

# KONSOLIDIERTE NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

Die vorliegende konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung wurde gemäß dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG), das die EU-Richtlinie 2014/95/EU umsetzt, erstellt. Sie behandelt die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von PALFINGER.

Gemäß §267a des Unternehmensgesetzbuchs (UGB) müssen bestimmte Themen in der nichtfinanziellen Erklärung behandelt werden, sofern sie für das Verständnis der Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten relevant sind. In diesem Bericht werden diese Themen in den folgenden Kapiteln behandelt: E1 und E5 (Umweltbelange), S1 und S2 (Arbeitnehmerbelange), sowie S1 und S2 (Achtung der Menschenrechte) und G1 (Bekämpfung von Korruption und Bestechung).

Der konsolidierte Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß Artikel 29a der Bilanzrichtlinie (B-RL) erstellt und entspricht den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie der EU-Taxonomie-Verordnung.

# 1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

## 1.1 ESRs 2 ALLGEMEINE ANGABEN

### 1.1.1 Grundlagen für die Erstellung

#### 1.1.1.1 BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen

**(ESRS 2-BP-1.5a):**

Die konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung wurde in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG, § 267a UGB) erstellt. PALFINGER ist im Berichtsjahr 2024 noch nicht zur Berichterstattung nach ESRS verpflichtet, da die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in österreichisches Recht noch nicht erfolgt ist, wendet diese jedoch bereits freiwillig an.

**(ESRS 2-BP-1.5b):**

In der Nachhaltigkeitserklärung sind alle vollkonsolidierten Gesellschaften der PALFINGER Gruppe, wie in der Beteiligungsliste im Konzernabschluss angeführt, berücksichtigt.

**(ESRS 2-BP -1.5c):**

Bei der Analyse der Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette betrachtet. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette lag der Fokus auf der Stahlproduktion und der Stahlverarbeitung in Bezug auf Emissionen, Ressourcennutzung und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden sowohl die Händler als auch die Endkunden betrachtet. Hier lag der Schwerpunkt auf Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Produktnutzung sowie zirkulären Geschäftsmodellen und Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

Konzepte, Maßnahmen und Ziele erstrecken sich auf die eigene Organisation und nicht auf die gesamte Wertschöpfungskette. Die Ausnahme stellt der Code of Conduct für Business Partner dar, der alle Geschäftspartner von PALFINGER betrifft.

Kennzahlen betreffen mit Ausnahme der Scope 3 Emissionen nur die PALFINGER Gruppe.

#### 1.1.1.2 BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

**(ESRS 2-BP-2.9):**

Es werden die Standarddefinitionen von Kurz-, Mittel- und Langfrist entsprechend ESRS 1 Abschnitt 6.4 angewendet. Kurzfrist beschreibt einen Zeithorizont bis zu einem Jahr. Mittelfrist bezieht sich auf einen Zeithorizont zwischen einem und fünf Jahren. Von langfristigem Zeithorizont wird gesprochen, wenn sich die entsprechende Frist über fünf Jahre zieht.

**(ESRS 2-BP-2.10 und 11):**

In Fällen, in denen keine realen Daten verfügbar sind, werden fundierte Schätzungen und Annahmen herangezogen. Die tatsächlichen Werte können von diesen Schätzungen abweichen.

Bei der Ermittlung der Scope 3 Emissionswerte werden Sekundärdaten und Schätzungen zu ausgaben-basierten Emissionsfaktoren sowie Betriebszeiten und Lebensdauer der Produkte verwendet (siehe E1-6). Für die Ermittlung der Kennzahlen zur Kreislaufwirtschaft (E5-4 und E5-5) wurden, sofern keine Primärdaten verfügbar waren, Schätzungen zu Gewicht und Recyclingquoten herangezogen. Eine detaillierte Erläuterung, zu allfälligen Schätzungen, erfolgen direkt bei den betreffenden Kennzahlen.

Schätzungen wurden auch bei der Erstellung der Klimarisikoanalyse angewendet, wodurch sich Ergebnisunsicherheiten ergeben (siehe dazu E1 SMB-3).

**(ESRS 2-BP.2.13):**

Aufgrund der erstmaligen Berichterstattung nach ESRS ergibt sich eine begrenzte Vergleichbarkeit zum Vorjahr.

**(ESRS 2-BP-2.14):**

Die Emissionswerte wurden für Scope 2 im Jahr 2022 und 2023 ungenau ausgewiesen. Für die gemeldeten Werte eines Standorts konnte der Bezug von erneuerbarer Energie nicht nachgewiesen werden. Die Berechnung wurde rückwirkend korrigiert. Die korrigierten Werte und Details dazu finden sich im Kapitel E1-6.

**(ESRS 2-BP-2.16):**

PALFINGER macht von der Möglichkeit Gebrauch, Informationen mittels Verweis gemäß Abschnitt 9.1 im ESRS 1, miteinzubeziehen. Die folgende Tabelle listet jene Offenlegungsanforderungen auf, welche mittels Verweis miteinbezogen werden.

<b>Offenlegungsanforderung</b>	<b>Datenpunkt</b>	<b>Verweis</b>
<b>GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane</b>	ESRS 2-GOV-1.21a&b ESRS 2-GOV-1.21c ESRS 2-GOV-AR 5 G1-GOV 1.5b	Corp. Governance Bericht auf Seite 157 ff. Konzernabschluss auf Seite 242-243
<b>GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>	ESRS 2-GOV-5.36a	Lagebericht (Risikobericht) auf Seite 38
<b>SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette</b>	ESRS 2-SBM-1.42a ESRS 2-SBM-1.42b	Lagebericht (Einkauf und Supply Chain Management, Strategie) auf Seite 12-15 und 26-27
<b>IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen</b>	ESRS 2-IRO-1.53e	Lagebericht (Risikobericht) auf Seite 38
<b>S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens</b>	S1-1.24a & b	Corp. Governance Bericht auf Seite 162

## 1.1.2 Governance

### 1.1.2.1 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

#### (ESRS 2-GOV-1.21a&b):

Die Zusammensetzung und Diversität der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrates wird im Corp. Governance Bericht im Kapitel Vorstand und Aufsichtsrat sowie im Konzernabschluss in Erläuterung (59) erläutert.

Nach Ende der Funktionsperiode von zwei Mitarbeitendenvertretern war zwischen Ende März 2023 und Mitte August 2023 nur ein Aufsichtsratsmitglied vom Betriebsrat entsendet. Die Entsendung weiterer Mitglieder fand erneut mit Wirkung vom 16.8.2023 statt, sodass seither wieder drei Mitglieder vom Betriebsrat entsendet sind. Den Vorsitz im Aufsichtsrat führte Hubert Palfinger. Gerhard Rauch und Hannes Palfinger wurden zu den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden ernannt.

Weitere Details zur Anzahl der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder sind im Corp. Governance Bericht zu finden.

#### (ESRS 2-GOV-1.21c):

Prinzipiell ist die Aufstellung der Mitglieder im Aufsichtsrat nach Funktionen gegliedert.

Name	Vorstand / Aufsichtsrat	Sektor Expertise	Produkt Expertise	Geografische Expertise
<b>Andreas Klauser</b>	Vorstandsvorsitzender	Maschinenbau und Industrie	gesamtes Produktspektrum	Global, zuvor EMEA, USA
<b>Felix Strohbichler</b>	Vorstand für Finanzen	Maschinenbau und Industrie	gesamtes Produktspektrum	Global, zuvor EMEA
<b>Alexander Susanek</b>	Vorstand für Entwicklung und Produktion	Maschinenbau und Fahrzeugindustrie	gesamtes Produktspektrum	Global
<b>Maria Koller</b>	Vorständin für Personal und Recht	Fahrzeugindustrie	gesamtes Produktspektrum	Global
<b>Hubert Palfinger</b>	Aufsichtsratsvorsitzender	Industrie, Immobilien	gesamtes Produktspektrum	Global
<b>Gerhard Rauch</b>	1. Stellvertreter des Vorsitzenden	Karosserie- und Fahrzeugbau	gesamtes Produktspektrum	Österreich und Schweiz
<b>Hannes Palfinger</b>	2. Stellvertreter des Vorsitzenden	Industrie, Immobilien	gesamtes Produktspektrum	Global

Weitere Funktionen von Mitgliedern des Aufsichtsrats befinden sich im Corp. Governance Bericht.

#### (ESRS 2-GOV-1.21d):

Im Vorstand von PALFINGER ist mit Maria Koller seit Jänner 2024 eine Frau vertreten. Damit steigt der Frauenanteil im Vorstand auf 25 Prozent. Im Aufsichtsrat waren im Jahr 2024 drei Frauen engagiert, das entspricht einem Anteil von 33 Prozent.

#### (ESRS 2-GOV-1.21e):

Die C-Regeln Nr. 39 und Nr. 53 (Unabhängigkeit des Aufsichtsrats sowie Unabhängigkeit der Ausschussmitglieder) werden, unter Zugrundelegung der Kriterien für die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gemäß Anhang 1 des Corp. Governance Kodex, nicht erfüllt. Im Jahr 2024 waren 78 Prozent der Mitglieder des Aufsichtsrates unabhängig.

#### (ESRS 2-GOV-1.22a):

Der Vorstand und Aufsichtsrat sind für die Überwachung der Auswirkungen, Chancen und Risiken in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen zuständig. Gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats kann der Aufsichtsrat durch Beschluss aus seiner Mitte Ausschüsse für besondere Aufgaben bilden. Der Prüfungsausschuss ist für die Überwachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung als Teil des Lageberichts verantwortlich.

**(ESRS 2-GOV-1.22b):**

Nachhaltigkeit ist in der Gesamtverantwortung des Vorstands. Laut Geschäftsordnung des Vorstands liegt die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement im Resort des Vorstandsvorsitzenden, die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Resort des Finanzvorstands.

**(ESRS 2-GOV-AR 5):**

In Bezug auf das Fachwissen des Vorstands und Aufsichtsrates wird auf die Beschreibungen zum Vorstand und Aufsichtsrat im Corp. Governance Bericht verwiesen.

**(ESRS 2-GOV-1.22c):**

Um das Thema Nachhaltigkeit sowie dessen Auswirkungen, Risiken und Chancen bereichsübergreifend in der Organisation zu steuern, wurde ein Sustainability Council als interdisziplinäres Steering Committee für das Thema Nachhaltigkeit etabliert. Diesem gehören die Leiter der Global und Corp. Functions People Development, Product Line Management & Engineering, Marketing and Communications, Process & Quality Management, Strategy & Sustainability und GRC/Group Accounting & Taxes an. Das Sustainability Council berichtet direkt an den Vorstand. Dieser informiert den Aufsichtsrat quartalsweise über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dadurch nimmt der Aufsichtsrat seine Kontrollfunktion wahr.

Kernaufgaben des Sustainability Councils sind die Ausarbeitung der mit der Geschäftsstrategie eng verwobenen Nachhaltigkeitsstrategie, die Definition von Zielen, die Festlegung von Maßnahmen sowie die Maßnahmensteuerung. Die Beschlüsse des Sustainability Councils sind Grundlage für die Entscheidungsvorlagen an den Vorstand. Für die Implementierung der definierten Maßnahmen sind die jeweiligen Global und Corp. Functions verantwortlich.

**(ESRS 2-GOV-1.22d):**

Auf Basis der Vorschläge des Sustainability Councils entscheidet der Vorstand über die Festlegung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen. Der Vorstand wird quartalsweise von Sustainability Management und Sustainability Reporting Team über die Aktivitäten und Beschlüsse des Sustainability Councils und über den Fortschritt bei der Erreichung der Ziele informiert.

**(ESRS 2-GOV-1.23):**

Das Gremium Sustainability Council berichtet an den gesamten Vorstand. Durch die Genehmigung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Unternehmensrichtlinien und der Ziele stellt der Vorstand sicher, dass Auswirkungen, Risiken und Chancen entsprechend adressiert werden. Der Vorstand wird laufend von Fachexpert:innen im Nachhaltigkeitsmanagement und -Reporting beraten, ist im regelmäßigen Austausch mit externen Stakeholdern zum Thema Nachhaltigkeit und erhält laufend Informationen von internen und externen Expert:innen zu Nachhaltigkeitsthemen, -standards und Best Practices.

Der Prüfungsausschuss ist auch für die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig. Der Prüfungsausschuss erhält Informationen und Updates von externen Beratern zu Nachhaltigkeitsthemen.

**(G1-GOV 1.5a):**

Der Vorstand führt das für die einzelnen Segmente, Produktlinien bzw. Geschäftsbereiche und Funktionen operativ verantwortliche Management. Der Vorstand ist darüber hinaus in der Geschäftsführung einzelner österreichischer und deutscher PALFINGER Holding-Gesellschaften vertreten. Der Aufsichtsrat der PALFINGER AG überwacht die Geschäftsführung und berät den Vorstand bei wesentlichen Entscheidungen. Die Grundlage für eine den Grundsätzen guter Corp. Governance folgende Unternehmensführung bilden offene Diskussionen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie innerhalb dieser Organe, die bei PALFINGER lange Tradition haben.

Die Einrichtung eines angemessenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems liegt in der Verantwortung des Vorstandes der PALFINGER AG. Dieser hat dazu konzernweit verbindlich anzuwendende Gruppenrichtlinien verabschiedet und ein entsprechendes internes Kontrollsystem installiert. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats verantwortet das Monitoring des Rechnungslegungsprozesses und die Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Der Vorstand präsentiert in den regelmäßigen Sitzungen des Aufsichtsrats die wichtigsten Entwicklungen, Erkenntnisse und Optimierungsmaßnahmen.

Die Corp. Internal Audit ist ein wichtiges Instrument des Vorstands zur Überwachung der Unternehmensprozesse. Sie prüft und bewertet im Rahmen einer risikoorientierten Prüfungsplanung die internen Kontrollen und die Governance-Prozesse. Corp. Internal Audit berichtet direkt an den Vorstand und hilft, Schwachstellen aufzudecken und Verbesserungen vorzuschlagen.

Der Vorstand stellt sicher, dass das Unternehmen alle relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien einhält. Dies beinhaltet die Implementierung eines Compliance-Management-Systems, das darauf abzielt, Rechtsverstöße zu verhindern und potenzielle Haftungsrisiken zu minimieren. Der Vorstand ist auch dafür verantwortlich, eine Unternehmenskultur zu fördern, die auf Integrität und ethischem Verhalten basiert. Als globales Unternehmen stellt PALFINGER durch den Code of Conduct sicher, dass alle eigenen Geschäftstätigkeiten demselben Verhaltenskodex entsprechen. In weiterführenden Gruppenrichtlinien wird der Code of Conduct zu ausgewählten Themen spezifiziert.

**(G1-GOV 1.5b):**

Tabellen und Beschreibungen zum Vorstand und Aufsichtsrat befinden sich im Corp. Governance Bericht.

### **1.1.2.2 GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen**

**(ESRS 2-GOV-2.26a):**

Das Sustainability Council berichtet quartalsweise an den Vorstand über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit und die Ergebnisse und Wirksamkeit der beschlossenen Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele. Der Vorstand berichtet ebenfalls quartalsweise an den Aufsichtsrat über die oben genannten Themen.

Weitere Inhalte diesbezüglich sind dem GOV-1.22c zu entnehmen.

**(ESRS 2-GOV-2.26b):**

In den Entscheidungen zu wichtigen Transaktionen wird von Corp. Strategy & Sustainability eine Due Dilligence erstellt, die um die spezifische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen erweitert wurde. Die Auswirkungen werden mit den Verwaltungs- und Leitungsorganen bewertet und diskutiert. Im Rahmen des jährlichen Risikomanagementprozesses werden die finanziellen Chancen und Risiken bewertet und an den Vorstand berichtet.

**(ESRS 2-GOV-2.26c):**

Der Vorstand hat sich im aktuellen Berichtszeitraum vor allem mit folgenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befasst:

- Emissionen von Treibhausgasen (THG) durch die Nutzung von Energieträgern für den Eigenverbrauch
- Emissionen von THG durch die Nutzung fossiler Primärenergieträger für die Strom- und Wärmeerzeugung für die Produktion
- Emissionen von THG durch die Verwendung verkaufter Produkte
- Energieverbrauch bei eigenen Tätigkeiten
- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Vielfalt in der Belegschaft und als Teil der Unternehmenskultur
- Arbeitsbedingungen, die zu körperlichen Gesundheitsproblemen führen können
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Arbeitsschutzsystem, Arbeitsschutzausrüstung)
- Unfallverhütung durch Präventionsmaßnahmen
- Beitrag zur Unternehmenskultur durch Mission und Verhaltenskodex
- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Regelverstößen (z.B. Compliance-Management)

### **1.1.2.3 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

**(ESRS 2-GOV-3.29a):**

Die monetäre Vergütung des Vorstandes wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der fixen Vergütung (Grundgehalt) gibt es einen kurzfristigen variablen Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI) sowie einen langfristigen variablen Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI).

Die monetäre Vergütung des Vorstandes wird aus mehreren unterschiedlichen Komponenten gebildet. Neben der fixen Vergütung (Grundgehalt) gibt es einen kurzfristigen variablen Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI) sowie einen langfristigen variablen Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI).

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen.

**(ESRS 2-GOV-3.29b, 29c, 29 d):**

Der langfristige Anreiz (LTI) des Vorstands basiert auf finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Das finanzielle Leistungskriterium wird 2024 mit 80 Prozent und das nichtfinanzielle Leistungskriterium (Nachhaltigkeitsziel), mit 20 Prozent gewichtet, wobei zwei Kennzahlen (Unfallrate und Scope 1 und 2 Emissionen) definiert wurden. Die Vergütungskriterien des Aufsichtsrats sind nicht an nicht-finanzielle Leistungskriterien gebunden.

**(ESRS 2-GOV-3.29e):**

Die Vergütungspolitik wurde von der Hauptversammlung genehmigt.

**(E1-GOV-3.13):**

PALFINGER hat ein THG-Emissionsreduktionsziel für Scope 1 und 2 definiert und dieses in die Vergütung der Mitglieder des Vorstands integriert. Zehn Prozent des langfristigen variablen Leistungsbonus sind mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft. Die Leistung wurde anhand der unter E1-6 berichteten THG-Emissionsziele bewertet. Weitere Details zu den Zielen sind unter E1-4 zu finden.

#### 1.1.2.4 GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

**(ESRS 2-GOV-4.30; 32):**

<b>Kernelemente der Sorgfaltspflicht</b>	<b>Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung</b>
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger ESRS 2 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ESRS 2 MDR-P: Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A: Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M: Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte ESRS 2 MDR-T: Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

### 1.1.2.5 GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

#### (ESRS 2-GOV-5.36a):

Die Adressierung der Risiken und Chancen, die sich aus dem Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung ergeben, ist in den operativen Betrieb und die bestehenden Risikomanagementprozesse und -strukturen des Unternehmens eingebunden. Informationen zu den Risikomanagementsystemen und -prozessen sind im Risikobericht beschrieben.

Das interne Kontrollsystem definiert Risiken und Kontrollen zu den folgenden Teilschritten:

- ESG-Daten sammeln und aufbereiten
- Validierung von Daten auf Vollständigkeit und Genauigkeit
- Berechnung der Kennzahlen
- Validierung der Kennzahlberechnungen
- Vorbereitung des Berichtsentwurfs
- Vorbereitung des Externen ESG Reporting

#### (ESRS 2-GOV-5.36b,c und d):

Um die Prozessrisiken zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu adressieren, finden sowohl bei quantitativen als auch bei qualitativen Datenpunkten Kontrollmechanismen durch Anwendung des Vier-Augen-Prinzips entlang der oben formulierten Teilschritte statt. Lokale Datenexpert:innen stellen die entsprechenden ESG-Daten bereit, wobei die Datenqualität von der entsprechenden Function durch den Group Key Performance Indicator (KPI)-Verantwortlichen auf Konzernebene sichergestellt wird. Anschließend validieren die Functions die Daten, erstellen bei Bedarf Abweichungsanalysen oder fordern entsprechende Nachweise an. Danach bestätigt der Group KPI-Verantwortliche die Vollständigkeit und Fehlerfreiheit der Daten.

Es besteht das Risiko, dass wesentliche ESRS-Themen aufgrund von Veränderungen im Geschäftsbetrieb oder -umfeld unwesentlich werden, was zu falschen Angaben und Falschdarstellungen führen kann. Um dies zu verhindern, wird die Wesentlichkeitsanalyse jährlich überprüft und angepasst. Zudem besteht das Risiko, dass falsche oder unangemessene ESRS-Unterthemen identifiziert werden. Dieses Risiko wird durch die Prüfung und Genehmigung der Wesentlichkeitsanalyse durch das Sustainability Council und den Vorstand minimiert. Weiteres besteht das Risiko, dass ESG-Konzepte die in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Auswirkungen, Risiken und Chancen nicht abdecken. Um dies zu verhindern, werden ESG-Konzepte, -Maßnahmen und -Ziele regelmäßig überprüft. Schließlich besteht das Risiko, dass Konzepte, Maßnahmen und Ziele offengelegt werden, die nicht alle Mindestanforderungen an die Offenlegung abdecken. Außerdem könnten falsche qualitative und quantitative Datenpunkte in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einfließen, wodurch das Risiko besteht, dass Berichtsinhalte falsch dargestellt werden. Auch hier sorgt eine regelmäßige Überprüfung dafür, dass diese korrekt und angemessen sind.

Zur kontinuierlichen Verbesserung des ESG Internen Kontrollsystems (IKS) wurden Teilprozesse (unter anderem die in § 36a formulierten Teilschritte) definiert und damit einhergehende Prozessrisiken identifiziert. Darauf basierend werden im Geschäftsjahr 2024/2025 Verbesserungsmaßnahmen definiert und das Projekt mit einer vollständigen Prozessdokumentation komplettiert.

#### (ESRS 2-GOV-5.36e):

Die Ergebnisse der internen Kontrollen im Zuge externer ESG-Berichterstattung werden vom Group Accounting & Non-Financial Reporting an die Leitung der Function GRC/Group Accounting & Taxes berichtet.

## 1.1.3 Strategie

### 1.1.3.1 SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

(ESRS 2-SBM-1.40a):

PALFINGER unterteilt sein Geschäft in die Segmente Sales und Service sowie Operations. Das Segment Sales und Service umfasst die Verkaufs- und Serviceeinheiten. Das Segment Operations beinhaltet die Produktionsstandorte bzw. den jeweiligen Produktionsanteil einer Gesellschaft.

PALFINGER ist weltweit tätig und unterteilt seine Märkte in die Regionen EMEA, NAM, LATAM, CIS und APAC. Die Region EMEA ist mit einem Umsatz von 57,8 Prozent in 2024 die bedeutendste Region. Der Bereich-Marine ist keiner Region zugeordnet und weltweit tätig.

Im Berichtsjahr gab es weder Änderungen von Produkten noch Produktverbote. PALFINGER bietet folgende Produktlinien und Dienstleistungen an:

- **Ladekran**

Das Stammprodukt von PALFINGER ist der hydraulische Ladekran. In diesem Segment ist das Unternehmen mit über 100 Modellen Weltmarktführer.

- **Forst- und Recyclingkrane**

PALFINGER EPSILON Krane sind Hochleistungsprodukte für die Forst-, Recycling- und Bauwirtschaft. Sie zeichnen sich vor allem durch hohe Arbeitsgeschwindigkeiten und Funktionalitäten aus.

- **Abroll- und Absetzkipper**

PALFINGER ist Hersteller von Containerwechselsystemen. Auf Lkw montiert, erleichtern die Abroll- und Absetzkipper den schnellen und materialschonenden Austausch von Containern.

- **Ladebordwände**

Ladebordwände erleichtern das sichere Be- und Entladen vom Lkw und bedeuten für den Verwender Wirtschaftlichkeit, Flexibilität und Bedienkomfort.

- **Hubarbeitsbühnen**

Die Hubarbeitsbühnen bieten Arbeitshöhen von 13 bis 90 Metern und sind vielseitig einsetzbar, z.B. im Vermietgeschäft, bei Kommunen, im Landschaftsbau, in der Energieversorgung, bei der Reinigung von Bauwerken und in der Wartung von Windkraftanlagen.

- **Mitnahmestapler**

PALFINGER Mitnahmestapler sind spezielle Gabelstapler, die direkt am Lkw mitgenommen werden können.

- **Eisenbahnsysteme**

Die breite Palette von Eisenbahnsystemen von PALFINGER kommt bei Bau und Instandhaltung von Gleisanlagen und Fahrleitungssystemen zum Einsatz. Spezialkrane, Hubarbeitsbühnen und Positionierer erfüllen die Anforderungen millimetergenauer Präzision und höchster Sicherheitsstandards.

- **Personeneinstiegssysteme**

PALFINGER entwickelt und fertigt Einstiegssysteme. Das bedeutet Barrierefreiheit im öffentlichen Personenverkehr für mobilitätseingeschränkte Menschen im Rollstuhl. Weltweit sind die Personeneinstiegssysteme in Bussen, Straßenbahnen und Zügen montiert.

- **Marinekrane**

PALFINGER bietet eine breite Palette an Knickarm-, Stiffboom- und Teleskopkranen für vielfältige Anwendungen. Die Produkte von PALFINGER sind für extrem hohe Belastungen konzipiert – so erfüllen sie bestehende Sicherheitsstandards und bewähren sich in den extremen Umweltbedingungen der Marine-Industrie.

- **Winden und Offshore Equipment**

PALFINGER MARINE produziert Deckwinden, Lifting und Handling Equipment, Bulk und Bunker Handling Equipment für die Öl- und Gasindustrie sowie im Marinebereich.

- **Offshorekrane**

PALFINGER MARINE ist langjähriger Produzent kundenspezifischer Offshore- und Marinekrane und vertreibt diese weltweit in der Öl- und Gas-, sowie Offshore- und Marineindustrie.

- **Davit Systeme**

Davit Systeme sind für den Langzeitbetrieb unter den besonders schwierigen Bedingungen im hochkorrosiven Marinebereich ausgelegt.

- **Boote**

Bei PALFINGER werden alle Boote und Außenbordmotoren als Teil eines kompletten Rettungssystems entworfen, wobei auch die Davits, der Bootseinstieg und die Aussetzung des Bootes berücksichtigt werden.

- **Windkrane**

PALFINGER produziert Windkrane für Gondeln, Plattformen und Umspann-/Versorgungsstationen.

- **Service**

Für Kunden und Händler ist der Bereich Service, neben Preis und Produktqualität, der entscheidende Wettbewerbsfaktor.

**(ESRS 2 SBM-1.40a):**

**Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten:**

Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)	2023	2024	%
EMEA	7.258	6.734	54,5%
NAM	1.092	1.005	8,1%
LATAM	754	744	6,0%
APAC	315	128	1,0%
CIS	1.620	1.536	12,4%
MARINE	1.120	1.368	11,1%
HOLDING	569	843	6,8%
<b>PALFINGER Gruppe</b>	<b>12.728</b>	<b>12.358</b>	<b>100,0%</b>

**(ESRS 2-SBM-1.40e):**

Es gibt keine produkt- und dienstleistungsbezogenen Nachhaltigkeitsziele, alle Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf Unternehmensebene.

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

**(ESRS 2-SBM-1.40f):**

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der allgemeinen Unternehmensstrategie. PALFINGER hat spezifische Ziele und Maßnahmen definiert, um die Nachhaltigkeitsziele global zu erreichen: Ziel ist es, die eigenen Emissionen Scope 1 und 2 bis 2030 um jährlich ein Prozent bezogen auf das Referenzjahr 2022 zu reduzieren. Ein Ziel in Bezug auf Mitarbeitende ist, die Unfallrate TRIR bis 2030 auf einen Wert von 10,2 zu senken. Die Nachhaltigkeitsziele werden aktuell nicht auf Produkte, Kundenkategorien, geographische Gebiete und Beziehungen zu Interessensträger bezogen.

**(ESRS 2-SBM-1.40g):**

Nachhaltigkeit kommt in der Vision und Strategie 2030 großer Stellenwert zu. Die wichtigsten Grundlagen der Nachhaltigkeitsstrategie bilden die Analyse der Wertschöpfungskette sowie die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Sie ist Teil der strategischen Säulen und wurde als eigenes strategisches Programm „Lifting Positive Impact“ definiert. Im folgenden wird das Narrativ der Nachhaltigkeitsstrategie wiedergegeben:

**POSITIVE WIRKUNG STEIGERN**

In Sachen Nachhaltigkeit setzt PALFINGER dort an, wo die größte Wirkung erzielt werden kann. Durch die Wesentlichkeitsanalyse hat PALFINGER fünf strategische Handlungsfelder definiert. Das Nachhaltigkeitsprogramm „Lifting Positive Impact“ ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie und der laufenden Transformation. Es liegt in der Verantwortung von PALFINGER, nachhaltiges Handeln in allen Geschäftsprozessen von PALFINGER zu verankern, um Umweltbelastungen zu minimieren und den gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern.

**ZIRKULÄRE WERTSCHÖPFUNGSKETTEN (KREISLAUFWIRTSCHAFT)**

Das Denken und Handeln in Wertschöpfungsketten und -kreisläufen ist für PALFINGER entscheidend. Das betrifft Forschung und Entwicklung, Beschaffung, Produktion sowie die Nutzungs- und Entsorgungsphase der Produkte. Ziel ist es, die Kunden über den gesamten Lebenszyklus eines Produktes zu begleiten. Dies erfordert ein hohes Maß an Vernetzung mit den Partnern in der globalen Wertschöpfungskette und ein Verständnis für die praktische Anwendung beim Kunden vor Ort. Die Transformation hin zu einer Kreislaufwirtschaft ist eine zentrale Aufgabe für PALFINGER. PALFINGER muss seinen Ressourcenverbrauch kontinuierlich reduzieren. Die Themen Kreislaufwirtschaft und Lieferantenmanagement sind zwei wichtige Schwerpunkte.

Das Thema Kreislaufwirtschaft wurde neu in die Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Im nächsten Jahr sollen konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet werden (siehe E5-1, E5-2 und E5-3). Herausforderungen bestehen sowohl in der Komplexität der Wertschöpfungskette sowie im Produktdesign und den technologischen Anforderungen.

**PRODUKTSICHERHEIT UND SCHUTZ**

PALFINGER Lösungen müssen die sichersten der Welt sein. Dieser Anspruch wird konsequent verfolgt. Der Schutz der Menschen, die mit den Produkten arbeiten, hat oberste Priorität. Produktsicherheit bedeutet auch, dafür zu sorgen, dass die Produkte keine schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt haben. Zur Sicherheit der Produkte wurden bereits zahlreiche Maßnahmen gesetzt und Policies implementiert (siehe dazu S2-1 und S2-4).

Mit „Go Digital“ treibt PALFINGER die Digitalisierung entlang seiner gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette voran und kombiniert physische und digitale Lösungen zu smarten, vernetzten Maschinen. Damit sind Nachhaltigkeit und Digitalisierung eng miteinander verknüpft. Der Schutz der digitalen Informationen von Nutzern, Mitarbeitenden und Prozessen wird immer wichtiger. Sicherheit umfasst alle Maßnahmen zum Schutz von Informationen vor unbefugtem Zugriff, Datenmanipulation oder Diebstahl.

**MENSCHEN, WERTE UND KULTUR**

Die Arbeitskultur von PALFINGER wird durch wertschätzende und gesunde Arbeitsplätze unterstützt. Diese Kultur ist geprägt von Teamgeist mit dem Anspruch, gemeinsam langfristig erfolgreich zu sein. Die Gewinnung und Bindung leidenschaftlicher Talente ermöglicht es, Grenzen zu überschreiten, Kreativität freizusetzen und die Produktivität zu steigern.

PALFINGER ist davon überzeugt, dass vielfältige Teams mit inklusiven und gerechten Arbeitspraktiken das Unternehmen stärker machen. Durch die Förderung von Frauen und Menschen unterschiedlicher Herkunft stärkt PALFINGER seine Organisation. So kann PALFINGER seine Kunden besser unterstützen und Wertschätzung und Zugehörigkeit fördern.

Zur Implementierung der Strategie wurden Policies im Bereich Unternehmenskultur, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Lernen und Entwicklung implementiert und Maßnahmen und Ziele gesetzt (siehe S1-1, S1-4, S1-5 und G1-1). Herausforderungen und Risiken bestehen insbesondere im Zusammenhang mit der mangelnden Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender (siehe dazu S1-SBM3).

## KLIMASCHUTZ

Die Verantwortung von PALFINGER für die Reduzierung von THG-Emissionen reicht weit über die Werkstore hinaus. PALFINGER hat zum Ziel, nicht nur die direkten Emissionen, wie sie beispielsweise aus der Produktion resultieren, zu reduzieren, sondern auch die indirekten Emissionen, die durch die Gewinnung von Rohstoffen und den Einsatz der Produkte entstehen. Um seinen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck noch weiter abzusenken, nutzt PALFINGER weitere Einsparpotenziale.

Die globale Gemeinschaft kann den Klimawandel, der sich bereits vollzieht (die Häufung von Extremwetterereignissen macht dies bewusst), bremsen. Es ist entscheidend, dass sich PALFINGER auf veränderte klimatische Bedingungen vorbereitet und die Resilienz der Infrastruktur, Technologien und Wertschöpfungsketten weiter erhöht. So gestaltet PALFINGER die Chancen und Risiken, die mit dem Klimawandel verbunden sind, proaktiv, um seine Geschäftsmodelle langfristig zu sichern. Maßnahmen zur Emissionsreduktion wurden bereits initiiert bzw. implementiert (siehe E1-3). Herausforderungen bestehen besonders in der Reduktion der Scope 3 Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, da hier die Kooperation mit Kunden bzw. Lieferanten essenziell ist. Zudem lassen sich im Marktumfeld noch keine klaren Nachfragesignale erkennen.

## GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Governance und Compliance im Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet, dass PALFINGER Vorschriften einhält, einschließlich des Schutzes der Umwelt, der Gesellschaft und der Wirtschaft. Governance und Compliance gelten als grundlegende Voraussetzung für „gute Unternehmensführung“ in Bezug auf Transparenz, Entscheidungsfindung, organisatorische Struktur und Risikomanagement für die gesamte Gruppe. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Gesetze in Bezug auf die Nachhaltigkeit zu verstehen, einschließlich der Vorschriften zur Abfallreduzierung, zur Nutzung erneuerbarer Energien und zur nachhaltigen Beschaffung sowie zur Transparenz in der Berichterstattung.

Ein weiteres Ziel ist es, verbindliche Richtlinien zu schaffen, die Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse bei PALFINGER definieren. Auf diese Weise schafft PALFINGER klare Strukturen, welche die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen unterstützen.

Zur Implementierung der Strategie wurden die in Kapitel G1 beschriebenen Policies und Maßnahmen implementiert.

## Wertschöpfungskette

(ESRS 2-SBM-1.42a):

Wesentliche Inputs bei PALFINGER sind Rohmaterial (v.a. Stahl, Aluminium) und Einkaufsteile wie Zylinder, Steuerungssysteme und -mechatronik, Hydraulikkomponenten und -ausrüstung, DIN- und Normteile, Elektronik und Kabel, Fahrgestelle, Mechanische Teile, Motoren und Pumpen. Der Einkaufsprozess findet standardisiert durch strategische Lieferanten (strategische Partner) und weitere Lieferantengruppen statt.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst folgende Bereiche:

- 1. Rohstoffgewinnung:**
  - Abbau von Metallen und anderen Rohstoffen
- 2. Rohstoffverarbeitung:**
  - Bearbeitung, Formgebung, Veredelung von Rohstoffen
  - Produktion von Komponenten
- 3. Beschaffungslogistik:**
  - Transport und Anlieferung der Rohstoffe und Komponenten.

Die eigene Wertschöpfungskette umfasst folgende Bereiche:

**1. Forschung und Entwicklung (F&E):**

- Marktforschung: Identifikation von Marktbedürfnissen und technologischen Trends.
- Produktmanagement und -entwicklung: Entwicklung neuer Maschinen und Technologien basierend auf Forschungsergebnissen.

**2. Beschaffung**

- Einkauf: Auswahl und Qualifizierung von Lieferanten für Rohstoffe und Komponenten. Verhandlung und Beschaffung der notwendigen Materialien und Teile.
- Eingangslogistik: Empfang und Lagerung der Rohstoffe und Komponenten.

**3. Produktion:**

- (Komponenten-)Fertigung und Montage: Herstellung und Zusammenbau der Komponenten und Produkte.
- Qualitätskontrolle: Sicherstellung, dass die Maschinen den Qualitätsstandards entsprechen.
- Installation: Interner Aufbau der Produkte

**4. Marketing und Vertrieb:**

- Verkaufsförderung: Bewerbung der Produkte und Akquise von Geschäftskunden.
- Vertragsverhandlungen: Abschluss von Verträgen und Vereinbarungen mit Händlern und Endkunden.

**5. Distributionslogistik:**

- Verpackung und Versand: Vorbereitung der Produkte für den Transport

**6. Service:**

- Installation und Inbetriebnahme: Unterstützung bei der Installation der Produkte beim Endkunden.
- Wartung und Reparatur: Bereitstellung von Serviceleistungen zur Instandhaltung der Maschinen.

Weitere Informationen zur Wertschöpfungskette sind im Kapitel „Einkauf und Supply Chain Management“ im Lagebericht zu finden.

**(ESRS 2-SBM-1.42b):**

Das Mission Statement von PALFINGER lautet: Lifting Value - Creating Momentum. PALFINGER bietet seinen Kunden zukunftsfähige Lösungen auf höchstem Niveau, verantwortungsbewusst und mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Menschen, den Planeten und den Erfolg von PALFINGER. Als innovatives Technologieunternehmen schafft PALFINGER aus den Herausforderungen seiner Kunden gezielt Mehrwert für diese. Eine weitere Beschreibung des Geschäftsmodells ist im Kapitel Strategie im Lagebericht zu finden. Weitere Informationen zum Thema Outputs finden sich in SBM-1.40a.

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst folgende Bereiche:

1. **Distributionslogistik:**
  - o **Lieferung:** Lieferung an die Händlern und Endkunden
2. **Installation:**
  - o **Externer Aufbau** der Produkte
3. **Kundenschulung:**
  - o **Training:** Schulung der Kunden im Umgang mit den Produkten.
  - o **Support:** Bereitstellung von technischem Support und Beratung.
4. **Service:**
  - o **Installation und Inbetriebnahme:** Unterstützung bei der Installation der Produkte beim Kunden.
  - o **Wartung und Reparatur:** Bereitstellung von Serviceleistungen zur Instandhaltung der Produkte.
5. **Recycling und Entsorgung:**
  - o **Rücknahme:** Organisation der Rücknahme alter oder defekter Produkte.
  - o **Recycling und Entsorgung:** Umweltgerechte Entsorgung oder Wiederverwertung von Produkten und Komponenten.

