

ANDERE
NENNEN ES
STARK. WIR
NENNEN ES
AUFWIND.

**ZUSÄTZLICHE INHALTE ZUM
INTEGRIERTEN GESCHÄFTSBERICHT 2014**
VERÖFFENTLICHT AM 6. FEBRUAR 2015



PALFINGER

Inhalt

Nachhaltigkeit	4
Berichterstattung gemäss GRI G4	5
1. Wesentliche Aspekte nach GRI.....	6
1.1. Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung.....	7
1.2. Faire Wirtschaft	10
1.2.1. Nachhaltigkeit in der Lieferkette	10
1.2.2. Umweltschutz in der Lieferkette.....	10
1.2.3. Arbeitspraktiken in der Lieferkette	10
1.2.4. Gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette.....	11
1.2.5. Menschenrechte in der Lieferkette	11
1.2.6. Finanzströme an Stakeholder	12
1.2.7. Gesellschaft.....	14
1.3. Öko-effiziente Produktion.....	15
1.3.1. Effiziente Nutzung der Rohstoffe.....	15
1.3.2. Energieeffizienz	16
1.3.3. Klimaschutz.....	19
1.3.4. Gefährliche Abfälle	21
1.3.5. Ökologische Auswirkungen der PALFINGER Produkte	24
1.4. Verantwortungsbewusster Arbeitgeber	25
1.4.1. Beschäftigungsentwicklung bei PALFINGER.....	25
1.4.2. Gesundheit und Sicherheit	29
1.4.3. Aus- und Weiterbildung.....	33
1.4.4. Kommunikation mit den Mitarbeitern	34
1.4.5. Gemeinschaftsaktivitäten	34
1.4.6. Chancengleichheit.....	34
1.4.7. Menschenrechte	37
1.5. Nachhaltige Produkte.....	39
1.5.1. Sicherheit der Nutzer	39
1.5.2. Umweltgerecht gestaltete Produkte.....	41
2. Nachhaltigkeitsmanagement	45
2.1. Wesentlichkeitsanalyse	47
2.2. Stakeholdermanagement.....	48
2.3. Managementsysteme im Einsatz	51
2.4. Nachhaltigkeitsprogramm 2014/15.....	53
3. Engagement und Auszeichnungen	61

4.	Nachhaltigkeitsberichte	63
5.	Kontakt.....	64
6.	ANNEX.....	65
6.1.	Wesentliche GRI-Aspekte in der Wertschöpfungskette.....	65
6.2.	Fortschrittsbericht für den UN Global Compact.....	70

Zur besseren Orientierung gibt es in beiden Dokumenten Verweise:



Hinweis auf Angaben zu einem GRI-Indikator



Verweis zu einer Textstelle im integrierten Geschäftsbericht 2014



Verweis zu einer Textstelle in den zusätzlichen Inhalten zum integrierten Geschäftsbericht 2014



Verweis zu Detailinformationen auf der Website www.palfinger.ag

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 als integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung optimiert die Produkte und die 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). Der erste Nachhaltigkeitsbericht wurde für das Jahr 2003/04 gelegt, aber auch schon zuvor unterstützten Umweltmanagement, gesellschaftliche Verantwortung als Arbeitgeber und Innovation für effiziente Produkte den Aufstieg der Gruppe zu einem multinationalen Unternehmen. Nachhaltigkeit wird bei PALFINGER als Querschnittsmaterie verstanden und stets selbstverständlich in den unterschiedlichsten Bereichen gelebt.

FAIRE WIRTSCHAFT

Wirtschaftlichkeit spiegelt sich in unternehmerischem Denken mit dem Ziel Gewinn zu erwirtschaften und nachhaltig profitabel 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 Faires Versteuern stehen daher neben klassischen Aspekten im Fokus.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

Ein weltweit agierendes Unternehmen, das einen langfristigen Wachstumskurs verfolgt, ist zur Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet, in besonderem Maß gegenüber seinen Mitarbeitern. Denn der Erfolg der vergangenen Jahre war nur aufgrund ihres Einsatzes möglich.

PALFINGER agiert als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber und bietet seinen Mitarbeitern Sicherheit und Gesundheitsschutz, Perspektiven zur Karriereplanung und PALiversity – das gruppenweite Projekt zur Umsetzung einer ganzheitlichen Diversity-Strategie.

UMWELTSCHUTZ

Aus der Heimatregion heraus gewachsen, galt es zunächst aus Eigeninteresse sparsam und wirtschaftlich mit Ressourcen umzugehen. Besonders mit dem Werk in Lengau, Österreich, 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 Aspekte ökologischer Nachhaltigkeit 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 der Betrieb der hergestellten Produkte klimarelevant. Der effiziente Einsatz von Materialien wie Stahl sowie die Vermeidung von Schadstoffen bzw. die Recyclierbarkeit möglichst vieler Materialien fällt in den Bereich Ressourcenschonung.

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

BERICHTERSTATTUNG GEMÄSS GRI G4

Für das Geschäftsjahr 2014 erstellte PALFINGER schon wie für das Jahr 2013 einen integrierten Geschäftsbericht. Der Geschäftsbericht 2014 umfasst die Informationen über die wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Performance der Unternehmensgruppe, die von der Unternehmensführung integriert gesteuert wird. Der vorliegende Bericht (integrierter Geschäftsbericht und die ergänzenden Online-Informationen) entspricht sowohl den internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS als auch den Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative GRI G4 („Kern“) und wurde durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer einer Prüfung unterzogen.

Die vorliegenden Online-Informationen stellen eine Ergänzung zum integrierten Geschäftsbericht 2014 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 2014 erläutert werden, ist ein Verweis zu der entsprechenden Textstelle im Bericht angeführt.

1. WESENTLICHE ASPEKTE NACH GRI

PALFINGER hat die wesentlichen Aspekte anhand der Richtlinien der Global Reporting Initiative in die Themenfelder Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung, Faire Wirtschaft, Öko-effiziente Produktion, Verantwortungsbewusster Arbeitgeber und Nachhaltige Produkte eingeteilt.



**GRI G4-19:
WESENTLICHE ASPEKTE**



**INTERN:
NACHHALTIGKEIT IN DER
WERTSCHÖPFUNG S. 7FF,
FAIRE WIRTSCHAFT S. 10FF,
ÖKO-EFFIZIENTE
PRODUKTION S. 15FF,
VERANTWORTUNGSBEWUS-
STER ARBEITGEBER S. 25FF,
NACHHALTIGE PRODUKTE
S. 39FF SOWIE
WESENTLICHKEITS-
ANALYSE S. 47 UND
WESENTLICHE GRI-
ASPEKTE IN DER
WERTSCHÖPFUNGSKETTE
S.65 FF**

1.1. NACHHALTIGKEIT IN DER WERTSCHÖPFUNG



GRI G4-18:
ERMITTLUNG RELEVANTER
THEMEN; GRI G4-20 UND
G4-21: ASPEKTE
INNERHALB UND
AUSSERHALB DER
ORGANISATION

Die Wertschöpfung von PALFINGER erstreckt sich vom Lieferanten bis zum Endkunden. Dabei beinhaltet die Wertschöpfungskette das F&E-Produktmanagement, den Strategischen Einkauf, die Fertigung und Montage, die Distribution, Marketing, Verkauf und Aufbau durch Händler sowie den After Sales Service. PALFINGER strebt einen „Global production footprint“ an. Das heißt, die Beschaffung und die Wertschöpfung sollen in Zukunft verstärkt in der jeweiligen Marktregion erfolgen. Dabei wird auf die Einhaltung des PALFINGER Code of Conduct geachtet – allem voran auf die Berücksichtigung von ethischen und umweltschonenden Standards.



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
LIEFERANTEN UND
EINKAUF S. 36FF;
WERTSCHÖPFUNGSSTRATE
GIE S. 61FF

Eine bildliche Darstellung der Wertschöpfungskette befindet sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.

Überblick über die Wertschöpfungskette bei PALFINGER **LIEFERKETTE**

Die Lieferkette von PALFINGER inkludiert Lieferanten von Energie, Rohstoffen, Komponenten, Dienstleistungen und Anlagen. Diese transportieren ihre Ware oder Leistungen zu den Standorten von PALFINGER, wo sie weiterverarbeitet und veredelt werden.



GRI G4-12:
BESCHREIBUNG DER
LIEFERKETTE

Bei den Lieferanten von Energie wie Strom, Wärmeenergie und Treibstoff steht vor allem die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energiequellen im Vordergrund. Dabei sollen die Versorgungssicherheit gewährleistet und der Bezug von Atomstrom ausgeschlossen werden.

Bei den Rohstofflieferanten gibt es drei wesentliche Ansatzpunkte für das Nachhaltigkeitsmanagement: das Recycling von Metallen, den Abbau von Erzen sowie die Stahl- und Aluminiumproduktion. Recycling von Metallen ist ökologisch vorteilhaft, da damit weniger Natur- und Energieverbrauch verbunden ist. Beim Abbau von Erzen soll auf die Wahrung der Menschenrechte sowie auf Naturschutz geachtet werden – auf diesen Teil der Lieferkette hat PALFINGER jedoch keinen Einfluss mehr. Bei der Produktion von Metallen sind die CO₂-Emissionen während des Produktionsprozesses sowie der Einfluss auf das Produktgewicht durch die Verwendung hochfester Stähle oder durch die Substitution von Stahl durch Aluminium relevante Kriterien. Die Entwicklung von alternativen Werkstoffen wie zum Beispiel Carbon könnte die Öko-Effizienz in der Anwendung verbessern.

Bei zugekauften Komponenten wie Hydraulikpumpen und -schläuchen, Motoren, elektronischen Bauteilen oder Systemen stehen Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in der Produktion, die Umweltverträglichkeit des jeweiligen Herstellungsprozesses sowie des Produkts und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften durch die Lieferanten ebenso auf der Agenda wie Produktvorteile, wie zum Beispiel geringeres Eigengewicht. PALFINGER achtet darauf, dass die Werkstoffe möglichst frei von Chrom-VI oder PVC sind. Ebenso tragen biologisch abbaubare Hydrauliköle und biologisch abbaubare Schmiermittel zur Umweltverträglichkeit des Produkts und zum Gesundheitsschutz in der Produktion bei.

Der Transport von Rohstoffen und Komponenten stellt die Brücke vom Lieferanten zur internen Wertschöpfung bei PALFINGER dar: Local Sourcing sorgt für geringeren Treibstoffverbrauch ebenso wie ein intelligenter Transportmix.

Bürobedarf verursacht vergleichsweise geringe ökologische Auswirkungen, dennoch sind beim Einkauf Kriterien wie Regionalität, die Beschaffung von Produkten mit dem (österreichischen) Umweltzeichen, die Wahrung der Menschenrechte und die gesundheitliche Unbedenklichkeit eine Grundprämisse für PALFINGER.

Anlagen und Betriebsmittel sind wichtige Faktoren der internen Prozesse. Bei der Beschaffung von Anlagen zum Schneiden, Schweißen, Beschichten, Zerspanen, Biegen und Testen stehen die Energieeffizienz und der sparsame Verbrauch von Betriebsmitteln und Wasser ebenso wie die Sicherheit der Anwender und die Vermeidung von Luft- und Lärmemissionen für Mitarbeiter und Anrainer im Mittelpunkt. Die Betriebsmittel wie Lacke – wobei auf Wasserlöslichkeit und Schwermetall- und Chromatfreiheit geachtet wird –, und Kühl- oder Schmiermittel wie Chemikalien für die Galvanik wirken sich unmittelbar auf die Produktion bzw. die Produktionsprozesse bei PALFINGER aus. Somit besteht der Hebel nicht nur in der Auswahl der Lieferanten: PALFINGER erzielt über technische Mindeststandards bei Investitionen in Anlagen und Betriebsmittel gruppenweit auch einen Nutzen.

UNTERSTÜTZENDE UND PRODUKTIVE PROZESSE BEI PALFINGER

Die wichtigsten Fertigungsschritte bei PALFINGER umfassen das Schneiden, Biegen, Zerspanen, Schweißen und Galvanisieren, aber auch die Lackierung und Montage. Dabei legt PALFINGER großen Wert auf Energieeffizienz, den geregelten Umgang mit Verschnitt und gefährlichen Abfällen und auf die Freiheit von Chrom-VI. Effizienz steht vor allem beim Einsatz von Wasser, Galvanikschlämmen, aber auch von Hydraulik- und Schmierstoffen im Vordergrund. Der Schutz der Gesundheit vor Luftemissionen, die Unfallprävention, aber auch der Sichtschutz betrifft sowohl die PALFINGER Mitarbeiter in der jeweiligen Produktionsstätte als auch die Produkthanwender. Es kommt in der internationalen Praxis vor, dass einzelne Produktionsstufen wie das Schneiden oder Beschichten von Teilen ausgelagert stattfinden. Wesentlich ist hierbei, dass Standards für Umweltschutz und Mitarbeiter auch in der Kooperation mit den Outsourcing-Partnern angewendet werden. Das gilt ebenso für den Umgang mit Produktionsabfällen, wie deren Erfassung, Lagerung und Entsorgung.

PALFINGER legt auf folgende Aspekte im Rahmen der unterstützenden Prozesse besonderen Wert: Bei den Mitarbeitern stehen Aus- und Weiterbildung, Diversity und Chancenvielfalt (PALiversity), „Living Wages“, also Faire Löhne, die auch Mitarbeitern mit niedrigerem Einkommen akzeptable Lebensstandards ermöglichen, Hilfe bei Härtefällen, Gesundheit und Sicherheit, aber auch proaktive und dialogorientierte Kommunikation sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Unternehmensentwicklung und deren Vertretung im Fokus. Eine wesentliche Schnittstelle zu den Mitarbeitern ist die unternehmerische Governance – Unternehmensethik und Korruptionsprävention gelten als Teil des Code of Conduct für alle Stakeholder als vertragsverbindlich. Bei den Gebäuden gibt es speziell im ökologischen Sinn wesentliche Felder, um Nachhaltigkeit zu verbessern. Dies betrifft in erster Linie die effiziente Nutzung von Energie an Fertigungs-, Montage- und Verwaltungsstandorten, die sichere Lagerung von Gefahrenstoffen und den verantwortungsbewussten Umgang mit Altlasten – sollten im Nachhinein trotz sorgfältiger Due Diligence vor Ankauf eines Standortes Missstände zu Tage treten. Bei der Bewirtschaftung des Fuhrparks und der werksinternen Logistik sind Gesundheit und Sicherheit, Energieeffizienz und der Mobilitätsmix ebenso wie der Energiebezug wesentlich. Im Rahmen von Forschung und Entwicklung werden nicht nur Innovationen entwickelt, die die aktive und passive Sicherheit der Produkte erhöhen, sondern auch Ecodesign und der effiziente Umgang mit Rohstoffen sind hierbei ein wichtiges Thema. PALFINGER produziert in der Region für die Region und möchte dadurch auch soziale Spuren hinterlassen. Das multinationale Unternehmen fördert dementsprechend nicht nur die regionale Entwicklung und Beschäftigung aus dem Kerngeschäft heraus, sondern zahlt dort die Steuern, wo sie anfallen, unterstützt regionale Initiativen und versucht, störende Effekte für Anrainer gezielt zu vermeiden.

NACHGELAGERTER PROZESS BEI HÄNDLERN

Ob auf Schiene, Straße oder über den Wasserweg – der Transport von PALFINGER Produkten und Ersatzteilen erfordert Energie und Treibstoff. PALFINGER legt hierbei Wert auf einen ausgewogenen und situationsbezogenen Transportmix. Bei den Händlern gibt es zwei wesentliche Pfeiler für Nachhaltigkeit: Einerseits kann der Stahlverbrauch beim Aufbau der PALFINGER Produkte optimiert werden, wodurch gezielt energieintensive Rohstoffe eingespart werden. Andererseits ist auch die Information und Kommunikation an der Schnittstelle zu PALFINGER bzw. zum Anwender wesentlich. PALFINGER versucht, bei seinem globalen Händlernetzwerk vor allem durch Schulungen zu Sicherheit und Umwelt gemeinsames Lernen zu forcieren.

PALFINGER PRODUKTE IM EINSATZ BEI ENDKUNDEN

PALFINGER Produkte sind in unterschiedlichen Branchen im Einsatz. Jedwede Anwendung verlangt ein gleich hohes Maß an Sicherheit und Umweltverträglichkeit. PALFINGER versucht hierbei durch stete Produktinnovationen die Wartungsarmut und Langlebigkeit der Produkte zu stärken, aber auch den Nutzen von alternativen Antrieben wie beim PALFINGER Hybrid und die Energieeffizienz beim Heben und Entladen von Lasten aufzuzeigen. Da PALFINGER Produkte in vielen Fällen auf Fahrzeugen mittransportiert werden, ist die Gewichtsreduktion von großer Bedeutung, damit die Nutzlast möglichst wenig eingeschränkt wird bzw. bei Leerfahrten der Treibstoffverbrauch reduziert wird. Egal ob Bauwirtschaft, Transport und Verkehr, die Wahrung der Menschenrechte gilt bei allen Produkten als Basis des jeweiligen Produkteinsatzes. Nach einem entsprechenden Produktlebenszyklus geht der Trend in Richtung Re-Use im Second-Hand-Bereich, am Ende eines Produktlebenszyklus sind für PALFINGER Recycelbarkeit und Trennbarkeit von besonderer Bedeutung.

1.2. FAIRE WIRTSCHAFT

1.2.1. NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

Die Aspekte zu ökologischen wie sozialen Aspekten in der Lieferkette finden Sie im integrierten Geschäftsbericht 2014.

1.2.2. UMWELTSCHUTZ IN DER LIEFERKETTE

GRI-Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

Prüfung von Umweltschutz in der Lieferkette

Eindeutig erkennbar ist, dass der Nachhaltigkeitsfokus von PALFINGER eine deutliche Bewusstseinssteigerung bei den Lieferanten bewirkt. Dies spiegelt sich in der Erhebung des Umweltengagements bei Lieferanten wider: Der positive Trend bei der Rückmeldequote (92 Prozent) und beim Anteil der Lieferanten mit gutem und sehr gutem Umweltengagement (64 Prozent) hält immer noch an. Sehr erfreulich ist auch, dass die Zahl der mit Umweltmanagementsystem zertifizierten Lieferanten (Eco1) gestiegen ist. Hier hat PALFINGER die Gewissheit, dass Nachhaltigkeitsthemen wesentlich in den Unternehmen verankert sind und regelmäßig durch Experten auditiert und geprüft werden. Im Berichtsjahr 2014 wurden Nachhaltigkeitsthemen auch in den Ausschreibungsprozess integriert, sie werden sukzessive bei der Beschaffung von Investitionsgütern mit berücksichtigt.

Ökologische Auswirkungen in der Lieferkette

Eine Beschreibung der ökologischen Auswirkungen findet sich im zuvor dargestellten „Überblick über die Wertschöpfungskette“.

1.2.3. ARBEITSPRAKTIKEN IN DER LIEFERKETTE

GRI-Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

Prüfung von Arbeitspraktiken in der Lieferkette

Eine Beschreibung zu den Prüfungen sozialer Arbeitspraktiken im Zuge von Lieferantenaudits findet sich im integrierten Geschäftsbericht.

Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette

Für alle Lieferanten gilt, dass Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit und Vielfalt, Umweltverantwortung, umweltfreundliche Produkte und Produktion sowie sorgfältige 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.



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
LIEFERANTEN UND
EINKAUF –
NACHHALTIGKEIT BEI DEN
LIEFERANTEN S. 38**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
WERTSCHÖPFUNGSSTRATE
GIE S. 61FF**



**GRI G4-EN32:
UMWELTPRÜFUNGEN IN
DER LIEFERKETTE**



**GRI G4-EN33:
UMWELTSCHUTZ IN DER
LIEFERKETTE**



**INTERN:
NACHHALTIGKEIT IN DER
WERTSCHÖPFUNG S. 7FF**



**GRI G4-LA 14:
PRÜFUNG VON
ARBEITSPRAKTIKEN IN DER
LIEFERKETTE**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
LIEFERANTEN UND
EINKAUF –
NACHHALTIGKEIT BEI DEN
LIEFERANTEN S. 38**



**GRI G4-LA 15:
ARBEITSPRAKTIKEN IN DER
LIEFERKETTE**

1.2.4. GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE



GRI G4-SO 9:
PRÜFUNG
GESELLSCHAFTLICHER
AUSWIRKUNGEN IN DER
LIEFERKETTE

Prüfung gesellschaftlicher Auswirkungen in der Lieferkette

Eine Beschreibung zu den Prüfungen sozialer Arbeitspraktiken im Zuge von Lieferantenaudits findet sich im integrierten Geschäftsbericht.



GRI G4-SO 10:
GESELLSCHAFTLICHE
AUSWIRKUNGEN IN DER
LIEFERKETTE

Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette

Im Zuge der Internationalisierungsstrategie der PALFINGER Gruppe liegen wesentliche Herausforderungen vor allem in der Korruptionsprävention, aber auch der aktiven Achtung von Menschenrechten. Das Hauptaugenmerk liegt auf Ländern, in denen die gesetzlichen Anforderungen niedriger sind. Dies betrifft bei PALFINGER in erster Linie verschiedene asiatische Länder.

1.2.5. MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE



GRI G4-HR 10:
PRÜFUNG VON
MENSCHENRECHTEN IN
DER LIEFERKETTE

Prüfung von Menschenrechten in der Lieferkette

Eine Beschreibung zu den Prüfungen von Menschenrechtsaspekten im Zuge von Lieferantenaudits findet sich im integrierten Geschäftsbericht.



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
LIEFERANTEN UND
EINKAUF –
NACHHALTIGKEIT BEI DEN
LIEFERANTEN S. 38

Menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette

Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Pflichtarbeit sind Grundsätze, zu denen sich alle Lieferanten von PALFINGER neben Umweltverantwortung und proaktivem Umweltschutz durch die Beachtung des Code of Conduct verpflichtet. Nach bisheriger Erfahrung halten auch jene Lieferanten, die in Ländern mit erhöhten diesbezüglichen Risiken beheimatet sind, diese Grundsätze ein. 2014 wurde der Lieferantenauditprozess mit dem um die Nachhaltigkeitsthemen erweiterten Auditfragebögen durchgeführt. In Hinblick auf die Nachhaltigkeitsthemen konnten keine wesentlichen Abweichungen zwischen der „umweltrelevanten Selbstausskunft“ und der „Auditstichprobe vor Ort“ festgestellt werden. Somit gab es von PALFINGER auch keine diesbezüglichen Forderungen an die Lieferanten.



