

Bedingt durch die große Anzahl an Standorten ist es in dem vorliegenden Bericht nicht möglich, die Daten für jeden einzelnen Standort anzuführen. Die Angaben erfolgen nach den Regionen Europäische Union, Übriges Europa, GUS, Mittel- und Südamerika, Nordamerika, Naher Osten und Afrika sowie Ferner Osten bzw. für die gesamte PALFINGER Gruppe. Im Bereich öko-effiziente Produktion befinden sich keine Standorte in den Regionen Übriges Europa sowie Naher Osten und Afrika, daher werden diese Regionen nicht zusätzlich angeführt.

🌐 **GRI G4-18, G4-22, G4-28, G4-29, G4-30**

📄 **Strategische Nachhaltigkeitsaspekte, Seite 21; GRI-Index, Seite 226**

## NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms – gegliedert anhand der vier Nachhaltigkeitsaspekte von PALFINGER – beschrieben und mit dem jeweiligen Status sowie einem Zeithorizont angeführt. Zusätzlich ist im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement eine kurze Übersicht abgebildet.

📄 **Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 31**

○ Neu   ● In Bearbeitung   ● Erledigt   ◌ Gestrichen/Ausgesetzt

<b>VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
PALFINGER setzt sich ab dem Jahr 2016 eine Fluktuation unter 10% sowie Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen unter 0,11% zum Ziel.			
<b>Gesundheit und Arbeitssicherheit</b>			
Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting	Neben Ausfallzeiten werden gruppenweit zukünftig auch einzelne Unfälle nach einer einheitlichen Definition bezüglich ihrer Schwere berichtet. Dies unterstützt den lokalen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	●	2017
Erweiterung PALfit	Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit wird in verschiedenen Ländern ausgeweitet. 2016 erfolgte dies in Kroatien und China. In Deutschland wurde aufgrund der gesellschafts-rechtlichen Umstrukturierungen das Projekt vorerst ausgesetzt. 2017 soll PALfit an weiteren Standorten ausgebaut werden.	●	2017
Erste-Hilfe-Ausbildungen	Erste-Hilfe-Ausbildungen sollten im Rahmen des PALFINGER Kollegs in Österreich angeboten werden. Diese wurden 2016 außerhalb des Kolleg-Programms angeboten.	●	2016
„Gesundes Führen“	Durch Vorträge von Arbeitspsychologen (Fokus Krisenkommunikation) soll das Bewusstsein hierfür gestärkt werden, auch Umsetzungsmaßnahmen werden neu aufgegriffen. Das österreichische Projekt wird weiter ausgebaut und ebenso an anderen Standorten eingeführt.	●	2017
Kriseninterventionsteam	In Österreich wird ein Kriseninterventionsteam eine Ausbildung erhalten, um Krisenmanagement optimiert ausführen zu können.	○	2017
<b>Attraktive Beschäftigungsmöglichkeit</b>			
Etablierung einer Employer-Branding-Strategie	Die Etablierung von Employer Branding wurde 2016 mit regionalen Workshops forciert, verstärkt wurden auch Social Media eingesetzt. Zukünftig wird eine gruppenweite Employer-Branding-Strategie integriert. Diese soll unter anderem zur Attraktivität von PALFINGER als Arbeitgeber an allen Standorten weltweit beitragen.	●	2017
Personalmarketing	Das Personalmarketing von PALFINGER soll in Zukunft über weitere neue Medien erfolgen und somit aktiv die Arbeitgeber-Attraktivität steuern. In diesem Zusammenhang wurde ein Projekt für eine gruppenweite Rekrutierungsplattform gestartet.	●	2017
Onboarding-Prozess	Der Onboarding-Prozess wurde 2016 etwa in Nordamerika weiter optimiert, 2017 sollen weitere Initiativen in verschiedenen Areas durchgeführt werden. Dadurch soll die Integration von neuen Mitarbeitern verbessert werden.	●	2017
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
Fortsetzung des HR-Reviews	Der HR-Review wurde 2016 auf weitere Führungsebenen ausgedehnt.	●	2016
Coaching für Führungskräfte	Coaching für Führungskräfte wurde 2016 weiter etabliert und die aktive Kommunikation des Angebots verstärkt. Zukünftige Maßnahmen sind in Planung.	●	2017
Ausweitung der Personalentwicklung	Das Kolleg-Programm wurde in Österreich und Nordamerika regional ausgeweitet. Fortlaufend soll die Kolleg-Idee weiter internationalisiert werden.	●	2017

**VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER****Status Ziel****Vielfalt und Chancengleichheit**

PALversity-Projekt „Unternehmenskultur“	Das Ziel des Projekts wurde erreicht: Es besteht ein ganzheitliches Bild der Unternehmenskultur. „Leadership by Example“ wurde gestärkt, ein „Corporate Culture Board“ installiert und weitere Strategien und Initiativen wurden entwickelt. Die Unternehmenswerte wurden mithilfe einer Umfrage aktualisiert. In Zukunft liegt der Fokus auf der Kommunikation der neuen Werte.	●	2016
PALversity-Projekt „Rekrutierung“	Alle Mitarbeiter haben Zugang zu den Social-Media-Plattformen Xing und LinkedIn erhalten. Zudem startete der Aufbau eines Rekrutierungs-Tools.	●	2017
PALversity-Projekt „Internationale Mobilität“	Im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms können Talente aus den verschiedenen Regionen für einen definierten Zeitraum in das PALFINGER Headquarter wechseln; sie fungieren hier als Kulturträger. Ebenso gibt es einen Corporate-Functions-Austausch in die Regionen. Darüber hinaus wurde eine wertorientierte Strategie für Mobilitätsprogramme entwickelt.	●	2016
PALversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“	PALFINGER agiert an den jeweiligen Standorten als „Employer of Choice“ und will durch entsprechende arbeitnehmerfreundliche Maßnahmen die besten Mitarbeiter beschäftigen. Über Corporate HR tauschen sich die einzelnen Standorte über gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus.	●	2018
PALversity-Projekt „Talentmanagement“	Das Projekt zielt darauf ab, ein gruppenweites Bewusstsein für Talentmanagement zu generieren. Anschließend sollen Unternehmensziele festgelegt und die notwendigen HR-Anforderungen für ein entsprechendes Tool eingeholt und evaluiert werden.	●	2018

**Mitarbeiter-Kommunikation**

Erneuerung Intranet	Um die interne Kommunikation weiter zu verbessern, soll das bestehende Intranet themenspezifisch durch moderne Tools ersetzt werden.	●	2017
Forcierung Unternehmenskultur, Vision & Mission	Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur soll zur Erhöhung der Transparenz beitragen. Insbesondere soll ein Fokus auf Kommunikation der Werte, Vision sowie Mission von PALFINGER gelegt werden.	○	2017

**ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION****Status Ziel**

PALFINGER setzte sich ab dem Jahr 2014 eine jährliche Verbesserung der Energieeffizienz und eine jährliche Reduktion der gefährlichen Abfälle um jeweils 1,8 Prozentpunkte zum Ziel.