**(ESRS 2-SBM-1.42c):**

PALFINGER stuft 700 seiner weltweit 7.000 Lieferanten als strategische Partner ein. Das Beschaffungsprinzip „in der Region, für die Region“ wird durch lokale Partnerschaften mit vorzugsweise global agierenden Lieferanten umgesetzt. Damit reduziert PALFINGER seinen ökologischen Fußabdruck und trägt zur lokalen Wertschöpfung bei.

Der Vertrieb erfolgt über zur PALFINGER-Gruppe gehörige sowie unabhängige Generalvertreter und Händler. Das weltweite PALFINGER Vertriebs- und Servicepartnernetz in mehr als 130 Ländern umfasst rund 200 Generalimporteure und Händler sowie ein flächendeckendes Sales- und Service-Netzwerk.

Ziel von Sales & Service ist die bestmögliche Betreuung der Kunden vom ersten Kontakt bis hin zum After-Sales-Service der Produkte.

## Kundensegmente und Märkte

### BAUWIRTSCHAFT

PALFINGER bietet Produkte für Hoch- oder Tiefbau, Gerüst- oder Straßenbau an. Das Produktportfolio von PALFINGER umfasst Lösungen für den Baustoffhandel, für Dachdecker- und Steinmetzarbeiten oder den Bereich Fenster und Glas.

### LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

PALFINGER bietet individuellen Lösungen im Bereich Futtermittel, Landschaftspflege oder Holzverarbeitung an.

### INDUSTRIE

PALFINGER bietet maßgeschneiderte Lösungen für die Segmente Wasserbau, Bergbau oder Maschinenbau an.

### INFRASTRUKTUR

Die Arbeit im Bereich der Gebäudereinigung geht mit teils erheblichen Risiken einher. Deshalb bietet PALFINGER Geräte mit besonderem Sicherheitsfokus, die nach strengsten Normen gefertigt wurden und mit speziellen Arbeitskörben ausgestattet sind.

### EISENBAHN

PALFINGER bietet Produkte im Bereich Brückeninspektion, Schienenbau und Instandhaltung an (Brückeninspektionsgeräte, Hubarbeitsbühnen und marktführende Eisenbahnsysteme).

### STAATLICHE ORGANISATIONEN

Aufgrund der langjährigen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Kommunen bietet PALFINGER maßgeschneiderte Lösungen für diese Anforderungen.

### TRANSPORT UND LOGISTIK

Großkrane von PALFINGER eignen sich für den schnellen und sicheren Transport von Schwerlastgütern sowie für effiziente Containerverladung.

### ENTSORGUNGSWIRTSCHAFT

Die Recyclingkrane, Abroll- und Absetzkipper sowie Mitnahmestapler von PALFINGER werden in allen Bereichen der Abfallwirtschaft eingesetzt.

### OFFSHORE | ÖL UND GAS

PALFINGER Marine verfügt über ein breites Angebot an Decksausrüstungen und Handlinglösungen für alle Arten von Schiffen sowie feste und schwimmende Installationen im Zusammenhang mit der Offshore-Förderung von Öl und Gas.

### HANDELSCHIFFFAHRT | FRACHT

PALFINGER Marine bietet eine breite Palette an Produkten für Handels- und Serviceschiffe.

### PASSAGIERE | KREUZFAHRT

PALFINGER Marine bietet eine breite Palette von Produkten, die speziell für den Kreuzfahrt-, Fähr- und Yachtmarkt entwickelt wurden, darunter Krane, Rettungsgeräte, Handhabungslösungen, Fender und globale Dienstleistungen.

### WIND

PALFINGER Marine beliefert die Windbranche seit Jahren mit einer Reihe von Produkten für Windturbinen, Umspannwerke und Windpark-Supportschiffe und bietet maßgeschneiderte Hebe- und Handhabungslösungen speziell für die Windindustrie.

### AQUAKULTUR

PALFINGER bietet Marinekrane im Bereich Aquakulturen an.

### (ESRS 2-SBM-1.AR 14):

### WICHTIGSTE TÄTIGKEITEN, RESSOURCEN, VERTRIEBSKANÄLE UND KUNDENSEGMENTE

PALFINGER ist ein innovatives Technologieunternehmen, das sich auf die Entwicklung, Produktion und den Vertrieb von Hebe- und Handhabungslösungen spezialisiert hat. Zu den wichtigsten Tätigkeiten gehören Forschung und Entwicklung, Beschaffung, Produktion, Marketing und Vertrieb, Distributionslogistik sowie Serviceleistungen wie Installation, Wartung und Reparatur. Die wesentlichen Ressourcen umfassen Rohmaterialien wie Stahl und Aluminium sowie verschiedene Einkaufsteile, darunter Zylinder, Steuerungssysteme, Hydraulikkomponenten und Elektronik. Der Vertrieb erfolgt über ein globales Netzwerk von Generalvertretern und Händlern in mehr als 130 Ländern, unterstützt von einem flächendeckenden Sales- und Servicenetzwerk. PALFINGER bedient diverse Kundensegmente, darunter Bauwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, Industrie, Infrastruktur, Eisenbahn, staatliche Organisationen, Transport und Logistik, Entsorgungswirtschaft, Offshore | Öl und Gas, Handelsschifffahrt, Passagier- und Kreuzfahrtschiffe, Windindustrie und Aquakultur.

### WICHTIGSTE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN UND DEREN WICHTIGSTEN MERKMALE, EINSCHLIEßLICH DER BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Wichtige Geschäftsbeziehungen bestehen zu rund 7.000 Lieferanten weltweit, von denen 700 als strategische Partner eingestuft sind. Durch das Beschaffungsprinzip „in der Region, für die Region“ fördert PALFINGER lokale Partnerschaften und reduziert seinen ökologischen Fußabdruck. Die Kundenbeziehungen zeichnen sich durch umfassende Betreuung vom ersten Kontakt bis zum After-Sales-Service aus, unterstützt durch ein weitreichendes Vertriebs- und Servicenetzwerk.

### 1.1.3.2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

#### (ESRS 2-SBM-2.45a & b):

Stakeholder sind juristische oder natürliche Personen, die von Unternehmensaktivitäten betroffen sind oder deren Wirken Einfluss auf PALFINGER hat. Ihre einzelnen Interessen und Ansprüche werden möglichst ausgewogen berücksichtigt. Dazu steht PALFINGER in laufendem Dialog mit den Stakeholdern. Die Interessen des Top-Managements sowie der Mitarbeitenden von PALFINGER werden im Zuge von Mitarbeitendengesprächen und -befragungen, Performance & Development Reviews, Jour Fixes mit der Führungskraft etc. miteinbezogen. Mit Anteilseignern und Fremdkapitalgebern erfolgt eine kontinuierliche und transparente Kommunikation im Rahmen von Veranstaltungen sowie Gesprächsterminen. Zu Kunden und Händlern wird auf internationalen Händlertagungen und Messen ebenso wie über Befragungen und den direkten Dialog Kontakt gepflegt. Zudem werden sie über Newsletter auf dem aktuellen Stand gehalten und in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingebunden. Der Dialog mit Lieferanten, OEMs sowie strategischen Kooperationspartnern wird auf Tagungen und im direkten Kontakt geführt, Liefer- und Qualitätsmanagementvereinbarungen getroffen, sowie die Lieferantenstandorte besichtigt. Im Gegenzug wird ihnen der Besuch von PALFINGER Standorten ermöglicht. Mit seinem lokalen Umfeld und der Gesellschaft steht PALFINGER durch lokale Medienarbeit sowie im Rahmen von Veranstaltungen und Werksbesichtigungen in regelmäßigem Austausch. Weitere Informationen sowie Zweck und Ergebnisse der Einbindung der verschiedenen Interessengruppen finden sich in den themenspezifischen Angaben zu E1, S1 und S2.

Die Interessen und Standpunkte der wichtigsten Interessenträger im Zusammenhang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell wurden ergänzend zum laufenden Dialog mittels Stakeholderbefragung ermittelt. Zunächst erfolgte die Ermittlung der wesentlichen Stakeholder von PALFINGER durch eine Stakeholderanalyse, wobei die wichtigsten Stakeholder identifiziert und priorisiert wurden.

Auf Basis einer Treiberanalyse wurden entlang der gesamten Wertschöpfungskette, unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben, globaler Trends und Benchmarks die relevanten Themen identifiziert, definiert sowie die Auswirkungen, Risiken und Chancen ausgearbeitet. Darauf aufbauend wurden qualitative Interviews sowie eine Online-Befragung mit Vertretern interner und externer Stakeholder zur Bedeutung und Bewertung der Themen aus ihrer Sicht durchgeführt. Zudem konnten auch zusätzliche Themen, Auswirkungen, Risiken und Chancen gemeldet werden. Es wurden Vorstand, Aufsichtsrat, Top-Management und Mitarbeitende, Anteilseigner und Fremdkapitalgeber, Kunden und Händler, Lieferanten sowie OEMs befragt.

#### (ESRS 2-SBM-2.45c):

Die Bewertung der durchgeführten Stakeholder-Befragung 2023 identifizierte den Themenblock zu Kreislaufwirtschaft und Produktlebenszyklus-Verantwortung als zusätzliches wesentliches Thema. Weiters wurden verstärkt soziale Themen sowie verantwortungsvoller Umgang mit IT als wichtig erachtet. Die Ergebnisse flossen in die Ausarbeitung der neuen Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie „Circular value chains (circular economy)“ und „People, value and culture“ ein. Das Handlungsfeld „Circular value chains“ wurde aufgrund der Stakeholder-Befragung neu implementiert und der Fokus auf Produktlebenszyklus-Verantwortung und zikläres Design gelegt. Im Handlungsfeld „People, value and culture“ wurden die Themen Fair Pay und Employee Engagement zusätzlich ergänzt. Für diese neu identifizierten Handlungsfelder werden 2025 Maßnahmen und Ziele definiert.

#### (ESRS 2-SBM-2.45d):

Das Sustainability Council berichtete die Ergebnisse der Stakeholderbefragung sowie deren Auswirkung auf die Nachhaltigkeitsstrategie an den Vorstand. Zudem wurde der Prüfungsausschuss über die Ergebnisse informiert.

#### (S1-SBM 2.12):

PALFINGER Produkte und Dienstleistungen basieren auf dem Einsatz vieler Menschen. Der Erfolg von PALFINGER hängt von gesunden und fair behandelten Mitarbeitenden ab. PALFINGER schützt die Rechte der Mitarbeitenden und folgt den Prinzipien der „Global Compact“-Initiative der Vereinten Nationen sowie der „International Labor Organization“ (ILO). PALFINGER bekennt sich sowohl im Code of Conduct wie auch in der Gruppenrichtlinie zu Human Rights, die Interessen, Standpunkte und Rechte der Belegschaft, einschließlich die Achtung ihrer Menschenrechte, zu sichern. Dies wird insbesondere durch das explizite Recht zu Versammlungsfreiheit, Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Gründung von Betriebsräten gewährleistet.

Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden hinsichtlich der Geschäftsentwicklung und Strategie von PALFINGER wird durch verschiedene Initiativen z.B. Mitarbeitendenbefragungen, Innovation Challenge oder Europäischer Betriebsrat gefördert. Für nähere Informationen zu Verfahren zur Einbeziehung siehe Abschnitt S1-2.

**(S2-SBM 2.9):**

PALFINGER ist sich bewusst, dass die Interessen, Ansichten und Rechte der Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit und der Nachhaltigkeitsziele sind. PALFINGER identifiziert die Mitarbeitenden der Wertschöpfungskette als eine Schlüsselgruppe von Stakeholdern, die von seinen Aktivitäten wesentlich beeinflusst werden könnten. Diese Mitarbeitenden tragen zu den verschiedenen Stufen der Lieferkette bei, von der Rohstoffgewinnung bis zum Verkauf der Produkte. Ihr Wohlergehen ist für den langfristigen Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung.

Im Einklang mit der Verpflichtung zur Wahrung international anerkannter Menschenrechte, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, integriert PALFINGER Überlegungen für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette in seine Nachhaltigkeitsstrategie. Dies geschieht vor allem als Teil der „Strategischen Handlungsfelder“ für Nachhaltigkeit, insbesondere unter Governance.

Beschäftigte in der Wertschöpfungskette können von PALFINGER auf verschiedene Weise erheblich beeinflusst werden, insbesondere wenn es um ihre Arbeitsbedingungen, Rechte und ihr allgemeines Wohlbefinden geht. Diese Auswirkungen können sich aus den Entscheidungen und Praktiken von PALFINGER in Bezug auf Lieferanten, Produktionsprozesse und Marktanforderungen ergeben.

### 1.1.3.3 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

(ESRS 2-SBM-3.48a-c):

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden, werden in der folgenden Tabelle beschrieben. Positive Auswirkungen werden im Folgenden mit (+) gekennzeichnet, negative Auswirkungen mit (-). Für Chancen wurde das Symbol (↗) verwendet, für Risiken (↘).

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkungen, Risiko und Chance (IRO)	Art des IROs			Wertschöpfungskette		Zeithorizont		
		Tatsächlich	Potentiell	Vorgelagert	Eigener Geschäftsbereich	Nachgelagert	Kurze Frist	Mittlere Frist	Lange Frist
<b>E1 - Klimaschutz</b>									
Klimaschutz	(-) Emissionen von Treibhausgasen (THG) durch die Nutzung von Energieträgern für den Eigenverbrauch (z.B. Heizung und Lüftung eigener Gebäude)	x			x		x	x	x
	(-) Emissionen von THG durch die Nutzung fossiler Primärenergieträger für die Strom- und Wärmeerzeugung für die Produktion	x			x		x	x	x
	(-) Emissionen von THG aufgrund von Landnutzungsänderungen (z. B. neue Immobilien)	x			x		x	x	x
	(-) Emissionen von THG durch die Nutzung fossiler Primärenergieträger für die Mobilität der Mitarbeitende	x			x		x	x	x
	(-) Emissionen von THG durch die Verwendung verkaufter Produkte	x				x	x	x	x
	(↗) Chance zum Etablierung als Anbieter von überdurchschnittlich nachhaltigen Lösungen durch Reduktion des CO <sub>2</sub> e-Fußabdrucks	x	x		x				x
	(↘) Regulatorische und Stakeholder-Anforderungen in Bezug auf Reduktion des CO <sub>2</sub> e-Fußabdrucks (Ökonomisches und Reputationsrisiko)	x	x		x				x
Energie	(-) Hoher Energieverbrauch in den eigenen Aktivitäten (z.B. Produktion)	x			x		x	x	x
	(-) Hoher Energieverbrauch in der Lieferkette durch den Einsatz energieintensiver Halbzeuge	x		x			x	x	x
<b>E5 - Kreislaufwirtschaft</b>									
Resourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	(-) Verbrauch natürlicher Ressourcen im Betrieb und in der Lieferkette	x		x	x	x	x	x	x
	(+) Integration der Zirkularität in Produktdesign und Innovationsentwicklung	x			x		x	x	x
	(+) Einsatz von recycelten und ressourceneffizienten Produkten und Materialien im Betrieb und in der Lieferkette	x		x					x
	(+) Anpassung an die Zirkularität eröffnet und fördert Chancen für neue Geschäftsmodelle	x		x	x	x		x	x
Resourcenabflüsse, im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	(+) Geschäftsaktivitäten, die die Kreislaufwirtschaft direkt fördern (z. B. Sharing, Wiederverwendung, Reparaturdienstleistungen, Vermietung)	x		x	x	x		x	x

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkungen, Risiko und Chance (IRO)	Art des IROs		Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Tatsächlich	Potentiell	Vorgelagert	Eigener Geschäftsbereich	Nachgelagert	Kurze Frist	Mittlere Frist	Lange Frist
<b>S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens</b>									
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Gesundheitsproblemen führen können	x			x		x	x	x
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu physischen Gesundheitsproblemen führen können	x			x		x	x	x
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(+) Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (z.B. H&S-System, Arbeitsschutzausrüstung)	x			x		x	x	x
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(+) Unfallverhütung durch präventive Maßnahmen (z. B. Schulungen)	x			x		x	x	x
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Arbeitsbedingungen)	(-) Demotivation der Mitarbeitenden z.B. durch unflexible Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten	x			x		x	x	x
Vereinigungsfreiheit (Arbeitsbedingungen)	(+) Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze durch Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaften	x			x		x	x	x
Tarifverhandlungen (Arbeitsbedingungen)	(+) Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze durch Tarifverhandlungen	x			x		x	x	x
Sozialer Dialog (Arbeitsbedingungen)	(+) Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze durch Ermöglichung des sozialen Dialogs, der Existenz von Betriebsräten, der Unterrichtung, Anhörung und der Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden				x		x	x	x
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(+) Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	x			x		x	x	x
	(↘) Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden		x		x				x
Vielfalt (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(+) Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Vielfalt in den eignen Arbeitskräften und als Teil der Unternehmenskultur	x			x				x
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(-) Benachteiligung von Mitarbeitendengruppen (z.b. beeinträchtigte Personen)	x			x		x	x	x
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(-) Arbeitsumfeld, das zu Gewalt und/oder Belästigung am Arbeitsplatz führt	x			x		x	x	x
Angemessene Löhne (Arbeitsbedingungen)	(+) Sicherstellung fairer Löhne (z.B. Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne oder Tarifverträge)	x			x		x	x	x

Nachhaltigkeitsaspekt	Auswirkungen, Risiko und Chance (IRO)	Art des IROs		Wertschöpfungskette			Zeithorizont		
		Tatsächlich	Potentiell	Vorgelagert	Eigener Geschäftsbereich	Nachgelagert	Kurze Frist	Mittlere Frist	Lange Frist
<b>S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>									
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können	x		x		x	x	x	x
	(-) Körperliche Schädigung von Kunden durch mangelnde Produktsicherheit (Downstream)	x				x	x	x	x
	(+) Zugang zu (Qualitäts-)Informationen (Kennzeichnung und aktive Informationen) (Downstream)	x				x	x	x	x
Kinderarbeit (Sonstige arbeitsbezogene Rechte)	(-) Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette (Upstream & Downstream)	x		x		x	x	x	x
Zwangsarbeit (Sonstige arbeitsbezogene Rechte)	(-) Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette (Upstream)	x		x			x	x	x
<b>G1 - Unternehmensführung</b>									
Unternehmenskultur	(+) Beitrag zur Unternehmenskultur durch gemeinsame Werte, Mission und Verhaltenskodex	x			x		x	x	x
	(+) Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Regelverstößen (z.B. Compliance-Management)	x			x				x
	(+) Bekenntnis zu etablierten Standards und Prinzipien (z.B. SBTi, ISO, SASB, UNGC, SDGs etc.)	x			x			x	x
	(+) Transparente und zugängliche Informationen für gute Stakeholder:innen-Beziehungen	x			x		x	x	x
	(↘) Risiken aus Compliance-Verstößen			x	x		x	x	x
Management der Beziehungen zu Lieferanten	(+) Positive Auswirkungen fairer Geschäftsbeziehungen auf Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit	x		x			x		
	(+) Geschäftsbeziehungen mit strengen Sozial- und Umweltkriterien für Lieferanten (z.B. Verpflichtung zur Einhaltung eines Verhaltenskodex für Lieferanten)	x		x				x	x
Korruption und Bestechung	(+) Etablierung und Förderung von Meldeprozessen zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen	x			x			x	x

**(ESRS 2 SBM-3.48b)**

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie von PALFINGER wurden wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert, die das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette, die Strategie und die Entscheidungsfindung des Unternehmens beeinflussen. Diese Erkenntnisse führen zu einer Reihe von Anpassungen und geplanten Maßnahmen, auf welche in den themenspezifischen Kapiteln näher eingegangen wird. So schafft es PALFINGER, auf Auswirkungen, Risiken und Chancen zu reagieren und neue Geschäftsmöglichkeiten zu nutzen.

Neue Geschäftschancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit

Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz eröffnet nach der Einschätzung von PALFINGER Marktchancen durch neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen. Durch den Bedarf an nachhaltigen Lösungen und Dienstleistungen ergeben sich Entwicklungspotenziale, die PALFINGER auf der Grundlage der strategischen Handlungsfelder und des bestehenden Geschäftsmodells nutzen will.

Anpassungen und Maßnahmen

Um diesen Chancen gerecht zu werden, arbeitet PALFINGER daran, seine Strategie und sein Geschäftsmodell entsprechend anzupassen. Dies umfasst die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Geschäftsprozesse und die Implementierung von Maßnahmen zur Reduktion der eigenen Emissionen wie beispielweise hybride Antriebssysteme oder Produkt Eco Efficiency Scoping. Zudem werden kontinuierlich neue Technologien und innovative Ansätze erforscht und implementiert, um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

**(ESRS 2-SBM-3.48d & f):**

Basierend auf einer Analyse des kurz-, mittel und langfristigen Einflusses von Klimarisiken und der eigenen Klimaziele des Unternehmens sowie aufgrund des Risikos eines Mangels an qualifizierten Mitarbeitenden und Compliance Verstößen wurden keine beträchtlichen Risiken oder bedeutenden mit Unsicherheit behafteten Zukunftsannahmen identifiziert, die sich auf die Bilanzierung und Bewertung einzelner Abschlussposten, die Widerstandsfähigkeit der Strategie oder das Geschäftsmodell auswirken. Diese Erkenntnisse ergeben sich aus der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse der physischen Risiken und Übergangrisiken, sowie aus dem Geschäftsmodell und der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Die methodische Vorgehensweise und Ergebnisse der Szenarioanalyse werden in Kapitel ESRS 2-E1-IRO-1 und E1-SBM-3 näher beschrieben.

**(ESRS 2-SBM-3.48h):**

Alle identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sind durch Offenlegungsanforderungen der ESRS abgedeckt. Im S2 gibt es unternehmensspezifische Kennzahlen.

## 1.1.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### 1.1.4.1 IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Allgemein

##### (ESRS 2-IRO-1.53a und b):

Die Ermittlung, Bewertung und Priorisierung der potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt wurden konzernweit für alle Tätigkeiten und geografischen Gebiete durchgeführt. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurde spezieller Fokus auf die Stahlindustrie gelegt, da hier ein erhöhtes Risiko nachteiliger Auswirkungen besteht. Dies wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auf Basis von Einschätzungen von Expert:innen und Recherchen festgestellt.

#### IDENTIFIKATION DER AUSWIRKUNGEN:

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse ermittelte PALFINGER zunächst die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Fragen in seiner eigenen Geschäftstätigkeit und in seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Ausgangspunkt für die Identifikation der Auswirkungen war die in ESRS 1 Absatz AR 16 zusammengefasste Liste der Themen und Unterthemen sowie die Ergebnisse der vorangegangenen Wesentlichkeitsanalysen gemäß GRI. Auf Basis einer Treiberanalyse wurden entlang der gesamten Wertschöpfungskette, unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben, globaler Trends und Benchmarks Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt.

Die Einbeziehung der betroffenen Interessengruppen ist ein wichtiger Bestandteil der Wesentlichkeitsbewertung. Dafür wurde auf die Ergebnisse einer eigenen Stakeholderbefragung zugegriffen (siehe dazu SBM-2).

Bei der Ermittlung der Auswirkungen wurden auch solche berücksichtigt, an denen durch eigene Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen eine Beteiligung besteht.

Das Ergebnis ist eine Long-List von Auswirkungen für die weitere Bewertung und Analyse.

#### BEWERTUNG DER AUSWIRKUNGEN:

Die identifizierten Auswirkungen wurden entsprechend der Kriterien für den Schweregrad der Auswirkungen bewertet. Bei den Kriterien handelt es sich um das Ausmaß, den Umfang und die Behebbarkeit tatsächlicher negativer Auswirkungen. Bei potenziellen negativen Auswirkungen schätzt das Unternehmen auch die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der Auswirkung. Für tatsächliche positive Auswirkungen sind die Kriterien Ausmaß und Umfang, für potenzielle positive Auswirkungen schätzt das Unternehmen zusätzlich die Wahrscheinlichkeit des Auftretens. Die Bewertung erfolgt getrennt für den kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont. Die Bewertungsskala für die Gesamtbeurteilung reichte von 0 bis 4, wobei ein Wert von 2,5 als Wesentlichkeitsgrenze definiert wurde.

Für die Bewertung wurden Workshops mit den jeweiligen intern zuständigen Global Functions und bei Bedarf mit dem regionalen Management durchgeführt. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse durchgeführter Analysen (Klimarisikoanalyse, Wasserstressanalyse), intern verfügbare Daten und Kennzahlen, Meldungen über die Integrity Line sowie Online-Recherchen für die Bewertung herangezogen.

Eine Priorisierung der höchstbewerteten Auswirkungen erfolgt im Rahmen der Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie.

#### ÜBERWACHUNG DER AUSWIRKUNGEN:

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf Auswirkungen wurden vom Sustainability Council begutachtet und genehmigt und danach vom Vorstand freigegeben und im Prüfungsausschuss präsentiert. Die wesentlichen Auswirkungen werden von den jeweiligen Functions überwacht.

**(ESRS 2-IRO-1.53c):****IDENTIFIKATION DER RISIKEN UND CHANCEN:**

Die Identifikation der Risiken und Chancen erfolgte analog zu den Auswirkungen (siehe IRO-1.53b). Risiken und Chancen wurden nur in jenen Bereichen identifiziert, in denen auch Auswirkungen vorhanden sind. Zusätzlich wurde ein Abgleich und ein Mapping der Sub-Themen zum bestehenden Risikoinventar und den Ergebnissen des Compliance Risk Assessments durchgeführt. Als Risiko versteht PALFINGER die Möglichkeit einer positiven oder negativen Abweichung von geplanten Ergebnissen. Alle wesentlichen strategischen und operativen Risiken werden zwischen der Abteilung Corporate Governance, Risk & Compliance (GRC) und dem verantwortlichen Management sowie Expert:innen besprochen und identifizierte Risiken in einem standardisierten Katalog dokumentiert.

**BEWERTUNG DER RISIKEN UND CHANCEN:**

Die Bewertung der Risiken erfolgt im Austausch mit den globalen und zentralen Funktionen sowie mit Expert:innen der jeweiligen Bereiche. Die Bewertungsdimensionen umfassen für kurz- und mittelfristige Risiken und Chancen die mögliche finanzielle Auswirkung auf das Konzernergebnis sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit. Langfristige Risiken und Chancen werden anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und auf der Grundlage ihrer möglichen erheblichen Auswirkungen auf die folgenden Kriterien qualitativ bewertet: Strategie, Reputation, operativer Betrieb, Geschäftspartner. Alle langfristigen Risiken, deren Auswirkungen bei mindestens drei der vier Kriterien als erheblich eingestuft wurden, wurden als wesentlich definiert. Auf dieser Basis wird die Relevanz einzelner Risiken für die PALFINGER Gruppe ermittelt.

**ÜBERWACHUNG DER RISIKEN UND CHANCEN:**

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf Risiken und Chancen wurden vom Sustainability Council begutachtet und genehmigt und danach vom Vorstand freigegeben und im Prüfungsausschuss präsentiert.

Alle Risiken werden bei PALFINGER gleichermaßen betrachtet, unabhängig davon, ob es sich um ein allgemeines Risiko oder ein Risiko im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen handelt. Das verantwortliche Management definiert gemeinsam mit der Abteilung Corp. GRC die notwendigen Mitigationsmaßnahmen.

**(ESRS 2-IRO-1.53d):**

Das Kontrollverfahren besteht zum einen aus der Entscheidung und der Freigabe durch den Vorstand. Zusätzlich erhält der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Kontrollfunktion viermal jährlich ein Reporting über die Gesamtrisikoposition.

**(ESRS 2-IRO-1.53e):**

Die Ermittlung, Bewertung und Management von Risiken und Chancen wurden vollumfänglich im allgemeinen bestehenden Risikomanagementprozess integriert. Weitere Informationen finden sich im Kapitel „Risikomanagementsystem“ im Lagebericht.

**(ESRS 2-IRO-1.53f):**

Der Prozess zur Ermittlung, Bewertung und zum Management von Chancen erfolgt analog zum Risikoprozess.

**(ESRS 2-IRO-1.53g):**

Inputkennzahlen für die Wesentlichkeitsanalyse umfassen alle Kennzahlen des bestehenden ESG-Reportings und deren Auswirkungen auf das Konzernergebnis, wie Energie- und Emissionswerte, Kennzahlen zu Abfall und Wasser, HR- und Compensation-Kennzahlen, Kennzahlen aus dem Legal-Reporting, Unfallmeldungen sowie Integrity Line Meldungen.

**(ESRS 2-IRO-1.53h):**

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in 2024 erstmals gem. ESRS durchgeführt und entsprechend den Bewertungskategorien des ESRS 1 ermittelt. Die Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich überprüft und bei wesentlichen Abweichungen erneuert.

**BERICHTERSTATTUNG ZU AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

Die als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden den Sub-(sub-)Themen der ESRS zugeordnet und basierend darauf die zu berichtenden Datenpunkte aus den themenspezifischen Standards ermittelt.

## Klimaschutz

### PROZESS ZUR IDENTIFIZIERUNG WESENTLICHER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

#### (E1-IRO-1.20a):

Wesentliche Auswirkungen auf den Klimawandel entstehen im Scope 1 und 2 bei PALFINGER vorwiegend aus der Nutzung fossiler Energieträger für Heizung und in der Produktion sowie durch den Treibstoffverbrauch des Fuhrparks. Für Scope 1 und 2 wurden die THG-Emissionen 2022, 2023 und 2024 publiziert. Im Scope 3 sind die wesentlichen Auswirkungen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen (vor allem Stahl und Aluminium), der Nutzung der verkauften Produkte sowie vorgelagerter Transport und Vertrieb enthalten. In den Jahren 2022, 2023 und 2024 wurden auch alle Scope 3 Kategorien veröffentlicht.

#### (E1-IRO-1. AR 9):

Die Aktivitäten wurden überprüft, um tatsächliche und potenzielle künftige THG-Emissionsquellen und gegebenenfalls Ursachen für andere klimabezogene Auswirkungen zu ermitteln, indem für Scope 1, 2 und 3 die THG-Bilanz berechnet wurde. Betreffend Scope 1 und 2 erfolgten folgende Schritte zur Berechnung:

1. Definition der Systemgrenze
2. Ermittlung relevanter Energieeinsätze auf Standortebene
3. Monatliches Reporting der Energieeinsätze auf Standortebene
4. Überprüfung auf Plausibilität und Stichproben auf zentraler Ebene

Die Bewertung der damit verbundenen THG-Emissionen fand durch Berechnungen statt. Weitere Informationen sind in der THG-Bilanzierung unter E1-6 zu finden.

Tatsächliche Auswirkungen wurden durch die Verwendung des GHG Protokolls bewertet. Für die potenziellen Auswirkungen wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse Annahmen hinsichtlich Auswirkungen aus Klimarisiken sowie Verfügbarkeit und Nachfrage von emissionsarmen Rohstoffen getroffen. Diese werden laufend evaluiert.

### KLIMARISIKOANALYSE

#### (E1-IRO-1.20b und E1-IRO-1.AR 11):

Im Rahmen einer Klimarisikoanalyse hat PALFINGER klimabezogene physische Gefahren sowohl für eigene Standorte als auch für Standorte von Geschäftspartnern der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette mittels Szenarioanalyse über ein Jahr, fünf Jahre und 30 Jahre identifiziert. Verwendet wurden die Representative Concentration Pathway (RCP) Szenarien RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0, und RCP 8.5, wobei RCP 8.5 ein Szenario mit hohem Emissionsausstoß darstellt. Die mittleren RCP-Szenarien, RCP 4.5 und RCP 6.0 wurden mit einer doppelten Wahrscheinlichkeit gewichtet, da PALFINGER auf Basis interner Expert:innenmeinungen das Eintreten dieser Szenarien als wahrscheinlicher ansieht. Abgedeckt von der Klimarisikoanalyse sind ein Großteil der Klimarisiken, welche in Anlage A der EU-Taxonomie aufgelistet sind. Die verwendeten Daten kommen aus öffentlich zugänglichen und anerkannten Datenquellen wie unter anderem Copernicus, Weltbank, ISIMIP, und dem World Resource Institut.

Im Rahmen einer Vulnerabilitätsanalyse wurde die Anfälligkeit der physischen Vermögenswerte sowie operativer Geschäftseinheiten von PALFINGER, einschließlich Bürogebäuden und Produktionsstätten, durch Expert:innen im Rahmen von Workshops bewertet. Dort bewerteten Expert:innen von PALFINGER, ob die verschiedenen Klimarisiken ohne bereits implementierte Anpassungslösungen potenziell materielle Schäden an den Vermögenswerten und der Geschäftstätigkeit von PALFINGER verursachen könnten. Dabei wurden folgende physische Klimarisiken identifiziert, die an den Standorten von PALFINGER vermehrt auftreten und für die physischen Vermögenswerte an diesen Standorten von Relevanz sind:

- Flussflut
- Küstenflut
- Schwerer Niederschlag
- Schneefall
- Hagel
- Zyklone
- Hitzestress
- Hitzewellen
- Wasserstress

Im Rahmen der Klimarisikoanalyse hat PALFINGER Klimarisiken über verschiedene Zeithorizonte hinweg identifiziert: ein Jahr, fünf Jahre und dreißig Jahre. Der langfristige Zeitraum entspricht der Lebensdauer der Vermögenswerte, und die mittel- und langfristigen Zeiträume sind für die strategische Planung von PALFINGER von Relevanz. Da die Analyse über die nächsten dreißig Jahre die größten Klimarisiken aufzeigt, wurden die Ergebnisse dieser langfristigen Betrachtung als Grundlage der Vulnerabilitätsbewertung und für die Identifikation notwendiger Anpassungslösungen herangezogen. Die langfristige Betrachtung der Klimarisiken über die nächsten dreißig Jahre entspricht zudem dem Prinzip der Unternehmensfortführung und stellt sicher, dass PALFINGER auch in Zukunft widerstandsfähig gegenüber den Herausforderungen des Klimawandels bleibt. Durch diese vorausschauende Planung können proaktiv Maßnahmen ergriffen werden, um die Auswirkungen von Klimarisiken zu minimieren und die Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeiten zu gewährleisten.

Die zugrundeliegenden Daten für die Klimarisikoanalyse bewerten Klimarisiken anhand von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad, wobei die Risiken über mindestens einen der beiden Parameter gestresst werden. Beispielsweise wird das Risiko von Hagel anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad des Hagelereignisses bewertet und anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit gestresst. Das Risiko von Wind wird etwa über die erwartete Windgeschwindigkeit eingeschätzt.

Um die Auswirkungen dieser Klimarisiken auf die Geschäftstätigkeiten an den Standorten zu minimieren, wurden bereits für einen Großteil der identifizierten Klimarisiken Anpassungsmaßnahmen implementiert. Zu den umgesetzten Lösungen gehören beispielsweise die Klimatisierung von Gebäuden zur Bewältigung von Hitzestress sowie der Einsatz von Hagelnetzen, die Gebäude und Güter bei Hagelereignissen vor Schäden schützen. Für einzelne Standorte, die noch nicht ausreichend gegen die identifizierten physischen Klimarisiken geschützt sind, werden zusätzliche Anpassungsmaßnahmen evaluiert. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Standorte mit Hitzestress-Risiken.

Für die Identifikation von physischen Klimarisiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere an den Standorten von Lieferanten und Kunden, wurde die gleiche Methodologie angewandt. Dabei wurde in einem ersten Schritt Lieferanten mit dem größten Einkaufsvolumen sowie die umsatzstärksten Kunden herangezogen und analysiert. Die Analyse wird in den kommenden Jahren weiter ausgebaut. Die Vulnerabilität der physischen Assets sowie bereits implementierte Anpassungslösungen wurden von den Geschäftspartnern analysiert.

Die Analyse physischer klimabedingter Risiken für eigene Standorte und ausgewählte Hauptkunden und Lieferanten erfolgte auf Basis standortspezifischer geografischer Koordinaten, während die Analyse der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auf allgemeineren nationalen oder regionalen Daten basiert.

**(E1-IRO-1.20c):**

Im Rahmen einer Klimarisikooanalyse hat PALFINGER klimabedingte Übergangsrisiken im eigenen Betrieb identifiziert. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde nicht von der Analyse der Übergangsrisiken abgedeckt. Als Basis für die Ermittlung und Bewertung wurden die Szenarien der Internationalen Energieagentur berücksichtigt. Es wurde eine Long-List an potenziellen politischen und rechtlichen Risiken, technologischen Risiken, Marktrisiken, sozio-ökonomischen Risiken sowie Reputationsrisiken ermittelt. Die Bewertung, inwieweit die Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten von PALFINGER im Hinblick auf die Entstehung von Übergangsrisiken oder -chancen diesen klimabedingten Übergangsereignissen ausgesetzt sein können, erfolgte durch Expert:innen der jeweiligen Functions und Product Lines.

**(E1-IRO-1.AR 12):**

Übergangsrisiken wurden für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte geprüft. Bei langfristigen Zeithorizonten handelt es sich um das Jahr 2050 und bei kurz- und mittelfristigen Zeithorizonten um 2030 bzw. 2040. Folgende Szenarien der Internationalen Energieagentur wurden bei der Beurteilung berücksichtigt:

**Stated Policies Scenario (STEPS):**

Dieses Szenario basiert auf den energiepolitischen Maßnahmen und Verpflichtungen, die die Regierungen bereits angekündigt haben oder an deren Umsetzung sie aktiv arbeiten. Bei STEPS steigt die weltweite Energienachfrage weiter an, aber die Fortschritte in Richtung Netto-Null-Emissionen sind langsam und fossile Brennstoffe bleiben ein wichtiger Bestandteil des Energiemixes.

**Szenario der angekündigten Zusagen (APS):**

In diesem Szenario werden alle angekündigten Klimazusagen und -ziele von Ländern auf der ganzen Welt, einschließlich der Netto-Null-Emissionsziele, fristgerecht und vollständig umgesetzt. Dies führt zu einem viel schnelleren Übergang zu sauberer Energie, einer Verringerung des Einsatzes fossiler Brennstoffe und einem verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien. Auch wenn die Emissionen deutlich zurückgehen, bleibt es eine Herausforderung, das Ziel des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen, zu erreichen.

