

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER 

Maßnahmen	Status	Ziel
Gesundheit & Sicherheit 3		
Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting	●	2019
Erweiterung PALfit	⊙	2019
Globale Gesundheitsinitiative	●	2020
Umstrukturierung Gesundheitsschutz und PALfit-Konzept	○	2020
Mitarbeiterentwicklung 4 8		
Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung	●	2020
Lernstrategie/Talent Management	●	2022
Globales Führungsrahmenwerk & -programm	●	2020
PALFINGER Campus	○	2021
Attraktive Beschäftigung 4 5 8		
Etablierung einer Employer-Branding-Strategie	●	2020
Recruiting	●	2019
Onboarding-Prozess	○	2020
HR-Strategie	●	2020
HR-System	●	2021
Job-Architektur	●	2021
Globaler Gehaltserhöhungsprozess	○	2021
Talent- & Performancemanagement	○	2022
Neue Betriebsvereinbarung in Österreich	●	2019
Unternehmenskultur & -werte 8		
Organisationsstruktur	●	2019
Leadership Principles	●	2019
Kulturanalyse	○	2020
Vielfalt & Chancengleichheit 5 10		
PALiversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“	⊗	2019
Diversitätskonzept	●	2022
Objektivierung des Recruiting-Prozesses	○	2021
Diversität im Talent- & Performancemanagement	○	2020
Mitarbeiterkommunikation 10		
Erneuerung Intranet	⊙	2021
Kommunikationsstrategie und -konzept	●	2019
Konzept interne Kommunikation	●	2020

ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION 

Maßnahmen	Status	Ziel
Innovation in der Produktion 9 13		
F&E-Prozess (Produktion)	●	2020
Energieeffizienz & Klimaschutz 13		
Energieeffizienz Russland	●	2019
Umweltinformationsaustausch	●	2020
Photovoltaik-Systeme	●	2020
Klimastrategie	●	2020
Erneuerbare Energie	●	2022
Erneuerbare Energie an den Standorten Lazuri (RO) und Marburg (SI)	●	2019
Rohstoffbedarf & -effizienz 12		
Bewertung der Stahllieferanten	●	2020
Verschnittrate	●	2019
Abfall- & Gefahrenstoffe 12		
Reduktion von gefährlichen Abfällen	●	2019
Umweltfreundlicher Transport		
CO ₂ -Emissionen durch Transporte	○	2020

FAIRE WIRTSCHAFT 

Maßnahmen	Status	Ziel
Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells 8 9		
GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION	●	2022
Compliance mit rechtlichen & ethischen Standards 5 8 10 16		
Compliance-Schulung	●	2020
Compliance-Risikoanalyse	●	2020
Group Policy System	●	2019
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	●	2020
Aktualisierung des Code of Conduct	●	2020
Datenschutz	●	2019
Industrie 4.0 & Digitalisierung 9		
PALFINGER 21st	●	2019
Gesamtleistung		
PALdrive-Plattform	●	2020

NACHHALTIGE PRODUKTE 

Maßnahmen	Status	Ziel
Sicherheit der Produkte		
Sicherheit durch Produktdatentracking	●	2020
Produktforschung & -entwicklung 9 13		
F&E-Prozess (Produktentwicklung)	●	2020
Training der F&E-Mitarbeiter	●	2020
Produktlebenszyklus 12		
Best Invest (= Lebenszyklus-App)	●	2020
Geschäftsmodellerneuerung (TCO)	●	2020
Umweltfreundliche Produkte 12 13		
Definition umweltschonender Produkte	●	2020
CO ₂ -Emissionen beim Produkteinsatz	●	2020
PALFINGER Schmierstoffe	●	2020
Produktinformation & faires Marketing		
Endkunden im System	●	2020

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Maßnahmen	Status	Ziel
Gezielte Stakeholderkommunikation	●	2020
Nachhaltigkeitsvision	●	2019
Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt & Qualität	●	2020
Merchandising-Fanshop	●	2020
Nachhaltige Mobilität	○	2020

○ Neu ● In Bearbeitung ● Erledigt ⊙ Ausgesetzt ⊗ Gestrichen

Priorität:

































NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Die folgende Tabelle beschreibt die einzelnen Maßnahmen des PALFINGER Nachhaltigkeitsprogramms – gegliedert nach den vier Nachhaltigkeitsbereichen – und führt diese mit dem jeweiligen Status sowie einem Zeithorizont an. Diese genannten Maßnahmen sollen zur Erreichung der seitens PALFINGER gesetzten qualitativen und quantitativen Ziele beitragen und die wesentlichen fünf SDGs unterstützen.


