahmen durch die Beachtung des Code of Conduct verpflichten. Obwohl verschiedene Lieferanten auch in Ländern mit erhöhten diesbezüglichen Risiken liegen, scheint nach bisheriger Beobachtung die spezielle Lieferkette von PALFINGER nicht davon betroffen zu sein. Stahlwerke etwa sind internationale Konzerne unter besonderer öffentlicher Aufmerksamkeit. Auch bei den metallverarbeitenden Betrieben in der Lieferkette wurden bisher keine Risiken beobachtet.

Anders ist die Situation beim Recht auf Kollektivverhandlungen und Versammlungsfreiheit. Verschiedene asiatische Lieferanten liegen in Ländern, in denen diese Rechte eingeschränkt sind. Hier muss daher besonderes Augenmerk auf Arbeitsverhältnisse und Kommunikation mit den Arbeitnehmern gelegt werden.

1.2.5. Gesellschaft

GRI-Unterkategorie: Gesellschaft

Gesellschaft

GRI-Aspekt: Korruptionsbekämpfung

Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht und Einhaltung von Gesetzen: Prüfungen, Schulungen, Fälle von Korruption



GRI G4-SO 3: Geprüfte Geschäftsstandorte; G4-SO 4: Information zur Korruptionsprävention; G4-SO 5: Korruptionsfälle; G4-SO 7: Wettbewerbsrecht; G4-SO 8: Signifikante Bußgelder



Integrierter Geschäftsbericht: Faire Wirtschaft – Interne Audits, Mitarbeitermappen, Compliance-Verstöße S. 33f

1.2.6. Nachhaltige Produkte

GRI-Unterkategorie: Produktverantwortung

Sicherheit der Nutzer

GRI-Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit

Sicherheitsprüfung, Kennzeichnung der Produkte



GRI G4-PR 1: Prüfung von Produkten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit; G4-PR 2: Fälle von Nichteinhaltung sicherheitsrelevanter Vorschriften; G4-PR 3: Produktinformationen

Alle PALFINGER Produkte am internationalen Markt werden entsprechend den jeweils geltenden länderspezifischen Normen angeboten. In Europa sind die Europäische Norm EN 12999:2011 und die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG maßgebend. Entscheidend ist jedoch, dass die Sicherheitsbestimmungen auch bedienerfreundlich umgesetzt werden. Wäre dies nicht der Fall, könnten Sicherheitsfeatures von den Bedienern als einschränkend empfunden werden. Das wiederum könnte die Nutzer in Versuchung bringen, die Features zu deaktivieren. PALFINGER Produkte sind führend im Verbinden von Bedienungsfreundlichkeit mit höchster Sicherheit. Die Erfordernisse aus der Revision der EN 280 (2015) werden in der Konstruktion der aktuellen Neugeräte bereits berücksichtigt. Die frühzeitige Integration wird unterstützt durch die aktive Teilnahme von PALFINGER im Normengremium CEN/TC 98/WG 1. In Nordamerika müssen ab 2017 alle PSC-Kranführer zertifiziert sein.

100 Prozent aller PALFINGER Produkte werden hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft, Verbesserungspotenzial wird stetig realisiert. Während der Berichtsperiode wurden keine rechtlichen Auseinandersetzungen mit einem Streitwert von mehr als 20.000 EUR oder compliance-relevante öffentliche Fälle bekannt, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf gesundheits- oder sicherheitsrelevante Auswirkungen von Produkten nicht eingehalten wurden.



Integrierter Geschäftsbericht: Sichere und effiziente Produkte S. 78

Sicherheitsrelevante Vorfälle mit Produkten



Integrierter Geschäftsbericht: Sichere und effiziente Produkte S. 78

Kundenzufriedenheit



GRI G4-PR 5: Befragung zur Kundenzufriedenheit



Integrierter Geschäftsbericht: Kunden und Händlernetzwerk S. 52f

Innovationen und Verbreitung von Sicherheitsfeatures

PALFINGER Produkte bieten eine Reihe von Sicherheitsfeatures und -konzepten, mit deren Hilfe Unfälle vermieden werden können. 2014 wird die Fernsteuerung PALcom auf den Markt gebracht, die über neue und innovative Sicherheitskonzepte verfügt. Unter anderem wurden Sicherheitsfeatures wie Kipp- und Beschleunigungssensoren integriert, die unbeabsichtigte Kranbewegungen verhindern. Wenn etwa ein gewisser Neigungswinkel des Sendepultes überschritten wird oder das Funkpult zu Boden fällt, schaltet die Funkfernsteuerung automatisch ab.

2013 wurde die Seilspannvorrichtung RTC – Rope Tension Control – als intelligente Seilwindenlösung eingeführt, Seilbeschädigungen werden dadurch vermieden. Die Akzeptanz am Markt ist sehr gut, da ein zeitaufwendiges Demontieren des Seils nicht mehr notwendig ist und RTC eine ideale Lösung bei häufigem Wechsel der Betriebsart (Seilwindenbetrieb und Hakenbetrieb) bietet.

In die Reihe der Sicherheitsfeatures gliedert sich auch die Seilwindensynchronregelung SRC – Synchronised Rope Control – ein, die vor allem ungeübte Kranfahrer beim Arbeiten mit der Seilwinde unterstützt und Beschädigung von Seil oder Last sowie das Anschlagen der Unterflasche am Rollenkopf vermeidet. Dieses System genießt sehr hohe Akzeptanz, da die volle Konzentration auf die Last erfolgen kann und ein Nachregeln der Seilwinde durch den Bediener nicht mehr erforderlich ist. Sie wurde auf der MATEXPO 2013 mit dem Innovation Award ausgezeichnet.

Mit Anfang 2013 wurde der Xenon-Arbeitsscheinwerfer durch den LED-Scheinwerfer ersetzt. Dieser bietet eine sehr gute Ausleuchtung und hohe Lichtleistung bei geringerem Stromverbrauch (43 W) sowie eine hohe Lebensdauer (60.000 h).

Bei den EN-280-Arbeitskorbkranen gibt es ebenso Neuerungen: Der aktuelle Standard, EN 280, stellt hohe Sicherheitsanforderungen an Kran und Hebebühne. Die europäische Norm EN 280 betrachtet einen Kran mit Arbeitskorb wie eine Hubarbeitsbühne. Um die strenge Norm zu erfüllen, können alle Modelle der SH-Baureihe bereits ab Werk als EN-280-Arbeitskorbkrane bestellt werden.

Ein weiteres Sicherheitsfeature stellt HPSC – High Performance Standsicherheitsüberwachungssystem – dar: Das intelligente Standsicherheitsüberwachungssystem bietet ein Maximum an Komfort und Sicherheit auch bei Kraneinsätzen unter eingeschränkten Platzverhältnissen. Anwendungen werden damit in stark verbauten Gebieten und im fließenden Verkehr ermöglicht. Der Anwender kann zudem den aktuellen Status jederzeit auf dem übersichtlich gestalteten Display am Bedienstand bzw. am Display der Funkfernsteuerung ablesen.

Mit der flächendeckenden Einführung der neuesten Generation der Hubladebühnensteuerung MBB CONTROL Anfang 2013 ist es nun möglich, zusätzliche Sicherheitselemente, wie z. B. Kamerasysteme oder weitere Sensoren, direkt über CAN-Bus-Technologie mit der Hubladebühne zu verknüpfen.

In den vergangenen Jahren wurden Sicherheitsgeländer auf den Plattformen von Hubladebühnen, speziell im Einsatz von sogenannten Nachhaltigkeitsfahrzeugen größerer Fuhrparkbetreiber, intensiv erprobt. Basierend auf diesen Erfahrungen werden zukünftig neue Geländer konzipiert und eingeführt.

Alle MBB TRAINLIFT Modelle für Personen mit eingeschränkter Mobilität werden seit 2011 gemäß der technischen Spezifikation für Interoperabilität (TSI-PRM) der Europäischen Union zertifiziert. Diese Vorschrift beinhaltet konkrete Anforderungen zur Sicherheit, aber auch Umweltschutzaspekte.

Am nordamerikanischen Standort Council Bluffs wurde als Prozessfeature eine komplett neue Drehvorrichtung für den Schweißprozess der PAL-Pro-Aufbauten konzipiert, welche die Sicherheitsrisiken beim Umdrehen für diese schweren Aufbauten eliminiert und einen ineffizienten und unsicheren Stapler-Prozess ersetzt. Seit 2012 werden Umfang und Menge an maschinell geschweißten Komponenten erhöht (PAL Pro, Liftgates) mit dem Ziel, sowohl die Effizienz als auch die Konsistenz der Schweißqualität in der

Produktion zu erhöhen. Für alle kleinen PSC-Krane wurden Proportionalsteuerungen eingeführt, die sichere Kraneinsätze und eine bessere Kranperformance zulassen. Für Pick-up-Hubladebühnen wurde eine neue beifahrerseitige Plattformentriegelung eingeführt.

Umweltgerecht gestaltete Produkte



GRI G4-EN 4: Energieverbrauch außerhalb der Organisation; G4-EN 27: Reduktion ökologischer Auswirkungen von Produkten

Optimierung des Verhältnisses von Produktgewicht zu Hubkraft

Über Innovationen gelingt es bei neuen Produkten, das Verhältnis von Produktgewicht und Hubkraft ständig zu verbessern. Der Einsatz leichterer Materialien zur Gewichtsreduktion wird auch zukünftig vorangetrieben. So finden im Bereich der Hubladebühnen neuerdings verstärkt Gusskomponenten Verwendung; bei den Einstiegssystemen werden Plattformen vermehrt mit Aluminium-Sandwichplatten ausgeführt.

Das Kompetenzzentrum für Aufbau bietet die Entwicklung von Komplettlösungen an sowie standardisierte und optimierte Aufbauten. Vorteile eines optimierten Aufbaus sind ein geringerer Kraftstoffverbrauch und reduzierte Emissionen. Bei den Forst- und Recyclingkranen wird 2014 eine neue Kranserie präsentiert, bei der das Verhältnis von Produktgewicht zu Hubkraft optimiert wurde.

2013 wurde die erste hochisolierte Hubarbeitsbühne (P 650i) zu einem Endkunden geliefert. Mit der MBB C 750 L wurde eine neue und leichtere Hubladebühne mit zwei Zylindern präsentiert, welche das vorhandene Produktprogramm im Nutzlastbereich von 750 kg ergänzt. Dieser Produktbereich für kleinere und effiziente Nutzfahrzeuge wird in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen.

2014 wird in Nordamerika eine völlig neue Generation von Pickup Lifts eingeführt, deren Effizienz die der gängigen Modelle deutlich übersteigt; die Designphase startete bereits 2013.

In der neuen Premium- und Jumbo-Class werden dünnwandige Teleskopprofile aus hochfesten Stählen eingesetzt, um das aufgrund von Abgasnormen stetig steigende Lkw-Gewicht zu kompensieren. Hierbei nimmt der Standort Krefeld bei den erforderlichen hochfesten Dünoblechen (< 3 mm) eine Vorreiterrolle im Konzern ein.

Der neue PALFINGER Service Body wurde in Council Bluffs unter Verwendung von hochfestem Stahl designt, um das Eigengewicht zu reduzieren und mehr Nutzlast zu erlauben. Parallel wird an weiteren Projekten gearbeitet, um das Gewicht des Service-Body- und Platform-Body-Portfolios weiter zu reduzieren.

