

## VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

Maßnahmen	Status	Ziel
<b>Gesundheit &amp; Sicherheit</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">3</span>		
Erweiterung PALfit	●	2020
Globale Gesundheitsinitiative	◐	2021
Umstrukturierung GPO: Gesundheitsschutz, HSE und PALfit	◐	2021
Arbeitsmediziner	○	2021
COVID-19 Group Policy & Task Force	○	2021
<b>Mitarbeiterentwicklung</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">4</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">8</span>		
Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung	⊗	2020
Lernstrategie & Lernplattform	◐	2022
Führungsrahmenwerk & -programm	⊙	2020
PALFINGER Campus	◐	2021
Lehrlingsprogramm in China	○	2020
<b>Attraktive Beschäftigung</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">4</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">5</span> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">8</span>		
Etablierung einer Employer-Branding-Strategie	◐	2021
Onboarding-Prozess	⊗	2020
HR-System	◐	2021
Job-Architektur	◐	2022
Globaler Gehalts- & Lohnerhöhungsprozess	◐	2021
Talent & Performance Management	◐	2022
<b>Unternehmenskultur &amp; -werte</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">8</span>		
Kulturanalyse	●	2020
<b>Vielfalt &amp; Chancengleichheit</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">5</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">10</span>		
Diversitätskonzept	◐	2022
Objektivierung des Recruiting-Prozesses	◐	2022
Diversität im Talent- & Performance Management	◐	2022
<b>Mitarbeiterkommunikation</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">10</span>		
Erneuerung Intranet	○	2021
Konzept interne Kommunikation	●	2020

## NACHHALTIGE PRODUKTE

Maßnahmen	Status	Ziel
<b>Sicherheit der Produkte</b>		
Sicherheit durch Produktdatentracking	◐	2021
<b>Produktforschung &amp; -entwicklung</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">9</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">13</span>		
F&E-Prozess (Produktentwicklung)	◐	2021
Training der F&E-Mitarbeiter	◐	2021
<b>Produktlebenszyklus</b> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">12</span>		
Best Invest (= Lebenszyklus-App)	◐	2021
Geschäftsmodellerneuerung (TCO)	◐	2022
<b>Umweltfreundliche Produkte</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">12</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">13</span>		
Definition umweltschonender Produkte	◐	2021
CO <sub>2</sub> -Emissionen beim Produkteinsatz	◐	2021
PALFINGER Schmierstoffe	◐	2021
<b>Produktinformation &amp; faires Marketing</b>		
Endkunden im System	◐	2021

## ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION

Maßnahmen	Status	Ziel
<b>Innovation in der Produktion</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">9</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">13</span>		
F&E-Prozess (Produktion)	◐	2021
<b>Energieeffizienz &amp; Klimaschutz</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">13</span>		
Umweltinformationsaustausch	●	2020
Photovoltaik-Systeme	◐	2021
Energy Efficiency Tutorial	○	2021
Klimaschutzstrategie	◐	2021
Erneuerbare Energie	◐	2022
<b>Rohstoffbedarf &amp; -effizienz</b> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">12</span>		
Bewertung der Stahllieferanten	◐	2021
<b>Umweltfreundlicher Transport</b>		
CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Transporte	◐	2021

## FAIRE WIRTSCHAFT

Maßnahmen	Status	Ziel
<b>Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">8</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">9</span>		
GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION	◐	2024
<b>Compliance mit rechtlichen &amp; ethischen Standards</b> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">5</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">8</span> <span style="background-color: #28a745; color: white; padding: 2px;">10</span> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">16</span>		
Compliance-Schulung	●	2020
Compliance Risk Assessment	◐	2022
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	◐	2021
Aktualisierung des Code of Conduct	●	2020
Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Risikobetrachtung	○	2021
<b>Industrie 4.0 &amp; Digitalisierung</b> <span style="background-color: #ffc107; color: white; padding: 2px;">9</span>		
Digital Transformation Officer	○	2021
<b>Gesamtleistung</b>		
PALdrive-Plattform	●	2020

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Maßnahmen	Status	Ziel
Gezielte Stakeholderkommunikation	◐	2021
Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt & Qualität	◐	2021
HSE Action Plan	○	2021
Merchandising-Fanshop	●	2020
Nachhaltige Mobilität	◐	2021

