

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2015/16

In der folgenden Tabelle sind die Maßnahmen für das PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramm 2015/16 angeführt. Zudem gibt sie einen Überblick über den aktuellen Status bisheriger Maßnahmen.

| LEGENDE | |
|---|--|
| In Bearbeitung: | Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm vom Vorjahr wurden im Zuge der Prüfung bzw. Abarbeitung neu definiert und im aktuellen Programm angeführt. |
| Erledigt: | Jene Maßnahmen wurden intern erfolgreich umgesetzt und bedürfen keinerlei Folgemaßnahmen, es sei denn, sie werden explizit erwähnt. |
| Ausgesetzt/Gestrichen: | Jene Maßnahmen wurden aufgrund interner Gründe ausgesetzt bzw. durch zielorientiertere Maßnahmen ersetzt. |
| Grau hinterlegt: | Jene Maßnahmen, die sich PALFINGER im vorigen integrierten Geschäftsbericht auferlegt hat. |
| Weiß hinterlegt: | Jene Maßnahmen, die sich PALFINGER im aktuellen Berichtsjahr auferlegt hat. |
| FAIRE WIRTSCHAFT | |
| Unternehmensethik und Korruptionsprävention | Status |
| Stärkung der Unternehmensethik | In Bearbeitung |
| Das Bewusstsein für Unternehmensethik als eine wesentliche Säule im PALFINGER Code of Conduct soll gestärkt werden. 2016 werden gezielte Kommunikation sowie die gruppenweite PALiversity-Initiative zentral dazu beitragen, ebenso wie die Integration in die aktualisierte Mitarbeitermappe und in den internen Kommunikationskanal Yammer. Zusätzlich soll ein entsprechender PMI-Prozess entwickelt werden. | |
| Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter | In Bearbeitung |
| PALFINGER stärkt das Bewusstsein für Unternehmensethik, unter anderem durch das gruppenweite PALiversity-Projekt. Dabei liegt der Fokus vor allem auf der Einbeziehung der neuen Gesellschaften in Russland und China. Zusätzlich ist die Erstellung eines Erklärvideos zum Code of Conduct geplant. | |
| Nachhaltigkeit in der Lieferkette | Status |
| Follow-up Schulung „Nachhaltige Beschaffung“ | Erledigt |
| Diese Schulung dient der Bewusstseinschärfung für den Code of Conduct (Menschenrechte) sowie dem Austausch der Erfahrungen aus den bereits stattfindenden Audits ökologischer und sozialer Aspekte bei Lieferanten. | |
| Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells | In Bearbeitung |
| Gesamtlösungen aus einer Hand von PALFINGER sollen weiter forciert werden. In diesem Zuge werden Finanzierungsmodelle geprüft. | |
| Regionale Beschaffung | In Bearbeitung |
| Künftig sollen mehr Initiativen für regionale Beschaffung gestartet werden. | |
| Nachhaltigkeitsmanagement | Status |
| Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten | In Bearbeitung |
| Ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wird am Standort Elsbethen (Österreich) eingeführt. | |
| Gruppenkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte | In Bearbeitung |
| Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich untereinander aus. Die gruppenweite Konferenz steht 2016 auf der Agenda. Hierbei sollen eine gemeinsame PALFINGER Nachhaltigkeitskultur gebildet, Definitionen vereinheitlicht und Reporting sowie Erfahrungsaustausch der Reportingverantwortlichen verbessert werden. | |
| Gezielte Stakeholderkommunikation | In Bearbeitung |
| Ein Workshop zur Analyse von PALFINGER Stakeholdergruppen und deren Einbindung soll 2016 stattfinden. Aufgrund des dynamischen Umfelds wurde 2015 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Darauf aufbauend erfolgen Maßnahmen zur gezielten Steuerung der Kommunikationsstrategien. | |
| Carbon-Disclosure-Projekt | Ausgesetzt |
| PALFINGER strebt die Teilnahme an der Carbon Disclosure Initiative an. | |
| Umstellung auf Providermix im Reporting | Erledigt |
| Eine Umstellung von länderspezifischen THG-Emissionen auf den lokalen Providermix ist sukzessive erfolgt. | |

ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION

PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2014 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 |
|--|-----------------------|
| Fortsetzung von Leuchtturmprojekten für Energieeffizienz | In Bearbeitung |
| Auch zukünftig legt PALFINGER einen Schwerpunkt auf öko-effiziente Produktion und Facility-Management: Energieeffizienzbemühungen haben für neue, insbesondere große und daher energieintensive Standorte mit der Aufnahme in die PALFINGER Gruppe begonnen. | |
| 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 sowie zusätzliche Medien wie Webinars und Telefonkonferenzen wird weiterhin forciert. | |
| Lokale Beauftragte für Umweltschutz | Erledigt |
| 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. | |
| Reisekostenoptimierung | Erledigt |
| 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. In Österreich und Slowenien wurden neue Systeme installiert. Überdies werden "Skype for Business"-Systeme am eigenen Arbeitsplatz zunehmend angewendet. | |
| Energiekooperation mit SANY Heavy Industries | Ausgesetzt |
| In China soll nach dem Umzug des Produktionsstandorts nach Rudong ein Follow-up Workshop zur Energieeffizienz stattfinden. | |
| Energieeffizienzgesetz (EEffG) | Erledigt |
| Um der Verpflichtung des EU-Energieeffizienzgesetzes Rechnung zu tragen, wurden 2015 Evaluierungen der jeweilig nationalen Implementierungserfordernisse und der Fristen für Standorte in europäischen Ländern durchgeführt. Die Anforderungen betreffen 14 PALFINGER Standorte in fünf Ländern. In Österreich und Bulgarien werden externe Audits forciert, in Deutschland und Slowenien wird ISO 50001 eingeführt. | |
| Energieaudits | In Bearbeitung |
| An allen österreichischen Standorten und am Standort Cherven Brjag, Bulgarien, haben im Rahmen des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) Energieaudits im Jahr 2015 stattgefunden. | |
| Einführung ISO 50001 | In Bearbeitung |
| An deutschen und slowenischen Standorten ist 2016 die Zertifizierung nach ISO 50001, dem Energiemanagementsystem, geplant. Eine Prüfung für die Umsetzung an weiteren EU-Standorten findet darüber hinaus statt. | |
| Einhaltung von Effizienzstandards bei neuer Produktionshalle in Ischimbai, Russland | Erledigt |
| Durch die Anwendung neuester Technologiestandards bei der Fertigstellung der neuen Produktionshalle in Ischimbai im Jahr 2015 hat sich die Energieeffizienz nochmals deutlich verbessert. | |
| Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen | In Bearbeitung |
| Bestehende Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen in Marburg und Lengau werden optimiert. | |
| Modernisierung und Ausbau der Werke | In Bearbeitung |
| Für Lengau und Köstendorf ist der Ausbau der Gebäudeleittechnik geplant. An bulgarischen Standorten werden ein Werksausbau sowie ein Modernisierungsprogramm gestartet. | |
| Abfall- und Gefahrenstoffe | Status |
| Abfalloptimierungsprojekt | In Bearbeitung |
| In Lengau, Köstendorf, Marburg und Tenevo ist ein Abfalloptimierungsprojekt geplant. Eine erste Analyse der Wertstoffströme wurde bereits durchgeführt. | |
| Transport | Status |
| Transportoptimierung | In Bearbeitung |
| In der Region EMEA soll der Transport optimiert werden. In diesem Rahmen wird auch eine Strategie zur Transportreduktion entwickelt. | |