Optimierung bei Aufbauten – Entwicklungen 2012/13 – indirekte Neuerungen/Kooperationen mit Händlern

PALFINGER hat den Aufbau als Kit bisher nur für die Feuerwehr-Produkte durchgeführt. Im 1. Halbjahr 2014 ist die Anwendung für die Jumbo-Class (z. B. WT 700) vorgesehen.

Der neue Badger Body ist komplett modular und zu 100 Prozent als Bolt-on-Solution designt, wodurch die Installationszeit für den Händler reduziert und das Schweißen im Aufbauprozess komplett eliminiert werden konnte. Das modulare Design erlaubt dem Händler ein breites Portfolio an Badger-Konfigurationen mit einem Minimum an Lagerbestand. Eine neue und verbesserte Schweißvorrichtung für Pick-up Lifts verbessert die Produktqualität und vereinfacht die Beschaffenheit und die Installation. Die neue Pick-up-Lift-Generation wird ebenso als Bolt-on-Solution angeboten werden. Bei allen neuen Produktentwicklungen liegt der Fokus auf Schnittstellen zu anderen PALFINGER Produkten (z. B. Aufbauten und Krane oder

Pick-up Lifts).

Energieverbrauch beim Einsatz der Produkte



GRI G4-EN 7: Senkung des Energiebedarfs bei Produkten

Während konventionelle Ladekrane konstant auf den eingebauten Verbrennungsmotor angewiesen sind, um den für die Arbeit nötigen Druck in der Hydraulik bereitzustellen, kommt die umweltfreundliche Motor-Pumpengruppe PALFINGER Hybrid auch ganz ohne Abgase und Lärm aus. Im Bedarfsfall reicht das Umschalten von der Motor- auf die Elektrohydraulik, wodurch man die notwendige Flexibilität im Arbeitseinsatz erhält. Sensible Einsatzorte (Stichwort lärm- und abgasempfindliche Bereiche) wie Wohngebiete, aber auch geschlossene Räumlichkeiten können durch den Anschluss an das Stromnetz (400 V/50 Hz) problemlos und einfach bedient werden.

Das intelligente Ladegerät der Fernsteuerung PALcom wird 2014 noch durch eine Refresh-Funktion erweitert, die die Akkulebensdauer deutlich erhöht. Im laufenden Betrieb wird eine Akkustandzeit von bis zu 12 Stunden erreicht. Sollte dies nicht ausreichen, kann dank des intelligenten Ladekonzeptes der PALcom P7 Ersatzakku rasch und schonend geladen werden.

Zur Reduzierung der Antriebsenergie der Trägerfahrzeug-Dieselmotoren wird bei PALFINGER ein elektronisches Load-Sensing-System eingesetzt, das je nach Arbeitssituation vollautomatisch nur die notwendige Hydraulikölmenge und den wirklich erforderlichen Hydraulikdruck erzeugt. Hierdurch wird verhindert, dass der Dieselmotor zu viel hydraulische Energie erzeugt, die anschließend durch Hydraulikkühler wieder vernichtet wird. 2014 werden zur weiteren Optimierung mehrere Hydraulikpumpen eingesetzt, um die Hubarbeitsbühne mit mehreren Hydraulikkreisläufen und mehreren Druckniveaus betreiben zu können. Hierdurch wird die erzeugte hydraulische Energie noch besser an die benötigte Energie angepasst und zusätzlich Kraftstoff eingespart.

Die einzige nicht-hydraulische Serien-Hubladebühne der Welt, die MBB C 1000 E, wurde hinsichtlich Energieeffizienz weiter optimiert. In intensiven Testreihen konnte nachgewiesen werden, dass dieses innovative Produkt bis zu 63 Prozent des Stroms, der für den Betrieb eingesetzt wird, in die Fahrzeugbatterie zurückspeisen kann. Das revolutionäre Antriebskonzept ermöglicht somit eine Energierückgewinnung – bis dato einmalig im Bereich der Hubladebühnen. Dieses Modell zeichnet sich weiters durch sehr geringe Wartungskosten aus.

Alle Produktlinien der nordamerikanischen Standorte werden mit LED-Beleuchtung ausgestattet.

An der P900 kommt das bewährte Gravity-Power-Drive-System der WT1000 zur Anwendung, das ein Herunterfahren der Hubarbeitsbühne ermöglicht, ohne dass der Dieselmotor vom Trägerfahrzeug läuft. Der Antrieb erfolgt ausschließlich mit der im ausgefahrenen Zylinder gespeicherten Hydraulik-Energie.

Reduktion von Erhaltungs- und Serviceaufwand

Die Hubarbeitsbühnen der Light-Class wurden in das Diagnosesystem PALDIAG integriert, die Markteinführung ist ab Jänner 2014 vorgesehen. Mit einer aus dem Kranbereich bekannten Bedienoberfläche können somit die Händler und Servicemonteur die Hubarbeitsbühnen diagnostizieren und warten. Mitte 2014 wird PALDIAG auf die Hubarbeitsbühnen der Premium- und Jumbo-Class erweitert.

Die neue Hubladebühnensteuerung MBB CONTROL beinhaltet Speicher- und Anzeigefunktionen, welche eine detaillierte Diagnose am Produkt ermöglichen. Darüber hinaus können mit der computergestützten Software MBB CONTROL E-LINK neben erweiterten Servicefunktionen auch Programmierungen oder Updates vorgenommen werden

In Nordamerika wechselt PALFINGER zu einem wartungsarmen Servicekran-Erweiterungssystem, das die Wartungsanforderungen eines Krans signifikant reduziert.

Reduktion von Problemstoffen (z. B. biologisch abbaubares Hydrauliköl, Chrom-VI-Freiheit, PVC)

Einsatz von biologisch abbaubarem und konventionellem Hydrauliköl, in Tonnen	2013	2012
Konventionelles Hydrauliköl	924	889
Biohydrauliköl	64	50
PALFINGER gesamt	988	939

Biologisch abbaubares Hydrauliköl besteht aus synthetischem Ester und stellt im Vergleich zu konventionellem Hydrauliköl eine deutliche Entschärfung der Umweltbelastung im Falle eines Austritts dar.

PALFINGER setzt bei den Hydraulikverschraubungen und den Befestigungs-Normteilen Chrom-VI-freie Produkte ein. Der Kunde hat die Möglichkeit, alle Palfinger Plattformen Produkte mit biologisch abbaubarem Hydrauliköl zu betreiben. Durch Lieferantenwechsel konnte der Lösungsmittelverbrauch in der Zylinderlackierung in Ganderkesee um rund 5 Prozent reduziert werden. Weitere Aktivitäten und Maßnahmen werden auf ihre Realisierbarkeit geprüft.

Auf Wunsch werden auch Windkrane mit biologisch abbaubarem Öl ausgeliefert. Dadurch kann die Gefahr von Umweltverschmutzungen praktisch ausgeschlossen werden. Ein weiterer Beitrag zum Umweltschutz kann durch regelmäßige Wartung (Filtration) des Öls geleistet werden. In diesem Fall ist ein Wechsel des Öls nicht mehr notwendig, somit entsteht keine Umweltbelastung durch Entsorgung. Ein weiterer positiver Effekt liegt in der deutlichen Reduktion der Instandhaltungskosten sowie der Stillstandzeiten. Mit nahezu 1.600 bereits gelieferten Windkranen trägt PALFINGER zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende bei.

Eine weitere Innovation ist der Einsatz einer neuen Gleitpakettechnologie bei Knickarmkranen, die den Kran zum einen weniger wartungsintensiv werden lässt und die zum anderen die Umweltverträglichkeit steigert, da die Schubsysteme nur noch zu Beginn der Nutzungsphase einmalig eingefettet werden müssen und diese Basis vollständig biologisch abbaubar ist.

PALFINGER Produkte im Einsatz für Mensch und Umwelt



Integrierter Geschäftsbericht: PALFINGER Produkte im Einsatz für Mensch und Umwelt S. 50

1.3. Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeitsmanagement



GRI G4-34: Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit; G4-35: Rolle des höchsten Kontrollorgans



Integrierter Geschäftsbericht: Corporate-Governance-Bericht S. 27ff

Um den Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu systematisieren, muss auf Konzernebene professionelles Nachhaltigkeitsmanagement betrieben werden. Oberste Prämisse dafür ist, dass Nachhaltigkeit vom Top-Management strategisch getragen wird. Nachhaltigkeit ist ein integrativer Teil des Commitments der Unternehmensführung.

Governance und Nachhaltigkeit



GRI G4-35: Struktur der Unternehmensführung; G4-36: Rolle und Zuständigkeit des höchsten Kontrollorgans

Das Nachhaltigkeitsmanagement liegt im Zuständigkeitsbereich des Vorstandsvorsitzenden, dazu zählt auch die Vernetzung zu diesen Themen nach außen. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist Teil des Teams Unternehmenskommunikation & Investor Relations und berichtet indirekt über dessen Leiter an den Vorstand. In ihrem Verantwortungsbereich liegt auch die Stakeholderkommunikation, die ebenfalls an den Vorstandsvorsitzenden berichtet wird.

Der Vorstand erarbeitet gemeinsam mit Vertretern des Top-Managements in regelmäßigen Executive Team Meetings die Unternehmensstrategie, -richtlinien und -werte. Auch das Nachhaltigkeitsprogramm wird in diesem Rahmen erarbeitet und vom Gesamtvorstand beschlossen. Bisher erfolgte dies im zweijährigen Rhythmus, seit 2013 jährlich.

Für die Auswahl der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder werden derzeit keine speziellen CSR-Kriterien herangezogen. Über die Familie Palfinger als Haupteigentümer sowie die vom Betriebsrat delegierten Aufsichtsräte ist gewährleistet, dass Aspekte sozialer Nachhaltigkeit in diesem Gremium Beachtung finden. Eine unabhängige Bewertung der Governance von Nachhaltigkeit bzw. ein nachhaltigkeitsbezogenes Vergütungssystem sind derzeit nicht in Kraft.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für ökologische, soziale und ethische Themen, auf denen die Nachhaltigkeitsberichterstattung beruht, werden vom Vorstandsvorsitzenden freigegeben. Im Rahmen der Erstellung des integrierten Geschäftsberichts (bisher im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts) werden die Performance der Kernindikatoren sowie relevante Entwicklungen an den Vorstand kommuniziert, damit diese im Nachhaltigkeitsprogramm berücksichtigt werden.