G4-HR 11:
MENSCHENRECHTE IN DER
LIEFERKETTE

Anders ist die Situation beim Recht auf Kollektivverhandlungen und Versammlungsfreiheit. Verschiedene asiatische Lieferanten befinden sich in Ländern, in denen diese Rechte eingeschränkt sind. Hier legt PALFINGER daher besonderes Augenmerk auf Arbeitsverhältnisse und Kommunikation mit den Arbeitnehmern. Für 2015 ist eine Schulung der PALFINGER Auditoren hinsichtlich dieser zivilgesellschaftlichen Komponenten geplant.



INTERN:
AUSWIRKUNGEN AUF
ARBEITSPRAKTIKEN IN DER
LIEFERKETTE S. 10



GRI G4-HR 1:
MENSCHENRECHTE BEI
INVESTITIONEN; G4-HR2:
SCHULUNGEN ZU
MENSCHENRECHTEN; G4-
HR 5: KINDERARBEIT; G4-
HR 6: ZWANGS- ODER
PFLICHTARBEIT

1.2.6. FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER

GRI-Aspekt: Wirtschaftliche Leistung

Unsere Stakeholder tragen zum Erfolg von PALFINGER bei. Mitarbeiter, Lieferanten, Eigentümer, die öffentliche Hand sowie Banken partizipieren dafür auch an den Erträgen, die PALFINGER 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 942.982 TEUR im Jahr 2012 über 984.768 TEUR im Jahr 2013 auf 1.068.018 TEUR im Berichtsjahr 2014. Die positive Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs wirkt sich positiv auf die 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 die Grundsteuer oder ertragsabhängig die Körperschaftsteuer. In der unten stehenden Darstellung werden von dieser Steuerleistung die Subventionen abgezogen. Subventionen umfassen auch Zuschüsse für Investitionen oder Forschung und Entwicklung. Sie entwickelten sich im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich. Ihre Beträge beliefen sich auf 1.870 TEUR (2012), 1.453 TEUR (2013) sowie 925 TEUR (2014). Für PALFINGER ist faire Steuerleistung eine gesellschaftliche Verantwortung. Details zum Umgang mit Steuern finden Sie im integrierten Geschäftsbericht 2014.

Auch die Investitionen in das Gemeinwohl blieben in den Berichtsjahren relativ konstant. In Summe beliefen sich die Aufwände für Spenden und Sponsoring im Jahr 2012 auf 675 TEUR, im Jahr 2013 auf 608 TEUR und im Berichtsjahr schließlich auf 567 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 2014 zu entnehmen.



GRI G4-EC 1:

**DIREKT
ERWIRTSCHAFTETER WERT
UND VERTEILTER
WIRTSCHAFTLICHER WERT;
G4-EC 4: FINANZIELLE
UNTERSTÜTZUNG SEITENS
DER REGIERUNG**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT: FAIRE
WIRTSCHAFT – STEUERN
UND SUBVENTIONEN S. 188**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
INNOVATION,
INTERNATIONALISIERUNG
UND FLEXIBILISIERUNG
UNTER NACHHALTIGEN
ASPEKTEN S. 17FF**

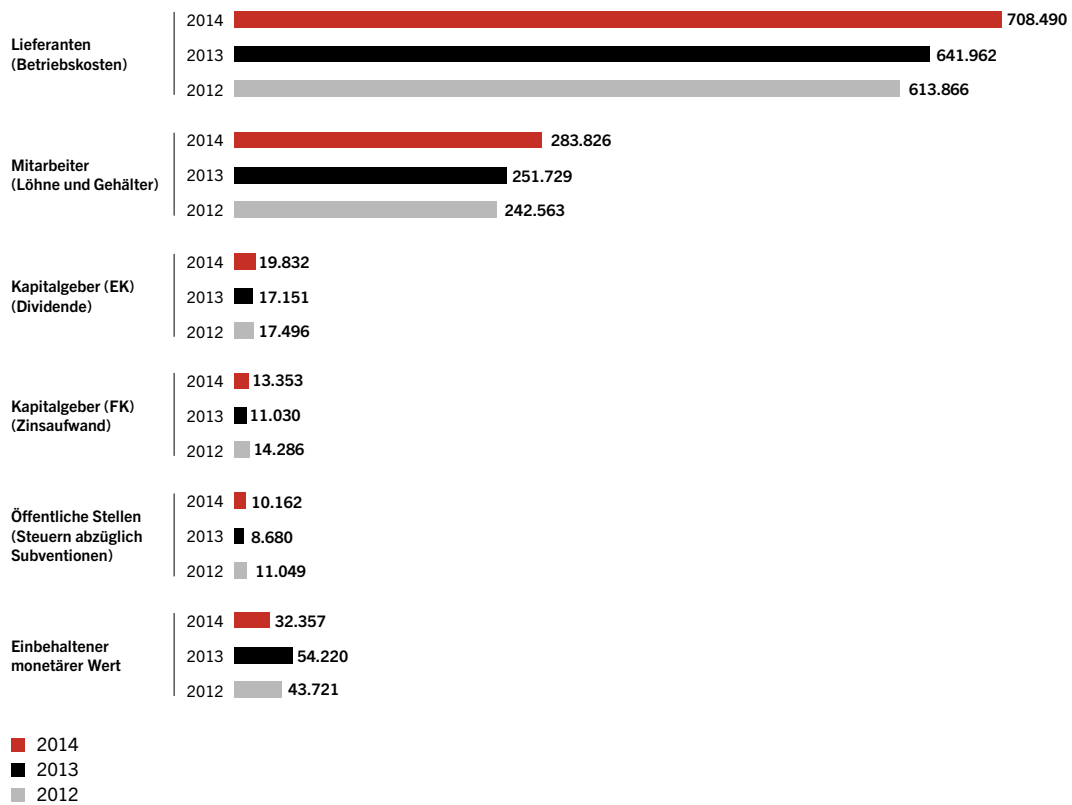


**IWI-STUDIE:
WWW.PALFINGER.AG/
/MEDIA/CORPORATE/SUSTA
INABILITY/REPORTS/IWI-
STUDY-2014.PDF?LA=DE**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
KONZERNABSCHLUSS ZUM
31.12. 2014 S. 84FF**

FINANZSTRÖME AN STAKEHOLDER¹⁾ (in TEUR)
 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert



1) 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.

GRI-Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

PALFINGER Produkte im Einsatz für Mensch und Umwelt

Im westafrikanischen Staat Ghana übernimmt PALFINGER bei einem landesweiten Solar-Energieprojekt für ländliche Regionen eine herausragende Rolle: Nach dem Motto „Sonnenlicht nutzen“ betreibt die ghanaische Regierung eine Kampagne zur Elektrifizierung vor allem ländlicher Regionen in dem westafrikanischen Staat. Auf Betreiben der Ghanaer Kakao-Organisation läuft seit 2008 ein langfristig angelegtes Projekt zur Einrichtung solarbetriebener Straßenbeleuchtungen und solarstromversorgter Haushalte auf dem Land. Die ersten mit Hilfe eines PALFINGER Ladekrans errichteten Solarstraßenlampen wurden in einem kleinen Bauerndorf ohne Stromversorgung drei Stunden entfernt von der Hauptstadt Accra aufgestellt. Im Westen von Ghana, das ungefähr die Größe von Großbritannien hat, konnten bereits 11.000 solarbetriebene Straßenleuchten installiert werden. Das Aufstellen der Lampenmasten übernimmt ein eigens im österreichischen Mounting Competence Center (MCC) von PALFINGER adaptierter Kranaufbau. Neben dem Ladekran, der gemeinsam mit einem Manipulator aus dem PALFINGER Equipment Center für den Einsatz abgestimmt worden ist, verfügt der neue Lkw über eine Ladepritsche zum Transport der Lampenmasten und Solarlichtmodule. Das Ziel dieses Projekts ist nicht nur die Erhöhung der Sicherheit, sondern auch die Förderung von Arbeit, Markthandel und sozialem Leben.

1.2.7. GESELLSCHAFT

GRI-Aspekt: Korruptionsbekämpfung

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

Eine Beschreibung zu sämtlichen Aktivitäten bei PALFINGER hinsichtlich Unternehmensethik findet sich im integrierten Geschäftsbericht.



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
PALFINGER PRODUKTE IM
EINSATZ FÜR MENSCH UND
UMWELT S. 32**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
INNOVATION,
INTERNATIONALISIERUNG
UND FLEXIBILISIERUNG
UNTER NACHHALTIGEN
ASPEKTEN S. 17F**



**IWI-STUDIE:
WWW.PALFINGER.AG/
/MEDIA/CORPORATE/SUSTA
INABILITY/REPORTS/IWI-
STUDY-2014.PDF?LA=DE**



**GRI 4-EC 8: ART
UND UMFANG
ERHEBLICHER INDIREKTER
WIRTSCHAFTLICHER
AUSWIRKUNGEN**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
STAKEHOLDER UND
INVESTOR RELATIONS S.
23FF**



**GRI 4-SO 3:
GEPRÜFTE
GESCHÄFTSSTANDORTE;
G4-SO 4: INFORMATION
ZUR
KORRUPTIONSPRÄVEN-
TION; G4-SO 5:
KORRUPTIONSFÄLLE; G4-
SO 7:
WETTBEWERBSRECHT; G4-
SO 8: SIGNIFIKANTE
BUßGELDER**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT: FAIRE
WIRTSCHAFT – INTERNE
AUDITS,
MITARBEITERMAPPEN,
COMPLIANCE-VERSTÖßE S.
187F**

1.3. ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION

1.3.1. EFFIZIENTE NUTZUNG DER ROHSTOFFE

GRI-Aspekt: Materialien



GRI G4-EN 23:
ABFALL

Stahl und Aluminium stellen die wesentlichen bei PALFINGER verbrauchten Rohstoffe dar. Die Optimierung des Verschnitts ist die zentrale Kennzahl, mit der an Fertigungsstandorten gemessen werden kann, wie sich die effiziente Nutzung von Rohstoffen im Unternehmen entwickelt. Standorte, an denen in erster Linie Montage durchgeführt wird, sind daher von dieser Kennzahl nicht erfasst.

Alle osteuropäischen Standorte mit relevanten Verschnittmengen konnten ihre Werte wie bereits in den Vorjahren weiterhin verbessern. Auch das Werk in Caussade, Frankreich, verzeichnet über die Jahre stetig geringere Verschnittwerte. In Lengau, Österreich, und Marburg, Slowenien, erwies sich ein veränderter Produktmix als nachteilig für diesen Indikator. Im Werk Caxias do Sul, Brasilien, brachte die nach wie vor rigorose interne Kontrolle eine weitere Verbesserung mit sich. Jede Abweichung wurde dabei in einem Non-Conformity-Report festgehalten und analysiert. Mit einer künftigen Veränderung des Produktmix kann hier aber die Flexibilität bei der Verschachtelung der Formstücke abnehmen. Im Werk 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 Verschnittwerte am Standort Council Bluffs, USA, konnten in den vergangenen Jahren deutlich verbessert werden. Dies geschah gemeinsam mit der vorgelagerten Lieferkette durch eine neue Anordnung der Formstücke auf den Stahlblechen. Ausgehend von diesem hohen Niveau konnten die Werte im vergangenen Jahr abermals – wenn auch in geringerem Umfang – optimiert werden. An den russischen Standorten wurden viele Komponenten von europäischen Standorten bezogen, wodurch die eigene Altmetallmenge gering ist. In Zukunft wird hier eine weitere Reduktion des Verschnitts durch neue Laserschneidgeräte erwartet.



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT: ÖKO-
EFFIZIENTE PRODUKTION –
EFFIZIENTE NUTZUNG VON
ROHSTOFFEN S. 66

Um die Kostenersparnis durch verringerte Verschnittwerte abzuschätzen, wurden für die wesentlichen Produktionsstandorte Caussade, Caxias do Sul – Madal, Cherven Brjag, Council Bluffs, Lengau und Maribor auf Basis der 2014 eingekauften Stahlmengen den Verschnittwerten von 2011 und 2014 gegenübergestellt. An diesen Standorten wurden seit 2011 die Verschnittwerte um durchschnittlich 2,5 Prozentpunkte verringert. Dies entspricht einem Gegenwert von über 1,1 Millionen Euro an jährlich eingespartem Stahl.

1.3.2. ENERGIEEFFIZIENZ

GRI-Aspekt: Energie

Energieverbrauch bei PALFINGER

Energieverbrauch nach Energieträgern	in MWh (PALFINGER gesamt)	2014	2013	2012	2011
		Treibstoffe	Diesel	8.282.651	8.706.541
	Benzin	1.439.368	1.306.925	1.338.529	537.999
	Kerosin	3.274.542	2.983.142	3.168.000	0
Wärme	Erdgas	56.409.730	57.700.687	53.932.524	52.095.763
	Propan	3.220.683	3.085.979	3.359.681	6.868.072
	Butan	749.092	665.643	742.665	707.871
	Flüssiggas	3.334.192	3.837.251	3.286.669	1.232.273
	Heizöl	1.460.006	1.842.418	1.628.798	1.904.486
Elektrizität	Elektrizität	73.629.296	65.289.295	53.663.086	50.691.269
Summe		151.799.560	145.417.882	130.267.260	123.095.908

Auch in diesem Berichtsjahr stieg der Gesamtenergieverbrauch bei PALFINGER gegenüber dem Vorjahr an: Der stetige Anstieg lag in den vergangenen Jahren vor allem am Ausbau der Fertigungs- und Montagestandorte. Sobald ein neu akquirierter Standort ein volles Geschäftsjahr Teil der PALFINGER Gruppe ist, ist er auch Teil des gruppenweiten Umweltreportings – das heißt, die dort verbrauchten Energiemengen fließen in den Gesamtenergieverbrauch ein. Dies war 2013 etwa in Westeuropa der Fall, wo größere Fertigungsstandorte (Lazuri in Rumänien und Modena in Italien) neu aufgenommen wurden, die zu einer Steigerung des Energiebedarfs führten. 2014 wurden keine neuen großen Fertigungsstandorte in das gruppenweite Energiereporting aufgenommen. Die bedeutendste Steigerung des Energieverbrauchs kam durch den Stromverbrauch am neuen Standort Lazuri zustande, dessen Fertigung damit allerdings überproportional, also mit verbesserter Effizienz, gesteigert werden konnte. Erhöhter Heizenergiebedarf durch einen besonders kalten Winter in Nordamerika wurde durch geringeren Bedarf in Europa ausgeglichen. Der Bedarf an den übrigen Energieträgern wie Propan und Butan sowie Treibstoffen stagnierte in 2014.



ANTEIL DER REGIONEN ENERGIEVERBRAUCH 2014
(in Prozent)

- 72,7% Europäische Union
- 20,0% Nordamerika
- 3,9% GUS
- 2,5% Mittel- und Südamerika
- 0,9% Ferner Osten



Den größten Energiebedarf im Jahr 2014 hatten die Standorte in der Europäischen Union mit rund 110 GWh. Dahinter folgten die Standorte in Nordamerika mit 30 GWh, die Werke in GUS nehmen den dritten Platz mit einem Verbrauch von rund 5,9 GWh ein. Südamerika und der Ferne Osten spielen hinsichtlich des Energieverbrauchs eine untergeordnete Rolle.



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 der Produkte verbrauchten Energie in der PALFINGER Wertschöpfung aufgewandt.

Die beiden hauptsächlich verwendeten Rohmaterialien Stahl und Aluminium sind in ihrer Produktion sehr energie- und CO₂-intensiv. Auf diese Energieverbräuche hat PALFINGER keinen Einfluss. Die für die Produktion von Stahl benötigte Energiemenge und die daraus resultierenden Emissionen an Treibhausgasen sind beträchtlich. Sie übersteigen jene, die bei PALFINGER direkt anfallen, bei weitem. Energiebedarf und Emissionen für eine Tonne Stahl unterscheiden sich je nach Legierungsgrad, Sekundärstahlanteil und Produktionsregion. Für eine Tonne Chromstahl im weltweiten Marktmix werden durchschnittlich 18 MWh Energie benötigt, dabei werden 4,4 Tonnen CO₂-Äquivalente freigesetzt (Ecoinvent Version 3.1.2014). Vergleicht man dabei die Produktion in Europa und im Rest der Welt, findet man aufgrund der unterschiedlichen Methoden und Qualität der Energiebereitstellung für Europa einen niedrigeren Energiebedarf von 17,6 MWh und ein Treibhauspotenzial von 4,1 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Tonne Stahl, im Rest der Welt 18,5 MWh und 4,8 Tonnen CO₂-Äquivalente pro Tonne Stahl.

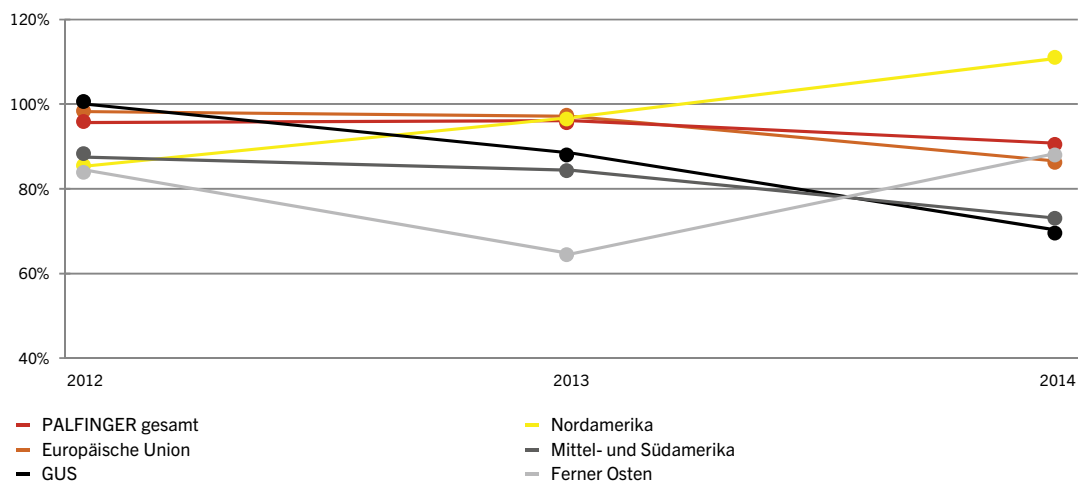


Während der langen Nutzungsdauer der Produkte wird in der Regel die meiste Energie verbraucht, da die Produkte auf Fahrzeuge montiert bzw. permanent von ihnen transportiert werden. Je geringer das Gewicht der Produkte, desto geringer ist auch das Gesamtgewicht. Diese Nutzlastoptimierung, die stets im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

Energieeffizienz



INDEX: REGIONALER ENERGIEVERBRAUCH BEZOGEN AUF UMSATZ¹⁾
 (in Prozent)



1) Menge 2011=100%

Die Energieeffizienz der Produktionsprozesse hat sich gruppenweit seit 2011 deutlich verbessert, erfreulicherweise in fast allen Regionen. Die Standorte in der Europäischen Union, Südamerika sowie GUS tragen aufgrund ihrer Umsatzentwicklung und Effizienzsteigerung am meisten zu diesem positiven Gesamtergebnis bei.

Zur Bildung des Effizienzindikators für die gesamte Gruppe (und auch zur Aggregation auf regionaler Ebene) wurde die Energieeffizienz basierend auf den lokalen Umsätzen für jeden einzelnen Standort berechnet. Dazu wurde die gesamte eingesetzte Energie (also Elektrizität, Raum- und Prozesswärme sowie Treibstoffe) auf den Umsatz des jeweiligen Standorts bezogen. Aufgrund der breiten Produktpalette sowie des starken Wachstums über Akquisitionen wurde von der bisherigen Berechnungsmodalität basierend auf den Outputeinheiten Abstand genommen, um so die externe Vergleichbarkeit sicherzustellen. Nach wie vor wird 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. gruppenweiter Index berechnet.

Konsequentes Engagement für Energieeinsparung machte sich an den PALFINGER Standorten in der Europäischen Union bezahlt: Energie wurde 2014 um 9,3 Prozent effizienter genutzt als noch im Basisjahr 2011. Die Vergleichbarkeit mit den vergangenen Jahren ist dennoch nur bedingt möglich, da teilweise Schwankungen in der Auslastung im Jahr 2014 sowie Zukäufe von neuen Standorten und witterungsbedingte Schwankungen zu berücksichtigen sind. So reduzierten etwa die überdurchschnittlichen Temperaturen von Jänner bis April 2014 den Heizbedarf an den Standorten innerhalb der EU. Ein wesentlicher Teil der Effizienzgewinne an den Standorten der Europäischen Union sind jedoch dem Facility-Management-Projekt zuzuordnen. In dessen Rahmen werden Standorte mit hohen Energieverbräuchen laufend analysiert und optimiert. Dabei wurde der PALFINGER Energiesparleitfaden von internen und externen Experten angewendet und diverse Maßnahmen abgeleitet. Allgemein liegt der Fokus bei vielen Produktions- und Montagewerken auf der LED-Umstellung, sowie auf der Identifizierung von Leckagen. Darüber hinaus wurden an den verschiedenen Standorten noch weitere Schwerpunkte gelegt:

In Marburg, Slowenien, wurden die Heizkessel der KTL-Anlage und der thermischen Nachverbrennung weiter optimiert. 2014 wurde eine Lackieranlage für Marinekrane erneuert, wodurch langfristig ein spürbarer Anstieg der Energieeffizienz zu erwarten ist. Ebenso erfolgte eine Umstellung der Heizung.

In Lengau, Österreich, wurden weitere Schritte zur Umsetzung der Gebäudeleittechnik getätigt. In Löbau, Deutschland, wurde nicht nur die Heizung, sondern auch die Beleuchtung anhand der neuesten Standards optimiert.

Standorte in Osteuropa wurden 2014 durch einen Verfahrenstechniker auf Einsparungspotenziale geprüft. Das Ergebnis ist, dass sich die Energieeffizienz der Werke durchwegs auf gutem Niveau befindet. So liegt der Energieverbrauch der Galvanik in Lazuri, Rumänien, deutlich unter vergleichbaren Verfahren. Dennoch wurden einige Sparpotenziale gehoben: In Tenevo, Bulgarien, wurde 2014 die Isolation der Bestandsgebäude in der Produktion verbessert, wodurch Wärmeverluste vermindert wurden, ebenso wurde eine Vielzahl an Leuchtstoffröhren in Verwaltung und Produktion durch LED ersetzt.

In Südamerika wurde das fokussierte Energiemanagement der vergangenen Jahre weitergeführt. Dadurch konnte die Energieeffizienz weiter gesteigert werden. Darüber hinaus konnte der Einsatz von Diesel zunehmend durch Flüssiggas ersetzt werden, wodurch deutlich geringere Emissionen erzeugt werden. In Zukunft ist geplant, in der Produktion durch vermehrte Tageslichtnutzung künstliche Beleuchtung zu reduzieren. Ein neues Trainingscenter soll Elemente von Green Buildings nutzen.

