

2.4. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2014/15

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

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

NACHHALTIGE PRODUKTE

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

MITARBEITER

Wirtschaftliche und soziale Sicherheit: Entlohnung und Versammlungsfreiheit Status

Verstärkter Einsatz von lokalem Management Ongoing Process

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

Fortsetzung Living Wages In Bearbeitung

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

Gruppenweite Kommunikation hinsichtlich Vereinigungsfreiheit Ongoing Process

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

Gesundheit und Arbeitssicherheit Status

Global einheitliche Definition von Unfällen und deren einheitliches Reporting Ongoing Process

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

Gruppen-Mindeststandard für Gesundheit und Arbeitssicherheit In Bearbeitung

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

Lokale Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit Ongoing Process

Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Gesundheitsinitiativen (z. B. PALfit) und Sicherheit vorantreiben. Dabei soll das Prinzip, Gesundheit und Sicherheit partizipativ über Einbindung der Mitarbeiter zu fördern, fest verankert sein. Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen werden gebildet, die in allen PALFINGER Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorantreiben. Dieser Ansatz wird in den PALFINGER Gesellschaften sukzessive vorangetrieben. Es wird in den Unternehmen beworben und auch immer wieder vorgestellt.

Erweiterung PALfit In Bearbeitung

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

Evaluierung psychischer Belastungen Erledigt

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

Erste-Hilfe-Ausbildungen In Bearbeitung

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

„Gesundes Führen“ In Bearbeitung

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

Kick-off „fit2work“ am Standort Lengau Erledigt

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

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

PALiversity-Projekt-Start „Corporate Culture“

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

PALiversity-Projekt-Start „Recruiting“

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

PALiversity-Projekt-Start „International Mobility“

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

PALiversity-Projekt-Start „Working Conditions“

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

PALiversity-Projekt „Talent Management“

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

UMWELT

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

Energieeffizienz und Klimaschutz	Status
Leuchtturmprojekte für Energieeffizienz	Erledigt
In Österreich und Osteuropa, wo die Energieeffizienz-Initiative „Facility Management“ bereits läuft, werden weitere Leuchtturmprojekte etabliert, z. B. Einführung von Energiemanagementsystemen, Aufbau von Gebäudeleitsystemen zur Detailsteuerung des Energieverbrauchs, Einsatz von LED-Beleuchtung.	
Fortsetzung von Leuchtturmprojekten für Energieeffizienz	
Auch zukünftig legt PALFINGER einen Schwerpunkt auf öko-effiziente Produktion und Facility-Management: Energieeffizienzbestrebungen beginnen für neue, insbesondere große und daher energieintensive Standorte mit der Aufnahme in die PALFINGER Gruppe.	
Energieeffizienz-Initiative auf Nord- und Südamerika ausweiten	Erledigt
Kompetenzen für Energieeffizienz werden aufgebaut, die dem Ausbildungsstandard „europäischer Energiemanager“ entsprechen. Ein PALFINGER Energiesparleitfaden wird gruppenweit die Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.	
Best-Practice-Pool für Energieeffizienz	In Bearbeitung
Erfolgreich durchgeführte Maßnahmen werden gruppenweit elektronisch unter den lokalen Verantwortlichen ausgetauscht. Energieeffizienz-Initiativen sollen sich so schneller in der PALFINGER Gruppe verbreiten. Die Kommunikation über den SharePoint wird in der nächsten Berichtsperiode weiterhin forciert.	