○ Neu   ◐ In Bearbeitung   ● Erledigt   ⊙ Ausgesetzt   ⊗ Gestrichen

Priorität:



# NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

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

○ Neu   ● In Bearbeitung   ● Erledigt   ⊗ Ausgesetzt   ⊗ Gestrichen

<b>VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
<b>Gesundheit und Sicherheit</b> 			
PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen auf unter 0,11 Prozent zum Ziel.			
Erweiterung PALfit	Da PALfit im Zuge der GPO in die globale HR-Funktion integriert wurde, ist diese Maßnahme nun Teil der Maßnahme „Umstrukturierung GPO: Gesundheitsschutz, HSE und PALfit“.	●	2020
Globale Gesundheitsinitiative	Es wurde eine Erhebung der vorhandenen Gesundheitsinitiativen an allen PALFINGER Standorten durchgeführt. Diese Daten werden analysiert und fließen nun in die Festlegung von Mindeststandards für globale Gesundheitsinitiativen ein. Aufgrund bereits durchgeführter Erhebungen hat sich eine Sportinitiative, PALfit Global Running Days (01.10. – 31.10.), als erster Schritt für den PALfit-Auftakt zur globalen Gesundheitsunterstützung empfohlen. Ferner wurde eine Maßnahme im Rahmen des ILO Internationalen Tages für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (18.03.2020) umgesetzt, COVID-19 Awarenesskampagnen ausgerollt und Unterstützung in den Workstreams geleistet.	●	2021
Umstrukturierung GPO: Gesundheitsschutz, HSE und PALfit	Um der Bedeutung des Integrierten Managements von Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz (Health, Safety, Environment – HSE) und Qualität besser zu entsprechen, wurde mit August 2019 in der neuen GPO Organisationsstruktur ein Corporate HSE-Manager eingesetzt. Über das Corporate HSE Management und die neue regionale HSE-Organisationsstruktur wird sowohl regional als auch auf Standortebeine das betriebliche Gesundheitsmanagement mit entsprechenden Standards und Programmen verstärkt sichergestellt und gefördert. Die neue Funktion entwickelt dazu Standards und Prozesse für die Bereiche Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz, die global implementiert werden, um eine kontinuierliche Verbesserung in diesen Bereichen sicherzustellen. Diese HSE-Standards und -Programme werden in enger Zusammenarbeit mit den Funktionen Nachhaltigkeit, PALfit, Operations, Forschung & Entwicklung sowie Human Resources entwickelt und umgesetzt. Durch die Nutzung dieser Synergien ist eine effiziente Implementierung von Gesundheitsschutzmaßnahmen und Palfit-Aktionen an den Standorten gewährleistet.	●	2021
Arbeitsmediziner	Der Status der Abdeckung aller Standorte mit Arbeitsmedizinern wurde global erhoben und dient als Ausgangsbasis für einen globalen Standard der arbeitsmedizinischen Betreuung und für weitere Maßnahmen.	○	2021
COVID-19 Group Policy und Task Force	Eine Pandemie Group Policy mit einem Maßnahmenplan für Präventionsmaßnahmen wurde von einer Pandemie Task Force erstellt. Zusätzliche Investments in persönliche Schutzausrüstung und -maßnahmen, wie z.B. Fiebermessgeräte, Tests und Mund-Nasenschutz-Masken wurden getätigt.	○	2021
<b>Mitarbeiterentwicklung</b>  			
Ausweitung der Mitarbeiterentwicklung	Das Projekt PALFINGER Kolleg wird in das neue HR-System integriert und bildet eine globale Lernplattform. Der Umstieg begann im Jahr 2019. Diese Maßnahme wird folglich in die Maßnahme „Lernstrategie und Lernplattform“ integriert.	⊗	2020
Lernstrategie & Lernplattform	PALFINGER hat mit der Entwicklung einer neuen Lernstrategie begonnen. Die Idee des PALFINGER Kollegs wird in das neue HR-System integriert und bildet somit eine globale Lernplattform. Der Umstieg begann im Jahr 2019 und die Ausrollung der globalen E-Learning Plattform wird aufgrund von COVID-19 in 2021 erfolgen. Als ein erster Baustein dieser Lernstrategie wurde 2019 eine digitale Englisch-Lern-Lösung ausgewählt und 2020 global ausgerollt.	●	2022
Führungsrahmenwerk und -programm	PALFINGER hat ein Global Leadership Programm sowie ein Regional Leadership Programm ins Leben gerufen. Diese Programme haben die Definition eines Rahmenkonzepts für globale Führungsinitiativen zur Grundlage. In der Region EMEA wurde ein Regional Leadership Programm durchgeführt. Die Vorbereitungen für ein Regional Leadership Programm in APAC wurden abgeschlossen. Das Global Leadership Programm 2020 konnte aufgrund von COVID-19 nicht durchgeführt werden.	⊗	2020
PALFINGER Campus	2019 wurde entschieden, am Standort Lengau einen PALFINGER Campus zu errichten. Diese Einrichtung ermöglicht die weitere Professionalisierung und Erweiterung der Lehrlingsausbildung sowie zusätzliche Initiativen im Bereich Erwachsenenbildung. Der Spatenstich erfolgte aufgrund von COVID-19 im 4. Quartal 2020.	●	2021