An den nordamerikanischen Standorten wurde ein internes Energieaudit durchgeführt. Ergebnis war, dass sich Gebäude und Anlagen auf einem guten Energieeffizienz-Niveau befinden. Ein Bündel kleinerer Maßnahmen wurde identifiziert und umgesetzt. Der gestiegene Energieverbrauch lag an den vergleichsweise sehr tiefen Temperaturen – sowohl zu Beginn als auch gegen Ende des Jahres, womit eine drastische Erhöhung des Heizenergiebedarfs verbunden war.

In Russland erzielte PALFINGER 2014 deutliche Effizienzgewinne im Energieverbrauch. Dies hatte mehrere Gründe: optimierte Durchlaufzeiten in der Produktion, neue energieeffiziente Maschinen, ein geänderter Produktionsmix aufgrund der Anlieferung fertiger Komponenten, überdurchschnittlich warme Jahrestemperaturen sowie eine Umstellung von Strom- auf Erdgasheizung sowie auf LED-Beleuchtung. Durch die Fertigstellung einer neuen Produktionshalle in Ischimbai im Jahr 2015 wird sich die Energieeffizienz nochmals deutlich verbessern.

In den asiatischen Werken war Energieeffizienz im Berichtszeitraum kein vordringlicher Schwerpunkt. Die Veränderung in der Energieeffizienz ist durch Produktionsveränderungen am Standort in Hanoi bedingt. Die Anlagen in China sind auf dem neuesten Stand, Veränderungen im Verbrauch waren durch den Produktionsanstieg bzw. Änderungen im Produktmix bedingt.



**GRI 4-EN 7:
 SENKUNG DES
 ENERGIEBEDARFS BEI
 PRODUKTEN**



**INTERN:
 NACHHALTIGE PRODUKTE
 S. 39FF**

Senkung des Energiebedarfs für PALFINGER Produkte

Eine Beschreibung zur Verbesserung der Energieeffizienz der PALFINGER Produkte findet sich im Kapitel „Nachhaltige Produkte“.

1.3.3. KLIMASCHUTZ

GRI-Aspekt: Emissionen

Klimarelevante Emissionen bei der Produktion



**GRI 4-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 den eigenen Energieverbrauch 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 3 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 in untenstehenden Tabellen nicht inkludiert

Treibhausgas-Emissionen (in t CO ₂ -Äquivalenten)	2014	2013	2012	2011
Elektrizität	36.851.002	35.712.900	27.870.379	26.272.862
Wärme (inkl. Prozesswärme)	16.972.442	17.059.754	15.986.669	15.934.710
Treibstoffe	4.116.653	4.009.678	4.208.341	3.108.569
Summe	57.940.097	56.782.331	48.065.389	45.316.141


Treibhausgas-Emissionen durch Energieverbrauch nach Scope 1, 2 und 3 (in t CO ₂ Äquivalenten) ¹⁾		2014	2013	2012	2011
		Scope 1	Elektrizität	0	0
	Wärme (inkl. Prozesswärme)	13.698	0	0	0
	Treibstoffe	3.309	0	0	0
Scope 2	Elektrizität	32.973	0	0	0
	Wärme (inkl. Prozesswärme)	0	0	0	0
	Treibstoffe	0	0	0	0
Scope 3	Elektrizität	3.878	0	0	0
	Wärme (inkl. Prozesswärme)	3.275	0	0	0
	Treibstoffe	807	0	0	0
Keine Scope Differenzierung	Elektrizität	0	35.713	27.870	26.273
	Wärme (inkl. Prozesswärme)	0	17.060	15.987	15.935
	Treibstoffe	0	4.010	4.208	3.109
Summe		57.940	56.782	48.065	45.316

1) Die Scope-Differenzierung wurde im Berichtsjahr 2014 implementiert, wodurch eine rückwirkende Vergleichbarkeit derzeit nicht möglich ist.

Die klimarelevanten Emissionen entwickelten sich durchwegs parallel zum Energieverbrauch – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Treibhausgas-Intensitäten der verschiedenen Energieformen. Insgesamt verursachte PALFINGER 2014 rund 57.900 Tonnen CO₂-Äquivalente (2013: rund 56.800 Tonnen).

Die hier dargestellten Treibhausgasemissionen, die durch den Energieverbrauch in der Produktion bei PALFINGER Werken verursacht werden, stellen nur einen kleinen Teil der insgesamt bewirkten klimarelevanten Emissionen dar. Weitaus schwerer wiegen die vorgelagerten Emissionen in der Lieferkette, hier insbesondere von Stahl – jenem Material, aus dem der Großteil der PALFINGER Produkte hergestellt wird. Die Stahlproduktion bewirkt aufgrund ihres hohen Energiebedarfs auch eine entsprechende Treibhausgas-Intensität. Berücksichtigt man, dass PALFINGER in erster Linie europäischen Stahl bezieht, können die stahlbedingten Scope-3-Treibhausgas-Emissionen auf ungefähr 330.000 Tonnen CO₂-Äquivalente geschätzt werden. Somit sind sie rund sechsmal so hoch wie die klimarelevanten Emissionen bedingt durch den Energieverbrauch an PALFINGER Standorten. Effiziente Rohstoffnutzung ist aus ökologischer Sicht daher auch ein wichtiger Beitrag für nachhaltige Entwicklung. Eine detaillierte Beschreibung der zugrundeliegenden CO₂-Emissionsfaktoren für Stahl findet sich im Kapitel Energieverbrauch außerhalb der Organisation.

Es kann davon ausgegangen werden, dass auch die CO₂-Emissionen in der Anwendung der PALFINGER Produkte jene der Emissionen der PALFINGER Werke um ein Vielfaches übersteigen. Aufgrund der Vielzahl der Produkte und der unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten kann jedoch keine quantitative Abschätzung für die Klimaeffekte der Anwendungsphase gegeben werden.

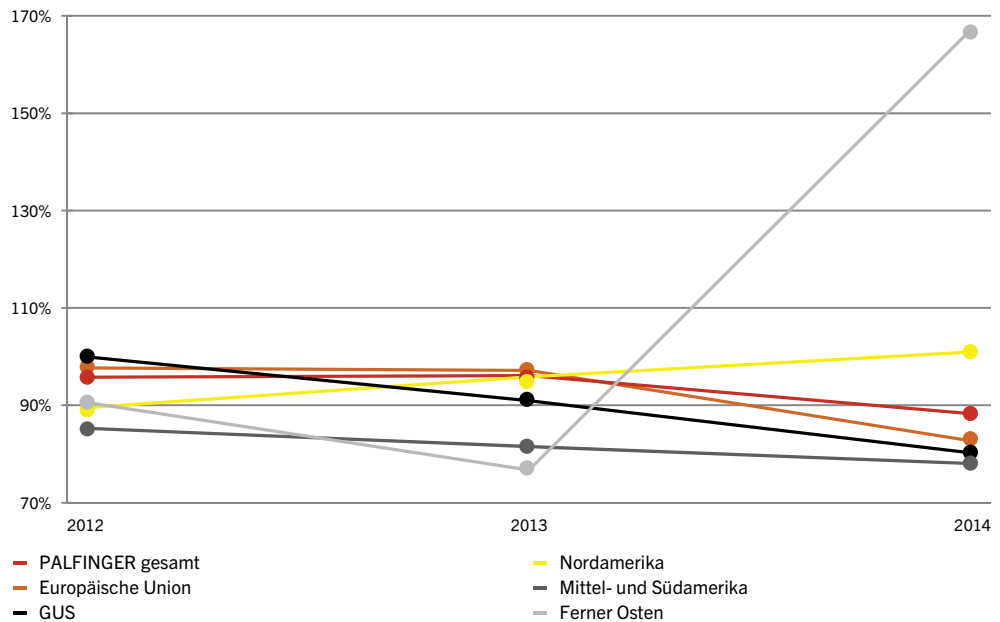
 **INTERN:**
ENERGIEVERBRAUCH
AUßERHALB DER
ORGANISATION S. 17

Spezifische Treibhausgas-Emissionen



GRI G4-EN 18:
 INTENSITÄT DER THG-
 EMISSIONEN; G4-EN 19:
 REDUZIERUNG DER THG-
 EMISSIONEN

INDEX: VERÄNDERUNG DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN BEZOGEN AUF UMSATZ¹⁾
 (in Prozent)



1) Menge 2011=100%

Ebenso wie sich die Energieeffizienz der PALFINGER Werke leicht positiv entwickelte, nahm auch die Treibhausgas-Intensität der Produktion, bezogen auf den Umsatz im Vergleich zu 2013, ab. Diese Reduktion war durch eine Verbesserung der Energieeffizienz möglich. Die Messgröße ist ein Index mit Basis 2011, der analog zum Energieeffizienz-Index berechnet wurde.

1.3.4. GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

GRI-Aspekt: Abwasser und Abfall



GRI G4-EN 23:
 ABFALL

Reduktion der gefährlichen Abfälle

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 2014.

Neben Altmetallen aus dem Verschnitt sind im Hinblick auf die Umwelt die gefährlichen Abfälle von Bedeutung. Auch hier wurden an den Standorten gute Fortschritte erzielt.

Die größte Menge an gefährlichen Abfällen entsteht – gereiht nach Mengen – in den Werken Marburg in Slowenien, Lengau in Österreich, Tenevo in Bulgarien, Ischimbai in Russland, Caxias do Sul in Brasilien und Lazuri in Rumänien. 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.



INTEGRIERTER
 GESCHÄFTSBERICHT: ÖKO-
 EFFIZIENTE PRODUKTION –
 EFFIZIENTE NUTZUNG VON
 ROHSTOFFEN S. 66 SOWIE
 GEFÄHRLICHE ABFÄLLE S.
 67F

In Marburg fielen auch mehr als ein Drittel der gefährlichen Abfälle der gesamten PALFINGER Gruppe an. Während im Jahr 2013 für alle Produktionseinheiten der verschiedenen Business Areas an diesem Standort noch 933 Tonnen gefährliche Abfälle anfielen, waren es 2014 rund 960 Tonnen.

In Lengau sank die Menge der gefährlichen Abfälle besonders deutlich von 638 Tonnen (2013) auf 520 Tonnen (2014). Auch gemessen am Umsatz sank das Aufkommen gefährlicher Abfälle um rund 19 Prozent.

In Tenevo stieg die Menge der gefährlichen Abfälle zwar von 259 Tonnen (2013) auf 280 Tonnen (2014), die Produktionsvolumina erhöhten sich aber ebenfalls. Die Intensität bezogen auf das jeweilige Produktionsvolumen ist dabei gesunken.

In der Region GUS fallen gefährliche Abfälle in erster Linie am Standort Ischimbai, Russland, an. Es handelt sich vor allem um Reststoffe aus dem Lackierprozess, die im Jahr 2014 in der Menge von 172 Tonnen anfielen und fachgerecht entsorgt wurden. Da dieser Standort erst jüngst in das PALFINGER Umweltdatenmanagement aufgenommen wurde, sind hier noch keine Zeitreihen vorhanden.

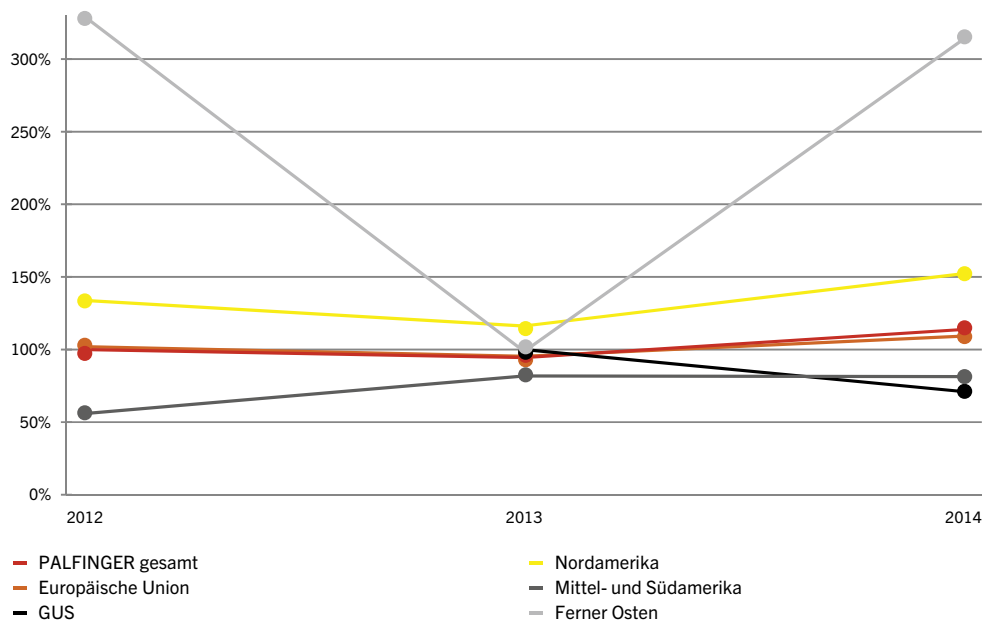
Der Standort Caxias do Sul, Brasilien, konnte die Menge gefährlicher Abfälle 2014 reduzieren. Dies gelang durch den Umstieg auf eine qualitativ hochwertigere Farbmischung, wodurch weniger Lacke eingesetzt werden. Im Jahr 2014 mussten 176 Tonnen entsorgt werden, wohingegen es 2013 noch 200 Tonnen waren.

Der Standort Lazuri, Rumänien, verfügt über eine Galvanik-Anlage. Mit einer stärkeren Auslastung der Anlage stiegen die gefährlichen Abfälle von 23 Tonnen (2013) auf 159 Tonnen (2014).

Gefährliche Abfälle, in Tonnen (PALFINGER gesamt und nach Regionen)	2014	2013	2012	2011
Europäische Union	2.116,82	2.072,44	2.139,09	2.085,35
Ferner Osten	85,03	54,08	3,90	0,90
GUS	57,20	60,80	0,00	0,00
Mittel- und Südamerika	175,51	199,62	126,72	201,30
Nordamerika	25,33	13,48	13,65	9,30
PALFINGER gesamt	2.459,90	2.400,42	2.283,36	2.296,85

Nachdem die absolute Menge gefährlicher Abfälle von 2011 auf 2012 gesunken war, kam es 2013 und 2014 wieder zu einem Anstieg der Werte. Langjährig bestehende Werke konnten zwar weiterhin ihr Abfallaufkommen stark reduzieren. Diese Reduktion war aber geringer als die in 2013 hinzugekommenen Abfälle der beiden neuen Standorte Lazuri, Rumänien, und Ischimbai, Russland.

INDEX: ENTWICKLUNG DER INTENSITÄT AN GEFÄHRLICHEN ABFÄLLEN BEZOGEN AUF UMSATZ¹⁾
 (in Prozent)



1) Menge 2011=100%

Die Intensität der gefährlichen Abfälle, also die Menge bezogen auf den Umsatz, ist gruppenweit seit 2011 merkbar gesunken. Praktisch alle Regionen mit relevanten Abfallaufkommen trugen zu diesem Ergebnis bei. Die beiden sehr hohen Werte in den Jahren 2012 und 2014 betreffen Regionen, in denen insgesamt relativ wenig gefährliche Abfälle anfallen (Nordamerika und Ferner Osten). Hierbei ist die rückwirkende Datenqualität (2012 und 2013) nicht gesichert, wodurch die Divergenz erklärt werden kann. Aufgrund der vergleichsweise geringen Mengen schlägt sich dieses regionale Ergebnis nur unwesentlich im Gruppenergebnis nieder.

Einsatz wasserlöslicher Lacke

Eine wesentliche Möglichkeit, gefährliche Abfälle zu vermeiden, ist der Umstieg auf wasserlösliche Lacke. Dadurch wird der Einsatz von Lösemitteln substituiert. 2014 sank der Einsatz von wasserlöslichen Lacken leicht, die eingesetzte Menge an lösemittelbasierten Lacken blieb konstant. Am neuen russischen Standort können aufgrund sehr niedriger Temperaturen in den Wintermonaten wasserlösliche Lacke nicht zum Einsatz kommen.

Einkaufsmenge von Lacken bei PALFINGER (in Tonnen)	2014	2013	2012
Menge an Lacken wasserlöslich	189	206	200
Menge an Lacken lösemittelbasiert	11	11	11
PALFINGER gesamt	199	217	210

1.3.5. ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DER PALFINGER PRODUKTE

GRI-Aspekt: Produkte und Dienstleistungen

Maßnahmen zur Verringerung der Umweltauswirkungen von Produkten

Wesentliche Entwicklungen zur Umweltverträglichkeit von Produkten finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Produkte“.



GRI G4-EN 27:
REDUKTION
ÖKOLOGISCHER
AUSWIRKUNGEN VON
PRODUKTEN



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
FORSCHUNG,
ENTWICKLUNG UND
INNOVATION – SICHERE
UND EFFIZIENTE
PRODUKTE S. 59



INTERN:
UMWELTGERECHT
GESTALTETE
PRODUKTE S. 41F

1.4. VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

GRI-Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung



GRI G4-10:
 BESCHÄFTIGUNGSPROFIL;
 G4-LA 1: GESAMTZAHL DER
 MITARBEITER UND
 FLUKTUATION



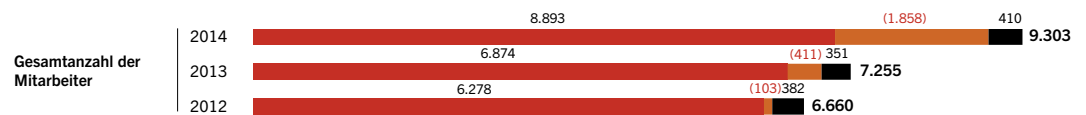
**INTEGRIERTER
 GESCHÄFTSBERICHT:**
 MITARBEITER S. 70F

1.4.1. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG BEI PALFINGER

GRI-Aspekt: Beschäftigung

Gesamtzahl der Mitarbeiter

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG (PALFINGER gesamt)

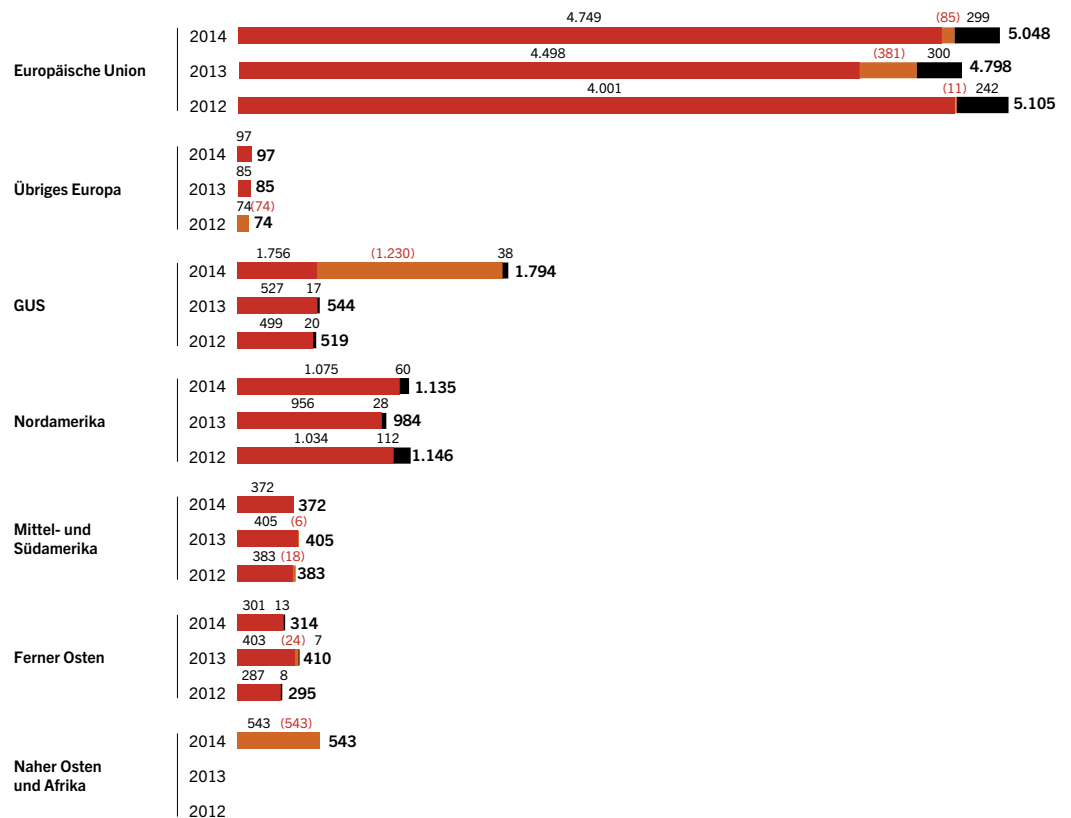


- Stammbelegschaft¹⁾
 - (davon Mitarbeiter neuer Gesellschaften²⁾)
 - Leiharbeiter³⁾
- PALFINGER gesamt**

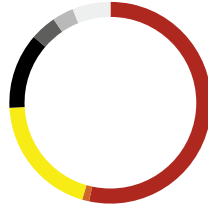
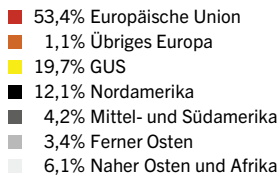
1) Headcounts jeweils zum Stichtag 31.12. inklusive Mitarbeiter neuer Gesellschaften
 2) Anzahl der Mitarbeiter, die im betreffenden Jahr durch neue Gesellschaften hinzugekommen sind.
 3) Leiharbeiter werden in FTEs, nicht in Headcounts ausgewiesen (ein FTE wird als ein Mitarbeiter gewertet).
 Sie werden unabhängig vom Gründungsdatum einer Gesellschaft ausgewiesen.

Mitarbeiter nach Regionen

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG (Nach Regionen)



MITARBEITER NACH REGIONEN ¹⁾



1) Headcounts jeweils zum Stichtag 31.12.

Die Mitarbeiteranzahl der PALFINGER Gruppe nahm im Jahr 2014 wie in den Vorjahren zu. In Gesellschaften, die schon länger Teil von PALFINGER sind, blieb die Zahl stabil. Beschäftigungszuwachs entstand vor allem durch Akquisitionen. In der Folge werden regionale Trends genauer beschrieben.

EUROPÄISCHE UNION

In der Europäischen Union erwies sich die Beschäftigungslage insgesamt stabil.

ÜBRIGES EUROPA

Die Mitarbeiteranzahl in europäischen Staaten, die nicht zur Europäischen Union gehören, nahm in Summe moderat zu. Es handelt sich dabei um den Standort Bergen in Norwegen.

GUS

In den GUS-Ländern gab es in diesem Jahr aufgrund der Beteiligung an der PM-Group Lifting Machines einen großen Zuwachs an Mitarbeitern. Bei der Gesellschaft INMAN konnte durch höhere Effizienz der Mitarbeiter der Output gesteigert werden. Für 2015 wird aufgrund des Neubaus der Produktionsstätte bei INMAN und dem damit möglichen Ausbau der Aktivitäten ein Anstieg der Mitarbeiterzahl erwartet.