**Szenario „Netto-Null-Emissionen bis 2050“ (NZE):**

Dieses Szenario geht davon aus, dass die Welt energische und sofortige Maßnahmen ergreift, um bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Es erfordert rasche und weitreichende Veränderungen, einschließlich einer starken Reduzierung der Nutzung fossiler Brennstoffe, massiver Investitionen in erneuerbare Energien und einer Umstellung auf sauberere Technologien in allen Sektoren. Dieser Weg ist am ehesten mit einer Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C vereinbar und erfordert eine beispiellose Zusammenarbeit und einen Politikwechsel.

Die Analyse der Übergangsrisiken wurde 2024 gestartet. Es handelt sich hierbei um einen laufenden Prozess. Unter der Annahme, dass die gesamte Wirtschaft, und somit auch die Kunden und Lieferanten von PALFINGER, das Ziel einer klimaneutralen Wirtschaft bis 2050 gemeinsam verfolgen, wurden im laufenden Prozess bisher keine Aktivitäten identifiziert, die mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unvereinbar sind. Aus dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft werden sich Nachfrageverschiebungen innerhalb der Kundensegmente vor allem im Marine-Bereich ergeben, die jedoch zu einem gewissen Ausgleich führen. Die Analyse wird in 2025 fortgeführt und eine Detailanalyse der Übergangsrisiken erstellt.

**(E1-IRO-1.21):**

Zur Identifikation von physischen Klimarisiken über mehrere Zeithorizonte und Klimaszenarien wird eine Szenarioanalyse angewandt. Verwendet wurden die Representative Concentration Pathway (RCP) Szenarien RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0, und RCP 8.5, und alle Klimarisiken wurden für den Zeitraum von einem Jahr, fünf Jahren und 30 Jahren betrachtet, um die Veränderung der Klimarisiken sowie die Auswirkungen auf die langfristige Geschäftstätigkeit von PALFINGER verstehen zu können.

**(E1-IRO-1.AR 15):**

Die verwendeten Klimaszenarien sind mit den kritischen klimabezogenen Annahmen in den Abschlüssen vereinbar (siehe dazu ESRS 2-SBM-3.48d). Siehe dazu auch Kapitel „Verwendung von Schätzungen und Ermessensspielräumen“ im Konzernabschluss.

## Umweltverschmutzung

### (E2-IRO 1.11):

Für die Analyse von Auswirkungen, Risiken und Chancen zum Thema Umweltverschmutzung wurde mit einer groben Analyse der Daten zu Emissionen und Schadstoffen für Luft-, Wasser und Bodenverschmutzung für PALFINGER gestartet sowie interne Expert:innen befragt. In den folgenden Jahren ist eine Fortführung der Analyse zu Auswirkungen, Risiken und Chancen zum Thema Umweltverschmutzung angedacht. Einzelne PALFINGER Standorte wurden diesbezüglich nicht analysiert, da das Thema auf konsolidierter Ebene als nicht wesentlich eingestuft wurde. Daher wurden auch keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt.

## Wasser- und Meeresressourcen

### (E3-IRO 1.8):

Für die Analyse von Auswirkungen, Risiken und Chancen zum Thema Wasser- und Meeresressourcen fand der WWF Water Risk Filter Anwendung. An den PALFINGER Produktionsstandorten werden Wasserverbrauch und Wasserabgabe erfasst. Eine Analyse von Niederschlagsmustern und Extremereignissen wie Überflutungen und Dürren wurden im Rahmen der Klimarisikoanalysen durchgeführt und ergaben weder für PALFINGER noch innerhalb seiner Wertschöpfungskette wesentlichen Risiken. Die Analysen ergaben keine Hinweise auf wesentliche negative Einflüsse auf umliegende Gemeinschaften durch die Geschäftstätigkeit von PALFINGER. Eine direkte Befragung der betroffenen Gemeinschaften fand nicht statt.

## Biodiversität und Ökosysteme

### (E4-IRO 1.17):

Für die Analyse der Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Bereich der biologischen Vielfalt wurde mit der Erarbeitung einer Standortanalyse begonnen. Im ersten Schritt identifizieren Unternehmen Standorte und Betriebsstätten, die in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten liegen. Ein erstes Pilotprojekt zur Analyse der geografischen Daten, um zu bestimmen, wo die Risiken für Biodiversität am größten sind, wurde anhand von einigen PALFINGER Standorten gestartet. Die Analyse wird mithilfe eines GIS-Datensatzes durchgeführt, in den biodiversitätssensible Gebiete integriert wurden. Die Abhängigkeiten des Unternehmens von der biologischen Vielfalt und den Leistungen der Ökosysteme wurden vorläufig nicht festgestellt. Zukünftig soll der Prozess allerdings mit robusteren Analysen unterlegt werden. Physische Risiken sowie Chancen im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt und den Ökosystemen werden basierend auf den identifizierten Auswirkungen und Abhängigkeiten analysiert, während Risiken und Chancen umfasst werden, die sich aus Veränderungen in den Ökosystemen ergeben. Systemische Risiken und andere wesentliche Risiken und Chancen wurden derzeit nicht identifiziert, jedoch erfolgt eine kontinuierliche Überwachung und Bewertung potenzieller Entwicklungen, die die Geschäftstätigkeit beeinflussen könnten. Eine direkte Befragung der betroffenen Gemeinschaften fand nicht statt.

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

### (E5-IRO 1.11a & AR7):

#### PROZESS ZUR IDENTIFIZIERUNG WESENTLICHER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Der Prozess zur Identifizierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft umfasst die Analyse von Ressourcenzu- und abflüssen sowie Abfallströmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zu den identifizierten Geschäftsbereichen mit wesentlichen Auswirkungen gehören die Produktion mit hohem Energie- und Ressourcenverbrauch, die Logistik mit Emissionen durch Transport und Verpackungsabfälle, und der Vertrieb mit der Nutzung von Verkaufsverpackungen und der Rücknahme von Altprodukten.

#### Überprüfung der Vermögenswerte und Geschäftsaktivitäten

PALFINGER hat eine Überprüfung der Geschäftsaktivitäten (v.a. Beschaffung, Produktion, Forschung und Entwicklung sowie Logistik und Vertrieb) durchgeführt, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft zu identifizieren. Diese Überprüfung umfasste sowohl die eigenen Aktivitäten als auch die Wertschöpfungskette, einschließlich der Tier 1 Lieferanten und Kunden.

### Methoden und Werkzeuge

- **Risikobewertungsrahmen:** Um potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Ressourcenknappheit, regulatorischen Veränderungen und Marktveränderungen zu bewerten, wurde ein strukturierter Bewertungsrahmen im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse verwendet.
- **Einbindung von Stakeholdern:** Zur Validierung der Ergebnisse und zur Ergänzung der Analyse wurden wichtige Stakeholder wie Tier 1 Lieferanten, Kunden sowie interne und externe Branchenexpert:innen mittels Stakeholderbefragung eingebunden.

### Annahmen

- **Steigende regulatorische Anforderungen:** PALFINGER ging von einem kontinuierlichen Anstieg der regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Ressourceneffizienz und Abfallmanagement aus.
- **Markttrends:** Es wurden Markttrends in Richtung nachhaltiger Produkte in die Analyse einbezogen. Es wird davon ausgegangen, dass der Trend der Wiederaufbereitung im Bereich der Konsumgüterindustrie auch bei Industriegütern zunehmen wird.
- **Ressourcenknappheit:** Es wird davon ausgegangen, dass in verschiedenen Teilen der Erde mit zunehmender Erwärmung die Ressource Wasser knapp wird. Auf Basis aktueller Erkenntnisse zeichnet sich bei Stahl und Alu keine Ressourcenknappheit in Zukunft ab.

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Es wurden Potenziale zur Verbesserung der Ressourceneffizienz in den Produktionsprozessen identifiziert, was zu Kosteneinsparungen und einer Verringerung der Umweltauswirkungen führen könnte, wie beispielsweise verringerte Ressourcennutzung und damit einhergehende Emissionsreduktionen.

Die Ressourcennutzung und negative Auswirkungen konzentrieren sich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette vor allem auf die Stahl- und Aluminiumproduktion. Auch in der eigenen Produktion erfolgt ein hoher Rohstoffeinsatz.

Geschäftsbereiche mit wesentlichen Auswirkungen:

1. Produktion: Hoher Energie- und Ressourcenverbrauch
2. Vertrieb: Rücknahme von Altprodukten

Wesentlichen Auswirkungen der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft betreffen alle Produkte im Bereich hydraulischer Kran- und Hebeteknik für den Land- und maritimen Bereich und das dazugehörigen Servicegeschäft.

### PRIORISIERUNG DER GENUTZTEN RESSOURCEN

Energie hat höchste Priorität, da diese für alle Geschäftsbereiche essenziell ist. Rohstoffe haben zweithöchste Priorität, da sie für die Produktentwicklung essentiell sind.

Der Großteil der PALFINGER Produkte wird aus Stahl gefertigt, darüber hinaus kommt Aluminium zum Einsatz. Daher wurden diese Rohstoffe in der Bewertung priorisiert. Neben Stahl und Aluminium setzt PALFINGER Hydrauliköle und Schmierstoffe und glasfaserverstärkten Kunststoff als Rohstoff ein.

Im folgenden werden die Stufen der Wertschöpfungskette, auf die Ressourcennutzung, Risiken und negative Auswirkungen konzentriert sind, beschrieben:

1. Rohstoffbeschaffung: Abhängigkeit von Lieferanten und Qualität der Rohstoffe
2. Produktion: Ressourcennutzungseffizienz
3. Vertrieb und Nutzung, Transport und Produktlebensdauer
4. End-of-Life: Recycling und Entsorgung von Produkten

### (E5-IRO 1.11b):

Bei der Analyse wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### (G1-IRO 1.6):

Die Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zu G1 Unternehmensführung erfolgte auf Basis der Ergebnisse der Stakeholderanalyse, einer Treiber- und Benchmarkanalyse sowie der Analyse interner Informationen. Die Bewertung der IROs erfolgte durch GRC, Procurement und Sustainability Management und wurde zentral auf Gruppenebene durchgeführt. Basis für die Bewertung waren intern verfügbare Daten zu Rechtsvorfällen aus dem Legal-Reporting und Daten zu Meldungen im Whistleblowing-System „Integrity Line“. Das Whistleblowing-System ist eine webbasierte Anwendung, die den Meldern sowohl eine Meldung namentlich als auch anonym ermöglicht. Die Abhandlung der Fälle erfolgt objektiv und unabhängig gemäß einem präzise definierten internen Prozess.

Zudem wurde der Prozess durch Informationen aus den Due-Diligence-Prozessen von PALFINGER, durch eine Überprüfung der internen Richtlinien und Verfahren, dem Lieferantenmanagement und dem Risikoinventar des ERM-Systems gestützt.

Auch die Erkenntnisse aus dem Compliance Risk Assessment, in dem die größten Compliance Risiken je Region jährlich in Workshops durch Anleitung von GRC und Einbeziehung lokaler Ansprechpersonen erhoben werden, wurden bei der Bewertung berücksichtigt. Zudem erfolgte eine Analyse der Standorte von PALFINGER mittels Corruption Perception Index.

### 1.1.4.2 IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

(ESRS 2-IRO-2.56):

Liste an wesentlichen Offenlegungsanforderungen	Seitenverweis
<b>ESRS 2 – General Disclosures</b>	
BP-1 General basis for preparation of the sustainability statement	Seite 46
BP-2 Disclosures in relation to specific circumstances	Seite 46
GOV-1 The role of the administrative, management and supervisory bodies	Seite 48
GOV-2 Information provided to and sustainability matters addressed by the undertaking's administrative, management and supervisory bodies	Seite 50
GOV-3 Integration of sustainability-related performance incentive schemes	Seite 50
GOV-4 Statement of due diligence	Seite 51
GOV-5 Risk management and internal controls over sustainability reporting	Seite 52
SBM-1 Strategy, business model and value chain	Seite 53
SBM-2 Interests and views of stakeholders	Seite 60
SBM-3 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Seite 62
IRO-1 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	Seite 66
IRO-2 Disclosure requirements in ESRS covered by the undertaking's sustainability statement	Seite 74
<b>ESRS E1 – Climate Change</b>	
E1-1 Transition plan for climate change mitigation	Seite 88
ESRS 2 SBM-3-E1 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Seite 88
ESRS 2 IRO-1-E1 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	Seite 68
E1-2 Policies related to climate change mitigation and adaption	Seite 89
E1-3 Actions and resources in relation to climate change policies	Seite 90
E1-4 Targets related to climate change mitigation and adaption	Seite 97
E1-5 Energy consumption and mix	Seite 98
E1-6 Gross Scopes 1, 2, 3 and total GHG emissions	Seite 100
<b>ESRS E5 – Resource Use and Circular Economy</b>	
ESRS 2 IRO-1-E5 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	Seite 71
E5-1 Policies related to resource use and circular economy	Seite 102
E5-2 Actions and resources related to resource use and circular economy	Seite 102
E5-3 Targets related to resource use and circular economy	Seite 103
E5-4 Resource inflows	Seite 103
E5-5 Resource outflows	Seite 104
<b>ESRS S1 – Own Workforce</b>	
ESRS 2 SBM-3-S1 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Seite 106
S1-1 Policies related to own workforce	Seite 107
S1-2 Processes for engaging with own workforce and workers' representatives about impacts	Seite 116
S1-3 Processes to remediate negative impacts and channels for own workforce to raise concerns	Seite 118
S1-4 Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions	Seite 119
S1-5 Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	Seite 127
S1-6 Characteristics of the undertaking's employees	Seite 130
S1-7 Characteristics of non-employees in the undertaking's own workforce	Seite 131
S1-8 Collective bargaining coverage and social dialogue	Seite 131
S1-9 Diversity metrics	Seite 132
S1-10 Adequate wages	Seite 132
S1-11 Social protection	Seite 133
S1-13 Training and skills development metrics	Seite 133
S1-14 Health and safety metrics	Seite 134
S1-15 Work-life balance metrics	Seite 134
S1-16 Remuneration metrics (pay gap and total remuneration)	Seite 135
S1-17 Incidents, complaints and severe human rights impacts	Seite 135

**Liste an wesentlichen Offenlegungsanforderungen****Seitenverweis****ESRS S2 – Workers in the value chain**

ESRS 2 SBM-3-S2 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	Seite 136
S2-1 Policies related to value chain workers	Seite 138
S2-2 Processes for engaging with value chain workers about impacts	Seite 140
S2-3 Processes to remediate negative impacts and channels for value chain workers to raise concerns	Seite 140
S2-4 Taking action on material impacts on value chain workers, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of those actions	Seite 141
S2-5 Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	Seite 145

**ESRS G1 – Business Conduct**

ESRS 2 GOV-1-G1 The role of the administrative, management and supervisory bodies	Seite 49
ESRS 2 IRO-1-G1 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	Seite 73
G1-1 Business conduct policies and corporate culture	Seite 146
G1-2 Management of relationships with suppliers	Seite 150
G1-3 Prevention and detection of corruption and bribery	Seite 152
G1-4 Incidents of corruption or bribery	Seite 154
G1-6 Payment practices	Seite 154

**Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt****wesentlich / nicht wesentlich****Seite**

ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	wesentlich	Seite 48
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e	wesentlich	Seite 48
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	wesentlich	Seite 51
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	nicht wesentlich	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14	wesentlich	Seite 88
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g	wesentlich	Seite 88
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	wesentlich	Seite 97
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	wesentlich	Seite 98
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	wesentlich	Seite 98
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	wesentlich	Seite 99
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	wesentlich	Seite 100
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	wesentlich	Seite 101
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate Absatz 56	nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66	nicht wesentlich	

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	wesentlich / nicht wesentlich	Seite
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c	nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c	nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69	nicht wesentlich	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	wesentlich	Seite 107
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	wesentlich	Seite 107
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	wesentlich	Seite 107
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21	wesentlich	Seite 108
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	wesentlich	Seite 108
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	wesentlich	Seite 118
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	wesentlich	Seite 134
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	wesentlich	Seite 134
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	wesentlich	Seite 135
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	wesentlich	Seite 135
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	wesentlich	Seite 135

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	wesentlich / nicht wesentlich	Seite
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	wesentlich	Seite 135
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	wesentlich	Seite 136
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	wesentlich	Seite 136
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	wesentlich	Seite 138
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	wesentlich	Seite 138
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	wesentlich	Seite 138
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19	wesentlich	Seite 138
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	wesentlich	Seite 143
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	nicht wesentlich	
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	nicht wesentlich	
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	nicht wesentlich	
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	nicht wesentlich	
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	nicht wesentlich	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	nicht wesentlich	
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	wesentlich	Seite 154
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	wesentlich	Seite 154

**(ESRS 2-IRO-2.59):**

Nach Identifikation der wesentlichen Themen wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte den entsprechenden qualitativen und quantitativen Offenlegungsanforderungen des ESRS 1 Abschnitt 3.2 im Zuge einer Gap Analyse zugeordnet. Unternehmensspezifische Informationen werden durch Konzepte, Maßnahmen und Ziele entsprechend der Struktur der ESRS offengelegt.

## 2. UMWELTINFORMATIONEN

### 2.1 TAXONOMIE ANGABEN

#### 2.1.1 Einleitung

Die EU-Taxonomie-Verordnung ist ein Klassifizierungssystem zur Definition von „ökologisch nachhaltigen“ Geschäftstätigkeiten. Sie ist ein Grundstein des Aktionsplans der Europäischen Kommission, der darauf abzielt, die Kapitalströme zu einer nachhaltigeren Wirtschaft umzulenken. Als Teil der umfassenderen Strategie zur Erreichung der Kohlenstoffneutralität bis 2050 spielt diese Verordnung eine zentrale Rolle bei der Ausrichtung der wirtschaftlichen Aktivitäten auf die Umweltziele der EU.

PALFINGER ist ein Nicht-Finanzunternehmen, welches der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach NaDiVeG unterliegt und daher verpflichtet ist, über bestimmte Leistungsindikatoren gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung zu berichten. Im folgenden Abschnitt werden die Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) dargestellt.

#### 2.1.2 Aktivitäten

Mit der EU-Taxonomie sollen folgende sechs Umweltziele erreicht werden: (1) Klimaschutz (CCM), (2) Anpassung an den Klimawandel (CCA), (3) nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen (WTR), (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (CE), (5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC) sowie (6) Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme (BIO).

Eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit bezieht sich auf eine Wirtschaftstätigkeit, die in den delegierten Verordnungen zur Ergänzung der Taxonomie-Verordnung in den jeweiligen Umweltzielen beschrieben ist, unabhängig davon, ob sie eines oder alle der festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt.

Eine Wirtschaftstätigkeit ist taxonomiekonform, wenn sie die festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt und unter Einhaltung der Mindestschutzvorschriften in Bezug auf Menschen- und Mitarbeitendenrechte, Verbraucherrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Besteuerung und fairen Wettbewerb ausgeübt wird.

Um die technischen Bewertungskriterien zu erfüllen, muss eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der Umweltziele leisten, ohne eines oder mehrere der Umweltziele erheblich zu beeinträchtigen.

Nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind solche, die vom Unternehmen ausgeübt werden, aber in den delegierten Verordnungen nicht beschrieben sind.

PALFINGER ist ein Unternehmen, das sich auf Technologie und Maschinenbau spezialisiert hat. Zu den Hauptprodukten gehören hydraulische Krane und Hebetchnik, die sowohl für den Land- als auch für den maritimen Bereich entwickelt wurden. Das Hauptgeschäftsmodell von PALFINGER ist nicht in der Taxonomieverordnung abgedeckt.

PALFINGER übt keine Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit Erdgas und Kernenergie aus.

<b>Tätigkeiten im Bereich Kernenergie</b>	
Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme - auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung - sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Techniken tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme - auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung - sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
<b>Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas</b>	
Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

### 2.1.2.1 Taxonomiefähigen Aktivitäten

Im Zuge der Vorbereitung der Berichterstattung nach der Taxonomie-Verordnung wurden potenziell taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten identifiziert. Die Beurteilung erfolgte auf Basis einer Betroffenheitsanalyse und Erhebung der Kennzahlen je Tätigkeit unter Einbeziehung der jeweiligen Fachabteilungen.

Für die Umweltziele (1) Klimaschutz und (2) Anpassung an den Klimawandel wurden keine Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, mit denen externe Umsätze erzielt wurden.

Für die Umweltziele 3 bis 6 wurden im Berichtsjahr 2024 wirtschaftliche Tätigkeiten im Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ identifiziert, mit denen externe Umsätze erzielt wurden. Die betreffenden Umsätze werden den Wirtschaftstätigkeiten „5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung“, „5.2 Verkauf von Ersatzteilen“ und „5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle“ zugeordnet und im Geschäftsjahr 2024 als taxonomiefähig ausgewiesen. Die taxonomiefähigen Umsatzerlöse im Umweltziel Kreislaufwirtschaft entsprechen im Geschäftsjahr 2024 15 Prozent (2023: 13,6 Prozent) des konsolidierten Konzernumsatzes von 2.359.843 TEUR (2023: 2.445.852 TEUR).

Doppelzählungen zwischen den Umweltzielen sind nicht gegeben, da Wirtschaftsaktivitäten immer nur in einem Umweltziel ausgewiesen werden. Es wurden keine Maßnahmen identifiziert, die einen wesentlichen Beitrag zu mehr als einem Umweltziel leisten können.

<b>Taxonomie-Aktivität</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Geschäftstätigkeit des Unternehmens</b>
<b>CE 5.1</b> Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung von Waren, die zuvor von einem Kunden (natürliche oder juristische Person) bestimmungsgemäß verwendet wurden.	Reparatur und Service von PALFINGER Produkten
<b>CE 5.2</b> Verkauf von Ersatzteilen	Verkauf von Ersatzteilen.	Verkauf von Ersatzteilen
<b>CE 5.5</b> Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	Bereitstellung des Produktzugangs von Kunden (natürliche oder juristische Personen) durch Dienstleistungsmodelle, bei denen es sich entweder um nutzungsorientierte Dienstleistungen handelt, bei denen das Produkt nach wie vor zentral ist, aber im Eigentum des Anbieters verbleibt und das Produkt geleast, geteilt, gemietet oder gebündelt wird, oder um ergebnisorientierte Dienstleistungen, bei denen die Zahlung im Voraus festgelegt und das vereinbarte Ergebnis (d. h. Bezahlung pro Dienstleistungseinheit) erbracht wird.	Vermietung von PALFINGER Produkten

Für das Umweltziel (1) Klimaschutz erfolgte die Erhebung der taxonomiefähigen Investitionen mithilfe des konzernweiten Reporting Systems. Die taxonomiefähigen CapEx-Einzelmaßnahmen sind dabei den wirtschaftlichen Tätigkeiten „7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten“, „7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)“, „7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden“ sowie „7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien“ zuzuordnen. Für das Umweltziel (4) wurde im Berichtsjahr 2024 taxonomiefähige Investitionen aus Querschnittsaktivität (CapEx c) in der Tätigkeit CE 1.2 „Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten“ ausgewiesen. Für die Umweltziele (3), (5) und (6) wurden im Berichtsjahr 2024 keine CapEx-relevanten wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert.

Im Berichtsjahr ergaben sich somit geeignete taxonomiefähige Investitionen aus Einzelmaßnahmen in Sachanlagevermögen in Höhe von 4.535 TEUR (2023: 1.969 TEUR), das entspricht einem Anteil von 2,73 Prozent (2023: 1,09 Prozent) der Gesamtzugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten inkl. Leasingverhältnisse gemäß IFRS 16 der Gruppe. Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus einem Anstieg des Investitionsvolumens in Hinblick auf Einzelmaßnahmen.

<b>Taxonomie-Aktivität</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Geschäftstätigkeit des Unternehmens</b>
<b>CCM 7.3</b> Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Einzelne Renovierungsmaßnahmen, die in der Installation, Wartung oder Reparatur von energieeffizienten Geräten bestehen.	Lokale Sanierungsmaßnahmen an und in Gebäuden, d.h. Aufwendungen für Fenster, Türen, Erneuerung von Gebäudeisolierungen, Leuchtmitteln und Heizungen bzw. Heizungsleitungen.
<b>CCM 7.4</b> Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen).	Aufwendungen für neu installierte Ladestationen in Österreich, Deutschland, Slowenien, Schweden
<b>CCM 7.5</b> Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Aufwendungen für neue Luftfilter- und Ventilationssysteme sowie Steuerungselemente für die Energieeinsparungen.
<b>CCM 7.6</b> Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien vor Ort.	Installation einer neuen PV-Anlage in Bulgarien und Kroatien
<b>CE 1.2</b>	Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	Kauf von elektrischen und elektronischen Geräten (Querschnittsaktivität, CapEx c)

### 2.1.2.2 Prüfung auf Taxonomiekonformität

Die Konformität der Wirtschaftstätigkeiten hängt von den spezifischen Merkmalen und der Art der ausgeübten Tätigkeiten ab. Die Konformität wird auf der Grundlage der technischen Bewertungskriterien der Taxonomie-Verordnung und der dazugehörigen delegierten Verordnungen bewertet, insbesondere im Hinblick auf den wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen und die Erfüllung des Grundsatzes der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (DNSH).

Für die Beurteilung der Taxonomiekonformität wurden in den Ländern die jeweiligen potenziell taxonomiefähigen Umsätze, CapEx und OpEx erhoben und auf Konzernebene dahingehend geprüft, ob eine Taxonomiefähigkeit gegeben ist. In einem weiteren Schritt wurde die Zuordnung zu einem der Umweltziele vorgenommen und die Einhaltung der technischen Bewertungskriterien sowie der „Do No Significant Harm“-Kriterien auf Konzernebene mit Unterstützung der jeweiligen Fachbereiche geprüft.

Ein „Do No Significant Harm“-Kriterium, das bei allen relevanten Aktivitäten erforderlich ist, ist die Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse gemäß Anhang A der einschlägigen delegierten Verordnungen. PALFINGER hat eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse durchgeführt, denen das Worst-Case-Klimaszenario RCP 8.5 sowie das RCP4.5-Klimaszenario zugrunde gelegt wurden. Wesentliche Risiken für die vorliegenden Wirtschaftstätigkeiten, die entsprechende Pläne für Anpassungslösungen erforderlich machen würden, wurden nicht identifiziert.

Abschließend wurden die konzernweite Einhaltung des Mindestschutzes sowie der bestehende Due Diligence Prozess analysiert. Zur Sicherstellung der Einhaltung des Mindestschutzes gem. Art. 18 (EU) 2020/852 wurde der bei PALFINGER standardmäßig implementierte Due Diligence Prozess analysiert. Unternehmensintern kamen die bereits im Corp. Governance Bericht sowie die in der nicht-finanziellen Erklärung beschriebenen Prozesse zur Anwendung. Für die Gewährleistung der Einhaltung des Mindestschutzes in der Lieferkette wurde ein mehrstufiges Verfahren eingeführt. Gemäß den allgemeinen Einkaufsbedingungen (EKB) von PALFINGER sind Lieferanten durch vertragliche Zustimmung zu den EKB verpflichtet, sich an den auf der Website veröffentlichten Code of Conduct zu halten. Zudem installierte PALFINGER auf der Website ein Hinweisgebersystem („Integrity Line“), über das etwaige Missstände entlang der Lieferkette auch von Dritten gemeldet werden können. Die eingegangenen Hinweise werden in weiterer Folge durch Corp. GRC einer Evaluierung unterzogen und, sofern die Sachlage es erfordert, einer Untersuchung durch Corp. Internal Audit zugeführt. Auf Basis eines jährlichen risikobasierten Prüfplanes führt PALFINGER regelmäßig Lieferantenaudits durch, in denen neben Qualitäts- und Beschaffungsfragen auch die Nachhaltigkeitsaspekte wie Umwelt, Menschenrechte und Arbeitssicherheit einer Prüfung unterzogen werden. Zusätzlich erfolgen anlassbezogene Lieferantenaudits. Mit dem beschriebenen Maßnahmenpaket stellt PALFINGER die Einhaltung des Mindestschutzes innerhalb des Unternehmens und entlang der gesamten Lieferkette sicher. Im abgelaufenen Berichtsjahr wurden keine Verstöße gegen die sozialen Mindestschutzesstandards im Konzern festgestellt.

Die Taxonomiekonformität konnte für die Wirtschaftstätigkeit CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung sowie CE 1.2 Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten mangels der erforderlichen Nachweise zur Erfüllung der Kriterien für den wesentlichen Beitrag nicht erreicht werden. Die Taxonomiekonformität konnte für die Wirtschaftstätigkeit CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen und CE 5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle mangels der erforderlichen Nachweise zur Erfüllung der technischen Bewertungskriterien, insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung des Grundsatzes der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (DNSH), nicht erreicht werden.

Für die wirtschaftlichen Tätigkeiten CCM 7.4, CCM 7.5 und CCM 7.6 wurden die Kriterien für den wesentlichen Beitrag erfüllt. Ebenso wurden die zur Vermeidung der erheblichen Beeinträchtigung des zweiten Umweltziels notwendigen standortbezogenen Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalysen durchgeführt. Weitere „Do No Significant Harm“-Kriterien waren für die wirtschaftlichen Tätigkeiten CCM 7.4, CCM 7.5 und CCM 7.6 nicht erforderlich, da in der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 keine entsprechenden Vorgaben angeführt werden.

Die Taxonomiekonformität konnte für die Wirtschaftstätigkeit CCM 7.3 mangels der erforderlichen Nachweise zur Erfüllung der technischen Bewertungskriterien (wesentlicher Beitrag und DNSH) nicht erreicht werden.

## 2.1.3 Kennzahlen und Meldebögen

### 2.1.3.1 Umsatz

Für die Umweltziele (1) und (2) wurden keine wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert, mit denen externe Umsätze erzielt wurden, die einen wesentlichen Beitrag zu einem der beiden Umweltziele leisten. Für das Berichtsjahr 2024 wurde daher wie bereits im Vorjahr kein taxonomiekonformer oder taxonomiefähiger Umsatz ausgewiesen.

Für die Umweltziele (3) bis (6) wurden 2024 wirtschaftliche Tätigkeiten im Umweltziel (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft identifiziert, mit denen externe Umsätze erzielt wurden. Die Erhebung der taxonomiefähigen Umsätze erfolgte mithilfe des konzernweiten Reporting Systems. Die taxonomiefähigen Umsatzerlöse im Umweltziel (4) Kreislaufwirtschaft entsprechen im Berichtsjahr 15,0 Prozent (2023: 13,6 Prozent) des konsolidierten Konzernumsatzes von 2.359.843 TEUR (2023: 2.445.852 TEUR). Es wurde kein taxonomiekonformer Umsatz im Umweltziel (4) ausgewiesen.

Basierend auf den Vorgaben der Taxonomie-Verordnung sind bei der Umsatzkennzahl die Umsätze aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Verhältnis zum Gesamtumsatz des Konzerns gemäß IAS 1.82a auszuweisen (siehe Erläuterung (16) Umsatzerlöse im Konzernabschluss 2024).



### 2.1.3.2 Investitionen (CapEx)

Für die Berechnung der CapEx-Kennzahl sind im Nenner die gesamten Zugänge (vor Abschreibungen, Wertminderungen und Neubewertungen) immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen inklusive Zugänge von Nutzungsrechten gemäß IFRS 16 entsprechend dem Anlagenspiegel berücksichtigt (siehe Erläuterung 29 bis 32 im Konzernabschluss 2024). Zugänge im Zusammenhang mit Unternehmenszusammenschlüssen werden in die CapEx miteinbezogen. Im Zähler finden sich neben den aktivierten Ausgaben für Vermögenswerte aus taxonomiefähigen Umsätzen auch Ausgaben für den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelne Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen, die innerhalb von 18 Monaten implementiert und in Betrieb genommen wurden. Ein CapEx-Plan gem. delegierter Verordnung (EU) 2021/2178, Anhang I, Punkt 1.1.2.2. war im Berichtszeitraum 2024 nicht vorhanden.

Für das Umweltziel (1) erfolgte die Erhebung der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Investitionen mithilfe des konzernweiten Reporting Systems. Bei allen taxonomiefähigen und taxonomiekonformen CapEx handelt es sich um Zugänge zu den Sachanlagen. Für das Umweltziel (2) „Anpassung an den Klimawandel“ werden keine taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Investitionen ausgewiesen. Für das Umweltziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ werden taxonomiefähigen Investitionen ausgewiesen.

Für die Umweltziele (3), (5) und (6) wurden 2024 keine CapEx-relevanten wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert.

Im Berichtsjahr ergaben sich somit konforme Investitionen aus Einzelmaßnahmen ausschließlich in Sachanlagevermögen (IAS 16) in Höhe von 1.330 TEUR (2023: 1.125 TEUR), das entspricht einem Anteil von 0,8 Prozent (2023: 0,62 Prozent) der Gesamtzugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten inkl. Leasingverhältnisse gemäß IFRS 16 der Gruppe. Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus einem Anstieg des Investitionsvolumens in Hinblick auf Einzelmaßnahmen.



### 2.1.3.3 Betriebsausgaben (OPEX)

Bei der Ermittlung der OpEx Kennzahl sind im Nenner die nicht aktivierten direkten Ausgaben für Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungen, kurzfristige Leasingverhältnisse, Wartung und Instandhaltung sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens heranzuziehen. Der Zähler ist analog jenem der CapEx für nicht aktivierte Ausgaben zu ermitteln.

Gemäß EU-Taxonomie sind jene Betriebsausgaben nicht zu berücksichtigen, welche für das Geschäftsmodell des Unternehmens unerheblich sind. Auf Basis der sehr eng gefassten Definition des OpEx-Begriffs wurde ermittelt, dass die relevanten Betriebsausgaben laut EU-Taxonomie 1,5 Prozent der gesamten konsolidierten Aufwendungen 2024 in Höhe von 2.218 Mio. EUR betragen. Eine Berechnung des Zählers je Wirtschaftstätigkeit wurde daher aus Wesentlichkeitsgründen entsprechend den Erleichterungsbestimmungen unterlassen, da OpEx im Sinne der EU-Taxonomie für das Geschäftsmodell für PALFINGER unwesentlich ist.

Der OpEx-Nenner betrifft mit 27.013 TEUR Aufwendungen für Wartung und Reparatur sowie 6.759 TEUR für Forschung und Entwicklung.



## 2.2 ESRS E1: KLIMAWANDEL

### 2.2.1 Strategie

#### 2.2.1.1 E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Wegen der Besonderheit der Wertschöpfungskette von PALFINGER – die meisten Emissionen sind dem Produktionsprozess vor- beziehungsweise nachgelagert – wurde bisher von einer Einreichung eines Übergangsplans abgesehen. Dennoch treibt das Unternehmen den Prozess konsequent voran und nutzt die bereits gewonnenen Erkenntnisse, um alle erkannten Einsparungspotenziale aktiv zu nutzen. Im Jahr 2025 wird ein Projekt zum Thema Übergangsrisiken und Transition Plan gestartet.

#### 2.2.1.2 ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

##### (E1-SBM-3.18):

PALFINGER hat ein wesentliches klimabezogenes Risiko im Zuge seiner Wesentlichkeitsanalyse identifiziert: Regulatorische und Stakeholder-Anforderungen in Bezug auf Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Ökonomisches und Reputationsrisiko). Hierbei handelt es sich um ein Übergangsrisiko. Sowohl durch regulatorische Vorgaben (v.a. in der EU) als auch steigende Anforderungen bestimmter Stakeholder-Gruppen (z.B. Investmentfonds, Banken und bestimmte Kundengruppen) steigt der Druck, die CO<sub>2</sub>e-Emissionen in der eigenen Produktion sowie der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. Das Risiko beschreibt die langfristige Unsicherheit, inwieweit die bei PALFINGER umgesetzten Bestrebungen hinter den genannten Erwartungen zurückbleiben und somit ein wirtschaftlicher sowie Reputationssschaden eintritt.

##### (E1-SBM-3.19a.; AR 6, E1-SBM-3.19b; AR 7):

Eine Resilienzanalyse der Strategie, des Geschäftsmodells und der eigenen Aktivität wurde 2024 gestartet und wird 2025 fortgeführt und verfeinert. Es handelt sich um einen laufenden Prozess. Ausgangspunkt waren die durchgeführte Analyse der Auswirkungen von PALFINGER aufgrund von CO<sub>2</sub>e-Emissionen sowie der physischen Klimarisiken mittels klimabezogener Szenarioanalyse (siehe dazu ESRS 2-IRO-1). Gestartet wurde auch eine Analyse der Übergangsrisiken, die 2025 verfeinert wird. Erste Ergebnisse wurden als Basis für die Resilienzanalyse herangezogen. Dabei wurden die Zeithorizonte kurzfristig (ein Jahr), mittelfristig (ein bis fünf Jahre) sowie langfristig (über fünf Jahre) verwendet. Die verwendeten Szenarien und kritischen Annahmen sind in ESRS 2-IRO-1 dargestellt.

Die erwarteten zukünftigen finanziellen Effekte wurden aufgrund der möglichen Übergangsbestimmung 2024 ausgelassen und sind demnach im Zuge der Resilienzanalyse noch nicht berücksichtigt. Es wurden derzeit auch keine notwendigen Mitigationsmaßnahmen identifiziert, die im Widerspruch mit einem 1,5 Grad Ziel stehen.

##### (E1-SBM-3.19c, AR 8):

Trotz der Identifikation eines klimabezogenen Übergangsrisikos in der Wesentlichkeitsanalyse, hat dieses Risiko keine erhebliche Auswirkung auf die Strategie und das Geschäftsmodell, sowie die Aktivitäten von PALFINGER. Dies gilt unter der Annahme, dass die gesamte Wirtschaft, und somit auch die Kunden und Lieferanten von PALFINGER, das Ziel einer klimaneutralen Wirtschaft bis 2050 gemeinsam verfolgen. Im laufenden Prozess wurden bisher keine Aktivitäten identifiziert, die mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft nicht vereinbar sind. Es wird erwartet, dass sich die Investitionen in die Umstellung auf erneuerbare Energien auszahlen und die Fähigkeit von PALFINGER zur Bewältigung der oben genannten Risiken verbessert. Auch die Klimarisikoanalyse identifizierte keine physischen Risiken, die sich wesentlich auf die Strategie, das Geschäftsmodell und die eigenen Aktivität auswirken. Die Resilienzanalyse wurde 2024 erstmals gestartet und ist daher noch mit gewissen Unsicherheiten behaftet. Eine umfassende Resilienzanalyse ist 2025 geplant.

## 2.2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Angaben zur Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zum E1 sind im ESRS 2 zu finden.