○ Neu ● In Bearbeitung ● Erledigt ○ Ausgesetzt ⊗ Gestrichen

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER		Status	Ziel
Gesundheit und Sicherheit 			
PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen auf unter 0,11 Prozent zum Ziel.			
Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting	Im Jahr 2018 wurde mit der Entwicklung eines globalen Konzeptes für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ) als neue Maßnahme begonnen. Teil dieses Konzeptes ist die global einheitliche Definition und Meldung von Unfällen und Ausfallzeiten nach GRI 403, die ab 2020 Anwendung finden. Dadurch können alle PALFINGER Standorte zukünftig anhand einheitlicher Kriterien bewertet und gezielte Schwerpunktprogramme zur Unfallvermeidung gesetzt werden.	●	2019
Erweiterung PALfit	Das betriebliche Gesundheitsmanagement PALfit wurde in einige Länder, z.B. Kroatien und China, ausgeweitet. In Deutschland wurde das Projekt aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen einstweilig aufgeschoben. In Zukunft soll PALfit an weiteren Standorten etabliert werden.	○	2019
Globale Gesundheitsinitiative	Es wurde eine Erhebung der vorhandenen Gesundheitsinitiativen an allen PALFINGER Standorten durchgeführt. Diese Daten werden analysiert und fließen nun in die Festlegung von Mindeststandards für globale Gesundheitsinitiativen ein. Diese Maßnahme ist Teil des Konzeptes für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ).	●	2020
Umstrukturierung Gesundheitsschutz und PALfit-Konzept	Mit der neuen HSEQ-Struktur wird der gesetzliche Gesundheitsschutz dieser zugeschrieben. PALfit wird nun ein End-to-End-Prozess innerhalb der Global Function HR und hat das Thema Workability sowie über das Gesundheitsschutzgesetz hinausgehende Leistungen als Fokus. Weitere PALfit-Maßnahmen sind derzeit in Entwicklung.	○	2020
Mitarbeiterentwicklung  			
Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung	Die Idee des PALFINGER Kollegs wird in das neue HR-System integriert und bildet somit eine globale Lernplattform. Der Umstieg begann im Jahr 2019.	●	2020
Lernstrategie/ Talent Management	PALFINGER hat mit der Entwicklung einer neuen Lernstrategie 2022 begonnen. Die Definition von Kompetenzprofilen im Rahmen des Job-Architekturprojekts bildet die Basis dieser Strategie. Als ein erster Baustein dieser Lernstrategie wurde 2019 eine globale Englisch-Lern-Lösung ausgewählt, welche 2020 global ausgerollt werden soll.	●	2022
Globales Führungsrahmenwerk und -programm	PALFINGER hat ein Global Leadership Programm sowie ein Region Leadership Programm ins Leben gerufen. Diese Programme haben die Definition eines Rahmenkonzeptes für globale Führungsinitiativen zur Grundlage. In der Region EMEA erfolgte der Kick-off des Regional Leadership Programms.	●	2020
PALFINGER Campus	2019 wurde entschieden, am Standort Lengau einen PALFINGER Campus zu errichten. Diese Einrichtung ermöglicht die weitere Professionalisierung und Erweiterung der Lehrlingsausbildung sowie zusätzliche Initiativen im Bereich Erwachsenenbildung. Baubeginn ist im Sommer 2020.	○	2021
Attraktive Beschäftigung   			
PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Fluktuation auf unter 10 Prozent zum Ziel.			
Etablierung einer Employer-Branding-Strategie	Nach Abschluss des im 2019 gestarteten Markenprojekts plant PALFINGER für 2020 ein Folgeprojekt zur Definition einer gruppenweiten Employer-Branding-Strategie. Ein Ziel dieser Strategie ist die Stärkung der Attraktivität von PALFINGER als Arbeitgeber an allen Standorten des Unternehmens weltweit. Einzelne Initiativen zur Stärkung der Arbeitgeberidentität werden bereits seit einigen Jahren umgesetzt.	●	2020
Recruiting	State-of-the-Art-Tools und -Prozesse sind ein wesentliches Aushängeschild für eine Organisation. 2019 wurde eine gruppenweite Recruiting-Plattform konfiguriert und schrittweise ausgerollt, das Recruiting-Modul ging in Österreich, Deutschland und Slowenien live.	●	2019
Onboarding-Prozess	In Zukunft sollen zusätzliche Initiativen durchgeführt werden, um die Integration von neuen Mitarbeitern zu verbessern. Der Onboarding-Prozess soll durch das gruppenweite Human Resources Information System (HRIS) abgedeckt werden.	○	2020



VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER		Status	Ziel
HR-Strategie	PALFINGER legte 2017 eine neue HR-Strategie 2020 sowie HR-Ziele fest. Eine wesentliche Zielrichtung ist die Definition und Implementierung weltweit einheitlicher HR-Prozesse. Die Maßnahme wird nun als kontinuierlicher Prozess weitergeführt.	●	2020
HR-System	2018 startete PALFINGER ein Projekt zum Roll-out des HRIS. 2019 wurden die ersten beiden Module „Employee Central“ und „Recruiting“ implementiert. Bis Ende 2021 werden weitere Module ausgerollt.	◐	2021
Job-Architektur	Als Teil der HR-Strategie lancierte PALFINGER ein Projekt zur Implementierung einer globalen Job-Architektur. Dieses Projekt wurde durch die Einführung der neuen GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION (GPO) verzögert. Eine einheitliche Architektur aller globalen Führungspositionen soll 2020 definiert werden. In einem zweiten Schritt werden dann Expertenfunktionen folgen.	◐	2021
Globaler Gehaltserhöhungsprozess	2019 wurde ein einheitlicher Gehaltserhöhungsprozess für alle indirekten Positionen eingeführt. Dieser Standardprozess soll bis 2021 im Zuge der Implementierung des „Compensation & Benefits“-Moduls von Success Factors weiter verbessert und teilweise automatisiert werden. Diese Maßnahme unterstützt den globalen Gedanken der GPO.	○	2021
Talent- und Performance-Management	2019 wurde mit der Definition einer globalen Talent- und Performance-Management-Strategie begonnen. Im ersten Schritt wird dazu 2020 ein global einheitliches Template für Mitarbeitergespräche ausgerollt. Zusätzlich wird der neue Mitarbeitergesprächs-Prozess in Success Factors konfiguriert und Anfang 2021 ausgerollt. Bis 2022 soll ein umfassendes Talent Management ausgerollt werden. Auch diese Maßnahme spiegelt den globalen Gedanken der GPO wider.	○	2022
Neue Betriebsvereinbarung in Österreich	2019 wurde für alle Angestellten in Österreich eine neue Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit eingeführt mit dem Ziel einer Erhöhung der zeitlichen Flexibilität für das Unternehmen PALFINGER und seine Angestellten. Im Zuge dieses Projekts wurden auch neue Standard-Dienstverträge ausgerollt.	●	2019
Unternehmenskultur und -werte			
Organisationsstruktur	Im Jahr 2018 passte PALFINGER seine Organisationsstruktur an die neue Vision an. Seit dem Go-live am 1. Jänner 2019 wird die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION schrittweise mit Leben gefüllt und der organisatorische Transformationsprozess gezielt gesteuert.	●	2019
Leadership Principles	Im Rahmen der GPO wurden 2019 die PALFINGER Leadership Principles überarbeitet. Der Roll-out hat 2019 gestartet. 2020 sollen die neuen Führungsgrundsätze flächendeckend intensiv kommuniziert und in alle wesentlichen HR-Prozesse integriert werden.	●	2019
Kulturanalyse	Als Teil der Implementierung der GPO wurde die Ist-Kultur erhoben und eine Zielkultur formuliert.	○	2020
Vielfalt und Chancengleichheit	 		
Bis zum Jahr 2022 werden zwei quantitative Ziele des Diversitätskonzepts angestrebt. Einerseits soll ein Anteil von 20 Prozent Nicht-Österreichern im Headquarter erreicht werden. Andererseits soll der Frauenanteil in der oberen Managementebene jenem der Gesamtbelegschaft entsprechen.			
PALiversity-Projekt „Arbeitsbedingungen“	Mit der Schaffung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität werden die Standards im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinheitlicht und das Projekt „Arbeitsbedingungen“ entfällt.	⊗	2019
Diversitätskonzept	PALFINGER etabliert ein Diversitätskonzept unter Berücksichtigung der neuen österreichischen Gesetzgebung für nicht-finanzielle Berichterstattung. Im Jahr 2019 wurde eine Bewusstseinskampagne durchgeführt, die auch einen Beitrag zur Initiative „DIVERSITY 2019 – Österreichische Tage der Diversität“ darstellte.	◐	2022
Objektivierung des Recruiting-Prozesses	Potenzialanalysen zur Objektivierung des Recruiting-Prozesses für die Top-Management-Ebene wurden durchgeführt. In weiteren Hierarchieebenen wurden die Analysen zunächst für die PALFINGER AG durchgeführt. Die Zertifizierung weiterer EMEA-Standorte erfolgte ebenfalls bereits 2019.	○	2021
Diversität im Talent- und Performance Management	Diversität wird als ein wesentlicher Faktor in Nominierungsprozessen berücksichtigt. Bereits geschehen ist dies bei der Nominierung für Führungskräfte-Programme im Jahr 2019. Ein entsprechend gestalteter Nominierungsprozess für Talent Pools folgt im Jahr 2020.	○	2020
Mitarbeiterkommunikation			
Erneuerung Intranet	Die Anforderungen an ein neues, globales Intranet-System, das die derzeitige Sharepoint-Lösung ablösen soll, wurden evaluiert. Das Projekt wurde aufgrund der Größenordnung hinsichtlich Ressourcen im Jahr 2019 nicht realisiert und wird bis 2021 geplant.	∅	2021
Kommunikationsstrategie und -konzept	Gemeinsam mit dem Executive Project Process Excellence (PEX) wurde eine Kommunikationsstrategie mit einem, der neuen kreativen Leitlinie der internen Kommunikation folgend, visuellen Konzept ausgearbeitet. Diese soll die Implementierung des neuen ERP-Systems SAP S/4 HANA unterstützen.	●	2019

