

EXECUTIVE SUMMARY NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

Die Nachhaltigkeitsstrategie von PALFINGER ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und trägt zur langfristigen Sicherung von Innovationskraft, Stabilität und nachhaltigem Wachstum bei. Sie basiert auf der Analyse der Wertschöpfungskette sowie den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und wird im strategischen Programm „Sustainability as an Opportunity“ umgesetzt. Fünf strategische Handlungsfelder – Klimaschutz, zirkuläre Wertschöpfungsketten, Menschen, Werte und Kultur, Produktintegrität sowie Governance und Compliance – bilden den Rahmen für die systematische Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Unternehmensbereichen.

Das Sustainability Council fungiert als interdisziplinäres Steuerungsgremium und gewährleistet die bereichsübergreifende Koordination sämtlicher Nachhaltigkeitsthemen. Unter der Beteiligung von Führungskräften zentraler Global- und Corporate Functions entwickelt es die Nachhaltigkeitsstrategie, definiert Ziele und Maßnahmen und überwacht deren Umsetzung. Das Gremium berichtet direkt an den Vorstand, der wiederum den Aufsichtsrat quartalsweise über Fortschritte und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen informiert.

UMWELT

KLIMASCHUTZ

Im Rahmen des Handlungsfelds Klimaschutz setzt PALFINGER gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduktion von Treibhausgasemissionen um. Dazu zählen regelmäßige Energieeffizienzanalysen an den eigenen Standorten, der kontinuierliche Ausbau von Photovoltaikanlagen sowie die Umsetzung standortspezifischer Aktionspläne zur Senkung des Strom- und Wärmeverbrauchs. Darüber hinaus werden im Produktbereich technologische Lösungen entwickelt, die den Energieverbrauch der PALFINGER-Produkte verringern. Dazu zählt unter anderem das Eco Efficiency Scoping. Dieses strukturierte Analyseverfahren dient dazu, Dekarbonisierungspotenziale im Produktportfolio zu identifizieren. Ein weiteres Beispiel ist die Integration von Load-Sensing-Hydrauliksystemen, die den Energiebedarf bedarfsgerecht regeln und dadurch Kraftstoffverbrauch sowie CO₂-Emissionen reduzieren. Zudem treibt PALFINGER die Entwicklung von Hybrid- und elektrischen Antriebssystemen für Ladekrane und Hubarbeitsbühnen sowie die Elektrifizierung der Mitnahmestapler konsequent voran. Diese Maßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der gruppenweiten Energie- und Umweltziele sowie zur schrittweisen Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette.

Im Rahmen einer umfassenden Klimarisikoaanalyse hat PALFINGER physische und Übergangsrisiken über verschiedene Zeithorizonte und Klimaszenarien hinweg systematisch bewertet. Die Analyse bestätigte die Resilienz des Geschäftsmodells von PALFINGER gegenüber möglichen Entwicklungen, die im Zuge des Klimawandels auftreten können.

PALFINGER verfolgt das Ziel, die Scope 1- und Scope 2-Emissionen bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2022 (37.155 t CO₂e) auf 29.091 t CO₂e zu verringern. Die Zielerreichung basiert auf einer kontinuierlichen Steigerung der Energieeffizienz sowie dem vermehrten Einsatz erneuerbarer Energien und wird regelmäßig im Rahmen des Emissionsreportings überprüft. Das Ziel gilt für die gesamte PALFINGER Gruppe und ist als absolutes Reduktionsziel definiert. Im Jahr 2025 konnten die Scope 1- und Scope 2-Emissionen bereits um 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr vor allem durch Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau von PV-Anlagen an mehreren Standorten reduziert werden.

Derzeit wird an der Ausarbeitung eines Übergangsplans sowie der Festlegung entsprechender Ziele für Scope 3-Emissionen gearbeitet, um künftig auch die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen vermehrt in die Dekarbonisierung einzubeziehen.

	2024	2025
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	45,3%	48,3%
Installierte PV-Anlagen in kWp	1.100	1.237
Scope-1-THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	18.885	18.673
Scope-2-THG-Emissionen (marktbezogen) in Tonnen CO ₂ e	11.365	10.849
Signifikante Scope-3-THG Emissionen ¹⁾ in Tonnen CO ₂ e	2.852.777	2.752.771
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) in Tonnen CO ₂ e	2.883.027	2.782.293

1) 3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen und 3.11 Verwendung verkaufter Produkte

KREISLAUFWIRTSCHAFT

PALFINGER befindet sich aktuell im Aufbau einer Strategie bzw. von Konzepten zum Thema Kreislaufwirtschaft. Ein umfassendes Konzept liegt noch nicht vor, und die in der Strategie 2030+ verankerten zirkulären Geschäftsmodelle befinden sich in Entwicklung. An der Konkretisierung entsprechender Konzepte und Ziele wird derzeit gearbeitet.

PALFINGER fördert bereits durch gezielte Maßnahmen die Kreislaufwirtschaft und Ressourcenschonung. Neben der laufenden Initiative zur Lebensdauerverlängerung von Produkten durch Wartung, Reparatur und Ersatzteilmanagement erfolgt auch die systematische Zuführung recyclingfähiger Materialien an zertifizierte Wertstoffverwerter. Produktionsausschuss sowie nicht mehr nutzungsfähige Komponenten werden getrennt gesammelt und dem Recyclingprozess zugeführt, um Materialkreisläufe zu schließen und die Umweltbelastung am Ende des Produktlebenszyklus zu reduzieren.

in Prozent	2024	2025
Menge an sekundären, wiederverwendeten oder recycelten Materialien der Ressourcenzuflüsse	39,9%	38,3%
Recyclbarer Anteil in den Produkten und Verpackung	96,9%	96,2%

SOZIALES

ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Im Berichtsjahr hat PALFINGER mehrere neue Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur und Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Vielfalt umgesetzt. Mit der Mental Health Initiative wurde ein ganzheitliches Programm zur Förderung psychischer Gesundheit und Resilienz eingeführt. Die Anti-Harassment Kampagne sensibilisiert Mitarbeitende für respektvolles Verhalten und unterstützt die Prävention von Belästigung und Diskriminierung. Die Role Models Kampagne stärkt eine inklusive und chancengerechte Unternehmenskultur, indem sie inspirierende Mitarbeitende sichtbar macht. Darüber hinaus wurde das Succession Planning weiterentwickelt, um die strategische Nachfolgeplanung und Talententwicklung innerhalb der PALFINGER Gruppe zu fördern. Im Jahr 2026 wird zudem die globale Mitarbeitendenbefragung „PALFINGER Voice“ durchgeführt, um Feedback zur Unternehmenskultur und zu zentralen Themen der Mitarbeiterzufriedenheit einzuholen.

PALFINGER verfolgt drei strategische Ziele. Erstens soll die freiwillige Fluktuationsrate dauerhaft unter sechs Prozent liegen. Die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit soll durch gezielte Maßnahmen wie mobiles Arbeiten, das Learning Management System sowie die Mental Health Initiative nachhaltig gestärkt werden. Zweitens wird angestrebt, den Frauenanteil im Top-Management schrittweise an den generellen Frauenanteil in der PALFINGER Gruppe anzugleichen, um Diversität und Chancengleichheit in Führungspositionen weiter auszubauen. Drittens zielt das Unternehmen darauf ab, die Unfallrate (Total Recordable Injury Rate, TRIR) bis 2028 auf 8,5 Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden zu senken und die Arbeitssicherheit konzernweit kontinuierlich zu verbessern.

Die Veränderungen der Kennzahlen spiegeln organisatorische und strukturelle Entwicklungen im Jahr 2025 wider. Der leichte Anstieg der Unfallrate (TRIR) resultiert aus einer höheren Produktionsauslastung und der Einarbeitung neuer Mitarbeitender, während die Mitarbeiterfluktuation weiter zurückging und unter dem Zielwert blieb. Der Frauenanteil stieg infolge personeller Veränderungen im Management.

	2024	2025
Freiwillige Mitarbeiterfluktuation	5,0%	4,5%
Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in der obersten Führungsebene	7,1%	9,1%
Gesamtanzahl weibliche Mitarbeitende	14,9%	15,4%
Gender Pay Gap	13,9%	14,6%
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (TRIR)	8,43	9,17
Mitarbeitende mit regelmäßigen Performance & Development Reviews	31,7%	27,1%

ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Im Berichtsjahr setzte PALFINGER neue Schwerpunkte auf verantwortungsvolle Beschaffung und Arbeits- und Sozialstandards in der Wertschöpfungskette. PALFINGER hat eine unternehmensweit einheitliche Vorlage zur Berichterstattung über Konfliktmineralien gemäß dem Rahmenwerk der Responsible Minerals Initiative eingeführt. Dadurch können Lieferanten Daten zu Schmelzen und Raffinerien standardisiert melden, was Transparenz über die Herkunft von Mineralien schafft und Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette frühzeitig erkennen lässt. Parallel dazu wurde mit dem Supplier Audit Management ein digitalisiertes System zur Bewertung und Überwachung von Lieferanten implementiert. Dieses ermöglicht eine strukturierte Erfassung und Auswertung von Nachhaltigkeitskriterien – unter anderem zu Umwelt, Arbeitssicherheit und Menschenrechten – und verbessert so die Transparenz und Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette. An der Festlegung konkreter messbarer Ziele zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette wird derzeit gearbeitet.

GOVERNANCE

Im Bereich Governance setzt PALFINGER auf klare und verbindliche Standards für rechtlich konformes, ethisches und nachhaltiges Handeln. Diese Grundsätze spiegeln auch die Werte der Unternehmenskultur – REACH UP, REACH OUT und REACH BEYOND – sowie den PALFINGER-Leitsatz „IMMER BESSER“ wider, der das stetige Streben nach Verbesserung und verantwortungsvollem Handeln beschreibt. Darauf aufbauend wurden die bisherigen Leadership Principles zu Leadership Competencies weiterentwickelt, die einheitliche Erwartungen an Führungskräfte definieren und verantwortungsbewusstes Handeln im gesamten Unternehmen fördern. Sie bilden die Basis für eine konsistente und wertorientierte Führungskultur, die Transparenz, Integrität und Verantwortlichkeit stärkt. Der Code of Conduct definiert diese Grundsätze für alle Mitarbeitenden weltweit, während der Code of Conduct für Business Partner die Einhaltung von Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen, Geschäftsethik und Umweltstandards entlang der Lieferkette sicherstellt. Beide Richtlinien stärken Transparenz, Integrität und Verantwortungsbewusstsein und bilden die Grundlage für ein wirksames Compliance- und Governance-System.

Die Korruptionsprävention ist ein zentraler Bestandteil der Corporate Governance bei PALFINGER und wird durch den Code of Conduct sowie die konzernweite Group Policy Anti-Korruption geregelt. Diese beinhaltet klare Verbote von Bestechung, Kickbacks und unangemessenen Zuwendungen und verpflichtet die Mitarbeitenden zu regelmäßigen Schulungen. Zudem steht mit der global zugänglichen Integrity Line ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das potenzielle Verstöße vertraulich gemeldet werden können. Durch definierte Kontroll-, Trainings- und Berichtsprozesse begegnet PALFINGER Korruptionsrisiken weltweit präventiv und stellt deren systematische Aufdeckung sicher.

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 2025 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 direkten 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, erfolgt 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):
Es ergeben sich keine wesentlichen Änderungen bei der Erstellung und Darstellung im Vergleich zum Vorjahr.

(ESRS 2-BP.2.14):
Die Emissionswerte wurden für Scope 2 im Jahr 2022 und 2023 inkorrekt ausgewiesen. Für die gemeldeten Werte eines Standorts konnte der Bezug von erneuerbarer Energie nicht nachgewiesen werden. Die Berechnung wurde 2024 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.

Offenlegungsanforderung	Datenpunkt	Verweis
GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	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 171 ff. Konzernabschluss auf Seite 182-188
GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS 2-GOV-5.36a	Lagebericht (Risikobericht) auf Seite 44
SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	ESRS 2-SBM-1.42a ESRS 2-SBM-1.42b	Lagebericht (Einkauf und Supply Chain Management, Strategie) auf Seite 15-21 und 30-31
IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2-IRO-1.53e	Lagebericht (Risikobericht) auf Seite 44
S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1-1.24a & b	Corp. Governance Bericht auf Seite 171 ff.

(ESRS 2-BP.2.17):
Im Zuge der Umsetzung des Quick-Fix-Delegierten Rechtsakts werden die nachstehenden Phase-in-Bestimmungen angewendet: SBM-1 40b, SBM-3 48e, E1-9, E5-6, S1-14 (hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen über Fremdarbeitskräfte) sowie S1-15 93b.

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) dargestellt.

Drei Mitglieder des Betriebsrats gehören dem Aufsichtsrat an. Den Vorsitz im Aufsichtsrat führte Hubert Palfinger. Gerhard Rauch und Hannes Palfinger sind die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

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 Vorstand nach Funktionen gegliedert.

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

Die Frauenquote des Vorstands beträgt 25 Prozent. Im Aufsichtsrat waren im Jahr 2025 drei Frauen engagiert, das entspricht einem Anteil von 33 Prozent. Die Diversitätsstrategie, in Bezug auf den Vorstand und den Aufsichtsrat wird im Kapitel Diversitätskonzept im Corp. Governance Bericht näher erläutert.

(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 2025 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 im Kapitel Organe der Gesellschaft sowie Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 243c Absatz 2 und § 267b UGB 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. Maria Koller als Chief Human Resources Officer und Leitung des strategischen Nachhaltigkeitsprogramm ist Teil des Sustainability Councils. Darüber hinaus gehören diesem die Leitenden der Global und Corp. Functions People Development and Culture, Product Line Management & Engineering, Marketing and Communications, Quality Management, Corporate Strategy, Innovation and Sustainability, Governance & Compliance (G&C) und Group Controlling & Accounting an. Das Sustainability Council berichtet direkt an den Vorstand. Dieser informiert den Aufsichtsrat quartalsweise über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und den Fortschritt der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Aufsichtsrat prüft auf Basis dieser Berichte die Zielerreichung, überwacht die Einhaltung relevanter Vorgaben und diskutiert notwendige Anpassungen mit dem Vorstand, um seiner Kontrollfunktion nachzukommen.

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 Vorstand und der Aufsichtsrat eignen sich fortlaufend Wissen zu Nachhaltigkeitsthemen an und verfügen aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung bereits über Kenntnisse in diesem Bereich.

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 im Kapitel Organe der Gesellschaft sowie Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 243c Absatz 2 und § 267b UGB.

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, Innovation and Sustainability eine Due Dilligence erstellt, die um die spezifische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitserfordernissen erweitert wurde. Die Auswirkungen werden mit dem Vorstand 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:

- Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Energieträgern für die Geschäftstätigkeiten von PALFINGER
- Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Primärenergieträgern zur Erzeugung von Strom und Wärme für die Produktion
- Emissionen von THG durch die Verwendung verkaufter Produkte
- Hoher Energieverbrauch in den eigenen Aktivitäten
- Unzureichende Einbindung von Kreislauffähigkeit in das Produktdesign und in die Entwicklung von Innovationen
- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Fehlende Vielfalt kann die Attraktivität der Arbeitsplätze mindern
- Niedrige Rate an Frauen im Top Management kann zur Demotivation und dem Gefühl der Benachteiligung führen
- Arbeitsbedingungen, die zu physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Gesundheitsproblemen führen können
- Die Tätigkeit einer Produktionsfirma führt zu einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle
- Arbeitsumfeld, das zu Gewalt und/oder Belästigung am Arbeitsplatz führen kann
- Körperliche Schädigung von Kunden durch mangelnde Produktsicherheit (Downstream)
- Verletzung von Menschenrechten von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette (Upstream & Downstream)
- Beitrag zur Unternehmenskultur durch gemeinsame Werte, Mission und Verhaltenskodex
- Compliance Management zur frühzeitigen Erkennung von Regelverstößen wie Konzepte, Trainings und Kontrollen
- Etablierung und Förderung von Meldeprozessen zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen

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). Diese werden jährlich im Rahmen der Sitzung des Vergütungsausschusses evaluiert.

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. Die Vergütungskriterien des Aufsichtsrats sind nicht an nicht-finanzielle Leistungskriterien gebunden. Das finanzielle Leistungskriterium wird 2025 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 Zielwerte für die Scope 1 und Scope 2 Emissionen werden jährlich um 1 Prozent reduziert. Für das Jahr 2025 beträgt der Zielwert 30.996 t CO₂e, während für 2030 ein Zielwert von 29.091 t CO₂e vorgesehen ist. Der Zielwert der Unfallrate folgt ebenfalls einer abschmelzenden Entwicklung: Er liegt 2025 bei 10,9 und soll bis 2028 auf 8,5 reduziert werden. Die Zielpfade für die Scope 1 und 2 Emissionen finden sich im Kapitel E1-4 und zur Unfallrate im Kapitel S1-5.

(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):

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
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 im Kapitel Risikomanagementsystem 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 bzw. unwesentliche Themen wesentlich 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 ESRS-Unterthemen identifiziert werden. Dieses Risiko wurde 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 durch das Group Accounting & Non-Financial Reporting 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 wurden Kontrollen formuliert und diese den Risiken bzw. Teilprozessen zugeordnet. Im Rahmen der Priorisierung der Risiken wurden die Key Controls entsprechend den Prozess-Risiken abgestimmt.

(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 Controlling & Accounting sowie einmal jährlich an den Vorstand 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 60,2 Prozent in 2025 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 des Lkws 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)	2024	2025	% N/N-1
EMEA	6.734	6.848	1,7%
NAM	1.005	940	-6,9%
LATAM	744	791	5,9%
APAC	128	124	-3,2%
CIS	1.536	1.394	-10,2%
MARINE	1.368	1.076	-27,1%
HOLDING	843	885	4,7%
PALFINGER Gruppe	12.358	12.058	-2,5%

(ESRS 2-SBM-1.40e):

Es gibt keine produkt- und dienstleistungsbezogenen Nachhaltigkeitsziele, alle Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf Unternehmensebene. Bisher wurden ausschließlich Maßnahmen mit direktem Bezug zu Produkten definiert; konkrete Zielvorgaben je Produktlinie bestehen nicht. Die bisher festgelegten Ziele zur Treibhausgasbilanzierung umfassen ausschließlich die Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 und gelten damit 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 2028 auf einen Wert von 8,5 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 der in 2025 neu entwickelten Strategie 2030+ „Reach Higher“ 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 „Sustainability as an Opportunity“ definiert. Im Folgenden wird das Narrativ der Nachhaltigkeitsstrategie wiedergegeben:

Nachhaltigkeit als Chance

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der strategischen Unternehmensausrichtung von PALFINGER. Sie dient der langfristigen Sicherung von Innovationsfähigkeit, Stabilität und wirtschaftlichem Wachstum. Nachhaltigkeit wird als strategischer Steuerungsfaktor verstanden, der ökologische, soziale und ökonomische Aspekte systematisch in Entscheidungs- und Wertschöpfungsprozesse einbindet. Dadurch wird die Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Unternehmensstrukturen und -prozesse geschaffen.

Auf Basis der Gesamtstrategie und der operativen Geschäftstätigkeit wurden fünf strategische Handlungsfelder festgelegt, die als Rahmen für die systematische Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in alle Unternehmensbereiche dienen.

Klimaschutz

Die Verantwortung von PALFINGER für die Reduzierung von THG-Emissionen reicht weit über die Produktionsstandorte 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 CO₂-Fußabdruck noch weiter abzusenken, nutzt PALFINGER weitere Einsparpotenziale.

Darüber hinaus werden neue Technologien, energieeffiziente Produktionsprozesse und fortschrittliche Produktlösungen entwickelt und ausgebaut. Der Schwerpunkt liegt auf der Einführung von Ansätzen, die den CO₂-Ausstoß weiter verringern – sowohl im Betrieb als auch im Produktportfolio. Innovation, Kooperation und Transparenz bilden dabei zentrale Voraussetzungen für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Wertschöpfung.

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.

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 strategische Aufgabe. Ein kontinuierlich reduzierter Ressourcenverbrauch steht dabei im Fokus. Ergänzend wird der Übergang zu einer zirkulären Produktstrategie vorangetrieben, die auf eine höhere Materialeffizienz und langfristige Wertsteigerung der Produkte abzielt. Durch den gezielten Aufbau von Märkten für gebrauchte Geräte, Komponenten und Materialien werden zusätzliche Wertschöpfungspotenziale erschlossen und die wirtschaftliche Nutzungsdauer der Produkte verlängert. So wurden 2025 Pilotprojekte für den Einstieg in den Sekundärmarkt vorbereitet. In erster Linie wurden hierbei mittels einer Marktanalyse das Potenzial innerhalb der Region EMEA erhoben und eine Auswahl an Produktlinien und -modellen getroffen. 2026 werden weitere Erfahrungen in einem Pilotprojekt gesammelt, um eine Skalierung vorzubereiten. Auf diese Weise wird die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells gestärkt und die Profitabilität über den gesamten Lebenszyklus hinweg erhöht.

Im Berichtsjahr wurden erste Grundlagen sowie teilweise Maßnahmen zur Umsetzung einer kreislaforientierten Wertschöpfung entwickelt (siehe E5-2). Die Ausarbeitung konkreter Ziele und umfassender Maßnahmen wird in den kommenden Jahren fortgeführt und weiter präzisiert. Herausforderungen bestehen insbesondere in der Komplexität der Wertschöpfungskette sowie in den Anforderungen an Produktdesign, Materialrückführung und technologische Umsetzung.

Menschen, Werte und Kultur

Die Arbeitskultur von PALFINGER basiert auf wertschätzenden und gesunden Arbeitsbedingungen und zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, das langfristigen Erfolg ermöglicht. Wesentliche Bestandteile dieser Kultur sind Teamorientierung, gegenseitige Unterstützung und die Förderung eines konstruktiven Miteinanders über alle Unternehmensbereiche hinweg.