### 2.2.2.1 E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

#### KONZEPT 1 GROUP POLICIES ENERGIEMANAGEMENT UND UMWELTSCHUTZ

##### (MDR-a):

Im Konzept 1 werden folgende global gültige Group Policies zusammengefasst:

- Group Policy Energiemanagement
- Group Policy Umweltschutz
- Group Policy Zertifizierungsanforderungen

Die Policy Zertifizierungsanforderungen für PALFINGER Standorte definiert unter anderem die Anforderung zur Einführung eines zertifizierten Energie- und Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 Umweltmanagement und ISO 50001 Energiemanagement. 2024 arbeiteten, exklusive Region CIS, 59 Prozent (2023: 53 Prozent) der Mitarbeitenden an Standorten mit einer ISO 14001 und/oder ISO 50001 Zertifizierung.

Die Group Policies Energiemanagement und Umweltschutz definieren unter anderem die Ausrollung globaler Programme (HSE Aktionsplan) mit lokalen Zielen. Mit Fokus Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>e-Reduktion wurden 2024 folgende Ziele in Angriff genommen:

- Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs im Umfang von mindestens einem Prozent des absoluten Vorjahresverbrauchs
- Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduktion des Heizenergieverbrauchs im Umfang von mindestens zwei Prozent des absoluten Vorjahresverbrauchs
- Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Umfang von mindestens einem Prozent des absoluten Vorjahreswerts

Die Zielwerte des Aktionsplans werden standortspezifisch angewendet. Die Maßnahmen tragen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der damit verbunden Treibhausgas- (THG) Emissionen bei. Die Überwachung erfolgt zentral über die Dokumentation der Maßnahmen in der HSE Management-Software.

Folgende wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden mit dem Konzept adressiert:

- Emissionen von THG durch die Nutzung von Energieträgern für den Eigenverbrauch
- Emissionen von THG durch den Einsatz fossiler Primärenergieträger zur Strom- und Wärmeerzeugung für die Produktion
- Emissionen von THG durch die Nutzung fossiler Primärenergieträger für die Mobilität der Mitarbeitenden
- Emissionen von THG durch den Einsatz von verkauften Produkten
- Emissionen von THG aufgrund von Landnutzungsänderungen
- Hoher Energieverbrauch bei eigenen Aktivitäten
- Regulatorische und Stakeholder-Anforderungen in Bezug auf Reduktion des CO<sub>2</sub>e -Fußabdrucks (Ökonomisches und Reputationsrisiko)

##### (E1-2.25a):

Die Group Policies adressieren Klimaschutz direkt durch die zentrale Spezifikation und Verfolgung von lokalen Zielen zur Reduktion des Energieverbrauchs sowie zur Dekarbonisierung (siehe dazu E1-3 Maßnahme 3 „Maßnahmen im Bereich Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie der CO<sub>2</sub>e -Emissionen“). Zusätzlich wird Klimaschutz indirekt über die Verpflichtung zu ISO-Zertifizierungen im Bereich 14001 und 50001 adressiert, indem Standorte zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Energie- und Umweltbezogenen Leistung angehalten werden und somit ihren CO<sub>2</sub>e -Ausstoß reduzieren.

**(E1-2.25b):**

Klimawandelanpassung ist nicht Ziel des Konzepts.

**(E1-2.25c):**

Die Gruppenrichtlinie Energiemanagement adressiert Klimaschutz durch die beiden oben genannten Ziele zur Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs sowie des Heizenergieverbrauchs. Dies beinhaltet vorrangig Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz (siehe dazu E1-3 Maßnahme 3 „Maßnahmen im Bereich Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie der CO<sub>2</sub>e -Emissionen“).

**(E1-2.25d):**

Das Ziel zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e -Emissionen wird einerseits über Maßnahmen zur Energieeinsparung erreicht, andererseits werden Maßnahmen zur Integration erneuerbarer Energien, bzw. der Beschaffung von Grünstrom entsprechend der Beschaffungsrichtlinie umgesetzt. Es werden in der Policy keine sonstigen Themen behandelt.

**(MDR-b):**

Die Gruppenrichtlinien Energiemanagement und Umweltschutz sowie die Richtlinie Zertifizierungsanforderungen gelten gruppenweit. Anwendungsbereich der standortspezifischen Programme ist die jeweilige Standorteinheit. Aktionspläne werden für alle Produktions- und größeren Sales & Service Organisationen global den Regionen (EMEA, APAC, CIS, NAM, LATAM) aufgelegt. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht abgedeckt. Der Fokus liegt auf den produktionsbedingten Energieeinsätzen.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung verantwortlich sind die Standortleitenden. Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt durch Corp. HSE Management. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

### **2.2.2.2 E1-3 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Klimaschutzpolitik**

#### **ALLGEMEINE ANGABEN ZU MAßNAHMEN**

Maßnahmen, um wesentliche negative Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern:

- Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie der CO<sub>2</sub>e -Emissionen
- Produkt Eco Efficiency Scoping
- Load Sensing Ausrollung
- Konzepte und Systeme zur Optimierung der Hydraulikeffizienz
- Hybride Antriebssysteme
- Konzepte für elektrischen Antrieb
- Electric FLx Range Truck Mounted Forklift

Maßnahmen, um positive Auswirkungen zu erreichen:

- Durchführung der Energieeffizienzanalyse
- Ausbau der PV-Anlagen
- Konzepte und Systeme zur Optimierung der Hydraulikeffizienz
- Hybride Antriebssysteme
- Konzepte für elektrischen Antrieb
- Electric FLx Range Truck Mounted Forklift

Eine Darstellung nach Dekarbonisierungshebeln ist derzeit nicht möglich.

## MAßNAHME 1: DURCHFÜHRUNG VON ENERGIEEFFIZIENZANALYSEN

### (MDR-a):

Zu den wichtigsten Initiativen des Berichtsjahres zählt die Durchführung von Energieeffizienzanalysen der PALFINGER Produktionsstandorte sowie der größeren Sales & Serviceeinrichtungen. Es handelt sich hierbei um eine im Geschäftsjahr ergriffene Maßnahme.

Die Ergebnisse der Standortanalyse sind:

- Energetische Bewertung der wesentlichen Verbraucher
- Darstellung Energiefluss
- Identifikation und Bewertung von Energieeffizienzpotenzialen
- Identifikation und Bewertung von Potenzialen zur Integration erneuerbarer Energieträger

Die Initiative wird durch Corp. HSE geleitet und wurde 2023 unter Einbeziehung externer Expertinnen und Experten an vier Standorten in der Region EMEA gestartet sowie an fünf weiteren Standorten in der Region mit internen Ressourcen fortgeführt. 2024 wurden weitere sechs Standorte in EMEA und Nordamerika (Region NAM) analysiert. Die kontinuierliche und wiederkehrende Analyse der Standorte wird in den Folgejahren unter Einbeziehung aller globalen Produktions- sowie größerer Sales&Service-Einheiten fortgesetzt. Im Rahmen der Initiative werden Potenziale identifiziert und bewertet. Die Entscheidung über die Umsetzung ausgewählter Maßnahmen erfolgt in nachgelagerten Schritten.

Die Durchführung der Maßnahme trägt durch das Aufdecken von Energieeffizienzpotenzialen maßgeblich zur Verwirklichung der Vorgaben und Ziele der Gruppenrichtlinien „Energiemanagement“ und „Umweltschutz“ sowie zum Emissionsreduktionsziel bei.

### (E1-3.29a&b):

Der Fokus der Standortanalysen liegt auf der Identifikation und Bewertung von Energieeffizienzpotenzialen. Diese Maßnahme ist ein Analyseinstrument, aus dessen Ergebnissen weitere Maßnahmen mit THG-Reduktionspotenzial abgeleitet wurden (siehe Maßnahme 2 und 3). So ist etwa die Identifikation und Bewertung von Maßnahmen zur Integration erneuerbarer Energieträger (z.B.: PV-Anlagen) mit dem Ziel, fossile Energieträger zu substituieren, ein weiteres Ergebnis der Standortanalysen. Die Standortanalyse ist von personellen und technischen Ressourcen abhängig.

### (E1-3.29c):

Die Maßnahme enthält keine wesentlichen CapEx und OpEx Geldbeträge, wobei für diese sowie alle weiteren Maßnahmen die Wesentlichkeitsgrenze mit fünf Mio. Euro definiert wurde.

### (MDR-b):

Aktuell deckt die Maßnahme 13 Standorte in EMEA sowie 2 Standorte in NAM ab. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht mitabgedeckt.

### (MDR-c):

Es handelt sich hierbei um eine kontinuierliche und jährliche Initiative die laufend fortgeführt wird.

## MAßNAHME 2: AUSBAU DER PV-ANLAGEN

### (MDR-a):

Diese Maßnahme wird aktuell umgesetzt. In den Jahren 2023 und 2024 wurden folgende PV-Anlagen errichtet.

2023:

- Tenevo, Halle 1 550kWp
- Ainring: 96kWp
- Lengau: 500kWp

2024:

- Cherven Brijag, Halle 1 & Warehouse, 1.000kWp
- Delnice, 100kWp

Die Durchführung der Maßnahme trägt maßgeblich zur Implementierung der internen Vorgaben und Realisierung der Ziele der Gruppenrichtlinien Energiemanagement und Umweltschutz von PALFINGER bei.

**(E1-3.29a&b):**

PALFINGER hat in den letzten Jahren kontinuierlich in Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) zur Erzeugung von erneuerbarem Strom für seine Produktionsanlagen investiert. Derzeit verfügt PALFINGER über PV-Anlagen mit einer Gesamt-Spitzenleistung von rund 9,3 Megawatt. Die selbst genutzte Strommenge aus den PV-Anlagen entsprach im Jahr 2024 knapp 7,5 Prozent des gesamten Stromverbrauchs, ergänzend dazu wird der Überschuss ins lokale Netz eingespeist.

Da alle 2023 und 2024 errichteten Anlagen an Standorten mit Grünstrombezug stehen, kann im market-based Ansatz keine Reduktion von THG-Emissionen ausgewiesen werden. Die Nutzung von Grünstrom, bzw. die Einspeisung von PV-Überschussstrom ins öffentliche Netz tragen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Der kontinuierliche Ausbau dieser Kapazitäten hat eine hohe Priorität.

**(E1-3.29c):**

Die Maßnahme enthält keine erheblichen CapEx und OpEx Geldbeträge.

**(MDR-b):**

Im Jahr 2024 bezieht sich die Maßnahme auf Standorte in Bulgarien und Kroatien. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht mitabgedeckt.

**(MDR-c):**

Die 2024 ausgebauten Anlagen wurden im selben Jahr in Betrieb genommen.

**MAßNAHME 3: MAßNAHMEN IM BEREICH REDUKTION DES STROM- UND WÄRMEVERBRAUCHS SOWIE DER CO<sub>2</sub>E-EMISSIONEN**

**(MDR-a):**

Aktionspläne wurden 2024 für 33 Standorte global (EMEA, NAM, LATAM, APAC) ausgerollt. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um eine bereits verabschiedete Maßnahme, wobei weitere Einzelmaßnahmen geplant sind.

Im Berichtsjahr wurden folgende Maßnahmen seitens der Standorte in den Aktionsplan eingemeldet:

- 33 Einzelmaßnahmen im Rahmen des Ziels „Reduktion des Stromverbrauchs“
- 31 Einzelmaßnahmen im Rahmen des Ziels „Reduktion des Heizenergieverbrauchs“
- 55 Einzelmaßnahmen im Rahmen des Ziels „Reduktion der CO<sub>2</sub>e Emissionen“, wobei Maßnahmen der beiden erstgenannten Ziele zur Zielerreichung beitragen

**(E1-3.29a&b):**

Es wurden standortspezifische Maßnahmen zur Einsparung von Strom, Gas, Heizöl, Fernwärme und Kraftstoffen umgesetzt. Die Umsetzung der Maßnahmen führt zu einem geringen Energieverbrauch, bzw. verminderten CO<sub>2</sub>e - Emissionen. Dadurch wird ein wesentlicher Beitrag zur Erreichung der aus der Energiepolicy abgeleiteten Zielwerte erreicht. Die Zielwerte für die in 2024 eingemeldeten Maßnahmen aus dem HSE Aktionsplan resultieren aus den unter MDR-a angeführten Energiereduktionen und belaufen sich auf:

- 1.083 MWh Reduktion des Stromverbrauchs
- 1.052 MWh Reduktion des Wärmeverbrauchs
- 235 Tonnen Reduktion der CO<sub>2</sub>e -Emissionen aus Energieeffizienzmaßnahmen und Dekarbonisierungsmaßnahmen

Zu den umfangreichsten Maßnahmen zählen die Einführung neuer effizienterer Lackierprozesse in Nordamerika, die Nachrüstung adiabater Hallenkonditionierung, die Erneuerung von Druckluftkompressoren, die Erneuerung des Maschinenparks, die Optimierung von Regelungen (zB Heizungsregelung), die Modernisierung von Hallenbeleuchtung (LED, Regelung) sowie die Modernisierung der Staplerflotte und Umstellung auf E-Antrieb. Die angegebene Energie- und Emissionsreduktion stellt das ermittelte jährliche Potenzial dar.

**(E1-3.29c):**

Die Kosten wurden 2024 nicht zentral erfasst, wobei die Kosten im Gesamten unwesentlich sind, da es sich um viele kleine Einzelmaßnahmen handelt.

**(MDR-b):**

Die Maßnahme des HSE Aktionsplans bezieht sich auf alle PALFINGER-Standorte weltweit. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht abgedeckt.

**(MDR-c):**

Der HSE Aktionsplan Energie- und Emissionsreduktion wird gruppenweit jährlich reviewed und adaptiert, wodurch auf Seiten der Produktionsstandorte eine kontinuierliche Verbesserung durch jährliche Effizienz- und Dekarbonisierungsmaßnahmen angestoßen wird. Die Festlegung der Zielwerte auf Standortebene sowie die Verfolgung der Zielerreichung erfolgt global. Die Identifikation, Umsetzung und Bewertung obliegt der lokalen Verantwortung der Standorte.

**(MDR-e):**

Die Maßnahme wurde 2024 erstmalig ausgerollt. Sie wird jährlich reevaluiert und gegebenenfalls weitergeführt.

**MAßNAHME 4: PRODUKT ECO EFFICIENCY SCOPING****(MDR-a):**

Diese Maßnahme wird kontinuierlich implementiert. Um THG-Emissionen zu reduzieren, investiert PALFINGER in die Produktforschung und -entwicklung und bietet neueste Technologien an. Forschung und Entwicklung sowie Innovationen und digitale Lösungen zielen darauf ab, die Effizienz der PALFINGER Produkte zu erhöhen. Zur Bündelung sämtlicher Aktivitäten im Bereich neuer mechatronischer und digitaler Produkte und Produktfunktionen wurden Arbeitsprogramme aufgesetzt.

Im Rahmen des Eco Efficiency Scoping führte PALFINGER einen strukturierten Prozess zur Verringerung der Auswirkungen der Produkte im Bereich Emissionen ein, der gemäß den Grundsätzen für Scope 3 „product in use“ aufgesetzt wurde. Nach einer gründlichen Analyse der vergangenen Jahre werden die Ergebnisse, um das Portfolio Schritt für Schritt zu optimieren, in die Produktentwicklungsstrategie integriert. Dies unterstützt die Kunden, ihren CO<sub>2</sub>e - Fußabdruck und ihre Gesamtbetriebskosten zu reduzieren.

Ein weiterer großer Hebel entlang der Wertschöpfungskette sind die CO<sub>2</sub>e -Emissionen in der Kategorie „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“. Hier entsteht ein wesentlicher Teil der Emissionen in der Stahlproduktion. Um diese Emissionen zu reduzieren, werden die Potenziale von grünem Stahl bewertet. Gleichzeitig lassen sich im Marktumfeld noch keine klaren Nachfragesignale erkennen.

**(E1-3.29a&b):**

Der Fokus des Produkt Eco Efficiency Scopings liegt auf der Identifikation und Bewertung von produktbezogenen Dekarbonisierungshebeln und -maßnahmen. Diese Maßnahme stellt somit ein reines Analyseinstrument dar, auf dessen Ergebnisse weitere Maßnahmen mit THG-Reduktionspotenzial abgeleitet wurden (siehe folgende Maßnahmen 5 bis 9).

**(E1-3.29c):**

Es sind keine wesentlichen CapEx und OpEx für die Durchführung der Maßnahme erforderlich.

**(MDR-b):**

Bei der Maßnahme handelt es sich um eine globale Initiative von PALFINGER, die für alle Produktlinien gilt. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht abgedeckt.

**(MDR-c):**

Die Maßnahme wurde 2022 erstmalig ausgerollt und seither jährlich reevaluiert und angepasst.

**MAßNAHME 5: LOAD SENSING AUSROLLUNG****(MDR-a):**

PALFINGER hat die Load Sensing Technologie für Hydrauliksysteme bei zahlreichen Hebelösungen (etwa 23 % der in 2024 verkauften Ladekrane und 17% der Forst- und Recyclingkrane) integriert, um den Energieverbrauch basierend auf dem tatsächlichen Energiebedarf zu optimieren. Der Ausbau der Verwendung von Load Sensing Hydraulikpumpen in Hebelösungen trägt zur Reduzierung des Energieverbrauchs und damit zur Minderung der Umweltbelastung bei. Dieses System passt die hydraulische Leistungsabgabe dem Bedarf an und verhindert damit Energieverschwendung. Der Kraftstoffverbrauch des Lkws wird reduziert und der Ausstoß von THG gesenkt. Die Load Sensing Technologie wird auf das gesamte Produkt-Portfolio von PALFINGER ausgerollt. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

**(E1-3.29a&b):**

Die Maßnahme führt zu einer signifikanten Reduzierung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Betrieb pro verkauftem Produkt. Die tatsächliche Einsparung hängt davon ab, auf welchem dieselbetriebenen Lkw-Modell die jeweilige Hebelösung montiert ist und wie diese im Jahresverlauf genutzt wird – insbesondere in Bezug auf die Betriebsstunden, die Art der Hebearbeiten und die ausgeführten Einsätze. Als Beispiel liegt die durchschnittliche Einsparung für einen Ladekran mit einem maximalen Hubmoment von 20 mt bei 3 t CO<sub>2</sub>e pro Betriebsjahr im Vergleich zur Ausstattung mit Konstantpumpe. Bei einem 50 mt Kran mit ähnlicher Nutzungsdauer beträgt die Einsparung im Durchschnitt 4 t CO<sub>2</sub>e pro Betriebsjahr.

**(E1-3.29c):**

Es sind keine wesentlichen CapEx und OpEx für die Durchführung der Maßnahme erforderlich.

**(MDR-b):**

Die global durchgeführte Maßnahme bezieht sich auf die folgenden Produkte: Ladekran (KBC) und Forst- und Recyclingkran (T&R). Die Scope 3 CO<sub>2</sub>e-Emissionseinsparungen entstehen durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

Betroffene Interessengruppen:

- Endnutzer:innen: Unternehmen, die Lkw-montierte Hebelösungen betreiben, profitieren von der Load Sensing Technologie, da diese zu einer verbesserten Kraftstoffeffizienz, geringeren CO<sub>2</sub>e-Emissionen sowie reduzierten Betriebskosten führt.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren von einer besseren Luftqualität und geringeren Verkehrsemissionen, da die CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch den Einsatz von Kränen insgesamt sinken. Gesellschaftliche Vorteile umfassen die Unterstützung von Umweltzielen, die Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die wirtschaftliche Entwicklung durch Fortschritte in der grünen Technologie.

**(MDR-c):**

Diese Maßnahme wird laufend implementiert und das Ziel ist, diese bis zum Jahr 2030 abzuschließen.

**MAßNAHME 6: KONZEPTE UND SYSTEME ZUR OPTIMIERUNG DER HYDRAULIKEFFIZIENZ****(MDR-a):**

Die Verbesserung der hydraulischen Effizienz der Produkte reduziert Energieverluste in den Hydrauliksystemen, sodass Hebelösungen die gleichen Aufgaben mit weniger Energieeinsatz ausführen können. Dies führt zu einem geringeren Kraftstoffverbrauch und reduziert die Emission von CO<sub>2</sub>e während des Betriebs. Die Optimierung der hydraulischen Leistung trägt dazu bei, die Umweltauswirkungen zu minimieren und unterstützt nachhaltigere industrielle Anwendungen. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

**(E1-3.29a&b):**

Je nach Modell und Konzept werden unterschiedliche Auswirkungen erwartet, die eine Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen um zehn bis 40 Prozent bei mobilen Hebelösungen auf dieselbetriebenen Lkw ermöglichen können.

**(E1-3.29c):**

Die Maßnahme enthält keine erheblichen CapEx und OpEx Geldbeträge.

**(MDR-b):**

Die globale Maßnahme bezieht sich auf folgende Produkte: Ladekran (KBC) und Forst- und Recyclingkran (T&R), Hubarbeitsbühnen (AWP). Die Scope 3 CO<sub>2</sub>e -Emissionseinsparungen entstehen durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

Betroffene Interessengruppen:

- Endnutzer:innen: Unternehmen, die Lkw-montierte Hebelösungen betreiben, profitieren von den Konzepten und Systemen zur hydraulischen Effizienz-Steigerung, da diese zu einer verbesserten Kraftstoffeffizienz, geringeren CO<sub>2</sub>e -Emissionen sowie reduzierten Betriebskosten führen. Zusätzlich verbessern sie ihr öffentliches Nachhaltigkeitsprofil.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren durch eine bessere Luftqualität und geringere Verkehrsemissionen, da die CO<sub>2</sub>e -Emissionen beim Betrieb der Hebelösung insgesamt sinken. Gesellschaftliche Vorteile umfassen die Unterstützung von Umweltzielen, die Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die wirtschaftliche Entwicklung durch Fortschritte in der grünen Technologie.

**(MDR-c):**

Die Maßnahme wurde 2022 gestartet und soll bis 2030 abgeschlossen sein.

**MAßNAHME 7: HYBRIDE ANTRIEBS-SYSTEME****(MDR-a):**

Hybride Lösungen kombinieren herkömmliche kraftstoffangetriebene Systeme mit elektrischen oder batteriebetriebenen Alternativen. Als Brückentechnologie werden modulare elektrische Energiesysteme eingesetzt, welche die Hydraulikpumpe der Hebelösungen antreiben. Dadurch kann die Hebelösung, bei Bedarf mit sauberer Energie betrieben werden, was den Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>e -Emission verringert. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

**(E1-3.29a&b):**

Die Maßnahme führt im Betrieb der Hebelösung zu einer THG Reduktion von 75 bis 100 Prozent.

**(E1-3.29c):**

Die Maßnahme enthält keine erheblichen CapEx und OpEx Geldbeträge.

**(MDR-b):**

Die globale Maßnahme bezieht sich auf folgende Produkte: Ladekran (KBC) und Hubarbeitsbühne (AWP). Die Scope 3 CO<sub>2</sub>e -Emissionseinsparungen entstehen durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt. Betroffene Interessengruppen:

- Endnutzer:innen: Unternehmen, die Hebelösungen mit Hybridlösungen betreiben, profitieren von reduzierten CO<sub>2</sub>e -Emissionen und niedrigeren Betriebskosten.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren von einer verbesserten Luftqualität und reduzierten THG-Emissionen, da der Betrieb der Hebelösung mit Hybridtechnologie insgesamt weniger CO<sub>2</sub>e -Emissionen verursacht. Gesellschaftliche Vorteile umfassen die Unterstützung von Umweltzielen, die Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die wirtschaftliche Entwicklung durch Fortschritte in der grünen Technologie.

**(MDR-c):**

Die Entwicklung der ersten Hybridlösungen findet zwischen 2023 und 2025 statt. Danach werden weitere Varianten und Ausrollungen geprüft.

**MAßNAHME 8: KONZEPTE FÜR ELEKTRISCHEN ANTRIEB****(MDR-a):**

Direkt elektrisch betriebene Hydraulikpumpen nutzen die Batterie des E-Trucks als Energiequelle. Dies ermöglicht es der Hebelösung, dauerhaft mit saubereren Energiequellen zu arbeiten. Damit entfällt der Kraftstoffverbrauch und die THG-Emissionen werden reduziert. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

**(E1-3.29a&b):**

Durch den Einsatz dieser Technologie kommt es während der Nutzungsphase im Vergleich zu einem herkömmlichen dieselbetriebenen Lkw zu einer Einsparung von bis zu 100 Prozent Emissionen (abhängig von Erzeugung des genutzten Stroms).

**(E1-3.29c):**

Die Maßnahme enthält keine erheblichen CapEx und OpEx Geldbeträge.

**(MDR-b):**

Die globale Maßnahme bezieht sich auf die folgenden Produkte: Ladekran (KBC) und Hubarbeitsbühne (AWP). Die Scope 3 CO<sub>2</sub>e -Emissionseinsparungen entstehen durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

Betroffene Interessengruppen:

- Endnutzer:innen: Unternehmen, die Krane über E-Truck Schnittstellen betreiben, profitieren von reduzierten CO<sub>2</sub>e -Emissionen und niedrigeren Betriebskosten.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren von verbesserter Luftqualität und reduziertem THG-Ausstoß, da elektrisch angetriebene Hebelösungen einen emissionsarmen Betrieb ermöglichen. Gesellschaftliche Vorteile umfassen die Unterstützung von Umweltzielen, die Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die wirtschaftliche Entwicklung durch Fortschritte in der grünen Technologie.

**(MDR-c):**

Die Maßnahme findet von 2022 bis 2030 beziehungsweise so lange statt, als neue Non-Diesel Truck-Lösungen am Markt lanciert werden.

**MAßNAHME 9: ELECTRIC FLX RANGE TRUCK MOUNTED FORKLIFT****(MDR-a):**

Bei dieser Maßnahme handelt es sich um die Serienentwicklung und -einführung eines modularen Konzepts zum elektrischen Antrieb für Lkw-Mitnahmestapler der FLx Serie. Die Entwicklung dieser Produktserie bietet eine Alternative zur verbrennerbasierten Mobilität. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

**(E1-3.29a&b):**

Durch den Einsatz dieser Technologie kommt es im Vergleich zu verbrennerbasierten Fahrzeugen zu einer Einsparung von bis zu 100 Prozent während der Nutzungsphase (abhängig von Erzeugung des genutzten Stroms; Definition der Nutzungsphase lt. GHGP Kat. Scope 3.11).

**(E1-3.29c):**

Die Maßnahme enthält keine erheblichen CapEx und OpEx Geldbeträge.

**(MDR-b):**

Die Maßnahme wird global durchgeführt. Die Scope 3 CO<sub>2</sub>e -Emissionseinsparungen entstehen durch eine Reduzierung des Energieverbrauchs in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

Betroffene Interessengruppen:

- Endnutzer:innen: Unternehmen, die Mitnahmestapler betreiben, profitieren von reduzierten CO<sub>2</sub>e-Emissionen und niedrigeren Betriebskosten.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren von einer verbesserten Luftqualität und reduzierten THG-Emissionen, da der elektrische Staplerbetrieb bis zu 100 Prozent weniger CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Betrieb verursacht. Gesellschaftliche Vorteile umfassen die Unterstützung von Umweltzielen, die Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die wirtschaftliche Entwicklung durch Fortschritte in der grünen Technologie.

(MDR-c):

Die Maßnahme wird in den Jahren 2022-2025 bzw. bis zum ersten Marktrelease durchgeführt. Danach werden weitere Konzepte und Systeme entwickelt.

## 2.2.3 Kennzahlen und Ziele ESRS E1

### 2.2.3.1 E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

#### ZIEL 1: EMISSIONSREDUKTIONSZIEL

(E1-4.34a-e):

PALFINGER hat ein THG-Emissionsreduktionsziel für Scope 1 und 2 definiert und auch in die Vorstandsvergütung integriert. Das Basisjahr ist 2022 mit 31.578 t CO<sub>2</sub>e vor rückwirkender Fehlerkorrektur bzw. 37.155 t CO<sub>2</sub>e nach rückwirkender Fehlerkorrektur (siehe dazu (ESRS 2-BP-2.14)). Der Zielwert für 2030 beträgt eine absolute Emissionsreduktion in Höhe von 2.668 t CO<sub>2</sub>e (500 t CO<sub>2</sub>e im Scope 1 und 2.168 t CO<sub>2</sub>e im Scope 2) auf 29.091 t CO<sub>2</sub>e 2030. Daraus ergibt sich ein Zielwert von 8.136 t CO<sub>2</sub>e pro Mrd. EUR Umsatz für 2030. Das Ziel ist nicht im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C. Es wurde nicht auf wissenschaftlicher Basis ermittelt. Die Berechnung erfolgte mittels market-based Ansatz. Für Scope 3 gibt es aktuell kein Ziel.

(E1-4.34f):

Erwartete Dekarbonisierungshebel sind zum einen der vermehrte Bezug erneuerbarer Energie sowie Einsparungspotenziale aufgrund gesteigerter Energieeffizienz. Die erwarteten Reduktion im Scope 2 in Höhe von 2.168 t CO<sub>2</sub>e kommt im Wesentlichen aus erneuerbarer Energie. Der erwartete Hebel für die Reduktion im Scope 1 in Höhe von 500 t CO<sub>2</sub>e kommt im Wesentlichen aus gesteigerter Energieeffizienz. Aktuell wird bei der Bestimmung des THG-Emissionsreduktionsziels kein Klimaszenario berücksichtigt.

Zum Gesamtbeitrag THG Emissionsreduktionspotenzial: siehe E1-4.34a-e

(MDR-a):

Die Reduzierung der CO<sub>2</sub>e Emissionen in Scope 1 und 2 trägt zur Erfüllung der Zielvorgaben der Group Policy Umweltschutz bei. Für mehr Details zu den Zielen der Group Policy siehe E1-2.

(MDR-b):

Das Ziel ist ein absolutes Ziel in t CO<sub>2</sub>e (Siehe E1-4.34a-e): Der Zielwert für 2030 benennt eine absolute Emissionsreduktion in Höhe von 2.668 t CO<sub>2</sub>e auf 29.091 t CO<sub>2</sub>e 2030.

(MDR-c):

Das Ziel bezieht sich auf die PALFINGER Gruppe und ihre vollkonsolidierten Gesellschaften. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht abgedeckt.

(MDR-d):

Der Fortschritt wird in Bezug auf das Jahr 2022 mit 31.758 t CO<sub>2</sub>e vor rückwirkender Fehlerkorrektur bzw. 37.155 t CO<sub>2</sub>e nach rückwirkender Fehlerkorrektur gemessen. Weitere Informationen hierzu sind im E1-4.34a-e zu finden.

**(MDR-e):**

Das Ziel bezieht sich auf den Zeitraum 2024-2030.

**(MDR-f):**

Die Festlegung des Ziels beruht auf internen Analysen der Dekarbonierungshebel wie der Energieeffizienzanalyse (siehe E1-3). Eine Analyse weiterer Dekarbonierungshebel ist geplant.

**(MDR-g):**

Die Ziele basieren nicht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Es handelt sich um eine potenzialbasierte Zielsetzung, wobei die Grundsätze von SBTi berücksichtigt wurden.

**(MDR-h):**

Die Interessensträger wurden für die Festlegung des Ziels nicht miteingebunden.

**(MDR-i):**

Es haben bis dato keine Zieländerungen oder -anpassungen stattgefunden.

**(MDR-j):**

Das Ziel wird laufend im Rahmen des Emissionsreportings und der jährlichen Aktualisierung der CO<sub>2</sub>e -Bilanz überwacht und der Status dem Sustainability Council, Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. In 2024 konnte der Zielwert von 31.377 t CO<sub>2</sub>e bereits deutlich unterschritten werden.

### 2.2.3.2 E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

(E1-5.37a-c und 38.a-3):

#### Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen

in MWh	2023	2024
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	-	-
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	19.860	18.392
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	58.196	61.744
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	8.081	7.385
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	46.346	24.041
<b>Gesamtverbrauch fossiler Energie</b>	<b>132.483</b>	<b>111.562</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	61,8%	52,0%
<b>Verbrauch aus nuklearen Quellen</b>	<b>n.b.</b>	<b>5.700</b>
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	n.b.	2,7%
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	-	-
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	75.456	88.373
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	6.368	8.907
<b>Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie</b>	<b>81.824</b>	<b>97.280</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	38,2%	45,3%
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>214.307</b>	<b>214.542</b>

Der absolute Energieverbrauch im Berichtsjahr entspricht mit rund 214,5 Mio. kWh (2023: 214,3 Mio. kWh) in etwas dem des Vorjahres. Der größte Teil des Energieverbrauchs fiel mit 61 Prozent in der Region EMEA an.

Zu den wesentlichen Energieverbrauchern der PALFINGER Produktionsstandorte zählen die Lackier- und Galvanikanlagen sowie die Anlagen zur Konditionierung der Produktionshallen. Der Treibstoffverbrauch des Fuhrparks fließt ebenfalls in den Energieverbrauch ein und macht rund 8 Prozent des Gesamtverbrauchs aus. Das Gros der produktionsbezogenen Transporte ist an Logistikunternehmen ausgelagert (Scope 3), wobei der Transport hauptsächlich durch Lkw und Schiffe erfolgt. Der Anteil an Grünstrom am Gesamtstromverbrauch beträgt 2024 80 Prozent. Der Anteil der PV-Anlagen am Gesamtstromverbrauch liegt bei ca. 7,5 Prozent.

(E1-5.39):

#### Erzeugung nicht erneuerbarer Energie und Energie aus erneuerbaren Quellen

in MWh	2023	2024	in %
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie	-	-	
Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	6.368	8.907	39,9%

(E1-5.40 & 42):

#### Energieintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

in MWh / Mio. EUR	2023	2024	in %
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	87,6	91,0	3,9%

(E1-5.43; AR 38)

#### Ableich zwischen den Nettoumsatzerlösen aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

in TEUR	2023	2024	in %
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung	2.445.852	2.359.842	-3,5%
Nettoumsatzerlöse (Sonstige)	-	-	
<b>Gesamterlöse (Abschluss/finanzielle Berichterstattung)</b>	<b>2.445.852</b>	<b>2.359.842</b>	

### 2.2.3.3 E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

(E1-6.AR 48); (E1-6.44-52):

#### THG-Gesamtemissionen, aufgeschlüsselt nach Scope-1-, Scope-2- und signifikanten Scope-3-Emissionen

in Tonnen CO <sub>2</sub> e	Basis Jahr 2022	2023	2024	% N/N-1
<b>Scope-1-Treibhausgasemissionen</b>				
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	18.850	19.019	18.885	-0,7%
Prozentsatz der Scope-1 Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-	
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	n.b.	n.b.	33.978	
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen	18.305	17.676	11.365	-35,7%
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>				
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	3.685.055	3.551.875	3.042.731	-14,3%
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	1.171.672	909.262	762.692	-16,1%
2 Investitionsgüter	11.662	11.662	11.662	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	13.509	13.509	13.509	-
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	69.022	59.866	60.279	0,7%
5 Abfallaufkommen in Betrieben	65.246	65.246	65.246	-
6 Geschäftsreisen	2.029	2.029	2.029	-
7 Pendelnde Mitarbeiter	9.425	9.425	9.425	-
9 Nachgelagerter Transport	6.902	5.989	6.028	0,7%
11 Verwendung verkaufter Produkte	2.315.918	2.455.217	2.090.085	-14,9%
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	16.473	16.473	16.473	-
15 Investitionen	3.197	3.197	5.303	65,9%
<b>THG-Emissionen insgesamt</b>				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	n.b.	n.b.	3.095.594	
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	3.722.210	3.588.570	3.072.981	-14,4%

n.b. = nicht berichtet

(E1-6.AR 43c); (E1-6.AR 45e); (E1-6.AR 46 j):

Es gibt keine biogenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse im Scope 1 und 2. Auch bei den Scope 3-Emissionen wird angenommen, dass aufgrund der Branche die biogenen Emissionen minimal bis gar nicht vorhanden sind.

(E1-6 AR 39 b); (MDR-M):

#### Berechnung Scope 1 und Scope 2:

Die Berechnungs- und Emissionsfaktoren werden jährlich festgelegt und bei Bedarf aktualisiert. Emissionsdaten enthalten Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O) sowie den Korrekturwert für Import und Export. Die restlichen Kyoto-Gase entstehen bei der direkten Verbrennung nicht, daher können die Zahlen als vollständig betrachtet werden.

Die Umrechnung direkter und indirekter CO<sub>2</sub>-Äquivalente sowie der Anteile erneuerbarer und nuklearer Quellen für Strom basiert auf unterschiedlichen Datenbanken, zB. IEA & Ecoinvent (2020), Climate-Transparency, Electricity Maps (2023). Die direkten Emissionsfaktoren (Scope 1) von Benzin, Diesel, Flüssiggas, Propan/Butan sowie Fernwärme und Heizöl stammen vom Umweltbundesamt Österreich, bzw. vom Schweizer Fachverband Flüssiggas. Die Berechnung der Scope 1 und Scope 2 Emissionen erfolgt in der HSE-Software für die von den Standorten gemeldeten Energieverbräuche nach Energieträgern durch Multiplikation mit dem jeweiligen Emissionsfaktor.

Die Emissionswerte wurden für marked-based Scope 2 im Jahr 2022 und 2023 falsch ausgewiesen. Ein Standort konnte den Bezug von erneuerbarer Energie nicht nachweisen. Die Berechnung wurde rückwirkend wie folgt korrigiert:

in Tonnen CO <sub>2</sub> e	2022	2023
Scope 2 THG-Emissionen (berichtet)	12.908	12.894
Fehlerkorrektur	5.397	4.782
<b>Scope 2 THG-Emissionen (korrigiert)</b>	<b>18.305</b>	<b>17.676</b>

### Berechnung Scope 3:

Die Berechnung der Scope 3 Emissionen erfolgt mittels Tabellenkalkulationsprogramm. Emissionsfaktoren und Referenzwerte zur Berechnung der Scope 3 Emissionen wurden wissenschaftlichen Datenquellen entnommen:

- Umweltbundesamt (UBA AT): Daten 2022 für die Energiewerkette und für den öffentlichen Verkehr
- Ecoinvent-Datenbank (Version 3.9.1, 2022) für die Energiewerkette, den Transport und die Abfallbehandlung
- Ministerium für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten, Vereinigtes Königreich (DEFRA 2019), für gekaufte Waren und Investitionsgüter
- Europäische Umweltagentur (2021), CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktor Dieselmotor
- GHG Protocol\_Emission\_Factors\_For\_Cross\_Sector\_Tools\_V2.0\_0 (März 2024)

Signifikante Scope-3-Kategorien, die für das Unternehmen Prioritäten darstellen, sind die Kategorie 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen sowie 3.11 Verwendung verkaufter Produkte.