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER		Status	Ziel
Lehrlingsprogramm in China	Zur Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte hat PALFINGER das anerkannte Qualifizierungskonzept der dualen Lehrausbildung in China etabliert. Der erste Lehrlingsjahrgang absolvierte im Oktober 2020 erfolgreich die Lehrabschlussprüfung. Diese wurde aufgrund von Reisebeschränkungen in einem Pionierprojekt digital bzw. in einem Hybrid-Format durchgeführt.	○	2020
<b>Attraktive Beschäftigung</b>	  		
PALFINGER setzt sich seit dem Jahr 2016 die Reduktion der Fluktuation auf unter 10 Prozent zum Ziel.			
Etablierung einer Employer-Branding-Strategie	Ziel dieser Strategie ist die Stärkung der Attraktivität von PALFINGER als Arbeitgeber an allen Standorten des Unternehmens weltweit. Der Fokus lag im COVID-19 Krisenmanagement und in der Krisenkommunikation in diesem herausfordernden Jahr. Darüber hinaus wurden einzelne Initiativen zur Stärkung der Arbeitgeberidentität getätigt. Im Jahr 2020 wurden aufgrund der COVID-19 Restriktionen Jobmessen und Kooperationen vielfach mit einem neuen Konzept in digitaler Form abgewickelt. 2021 ist eine Stärkung der Arbeitgebermarke PALFINGER vorgesehen.	●	2021
Onboarding-Prozess	In Zukunft sollen zusätzliche Initiativen durchgeführt werden, um die Integration von neuen Mitarbeitern zu verbessern. Der Onboarding-Prozess soll durch das gruppenweite Human Resources Information System (HRIS) abgedeckt werden. Diese Maßnahme wird folglich in die Maßnahme „HR-System“ integriert.	⊗	2020
HR-System	2018 startete PALFINGER ein Projekt zum Roll-out des HR-Informationssystem „myPAL“. 2019 wurden die ersten Module implementiert. 2020 wurden im Employee Central zusätzliche Features integriert: GPO Function, Second Functional Line, Compensation Portlet. Ebenso wurde die Implementierung des Moduls Performance & Goals vorangetrieben mit Go live im Februar 2021. Ebenso wurde das Recruiting Modul in weiteren Ländern ausgerollt, dazu gehören Slowenien, USA und Kanada.	●	2021
Job-Architektur	Als Teil der HR-Strategie lancierte PALFINGER ein Projekt zur Implementierung einer globalen Job-Architektur. Dieses Projekt wurde durch die Einführung der neuen GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION (GPO) sowie COVID-19 verzögert. Eine einheitliche Architektur aller globalen Führungspositionen soll bis 2022 definiert werden und in einem zweiten Schritt werden Expertenfunktionen folgen.	●	2022
Globaler Gehalts- und Lohnerhöhungsprozess	2019 wurde ein einheitlicher Gehaltserhöhungsprozess für alle indirekten Positionen eingeführt. Dieser Standardprozess soll bis 2021 im Zuge der Implementierung des „Compensation Portlets“ weiter verbessert und teilweise automatisiert werden. Diese Maßnahme unterstützt den globalen Gedanken der GPO.	●	2021
Talent- und Performance Management	2019 wurde mit der Definition einer globalen Talent- und Performance Management Strategie begonnen. Im ersten Schritt wurde dazu 2020 ein global einheitliches Template für Mitarbeitergespräche ausgerollt. Zusätzlich wird der neue Mitarbeitergesprächs-Prozess in SuccessFactors konfiguriert und Anfang 2021 ausgerollt. Bis 2022 soll ein umfassendes Talent Management ausgerollt werden. Auch diese Maßnahme spiegelt den globalen Gedanken der GPO wider.	●	2022
<b>Unternehmenskultur und -werte</b>			
Kulturanalyse	Als Teil der Implementierung der GPO wurden die Ist-Kultur erhoben und eine Zielkultur formuliert.	●	2020
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	 		
Bis zum Jahr 2022 werden zwei quantitative Ziele des Diversitätskonzepts angestrebt. Einerseits soll ein Anteil von 20 Prozent internationalen Mitarbeitern im Headquarter erreicht werden. Andererseits soll der Frauenanteil in der oberen Managementebene jenem der Gesamtbelegschaft entsprechen.			
Diversitätskonzept	PALFINGER etabliert ein Diversitätskonzept unter Berücksichtigung der neuen österreichischen Gesetzgebung für nichtfinanzielle Berichterstattung. Im Jahr 2020 wurde wie schon im Vorjahr ein Beitrag zur Initiative „DIVERSITY 2020 – Österreichische Tage der Diversität“ eingereicht, der 2020 die Internationalisierung der Ausbildung zum Schwerpunkt hatte.	●	2022
Objektivierung des Recruiting-Prozesses	Die 2020 ausgerollte Global Group Policy Recruiting stellt einen standardisierten gruppenweiten state-of-the-art Recruiting Prozess sicher. Die Prozessqualität basiert auf den Prinzipien Transparenz, adäquate Kommunikation, Fair Play, Diversität, Qualität und Vertraulichkeit. Für Führungsfunktionen soll schrittweise weltweit die Anwendung einer Potenzialanalyse implementiert werden.	●	2022
Diversität im Talent- und Performance Management	Diversität wird als ein wesentlicher Faktor in Nominierungsprozessen berücksichtigt. Bei der Auswahl von Führungskräfte-Programmen und in der Ausgestaltung des Talent Managements wurde dies bereits so durchgeführt. Der entsprechend gestaltete Nominierungsprozess für Talent Pools ist aufgrund von COVID-19 verzögert.	●	2022
<b>Mitarbeiterkommunikation</b>			
Erneuerung Intranet	Die Anforderungen an ein neues, globales Intranet-System, das die derzeitige Sharepoint-Lösung ablösen soll, wurden evaluiert. Das Projekt wurde aufgrund der Größenordnung hinsichtlich Ressourcen im Jahr 2019 ausgesetzt und für 2021 forciert.	○	2021