1.3.1. Nachhaltigkeitsprozess und -struktur



GRI G4-35: Struktur der Unternehmensführung; G4-36: Rolle und Zuständigkeit des höchsten Kontrollorgans

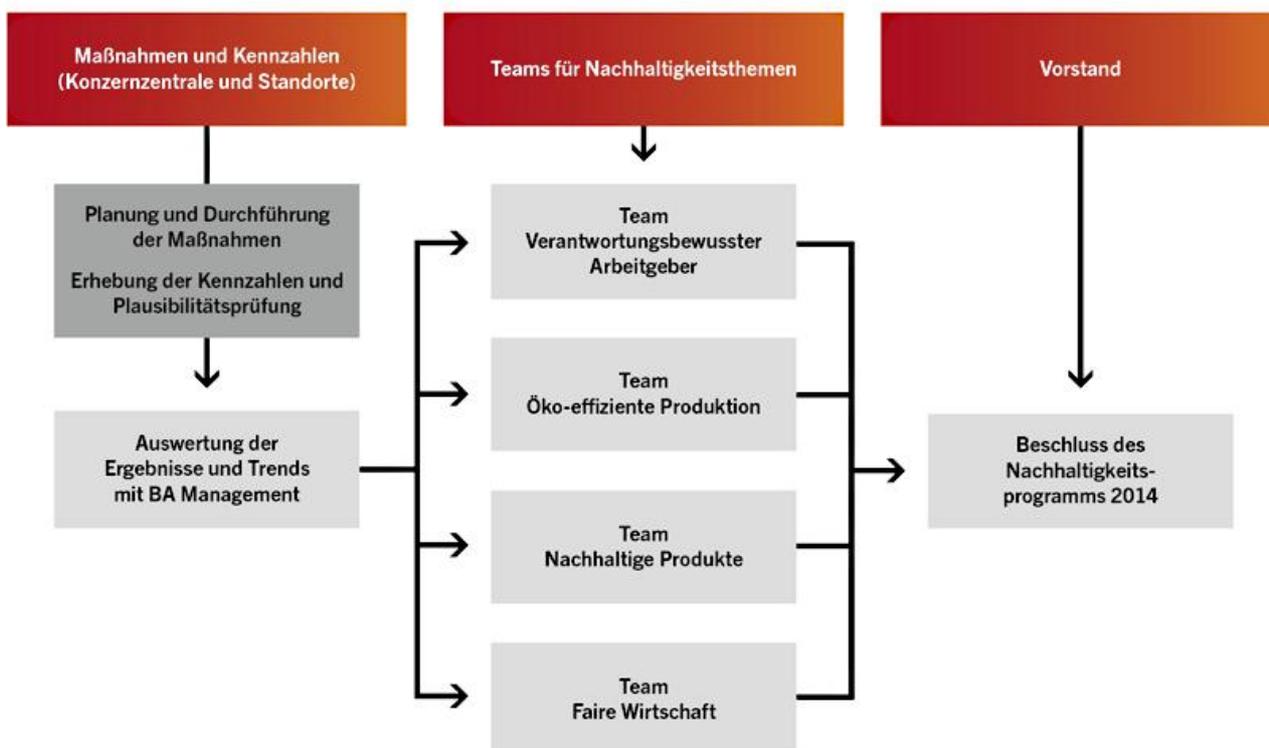
Der bewährte Nachhaltigkeitsprozess wurde aufgrund der Integration des Nachhaltigkeitsberichts in den Geschäftsbericht und der nun einjährigen Berichtsperiode angepasst. Aufbauend auf dem Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und der darin enthaltenen Stakeholderbefragung wurden ökologische wie soziale Key-Performance-Indikatoren in einem softwaregestützten zentralen Reportingsystem integriert erhoben. Diese wurden im Rahmen von Telefonkonferenzen im 3. Quartal und Executive Team Meetings im 4. Quartal mit dem jeweiligen Area Management grafisch ausgewertet und kritisch geprüft, es wurden Trends abgeleitet, Maßnahmen erhoben und bestehende regionale Initiativen besprochen. Der Stand der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Programm 2012/13 wurde besprochen, Maßnahmen wurden gegebenenfalls im aktuellen Maßnahmenprogramm 2014 erweiternd aufgenommen. Das aktuelle Maßnahmenprogramm wurde zudem im Rahmen von Workshops von verschiedenen Teams – „Verantwortungsbewusster Arbeitgeber“, „Öko-effiziente Produktion“, „Nachhaltige Produkte“ – weiterentwickelt und vom Vorstand anschließend verabschiedet.

PALFINGER Nachhaltigkeitsprozess



GRI G4-34: Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit

PALFINGER NACHHALTIGKEITSPROZESS



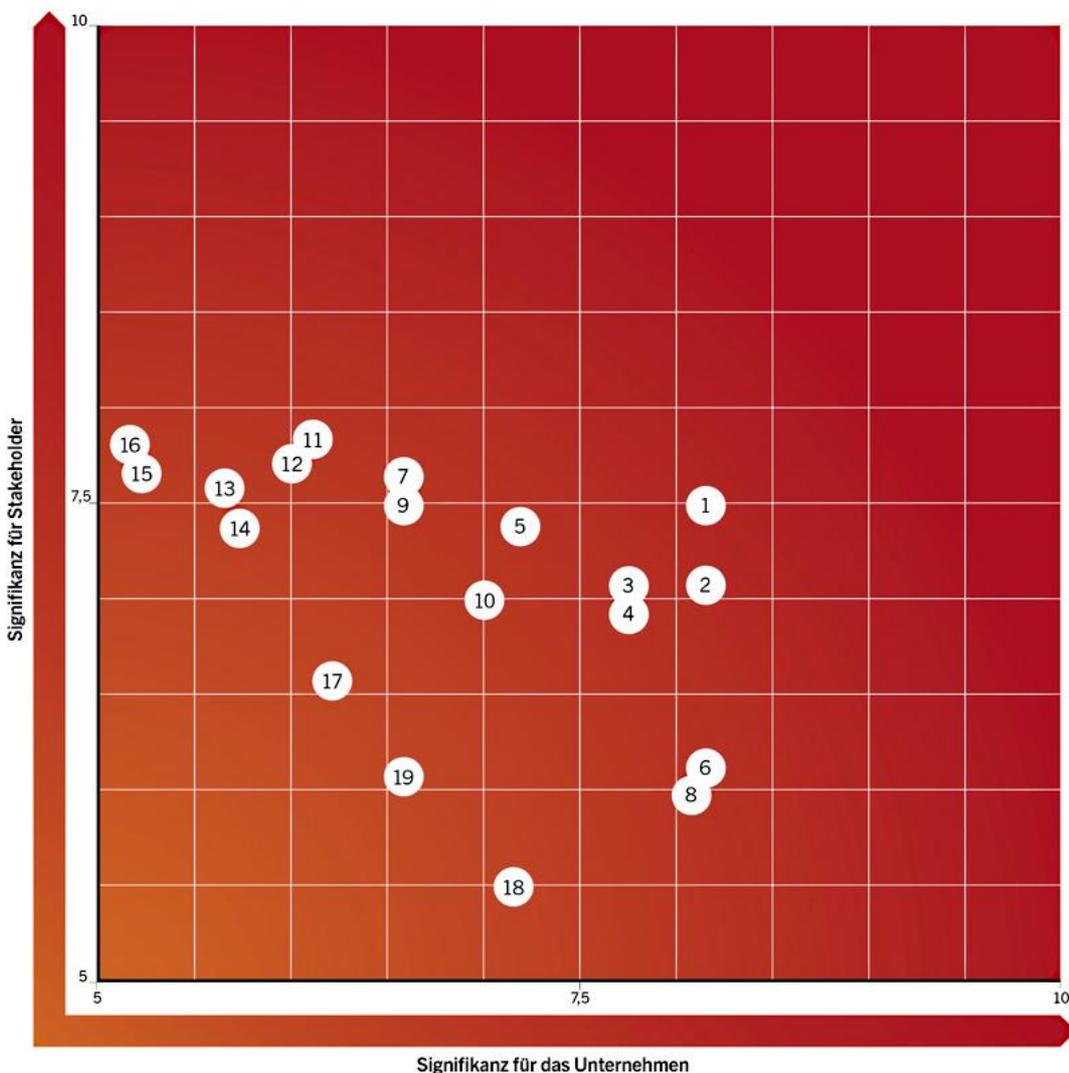
1.3.2. Wesentlichkeitsanalyse



GRI G4-18: Festlegung Berichtsinhalte; G4-19: Wesentliche Aspekte; G4-20: Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation; G4-21: Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation; G4-23: Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte

Die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix, basierend auf einem seit Mitte 2013 stattfindenden, umfassenden mehrstufigen Prozess, ist in weiterer Folge abgebildet:

WESENTLICHKEITSMATRIX



- | | |
|---|---|
| 1 Kundenzufriedenheit | 11 Vermeidung von Abfällen |
| 2 Forschung und Entwicklung | 12 Unternehmensethik und Wettbewerbsrecht |
| 3 Aus- und Weiterbildung | 13 Unabhängigkeit des Aufsichtsrats |
| 4 Sicherheit der Produkte | 14 Vielfalt und Chancengleichheit |
| 5 Rohstoffbedarf | 15 Code of Conduct |
| 6 Produktqualität | 16 Vermeidung von Freisetzungen von Gefahrenstoffen |
| 7 Einhaltung von Gesetzen | 17 Nachhaltigkeit in der Lieferkette |
| 8 Produkte für ökologische und soziale Zwecke | 18 Effiziente und umweltfreundliche Produkte |
| 9 Gesundheit und Arbeitssicherheit | 19 Optimale Lebenszykluskosten |
| 10 Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts | |



Integrierter Geschäftsbericht: Strategische Schwerpunkte im Jahr 2013 S. 19ff,
Wesentlichkeitsanalyse S. 204ff, Nachhaltigkeitsberichtsprofil und -grenzen S. 207f

In der SASB-Überleitung wird verdeutlicht, welche Aspekte der Global Reporting Initiative damit verbunden sind. Die Reihung der Themen entspricht der Gesamtrelevanz, die ihnen das PALFINGER Management und externe Stakeholder im Jahr 2013 gegeben haben. Dargestellt sind die 19 erstgereihten Themen der Wesentlichkeitsmatrix sowie zwei ergänzende als wesentlich erachtete Aspekte. Die Darstellung zeigt auch, wo die Themen in der Wertschöpfungskette von Relevanz sind. Die gesamte SASB-Überleitung finden Sie am Ende dieses Webberichts. Im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten ergaben sich keine Änderungen in Umfang und Grenzen des Reportings.

1.3.3. Stakeholdermanagement



GRI G4-24: Liste der Stakeholder; G4-25: Auswahl der Stakeholder; G4-26: Einbindung der Stakeholder; G4-27: Ergebnisse der Einbindung

Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet für PALFINGER einen Austausch mit den Stakeholdern über Nachhaltigkeitsthemen und ein gemeinsames Lernen. Aufbauend auf diesem Grundsatz wurde in der aktuellen Berichtsperiode die interne Stakeholdermatrix aktualisiert und mit einem ausgewählten nationalen wie internationalen Team erneut weiterentwickelt. Die Ergebnisse werden in der folgenden Stakeholderlandkarte sichtbar.

STAKEHOLDERLANDKARTE



Beschreibung der Stakeholder

PALFINGER legt großen Wert auf verantwortungsvolle Kommunikation mit dem Fokus auf Unternehmertum, Respekt und Lernen gemäß dem PALFINGER Wertehaus. Die wesentlichen Stakeholder sowie die stete Kommunikation mit ihnen im Sinne des normativ-kritischen Ansatzes und deren Einbindung werden nachfolgend kurz dargestellt.

PALFINGER hat die genannten Stakeholder im Rahmen einer Online-Stakeholderbefragung zu ihren Ansprüchen befragt und die wesentlichen Themen mit jenen der Stakeholder gespiegelt, um zukünftig dementsprechend zu agieren. Die bedeutendsten Themen waren dabei:

- An seinen Standorten soll PALFINGER Abfälle und potenziell gefährliche Stoffe vermeiden, sicher lagern und entsorgen.
- PALFINGER soll die Mitarbeiter vor Unfällen schützen und ihre Gesundheit fördern.
- PALFINGER Produkte sollen sich durch höchste Sicherheit auszeichnen, die Vermeidung von Unfällen in der Anwendung soll über gesetzliche Anforderungen hinausgehen.
- PALFINGER soll Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter offen informieren und in die Entwicklung des Unternehmens einbeziehen.

Es wurde eine Analyse durchgeführt hinsichtlich Interesse am und Einfluss auf das Unternehmen. Daraus wurden die wesentlichen Stakeholder abgeleitet, die nachfolgend aufgelistet sind.