NORDAMERIKA

In Nordamerika ist die Beschäftigungslage nach einer Reduktion im Jahr 2013 im Jahr 2014 wieder gestiegen.

MITTEL- UND SÜDAMERIKA

In Mittel- und Südamerika nahm die Mitarbeiteranzahl 2013 auf Basis der guten Auslastung leicht zu. 2014 wiederum musste die Beschäftigungslage aufgrund der schwierigen lokalen wirtschaftlichen Situation reduziert werden.

FERNER OSTEN

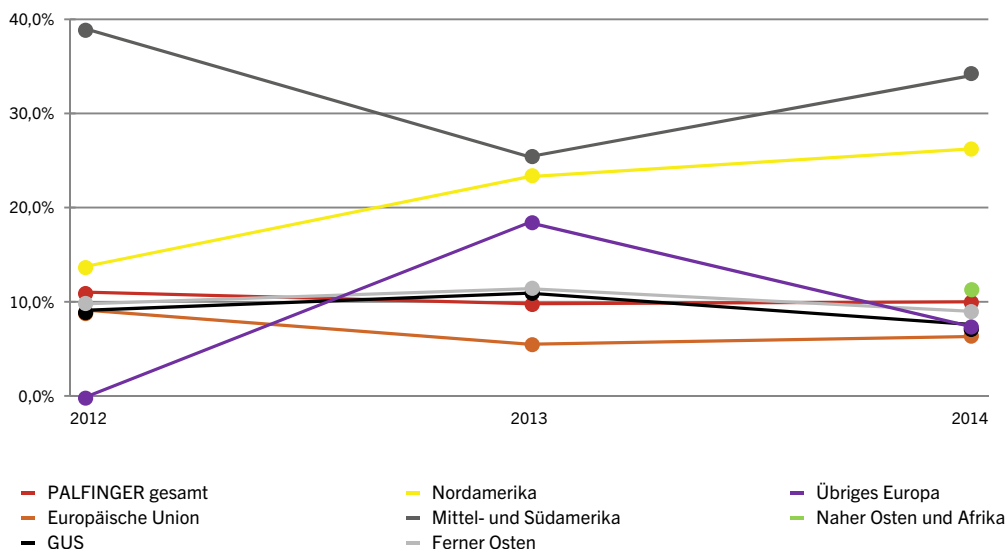
In Asien entwickelte sich die Beschäftigung dynamisch. Die Akquisition eines neuen Standortes in Korea bewirkte ein kleines Beschäftigungsplus, wobei eine wesentliche Änderung der Berichtsgrenzen im Berichtsjahr 2014 dieses relativierte.

NAHER OSTEN UND AFRIKA

Durch die Akquisition der Business Unit Megarme in der Region Naher Osten stieg die Zahl der Mitarbeiter in dieser Region auf 543.

Fluktuation

FLUKTUATIONSRATE (PALFINGER gesamt und nach Regionen)
 Fluktuation in Prozent



Fluktuation nach Geschlecht

	2014	2013
Frauen	11,8%	11,2%
Männer	10,0%	10,6%
PALFINGER gesamt ¹⁾	10,0%	9,8%

1) Die Fluktuation wird je nach Berichtsgrenze nach Geschlecht unterschieden oder als Gesamtzahl berichtet, deshalb unterscheiden sich die Kennzahlen im Detail zur Gesamtkonkurrenz.

Die Mitarbeiterfluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 2014 10,0 Prozent. Die Fluktuation hat damit nach einer deutlicheren Abnahme 2013 wieder geringfügig zugenommen. Der Durchschnittswert für die Gruppe befindet sich damit auf einem allgemein niedrigen Niveau.

Generell ist die Fluktuation an den europäischen Standorten weiter gesunken und befindet sich auf einem sehr geringen Niveau. Doch auch wenn aufgrund der geringen Fluktuation weniger Abgänge nachbesetzt werden müssen, sind Anstrengungen im Recruiting notwendig. Dies betrifft etwa wirtschaftlich dynamische Regionen, in denen ein starker Wettbewerb um qualifizierte Kräfte vorherrscht, wie etwa in Norwegen. Vor allem betrifft dies aber auch periphere Regionen mit geringer Wirtschaftsdynamik, die mit Abwanderung von qualifizierten, jungen Menschen zu kämpfen haben, wie beispielsweise an den osteuropäischen Produktionsstandorten.

Auch in Nordamerika ist es für PALFINGER eine große Herausforderung, qualifizierte junge Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zu finden. PALFINGER erhöhte daher in den vergangenen Jahren seine Präsenz bei Karrieremessen, um Talenten möglichst frühzeitig die umfangreichen Karriereperspektiven in der Unternehmensgruppe aufzuzeigen. Durch bessere Selektion im Recruiting-Prozess konnte in den USA auch die Fluktuation innerhalb der Probezeit reduziert werden. Auch am russischen Produktionsstandort in Ischim sind aufgrund der peripheren Lage intensivere Rekrutierungsmaßnahmen notwendig. Das lokale Management versucht durch attraktive Gesamtpakete auch für zusätzlich qualifiziertes Personal aus größeren Städten ein

interessanter Arbeitgeber zu sein. Trotz der hohen Anzahl an Mitarbeitern über 56 Jahren und zahlreichen Pensionierungen ist in Russland die Fluktuation gesunken.

Durch die unklare wirtschaftliche Situation in Südamerika kam es in diesem Jahr zu einem Anstieg der Fluktuation um 8,5 Prozent.

Für asiatische Verhältnisse ist die Fluktuationsrate niedrig, da eine starke Mitarbeiterloyalität in diesen Kulturen nicht unbedingt üblich ist. Trotzdem ist die Fluktuation an den Standorten in Chennai, Indien, und Shenzhen, China, gestiegen, da hier Mitarbeiter abgebaut werden mussten.


Bei PALFINGER gibt es grundsätzlich keine Scheinselbständigkeit 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 hat am Standort Shenzhen seit drei Jahren keinen Mitarbeiter mehr mit dem Chinesischen Neujahr 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.


1.4.2. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

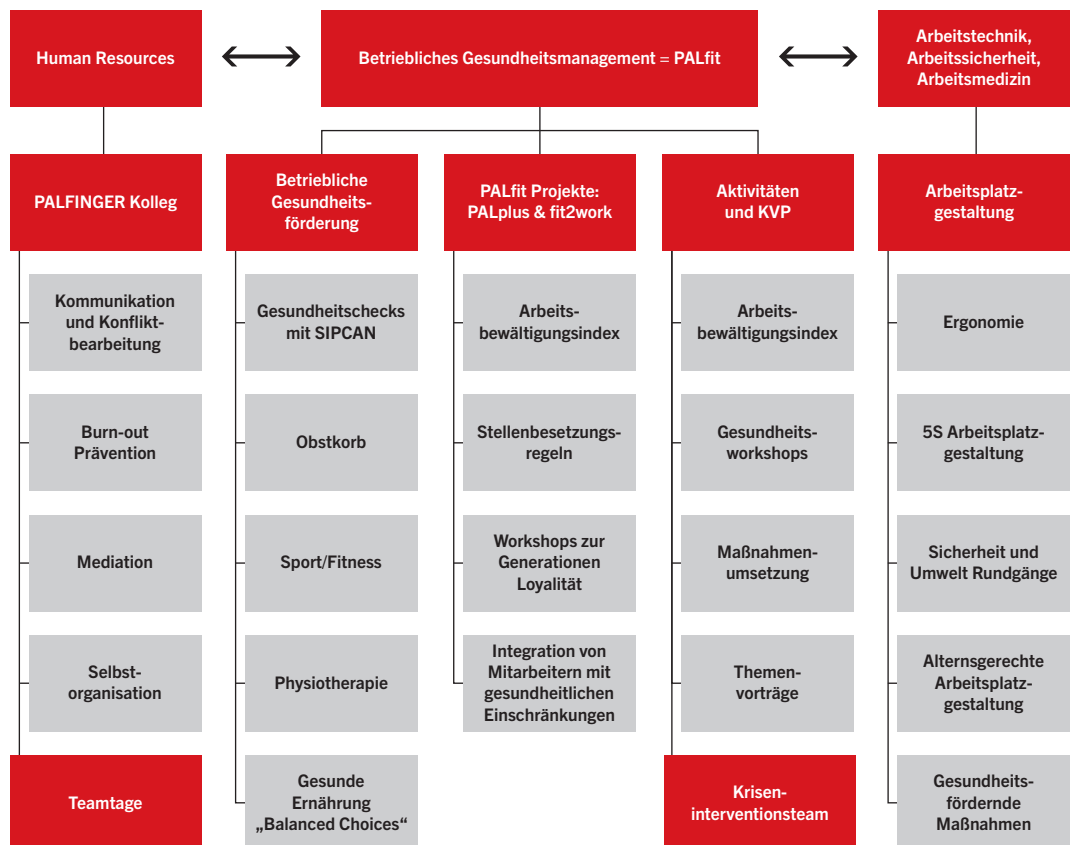
GRI-Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Betriebliches Gesundheitsmanagement

 INTERN:
 GENERATIONEN S. 35

 GRI G4-LA 5:
 PROGRAMME ZU
 ARBEITSSICHERHEIT UND
 GESUNDHEITSSCHUTZ; G4-
 LA 8: GESUNDHEITS- UND
 SICHERHEITHEMEN, DIE
 IN FORMELLEN
 VEREINBARUNGEN MIT
 GEWERKSCHAFTEN
 BEHANDELT WERDEN

 INTEGRIERTER
 GESCHÄFTSBERICHT:
 MITARBEITER –
 GESUNDHEIT UND
 SICHERHEIT S. 74F



PALFINGER bekennt sich dazu, langfristig an jedem Standort über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Initiativen zur Gesundheitsförderung zu initiieren, zu unterstützen und umzusetzen. Ein wesentlicher Beitrag in dem gruppenweiten 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, betriebliches Gesundheitsmanagement (PALfit) sowie Arbeitstechnik, -sicherheit und -medizin. PALfit wird durch das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM der Unternehmenszentrale 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, Ainning, 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 haben sich die Standorte Ganderkesee und Delnice erstmals aktiv mit PALfit Initiativen auseinandergesetzt, wodurch die Basis für die Einführung von PALfit auf Standortebezug gelegt wurde. Das stete organische wie anorganische Wachstum,

aber auch die kontinuierliche Umstrukturierung der einzelnen Gesellschaften zur Effizienzsteigerung stellt eine wesentliche Herausforderung im Roll-Out von PALfit dar.

AKTUELLE NEUERUNGEN 2014 SOWIE ENTWICKLUNGEN 2015

Einen Schwerpunkt stellt das Projekt fit2work in Österreich dar: fit2work-Betriebsberatung basiert auf dem Arbeits- und Gesundheitsgesetz und ist in Österreich eine geförderte Initiative der Institutionen BMASK, AUVA, PVA, GKK, Bundessozialamt und AMS. Beginnend mit Ende 2014 soll fit2work-Betriebsberatung dabei unterstützen, Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen produktiv im Unternehmen zu (re-)integrieren. Im Zuge des Aufbaus eines Frühwarnsystems wird 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 der fit2work-Befragung und der gesetzlich verpflichtenden Evaluierung der psychischen Belastung, die an den österreichischen Standorten Salzburg, Lengau und Köstendorf durchgeführt wurde, anschließend in Österreich (z. B. zum Thema Lärmbelastung) anzuwenden und in Folge auf internationale Standorte zu übertragen. Im Berichtszeitraum wurden die Ergebnisse evaluiert, an die Führungskräfte und Mitarbeiter entsprechend kommuniziert und darauf aufbauend einerseits erste spezifische Workshops zur gezielten Behandlung der wesentlichen Bedürfnisse aufgesetzt, andererseits Integrationspersonen pro Standort ausgebildet. Diese unterstützen das bestehende Kriseninterventionsteam als Vertrauenspersonen und gelten als Ansprechpartner der Mitarbeiter, um diesen Potenziale der Integration aufzuzeigen. Der Standort Elsbethen beteiligt sich an fit2work im Frühjahr 2015. Langfristig sollen an jedem Standort die gleichen Grundvoraussetzungen für gute 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 („Golden Handshake“) soll entgegengewirkt werden.

Ausfalltage, Arbeitssicherheit und Vermeidung von Unfällen

Die Sicherheit der Mitarbeiter ist PALFINGER ein besonderes Anliegen. Die Bemühungen zur Unfallprävention zeigen Wirkung. Die Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen konnten in den vergangenen Jahren deutlich reduziert werden. Lagen sie 2013 noch bei 0,18 Prozent der Soll-Arbeitszeit, so waren es 2014 nur noch 0,11 Prozent. Von 2006 bis 2014 verunglückte kein Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Arbeit tödlich.

EUROPÄISCHE UNION

In der Europäischen Union sind die Sicherheitsstandards sehr hoch, Ausfälle aufgrund von Unfällen konnten dennoch noch weiter gesenkt werden. Sie lagen 2013 bei 0,36 Prozent und 2014 bei 0,21 Prozent der Soll-arbeitszeit. Zum Vergleich: Der Branchenschnitt in Österreich lag 2013 bei 0,30 Prozent der Sollarbeitszeit (Quelle AUVA). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Unfallsicherheit bei PALFINGER 2014 deutlich besser als der Benchmark ist. Auch die ohnehin niedrigen Krankenstände konnten weiter reduziert werden. So gab es etwa an dem bulgarischen Standort Cherven Brjag einen deutlichen Rückgang der Krankenstände. Dieser Umstand und der Rückgang der Fluktuation weisen auf bessere Gesundheitsbedingungen am Standort bzw. auf eine steigende Zufriedenheit hin.



**GRI 4-LA 6:
ARBEITSUNFÄLLE,
BERUFSSKRANKHEITEN
UND AUSFALLTAGE**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
MITARBEITER –
GESUNDHEIT UND
SICHERHEIT S. 74F**

GUS

In dieser Region kam es zu keinem Arbeitsunfall. PALFINGER investierte in neue Maschinen mit höchsten Sicherheitsstandards, und in Zukunft werden mehr Sicherheitsschulungen angeboten.

NORDAMERIKA

Sicherheit wird in Nordamerika großgeschrieben. Es gibt ein monatliches Sicherheitskomitee und Richtlinien, mit denen Unfälle vermieden werden sollen. Gewerkschaft und Gesundheitsversicherung sind in die Weiterentwicklung zur Unfallprävention miteingebunden. Durch das hohe Sicherheitsniveau sind nur geringe Unfallversicherungsprämien zu entrichten. Neue Mitarbeiter werden bei Arbeitsantritt einer Gesundheitsuntersuchung unterzogen.

MITTEL- UND SÜDAMERIKA

In Südamerika kommt es jedes Jahr zu einer geringeren Anzahl an Unfällen. Das ist vor allem dem Anstieg von Sicherheitsschulungen, insbesondere für neue Mitarbeiter und höheren Sicherheitsstandards der Maschinen zu verdanken. Die Summe der Krankenstände ist im regionalen Vergleich sehr gering. Dennoch strebt PALFINGER an, die Anzahl weiter zu verringern, indem das Arbeitsumfeld weiter optimiert wird.

FERNER OSTEN

In Asien legt PALFINGER vermehrt Augenmerk auf Sicherheitsequipment, indem zielgerichtete Anreize geschaffen wurden. 2014 wurden keine Unfälle verzeichnet. Im Rahmen von PALfit wird in Shenzhen und Singapur vermehrt gesunde Ernährung und sportliche Aktivität gefördert. In Indien bietet PALFINGER Mitarbeitern und deren Familien eine kostenlose Gesundheitsversicherung sowie Impfungen an.

Ausfälle aufgrund von Unfällen und Krankenständen und weiteren Ursachen

Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen und Krankenständen sowie weiteren Ursachen in Prozent der Soll-Arbeitszeit		2014	2013	2012
Europäische Union	Unfälle	0,21%	0,36%	0,36%
Europäische Union	Krankenstände und weitere Ursachen	6,93%	6,08%	7,09%
Übriges Europa	Unfälle	0,00%	0,00%	0,00%
Übriges Europa	Krankenstände und weitere Ursachen	2,60%	2,10%	0,00%
GUS	Unfälle	0,00%	0,00%	0,00%
GUS	Krankenstände und weitere Ursachen	5,79%	4,51%	2,84%
Nordamerika	Unfälle	0,07%	0,03%	0,19%
Nordamerika	Krankenstände und weitere Ursachen	5,02%	1,56%	0,51%
Mittel- und Südamerika	Unfälle	0,19%	0,34%	0,24%
Mittel- und Südamerika	Krankenstände und weitere Ursachen	2,81%	2,46%	3,08%
Ferner Osten	Unfälle	0,00%	0,05%	0,25%
Ferner Osten	Krankenstände und weitere Ursachen	4,35%	3,94%	4,56%
Naher Osten und Afrika	Unfälle	0,10%	-	-
Naher Osten und Afrika	Krankenstände und weitere Ursachen	-	-	-
PALFINGER gesamt	Unfälle	0,11%	0,18%	0,20%
PALFINGER gesamt	Krankenstände und weitere Ursachen	4,19%	3,62%	3,89%

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 und 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.

Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung

Generell ist festzustellen, dass bei Mitarbeitern in der Europäischen Union psychische Probleme wie Burn-out und Stress zunehmend in den Vordergrund treten. In Österreich führte PALFINGER eine Analyse der Situation zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz durch. An den Produktionsstandorten liegt der Fokus auf der Vermeidung körperlicher Belastung. Vor allem gelten das Heben von Lasten, Innenraumemissionen und Lärmbelastung als größte gesundheitsgefährdende Risiken. Prozessabhängige Gesundheitsrisiken, verursacht durch Galvanik und Lackierung, sind standortabhängig bekannt und werden dort durch entsprechende Maßnahmen präventiv bekämpft. Vertriebs- und Verwaltungsstandorte setzen verstärkt auf Initiativen zur Förderung von Ergonomie.



GRI 4-LA 7:
ARBEITER MIT HOHER
ERKRANKUNGSRATE ODER
-GEFÄHRDUNG

1.4.3. AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI-Aspekt: Aus- und Weiterbildung

Qualifizierte Mitarbeiter

Im Berichtszeitraum wurden an den einzelnen PALFINGER Standorten die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen weiterentwickelt. An regionenübergreifenden Führungskräfte- und Managementtrainings nahmen 103 Personen aus 10 Nationen teil.

Aus- und Weiterbildungsstunden pro Kopf	2014	2013	2012
Europäische Union	10,1	11,0	9,2
Übriges Europa	3,2	8,8	0,0
GUS	15,2	9,6	13,9
Nordamerika	2,8	2,0	1,1
Mittel- und Südamerika	21,8	42,1	12,0
Ferner Osten	11,8	8,3	1,2
Naher Osten und Afrika	30,0	-	-
PALFINGER gesamt	12,0	11,9	8,5

Intensität der Weiterbildung an den Standorten

EUROPÄISCHE UNION

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 Spezialisten. In Zukunft soll der Fokus noch mehr auf Sprachen und interkulturelles Training gelegt werden.

GUS

In Russland wird im Bereich Training nach wie vor hauptsächlich auf Sprachtrainings und Verkaufsschulungen gesetzt. Es ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Schulungen in Russland durch die neu hinzugekommenen Produktionsstätten im Jahr 2015 steigen wird.

NORDAMERIKA

In Nordamerika sind weniger Trainingsaktivitäten zu verzeichnen, da sich die Standorte in einem Stabilisierungsprozess befinden.

MITTEL- UND SÜDAMERIKA

Im Vorjahr haben aufgrund eines großen Mitarbeiterwachstums zahlreiche Trainings stattgefunden. In diesem Jahr sind kaum neue Mitarbeiter eingestellt worden und dadurch gab es auch weniger Schulungen. In Zukunft soll besonders im Bereich Leadership investiert werden.

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.

FERNER OSTEN

Auch in diesem Jahr werden in Asien Sprachtrainings und Produktschulungen angeboten. Ein einheitliches Trainingskonzept existiert derzeit jedoch nicht.



GRI G4-LA 9: AUS- UND WEITERBILDUNG PRO MITARBEITER; G4-LA 10: PROGRAMME FÜR KOMPETENZMANAGEMENT



INTEGRIERTER GESCHÄFTSBERICHT: QUALIFIZIERTE MITARBEITER S. 73F

1.4.4. KOMMUNIKATION MIT DEN MITARBEITERN

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

1.4.5. 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 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.

1.4.6. CHANCENGLEICHHEIT

GRI-Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

Zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit wurde 2014 die gruppenweite Initiative „PALiversity“ gestartet, um die internationale Weiterentwicklung des Unternehmens im Umgang mit Unterschiedlichkeiten sicherzustellen. Zu Beginn identifizierte das globale Top-Management der PALFINGER Gruppe im Rahmen einer Klausur die Diversity-Gruppen in der Unternehmensgruppe und erarbeitete die erforderlichen Maßnahmen. Der Vorstand erklärte als Zeichen seines Commitments PALiversity zum gruppenübergreifenden Projekt im Rahmen der Strategischen Unternehmensplanung 2019.

Daran anknüpfend wurden in einem internationalen Human Resources Meeting im Juli sowohl die Ergebnisse analysiert als auch weiterführende Fragestellungen und Ideen diskutiert. Im Detail wurden fünf Teilprojekte (International Mobility, Talent Management, Recruiting, Corporate Culture and Working Conditions) abgeleitet und fachübergreifende internationale Teams nominiert. Um eine möglichst große Vielfalt auch innerhalb der Teams zu gewährleisten, bestehen diese aus Mitarbeitern unterschiedlicher Areas, Funktionen etc. Neben den Teams gibt es ein sogenanntes PALiversity Committee, das für die teamübergreifende Koordination verantwortlich ist, den Synergieaustausch fördert, als Impulsgeber zur Verfügung steht und dem Vorstandsvorsitzenden als Projektauftraggeber berichtet. Ziel ist es, dass sich jedes Team gezielt mit den PALiversity Aspekten bzw. deren Teilprojekten auseinandersetzt, der interaktive Austausch forciert wird und konkrete Maßnahmen und Ziele ausgearbeitet werden. PALiversity soll dadurch langfristig Teil der Unternehmenskultur werden.