Die Gewinnung, Entwicklung und Bindung engagierter Fach- und Führungskräfte sind entscheidende Faktoren für die Innovations- und Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Eine vielfältige Belegschaft mit inklusiven und gerechten Arbeitspraktiken trägt dazu bei, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in Entscheidungsprozesse einzubringen und dadurch Kreativität, Problemlösungskompetenz und Produktivität zu steigern.

Im Fokus steht die Gestaltung eines Arbeitsumfelds, das Gesundheit, Sicherheit, Zugehörigkeit und Wertschätzung fördert. Dies umfasst die gezielte Unterstützung von Frauen sowie von Menschen unterschiedlicher Herkunft und kultureller Hintergründe. Die Integration dieser Vielfalt stärkt die Organisation und trägt zur Verbesserung der Kundennähe und Servicequalität bei.

PALFINGER strebt an sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, indem Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die eine Balance aus Teamgeist, familiärem Zusammenhalt und internationalen professionellen Standards ermöglichen. Ziel ist eine Unternehmenskultur, die persönliche Entwicklung, Zusammenarbeit und nachhaltige Leistung fördert und damit zur langfristigen Stabilität des Unternehmens beiträgt.

Zur Implementierung der Strategie wurden Policies im Bereich Unternehmenskultur, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Lernen und Entwicklung implementiert sowie 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 aufgrund des demographischen Wandels in der Region (siehe dazu S1-SBM3 bzw. Risikobericht Kapitel Risikoposition).

Produktsicherheit und Schutz

Produktsicherheit ist ein zentraler Bestandteil der PALFINGER Unternehmensverantwortung. Ziel ist die Entwicklung und Bereitstellung von Lösungen, die zu den sichersten ihrer Art weltweit zählen. Der Schutz der Menschen, die mit den Produkten arbeiten, hat dabei höchste Priorität.

Die Produktintegrität wird durch strenge Sicherheitsstandards, Qualitätsprüfungen und die Einhaltung internationaler Vorschriften gewährleistet. Kontinuierliche Verbesserungen und die Nutzung von Erfahrungswissen aus Entwicklung und Betrieb stärken Vertrauen, fördern Innovation und sichern die langfristige Leistungsfähigkeit der Produkte.

Zur Sicherheit der Produkte wurden bereits zahlreiche Maßnahmen gesetzt und Policies implementiert (siehe dazu S2-1 und S2-4).

Governance und Compliance

Governance und Compliance bilden die Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bei PALFINGER. Sie sichern Transparenz, Nachvollziehbarkeit und ethisches Handeln auf allen Ebenen des Unternehmens. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien erstreckt sich auf ökologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte und ist wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Geschäftssteuerung.

Aufgabe des Governance- und Compliancemanagements ist die Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen, die Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse klar definieren. Diese Strukturen tragen dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, etwa durch regelmäßige Kontrollen, definierte Meldewege und systematische Überprüfungsmechanismen und regelkonform zu steuern.

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 -mechanik, 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):

Der Grundsatz von PALFINGER lautet: Being Better for Lifetime Excellence. PALFINGER entwickelt Lösungen, die langfristig ausgerichtet sind und einen Beitrag zu einer verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung leisten. Dabei stehen die Bedürfnisse der Kunden sowie die Auswirkungen auf Mitarbeitende, Umwelt und wirtschaftlichen Erfolg im Fokus. Als Technologie- und Maschinenbauunternehmen arbeitet PALFINGER eng mit seinen Kunden zusammen, um deren Anforderungen in effiziente und praxisorientierte Lösungen umzusetzen. Die Geschäftstätigkeit und die erzeugten Outputs wirken sich darüber hinaus auch auf Investoren und andere Interessengruppen außerhalb der Geschäftspartner aus, beispielsweise durch langfristige Wertschöpfung, stabile Renditeerwartungen und die Stärkung der Unternehmensposition im Markt. 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:
 - **Lieferung:** Lieferung an die Händler und Endkunden
2. Installation:
 - **Externer Aufbau** der Produkte
3. Kundens Schulung:
 - **Training:** Schulung der Kunden im Umgang mit den Produkten.
 - **Support:** Bereitstellung von technischem Support und Beratung.
4. Service:
 - **Installation und Inbetriebnahme:** Unterstützung bei der Installation der Produkte beim Kunden.
 - **Wartung und Reparatur:** Bereitstellung von Serviceleistungen zur Instandhaltung der Produkte.
5. Recycling und Entsorgung:
 - **Rücknahme:** Organisation der Rücknahme alter oder defekter Produkte.
 - **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 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 führende 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, ergänzt durch Tail Lifts für einfaches Be- und Entladen.

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.

Handelsschifffahrt | 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 Technologie- und Maschinenbauunternehmen, 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 Vertretern von Anteilseignern und Fremdkapitalgebern erfolgt eine kontinuierliche und transparente Kommunikation im Rahmen von Veranstaltungen sowie Gesprächsterminen. Zu Vertretern von 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 Vertretern von Lieferanten, Original Equipment Manufacturers (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 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 im Jahr 2023, als Vorbereitung für die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024, die Ermittlung der wesentlichen Stakeholder von PALFINGER durch eine Stakeholderanalyse, wobei die wichtigsten Stakeholder identifiziert und priorisiert wurden. Diese wurden bereits im oberen Absatz angeführt.

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 Vertreter von 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 wesentliches Thema. Weiters wurden verstärkt soziale Themen sowie verantwortungsvoller Umgang mit IT als wichtig erachtet. Die Ergebnisse flossen in die Ausarbeitung der Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie „Circular value chains (circular economy)“ und „People, value and culture“ ein. Das Handlungsfeld „Circular value chains“ wurde aufgrund der Stakeholder-Befragung im Jahr 2024 implementiert und der Fokus auf Produktlebenszyklus-Verantwortung und zirkuläres Design gelegt. Im Handlungsfeld „People, value and culture“ wurden die Themen Fair Pay und Employee Engagement zusätzlich ergänzt. Für diese identifizierten Handlungsfelder wurden Maßnahmen und Ziele definiert. Diese sind in den themenspezifischen Kapiteln E5-2, S1-4 und S1-5 beschrieben.

(ESRS 2-SBM-2.45d):

Das Sustainability Council berichtete die Ergebnisse der Stakeholderbefragung sowie deren Auswirkung auf die Nachhaltigkeitsstrategie an den Vorstand im Rahmen der Vorstandssitzung. Zudem wurde der Prüfungsausschuss im Rahmen der Aufsichtsratssitzung 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. Die Interessen der Mitarbeiter prägen die Unternehmensstrategie, indem sie den Fokus auf Arbeitssicherheit, Weiterbildung und Gleichbehandlung legen sowie die langfristige Ausrichtung der Organisation auf verantwortungsvolles und nachhaltiges Wachstum zu stärken

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. In diese fließen somit vor allem Themen wie faire Arbeitsbedingungen oder Produktsicherheit mit ein.

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
E1 - Klimaschutz									
Klimaschutz	(-) Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Energieträgern für die Geschäftstätigkeiten von PALFINGER (z.B.: Heizung und Belüftung eigener Gebäude)	x			x		x	x	x
	(-) Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Primärenergieträgern zur Erzeugung von Strom und Wärme für die Produktion	x			x		x	x	x
	(-) Ausstoß von THG-Emissionen infolge von Landnutzungsänderungen (z.B. Neu-Immobilien, Abholzung, Straßenbau, etc.).	x			x		x	x	x
	(-) Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Primärenergieträgern für die Mobilität der Mitarbeitenden	x			x		x	x	x
	(-) Emissionen von THG durch die Verwendung verkaufter Produkte	x				x	x	x	x
	(↗) Kundenakquise durch klimafreundliche Produkte und Lösungen die CO ₂ einsparen	x	x		x				x
	(↗) Erhöhte Nachfrage nach klimasicheren Produkten durch veränderte Konsumententscheidungen (z.B.: Trendwende zu klimasicheren Anlagen und Technologien)	x	x		x				x
	(↘) Steigende Kosten aufgrund der Erhöhung der CO ₂ -Bepreisung	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
E5 - Kreislaufwirtschaft									
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	(-) Verbrauch natürlicher Ressourcen im Betrieb und in der Lieferkette	x		x	x	x	x	x	x
	(-) Unzureichende Einbindung von Kreislauffähigkeit in das Produktdesign und in die Entwicklung von Innovationen	x			x		x	x	x
	(↗) Umsatzsteigerungen durch Geschäftstätigkeiten iZm der Reduktion des Ressourcenverbrauchs		x	x	x	x			x
Ressourcenabflüsse, im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	(-) Geschäftsaktivitäten, die keine Kreislaufwirtschaftsprinzipien berücksichtigen	x		x	x	x		x	x

Nachhaltig- keitsaspekt	Auswirkungen, Risiko und Chance (IRO)	Art des IROs		Wertschöpfungs- kette		Zeithorizont			
		Tatsächlich	Potentiell	Vorgelagert	Eigener Geschäftsbereich	Nachgelagert	Kurze Frist	Mittlere Frist	Lange Frist
S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens									
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Gesundheitsproblemen führen können (z.B. übermäßige Überstunden, etc.)	x			x		x	x	x
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu physischen Gesundheitsproblemen führen können (z.B. Belastung durch Staub oder gefährliche Stoffe, Lärmbelästigung, etc.)	x			x		x	x	x
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Die Tätigkeit einer Produktionsfirma führt zu einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle	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, Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog (Arbeitsbedingungen)	(+) Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze durch soziale Komponenten (z.B. Sozialer Dialog und Europäischer Betriebsrat)	x			x		x	x	x
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(+) Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	x			x		x	x	x
	(-) Keine passenden/nicht ausreichend Arbeitskräfte aufgrund des demographischen Wandels in der Region		x		x				x
Vielfalt (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(-) Fehlende Vielfalt kann die Attraktivität der Arbeitsplätze mindern	x			x				x
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle)	(-) Niedrige Rate an Frauen im Top Management kann zur Demotivation und dem Gefühl der Benachteiligung führen	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	x			x		x	x	x

Nachhaltig- keitsaspekt	Auswirkungen, Risiko und Chance (IRO)	Art des IROs		Wertschöpfungs- kette		Zeithorizont			
		Tatsächlich	Potentiell	Vorgelagert	Eigener Geschäftsbereich	Nachgelagert	Kurze Frist	Mittlere Frist	Lange Frist
S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette									
Gesundheitsschutz und Sicherheit (Arbeitsbedingungen)	(-) Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können (z.B.: übermäßige Überstunden, Mobbing, Belastung durch Staub oder gefährliche Stoffe, Lärmbelastung, etc.)	x		x		x	x	x	x
	(-) Körperliche Schädigung von Kunden durch mangelnde Produktsicherheit (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
G1 - Unternehmensführung									
Unternehmenskultur	(+) Beitrag zur Unternehmenskultur durch gemeinsame Werte, Mission und Verhaltenskodex	x			x		x	x	x
	(+) Compliance Management zur frühzeitigen Erkennung von Regelverstößen wie Konzepte, Trainings und Kontrollen	x			x				x
	(+) Verpflichtung zu etablierten Standards und Prinzipien (z.B. SBTi, ISO, SASB, UNGC, SDGs etc.) tragen zu ökologischen und sozialen Bemühungen bei	x			x			x	x
	(+) Gewährleistung transparenter und zugänglicher Informationen für gute Beziehungen zu den Interessenvertretern, um diese zu befähigen und eine fundierte Entscheidungsfindung zu ermöglichen	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 unter der Auflage von strengen sozialen und umweltbezogenen Kriterien 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. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die Definition von fünf strategischen Handlungsfeldern, die sich auf die identifizierten wesentlichen Themen E1, E5, S1, S2 und G1 beziehen (siehe SBM-1), und auf denen konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen aufbauen. Auf diese wird in den themenspezifischen Kapiteln näher eingegangen. 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. Dies spiegelt sich auch in den in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Chancen wider, da hier im E1 die erhöhte Nachfrage nach klimasicheren Produkten und im E5 Umsatzsteigerungen durch Geschäftstätigkeiten iZm der Reduktion des Ressourcenverbrauchs als Geschäftschancen definiert wurden.

Anpassungen und Maßnahmen

Um diesen Chancen gerecht zu werden, hat PALFINGER, seine Strategie und sein Geschäftsmodell entsprechend angepasst. Dies umfasst die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Geschäftsprozesse und die Implementierung von Maßnahmen zur Reduktion der eigenen Emissionen wie beispielsweise 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 von 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 Übergangsrisiken, sowie aus dem Geschäftsmodells 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-3.48g):

Im Vergleich zum Vorjahr wurde das Thema Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit als wesentlich im Rahmen des S1-Standards identifiziert. Die damit verbundene Auswirkung lautet: „Eine niedrige Rate an Frauen im Top-Management kann zur Demotivation und zum Gefühl der Benachteiligung führen.“ Dagegen wurde das Thema Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie die negative Auswirkung „Benachteiligung von Mitarbeitendengruppen (z. B. beeinträchtigte Personen)“ nicht mehr als wesentlich eingestuft. Diese Anpassung erfolgte, da der Schwerpunkt der identifizierten negativen Auswirkungen stärker auf Diversität und Geschlechtergerechtigkeit liegt. Zudem wurden einige positive Auswirkungen aus dem Vorjahr gestrichen oder durch negative Auswirkungen ersetzt, ohne dass sich dadurch eine Veränderung der wesentlichen Themen ergeben hat. Die positiven Aspekte werden weiterhin über entsprechende Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Bericht berücksichtigt.

(ESRS 2-SBM-3.48h):

Alle identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sind durch Offenlegungsanforderungen der ESRS abgedeckt.

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. Grundlage der Bewertung bilden Expertenschätzungen, die alle zum Bewertungszeitpunkt verfügbaren Informationen berücksichtigen. Dazu zählen insbesondere Kennzahlen und Prognosen sowie ergänzende Daten aus Fachliteratur, Fachgesprächen oder relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen. Bei den Kriterien handelt es sich um das Ausmaß, den Umfang und die Unumkehrbarkeit 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 1 bis 4, wobei ein Wert von 2,5 als Wesentlichkeitsgrenze definiert wurde.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgt anhand mehrerer Kriterien, die jeweils nach festgelegten Skalen beurteilt werden. Das Kriterium Ausmaß beschreibt die Stärke bzw. Schwere der Auswirkungen und reicht von „hoch“ (vier), was signifikante negative Effekte wie eine Umweltdegradierung oder sozioökonomische Zerstörung umfasst, bis zu „gering“ (zwei), das keine oder nur minimale Auswirkungen bezeichnet. Eine Bewertung von eins bedeutet immer, dass keine Auswirkung vorliegt. Das Kriterium Umfang bezieht sich auf die räumliche oder personelle Verbreitung der Auswirkungen. Eine hohe Bewertung (vier) steht hierbei für sehr weit verbreitete Folgen, die viele Personen betreffen, während eine niedrige Bewertung (zwei) nur wenige betroffene Personen oder ein lokal begrenztes Ereignis kennzeichnet. Die Unumkehrbarkeit beschreibt, in welchem Maß sich negative Auswirkungen beheben lassen. Ein hoher Wert bedeutet irreversibel (vier), während niedrige Werte (zwei) eine vollständige Wiederherstellung anzeigen. Schließlich wird die Wahrscheinlichkeit des Eintretens auf einer sechsstufigen Skala

bewertet, wobei der Wert sechs einem sicheren Eintritt (etwa 100 Prozent) und der Wert eins einem sehr unwahrscheinlichen Ereignis (etwa 0 Prozent) entspricht.

Der Schwellenwert von 2,5 basiert auf einer ganzheitlichen Analyse, die interne Konsultationen und externe Stakeholderbefragungen einbezieht. Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Werten nahe dem Schwellenwert wurden gesondert validiert. Im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses erfolgt eine jährliche Überprüfung und Anpassung, um die Aktualität und Angemessenheit sicherzustellen.

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 Treasury, Taxes and Risk 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 und Chancen 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 und Geschäftspartner. Alle langfristigen Risiken und Chancen, deren Auswirkungen bei mindestens drei der vier qualitativen Kriterien als erheblich eingestuft wurden, wurden somit als wesentlich definiert. Die Bewertung der Risiken und Chancen bezüglich der ESG-Themen erfolgt getrennt für die kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonte. Für die potenziellen Auswirkungen wird eine Skala von 0 (keine) bis 3 (hoch) verwendet. Zusätzlich schätzt das Unternehmen die Eintrittswahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 (unwahrscheinlich) bis 5 (sicher). Beide Werte fließen in die Gesamtbeurteilung ein, die auf einer Skala von 0 bis 1 dargestellt wird. Die Wesentlichkeitsgrenze ist hierbei mit 0,75 definiert. Auf dieser Basis wird die Relevanz von Risiken und Chancen 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 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 vierteljährlich ein Reporting über die Gesamtrisikoposition.

(ESRS 2-IRO-1.53e):

Ermittlung, Bewertung und Management von Risiken und Chancen wurden vollumfänglich in den 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):

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. Im Scope 3 sind die wesentlichen Auswirkungen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen (vor allem Stahl und Aluminium) sowie der Nutzung der verkauften Produkte enthalten. Die gesamten THG-Emissionen werden seit 2022 publiziert.

(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 nachstehende 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 im Außenbereich befindliche Güter und Anlagen 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 wurden 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 Klimarisikoanalyse hat PALFINGER klimabedingte Übergangsrisiken im eigenen Betrieb identifiziert. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde nicht von der Analyse der Übergangsrisiken abgedeckt. Aufgrund der komplexen Wertschöpfungskette von PALFINGER wird derzeit geprüft, welcher Ansatz für die Einbeziehung der Wertschöpfungskette am besten geeignet ist. Als Basis für die Ermittlung und Bewertung wurden die im folgenden Absatz beschriebenen Szenarien 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):

Eine umfangreiche Projektarbeit untersucht die Auswirkungen von Klimawandel und CO₂-Bepreisung auf das Geschäftsmodell und die strategische Ausrichtung von PALFINGER. Im Fokus steht die quantitative Bewertung basierend auf IPCC-Szenarien. Für die Auswirkungen werden die Zielbranchen der Produkte und Absatzmärkte modelliert.

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 wurden bei der Beurteilung berücksichtigt:

Business as Usual (BAU):

Dieses Szenario beschreibt eine Entwicklung, bei der keine zusätzlichen Klimaschutzmaßnahmen über die derzeitigen Politiken hinaus umgesetzt werden. Wirtschaft, Energieverbrauch und Emissionen folgen weitgehend den bisherigen Trends. Infolgedessen steigt die globale Durchschnittstemperatur um etwa 3 bis 4 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau.

Sustainability Transition (SUS):

Das SUS-Szenario (Sustainability Transition) beschreibt einen langsamen, aber konsequenten Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschafts- und Energieordnung mit dem Ziel, die globale Erwärmung auf maximal +1,5 °C zu begrenzen. Im Mittelpunkt stehen der Ausbau erneuerbarer Energien, eine gesteigerte Energieeffizienz und die Umstellung auf klimafreundliche Produktions- und Konsummuster. Dadurch sinken die Treibhausgasemissionen stetig.

Disorderly Transition (DIS):

Das DIS-Szenario (Disorderly Transition) beschreibt einen verzögerten und abrupt eingeleiteten Wandel hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Klimaschutzmaßnahmen werden zunächst zu spät oder nur unzureichend umgesetzt, wodurch sich Emissionen weiter erhöhen und Klimaauswirkungen verschärfen. Sobald politische und gesellschaftliche Reaktionen schließlich einsetzen, erfolgt der Übergang plötzlich und mit starken wirtschaftlichen, sozialen und strukturellen Schockeffekten. Unternehmen und Märkte müssen sich kurzfristig auf strengere Vorgaben, steigende CO₂-Preise und tiefgreifende Umstellungen einstellen. Dieses Szenario gilt als wahrscheinlicher Fall, da es die gegenwärtigen Verzögerungen in der globalen Klimapolitik realistisch widerspiegelt.

Die Szenarien unterscheiden sich primär durch die Höhe der CO₂-Preise und deren Einfluss auf Nachfrage, Investitionen und Emissionen. In den Übergangsszenarien steigen Preise (CO₂-Steuern, höhere Inputkosten), während Volumen sinkt (weniger Konsum, mehr Recycling), was sich auf den Preis-/Volumen-Mix auswirkt. Die

Modellrechnung legt das BAU-Szenario zugrunde und bewertet die Abweichung der anderen Szenarien von dieser Basis. In den Szenarien SUS und DIS wird von einer Nachfrageverschiebung ausgegangen: Renovierung und Retrofitting gewinnen gegenüber Neubauprojekten an Bedeutung. Es wird davon ausgegangen, dass zukünftig höhere Anforderungen an Materialien hinsichtlich Widerstandsfähigkeit und geringeren CO₂-Ausstoss gestellt werden. Das Thema Energieeffizienz wird bei Maschinen und Gebäuden zunehmend von Bedeutung sein. In Logistik und Infrastruktur zeigen sich Anpassungen, die hauptsächlich auf klimabedingte Störungen zurückzuführen sind. Beide Szenarien zeigen eine Stärkung der Kreislaufwirtschaft, was zur Zunahme von vorgefertigten Komponenten führt.

Die Auswirkungen auf die Sektoren fällt unterschiedlich aus: Während Bau und öffentlicher Sektor relative Resilienz zeigen, bieten Elektrizität und Transport Wachstumschancen. Dagegen sind erwartungsgemäß Öl & Gas, aber auch die Abfallwirtschaft negativ bis stark negativ betroffen.

In den Regionen zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Region APAC bietet das höchste Wachstumspotenzial mit moderaten Risiken. Die Region NAM zeigt eine hohe Resilienz begründet durch niedrige CO₂-Preise. In Europa zeigt sich mittleres Wachstum bei mittlerem Risiko. Die Regionen CIS und LATAM sind kleine Märkte mit höherem Risiko.