**Energieeffizienz und Klimaschutz**

Fortsetzung von Leuchtturmprojekten für Energieeffizienz	Auch zukünftig legt PALFINGER einen Schwerpunkt auf öko-effiziente Produktion und Facility-Management: Energieeffizienzbestrebungen haben für neue, insbesondere energieintensive Standorte mit der Aufnahme in die PALFINGER Gruppe begonnen und wurden 2016 in EMEA und Nordamerika zum Teil bereits umgesetzt.	●	2017
Best-Practice-Pool für Energieeffizienz	Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen zu Energieeffizienz-Initiativen wurden gruppenweit elektronisch für lokale Verantwortliche zur Verfügung gestellt. Der Sharepoint-Server wurde als Vernetzungsplattform nicht zufriedenstellend genutzt, daher setzt PALFINGER nun auf persönlichen Austausch. Im Jahr 2017 wird ein Summit mit allen lokalen Umweltbeauftragten stattfinden. Auch die Kommunikation über zusätzliche Medien wie Webinars und Telefonkonferenzen wird weiterhin forciert.	○	2017
Energieaudits	An österreichischen, deutschen und bulgarischen Standorten fanden im Rahmen des Energieeffizienzgesetzes (EEffG) Energieaudits statt.	●	2016
Einführung ISO 50001	An deutschen und slowenischen Standorten erfolgte 2016 die Zertifizierung gemäß dem Energiemanagementsystem-Standard ISO 50001. Für weitere Standorte ist vorerst keine Umsetzung geplant.	●	2016
Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten	Ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wird am Standort Elsbethen (AT) im Jahr 2017 eingeführt.	●	2017
Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen	Bestehende Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen in EMEA werden optimiert bzw. durch neue Anlagen ersetzt. Für 2017 ist die Inbetriebnahme von neuen Lackier- und Pulverbeschichtungsanlagen geplant.	●	2017
Modernisierung und Ausbau der Werke	Die Modernisierung von österreichischen Standorten hat im Rahmen des Ausbaus der Gebäudeleittechnik stattgefunden. An bulgarischen Standorten wurden der Werksausbau und das Modernisierungsprogramm gestartet.	●	2017
Greenfield Investment Marine	Die Option von Greenfield Investments wird im Zuge der Integration von Harding-Standorten geprüft. Diese sollen dann mit optimaler Energiebilanz und erneuerbaren Energien ausgestattet werden.	○	2018
Energieeffizienz Russland	Die Optimierung der russischen Werke in Bezug auf Energieeffizienz wird geprüft.	○	2017
E-Mobilität	Die Verwendung von E-Mobilität an Standorten oder in Zusammenhang mit PALFINGER Produkten wird forciert.	○	2017