Mitarbeiter und Betriebsräte

Der Kern Erfolgsfaktor liegt in gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern, die zur Erreichung der Ziele wesentlich beitragen. PALFINGER ist daher bestrebt, seinen bestehenden und potenziellen Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Die Unternehmenskultur fördert hohe Eigenverantwortung und bietet den Mitarbeitern weitreichende Möglichkeiten, eigene Ideen zu kontinuierlichen Verbesserungsprozessen beizutragen sowie entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Als Kommunikationsmedien dienen neben regelmäßigen Mitarbeitergesprächen das Intranet, der Corporate Blog und die Mitarbeiterzeitung – der PALFINGER INTERNAL NEWSLETTER PIN –, welche aufgrund der regen Nachfrage auf drei Ausgaben in elf Sprachen jährlich erweitert wurde. Die internationale Bewusstseinsbildungs-/schärfungskampagne Green Initiative wurde Ende 2013 international ausgerollt und hat Umweltschutz und Energieeinsparung durch kleine, einfach umzusetzende Maßnahmen während der Arbeitszeit zum Ziel. Als besonders einflussreich schätzt PALFINGER hierbei den persönlichen Erfahrungsaustausch, dementsprechend liegt der Fokus auf direkter, authentischer Kommunikation und Begegnungsqualität zwischen den Mitarbeitern. Auch das direkte Umfeld der Mitarbeiter wird z. B. bei Familientagen verstärkt mit einbezogen. Der kontinuierliche Austausch mit dem Betriebsrat ist gegeben, dieser ist in alle wesentlichen Agenden involviert.



Intern: Kommunikation mit den Mitarbeitern S. 25f



Intern: Betriebliches Gesundheitsmanagement S. 20ff

Lieferanten und Partnerunternehmen

Im Sinne des kontinuierlichen Anstiegs der Komponentenentwicklung und damit der Produktwettbewerbsfähigkeit werden zu Lieferanten langfristige Beziehungen gepflegt. Qualitätssicherungsvereinbarungen mit rund 130 strategischen Lieferanten unterstützen dieses Ziel. Die Einbeziehung von ökologischen und gesellschaftlichen Themen sowie Korruptionsbekämpfung erhöhen die Qualität der Lieferantenbeziehungen. Image- und Ausfallrisiken etwa aufgrund von Nichteinhaltung umweltrechtlicher Auflagen bei Lieferanten werden dadurch frühzeitig reduziert.

Der Lieferanteneinbindung wird alle zwei Jahre mit einem internationalen Lieferantentag, an dem aktuelle Themen und geplante Entwicklungen präsentiert und diskutiert werden, Rechnung getragen. Diese gezielte Einbindung und der kritische Diskurs per se tragen stark zum positiven Feedback zur Nachhaltigkeit bei und schärfen das Bewusstsein für die Bedeutung von gesellschaftlicher Verantwortung.



Integrierter Geschäftsbericht: Lieferanten und Einkauf – Nachhaltigkeit bei den Lieferanten S. 56f

Kunden und Händlernetzwerk

Der Vertrieb der Produkte erfolgt größtenteils über rund 200 unabhängige Händler sowie Vertriebsgesellschaften der Unternehmensgruppe weltweit in mehr als 130 Ländern. Gemeinsam mit mehr als 4.500 Servicestützpunkten stellen sie ein umfassendes Netzwerk für die Endkunden dar.

Die Händler sind somit das wichtigste Bindeglied zum Endkunden und die wichtigste Kundengruppe für das Unternehmen. Die Einbindung der Händler wird aktiv am jährlichen Händlertag vollzogen. Am Händlertag 2012 gab es positives Feedback zur Nachhaltigkeit, grundsätzlich basiert die Kommunikation mit den Händlern dialogisch und im reflektierten Diskurs.

Shareholder

PALFINGER legt großen Wert auf kontinuierliche und transparente Information der Investoren, insbesondere in einem unsicheren wirtschafts- und börsenseitigen Umfeld mit hohen Volatilitäten.

Der Vorstand und das IR-Team nahmen im Berichtsjahr an zahlreichen Investorenkonferenzen teil und führten darüber hinaus zahlreiche Single-Stakeholderdialoge, auch im Rahmen von Roadshows. Nachhaltigkeitskommunikation wird über Newsletter und Pressemitteilungen wahrgenommen; eine dynamische Zwei-Wege-Kommunikation, auch im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen, gibt den Stakeholdern die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse und Vorschläge zu artikulieren, und PALFINGER, diese umzusetzen.



Integrierter Geschäftsbericht: Stakeholder und Investor Relations S. 37ff

Lokales Umfeld

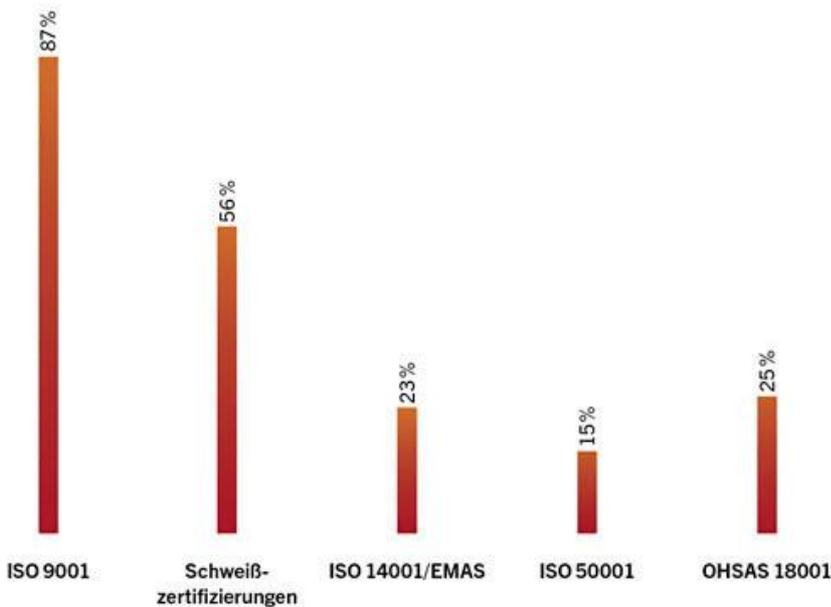
PALFINGER positioniert sich durch verantwortungsvolles Handeln als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen und leistet durch die wirtschaftlichen Aktivitäten und das soziale Engagement einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

In neuen Märkten wird in einem ersten Schritt ein entsprechendes Händler- und Vertriebsnetzwerk aufgebaut. Erst wenn die Nachfrage nach Produkten in einem Land bzw. einer Area entsprechend groß ist, wird eine lokale Wertschöpfung – vorerst Montage, später Montage und Fertigung – in Betracht gezogen. Im Zuge dessen kommen lokale Lieferanten und Partnerunternehmen verstärkt zum Einsatz. Ziel dieser Strategie ist, unterschiedlichen Kundenanforderungen mit lokal angepassten Produkten gerecht zu werden und Kosten in einem internationalen Umfeld zu optimieren. Zudem werden Abhängigkeiten von Fremdwährungsschwankungen durch diesen „natürlichen Hedge“ minimiert.

Der Dialog mit Sponsoringpartnern findet transparent, situativ und auf Augenhöhe statt. Lokale Entscheidungsträger nutzen unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips den direkten Diskurs. Auch qualitativ hochwertige Medienarbeit und die Teilnahme bei bzw. Gastgeberschaft von Veranstaltungen zählen zu den primären Kommunikationsmaßnahmen.

1.3.4. Managementsysteme im Einsatz

MANAGEMENTSYSTEME IM EINSATZ IN PROZENT DER MITARBEITER



Das Management von Qualität, Umwelt und Sicherheit gerade auf der Ebene der Produktionsstandorte kontinuierlich zu verbessern, liegt im Fokus von PALFINGER. Dafür können externe Zertifizierungen angestrebt werden, sie sind aber nicht unabdingbar. Aufgrund der starken Akquisitionstätigkeit in den letzten Jahren war der Anteil an ISO-Zertifizierungen rückläufig. Rund 87 Prozent aller Mitarbeiter sind an Standorten beschäftigt, die ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001 aufweisen.

Hohe Qualitätsstandards werden auch an die Schweißprozesse angelegt. Deshalb sind rund 56 Prozent aller Mitarbeiter an Standorten beschäftigt, die mit landestypischen Zertifizierungen bei Schweiß Tätigkeiten ausgestattet sind.

Viele Aspekte des Qualitätsmanagements sind auch für den Umweltschutz relevant. Im Gegensatz zu Qualitätsmanagement sind verhältnismäßig wenige Mitarbeiter (23 Prozent) in Werken beschäftigt, die nach ISO 14001 bzw. dem EMAS zertifiziert sind. Alle PALFINGER Standorte entsprechen jedenfalls den Mindestanforderungen eines Umweltmanagements. Der Ablauf des Managementsystems ist ein allgemein gültiger Prozess, die Qualitätssicherung und das zentrale Qualitätsmanagement werden vom Produktionsstandort Lengau gelenkt. Die Standorte Lengau und Köstendorf sind seit kurzem sogar gemäß ISO 50001 - Energiemanagement zertifiziert. Jede Business Unit hat ihr Managementsystem eigenverantwortlich zu etablieren sowie weitere Systeme (zertifiziertes Schweißsystem, Umweltmanagement etc.) nach lokalen Anforderungen einzuführen. Die Gestaltung des Managements ist durch den vorgeschriebenen Ablauf des Systems determiniert (Verantwortlichkeit, Prozess, Evaluierung etc.). Weiters gibt es konzernweite Qualitätsmanagement-Richtlinien, die Garantieverrechnungen, unternehmensweite Mindeststandards betreffend Qualität, Definitionen von Garantiefällen und Garantiekosten definieren.