<b>VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
Konzept interne Kommunikation	Die interne Kommunikation wurde völlig neu aufgestellt, sowohl personell als auch konzeptionell. Eine neue, kreative Leitidee wurde geschaffen, vom Vorstand abgesegnet und größtenteils bereits implementiert. Seit November 2019 wird dreimal jährlich in elektronischer Form ein globaler Newsletter in acht Sprachen verschickt. Als PDF-Dokument wird dieser auch zum Aushang am schwarzen Brett zur Verfügung gestellt. Der bestehende PALFINGER Internal Newsletter (PIN) wird zum (Online-) Mitarbeitermagazin ONE weiterentwickelt. Das neue Magazin wurde im Jänner 2020 das erste Mal veröffentlicht.	●	2020
<b>ÖKO-EFFIZIENTE PRODUKTION</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
<b>Innovation in der Produktion</b>	 		
F&E-Prozess (Produktion)	Der einheitliche PALFINGER Produktentwicklungsprozess verbindet die parallele Entwicklung der Produktlösung mit der Entwicklung des internen Fertigungs- und Montageprozesses. Dadurch wird sichergestellt, dass alle kritischen Parameter und Toleranzen im Fertigungs- und Montageprozess abgebildet und über den System Verifikations- und Validierungsprozess nachgewiesen werden.	◐	2021
<b>Energieeffizienz und Klimaschutz</b>			
PALFINGER hat drei langfristige Ziele in diesem Bereich definiert. Eine 30-prozentige Effizienzsteigerung am Energieindex bis zum Jahr 2030. Eine absolute Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen um 25 Prozent bis zum Jahr 2030 (Basisjahr jeweils 2015). Ebenso sollen bis 2022 75 Prozent der Elektrizität aus erneuerbaren Energiequellen bezogen werden.			
Umweltinformations-austausch	PALFINGER organisiert Austauschtreffen zwischen regionalen und lokalen Umweltverantwortlichen. Im Jahr 2019 wurde eine HSEQ-Struktur mit Start 2020 beschlossen. Diese diente als ein erster wichtiger Schritt zu professionellen Prozessen, Meeting- und Kommunikationsstrukturen sowie weiteren Austauschmethoden. Am Beginn 2020 fand ein globales Treffen der HSE Regional Manager sowie eine lokale Veranstaltung von Energiemanagern aus Deutschland und Österreich statt. Weitere Veranstaltungen mussten aufgrund der Reisebeschränkungen auf 2021 verschoben werden. Bereits 2019 wurden Klimaschutz- und Umwelthemen auf einem internen, globalen Marketing, Communications and Sustainability Summit fokussiert.	●	2020
Photovoltaik-Systeme	2020 gab es keine neuen Installationen von PV-Anlagen in der Region EMEA. Eine geplante Implementierung in Tenevo (BG) wurde vorerst verschoben.	◐	2021
Energy Efficiency Tutorial	Als Ergänzung zu Energie-Management-Audits wurde ein Palfinger Energy Efficiency Tutorial erstellt. Das Tutorial enthält eine Anleitung zur Energieeinsparung an den Standorten in allen relevanten Bereichen inkl. Praxisbeispielen und Checklisten. Die Ausrollung erfolgte innerhalb der Region EMEA 2020 und wird global in 2021 fortgesetzt.	○	2021
Klimaschutzstrategie	Erarbeitung einer PALFINGER Klimastrategie durch Ermittlung der größten CO <sub>2</sub> -Einsparungspotenziale unter Berücksichtigung unmittelbarer und mittelbarer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (einschließlich Scope 3). Die Strategie soll das globale Ziel, den Klimawandel aufzuhalten, unterstützen und soll auf der Science-Based-Target-Initiative hin zu einer <1,5-Grad Ökonomie basieren.	◐	2021
Erneuerbare Energie	2018 wurde das gruppenweite Ziel definiert, den Anteil erneuerbarer Elektrizität bis 2022 auf 75 Prozent zu steigern. Im Jahr 2020 konnte durch Standorte in Deutschland und Brasilien der Anteil erneuerbarer Elektrizität bereits auf 74 Prozent gesteigert werden.	◐	2022
<b>Rohstoffbedarf und -effizienz</b>			
Bewertung der Stahllieferanten	PALFINGER bewertet die wichtigsten Stahllieferanten hinsichtlich ihrer CO <sub>2</sub> -Bilanz sowie ihrer CO <sub>2</sub> -Ziele, um die Kooperation zu vertiefen und dadurch genauere Scope-3-Emissionsdaten zu erhalten. Dies unterstützt auch die neue Klimastrategie, ist als Maßnahme integraler Bestandteil und wurde daher ebenfalls bis 2021 verlängert.	◐	2021
<b>Umweltfreundlicher Transport</b>			
CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Transporte	Transporte innerhalb und außerhalb des Unternehmens werden analysiert, um mögliche Einsparungspotenziale hinsichtlich Energieverbrauch und CO <sub>2</sub> -Emissionen nutzen zu können. Diese Maßnahme ist ebenso integraler Bestandteil der neuen Klimastrategie und wurde daher ebenfalls bis 2021 verlängert.	◐	2021