Die Erkenntnisse werden im Rahmen der Strategiearbeit im laufenden Prozess der Portfolio-Gap-Analyse verwendet. Es wurden keine Aktivitäten festgestellt, die mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unvereinbar sind. Aus dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft werden sich Nachfrageverschiebungen innerhalb der Kundensegmente und Regionen ergeben, die jedoch zu einem gewissen Ausgleich führen.

(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.

Die gewählten RCP-Szenarien (2.6, 4.5, 6.0 und 8.5) decken die Bandbreite plausibler physischer Klimarisiken ab – von einer erfolgreichen Begrenzung der Erderwärmung bis zu einem ungebremsten Temperaturanstieg. Dadurch werden mögliche Entwicklungen extremer Wetterereignisse und langfristiger Klimaveränderungen unter unterschiedlichen Emissionspfaden berücksichtigt. Die Endpunkte reichen von einem globalen Temperaturanstieg von etwa +1,5 Grad (RCP 2.6) bis zu über +4 Grad (RCP 8.5) bis 2100. Diese Szenarien ermöglichen eine realistische Einschätzung der potenziellen physischen Auswirkungen des Klimawandels auf die Standorte und Geschäftsaktivitäten von PALFINGER.

(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 wurde der WWF Water Risk Filter im Berichtszeitraum aktualisiert. Diesbezüglich konnte festgestellt werden, dass kein PALFINGER Standort in einem Gebiet mit sehr hohen Risiken liegt. An den PALFINGER Produktionsstandorten

werden zudem Wasserverbrauch und Wasserabgabe erfasst. Eine Analyse von Niederschlagsmustern und Extremereignissen wie Überflutungen und Dürren wurde ebenso im Rahmen der Klimarisikoanalyse durchgeführt und ergab weder für PALFINGER noch innerhalb seiner Wertschöpfungskette wesentliche Risiken. Die Analyse ergab 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 eine Standortanalyse durchgeführt. Im ersten Schritt wurden mit dem Ansatz der LEAP-Analyse Standorte und Betriebsstätten identifiziert, die sich in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten befinden. Die Analyse wurde mithilfe eines GIS-Datensatzes durchgeführt, in dem biodiversitätssensible Gebiete erfasst sind. Abhängigkeiten der jeweiligen Standorte von der biologischen Vielfalt und den Leistungen der Ökosysteme wurden vorläufig nicht festgestellt. 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 Hebetchnik 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 G&C, 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 präzisen 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 G&C 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
ESRS 2 – Allgemeine Angaben	
BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	Seite 53
BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Seite 53
GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 54
GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Seite 57
GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Seite 57
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Seite 58
GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seite 58
SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Seite 59
SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 67
SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 69
IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 73
IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Seite 81
ESRS E1 – Klimawandel	
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	Seite 95
ESRS 2 SBM-3-E1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 95
ESRS 2 IRO-1-E1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 75
E1-2 Konzepte in Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 96
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	Seite 98
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 105
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	Seite 106
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Seite 108
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
ESRS 2 IRO-1-E5 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 79
E5-1 Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 111
E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 111
E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 112
E5-4 Ressourcenzuflüsse	Seite 113
E5-5 Ressourcenabflüsse	Seite 114
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	
ESRS 2 SBM-2-S1 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 67
ESRS 2 SBM-3-S1 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 115
S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Seite 117
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Seite 125
S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Seite 127
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 der Maßnahmen	Seite 128
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 139
S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Seite 142
S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Seite 143
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Seite 144
S1-9 Diversitätskennzahlen	Seite 144
S1-10 Angemessene Entlohnung	Seite 145
S1-11 Soziale Absicherung	Seite 145
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Seite 146
S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Seite 147
S1-15 Kennzahlen für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Seite 148
S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Seite 148
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Seite 149

Liste an wesentlichen Offenlegungsanforderungen

Seitenverweis

ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

ESRS 2 SBM-3-S2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 68
ESRS 2 SBM-3-S2 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 150
S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Seite 152
S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Seite 156
S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Seite 156
S2-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen	Seite 157
S2-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 161

ESRS G1 – Unternehmensführung

ESRS 2 GOV-1-G1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 56
ESRS 2 IRO-1-G1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 80
G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Seite 161
G1-2 Management der Beziehung mit Lieferanten	Seite 166
G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Seite 168
G1-4 Fälle von Korruption und Bestechung	Seite 170
G1-6 Zahlungspraktiken	Seite 170

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	wesentlich / nicht wesentlich	Seite
ESRS 2 GOV-1	wesentlich	Seite 55
Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d		
ESRS 2 GOV-1	wesentlich	Seite 55
Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e		
ESRS 2 GOV-4	wesentlich	Seite 58
Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30		
ESRS 2 SBM-1	nicht wesentlich	
Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i		
ESRS 2 SBM-1	nicht wesentlich	
Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii		
ESRS 2 SBM-1	nicht wesentlich	
Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii		
ESRS 2 SBM-1	nicht wesentlich	
Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv		
ESRS E1-1	wesentlich	Seite 95
Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14		
ESRS E1-1	wesentlich	Seite 95
Unternehmen, die von den Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		
ESRS E1-4	wesentlich	Seite 105
THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34		
ESRS E1-5	wesentlich	Seite 106
Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38		
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	wesentlich	Seite 106
ESRS E1-5	wesentlich	Seite 107
Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43		
ESRS E1-6	wesentlich	Seite 108
THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44		
ESRS E1-6	wesentlich	Seite 110
Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55		
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate Absatz 56	nicht wesentlich	
ESRS E1-9	nicht wesentlich	
Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66		

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 physischem 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 m³ 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 E2-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landschaft Absatz 24 Buchstabe b		
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 116
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	wesentlich	Seite 116
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	wesentlich	Seite 117
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 117
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	wesentlich	Seite 117
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	wesentlich	Seite 127
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	wesentlich	Seite 147
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	wesentlich	Seite 147
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	wesentlich	Seite 148
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	wesentlich	Seite 149
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	wesentlich	Seite 149
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	wesentlich	Seite 149
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	wesentlich	Seite 151
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	wesentlich	Seite 152
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	wesentlich	Seite 152
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	wesentlich	Seite 152

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	wesentlich / nicht wesentlich	Seite
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	wesentlich	Seite 152
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 152
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	wesentlich	Seite 158
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 170
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	wesentlich	Seite 170

(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. Auf die Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 wird für den Geschäftsbericht 2025 verzichtet.

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 Mindestschutzzvorschriften 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.

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
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
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas	
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 2025 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 2025 als taxonomiefähig ausgewiesen. Die taxonomiefähigen Umsatzerlöse im Umweltziel Kreislaufwirtschaft entsprechen im Geschäftsjahr 2025 15,3 Prozent (2024: 15 Prozent) des konsolidierten Konzernumsatzes von 2.339.288 TEUR (2024: 2.359.843 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.

Taxonomie-Aktivität	Beschreibung	Geschäftstätigkeit des Unternehmens
CE 5.1 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
CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen	Verkauf von Ersatzteilen.	Verkauf von Ersatzteilen
CE 5.5 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) wurden im Berichtsjahr 2025 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 2025 keine CapEx-relevanten wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert.

Im Berichtsjahr ergaben sich somit taxonomiefähige Investitionen aus Einzelmaßnahmen in Sachanlagevermögen in Höhe von 5.260 TEUR (2024: 4.535 TEUR), das entspricht einem Anteil von 3,9 Prozent (2024: 2,7 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.

Taxonomie-Aktivität	Beschreibung	Geschäftstätigkeit des Unternehmens
CCM 7.3 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, Belüftungs- und Klimaanlageanlagen und Heizungen bzw. Heizungsleitungen.
CCM 7.4 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 und Deutschland
CCM 7.5 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.
CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien vor Ort.	Installation neuer PV-Anlagen in Deutschland und Serbien, sowie Kraft-Wärme-Kopplungs Applikation in Rumänien
CE 1.2	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.

PALFINGER berücksichtigt die vier Kernthemen des Mindestschutzes – Menschenrechte, Korruption und Bestechung, Besteuerung sowie fairen Wettbewerb – durch entsprechende interne Richtlinien und Maßnahmen. Für das Thema Menschenrechte bestehen ein Code of Conduct sowie Lieferantenaudits (siehe S2-1 und S2-4). 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. 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. Korruption und Bestechung werden durch eine Group Policy Anti-Korruption und ein E-Learning (siehe G1-3) adressiert. Zu den Bereichen Besteuerung und Fairer Wettbewerb liegen ebenfalls interne Policies vor; zum fairen Wettbewerb wird ergänzend ein Online-Training angeboten. 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 Governance & Compliance einer Evaluierung unterzogen und, sofern die Sachlage es erfordert, einer Untersuchung durch Corp. Internal Audit zugeführt.

Im Rahmen der Berichterstattung zu den Principal Adverse Impacts (PAI) gemäß der SFDR bestehen bei PALFINGER keine Investitionen oder sonstigen Engagements im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen. Das Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung im Topmanagement ist in Indikator S1-5 festgelegt. PALFINGER strebt an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen an den allgemeinen Frauenanteil in der PALFINGER Gruppe anzugleichen. Die aktuelle Kennzahl für das Jahr 2025 ist unter S1-9 dokumentiert. Das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle wird gemäß den Offenlegungspflichten unter S1-16 ausgewiesen.

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 Mindestschutzstandards 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 2025 wurde daher wie bereits im Vorjahr kein taxonomiekonformer Umsatz ausgewiesen.

Für die Umweltziele (3) bis (6) wurden 2025 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 15,3 Prozent (2024: 15,0 Prozent) des konsolidierten Konzernumsatzes von 2.339.288 TEUR (2024: 2.359.843 TEUR).

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 2025).

Der Verkauf von Ersatzteilen hat mit 9,6 Prozent den höchsten Anteil am taxonomiefähigen Umsatz. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Umsatz leicht gestiegen. Ebenfalls leicht erhöht hat sich der Umsatz aus Reparatur, Sanierung und Wiederaufbereitung. Der Umsatz aus Product-as-a-Service und anderen zirkulären nutzungs- und ergebnisorientierten Servicemodellen ist im Gegensatz zum Vorjahr gesunken.

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	-	-
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	-	-
Wasser (WTR)	-	-
Kreislaufwirtschaft (CE)	-	15,3%
Umweltverschmutzung (PPC)	-	-
Biologische Vielfalt (BIO)	-	-

2.1.3.2 Investitionen (CapEx)

Für die Berechnung der CapEx-Kennzahl sind im Nenner (134.060 TEUR) die gesamten Zugänge (vor Abschreibungen, Wertminderungen und Neubewertungen) immaterieller Vermögenswerte (31.140 TEUR) und Sachanlagen (102.619 TEUR) inklusive Zugänge von Nutzungsrechten gemäß IFRS 16 entsprechend dem Anlagenspiegel berücksichtigt (siehe Erläuterung 29 bis 32 im Konzernabschluss 2025). 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 2025 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 taxonomiefähige Investitionen ausgewiesen.

Für die Umweltziele (3), (5) und (6) wurden 2025 keine CapEx-relevanten wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert.

Im Berichtsjahr ergaben sich somit konforme Investitionen aus Einzelmaßnahmen ausschließlich in Sachanlagevermögen (IAS 16) in Höhe von 1.227 TEUR (2024: 1.330 TEUR), das entspricht einem Anteil von 0,9 Prozent (2024: 0,8 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.

Mehr als 80 Prozent der taxonomiekonformen Investitionen betreffen Anschaffungen von Photovoltaikanlagen.

	CAPEX-Anteil/Gesamt-CAPEX	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0,9%	3,9%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	-	-
Wasser (WTR)	-	-
Kreislaufwirtschaft (CE)	-	-
Umweltverschmutzung (PPC)	-	-
Biologische Vielfalt (BIO)	-	-

[illegible]

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 1,9 Prozent (2024: 1,5 Prozent) der gesamten konsolidierten Aufwendungen 2025 in Höhe von 2.165 Mio. EUR (2024: 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 35.831 TEUR (2024: 27.013) Aufwendungen für Wartung und Reparatur sowie 5.129 TEUR (2024: 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 wurde bereits intensiv an einem Transition Plan gearbeitet. Dieses Projekt wird voraussichtlich 2026 abgeschlossen.

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: Steigende Kosten aufgrund der Erhöhung der CO₂-Bepreisung. Hierbei handelt es sich um ein Übergangsrisiko. Die fortschreitende Verschärfung von CO₂-Preismechanismen – insbesondere im europäischen Emissionshandelssystem sowie durch nationale Abgaben – führt zu steigenden Betriebskosten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Das Risiko beschreibt die langfristige Unsicherheit, inwieweit die bestehenden Energie- und Emissionsreduktionsmaßnahmen bei PALFINGER ausreichen, um die finanziellen Auswirkungen künftiger CO₂-Preiserhöhungen zu begrenzen und dadurch potenzielle wirtschaftliche Belastungen oder Wettbewerbsnachteile zu vermeiden.

(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 2025 fortgeführt und verfeinert. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde dabei nicht berücksichtigt. Es handelt sich um einen laufenden Prozess. Ausgangspunkt war die durchgeführte Analyse der Auswirkungen von PALFINGER aufgrund von CO₂e-Emissionen sowie der physischen Klimarisiken mittels klimabezogener Szenarioanalyse (siehe dazu ESRS 2-IRO-1). 2025 wurde zudem eine Analyse der Übergangsrisiken durchgeführt und in die Resilienzanalyse integriert. 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 2025 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.

Die im Jahr 2025 abgeschlossene Resilienzanalyse bestätigt, dass das identifizierte klimabezogene Übergangsrisiko keine wesentliche Auswirkung auf die Strategie, das Geschäftsmodell oder die Aktivitäten von PALFINGER hat. Ergänzend wurden sektorale und regionale Unterschiede ermittelt: Bau- und öffentlicher Sektor zeigen hohe Resilienz, die Sektoren Elektrizität und Transport bieten zukünftige Wachstumschancen, während die Sektoren Öl & Gas sowie Abfallwirtschaft negativ betroffen sind.

In den Regionen EMEA, NAM, LATAM, CIS sowie Asien-Pazifik wurden die Sektoren Bauindustrie, öffentlicher Sektor, Abfallwirtschaft, Transport und Logistik, Energieversorgung (Elektrizität) sowie Öl und Gas untersucht. Als zentraler Treiber der wirtschaftlichen Entwicklung diente im Modell die CO₂-Bepreisung. Der Bausektor zeigte sich weiterhin mit robustem Wachstum, da das Bedürfnis nach Wohnraum bestehen bleibt. Der öffentliche Sektor nahm seine Aufgaben fortlaufend wahr und weitete diese insbesondere in sich entwickelnden Staaten weiter aus. Die Sektoren Elektrizität sowie Transport und Logistik bieten künftig deutliche Wachstumschancen: Der steigende Energiebedarf und der strukturelle Umbau des Transportsektors erfordern erhebliche Investitionen. Die Sektoren Öl und Gas sowie Abfallwirtschaft sind dagegen maßgeblich durch ihre direkten CO₂-Emissionen betroffen und stehen somit unter besonderem Anpassungsdruck.

Regional weist APAC durch hohes Wachstum ein moderates Risiko auf während NAM infolge niedriger CO₂-Preise eine hohe Resilienz zeigt. Europa bewegt sich im Mittelfeld. Die Regionen CIS und LATAM verzeichnen ein höheres Risikoprofil.

Die Klimarisikoanalyse identifizierte auch keine physischen Risiken, die sich wesentlich auf die Strategie, das Geschäftsmodell und die eigene Aktivität auswirken.

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 Umweltmanagement

(MDR-a):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

Im Konzept 1 werden folgende global gültige Group Policies zusammengefasst:

- Group Policy Energiemanagement
- Group Policy Umweltmanagement
- Group Policy Global PALFINGER Management System (GPMS)

Die neue Gruppenrichtlinie Global PALFINGER Management System (GPMS) ersetzt die bisherige Policy Zertifizierungsanforderungen für PALFINGER Standorte und konkretisiert dabei die Anforderungen an die PALFINGER Standorte zur Einführung eines zertifizierten Energie- und Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 Umweltmanagement und ISO 50001 Energiemanagement. 2025 arbeiteten, exklusive Region CIS, 71 Prozent (2024: 59 Prozent) der Mitarbeitenden an Standorten mit einer ISO 14001 und/oder ISO 50001 Zertifizierung.

Die Group Policies Energiemanagement und Umweltmanagement definieren unter anderem die Ausrollung globaler Programme (HSE Aktionspläne) mit lokalen Zielvorgaben zur kontinuierlichen Verbesserung. Mit Fokus Energieeffizienz und CO₂e-Reduktion wurden 2025 folgende Ziele in Angriff genommen:

- Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs (Strom, Wärme, Transport) am Standort im Umfang von mindestens 1,5 Prozent des absoluten Vorjahresverbrauchs
- Umsetzung von Maßnahmen (Energieeffizienz, erneuerbare Energien, ...) zur Reduktion der standortspezifischen CO₂e-Emissionen im Umfang von mindestens einem Prozent des absoluten Vorjahreswerts
- Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Zielwerte des Aktionsplans werden standortspezifisch angewendet. Die angestoßenen Maßnahmen tragen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Treibhausgas- (THG) Emissionen bei.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

- Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Energieträgern für die Geschäftstätigkeiten von PALFINGER
- Ausstoß von THG-Emissionen durch den Einsatz von fossilen Primärenergieträgern zur Erzeugung von Strom und Wärme für die Produktion
- Emissionen von THG durch die Verwendung verkaufter Produkte
- Ausstoß von THG-Emissionen infolge von Landnutzungsänderungen
- Hoher Energieverbrauch in den eigenen Aktivitäten
- Steigende Kosten aufgrund der Erhöhung der CO₂-Bepreisung

Überwachungsprozess

Die Überwachung erfolgt zentral über die Dokumentation der Maßnahmen in der HSE Management-Software.

(E1-2.25a):

Die Gruppenrichtlinien 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 CO₂e-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 CO₂e -Ausstoß reduzieren.

(E1-2.25b):

Klimawandelanpassung ist nicht Ziel des Konzepts.

(E1-2.25c):

Die Gruppenrichtlinie Energiemanagement adressiert Klimaschutz direkt durch die beiden oben genannten Ziele zur Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs und zur Reduktion von THG-Emissionen, sowie indirekt über die Einführung von Managementsystemen.

(E1-2.25d):

Das Ziel zur Reduktion der CO₂e -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 Umweltmanagement sowie die Richtlinie Global PALFINGER Management System (GPMS) 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, NAM, LATAM, MARINE) auferlegt. 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:

- Durchführung der Energieeffizienzanalyse
- Ausbau der PV-Anlagen
- Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie der CO₂e -Emissionen
- Produkt Eco Efficiency Scoping
- Load Sensing Ausrollung
- Hybride Antriebssysteme
- Konzepte für elektrischen Antrieb
- Electric FLx Range Truck Mounted Forklift

Im Zuge der jährlichen Überprüfung des Maßnahmenportfolios nach ESRS E1-3 wurde die Maßnahme „Optimierung der Hydraulikeffizienz“ im Jahr 2025 aufgrund von Kosten-/Nutzen-Überlegungen eingestellt. Die Einstellung hat keinen Einfluss auf die berichteten Treibhausgas-Emissionen, Ziele oder Übergangsplan-Meilensteine, da die Maßnahme noch in der Konzeptphase war und kein quantifizierter Reduktionsbeitrag ausgewiesen wurde.

Eine Darstellung nach Dekarbonisierungshebeln ist derzeit nicht möglich.

Maßnahme 1: Durchführung von Energieeffizienzanalysen

(MDR-a):

Zu den zentralen Initiativen im Berichtsjahr 2025 zählt weiterhin die fortlaufende Durchführung von Energieeffizienzanalysen von PALFINGER Standorten. Diese Maßnahme wurde im aktuellen Geschäftsjahr weiter vorangetrieben und stellt einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der lokalen und gruppenweiten Umwelt- und Energieziele dar.

Die Standortanalysen umfassen:

- Die energetische Bewertung der Hauptverbraucher
- Die Visualisierung der Energieflüsse
- Die Identifikation und Bewertung von Energieeffizienzpotenzialen
- Die Analyse von Möglichkeiten zur Integration erneuerbarer Energieträger

Die Analysen werden seitens Corporate HSE im Rahmen der jährlichen Standortbesuche und Audits durchgeführt. Im Jahr 2025 wurden sechs weitere Standorte in den Regionen EMEA und LATAM (Südamerika) analysiert.

Die Standortanalysen erfolgen regelmäßig und umfassen alle globalen Produktionsstätten sowie relevante Sales & Serviceeinheiten. Die Bewertung der identifizierten Potenziale bildet die Grundlage für die Auswahl konkreter Umsetzungsmaßnahmen, die in nachgelagerten Schritten geprüft und ggf. realisiert werden.

Durch die systematische Erhebung und Bewertung von Energieeinsparpotenzialen leistet die Initiative einen substantiellen Beitrag zur Erreichung der Ziele hinsichtlich Energieeffizienz und Reduktion von THG-Emissionen.

Die Durchführung der Maßnahme trägt durch das Aufdecken von Energieeffizienzpotenzialen maßgeblich zur Verwirklichung der Vorgaben und Ziele der Gruppenrichtlinien „Energiemanagement“ und „Umweltmanagement“ 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 sind 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 14 Standorte in EMEA sowie jeweils 2 Standorte in NAM und LATAM 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 2024 bis 2025 wurden folgende PV-Anlagen errichtet.

2024:

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

2025:

- Nis: <1.000 kWp
- Ganderkesee: 237 kWp + Speicher

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 10,8 Megawatt peak. Die selbst genutzte Strommenge aus den PV-Anlagen entsprach im Jahr 2025 mehr als 7,6 Prozent des gesamten Stromverbrauchs, ergänzend dazu wird der Überschuss ins lokale Netz eingespeist.