Integrierter Geschäftsbericht: Umweltmanagement S. 88

MANAGEMENTSYSTEME IM EINSATZ

ZERTIFIZIERUNGEN				QUALITÄT		UMWELT		SICHERHEIT
Gesellschaft	Standort bzw. jeweiliger Gesellschaftssitz	Region	Mitarbeiteranzahl (Dez. 2013)	ISO 9001	Schweiß-zertifizierungen*	ISO 14001/EMAS	ISO 50001	OHSAS 18001
Epsilon Kran GmbH.	Elsbethen (AT)	Westeuropa	73	ja				
Fast RSQ B.V.	Barneveld (NL)	Westeuropa	14	Plan 2014				
Guima Palfinger S.A.S	Caussade (FR)	Westeuropa	206	ja		ja		
MBB Inter S.A.S.	Silly en Gouffern (FR)	Westeuropa	15	ja				
MBB Palfinger GmbH	Ganderkesee (DE)	Westeuropa	237	ja	ja			
PALFINGER AG	Salzburg (AT)	Westeuropa	262	ja				
Palfinger Dreggen AS	Bergen (NO)	Westeuropa	85	ja				
Palfinger Europe GmbH	Lengau (AT)	Westeuropa	875	ja	ja	ja	ja	ja
Palfinger GmbH	Ainring (DE)	Westeuropa	153	ja	ja			
Palfinger GmbH	Merklingen (DE)	Westeuropa	15	ja				
Palfinger GmbH	Halle/Saale (DE)	Westeuropa	5	ja				
Palfinger GmbH	Pfaffenhofen an der Ilm (DE)	Westeuropa	3	ja				
Palfinger GmbH	Abstatt (DE)	Westeuropa	10	ja				
Palfinger GmbH	Hamburg (DE)	Westeuropa	30	ja				
Palfinger GmbH	Ebersbach (DE)	Westeuropa	11	ja				
Palfinger GmbH	Bestensee (DE)	Westeuropa	0	ja				
Palfinger Gru Idrauliche S.r.l.	Cadelbosco di Sopra (IT)	Westeuropa	69	ja				
Palfinger Marine- und Beteiligungs-GmbH	Köstendorf (AT)	Westeuropa	49	ja		ja	ja	ja
Palfinger Ned-Deck B.V.	Barneveld (NL)	Westeuropa	71	ja				
Palfinger Platforms GmbH	Krefeld (DE)	Westeuropa	140	ja	ja			
Palfinger Platforms GmbH	Bison (Löbau) (DE)	Westeuropa	185	ja				
Palfinger Platforms GmbH	Seifhennersdorf (DE)	Westeuropa	56	ja	ja			
Ratcliff Palfinger Ltd.	Welwyn Garden City (GB)	Westeuropa	121	ja				
Madal Palfinger S.A.	Caxias do Sul (BR)	Südamerika	393	ja				
INMAN ZAO	Ischimbai, Salavat (RU)	Osteuropa	457	ja				
Nimet Srl	Lazuri (RO)	Osteuropa	363	ja		ja		ja
Palfinger Marine d.o.o., Maribor	Maribor (SI)	Osteuropa	74	ja				
Palfinger Platforms Italy s.r.l.	Modena (IT)	Osteuropa	12					
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Tenevo (BG)	Osteuropa	511	ja	ja			
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Cherven Brjag (BG)	Osteuropa	400	ja	ja			
Palfinger Proizvodna Tehnologija Hrvatskad.o.o.	Delnice (HR)	Osteuropa	85	ja	ja			
Palfinger Proizvodnja d.o.o.	Maribor (SI)	Osteuropa	438	ja	ja			
Omaha Standard, LLC	Council Bluffs (US)	Nordamerika	315		ja			ja
Omaha Standard, LLC	Trenton (US)	Nordamerika	72					
Palfinger Liftgates, LLC	Cerritos (US)	Nordamerika	66					
Palfinger, Inc.	Niagara Falls (CA)	Nordamerika	66		ja			
PalFleet Truck Equipment Company, LLC	Tiffin (US)	Nordamerika	216		ja			
Ned-Deck Marine Vietnam Co. Ltd.	Hanoi (VN)	Asien	72	Plan 2014				
Palfinger (Shenzhen) Ltd.	Shenzhen (CN)	Asien	82	ja	ja			
Palfinger Cranes India Pvt. Ltd.	Chennai (IN)	Asien	55	ja				
Summe Headcount			6.362	5.521	3.566	1.493	924	1.602
Anteil Nutzung (in % vom HC)				87%	56%	23%	15%	25%

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

1.3.5. Nachhaltigkeitsprogramm 2014

In der folgenden Tabelle sind jene Maßnahmen angeführt, die das PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm für das kommende Jahr bilden. Zudem gibt sie einen Überblick über den aktuellen Status derjenigen Maßnahmen, die sich PALFINGER im Nachhaltigkeitsbericht 2010/11 vorgenommen hat.

In grau gekennzeichnet: Maßnahmen aus vergangenem Nachhaltigkeitsbericht 2010/11

NACHHALTIGE PRODUKTE

Produktqualität, Kundenzufriedenheit

Status

App zur Servicepartner-Suche

Ein solches Service ist für Deutschland bereits in Anwendung. Nun soll eine Ausweitung des App-Angebots auf PALFINGER Frankreich und England erfolgen.

Forschung und Entwicklung, Sicherheit der Produkte

Status

HPSC

Die Entwicklung der elektronischen Standsicherheitsüberwachung von PALFINGER wurde bereits am Markt eingeführt.

Erledigt

Automatisierte Kranbewegungen

Dieser Sicherheitsmechanismus soll auch 2014 in der Forschung und Entwicklung sowie in der Umsetzung verfolgt werden.

Sicherheitssysteme SRC und RTC

Die bereits am Markt verfügbare Seilspannvorrichtung SRC sowie die Seilwindensynchronregelung RTC bilden einen Schwerpunkt in der Forschung und Entwicklung sowie in der Umsetzung.

PALcom 7

PALcom 7 beinhaltet zusätzliche Sicherheitsfeatures wie Kippschutz und Beschleunigungssensor. Sie sollen intern weiterverfolgt werden.

Produktinformationen, faires Marketing

Status

Web 2 Print

Mit Start des Media Asset Managements im Jahr 2013 werden bislang analoge Produktinformationen digital zur Verfügung gestellt.

Produktkonfigurator online

Dieses Bestelltool für Händler und Endkunden soll als Einsparungsmöglichkeit von Produktbroschüren nach Vorbild der Automotive-Branche dienen.

Produkte für ökologische und soziale Zwecke

Status

Projekt Carbon Footprint

Ausgesetzt

Vorteile leichterer PALFINGER Produkte in der Logistik.

Im Rahmen der Initiative „Bestpreisbeweis“ wurde u. a. auf die Vorteile energieeffizienter Produkte über den gesamten Lebenszyklus hingewiesen. Von einer zusätzlichen Kommunikation des Carbon Footprint wurde abgesehen.

Prototyp eines vollautomatischen Einstiegsystems für Rollstuhlfahrer

Erledigt

EU-Forschungsprojekt für MBB-Einstiegshilfen beim Schienenverkehr

Verbesserung der Erfassung der Branchen im E-Claim

Ausgesetzt

Optimierung der Erfassung der Branchen der Endkunden, an welche PALFINGER Produkte geliefert werden.

Als Key-Performance-Indikator wurde der Umsatzanteil nachhaltiger Spezialprodukte gewählt. Eine Auswertung aller Endkunden ist daher nicht mehr erforderlich.

Neue Website: Umwelt und Sicherheit bei Produkten

In Bearbeitung *

Auf der neuen Website werden die Produkte im Vordergrund stehen. Bei allen Produktgruppen sollen Umwelt- und Sicherheitsvorteile hervorgehoben werden.

Die allgemeine Beschreibung aller PALFINGER Produkte soll um eine Darlegung der Umwelt- und Sicherheitsvorteile ergänzt werden.

Nachhaltigkeit auf der Händlertagung Juni 2012

Erledigt

Umwelt- und Sicherheitsthemen bei PALFINGER Produkten bildeten auf der Händlertagung 2012 ein Schwerpunktthema.

Umweltkriterien für Produktentwicklung

Erledigt

Es wird sichergestellt, dass Umweltkriterien wie etwa Reduktion von Problemstoffen, Reparaturfähigkeit, Trennbarkeit/Recyclierbarkeit konzernweit in jedem PALFINGER Produktentwicklungsprozess verankert sind.

MITARBEITER

Wirtschaftliche und soziale Sicherheit: Entlohnung und Versammlungsfreiheit

Status

Verstärkter Einsatz von lokalem Management

Der Fokus auf Erhöhung des lokalen Managements bleibt nach wie vor eine PALFINGER Maßnahme zur Stärkung der interkulturellen Fähigkeiten.

In Bearbeitung *

Living Wages

Auswahl potenzieller Methoden zur Errechnung von Living Wages und Anwendung im Rahmen eines Pilotprojektes an einem der Standorte.

Erledigt

Fortsetzung Living Wages

PALFINGER bekennt sich dazu, ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu sein, und setzt dieses Projekt fort. Das gruppenweite Bewusstsein des lokalen Managements wird 2014 aufbauend auf den Erkenntnissen von 2013 gestärkt, und es werden weitere Initiativen aufgenommen.

Gruppenweite Kommunikation hinsichtlich Vereinigungsfreiheit

PALFINGER erkennt den aktiven Austausch und die interne Organisation von Gremien für die Repräsentation von Mitarbeitern und Betriebsräten an und spricht sich gegen jedwede Repressionen dieser Versammlungsfreiheit aus.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Status

Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting

Neben Ausfallzeiten werden konzernweit auch einzelne Unfälle nach einer einheitlichen Definition bezüglich ihrer Schwere berichtet. Dies unterstützt den lokalen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

In Bearbeitung *

Konzern-Mindeststandard für Sicherheit

Die Einführung eines PALFINGER Standards für Gesundheit und Sicherheit soll 2014 weiter verfolgt werden. Im Zuge dessen sollen gruppenweite Potenziale analysiert werden.

In Bearbeitung *

Lokale Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit

In Bearbeitung *

Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Gesundheitsinitiativen (z. B. PALfit) und Sicherheit vorantreiben. Dabei soll das Prinzip, Gesundheit und Sicherheit partizipativ über Einbindung der Mitarbeiter zu fördern, fest verankert sein. Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen werden gebildet, die in allen PALFINGER Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben.

Best-Practice-Pool für Gesundheitsinitiativen

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Gesundheitsinitiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

Erledigt

Erweiterung PALfit

Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit soll auf die Standorte Ganderkesee, Deutschland, und Delnice, Kroatien, ausgeweitet werden.

Evaluierung psychischer Belastungen

Diese wird an allen österreichischen Standorten gemäß Gesetz durchgeführt, die Dokumentation „Gesundheit und Sicherheit“ soll Potenziale für die PALFINGER Standards für Gesundheit und Sicherheit ergeben.

Erste-Hilfe-Ausbildungen

Diese sollen im Rahmen des PALFINGER Kollegs angeboten werden.

„Gesundes Führen“

Durch Vorträge von Arbeitspsychologen (Fokus Krisenkommunikation) soll hier Bewusstsein gestärkt werden, Umsetzungsmaßnahmen werden aufgegriffen. Das österreichische Projekt soll auf den Standort Krefeld, Deutschland, erweitert werden.

Kick-off „fit2work“ am Standort Lengau

Dieses Projekt soll anschließend auf alle österreichischen Standorte ausgerollt werden und zur positiven Entwicklung des Kriseninterventionsteams, auch durch Schulungsmaßnahmen, beitragen.

Aus- und Weiterbildung

Status

Einführung konzernweiter Mitarbeitergespräche für indirekt produktive Mitarbeiter

In Bearbeitung *

Diese Maßnahme sollte in der laufenden Berichtsperiode intern weiter forciert werden.

HR-Review 2014

Bewertung der Top-Führungskräfte unter Berücksichtigung mehrerer Kriterien (u. a. Werte, Flexibilität, fachliches Know-how); dies soll auch auf untere

Führungsebenen ausgedehnt werden.

Employer Branding

Die Forcierung des Employer Branding, u. a. durch einen verstärkten Einsatz von Social Media, soll 2014 im Mittelpunkt stehen.

Mindeststandards bei Austrittsgesprächen

Mit Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, sollen strukturierte Austrittsgespräche geführt werden.

Coaching für Führungskräfte

Weitere Etablierung von Coaching für Führungskräfte und aktive Kommunikation des Angebots.

Umwelt im PALFINGER Wertehaus

Die Achtung der Umwelt ist PALFINGER ein Anliegen. Aus diesem Grund soll der Gedanke auch in das Wertehaus mit aufgenommen und an alle Mitarbeiter kommuniziert werden.

Vielfalt und Chancengleichheit

Status

Frauen in Führungskräftetrainings

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern zu steigern, werden bei der Auswahl der Kandidaten für interne Führungskräftetrainings Frauen forciert.

In Bearbeitung *

Diese Maßnahme soll weiterhin forciert werden.

Personalmarketing für Frauen

Frauen sollen verstärkt für technische Positionen bei PALFINGER rekrutiert werden. Ein Schwerpunkt im Personalmarketing wird die Kommunikation der guten Chancen für Frauen bei PALFINGER sein – dies betrifft sowohl das Personalmarketing für Lehrlinge als auch das für Managementpositionen.