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER		Status	Ziel
Konzept interne Kommunikation	Die interne Kommunikation wurde völlig neu aufgestellt, sowohl personell als auch konzeptionell. Eine neue, kreative Leitidee wurde geschaffen, vom Vorstand abgesegnet und größtenteils bereits implementiert. Seit November 2019 wird zweimonatlich in elektronischer Form ein globaler Newsletter in acht Sprachen verschickt. Als pdf-Dokument wird dieser auch zum Aushang am schwarzen Brett zur Verfügung gestellt. Der bestehende, quartalsweise erscheinende PALFINGER Internal Newsletter (PIN) wird zum (Online-) Mitarbeitermagazin weiterentwickelt. Das neue Magazin wurde im Jänner 2020 das erste Mal veröffentlicht.	●	2020
ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION		Status	Ziel
Innovation in der Produktion	 		
F&E-Prozess (Produktion)	Die Definition und Beschreibung des einheitlichen PALFINGER Produktentwicklungsprozess wird bis Anfang 2020 (MVP – Minimal Viable Product mit den wichtigsten Deliverables) abgeschlossen und dann über alle Produktlinien ausgerollt. Entsprechend dem Anforderungskatalog in diesem Produktentwicklungsprozess (siehe Punkt „Nachhaltige Produkte“) werden auch die Auswirkungen auf den Produktionsprozess evaluiert.	●	2020
Energieeffizienz und Klimaschutz			
PALFINGER hat drei langfristige Ziele in diesem Bereich definiert. Eine 30-prozentige Effizienzsteigerung am Energieindex bis zum Jahr 2030. Eine absolute Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 25 Prozent bis zum Jahr 2030 (Basisjahr jeweils 2015). Ebenso sollen bis 2022 75 Prozent der Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen bezogen werden.			
Energieeffizienz Russland	Wichtige Schritte zur Optimierung der russischen Werke bezüglich ihrer Energieeffizienz wurden implementiert. Zwischen 2017 und 2019 wurden Heizsysteme ausgetauscht oder modernisiert, alte Gebäude abgerissen, neue Tore an Produktionshallen installiert und Heizgradtage im Reporting eingeführt. Weitere Maßnahmen werden nun operativ im üblichen Energieeffizienzprozess behandelt.	●	2019
Umweltinformations-austausch	PALFINGER organisiert Austauschtreffen zwischen lokalen Umweltverantwortlichen. Im Jahr 2019 wurde eine HSEQ-Struktur mit Start 2020 beschlossen. Diese dient als ein erster wichtiger Schritt zu professionellen Prozessen, Meeting- und Kommunikationsstrukturen sowie weiteren Austauschmethoden. Im Zuge der Zusammenführung von Marketing, Communications and Sustainability wurden Klimaschutz- und Umwelthemen auch auf einem internen globalen Summit Event fokussiert.	●	2020
Photovoltaik-Systeme	Die Installation von PV-Anlagen in der Region EMEA wurde fortgesetzt. Im Jahr 2019 gab es Implementierungen in Köstendorf (AT). Weitere Standorte sind in Evaluierung, eine Implementierung in Tenevo (BG) ist für 2020 geplant.	●	2020
Klimastrategie	Erarbeitung einer PALFINGER Klimastrategie durch Ermittlung der größten CO ₂ -Einsparungspotenziale unter Berücksichtigung unmittelbarer und mittelbarer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (einschließlich Scope 3). Das Ziel der CO ₂ -Reduktion unterstützt das globale Ziel, den Klimawandel aufzuhalten, und basiert auf der Science-Based-Target-Initiative. Durch organisatorische Veränderungen (GPO) 2019 ist diese Maßnahme noch in Bearbeitung. Ein Best-Practice-Projekt hin zu einer < 1,5-Grad-Ökonomie wird im Jahr 2020 gestartet.	●	2020
Erneuerbare Energie	2018 wurde das gruppenweite Ziel definiert, den Anteil erneuerbarer Energien bis 2022 auf 75 Prozent zu steigern. Im Jahr 2017 lag der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch des Konzerns bei 29 Prozent, im Jahr 2019 konnte er durch Lazuri und Marburg bereits auf 68 Prozent gesteigert werden.	●	2022
Erneuerbare Energie an den Standorten Lazuri (RO) und Marburg (SI)	Der Standort Lazuri ist durch eine große Galvanikanlage der mit Abstand größte Verbraucher von Elektrizität. Auch Marburg konsumiert viel Elektrizität. Durch die oben beschriebenen systematischen Prüfungen, stellten im Jahr 2019 beide Standorte auf den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen um, was einen bedeutenden Einfluss auf die gesamten gruppenweiten CO ₂ -Emissionen hat.	●	2019
Rohstoffbedarf und -effizienz			
Bewertung der Stahllieferanten	PALFINGER bewertet die wichtigsten Stahllieferanten hinsichtlich ihrer CO ₂ -Bilanz sowie ihrer CO ₂ -Ziele, um die Kooperation zu vertiefen und dadurch genauere Scope-3-Emissionsdaten zu erhalten. Dies unterstützt auch die neue Klimastrategie und ist als Maßnahme integraler Bestandteil der neuen Klimastrategie.	●	2020
Verschnitttrate	Die Kennzahlen für die Metall-Verschnitttrate wurden im Jahr 2019 adaptiert, um eine bessere Differenzierung der unterschiedlichen Prozesse wie Schneiden und Drehen, sowie eine Konsolidierung auf Gruppen- und Regionen-Level zu ermöglichen. Die neue Kennzahl wird ab 2020 berichtet.	●	2019








ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION

		Status	Ziel
Abfall- und Gefahrenstoffe			
PALFINGER verfolgt eine 30-prozentige Reduktion der Intensität der gefährlichen Abfälle gemessen am Index (Basisjahr 2015) als langfristiges Ziel bis zum Jahr 2030.			
Reduktion von gefährlichen Abfällen	PALFINGER hat Lazuri als jenes Werk identifiziert, das die meisten gefährlichen Abfälle produziert. Daher wurden im Jahr 2019 zwei Investitionen zur Reduktion des Volumens getätigt. Veränderungen in den Kennzahlen werden 2020 sichtbar, weitere Maßnahmen werden zudem evaluiert.	●	2019
Umweltfreundlicher Transport			
CO ₂ -Emissionen durch Transporte	Transporte innerhalb und außerhalb des Unternehmens werden analysiert, um mögliche Einsparungspotenziale hinsichtlich Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen nutzen zu können. Diese Maßnahme ist ebenso integraler Bestandteil der neuen Klimastrategie.	○	2020

NACHHALTIGE PRODUKTE

		Status	Ziel
Sicherheit der Produkte			
Sicherheit durch Produktdatentracking	Alle kritischen und komplexen PALFINGER Produkte werden über ein digitales Steuerungssystem bedient, gesteuert und überwacht. Dabei werden Sensordaten und Bedienbefehle in einer softwarebasierten Microprozessorsteuerung verarbeitet und in Regel- und Steuerungsbefehle an die Systemaktuatorik übersetzt. Die dazu notwendigen Überwachungsprotokolle dienen nicht nur zum Schutz der Maschine, des Bedieners und der Umgebung, sondern ermöglichen auch die Erfassung von Nutzungen im Grenzbereich. Neben tatsächlichen Störungen auf der Maschine werden zudem solche Grenzzustände im Fehlerspeicher aufgezeichnet. Diese Protokolle werden regelmäßig bei Wartungs- oder Reparaturarbeiten abgerufen und der Produktentwicklung für die Analyse und kontinuierliche Verbesserung der Produktfunktionen zur Verfügung gestellt. Ist das PALFINGER Produkt mit einer Telematikereinheit ausgestattet, so übermittelt diese die Protokolle in regelmäßigen Abständen automatisch.	●	2020
Produktforschung und -entwicklung	 		
F&E-Prozess (Produktentwicklung)	Die Definition und Beschreibung des einheitlichen PALFINGER Produktentwicklungsprozesses wird bis Anfang 2020 (MVP – Minimal Viable Product mit den wichtigsten Deliverables) abgeschlossen und im Anschluss über alle Produktlinien ausgerollt. Ein kritischer Sub-Prozess ist der Anforderungsmanagement Prozess: alle Kunden-, Markt-, Geschäfts- und regulatorischen Anforderungen an das Produkt werden dokumentiert, in Unteranforderungen an Sub-Systeme, Komponenten und Bauteile zerlegt und deren Erfüllung nachgewiesen. Ein wichtiges Element der s.g. internen Geschäftsanforderungen sind PALFINGER Nachhaltigkeitskriterien, die im Produktentwicklungsprozess definiert und nachgewiesen werden.	●	2020
Training der F&E-Mitarbeiter	Teil des PALFINGER Produktentwicklungsprozesses ist der PDP-Rollenkatalog, in dem alle Prozessrollen ganzheitlich beschrieben sind. Dieses beinhaltet (1) Beschreibung der Rollen, (2) Aufgaben der Rollen, (3) Definitionen welche Prozessergebnisse (Deliverables) die Rolle erzeugen, prüfen und/oder freigeben muss, (4) die Qualifikation der Rolle und deren Nachweis. Jedem F&E-Mitarbeiter, der am Produktentwicklungsprozess teilnimmt, wird eine oder mehrere Rollen zugewiesen und entsprechend der Rollen-Qualifikation ein Qualifikations- und Schulungsplan erstellt.	●	2020
Produktlebenszyklus			
Best Invest (= Lebenszyklus-App)	Im Jahr 2019 wurde auf Basis der Lebenszyklusbetrachtungen bei Ladekränen eine App entwickelt und intern mit bestimmten Verkäufern am Markt getestet. Diese App hat das Ziel, Endkunden über Produktvorteile aber auch Umweltauswirkungen und damit verbundene Kosten in der Nutzungsphase des Produkts aufzuklären. Das Test-Feedback wird aktuell konsolidiert und in die App integriert, welche im Jahr 2020 in der Region EMEA eingeführt wird.	●	2020
Geschäftsmodellerneuerung (TCO)	Die Definition und Beschreibung des einheitlichen PALFINGER Produktentwicklungsprozesses wird bis Anfang 2020 (MVP – Minimal Viable Product mit den wichtigsten Deliverables) abgeschlossen und dann über alle Produktlinien ausgerollt. Ein kritischer Sub-Prozess ist der Reliability, Availability, Maintainability and Safety Sub-Prozess. Ziel dieses Prozesses ist es, für das Produkt und alle integrierten Komponenten und Bauteile die Erfüllung der Zuverlässigkeits-, Wartungs-, Sicherheits-, und Betriebskostenanforderungen sicherzustellen. Die Wartungs- und Zuverlässigkeitswerte werden in einer Lebenszyklus-Berechnung für vorbeugende und korrektive Wartung zusammengefasst und mit einer Betriebskosten-/Energiebilanzberechnung zu einer Betriebskostenanalyse (Total Cost of Ownership; TCO) zusammengefasst.	●	2020
Umweltfreundliche Produkte			
Definition umweltschonender Produkte	Gemäß der definierten Markt-, Kunden- und Geschäftsanforderungen werden Anforderungen für Energieverbrauch, CO ₂ -Emissionen, Produktsicherheit, Lebensdauer und Recycelbarkeit definiert und im Anforderungsprozess des Produktentwicklungsprozesses zerlegt, integriert und nachgewiesen.	●	2020