Da alle 2024 bis 2025 errichteten Anlagen an Standorten mit Grünstrombezug stehen, kann im market-based Ansatz keine direkte Reduktion von THG-Emissionen ausgewiesen werden. Dies gilt auch für die beiden im Jahr 2025 neu errichteten PV-Anlagen, da es sich bei Nis um einen neuen Standort handelt und am Standort Ganderkesee zuvor bereits Grünstrom verwendet wurde. Die Nutzung von Grünstrom, bzw. die Einspeisung von PV-Überschussstrom ins öffentliche Netz tragen zur Reduzierung der CO₂-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 2025 bezieht sich die Maßnahme auf Standorte in Serbien und Deutschland. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist nicht mitabgedeckt.

(MDR-c):

Die 2025 ausgebauten Anlagen wurden im selben Jahr in Betrieb genommen.

Maßnahme 3: Maßnahmen im Bereich Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie der CO₂e-Emissionen

(MDR-a):

Aktionspläne wurden 2025 für 22 Standorte (2024: 33) global (EMEA, NAM, LATAM, APAC) ausgerollt. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um eine bereits verabschiedete Maßnahme, in deren Rahmen konkrete Einzelmaßnahmen zur Erreichung der Zielwerte geplant und eingemeldet werden. Im Jahr 2024 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 CO₂e-Emissionen“, wobei Maßnahmen der beiden erstgenannten Ziele zur Zielerreichung beitragen

Im Berichtsjahr wurde hingegen, unterteilt in die ausgegebenen Ziele, die seitens der Standorte eingemeldet wurden, folgende Maßnahmen in den Aktionsplan eingemeldet:

- 33 Einzelmaßnahmen im Rahmen des Ziels „Reduktion Gesamtenergieverbrauchs“
- 30 Einzelmaßnahmen im Rahmen des Ziels „Reduktion der CO₂e-Emissionen“

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):

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 CO₂e-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 CO₂e-Emissionen aus Energieeffizienzmaßnahmen und Dekarbonisierungsmaßnahmen

Hingegen die Zielwerte für das Berichtsjahr 2025:

- 1.585 MWh Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs
- 155 Tonnen Reduktion der CO₂e-Emissionen aus Energieeffizienzmaßnahmen und Dekarbonisierungsmaßnahmen

Die eingemeldeten Maßnahmen nach Maßnahmenkategorie sind:

- 13 Maßnahmen zur Effizienzsteigerung der Beleuchtungseinrichtungen
- 12 Maßnahmen zur Optimierung von Heizungs- und Kältesystemen inkl. Heizungstausch
- 10 Maßnahmen zur Verbesserung bei Produktionsabläufen
- 7 Maßnahmen zur thermischen Sanierung
- 4 Maßnahmen zur Modernisierung der Fuhrparks
- 3 Standorte haben Awareness-Kampagnen umgesetzt

Der bewertete Maßnahmeneffekt beläuft sich hochgerechnet auf ein Jahr auf:

- 1.165 MWh Gesamtenergieverbrauchsreduktion
- 216 Tonnen CO₂e-Reduktion

Zu den umfangreichsten Maßnahmen zählen solche zur Gebäude- und Bauteilsanierung, die Erneuerung des Maschinenparks inkl. Druckluftkompressoren, die Modernisierung von Heizungssystemen sowie die Modernisierung von Beleuchtungseinrichtungen. Zur Verbesserung der Behaglichkeitsbedingungen wurden zudem energieeffiziente Hallenkonditionierungssysteme nachgerüstet.

(E1-3.29c):

Die Kosten wurden 2025 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 obliegen 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 CO₂e-Fußabdruck und ihre Gesamtbetriebskosten zu reduzieren.

Ein weiterer großer Hebel entlang der Wertschöpfungskette sind die CO₂e-Emissionen in der Kategorie „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“, ein großer Teil davon stammt aus der Stahlproduktion. Um dem zu begegnen, stehen wir in engem Kontakt mit unseren Rohstofflieferanten, um mehr über ihre Klimaziele und ihre Sichtweise auf den Übergang zu kohlenstoffärmeren Lösungen zu erfahren. Gleichzeitig wird das Potenzial von grünem Stahl in unseren Produktentwicklungsprozessen evaluiert. Das Interesse an grünem Stahl wächst zwar, doch gibt es bislang nur wenige klare Anzeichen für eine Nachfrage auf dem Markt. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

(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 8).

(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 sind berücksichtigt, da sich die Maßnahme auf Produktentwicklungen bezieht, die sowohl die Nutzungsphase der nachgelagerten Wertschöpfungskette beeinflussen als auch die vorgelagerte Wertschöpfungskette hinsichtlich der Materialwahl.

(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 25,3 Prozent (2024: 23 Prozent) der in 2025 verkauften Ladekrane und 19,5 Prozent (2024: 17 Prozent) 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. Es wird angestrebt die Load Sensing Technologie auf weitere Kranreihen auszuweiten und kontinuierlich zu verbessern. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

(EI-3.29a&b):

Die Maßnahme führt zu einer signifikanten Reduzierung der CO₂e-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. Ein Ladekran mit einer maximalen Tragfähigkeit von 20 mt erzielt im Vergleich zu Modellen mit einem konstanten Pumpensystem über seine erwartete Betriebsdauer von 10 Jahren eine durchschnittliche CO₂e-Reduzierung von etwa 51 t. Bei Kranen mit einer Tragfähigkeit zwischen 20 mt und 100 mt beträgt die durchschnittliche CO₂e-Reduzierung über dieselbe Lebensdauer von 10 Jahren etwa 70 t.

(EI-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 CO₂e-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 CO₂e-Emissionen sowie reduzierten Betriebskosten führt.
- Gemeinschaften/Gesellschaft: Lokale Gemeinschaften profitieren von einer besseren Luftqualität und geringeren Verkehrsemissionen, da die CO₂e-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: Hybride Antriebssysteme

(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 erneuerbarer Energie betrieben werden, was den Kraftstoffverbrauch und die CO₂e-Emission verringert. Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

(E1-3.29a&b):

Die Maßnahme führt im Betrieb der Hebelösung mit dem EU-Strommix 2030 zu einer THG Reduktion von 75 Prozent und durch den Einsatz erneuerbarer Energien kann die Reduktion bis zu 100 Prozent betragen.

(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 CO₂e-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 CO₂e-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 CO₂e-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 7: 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 erneuerbaren 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 CO₂e-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 CO₂e-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 8: 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 CO₂e-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 CO₂e-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 CO₂e-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 wurde von 2022 bis zum ersten Marktrelease 2025 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 31.758 t CO₂e vor rückwirkender Fehlerkorrektur bzw. 37.155 t CO₂e nach rückwirkender Fehlerkorrektur (siehe dazu ESRS 2-BP-2.14). Das Jahr 2022 wurde als Basisjahr für die Emissionszielsetzung gewählt, da dieses Jahr als repräsentativ erachtet wird, weil es keine außergewöhnlichen Effekte gab. Der Zielwert für 2030 beträgt eine absolute Emissionsreduktion in Höhe von 2.668 t CO₂e bzw. 8,4 Prozent vor Fehlerkorrektur (500 t CO₂e im Scope 1 und 2.168 t CO₂e im Scope 2) auf 29.091 t CO₂e 2030. Nach Fehlerkorrektur beträgt die Emissionsreduktion 8.064 t CO₂e. 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 erwartete Reduktion im Scope 2 (market-based) in Höhe von 2.168 t CO₂e kommt mit 1.737 t CO₂e aus dem Bezug erneuerbarer Energie und der Errichtung von PV-Anlagen in der Region EMEA sowie in Höhe von 431 t CO₂e durch gesteigerte Energieeffizienz. Der erwartete Dekarbonisierungshebel für die Reduktion im Scope 1 in Höhe von 500 t CO₂e kommt aus gesteigerter Energieeffizienz.

Nach Fehlerkorrektur beträgt die erwartete Reduktion im Scope 2 (market-based) 7.564 t CO₂e bis 2030. Die zusätzliche Reduktion in Höhe von 5.397 t CO₂e ergibt sich daraus, dass der Standort, der zuvor keinen Bezug von erneuerbarer Energie nachweisen konnte, seit 2024 diesen Bezug nachweisen kann.

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 CO₂e 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 CO₂e (Siehe E1-4.34a-e). Der Zielwert für 2030 benennt eine absolute Emissionsreduktion in Höhe von 2.668 t CO₂e auf 29.091 t CO₂e.

(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 CO₂e vor rückwirkender Fehlerkorrektur bzw. 37.155 t CO₂e nach rückwirkender Fehlerkorrektur gemessen. Diese Anpassung betrifft ausschließlich die Ausgangsdaten und dient der Verbesserung der Datenqualität und Transparenz. Das Basisjahr wurde entsprechend angepasst, während der absolute Zielwert von 29.091 t CO₂e im Jahr 2030 unverändert bleibt. 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 Dekarbonisierungshebel wie der Energieeffizienzanalyse oder der Installation von PV-Anlagen (siehe E1-3).

(MDR-g):

Die Ziele basieren nicht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, sondern auf einer potenzialorientierten Betrachtung, das heißt sie leiten sich aus den technisch und organisatorisch realisierbaren Reduktionsmöglichkeiten ab und berücksichtigen dabei die Grundsätze der Science Based Targets initiative (SBTi).

(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 CO₂e-Bilanz überwacht und der Status dem Sustainability Council, Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. In 2025 konnte der Zielwert von 30.996 t CO₂e mit einem Ist-Wert von 29.522 t CO₂e bereits deutlich unterschritten werden.

2.2.3.2 E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

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

Energieverbrauch und Energiemix

in MWh	2024	2025
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	-	-
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	18.392	16.932
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	61.744	60.643
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	7.385	9.069
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	24.041	17.778
Gesamtverbrauch fossiler Energie	111.562	104.422
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	52,0%	49,8%
Verbrauch aus nuklearen Quellen	5.700	4.010
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	2,7%	1,9%
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	-	-
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	88.373	92.010
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	8.907	9.100
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	97.280	101.110
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	45,3%	48,3%
Gesamtenergieverbrauch	214.542	209.542

Der absolute Energieverbrauch im Berichtsjahr wurde mit rund 209,5 Mio. kWh (2024: 214,5 Mio. kWh) um etwa 2,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduziert. Der größte Teil des Energieverbrauchs fiel mit 65 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 7,3 Prozent (2024: 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 Strom aus erneuerbaren Quellen am Gesamtstromverbrauch beträgt 2025 über 82 Prozent (2024: 80 Prozent). Der Anteil der PV-Anlagen am Gesamtstromverbrauch liegt bei ca. 7,6 Prozent (2024: 7,5 Prozent).

(E1-5.39):

Erzeugung nicht erneuerbarer Energie und Energie aus erneuerbaren Quellen

in MWh	2024	2025	in %
Erzeugung nicht erneuerbarer Energie	-	-	
Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	8.907	9.100	2,2%

(E1-5.40 & 42):

Energieintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

in MWh / Mio. EUR	2024	2025	in %
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	91,0	89,4	-1,7%

(E1-5.43; AR 38)

Abgleich zwischen den Nettoumsatzerlösen aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

in TEUR	2024	2025	in %
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung	2.359.842	2.339.288	-0,9%
Nettoumsatzerlöse (Sonstige)	-	-	
Gesamterlöse (Abschluss/finanzielle Berichterstattung)	2.359.842	2.339.288	-0,9%

PALFINGER ist den Sektoren C28.22 „Herstellung von Hebezeugen und Fördermitteln“ sowie G46.6 „Großhandel mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör“ zuzuordnen. Der gesamte Umsatz entfällt auf klimaintensive Sektoren.

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 ₂ e	Basisjahr 2022	Rückblickend			Etappenziele und Zieljahre			
		2024	2025	% N/N-1	2026	2030	2050	Jährlich % Ziel/ Basisjahr
Scope-1-Treibhausgasemissionen								
Scope-1- THG-Bruttoemissionen	18.850	18.885	18.673	-1,1%	n.b.	29.091	n.b.	n.b.
Prozentsatz der Scope-1 Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-					
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope-2-THG- Bruttoemissionen	n.b.	33.978	44.445	30,8%	n.b.	29.091	n.b.	n.b.
Marktbezogene Scope-2- THG- Bruttoemissionen	18.305	11.365	10.849	-4,5%	n.b.		n.b.	n.b.
Signifikante Scope-3- Treibhausgasemissionen								
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG- Bruttoemissionen	3.487.590	2.852.777	2.752.771	-3,5%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	1.171.672	762.692	757.524	-0,7%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
2 Investitionsgüter	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
5 Abfallaufkommen in Betrieben	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
6 Geschäftsreisen	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
7 Pendelnde Mitarbeiter	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Nicht zutreffend		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
9 Nachgelagerter Transport	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	Nicht zutreffend		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
11 Verwendung verkaufter Produkte	2.315.918	2.090.085	1.995.247	-4,5%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Nicht zutreffend		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
14 Franchises	Nicht zutreffend		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
15 Investitionen	Nicht wesentlich		-	-	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	n.b.	2.905.640	2.815.889	-3,1%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	3.524.745	2.883.027	2.782.293	-3,5%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
n.b. = nicht berichtet								

n.b. = nicht berichtet

Die Scope-1- und marktbezogenen Scope-2-Emissionen konnten im Vergleich zum Vorjahr um 2,4 Prozent reduziert werden. Besonders überproportionale Reduktionen wurden in den Regionen CIS und NAM erzielt, in denen überwiegend keine erneuerbaren Energiequellen genutzt werden. Zusätzlich konnte durch eine Steigerung des Anteils an Strom aus erneuerbaren Quellen ein weiterer Beitrag zur Emissionsminderung erreicht werden.

Der Rückgang der Emissionen in Scope 3.1 um 0,7 Prozent ist auf Veränderungen im Einkaufsvolumen zurückzuführen. In Scope 3.11 ergibt sich die Veränderung teilweise aus einer geänderten Produktzusammensetzung, einschließlich eines steigenden Anteils elektrifizierter Produkte sowie einer Zunahme verkaufter Load-Sensing-Krane.

Die Vorjahres- bzw. Basisjahreswerte wurden rückwirkend angepasst, da die Scope-3-Kategorien – mit Ausnahme von 3.1 und 3.11 – als nicht wesentlich eingestuft wurden.

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

Innerhalb von Scope 1 werden keine biogenen Brennstoffe eingesetzt. Der Biomasseanteil aus dem Strom- und Fernwärmebezug (Scope 2) wird nicht gesondert ausgewiesen. Auch bei den Scope 3-Emissionen wird angenommen, dass aufgrund der Branche die biogenen Emissionen minimal, bis gar nicht vorhanden sind.

(E1-6 AR 45d)

Bei PALFINGER sind 75 Prozent der erworbenen Elektrizität und Wärme von Stromlieferverträgen abgedeckt. Diese vertraglichen Instrumente bilden die Grundlage für die angegebenen marktbezogenen Scope 2 Emissionen.

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

Berechnung Scope 1 und Scope 2:

Die Erfassung und Bilanzierung der Treibhausgasemissionen der PALFINGER Gruppe erfolgt gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Für die Konsolidierung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen wird der Financial-Control-Ansatz angewendet. Demnach werden alle Standorte und Gesellschaften berücksichtigt, bei denen PALFINGER die finanzielle Kontrolle über Energieversorgung und -verbrauch ausübt. Im Rahmen der unternehmerischen Governance und Strukturprüfung wurde festgestellt, dass Financial Control und Operational Control bei PALFINGER deckungsgleich sind.

Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus dem Verbrauch fossiler Brennstoffe, insbesondere aus stationären Verbrennungsanlagen (z. B. Heizkessel), mobilen Quellen (Dienstfahrzeuge, Werkslogistik) sowie aus Prozessgasen in der Produktion.

Scope 2 beinhaltet indirekte Emissionen aus dem Bezug von Strom und Fernwärme. Diese werden nach dem market-based- und location-based-Ansatz ermittelt.

Alle Emissionsdaten werden auf Basis aktueller Energieverbrauchsdaten der Betriebsstätten erfasst und jährlich aktualisiert. Fehlende oder verspätet verfügbare Daten werden durch konservative Schätzungen ergänzt. Änderungen im Konsolidierungskreis werden im Berechnungsjahr nachvollziehbar dokumentiert.

Die Berechnungs- und Emissionsfaktoren werden jährlich festgelegt und bei Bedarf aktualisiert. Emissionsdaten enthalten Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄) und Distickstoffoxid (N₂O) 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 CO₂-Äquivalente sowie der Anteile erneuerbarer und nuklearer Quellen für Strom basiert auf unterschiedlichen Datenbanken, zB. Ecoinvent Version 3.10, Climate-Transparency, oder nationalen Statistikdaten. Die direkten Emissionsfaktoren (Scope 1) von Benzin, Diesel, Flüssiggas, Propan/Butan sowie Fernwärme und Heizöl stammen aus der Gemis Datenbank 5.1 sowie dem Umweltbundesamt Österreich. 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 2024 rückwirkend wie folgt korrigiert:

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

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 Energievorkette und für den öffentlichen Verkehr
- Ecoinvent-Datenbank (Version 3.9.1, 2022) für die Energievorkette, den Transport und die Abfallbehandlung
- Ministerium für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten, Vereinigtes Königreich (DEFRA 2019), für gekaufte Waren und Investitionsgüter
- Europäische Umweltagentur (2021), CO₂-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. Für die Feststellung der Signifikanz der Scope-3-Kategorien wurde eine Schwelle von 3 Prozent der gesamten Scope 3 THG-Emissionen festgelegt. Alle nicht wesentlichen Scope-3-Kategorien liegen unter 3 Prozent der Scope 3 Gesamtemissionen, wobei die beiden signifikanten Kategorien 3.1 und 3.11 über 90 Prozent der Gesamtemissionen ausmachen. Die Kategorien 3.8, 3.10, 3.13 und 3.14 sind nicht zutreffend für das Geschäftsmodell von PALFINGER. Die Signifikanz der Scope 3 Kategorien wird alle drei Jahre neu bewertet.

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, η 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):

Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen wurden keine Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern innerhalb der Wertschöpfungskette verwendet. Die im Vorjahr berichteten 1,24 Prozent bezogen sich auf Scope 3.4, der rückwirkend als nicht wesentlich ausgewiesen wurde. Daher lagen auch im Vorjahr keine Primärdaten vor.

(E1-6.53-55):

Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

Tonnen CO ₂ pro Mio. EUR	2024	2025	%
Treibhausgasintensität je Nettoerlöse			
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme	1.231	1.204	-2,2%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme	1.222	1.189	-2,7%

Die Nettoeinnahmen entsprechen den Umsätzen gem. Konzernabschluss. Die THG-Gesamtemissionen für 2024 wurden rückwirkend korrigiert – standortbezogen von 1.312 auf 1.231 und marktbezogen von 1.302 auf 1.222 je Nettoeinnahme. Grund hierfür ist der Ausweis aller Scope-3-Kategorien außer 3.1 und 3.11 als nicht wesentlich.

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 noch kein übergeordnetes Konzept. PALFINGER arbeitet daran, ein Konzept zum Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu erstellen. Diesbezüglich wurden bereits im Jahr 2025 zirkuläre Geschäftsmodelle als Teil der Strategie 2030+ verankert, welche zukünftig schrittweise entwickelt werden. 2025 wurden Vorbereitungen für die Pilotphase in 2026 durchgeführt, in der eine Abschätzung der Skalierbarkeit und Integration in die Prozesse evaluiert wird. PALFINGER ist bestrebt, trotz Komplexität der Wertschöpfungskette, im Zuge der kommenden Pilotphase einen Zeitplan für die Einführung eines Konzepts zu bestimmen.

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 (Repair & Maintenance)

(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 von Endprodukten

Aktuell ist die Maßnahme noch keinem übergeordneten Ziel oder Konzept zuordenbar.

(E5-2.20):

Die Maßnahmen tragen zur Anwendung kreislaforientierter Geschäftspraktiken insbesondere zur Werterhaltung durch Wartung und Reparatur bei. Durch die Förderung von Reparatur wird eine Verlängerung der Nutzungsdauer der Produkte angestrebt. Die Themen „Verwendung von recyceltem Material“ oder „kreislaforientiertes 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 bereitgestellt. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette wird von dem Konzept nicht abgedeckt.

(MDR-c):

Es handelt sich um eine laufende Maßnahme.

Maßnahme 2: Zuführung von recyclingfähigen Materialien an Wertstoffverwerter (Recycling)

(MDR-a):

PALFINGER stellt sowohl Ausschuss und Abfälle aus der Produktion, sowie durch die Rücknahme von Produkten und Komponenten nicht mehr nutzungsfähiger Teile lokal zertifizierten Wertstoffverwertern zur Verfügung. Dadurch wird von PALFINGER eine primäre Trennung der Wertstoffe hergestellt, diese werden gemäß lokalen Vorschriften dem Recycling zugeführt. Zudem fordert PALFINGER von Lieferanten, dass sie international anerkannte Umweltstandards einhalten.

Diese Maßnahme zielt darauf ab, die ökologischen Auswirkungen nach der ersten Nutzungsphase von Produkten zu minimieren:

- Ressourcenschonung: Nicht mehr nutzungsfähige und im System nicht mehr aufzubereitende Komponenten werden zur Wertstoffverwertung und somit der Kreislaufwirtschaft zugeführt.

(E5-2.20):

Die Maßnahme am Ende der Lebensdauer trägt zur Anwendung kreislaforientierter Geschäftspraktiken im Bereich des Recyclings bei und kann zu höheren Konzern-Recyclingquoten führen.