In Bearbeitung *

Diese Maßnahme soll weiterhin forciert werden.

Diversity-Zirkel

Frauen bei PALFINGER erarbeiten Vorschläge für eine gendergerechte Unternehmenskultur. Die Ergebnisse des Einkommensberichts in Österreich werden dabei ebenfalls reflektiert.

Erledigt

Screening für Beschäftigungsmöglichkeit

Analyse durch Experten: Wo können Mitarbeiter mit Behinderung eingesetzt werden?

Erledigt

Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen

Der Anteil von Kollegen mit Behinderung soll durch diverse Maßnahmen erhöht werden – etwa durch bessere Kommunikation von Chancengleichheit und Förderung von Inklusion.

In Bearbeitung *

Dies soll besonders bei Stellenausschreibungen vermehrt Berücksichtigung finden. Auch die Stärkung des Bewusstseins, intern wie extern, steht hierbei im Mittelpunkt.

Verstärkte interne Kommunikation

Basierend auf dem Commitment des Vorstands soll der Nutzen von Vielfalt verstärkt intern kommuniziert werden, ein zentrales Statement soll in die HR-Gruppenrichtlinie einfließen.

Ausbau Diversity-Zirkel

Die Internationalität des Diversity-Zirkels ist für PALFINGER von hoher Bedeutung. Aufbauend auf dem Kick-off des Diversity-Zirkels 2013 soll dieser durch verstärkten Austausch, auch mit Gastvorträgen, Kontinuität erhalten, seine Ergebnisse sollen bereits in Maßnahmen fließen.

Förderung von Frauen

Dieser Aspekt soll v. a. bei allgemeinen Stellenbesetzungen (leitende wie nicht leitende Funktionen) zentral berücksichtigt werden, auch die Einbeziehung neuer Recruitingkanäle hilft dabei. Grundsätzlich soll die Erhöhung des Frauenanteils v. a. in Führungskräfteprogrammen (GLP) Niederschlag finden.

Kooperationen

Gemeinsam mit dem Netzwerk „European Women’s Management Development“ und der Industriellenvereinigung soll aktive Kommunikation mit und Wissensaustausch durch Best-Practice-Beispiele von anderen Mitgliedsunternehmen erfolgen.

Business-Class-Flüge

Unabhängig von Hierarchie sollen alle Mitarbeiter bei Flügen über 6 Stunden Business-Class-Flüge in Anspruch nehmen dürfen.

UMWELT

Energieeffizienz und Klimaschutz

Status

Leuchtturmprojekte für Energieeffizienz

In Österreich und Osteuropa, wo die Energieeffizienz-Initiative „Facility Management“ bereits läuft, werden weitere Leuchtturmprojekte etabliert, z. B. Einführung von Energiemanagementsystemen, Aufbau von Gebäudeleitsystemen zur Detailsteuerung des Energieverbrauchs, Einsatz

Erledigt *

von LED-Beleuchtung.

Die Facility-Management-Initiative wird, wie unten stehend erläutert, nach wie vor verfolgt.

Energieeffizienz-Initiative auf Nord- und Südamerika ausweiten

Kompetenzen für Energieeffizienz werden aufgebaut, die dem Ausbildungsstandard „europäischer Energiemanager“ entsprechen. Ein PALFINGER Energiesparleitfaden wird konzernweit die Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.

Erledigt

Best-Practice-Pool für Energieeffizienz

Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden konzernweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Energieeffizienz-Initiativen sollen sich so schneller im Konzern verbreiten.

In Bearbeitung *

Die Kommunikation über den SharePoint wird in der aktuellen Berichtsperiode weiterhin forciert.

Nachhaltigkeitszertifikat für neues Headquarter

Das neu zu errichtende Gebäude für das PALFINGER Headquarter in Österreich soll das Nachhaltigkeitszertifikat "DGNB Silber" erreichen.

Ausgesetzt

Das Gebäude wird neuesten Standards entsprechen, eine externe Zertifizierung wird allerdings nicht mehr angestrebt.

Entwicklung von Umweltstandards für PALFINGER Werke in verschiedenen Regionen und für den Gesamtkonzern

Erledigt *

Konzernweites Umweltreportingsystem

Jeder Standort berichtet Umweltkennzahlen über ein PALFINGER Reportingsystem. Jeder Standort weist darin auch spezifische Kennzahlen aus, die Fortschritte in der Effizienz konzernweit einheitlich darstellen.

Erledigt

Lokale Beauftragte für Umweltschutz

Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Energieeffizienz und Umweltschutz vorantreiben. Teams steuern in allen Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Erledigt *

PALFINGER Umweltstandard-Konzernrichtlinien durch Umweltaspekte erweitern

In Bearbeitung *

Umweltschutz-Richtlinie

Die 2013 entworfene Gruppenrichtlinie soll in die Umsetzung gelangen, zur verstärkten Kommunikation dient der erweiterte Ideenpool am PALFINGER

SharePoint.

Durchführung von Vor-Ort-Beratungen im Rahmen des Facility-Management-Programms an folgenden Standorten

Weitere Leuchtturmprojekte werden an den Standorten Lengau, Maribor, Omaha, Löbau, Guima, Ganderkesee etabliert.

Dabei erfolgen die Ableitung von Maßnahmen und der Aufbau eines Netzwerkes am PALFINGER SharePoint zwischen den Werken für Best-Practice-Transfer.

Reisekostenoptimierung

Im Rahmen des Lean-Administration-Projekts sollen zur weiteren Optimierung der Reisekosten und deren Auswirkungen gruppenweit Videokonferenzsysteme ausgebaut werden.

Green-Building-Konzept für Neubau in Südamerika

Beim Bau eines Trainingscenters in São Paulo sollen Kriterien eines Green Building in der Planung und Umsetzung berücksichtigt werden.

Energiekooperation mit Sany Heavy Industry

In China soll nach dem Umzug des Produktionsstandortes nach Rudong, aufbauend auf dem erfolgreichen Workshop im August 2013, ein Follow-up Workshop zur Energieeffizienz stattfinden.

Implementierung Energiemanagement-System Bulgarien

Im Sommer 2014 wird ein einfaches Energiemanagementsystem an den beiden bulgarischen Standorten Cherven Brjag und Tenevo implementiert, gezielte Maßnahmen zur Einsparung werden abgeleitet. Weiters wird der rumänische Standort Lazuri diesbezüglich begutachtet.

Förderung nachhaltiger Projekte

Maßnahmen, die der Energieeinsparung und Nachhaltigkeit zugute kommen, erreichen oftmals nicht die konzernüblichen Amortisationszeiten. Um Investitionen in sinnvolle Nachhaltigkeitsmaßnahmen dennoch zu ermöglichen, werden hierfür längere Amortisationszeiten toleriert.

Gruppenweite Bewusstseinsbildung für Umweltengagement bei PALFINGER durch weitere Forcierung des Energiesparleitfadens, der Green Initiative sowie der Umweltschutz-Richtlinie

Die Kommunikationsmaßnahmen sollen das gruppenweite Bewusstsein im Büro- wie Produktionsbereich stärken, eine aktive Einbindung in sämtliche interne wie externe Kommunikationsmedien wird durchgeführt. Die Kommunikation erfolgt hierbei v. a. auch an Reportingverantwortliche und Werksleiter.

NACHHALTIGE UND FAIRE WIRTSCHAFTSWEISE

Unternehmensethik und Korruptionsprävention

Status

Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter

Verschiedene Aspekte von Unternehmensethik sollen Teil der Schulung für neue Mitarbeiter werden: Integrity Line, Richtlinie zu Geschenkkannahme, generelle Werte, Code of Conduct. Die Schulungsunterlagen werden entsprechend angepasst.

In Bearbeitung *

Derzeit soll die Kommunikation v. a. über Führungskräfte erfolgen – vgl. unten angeführte Maßnahme.

Round Table Unternehmensethik

Cases aus den Medien werden intern zur Diskussion gestellt, um ethisches Verhalten im Unternehmen zu stärken. Dazu werden Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf, Zahlungsverkehr und Personalwesen eingeladen.

In Bearbeitung *

Änderung im Fokus: Die Bewusstseinschärfung des Code of Conduct soll nun v. a. durch Integration in Schulungen über die Corporate Functions erfolgen.

Integration von Nachhaltigkeitsmanagement ins Risikomanagement

Geplant ist ein Workshop zur Identifikation ökologischer und gesellschaftlicher Chancen, Risiken und Auswirkungen. Umfassende Erkenntnisse daraus sollen in die Risikomatrix im Einkauf mit aufgenommen werden. Dieser Aspekt soll als wesentliches Thema auch in der strategischen Unternehmensplanung Platz finden.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Status

CSR als Teil von Ausschreibungen

Anpassung der Entscheidungsmatrix: Ausschreibungen ab einem bestimmten Volumen sollen CSR-Aspekte erfüllen.

Erledigt

Genauere Umwelt-/Sozialprüfung bei Lieferantenaudits

Weitere Präzisierung der Sozial- und Umweltkriterien in der Checkliste für Lieferantenaudits. Dadurch soll eine detailliertere Nachhaltigkeitsprüfung der 130 strategischen Lieferanten erfolgen. Die Prüfung soll flexibel auf verschiedene ökologische/soziale Risiken je nach Herkunftsland sowie kritische Produktionsprozesse (z. B. Galvanik, Lackierung) angepasst werden.

Erledigt

Vorteil für Lieferanten mit CSR-Engagement

In der Bewertung der Lieferanten sollen ökologische und soziale Aspekte in Zukunft mit Punkten bewertet werden (z. B. Existenz eines

Erledigt

Umweltmanagementsystems)

Kommunikation der Bedeutung von CSR für Lieferanten

Lieferanten wird verstärkt kommuniziert, dass CSR-Engagement bei der Leistung bei PALFINGER Vorteile bringt – etwa beim Lieferantentag am 20. September 2012.

Erledigt

Investitions-Richtlinie

Die Gruppenrichtlinie zur Beschaffung soll um wesentliche nachhaltige Aspekte (technische Mindeststandards für Investitionen in Galvanik-, Lackier- und weitere Anlagen) erweitert werden.

Erweiterung der Lieferanten-Auditcheckliste

Die ökologischen Anforderungen an Galvanik- und Lackieranlagen aus der Investitions-Richtlinie sollen auch in die Lieferanten-Auditcheckliste mit aufgenommen werden und in die Lieferantenbewertung einfließen.

Follow-up der Schulung „Nachhaltige Beschaffung“

Diese Schulung, aufbauend auf der erfolgreich durchgeführten im August 2013, dient der Bewusstseinschärfung für den Code of Conduct sowie dem Austausch der Erfahrungen mit den bereits stattfindenden Audits ökologischer und sozialer Aspekte bei Lieferanten.

CSR

Nachhaltigkeitsmanagement

Status

Nachhaltigkeit in der Strategieentwicklung

Im strategischen Unternehmensentwicklungsprozess 2012 wurden ökologische und soziale Themen als ein Schwerpunktthema aufgenommen.

Erledigt

Einführung eines Human-Capital-Management-Systems

Erledigt

Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten

Zertifizierte Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 werden an den Standorten Madal (Brasilien), Tenevo (Bulgarien) und Shenzhen (China) eingeführt.

Ausgesetzt

Zentrales Reportingsystem für Nachhaltigkeit

Ökologische und soziale Kennzahlen werden verstärkt in softwaregestützte Reportingsysteme integriert. Damit soll der Berichtsprozess beschleunigt und weiter standardisiert werden.