NACHHALTIGE PRODUKTE		Status	Ziel
CO ₂ -Emissionen beim Produkteinsatz	Die Reduzierung des Energieverbrauchs ist eine kritische Anforderung an alle PALFINGER Produkte. Um dieses Ziel zu erreichen, wird mit der Einführung des einheitlichen PALFINGER Produktentstehungsprozesses der Energieverbrauch aller funktionalen Systeme über Berechnungs- und Simulationsmodelle in der Entwicklungsphase optimiert und die Zielerfordernungen werden in der Verifikationsphase an Prototypensystemen nachgewiesen. Nach Abschluss der Entwicklung erfolgt die Felderprobung, in der der Energieverbrauch von Seriensystemen unter realen Nutzungsbedingungen geprüft und nachgewiesen wird.	●	2020
PALFINGER Schmierstoffe	PALFINGER bietet seinen Kunden Marken-Schmiermittel, darunter auch Hydrauliköl, an. Mitangeboten wird ein Ölüberwachungsprogramm, das den jährlichen Ölwechsel durch häufige Messungen der Ölqualität ersetzt. Dieser Ansatz ist nicht nur von wirtschaftlichem Vorteil für den Kunden, sondern vor allem auch besonders umweltfreundlich. Im Jahr 2019 wurde die Versorgung für fünf Produktlinien gesichert, über die Hälfte der PALFINGER Standorte in EMEA wurde auf die interne Nutzung der Schmierstoffe umgestellt und ein Webshop wurde etabliert. Die Ausrollung in die gesamte Region EMEA wird 2020 fortgesetzt. Kundenseitig wird dieses Produkt bzw. diese Dienstleistung ab 2020 in Deutschland angeboten und auf die ganze Region EMEA ausgerollt.	●	2020
Produktinformation und faires Marketing			
Endkunden im System	PALFINGER hat damit begonnen, Endkunden im Unternehmenssystem zu vermerken, um ein besseres Geschäftspartner-Management sicherzustellen. Dies inkludiert für den Kunden auch die Möglichkeit, sich als User des Systems zu registrieren, was wiederum die Geschäftsbeziehung zum Endkunden dauerhaft fördert. Die technische Umsetzung dazu ist abgeschlossen, in Kernmärkten werden bereits Endkunden registriert; weitere Bereiche folgen.	●	2020

FAIRE WIRTSCHAFT		Status	Ziel
Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells	 		
GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION	Die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION (GPO) soll Effizienzsteigerungen ermöglichen und fördern. Die GPO baut auf flexible und globale Teamstrukturen und stärkere bereichsübergreifende Zusammenarbeit, auch über Produktlinien und Regionen hinweg. Somit wird die GPO einen wichtigen Anteil an der Erreichung der PALFINGER Ziele bis 2022 haben. Das Go-Live der GPO war im Jänner 2019 und läuft bis Dezember 2019 als Executive Project „GPO Implementation“.	●	2022
Compliance mit rechtlichen und ethischen Standards	   		