NACHHALTIGE PRODUKTE		Status	Ziel
<b>Sicherheit der Produkte</b>			
Sicherheit durch Produktdatentracking	Alle kritischen und komplexen PALFINGER Produkte werden über ein digitales Steuerungssystem bedient, gesteuert und überwacht. Dabei werden Sensordaten und Bedienbefehle in einer softwarebasierten Mikroprozessorsteuerung verarbeitet und in Regel- und Steuerungsbefehle an die System-Aktuatorik übersetzt. Die dazu notwendigen Überwachungsprotokolle dienen nicht nur zum Schutz der Maschine, des Bedieners und der Umgebung, sondern ermöglichen auch die Erfassung von Nutzungen im Grenzbereich. Neben tatsächlichen Störungen auf der Maschine werden zudem solche Grenzzustände im Fehlerspeicher aufgezeichnet. Diese Protokolle werden regelmäßig bei Wartungs- oder Reparaturarbeiten abgerufen und der Produktentwicklung für die Analyse und kontinuierliche Verbesserung der Produktfunktionen zur Verfügung gestellt. Ist das PALFINGER Produkt mit einer Telematikeinheit ausgestattet, so übermittelt diese die Protokolle in regelmäßigen Abständen automatisch. Dieses ermöglicht die Analyse und Auswertung großer Mengen von Maschinendaten unterschiedlichster Anwendungen und Arbeitsbedingungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Systemfunktionen und eine weitere Minimierung von Ausfallrisiken.	●	2021
<b>Produktforschung und -entwicklung</b>	 		
F&E-Prozess (Produktentwicklung)	Die Erstellung des einheitlichen PALFINGER Produktentwicklungsprozesses (PDP) wurde 2020 abgeschlossen und ab 2021 werden alle neuen Entwicklungsprojekte gemäß dieser einheitlichen Vorgabe umgesetzt. Zeitgleich mit der Einführung des PDP wird zusätzlich ein einheitlicher Projektmanagement-Prozess und ein einheitliches Projektmanagement-Werkzeug eingeführt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Produktentwicklungsprojekte gemäß den definierten Prozessvorgaben innerhalb der Zeit-, Kosten- und Qualitätsvorgaben umgesetzt werden.	●	2021
Training der F&E-Mitarbeiter	Teil des PALFINGER Produktentwicklungsprozesses ist der PDP-Rollenkatalog, in dem alle Prozessrollen ganzheitlich beschrieben sind. Dieses beinhaltet (1) Beschreibung der Rollen, (2) Aufgaben der Rollen, (3) Definitionen, welche Prozessergebnisse (Deliverables) die Rolle erzeugen, prüfen und/oder freigeben muss, (4) die Qualifikation der Rolle und deren Nachweis. Jedem F&E-Mitarbeiter, der am Produktentwicklungsprozess teilnimmt, wird eine oder mehrere Rollen zugewiesen und entsprechend der Rollen-Qualifikation ein Qualifikations- und Schulungsplan erstellt.	●	2021
<b>Produktlebenszyklus</b>			
