

# Saat für die Zukunft





Der PÖTTINGER Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die Grundprinzipien, die Werte und Maßnahmen des Unternehmens und der Mitarbeitenden, um den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und die Umwelt zu schonen. Gleichzeitig zeigt er die soziale Verantwortung gegenüber allen Menschen im Umfeld des Unternehmens auf.

## Inhaltsverzeichnis



### 1. Unser Weg in eine nachhaltige Zukunft 7



### 2. PÖTTINGER auf einen Blick 11

- 2.1. Ein Unternehmen mit Tradition und Fortschritt 13
- 2.2. Unternehmensführung und Organisationskultur 14
- 2.3. Erfolgreicher mit PÖTTINGER - Das Leitbild 15
- 2.4. Gelebte Nachhaltigkeit und Werte 16
- 2.5. PÖTTINGER setzt auf nachhaltige Verbesserungen 18



### 3. Vielfalt der Stakeholder und relevante Themen 21



### 4. Hier wächst die Arbeitsfreude 27

- 4.1. Unser Team im Fokus 28
- 4.2. PÖTTINGER als attraktiver Arbeitgeber 32
  - 4.2.1. Die vielfältigen Arbeitsfelder 32
  - 4.2.2. Die Kultur der Zusammenarbeit 32
  - 4.2.3. Das Führungsverprechen leben 33
  - 4.2.4. Starker Arbeitgeber für alle Lebenslagen 33
  - 4.2.5. Zufrieden, ein Arbeitsleben lang 34
  - 4.2.6. Ausgezeichneter Arbeitgeber 35
- 4.3. PÖTTenzial entfalten 36
  - 4.3.1. Menschen, die weiter denken 36
  - 4.3.2. Das Zusammenarbeitsgespräch 38
  - 4.3.4. Individuelle Lehrlingsausbildung 39
- 4.4. Wir leben Vielfalt 40
- 4.5. Gesundheit und Arbeitssicherheit 42
  - 4.5.1. Betriebliche Gesundheitsförderung 42
  - 4.5.2. Arbeitssicherheit und Prävention 43



### 5. Nachhaltige Beschaffung 45

- 5.1. Einkauf als Teil der Wertschöpfungskette 46
- 5.2. Nachhaltigkeit in der Beschaffung & Logistik 48





## 6. Unser ökologisches Engagement 51

- 6.1. Modernste Produktionswerke 52
  - 6.1.1. Die Leistung von heute ist der Erfolg von morgen 54
- 6.2. Kreislaufwirtschaft bei PÖTTINGER 59
  - 6.2.1. Verantwortungsvoller Umgang mit Gefahrstoffen 61



## 7. Erfolgreicher mit PÖTTINGER - Markt und Kundschaft 63

- 7.1. Die nachhaltige Entwicklung der Vertriebs-, Service- und Logistikstandorte 64
- 7.2. Weiterhin auf Wachstumskurs 65
- 7.3. In Österreich verwurzelt – in der Welt zu Hause 66
  - 7.3.1. Wir sind dort, wo unsere Leistungen gebraucht werden 66
  - 7.3.2. Vertriebskanäle und Erlösmodelle 66
  - 7.3.3. Engagement und Partnerschaften 67



## 8. Landtechnik nachhaltig leben 71

- 8.1. Nachhaltige Produktwelt – Ausblick & Zielsetzungen 72
  - 8.1.1. Bester Boden – Das PÖTTINGER Ackerbau-Sortiment 72
  - 8.1.2. Bestes Futter – Die PÖTTINGER Grünlandmaschinen 74
- 8.2. Beständige Leistungsfähigkeit – Ersatz- und Verschleißteile 76
- 8.3. Smart Farming 77
  - 8.3.1. Intelligente Bedienungen 78
  - 8.3.2. Smarte Software 78
- 8.4. PÖTTINGER Produkte: Der Umwelt zuliebe 80



## 9. Compliance – Ethik, Integrität und Datensicherheit 83

- 9.1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 84
- 9.2. Umweltschutz und Ressourcen 84
- 9.3. Kartellrecht und Wettbewerb 84
- 9.4. Korruption/Bestechung/Geschenkannahme 85
- 9.5. Datenschutz 85
- 9.6. Meldesystem für Hinweisgeber:innen 85