Die Berechnung der Scope 3 Emissionen der Kategorie 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen erfolgt mittels ausgaben-basierter Methode, wobei das Einkaufsvolumen an Gütern und Dienstleistungen mit einem ausgaben-basierten Emissionsfaktor multipliziert wird. Limitationen dieser Methode ergeben sich aus der Abhängigkeit von Sekundärdaten. Die Daten zum Einkaufsvolumen werden aus den lokalen ERP-Systemen für Grundmetalle und verarbeitetes Metall, elektrische und optische Geräte, Maschinen und Ausrüstung, Kraftfahrzeuge, Gummi und Kunststoff, Chemikalien und chemische Produkte, Post und Telekommunikation und anderen gemeinschaftlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen erhoben. Die Datenerhebung erfolgt zentral auf Konzernebene.

Die Emissionen der Kategorie 3.11 Verwendung verkaufter Produkte werden durch Multiplikation der verkauften Mengen verschiedener Produkte pro Produktlinie berechnet. Die Berechnung basiert auf Produktaktivitätsdaten (Epump-Mech pro Betriebsstunde,  $\eta$ Powertrain) und Verkaufsaufzeichnungen, die aus internen Datensystemen abgeleitet wurden. Bei einigen Produkten wie dem Ladekran wird eine Unterscheidung zwischen Load-Sensing und Konstantpumpe berücksichtigt. Für die Emissionsberechnung wurde der Emissionsfaktor für Diesel sowie der erforderliche Energieverbrauch während der Nutzungsphase herangezogen. Abschließend wurden zur Extrapolation der Ergebnisse Annahmen zu Betriebsstunden und Produktlebensdauer (standardisierter Nutzungszyklus) getroffen.

#### (E1-6 AR 46 g):

Rund 1,24 Prozent der Scope 3-Emissionen werden anhand von Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette berechnet.

#### (E1-6.53-55):

### Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

Tonnen CO <sub>2</sub> pro Mio. EUR	2023	2024	%
Treibhausgasintensität je Nettoerlöse			
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme	-	1.312	
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme	1.467	1.302	-11,2%

Die Nettoeinnahmen entsprechen den Umsätzen gem. Konzernabschluss.

## 2.3 ESRS E5: RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

### 2.3.1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Angaben zur Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zum E5 sind im ESRS 2 zu finden.

#### 2.3.1.1 E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

(MDR-62):

Der verantwortungsvolle Ressourceneinsatz und die Langlebigkeit der eingesetzten Materialien sind aus ökonomischer Perspektive in der operativen Tätigkeit von PALFINGER fest verankert. Hierfür gibt es zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch kein übergeordnetes Konzept. PALFINGER arbeitet in den folgenden Jahren daran, ein übergeordnetes Konzept zum Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu erstellen.

#### 2.3.1.2 E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

##### MAßNAHME 1: LEBENSDAUERVERLÄNGERUNG UND GESTEIGERTE NUTZUNGSINTENSITÄT VON PRODUKTEN DURCH REPARATUR UND WARTUNG SOWIE ANGEBOT VON ERSATZTEILEN

(MDR-a):

Maßnahmen zur Verlängerung der Produktlebensdauer umfassen präventive Wartung, Inspektionen, Reparaturen und Ersatzteilmanagement. Ersatzteile und Reparaturdienste werden durch ein globales Servicenetzwerk und moderne Technologien wie die „Smart Inspection“-App bereitgestellt, um Kunden bei der langfristigen Wartung und Instandhaltung zu unterstützen.

Dieses Maßnahmenbündel zielt darauf ab, die ökologischen Auswirkungen während der Nutzung und Wartung von Produkten zu minimieren und hat folgende Ergebnisse:

- Verlängerung der Produktlebensdauer: Durch den effizienten Einsatz von Ersatzteilen, regelmäßige Wartung und Reparaturen wird die Lebensdauer von Produkten verlängert.
- Ressourcenschonung: Optimierung der Nutzung von Ersatzteilen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs.
- Kreislaufwirtschaft: Förderung der Wiederverwendung

(E5-2.20):

Die Maßnahmen tragen zur Anwendung kreislauforientierter Geschäftspraktiken insbesondere zur Werterhaltung durch Wartung, Reparatur, Aufarbeitung, Wiederaufarbeitung bei. Durch die Förderung von Reparatur wird eine Verlängerung der Nutzungsdauer der Produkte angestrebt. Die Themen „Verwendung von recyceltem Material“ oder „kreislauforientiertes Design“ werden durch die Maßnahme nicht abgedeckt, da sich diese auf Lebensdauerverlängerung bezieht.

(MDR-b):

Reparatur, Wartung und Ersatzteile werden über das globale Service-Netzwerk angeboten. Sie werden von PALFINGER selbst oder von Geschäftspartnern angeboten. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette wird von dem Konzept nicht abgedeckt.

(MDR-c):

Es handelt sich um eine laufende Maßnahme.

## 2.3.2 Kennzahlen und Ziele ESRS E5

### 2.3.2.1 E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

(ESRS 2.81):

Das Thema Kreislaufwirtschaft wurde durch die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse als neues wesentliches Thema identifiziert und 2024 als separates Handlungsfeld in die Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Ziele werden im nächsten Geschäftsjahr definiert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet sowie ein Prozess zur Beurteilung der Effektivität der Maßnahmen implementiert.

### 2.3.2.2 E5-4 – Ressourcenzuflüsse

(E5-4.30):

Wesentliche Inputs sind Rohmaterial (v.a. Stahl, Aluminium) und Einkaufsteile wie Zylinder, Steuerungssysteme & -mechatronik, Elektronik und Kabel, Hydraulikkomponenten & -ausrüstung sowie Motoren und Pumpen, DIN- & Normteile und mechanische Teile. Über das Beschaffungsprinzip „in der Region, für die Region“ durch lokale Partnerschaften mit vorzugsweise global agierenden Lieferanten vermindert PALFINGER zudem seinen ökologischen Fußabdruck und trägt zur lokalen Wertschöpfung bei. Weitere Informationen zur PALFINGER Wertschöpfungskette sind bei SBM-1 im ESRS 2 zu finden.

(E5-4.31a):

#### Gesamtgewicht der verwendeter Produkte und Materialien

in Tonnen	2024
Rohmaterial	114.207
Hydraulikkomponenten & -ausrüstung	1.653
Zylinder	4
Steuerungssysteme & -mechatronik	117
DIN- & Normteile	565
<b>Gesamtgewicht</b>	<b>116.546</b>

Das Gesamtgewicht wurde auf Basis der verbuchten Wareneingänge im Berichtsjahr ermittelt. Für Gesellschaften, die kein Gewicht im lokalen ERP-System hinterlegt haben, wurde das Gewicht anhand des Wareneingangs in EUR geschätzt.

(E5-4.31c):

#### Gewicht der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien

in Tonnen	2024
Gesamtgewicht von sekundären, wiederverwendeten oder recycelten Komponenten, Zwischenprodukten oder Materialien im Berichtszeitraum verwendeter Materialien	46.450
Menge an sekundären, wiederverwendeten oder recycelten Materialien in %	39,9%

Der Anteil an wiederverwendeten oder recycelten sekundären Materialien wurde auf Basis von Abfragen bei Lieferanten ermittelt. Für Komponenten oder Materialien, für die keine Werte ermittelt werden konnten, erfolgte eine Schätzung auf Basis ähnlicher Produkte oder Lieferanten.

### 2.3.2.3 E5-5 - Ressourcenabflüsse

#### (E5-5.35):

PALFINGER hat Ressourcenabflüsse in Form von hergestellten Produkten. Produkte beinhalten Ladekrane, Forst- und Recyclingkrane, Abroll- und Absetzkipper, Ladebordwände, Hubarbeitsbühnen, Mitnahmestapler, Eisenbahnsysteme, Personeneinstiegssysteme, Marine Krane, Winden und Offshore Equipment, Offshore Krane, Davit Systeme, Boote, Wind Krane.

Im Zuge der Kreislaufwirtschaft führt PALFINGER Wartung und Reparatur zur Instandhaltung von Produkten durch. Weitere Informationen zu PALFINGER Produkten sind bei SBM-1 im ESRS 2 zu finden.

#### (E5-5.36a):

#### Haltbarkeit der vom Unternehmen in Verkehr gebrachten Produkte

Haltbarkeit der Produkte in Jahren	2024
Ladekran	10-15
Forst- und Recyclingkrane	11-12
Abroll- und Absetzkipper	15-16
Ladebordwände	10
Kleine Hubarbeitsbühnen	12
Große Hubarbeitsbühnen	20
Mitnahmestapler	10
Marine- und Windkrane	15
Winden und Offshore Equipment	20
Offshorekrane	25
Davit Systeme	20
Boote	20

Aktuell liegen noch keine Branchendaten zur Haltbarkeit vergleichbarer Produkte vor, daher können Vergleiche dazu noch nicht berichtet werden.

Die angegebene Haltbarkeit in Jahren wird auf Basis der angegebenen Anzahl an Lastzyklen mit einem gewissen Prozentsatz der maximalen Belastbarkeit über die Lebensdauer der Produkte geschätzt. Die tatsächliche Haltbarkeit kann je nach Nutzung, Umgebung und anderen Faktoren variieren. Diese Zahlen basieren auf internen Tests und dienen nur zu Informationszwecken. Sie stellen keine Gewährleistung oder Garantie jeglicher Art dar.

#### (E5-5.36b):

#### Reparierbarkeit von Produkten

Die Bewertung der Reparierbarkeit der Produkte wurde auf Basis der Empfehlungen der EN 45554:2020 „Allgemeine Verfahren zur Bewertung der Reparier-, Wiederverwend- und Upgradbarkeit energieverbrauchsrelevanter Produkte“ durchgeführt. Es wurden priorisierte Teile und Komponenten ermittelt und diese anhand der Kriterien Gesamtreparaturzeit, notwendige Werkzeuge, notwendige Arbeitsumgebung, Fähigkeitsniveau der Reparierenden und Verfügbarkeit von Ersatzteilen bewertet. Die Bewertungsskala reichte von A (sehr einfache Reparatur) bis E (sehr schwierige Reparatur). Alle Produkte von PALFINGER wurden mit B oder C bewertet, was einer guten Reparierbarkeit entspricht. Die meisten Teile und Komponenten sind einfach zu reparieren, nur bei manchen Teilen ist die Reparatur komplexer.

(E5-5.36c):

**Recyclbarer Anteil in Produkten und ihren Verpackungen**

in Tonnen	2024
Gesamtgewicht der Produkte und Verpackung	116.546
Gewicht des recycelbaren Anteils des Produktes und der Verpackung	112.952
Recyclbarer Anteil in den Produkten und Verpackung in %	96,9%

Der Anteil an recycelbaren Produkten wurde auf Basis von Abfragen bei Lieferanten ermittelt. Für Komponenten oder Materialien, für die keine Werte ermittelt werden konnten, erfolgte eine Schätzung auf Basis ähnlicher Produkte oder Lieferanten.

## 3. INFORMATIONEN ÜBER SOZIALES

### 3.1 ESRs S1: ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

#### 3.1.1 Strategie

##### 3.1.1.1 ESRs 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

###### (S1-SBM 3.13a):

Die Auswirkungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind branchenbedingt. Als produzierendes Unternehmen ergeben sich Risiken im Produktionsprozess. Sie beeinflussen die Nachhaltigkeitstrategie im Handlungsfeld „People, Values and Culture“, in dem „Gesundheit und Sicherheit“ ein Fokusbereich ist.

Das Risiko der mangelnden Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender hat wesentlichen Einfluss auf die Strategie von PALFINGER. Mehrere langfristige Trends wirken sich auf dieses strategische Risiko aus - Kampf um Talente, geringere Attraktivität von Arbeiterjobs, Ruhestand der Babyboomer. Maßnahmen wie Employer-Branding-Aktivitäten, Ausbau des Ausbildungsprogramms, standardisierte Beurteilungsprozesse, Benefit-Programme (z.B. PALfit) und laufende Qualifizierungen reduzieren das Risiko. Darüber hinaus wird mittelfristig eine strategische Nachfolgeplanung als wesentliches Managementinstrument etabliert.

###### (S1-SBM 3.13b):

Das Risiko der mangelnden Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeitenden hängt stark mit den Auswirkungen im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit, Vielfalt und faire Entlohnung zusammen. Die Schaffung eines attraktiven Arbeitsplatzes ist dabei sowohl für das Risiko als auch für die Auswirkungen essenziell.

###### (S1-SBM 3.14a):

Die Mitarbeitenden von PALFINGER teilen sich in zwei wesentliche Gruppen auf, in sogenannte direkte und indirekte Mitarbeitende. Direkte Mitarbeitende sind Personen, die direkt an den PALFINGER Produkten tätig sind. Zur Abdeckung von Kapazitätsspitzen werden in diesen Bereichen externe Leasingkräfte von Drittunternehmen bereitgestellt. Direkte Mitarbeitende sind besonders von möglichen negativen Auswirkungen hinsichtlich ihrer physischen Gesundheit und Demotivation durch inflexible Arbeitszeiten betroffen. Für diese Berufsgruppe gibt es spezielle Präventivmaßnahmen, um Arbeitsunfälle zu verhindern und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Indirekte Mitarbeitende sind Personen, welche üblicherweise Bürotätigkeiten ausüben. Durch die Natur der Tätigkeit sind diese Mitarbeitenden eher von Arbeitsbedingungen betroffen, die zu mentalen Gesundheitsproblemen führen können. Positive Auswirkungen zeigen sich für diese Personengruppe z.B. bei der Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen durch Trainings und Weiterbildungsmöglichkeiten.

###### (S1-SBM 3.14b):

Negative Auswirkungen im Zusammenhang mit unflexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sowie psychischen und physischen Belastungen ergeben sich global aufgrund der Branche in der PALFINGER als produzierendes Unternehmen tätig ist. Daher können die negativen Auswirkungen als weitverbreitet und systemisch angesehen werden.

Die negativen Auswirkungen in Bezug auf Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz betreffen einzelne individuelle Vorfälle.

###### (S1-SBM 3.14c)

Alle PALFINGER Mitarbeitenden können grundsätzlich von positiven Auswirkungen hinsichtlich Versammlungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, sozialem Dialog, Gleichbehandlung und fairer Bezahlung profitieren.

**(S1-SBM 3.14d):**

Das Risiko bezüglich des Mangels an qualifizierten Mitarbeitenden ergibt sich unter anderem aus den Auswirkungen im Zusammenhang mit unflexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten und dem Mangel an Vielfalt, der die Attraktivität und den Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen kann.

**(S1-SBM 3.14e)**

Es bestehen keine wesentlichen Auswirkungen auf eigene Mitarbeitende aus Übergangsplänen zur Verringerung negativer Umweltauswirkungen.

**(S1-SBM 3.14f)**

Es gibt keine Tätigkeiten mit erheblichem Risiko in Bezug auf Zwangsarbeit bei den eigenen Arbeitskräften.

**(S1-SBM 3.14g)**

Weiters gibt es keine Tätigkeiten mit erheblichem Risiko in Bezug auf Kinderarbeit bei den eigenen Arbeitskräften.

**(S1-SBM 3.15)**

Durch die jahrelange Erfahrung und das Wissen um die Arbeitsweisen im Unternehmen ist sich PALFINGER bewusst, dass unterschiedliche Berufsgruppen im Unternehmen unterschiedlichen Anforderungen an das Arbeitsumfeld und auch unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt sind. Insbesondere direkte Mitarbeitende sind aufgrund ihrer Tätigkeiten verstärkt physischen Belastungen ausgesetzt. Weitere spezifische Gruppen, die stärker von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten, sind Frauen, junge Mitarbeitende (unter 30), ältere Mitarbeitende (über 50), Mitarbeitende mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, LGBTQ+ Mitarbeitende. Beispiele für wesentliche negative Auswirkungen für Frauen sind Belästigung und Diskriminierung und/oder Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**(S1-SBM 3.16):**

Es gibt keine wesentlichen Risiken und Chancen für PALFINGER, die sich auf bestimmte Personengruppen und nicht auf die gesamten Arbeitskräfte des Unternehmens beziehen.

## 3.1.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### 3.1.2.1 S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

#### Allgemeine Angaben zu Konzepten

**(S1-1.19):**

Die Konzepte gelten zum Großteil nur für die eigenen Mitarbeitenden. Dies ist dadurch bedingt, dass für die Einsicht in die Konzepte und entsprechende Maßnahmen ein Zugang zu den PALFINGER Systemen notwendig ist. Dieser ist nur Mitarbeitenden in einem aktiven Dienstverhältnis mit PALFINGER möglich. Die Konzepte zur Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie der Code of Conduct für Mitarbeitende gelten auch für Leiharbeitskräfte.

**(S1-1.20a & 21):**

Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich PALFINGER an internationalen Standards und Konventionen. Dies ist im Code of Conduct verankert. Seit 2013 unterstützt PALFINGER den UN Global Compact und bekennt sich zu dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. PALFINGER bekennt sich zu den Leitsätzen der OECD für multinationale Unternehmen und folgt den Prinzipien der ILO.

Die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen enthält 17 globale Nachhaltigkeitsziele, die Sustainable Development Goals (SDGs). PALFINGER bezieht die SDGs in seine Geschäftstätigkeit ganzheitlich mit ein. Direkte und indirekte Auswirkungen der Agenden von PALFINGER auf die 17 SDGs wurden evaluiert. Die wesentlichsten Auswirkungen, die die strategische Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements beeinflussen, sieht PALFINGER bei vier Entwicklungszielen: SDG 5 – Geschlechtergerechtigkeit, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion, SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz.

**(S1-1.20b):**

Im Steering Committee für die Erstellung des Code of Conduct wurde die Personalabteilung als Vertreter der eigenen Belegschaft miteinbezogen. Bei den anderen Konzepten wurden die eigenen Mitarbeitenden in den in S1-2 beschriebenen Formen miteinbezogen. Details dazu finden sich bei den Angaben zu den jeweiligen Konzepten.

**(S1-1.20c):**

Die im ESRS S1-3 dargestellten Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann, können bei Bedarf auch genutzt werden, um Abhilfe bei Auswirkungen auf Menschenrechte der Mitarbeitenden zu schaffen.

**(S1-1.22):**

Menschenhandel oder Sklaverei sind illegal. Jeder Hinweis auf derartige Praktiken wird unverzüglich verfolgt und sichergestellt, dass diese sofort beendet werden. PALFINGER achtet darauf, dass Mitarbeitende wie Geschäftspartner diese Verbrechen weder direkt noch indirekt fördern oder unterstützen. Kinderarbeit ist strikt untersagt. PALFINGER hält sich an die Konventionen der „International Labour Organisation“ zum Mindestalter für Beschäftigung. Diese Altersgrenze garantiert Kindern und Jugendlichen ihre volle körperliche und geistige Entwicklung. Zwangs- oder Pflichtarbeit ist illegal. Mitarbeitende können bei PALFINGER ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit angemessener Vorankündigung beenden.

**(S1-1.23):**

Arbeitssicherheit hat für PALFINGER einen besonders hohen Stellenwert. Aus diesem Grund verfügt PALFINGER über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie daraus resultierende Konzepte. Das Management von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz bei PALFINGER erfolgt auf Basis der ISO 45001 Arbeitssicherheitsmanagement. Durch die neue Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management besteht zukünftig für alle Standorte über 100 Mitarbeitende die Verpflichtung zur Einführung eines ISO 45001 Arbeitssicherheitsmanagementsystem.

**(S1-1.24a & b):**

PALFINGER duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing aufgrund ethnischer oder sozialer Herkunft, nationaler Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, politischer Orientierung, Mitgliedschaft in legalen Vereinigungen oder anderer persönlicher Merkmale. Bei PALFINGER gelten Chancengleichheit und Gleichbehandlung: Alle haben das Recht auf ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld. Dies wird auch im Code of Conduct festgehalten. Als Konzept zur Förderung der Chancengleichheit wurde die Diversitätsstrategie, welche sich auf Aufsichtsrat und Vorstand bezieht, definiert. Sie wird im Corp. Governance Bericht im Kapitel Diversitätskonzept näher erläutert.

**(S1-1.24c):**

In Österreich ist PALFINGER verpflichtet, eine gesetzlich vorgegebene Behindertenquote zu erreichen. Diese Quote wurde eingeführt, um die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Wird diese Quote nicht erfüllt, sind Ausgleichszahlungen zu leisten. Darüber hinaus hält sich PALFINGER in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, strikt an die gesetzlichen Vorgaben und demonstriert so sein Engagement für rechtliche und ethische Standards weltweit.

**(S1-1.24d):**

Die Verhinderung von Diskriminierung wird bei PALFINGER konzernweit durch Konzepte wie den Code of Conduct, die Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy und die Recruiting Policy gewährleistet. Belästigung oder Mobbing aufgrund ethnischer oder sozialer Herkunft, nationaler Abstammung, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, politischer Orientierung, Mitgliedschaft in legalen Vereinigungen oder anderer persönlicher Merkmale wird nicht geduldet.

## Konzept 1: Code of Conduct

(MDR-a):

### WESENTLICHE INHALTE & ALLGEMEINE ZIELE:

Der aktuelle PALFINGER Code of Conduct definiert die wesentlichen rechtlichen und ethischen Prinzipien als Basis jeder unternehmerischen Tätigkeit. Verstöße gegen die Gesetze und den Verhaltenskodex werden sanktioniert und können strafrechtliche Konsequenzen haben. Folgende Inhalte werden zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen im Code of Conduct behandelt:

- Verbot von Sklaverei und Menschenhandel
- Verbot von Kinderarbeit
- Freie Wahl der Beschäftigung
- Gesundheit und Sicherheit
- Verbot von Waffen, Alkohol und Drogen
- Vereinigungsfreiheit
- Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing
- Einhaltung von Arbeitszeit und Mindestlohn

### WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Im Code of Conduct werden alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu den Nachhaltigkeitsthemen Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung und Chancengleichheit adressiert.

### ÜBERWACHUNGSPROZESS

Zur Einhaltung des Code of Conduct hat PALFINGER Maßnahmen und Prozesse eingeführt, wie z.B. zielgerichtete Schulungen, die sicherstellen, dass die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen bekannt sind und eingehalten werden. Diese Schulungen sind für alle PALFINGER Mitarbeitenden verpflichtend.

Fehlverhalten kann bei der Führungskraft, der Personalabteilung und der Integrity Line gemeldet werden. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien werden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärten, werden sie von GRC und Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

(MDR-b):

Die Umsetzung und Einhaltung der Standards des Code of Conduct wird von allen Mitarbeitenden und Fremdarbeitskräften in der eigenen Belegschaft gefordert. Er gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören und an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt.

(MDR-c):

Der Vorstand hat den Code of Conduct unterzeichnet und ist für die Umsetzung des Konzepts verantwortlich. Für die Erstellung, die Überwachungsprozesse und die Durchführung der Schulungen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct ist die Abteilung Governance, Risk & Compliance verantwortlich.

(MDR-d):

Der Erfolg des Unternehmens hängt von gesunden und fair behandelten Mitarbeitenden ab. Daher schützt PALFINGER ihre Rechte und folgt den Prinzipien der „Global Compact“-Initiative der Vereinten Nationen sowie der „International Labor Organization“.

(MDR-e):

Für die Erstellung des Code of Conduct wurde ein Steering Committee bestehend aus GRC, Personalabteilung, Einkauf und Händlernetzentwicklung eingerichtet, um die drei wesentlichen Adressaten der Regelungen des Code of Conduct einzubinden. Der Vorstand ist im Rahmen der finalen Freigabe des Code of Conduct in die Festlegung eingebunden.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Befragungen der wichtigsten Stakeholder (siehe ESRS 2 SBM-2.45a) durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Erstellung des Code of Conduct ein.

**(MDR-f):**

Der Code of Conduct ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System sowie über die Unternehmenswebsite von PALFINGER zugänglich.

**Konzept 2: Health Management Policy****(MDR-a):****KERNINHALTE & ALLGEMEINE ZIELE:**

Die Implementierung von Prinzipien des Gesundheitsmanagements und einer präventiven betrieblichen Gesundheitsvorsorge zur Sicherstellung der Gesundheit der Mitarbeitenden und eines sicheren Arbeitsumfeldes ist in der Health Management Policy adressiert.

Eine gruppenweite Health Management Policy regelt den Umfang der arbeitsmedizinischen Betreuung abhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden an den Standorten und definiert den Leistungskatalog sowie die Einsatzzeiten. Damit ist gewährleistet, dass weltweit für alle PALFINGER Mitarbeitende eine standardisierte und von nationalen gesetzlichen Vorgaben unabhängige laufende arbeitsmedizinische Betreuung gesichert ist.

Die Policy regelt auch die verpflichtende Durchführung von Sitzungen des Health & Safety Committees und die Miteinbeziehung von Mitarbeitendenvertretern. Durch die Policy wird ein ganzheitlicher Gesundheitsmanagementzugang forciert. Ein abgestimmtes Vorgehen der drei Bereiche Arbeitsschutz, Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und präventiv ausgerichtete betriebliche Gesundheitsförderung (PALfit-Programm) sind hier entscheidend. PALFINGER bezieht sich dabei auf den Gesundheitsbegriff der World Health Organization, die Gesundheit als Einheit von körperlichen, sozialen und mentalen Anteilen sieht. Darüber hinaus wird der psychischen Gesundheit ein hoher Stellenwert eingeräumt, um die Arbeitsfähigkeit in Anbetracht der steigenden psychischen Belastungen bestmöglich zu unterstützen.

**WESENTLICHE IMPACTS, RISIKEN UND CHANCEN:**

- Arbeitsbedingungen, die zu körperlichen Gesundheitsproblemen führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Gesundheitsproblemen führen können

**ÜBERWACHUNGSPROZESSE:**

Um eine standardisierte, regelmäßige Berichterstattung und Nachverfolgung von standortspezifischen Aktivitäten sicherzustellen, sind detaillierte Informationen zu den Maßnahmen dem Health & Safety Committee vorzulegen.

Corp. Internal Audit ist berechtigt, Prüfungen zur Beurteilung der Ausgestaltung und Wirksamkeit dieser Konzernrichtlinie durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und Aufsichtsrats. Auf Anfrage sind alle Informationen an Corp. Internal Audit zu übermitteln.

**(MDR-b):**

Dieses Konzept gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören oder an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt. Sie gilt für direkte und indirekte Mitarbeitende sowie Leiharbeitskräfte.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung der Policy ist die Chief Human Resources Officer (CHRO) sowie Global Human Resources (HR) verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-e):**

PALFINGER steht in laufendem Dialog mit den Stakeholdern. Die Abteilung Human Resources ist in regelmäßigem Austausch mit den Mitarbeitenden. 2024 gab es eine PALfit-Gesundheitsbefragung mit dem Work Ability Index Plus (WAI+) für alle Mitarbeitenden an den österreichischen und deutschen Standorten. Bei den regelmäßigen jährlich verpflichtenden Health & Safety Committee-Sitzungen werden Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Human Resources und der Betriebsrat beigezogen, um die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten und deren Beteiligung zu gewährleisten.

**(MDR-f):**

Die Health Management Policy ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System zugänglich.

**Konzept 3: Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management**

**(MDR-a):**

**KERNINHALTE & ALLGEMEINE ZIELE:**

Die neue Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management verpflichtet alle Standorte über 100 Mitarbeitende zur Einführung und Zertifizierung eines ISO 45001 Arbeitssicherheitsmanagementsystems, sodass dessen Verbreiterung in den kommenden drei Jahren erhöht wird. Basierend auf dieser Group Policy führte PALFINGER 2024 das Globale PALFINGER Management System (GPMS) am Standort Bergheim ein, das die Bereiche Qualität, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie (QHSE) integriert. Das externe Zertifizierungsaudit im Dezember 2024 wurde mit Erlangung der ISO Zertifizierungen für ISO 45001, 14001 und 50001 erfolgreich absolviert.

2024 arbeiteten 39 Prozent (2023: 36 Prozent) der Mitarbeitenden - exklusive CIS - an Standorten mit einer ISO 45001 Zertifizierung.

Das GPMS wird in den kommenden Jahren global in der PALFINGER Organisation entsprechend der Group Policy Certification Requirements ausgerollt.

**WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Problemen führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu körperlichen Gesundheitsproblemen führen können
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Unfallverhütung durch vorbeugende Maßnahmen

**ÜBERWACHUNGSPROZESS:**

Die Überwachung des Konzepts erfolgt durch die Function Process & Quality Management mittels definierten Umsetzungsplan und Reporting.

Corp. Internal Audit ist berechtigt, Prüfungen zur Beurteilung der Ausgestaltung und Wirksamkeit dieser Konzernrichtlinie durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und Aufsichtsrats.

**(MDR-b):**

Das PALFINGER HSE Managementsystem und die darin enthaltenen internen Arbeitnehmerschutzstandards gelten global für alle Mitarbeitenden. Die externe Zertifizierungsverpflichtung nach ISO Standard 45001 gilt für Standorte über 100 Mitarbeitende.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung des Konzeptes ist die Function Process & Quality Management gemeinsam mit Corp. HSE Management verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-d):**

Das Unternehmen hat sich im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes zur Einhaltung des Standard ISO 45001 verpflichtet.

**(MDR-e):**

Bei der Festlegung des Konzeptes wurden insbesondere die Interessen der Mitarbeitenden sowie Lieferanten, Kunden, Versicherer und Banken aufgrund von Anfragen und Gesprächen berücksichtigt. Diese Interessenträger erwarten, dass PALFINGER ein zertifiziertes Arbeitnehmerschutzmanagement betreibt.

**(MDR-f):**

Die Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System zugänglich.

## Konzept 4: Group Policy Occupational Health & Safety Management und PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien

(MDR-a):

### KERNINHALTE UND ZIELE:

Die Zielsetzung der Group Policy Occupational Health & Safety Management ist die Einführung und Aufrechterhaltung eines globalen Standards für das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement, um Rechtssicherheit im Arbeitnehmerschutz sicherzustellen, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken zu minimieren, arbeitsbezogene Unfälle zu vermeiden, Gefährdungen und Belastungen zu reduzieren um für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen.

Die Group Policy beschreibt das Arbeitssicherheitsmanagementsystem inklusive Rechtssicherheitsmanagement, die Arbeitssicherheitsorganisation, HSE-Audits und Verbesserungsmaßnahmen.

Zusätzlich verweist sie auf die global geltenden PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien, die folgende Arbeitssicherheitsbereiche im Detail regeln:

- Arbeitssicherheitsmanagement
- Arbeitssicherheitsorganisation
- Arbeitnehmerschutz Rechtssicherheit
- Notfallmanagement
- Brand und Explosionen
- Gefahrstoffmanagement
- Maschinen- und Anlagensicherheit
- PALfit Gesundheitsmanagement
- Persönliche Schutzausrüstung
- Sichere Arbeitsverfahren
- Wiederkehrende sicherheitsrelevante Inspektionen und Messungen
- Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz

Jeder Standort bewertet mithilfe eines global verfügbaren Rechtsinformationssystems für Arbeitnehmerschutzvorschriften laufend die Übereinstimmung mit den länderspezifischen Arbeitnehmerschutzgesetzen. Damit wird die Rechtssicherheit im Arbeitnehmerschutz gewährleistet.

### WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:

- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Problemen (wie beispielsweise Burn-out, Depressionen) führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu körperlichen Gesundheitsproblemen (Verletzungen wie Brüche, Schnittverletzungen, Platzwunden, Hämatome, Verstauchungen, Quetschungen, traumatische Amputationen, etc. und berufsbedigte Erkrankungen) führen können
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Unfallverhütung durch vorbeugende Maßnahmen

### ÜBERWACHUNGSPROZESSE:

Die Standorte und ihre Arbeitssicherheitsmanager bewerten jährlich die Umsetzung, Einhaltung und Sicherstellung dieser Arbeitsschutzrichtlinien in Form von internen Arbeitssicherheitsaudits. Corp. Und Regional HSE Management führt ergänzende HSE-Audits durch. Die Ergebnisse werden in Auditberichten dokumentiert und bei festgestellten Verbesserungsmöglichkeiten oder Abweichungen mit Korrekturmaßnahmen hinterlegt, womit sowohl eine kontinuierliche Verbesserung als auch die Einhaltung der Arbeitsschutzrichtlinien sichergestellt wird.

Corp. Internal Audit ist berechtigt, Prüfungen zur Beurteilung der Ausgestaltung und Wirksamkeit dieser Konzernrichtlinie durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und Aufsichtsrats.

(MDR-b):

Dieses Konzept gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören oder an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss (laut IFRS Reporting) ausübt.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung des Konzepts ist Corp. HSE Management verantwortlich. Die Group Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-d):**

Das Unternehmen hat sich im Rahmen der Umsetzung des Konzepts zur Einhaltung der Standards ISO 9001 und ISO 45001 verpflichtet.

**(MDR-e):**

Bei der Festlegung des Konzeptes wurden insbesondere die Interessen der Mitarbeitenden sowie Lieferanten, Kunden, Versicherer und Banken berücksichtigt. Diese Interessenträger erwarten, dass PALFINGER entsprechende globale Standards für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement umsetzt.

**(MDR-f):**

Die Group Policy Occupational Health & Safety Management ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System zugänglich. Die Arbeitsschutzrichtlinien sind tagesaktuell für alle PALFINGER Standorte online in der HSE-Managementsoftware verfügbar.

**Konzept 5: Group Policy Learning****(MDR-a):****KERNINHALTE & ALLGEMEINE ZIELE:**

Aus- und Weiterbildung ist bei PALFINGER ein wichtiger Bestandteil zur Sicherung aller notwendigen technischen und sozialen Kompetenzen für die Zukunft. Lernen ist einer der wesentlichen Werte von PALFINGER und belegt, wie wichtig dem Unternehmen die Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden ist, um deren persönliche Entwicklung und das Wachstum des Unternehmens sicherzustellen. Ziel der Group Policy Learning ist es globale Rahmenbedingungen für alle formalen Lern- und Entwicklungsmaßnahmen zu schaffen und Orientierung für Entscheidungen geben.

Um das Lernen auf globaler Ebene strategisch zu verankern und die Zusammenarbeit funktionsübergreifend zu steuern, verfügt jede Global Function und Corp. Function über einen eigenen Learning Guide. Der Learning Guide unterstützt die laufende Evaluierung des Schulungsbedarfs innerhalb der jeweiligen Function. PALFINGER ist bestrebt eine unternehmensspezifische Lernkultur zu fördern und PALFINGER als digital lernende Organisation zu stärken.

Die Learning Policy ermöglicht es Mitarbeitenden, monatlich bis zu zwei Stunden während der regulären Arbeitszeit für digitale Lerninhalte zu arbeitsbezogenen und auch ergänzenden Themen eigenverantwortlich aufwenden zu können. Dabei handelt es sich sowohl um verpflichtende als auch freiwillige Lerninhalte. Bei Bedarf kann der leitende Functional Manager die Anzahl der Stunden pro Monat erhöhen.

Durch die Entwicklung globaler Standards und Tools für Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen wird eine unternehmensspezifische Lernkultur gefördert und PALFINGER als digital lernende Organisation gestärkt.

**WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

- Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung durch Training und weitere Fortbildungsmöglichkeiten.
- Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden

**ÜBERWACHUNGSPROZESSE:**

Auswertungen und Analysen zu den absolvierten Trainings & Weiterbildungen finden im Human Resources Bereich Learning & Development statt. Corp. Internal Audit ist berechtigt, Audits zur Überprüfung der Ausgestaltung und der tatsächlichen Umsetzung der Gruppenrichtlinie Learning durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und Aufsichtsrats.

**(MDR-b):**

Dieses Konzept gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören oder an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung des Konzepts und das Setzen entsprechender Maßnahmen ist der Bereich Center of Excellence People Development & Culture im Global Human Resources zuständig. Die Group Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-e):**

In Hinblick auf die Gruppenrichtlinie Learning steht PALFINGER in laufendem Dialog mit den Stakeholdern. Die Interessen des Top-Managements sowie der Mitarbeitenden von PALFINGER werden im Zuge von Mitarbeitendengesprächen und -befragungen, Performance & Development Reviews, Jour Fixes mit der Führungskraft etc. miteinbezogen.

**(MDR-f):**

Die Gruppenrichtlinie Learning ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System zugänglich.

**Konzept 6: Recruiting Policy****(MDR-a):****KERNINHALTE UND ZIELE:**

Die Mitarbeitenden von PALFINGER sind entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Daher fördert PALFINGER ein Arbeitsumfeld, das berufliche und persönliche Weiterentwicklung ermöglicht. Das Unternehmen ist bestrebt Talente und qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und bietet Entwicklungsmöglichkeiten sowie Karrierepfade, indem es Fachwissen aufbaut und erhält. PALFINGER ist bestrebt, attraktive Arbeitsmöglichkeiten anzubieten und unterstützt die Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes sowie langfristige Zukunftsperspektiven. Um allen Bewerbenden gleiche Chancen zu bieten, basiert der Rekrutierungsprozess auf Transparenz, Kommunikation, Fair Play, Vielfalt, Qualität und Vertraulichkeit.

**WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Vielfalt in der Belegschaft und als Teil der Unternehmenskultur
- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vermeidung von Diskriminierung bestimmter Arbeitnehmendengruppen (z.B. beeinträchtigte Personen)
- Gewährleistung fairer Löhne
- Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden

Ein standardisierter Rekrutierungsprozess gewährleistet, dass jede Bewerbung gleiche Chancen und Transparenz im Bewerbungsprozess vorfindet. Dadurch schafft PALFINGER die Voraussetzungen für eine Belegschaft, welche sich durch Diversität und Inklusion auszeichnet. Die Bezahlung von adäquaten Gehältern, welche den Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeitenden entsprechen, ist für PALFINGER wichtig und stellt sicher, dass das Gehaltsniveau den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen entspricht.

**ÜBERWACHUNGSPROZESSE:**

Für die Überwachung der Einhaltung der Group Policy ist Global HR verantwortlich und in 2024 wurden dazu vermehrt Schulungen durchgeführt. Corp. Internal Audit ist berechtigt, Prüfungen zur Beurteilung der Ausgestaltung und Wirksamkeit dieser Konzernrichtlinie durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und Aufsichtsrats.

**(MDR-b):**

Dieses Konzept gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören oder an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt. Die bestehende Recruiting Policy ist in ihrer aktuellen Form gültig. An einer Weiterentwicklung hinsichtlich genauerer Vorgaben zu Rollen, Ablauf und Freigabeprozessen wird aktuell gearbeitet.