Lokale Beauftragte für Umweltschutz	In Bearbeitung
Jedes regionale Management stellt sicher, dass lokale Beauftragte Energieeffizienz und Umweltschutz vorantreiben. Teams steuern in allen Gesellschaften einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Durch organisches wie anorganisches Wachstum wird dies als laufende Maßnahme gesehen.	
Einführung der gruppenweiten Umweltschutz-Richtlinie	Erledigt
Die 2013 entworfene Gruppenrichtlinie soll in die Umsetzung gelangen, zur verstärkten Kommunikation dient der erweiterte Ideenpool am PALFINGER SharePoint.	
Durchführung von Vor-Ort-Beratungen im Rahmen des Facility-Management-Programms an folgenden Standorten	Erledigt
Weitere Leuchtturmprojekte werden an den Standorten Lengau, Maribor, Omaha, Guima, Ganderkese und Löbau etabliert. Dabei erfolgen die Ableitung von Maßnahmen und der Aufbau eines Netzwerkes am PALFINGER SharePoint zwischen den Werken für Best-Practice-Transfer.	
Reisekostenoptimierung	In Bearbeitung
Im Rahmen des Lean-Administration-Projekts sollen zur weiteren Optimierung der Reisekosten und deren Auswirkungen gruppenweit Videokonferenzsysteme ausgebaut werden. Die Reisekostenoptimierung wird als laufender Prozess gesehen.	
Green-Building-Konzept für Neubau in Südamerika	Erledigt
Für den Bau eines Trainingscenters in São Paulo wurden Kriterien eines Green Building ausgearbeitet.	
Energiekooperation mit Sany Heavy Industry	In Bearbeitung
In China soll nach dem Umzug des Produktionsstandortes nach Rudong, aufbauend auf dem erfolgreichen Workshop im August 2013, ein Follow-up Workshop zur Energieeffizienz stattfinden.	
Implementierung Energiemanagement-System Bulgarien	Erledigt
Im Sommer 2014 wird ein einfaches Energiemanagementsystem an den beiden bulgarischen Standorten Cherven Brjag und Tenevo implementiert, gezielte Maßnahmen zur Einsparung werden abgeleitet. Weiters wird der rumänische Standort Lazuri diesbezüglich begutachtet.	
Energieeffizienzgesetz (EEffG)	
PALFINGER hat für die österreichischen Standorte bereits relevante Maßnahmen getroffen, um der Verpflichtung des innerhalb der EU einheitlich geltenden Energieeffizienzgesetzes ab 2015 Rechnung zu tragen. Für die Standorte in weiteren europäischen Ländern soll 2015 eine Evaluierung der jeweilig nationalen Implementierungserfordernisse und Fristen durchgeführt werden. PALFINGER spricht sich in diesem Zusammenhang auch für die Forcierung von Umweltmanagementsystemen aus.	
Förderung nachhaltiger Projekte	Ongoing Process
Maßnahmen, die der Energieeinsparung und Nachhaltigkeit zugute kommen, erreichen oftmals nicht die gruppenüblichen Amortisationszeiten. Um Investitionen in sinnvolle Nachhaltigkeitsmaßnahmen dennoch zu ermöglichen, werden hierfür längere Amortisationszeiten toleriert. Die Förderung nachhaltiger Projekte wird als laufender Prozess gesehen.	
Einhaltung von Effizienzstandards bei neuer Produktionshalle in Ischimbai, Russland	
Durch die Fertigstellung einer neuen Produktionshalle in Ischimbai im Jahr 2015 soll sich die Energieeffizienz	

aufgrund der Anwendung neuester Technologiestandards nochmals deutlich verbessern.

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

Die Kommunikationsmaßnahmen sollen das gruppenweite Bewusstsein im Büro- wie Produktionsbereich stärken, eine aktive Einbindung in sämtliche interne wie externe Kommunikationsmedien wird durchgeführt. Die Kommunikation erfolgt hierbei v. a. auch an Reportingverantwortliche und Werksleiter. Die gruppenweite Bewusstseinsstärkung wird als laufender Prozess gesehen.

NACHHALTIGE UND FAIRE WIRTSCHAFTSWEISE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Gruppenrichtlinie zur Beschaffung soll um wesentliche nachhaltige Aspekte (technische Mindeststandards für Investitionen in Galvanik-, Lackier- und weitere Anlagen) erweitert werden.

Erweiterung der Lieferanten-Auditcheckliste	Erledigt
--	-----------------

Die ökologischen Anforderungen an Galvanik- und Lackieranlagen aus der Investitions-Richtlinie sollen auch in die Lieferanten-Auditcheckliste mit aufgenommen werden und in die Lieferantenbewertung einfließen.