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

| Fluktuation und Rekrutierung | Status |
|--|-----------------------|
| Etablierung einer Employer-Branding-Strategie | In Bearbeitung |
| Eine gruppenweite Employer-Branding-Strategie wird integriert und den verstärkten Einsatz von Social Media berücksichtigen. Dies soll unter anderem zur Attraktivität von PALFINGER als Arbeitgeber beitragen. | |
| Personalmarketing | In Bearbeitung |
| Das Personalmarketing von PALFINGER soll in Zukunft über weitere neue Medien erfolgen und somit aktiv die Arbeitgeber-Attraktivität steuern. In diesem Zusammenhang wird eine professionelle, gruppenweite Rekrutierungsplattform entwickelt. | |
| Onboarding Prozess | In Bearbeitung |
| Der Onboarding Prozess wird optimiert; dadurch soll die Integration von neuen Mitarbeitern verbessert werden. | |
| Gesundheit und Arbeitssicherheit | Status |
| Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting | In Bearbeitung |
| 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 | Gestrichen |
| PALFINGER erkennt den Stellenwert von würdigen Arbeitsplatzbedingungen weltweit an und integriert dieses Projekt als einen Schwerpunkt ins PALiversity-Projektteam „Arbeitsbedingungen“. | |
| Erweiterung PALfit | In Bearbeitung |
| Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit wurde in Kroatien ausgeweitet und wird in Deutschland aufgrund der gesellschaftlich-rechtlichen Umstrukturierungen 2016 forciert. | |
| 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 wird weiter ausgebaut und ebenso an den Standorten in Krefeld und Löbau Fuß fassen. | |
| Aus- und Weiterbildung | Status |
| Einführung gruppenweiter Mitarbeitergespräche für indirekt produktive Mitarbeiter | Erledigt |
| Diese Maßnahme wurde in der laufenden Berichtsperiode intern weiter forciert. Die Evaluierung und Bewusstseinsbildung an einzelnen Standorten läuft. Die Umsetzung findet durch das lokale Management statt und wurde in die operativen Managementsysteme integriert. | |
| Fortsetzung des HR-Reviews | In Bearbeitung |
| Das HR-Review soll mittelfristig auch auf untere Führungsebenen ausgedehnt werden. | |
| Mindeststandards bei Austrittsgesprächen | Erledigt |
| Mit Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, sollen strukturierte Austrittsgespräche geführt werden. Die Maßnahme wurde in die operativen Managementsysteme integriert. | |
| Coaching für Führungskräfte | In Bearbeitung |
| Die weitere Etablierung von Coaching für Führungskräfte und aktive Kommunikation des Angebots sollen auch künftig im Fokus stehen. | |
| Ausweitung der Personalentwicklung | In Bearbeitung |
| Das Kolleg-Programm soll regional ausgeweitet werden und somit die Kolleg-Idee weiter internationalisiert werden. | |
| Vielfalt und Chancengleichheit | Status |
| Ausbau Diversity-Zirkel | Gestrichen |
| Anstelle des Diversity-Zirkels erfolgt der gruppenweite Austausch über das PALiversity-Projekt. | |
| PALiversity-Projekt „Unternehmenskultur“ | In Bearbeitung |
| Ziel ist es, ein ganzheitliches Bild der bestehenden Unternehmenskultur zu erhalten, „Leadership by example“ zu stärken und ein „Corporate Culture Board“ zu installieren, das Anliegen diskutiert und weitere Strategien und Initiativen entwickelt. 2015 wurden mithilfe einer Umfrage die Unternehmenswerte aktualisiert und danach an alle Mitarbeiter kommuniziert. | |
| PALiversity-Projekt „Rekrutierung“ | In Bearbeitung |
| Alle Mitarbeiter haben 2015 Zugang zu den Social-Media-Plattformen Xing und LinkedIn erhalten. Zudem soll mittelfristig ein Rekrutierungs-Tool implementiert werden. | |