<b>ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
<b>Abfall- und Gefahrenstoffe</b>			
Abfalloptimierungsprojekt	An österreichischen, slowenischen sowie bulgarischen Standorten wurde ein Projekt zur Optimierung der Entsorgungskosten und Verwertungserlöse gestartet. Eine erste Analyse der Wertstoffströme, Verwertungserlöse und Entsorgungskosten ergab, dass aufgrund der bereits sehr gut verhandelten Entsorgungskosten bzw. Schrottpreise keine wesentlichen zusätzlichen Einsparungen realisiert werden können. Kleinere Optimierungen wurden im Zuge des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses umgesetzt.	●	2016
<b>Umweltfreundlicher Transport</b>			
Transportoptimierung	In der Region EMEA wurde die Auslastung von Lkw-Transporten optimiert. In diesem Rahmen wurde auch eine Strategie zur Transportreduktion entwickelt.	●	2016
<b>NACHHALTIGE PRODUKTE</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
<b>Sicherheit der Produkte</b>			
Sicherheitssystem	Im Zuge des Projekts „Fall Protection Mode“ wurde in Deutschland, der Schweiz und Österreich der Arbeitssicherheitsmodus des Krans weiter entwickelt. Darüber hinaus sind neue Steuerungssysteme für Entwicklungsländer geplant. Zur weiteren Sicherheit trägt auch die adaptierte Bedienschulung bei.	●	2016
<b>Forschung und Entwicklung</b>			
Einführung des P-Profiles	Das neue polygonale Profil (P-Profil) ermöglicht eine leichtere Bauweise und mehr Hubkraft. Die Einführung des Profils erfolgte bereits bei größeren Kranen, wird zukünftig bei weiteren Kranmodellen fortgesetzt und stellt einen laufenden Prozess über die nächsten Jahre dar.	●	2016
Mounting Competence Center (MCC)	Das MCC als integrierte Aufbaueinheit ist für den Ladekran etabliert und unterstützt die Entwicklung von Aufbaustandards.	●	2016
<b>Effiziente und umweltfreundliche Produkte</b>			
Lebenszyklusbetrachtung	PALFINGER Produkte sollen zukünftig einer Lebenszykluskostenbetrachtung unterzogen werden. Dieses Projekt wird vorerst mit einzelnen Produktgruppen gestartet.	○	2017
<b>Produktinformationen</b>			
Prüfung Händler-Standards	Die Prüfung internationaler Händler-Standards wird die sichere Anwendung der Produkte unterstützen sowie zur Produktqualität und zur Langlebigkeit beitragen. Im Jahr 2016 wurden alle EMEA Händler evaluiert. Der Evaluierungsprozess wird fortlaufend auf weitere Regionen ausgedehnt. Zukünftig soll auch eine Verknüpfung mit Schulungen die Erfüllung der Händler-Standards unterstützen.	●	2018
Neue Website: Umwelt und Sicherheit bei Produkten	Die allgemeine Beschreibung aller PALFINGER Produkte soll um eine Darstellung der Umwelt- und Sicherheitsvorteile ergänzt werden.	●	2017
<b>FAIRE WIRTSCHAFT</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
<b>Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells</b>			
Digitalisierung	Digitalisierung wird als entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells von PALFINGER und somit als Bestandteil der Unternehmensstrategie gesehen. Im Jahr 2016 wurde eine fokussierte Organisationseinheit für Digitalisierung aufgebaut, die Projekte zum Thema „Industrial Internet“ bzw. Industrie 4.0 initiieren, begleiten und umsetzen wird.	○	2017
Marine als zweites Standbein	Der Marinebereich von PALFINGER wird zum zweiten Standbein aufgebaut. Mit der Akquisition von Harding gelang 2016 bereits ein wesentlicher Schritt dafür. Der strategische Fokus auf den Marinebereich wird weiter verstärkt.	○	2017
<b>Compliance mit rechtlichen und ethischen Standards</b>			
Stärkung der Unternehmensethik	Das Bewusstsein für Unternehmensethik als eine wesentliche Säule im PALFINGER Code of Conduct soll gestärkt werden. 2016 trugen gezielte Kommunikation sowie die gruppenweite PALiversity-Initiative signifikant dazu bei. Das Thema wurde auch in die aktualisierte Mitarbeitermappe und in den internen Kommunikationskanal Yammer aufgenommen. Zusätzlich wurde ein entsprechender Post-Merger-Integrationsprozess entwickelt. Ethik und Compliance waren 2016 auch ein Bestandteil von Due-Diligence-Prozessen.	●	2016
Schulung Unternehmensethik für neue Mitarbeiter	Die neuen Gesellschaften in Russland wurden 2016 mithilfe einer Schulung in das Thema Bewusstsein für Unternehmensethik einbezogen. In China wird dies im kommenden Jahr forciert. Zusätzlich wurde ein Erklärvideo zum Code of Conduct international verbreitet, das zukünftig in weitere 19 Landessprachen übersetzt wird. An einem Schulungskonzept für Compliance wird gearbeitet.	●	2017
Corporate Audit	Die Weiterentwicklung des Corporate Audit Approach wird evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Des Weiteren ist ein Mitarbeiteraufbau für 2017 geplant.	○	2017
<b>Regionale Beschaffung</b>			
Regionale Beschaffung	Mithilfe der konzernweiten Initiative „Current Capital 25%“, die zur Optimierung der internen Prozesse im Jahr 2015 gestartet wurde, konnten die Bestände bei PALFINGER aktiv reduziert werden. Auch künftig sollen weitere Initiativen für lokale Beschaffung gestartet werden.	●	2017