**GRI G4-LA 11:
MITARBEITER MIT
REGELMÄßIGER
BEURTEILUNG**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
ATTRAKTIVE
ARBEITSPLÄTZE MIT
EIGENVERANTWORTUNG
S. 72**



GRI G4-LA 12:
 VIELFALT UND
 CHANCENGLEICHHEIT



INTEGRIERTER
 GESCHÄFTSBERICHT:
 ORGANE DER
 GESELLSCHAFT SOWIE
 ARBEITSWEISE VON
 VORSTAND UND
 AUFSICHTSRAT GEMÄß §
 243B ABSATZ 2 UGB §
 S. 182FF

Generationen

Anteil der Mitarbeiter im Segment 56+ (nach Regionen)	2014	2013	2012
Europäische Union	8,7%	8,6%	4,6%
Übriges Europa	3,1%	4,6%	6,5%
GUS	15,7%	15,4%	17,4%
Nordamerika	18,2%	17,4%	17,0%
Mittel- und Südamerika	3,7%	3,7%	3,7%
Ferner Osten	2,3%	1,4%	0,9%
Naher Osten und Afrika	0,6%	-	-
PALFINGER gesamt	9,7%	9,0%	6,4%

Die durchschnittliche Altersstruktur in der PALFINGER Gruppe veränderte sich in den vergangenen Jahren vor allem in 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.

EUROPÄISCHE UNION

Standorte wie Löbau und Cherven Brjag haben das Problem, dass zunehmend junge Leute aus der Region wegziehen. Hier wird durch Initiativen für diese Altersgruppe gegengesteuert. Die älteren Mitarbeiter verfügen in Cherven Brjag über ein großes Know-how in der Metallfertigung. Dieses Wissen gilt es zu bewahren und weiterzugeben.

GUS

In Russland gibt es eine hohe Anzahl an Personen über 56 Jahren. In der Produktion ist vorherzusehen, dass jeder Fünfte in den nächsten Jahren in Pension gehen wird. Durch den Bau einer neuen Produktionshalle mit neuen Maschinen wird ein Anstieg von jungen Mitarbeitern erwartet. Ältere Personen sollen jedoch nicht diskriminiert werden und die Chance erhalten, die neuen Geräte bedienen zu lernen. Im administrativen Bereich geht der Trend dahin, dass ältere Mitarbeiter aus eigenem Antrieb Nachfolger anlernen. Das kennzeichnet eine starke Mitarbeiteridentifikation mit dem Unternehmen.

NORDAMERIKA

In den USA geht der Trend dahin, dass Mitarbeiter bis zum 70. Lebensjahr arbeiten. Es fällt schwer, junge Mitarbeiter für die Produktion zu finden, da sich die USA zu einer Servicegesellschaft entwickelt hat. PALFINGER stärkt deshalb die Marke PALFINGER am Arbeitsplatz.

Im Verkauf gibt es eine große Anzahl an über 56-jährigen Mitarbeitern. Diese werden durch ihre Erfahrung und ihre zahlreichen Kontakte sehr geschätzt und haben die Möglichkeit, ein bis zwei Tage in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten.

MITTEL- UND SÜDAMERIKA

In Südamerika ist aufgrund der Rekrutierungsmaßnahmen im Vorjahr das Team sehr jung. Die Zahl der Personen im mittleren Alter wird in Zukunft aber steigen.

FERNER OSTEN

Generationenmanagement ist in China oder Indien kein Thema, da der Altersdurchschnitt von Mitarbeitern generell viel niedriger ist als in Europa. Durch die Form der chinesischen Alterspyramide wird Generationenmanagement im Vergleich zu Westeuropa um rund eine Generation später relevant.

Gender

Frauenanteil in Führungspositionen, in Prozent	2014	2013	2012
Europäische Union	12,1%	12,1%	12,3%
Übriges Europa	7,7%	0,0%	0,0%
GUS	35,9%	20,5%	16,9%
Nordamerika	9,5%	12,0%	16,4%
Mittel- und Südamerika	17,9%	14,3%	13,0%
Ferner Osten	7,1%	12,5%	3,8%
Naher Osten und Afrika	13,0%	-	-
PALFINGER gesamt	16,7%	12,8%	12,5%

Der niedrige Anteil von Frauen in der Belegschaft ist branchentypisch. Der Frauenanteil in Managementpositionen stieg merklich von 2013 auf 2014 um 3,9 Prozentpunkte und macht mittlerweile 16,7 Prozent aus. Am höchsten ist er in Führungspositionen der Administration in Russland, wo es auch einen weiteren Anstieg gab. In Südamerika ist der Anteil ebenfalls auf vergleichsweise hohem Niveau.

An den Standorten St. Petersburg, Cherven Brjag, Tenevo und Caussade liegt der Frauenanteil in Führungspositionen über 25 Prozent. Besonders hervorzuheben ist der Standort Cadelbosco mit nahezu 45 Prozent.

Am wenigsten zufriedenstellend entwickelte sich der Frauenanteil in Führungspositionen in Nordamerika und Asien. Aufgrund der demografischen Situation ist es schwierig für Frauen in dieser Industrie Fuß zu fassen, obwohl es erwünscht ist.

Menschen mit Behinderung

PALFINGER möchte Mitarbeitern mit besonderen Bedürfnissen 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 3 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 mehrere Initiativen erhöht werden. Beispielsweise sollen Menschen mit Behinderungen vor allem bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen werden.



**GRI G4-LA 12:
 VIelfALT UND
 CHANCENGLEICHHEIT**



**INTEGRIERTER
 GESCHÄFTSBERICHT:
 ORGANE DER
 GESELLSCHAFT SOWIE
 ARBEITSWEISE VON
 VORSTAND UND
 AUFSICHTSRAT GEMÄß §
 243B ABSATZ 2 UGB S.
 182FF**



**GRI G4-LA 12:
 VIelfALT UND
 CHANCENGLEICHHEIT**

1.4.7. MENSCHENRECHTE

GRI-Unterkategorie: Menschenrechte

GRI-Aspekt: Investitionen



**GRI G4-11: ANTEIL
DER MITARBEITER MIT
KOLLEKTIVVERTRÄGEN; G4-
HR 4: STANDORTE MIT
GEFÄHRDETER
VERSAMMLUNGSFREIHEIT**

Versammlungsfreiheit

PALFINGER erkennt die aktive Kommunikation über alle Ebenen hinweg sowie die interne Organisation von Gremien für die Repräsentation von Mitarbeitern und Betriebsräten an und spricht sich gegen jedwede Repressionen dieser Versammlungsfreiheit aus. Gemäß den PALFINGER Werten, welche auch die Open-Door-Policy umfassen, ist es PALFINGER ein Anliegen, jederzeit den aktiven Austausch zu ermöglichen und mit den artikulierten Bedürfnissen der Mitarbeiter sorgsam umzugehen. Prinzipiell besteht an PALFINGER Standorten die rechtliche Möglichkeit der Versammlungsfreiheit und der Arbeitnehmervertretung, sofern diese Freiheit im jeweiligen Land gesetzlich erlaubt ist.

Lediglich an den asiatischen Standorten in Shenzhen, Hanoi und Singapur besteht diese rechtliche Möglichkeit nur in eingeschränktem Maße. Im Moment gibt es am Standort Shenzhen keine organisierte Arbeitnehmervertretung. In China haben die Mitarbeiter in jedem Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern per Gesetz das Recht, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen. Diese muss jedoch Mitglied der ACFTU („All-China Federation of Trade Unions“) sein. Das bedeutet, jede Arbeitnehmervertretung 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. Die geringen Fluktuationsraten an den asiatischen Standorten zeigen, dass unter anderem die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen gut akzeptiert werden.

Kollektivverträge gelten grundsätzlich für 62 Prozent aller PALFINGER Mitarbeiter. Neben der Open Door-Philosophie, aufgrund dieser Mitarbeiter stets die Möglichkeit haben, sich zu artikulieren und hierarchieübergreifend zu kommunizieren, bietet PALFINGER an vielen Standorten spezifische freiwillige Sozialleistungen und Initiativen an.

Lohnniveau

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 (31.12.2014: 410) möglichst gering zu halten.

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 2012 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.

Menschenrechtsaspekte bei der Produkthanwendung

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 der Fernbedienung eingesetzt. Der Einsatz bei Zivilschutz und Militär stellt bei PALFINGER kein strategisches Geschäftsfeld dar. Es gibt keine Spezialanfertigungen für die Rüstungsindustrie.

PALFINGER erzeugt keine Waffen. Der Umsatz mit Produkten, die für Militärzwecke Verwendung finden, war mit 650.000 EUR im Jahr 2014 gering und blieb über die letzten Berichtsjahre in Relation zum Gesamtumsatz konstant. PALFINGER hält sich an alle Embargos, die von der EU oder der internationalen Gemeinschaft vereinbart werden.

Menschenrechte: Investitionen, Schulungen und weitere Aspekte

Bei PALFINGER Standorten besteht keine Gefahr auf Kinderarbeit oder Zwangs- und Pflichtarbeit. Eine Beschreibung zur Menschenrechtsaspekten bei Investitionen findet sich im integrierten Geschäftsbericht. Schulungen zu Menschenrechten sind für 2015 bei Auditoren von Lieferanten geplant.



GRI G4-8: MÄRKTE



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
MARKTBERICHT S. 30FF,
KUNDEN- UND
HÄNDLERNETZWERKE S.
34FF, ENTWICKLUNG DER
SEGMENTE S. 77FF**



**INTERN:
MENSCHENRECHTE S. 11**



**GRI G4-HR 1:
MENSCHENRECHTE BEI
INVESTITIONEN; G4-HR2:
SCHULUNGEN ZU
MENSCHENRECHTEN; G4-
HR 5: KINDERARBEIT; G4-
HR 6: ZWANGS- ODER
PFLICHTARBEIT**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
STRATEGIE UND VALUE
MANAGEMENT S. 15**

1.5. NACHHALTIGE PRODUKTE

GRI-Unterkategorie: Produktverantwortung

1.5.1. SICHERHEIT DER NUTZER

GRI-Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit



**GRI G4-PR 1:
PRÜFUNG VON
PRODUKTEN IN BEZUG AUF
GESUNDHEIT UND
SICHERHEIT; G4-PR 2:
FÄLLE VON
NICHT-EINHALTUNG
SICHERHEITSRELEVANTER
VORSCHRIFTEN; G4-PR 3:
PRODUKTINFORMATIONEN**

Sicherheitsprüfung, Kennzeichnung der Produkte

PALFINGER Produkte sind führend bei der Kombination von Bedienungsfreundlichkeit und höchster Sicherheit. Grundsätzlich gab es im Berichtszeitraum keine Veränderungen der Sicherheitsnormen. 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 für Ladekrane. Entscheidend ist jedoch die bedienerfreundliche Umsetzung der Sicherheitsbestimmungen durch PALFINGER, ansonsten könnte der Anwender die Sicherheitsfeatures als einschränkend empfinden und sie möglicherweise deaktivieren.

Die künftigen Erfordernisse aus der Revision der Norm 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 sowie speziell in Nordamerika durch Zertifizierungen aller PSC-Kranführer ab Jänner 2017 (Alle Kranführer, die auf Baustellen Krane mit einer Hubkraft von mehr als 2.000 Pfund, das sind 907.18 kg bedienen, müssen von einer externen Prüfeinrichtung zertifiziert werden). Sämtliche Informationen sind für den Anwender in den technischen Unterlagen dokumentiert.

Im Bereich der Hubladebühnen ist PALFINGER im CEN/TC 98/WG 4 durch MBB und RATCLIFF- Repräsentanten in die Überarbeitung der entsprechenden Norm EN 1756-1 – inkl. neuer sicherheitstechnischer Anforderungen – eingebunden. Darüberhinaus fand im Jahr 2014 eine Umstellung bei den Unterfahrerschutzrichtlinien statt. Zum 01.11.2014 wurde die bestehende EWG Richtlinie für die Unterfahrerschutz-Typengenehmigung durch die neue Richtlinie UN/ECE R58 abgelöst. Alle PALFINGER Ladebordwände gem. CE-Standard werden nach dieser neuen EG-Verordnung hergestellt und entsprechend gekennzeichnet.

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. Eine Beschreibung dazu findet sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.

Sicherheitsrelevante Vorfälle mit Produkten

Informationen über sicherheitsrelevante Vorfälle mit Produkten erhalten Sie im integrierten Geschäftsbericht.

Kundenzufriedenheit

Informationen über die Erkenntnisse aus den Kundebefragungen im aktuellen Berichtsjahr erhalten Sie im integrierten Geschäftsbericht.



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
PRODUKTSICHERHEIT UND
VERMEIDUNG VON
UNFÄLLEN S. 59**



**GRI G4-PR 5:
BEFRAGUNG ZUR
KUNDENZUFRIEDENHEIT**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
KUNDEN UND
HÄNDLERNETZWERK S. 34**

Innovationen und Verbreitung von Sicherheitsfeatures

PALFINGER Produkte bieten eine Reihe von Sicherheitsfeatures und -konzepten, mit deren Hilfe Unfälle vermieden und sichere Anwendungen gefördert werden können. Anfang des Jahres wurde die Funk-Fernsteuerung PALcom P7 im Markt eingeführt. Diese basiert auf der hausinternen Entwicklung und wurde maßgeschneidert für die Bedienung der Ladekrane umgesetzt. Mit einem auf Transfektiv-Technologie basierendem Farbdisplay, ergonomischen Bedienelementen und einem intelligenten Akku-Lademanagement setzt sie Maßstäbe in Sachen Ergonomie, Sicherheit und Lebensdauer. Ende September wurde im Rahmen der IAA Nutzfahrzeug-Messe das Assistenzsystem P-Fold vorgestellt, das das Auseinanderlegen und Zusammenlegen des Krans für den Bediener deutlich vereinfacht. Das Assistenzsystem kann vom Kranfahrer durch das Bedienmenü der PALcom P7 Funk-Fernsteuerung aktiviert werden. Das neue P-Fold-System arbeitet auch mit der innovativen Seilspanvorrichtung RTC (Rope Tension Control), die 2013 eingeführt wurde, zusammen. Beide Systeme tragen dazu bei, dass die Rüstzeit des Krans auf ein Minimum verringert wird. Die Sicherheitsfeatures PALcom P7 und RTC wurden am Markt bereits sehr gut angenommen.

Spezielle Überlastsysteme für die Seilwinde und optionale Überlastanzeigen für die komplette Stiffboom-Kranreihe stellen eine einfache Initiative für mehr Sicherheit im PALFINGER Produktportfolio dar. Um die Langlebigkeit der PALFINGER Produkte zu erhöhen, werden diese vor dem Launch im Rahmen der Entwicklung unter anderem einem Dauertest unterzogen.

Der aktuelle Standard EN 280 bei Arbeitskorbkränen stellt hohe Sicherheitsanforderungen an Kran und Hebebühne und betrachtet diese wie eine Hubarbeitsbühne. Um die strenge Norm zu erfüllen, können alle Modelle der SH-Baureihe bereits ab Werk als EN-280-Arbeitskorbkrane bestellt werden. Ebenso werden selbstnivellierende Arbeitskörbe und zusätzliche Sicherheitseinrichtungen bei PALFINGER angeboten.

Der neu entwickelte hydraulische Kranhaken bietet in der Kombination mit dem PALFINGER Kran ein Optimum an Sicherheit. Er erlaubt durch das sichere Lösen von Lasten an exponierten Stellen eine verkürzte Arbeitszeit und somit reduzierte CO₂- und NO_x-Emissionen.

Bei den Forst- und Recyclingkränen ist mit 2015 die Einführung von HPSC (Stand sicherheitssystem) als Option geplant. Das intelligente High Performance Standsicherheitsüberwachungssystem bietet höchsten 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.

In Nordamerika wurde ein integriertes Stabilitätskontrollsystem (ISCS) für PSC und PAL Pro Mechanics Trucks packages entwickelt, um die Stabilität bei speziellen Anwendungen zu gewährleisten. Gemäß der neuen OSHA-Sicherheitsregulierungen und dem ASME-Industriestandard muss ein Anwender, der über einer Höhe von 3 ft arbeitet, an einem Punkt fixiert sein. Dafür wurde ein eigener Arbeitskorb entwickelt, der direkt an das PSC Produkt angepasst ist. Passend dazu wurde ebenso ein Notfallablasssystem vom Korb entwickelt, damit der Anwender im Falle einer Kran-Dysfunktion sicher auf den Boden gelangt. Diese PALFINGER Lösung wurde vom Markt sehr gut angenommen.

Die zunehmende Nachfrage nach erweiterten Sicherheitseinrichtungen bei der Nutzung von Ladeborwänden berücksichtigt PALFINGER in vielfältiger Weise. Neben den umfangreichen Möglichkeiten der MBB CONTROL (CAN-Bus) Technologie – z.B. der direkten Verknüpfung von Kamerasystemen mit der Hubladebühnensteuerung – wurde im Jahr 2014 eine neue Serie von Sicherheitsgeländern in verschiedenen Ausführungen von MBB PALFINGER konzipiert und eingeführt. Weiterhin wird die rutschhemmende und geräuschreduzierende Plattformoberflächenbeschichtung aus Kunststoff, optional erhältlich für alle Plattfortmtypen, durch die Verwendung neuer Materialien noch effektiver gestaltet.

Bei den Innovationen im Bereich Launch & Recovery Systems lag 2014 der Fokus auf einem Feature, das die unkontrollierte Kompensation der Wellenbewegungen vermeidet. Im nächsten Jahr soll der Schwerpunkt in der Verbesserung des lastfreien Absenkvorganges liegen. Das Feedback von den Endkunden war sehr positiv.

Auch PALFINGER Boats hat über die letzten Jahre viel Energie in eine neue Generation von Arbeitsbooten investiert. Ein höherer Bug vermittelt der Crew ein deutlich gesteigertes Sicherheitsgefühl, da sie nun von soliden Seitenwänden umgeben ist und nicht nur von einer schmalen Reling. Die Stabilität bei hohen Geschwindigkeiten wird dadurch optimiert und die Rettungsboote liegen ruhiger im Wasser. Durch die im Heckbereich angebrachte Plattform können Überlebende leichter geborgen werden.

Im Geschäftsbereich Marine Kran konnte das Unfallrisiko bei der Wartung gesenkt werden, indem durch die Weiterentwicklung des Zentralschmiersystems die ausreichende Versorgung der Schmierstellen sichergestellt wird. Durch die Entwicklung von Seilwinden mit konstantem Seilzug wird die Sicherheit bei anhebender Last unter Offshore-Bedingungen wesentlich verbessert.

Im Bereich Hakengeräte brachte PALFINGER 2014 zwei neue Absetzkipper auf den Markt. Beim ersten Modell handelt es sich um den neuen „Armlock“-Absetzkipper, der sich durch eine innovative Art der Befestigung des Behälters am Lkw auszeichnet. Durch dieses Ladungssicherungssystem ist auch die Hochkippfunktion möglich, bei der auf höchst sichere und effiziente Weise die Mulde in einen größeren Container entleert werden kann. Mit konventionellen Absetzkippern können solche Hochkippvorgänge entweder gar nicht oder nur mittels höchst ineffizienter und unsicherer Ketten- oder Windensysteme ausgeführt werden. Die Besonderheit des zweiten Modells ist die gemäß DIN 30723 in die Plattform des Absetzkippers integrierte hydraulische Behälterklemmvorrichtung. Alle neuen Absetzkipper zeichnen sich durch Werkslackierung nach dem POP-Konzept (Palfinger Original Protection) und Montage nach dem SAM-Konzept (Secured Advanced Mounting) aus. Das POP-Konzept garantiert einen hohen Qualitätsstandard, die Umweltfreundlichkeit der Lackierung und den Oberflächenschutz. Die Ergänzung dazu stellt das SAM-Konzept von PALFINGER dar, das die Montage am Lkw ganz ohne Schneiden, Bohren und Schweißen ermöglicht. Weiters wird durch SAM sichergestellt, dass die Montage stets nach den Vorgaben des Lkw-Herstellers erfolgt. Die neuen Modelle der PALFINGER Absetzkipper sind auch mit dem neuen PAD-Steuerungssystem (Pro Active Drive) ausgestattet, das weiterentwickelt wurde und nun auch den Einsatz der Funkfernsteuerung ermöglicht. Ein bedeutendes Zukunftsthema ist der stete Austausch mit den PALFINGER Händlern. Ein erster Schritt wurde beispielsweise in Nordamerika mit dem ersten jährlichen PSC und PAL Pro Sales and Service Managertraining in Council Bluffs gestartet. Daran soll im Sinne einer langfristigen kontinuierlichen Kooperation mit Händlern und Netzwerkpartnern angeknüpft werden.

1.5.2. UMWELTGERECHT GESTALTETE PRODUKTE

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. Im Berichtszeitraum wurde die PALFINGER Zusatzabstützungsreihe gewichtsoptimiert. Der Einsatz von hochfesten Stählen reduziert das Eigengewicht des Gesamtfahrzeugs, auch die Aluminiumtanks der Krane reduzieren das Eigengewicht und erhöhen die Nutzlast. PALFINGER bietet damit umweltverträgliche Gesamtlösungen an.

Bei den Forst- und Recyclingkränen wird 2015 eine neue Kranserie eingeführt, bei der auch technische Thermoplaste eingesetzt werden. Diese bietet unter anderem einen Hochsitz, den sogenannten Master-Drive mit dem optionalen Kranfahrerschutz EPSHOOD, der sich durch eine Multifunktionsarmlehne, hydraulisch vorgesteuerte Joysticks und einem horizontal und vertikal gefederten Sitz auszeichnet. Die neue Kransäulenlage-



GRI G4-EN 4:
ENERGIEVERBRAUCH
AUßERHALB DER
ORGANISATION; G4-EN 27:
REDUKTION
ÖKOLOGISCHER
AUSWIRKUNGEN VON
PRODUKTEN

rung im Ölbad ist wartungsarm und spart damit Kosten für die Instandhaltung. Verlängerte Wartungsintervalle verbessern auch die Effizienz.

Aufgrund der kontinuierlichen Marktnachfrage in Nordamerika nach höherer Nutzlast wurde ein Projekt zur Gewichtsreduktion des Modells PAL Pro 43 gestartet und das Gesamtgewicht um 10 Prozent verringert. Weiters wurden neue Hydraulikwinden für Servicekrane, die deren Leistungsvermögen verbessern, getestet und für den Markt freigegeben. Ebenso wurden neue PALFINGER Aufbauten auf den Markt gebracht. Durch sie verringert sich das Gesamtgewicht im Vergleich zu den bisherigen Produkten um bis zu 11 Prozent, während sich gleichzeitig die Stabilität des Produkts erhöht. Möglich wurde dies durch den Einsatz von hochfesten Materialien und optimiertem Design.

OPTIMIERUNG BEI AUFBAUTEN – ENTWICKLUNGEN 2014/15 – INDIREKTE NEUERUNGEN/KOOPERATIONEN MIT HÄNDLERN

Eine optimale hydraulische Anbindung verhindert fehlerhafte Aufbauten. Bei allen neuen Produktentwicklungen liegt der Fokus auf Schnittstellen zu anderen PALFINGER Produkten (z. B. Aufbauten und Krane oder Pick-up Lifts).