Best Invest (= Lebenszyklus-App)	Im Jahr 2019 wurde auf Basis der Lebenszyklusbetrachtungen bei Ladekränen eine PALDESK Applikation entwickelt und intern mit bestimmten Verkäufern am Markt getestet. Diese Applikation hat das Ziel, Endkunden über Produktvorteile aber auch Umweltauswirkungen und damit verbundene Kosten in der Nutzungsphase des Produkts aufzuklären. Das Test-Feedback ergab, dass nur eine stark komprimierte Version der Applikation vom Markt angenommen werden würde, weshalb diese aktuell erstellt und im 1. Quartal 2021 ausgerollt wird. In weiterer Folge soll der Best Invest Bestandteil der Produktkonfiguratoren werden (2022).	●	2021
Geschäftsmodellerneuerung (TCO)	Integrierter Teil des Produktentwicklungsprozesses von PALFINGER ist die modellbasierte Systementwicklungsmethode (MBSE). Ziel dieser Methode ist die Entwicklung eines digitalen Systemmodells über alle Entwicklungsphasen. Dieser s.g. digitale Zwilling ermöglicht die virtuelle Prüfung, Optimierung und Verifikation kritischer Systemfunktionen über den gesamten Produktentwicklungsprozess sowie die Ableitung mathematischer Modelle zur Vorhersage von Verschleiß an kritischen Bauteilen und Funktionsgruppen zur Bestimmung vorbeugender Wartungsmaßnahmen.	●	2022
<b>Umweltfreundliche Produkte</b>	 		
Definition umweltschonender Produkte	Gemäß der definierten Markt-, Kunden- und Geschäftsanforderungen werden Anforderungen für Energieverbrauch, CO <sub>2</sub> -Emissionen, Produktsicherheit, Lebensdauer und Recyclierbarkeit definiert und im Anforderungsprozess des Produktentwicklungsprozesses zerlegt, integriert und nachgewiesen.	●	2021
CO <sub>2</sub> -Emissionen beim Produkteinsatz	Die Reduzierung des Energieverbrauchs ist eine kritische Anforderung an alle PALFINGER Produkte. Um dieses Ziel zu erreichen, wird mit der Einführung des einheitlichen PALFINGER Produktentstehungsprozesses der Energieverbrauch aller funktionalen Systeme über Berechnungs- und Simulationsmodelle in der Entwicklungsphase optimiert und die Zielerfordernisse werden in der Verifikationsphase an Prototypensystemen nachgewiesen. Nach Abschluss der Entwicklung erfolgt die Felderprobung, in der der Energieverbrauch von Seriensystemen unter realen Nutzungsbedingungen geprüft und nachgewiesen wird.	●	2021
PALFINGER Schmierstoffe	PALFINGER bietet seinen Kunden Marken-Schmiermittel, darunter auch Hydrauliköl, an. Mitangeboten wird ein Ölüberwachungsprogramm, das den jährlichen Ölwechsel durch häufige Messungen der Ölqualität ersetzt. Dieser Ansatz ist nicht nur von wirtschaftlichem Vorteil für den Kunden, sondern vor allem auch besonders umweltfreundlich. Die 2019 begonnene, werksseitige Auslieferung mit dem PALFINGER Öl wurde 2020 erweitert, mittlerweile sind fast alle EMEA Werke eingebunden. Im Pilotmarkt Deutschland konnte eine Ausrollung des Angebotes durch eine Webshop-Anbindung für die Aufbau- und Servicepartner realisiert werden. Im Jahr 2021 folgen zuerst die PALFINGER eigenen Märkte Spanien und Dänemark, danach weitere Märkte zeitlich gestaffelt.	●	2021