Erledigt

Konzernkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte

In Bearbeitung *

Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich aus. Ziel: Teambuilding, Klärung von Fragen zu Reportingsystemen und Systemgrenzen, Austausch von Best Practices.

Die Konzernkonferenz steht 2014 auf der Agenda, hierbei besteht das Ziel in der Bildung einer gemeinsamen PALFINGER Nachhaltigkeitskultur, der Schärfung von Definitionen und Optimierung des Reportings sowie dem Erfahrungsaustausch der Reportingverantwortlichen.

Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität

Die Prozesse sollen aufgrund der Einführung von SAP_HR und internem quartalsweisem Reporting von Umweltdaten sowie interner Prüfungen von Rechnungen und Nachweisen im Umweltbereich laufend optimiert werden.

Prüfung von Potenzialen für quantitative Ziele und Planung im Bereich Umwelt und Mitarbeiter

Zur gezielten Steuerung aller nachhaltigkeitsrelevanter unternehmerischer Aspekte und zur Verbesserung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsperformance sollen erstmalig quantitative Ziele verfolgt werden.

Gezielte Stakeholderkommunikation

Ein Workshop zur Analyse von PALFINGER Stakeholdergruppen und deren Einbindung soll stattfinden. Darauf aufbauend erfolgen Maßnahmen zur gezielten Steuerung der Kommunikationsstrategien.

Carbon Disclosure Projekt

Diese Initiative strebt die softwaregestützte Integration von Nachhaltigkeitsdaten an.

Differenzierung von Scope 1, 2, 3

Da aktuell eine abweichende Darstellung der Umrechnungsfaktoren für die einzelnen Scopes sowie die Inkludierung von Scope 3 vorliegt, soll dies korrigiert werden, um eine direkte Vergleichbarkeit der CO₂-Emissionen mit anderen Unternehmen zu ermöglichen.

GESELLSCHAFT

Sozialengagement

Status

Keine Spenden an parteinahe Organisationen

In Bearbeitung *

Im Zuge einer internen Neuaufteilung der Sponsoring-Verantwortlichkeiten wird der Grundsatz, keine Spenden an Parteien, parteinahe oder sonstige politische Organisationen zu tätigen, in die Marketing-Richtlinie sowie in die Kommunikations-Richtlinie aufgenommen. Im Sozialsponsoring soll der Fokus auf sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche gesetzt werden.

Neuausrichtung des Sozialprojekts „Pescar“

In Brasilien wird das Ausbildungsprojekt für junge Menschen aus sozial benachteiligten Familien neu konzipiert, etwa mit einer neuen Ausbildungsschiene für Schweißer.

Erledigt

2013 starteten gemäß gesetzlichen Vorschriften acht sozial benachteiligte Jugendliche, im Februar 2014 nochmals weitere acht. Der Ausbildungsschiene für Schweißer kann aus internen Gründen nicht weiter nachgegangen werden. Der Fokus liegt in Brasilien v. a. an der Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung.

Kontinuität bei Spenden- und Sponsoringpartnern

Um eine möglichst langfristige Unterstützung der Spenden- und Sponsoringpartner zu ermöglichen, soll 2014 besonderes Augenmerk auf der Prüfung von Maßnahmen zur langfristigen Kontinuitätssteigerung liegen.

* Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2010/11 wurden im Zuge der Prüfung bzw. Abarbeitung re-definiert und im aktuellen Programm neu aufgenommen.

1.4. Engagement



GRI G4-15: Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen; G4-16: Aktive Mitgliedschaften

PALFINGER nimmt grundsätzlich eine aktive Rolle bei der Gestaltung von Normen und Richtlinien bezüglich der Produkte und bei seiner Mitgliedschaft in Verbänden ein. Beispielsweise ist das Unternehmen seit Jahren Mitglied im Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance.

Seit Anbeginn ist PALFINGER Mitglied im VBV – Österreichischer Nachhaltigkeitsindex VÖNIX, einem kapitalisierungsgewichteten Preisindex, der sich aus jenen börsennotierten österreichischen Unternehmen, die hinsichtlich sozialer und ökologischer Leistung führend sind, zusammensetzt. Träger des VÖNIX ist die VINIS Gesellschaft für nachhaltigen Vermögensaufbau und Innovation m.b.H., verantwortlich für die Nachhaltigkeitsanalyse ist die Mag. Friesenbichler Unternehmensberatung, die tägliche Berechnung und Veröffentlichung erfolgt durch die Wiener Börse AG. Ebenso wird PALFINGER als überdurchschnittlicher Wert in nachhaltigen Fonds laut FER SRI AG Ratio gehalten.

Zahlreiche Auszeichnungen in diesem Bereich sowie internationale Ratings bestätigen das Nachhaltigkeitsengagement von PALFINGER. Hier finden Sie eine Kurzversion des oekom Corporate Ratings.

PALFINGER kooperiert seit Jahren mit lokalen Ausbildungsstätten und Instituten und ist Partner von AMREF und ICEP, einem Institut zur Kooperation bei Entwicklungsprojekten, sowie deren Initiative corporAID. Weiters ist PALFINGER Mitglied im österreichischen CSR-Netzwerk respACT. Seit dem Jahr 2000 ist PALFINGER ordentliches Mitglied im Cercle Investor Relations Austria (C.I.R.A.) und nimmt in dieser freiwilligen Interessengemeinschaft und -vertretung von börsennotierten Unternehmen eine aktive und partizipierende Rolle ein. PALFINGER zählt außerdem zu den freiwilligen Mitgliedern des Public Relations Verband Austria (PRVA).

Die PALFINGER AG bekennt sich zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und verpflichtet sich damit zur Einhaltung seiner Schwerpunkte Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Antikorruption. Der PALFINGER Code of Conduct enthält klare Verhaltensgrundsätze, die dem UNGC entsprechen. Dessen Prinzipien bestimmen den Umgang der PALFINGER AG mit ihren internen wie externen Stakeholdern. Den Fortschrittsbericht für den UN Global Compact finden Sie am Ende dieses Webberichts.

1.5. Nachhaltigkeitsberichte

Die PALFINGER Nachhaltigkeitsberichte stehen allen Interessenten auf der Unternehmenswebsite (<https://www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit>) zur Verfügung.

1.6. Kontakt ⁸

Stakeholder und Investor Relations

Konzernsprecher:

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

Nachhaltigkeitsmanagement:

Julia Ganglbauer
Tel. +43 662 4684-2262
Fax +43 662 4684-2280
j.ganglbauer@palfinger.com
Daniela Werdecker (in Karenz)



GRI G4-31: Kontakt zu Nachhaltigkeitsmanagement

Unternehmenskommunikation:

Claudia Rendl
Tel. +43 662 4684-2261
Fax +43 662 4684-2280
c.rendl@palfinger.com



Integrierter Geschäftsbericht: Impressum Umschlag hinten

⁸ Personenbezogene Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ werden aus Gründen der Lesbarkeit geschlechtsneutral verwendet.

Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in diesem Bericht kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen.

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

Veröffentlicht am 19. Februar 2014.
Druck- und Satzfehler vorbehalten.

A. ANNEX

I. SASB-Überleitung

S A S B #	Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Station in der Wertschöpfungskette			Wesentlicher Aspekt laut GRI	GRI KPI (spezifische Standard- angabe lt. GRI)	Intensität des Reportings
			Liefer- kette	Intern im Unterneh- men	Anwend- ung der Produkte			
12	Kundenzufrieden- heit	Kundenzufriedenheit soll bei PALFINGER oberste Priorität haben.				Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Befragung zur Kundenzufriedenheit (PR 5)	Qualitative Beschreibung der Messung der Zufriedenheit und ihrer Ergebnisse
28	Forschung und Entwicklung	PALFINGER soll weiterhin in Forschung und Entwicklung investieren.				Kein GRI-Aspekt	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung der Forschung und Entwicklung
20	Aus- und Weiterbildung	PALFINGER soll in die Weiterbildung der Mitarbeiter investieren.				Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter (LA 9), Programme für Kompetenzmanagement (LA 10), Mitarbeiter mit regelmäßiger Beurteilung (LA 11), Information zur Korruptionsprävention (SO 4)	Quantitativer Indikator und qualitative Beschreibung des Weiterbildungsprogramms
13	Sicherheit der Produkte	Die Produkte sollen sich durch höchste Sicherheit auszeichnen.				Kundengesund- heit und - sicherheit	Produkte, die auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden (PR 1), Vorfälle von Nichteinhaltung sicherheitsrelevanter Vorschriften (PR 2)	Quantitative Darstellung etwaiger Unfälle sowie Beschreibung der Sicherheitsinnovationen bei Produkten
41	Rohstoffbedarf	In der Produktion soll PALFINGER Rohstoffe effizient einsetzen.		Fertigungs- und Montagesta- ndorte	Händler bei Aufbauten	Materialien	Eingesetzte Materialien nach Gewicht (EN 1)	Quantitative Darstellung des Verschnitts
33	Produktqualität	Die Produkte sollen langlebig und wartungsarm sein.		Fertigungs- und Montagesta- ndorte		Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Produktinfor- mationen (PR 3)	Qualitative Beschreibung der Produktinnovationen zur Qualitätsverbesserung
34	Einhaltung von Gesetzen	PALFINGER soll rechtliche Anforderungen einhalten.				Compliance	Signifikante Bußgelder (SO 8), Vorfälle von Nichteinhaltung sicherheitsrelevanter Vorschriften (PR 2)	Darstellung etwaiger Verstöße und des Compliance Managements

SASB #	Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Intensität des Reportings	SASB #	Themen
18	Produkte für ökologische und soziale Zwecke	PALFINGER soll erfolgreiche Produktinnovationen für Umwelt- und soziale Bereiche anstreben, z. B. Krane für Windkraftanlagen, Einstiegshilfen für Menschen mit Behinderung.				Kein GRI-Aspekt	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung der Produktinnovationen, quantitative Darstellung des Marktanteils
24	Gesundheit und Arbeitssicherheit	PALFINGER soll die Mitarbeiter vor Unfällen schützen und ihre Gesundheit fördern.				Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Programme zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (LA 5), Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage (LA 6)	Quantitative Darstellung von Unfällen und Ausfallzeiten in der eigenen Produktion sowie Beschreibung von Initiativen
26	Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts	PALFINGER soll dafür Sorge tragen, dass das Geschäftsmodell langfristig zukunftsfähig bleibt.				Wirtschaftliche Leistung	Direkt erwirtschafteter Wert und verteilter wirtschaftlicher Wert (EC 1), Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung (EC 4)	Darstellung im Rahmen der Lageberichterstattung, Risikomanagement, Wirtschaftliche Leistung, Beschreibung, Organisationsprofil
7	Vermeidung von Abfällen	An seinen Standorten soll PALFINGER Abfälle und potenziell gefährliche Stoffe vermeiden, sicher lagern und entsorgen.		Fertigungs- und Montagestandorte		Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Gesamtgewicht des Abfalls (EN 23)	Darstellung von Verschnitt und Entwicklung bei gefährlichen Abfällen
36	Unternehmensethik und Wettbewerbsrecht	PALFINGER soll ethisch korrekt handeln: Wettbewerbsrecht einhalten, Korruption vermeiden, Steuern korrekt zahlen.			Händler	Ethik und Integrität, Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbswidriges Verhalten	Code of Conduct (G4-56), Wettbewerbsrecht (SO 7), Geprüfte Geschäftsstandorte (SO 3), Information zur Korruptionsprävention (SO 4), Korruptionsfälle (SO 5)	Darstellung etwaiger Verstöße und Beschreibung der Initiativen im Rahmen der Unternehmensethik
38	Unabhängigkeit des Aufsichtsrats	Die Unternehmensführung soll korrekt sein – etwa in der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats.				Unternehmensführung	Führungsstruktur und Kontrollorgan, Komitees für Nachhaltigkeit (G4-34), teilweise sind G4-35 – G4-41 erfüllt	Reporting im Rahmen des Corporate-Governance-Berichts