In Nordamerika wurde das Angebot an Optionen für PAL Pro ausgeweitet, sodass es den Händlern möglich ist, eine Mehrzahl an Features zu bestellen und die Durchlaufzeit vor Ort beim Händler zu kürzen. Außerdem wurden alle Produkte aktualisiert und an die neuesten Lkw-Fahrgestellmodelle angepasst, wodurch rasche Anschraublösungen ohne Veränderung des Standardmodells durch den Händler möglich wurden.

Im Bereich Launch & Recovery Systems wird 2015 versucht, den Kontakt mit PALFINGER Händlern durch die exklusive Authorisierung von Serviceleistungen zu verbessern.

Energieverbrauch beim Einsatz der Produkte

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 ohne Abgase und Lärm aus. Im Bedarfsfall reicht das Umschalten von motor- auf elektrohydraulischen Antrieb, um in lärm- und abgassensiblen Einsatzorten wie Wohngebieten oder geschlossenen Räumlichkeiten den Kran zu betreiben. Dies bedeutet nicht nur eine massive Einsparung von CO₂- und NO_x-Emissionen, sondern auch einen angenehmeren Arbeitsplatz für den Kranfahrer. PALFINGER wurde für den PALFINGER Hybrid im Berichtsjahr auch mit dem Oberösterreichischen Landespreis 2014 für Umwelt und Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Das Land Oberösterreich hob speziell die stete Innovationskraft von PALFINGER hervor.

Bei der weltweit einzigen in Serie gefertigten Hubladebühne ohne Hydraulik – der MBB C 1000 E – konnte nach Einführung eines neuen elektronischen Leistungsteils eine Energierückgewinnung von bis zu 63 Prozent bestätigt werden. Dieses Modell zeichnet sich weiterhin durch sehr geringe Wartungskosten aufgrund von fehlenden Hydraulikkomponenten aus.

Auch ausschließlich elektrisch wird der neue MBB TRAINLIFT TRV 1000 für Personen mit eingeschränkter Mobilität angetrieben. Dies vereinfacht unter anderem den Zulassungsprozess gemäß den aktuell gültigen Brandschutzvorschriften für Schienenfahrzeuge erheblich. In Nordamerika wurden die wichtigsten neuen Funktionen 2014 umgesetzt. Das neuartige EVF-System wird Anfang 2015 auf den Markt kommen. EVF steht für Electric Variable Flow (elektrisch gesteuerter Durchfluss) und bezeichnet eine neue Technologie, durch die ausschließlich jene hydraulische Energie erzeugt wird, die für die gewünschte Kranfunktion benötigt wird. Dadurch werden Verbrauch und Wärmeerzeugung deutlich gesenkt, die Arbeitsphasen erhöht, die Steuerbarkeit verbessert und der Lärm während des Betriebs verringert. Da die Lärmentwicklung des EVF-Antriebs direkte Rückschlüsse auf die Arbeitsgeschwindigkeit des Equipments erlaubt, erhält der Kranführer permanent Rückmeldung über den Betriebszustand des Krans.



**GRI 4-EN 7:
SENKUNG DES
ENERGIEBEDARFS BEI
PRODUKTEN**

Die Integration mit den „stand-alone Antrieben“ von PSC- und PAL Pro-Kranen wurde durch die neue und immer mehr an Bedeutung gewinnende Technologie vorangetrieben, durch die es möglich ist, das Equipment auch nach Abschalten des Lkw-Motors zu betreiben.

Auch im Bereich von Treibstoffalternativen tat sich in Nordamerika einiges: Aufgrund von Kundenanfragen und der steigenden Nachfrage nach erdgasbetriebenen Fahrzeugen wurden mehrere Aufbauten und einige Plattformen so modifiziert, dass sie mit CNG-Tanks einsetzbar sind.

Das intelligente Ladegerät der Fernsteuerung PALcom wurde mit einer Refresh-Funktion konzipiert, 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 Ladekonzepts der 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 liefert und den wirklich erforderlichen Hydraulikdruck erzeugt. Dadurch wird verhindert, dass der Dieselmotor zu viel hydraulische Energie erzeugt, die anschließend durch Hydraulikkühler wieder vernichtet wird. Auch die Launch & Recovery Systems werden diese Technologie 2015 verstärkt nutzen.

Reduktion von Erhaltungs- und Serviceaufwand

Der neue Kompaktkran-Aufbaukit für 3,5-Tonner bietet neue Wege bei Montage und Aufbau: Durch den Verzicht auf den nutzlastmindernden Hilfsrahmen sowie zusätzliche Schweiß- oder Bohrarbeiten am Chassis ist es nun möglich, die Aufbauzeit gegenüber anderen Krantypen um rund ein Drittel zu reduzieren und dadurch die Kosten zu senken. Als Antrieb kommt ein elektrohydraulisches Pumpenaggregat oder eine vom Motor-Keilriemen angetriebene Hydraulikpumpe mit Magnetkupplung zum Einsatz. Mit dem neuen Kompaktkran-Aufbaukit ermöglicht PALFINGER den Betreibern leichter Nutzfahrzeuge, auch bei Kostensensibilität nicht auf gewohnte PALFINGER Qualität verzichten zu müssen.

Die rundum erneuerte L-Kran Baureihe punktet neben den schon bekannten Merkmalen wie dem 440-Grad-Schwenkbereich und einer hervorragenden Ladehöhe auch mit technischen Neuerungen wie dem im Ölbad gelagerten Schwenkwerk, dem innenliegenden Schlauchführungskonzept und dem ergonomisch optimierten Hochsitz mit neuer Kreuzhebel-Steuerung. Durch das Ölbad wird eine permanente Schmierung gewährleistet, wodurch der Wartungsaufwand für das Abschmieren entfällt und die Reibung auf ein Minimum reduziert wird. Auch bei Forst- und Recyclingkränen verringert die Kransäule im Ölbad die Wartungsarbeit.

In Nordamerika wurde der Einsatz von wartungsarmen Buchsen aus Verbundmaterialien bei Pickup-Lifts und somit der Wartungsaufwand reduziert, da kein Schmiermittel mehr nötig sind. Bei PALFINGER Boats wurde im Berichtszeitraum der Fokus auf die Entwicklung eines größeren Motorraums gelegt, zu dem der Ingenieur einfacheren Zugang hat, während das Boot im Hafen steht. Auch die Entwicklung eines wartungsarmen Schwenkwerks bringt Verbesserung in Bezug auf Instandhaltung, Kosten, Ausfallrisiko und Materialeinsparung. Bei PALFINGER Plattformen wurde eine Zentralschmierung als Assistenzfunktion entwickelt, wodurch dem Vermieter die Möglichkeit zum Schmieren der innen und außen liegenden Gleitklötze vom Unterarmteleskop geboten wird. Verschleiß und Ausfallszeiten aufgrund von Wartung werden damit minimiert.

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

Biologisch abbaubares Hydrauliköl besteht aus synthetischem Ester und stellt im Vergleich zu konventionellem Hydrauliköl eine deutlich geringere Umweltbelastung im Falle eines Austritts dar. 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 mehr als 1600 bereits gelieferten Windkranen trägt PALFINGER zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende bei. Zudem reduziert das neue Windensystem, das mit beträchtlich weniger Öl auskommt, eine Verschmutzung des Meeres im Schadensfall auf ein Minimum. Auch bei Hubarbeitsbühnen hat der Kunde die Möglichkeit, Produkte mit biologisch abbaubarem Hydrauliköl zu betreiben.

Einsatz von biologisch abbaubarem und konventionellem Hydrauliköl (in Tonnen)	2014	2013	2012
Konventionelles Hydrauliköl	1116	924	889
Biologisch abbaubares Hydrauliköl	76	64	50
PALFINGER gesamt	1192	988	939

Der Einsatz einer neuen Gleitpaketechnologie bei Knickarmkränen lässt den Kran zu einem weniger wartungsintensiv werden und steigert zum anderen die Umweltverträglichkeit, da die Schubsysteme nur noch zu Beginn der Nutzungsphase einmalig eingefettet werden müssen und diese Basis vollständig biologisch abbaubar ist.

PALFINGER setzt bei den Hydraulikverschraubungen und den Befestigungs-Normteilen Chrom-VI-freie Produkte ein.

Wasserlösliche Lacke und die Vermeidung von Lösungsmitteln sind ein weiteres Thema für das Umweltmanagement von PALFINGER. Ein wasserlöslicher Innenlack für PAL Pro Aufbauten, der nicht nur umweltfreundlich ist sondern auch die Produktqualität erhöht, wurde eingeführt. Weitere Aktivitäten und Maßnahmen werden auf ihre Realisierbarkeit geprüft.

2. NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



**GRI G4-34:
FÜHRUNGSSTRUKTUR UND
KONTROLLORGANE,
KOMITEES FÜR
NACHHALTIGKEIT; G4-35:
ROLLE DES HÖCHSTEN
KONTROLLORGANS,
STRUKTUR DER
UNTERNEHMENSFÜHRUNG**



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
CORPORATE-GOVERNANCE-
BERICHT S. 181FF**



**G4-36:
ZUSTÄNDIGKEIT DES
HÖCHSTEN
KONTROLLORGANS;
G4-37: DIALOG MIT DER
ZIVILGESELLSCHAFT**

Nachhaltigkeitsmanagement

Um den Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu systematisieren, betreibt PALFINGER auf Gruppenebene professionelles Nachhaltigkeitsmanagement. Oberste Prämisse dafür ist, dass Nachhaltigkeit vom Top-Management strategisch und authentisch getragen wird. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung.

Governance und Nachhaltigkeit

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 & Sustainability Management und berichtet direkt wie indirekt über den Leiter der Unternehmenskommunikation an den Vorstand. In ihrem Verantwortungsbereich liegt auch die Stakeholderkommunikation.

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 im zweijährigen Rhythmus beschlossen.

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 gesellschaftlicher Verantwortung in diesem Gremium Beachtung finden. Erstmals wurde der Aufsichtsrat 2014 über ökologische wie gesellschaftliche Schwerpunkte informiert. Eine unabhängige Bewertung der Governance von Nachhaltigkeit und ein nachhaltigkeitsbezogenes Vergütungssystem sind derzeit nicht in Kraft.

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

Aufbauend auf dem im Jahr 2013 erstmals durchgeführten 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 Juli 2014 mit dem jeweiligen Area Management grafisch ausgewertet und kritisch geprüft. Daraus wurden Trends abgeleitet, Maßnahmen erhoben und bestehende regionale Initiativen besprochen. Der Stand der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Programm 2014 wurde besprochen, zusätzliche Maßnahmen wurden gegebenenfalls in das aktuelle Maßnahmenprogramm 2014/15 aufgenommen. Das aktuelle Maßnahmenprogramm wurde zudem mit den Fachabteilungen weiterentwickelt und vom Vorstand anschließend verabschiedet.

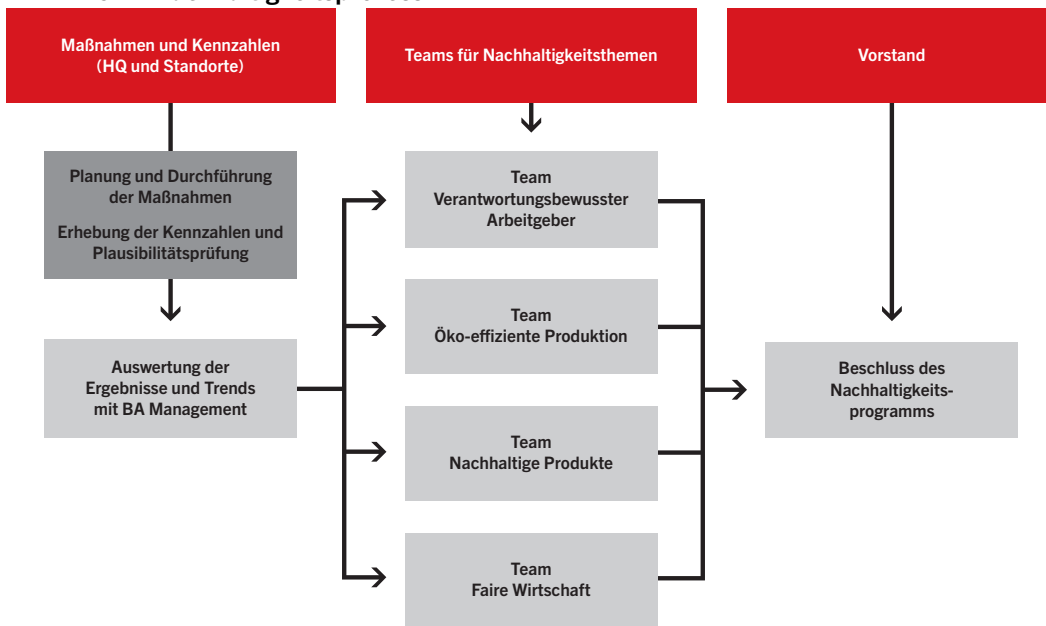


**GRI G4-34:
 FÜHRUNGSSTRUKTUR UND
 KONTROLLORGANE,
 KOMITEES FÜR
 NACHHALTIGKEIT**



**GRI G4-35: ROLLE
 DES HÖCHSTEN
 KONTROLLORGANS,
 STRUKTUR DER
 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
 ; GRI G4-36:
 ZUSTÄNDIGKEIT DES
 HÖCHSTEN
 KONTROLLORGANS**

PALFINGER Nachhaltigkeitsprozess



2.1. WESENTLICHKEITSANALYSE



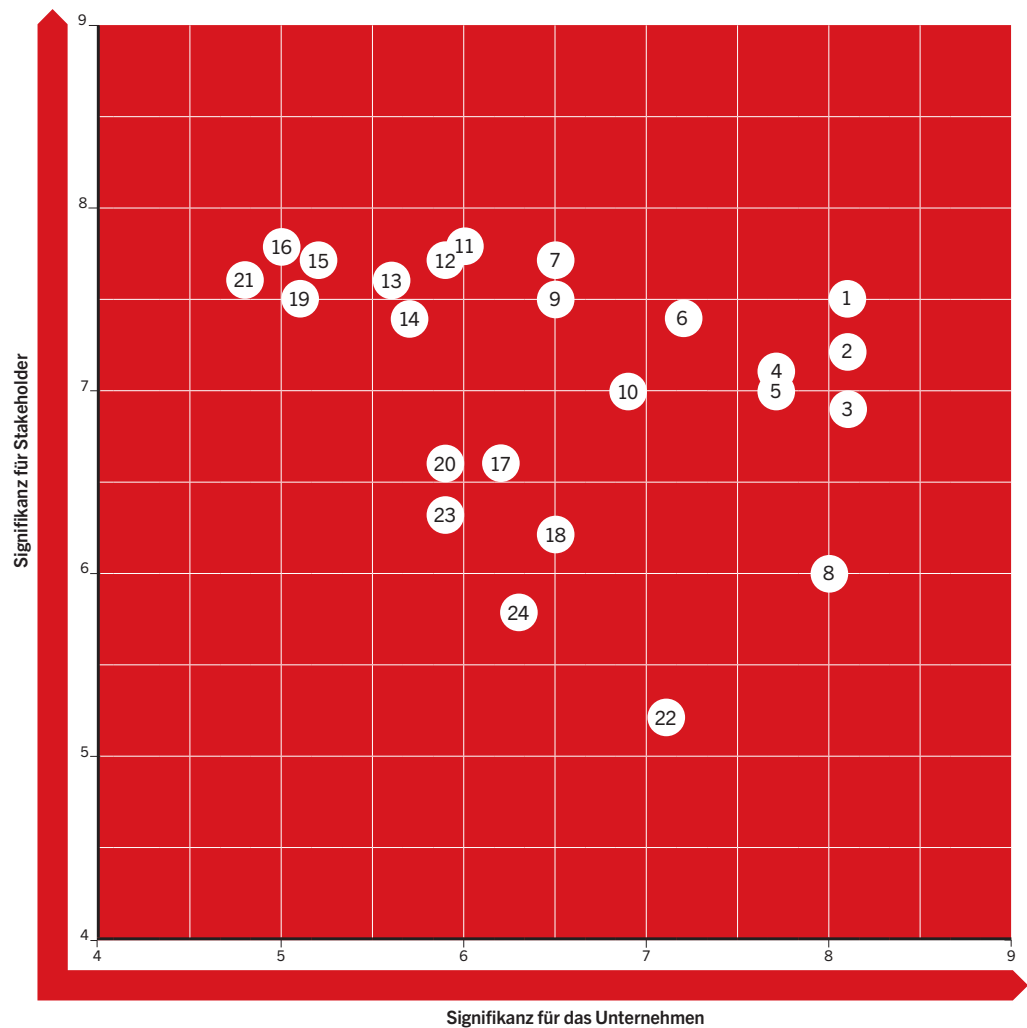
GRI G4-18:

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



WESENTLICHE GRI-
ASPEKTE IN DER
WERTSCHÖPFUNGSKETTE
S. 65FF

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



- | | |
|---|---|
| 1 Kundenzufriedenheit | 13 Unabhängigkeit des Aufsichtsrats |
| 2 Forschung und Entwicklung | 14 Vielfalt und Chancengleichheit |
| 3 Produktqualität | 15 Code of Conduct |
| 4 Aus- und Weiterbildung | 16 Vermeidung von Freisetzungen von Gefahrenstoffen |
| 5 Sicherheit der Produkte | 17 Nachhaltigkeit in der Lieferkette |
| 6 Rohstoffbedarf | 18 Optimale Lebenszykluskosten |
| 7 Einhaltung von Gesetzen | 19 Faire Entlohnung |
| 8 Produkte für ökologische und soziale Zwecke | 20 Energieeffizienz |
| 9 Gesundheit und Arbeitssicherheit | 21 Transparente Entlohnung des Top-Managements |
| 10 Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells | 22 Effiziente und umweltfreundliche Produkte |
| 11 Vermeidung von Abfällen | 23 Mitarbeiter-Kommunikation |
| 12 Unternehmensethik und Wettbewerbsrecht | 24 Attraktivität als Arbeitgeber |

2.2. STAKEHOLDERMANAGEMENT

Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet für PALFINGER auch einen Austausch mit den Stakeholdern über nachhaltigkeitsrelevante Auswirkungen, Anforderungen und Entwicklungen sowie gemeinsames Lernen. Aufbauend auf diesem Grundsatz wurde die 2013 entwickelte Stakeholder-Analyse in der aktuellen Berichtsperiode erstmals bei zentralen Workshops verwendet und mit unterschiedlichsten Teams im Zuge der PAL-versity-Strategie diskutiert.



Beschreibung der Stakeholder

PALFINGER legt großen Wert auf verantwortungsvolle Kommunikation mit dem Fokus auf Unternehmertum, Respekt und Lernen gemäß den PALFINGER Werten. 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 im Jahr 2103 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.



INTEGRIERTER GESCHÄFTSBERICHT: STRATEGISCHE ZIELE 2017 S. 19F, WESENTLICHKEITSANALYSE S. 191FF, NACHHALTIGKEITSBERICHT SPROFIL UND -GRENZEN S. 194F



WESENTLICHE GRI-ASPEKTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE S. 65FF



GRI G4-24: LISTE DER STAKEHOLDER; G4-25: AUSWAHL DER STAKEHOLDER; G4-26: EINBINDUNG DER STAKEHOLDER; G4-27: ERGEBNISSE DER EINBINDUNG



INTEGRIERTER GESCHÄFTSBERICHT: MITARBEITER S. 70FF



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
MITARBEITER S. 70FF**

MITARBEITER UND BETRIEBSRÄTE

Der Kernerfolgswert 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, der aufgrund der regen Nachfrage auf drei Ausgaben in elf Sprachen jährlich erweitert wurde. Die internationale Bewusstseinsbildungs-/Schärfungskampagne Green Initiative wurde Ende 2013 international ausgerollt sowie Mitte 2014 erneut kommuniziert 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 beispielsweise 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. 34**



**INTERN:
BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT
NT S. 29F**

LIEFERANTEN UND PARTNERUNTERNEHMEN

Im Sinne des kontinuierlichen Anstiegs der Komponentenentwicklung und damit der Produktwettbewerbsfähigkeit werden zu Lieferanten langfristige Beziehungen gepflegt. Qualitätssicherungsvereinbarungen mit rund 150 strategischen Lieferanten unterstützen dieses Ziel. Die Einbeziehung von ökologischen und gesellschaftlichen Themen sowie Korruptionsbekämpfung erhöhen die Qualität der Lieferantenbeziehungen. Reputations- und Ausfallrisiken etwa aufgrund von Nichteinhaltung umweltrechtlicher Auflagen bei Lieferanten werden dadurch frühzeitig reduziert.

Der Lieferanteneinbindung wird alle zwei Jahre mit einem internationalen Lieferantentag Rechnung getragen, an dem aktuelle Themen und geplante Entwicklungen präsentiert und diskutiert werden. Diese gezielte Einbindung und der kritische Diskurs tragen 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. 38F**

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 rund 5.000 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. Dem dialogischen Diskurs wird entsprechend durch die Fachabteilungen Rechnung getragen.



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
KUNDEN- UND
HÄNDLERNETZWERK S. 34F**

INVESTOREN

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



**INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
STAKEHOLDER UND
INVESTOR RELATIONS S.
24FF**

Der Vorstand und das IR-Team nahmen im Berichtsjahr an zahlreichen Investorenkonferenzen teil und führten darüber hinaus zahlreiche Single-Stakeholderdialoge, auch im Rahmen von nachhaltigkeitsorientierten Fachveranstaltungen wie dem Deutschen CSR-Forum in Ludwigsburg bei Stuttgart oder dem Ethikforum in St. Georgen am Längsee. Nachhaltigkeitskommunikation wird über Newsletter und Pressemitteilungen wahrgenommen; eine dynamische Zwei-Wege-Kommunikation, auch im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen, gibt den Investoren die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse und Anforderungen zu artikulieren, und PALFINGER, diese umzusetzen.

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.

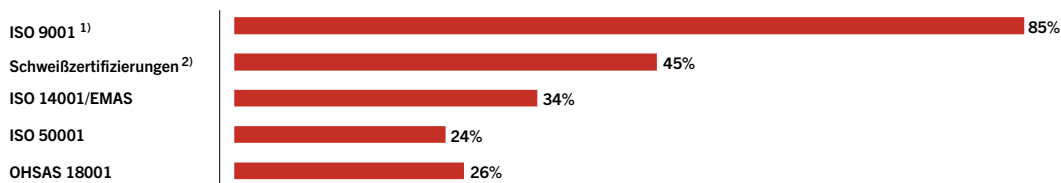
In neuen Märkten wird in einem ersten Schritt ein entsprechendes Händler- und Vertriebsnetzwerk aufgebaut. Erst wenn die Nachfrage nach Produkten in einem Land bzw. einer Area entsprechend groß ist, wird eine lokale Wertschöpfung – vorerst Montage, später Montage und Fertigung – in Betracht gezogen. 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. Gastgeberchaft von Veranstaltungen zählen zu den primären Kommunikationsmaßnahmen.