(MDR-b):

Ausschuss und Abfälle werden Wertstoffverwertern 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 2025 im Rahmen des strategischen Programms „Sustainability as an Opportunity“ in die neue Unternehmensstrategie 2030+ integriert. In der 2025 bereits angelaufenen Erhebungs- und Validierungsphase wurden relevante Steuerungskennzahlen pro Geschäftsfeld evaluiert, die im nächsten Geschäftsjahr dazu beitragen Ziele zu bestimmen, sowie unterstützend zur Steuerung entsprechender Maßnahmen genutzt werden. In diesem Zuge ist ebenso die Gestaltung eines entsprechenden Prozesses zur Beurteilung der Effektivität der getätigten Maßnahmen geplant.

2.3.2.2 E5-4 – Ressourcenzuflüsse

(E5-4.30):

Die wesentlichste Kategorie aus Ressourcenzuflüssen ist Rohmaterial (v.a. Stahl, Aluminium), zugekaufte Bleche und Rohre bilden hier den größten Anteil innerhalb des Rohmaterials. Als weitere Kategorien sind zugekaufte Zylinder, Steuerungssysteme & -mechatronik, Elektronik und Kabel, Hydraulikkomponenten & -ausrüstung sowie Motoren und Pumpen, DIN- & Normteile und mechanische Teile zu nennen. 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. Eine externe Validierung der vorliegenden Kennzahlen wurde nicht in Anspruch genommen.

(E5-4.31a):

Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und Materialien

in Tonnen	2024	2025	% N/N-1
Rohmaterial	114.207	113.971	-0,2%
Hydraulikkomponenten & -ausrüstung	1.653	1.860	12,5%
Zylinder	4	6	43,4%
Steuerungssysteme & -mechatronik	117	107	-8,4%
DIN- & Normteile	565	866	53,3%
Gesamtgewicht	116.546	116.811	0,2%

Das Gesamtgewicht wurde auf Basis der verbuchten Wareneingänge im Berichtsjahr ermittelt. Das Gewicht des jeweiligen Materialeingangs ist im jeweiligen ERP-System hinterlegt und wird entsprechend aggregiert. Sollten andere Messeinheiten als Gewicht vorhanden sein, kommen Umrechnungsfaktoren wie beispielsweise die Umrechnung von Liter zu KG zur Anwendung. Für Standorte, die kein Gewicht im lokalen ERP-System aufgrund heterogener Systemlandschaft hinterlegt haben, wurde das Gewicht anhand des Wareneingangs in EUR mit Daten von anderen Standorten geschätzt.

Sowohl die Hauptgewichtskomponente als auch das Gesamtgewicht zeigten im vergangenen Jahr keine wesentliche Veränderung. Die Gewichtsentwicklung der DIN- und Normteilen sowie der Zylinder zeigten die größten, relativen Abweichungen. Segmente die geringeres Gewicht als Rohmaterial aufweisen, werden durch die bestehende Auftragslage stärker beeinflusst. Die wesentlichste Veränderung bei DIN- und Normteilen resultierte beispielsweise aus Aufträgen, die gegenüber dem Vorjahr mehr Lacke benötigten, die im Ressourcenzufluss ein höheres Gewicht aufweisen.

(E5-4.31c):

Gewicht der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien

in Tonnen	2024	2025	% N/N-1
Gesamtgewicht von sekundären, wiederverwendeten oder recycelten Komponenten, Zwischenprodukten oder Materialien im Berichtszeitraum verwendeter Materialien	46.450	44.750	-3,7%
Menge an sekundären, wiederverwendeten oder recycelten Materialien in %	39,9%	38,3%	-1,6%

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. Der Prozentanteil wurde im Verhältnis zum Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und Materialien (siehe E5-4.31a) berechnet.

Obwohl das Gesamtgewicht des eingesetzten Rohmaterials nahezu unverändert blieb, wurde ein leichter Rückgang des Recyclinganteils um 3,7 % verzeichnet. Ausschlaggebend war das nachgefragte Produktportfolio sowie der entsprechende Materialmix beim Ressourcenzufluss. Erfordert die Produktion nachgefragter PALFINGER-Produkte einen geringeren Anteil an Rohmaterial mit hohem Recyclinganteil, führt dies zu einem Rückgang des insgesamt recycelten Materialgewichts.

(E5-4.AR.25):
Doppelzählungen wurden vermieden da jeder Materialeingang einzeln erfasst wurde. Aufgrund der Verwendung externer Quellen zur Berechnung von wiederverwendeten oder recycelten sekundären Komponenten, Produkten und Materialien erfolgte keine weitere Differenzierung dieser Begrifflichkeiten.

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 durch und führt recyclingfähiges Material (Ausschuss und Abfälle aus der Produktion sowie nicht mehr nutzbare Produkte und Komponenten) an Wertstoffverwerter zu. 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	2025
Ladekran	10-15	10-15
Forst- und Recyclingkrane	11-12	11-12
Abroll- und Absetzkipper	15-16	15-16
Ladebordwände	10	10
Kleine Hubarbeitsbühnen	12	12
Große Hubarbeitsbühnen	20	20
Mitnahmestapler	10	10
Marine- und Windkrane	15	15
Winden und Offshore Equipment	20	20
Offshorekrane	25	25
Davit Systeme	20	20
Boote	20	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 Upgradebarkeit 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):

Recyclabler Anteil in Produkten und ihren Verpackungen

in Tonnen	2024	2025	% N/N-1
Gesamtgewicht der Produkte und Verpackung	116.546	116.811	0,2%
Gewicht des recycelbaren Anteils des Produktes und der Verpackung	112.952	112.380	-0,5%
Recyclabler Anteil in den Produkten und Verpackung in %	96,9%	96,2%	-0,7%

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.

Für das Berichtsjahr 2025 konnte keine wesentliche Veränderung im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden.

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 Nachhaltigkeitsstrategie 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 - Wettbewerb um Talente, geringere Attraktivität der Arbeiterjobs, Ruhestand der Babyboomer. Maßnahmen wie Employer-Branding-Aktivitäten, Ausbau des Ausbildungsprogramms, Einrichtung von Ausbildungszentren, standardisierte Führungskräfteentwicklung, Benefit-Programme (z.B. PALfit) und laufende Qualifizierungen reduzieren das Risiko. Darüber hinaus wird eine strategische Nachfolgeplanung als wesentliches Managementinstrument etabliert. Dies wurde im April 2025 mit der Implementierung eines entsprechenden Software-Moduls gestartet und bis Oktober 2025 wurde die Nachfolgeplanung für alle Management-Positionen bis zum Level Board -2 Führungspositionen durchgeführt.

(S1-SBM 3.13b):

Das Risiko, nicht ausreichend Arbeitskräfte aufgrund des demografischen Wandels zu finden, hängt stark mit den Auswirkungen im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit, Vielfalt und faire Entlohnung zusammen, da es durch dieses Risiko besonders von Bedeutung ist, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die Schaffung eines attraktiven Arbeitsplatzes ist dabei sowohl für das Risiko als auch für die Auswirkungen essenziell.

(SI-SBM 3.14a):

Die Mitarbeitenden von PALFINGER teilen sich in zwei wesentliche Gruppen auf, in direkte und indirekte Mitarbeitende, wobei direkte Mitarbeitende unmittelbar an der Herstellung von PALFINGER Produkten beteiligt sind. Zusätzlich werden zur Abdeckung von Kapazitätsspitzen in diesen Bereichen externe Leasingkräfte von Drittunternehmen herangezogen. Direkte Mitarbeitende sind besonders von möglichen negativen Auswirkungen hinsichtlich ihrer physischen Gesundheit und potenzieller Demotivation durch inflexible Arbeitszeiten betroffen. Für diese Berufsgruppe wurden spezielle Präventivmaßnahmen geschaffen, 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.

(SI-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.

(SI-SBM 3.14c)

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

(SI-SBM 3.14d):

Das Risiko nicht ausreichend Arbeitskräfte aufgrund des demografischen Wandels zu finden, ergibt sich unter anderem aus den Auswirkungen im Zusammenhang mit unflexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten, die die Attraktivität und den Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen können.

(SI-SBM 3.14e)

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

(SI-SBM 3.14f)

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

(SI-SBM 3.14g)

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

(SI-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.

(SI-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.

(S1-1.20b):

Im Steering Committee für die Erstellung des Code of Conduct wurde die Abteilung Human Resources 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 zu Kanälen, 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 Group Policy Global PALFINGER Management System (GPMS) besteht zukünftig für alle Unternehmen der PALFINGER Gruppe mit einem Mehrheitsanteil von über 50 Prozent und mehr als 100 Mitarbeitenden die Verpflichtung zur Einführung eines ISO 45001 Arbeitssicherheitsmanagementsystems. PALFINGER plant den Abschluss der Einführung unter den genannten Kriterien im Jahr 2030. Die Anzahl der Mitarbeitenden an Standorten mit einer ISO 45001 Zertifizierung ist unter Konzept 3 „Group Policy Global PALFINGER Management System“ aufgeführt.

(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 und 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.

Mitarbeitende in der Produktion stellen eine vulnerable Gruppe dar, da hier ein erhöhtes Risiko für Verletzungen vorliegt. Schutzmaßnahmen, welche speziell auch für Mitarbeitende in den PALFINGER Produktionsstätten geschaffen wurden, sind unter S1-1.23 oder unter Konzept 4: „Group Policy Occupational Health & Safety Management und PALFINGER Arbeitsschutzrichtlinien“ zu finden.

(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 sowie 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 Abteilung Human Resources 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 Governance & Compliance 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 & 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 G&C, Human Resources Abteilung, 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 Ergebnisse wurden bei der Erstellung des Code of Conduct berücksichtigt, indem für die Befragten besonders wesentliche Themen als eigene Kapitel aufgenommen wurden.

(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):

Wesentliche Inhalte & 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 Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Überwachungsprozess

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, die Erkenntnisse sind auch in das Berichtsjahr 2025 eingeflossen. 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 Global PALFINGER Management System

(MDR-a):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

Die Group Policy Global PALFINGER Management System (GPMS) verpflichtet alle Gesellschaften mit einem Mehrheitsanteil von über 50 Prozent und über 100 Mitarbeitenden zur Einführung und Zertifizierung eines ISO 45001 Arbeitssicherheitsmanagementsystems, sodass dessen Verbreitung in den kommenden drei Jahren erhöht wird. Basierend auf dieser Group Policy führte PALFINGER das Globale PALFINGER Management System (GPMS) ein, das die Bereiche Qualität, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie (QHSE) integriert. Das externe Zertifizierungsaudit im Dezember 2025 wurde mit Erlangung der ISO-Zertifizierungen für ISO 45001, 14001 und 50001 erfolgreich absolviert.

2025 arbeiteten 41 Prozent (2024: 39 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 ausgerollt.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Problemen führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Die Tätigkeit einer Produktionsfirma führt zu einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle

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 alle Unternehmen der PALFINGER Gruppe mit einem Mehrheitsanteil von über 50 Prozent und mehr als 100 Mitarbeitern.

(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 Global PALFINGER Management System 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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine 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 führen können
- Arbeitsbedingungen, die zu physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Die Tätigkeit einer Produktionsfirma führt zu einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle

Überwachungsprozess

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):

Wesentliche Inhalte & 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 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.
- Keine passenden/nicht ausreichend Arbeitskräfte aufgrund des demographischen Wandels in der Region

Überwachungsprozess

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 Stakeholdern. Die Interessen des Top-Managements sowie der Mitarbeitenden von PALFINGER werden im Zuge von Mitarbeitergesprächen 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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine 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

- Fehlende Vielfalt kann die Attraktivität der Arbeitsplätze mindern
- Schaffung attraktiver Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sicherstellung fairer Löhne
- Keine passenden/nicht ausreichend Arbeitskräfte aufgrund des demographischen Wandels in der Region

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 Recruiting Policy definiert den Rekrutierungsprozess und die

Rollen innerhalb des Prozesses. 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.

Überwachungsprozess

Für die Überwachung der Einhaltung der Group Policy ist Global HR verantwortlich, nach erweiterten Schulungen 2024 wurden Schulungsmöglichkeiten über das PALFINGER Intranet geschaffen. 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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine 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.

Überwachungsprozess

Mitarbeitende, die von Belästigung oder Diskriminierung betroffen oder Zeuge davon sind, sind angehalten den Vorfall ihrer direkten Führungskraft, der Abteilung Human Resources 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 E-Mail Newsletter über die neue Policy 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 bedeutenden Rolle der Belegschaft für die zukünftige Weiterentwicklung des Unternehmens bewusst, fördert den aktiven Austausch mit dem Management und ermöglicht dadurch positive Auswirkungen wie die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch das Health & Safety-Managementsystem, 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 so weit wie möglich 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
- Safety Committee Meetings bzw. Arbeitssicherheitsausschuß (ASA) Sitzungen
- Tier 1-Tier 3 Shopfloor Meetings

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). Performance & Development Reviews definiert ein Regelprozess, welcher drei Gespräche pro Jahr vorsieht. Rückmeldungen werden über ein standardisiertes HR-System erfasst. Dies ermöglicht PALFINGER, unter Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Aspekte, eine Analyse der Abschlussrate des Performance & Development Reviews.
- 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 Arbeitgebers abgeleitet werden können. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung dienen ebenso als Grundlage für die regelmäßigen Gespräche zwischen Mitarbeitende und Führungskraft. Die letzte Mitarbeitendenbefragung fand 2024 für Österreich und Deutschland statt. Im Jahr 2025 fand eine Evaluierung eines globalen Lieferanten für Mitarbeitendenbefragungen statt und daher wurde 2025 keine Befragung durchgeführt. Mit Anfang 2026 wird eine prozessual optimierte globale Mitarbeitendenbefragung stattfinden.

Indirekte Formen der Einbeziehung

- Arbeitnehmervertretung 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 definierten Terminen statt und orientieren sich am Geschäftsjahr des Unternehmens.
- Regelmäßiger Austausch zwischen Vorstand und Betriebsrat mehrmals im Jahr bzw., anlassbezogen für die Erarbeitung und den 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 finden intern statt. Für die Bereitstellung von Umfragetools und etwaige Auswertungen werden externe Ressourcen herangezogen.

(S1-2.AR24-e):

Aktuell ergeben sich durch Reduktion der CO₂e-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 2024“ Vorschläge zur Reduktion des CO₂e-Fußabdrucks sowie der Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz einzureichen. Die Umsetzung der Ideen ist derzeit im Gange. So ist die Elektrifizierung der Arbeitsbühnen zum Beispiel bereits teilweise realisiert. Im Jahr 2025 fand keine Innovation Challenge statt, da die

Ideen aus dem Vorjahr in Umsetzung sind. Derzeit befindet sich eine neuerliche Umsetzung der Innovation Challenge in Evaluierung.

(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 Arbeitnehmervertretenden 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. Auf Konzernebene werden im PDR-Prozess Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten beschlossen und evaluiert, nähere Informationen dazu sind unter Maßnahme 7 „Performance & Development Review (PDR)“ zu finden. Eine weitere Messung der Effektivität und Rückschlüsse werden konzernweit mit der nächsten Mitarbeiterbefragung erwartet.

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. Messungen der Effektivität und Rückschlüsse werden durch den PDR-Prozess und die nächste, konzernweite Mitarbeiterbefragung erwartet.

(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 Governance & Compliance
- Sprechstunden des Betriebsrats

(S1-3.32c):

Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten von den Mitarbeitenden gemeldet werden. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien werden laufend evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärten, werden sie von der

Abteilung Governance & Compliance untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festlegt.

(S1-3.32d):

Leitfäden zur Verwendung der Integrity Line und technischer Support sind verfügbar, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende den Kanal 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 3-stufigen, unterjährigen Prozess folgen. Nähere Informationen dazu sind unter Maßnahme 7 „Performance & Development Review (PDR)“ zu finden. Aufgrund dieser Regelmäßigkeit ist sichergestellt, dass die vorgebrachten Probleme adressiert werden und die Interessen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden die Kanäle kennen und die Wirksamkeit dieser Kanäle gewährleistet wird. Durch weitere Maßnahmen wie zum Beispiel Intranet Artikel wird auf die Bedeutung des Code of Conduct hingewiesen. Zusätzlich wurde ein neuer Governance & Compliance Sharepoint eingerichtet, der Mitarbeitenden jederzeit Zugriff auf die neuesten Informationen und E-Learnings ermöglicht.

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 Governance & Compliance 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:

- Mental Health Initiative
- Palfit Active Moments
- Health & Safety Trainings
- Globales Unfallmeldesystem
- Group Policy Mobiles Arbeiten
- Dialog mit Europäischem Betriebsrat und Mitarbeitendeneinbindung
- Anti-Harassment Kampagne
- Nachfolgeplanung

(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:

- Performance & Development Reviews
- Learning Management System
- Role Models Kampagne

Im Zuge der jährlichen Überprüfung des Maßnahmenportfolios nach ESRS S1-4 wurde die Maßnahme „Health and Safety Initiative“ durch die Initiative “Mental Health” ersetzt. Um ganzheitliche Gesundheit bei PALFINGER zu fördern wurde 2024 die Vorbeugung physischer Beschwerden forciert, 2025 wurde die Prävention psychischer Erkrankungen in den Mittelpunkt gerückt.

(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 der 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, Betriebsrat, Learning & Development zur Verfügung.

Maßnahme 1: Mental Health Initiative

(MDR-a):

Die Mental Health Kampagne wurde von Global Health Management – PALfit entworfen und zielt darauf ab, psychische Gesundheit aktiv zu fördern, Bewusstsein für mentale Belastungen zu schaffen und die Offenheit im Umgang mit psychischen Themen im Unternehmen zu stärken.

Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen, Workshops, E-Learning-Angebote und niederschwellige Unterstützungsangebote wurden folgende Themenbereiche angesprochen:

- Steigerung des Bewusstseins für psychische Gesundheit und die Bedeutung präventiver Maßnahmen unter allen Mitarbeitenden
- Abbau von Stigmatisierung im Umgang mit mentalen Herausforderungen
- Erhöhung der Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangebote
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Mitarbeiterzufriedenheit, was sich positiv auf Motivation, Teamdynamik und Produktivität auswirkt
- Rückgang stressbedingter Fehlzeiten und somit ein Beitrag zur langfristigen Gesunderhaltung der Belegschaft

Die Maßnahme wurde implementiert, um die negativen Auswirkungen von psychischen Risiken zu reduzieren, positiven Einfluss auf die Work-life Balance zu nehmen und aktiv das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern. Die Maßnahme trägt zur Einhaltung der Ziele der Health Management Policy bei. Eine Messung der Maßnahme wird durch die nächste Mitarbeiterbefragung erwartet.

(MDR-b):

Die Mental Health Kampagne umfasst ein ganzheitliches Maßnahmenpaket zur Förderung der psychischen Gesundheit und Resilienz der Mitarbeitenden entlang der gesamten Organisation. Der Fokus liegt auf Aufklärung, Prävention und konkreten Unterstützungsangeboten im Arbeitsalltag. Die Maßnahme wird international in der gesamten PALFINGER-Gruppe umgesetzt. Die Kommunikationsmaßnahmen und Trainingsangebote werden mehrsprachig bereitgestellt, um allen Mitarbeitenden – unabhängig von Funktionsbereich oder Standort – den Zugang zu gewährleisten. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

(MDR-c):

Die Maßnahme wurde Ende Juni 2025 gestartet und wird die nächsten Jahre fortgeführt und ausgeweitet, um eine dauerhafte Etablierung des Mental Health Ansatzes sicherzustellen.

(MDR-d):

Die Mental Health Kampagne wurde als präventive Maßnahme zur Förderung der psychischen Gesundheit und Resilienz der Mitarbeitenden ergriffen. Ziel ist es, potenziellen Belastungen frühzeitig entgegenzuwirken und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das psychischen Erkrankungen und stressbedingten Fehlzeiten vorbeugt. Die Maßnahme ist somit proaktiv ausgerichtet und Teil der strategischen Nachhaltigkeitsziele von PALFINGER zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Unternehmenskultur.

(MDR-e):

Es handelt sich um eine neue, in 2025 gestartete Maßnahme.

(MDR-A 69):

Die Maßnahme wird durch interne Kommunikationsressourcen und Trainingsplattformen realisiert, somit sind keine wesentlichen CapEx oder OpEx Investitionsausgaben notwendig.

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 sammeln Mitarbeitende global Bewegungsminuten. Mitarbeitende werden 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 2025 von über 1.000 Teilnehmenden und mehr als 1,1 Millionen gesammelten Bewegungsminuten wurde erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr 2024 sind ein Anstieg der Teilnehmenden und etwa gleichbleibende Bewegungsminuten zu erkennen. Dies verdeutlicht die Wirksamkeit und Bedeutung dieser Maßnahme. PALFINGER spendete angesichts dieser Leistung EUR 10.000,00 an „Ärzte ohne Grenzen“. Insgesamt nahmen über 1.100 Mitarbeitende aus rund 50 verschiedenen Nationen weltweit an der Aktion teil und stärkten ihre Gesundheit mit in Summe über 1,1 Millionen 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 Mitarbeitenden weltweit können an den PALfit Active Moments teilnehmen.

(MDR-c):

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

(MDR-d):

Die Maßnahme betrifft ausschließlich den eigenen Geschäftsbereich.

(MDR-e):

Die Maßnahme findet bereits zum fünften Mal statt. Die Zahl der Teilnehmenden hat sich zwischen 2020 und 2025 von 600 auf über 1.100 gesteigert, zudem wurden im Berichtszeitraum über eine Million Bewegungsminuten gesammelt. Das durchschnittliche WHO-Ziel von 150 Minuten Bewegung/Woche pro Teilnehmenden wurde somit mehr als erreicht.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 3: Health & Safety Trainings

(MDR-a):

Derzeit verfügt PALFINGER über ca. 1.240 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 478 globale Trainingsvideos erstellt sowie 15 standortbezogene Trainings im System hochgeladen und für die Verwendung bei Unterweisungen zu Verfügung gestellt. Auf Basis der Online Unterweisungen wurden im Berichtszeitraum 166 Online-Qualifizierungen durchgeführt.