**(MDR-c):**

Das jeweilige funktionale Management ist dafür verantwortlich die Group Policy umzusetzen, die darin festgelegten Standards einzuhalten und sie ihren Mitarbeitenden zur Kenntnis zu bringen. Für die Erstellung, Wartung und Adaptierung der Group Policy ist Global HR verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-f):**

Die Recruiting Policy ist für Mitarbeitende, welche die betroffenen Interessenträger der Policy darstellen, über das Intranet über das Group Policy System zugänglich. Externe Interessenträger haben auf diese Policy keinen Zugriff.

**Konzept 7: Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy****(MDR-a):****KERNINHALTE UND ZIELE:**

Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz verletzen nicht nur die grundlegenden Menschenrechte und verursachen schwerwiegende Gesundheitsprobleme, sondern stören auch die Produktivität, senken die Arbeitsmoral und können zu schwerwiegenden rechtlichen Konsequenzen für den Einzelnen und das Unternehmen führen. Diese Policy zielt daher darauf ab, einen Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten, der frei von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ist und gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandelt werden. Sie ist unerlässlich, um die ethischen Standards von PALFINGER aufrechtzuerhalten, ein sicheres Arbeitsumfeld zu fördern und die Einhaltung der globalen und regionalen rechtlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Diese Policy steht im Einklang mit internationalen Arbeitsgesetzen und anderen geltenden Gesetzen in den Regionen, in denen PALFINGER tätig ist. Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus gehend sind Respekt, Integrität und Zusammenarbeit die zentralen Werte von PALFINGER.

Diese Policy steht im Einklang mit dem PALFINGER Code of Conduct und unterstreicht eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeder Form von Belästigung oder Diskriminierung. Sie deckt alle Formen der Belästigung ab, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

**WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

Diese Group Policy trägt dazu bei den negativen Auswirkungen auf Mitarbeitende hinsichtlich Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Die Vermeidung von Belästigung verhindert, dass es zur Entwicklung einer toxischen Arbeitsumgebung, sinkender Arbeitsmoral und erhöhtem Absentismus kommt.

Teamarbeit und Vertrauen sind besonders für PALFINGER entscheidend, da das Vorhandensein von Belästigungen auch die Sicherheitsstandards beeinträchtigen kann und letztendlich zu Unfällen und Verletzungen führt. Durch die Einhaltung der Group Policy entsteht somit ein positiver Einfluss auf die Mitarbeitenden im Sinne einer erhöhten Arbeitssicherheit und Arbeitsunfallprävention.

**ÜBERWACHUNGSPROZESSE:**

Mitarbeitende, die von Belästigung oder Diskriminierung betroffen oder Zeuge davon sind, sind angehalten den Vorfall ihrer direkten Führungskraft, der Personalabteilung oder über das anonyme Whistleblower-Meldesystem des Unternehmens (Integrity Line) zu melden. Alle PALFINGER-Führungskräfte haben eine zusätzliche Sorgfaltspflicht, wenn es darum geht, jede Form von Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz einzudämmen, zu melden und zu beseitigen.

**(MDR-b):**

Dieses Konzept gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören oder an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt.

Verstöße gegen diese Group Policy führen zu angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Belästigung und/oder Diskriminierung melden, oder gegen Personen, die an der Bearbeitung von Belästigungs- und/oder Diskriminierungsfällen beteiligt sind, sind streng verboten und werden ebenfalls disziplinarisch geahndet.

**(MDR-c):**

Die CHRO ist verantwortlich für die Etablierung und Pflege dieser Group Policy sowie ihrer zugrundeliegenden Prozesse. Die Einhaltung der festgelegten Standards wird von allen Mitarbeitenden innerhalb der Organisation verlangt. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-f):**

Die Group Policy ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System zugänglich. Zusätzlich wurden alle Mitarbeitenden über einen Email Newsletter über die neue Policy im Dezember 2024 informiert.

### **3.1.2.2 S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Mitarbeitendenvertretern in Bezug auf Auswirkungen**

**(S1-2.27 und 27a):**

Durch verschiedene, fest etablierte Formate fließen die Sichtweisen der Mitarbeitenden sowohl direkt als auch indirekt, über die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretenden, in die Entscheidungen und Handlungen von PALFINGER ein. PALFINGER ist sich der wichtigen Rolle der Belegschaft für die zukünftige Weiterentwicklung des Unternehmens bewusst, fördert den aktiven Austausch mit dem Management und dadurch positive Auswirkungen wie die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch das Health&Safety-System, die Schaffung und Förderung sicherer Arbeitsplätze ebenso wie durch Vereinigungsfreiheit, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen sowie durch sozialen Dialog und Betriebsräte.

Außerdem ist PALFINGER bestrebt, frühzeitig potenzielle, negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden zu erkennen und zu reduzieren. Hierzu zählen Arbeitsbedingungen, die zu psychischen und physischen Gesundheitsproblemen führen können oder aber auch die Diskriminierung von gewissen Gruppen an Mitarbeitenden sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

**(S1-2.27b):**

Die Einbeziehung der Mitarbeitenden erfolgt sowohl auf Organisations- als auch auf Standortebene. Die Ebene der Einbeziehung ist abhängig von den unten beschriebenen Formen der Einbeziehung.

Standortebene:

- Betriebsversammlungen

Konzernebene:

- Dialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden
- Mitarbeitenden-Befragungen
- Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat

**DIREKTE FORMEN DER EINBEZIEHUNG:**

- Regelmäßige Dialoge zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften (Zielerreichungsgespräche „Performance & Development Reviews“, regelmäßige Austauschmöglichkeiten). Zu den Performance & Development Reviews gibt es einen Regelprozess, welcher drei Gespräche pro Jahr vorsieht. Rückmeldungen werden über HR System erfasst und sind somit jederzeit einsehbar.
- Betriebsversammlungen: Austausch zu Belangen, welche die Belegschaft betreffen und direkten Austausch zwischen Belegschaft, Betriebsrat und Arbeitgeber erfordern. Betriebsversammlungen finden anlassbezogen und auch standortspezifisch statt, wenn es konkreten Anlassfälle gibt.
- Mitarbeitendenbefragung: Die Möglichkeit zu offenen, anonymen Angaben ermöglicht es den Mitarbeitenden konkrete Verbesserungsimpulse zu geben, aus denen Maßnahmen zur Optimierung der Leistungen des Arbeitsgebers abgeleitet werden können. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung dienen ebenso als Grundlage für die regelmäßigen Gespräche zwischen Mitarbeitende und Führungskraft. Die letzte Mitarbeitendenbefragung fand in 2024 für Österreich und Deutschland statt. Eine globale Mitarbeitendenbefragung ist geplant.

**INDIREKTE FORMEN DER EINBEZIEHUNG:**

- Arbeitnehmervvertretung im Aufsichtsrat: Die garantierte Vertretung der Arbeitnehmenden im Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden bei der Festlegung der zukünftigen Geschäftsentwicklung und den Strategien Einklang finden und aktiv berücksichtigt werden. Aufsichtsratssitzungen finden mehrmals jährlich zu bestimmten Terminen statt und orientieren sich am Geschäftsjahr des Unternehmens.
- Regelmäßiger Austausch zwischen Vorstand und Betriebsrat mehrmals im Jahr bzw., anlassbezogen für die Erarbeitung und Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

**(S1-2.AR24-b&c)**

Die einzelnen Interessen und Ansprüche der eigenen Arbeitskräfte werden möglichst ausgewogen berücksichtigt. Dazu steht PALFINGER in laufendem Dialog mit den Stakeholdern. Konzepte und Maßnahmen sollen keine bestimmte Gruppe von Mitarbeitenden bevorzugen bzw. benachteiligen.

Rückmeldungen werden über die unter Punkt S1-2.27b angeführten Formate erfasst. Insbesondere die direkten Einbeziehungsmöglichkeiten spielen hier eine wichtige Rolle. Durch die vorhandenen Formate möchte PALFINGER eine kontinuierliche Feedback-Kultur fördern. Die gesammelten Rückmeldungen werden in verschiedenen Meetings oder speziellen Gremien diskutiert und ausgewertet. Je nach Relevanz und Umsetzbarkeit fließen diese dann in die Entscheidungsprozesse mit ein. Werden Ideen von Mitarbeitenden umgesetzt, erfolgt eine direkte Kommunikation an die Ideengeber.

**(S1-2.AR24-d):**

Eine Zuordnung interner Ressourcen sowohl personell als auch finanziell findet im Zuge der Evaluierung und Planung einzelner Maßnahmen statt. Dabei wird darauf geachtet, dass ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Maßnahmen erfolgreich umzusetzen. Wird externe Unterstützung benötigt, wird diese anlassbezogen ebenfalls berücksichtigt.

Dialoge zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und Betriebsversammlungen werden gänzlich mit internen Ressourcen abgewickelt. Bei Mitarbeitendenbefragungen werden interne und externe Ressourcen verwendet. Die Steuerung und Durchführung des Prozesses findet intern statt. Für die Bereitstellung des Umfragetools und etwaige Auswertungen werden externe Ressourcen herangezogen.

**(S1-2.AR24-e):**

Aktuell ergeben sich durch Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen oder dem Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten für Arbeitskräfte des Unternehmens keine Auswirkungen. Um jedoch Mitarbeitende in die Maßnahmenerstellung zum Klimaschutz miteinzubinden, bestand die Möglichkeit für Mitarbeitende im Zuge der „Innovation Challenge“ Vorschläge zur Reduktion des CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks sowie der Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz einzureichen.

**(S1-2.27c):**

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Einbeziehung aller Mitarbeitenden, der Bereich Human Resources steuert und unterstützt den Prozess.

**(S1-2.27d):**

Seit 2013 unterstützt PALFINGER den UN Global Compact und bekennt sich zu dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. PALFINGER bekennt sich auch zu den Leitsätzen der OECD für multinationale Unternehmen. Siehe dazu (S1-1.20a).

Alle Vereinbarungen, welche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervvertretenden verhandelt und abgeschlossen werden, haben als oberstes Ziel, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden zu verbessern und die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen. Durch die Einbeziehung der Interessenvertretung der Mitarbeitenden ist gewährleistet, dass die Sichtweisen und Interessen der Mitarbeitenden in etwaige Vereinbarungen einfließen.

**(S1-2.27e):**

Auf Basis der Erfahrungswerte von PALFINGER sind die unter 27 b) genannten Dialogformate wirksame Instrumente, um die Sichtweisen und Anforderungen der Mitarbeitenden in die Entscheidungen und Tätigkeiten des Unternehmens einfließen zu lassen.

### **3.1.2.3 S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

**(S1-3.32a):**

Der aktuelle PALFINGER Code of Conduct definiert die wesentlichen rechtlichen und ethischen Prinzipien als Basis jeder unternehmerischen Tätigkeit. Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten gemeldet werden. Dadurch können Sorgen und Beschwerden zu negativen Auswirkungen wie Arbeitsbedingungen, die zu körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen führen können, sowie zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung gemeldet und entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Abhilfemaßnahmen reichen von Gesprächen und Bewusstseins-schaffung, angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auf die konkreten Maßnahmen wird in Abschnitt S1-4 eingegangen.

Nach der Auffassung und Erfahrung von PALFINGER sind die unter Punkt 27b) genannten Formate zur direkten und indirekten Einbeziehung der Mitarbeitenden wirksame Verfahren, um die möglichen negativen Auswirkungen auf die PALFINGER Mitarbeitenden zu erkennen und entsprechend Maßnahmen zur Reduktion bzw. Vermeidung der Auswirkungen zu initiieren.

**(S1-3.32b):**

Die folgenden Kanäle wurden von PALFINGER selbst eingerichtet:

- Einmeldung direkt über die Führungskraft oder über HR-Verantwortliche der Regionen
- „Integrity Line“
- Direkte Kontaktaufnahme mit der Abteilung GRC
- Sprechstunden des Betriebsrats

**(S1-3.32c):**

Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten gemeldet werden. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien wurden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

**(S1-3.32d):**

Schulungen und technischer Support sind verfügbar, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende die oben genannten Kanäle effektiv nutzen können.

**(S1-3.32e):**

Die Kanäle und Formate, mit denen die Mitarbeitenden ihre Anliegen und Bedürfnisse äußern können, z.B. die Integrity Line, welche im G1 unter anderem unter MDR-P e) und f) des Konzepts in Bezug auf Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung beschrieben wird, sind etablierte Tools, welche auch durch Schulungen bzw. andere interne Kommunikationsmaßnahmen, den Mitarbeitenden bekannt sind. Zusätzlich gibt es Möglichkeiten zum Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, welche einem definierten Rhythmus folgen. Aufgrund dieser Regelmäßigkeit ist sichergestellt, dass die vorgebrachten Probleme adressiert werden und die Mitarbeitendeninteressen einbezogen werden. Feedback-Schleifen in Form von internen Kommunikationsplattformen, Newsletter oder Meetings stellen sicher, die Interessensträger zum Status ihrer eingereichten Themen upzudaten und Transparenz herzustellen.

**(S1-3.33):**

Jeder PALFINGER Mitarbeitende hat eine verpflichtende Schulung zum Code of Conduct zu absolvieren. Darin wird auf alle Kanäle, über die Anliegen oder Beschwerden gemeldet werden können, aufmerksam gemacht. Damit stellt PALFINGER sicher, dass alle Mitarbeitende die Kanäle kennen und die Wirksamkeit dieser Kanäle gewährleistet wird.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gegen Einzelpersonen wird sichergestellt, indem die Meldung in der Integrity Line auch anonym erfolgen kann. Das ermöglicht Mitarbeitenden, Meldungen zu Fehlverhalten oder Beschwerden ohne Angst vor Repressalien zu äußern.

Jeder Vorwurf gemeldeten Fehlverhaltens wird untersucht. Ein definierter Prozess sowie Transparenz darüber zeigen Mitarbeitenden, dass jede Meldung ernst genommen und mit großer Sorgfalt überprüft wird. Sofern sich Verdachtsfälle erhärten, werden sie von Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

### **3.1.2.4 S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

#### **ALLGEMEINE ANGABEN ZU MAßNAHMEN**

**(S1-4-38a):****Maßnahmen, um wesentliche negative Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern:**

- Group Policy Mobiles Arbeiten
- Palfit Active Moments
- Globales System zur Unfallmeldung und für Unfalluntersuchungen

**(S1-4-38b):****Maßnahmen, um auf tatsächliche wesentliche Auswirkungen Abhilfe zu schaffen:**

Code of Conduct sowie das darin beschriebene Melde- und Beschwerdeverfahren.

**(S1-4-38c):****Maßnahmen, um positive Auswirkungen zu erreichen:**

- Health & Safety Initiative
- Europäischer Betriebsrat und Mitarbeitendeneinbindung
- Performance & Development Reviews
- Health & Safety Trainings
- Globales Unfallmeldesystem
- Learning Management System

**(S1-4-38d):****Wirksamkeitsüberwachung:**

Die Wirksamkeit der Maßnahmen und Initiativen wird durch den jeweils verantwortlichen Fachbereich im Rahmen von Regelprozessen nachverfolgt und bewertet.

**(S1-4-39):**

Bei PALFINGER besteht ein umfassendes und langjähriges Verständnis des Geschäftsmodells des Unternehmens und die bestehenden Branchenstandards. Die jeweiligen Abteilungen und die von den Mitarbeitenden genutzten Kommunikationskanäle tragen dazu bei, dass angemessene Maßnahmen gesetzt, kontinuierlich evaluiert und nachverfolgt werden.

Einen standardisierten Prozess zur Maßnahmenentwicklung gibt es nicht, da sich nicht alle Maßnahmen auf dieselben wesentlichen Auswirkungen beziehen. Die Erstellung der Maßnahmen geschieht daher auf Basis der wesentlichen Auswirkungen.

**(S1-4-40):****Maßnahmen, die geplant sind oder ergriffen wurden, um wesentliche Risiken für das Unternehmen zu mindern:**

Das Risiko eines Mangels an qualifizierten Mitarbeitenden wird von der Recruiting Policy oder auch der Learning und Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy abgedeckt. Um folglich das Ziel einer freiwilligen Fluktuation im Ausmaß von sechs Prozent zu erreichen werden Maßnahmen wie beispielsweise Mobiles Arbeiten, Learning Management System oder Performance & Development Reviews umgesetzt.

**(S1-4-41):**

Durch den laufenden Austausch mit Mitarbeitenden und die Kenntnis des Geschäftsmodells sowie der Prozesse von PALFINGER ist sichergestellt, dass die Maßnahmen die negativen Auswirkungen für die Mitarbeitenden bestmöglich minimieren. Es gibt Reportings zu Themen wie beispielsweise Fluktuation, Performance & Development Reviews, Aus- und Weiterbildung, Unfälle, welche die ESG-Kennzahlen aufzeigen.

**(S1-4-43):**

Jede Maßnahme wird in Bezug auf ihr erwartetes Ziel evaluiert. Dafür werden personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt. Das gewährleistet eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme. Personelle Ressourcen stellen die von den Maßnahmen betroffenen Abteilungen Health Management, Safety, Betriebsrat, Learning & Development zur Verfügung.

**MAßNAHME 1: HEALTH & SAFETY INITIATIVE****(MDR-a):**

Die Health & Safety Initiative wurde gemeinsam von PALfit und Corp. HSE Management durchgeführt. Ziel der Initiative war es, das Bewusstsein für mögliche Gefahren und die Ursachen von Beschwerden zu erhöhen und einen präventiven Effekt in Bezug auf negative Auswirkungen im Bereich physischer Gesundheit zu erzielen. Die Health & Safety Initiative trägt zur Einhaltung der Ziele der Health Management Policy sowie der Group Policy Occupational Health & Safety Management und PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien bei. Diese Initiative diente als Präventionsmaßnahme und beinhaltete zwei Schwerpunktprogramme:

Das Programm „2 Hands 10 Friends“ von Corp. HSE zielt auf die Prävention von Hand- und Fingerverletzungen ab, da diese fast die Hälfte aller Arbeitsunfälle bei PALFINGER ausmachen.

Das Programm „Power Up“ von PALfit legte den Fokus auf Muskel- und Skeletterkrankungen, sowie die Prävention von damit zusammenhängenden Rückenbeschwerden.

**(MDR-b):**

Das Programm wurde global an allen Produktions- sowie den größeren Sales&Service-Standorten für alle Mitarbeitenden ausgerollt. Die Standortverantwortlichen stellten sicher, dass alle Mitarbeitenden – mittels Poster, Videos oder Unterweisungen - erreicht wurden.

**(MDR-c):**

Die beiden globalen Health & Safety Initiativen wurden 2023 gestartet und in 2024, wenn auch nicht mehr als Schwerpunkt, fortgeführt. Videos und Infomaterialien werden weiterhin für Trainings etc. verwendet.

## MAßNAHME 2: PALFIT ACTIVE MOMENTS

### (MDR-a):

Die globale Kampagne „PALfit Active Moments“ dient der Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden. PALFINGER Mitarbeitende werden jährlich im Vorfeld über E-Mail und im Intranet über die Maßnahme informiert. Im gesamten Monat Oktober sammelten Mitarbeitende global Bewegungsminuten. Mitarbeitende wurden ein Monat lang gezielt für ihre Gesundheit sensibilisiert. Die Maßnahme trägt zur Einhaltung der Ziele der Health Management Policy bei.

Das Verfahren zur Ermittlung der oben beschriebenen Maßnahme basiert auf den Empfehlungen der WHO, der OHS und des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung.

Das gesetzte Ziel für 2024 von 1.000 Teilnehmenden und mehr als 1.1 Millionen gesammelten Bewegungsminuten wurde übertroffen. PALFINGER spendete angesichts dieser Leistung EUR 10.000,00 an „Ärzte ohne Grenzen“. Insgesamt nahmen 1.119 Mitarbeitende aus 47 verschiedenen Nationen weltweit an der Aktion teil und stärkten ihre Gesundheit mit in Summe 1.153.596 Bewegungsminuten. Des Weiteren sollen die zur Verfügung gestellten Gesundheitsinformationen (zum Beispiel zu Bewegungspausen, Trainingspläne für Walken und Laufen, Rumpfstabilitätsprogramme und Ernährungstipps) dazu beitragen, insgesamt ein besseres Verständnis für die positiven Auswirkungen von regelmäßiger Bewegung bei den Mitarbeitenden zu schaffen.

### (MDR-b):

Es gibt keine regionale Einschränkung bei dieser Maßnahme. Alle PALFINGER Mitarbeitende weltweit können an den PALfit Active Moments teilnehmen.

### (MDR-c):

„PALfit Active Moments“ ist eine Maßnahme, die jährlich stattfindet.

### (MDR-d):

Es handelt sich um eine Präventionsmaßnahme ausschließlich für den eigenen Geschäftsbereich.

### (MDR-e):

Die Maßnahme findet bereits zum fünften Mal statt. Die Zahl der Teilnehmenden hat sich von 2020 mit 600 auf 2024 mit 1.119 gesteigert.

Im Jahr 2024 wurden über eine Million Bewegungsminuten gesammelt, womit das durchschnittliche Ziel von 150 Minuten Bewegung/Woche der WHO pro Teilnehmendem mehr als erreicht wurde.

## MAßNAHME 3: HEALTH & SAFETY TRAININGS

### (MDR-a):

Derzeit verfügt PALFINGER über ca. 750 Online-Sicherheitsvideos und Sicherheitsunterweisungen in 15 Sprachen, die von allen Standorten und Mitarbeitenden jederzeit bedarfsgerecht abgerufen werden können. Eine Festlegung, welche Trainings für die Mitarbeiter verpflichtend oder freiwillig sind, erfolgt durch die Standorte aufgrund der Tätigkeiten bzw. Gefährdungen.

Durch Online-Sicherheitstrainings soll vor allem die Gefahren- und Risikoeinschätzung sowie das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden verbessert werden, um Arbeitsunfälle zu vermeiden. Die Maßnahme trägt zur Einhaltung der Ziele der Health Management Policy sowie der Group Policy Occupational Health & Safety Management und PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien bei. Außerdem führt die Maßnahme zur Erreichung der Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management. Die Trainings decken dabei folgende große Themenbereiche ab:

- Persönliche Schutzausrüstung
- Gefahrstoffe
- Brandschutz
- Physikalische, chemische und mechanische Gefährdungen
- Maschinensicherheit
- Gefährdungen und Belastungen in metallverarbeitender Industrie

**(MDR-b):**

Die Sicherheitstrainings werden global eingesetzt und dienen vor allem der Mitarbeitendenunterweisung aber auch der Unterweisung von Besuchern und Auftragnehmern.

**(MDR-c):**

Die Online-Sicherheitstrainings werden seit 2022 angeboten und laufend ergänzt.

**(MDR-d):**

Die Zielgruppe der Trainings sind vor allem Mitarbeitende in den Produktionsstandorten, die manuelle Tätigkeiten durchführen und die am häufigsten von Unfällen betroffen sind.

**(MDR-e):**

Im Berichtszeitraum wurden 126 globale Trainingsvideos erstellt sowie 422 standortbezogene Trainings im System hochgeladen und für die Verwendung bei Unterweisungen zu Verfügung gestellt.

**MAßNAHME 4: GLOBALES UNFALLMELDESYSTEM****(MDR-a):**

Arbeitsunfälle sowie Beinaheunfälle werden über ein globales Unfallmeldesystem tagesaktuell erfasst und die Unfallraten statistisch ausgewertet.

Jeder Unfall wird dokumentiert und einer Unfallursachenanalyse unterzogen. Auf Basis dieser Analysen werden Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Unfälle abgeleitet, umgesetzt und Gefährdungsanalysen aktualisiert. Die Maßnahme trägt zur Einhaltung der Ziele der Health Management Policy sowie der Group Policy Occupational Health & Safety Management und der PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien bei. Außerdem führt die Maßnahme zur Erreichung der Group Policy Certification Requirements for PALFINGER Sites and Audit Management.

Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Unfallursachen besser zu verstehen und dadurch gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Anzahl der Unfälle so gering wie möglich zu halten.

**(MDR-b):**

Das Unfallmeldesystem erfasst alle PALFINGER Standorte.

**(MDR-c):**

Die Maßnahme wurde im Jahr 2022 initiiert und wird seither kontinuierlich fortgeführt.

**(MDR-d):**

Durch das Unfallmeldesystem und Untersuchungen werden Maßnahmen abgeleitet, um betroffene Mitarbeitende vor zukünftigen Unfällen zu schützen.

**(MDR-e):**

Im Jahr 2024 wurden bei 203 Unfällen zusätzlich zu den integrierten Standard-Unfallanalysen 138 erweiterte Unfalldetailuntersuchungen durchgeführt.

**MAßNAHME 5: ARBEITSZEIT: GROUP POLICY MOBILES ARBEITEN****(MDR-a):**

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es, dass die Arbeitsleistung auch außerhalb der Betriebsstätten von PALFINGER erbracht werden kann. Im Sinne einer freien und zweckmäßigen Gestaltung und Organisation der Tätigkeit ist mobiles Arbeiten in bestimmten Fällen sinnvoll und förderlich, bedarf aber eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

Mobiles Arbeiten soll den Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, Beruf und Familie sowie private Interessen besser in Einklang zu bringen. Zudem soll eine größere Selbstständigkeit bei der Erfüllung der Aufgaben gefördert werden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen und die Attraktivität von PALFINGER auf dem Arbeitsmarkt zu steigern.

Mobiles Arbeiten ist daher eine Ergänzung zur Arbeitsleistung im Betrieb, welche bis zu einem maximal festgelegten und individuell vereinbarten zeitlichen Ausmaß genutzt werden kann. Durch diese bewusst gesetzte zeitliche Limitierung soll das betriebliche Sozialgefüge weiterhin gefördert werden, was sowohl für die Qualität der Arbeit als auch für die soziale Einbindung der Mitarbeitenden essenziell ist.

In den globalen Prinzipien für mobiles Arbeiten sind folgende Aspekte festgelegt:

- Bis zu zehn Tage pro Monat ist mobiles Arbeiten zu ermöglichen
- Zwischen Führungskraft und Team sind Rahmenbedingungen für die hybride Zusammenarbeit zu vereinbaren
- Mitarbeitende sind für die angemessene Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes verantwortlich
- Mitarbeitende sind zur Einhaltung der Informationssicherheitsrichtlinien von PALFINGER verantwortlich

Durch die Homeoffice Vereinbarung werden negative Auswirkungen, insbesondere Demotivation von Mitarbeitenden aufgrund inflexibler Arbeitszeiten oder zu langer Arbeitszeiten minimiert.

Die Maßnahme trägt dazu bei die Mitarbeitendenbindung und- zufriedenheit zu steigern. Zufriedene Mitarbeitende sind loyaler und engagierter, was sich positiv auf die Unternehmenskultur auswirkt.

Des Weiteren fördert mobiles Arbeiten Diversität und Inklusion. Es ermöglicht Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten, pflegenden Angehörigen oder Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilzunehmen.

#### (MDR-b):

Generell gelten die Prinzipien für mobiles Arbeiten für die gesamte PALFINGER Organisation und sind umzusetzen, sofern nicht durch lokale Vorschriften Anpassungen erforderlich sind. Die lokalen HR-Manager sind verpflichtet, die Umsetzung an den Standorten zu gewährleisten. Lokale Anpassungen oder Spezifizierungen werden in Local Policies dokumentiert.

Die lokalen HR-Manager beurteilen in Abstimmung mit den regionalen HR-Managern, ob Anpassungen der definierten Prinzipien für die in ihrem Zuständigkeitsbereich befindlichen Standorte erforderlich sind. Durch die Abstimmung mit den regionalen HR-Managern soll ein einheitliches Vorgehen in einem Land und in den einzelnen Regionen gewährleistet werden. Mobiles Arbeiten bedarf einer Zusatzvereinbarung zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft. Bei gewissen Berufsgruppen ist mobiles Arbeiten aufgrund der Tätigkeit nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

In den folgenden Fällen können Anpassungen erforderlich und auf Basis von Fakten in einer Local Policy dokumentiert sein:

- Lokale gesetzliche Bestimmungen betreffend mobiles Arbeiten (z. B. Arbeitsgesetze)
- Marktrelevante Anforderungen (z. B. Vorschriften zur Abgrenzung gegenüber Wettbewerbern)
- Sonstige relevante Anforderungen (z. B. gängige Praktiken in einem Land)

#### (MDR-c):

Es handelt sich dabei um eine laufende Maßnahme.

#### (MDR-d):

Die Group Policy zum Mobilien Arbeiten wurde im Zuge der Covid-19-Pandemie eingeführt, um negative Auswirkungen zu minimieren.

## MAßNAHME 6: SOZIALER DIALOG: EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT UND MITARBEITENDENEINBINDUNG

### (MDR-a):

Zu Stärkung der Interessen der Mitarbeitenden im PALFINGER Konzern wurde im Jahr 2022 ein Europäischer Betriebsrat gegründet. Der Europäische Betriebsrat fördert einen jährlichen Austausch der Delegierten mit den Vorstandsmitgliedern von PALFINGER. Zusätzlich gibt es Arbeitsgruppen zwischen Mitgliedern des europäischen Betriebsrates und den globalen HR-Abteilungen.

Der europäische Betriebsrat fördert den sozialen Dialog und ermöglicht einen intensiveren Wissensaustausch zwischen den einzelnen Ländern, was zur Anhebung der sozialen Standards an den verschiedenen Standorten beiträgt. Der europäische Betriebsrat bietet den Mitarbeitenden eine Möglichkeit zur indirekten Mitsprache im Unternehmen und eine zusätzliche Plattform zum Informationsaustausch hinsichtlich der Geschäftsentwicklung und Strategie von PALFINGER. So trägt die Maßnahme zur Einhaltung der Prinzipien des Code of Conducts bei.

Bei den jährlichen Treffen des europäischen Betriebsrates werden verschiedene Arbeitspakete bewertet und ihre Auswirkungen auf die Belegschaft untersucht. Beispiele für konkrete Initiativen des Europäischen Betriebsrates sind:

- Vereinheitlichung der PALFINGER Ausbildungsstandards für alle Berufsgruppen (siehe Maßnahme Performance & Development Reviews, diese werden aktuell nur für indirekte Mitarbeitende durchgeführt)
- Harmonisierung der Positionen und Vergütungen zwischen Männern und Frauen
- Vereinheitlichung und Neuorientierung der Bonusprogramme

### (MDR-b):

Grundsätzlich beziehen sich die Initiativen des Europäischen Betriebsrates auf standortübergreifende Themen, zu denen je nach Maßnahme mehrere Standorte kollaborieren. Kernelement aller Initiativen des Europäischen Betriebsrates sind eine positive Entwicklung für die Mitarbeitenden und die Vermeidung negativer Auswirkungen.

Anhand des Umfangs werden die Arbeitspakete in folgende Kategorien gegliedert:

- alle Mitarbeitenden sind betroffen
- Produktion oder Verwaltung
- Themen des Geschäftsbereichs Marine

### (MDR-c):

Der europäische Betriebsrat ist eine umgesetzte Maßnahme, für die etablierte Regelprozesse existieren. Die Initiativen des Europäischen Betriebsrates haben unterschiedliche Zeithorizonte, die üblicherweise zwischen sechs und 36 Monaten liegen.

### (MDR-d):

Die Maßnahme zur Gründung eines europäischen Betriebsrates wurde initial als Präventionsmaßnahme definiert, um den Mitarbeitenden eine weitere Möglichkeit zur Mitsprache zu ermöglichen. Konkrete Aktivitäten des europäischen Betriebsrates können sowohl Präventions- als auch Abhilfemaßnahmen sein. Nach ihrer Implementierung werden Ergebnisse ausgewertet und verglichen. Dies passiert individuell je nach gesetzter Maßnahme des Europäischen Betriebsrates. Alle Maßnahmen sind mit dem Vorstand koordiniert und es findet ein regelmäßiger Austausch statt.

## MAßNAHME 7: PERFORMANCE & DEVELOPMENT REVIEWS (PDR)

### (MDR-a):

Um Mitarbeitende langfristig zu halten und neue Talente zu gewinnen, setzt PALFINGER auf Mitarbeitendenentwicklung und umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu werden im Rahmen eines global standardisierten Performance & Development Reviews (PDR) neben Jahreszielen auch individuelle Entwicklungsziele vereinbart und deren Umsetzung am Ende des Jahres evaluiert.

Das Sicherstellen einer beständigen Performance und ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung sind wesentliche Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Um beide Bereiche zu fördern, wurde mit der Implementierung des PDR Review Prozesses ein erster Schritt in Richtung eines globalen Performance- und Talent-Managements in der PALFINGER Organisation gesetzt. Das Entwickeln und Aktuell-Halten individueller Fähigkeiten, sowie die Planung und Evaluierung der individuellen Performance bilden die beiden Kernelemente des jährlichen PDR Prozesses.

Ziel des PDR ist es, individuelle Performance zu steuern und die Entwicklung jeder und jedes Einzelnen zu fördern. Die Maßnahme zahlt auf die Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy sowie indirekt durch die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes auch auf die Recruiting Policy ein. Der standardisierte Prozess unterstützt:

- Fairness: Individuelle Performance wird in der gesamten PALFINGER Gruppe nach gleichen Kriterien besprochen und evaluiert.
- Ausbau der Stärken: Das Besprechen von Entwicklungsmaßnahmen und -schritten ist ein wesentlicher Bestandteil des PDR. Der Fokus sollte dabei auf dem Ausbau individueller Stärken liegen.
- Feedback und Zusammenarbeit: Der regelmäßige Austausch von Feedback drei Mal jährlich unterstützt die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden und Führungskraft und fördert die Mitarbeitendenbindung.

Die Ziel- und Entwicklungsvereinbarung ist der erste Schritt im Rahmen des jährlichen PDR Zyklus. Darin werden jobbezogene Ziele vereinbart und festgelegt, welches Führungs-/Initiativverhalten im Fokus steht. Das Halbjahresgespräch dient in erster Linie dazu, eine Statusüberprüfung der vereinbarten job- und entwicklungsbezogenen Ziele vorzunehmen. Die Jahresendbeurteilung dient der Evaluierung und Besprechung der Zielerreichung und des Führungs-/Initiativverhaltens. Sie bietet zudem die Gelegenheit für gegenseitiges Feedback und eine abschließende Statusüberprüfung der geplanten Entwicklungsmaßnahmen.

### (MDR-b):

Zielgruppe der PDR sind alle indirekten Mitarbeitenden der gesamten PALFINGER Gruppe, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen. Nicht in den Prozess einbezogen sind:

- Direkte Mitarbeitende (Mitarbeitende, die in der Produktion oder in produktionsnahen Bereichen tätig sind)
- Auszubildende, Trainees, Praktikanten, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeitskräfte

Klare Ziele und Feedback sind jedoch auch für diese Personengruppen wichtig und werden daher außerhalb des PDR Prozesses sichergestellt. Direkte Mitarbeitende erhalten regelmäßig Feedback und es werden jobspezifische Entwicklungsmöglichkeiten und Ausbildungen angeboten. Bei Auszubildenden und Trainees gibt es im Rahmen der Ausbildung einen konkreten Lehrplan und regelmäßig Feedback während der Ausbildung. Praktikanten erhalten am Ende des Praktikums ein Feedback von der direkten Führungskraft. Leiharbeitskräfte sind bei einer externen Firma angestellt, somit besteht keine Weisungsbefugnis seitens PALFINGER. Im täglichen Arbeitsumfeld gibt es dennoch Feedback zur laufenden Arbeit.

Diese Maßnahme bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich, wobei die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette nicht mitbetrachtet wurde.

### (MDR-c):

Der jährliche PDR Prozess ist unter Einhaltung der entsprechenden Fristen durchzuführen. Es handelt sich dabei um eine jährlich wiederkehrende Maßnahme.

**(MDR-e):**

Mit Ende März 2024 wurde der jährliche PDR-Prozess wieder ganzheitlich durchlaufen und mit einer Abschlussrate von 86,4 Prozent (2023: 82,8 Prozent) der Mitarbeitenden im Anwendungsbereich im System erfasst.

**MAßNAHME 8: LEARNING MANAGEMENT SYSTEM****(MDR-a):**

Die Einführung eines globalen Learning Management System schafft den Rahmen für digitales Lernen, erfordert allerdings auch einheitliche und standardisierte Prozesse. Als technische Grundlage unterstützt das globale Learning Management System dabei alle Lern- und Entwicklungsmaßnahmen in einer Systemumgebung. Eine Plattform unterstützt das Verwalten, Konzipieren und Dokumentieren von Schulungsmaßnahmen innerhalb der PALFINGER Gruppe. Darüber können die folgenden Schulungen angeboten werden:

- Präsenzs Schulungen
- Webinare (Schulungen in virtuellen Kursräumen)
- E-Learning Angebote (digitale Inhalte zum selbstständigen Lernen)

Um eine entsprechende Dokumentation sicherzustellen, müssen alle Schulungen über diese Plattform angeboten und durchgeführt werden. Die Maßnahme trägt zur Einhaltung der Ziele der Group Policy Learning bei.

Zusätzlich haben Mitarbeitende Zugang zur Lernplattform mit über 14.000 verfügbaren E-Lernangeboten.

**(MDR-b):**

Zielgruppe des Learning Management Systems sind alle PALFINGER Mitarbeitenden global. Diese Maßnahme bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbereich, wobei die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette nicht mitbetrachtet wurde.

**(MDR-c):**

Es handelt sich um eine ergriffene Maßnahme. Das Learning Management System wurde im Jahr 2021 implementiert. An einer Ausweitung des Schulungsangebotes wird kontinuierlich gearbeitet.

**(MDR-e):**

Die Abteilung People Development & Culture führt regelmäßig Auswertungen zu den absolvierten Trainings durch. Anhand dieser Auswertungen kann nachvollzogen werden, wer welche Trainings durchgeführt hat und wie viele Trainings insgesamt bei PALFINGER absolviert wurden. Dadurch ergeben sich Erkenntnisse, welche Schulungen für bestimmte Bereiche besonders von Interesse sind, um entsprechend neue Schulungsmöglichkeiten anzubieten. Zudem werden auf Basis der Auswertungen gezielt Schwerpunkte für Führungskräfte trainings oder Expert:innenlehrgänge gesetzt. Somit kann eine zielgerichtete Bereitstellung von Trainings gewährleistet werden.

### 3.1.3 Kennzahlen und Ziele S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

#### 3.1.3.1 S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

##### ZIEL 1: FREIWILLIGE FLUKTUATION VON MAXIMAL SECHS PROZENT

###### (S1-5-46):

PALFINGER hat sich gruppenweit zum Ziel gesetzt, die freiwillige Fluktuation im rollierenden Durchschnitt der letzten zwölf Monate bei etwa sechs Prozent zu halten.