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT		Status	Ziel
Gruppenkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte	Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich untereinander aus. Im Summit sollen eine gemeinsame PALFINGER Nachhaltigkeitskultur gebildet, Definitionen vereinheitlicht und Reporting sowie Erfahrungsaustausch der Reportingverantwortlichen verbessert werden.		2017
Gezielte Stakeholderkommunikation	Zur Analyse von PALFINGER Stakeholdergruppen und deren Einbindung hat ein Workshop stattgefunden. Aufgrund des dynamischen Umfelds wird für 2017 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Darauf aufbauend werden Maßnahmen zur gezielten Steuerung der Kommunikationsstrategien erfolgen.		2017
Carbon-Disclosure-Project	PALFINGER hat 2016 erfolgreich an dem Carbon-Disclosure-Project teilgenommen und wurde als „Sector Leader DACH Region“ in der Kategorie „Industrials“ gekürt.		2016
Sustainable Development Goals & Science Based Targets	PALFINGER wird sich 2017 im Detail mit den Sustainable Development Goals (SDGs) auseinandersetzen und die Science Based Targets als Grundlage für Zielsetzungen der Treibhausgasemissionen evaluieren.		2017

GRI G4-DMA

## WESENTLICHE GRI-ASPEKTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht, welche Nachhaltigkeitsaspekte der Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) bei PALFINGER als wesentlich angesehen werden und in welcher Phase der Wertschöpfungskette ihre Effekte auftreten. Darüber hinaus ist ersichtlich, 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 2015 gegeben haben. Dargestellt sind alle 32 bewerteten Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse. Änderungen zu vorhergehenden Berichten sind in der Legende bzw. im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse angeführt.

[Wesentlichkeitsanalyse, Seite 30](#)

Zusätzlich ist bei den 12 wesentlichen Themen der Einfluss auf die Sustainable Development Goals (SDGs) angeführt. In der Erstanalyse zeigte sich, dass PALFINGER auf folgende vier SDGs den größten Einfluss hat.

### SDG 4: Hochwertige Bildung

PALFINGER ist es ein großes Anliegen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und für seine Mitarbeiter attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Interne Aufstiegschancen werden insbesondere durch die Forcierung von Aus- und Weiterbildung gestützt. Die sichere Nutzung der Produkte wird durch umfangreiche Schulungen der Anwender gewährleistet. PALFINGER sieht Weiterbildung als wichtiges Potenzial für ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell und wird diesen Fokus beibehalten.

### SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells hat einen hohen Stellenwert bei PALFINGER. Diesbezügliche Trends werden aktiv verfolgt und integriert. Auf diese Weise trägt PALFINGER zum Wirtschaftswachstum bei. Ebenso wichtig ist in diesem Zusammenhang, eine attraktive Beschäftigung zu gewährleisten. Darin inkludiert sind rechtliche und ethische Standards, aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten für PALFINGER Mitarbeiter.

### SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

PALFINGER ist bestrebt, sein Geschäftsmodell stets an aktuellen Trends auszurichten, in diesem Sinne erfolgen auch Forschung und Entwicklung, um weiterhin zukunftsfähig aufgestellt zu sein. Mithilfe von Produktinnovationen erhöht PALFINGER die Sicherheit seiner Produkte und setzt zugleich einen Fokus darauf, mit Rohstoffen effizient und schonend umzugehen. Das Ergebnis zeigt sich in einer Vielzahl effizienter und umweltfreundlicher Produkte, die langlebig sind.

### SDG 12: Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster

PALFINGER übernimmt Verantwortung, indem Rohstoffe effizient eingesetzt werden. Die Reduktion von Energie sowie von gefährlichen Abfällen gehört zu wichtigen Aspekten im gesamten Wertschöpfungsprozess. Mit effizienten, betriebsmittelarmen und lärmschonenden Produkten stellt PALFINGER Hebe-Lösungen zur Verfügung, die dem aktuellen Stand der Forschung und dem Bedarf am Markt entsprechen.

In der folgenden Tabelle ist der wesentlichste Einflussbereich fett markiert.