(MDR-A 69):

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

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 Global PALFINGER Management System (GMPS).

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 2025 wurden bei 216 Unfällen zusätzlich zu den integrierten Standard-Unfallanalysen 330 erweiterte Unfalldetailuntersuchungen durchgeführt.

(MDR-A 69):

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

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. Es ist von größter Bedeutung das richtige Gleichgewicht zwischen mobilen Arbeiten und Büropräsenz zu definieren und sicherzustellen.

In den globalen Prinzipien für mobiles Arbeiten sind folgende Aspekte festgelegt, welche gruppenweit einzuhalten sind:

- 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
- Arbeitsplätze sollen gemeinsam genutzt werden, wo immer es sinnvoll ist.

Durch die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten 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 könnten 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 Mobilen Arbeiten wurde im Zuge der Covid-19-Pandemie eingeführt, um negative Auswirkungen zu minimieren.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 6: Dialog mit europäischem 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.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 7: Performance & Development Reviews (PDR)

(MDR-a):

Um Mitarbeitende langfristig zu halten und neue Talente zu gewinnen, setzt PALFINGER auf die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden 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 zählt 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 nachgelagerte 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 2025 wurde der jährliche PDR-Prozess wieder ganzheitlich durchlaufen und mit einer Abschlussrate von 83,1 Prozent (2024: 86,4 Prozent) der Mitarbeitenden im Anwendungsbereich im System erfasst.

(MDR-A 69):

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

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. So wurde im Laufe des Jahres 2025 ein Prozess zur Auswahl eines neuen E-Learning Providers gestartet. Mit Beginn des Jahres 2026 steht den PALFINGER Mitarbeitenden eine neue Lernplattform zur Verfügung, welche ein umfangreicheres Kursprogramm z.B. auch zusätzliche Sprachkurse anbietet.

(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.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 9: Anti-Harassment Kampagne

(MDR-a):

Zur Stärkung eines respektvollen und sicheren Arbeitsumfelds hat das Unternehmen in 2025 eine Anti Harassment Kampagne gestartet. Ziel der Initiative ist es, das Thema verstärkt bekannt zu machen und die Mitarbeitenden für Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren. Die Kampagne vermittelt, welche Verhaltensweisen unter Belästigung oder Diskriminierung fallen und wie Betroffene sowie Beobachtende im Ernstfall handeln können. Hierzu werden konkrete Ansprechpartner:innen und die Möglichkeit zur Meldung über die Integrity Line kommuniziert.

Die Maßnahme ist Teil einer umfassenden Awareness Kampagnenreihe, zu der auch Themen wie die Integrity Line und Anti-Korruption gehören. Bisherige Umsetzungsformate umfassen ein E-Learning Modul für alle Mitarbeitenden, eine Posterkampagne an den Standorten in China, Vietnam und Bulgarien sowie Artikel im PALFINGER Intranet. Die Durchführung der Kampagne unterstützt die Verwirklichung der Vorgaben und Ziele der Anti-Belästigung- und Anti-Diskriminierungs-Policy, indem sie die Mitarbeitenden dafür sensibilisiert, welche Formen des Umgangs förderlich für ein inklusives Arbeitsumfeld sind und welche Verhaltensweisen als Belästigung oder Diskriminierung gelten. Meldewege werden klar kommuniziert und eine aktive Präventionskultur im Unternehmen wird gefördert.

(MDR-b):

Die Anti-Harassment Kampagne richtet sich an alle Mitarbeitenden des Unternehmens. Eine zunächst auf ausgewählte Standorte beschränkte Posterkampagne wird schrittweise ausgeweitet und soll in den kommenden Jahren alle Standorte weltweit abdecken. Die Initiative betrifft ausschließlich die interne Organisation und erstreckt sich nicht auf die vor- oder nachgelagerte Wertschöpfungskette.

(MDR-c):

Die Kampagne startete Ende Juni 2025 und wird in den kommenden Jahren schrittweise umgesetzt.

(MDR-d):

Die Maßnahme wurde nicht ausschließlich als Reaktion auf konkrete Fälle ergriffen, sondern als grundsätzliche Initiative zur stärkeren Bekanntmachung des Themas und zur Sensibilisierung aller Mitarbeitenden. Gleichzeitig verfolgt sie das Ziel, Betroffene aktiv zu unterstützen, indem die Möglichkeiten zur vertraulichen Meldung über die Integrity Line bekannter gemacht werden und dadurch die Hemmschwelle sinkt, sich Hilfe zu suchen.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 10: Role Models Kampagne

(MDR-a):

Mit der Role Models Initiative fördert PALFINGER gezielt eine inklusive, kollaborative und leistungsorientierte Unternehmenskultur. Vorbilder, also Role Models sind PALFINGER Mitarbeitende, die außergewöhnliche Ergebnisse erzielen und sich durch ihre Arbeit und Persönlichkeit auszeichnen. Ein Role Model ist unabhängig von Position, Geschlecht oder Hintergrund. Die Vorbilder sollen inspirieren, motivieren, als positive Beispiele für andere dienen und die Unternehmenskultur von PALFINGER verkörpern. Durch diese Initiative wird der Zusammenhalt in der PALFINGER Organisation gestärkt und aufgezeigt, dass alle Mitarbeitenden im Unternehmen die gleichen Chancen haben im Berufsleben erfolgreich zu sein. Durch den besonderen Fokus auf weibliche Role-Models werden weibliche Mitarbeitende hervorgehoben. Dies kann zukünftig einen positiven Einfluss auf das Ziel zur Steigerung des Frauenanteils im Top-Management ausüben.

(MDR-b):

Role Models können von allen PALFINGER Mitarbeitenden nominiert werden, der Nominierungsprozess ist durch ein standardisiertes Verfahren definiert. Role Models, die mit der Nominierung einverstanden sind, werden auf einer dezidierten Share-Point Seite, im Intranet sowie auf externen Kommunikationskanälen wie den sozialen Medien vorgestellt.

Die Initiative ist global ausgerollt und gilt somit für alle PALFINGER Mitarbeitenden. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ist durch diese Maßnahme nicht abgedeckt.

(MDR-c):

Die Initiative startete am 8. März 2025 zum Weltfrauentag mit der möglichen Nominierung weiblicher Role Models. Mit September 2025 wurde die Initiative auch auf männliche Mitarbeitende ausgeweitet. Die Initiative endete mit Jahresende 2025.

(MDR-d):

Die Maßnahme wurde ergriffen, um einen positiven Einfluss auf den niedrigen Frauenanteil bei PALFINGER zu ermöglichen. Frauen sind bei PALFINGER, auch aufgrund der Industrie, in der das Unternehmen agiert, nach wie vor unterrepräsentiert. Die Role Models sollen Sichtbarkeit schaffen für die Vielfalt an Persönlichkeiten, Kompetenzen und Wegen im Unternehmen und somit als Schlussfolgerung in einer Erhöhung des Frauenanteils resultieren.

(MDR-e):

Es wurden bereits über 100 Mitarbeitende als Role Models nominiert.

(MDR-A 69):

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

Maßnahme 11: Nachfolgeplanung

(MDR-a):

Die Maßnahme „Nachfolgeplanung“ verfolgt das Ziel, die langfristige personelle Stabilität und Kompetenz innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Durch eine strukturierte und transparente Planung von Nachfolgern für identifizierte, kritische Schlüsselpositionen werden Wissenstransfer, Kontinuität und Führungsverantwortung strategisch verankert.

Es werden folgende Ergebnisse erwartet, die zur Eindämmung der Risiken von Ausbildung und Kompetenzentwicklung beitragen:

- Erhaltung und Weitergabe von Know-how: Sicherstellung des Wissens- und Erfahrungstransfers durch frühzeitige Identifikation potenzieller Nachfolger
- Mitarbeiterentwicklung und Bindung: Förderung interner Talente durch gezielte Entwicklungsprogramme und Karrierepfade
- Risikominimierung: Reduktion personeller Engpässe und operationaler Risiken durch planmäßige Übergaben, schnellere und bessere Reaktion auf eine sich verändernde Belegschaftsstruktur
- Stärkung der Unternehmenskultur: Sicherstellung der Kontinuität von Werten, Führungskompetenzen und nachhaltigen Entscheidungsstrukturen
- Risikominimierung: Reduzierung der Suche qualifizierter Arbeitskräfte, die durch den demographischen Wandel negativ beeinflusst wird

Die Maßnahme dient zudem der Vorbeugung von Risiken, wie Wissensverlust bei Personalabgängen oder operative Instabilität durch unbesetzte Schlüsselpositionen. Darüber hinaus unterstützt sie eine faire, transparente und chancengerechte Personalentwicklung, wodurch eine Minimierung der Risiken in Bezug auf Governance durch Führungsvakuum oder Wissensverlusten erwartet wird.

(MDR-b):

Die Maßnahme umfasst die systemische Identifikation, Bewertung und Entwicklung von potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern für konzernweite Schlüssel- und Führungspositionen.

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

(MDR-c):

Die Maßnahme wurde im Jahr 2025 erstmalig für die ersten beiden Hierarchieebenen unter dem Vorstand verpflichtend durchgeführt. Eine Erweiterung ist mittelfristig geplant und ist bereits für die dritte Hierarchieebene unter dem Vorstand freiwillig möglich.

(MDR-d):

Die Maßnahme wurde ergriffen, um potenzielle Risiken im Personalbereich frühzeitig zu erkennen sowie präventive und strategische Maßnahmen vorab einzuleiten.

(MDR-A 69):

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

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 unter sechs Prozent zu halten. Die freiwillige Fluktuation bezeichnet jene Austritte, aus dem Unternehmen, die von Mitarbeitenden selbst beantragt werden. Das Dienstverhältnis wurde durch Entscheid der Mitarbeitenden aufgelöst und trägt damit zur freiwilligen Fluktuation bei.

Durch Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeit wie z.B. Vereinbarung zum mobilen Arbeiten 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 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, mit Ausnahme von CIS und Rumänien.

(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 wurden 2025 keine Änderungen an der Zieldefinition durchgeführt.

(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 2025 wieder erreicht werden und die freiwillige Fluktuation betrug 4,5 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. Funktionen, Leitenden der Produktlinien, Leitenden der Einkaufskategorien sowie regionale Funktionsleitenden. Diese Funktionen befinden sich hauptsächlich eine Ebene unterhalb des Vorstands. Lediglich bei den Leitenden der Produktlinien, Finanzregionen und Einkaufskategorien ist derzeit eine weitere Ebene enthalten. Die allgemeine Frauenquote 2025 lag bei 15,4 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. Mitarbeitende und deren Vertreter:innen 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 2025 15,4 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 2025 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 2025 wurden im Global Management Team 9,1 Prozent (2024: 7,1 Prozent) der Positionen von Frauen gehalten. Dieser Wert lag damit unter der allgemeine Frauenquote 2025 von 15,4 Prozent (2024: 14,9 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), arbeitsbedingte Unfälle mit Verletzungen werden pro einer Million Arbeitsstunden gemessen. 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 2025 lag bei 10,9 Unfällen pro einer Million Arbeitsstunden. Für das Jahr 2028 wurde der Zielwert der TRIR mit 8,5 definiert. Die Zielermittlung für den TRIR erfolgte auf Basis der Analyse der bisherigen Entwicklung des TRIR und des daraus abgeleiteten Verbesserungspotentials bis 2028. Die Zielwerte wurden zusätzlich mit ähnlichen Branchenwerten im Bereich Maschinenbau und Metallindustrie abgeglichen.

(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 monatlichen Berichts 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. Zielpfade sind bis 2028 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):

Im Berichtsjahr wurde der Zielwert für 2028 für die Unfallrate TRIR auf 8,5 reduziert (bisher 10,4).

(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 Zwölfmonatstrend überwacht, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen bei steigender Unfallrate einzuleiten.

Der Zielwert für 2025 in Höhe von 10,9 konnte mit 9,17 deutlich unterschritten werden. Dies ist unter anderem auf die Umsetzung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit wie beispielsweise die Health & Safety Trainings oder dem globalen Unfallmeldesystem zurückzuführen.

3.1.3.2 S1-6 – Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens

Werte für Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens werden in den folgenden Tabellen (S1-6.50a, S1-6.50b) in summierter Personenzahl auf globaler Ebene und mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einzige Ausnahme bildet die Fluktuation (S1-6.50c), welche im Verhältnis zum durchschnittlichem Personalstand der Berichtsperiode berechnet wird. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis, Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-6.50a):

Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Personenzahl und Aufschlüsselungen nach Geschlecht und Land

Personenzahl	2024	2025	% N/N-1
Geschlecht			
Männlich	10.517	10.206	-3,0%
Weiblich	1.841	1.852	0,6%
Divers	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	12.358	12.058	-2,4%

Aufgrund der Veräußerung der Mega Repairing Machinery Equipment LLC, Dubai, der Megarme General Contracting Company LLC, Abu Dhabi und der Megarme Inspection & Engineering Services LLC, zeigte der Mitarbeitendenstand eine Reduktion. Darüber hinaus war keine wesentliche Veränderung des Mitarbeitendenstands zu erkennen.

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

Personenzahl	2024	2025	% N/N-1
Land			
Österreich	2.707	2.726	0,7%
Russland	1.536	1.473	-4,1%
Bulgarien	1.414	1.394	-1,4%

Mit 5.593 Mitarbeitenden liegt die Anzahl der angeführten Länder bei ca. 46 Prozent der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Das ergibt einen marginalen Rückgang von -1,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

(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 Abrufkräfte	-	-	-	-	-

Personenzahl	2025				
	Männlich	Weiblich	Sonstige	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Mitarbeitenden	10.206	1.852	-	-	12.058
Zahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen	10.001	1.772	-	-	11.773
Zahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen	205	80	-	-	285
Zahl der Abrufkräfte	-	-	-	-	-

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.

Die Zahl der männlichen Mitarbeitenden mit unbefristeten Verträgen hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozent verringert, während die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden fast unverändert geblieben ist. Dies ist auf die Veräußerung der Mega Repairing Machinery Equipment LLC, Dubai, der Megarme General Contracting Company LLC, Abu Dhabi und der Megarme Inspection & Engineering Services LLC, zurückzuführen.

(S1-6.50c):

Mitarbeitendenaustritte und -Fluktuation

Anzahl und %	2024	2025	% N/N-1
Gesamtanzahl der Austritte	2.383	1.802	-24,4%
Quote der Mitarbeitendenfluktuation	19,0%	14,8%	-4,2%

Die Fluktuation berücksichtigt alle Mitarbeitendenabgänge (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. Mitarbeitendeneintritte sind in dieser Kennzahl nicht berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum 2025 konnte die Mitarbeitendenfluktuation deutlich reduziert werden. PALFINGER geht davon aus, dass die strategischen Weichenstellungen unter S1-SBM 3.13a und die gesetzten Maßnahmen aus S1-4 zu einer höheren Mitarbeitendenbindung geführt haben. Nähere Informationen für Optimierungsmaßnahmen erhofft sich PALFINGER durch die globale Mitarbeitendenbefragung 2026.

3.1.3.3 S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

(S1-7.55a):

Werte der global aktiven Fremdarbeitskräfte werden in der folgenden Tabelle (S1-7.55a) in summierter Personenzahl und mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Leiharbeitskräfte und Selbstständige.

Fremdarbeitskräfte (überlassene Arbeitskräfte)

Personenzahl	2024	2025	% N/N-1
Art der Beschäftigung			
Leiharbeitskräfte	207	329	58,9%
Selbstständige	-	-	
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte innerhalb der eigenen Belegschaft	207	329	58,9%

Zur flexiblen Anpassung an die Auftragslage und um Kapazitätsspitzen abzudecken wurden in einzelnen Bereichen Leiharbeitskräfte beschäftigt. Um die termingerechte Auftragsabwicklung sicherzustellen hat PALFINGER die überlassenen Arbeitskräfte gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 122 Personen erhöht. Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl der Leiharbeitskräfte sowie den variablen Einsätzen kann die Kennzahl höheren Schwankungen unterliegen.

(S1-7.55b und c):

An PALFINGER Standorten werden überlassene Arbeitskräfte (Leasingpersonal) primär in den Fertigungsprozessen eingesetzt.

3.1.3.4 S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Werte bezüglich der tarifvertraglichen Abdeckung werden in den folgenden Tabellen als relativer Wert der globalen Mitarbeitenden (S1-8.60a) für den europäischen Wirtschaftsraum (S1-8.60b-c) oder europäischen Betriebsratsabdeckung (S1.8.63a) und mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis. Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-8.60a):

Tarifvertragliche Abdeckung

Prozent	2024	2025	%
Prozentualer Anteil aller Mitarbeitenden, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	61,8%	62,1%	0,3%

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte keine wesentliche Abweichung zum Vorjahr festgestellt werden.

(S1-8.60b-c):

Tarifvertragliche Abdeckung (Europäischer Wirtschaftsraum)

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

2025		
	Tarifvertragliche Abdeckung	Sozialer Dialog
	Arbeitnehmer – EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
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, dieser ist für folgende Länder aus dem europäischen Wirtschaftsraum verantwortlich: Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Slowenien, Italien, Österreich, Deutschland, Slowakei, Tschechien, Polen, Norwegen, Dänemark, Schweden, Frankreich, Spanien, Portugal und Serbien. Durch den europäischen Betriebsrat sind somit 66,9 Prozent (2024: 63,9 Prozent) der Mitarbeitenden weltweit abgedeckt.

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte keine wesentliche Abweichung zum Vorjahr festgestellt werden.

3.1.3.5 S1-9 – Diversitätskennzahlen

Werte bezüglich Diversität werden in den folgenden Tabellen als absoluter und relativer Wert nach Geschlecht der obersten Führungsebene (S1-9.66a) und nach Altersgruppen (S1-9.66b) der globalen Mitarbeitenden und mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis. Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-9.66a):

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Personenzahl und Prozent			2024	2025
	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	65	92,9%	60	90,9%
Weiblich	5	7,1%	6	9,1%
Divers	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-
Gesamt	70	100,0%	66	100%

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-Kategorien sowie regionale Funktionsleitende. Die oberste Führungsebene unterliegt nicht nur einer hierarchischen Dimension, sondern ist auch durch Entscheidungsträger, die sich 2 Stufen unterhalb des Vorstands befinden erweitert worden. Die Veränderung der Anzahl erklärt sich durch interne Umstrukturierungen und daraus resultierende, temporäre Vakanzen. Der Frauenanteil konnte um 2 Prozentpunkte erhöht werden.

(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%	
Gesamt	12.358	100,0%	

Personenzahl und Prozent			2025
	Zahl der Mitarbeitenden	Anteil der Mitarbeitenden in %	
unter 30 Jahren	1.859	15,4%	
30-50 Jahre	7.210	59,8%	
über 50 Jahre	2.989	24,8%	
Gesamt	12.058	100,0%	

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte keine wesentliche Abweichung der demografischen Zusammensetzung der Mitarbeitenden zum Vorjahr festgestellt werden.

3.1.3.6 S1-10 – Angemessene Entlohnung

(S1-10.69 & 70):

Alle Mitarbeitenden erhalten eine angemessene Entlohnung, die im Einklang mit geltenden Referenzwerten steht. 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

Werte zum Sozialschutz werden in den folgenden Tabellen als relativer Wert der globalen Mitarbeitenden (S1-11.74) und länderspezifisch als Art der Absicherung (S1-11.75) mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis. Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-11.74):

2024			2025	
Sind alle Mitarbeitende durch öffentliche Programme oder durch vom Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstverluste sozial abgesichert?	JA/NEIN	Anteil Absicherung	JA/NEIN	Anteil Absicherung
a) Krankheit	NEIN	99,8%	NEIN	99,7%
b) Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft des Unternehmens für dieses tätig ist	NEIN	94,8%	NEIN	96,6%
c) Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	NEIN	98,0%	NEIN	99,0%
d) Elternurlaub	NEIN	99,2%	NEIN	99,7%
e) Ruhestand	JA	100,0%	JA	100,0%

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte keine wesentliche Abweichung zum Vorjahr festgestellt werden.

(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	alle Mitarbeitenden ¹⁾	Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall
USA	alle Mitarbeitenden	Elternzeit

1) Eine Prüfung der Vorjahreswerte hat ergeben, dass in Katar im Berichtszeitraum 2024 alle Mitarbeitenden keine soziale Absicherung hatten. Die Angabe wurde korrigiert.

2025		
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	alle Mitarbeitenden	Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall

PALFINGER hat 2025 eine Initiative umgesetzt, welche es Mitarbeitenden in den USA ermöglicht, in eine bezahlte Elternzeit zu gehen, somit wurden die Vereinigten Staaten aus der Liste exkludiert.

3.1.3.8 S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Werte für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung werden in den folgenden Tabellen als relativer Wert der indirekten Mitarbeitenden in Relation zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden (S1-13.83a) sowie Schulungsstunden der globalen Mitarbeitenden nach Geschlecht (S1-13.83b) mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis. Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

(S1-13.83a):

Mitarbeitende mit regelmäßigen Performance & Development Reviews

in Prozent	2024	2025
Männlich	27,8%	23,8%
Weiblich	54,4%	45,2%
Divers	-	-
Keine Angabe	-	-
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	31,7%	27,1%

PALFINGER hat einen Rückgang der regelmäßigen Performance & Development Reviews in der Region CIS verzeichnet, der sich auf die globale Rate negativ ausgewirkt hat.

Mit Ende März 2025 wurde der jährliche PDR-Prozess wieder durchlaufen und eine Abschlussrate der indirekten Mitarbeitenden von 83,11 Prozent (2024: 86,4 Prozent) im System erfasst.