Durch Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeit wie z.B. Homeoffice Vereinbarung und Work-Life Balance wird den negativen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden hinsichtlich Demotivation sowie dem Risiko eines Mangels an qualifizierten Arbeitskräften entgegengewirkt. Auch die Maßnahmen PDR und Learning Management System tragen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei und unterstützen das Ziel einer reduzierten Fluktuation.

###### (S1-5-47):

Die Fluktuation wird monatlich auf Basis der vorhandenen Daten ermittelt und ist sowohl auf regionaler als auch funktioneller Ebene über das HR Reporting Tool ersichtlich sowie analysierbar. Dies ermöglicht eine nachvollziehbare Überprüfung des Ziels und bietet die Möglichkeit, gegebenenfalls Steuerungsmaßnahmen zu initiieren. Arbeitende und deren Vertreter wurden in die Festlegung des Ziels nicht miteingebunden.

###### (MDR-a):

Um die Fluktuation zu senken bzw. auf dem angestrebten Zielniveau zu halten, zielt die bestehende Recruiting Policy darauf ab durch einen standardisierten, transparenten Prozess das passende Personal zu finden, um die Fluktuation möglichst gering zu halten.

Ebenso trägt der Code of Conduct dazu bei, dass neben den wirtschaftlichen Faktoren auch die sozialen und ethischen Aspekte der Arbeitswelt berücksichtigt werden. Dies trägt dazu bei ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches positive Auswirkungen auf die Fluktuation ermöglicht.

###### (MDR-b):

Das festgelegte Zielniveau ist sechs Prozent freiwilliger Fluktuation als rollierender Durchschnitt der letzten zwölf Monate.

###### (MDR-c):

Das Ziel ist für die gesamte PALFINGER Gruppe definiert. In die Berechnung der Fluktuationsquote fließen Daten aus allen Standorten ein.

###### (MDR-d):

Bezugswert ist immer der Vorjahreswert. Bei PALFINGER wird die Fluktuationsquote monatlich im Vergleich zur Fluktuationsquote des Vorjahres bzw. des Vormonats analysiert.

###### (MDR-e):

Das Ziel gilt dauerhaft, die Zielerreichung wird jährlich überprüft.

###### (MDR-f):

Das Ziel beruht auf PALFINGER-internen Erfahrungswerten aus der Analyse der Vergangenheitswerte und einem Anspannungsgrad, um die Fluktuation zu senken.

###### (MDR-h):

Das Ziel wurde in Abstimmung zwischen Human Resources und Vorstand definiert, sowie dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme präsentiert.

**(MDR-i):**

Es wurde 2024 eine Änderung in der Zieldefinition durchgeführt mit Fokussierung auf die freiwillige Fluktuation, da diese als steuerungsrelevanter erachtet wird. Zuvor war die Zieldefinition auf die allgemeine Fluktuation bezogen und betrug 15 Prozent.

**(MDR-j):**

Die Fluktuation wird monatlich auf Basis der vorhandenen Daten ermittelt und ist sowohl auf regionaler als auch funktioneller Ebene über das HR Reporting Tool ersichtlich sowie analysierbar.

Das Fluktuationsziel konnte 2024 wieder erreicht werden und die freiwillige Fluktuation betrug 5,0 Prozent.

**ZIEL 2: FRAUENANTEIL IM TOP MANAGEMENT****(S1-5-46):**

PALFINGER bekennt sich zu messbaren Diversitätszielen und beobachtet die entsprechenden Kennzahlen. Ziel ist die Angleichung des Frauenanteils im Top-Management (Global Management Team) an den allgemeinen Frauenanteil in der PALFINGER Gruppe. Das Global Management Team umfasst den Vorstand, die Leitenden der Global und Corp. Functions, Leitenden der Produktlinien, Leitenden der Einkaufs-Categories sowie regionale Funktionsleitenden. Die allgemeine Frauenquote 2024 lag bei 14,9 Prozent.

**(S1-5-47):**

Der Prozentanteil an Frauen in Managementpositionen wird monatlich auf Basis der vorhandenen Daten ermittelt und ist sowohl auf regionaler als auch funktioneller Ebene über das HR Analysis Reporting Tool ersichtlich sowie analysierbar. Arbeitende und deren Vertreter wurden in die Festlegung des Ziels nicht miteingebunden.

**(MDR-a):**

Die Zielvorgabe des Diversitätskonzeptes gemäß dem Corp. Governance Bericht hinsichtlich der Ausgewogenheit nach diversitätsbezogenen Aspekten spiegelt sich in der Zielvorgabe des Frauenanteils im Top-Management wider.

**(MDR-b):**

Ziel ist, den Frauenanteil im Top-Management an den allgemeinen Frauenanteil in der PALFINGER Gruppe anzugleichen. Das bedeutet, dass der Frauenanteil im Top Management gleich dem Frauenanteil der Gesamtbelegschaft ist, der 2024 14,9 Prozent betrug. Dieses Ziel wurde als fortlaufendes Ziel definiert.

**(MDR-c):**

Das Ziel ist für die gesamte PALFINGER Gruppe definiert. In die Berechnung des Frauenanteil in Managementpositionen fließen Daten aus allen Regionen ein.

**(MDR-d & e):**

Das Ziel ist ein jährliches Ziel, welches kein fixes Enddatum besitzt. Der Referenzwert ist die allgemeine Frauenquote der PALFINGER Gruppe.

**(MDR-f):**

Das Ziel wurde PALFINGER intern definiert. Historisch bedingt, operiert PALFINGER in einer männerdominierten Branche und auch der Vorstand sowie das Top Management (ein bis zwei Ebenen unterhalb der Vorstandsebene) sind vorwiegend mit Männern besetzt. PALFINGER schätzt die enormen Vorteile einer zunehmend diversen Belegschaft und fördert daher diese Diversität auch in den obersten Führungsebenen.

**(MDR-h):**

Das Ziel wurde in Abstimmung zwischen Human Resources und Vorstand definiert, sowie dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme präsentiert.

**(MDR-i):**

Es wurden 2024 keine Änderungen an der Zieldefinition durchgeführt.

**(MDR-j):**

Der Prozentanteil von Frauen in Managementpositionen wird monatlich auf Basis der vorhandenen Daten ermittelt und ist sowohl auf regionaler als auch funktioneller Ebene über das HR Reporting Tool ersichtlich sowie analysierbar.

Zum Jahresende 2024 wurden im Global Management Team 7,1 Prozent (2023: 6,2 Prozent) der Positionen von Frauen gehalten. Dieser Wert lag damit unter der allgemeine Frauenquote 2024 von 14,9 Prozent (2023: 12,9 Prozent). Aktuell gibt es keine gezielten globalen Maßnahmen diesbezüglich. Dies ist jedoch in den Folgejahren angedacht und an einer Vorbereitung dazu wird gearbeitet.

**ZIEL 3: REDUKTION DER UNFALLRATE BEI ARBEITSUNFÄLLEN****(S1-5-46):**

Im Bereich Arbeitssicherheit hat sich PALFINGER das Ziel gesetzt, arbeitsbedingte Unfälle mit Verletzungen sukzessive auf ein Minimum zu reduzieren. Die Steuerung erfolgt anhand der Total Recordable Injury Rate (TRIR), mit der arbeitsbedingte Unfälle mit Verletzungen pro einer Million Arbeitsstunden gemessen werden. In der Berechnung der TRIR werden bereits leichte medizinischen Behandlungsfälle ab einer Stunde Ausfallzeit berücksichtigt, sowie alle darüberhinausgehenden Verletzungen und Ausfallszeiten.

**(S1-5-47):**

Die TRIR wird global und standortbezogen laufend verfolgt und PALFINGER setzt Maßnahmen, wie beispielsweise zusätzliche Health & Safety Trainings, Sicherheitsbegehungen oder die Health & Safety Initiative, falls die Unfallraten über dem Zielwert liegen oder negative Trends erkennbar sind. Arbeitende und deren Vertreter wurden in die Festlegung des Ziels nicht miteingebunden.

**(MDR-a):**

Die Reduzierung der Unfallrate trägt zur Erfüllung der Zielvorgaben der Group Policy Occupational Health & Safety Management und der PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien bei.

**(MDR-b):**

Das TRIR-Ziel für 2024 lag bei 11,1 Unfällen pro einer Million Arbeitsstunden. Für das Jahr 2030 wurde der Zielwert der TRIR mit 10,2 definiert.

**(MDR-c):**

Beim TRIR-Zielwert handelt es sich um einen globalen Zielwert für die gesamte PALFINGER Gruppe. Zusätzlich werden Ziele für Regionen und Standorte ausgegeben und mittels monatlichem Bericht an die regionalen Operations und HSE Manager sowie den Vorstand für Entwicklung und Produktion überwacht.

**(MDR-d & e):**

Der Bezugswert für die TRIR ist das Jahr 2018 mit 26,7. Die TRIR-Ziele bzw. der Zielpfad sind bis 2030 festgelegt und werden zeitgerecht für die Folgejahre angepasst.

**(MDR-f):**

Die TRIR misst den Status Quo der Unfallhäufigkeit und die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Unfallprävention und ist somit die wichtigste Kenngröße zur Minimierung der Anzahl an Unfällen. Gemäß dem U.S. Bureau of Labor Statistics hatte die produzierende Industrie (Manufacturing) 2020 eine durchschnittliche TRIR von 15,5 und die Sparte Maschinenbau (Machinery manufacturing) eine durchschnittliche TRIR von 13. Diese Kennzahl, sowie der US-Vergleich sind daher relevant für die Zielsetzung. Weitere Informationen zur Berechnungsmethode der TRIR sind im Abschnitt Kennzahlen bei S1-14.88a-e zu finden.

**(MDR-h):**

Bei der Festlegung des Ziels wurden Vorstand, Global Operations, HSE Management, GRC, Sustainability Management sowie Finanzinstitute miteinbezogen.

**(MDR-i):**

Es wurden 2024 keine Änderungen der Zieldefinition durchgeführt.

**(MDR-j):**

Die TRIR wird laufend im Zuge eines globalen Systems zur Unfallmeldung und Unfalluntersuchung erfasst und sowohl global, regional als auch standortbezogen berechnet. Die TRIR kann tagesaktuell abgerufen werden, zusätzlich wird der rollierende Zwölfmonattrend überwacht, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen bei steigender Unfallrate einzuleiten.

Der Zielwert für 2024 konnte mit 8,43 (2023: 11,56) deutlich unterschritten werden. Dies ist auf die Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit wie beispielsweise die Health & Safety Trainings oder dem globalen Unfallmeldesystem sowie auf die geringe Produktionsauslastung zurückzuführen.

**3.1.3.2 S1-6 – Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens**

Die Zahl der Mitarbeitenden wird in den folgenden Tabellen immer in Personenzahl und mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einzige Ausnahme bildet die Fluktuation, welche im Verhältnis zum durchschnittlichem Personalstand der Berichtsperiode berechnet wird.

**S1-6.50a):****Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Personenzahl und Aufschlüsselungen nach Geschlecht und Land**

Personenzahl	2024
<b>Geschlecht</b>	
Männlich	10.517
Weiblich	1.841
Divers	-
Keine Angaben	-
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>12.358</b>

Die Beschäftigtenzahl in Ländern, in denen PALFINGER mindestens 50 Mitarbeitende hat, die mindestens 10 Prozent der Gesamtzahl der Mitarbeitenden ausmachen, stellt sich wie folgt dar:

Personenzahl	2023	2024
<b>Land</b>		
Österreich	2.833	2.707
Russland	1.620	1.536
Bulgarien	1.591	1.414

**(S1-6.50b):****Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Vertragsart**

Personenzahl	2024				
	Männlich	Weiblich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Mitarbeitenden	10.517	1.841	-	-	12.358
Zahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen	10.289	1.768	-	-	12.057
Zahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen	228	73	-	-	301
Zahl der Abrufrkräfte	-	-	-	-	-

PALFINGER verfügt in der Regel über unbefristet angestellte Mitarbeitende. Befristete Arbeitsverträge (über eine lokal definierte Probezeit hinaus) sind abgesehen von wenigen Projektarbeiten und Berufspraktika nicht üblich.

(S1-6.50c):

**Mitarbeitendenaustritte und -Fluktuation**

Anzahl und %	2024
Gesamtanzahl der Austritte	2.383
Quote der Mitarbeiterfluktuation	19,0%

Die Fluktuation berücksichtigt alle Mitarbeiterabgänge (in Personenanzahl), die innerhalb eines Jahres das Unternehmen verlassen haben und umfassen freiwillige Austritte, Entlassungen, Pensionierungen und Tod. Die Fluktuation ist der Anteil der Austritte in Prozent des durchschnittlichen Personalstands derselben Berichtsperiode. Mitarbeiterertritte sind in dieser Kennzahl nicht berücksichtigt.

**3.1.3.3 S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens**

(S1-7.55a):

**Fremdarbeitskräfte (überlassene Arbeitskräfte)**

Personenzahl	2023	2024	%
<b>Art der Beschäftigung</b>			
Leiharbeitskräfte	346	207	-40,2%
Selbständige	-	-	
<b>Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte innerhalb der eigenen Belegschaft</b>	<b>346</b>	<b>207</b>	

(S1-7.55b und c):

An PALFINGER Standorten werden überlassene Arbeitskräfte (Leasingpersonal) primär in den Fertigungsprozessen eingesetzt. Die Anzahl wird in Personenzahl per 31.12.2024 angegeben.

**3.1.3.4 S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

(S1-8.60a):

**Tarifvertragliche Abdeckung**

Prozent	2023	2024	%
Prozentualer Anteil aller Mitarbeitenden, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	56,7%	61,8%	5,1%

Praktikanten und Leiharbeitskräfte werden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-8.60b-c):

**Tarifvertragliche Abdeckung (Europäischen Wirtschaftsraum)**

	2023	2024
	<b>Tarifvertragliche Abdeckung</b>	<b>Sozialer Dialog</b>
	<b>Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit &gt;50</b>	<b>Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für</b>
	<b>Arbeitnehmern, die &gt;10 % der Gesamtzahl</b>	<b>Länder mit &gt;50 Arbeitnehmern, die &gt;10 %</b>
	<b>ausmachen)</b>	<b>der Gesamtzahl ausmachen)</b>
0-19%	Bulgarien	Bulgarien
20-39%		
40-59%		
60-79%		
80-100%	Österreich	Österreich

(S1-8.63a):

**Abdeckung durch Betriebsratsvertretung**

PALFINGER hat einen Europäischen Betriebsrat und 63,9% der Arbeitnehmer:innen sind davon abgedeckt. Dieser ist verantwortlich für die folgenden Länder: Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Slowenien, Italien, Österreich, Deutschland, Slowakei, Tschechien, Polen, Norwegen, Dänemark, Schweden, Frankreich, Spanien, Portugal und Serbien.

**3.1.3.5 S1-9 – Diversitätskennzahlen**

(S1-9.66a):

**Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene**

	2023		2024	
	Zahl der Mitarbeitenden auf der obersten Führungsebene	Anteil der Mitarbeitenden auf der obersten Führungsebene in %	Zahl der Mitarbeitenden auf der obersten Führungsebene	Anteil der Mitarbeitenden auf der obersten Führungsebene in %
Männlich	61	93,8%	65	92,9%
Weiblich	4	6,2%	5	7,1%
Divers	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>100,0%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Die oberste Führungsebene bei der PALFINGER AG ist das Global Management Team. Dieses umfasst den Vorstand, die Leitenden der Global und Corp. Functions, Leitenden der Produktlinien, Leitenden der Einkaufs-Categories sowie regionale Funktionsleitenden.

(S1-9.66b):

**Mitarbeitende nach Altersgruppen**

Personenzahl und Prozent	2024	
	Zahl der Mitarbeitenden	Anteil der Mitarbeitenden in %
unter 30 Jahren	2.069	16,7%
30-50 Jahre	7.430	60,1%
über 50 Jahre	2.859	23,1%
<b>Gesamt</b>	<b>12.358</b>	<b>100,0%</b>

**3.1.3.6 S1-10 – Angemessene Entlohnung**

(S1-10.69 &amp; 70):

Alle Arbeitnehmer erhalten eine angemessene Entlohnung, die im Einklang mit geltenden Referenzwerten stehen. Berechnungsgrundlage ist der vertraglich vereinbarte monatliche brutto Grundlohn (ohne variable Komponenten wie Überstunden und Anreizvergütung und ohne Zulagen). Als Referenzwert gilt die niedrigste Lohngruppe (ohne Lehrlinge/Praktikanten) des gesetzlichen bzw. tariflichen/ kollektivvertraglich geregelten Mindestlohns. Für Singapur, Norwegen und die Vereinigten Emirate, ist kein gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Mindestlohn vorgegeben - entsprechend ESRS S1-10 wurden für diese Länder Referenzwerte festgelegt.

### 3.1.3.7 S1-11 – Sozialschutz

(S1-11.74):

	2024	
Sind alle Mitarbeitende durch öffentliche Programme oder durch vom Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste sozial abgesichert?	JA/NEIN	Anteil Absicherung
a) Krankheit	NEIN	99,8%
b) Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist	NEIN	94,8%
c) Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	NEIN	98,0%
d) Elternurlaub	NEIN	99,2%
e) Ruhestand	JA	100,0%

(S1-11.75):

Länder, in denen die Arbeitnehmer keine soziale Absicherung haben:

			2024
Land	Art der Mitarbeitenden	Art des Ereignisses	
Indien	alle Mitarbeitenden	Krankheit, Arbeitslosigkeit, Elternzeit	
Serbien	alle Mitarbeitenden	Arbeitslosigkeit	
Singapur	alle Mitarbeitenden	Arbeitslosigkeit	
UAE	alle Mitarbeitenden	Arbeitslosigkeit	
Katar	direkte Mitarbeitende	Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall	
USA	alle Mitarbeitenden	Elternzeit	

### 3.1.3.8 S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

(S1-13.83a):

Mitarbeitende mit regelmäßigen Performance & Development Reviews

in Prozent	2023	2024
Männlich	n.b.	27,8%
Weiblich	n.b.	54,4%
Divers	-	-
Keine Angabe	-	-
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>24,3%</b>	<b>31,7%</b>

Im Jahr 2024 nahmen 31,7 Prozent der gesamten Mitarbeitenden der Gruppe am PDR-Prozess teil. Der PDR-Prozess wird nur für indirekte Mitarbeitende durchgeführt. Mit Ende März 2024 wurde der jährliche PDR-Prozess wieder durchlaufen und mit einer Abschlussrate von 86,4 Prozent (2023: 82,8 Prozent) der Mitarbeitenden im Anwendungsbereich im System erfasst.

(S1-13.83b):

Schulungsstunden pro Mitarbeitendem

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden je Geschlecht	2024
Männlich	7,3 Stunden
Weiblich	8,9 Stunden
Divers	-
Keine Angabe	-
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>7,5 Stunden</b>

### 3.1.3.9 S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

(S1-14.88a-e):

Anzahl und Prozent	2023	2024	%
Prozentsatz der Arbeitskräfte des Unternehmens, die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens abgedeckt sind	-	34,0%	
Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	-	-	
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	284	203	-28,5%
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total recordable injury rate - TRIR)	11,56	8,43	-27,1%
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen, vorbehaltlich gesetzlicher Einschränkungen bei der Erhebung von Daten	12	2	-83,3%
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind	6.197	3.400	-45,1%

Die Total Recordable Injury Rate (TRIR) ist die Anzahl arbeitsbedingter Unfälle mit Verletzungen (TRI) im Verhältnis zu 1 Million geleisteter Arbeitsstunden. Die Gesamtzahl der meldepflichtigen Verletzungen ist die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle, die zu Verletzungen geführt haben (Todesfälle, Unfälle mit Ausfallzeit, Unfälle mit medizinischer/ärztlicher Behandlung, Unfälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit). Die Anzahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden entspricht den geplanten Arbeitsstunden (regelmäßige Arbeitszeit pro Mitarbeiter). Wenn eine direkte Berechnung nicht möglich ist, erfolgt eine Schätzung auf Basis der Standardarbeitsstunden auf Basis des Vollzeitäquivalents. Dabei werden bezahlte Urlaubstage und Feiertage berücksichtigt.

Die Anzahl der Ausfalltage wird vom ersten vollen Tag bis zum letzten Tag der Abwesenheit gezählt. Bei der Berechnung werden Kalendertage berücksichtigt, d. h. Tage, an denen die betroffene Person nicht zur Arbeit eingeplant ist (z. B. Wochenenden, Feiertage), gelten als Ausfalltage.

Die Reduzierung der Unfälle und der Unfallrate ist auf die Umsetzung der Maßnahmen sowie auf die geringere Produktionsauslastung zurückzuführen.

2024 arbeiteten 39 Prozent (2023: 36 Prozent) der Mitarbeitenden - exklusive CIS - an Standorten mit einer ISO 45001 Zertifizierung, inklusive CIS waren es 34 Prozent.

### 3.1.3.10 S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

(S1-15.93a):

#### Mitarbeitende mit Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen

in Prozent	2024
Geschlecht	
Männlich	96,0%
Weiblich	96,0%
Sonstige	-
Divers	-
<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden</b>	<b>96,0%</b>

Die Kennzahl umfasst alle Mitarbeitenden, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub sowie Pflegefreistellungen). Praktikanten und Leiharbeitskräfte werden in der Kennzahl nicht berücksichtigt.

### 3.1.3.11 S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

(S1-16.97a):

#### Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

in Prozent	2024
geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender-Pay-Gap)	13,9%

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Arbeitnehmerinnen ist um 13,9 % niedriger als der von männlichen Arbeitnehmern. Die Kennzahl repräsentiert den unbereinigten Gender Pay Gap. Aussagen über geschlechtsspezifische Diskriminierung bei "gleichwertiger Arbeit" können zum aktuellen Zeitpunkt nicht getroffen werden. Dies wird mit der Implementierung der globalen Job Architektur möglich.

Inkludiert sind neben dem Grundlohn oder -gehalt auch andere vertraglich festgelegten Vergütungen in Form von Geld- oder Sachleistungen, die der Arbeitnehmer direkt oder indirekt für die Beschäftigung erhält.

Die Kennzahl wird pro Land und aufgeteilt nach direkten und indirekten Mitarbeitenden berechnet und anschließend mittels statistischer Gewichtung nach Headcount zu einer globalen Kennzahl aggregiert. Externe oder inaktive Mitarbeitende, Lehrlinge, Praktikanten sind ausgenommen.

(S1-16.97b):

#### Verhältnis Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median aller Mitarbeitenden

Verhältnis	2024
Remuneration Ratio / Verhältnis der Gesamtvergütung	68:1

Die jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person steht im Verhältnis 68:1 zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller eigenen Arbeitnehmenden. Externe oder inaktive Mitarbeitende, Lehrlinge, Praktikanten sind von der Kennzahl ausgenommen.

Die jährliche Gesamtvergütung inkludiert neben dem Grundlohn oder -gehalt auch alle anderen vertraglich festgelegten Vergütungen in Form von Geld- oder Sachleistungen, die der Arbeitnehmende direkt oder indirekt für die Beschäftigung erhält. Teilzeitbeschäftigte werden auf ein Vollzeitäquivalent extrapoliert.

### 3.1.3.12 S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

(S1-17.103a-c):

#### Gemeldete Vorfälle in Zusammenhang mit Diskriminierung

Anzahl und TEUR	2024
Gesamtanzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	14
Gesamtzahl der Beschwerden, die über alle verfügbaren Kanäle, eingereicht wurden	10
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen iZm den genannten Vorfällen in TEUR	66

(S1-17.104a-b):

**Gemeldete Vorfälle in Zusammenhang mit Menschenrechten**

Anzahl und TEUR	2024
Gesamtanzahl der gemeldeten Fälle schwerwiegender Vorfälle iZm Menschenrechten	-
davon die Anzahl der Vorfälle, die gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen	-
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen iZm den oben genannten Vorfällen	-

**3.2 ESRs S2: ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE****3.2.1 Strategie****3.2.1.1 ESRs 2 SBM-3 Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

(S2-SBM 3.10a):

Aus der Strategie und dem Geschäftsmodell von PALFINGER können sich tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette ergeben, insbesondere in Bezug auf Entscheidungen und Praktiken betreffend Lieferanten, Produktionsprozesse und Marktanforderungen. Diese Auswirkungen können Arbeitsbedingungen, Löhne und Rechte in der gesamten Lieferkette betreffen.

Die Anerkennung der materiellen Bedeutung dieser Auswirkungen hat den Ansatz von PALFINGER geprägt, was dazu führte, dass „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ als wesentliches Thema identifiziert wurde. Daher hat PALFINGER dieses Thema in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. In Zukunft will PALFINGER das Verständnis der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette vertiefen und diese Erkenntnisse nutzen, um die Strategie anzupassen und sicherzustellen, dass die Abläufe stärker an ethischen Arbeitspraktiken ausgerichtet sind und zum Wohlergehen der Arbeitskräfte in der gesamten Wertschöpfungskette beitragen.

(S2-SBM 3.10b):

Die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette wurden als wesentliches Thema identifiziert und als solches in der Nachhaltigkeitsstrategie integriert. PALFINGER arbeitet aktiv daran, konkrete Ziele und KPIs zu diesem Thema zu setzen. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ein integraler Bestandteil der gesamten Unternehmensstrategie und spiegelt das Engagement für ethische Lieferkettenpraktiken und langfristige Wertschöpfung wider.

(S2-SBM 3.11a):

Zu den Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette, die von PALFINGER wesentlich betroffen sein könnten, gehören auch diejenigen, die bei Unternehmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette beschäftigt sind. Dabei handelt es sich vor allem um Arbeitende im Bergbau, die an der Rohstoffgewinnung beteiligt sind, sowie um Arbeitende in den Stahl-Wertschöpfungsketten, die für die Verarbeitung und Herstellung von Schlüsselmaterialien verantwortlich sind. Aufgrund der Art ihrer Branche sind diese Arbeitnehmenden besonders Risiken in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Arbeitsrechte ausgesetzt. Das macht sie zu einer Schlüsselgruppe, die potenziell von der Geschäftstätigkeit von PALFINGER betroffen ist.

Darüber hinaus könnten Arbeitende in der nachgelagerten Wertschöpfung, insbesondere die Anwender der Produkte von PALFINGER, erheblich betroffen sein. Aufgrund der Art der Arbeit besteht bei Produkten von PALFINGER immer die Gefahr von Unfällen, die technisch nicht vollständig gesichert und vermieden werden können.

(S2-SBM 3.11b):

Regionen mit erheblichem Risiko an Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit sind China, Brasilien, Türkei, Indien, Russland, Ukraine, Bosnien und Herzegowina, wobei dies vor allem die Rohstoffe Eisenerz und Stahl betrifft.

**(S2-SBM 3.11c):**

Zwangsarbeit, Kinderarbeit und andere Menschenrechtsverletzungen, insbesondere im Zusammenhang mit unsicheren und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen, sind in der Bergbauindustrie verbreitete Probleme. Unfälle mit PALFINGER Produkten sind Einzelereignisse. Dies bedeutet, dass Unfälle, bei denen PALFINGER Produkte involviert sind, nicht häufig vorkommen und es sich dabei um kein systemisches oder wiederkehrendes Problem handelt.

**(S2-SBM 3.11d):**

Im Rahmen der Nachhaltigkeits- und Beschaffungsstrategie sind ausgewählte strategische Lieferanten verpflichtet, bestimmte Nachhaltigkeitskriterien zu erfüllen, darunter robuste Menschenrechtsstandards. Um dies zu unterstützen, hat PALFINGER damit begonnen, seine Lieferanten mit umfassenden Nachhaltigkeitsrichtlinien auszustatten, die detaillierte, umsetzbare Schritte zum Umgang mit Menschenrechten enthalten. PALFINGER arbeitet aktiv mit seinen Lieferanten zusammen, um die Einhaltung dieser Kriterien sicherzustellen und sie bei der praktischen Umsetzung der Richtlinien zu unterstützen. Dabei fördert PALFINGER einen kooperativen Ansatz, der darauf abzielt, positive Ergebnisse für alle Beteiligten zu erzielen.

Im Jahr 2024 hat PALFINGER begonnen, mit seinen Partnern in der Stahlwertschöpfungskette zusammenzuarbeiten, Vor-Ort-Besuche durchzuführen, die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte vor Ort zu überprüfen, Gespräche über die Herausforderung und Förderung von Verbesserungen zu führen und die Veränderungen und Auswirkungen eines gerechten Übergangs für die Arbeitenden in den Stahlproduktionsstätten zu erörtern. Dazu wurde ein Pilot gestartet. Mit Blick auf das Jahr 2025 plant PALFINGER, dieses Engagement auszuweiten, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Wertschöpfungskette weiter zu verbessern.

**(S2-SBM 3.11e):**

Es bestehen keine wesentlichen Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

**(S2-SBM 3.12):**

Die wichtigsten Arten von Arbeitnehmenden, welche negativ betroffen sein könnten, sind Beschäftigte in der Stahlwertschöpfungskette, insbesondere Beschäftigte in der Bergbauindustrie. Sowohl Kunden als auch Lieferanten wurden bei der Wesentlichkeitsanalyse miteingebunden.

Das Verständnis wurde hauptsächlich durch Desktop-Forschung entwickelt. Es wurden Studien und Berichte von Organisationen wie dem Business & Human Rights Resource Centre, Human Rights Watch, der Internationalen Föderation für Menschenrechte usw. verwendet.

**(S2-SBM 3.13):**

Arbeitende in der Stahlwertschöpfungskette, insbesondere in der Bergbauindustrie in den in §11b genannten Ländern, sind besonders betroffen. In der 2024 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ergeben, identifiziert. In den kommenden Jahren wird das Thema Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette weiterentwickelt und damit auch die Analyse, ob es Auswirkungen gibt, welche sich nur auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften beziehen. PALFINGER nutzt die Standorte seiner größten Stahllieferanten und recherchiert deren Rohstoffgewinnungsländer. Diese Länder wurden dann anhand von Indizes wie dem IGB Global Rights Index 2024, dem Global Slavery Index 2023 (Prävalenz) und dem Global Slavery Index 2023 (Vulnerabilität) priorisiert.

## 3.2.2 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### 3.2.2.1 S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

#### ALLGEMEINE ANGABEN ZU KONZEPTEN

##### (S2-1.17 und 18):

Der Code of Conduct ist Bestandteil der Verträge mit Geschäftspartnern. Explizit geht es um Menschenhandel, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit. PALFINGER folgt den Prinzipien der Initiative Global Compact der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation. Bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema orientiert sich PALFINGER an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Menschenrechte, der OECD und der ILO.

Da S2-2 Stakeholder Engagement derzeit nicht berücksichtigt wird, hat PALFINGER außer der Integrity Line keine Prozesse in Bezug auf die direkte Zusammenarbeit mit Arbeitenden der Wertschöpfungskette oder Maßnahmen zur Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte.

Wie in SBM 3.13 beschrieben, wird in den kommenden Jahren eine umfassende Analyse des Themas Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette durchgeführt, weshalb aktuell noch keine Maßnahmen, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen, implementiert wurden.

##### (S2-1.19):

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner bezieht sich auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO und die Unterstützung der Prinzipien der UN Global Compact Initiative. Sowohl die ILO als auch der UN Global Compact folgen der Internationalen Charta der Menschenrechte.

Bisher wurden keine Fälle von Nichteinhaltung dieser Prinzipien, die Beschäftigte in der Wertschöpfungskette betreffen, über die Integrity Line gemeldet.

#### KONZEPT 1: CODE OF CONDUCT FÜR BUSINESS PARTNER

##### (MDR-a):

##### **Zielsetzung, Inhalte und Überwachungsprozesse:**

Durch die Befolgung der im Verhaltenskodex dargelegten Regeln und Prinzipien, legt PALFINGER aktiv die grundlegenden Richtlinien seines Verhaltens fest.

Verstöße gegen diese Vorschriften oder die Verhaltenskodizes sind sanktioniert und können strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. PALFINGER verhält sich integer und in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen. Diese Richtlinie beschreibt unter anderem die Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.

Weitere Einzelheiten zu den Inhalten und Überwachungsprozessen finden sich in der Offenlegung G1-1 MDR-P a).

##### **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen:**

- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Körperliche Schädigung von Kunden aufgrund mangelnder Produktsicherheit
- Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette

##### (MDR-b):

Der Geltungsbereich der Richtlinie erstreckt sich auf alle Lieferanten und Händler, die durch ihre vertraglichen Vereinbarungen an den PALFINGER Verhaltenskodex gebunden sind.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung dieses Konzepts ist die Leitung der Global Function Procurement sowie die Leitung der Händlernetzentwicklung verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-d):**

Im Rahmen der Umsetzung dieses Konzepts verpflichtet sich PALFINGER zur Einhaltung der ILO-Normen sowie der UN Global Compact Initiative.

**(MDR-f):**

Der Code of Conduct für Business Partner wird auf der Unternehmenswebsite von PALFINGER veröffentlicht.

**KONZEPT 2: SICHERES ARBEITEN FÜR ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE****(MDR-a):****Gesundheitsschutz & Sicherheit**

Das Konzept fokussiert auf die Einhaltung höchster Anforderungen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit für Geschäftspartner und Endnutzer. Ziel ist die strikte Umsetzung aller relevanten Normen, Gesetze und Maschinenrichtlinien sowie ISO-Zertifizierungen zu bestehen. Die Produkte und Prozesse von PALFINGER sind darauf ausgelegt die gesetzlichen Mindestanforderungen zu erfüllen. Alle relevanten Normen und Gesetze der jeweiligen Länder und Regionen werden bei der Entwicklung von PALFINGER Produkten berücksichtigt.

- **Maschinenrichtlinien & Marktüberwachung**

Die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG der EU ist ein zentraler Bestandteil des Konzepts und stellt sicher, dass alle Maschinen die notwendigen Sicherheitsanforderungen erfüllen. PALFINGER stellt die Einhaltung der Mindestanforderungen der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG durch ein strukturiertes Policy- und Maßnahmen-Framework sicher, das Teil des PALFINGER-Development-Prozess (PDP, Stage-Gate-Prozess) für die Produktentwicklung ist. In jeder Phase werden Risikobewertungen und Sicherheitsprüfungen durchgeführt, bevor der Übergang zur nächsten Phase freigegeben wird. Dies gewährleistet eine systematische Integration der Sicherheitsanforderungen. Zusätzlich zur EU-Maschinenrichtlinie berücksichtigt PALFINGER alle relevanten Normen und Gesetze der Länder und Regionen, in denen die Produkte eingesetzt werden. Dies umfasst die verpflichtende Marktbeobachtung, bei der alle gemeldeten Vorfälle von Händlern regelmäßig bewertet werden. Diese Marktrückmeldungen werden analysiert und evaluiert sowie entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Das Spektrum der beschlossenen Maßnahmen reicht von Produktverbesserungen und Marktaktionen sowie bei schwerwiegenden Fällen bis hin zu Rückrufaktionen. Die Gremien der produktlinienspezifischen Q-Zirkel tagen in regelmässigen Abständen, um sicherzustellen, dass kontinuierlich kunden- bzw. lieferantenseitiges Feedback in die Produktentwicklung eingeht. Weiters ist damit gewährleistet, dass etwaige Nichtkonformitäten umgehend erkannt, analysiert und abgestellt werden. Die Arbeit der Q-Zirkel folgt der 8D Methodik. Sie wird digital dokumentiert und nachverfolgt. Die 8D-Methodik ist ein strukturierter Problemlösungsansatz aus acht Schritten, die von der Problemanalyse über Sofortmaßnahmen bis hin zur nachhaltigen Beseitigung der Ursachen reichen.

- **Normen und ISO-Zertifizierungen**

Das Unternehmen hält sich an die folgenden internationalen Normen und Zertifizierungen, um Produktqualität und -sicherheit sicherzustellen:

- Interne P-Normen: Konzernweit relevante Standards zur Produktentwicklung und Sicherheit.
- ISO 9001: Qualitätsmanagement zur Sicherstellung der Prozesssicherheit.

Diese Normen sind Bestandteil der Verpflichtung von PALFINGER, weltweit geltende Gesetze und regulatorische Anforderungen vollständig einzuhalten und zu übertreffen. Dies umfasst nicht nur internationale Vorschriften, sondern auch alle gültigen Gesetze, Normen und Standards, die für Unternehmen verpflichtend sind. PALFINGER stellt sicher, dass regionale Gesetze und Standards in den jeweiligen Ländern, in denen PALFINGER Produkte vertrieben und verkauft werden, berücksichtigt und eingehalten werden.

**WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN:**

Durch dieses Konzept wird sichergestellt, dass physische Schäden, welche durch mangelnde Produktsicherheit entstehen können, bestmöglich vermieden werden. Zusätzlich schafft es Zugang zu qualitativen Informationen (Kennzeichnung und aktive Informationen) zu Produktnutzung und Sicherheit.

**ÜBERWACHUNGSPROZESSE:**

Die kontinuierliche Marktbeobachtung und die Rückmeldung von Vorfällen durch Händler sind integraler Bestandteil der Überwachungsprozesse. Vorfälle werden entsprechend der Group Policy „Q-Circle“ in Qualitätszirkeln bewertet sowie entsprechende Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit zu gewährleisten. Die Funktion Process- and Quality Management (PQM) ist für die Orchestrierung der Q-Zirkel verantwortlich. Die in den Q-Zirkeln beschlossenen Maßnahmen werden in den dafür zuständigen Funktionen umgesetzt und verantwortet. Rückrufaktionen sind durch eine konzernweite Richtlinie (Group Policy „Recall“) klar geregelt. Die Schulungsaktivitäten werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass alle Partner und Endkunden den Sicherheitsanforderungen entsprechen.

Corp. Internal Audit ist berechtigt, Prüfungen zur Beurteilung der Ausgestaltung und Wirksamkeit dieser Konzernrichtlinie durchzuführen, und unterstützt so die Überwachungsfunktion des Vorstands und des Aufsichtsrats.

**(MDR-b):**

Prinzipiell gilt das Konzept konzernweit für alle PALFINGER Standorte, wobei die CE Zertifizierung und die Maschinenrichtlinie in der EU gelten und in den anderen Ländern auch an die dortigen Regulatorien angepasst werden. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht vom Konzept umfasst.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung des Konzepts ist der Bereich Process and Quality Management (PQM) verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-d):**

Im Rahmen der Umsetzung dieses Konzepts verpflichtet sich PALFINGER zur Einhaltung der ISO 9001 Standards.

**(MDR-e):**

Die Interessen von Geschäftspartnern und Endnutzern wurden über Befragungen und den direkten Dialog mit Händlern sowie über Informationen aus dem weltweitem PALFINGER Service-Netzwerk miteinbezogen.