Compliance-Schulung	PALFINGER entwickelte ein Online-Schulungskonzept, das Compliance-Schulungen und Compliance-Tests beinhaltet. Es ist geplant, regelmäßig Präsenzs Schulungen sowie E-Learning-Kurse zu verschiedensten Themen zu organisieren. Nach den Themen Cyber-Risiken, Datenschutz und Korruption in den Jahren 2018 und 2019 bildet den Schwerpunkt der kommenden Schulungen in 2020 das neue PALFINGER Group Policy System sowie der Code of Conduct.	●	2020
Compliance-Risikoanalyse	Die PALFINGER Abteilung Corporate GRC & Internal Audit führt regelmäßig Compliance-Risikoanalysen durch, welche Nachhaltigkeitsthemen beinhalten. Die Analysen wurden zunächst in Österreich durchgeführt und im Berichtsjahr auf die Region APAC ausgeweitet.	●	2020
Group Policy System	Im Jahr 2019 entwickelte PALFINGER ein neues Group Policy System. Es bietet eine zentrale, SharePoint-basierte Plattform, die alle gültigen Group Policies in Englisch, Deutsch und Russisch enthält und über einen Link im Intranet zugänglich ist. Auch mit dieser Maßnahme wird dem globalen GPO-Gedanken Rechnung getragen.	●	2019
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	PALFINGER lanciert eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (Risikobewertung) an seinen Standorten, um potenzielle Risiken auszuschließen. Weitere Maßnahmen auf Basis der Erstanalyse sind noch in Ausarbeitung.	●	2020
Aktualisierung des Code of Conduct	PALFINGER hat im Jahr 2019 seinen Code of Conduct gemäß aktuellen internationalen Geschäftsstandards überarbeitet. Ein operativer Leitfaden ist in Erstellung, er soll gemeinsam mit dem neuen Code of Conduct 2020 ausgerollt werden.	●	2020
Datenschutz	Für PALFINGER ist Datenschutz ein wichtiges Anliegen. Es wurde eine Group Policy zu diesem Thema erstellt, verpflichtende Datenschutz-Schulungen für PALFINGER Mitarbeiter wurden organisiert. Der Konzern-Datenschutzverantwortliche implementiert weitere Prozesse, wie z.B. Präsenzs Schulungen, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten.	●	2019
Industrie 4.0 und Digitalisierung			
PALFINGER 21st	PALFINGER hat im Jahr 2017 eine neue Vision mit der vierten strategischen Säule PALFINGER 21st erarbeitet. Im Jahr 2018 starteten Diskussionen und Projekte mit dem Ziel, in Zukunft Nachhaltigkeitsthemen auch in diesem Bereich vermehrt zu berücksichtigen. 2019 wurde ein Innovationsfeld definiert, welches den Titel E3 (emission-free, efficiency, electrification) trägt. Die Verantwortung liegt im Bereich Produktlinie Management & Research and Development. In Kooperation mit PALFINGER 21st wird das Thema E3 hier kontinuierlich operativ behandelt.	●	2019