(S1-13.83b):

Schulungsstunden pro Mitarbeitenden

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden je Geschlecht	2024	2025
Männlich	7,3 Stunden	7,4 Stunden
Weiblich	8,9 Stunden	12,7 Stunden
Divers	-	-
Keine Angabe	-	-
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	7,5 Stunden	8,2 Stunden

Der Anstieg der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden im Vergleich zu 2024 ist hauptsächlich auf eine größere Anzahl von beruflichen Weiterbildungsprogrammen an einem Standort zurückzuführen.

3.1.3.9 S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

(S1-14.88a-e):

Anzahl und Prozent	2024	2025	%
Prozentsatz der Arbeitskräfte des Unternehmens, die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens abgedeckt sind	34,0%	37,0%	3,0%
Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	-	-	-
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	203	216	6,4%
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total recordable injury rate - TRIR)	8,43	9,17	8,8%
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen, vorbehaltlich gesetzlicher Einschränkungen bei der Erhebung von Daten	2	-	-100,0%
Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind	3.400	4.489	32,0%

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 Mitarbeitenden). Wenn eine direkte Berechnung nicht möglich ist, erfolgt eine Schätzung auf Basis der Standardarbeitsstunden auf Basis des Vollzeitäquivalents. Dabei werden bezahlte Urlaubstage berücksichtigt.

Die leichte Erhöhung der arbeitsbedingten Unfälle und der Unfallrate im Vergleich zu 2024 ist bedingt durch einen Anstieg in der Produktionsauslastung mit paralleler Erhöhung der Beschäftigtenzahl und Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden. Trotzdem konnte 2025 das zweitbeste Ergebnis seit Start der Messung der TRIR in 2018 erreicht werden, und auch der langfristige Trend zeigt einen anhaltenden Rückgang der TRIR.

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 der betroffene Mitarbeitende nicht zur Arbeit eingeplant ist (z. B. Wochenenden, Feiertage), gelten als Ausfalltage. Im Jahr 2025 ist die Ausfallrate analog der Erhöhung des TRIR und meldepflichtiger Arbeitsunfälle gestiegen.

2025 arbeiteten 41 Prozent (2024: 39 Prozent) der Mitarbeitenden - exklusive CIS - an Standorten mit einer ISO 45001 Zertifizierung, inklusive CIS waren es 37 Prozent (2024: 34 Prozent). Inklusive CIS konnte somit die Implementierungsrate um 3% gesteigert werden. Nähere Informationen sind auch unter Konzept 3: „Group Policy Global PALFINGER Management System“ zu finden.

3.1.3.10 S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

(S1-15.93a):

Werte für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wurden in der folgenden Tabelle als relativer Wert der globalen Mitarbeitenden und Geschlechterverteilung (S1-15.93a) mittels Stichtagsbetrachtung angegeben. Einberechnet wurden Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge mit aktivem Dienstverhältnis. Praktikanten und Leiharbeitskräfte wurden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

Mitarbeitende mit Anspruch auf Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen

in Prozent	2024	2025
Geschlecht		
Männlich	96,0%	96,2%
Weiblich	96,0%	96,2%
Divers	-	-
Sonstige	-	-
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	96,0%	96,2%

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. Im aktuellen Berichtszeitraum konnte keine wesentliche Abweichung zum Vorjahr festgestellt werden.

3.1.3.11 S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Geschlechtsspezifisches und segmentiertes Verdienstgefälle (Unternehmensspezifische Kennzahl)

in Prozent	2024	2025
geschlechtsspezifisches und segmentiertes Verdienstgefälle (Gender-Pay-Gap)	13,9%	14,6%

Diese Kennzahl repräsentiert den segmentierten Gender Pay Gap auf globaler Ebene. Aufgrund der branchenbedingten, höheren Aussagekraft wird diese Kennzahl für das interne Reporting sowie zur Ableitung gezielter Maßnahmen herangezogen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Mitarbeiterinnen ist um 14,6 Prozent niedriger als der von männlichen Arbeitnehmern. Für eine aussagekräftige Kennzahl wurde der Gender Pay Gap zunächst pro Land sowie getrennt nach direkten und indirekten Mitarbeitenden berechnet. Anschließend erfolgte eine gewichtete Aggregation nach Headcount zu einer globalen Kennzahl. Es handelt sich hierbei immer noch nicht um einen voll bereinigten Gender Pay Gap, da erklärende Faktoren wie Qualifikation, Erfahrung oder Jobanforderungen unberücksichtigt bleiben. Aussagen zu möglichen, geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden bei gleichwertiger Arbeit können aktuell noch nicht getroffen werden. Dies wird mit der Implementierung der globalen Job Architektur möglich.

(S1-16.97a):

Geschlechtsspezifisches und unbereinigtes Verdienstgefälle

Die vorgegebene Berechnungsgrundlage des Gender Pay Gap nach ESRS misst das unbereinigte, geschlechtsspezifische Lohngefälle auf globaler Ebene. Es wird die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer berechnet.

Der unbereinigte Gender Pay Gap auf Konzernebene beträgt -3,8 Prozent (2024: -3,6 Prozent). Der Wert wird maßgeblich durch den hohen Männeranteil von 93,5% im produktionsnahen Bereich mit niedrigerem Lohnniveau beeinflusst. Daher wird im Hinblick auf branchenbedingte Merkmale von PALFINGER als produktionsnahes Unternehmen zusätzlich der oben dargestellte segmentierte Gender Pay Gap als unternehmensspezifische Kennzahl berichtet.

Inkludiert sind in beiden Berechnungen neben dem Vollzeit-Grundlohn oder -gehalt auch andere vertraglich festgelegten Vergütungen in Form von Geld oder Sachleistungen, die Arbeitnehmer direkt oder indirekt für die Beschäftigung erhalten. Externe oder inaktive Mitarbeitende, Lehrlinge, Praktikanten sind ausgenommen.

(S1-16.97b):

Verhältnis Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median aller Mitarbeitenden

Verhältnis	2024	2025
Remuneration Ratio / Verhältnis der Gesamtvergütung	68:1	65:1

Die jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person steht im Verhältnis 65:1 (2024: 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	2025
Gesamtanzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	14	10
Gesamtzahl der Beschwerden, die über alle verfügbaren Kanäle eingereicht wurden	10	19
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen iZm den genannten Vorfällen in TEUR	66	34

Die Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung sowie der Beschwerden über alle verfügbaren Kanäle betrifft rein die Anzahl der abgegebenen Meldungen vor inhaltlicher Prüfung und Beurteilung. Der Anstieg der Beschwerden ist vor allem auf die gesteigerte Bekanntheit der Integrity Line aufgrund von Schulungen zurückzuführen (siehe dazu G1-1.10a und c).

Jede Beschwerde bzw. gemeldeter Vorfall wird geprüft und nach Bedarf weitergehend untersucht. Die Bearbeitung einer Meldung erfolgt in einem ersten Schritt zentral durch G&C in Zusammenarbeit mit Corp. Internal Audit. Je nach der Art der konkreten Vorwürfe erfolgt die weitere Fallbearbeitung durch G&C, Corp. Internal Audit oder durch Einbeziehung weiterer Abteilungen wie Human Resources und Corp. Counsels.

(S1-17.104a-b):

Gemeldete Vorfälle in Zusammenhang mit Menschenrechten

Anzahl und TEUR	2024	2025
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.

Da sich die negativen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette hauptsächlich auf Menschenrechte beziehen und das Thema Konfliktminerale in einigen Kundensegmenten eine wichtige Voraussetzung für die Leistung als Lieferant darstellt, lag der Fokus des Bereichs Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette im Jahr 2025 auf Konfliktmineralien. Konfliktminerale sind Rohstoffe, die in Konfliktgebieten und Hochrisikogebieten abgebaut werden, in denen der Handel dieser zu Gewalt und schweren Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit, beitragen kann. Der Abbau und Handel dieser Mineralien birgt für Unternehmen mit komplexen globalen Lieferketten, darunter auch PALFINGER, Risiken in Bezug auf Menschenrechte und ethische Beschaffung. Durch die in dem Bereich gesetzte Maßnahme, in Form einer standardisierten Vorlage für die Berichterstattung über Konfliktminerale durch Lieferanten, beabsichtigt PALFINGER verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, Transparenz und die Achtung der Menschenrechte in seiner gesamten Lieferkette zu fördern.

(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. Im Jahr 2025 lag der Fokus auf den Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette jenseits der ersten Lieferantenebene, insbesondere im Hinblick auf Konfliktminerale.

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.

Regionen mit einem erheblichen Risiko von Menschenrechtsverletzungen, darunter Kinder- und Zwangsarbeit, sind die Demokratische Republik Kongo und ihre Nachbarländer, vor allem im Zusammenhang mit dem Abbau von Konfliktmineralien.

(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.

(S2-SBM 3.11e):

Es bestehen keine wesentlichen Risiken und Chancen für PALFINGER 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, inwiefern Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette stärker von negativen Auswirkungen betroffen sind, wurde hauptsächlich durch Desktop-Forschung entwickelt. Es wurden Studien und Berichte von Organisationen wie dem Business & Human Rights Ressource 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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

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.

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

Überwachungsprozess

Weitere Einzelheiten zu den Inhalten und Überwachungsprozessen finden sich in der Offenlegung G1-1 MDR-P a).

(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 des Global Network Development and Training 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-e):

Um die Perspektive der Lieferanten in die Konzeptentwicklung einzubeziehen, wurde der Einkauf beteiligt.

(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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

▪ 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-Prozesses (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 unter anderem 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. Darüber hinaus berücksichtigt PALFINGER relevante Normen wie die ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme und die ISO 50001 für Energiemanagementsysteme, die im Abschnitt E1-2 thematisiert werden. Die ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz wird im Abschnitt S1-1 behandelt.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Durch dieses Konzept wird sichergestellt, dass physische Schäden, welche durch mangelnde Produktsicherheit entstehen können, bestmöglich vermieden werden.

Überwachungsprozess

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 Quality Management (QM) 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 Partner und Endkunden die Produkte gemäß den Sicherheitsanforderungen einsetzen und diese Anforderungen durch die Produkte erfüllt werden.

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 Regularien angepasst werden. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette ist in das Konzept einbezogen, da einerseits zur Verbesserung der Produktsicherheit mit Händlern zusammengearbeitet wird und andererseits durch sichere Produkte die Gesundheit und Sicherheit von Geschäftspartnern und Endkunden gestärkt werden soll.

(MDR-c):

Für die Umsetzung des Konzepts ist der Bereich Quality Management (QM) 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.

Konzept 3: Palfinger Unternehmenspolitik

(MDR-a):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

Das Konzept basiert auf einem integrierten Ansatz, der Qualität, Sicherheit, Umwelt- und Sozialaspekte in Einklang bringt. Es dient als Leitlinie für die kontinuierliche Verbesserung von Produkten, Prozessen und der Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette.

- **Kundenorientierung**
Enge Zusammenarbeit mit Kunden, um ihre Anforderungen vollständig zu verstehen und ihnen durch Produkte und Services mit Mehrwert höchste Zufriedenheit zu bieten. Berücksichtigung von Nutzer-sicherheit, Umwelt- und Energieaspekten über den gesamten Lebenszyklus.
- **Mitarbeiter als Erfolgsfaktor**
Förderung und aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Qualitätssicherung und -verbesserung. Schaffung sicherer, gesunder Arbeitsplätze und kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen.
- **Kooperation mit Lieferanten und Partnern**
Partnerschaftliche Zusammenarbeit, um höchste Produkt- und Servicequalität sicherzustellen. Lieferanten und Partner müssen gleiche Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards einhalten.
- **Kontinuierliche Verbesserung**
Ständiges Optimieren von Prozessen, Lösungen, Sicherheit, Umweltschutz und Energieverbrauch. Nutzung eines präventiven Risiko- und Chancenmanagements.
- **Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Standards**
Strikte Compliance mit nationalen und internationalen Vorschriften zu Qualität, Sicherheit und Umwelt. Regelmäßige interne und externe Audits zur Sicherstellung des Standards.
- **Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte**
Nachhaltige Produkt- und Serviceentwicklung mit Fokus auf Energieeffizienz und Ressourcenschonung. Minimierung der Umweltbelastung und Umsetzung der PALFINGER-Nachhaltigkeitsstrategie.

Die PALFINGER Corporate Policy bildet die Grundlage für die dauerhafte Qualität, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Zuverlässigkeit aller Produkte und Dienstleistungen.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Durch dieses Konzept wird sichergestellt, dass physische Schäden, welche durch mangelnde Produktsicherheit entstehen können, bestmöglich vermieden werden.

Überwachungsprozess

Die Einhaltung der Policy wird durch interne und externe Audits im Rahmen des ISO (9001) Audit Prozesses sichergestellt.

(MDR-b):

Die Corporate Policy gilt weltweit für alle PALFINGER-Standorte und internen Prozesse – von Entwicklung über Produktion bis Service. Schwerpunkt ist die eigene Geschäftstätigkeit. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird insofern einbezogen, als eine Kooperation mit Lieferanten und Geschäftspartnern angestrebt wird.

(MDR-c):

Für die Umsetzung dieses Konzeptes ist die Leitung Quality Management verantwortlich. Die Policy wurde vom Vorstand freigegeben.

(MDR-d):

Im Rahmen der Umsetzung dieses Konzepts verpflichtet sich PALFINGER zur Einhaltung der ISO 9001 Standards. Derzeit sind noch nicht alle Standorte ISO 9001 zertifiziert, es ist aber das Ziel dies bis 2030 zu erreichen.

(MDR-e):

Die Policy wurde im Rahmen der ISO-Zertifizierung entwickelt, wobei auch mit Mitarbeitenden, sowie Lieferanten und Geschäftspartnern zusammengearbeitet wurde.

(MDR-f):

Die Corporate Policy ist für Mitarbeitende über das Intranet über das Group Policy System verfügbar. Externe Interessensträger haben auf diese Policy keinen Zugriff.

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 eine Meldung abgegeben wird, werden die bereitgestellten Informationen ausschließlich an Personen weitergegeben, die diese zur Untersuchung und Lösung des Sachverhalts benötigen. PALFINGER untersagt ausdrücklich jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die in gutem Glauben eine Meldung abgeben oder bei einer Untersuchung mitwirken 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

Die Maßnahme Nachhaltigkeitskriterien für ausgewählte, strategische Lieferanten wurde 2024 als Pilotprojekt umgesetzt. Im Jahr 2025 wurde das Projekt vorübergehend ausgesetzt, um eine Neubewertung der Ergebnisse und der zukünftigen Ausrichtung vornehmen zu können. Aktuell wird geprüft, in welcher Form die Maßnahme fortgeführt oder durch eine neue Initiative ersetzt werden kann.

Maßnahme 1: Konfliktmineralien

(MDR-a):

Im Jahr 2025 legte PALFINGER einen strategischen Schwerpunkt auf Konfliktmineralien innerhalb seiner Lieferkette. Nach der Identifizierung relevanter Beschaffungsgruppen wurde ein Projekt zur Entwicklung einer produktspezifischen Vorlage für die Berichterstattung über Konfliktmineralien (CMRT) gestartet, die von der Responsible Minerals Initiative (RMI) erstellt wurde. Die CMRT bietet einen standardisierten Rahmen für die Erfassung und Meldung von Daten zu Schmelzwerken und Raffinerien und verbessert so die Transparenz und Rückverfolgbarkeit entlang der gesamten Lieferkette. Sie hilft dabei, festzustellen, ob Materialien aus Konfliktgebieten oder Hochrisikogebieten stammen. Identifizierte Lieferanten wurden dazu verpflichtet, den Ansatz entlang der Wertschöpfungskette weiterzugeben, um die Rückverfolgung der mit der Lieferkette von PALFINGER verbundenen Schmelz- und Raffineriebetriebe zu ermöglichen.

Als Ergebnis dieses funktionsübergreifenden Projekts und der Einbindung der Lieferanten wurde eine unternehmensweite Vorlage für die Berichterstattung über Konfliktmineralien für PALFINGER eingeführt, wodurch die Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Beschaffung von Mineralien durch das Unternehmen gestärkt wurde.

Zu dieser Maßnahme gibt es keine Konzepte und Ziele. Die Maßnahme bezieht sich auf folgende negative Auswirkungen:

- Arbeitsbedingungen die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Kinderarbeit
- Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Zwangsarbeit

(S2-4 -32):

Die Einführung der Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) beseitigt zwar nicht per se Menschenrechtsrisiken, stellt jedoch einen wichtigen Schritt zur Identifizierung und Bekämpfung potenzieller negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette dar. Durch die Übernahme des Rahmenwerks der Responsible Minerals Initiative (RMI) erhöht PALFINGER die Transparenz hinsichtlich der Herkunft der Mineralien und der beteiligten Schmelz- und Raffineriebetriebe.

Diese Transparenz ermöglicht eine gezieltere Einbindung der Lieferanten und eine risikobasierte Sorgfaltspflicht, wodurch verhindert wird, dass das Unternehmen unbeabsichtigt mit Lieferketten in Verbindung gebracht wird, die zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder anderen Menschenrechtsverletzungen beitragen können. Langfristig unterstützt dieser Ansatz die Förderung verantwortungsbewusster Beschaffungspraktiken und verbesserter Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette.

(S2-4-33):

Der Ansatz von PALFINGER zum Umgang mit Konfliktmineralien orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und den OECD-Leitsätzen für die Sorgfaltspflicht bei der Beschaffung von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.

Die Entscheidung, die Responsible Minerals Initiative (RMI) zu übernehmen und die Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) zu implementieren, wurde nach Prüfung der Best Practices der Branche getroffen, da die Angleichung an ein anerkanntes, weit verbreitetes Rahmenwerk als der geeignetste und effektivste erste Schritt angesehen wurde.

PALFINGER unterhält einen Beschwerdemechanismus in Form der Integrity Line, der sowohl internen als auch externen Stakeholdern zugänglich ist und es ermöglicht, Bedenken in Bezug auf Menschenrechte oder ethisches Verhalten vertraulich zu melden

(S2-4-34):

In Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gibt es keine Risiken und Chancen.

(S2-4-35):

Siehe S2-4-32

(S2-4-36):

PALFINGER liegen bislang keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette vor.

(S2-4-38):

PALFINGER begegnet wesentlichen Auswirkungen durch den gezielten Einsatz spezieller Ressourcen im Nachhaltigkeitsmanagement, G&C und in der Einkaufsabteilung. Dieser funktionsübergreifende Ansatz erleichtert das Management dieser Auswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

Diese Maßnahme wurde im Sustainability Council behandelt und von der Leitung des strategischen Handlungsfeldes Governance & Compliance freigegeben.

(MDR-b):

Diese Maßnahme betrifft die Mitarbeitenden der vorgelagerten Wertschöpfungskette jenseits der Tier-1-Zulieferer. Besonders die Demokratische Republik Kongo und ihre Nachbarländer sind vom Abbau von Konfliktmineralien betroffen.

(MDR-c)

Diese Maßnahme wird kontinuierlich fortgesetzt, da die CMRT regelmäßig aktualisiert werden muss, um genau und effektiv zu bleiben. In den kommenden Jahren wird sich PALFINGER auf die Verbesserung der Datenerfassungsprozesse und die Festlegung weiterer Maßnahmen zur Stärkung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette konzentrieren.

(MDR-d)

PALFINGER liegen keine Meldungen bezüglich tatsächlicher wesentlicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte in seiner Lieferkette vor. Das Unternehmen unterhält jedoch einen Beschwerdemechanismus, der sowohl internen als auch externen Stakeholdern zugänglich ist. Dieser Mechanismus ermöglicht es, Bedenken im Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechts- oder Ethikfragen auf strukturierte Weise zu äußern, zu untersuchen und anzugehen.

(MDR-A 69)

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

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: Die Datenplattform 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

- Händler- und Endkundenschulungen: Produkt- und Prozessschulungen für Händler und Servicepartner sind verpflichtend. 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.
 - Selbstschulungen und Videos: Schulungsvideos für Selbstschulungen über die Datenplattform stehen derzeit registrierten Nutzern zur Verfügung.
3. Betriebsanleitungen und Übergabeschulungen: Jede Maschine wird mit einer Betriebsanleitung, ggf. 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 durch das Network Development 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. Dies erfolgt über das Assessment Tool über die Datenplattform von PALFINGER.

(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):

In Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gibt es keine Risiken und Chancen.

(S2-4-36):

Bisher wurden PALFINGER keine 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. Unterstützt wird dieser funktionsübergreifende Ansatz durch das neu etablierte Center of Excellence für Quality Management, das zentrale Methoden und Tools bereitstellt. So wird ein umfassendes Management der Materialauswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette ermöglicht.

(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.

(MDR-A 69)

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

Maßnahme 3: SUPPLIER AUDIT MANAGEMENT

(MDR-a):

Im Zuge dieser Maßnahme wurden bestehende manuelle Strukturen im Lieferanten-Auditprozess vollständig digitalisiert, um Transparenz und Effizienz in der Lieferantenbewertung zu erhöhen. Eine neu entwickelte App, eingebettet in der bestehenden Customer Engagement- und Helpdesk-Plattform, ermöglicht die digitale Darstellung von Lieferantenaudits und -selbstbewertungen. Dadurch entsteht ein transparentes und aktuelles Bild über den Leistungsstand und die Zuverlässigkeit der Lieferanten. Durch die Implementierung von Self-Assessments können künftig Lieferanten Bewertungen selbst durchführen.

Die digitale Lösung ermöglicht eine schnellere, präzisere und transparentere Lieferantenbewertung und schafft die Grundlage für datenbasierte Entscheidungen und nachhaltige Prozessoptimierungen.

Im Rahmen der Lieferantenaudits werden auch Nachhaltigkeitskriterien wie zum Beispiel Umweltmanagement, Menschenrechte, Arbeitssicherheit, etc. abgefragt.