**3.2.2.2 S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen****(S3-2.24):**

Derzeit gibt es kein Verfahren zur direkten Beteiligung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

**3.2.2.3 S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können****(S2-3.27a):**

Mitarbeitende der Wertschöpfungskette sowie andere Interessengruppen und Dritte können anonym oder nicht anonym über die Integrity Line auf der Unternehmenswebsite Meldungen einreichen. Die Meldungen werden innerhalb des Unternehmens bearbeitet und es werden Ermittlungen durchgeführt. Der Zweck einer Untersuchung besteht darin, Fakten zu sammeln, um festzustellen, ob die Bedenken begründet sind. Weitere Informationen dazu finden sich im Abschnitt S1-3.32a. Die Wirksamkeit dieser Kanäle kann noch nicht beurteilt werden, da bisher noch keine Meldungen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette eingegangen sind.

Unabhängig von der Verschuldensfrage prüft PALFINGER sämtliche von Geschäftspartnern gemeldeten Vorfälle mit PALFINGER Produkten, bei denen Personen zu Schaden kommen. Ein gutes Netzwerk und ein sicherheitssensibles Verständnis in den jeweiligen Ländern sind Voraussetzung dafür, dass PALFINGER von diesen Vorfällen erfährt. Alle unfallrelevanten Informationen werden unternehmensintern ausgewertet.

**(S2-3.27b):**

Die Integrity Line ist ein externes Tool, das von PALFINGER implementiert wurde und auch von PALFINGER betrieben wird.

**(S2-3.27c):**

Der Verhaltenskodex bezieht sich auf die Integrity Line und informiert über die Möglichkeit, Bedenken zu äußern. Es gibt keine spezielle Kommunikation zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

**(S2-3.27d):**

Gemeldete potenzielle Verstöße werden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärten, werden sie von Corp. Internal Audit untersucht. Verbesserungsmaßnahmen werden mit dem verantwortlichen Management festgelegt. Zur Wirksamkeitsüberwachung siehe S2-3.27a.

**(S2-3.28):**

Wenn ein Problem gemeldet wird, werden die bereitgestellten Informationen nur an Personen weitergegeben, die davon wissen müssen, um das Problem zu untersuchen oder zu lösen. Meldungen können anonym oder nicht anonym eingereicht werden. PALFINGER verbietet strengstens jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich in gutem Glauben äußern oder bei einer Untersuchung kooperieren. Dies ist auch im Code of Conduct festgehalten. Vergeltungsmaßnahmen sind ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex und führen zu Disziplinarmaßnahmen. Aktuell gibt es noch keine Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Vertrauen in diese Prozesse haben.

### **3.2.2.4 S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

#### **MAßNAHME 1: NACHHALTIGKEITSKRITERIEN UND LEITFADEN FÜR AUSGEWÄHLTE, STRATEGISCHE LIEFERANTEN**

**(MDR-a):**

- **Verhaltenskodex:**

Der Verhaltenskodex ist Teil des Lieferantenvertrags und ist von den Lieferanten zu unterzeichnen. Seine Umsetzung trägt zur Einhaltung der Menschenrechte und der Standards für Arbeitsbedingungen bei.

- **Nachhaltigkeitskriterien und Leitfaden für ausgewählte, strategische Lieferanten:**

Die Touchpoints und die Leitlinien sorgen für eine effektive Umsetzung der Menschenrechte.

**(S2-4-32):**

Der Verhaltenskodex sowie die Nachhaltigkeitskriterien und der Leitfaden für ausgewählte, strategische Lieferanten soll die negativen Auswirkungen der vorgelagerten Wertschöpfungskette minimieren. Dabei handelt es sich zum einen um Verletzungen der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette und zum anderen um Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können.

**Ergriffene Maßnahmen:**

1. Verhaltenskodex: Der Verhaltenskodex, der Teil des Lieferantenvertrags ist. Seine Umsetzung trägt zur Einhaltung der Menschenrechte und der Standards für Arbeitsbedingungen bei.
2. Nachhaltigkeitskriterien und Leitfaden für ausgewählte, strategische Lieferanten:

Darüber hinaus sind ausgewählte strategische Lieferanten im Rahmen der PALFINGER Nachhaltigkeits- und Beschaffungsstrategie verpflichtet, bestimmte Nachhaltigkeitskriterien zu erfüllen, darunter robuste Menschenrechtsstandards. Die Maßnahme wurde mit einem Pilotprojekt in 2024 gestartet und soll auf weitere strategische Lieferanten ausgeweitet werden. Um dies zu unterstützen, stattet PALFINGER seine Lieferanten mit umfassenden Nachhaltigkeitsrichtlinien aus, die detaillierte, umsetzbare Schritte zum Umgang mit Menschenrechten enthalten. PALFINGER hat begonnen, aktiv mit seinen Lieferanten zusammenzuarbeiten, um die Einhaltung dieser Kriterien sicherzustellen und sie bei der praktischen Umsetzung der Richtlinien zu unterstützen. PALFINGER fördert einen kooperativen Ansatz, der darauf abzielt, positive Ergebnisse für alle Beteiligten zu erzielen. Die Kriterien und die Leitlinien unterstützen eine wirksame Umsetzung der Menschenrechte.

**Bewertung der Wirksamkeit:**

Die Wirksamkeit wird von Fall zu Fall bewertet, da sie auf der Zusammenarbeit zwischen PALFINGER und dem Lieferanten beruht. Sollte der Lieferant Unterstützung bei der Umsetzung benötigen und sich die bereitgestellten Richtlinien als unzureichend erweisen, engagiert PALFINGER sich aktiv und bietet Unterstützung an. Die Bewertung der Wirksamkeit erfolgt auf verschiedene Weise, darunter Selbstbewertungen, Besuche bei Lieferanten vor Ort, Desktop-Recherchen und Anfragen nach unterstützenden Nachweisen, um nur einige Methoden zu nennen.

**(S2-4-33):**

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen, zu verhindern. Außerdem ist es PALFINGER ein Anliegen, Verletzungen der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu vermeiden. Die beschriebenen Maßnahmen für beide negativen Auswirkungen zur vorgelagerten Wertschöpfungskette folgen einem stufenweisen Ansatz: Dieser Ansatz basiert auf Zusammenarbeit und gegenseitigem Respekt. PALFINGER hält sich bei der Zusammenarbeit mit den Lieferanten an die folgenden Grundsätze:

- **Förderung der Transparenz**

PALFINGER legt Wert auf Offenheit und fördert Transparenz. Lieferanten werden nicht bestraft, wenn sie nicht alle Kriterien erfüllen. Stattdessen schätzt PALFINGER ihre Ehrlichkeit während des Bewertungsprozesses. Auch in der nachgelagerten Lieferkette kommuniziert PALFINGER transparent an seine Händler.

- **Bereitstellung von Verbesserungsmöglichkeiten**

PALFINGER arbeitet partnerschaftlich mit seinen Lieferanten zusammen und bietet ihnen die Möglichkeit, ihre Praktiken in Einklang mit den PALFINGER Nachhaltigkeitsstandards zu verbessern.

- **Unterstützung von Lieferanten mit Ressourcen**

Um Verbesserungen zu erleichtern, stellt PALFINGER den Lieferanten einen detaillierten Leitfaden zur Verfügung, in dem konkrete Maßnahmen zur Berücksichtigung relevanter Kriterien und der damit verbundenen Risiken aufgeführt sind. Wenn möglich, teilt PALFINGER zusätzliche Ressourcen oder bietet direkte Unterstützung an, um Lieferanten bei den notwendigen Verbesserungen zu unterstützen.

- **Abbruch als letzte Konsequenz für Lieferanten**

Ist ein Lieferant nicht bereit, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, behält PALFINGER sich das Recht vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Diese können als Verbesserungsmaßnahmen für den Lieferanten sowie auch als Beendigung der Geschäftsbeziehung ausgestaltet sein.

Da PALFINGER aktuell noch keine schwerwiegenden Vorfälle gemeldet wurden, gibt es zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Maßnahmen zur Überprüfung der Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen.

**(S2-4-34):**

Es bestehen keine Maßnahmen, die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette adressieren.

**(S2-4-35):**

Wie im letzten Absatz in S2-4.33 beschrieben, wurden zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Maßnahmen ergriffen, da noch keine schwerwiegenden Vorfälle gemeldet wurden.

**(S2-4-36):**

Bisher wurden PALFINGER keine derartigen Fälle gemeldet.

**(S2-4-38):**

Bei der Bewältigung der wesentlichen Auswirkungen setzt PALFINGER sowohl über das Nachhaltigkeitsmanagement als auch über die Einkaufsabteilung dedizierte Ressourcen ein.

Dieser funktionsübergreifende Ansatz ermöglicht ein Management der wesentlichen Auswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

**(MDR-b):**

Zu den wichtigsten Maßnahmen von PALFINGER zur Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette gehören unter anderem:

**Code of Conduct:** Die Umsetzung und Einhaltung der Standards des Code of Conduct ist für PALFINGER wichtig und wird von allen Geschäftspartnern gleichermaßen gefordert.

**Nachhaltigkeitskriterien:** Diese werden speziell auf ausgewählte, strategische Lieferanten angewendet. Aktuell wurde dazu mit einem Pilotprojekt begonnen.

**(MDR-c):**

Die Zeithorizonte für die wichtigsten Maßnahmen von PALFINGER sind fortlaufend und kontinuierlich. Wenn neue Lieferanten in den Geltungsbereich eintreten und sich die Geschäftsanforderungen ändern, werden diese Maßnahmen regelmäßig aktualisiert und angepasst. Die Nachhaltigkeitskriterien werden im Zuge der weiteren Einführung regelmäßig aktualisiert. Dieser kontinuierliche Prozess ermöglicht es PALFINGER, die wesentlichen Auswirkungen im Laufe der Zeit effektiv zu managen, auf Veränderungen in der Wertschöpfungskette zu reagieren und bei Bedarf neue Stakeholder einzubeziehen.

**(MDR-d):**

In Bezug auf den Zugang zu Rechtsbehelfen hält PALFINGER sich an die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs). Bisher wurden keine Fälle identifiziert, die Abhilfe erfordern. Abhilfemaßnahmen werden in Zukunft stattfinden.

**MAßNAHME 2: ZUGANG ZU INFORMATIONEN UND SCHULUNGEN FÜR GESCHÄFTSPARTNER UND ENDKUNDEN****(MDR-a):**

Die Zurverfügungstellung sicherheitsrelevanter Dokumentationen und technischer Informationen sowie Schulungen für Händler und Endkunden dienen als präventive Maßnahme, um Unfälle mit PALFINGER Produkten zu vermeiden.

**(S2-4.32 & 35):**

1. Informationszugang für Endkunden und Partnerbetriebe: Der Netzwerkserver von PALFINGER dient als zentrale Informationsquelle für Partnerbetriebe. Dort können sie jederzeit auf sicherheitsrelevante Dokumentationen und technische Informationen zugreifen. Endkunden erhalten alle notwendigen Informationen über ihre Händler, die verpflichtet sind, Betriebsanleitungen, CE-Zertifikate und Servicehefte weiterzugeben.
2. Schulungen
  - o Händler- und Endkundenschulungen: Produkt- und Prozessschulungen für Händler und Servicepartner sind Pflicht. Endkunden werden über die Händler geschult, mit Inhalten, die PALFINGER bereitstellt. Diese Schulungen stellen sicher, dass Endnutzer über den sicheren Umgang mit den Produkten informiert sind.
  - o Selbstschulungen und Videos: Schulungsvideos für Selbstschulungen über Paldesk stehen derzeit registrierten Nutzern zur Verfügung.
3. Betriebsanleitungen und Übergabeschulungen: Jede Maschine wird mit einer Betriebsanleitung, CE-Zertifizierung und einem Serviceheft geliefert. Händler sind gesetzlich verpflichtet, diese Dokumente dem Kunden zu übergeben und eine Schulung zur sicheren Nutzung der Maschine durchzuführen. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird überwacht, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.

Durch umfassende Bereitstellung von Informationen und Schulungen zum Umgang mit PALFINGER Produkten können negative Auswirkungen in Bezug auf die physische Gesundheit der Bediener mitigiert werden. Zum Großteil handelt es sich bei den Unfällen um Fehler in der Bedienung, die durch gezielte Schulungen und Informationen verhindert werden können.

Die Schulungsaktivitäten werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass alle Partner und Endkunden den Sicherheitsanforderungen entsprechen.

**(S2-4-33):**

Die produktlinienspezifischen Qualitätszirkel tagen in regelmäßigen Abständen meist monatlich. Durch die Zusammensetzung der Qualitätszirkel ist sichergestellt, dass etwaige Nichtkonformitäten aus Sicht des Kunden, der Lieferanten und der internen Wertschöpfungskette umgehend erkannt, analysiert und abgestellt werden. Die in den Q-Zirkeln beschlossenen Maßnahmen werden in den dafür zuständigen Funktionen umgesetzt und verantwortet.

**(S2-4-34):**

Es bestehen keine Maßnahmen, die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette adressieren.

**(S2-4-36):**

Bisher wurden PALFINGER keine derartigen Fälle zu schwerwiegende Menschenrechtsproblemen und Vorfälle im Zusammenhang mit seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfung gemeldet.

**(S2-4-38):**

Für das Management der Auswirkungen stellt PALFINGER sowohl im Produktlinien-Qualitätsmanagement als auch in der Vertriebs- und Serviceabteilung interne Ressourcen zur Verfügung. Dieser funktionsübergreifende Ansatz ermöglicht ein umfassendes Management der Materialauswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette.

**(MDR-b):**

Diese Maßnahme bezieht sich auf alle Händler und Endkunden (downstream value chain).

**(MDR-c):**

Es handelt sich um eine fortlaufend und kontinuierlich Maßnahme.

**(MDR-d):**

Entschädigungen auf Basis von produktbezogenen Fehlern finden im bestätigten Einzelfall auf monetärer Basis bei Schadenersatzklagen statt. Dies gilt sowohl für Geschäftspartner als auch für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

### 3.2.3 Kennzahlen und Ziele zu S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

#### 3.2.3.1 S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

**(ESRS 2.81):**

Aktuell hat PALFINGER keine messbaren Ziele in diesem Bereich definiert und evaluiert gerade die Möglichkeiten.

### 3.2.4 Unternehmensspezifische Informationen

#### Unfälle mit PALFINGER Produkten

Unfälle mit PALFINGER Produkten	2022	2023	2024
Unfallmeldungen	13	7	8
Todesfälle <sup>1)</sup>	6	1	2
Verletzungen unterschiedlichen Grades <sup>1)</sup>	11	8	9
Rechtskräftige, gerichtlich festgelegte Strafzahlungen aufgrund von Unfällen	-	-	-
Anhängige Klagen (in Verhandlung) aufgrund von Unfällen mit Produkten (Stichtag 31.12.)	6	6	6
Rechtskräftige Schuldsprüche	-	-	-

1) Unabhängig vom Verschulden.

In die korrespondierende Kennzahl fließen alle dem Unternehmen bekannten Unfälle ein, in die PALFINGER-Produkte involviert waren, wenn bei dem Unfall ein Personenschaden verursacht wurde (exklusive Arbeitsunfälle). Diese werden unabhängig von einer Verschuldensfrage erfasst. Im Berichtsjahr wurden 8 Unfälle (2023: 7) im Feld mit PALFINGER Produkten gemeldet. Daraus resultierten 9 Verletzungen (2023: 8) unterschiedlichen Grades und 2 Unfälle mit Todesfolge (2023: 1).

## 4. INFORMATIONEN ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 4.1 ESRs G1: UNTERNEHMENSFÜHRUNG

#### 4.1.1 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

##### 4.1.1.1 G1-1– Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

###### KONZEPT 1: CODE OF CONDUCT FÜR MITARBEITENDE

(MDR-a):

###### **Wichtigste Inhalte und allgemeine Ziele:**

Die PALFINGER Mitarbeitenden leben täglich die Unternehmenswerte „Unternehmertum, Respekt und Lernen“. Der aktuelle PALFINGER Code of Conduct definiert die wesentlichen rechtlichen und ethischen Prinzipien als Basis jeder unternehmerischen Tätigkeit. Um dem gesellschaftlichen Wandel gerecht zu werden, gelten die Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens. PALFINGER setzt dafür hohe Berichtsstandards und eine transparente Herangehensweise im Geschäftsleben ein.

###### **Folgende Inhalte werden zu Geschäftsethik im Code of Conduct behandelt:**

- Anti-Korruption
- Wirtschaftskriminalität
- Interessenskonflikte
- Verbot von Werbung für politische Parteien
- Sponsoring und Spenden
- Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Datenschutz
- Künstliche Intelligenz
- Schutz von vertraulichen Informationen
- Schutz des geistigen Eigentums
- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Produkt-Compliance
- Exportrecht & Sanktionen
- Schutz des Unternehmenseigentums
- Kapitalmarkt-Compliance

###### **Überwachungsprozesse:**

Zur Einhaltung des Code of Conduct hat PALFINGER Maßnahmen und Prozesse eingeführt, die sicherstellen, dass die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen bekannt sind und eingehalten werden. Schulungen sind für PALFINGER Mitarbeitende verpflichtend. Fehlverhalten kann bei der Führungskraft, der Personalabteilung und der Integrity Line gemeldet werden. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien werden laufend evaluiert. Sofern sich gemeldete Verdachtsfälle erhärteten, werden sie von Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

**Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen:**

Die Einhaltung der rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen hat hohe Priorität, der Code of Conduct adressiert als wesentlichstes Rahmenwerk folgende Auswirkungen, Risiken und Chancen (Weitere Informationen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen sind dem SBM-3 im ESRS 2 zu entnehmen):

- Beitrag zur Unternehmenskultur durch einen umfassenden Verhaltenskodex
- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Regelverstößen
- Bekenntnis zu etablierten Standards und Prinzipien
- Etablierte Meldeverfahren zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen
- Transparente und zugängliche Informationen für gute Stakeholder-Beziehungen
- Risiken aus Compliance-Verstößen

**(MDR-b):**

Bei allen Aktivitäten von PALFINGER ist Integrität von größter Bedeutung. Die Umsetzung und Einhaltung der Standards des Code of Conduct ist für PALFINGER wichtig und wird von allen Mitarbeitenden eingefordert. Er gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften, die weltweit zur PALFINGER Gruppe gehören und an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt.

**(MDR-c):**

Der Vorstand hat den Code of Conduct unterzeichnet und ist für die Umsetzung des Konzepts verantwortlich. Erstellung, Definition von Prozessen und Schulungen zum Code of Conduct erfolgen durch die Abteilung GRC.

**(MDR-d):**

Der Erfolg des Unternehmens hängt von gesunden und fair behandelten Mitarbeitenden ab. Daher schützt PALFINGER ihre Rechte und folgt den Prinzipien der „Global Compact“-Initiative der Vereinten Nationen sowie der „International Labor Organization“.

**(MDR-e):**

Für den Code of Conduct wurde ein Steering Committee bestehend aus GRC, Personalabteilung, Einkauf und Händlernetzentwicklung eingerichtet, um die drei wesentlichen Adressaten der Regelungen des Code of Conduct berücksichtigt zu haben. Die Freigabe erfolgte durch den Vorstand.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Stakeholderbefragungen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden bei der Erstellung des Code of Conduct berücksichtigt.

**(MDR-f):**

Verträge beinhalten verbindliche Verweise auf den PALFINGER Code of Conduct. Dieser ist auf der Unternehmenswebsite von PALFINGER veröffentlicht.

**(G1-1.9):**

PALFINGER unterstützt seine Mitarbeitenden gemäß dem Motto: „We value people. People create value.“ Die für alle geltenden und durch alle zu lebenden PALFINGER Kernwerte lauten: Unternehmertum, Respekt und Lernen. Bei PALFINGER gelten für alle Führungskräfte die Leadership-Prinzipien: DRIVE. FOCUS. INSPIRE. EMPOWER. DEVELOP. DELIVER.

**(G1-1.10a):**

Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten gemeldet werden. Whistleblowing über die Integrity Line ist auch für externe Stakeholder möglich.

**(G1-1.10c):**

PALFINGER hat interne Meldekanäle eingerichtet, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden potenzielle Verstöße gegen Gesetze, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien melden können. Zu diesen Kanälen gehören die „Integrity Line“, direkte Kontaktaufnahme mit Governance, Risk & Compliance sowie Sprechstunden des Betriebsrats und Meldungen über Führungskräfte oder HR-Verantwortliche der Regionen. Um die Effektivität dieser Meldekanäle zu gewährleisten, sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, an zielgerichteten Schulungen teilzunehmen, die sicherstellen, dass die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen bekannt sind und eingehalten werden. Diese Schulungen umfassen auch Informationen über die Nutzung der Meldekanäle und die Bedeutung der Meldung von Fehlverhalten. Mitarbeitende, die Meldungen entgegennehmen, werden speziell geschult, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, die Meldungen angemessen zu bearbeiten und die Vertraulichkeit der Hinweisgeber zu wahren.

Außerdem hat PALFINGER Maßnahmen implementiert, um den Schutz von Hinweisgebern vor Vergeltungsmaßnahmen zu gewährleisten. Meldungen können anonym über die „Integrity Line“ erfolgen, was den Mitarbeitenden ermöglicht, Fehlverhalten zu melden oder Beschwerden ohne Angst vor Repressalien zu äußern.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist ein zentraler Bestandteil des Code of Conduct von PALFINGER. Es ist strengstens verboten, Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen zu ergreifen, die in gutem Glauben Meldungen machen oder bei Untersuchungen kooperieren. Verstöße gegen dieses Verbot führen zu Disziplinarmaßnahmen.

Darüber hinaus werden alle gemeldeten Vorfälle untersucht, und es wird sichergestellt, dass die Identität der Hinweisgeber geschützt bleibt. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates.

**(G1-1.10e):**

Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien wurden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von GRC und Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

**(G1-1.10g):**

Wesentliche Trainings betreffend Governance und Compliance werden allen Mitarbeitenden sowie risikobasiert ausgewählten Personengruppen zugewiesen. Für direkte Mitarbeitende, die keinen Zugang zum IT-System haben, wird ein Konzept zur Schulung ausgearbeitet, welches 2025 umgesetzt werden soll. Es finden laufend Trainings statt, sodass Mitarbeitende mehrfach jährlich in compliance-relevanten Themen geschult werden. Der Umfang der Trainings variiert je nach Thema und Zielgruppe. Die Absolvierung der Trainings wird dokumentiert und zu Reportingzwecken verwendet.

**(G1-1.10h):**

Eine erhöhte Gefährdung besteht für Personen in unternehmensleitender Funktion, Mitarbeitende der globalen Funktionen Sales & Service sowie Procurement.

## KONZEPT 2: CODE OF CONDUCT FÜR BUSINESS PARTNER

(MDR-a):

### Wichtigste Inhalte und allgemeine Ziele:

Der aktuelle PALFINGER Code of Conduct für Business Partner definiert die wesentlichen rechtlichen und ethischen Prinzipien als Basis jeder unternehmerischen Tätigkeit in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Händlern. Um dem gesellschaftlichen Wandel gerecht zu werden, gelten die Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens. PALFINGER setzt dafür hohe Berichtsstandards und eine transparente Herangehensweise im Geschäftsleben ein.

Folgende Inhalte werden im Code of Conduct für Business Partner behandelt:

- Menschenrechte & Arbeitsbedingungen (Verbot von Sklaverei und Menschenhandel, Verbot von Kinderarbeit, Freie Wahl der Beschäftigung, Diskriminierung, Belästigung und Mobbing, Diversität, Equity und Inklusion, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Mindestlohn, Meldeprozesse, Einsatz von Sicherheitskräften, Schulungen, Angemessene Unterkünfte, Sichere Arbeitsverhältnisse, Schutz der Privatsphäre, Verbot der disziplinarischen Gehaltsreduktion)
- Geschäftsethik (Anti-Korruption, Wirtschaftskriminalität, Interessenskonflikte, Anti-Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Datenschutz, Künstliche Intelligenz, Schutz des geistigen Eigentums, Schutz vertraulicher Informationen, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Product-Compliance, Exportrecht & Sanktionen, Schutz des Unternehmenseigentums, Kapitalmarkt-Compliance, Transparenz in der Lieferkette)
- Umweltstandards (Biodiversität, Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft und Abfallwirtschaft, Nachhaltige Ressourcen, THG-Emissionen, Umweltverschmutzung, Wasserverbrauch, Energieeffizienz und erneuerbare Energien, Wald und Wasserrechte, Zwangsäumung, Tierversuche)

### Überwachungsprozesse:

Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz oder den Code of Conduct für Business Partner werden evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt. Darüber hinaus behält sich PALFINGER das Recht vor, die Einhaltung dieses Code of Conduct regelmäßig zu überprüfen. PALFINGER kann Audits durchführen oder andere geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass seine Geschäftspartner ihren Verpflichtungen nachkommen.

### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen:

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde offenbart, dass Governance-Themen für PALFINGER wesentlich sind. Die Einhaltung der rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen hat hohe Priorität, der Code of Conduct für Business Partner adressiert als wesentliches Rahmenwerk die damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen und Risiken in der Wertschöpfungskette:

- Positive Auswirkungen fairer Geschäftsbeziehungen auf Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit
- Positive Auswirkungen durch Geschäftsbeziehungen mit strengen sozialen und ökologischen Kriterien für Lieferanten
- Risiken aus Compliance-Verstößen

(MDR-b):

Die Umsetzung und Einhaltung der Standards des Code of Conduct für Business Partner ist für PALFINGER wichtig und wird von allen Geschäftspartnern gleichermaßen gefordert. Verträge beinhalten verbindliche Verweise auf den PALFINGER Code of Conduct.

(MDR-c):

Für die operative Umsetzung dieses Konzepts ist die Leitung der globalen Funktion Einkauf sowie die Leitung der Händlernetzentwicklung verantwortlich. Das Konzept wurde vom Vorstand freigegeben.

(MDR-d):

Im Code of Conduct für Business Partner wird auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO sowie die Unterstützung der Prinzipien der „Global Compact“-Initiative verwiesen.

**(MDR-e):**

Für den Code of Conduct für Business Partner wurde ein Steering Committee bestehend aus GRC, Einkaufs- und Händlernetzentwicklung eingerichtet, um die zwei wesentlichen Adressaten der Regelungen des Code of Conduct berücksichtigt zu haben. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Stakeholderbefragungen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden bei der Erstellung des Code of Conduct für Business Partner berücksichtigt.

**(MDR-f):**

Der PALFINGER Code of Conduct für Business Partner ist auf der Unternehmenswebsite von PALFINGER veröffentlicht.

**(G1-1.9):**

Siehe dazu die Beschreibung der Unternehmenskultur in G1-1.9 im Konzept 1.

**(G1-1.10a):**

Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze, den Code of Conduct für Business Partner bzw. Fehlverhalten gemeldet werden.

**(G1-1.10e):**

Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz sowie den Code of Conduct für Business Partner wurden evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von GRC und Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

**(G1-1.10g):**

Organisationsinterne Schulungen spielen beim Code of Conduct für Business Partner keine Rolle.

**(G1-1.10h):**

Interne Personengruppen spielen beim Code of Conduct für Business Partner keine Rolle.

#### 4.1.1.2 G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

##### KONZEPT ZUM MANAGEMENT DER BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

**(MDR-a):****Allgemeine Ziele:**

Der Code of Conduct für Business Partner definiert die wesentlichen rechtlichen und ethischen Prinzipien, die von Lieferanten einzuhalten sind.

Zusätzlich definieren interne Richtlinien die Leitprinzipien sowie die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und den „Source-to-Pay-Prozess“ für alle Materialien, Dienstleistungen und Investitionen. Durch die Festlegung des Rahmens werden die damit verbundenen Risiken gemindert. Darüber hinaus können im Bereich der Beschaffung Synergien, Potenziale und Bündelungsmöglichkeiten global genutzt, Qualitätsanforderungen langfristig gesichert und die Lieferfähigkeit gewährleistet werden.

**Wesentliche Auswirkungen:**

- Positive Auswirkungen von fairen Geschäftsbeziehungen auf Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit
- Positive Auswirkungen durch Geschäftsbeziehungen mit strengen sozialen und ökologischen Kriterien für Lieferanten

**Überwachungsprozesse:**

Der Überwachungsprozess zur Einhaltung des Konzepts umfasst mehrere Schritte und Prinzipien, die sicherstellen, dass alle Beschaffungsaktivitäten korrekt und effizient durchgeführt werden. Ein zentraler Aspekt ist der bidirektionale Abgleich als Prüfprozess im Rahmen der Rechnungsverarbeitung. Dabei werden zwei Schlüsseldokumente, die Bestellung und die Rechnung, miteinander verglichen, um die Genauigkeit und Gültigkeit vor der Genehmigung der Zahlung sicherzustellen. Bei Abweichungen zwischen Rechnung und Bestellung muss die Abweichung gemäß der Delegation of Authorities (DoA) und dem 4-Augen-Prinzip genehmigt werden.

**(MDR-b):**

Der Anwendungsbereich des Konzepts umfasst die direkten Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

**(MDR-c):**

Für die Umsetzung dieses Konzepts ist die Leitung der globalen Funktion Einkauf verantwortlich. Das Konzept wurde vom Vorstand freigegeben.

**(MDR-e):**

Der Austausch mit Lieferanten findet regelmäßig statt und demnach werden die Bedürfnisse laufend abgestimmt.

**(G1-2.14):**

PALFINGER verwendet standardisierte Zahlungskonditionen. Zudem hat PALFINGER für Lieferanten mit einem bestimmten jährlichen Volumen ein Reverse-Factoring-Programm zur Finanzierung ihrer Forderungen gegenüber PALFINGER eingeführt. Die Lieferanten dürfen dabei Vertragsbanken mit vorzeitigen Bezahlungen der Forderungen beauftragen. Dieses Programm ist auch für KMUs zugänglich und trägt zur Verhinderung von Zahlungsverzug bei.

**(G1-2.15a):**

Das Konzept beschreibt mehrere Leitprinzipien und Prozesse, die darauf abzielen, eine effektive und transparente Zusammenarbeit zu gewährleisten:

- Frühzeitige Einbindung des Einkaufs: Es wird betont, dass der Einkauf frühzeitig in die Innovations- und Entwicklungsprozesse einzubinden ist, um strategische Sourcing-Überlegungen zu berücksichtigen.
- Dokumentation der Beschaffungsentscheidungen: Alle Entscheidungen im Zusammenhang mit Sourcing-Anfragen oder Verträgen sind transparent zu dokumentieren.
- Vertragskriterien und Dokumentation: Für alle Lieferanten sind mindestens Preisvereinbarungen zu treffen, die alle relevanten Bedingungen umfassen.
- Lieferantenqualifizierung und -genehmigung: Vor der Weitergabe vertraulicher Informationen ist eine Geheimhaltungsvereinbarung zu unterzeichnen. Lieferanten müssen sich auf den Verhaltenskodex einigen und notwendige Erstlieferantenaudits durchlaufen, bevor sie im ERP-System angelegt werden.
- Lieferantenbewertung: Eine Lieferantenbewertung ist vierteljährlich für alle strategischen Direktmateriallieferanten durchzuführen, um ein hohes Qualitätsniveau, pünktliche Lieferung und wettbewerbsfähige Preise zu gewährleisten.
- Forderungsmanagement und Rückerstattung: Alle lieferantenbezogenen Qualitätsansprüche sind zu dokumentieren und mit dem lokalen Qualitätsmanagement zu besprechen. Der Supplier Lead Buyer des Lieferanten ist dafür verantwortlich, dass alle akzeptierten Reklamationskosten vom Lieferanten erstattet werden.

**(G1-2.15b):**

Vor der Erteilung einer ersten Bestellung müssen erforderliche Lieferantenaudits für definierte Lieferanten durchgeführt und dokumentiert werden. In den Lieferantenaudits werden neben Qualitäts- und Beschaffungsfragen auch Nachhaltigkeitsaspekte wie Umwelt, Menschenrechte und Arbeitssicherheit einer Prüfung unterzogen.

### 4.1.1.3 G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

#### (MDR-a):

Korruptionsprävention nimmt bei PALFINGER einen wichtigen Stellenwert ein und ist daher auch explizit im Code of Conduct geregelt. Darüber hinaus sieht eine eigens dafür geschaffene Gruppenrichtlinie detaillierte Regelungen vor. Die wesentlichen Inhalte der Group Policy Anti-Korruption sind das Verbot von illegalen Zuwendungen und Geschenken sowie Kickbacks und das Thema Interessenskonflikte.

#### Allgemeine Ziele:

- Zur Vermeidung und zur Aufdeckung von Korruptionsverstößen definierte PALFINGER einen mehrstufigen Maßnahmenkatalog.

#### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen:

PALFINGER exportiert weltweit in eine Vielzahl an Ländern. Auch öffentliche Auftraggeber zählen vielfach zu den Kunden. Es ergibt sich daraus ein gewisses Risiko betreffend Korruption, wie es sich auch als Risiko gemäß der Wesentlichkeitsanalyse gezeigt hat. Mit dem vorliegenden Konzept wird dem Risiko entgegengewirkt. Folgende wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden mit dem Konzept abgedeckt:

- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Regelverstößen (z.B. Compliance Management)
- Etablierte und ermutigende Meldeverfahren zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen
- Risiken von Bußgeldzahlungen aus Compliance-Verstößen

#### Überwachungsprozesse:

- Ein Bericht über die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung ergeht jährlich an den Aufsichtsrat, der damit seiner Kontrollfunktion nachkommt
- Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien wurden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von Corp. Internal Audit untersucht und Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

#### (MDR-b):

Die Umsetzung und Einhaltung der Standards des Code of Conduct ist für PALFINGER wichtig und wird von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartner gleichermaßen gefordert. Die Gruppenrichtlinie zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung ist von alle Mitarbeitenden der PALFINGER Gruppe anzuwenden.

#### (MDR-c):

Der Vorstand hat den Code of Conduct unterzeichnet und ist für die Umsetzung des Konzepts verantwortlich. Für Erstellung, Prozesse und Ausrollung von Schulungen zum Code of Conduct und der Gruppenrichtlinie Anti-Korruption ist die Abteilung GRC verantwortlich.

#### (MDR-d):

Basis für die internen Regelungen zur Korruptionsprävention ist das geltende Recht. Ferner unterstützt PALFINGER den UN Global Compact.

#### (MDR-e):

Beschwerden können zu allen wahrgenommenen Fehlverhalten gemacht werden. Der Beschwerdemechanismus steht sowohl Mitarbeitenden zur Verfügung wie auch Lieferanten, Händlern, Endkunden, Investoren und Fremdkapitalgebern sowie allen weiteren internen und externen Interessensträgern. Darauf wird auch im Code of Conduct verwiesen.

Die Abwicklung einer Meldung erfolgt in einem ersten Schritt zentral über GRC in Zusammenarbeit mit Corp. Internal Audit. Je nach konkreten Vorwürfen erfolgt die weitere Fallbearbeitung durch GRC, Internal Audit oder Human Resources.

#### (MDR-f):

Das Whistleblowing-System ist für alle Personen innerhalb sowie außerhalb des Unternehmens verfügbar, es umfasst somit alle möglichen Stakeholdergruppen. Das System ist sowohl über die Website als auch das Intranet verfügbar.

**(G1-3.18a):**

Zur Vermeidung und zur Aufdeckung von Korruptionsverstößen definierte PALFINGER einen mehrstufigen Maßnahmenkatalog:

1. Zur Identifikation von Compliance-Risiken wurde ein internes Compliance Risk Assessment durchgeführt.
2. Verpflichtende Trainings werden definiert und ausgerollt.
3. Kommunikationskampagnen im Unternehmen erhöhen das Bewusstsein der Mitarbeitenden.
4. Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten gemeldet werden.
5. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien wurden evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.
6. Eine Kennzahl zur Korruptionsbekämpfung ist Gegenstand des quartalsweisen Nachhaltigkeitsreportings.

**(G1-3.18b):**

Der Prozess sieht zur Vermeidung von Interessenkonflikten Vertretungsregelungen vor. Die Untersuchungsbeauftragten sind von der involvierten Management-Kette getrennt.

**(G1-3.18c):**

Ein Bericht über die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung ergeht jährlich an den Aufsichtsrat, der damit seiner Kontrollfunktion nachkommt.

**(G1-3.20):**

Verträge beinhalten verbindliche Verweise auf den PALFINGER Code of Conduct. Dieser ist auf der Unternehmenswebsite von PALFINGER veröffentlicht.

**(G1-3.21a):**

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Schulungsaktivitäten zum Thema Korruption und Bestechung. 2025 wird ein verpflichtendes Schulungsprogramm implementiert. Das Schulungsprogramm basiert auf einem E-Learning, das die Inhalte der Gruppenrichtlinie zum Thema Anti-Korruption behandelt. Es befasst sich mit der Frage, welche Verhaltensweisen als Korruption gesehen werden können und auch mit den rechtlichen Folgen eines Verstoßes. Das Training erörtert ferner den Prozess zur Korruptionsvermeidung in der Praxis.

**(G1-3.21b):**

Eine systematische Erhebung der von Mitarbeitenden absolvierten Schulungen wurde im Berichtsjahr nicht durchgeführt, sondern erfolgt 2025 nach Ausrollung des verpflichtenden E-Learnings.

**(G1-3.21c):**

Mitglieder des Vorstands werden regelmäßig seitens GRC über Risiken in Zusammenhang mit Korruption informiert, die Berichterstattung erfolgt auch an den Aufsichtsrat. Im Zuge des Reportings werden aktuelle Schwerpunkte angesprochen sowie Fragen seitens Vorstand bzw. Aufsichtsrat beantwortet. Eine Schulung für Vorstand und Aufsichtsrat gab es in 2024 nicht. Diese erfolgt in 2025 mit der Ausrollung des verpflichtenden E-Learnings.

## 4.1.2 Kennzahlen und Ziele zu G1 Unternehmensführung

### 4.1.2.1 G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

(G1-4.24):

#### Fälle von Korruption oder Bestechung

Fälle von Korruption oder Bestechung	2023	2024
Anzahl der rechtskräftigen Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	-	-
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	-	-

Informationen zu Anti-Korruptionsmaßnahmen sind unter G1-3.18a zu finden.

### 4.1.2.2 G1-6 – Zahlungspraktiken

(G1-6.33):

	2024
Anzahl der durchschnittlichen Tage bis zur Bezahlung einer Rechnung ab Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist	56
Anzahl der derzeitigen anhängigen Gerichtsverfahren gegen PALFINGER wegen Zahlungsverzugs	-