2.3. MANAGEMENTSYSTEME IM EINSATZ

MANAGEMENTSYSTEME AN PALFINGER STANDORTEN

(in Prozent der Mitarbeiter)



1) sowie andere vergleichbare Qualitätsmanagement-Standards

2) 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

Das Management von Qualität, Umwelt, Sicherheit und Energie gerade auf der Ebene der Fertigungs- und Montagestandorte 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 vergangenen Jahren war der Anteil an ISO-Zertifizierungen rückläufig. Rund 85 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 45 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 (34 Prozent) in Werken beschäftigt, die nach ISO 14001 zertifiziert sind. Alle PALFINGER Standorte entsprechen mit der Einführung der Umweltschutzrichtlinie in 2015 jedenfalls den Mindestanforderungen eines Umweltmanagements. Die Standorte Lengau und Köstendorf in Österreich sind seit kurzem auch gemäß ISO 50001 – Energiemanagement re-zertifiziert. Am Standort Tenevo, Bulgarien, wurde neben der bestehenden Zertifizierung gemäß ISO 9001 nun auch die ISO 14001 und ISO 50001 erfolgreich eingeführt. 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 gruppenweite Qualitätsmanagement-Richtlinien, die Garantieverrechnungen, unternehmensweite Mindeststandards betreffend Qualität, Garantiefälle und Garantiekosten definieren.

Zertifizierungen	Standort bzw. jeweiliger Gesellschaftssitz	Mitarbeiteranzahl	Qualität	Umwelt	Sicherheit		
			ISO 9001 ¹⁾	Schweißzertifizierungen ²⁾	ISO 14001 / EMAS	ISO 50001	OHSAS 18001
Gesellschaft							
Palfinger GmbH	Ainring (DE)	151	1	1			
Palfinger Ned-Deck B.V.	Barneveld (NL)	73	1				
Palfinger Platforms GmbH	Löbau (DE)	190	1				
Palfinger Gru Idrrauliche S.r.l.	Cadelbosco di Sopra (IT)	69	1				
Guima Palfinger S.A.S.	Caussade (FR)	202	1		1	1	
Madal Palfinger S.A.	Caxias do Sul (BR)	315	1				
Palfinger Liftgates, LLC	Cerritos (US)	74					
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Cherven Brjag (BG)	422	1	1			
Omaha Standard, LLC	Council Bluffs (US)	368					
Palfinger Proizvodna Tehnologija Hrvatska d.o.o.	Delnice (HR)	82	1	1			
Epsilon Kran GmbH.	Elsbethen (AT)	87	1				
MBB Palfinger GmbH	Ganderkese (DE)	231	1	1			
Ned-Deck Marine Vietnam Co. Ltd.	Hanoi (VN)	74	1				
Palfinger Boats B.V.	Harderwijk (NL)	24	1				
Palfinger Boats Vietnam Co. Ltd.	Hung Yen (VN)	44	1				
INMAN ZAO	Ischimbai / Salavat (RU)	469	1				
Palfinger Marine- und Beteiligungs-GmbH	Salzburg (AT)	48					
Palfinger Platforms GmbH	Krefeld (DE)	128	1	1			
Nimet Srl	Lazuri (RO)	413	1		1	1	
Palfinger Europe GmbH	Lengau (AT)	600	1	1	1	1	
Palfinger Europe GmbH	Köstendorf (AT)	321	1		1	1	
Palfinger Marine d.o.o., Maribor	Maribor (SI)	74	1				
Palfinger Proizvodnja d.o.o.	Maribor (SI)	440	1	1			
Palfinger Platforms Italy s.r.l.	Modena (IT)	14	1				
Palfinger, Inc.	Niagara Falls (CA)	74					
Palfinger Dreggen Korea, Limited	Sacheon (KR)	39	1	1	1	1	
PALFINGER AG	Salzburg (AT)	196					
Palfinger Platforms GmbH	Seifhennersdorf (DE)	50	1	1			
Palfinger (Shenzhen) Ltd.	Shenzhen (CN)	75	1	1			
Palfinger Produktionstechnik Bulgaria EOOD	Tenevo (BG)	534	1	1	1	1	
PalFleet Truck Equipment Company, LLC	Tiffin (US)	73					
Omaha Standard, LLC	Trenton (US)	74					
Ratcliff Palfinger Ltd.	Welwyn Garden City (GB)	127	1				
Summe Headcount		6.155	5.248	2.752	2.109	1.455	1.575
Anteil Nutzung (in % vom HC)			85%	45%	34%	24%	26%

1) sowie andere vergleichbare Qualitätsmanagement-Standards

2) 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

2.4. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2014/15

PALFINGER lernt aus seinen Erfahrungen. Nachdem das einjährige Nachhaltigkeitsprogramm zuletzt nicht den erwünschten Erfolg brachte, erfolgt die Umsetzung der gesetzten Maßnahmen rückwirkend auf die vorhergehende Berichtsperiode 2014 in einem zweijährigen Intervall. Aufgrund der starken Akquisitionstätigkeit in den vergangenen Jahren gibt es abgesehen von den erstmalig gesetzten quantitativen Zielen im Umweltbereich derzeit keine kennzahlenbasierten Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm. Der Schwerpunkt liegt auf der Verarbeitung des Kulturwandels und dem Aufbau stringenter Daten- und Informationssysteme.

In der folgenden Tabelle sind jene Maßnahmen angeführt, die das PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm 2014/15 bilden. Zudem gibt sie einen Überblick über den aktuellen Status derjenigen Maßnahmen, die sich PALFINGER im integrierten Geschäftsbericht 2013 (grau hinterlegt) auferlegt hat.

NACHHALTIGE PRODUKTE

Produktqualität, Kundenzufriedenheit	Status
App zur Servicepartner-Suche	Erledigt/Ausgesetzt
Ein solches Service ist für Deutschland und Frankreich bereits in Anwendung. Eine Ausweitung des App-Angebots auf PALFINGER England ist 2015 nicht geplant.	
Forschung und Entwicklung, Sicherheit der Produkte	Status
Automatisierte Kranbewegungen	Ongoing Process
Dieser Sicherheitsmechanismus soll auch 2015 in der Forschung und Entwicklung sowie in der Umsetzung verfolgt werden.	
Sicherheitssysteme SRC und RTC	Ongoing Process
Die bereits am Markt verfügbare Seilspannvorrichtung SRC sowie die Seilwindensynchronregelung RTC bilden einen Schwerpunkt in der Forschung und Entwicklung sowie in der Umsetzung in 2015.	
PALcom 7	Ongoing Process
PALcom 7 beinhaltet zusätzliche Sicherheitsfeatures wie Kippschutz und Beschleunigungssensor. Diese sollen auch zukünftig intern weiterverfolgt werden. Bei den Forst- und Recyclingkränen ist mit 2015 die Einführung von HPSC (Stand sicherheitssystem) als Option geplant.	
Produktinformationen, faires Marketing	Status
Web 2 Print	Erledigt
Seit Start des Media Asset Managements im Jahr 2013 werden analoge Produktinformationen nun auch digital zur Verfügung gestellt.	
Produktkonfigurator online	Erledigt
Dieses Bestelltool für Händler und Endkunden soll als Einsparungsmöglichkeit von Produktbroschüren nach Vorbild der Automotive-Branche dienen.	
Produkte für ökologische und soziale Zwecke	Status
Neue Website: Umwelt und Sicherheit bei Produkten	In Bearbeitung
Die allgemeine Beschreibung aller PALFINGER Produkte soll um eine Darlegung der Umwelt- und Sicherheitsvorteile ergänzt werden. Dies geschieht aus Kapazitätsgründen im Jahr 2015.	

MITARBEITER

Wirtschaftliche und soziale Sicherheit: Entlohnung und Versammlungsfreiheit Status

Verstärkter Einsatz von lokalem Management Ongoing Process

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

Fortsetzung Living Wages In Bearbeitung

PALFINGER bekennt sich dazu, ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu sein und integriert dieses Projekt als einen Schwerpunkt ins PALiversity-Projektteam „Working Conditions“. PALFINGER setzt sich hierbei jeweils ein Schwerpunktland pro Jahr als Verbesserungsmaßnahme. Das gruppenweite Bewusstsein des jeweilig im Fokus stehenden lokalen Managements wird zukünftig aufbauend auf den Erkenntnissen von 2013 gestärkt, der Prozessansatz (Benchmark zu Warenkörbe, etc.) zu einer gezielten Überprüfung wird dem jeweilig im Fokus stehenden lokalen Management vertraulich näher gebracht. Somit soll Jahr für Jahr eine sukzessive Verbesserung der Entlohnungssituation in der PALFINGER Gruppe erzielt werden.

Gruppenweite Kommunikation hinsichtlich Vereinigungsfreiheit Ongoing Process

PALFINGER erkennt die aktive Kommunikation über alle Ebenen hinweg sowie die interne Organisation von Gremien für die Repräsentation von Mitarbeitern und Betriebsräten an und spricht sich gegen jedwede Repressionen dieser Versammlungsfreiheit aus. Gemäß den PALFINGER Werten, welche auch die Open-Door-Policy umfassen, ist es PALFINGER ein Anliegen, jederzeit den aktiven Austausch zu ermöglichen und mit den artikulierten Bedürfnissen der Mitarbeiter sorgsam umzugehen.

Gesundheit und Arbeitssicherheit Status

Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting Ongoing Process

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

Gruppen-Mindeststandard für Gesundheit und Arbeitssicherheit In Bearbeitung

PALFINGER erkennt den Stellenwert von würdigen Arbeitsplatzbedingungen weltweit an und integriert dieses Projekt als einen Schwerpunkt ins PALiversity-Projektteam „Working Conditions“. Als ersten Schritt ist es wichtig, Transparenz über die lokalen Arbeitsplatzbedingungen in den Fertigungs- und Montagestandorten weltweit zu erhalten. Sobald die gruppenweite Analyse als Voraussetzung für grundlegende Verbesserungsmaßnahmen final vorliegt, sollen dem lokalen Management sukzessive wesentliche Best-Practice-Erfahrungen nähergebracht und anhand von jährlichen Schwerpunktthemen eine jährliche Verbesserung erzielt werden.

Lokale Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit Ongoing Process

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. Dieser Ansatz wird in den PALFINGER Gesellschaften sukzessive vorangetrieben. Es wird in den Unternehmen beworben und auch immer wieder vorgestellt.

Erweiterung PALfit In Bearbeitung

Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit soll auf die Standorte Ganderkesee, Deutschland, und Delnice, Kroatien, ausgeweitet werden. Hier gab es intern starke Umstrukturierungen - erste Gespräche wurden bereits geführt und die Inhalte an die Standorte übermittelt.

Evaluierung psychischer Belastungen Erledigt

Gemeinsam mit dem Projekt fit2work wurde die Erstbefragung in Salzburg, Lengau und Köstendorf durchgeführt. Aktuell werden in einzelnen Workshops mit Mitarbeitern Maßnahmen ausgearbeitet. Die Dokumentation „Gesundheit und Sicherheit“ soll Potenziale für die PALFINGER Standards für Gesundheit und Sicherheit ergeben.

Erste-Hilfe-Ausbildungen In Bearbeitung

Diese sollen im Rahmen des PALFINGER Kollegs in Österreich angeboten werden.

„Gesundes Führen“ In Bearbeitung

Durch Vorträge von Arbeitspsychologen (Fokus Krisenkommunikation) soll hier Bewusstsein gestärkt werden, auch Umsetzungsmaßnahmen werden neu aufgegriffen. Das österreichische Projekt soll ebenso am Standort in Krefeld, Deutschland gestartet werden. Der erste Vortrag fand Anfang 2014 bereits in Krefeld statt. Der zweite geplante Schritt wurde auf 2015 verschoben.

Kick-off „fit2work“ am Standort Lengau Erledigt

Die Ergebnisse wurden in den Werken Salzburg und Lengau bereits den Führungskräften und Mitarbeitern präsentiert. Nun werden dem Projekt entsprechend pro Werk Integrationspersonen ausgebildet, die das Kriseninterventionsteam als Vertrauenspersonen unterstützen und für Mitarbeiter Ansprechpersonen sein sollen, um die Möglichkeiten zur Integration aufzeigen. Die Schulung fand Ende 2014 in Salzburg statt.

Aus- und Weiterbildung	Status
Einführung gruppenweiter Mitarbeitergespräche für indirekt produktive Mitarbeiter	In Bearbeitung
Diese Maßnahme sollte in der laufenden Berichtsperiode intern weiter forciert werden.	
HR-Review 2014	Erledigt
Es fand eine Bewertung der Top-Führungskräfte unter Berücksichtigung mehrerer Kriterien (u.a. Werte, Flexibilität, fachliches Know-How) statt.	
Fortsetzung des HR-Reviews	
Das HR-Review soll mittelfristig auch auf untere Führungsebenen ausgedehnt werden.	
Employer Branding	In Bearbeitung
Die Forcierung des Employer Branding, u. a. durch einen verstärkten Einsatz von Social Media, soll 2015 im Mittelpunkt stehen.	
Mindeststandards bei Austrittsgesprächen	In Bearbeitung
Mit Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, sollen strukturierte Austrittsgespräche geführt werden.	
Coaching für Führungskräfte	In Bearbeitung
Die weitere Etablierung von Coaching für Führungskräfte und aktive Kommunikation des Angebots soll auch künftig im Fokus stehen.	
Umwelt im PALFINGER Wertehaus	Erledigt
Die Achtung der Umwelt ist PALFINGER ein Anliegen. Aus diesem Grund wurden die Werte Ressourcenschonung und Umweltschutz mitaufgenommen und an alle Mitarbeiter kommuniziert.	
Vielfalt und Chancengleichheit	Status
Frauen in Führungskräfte trainings	Ongoing Process
Um den Anteil weiblicher Führungskräfte in der Gruppe zu steigern, werden bei der Auswahl der Kandidaten für interne Führungskräfte trainings Frauen forciert. Bei den in der Berichtsperiode stattgefundenen Trainings (GLP, CLP, Business Excellence) war der Frauenanteil bereits deutlich höher. Diese Maßnahme soll weiterhin forciert werden.	
Personalmarketing für Frauen	Ongoing Process
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. Diese Maßnahme soll weiterhin forciert werden.	
Anteil von Mitarbeitern mit Behinderung erhöhen	Ongoing Process
Der Anteil von Kollegen mit Behinderung soll auch zukünftig durch diverse Maßnahmen erhöht werden – etwa durch bessere Kommunikation von Chancengleichheit und der gezielten Förderung von Inklusion. Auch zukünftig führt das HR-Management entsprechende Analysen für den Einsatz von Mitarbeitern mit Behinderung durch. PALFINGER bezieht sich ebenso auf externe Unterstützung durch Experten. Dies soll besonders bei Stellenausschreibungen vermehrt Berücksichtigung finden. Auch die Stärkung des Bewusstseins, intern wie extern, steht hierbei im Mittelpunkt.	
Verstärkte interne Kommunikation von Diversity-Engagement	Ongoing Process
Basierend auf dem Commitment des Vorstands soll der Nutzen von Diversity auch zukünftig verstärkt intern kommuniziert werden. Das gruppenweite PALiversity-Projekt hat sich dies als einen Schwerpunkt gesetzt.	
Ausbau Diversity-Zirkel	Ausgesetzt
Anstelle des Diversity-Zirkels erfolgt der gruppenweite Austausch über das PALiversity-Projekt.	
Förderung von Frauen	Ongoing Process
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 rund um Diversity	Erledigt
PALFINGER nahm 2014 an einigen themenspezifischen Netzwerkveranstaltungen rund um das Thema Diversity teil und wird diesem gezielten Austausch auch zukünftig Rechnung tragen.	
Business-Class-Flüge	Erledigt
Unabhängig von Hierarchie dürfen alle Mitarbeiter bei Flügen über 6 Stunden Business-Class-Flüge in Anspruch nehmen.	

PALversity-Projekt-Start „Corporate Culture“

Ziel ist es, ein ganzheitliches Bild der Ist-Unternehmenskultur zu erhalten, "Leadership by example" zu stärken und ein „Corporate Culture Board“ zu installieren, das wesentliche Anliegen der Gruppe diskutiert und weitere Strategien und Initiativen entwickelt.

PALversity-Projekt-Start „Recruiting“

Alle Mitarbeiter sollen 2015 Zugang zu den Social-Media-Plattformen Xing und LinkedIn erhalten. Zudem soll mittelfristig ein Recruitingtool implementiert werden.

PALversity-Projekt-Start „International Mobility“

Ab 2015 soll ein internationales Austauschprogramm installiert werden: 10 Talente aus den Business Areas dürfen für einen definierten Zeitraum in das PALFINGER Headquarter wechseln und fungieren als Kulturträger und -aufnehmer. Auch soll es einen Corporate-Functions-Austausch in die Business Areas geben. Zusätzlich soll eine wertorientierte Strategieentwicklung für Mobilitätsprogramme initiiert werden.

PALversity-Projekt-Start „Working Conditions“

Ab 2015 gibt es anknüpfende Maßnahmen im Zuge der Projekte Living Wages, Vereinigungsfreiheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz-Richtlinie. Diese sind unter den obenstehenden Aspekten „Vielfalt und Chancengleichheit“ sowie unter „Wirtschaftliche und soziale Sicherheit: Entlohnung und Versammlungsfreiheit“ beschrieben.

PALversity-Projekt „Talent Management“

PALFINGER zielt darauf ab, ein gruppenweites Bewusstsein für Talent Management zu generieren. Anschließend sollen Unternehmensziele festgelegt und die notwendigen HR-Anforderungen für ein entsprechendes Tool eingeholt und evaluiert werden.

UMWELT

PALFINGER setzt sich ab dem Jahr 2015 eine jährliche Verbesserung der Energieeffizienz und eine jährliche Reduktion der gefährlichen Abfälle um 1,8 Prozentpunkte zum Ziel. Auch das Erreichen von Nachhaltigkeits-Benchmarks als Kriterium für variable Gehaltskomponenten soll auf langfristige Sicht gruppenweit vereinbart werden.

Energieeffizienz und Klimaschutz	Status
Leuchtturmprojekte für Energieeffizienz	Erledigt
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 von LED-Beleuchtung.	
Fortsetzung von Leuchtturmprojekten für Energieeffizienz	
Auch zukünftig legt PALFINGER einen Schwerpunkt auf öko-effiziente Produktion und Facility-Management: Energieeffizienzbemühungen beginnen für neue, insbesondere große und daher energieintensive Standorte mit der Aufnahme in die PALFINGER Gruppe.	
Energieeffizienz-Initiative auf Nord- und Südamerika ausweiten	Erledigt
Kompetenzen für Energieeffizienz werden aufgebaut, die dem Ausbildungsstandard „europäischer Energiemanager“ entsprechen. Ein PALFINGER Energiesparleitfaden wird gruppenweit die Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.	
Best-Practice-Pool für Energieeffizienz	In Bearbeitung
Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden gruppenweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Energieeffizienz-Initiativen sollen sich so schneller in der PALFINGER Gruppe verbreiten. Die Kommunikation über den SharePoint wird in der nächsten Berichtsperiode weiterhin forciert.	
Lokale Beauftragte für Umweltschutz	In Bearbeitung
Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Energieeffizienz und Umweltschutz vorantreiben. Teams steuern in allen Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Durch organisches wie anorganisches Wachstum wird dies als laufende Maßnahme gesehen.	
Einführung der gruppenweiten Umweltschutz-Richtlinie	Erledigt
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	Erledigt
Weitere Leuchtturmprojekte werden an den Standorten Lengau, Maribor, Omaha, Guima, Ganderkesee und Löbau etabliert. Dabei erfolgen die Ableitung von Maßnahmen und der Aufbau eines Netzwerkes am PALFINGER SharePoint zwischen den Werken für Best-Practice-Transfer.	
Reisekostenoptimierung	In Bearbeitung
Im Rahmen des Lean-Administration-Projekts sollen zur weiteren Optimierung der Reisekosten und deren Auswirkungen gruppenweit Videokonferenzsysteme ausgebaut werden. Die Reisekostenoptimierung wird als laufender Prozess gesehen.	
Green-Building-Konzept für Neubau in Südamerika	Erledigt
Für den Bau eines Trainingscenters in São Paulo wurden Kriterien eines Green Building ausgearbeitet.	
Energiekooperation mit Sany Heavy Industry	In Bearbeitung
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	Erledigt
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.	
Energieeffizienzgesetz (EEffG)	
PALFINGER hat für die österreichischen Standorte bereits relevante Maßnahmen getroffen, um der Verpflichtung des innerhalb der EU einheitlich geltenden Energieeffizienzgesetz ab 2015 Rechnung zu tragen. Für die Standorte in weiteren europäischen Ländern soll 2015 eine Evaluierung der jeweilig nationalen Implementierungserfordernisse und Fristen durchgeführt werden. PALFINGER spricht sich in diesem Zusammenhang auch für die Forcierung von Umweltmanagementsystemen aus.	
Förderung nachhaltiger Projekte	Ongoing Process
Maßnahmen, die der Energieeinsparung und Nachhaltigkeit zugute kommen, erreichen oftmals nicht die gruppenüblichen Amortisationszeiten. Um Investitionen in sinnvolle Nachhaltigkeitsmaßnahmen dennoch zu ermöglichen, werden hierfür längere Amortisationszeiten toleriert. Die Förderung nachhaltiger Projekte wird als laufender Prozess gesehen.	
Einhaltung von Effizienzstandards bei neuer Produktionshalle in Ischimbai, Russland	
Durch die Fertigstellung einer neuen Produktionshalle in Ischimbai im Jahr 2015 soll sich die Energieeffizienz	

aufgrund der Anwendung neuester Technologiestandards nochmals deutlich verbessern.

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

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. Die gruppenweite Bewusstseinsstärkung wird als laufender Prozess gesehen.

NACHHALTIGE UND FAIRE WIRTSCHAFTSWEISE

Unternehmensethik und Korruptionsprävention	Status
--	---------------

Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter	Ausgesetzt
--	-------------------

PALFINGER forciert die Bewusstseinsstärkung von Unternehmensethik durch das gruppenweite PALiversity-Projekt. Dabei liegt der Fokus v.a. auf die Einbeziehung der neuen Gesellschaften in Russland und China.

Round Table Unternehmensethik	Ausgesetzt
--------------------------------------	-------------------

Die Bewusstseinsstärkung von Unternehmensethik als eine wesentliche Säule im PALFINGER Code of Conduct soll 2015 durch eine gruppenweite Kommunikationsmaßnahme sowie durch die Auseinandersetzung im gruppenweiten PALiversity-Projekt im Mittelpunkt stehen. Die Integration in die aktualisierte Mitarbeitermappe sowie der verstärkte Auftritt im internen Kommunikationskanal Yammer sollen ebenso dazu beitragen.