| | |
|---|-----------------------|
| PALiversity-Projekt „Internationale Mobilität“ | In Bearbeitung |
| 2015 wurde ein internationales Austauschprogramm eingerichtet: Talente aus den verschiedenen Regionen 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 Regionen geben. Zusätzlich soll eine werteorientierte Strategie für Mobilitätsprogramme entwickelt werden. | |
| PALiversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“ | In Bearbeitung |
| Es wird anknüpfende Maßnahmen zu Gruppen-Mindeststandards im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Umweltschutz geben. Eine Erstanalyse an Fertigungs- und Montagestandorten gibt die notwendige Transparenz über die lokalen Bedingungen, auf die entsprechende Verbesserungsmaßnahmen aufgesetzt werden können. | |
| PALiversity-Projekt „Talentemanagement“ | In Bearbeitung |
| Das Projekt zielt darauf ab, ein gruppenweites Bewusstsein für Talente Management zu generieren. Anschließend sollen Unternehmensziele festgelegt und die notwendigen HR-Anforderungen für ein entsprechendes Tool eingeholt und evaluiert werden. | |
| Mitarbeiter-Kommunikation Status | |
| Erneuerung des Intranet | In Bearbeitung |
| Im Jahr 2016 soll ein Fokus auf ein neues Intranet gelegt werden, um die interne Kommunikation mit den Mitarbeitern zu verbessern. | |
| Wirtschaftliche und soziale Sicherheit: Entlohnung und Versammlungsfreiheit Status | |
| Fortsetzung Living Wages | Gestrichen |
| Der Schwerpunkt im PALiversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“ wurde auf allgemeine Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Umweltbereich gelegt, exklusive der Thematik Living Wages. Einheitliche internationale Mindeststandards im Bereich Living Wages zu generieren erwies sich als äußerst schwierig. An den PALFINGER Standorten werden Löhne bezahlt, die über dem jeweiligen regionalen Standard liegen. Diesen bisher bereits gelebten Grundsatz wird PALFINGER weiterhin verfolgen und auch laufend überprüfen. | |

NACHHALTIGE PRODUKTE

| | |
|--|-----------------------|
| Forschung und Entwicklung, Sicherheit der Produkte | Status |
| Sicherheitssysteme SRC und RTC | Erledigt |
| Die bereits am Markt verfügbare Seilwindensynchronregelung SRC und die Seilspanvorrichtung RTC bildeten einen Schwerpunkt in der Forschung und Entwicklung sowie in der Umsetzung 2015. | |
| PALcom 7 | Erledigt |
| PALcom 7 beinhaltet zusätzliche Sicherheitsfeatures wie Kippschutz und Beschleunigungssensor. 2015 wurde die Serieneinführung abgeschlossen. Bei den Forst- und Recyclingkränen ist mit 2015 die Einführung des Standsicherheitssystems HPSC auch abgeschlossen. | |
| Einführung des P-Profiles | In Bearbeitung |
| Die Einführung des neuen polygonalen Profils (P-Profil) ermöglicht eine leichtere Bauweise und erzeugt mehr Hubkraft. Dieses Profil soll zukünftig in weiteren Kranmodellen Verwendung finden. | |
| Prüfung Händler-Standards | In Bearbeitung |
| Die Prüfung internationaler Händler-Standards soll die sichere Anwendung der Produkte unterstützen sowie zur Produktqualität und zur Langlebigkeit beitragen. | |
| Sicherheitssystem | In Bearbeitung |
| Im Zuge des DACHS-Projekts "Fall Protection Mode" wird der Arbeitssicherheitsmodus des Krans weiter entwickelt. Darüber hinaus sind neue Steuerungssysteme für Entwicklungsländer geplant. Zur weiteren Sicherheit trägt auch die neue Bedienschulung bei. | |
| Mounting Competence Center (MCC) | In Bearbeitung |
| MCC als integrierte Aufbauunit ist für den Ladekran etabliert und forciert die Entwicklung von Aufbaustandards. | |
| 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. | |