Zu dieser Maßnahme gibt es keine Konzepte und Ziele. Die Maßnahme bezieht sich auf folgende negative Auswirkungen:

- Arbeitsbedingungen, die zu psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen führen können
- Körperliche Schädigung von Kunden durch mangelnde Produktsicherheit.
- Verletzung der Menschenrechte von Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette

Durch die Entwicklung und Implementierung des digitalen Prozesses der Lieferantenaudit kann eine höhere Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Sozial- und Arbeitsstandards entlang der Lieferkette erreicht werden. Die Maßnahme ermöglicht eine Überwachung von Lieferantenaudits und schafft somit eine verbesserte Grundlage, um Risiken im Zusammenhang mit Umwelt, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Menschenrechten frühzeitig zu erkennen und zu adressieren.

Die Wirksamkeit der Maßnahme wird durch ein strukturiertes Monitoring- und Reporting-System sichergestellt. Sämtliche Audit-Ergebnisse und korrespondierenden Maßnahmen werden zentral dokumentiert und anschließend systematisch ausgewertet. Dabei werden Kennzahlen wie die Anzahl der abgeschlossenen Audits, identifizierte Abweichungen sowie der Umsetzungsgrad von Korrekturmaßnahmen regelmäßig überprüft und analysiert. Auf Basis dieser Daten kann der Fortschritt der Lieferanten hinsichtlich definierter Umwelt, Sozial- und Arbeitsstandards kontinuierlich bewertet werden.

(S2-4-33):

Die Maßnahme entstand im Rahmen des Programms „Quality Leader“ als Teil des unternehmensweiten „Lifting Quality“-Programms, dessen Ziel es ist, eine nahtlose, fehlerfreie und normgerechte Kundeninteraktion zu gewährleisten. Dabei steht präventive Qualitätssicherung im Vordergrund, um Kundenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit durch kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.

(S2-4-34):

Es gibt keine Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

(S2-4-36):

Bisher wurden PALFINGER keine Fälle zu schwerwiegende Menschenrechtsproblemen und Vorfälle im Zusammenhang mit seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfung gemeldet.

(S2-4-38):

Für das Management der Auswirkungen werden interne Ressourcen vom Global Supplier Quality Management zur Verfügung gestellt.

(MDR-b, c):

Die Maßnahme betrifft die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Bisher wurde ein Pilotprojekt in der MARINE in Polen und den Niederlanden umgesetzt bzw. fand eine erste Ausrollung der Maßnahme in NAM statt. Eine globale Ausrollung auf alle strategischen Lieferanten ist für 2026 geplant.

(MDR-A 69)

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

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.

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):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

Der aktuelle PALFINGER Code of Conduct ist die Grundlage für rechtlich korrektes und ethisch verantwortungsvolles Handeln bei jeder unternehmerischen Tätigkeit. Er definiert zentrale Prinzipien, die für alle geschäftlichen Aktivitäten gelten. Dabei werden auch die Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigt. PALFINGER setzt auf hohe Berichtsstandards und eine transparente Herangehensweise im Geschäftsleben.

Folgende Themenschwerpunkte 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

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Einhaltung der rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen hat bei PALFINGER hohe Priorität. Der Code of Conduct als wesentliches Rahmenwerk beinhaltet 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 gemeinsame Werte, Mission und Verhaltenskodex
- Compliance Management zur frühzeitigen Erkennung von Regelverstößen wie Konzepte, Trainings und Kontrollen
- Verpflichtung zu etablierten Standards und Prinzipien (z.B. SBTi, ISO, SASB, UNGC, SDGs etc.) tragen zu ökologischen und sozialen Bemühungen bei
- Gewährleistung transparenter und zugänglicher Informationen für gute Beziehungen zu den Interessenvertretern, um diese zu befähigen und eine fundierte Entscheidungsfindung zu ermöglichen
- Etablierung und Förderung von Meldeprozessen zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen
- Risiken aus Compliance-Verstößen

Überwachungsprozess

Zur Einhaltung des Code of Conduct hat PALFINGER unternehmensweite Maßnahmen und Prozesse eingeführt, die sicherstellen, dass die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen bekannt sind und eingehalten werden. Schulungen sind für PALFINGER Mitarbeitende verpflichtend und werden regelmäßig durchgeführt. Bei einem Verdacht auf Fehlverhalten gibt es verschiedene Meldewege. Eine Meldung kann bei der Führungskraft, der Personalabteilung und der „Integrity Line“ erfolgen. Alle gemeldeten potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien werden laufend evaluiert. Sofern sich gemeldete Verdachtsfälle erhärteten, werden sie von Governance & Compliance (G&C) und, falls erforderlich, von Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Maßnahmen mit dem verantwortlichen Linienmanagement festgelegt.

(MDR-b):

Bei allen Aktivitäten von PALFINGER ist Integrität von größter Bedeutung. Der Code of Conduct ist ein verbindlicher Standard für rechtlich und ethisch korrektes Verhalten. Die Einhaltung der darin definierten Standards wird von allen Mitarbeitenden erwartet und aktiv eingefordert. Der Code of Conduct gilt für alle Bereiche, Standorte und Gesellschaften weltweit, die zur PALFINGER Gruppe gehören und an denen die Gruppe beherrschenden Einfluss ausübt.

(MDR-c):

Die Verantwortung für die Umsetzung des Code of Conducts liegt auf oberster Ebene beim Vorstand der PALFINGER Gruppe. Der Vorstand hat den Code of Conduct unterzeichnet und bekennt sich zu dessen Inhalten und Zielen. Die operative Ausgestaltung, einschließlich der Erstellung, Definition von Prozessen und Schulungen zum Code of Conduct, erfolgen durch die Abteilung G&C.

(MDR-d):

Der langfristige Unternehmenserfolg hängt von gesunden und fair behandelten Mitarbeitenden ab. Daher hat sich PALFINGER zur Einhaltung international anerkannter Standards und Prinzipien der „Global Compact“-Initiative der Vereinten Nationen sowie der „International Labor Organization“ verpflichtet.

(MDR-e):

Für die Erstellung des Code of Conduct wurde ein Steering Committee bestehend aus G&C, 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, indem für die Befragten besonders wesentliche Themen als eigene Kapitel aufgenommen wurden. Dies umfasst beispielsweise faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit.

(MDR-f):

PALFINGER stellt sicher, dass der Code of Conduct für alle Mitarbeitenden jederzeit zugänglich und verständlich ist. So wird sichergestellt, dass die geltenden Standards bekannt sind. Der Code of Conduct ist auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht und somit jederzeit verfügbar. Zusätzlich wird er im Rahmen der verpflichtenden Code of Conduct-Schulung kommuniziert.

(G1-1.9):

PALFINGER verankert die kulturellen Säulen „REACH UP, REACH OUT und REACH BEYOND“ als zentrale Bestandteile seiner Unternehmenskultur. Sie stehen für das kontinuierliche Streben nach Verbesserung und bilden die Grundlage für den Leitsatz „IMMER BESSER“.

- BE PASSIONATE AND REACH UP steht für Leidenschaft und den Willen, sich und das Unternehmen stetig weiterzuentwickeln.
- BE STRAIGHTFORWARD AND REACH OUT betont offene Kommunikation, Zusammenarbeit und gemeinsames Lernen.
- SHOW LEADERSHIP AND REACH BEYOND beschreibt den Mut, Neues zu denken, Innovationen voranzutreiben und Chancen aktiv zu gestalten.

Nach diesen Prinzipien richten sich die Weiterentwicklung von Denk-, Arbeits- und Verhaltensweisen sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Mitarbeitenden. Damit trägt PALFINGER zur erfolgreichen Umsetzung der „Reach Higher“ Strategie 2030+ bei und stärkt zugleich Marke und Unternehmenskultur nachhaltig.

Aufbauend auf diesen kulturellen Säulen wurden die bisherigen Leadership Principles zu Leadership Competencies weiterentwickelt. Sie definieren einheitliche Erwartungen an Führungskräfte und bilden den Rahmen für verantwortungsvolle und ergebnisorientierte Führung im gesamten Unternehmen. Das Kompetenzmodell umfasst sechs Dimensionen: Ergebnisse nachhaltig erzielen, unternehmerisches und strategisches Denken fördern, bereichsübergreifend zusammenarbeiten, Mitarbeitende stärken und entwickeln, Exzellenz fördern sowie kontinuierlich reflektieren und lernen.

Im Rahmen der Strategieeinführung 2030+ „Reach Higher“ wurden diese Prinzipien und Werte den Mitarbeitenden in Townhall Meetings vorgestellt, in mehreren Workshops aufgearbeitet und als Broschüre für die Mitarbeitenden bereitgestellt.

(G1-1.10a):

Über die „Integrity Line“ können potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien bzw. Fehlverhalten sowohl von Mitarbeitenden als auch von externen Stakeholdern gemeldet werden. Whistleblowing über die „Integrity Line“ ist sowohl unter Klarnamen als auch anonym möglich.

Nach Eingang einer Meldung erfolgt eine strukturierte Erstbewertung. Dabei werden die Plausibilität, vorhandene Hinweise sowie die Schwere der Anschuldigungen geprüft. Auf Basis dieser Vorprüfung wird entschieden, ob eine weiterführende Untersuchung eingeleitet wird.

Im Falle einer Untersuchung wird der Sachverhalt, gegebenenfalls unter Einbindung relevanter Fachabteilungen, umfassend aufgeklärt und dokumentiert. Ziel ist es, etwaiges Fehlverhalten transparent zu identifizieren und in Abstimmung mit dem Linienmanagement sowie, wenn erforderlich in bestimmten Fällen mit der Personalabteilung und Corp. Internal Audit, angemessene Maßnahmen zu definieren und umzusetzen.

(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 G&C 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):

PALFINGER verfügt über etablierte Verfahren zur Untersuchung potenzieller Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben, den Code of Conduct sowie weitere Gruppenrichtlinien. Alle gemeldeten Verdachtsfälle werden laufend geprüft und bewertet. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von G&C und Corp. Internal Audit untersucht und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen mit dem verantwortlichen Management festgelegt.

(G1-1.10g):

Wesentliche Trainings betreffend G&C werden allen Mitarbeitenden sowie risikobasiert ausgewählten Personengruppen zugewiesen. Für direkte Mitarbeitende, die keinen Zugang zum IT-System haben, wurde ein Konzept zur Schulung ausgearbeitet, welches im Rahmen eines Pilotprojekts ausgerollt wurde. 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):

Innerhalb der PALFINGER Organisation besteht eine erhöhte Gefährdung für Korruption und Bestechung für Personen in unternehmensleitender Funktion, Mitarbeitende der globalen Funktionen Sales & Service sowie Procurement.

Konzept 2: Code of Conduct für Business Partner

(MDR-a):

Wesentliche Inhalte & 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 disziplinären 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, Zwangsräumung, Tierversuche)

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde festgestellt, 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
- Geschäftsbeziehungen unter der Auflage von strengen sozialen und umweltbezogenen Kriterien für Lieferanten
- Risiken aus Compliance-Verstößen

Überwachungsprozess

Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz oder den Code of Conduct für Business Partner wurden 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.

(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. Der Code of Conduct für Business Partner gilt für alle Geschäftspartner weltweit. Verträge mit Geschäftspartnern 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 G&C, 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. So haben insbesondere bestehende und potenzielle Geschäftspartner jederzeit die Möglichkeit sich über die geltenden Standards und Erwartungen zu informieren.

(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.

Der Prozess nach Eingang einer Meldung in der „Integrity Line“ wird bei der Maßnahme Code of Conduct für Mitarbeitende unter dem Datenpunkt G1-11.10a beschrieben.

(G1-1.10c):

PALFINGER gewährleistet den Schutz von Hinweisgebern gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1937. Es wurde ein interner Meldekanal eingerichtet, um eine sichere und vertrauliche Kommunikation zu gewährleisten. Über die Integrity Line können jederzeit Hinweise zu möglichen Verstößen gegen Gesetze oder internen Richtlinien, auch anonym, gemeldet werden. Informationen zur Integrity Line sind transparent auf der Unternehmenswebsite, sowie im Code of Conduct für Business Partner zu finden. PALFINGER hat sich verpflichtet Hinweisgeber vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien zu schützen.

(G1-1.10e):

PALFINGER stellt sicher, dass auch Geschäftspartner und deren Mitarbeitende potenzielle Verstöße gegen Gesetze oder den Code of Conduct für Business Partner melden können. Hierfür steht die „Integrity Line“ als interner Meldekanal zur Verfügung. Um die Sichtbarkeit und Nutzung zu gewährleisten, sind die Informationen zur Nutzung dieses Kanals öffentlich auf der Unternehmenswebsite zugänglich und werden weiters im Verhaltenskodex für Geschäftspartner genannt. Durch diese Maßnahmen wird sichergestellt, dass der Meldekanal bekannt ist und aktiv genutzt werden kann.

Die Vertraulichkeit der Hinweisgeber wird gewahrt und es gelten dieselben Schutzmaßnahmen wie für interne Mitarbeitende. Personen, die Meldungen entgegennehmen, sind entsprechend geschult, um eine sachgerechte Bearbeitung sicherzustellen. PALFINGER schützt Hinweisgeber ausdrücklich vor jeglichen Formen von Vergeltungsmaßnahmen – im Einklang mit den Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/1937.

Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz sowie den Code of Conduct für Business Partner wurden evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von G&C 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):

Personengruppen innerhalb des Unternehmens 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):

Wesentliche Inhalte & 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, Risiken und Chancen

- Positive Auswirkungen von fairen Geschäftsbeziehungen auf Innovation, Effizienz und Nachhaltigkeit
- Geschäftsbeziehungen unter der Auflage von strengen sozialen und umweltbezogenen Kriterien für Lieferanten

Überwachungsprozess

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 unterstützt PALFINGERS Lieferanten bei einer verlässlichen und effizienten Finanzierung ihrer Forderungen.

(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 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. Entsprechen die Lieferanten nicht den festgelegten Anforderungen, werden gezielte Maßnahmen zur Leistungsverbesserung eingeleitet. Lieferanten mit dauerhaft mangelhafter Performance werden entweder aus dem Lieferantenportfolio ausgeschlossen oder bei künftigen Quotierungen benachteiligt. Die Lieferantenbewertung erfolgt über das Supplier Audit Management wie bereits als Maßnahme unter S2-4 beschrieben.

4.1.1.3 G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

(MDR-a):

Wesentliche Inhalte & Allgemeine Ziele

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 konzernweite Gruppenrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung detaillierte Regelungen vor. Die wesentlichen Inhalte der Group Policy Anti-Korruption sind das Verbot von illegalen Zuwendungen und Geschenken sowie Kickbacks und der transparente Umgang mit Interessenskonflikten.

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. Dieses Risiko wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert. Mit dem bestehenden Konzept wird diesem Risiko entgegengewirkt. Folgende wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden mit dem Konzept abgedeckt:

- Compliance Management zur frühzeitigen Erkennung von Regelverstößen wie Konzepte, Trainings und Kontrollen
- Etablierung und Förderung von Meldeprozessen zur Aufdeckung und effizienten Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen
- Risiken aus Compliance-Verstößen

Überwachungsprozess

- 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 gilt verbindlich für sämtliche Mitarbeitende der PALFINGER Gruppe weltweit. Ausnahmen vom Geltungsbereich sind nicht vorgesehen.

(MDR-c):

Der Vorstand hat den Code of Conduct unterzeichnet und ist für die Umsetzung des Konzepts zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung als oberste Führungsebene der PALFINGER Gruppe verantwortlich. Die operative Umsetzung, einschließlich der Erstellung, Prozesse und Entwicklung und Ausrollung von Schulungsmaßnahmen zum Code of Conduct und der Gruppenrichtlinie Anti-Korruption verantwortet die Abteilung Governance & Compliance (G&C).

(MDR-d):

Basis für die internen Regelungen zur Korruptionsprävention ist das geltende Recht. Darüber hinaus bekennt sich PALFINGER zum UN Global Compact und dessen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

(MDR-e):

PALFINGER hat einen Beschwerdemechanismus der sowohl Mitarbeitenden wie auch Lieferanten, Händlern, Endkunden, Investoren und Fremdkapitalgebern sowie allen weiteren internen und externen Interessensträgern zur Verfügung steht. Beschwerden können zu allen wahrgenommenen Fehlverhalten, sei es zu Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben, den Code of Conduct oder internen Richtlinien, gemacht werden. Auf die Möglichkeit zur Meldung wird auch explizit im Code of Conduct hingewiesen.

Die Bearbeitung einer Meldung erfolgt in einem ersten Schritt zentral durch G&C in Zusammenarbeit mit Corp. Internal Audit. Je nach der Art der konkreten Vorwürfe erfolgt die weitere Fallbearbeitung durch G&C, Corp. Internal Audit oder durch Einbeziehung weiterer Abteilungen wie Human Resources und Corp. Counsels.

(MDR-f):

PALFINGER stellt sicher, dass das Konzept zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung für alle potenziell betroffenen Interessensträger auf der Unternehmenswebsite zugänglich und verständlich ist. Das Whistleblowing-System ist das zentrale Instrument, welches für alle Personen innerhalb sowie außerhalb des Unternehmens verfügbar ist. Es umfasst somit alle möglichen internen und externen Stakeholdergruppen. Das System ist sowohl über die PALFINGER Website als auch das unternehmensinterne Intranet erreichbar und ermöglicht eine vertrauliche und sichere Meldung von Verdachtsfällen.

(G1-3.18a):

Zur Vermeidung und zur Aufdeckung von Korruptionsverstößen definierte PALFINGER einen mehrstufigen Maßnahmenkatalog mit präventiven und reaktiven Elementen:

1. Zur Identifikation von Compliance-Risiken wurde ein internes Compliance Risk Assessment durchgeführt.
2. Verpflichtende Trainings wurden definiert und ausgerollt. Mitarbeitende werden durch diese verpflichtenden Trainings u.a. zu den Inhalten des Code of Conduct und der Gruppenrichtlinie Anti-Korruption sensibilisiert.
3. Kommunikationskampagnen im Unternehmen erhöhen das Bewusstsein der Mitarbeitenden und stärken eine Kultur der Integrität.
4. Über die Integrity Line können potenzielle Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und Fehlverhalten gemeldet werden. Das System ist weltweit für alle Stakeholder zugänglich.
5. Gemeldete potenzielle Verstöße gegen das Gesetz, den Code of Conduct oder andere Gruppenrichtlinien wurden evaluiert. Sofern sich Verdachtsfälle erhärteten, wurden sie von G&C und 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):

Zur Sicherstellung einer objektiven und unbeeinflussten Bearbeitung von Korruptions- und Bestechungsvorwürfen hat PALFINGER klare strukturelle Maßnahmen. Der Prozess sieht zur Vermeidung von Interessenkonflikten Vertretungsregelungen vor. Die Untersuchungsbeauftragten sind von der involvierten Management-Kette getrennt, da sie in dieser Funktion unabhängig agieren und keine operative Verantwortung innerhalb der Management-Kette tragen.

(G1-3.18c):

Ein Bericht über die Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung ergeht jährlich an den Vorstand. Zudem erhält auch der Aufsichtsrat einen jährlichen Bericht, sodass er seiner Kontrollfunktion nachkommen kann.

(G1-3.20):

PALFINGER stellt sicher, dass das Konzept zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung allen relevanten Interessenträger zugänglich und verständlich ist. Verträge mit Geschäftspartner beinhalten verbindliche Verweise auf den PALFINGER Code of Conduct. Der Code of Conduct ist öffentlich auf der Unternehmenswebsite von PALFINGER zu finden. Für Mitarbeitende wird das Konzept zusätzlich zum Code of Conduct durch eine konzernweite Gruppenrichtlinie und einer verpflichtende Schulung vermittelt, um sicherzustellen, dass die Inhalte bekannt sind.

(G1-3.21a):

Im Jahr 2025 hat PALFINGER ein verpflichtendes Schulungsprogramm zur Korruptionsbekämpfung implementiert und konzernweit ausgerollt. Das Schulungsprogramm basiert auf einem E-Learning, das die Inhalte der Gruppenrichtlinie zum Thema Anti-Korruption vermittelt. 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. Ziel ist es, das Bewusstsein für korruptionsrelevante Risiken zu stärken.

(G1-3.21b):
Das verpflichtende Schulungsprogramm zur Korruptionsbekämpfung, welches 2025 eingeführt wurde, ist für alle Angestellten weltweit verpflichtend. Somit auch für jene Funktionen mit erhöhtem Korruptionsrisiko. Zur Risikogruppe gehören Sales & Service, Procurement sowie die Managing Directors. Im Berichtsjahr 2025 haben 69,2 Prozent der angestellten Mitarbeitenden das verpflichtende E-Learning absolviert.

(G1-3.21c):
Mitglieder des Vorstands werden regelmäßig seitens G&C 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 des Vorstands bzw. Aufsichtsrats beantwortet. Der Vorstand wurde zum Thema Anti-Korruption und Korruptionsbekämpfung geschult. Eine Schulung des Aufsichtsrats gab es 2025 nicht und ist auch derzeit nicht geplant.

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	2024	2025
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	2025
Anzahl der durchschnittlichen Tage bis zur Bezahlung einer Rechnung ab Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist	54,4	56,6
Anzahl der derzeitigen anhängigen Gerichtsverfahren gegen PALFINGER wegen Zahlungsverzugs	-	-

Der Vorjahreswert der durchschnittlichen Tage bis zur Bezahlung wurde rückwirkend von 56 auf 54,4 korrigiert, da die Region CIS nachträglich in die Berechnung einbezogen wurde. Der Anstieg des Wertes im Berichtsjahr ist auf längere durchschnittliche Zahlungsziele in der Region EMEA zurückzuführen.

Bergheim, 2. März 2026

Der Vorstand der PALFINGER AG

Ing. Andreas Klauser e.h. Vorstandsvorsitzender	Dr. Felix Strohbichler e.h. Vorstandsmitglied	Dr. Alexander Susanek e.h. Vorstandsmitglied	Mag. Maria Koller e.h. Vorstandsmitglied
---	---	--	--