Integration von Nachhaltigkeitsmanagement ins Risikomanagement	Erledigt
---	-----------------

Die Identifikation ökologischer und gesellschaftlicher Chancen, Risiken und Auswirkungen fand 2014 statt. Umfassende Erkenntnisse daraus sollen in die Risikomatrix im Einkauf sowie in den laufenden Risiko-Prozess mit aufgenommen werden. Dieser Aspekt soll als wesentliches Thema auch in der strategischen Unternehmensplanung Platz finden. 2015 soll der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse mit jenem der Risikoanalyse zusammengeführt werden, um ein ganzheitliches Tool zur Steuerung zu generieren.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette	Status
--	---------------

Investitions-Richtlinie	Erledigt
--------------------------------	-----------------

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	Erledigt
--	-----------------

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“	In Bearbeitung
---	-----------------------

Diese Schulung, aufbauend auf der erfolgreich durchgeführten im August 2013, dient der Bewusstseinsstärkung für den Code of Conduct sowie dem Austausch der Erfahrungen mit den bereits stattfindenden Audits ökologischer und sozialer Aspekte bei Lieferanten und wird aus Zeitgründen auf 2015 verschoben.

CSR

Nachhaltigkeitsmanagement	Status
Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten	In Bearbeitung
Ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wird am Standort Elsbethen (Österreich) eingeführt. Am Standort Tenevo (Bulgarien) gelang die erfolgreiche Einführung von ISO 14001 bereits mit Ende 2014.	
Gruppenkonferenz 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 gruppenweite Konferenz steht 2015 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	Ongoing Process
Die Prozesse sollen aufgrund der Einführung von SAP_HR und internem quartalsweisem Reporting von Umweltdaten sowie interner Prüfungen von Rechnungen und Nachweisen im Umwelt- und HR-Bereich laufend optimiert werden.	
Prüfung von Potenzialen für quantitative Ziele und Planung im Bereich Umwelt und Mitarbeiter	Ongoing Process
Zur gezielten Steuerung aller nachhaltigkeitsrelevanten unternehmerischen Aspekte und zur Verbesserung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsperformance sollen erstmalig quantitative Ziele verfolgt werden. Diese sind auch ein erster Schritt in Richtung variables Gehaltssystem.	
Gezielte Stakeholderkommunikation	In Bearbeitung
Ein Workshop zur Analyse von PALFINGER Stakeholdergruppen und deren Einbindung soll aus Zeitgründen 2015 stattfinden. Darauf aufbauend erfolgen Maßnahmen zur gezielten Steuerung der Kommunikationsstrategien.	
Carbon Disclosure Projekt	In Bearbeitung
PALFINGER strebt für 2015 die Teilnahme an der Carbon Disclosure Initiative an.	
Umstellung auf Providermix im Reporting	
In den kommenden beiden Berichtsjahren soll sukzessive eine Umstellung von länderspezifischen THG-Emissionen auf den lokalen Providermix erfolgen.	
Differenzierung von Scope 1, 2, 3	Erledigt
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 CO ₂ -Emissionen mit anderen Unternehmen zu ermöglichen.	

GESELLSCHAFT

Sozialengagement	Status
Keine Spenden an parteinahe Organisationen	Erledigt
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 Socialsponsoring soll der Fokus auf sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche gesetzt werden.	
Kontinuität bei Spenden- und Sponsoringpartnern	Erledigt
Um eine möglichst langfristige Unterstützung der Spenden- und Sponsoringpartner zu ermöglichen, soll 2014 besonderes Augenmerk auf der Prüfung von Maßnahmen zur langfristigen Kooperation liegen.	

LEGENDE

In Bearbeitung:

Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2014 wurden im Zuge der Prüfung bzw. Abarbeitung re-definiert und im aktuellen Programm jedenfalls erneut aufgenommen bzw. deren Status transparent kommuniziert. Durch die Umstellung auf einen jährlichen Reporting-Zyklus aufgrund des integrierten Geschäftsberichts sowie dem Aufbau von stringenten Daten- und Informationssystemen wird bei jenen Maßnahmen ein verlängerter Zeitraum der authentischen Bearbeitung benötigt.

Ongoing Process:

Jene Maßnahmen entsprechen einer langfristigen strategischen Initiative und werden als kontinuierlicher Verbesserungsprozess sukzessive berücksichtigt.

Ausgesetzt:

Jene Maßnahmen wurden aufgrund interner Gründe ausgesetzt bzw. durch zielorientiertere Maßnahmen ersetzt.

Erledigt:

Jene Maßnahmen wurden intern erfolgreich umgesetzt und bedürfen keinerlei Folgemaßnahmen, es sei denn, sie werden explizit erwähnt.

Grau hinterlegt:

Jene Maßnahmen, die sich PALFINGER im integrierten Geschäftsbericht 2013 auferlegt hat.

3. ENGAGEMENT UND AUSZEICHNUNGEN



**GRI G4-15:
SELBSTVERPFLICHTUNG
ZU FREIWILLIGEN
INITIATIVEN; G4-16: AKTIVE
MITGLIEDSCHAFTEN**



**FORTSCHRITTSBERICHT
FÜR DEN UN GLOBAL
COMPACT S. 70FF**

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 zusammensetzt, die hinsichtlich sozialer und ökologischer Leistung führend sind. 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.

PALFINGER bekennt sich als Klimabündnis-Betrieb aktiv zum Klimaschutz. 2014 fand die Re-Validierung dieser Initiative an den Salzburger Standorten Elsbethen, Salzburg und Köstendorf durch das Umweltservice Salzburg statt. Die Ergebnisse daraus sind eindeutig: Jeder Standort bewies für sich die erfolgreiche Umsetzung der 2009 genannten Energieeffizienzmaßnahmen.

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 zehn Prinzipien des UN Global Compact und verpflichtet sich damit zur Einhaltung seiner Schwerpunkte Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, 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.

Auszeichnungen

Nachhaltigkeit ist ein Kernelement der Strategie der PALFINGER Gruppe und wird seit Jahren aus Überzeugung forciert. Umso mehr freut es das Unternehmen, dass das Nachhaltigkeitsengagement auch von externen Stakeholdern bewusst wahrgenommen wird. Die Bedeutung von Benchmarks, externen Stellungnahmen und Preisen ist in diesem Zusammenhang nicht zu vernachlässigen, da sie ein guter Indikator für die ganzheitliche Performance sind und die Motivation und Leistungsbereitschaft zu steter Verbesserung im Unternehmen fördern.

PALFINGER erhielt im aktuellen Geschäftsjahr mehrere Auszeichnungen: Im Rahmen des Salzburger Wirtschaftspreis wurde PALFINGER in der ersten Jahreshälfte 2014 als Unternehmen des Jahres honoriert, wobei hier insbesondere der nachhaltige unternehmerische Erfolg und die herausragenden Leistungen im Vorjahr von der Jury testiert wurden. Weiters wurde der PALFINGER Hybrid, die emissionsfreie Motor-Pumpengruppe, zum nationalen Energy Globe nominiert. In der zweiten Jahreshälfte erhielt dieser ebenso den Oberösterreichischen Landespreis für Umwelt und Nachhaltigkeit. Auch der erste integrierte Geschäftsbericht, der den Standards von IFRS, GRI G4 und SASB entspricht, wurde sowohl national als auch international für die Vollständigkeit, Aussagekraft, Transparenz und Klarheit seiner Inhalte im Rahmen des APRA (Austrian Public Reporting Award) ausgezeichnet. Unter den Prämierungen für integrierte Berichterstattung ist insbesondere der erste Platz beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) in der Kategorie „Integrierte Berichte“ sowie der Gesamtsieg über alle Kategorien hervorzuheben. Die Standorte der PALFINGER Gruppe in Salzburg, Köstendorf und Elsbethen absolvierten 2014 abermals die Re-Validierung zum Klimabündnis-Betrieb. Zudem konnte PALFINGER seine Performance anhand des vonix-Ratings 2014 erneut messen, wobei die kontinuierlich positive Entwicklung hierbei ebenso wie die Auszeichnung mit dem GREEN BRAND Austria-Gütesiegel 2014/15 und der Award für ökologische Nachhaltigkeit das Unternehmen auf seinem Weg bestätigt.



[WWW.PALFINGER.AG/DE/
NACHHALTIGKEIT](http://WWW.PALFINGER.AG/DE/NACHHALTIGKEIT)



[WWW.PALFINGER.AG/DE/NE
WSROOM/FINANZBERICHTE](http://WWW.PALFINGER.AG/DE/NEWSROOM/FINANZBERICHTE)



[WWW.PALFINGER.AG/DE/NE
WSROOM/SUSTAINABILITY-
REPORTS](http://WWW.PALFINGER.AG/DE/NEWSROOM/SUSTAINABILITY-REPORTS)

4. NACHHALTIGKEITSBERICHTE

Die PALFINGER Nachhaltigkeitsberichte stehen allen Interessenten auf der Unternehmenswebsite zur Verfügung. Seit dem Berichtsjahr 2013 berichtet PALFINGER über seine wesentlichen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte integriert. Die integrierten Geschäftsberichte stehen allen Interessenten ebenso auf der Unternehmenswebsite zur Verfügung.

5. KONTAKT

Stakeholder und Investor Relations

Konzernsprecher:

Hannes Roither
Tel. +43 662 4684-82260
Fax +43 662 4684-82280
h.roither@palfinger.com

Nachhaltigkeitsmanagement:

Julia Ganglbauer
Tel. +43 662 4684-82262
Fax +43 662 4684-82280
j.ganglbauer@palfinger.com
Christian Koppensteiner
Daniela Werdecker (in Karenz)

Unternehmenskommunikation:

Claudia Rendl
Tel. +43 662 4684-82261
Fax +43 662 4684-82280
c.rendl@palfinger.com



GRI G4-31:
KONTAKT ZU
NACHHALTIGKEITS-
MANAGEMENT

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. Ebenso können sich in Einzelfällen aufgrund der Stärkung interner Kontrollschleifen zur Verbesserung der Datenqualität Änderungen in den nicht-finanziellen Leistungsindikatoren der Vorjahre ergeben haben.



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
IMPRESSUM S. 213

Veröffentlicht am 6. Februar 2015.

Druck- und Satzfehler vorbehalten.

6. ANNEX

6.1. WESENTLICHE GRI-ASPEKTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

In der Überleitung wird verdeutlicht, welche Nachhaltigkeitsaspekte der Global Reporting Initiative bei PALFINGER als wesentlich gesetzt wurden und in welcher Phase der Wertschöpfungskette ihre Effekte auftreten. Darüber hinaus wird dargestellt mit welchen Indikatoren sie bei PALFINGER gemessen werden. Die Reihung der wesentlichen Themen entspricht der Gesamtrelevanz, die ihnen das PALFINGER Management und interne wie externe Stakeholder in den Jahren 2013/14 gegeben haben. Dargestellt sind die 24 erstgereihten Themen der Wesentlichkeitsmatrix. Im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten ergaben sich keine Änderungen in Umfang und Grenzen des Reportings.

Wesentliche Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Position in der Wertschöpfungskette			Wesentlicher Aspekt laut GRI	GRI KPI (spezifische Standardangabe lt. GRI)	Intensität des Reportings
		Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte			
Kundenzufriedenheit	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
Forschung und Entwicklung	PALFINGER soll weiterhin in Forschung und Entwicklung investieren.				Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung der Forschung und Entwicklung
Produktqualität	Die Produkte sollen langlebig und wartungsarm sein.		Fertigungs- und Montagestandorte		Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung der Produktinnovationen zur Qualitätsverbesserung
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	Quantitativer Indikator und qualitative Beschreibung des Weiterbildungsprogramms
Sicherheit der Produkte	Die Produkte sollen sich durch höchste Sicherheit auszeichnen.				Kundengesundheit 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
Rohstoffbedarf	In der Produktion soll PALFINGER Rohstoffe effizient einsetzen.		Fertigungs- und Montagestandorte	Händler bei Aufbauten	Materialien	Eingesetzte Materialien nach Gewicht (EN 1)	Quantitative Darstellung des Verschnitts
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

Wesentliche Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Wesentlicher Aspekt laut GRI	GRI KPI (spezifische Standardangabe lt. GRI)	Intensität des Reportings
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
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
Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells	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
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
Unternehmensethik und Wettbewerbsrecht	PALFINGER soll ethisch korrekt handeln: Wettbewerbsrecht einhalten, Korruption vermeiden, Steuern korrekt zahlen.			Händler	Ethik und Integrität	Code of Conduct. Geprüfte Geschäftsstandorte (SO 3), Information zu Korruptionsprävention (SO 4), - Korruptionsfälle (SO 5), Wettbewerbsrecht (SO 7)	Darstellung etwaiger Verstöße und Beschreibung der Initiativen im Rahmen der Unternehmensethik
Unabhängigkeit des Aufsichtsrats	Die Unternehmensführung soll korrekt sein – etwa in der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats.				Unternehmensführung	Führungsstruktur und Kontrollorgan, Komitees für Nachhaltigkeit (G4–34), Rolle des höchsten Kontrollorgans, Struktur der Unternehmensführung (G4–35), Zuständigkeit des höchsten Kontrollorgans (G4-36), Dialog mit der Zivilgesellschaft (G4-37)	Reporting im Rahmen des Corporate-Governance-Berichts

Wesentliche Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Wesentlicher Aspekt laut GRI	GRI KPI (spezifische Standardangabe lt. GRI)	Intensität des Reportings
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
Code of Conduct	PALFINGER soll sich klare Werte und Vorgaben auferlegen und danach handeln.			Händler	Ethik und Integrität	Code of Conduct	Qualitative Beschreibung
Vermeidung von Freisetzungen von Gefahrenstoffen	Gefährliche Abfälle und Stoffe in der Produktion sollen nicht in die Umwelt gelangen. Auch in der Produktanwendung sollen keine Gefahrenstoffe austreten.			Fertigungs- und Montagestandorte	Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Beschreibung des technischen Standes von Galvanik und Lackieranlagen, Beschreibung von Produktinnovationen zum Ersatz von Problemstoffen
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 in der Lieferkette (HR 11), Arbeitsschutz in der Lieferkette (LA 14, LA 15), Umweltschutz in der Lieferkette (EN 32, EN 33), Gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette (SO 9, SO 10)	Anzahl der Prüfungen bei Lieferanten und deren Ergebnisse

Wesentliche Themen	Kurzbeschreibung der Inhalte	Lieferkette	Intern im Unternehmen	Anwendung der Produkte	Wesentlicher Aspekt laut GRI	GRI KPI (spezifische Standardangabe lt. GRI)	Intensität des Reportings
Optimale Lebenszykluskosten	PALFINGER Produkte sollen über den Lebenszyklus betrachtet die wirtschaftlichste Lösung darstellen.				Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung
Faire Entlohnung	PALFINGER soll seinen Mitarbeitern gruppenweit faire Bezahlung bieten.				Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung zu Living Wages sowie zum Lohnniveau
Energieeffizienz	PALFINGER soll in der Produktion den Energieverbrauch laufend optimieren und so Kosten und Emissionen reduzieren.		Fertigungs- und Montagestandorte		Energie	Eingesetzte Materialien nach Gewicht (EN 1), Energieverbrauch, -intensität (EN 3–7)	Qualitative Beschreibung
Transparente Entlohnung des Top-Managements	PALFINGER soll die Entlohnung des Top-Managements transparent offenlegen.				Kein GRI-Aspekt vorhanden	Vergütungspolitik und Leistungskriterien im Top-Management (G4–51), Festlegung der Vergütung (G4–52)	Beschreibung im Rahmen des Corporate Governance Berichts
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 Kabeln 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
Mitarbeiter-Kommunikation	Jeder Mitarbeiter soll über wesentliche Unternehmensentwicklungen informiert sein. Die Kommunikation mit und zwischen den Mitarbeitern soll internationalen auf hohem Niveau sein und von den Unternehmenswerten Respekt, Unternehmertum und Lernen getragen sein.				Kein GRI-Aspekt vorhanden	Kein GRI-Indikator vorhanden	Qualitative Beschreibung bei der Kommunikation mit den Mitarbeitern
Attraktivität als Arbeitgeber	PALFINGER soll am Arbeitsmarkt die besten Mitarbeiter anziehen und die Fluktuation gering halten.				Beschäftigung, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation (LA1)	Qualitative Beschreibung

6.2. 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 dessen 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 Index zur Global Reporting Initiative sind alle wesentlichen GRI-Indikatoren angegeben, die den Prinzipien des UNGC entsprechen. Nicht berichtet, da als nicht wesentlich klassifiziert, werden die ökologischen Aspekte Wasser, Biodiversität, Compliance, Transport, Insgesamt und Beschwerdemechanismen hinsichtlich ökologischer Aspekte sowie die 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

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.

Maßnahmen und Indikatoren:

- Berücksichtigung bei Investitionen:
Eine Beschreibung der Aktivitäten bei PALFINGER zur Berücksichtigung von Menschenrechten bei Investitionen findet sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.
- Menschenrechte in der Lieferkette:
PALFINGER setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte bei den strategischen Lieferanten ein.
- Menschenrechte in der Produkthanwendung:
Eine Beschreibung zu Inhalten, Indikatoren und Maßnahmen bei der Nutzung der Produkte findet sich im Kapitel „Menschenrechte“ des vorliegenden Dokuments auf Seite 37f.



GRI G4-HR 1:
MENSCHENRECHTE BEI
INVESTITIONEN



GRI G4-LA 14; G4-
LA 15: ARBEITSSCHUTZ
UND ARBEITSPRAKTIKEN
IN DER LIEFERKETTE



GRI G4-HR
1: MENSCHENRECHTE BEI
INVESTITIONEN
G4-HR 11:
MENSCHENRECHTE IN DER
LIEFERKETTE



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
STRATEGIE UND VALUE
MANAGEMENT S. 14FF



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
KUNDEN UND
LIEFERANTEN. S. 34FF



MENSCHENRECHTE
S. 11 SOWIE S. 37F

Arbeitsnormen

Prinzip 3:

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

PALFINGER erkennt die aktive Kommunikation über alle Ebenen hinweg sowie die interne Organisation von Gremien für die Repräsentation von Mitarbeitern und Betriebsräten an und spricht sich gegen jedwede Repressionen dieser Versammlungsfreiheit aus. Gemäß den PALFINGER Werten, welche auch die Open-Door-Policy umfassen, ist es PALFINGER ein Anliegen, jederzeit den aktiven Austausch zu ermöglichen und mit den artikulierten Bedürfnissen der Mitarbeiter sorgsam umzugehen. Details zur rechtlichen Situation an asiatischen Standorten und ergriffenen Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte sind im Kapitel „Menschenrechte“ im vorliegenden Dokument auf S. 37f dargestellt.

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.

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 138 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.

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, Hautfarbe, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter oder sexueller Orientierung.

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 im Kapitel „Menschenrechte“ im vorliegenden Dokument auf S. 37f.
- Arbeitsnormen in der Lieferkette:
Die Verankerung von Arbeitsnormen bei den strategischen Lieferanten von PALFINGER und entsprechende Indikatoren und Maßnahmen finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.
Chancengleichheit und Vermeidung von Diskriminierung bei eigenen Mitarbeitern:
PALFINGER engagiert sich im Bereich Diversity, dies zeigt auch die gruppenweite PALiversity Initiative. Indikatoren und Maßnahmen zum Thema finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.



**GRI G4-10, G4-11:
ANTEIL DER MITARBEITER
MIT KOLLEKTIVVERTRÄGEN**



**GRI G4-LA 14, LA
15: ARBEITSSCHUTZ UND
ARBEITSPRAKTIKEN IN DER
LIEFERKETTE, G4-HR 4:
STANDORTE MIT
GEFÄHRDETER
VERSAMMLUNGSFREIHEIT**



**GRI G4-HR11:
MENSCHENRECHTE IN DER
LIEFERKETTE**



**GRI G4-LA 12:
VIELFALT UND
CHANGENGLEICHHEIT, LA
14 SOWIE LA 15:
ARBEITSSCHUTZ UND
ARBEITSPRAKTIKEN IN DER
LIEFERKETTE**

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.

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.

Prinzip 9:

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

 **INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
WERTSCHÖPFUNGSSTRATE
GIE. S. 62FF**

 **ÖKO-EFFIZIENTE
PRODUKTION S. 15FF**

 **GRI G4-EN 27:
REDUKTION
ÖKOLOGISCHER
AUSWIRKUNGEN VON
PRODUKTEN**

 **NACHHALTIGE
PRODUKTE S. 39FF**

 **INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
PALFINGER PRODUKTE IM
EINSATZ FÜR MENSCH UND
UMWELT . S. 33**


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.

Maßnahmen und Indikatoren:

- **Öko-effiziente Produktion:**
PALFINGER optimiert laufend die eigene Produktion. Mehr dazu im integrierten Geschäftsbericht 2014 sowie im Kapitel „Öko-effiziente Produktion“ im vorliegenden Dokument auf S. 15ff.
- **Umweltschutz bei PALFINGER Produkten:**
Produktinnovationen setzen neue umweltfreundliche Technologien ein. Sie reduzieren den Ressourcen- und Energieverbrauch im Einsatz bzw. potenzielle Problemstoffe. Mehr dazu im Kapitel „Umweltgerecht gestaltete Produkte“ im vorliegenden Dokument auf S. 41ff.
- **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 2014.

 **GRI G4-14:
VORSORGEPRINZIP**

 **GRI G4-EN 1, 3, 4, 5,
6, 7, 15, 16, 17, 23, 32, 33:
ÖKOLOGIE**

 **GRI G4-HR 11:
MENSCHENRECHTE IN DER
LIEFERKETTE**

 **G4-LA 14; G4-LA
15: ARBEITSSCHUTZ UND
ARBEITSPRAKTIKEN IN
DER LIEFERKETTE**

 **MENSCHENRECHTE
S. 37F**

 **INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
KUNDEN UND
LIEFERANTEN. S. 34FF**

 **INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT:
MITARBEITER –
DIVERSITY. S. 75F**



GRI G4-56, G4-57,
G4-58: CODE OF CONDUCT,
INTERNE UND EXTERNE
VERFAHREN, MELDUNG
VON BEDENKEN ZUR
INTEGRITÄT



GRI G4-SO 3, 4, 5:
GEPRÜFTE
GESCHÄFTSSTANDORTE,
KORRUPTIONSPRÄVEN-
TION



INTEGRIERTER
GESCHÄFTSBERICHT: FAIRE
WIRTSCHAFT. S. 187F

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.

Maßnahmen und Indikatoren:

- Details zur ethischen Unternehmenspraxis und Korruptionsprävention finden sich im integrierten Geschäftsbericht 2014.

WWW.PALFINGER.AG

PALFINGER AG

FRANZ-WOLFRAM-SCHERER-STRASSE 24

5020 SALZBURG

ÖSTERREICH