<b>NACHHALTIGE PRODUKTE</b>		Status	Ziel
<b>Produktinformation und faires Marketing</b>			
Endkunden im System	Mit der 2019 geschaffenen Möglichkeit, Endkunden im PALDESK System von PALFINGER als User registrieren zu können wurde es Endkunden ermöglicht, direkt mit PALFINGER in einem System zu interagieren. 2020 wurde genutzt, um durch attraktiven Mehrwert dieses Angebot den Kunden schmackhaft zu machen (Online Dokumentation, Flottenübersicht usw.). Ziel ist es, durch ständige Interaktion Kunden zu binden und neue Geschäftsmodelle zu ermöglichen (Upselling).	●	2021

<b>FAIRE WIRTSCHAFT</b>		Status	Ziel
<b>Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells</b>			
	 		
GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION	Die GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION (GPO) ermöglicht und fördert die Steigerung der Effektivität und Effizienz der PALFINGER Organisation. Die GPO setzt auf flexible und globale Teamstrukturen und enge bereichsübergreifende Zusammenarbeit, über Funktionen, Produktlinien und Regionen hinweg. Somit hat die GPO auch einen wichtigen Anteil an der Erreichung der PALFINGER Ziele bis 2024. Das Go Live der GPO war im Jänner 2019.	●	2024
<b>Compliance mit rechtlichen und ethischen Standards</b>			
	   		
Compliance-Schulung	PALFINGER entwickelte ein Online-Schulungskonzept, das Compliance-Schulungen und Compliance-Tests beinhaltet. In den Jahren 2018, 2019 und 2020 wurden Schulungen zu den Themen Cyber-Risiken, Datenschutz, Korruption und dem PALFINGER Group Policy System durchgeführt. Auch zukünftig werden regelmäßige Schulungen zu wesentlichen Compliance Themen abgehalten.	●	2020
Compliance Risk Assessment	Die PALFINGER Abteilung Corporate GRC (Governance, Risk & Compliance) führt jährlich Compliance Risk Assessments durch, welche eine Beurteilung der wesentlichen Compliance Risiken der Regionen beinhalten. Das Assessment wurde zunächst in den Regionen EMEA und APAC durchgeführt und im Berichtsjahr auf die Region NAM ausgeweitet. In den nächsten Jahren wird das Assessment in den weiteren Regionen ausgerollt.	●	2022
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	PALFINGER lanciert eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (Risikobewertung) an seinen Standorten, um potenzielle Risiken auszuschließen. Diese Maßnahme wird auf das Jahr 2021 verschoben, weitere Maßnahmen auf Basis der Erstanalyse folgen.	●	2021
Aktualisierung des Code of Conduct	Der Code of Conduct wurde 2020 überarbeitet, und tritt in der neuen Fassung mit 2021 in Kraft. Wesentliche Änderung gibt es vor allem im Bereich Business Ethik mit einem stärkeren Fokus auf Compliance-Themen. 2021 wird eine gruppenweite Compliance-Schulung zum Code of Conduct abgehalten.	●	2020
Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Risikobetrachtung	Nach der 2019 begonnenen schrittweisen Integration von Nachhaltigkeitsthemen in den Risikokatalog wurden im Jahr 2020 weitere Themen eingebunden. Zusätzliche Anpassungsprozesse werden im Zuge der für das Jahr 2021 erwarteten gesetzlichen und regulatorischen Neuerungen folgen.	○	2021
<b>Industrie 4.0 und Digitalisierung</b>			
			