SASB #	Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Intensität des Reportings	SASB #	Themen
19	Vielfalt und Chancengleichheit	PALFINGER soll allen Mitarbeitern gleiche Chancen bieten – unabhängig von Alter, Geschlecht und persönlichem Hintergrund.				Vielfalt und Chancengleichheit	Vielfalt und Chancengleichheit (LA 12)	Quantitative Darstellung von Frauenanteil, Generationen und Mitarbeitern mit Behinderung sowie qualitative Darstellung der Initiativen
35	Code of Conduct	PALFINGER soll sich klare Werte und Vorgaben auferlegen und danach handeln.			Händler	Ethik und Integrität	Code of Conduct (G4-56)	Qualitative Beschreibung
2	Vermeidung von Freisetzungen von Gefahrenstoffen	Gefährliche Abfälle und Stoffe in der Produktion sollen nicht in die Umwelt gelangen. Auch in der Produkthanwendung sollen keine Gefahrenstoffe austreten.		Fertigungs- und Montagestandorte, Lieferkette		Kein GRI-Aspekt	Kein GRI-Indikator vorhanden	Quantitative Entwicklung gefährlicher Abfälle, Beschreibung des technischen Standes von Galvanik und Lackieranlagen, Beschreibung von Produktinnovationen zum Ersatz von Problemstoffen
42	Nachhaltigkeit in der Lieferkette	PALFINGER soll sich dafür interessieren, ob Lieferanten Umweltschutz und soziale Verantwortung leben. Lieferanten, die sich hier engagieren, sollen von PALFINGER Vorteile haben.				Investitionen, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte, Arbeitspraktiken und ökologischer Aspekte	Menschenrechte bei Investitionen (HR 1), Menschenrechte in der Lieferkette (HR 11), Arbeitsschutz in der Lieferkette (LA 14, LA 15), Umweltschutz in der Lieferkette (EN 32, EN 33)	Anzahl der Prüfungen bei Lieferanten und deren Ergebnisse

SASB #	Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Intensität des Reportings	SASB #	Themen
30	Effiziente und umweltfreundliche Produkte	PALFINGER Produkte und Aufbauten sollen ein geringes Gewicht aufweisen. In der Anwendung sollen sie wenig Energie benötigen und sich durch geringen Bedarf an Betriebsmitteln auszeichnen. Problemstoffe sollen vermieden werden, beispielsweise durch Einsatz von halogenfreien Hydraulikschläuchen oder Komponenten ohne Beschichtung mit Chrom VI. Betriebsmittel, wie Hydrauliköl oder Schmiermittel, sollen minimale Umweltauswirkungen haben. Am Ende des Lebenszyklus sollen die Produkte gut recycelbar sein.				Produkte und Dienstleistungen	Reduktion ökologischer Auswirkungen von Produkten (EN 27)	Qualitative Beschreibung bei Produktinnovationen, quantitative Darstellung des Anteils biologisch abbaubaren Hydrauliköls
32	Optimale Lebenszykluskosten	PALFINGER Produkte sollen über den Lebenszyklus betrachtet die wirtschaftlichste Lösung darstellen.				Kein GRI-Aspekt	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung
	Attraktivität als Arbeitgeber ⁹	PALFINGER soll am Arbeitsmarkt die besten Mitarbeiter anziehen und die Fluktuation gering halten.				Beschäftigung, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation (LA 1), Arbeitspraktiken in der Lieferkette (LA 15)	Qualitative Beschreibung
	Energieeffizienz ¹⁰	PALFINGER soll in der Produktion den Energieverbrauch laufend optimieren und so Kosten und Emissionen reduzieren.				Energie	Eingesetzte Materialien nach Gewicht (EN 1), Energieverbrauch, -intensität (EN 3–7)	Qualitative Beschreibung

⁹ In Ergänzung zur Stakeholderanalyse wurden noch folgende Aspekte als wesentlich erachtet und werden berichtet: Attraktivität als Arbeitgeber und Energieeffizienz.

¹⁰ In Ergänzung zur Stakeholderanalyse wurden noch folgende Aspekte als wesentlich erachtet und werden berichtet: Attraktivität als Arbeitgeber und Energieeffizienz.

II. Fortschrittsbericht für den UN Global Compact

Seit 2013 unterstützt PALFINGER den UN Global Compact, die weltgrößte Initiative zu CSR und nachhaltiger Entwicklung. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact (UNGC) bekennt sich PALFINGER zu den zehn Prinzipien und verpflichtet sich, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten.

„Auch im folgenden Berichtsjahr setzt PALFINGER die Unterstützung des UN Global Compact fort und erneuert die andauernde Verpflichtung des Unternehmens zur Initiative und deren Prinzipien.“
Herbert Ortner, CEO der PALFINGER AG

Im GRI-Index sind alle wesentlichen GRI-Indikatoren angegeben, die den Prinzipien des UNGC entsprechen. Nicht berichtet, da als nicht wesentlich klassifiziert, werden Aspekte der ökologischen Kategorie (Wasser, Biodiversität, Compliance, Transport, Insgesamt, Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte), Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Gleichbehandlung, Lokale Gemeinschaften sowie Politik.

Menschenrechte

Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und



GRI 4-HR 1

Prinzip 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct (unter www.palfinger.ag/de/Nachhaltigkeit) zu den Menschenrechten und fordert dies von allen Wirtschaftspartnern. PALFINGER hat sich weltweit nachhaltig profitables Wachstum und gesellschaftliche Verantwortung zum Ziel gesetzt.



GRI 4-LA 14; G4-LA 15



GRI 4-HR 11

Maßnahmen und Indikatoren

- Berücksichtigung bei Investitionen:
Eine Beschreibung der Aktivitäten bei PALFINGER zur Berücksichtigung von Menschenrechten bei Investitionen findet sich im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Strategie und Value Management, Langfristige Konzernstrategie. S. 16

- Menschenrechte in der Lieferkette:
PALFINGER setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte bei den strategischen Lieferanten ein.



Integrierter Geschäftsbericht: Kunden und Lieferanten. S. 56f

- Menschenrechte in der Produktanwendung:
Eine Beschreibung zu Inhalten, Indikatoren und Maßnahmen bei der Nutzung der Produkte findet sich auf der PALFINGER Website.



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/menschenrechte

Arbeitsnormen

Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zur Vereinigungsfreiheit: Mitarbeiter müssen offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen kommunizieren können, ohne Repressalien, in welcher Form auch immer, befürchten zu müssen. Sie müssen das Recht haben, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen.



GRI G4-10, G4-11: Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen



GRI G4-HR 4



GRI G4-LA 14; G4-LA 15

→ PALFINGER ist sich der abweichenden rechtlichen Situation an asiatischen Standorten bewusst und kommuniziert die ergriffenen Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte auf der Website.



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/menschenrechte

Prinzip 4:

die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zur freien Wahl der Beschäftigung: Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unzulässig. Die Mitarbeiter müssen die Freiheit haben, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen.



GRI G4-LA 14; G4-LA 15

Prinzip 5:

die Abschaffung der Kinderarbeit und

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zum Verbot von Kinderarbeit: In keiner Phase der Produktion darf auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Die Partner sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus der ILO-Konvention zum Mindestalter für die Beschäftigung oder den Arbeitseinsatz von Kindern zu halten. Dieses Mindestalter sollte nicht geringer als das Alter sein, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen.



GRI G4-LA 14; G4-LA 15

Prinzip 6:

die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zur Diskriminierungsfreiheit: Die Diskriminierung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt für Benachteiligung beispielsweise aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.



GRI G4-LA 12; G4-LA 14; G4-LA 15

Maßnahmen und Indikatoren

- Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen:
Ein Überblick zum Prinzip von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie die abweichende rechtliche Situation an asiatischen Standorten innerhalb der PALFINGER Gruppe findet sich auf der PALFINGER Website.



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/menschenrechte

- Arbeitsnormen in der Lieferkette:
Die Verankerung von Arbeitsnormen bei den strategischen Lieferanten von PALFINGER und entsprechende Indikatoren und Maßnahmen finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Kunden und Lieferanten. S. 56f

- Chancengleichheit und Vermeidung von Diskriminierung bei eigenen Mitarbeitern:
PALFINGER engagiert sich im Bereich Chancengleichheit und Vielfalt. Indikatoren und Maßnahmen zum Thema finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2013, weitere Details auf der PALFINGER Website.



Integrierter Geschäftsbericht: Mitarbeiter, Diversity. S. 94f



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/arbeitgeber

Umweltschutz

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zur Umweltverantwortung:

Die Partner verfahren hinsichtlich der Umweltproblematik nach dem Vorsorgeprinzip, ergreifen Initiativen zur Förderung von mehr Umweltverantwortung und fördern die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.



GRI G4-14: Vorsorgeprinzip



GRI G4-EN 1, 3, 4, 5, 6, 7, 23, 32, 33

Prinzip 8:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zu umweltfreundlicher Produktion:

In allen Phasen der Produktion gewährleistet der Partner einen angemessenen Umweltschutz. Dazu gehört eine proaktive Vorgehensweise, um die Folgen von Unfällen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken können, zu vermeiden oder zu minimieren.



GRI G4-EN 1, 3, 4, 5, 6, 7, 23, 32, 33

Prinzip 9:

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zu umweltfreundlichen Produkten:

Alle entlang der Lieferkette hergestellten Produkte erfüllen die Umweltschutzstandards ihres jeweiligen Marktsegments. Dies schließt alle bei der Produktion eingesetzten Materialien und Stoffe ein. Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen identifiziert sein. Für sie ist ein Gefahrenstoff-Management einzurichten, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können.



GRI G4-EN 27

Maßnahmen und Indikatoren

- Öko-effiziente Produktion:
PALFINGER optimiert laufend die eigene Produktion. Mehr dazu im integrierten Geschäftsbericht 2013 und auf der PALFINGER Website.



Integrierter Geschäftsbericht: Wertschöpfung. S. 85



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/produktion

- Umweltschutz bei PALFINGER Produkten:
Produktinnovationen setzen neue umweltfreundliche Technologien ein. Sie reduzieren den Ressourcen- und Energieverbrauch im Einsatz bzw. potenzielle Problemstoffe.



www.palfinger.ag/de/nachhaltigkeit/aspekte/produkte

- Produkte im Einsatz für ökologische und soziale Zwecke:
PALFINGER Produkte unterstützen Branchen im Bereich erneuerbare Energie oder Recycling. Ein Überblick findet sich im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: PALFINGER Produkte im Einsatz für Mensch und Umwelt. S. 50

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

PALFINGER bekennt sich im Rahmen des Code of Conduct zur Korruptionsbekämpfung:

Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen wird ein Höchstmaß an Integrität erwartet. Jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung ist strikt verboten und kann mittels der Integrity Line unter www.palfinger.ag anonym gemeldet werden.



GRI G4-56: Code of Conduct



GRI G4-57, G4-58: Meldung von Bedenken zur Integrität



GRI G4-SO 3, 4, 5

Maßnahmen und Indikatoren

- Details zur ethischen Unternehmenspraxis und Korruptionsprävention finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2013.



Integrierter Geschäftsbericht: Faire Wirtschaft. S. 33f