Follow-up der Schulung „Nachhaltige Beschaffung“	In Bearbeitung
---	-----------------------

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

CSR

Nachhaltigkeitsmanagement	Status
Zertifizierte Umweltmanagementsysteme an weiteren Standorten	In Bearbeitung
Ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wird am Standort Elsbethen (Österreich) eingeführt. Am Standort Tenevo (Bulgarien) gelang die erfolgreiche Einführung von ISO 14001 bereits mit Ende 2014.	
Gruppenkonferenz für Umwelt- und Gesundheitsbeauftragte	In Bearbeitung
Sämtliche lokale Beauftragte für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit tauschen sich aus. Ziel: Teambuilding, Klärung von Fragen zu Reportingsystemen und Systemgrenzen, Austausch von Best Practices. Die gruppenweite Konferenz steht 2015 auf der Agenda, hierbei besteht das Ziel in der Bildung einer gemeinsamen PALFINGER Nachhaltigkeitskultur, der Schärfung von Definitionen und Optimierung des Reportings sowie dem Erfahrungsaustausch der Reportingverantwortlichen.	
Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität	Ongoing Process
Die Prozesse sollen aufgrund der Einführung von SAP_HR und internem quartalsweisem Reporting von Umweltdaten sowie interner Prüfungen von Rechnungen und Nachweisen im Umwelt- und HR-Bereich laufend optimiert werden.	
Prüfung von Potenzialen für quantitative Ziele und Planung im Bereich Umwelt und Mitarbeiter	Ongoing Process
Zur gezielten Steuerung aller nachhaltigkeitsrelevanten unternehmerischen Aspekte und zur Verbesserung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsperformance sollen erstmalig quantitative Ziele verfolgt werden. Diese sind auch ein erster Schritt in Richtung variables Gehaltssystem.	
Gezielte Stakeholderkommunikation	In Bearbeitung
Ein Workshop zur Analyse von PALFINGER Stakeholdergruppen und deren Einbindung soll aus Zeitgründen 2015 stattfinden. Darauf aufbauend erfolgen Maßnahmen zur gezielten Steuerung der Kommunikationsstrategien.	
Carbon Disclosure Projekt	In Bearbeitung
PALFINGER strebt für 2015 die Teilnahme an der Carbon Disclosure Initiative an.	
Umstellung auf Providermix im Reporting	
In den kommenden beiden Berichtsjahren soll sukzessive eine Umstellung von länderspezifischen THG-Emissionen auf den lokalen Providermix erfolgen.	
Differenzierung von Scope 1, 2, 3	Erledigt
Da aktuell eine abweichende Darstellung der Umrechnungsfaktoren für die einzelnen Scopes sowie die Inkludierung von Scope 3 vorliegt, soll dies korrigiert werden, um eine direkte Vergleichbarkeit der CO ₂ -Emissionen mit anderen Unternehmen zu ermöglichen.	

GESELLSCHAFT

Sozialengagement	Status
Keine Spenden an parteinahe Organisationen	Erledigt
Im Zuge einer internen Neuaufteilung der Sponsoring-Verantwortlichkeiten wird der Grundsatz, keine Spenden an Parteien, parteinahe oder sonstige politische Organisationen zu tätigen, in die Marketing-Richtlinie sowie in die Kommunikations-Richtlinie aufgenommen. Im Socialsponsoring soll der Fokus auf sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche gesetzt werden.	
Kontinuität bei Spenden- und Sponsoringpartnern	Erledigt
Um eine möglichst langfristige Unterstützung der Spenden- und Sponsoringpartner zu ermöglichen, soll 2014 besonderes Augenmerk auf der Prüfung von Maßnahmen zur langfristigen Kooperation liegen.	

LEGENDE

In Bearbeitung:

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

Ongoing Process:

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

Ausgesetzt:

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

Erledigt:

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

Grau hinterlegt:

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