Digital Transformation Officer	Zur Bündelung digitaler Kompetenzen in der Organisation wird der Schwerpunkt auf das Transformationsprogramm gelegt. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2020 ein Digital Transformation Officer ernannt, der für die Koordinierung der digitalen Transformation bei PALFINGER verantwortlich ist. Ziel ist die Entwicklung der künftigen Struktur einer digitalen Organisation und deren Einführung im 1. Quartal 2021.	○	2021
<b>Gesamtleistung</b>			
PALdrive-Plattform	Bei PALdrive handelt es sich um eine Online-Plattform, auf der eine Auswahl an Neufahrzeugen, Gebrauchtgeräten, Vorführ- und Trainingsfahrzeugen aus den verschiedensten Typen- und Leistungsklassen angeboten wird. Seit 2018 verwendet diese Plattform ein responsives Webdesign. Nach Einführung in den Regionen EMEA und NAM wurde die Plattform 2019 auch auf die Region CIS und im Jahr 2020 auf Afrika ausgeweitet.	●	2020

<b>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</b>		Status	Ziel
Gezielte Stakeholder-kommunikation	In 2020 fanden umfangreiche Stakeholderbefragungen statt, die der weiteren Wesentlichkeitsanalyse in 2021 dienen. Im Zuge der respAct-Landeskoordination für Salzburg fand ein regionaler CEO-Business Talk zur Agenda 2030 statt. Newsletter für Händler liegen nun in der Verantwortung des jeweiligen regionalen Marketings. Das Nachhaltigkeitsteam stellte den regionalen Marketeers One Pager mit Informationen zu regionaler und gruppenweiter Nachhaltigkeit zur Verfügung, welche auch für die Integration der Themen in die Newsletter verwendet werden können.	●	2021
Konzept für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität	Nach Beginn der Ausarbeitung eines Konzepts für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ) wurde die Function in Hinblick auf die neue GLOBAL PALFINGER ORGANIZATION und zur besseren Fokussierung auf operative Projekte auf HSE gebündelt und mit Ende des Jahres direkt Global Operations zugeordnet. Im Bereich integriertes Managementsystem wird die enge Zusammenarbeit zwischen Quality und HSE weitergeführt.	●	2021

<b>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</b>		<b>Status</b>	<b>Ziel</b>
HSE Action Plan	Für alle Produktionsstandorte sowie die größeren Sales and Service Niederlassungen wurde ein HSE Action Plan erarbeitet. Neben globalen Maßnahmen enthalten diese HSE-Aktionspläne die standortspezifischen Projekte und Maßnahmen für 2021.	○	2021
Merchandising-Fanshop	Es wurde überprüft, ob die Produkte, die über den PALFINGER Fanshop vertrieben werden, von nachhaltigen Quellen bezogen werden können. Als wesentlicher Bestandteil wurde die Kollektion um Produkte der nachhaltigen Bekleidungsreihe Erdbär im Berichtsjahr 2019 erweitert. Plastiktüten wurden abgeschafft und durch Papiertüten sowie wiederverwendbare Stoffbeutel ersetzt.	●	2020
Nachhaltige Mobilität	PALFINGER bietet seinen Angestellten organisierte Fahrgemeinschaften, Jobtickets und andere Aktivitäten an mehreren Standorten in Österreich. Weitere geplante Schwerpunktaktionen wurden auf das Jahr 2021 verschoben.	◐	2021

🌐 GRI 103-2