FAIRE WIRTSCHAFT

		Status	Ziel
Gesamtleistung			
PALdrive-Plattform	Bei PALdrive handelt es sich um eine Online-Plattform, auf der eine Auswahl an Neufahrzeugen, Gebrauchsgütern, Vorführ- und Trainingsfahrzeugen aus den verschiedensten Typen- und Leistungsklassen angeboten wird. Seit 2018 verwendet diese Plattform ein responsives Webdesign. Nach Einführung in den Regionen EMEA und NAM wurde die Plattform 2019 auch auf die Region GUS ausgeweitet, weitere Regionen werden folgen.	●	2020

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

		Status	Ziel
Gezielte Stakeholder-kommunikation	Im Zuge der Vereinigung der Kommunikations-, Marketing- und Nachhaltigkeitsabteilungen zum einheitlichen Marketing, Communications and Sustainability (MCS) wird eine gemeinsame Kommunikationsstrategie erarbeitet. Auf einem MCS-Summit wurde Nachhaltigkeit in den Marketing-Strukturen positioniert. Für 2020 sind eine erneute Stakeholderbefragung und Wesentlichkeitsanalyse geplant. Ferner wird im Zuge der respAct-Landeskoordination für Salzburg die externe Kommunikation vorangetrieben. Geplant ist auch die Integration von Nachhaltigkeit in den Newsletter für Händler.	●	2020
Nachhaltigkeitsvision	Als Nachhaltigkeitsvision von PALFINGER legte das Nachhaltigkeitsteam „We drive positive impact“ fest.	●	2019
Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität	Nach Beginn der Ausarbeitung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ) wurde in Hinblick auf die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION die Corporate Function Safety & Quality erweitert auf die Corporate Function HSEQ, die ab 1. Jänner.2020 implementiert wird.	●	2020
Merchandising-Fanshop	Es wurde überprüft, ob die Produkte, die über den PALFINGER Fanshop vertrieben werden, von nachhaltigen Quellen bezogen werden können. Als wesentlicher Bestandteil wurde die Kollektion um Produkte der nachhaltigen Bekleidungs-Marke Erdbär im Berichtsjahr 2019 erweitert. Plastiktüten wurden abgeschafft und durch Papiertüten sowie wiederverwendbare Stoffbeutel ersetzt.	●	2020
Nachhaltige Mobilität	Im Mai 2019 wurde das Schwerpunktthema PALFINGER Fahrgemeinschaften an mehreren Standorten in Österreich initiiert. Diese und weitere Maßnahmen wie beispielsweise Jobtickets und Fahrradattraktivität wurden in einer Schwerpunktwoche kommuniziert. Weitere Aktionen und Fokusthemen sind geplant.	○	2020

🌐 GRI 103-2