## 10. Anhang 87

- 10.1. GRI-Index 88
- 10.2. Impressum 93



# 1. UNSER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT





**Wolfgang Moser**  
Finanzen,  
Unternehmensqualität

**Gregor Dietachmayr**  
Sprecher der  
Geschäftsführung,  
Vertrieb, Marketing und  
Service

**Jörg Lechner**  
Produktion,  
Materialwirtschaft

**Herbert Wagner**  
Human Resources,  
IT

**Dr. Markus Baldinger**  
Forschung,  
Entwicklung,  
Digitalisierung



# 1. UNSER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

**„Wanderer, es gibt keinen Weg, der Weg entsteht im Gehen.“**

*Antonio Machado (spanischer Lyriker)*

Ganz nach unserem heurigen Motto „Saat für die Zukunft“ konnten wir aus den ersten Samen für Nachhaltigkeit, die wir vor drei Jahren im Unternehmen gesät haben, bereits erste „Ernte-Erfolge“ verzeichnen. Diese Erfolge spiegeln sich nicht nur in ökologischen Fortschritten, sondern auch in der Stärkung sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit wider.

Besonders hervorzuheben sind dabei die Fortschritte bei der Ökologisierung der Werke (Scope 1 und 2) mit den wesentlichen Handlungsfeldern der Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils der erneuerbaren Energien am Gesamtenergiebedarf. Die bis 2030 vorgesehene PV-Initiative konnte in Rekordzeit an allen Standorten entweder bereits umgesetzt oder zumindest in eine finale Planungsphase übergeleitet werden. Bei der Energieeffizienz wurden im Rahmen unserer Kaizen-Aktivitäten über 200 Projekte von knapp 300 Mitarbeiter:innen definiert und realisiert. Diese haben den positiven ökologischen Effekten zu einer jährlichen Einsparung von rund EUR 0,5 Mio geführt. Bis 2025 werden wir durch die Schließung der letzten Lücken bei der durchgehenden LED-Beleuchtung und in der Wärmerückgewinnung unsere Energieeffizienz weiter steigern können.

Alle weiterführenden Schritte, um den beispielsweise fossilen Gasverbraucher abzulösen, werden derzeit in Form von Projekten technologiespezifisch bearbeitet. Unser Ziel ist es, bei der Ablöse alter Anlagen, vor allem Lackier- und Härtetechnik, die Bedingungen für einen einfachen und wirtschaftlichen Übergang zu erneuerbaren Energien zu schaffen. Die Firma PÖTTINGER nimmt damit in ihrem industriellen Umfeld eine führende Rolle ein, worauf wir sehr stolz sind.

Ein großes branchenspezifisches Potenzial sehen wir auch im Betrieb unserer Produkte (Scope 3). Dafür wurden vier wesentliche Handlungsfelder definiert (effiziente Nutzung

von Betriebsmitteln, effiziente Nutzung von natürlichen Ressourcen, Biodiversität und Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte), die aktuell systematisch in den Produktentstehungsprozess eingearbeitet werden und in Kürze unsere Produktinnovationen nachhaltig fördern. Auch die Modelle und Aspekte der Kreislaufwirtschaft haben uns besonders im letzten halben Jahr intensiv beschäftigt, hier vor allem die Prüfung der Relevanz und Eignung für unser derzeitiges Geschäftsmodell. Auch in diesem Projekt waren von Beginn an alle wesentlichen Fachbereiche involviert. Das Ziel besteht vorerst darin, bis Ende des Wirtschaftsjahres, die wesentlichen Handlungsfelder zu definieren. Dabei treiben wir das eine oder andere kleinere Projekt mit starkem Symbolcharakter weiter voran.

Während wir stolz auf unsere ökologischen Fortschritte blicken, ist unsere Verpflichtung zur Nachhaltigkeit breiter gefasst. In unserer Personalstrategie erarbeiten wir die Integration von Aspekten der sozialen Nachhaltigkeit. Gleichzeitig setzen wir mit der heurigen Einführung unseres Supplier Code of Conduct ethische, soziale und ökologische Standards entlang unserer Lieferkette durch. Auf der wirtschaftlichen Seite haben wir im letzten Jahr das Whistleblowing-Tool eingeführt, um Transparenz und Ethik zu fördern. Diese umfassende Herangehensweise zeigt unser Bestreben, nicht nur ökologisch, sondern auch sozial und wirtschaftlich nachhaltig zu handeln und unsere Entwicklung in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben.

Ermöglicht wurde das alles durch das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit viel Leidenschaft, Freude und Kreativität unserer gemeinsam gesetzten Ziele angenommen haben und diese als spannende Herausforderung betrachten. Dafür möchten wir uns ganz herzlich bedanken.

*Die PÖTTINGER Geschäftsführung*





## 2. PÖTTINGER AUF EINEN BLICK





## 2. PÖTTINGER AUF EINEN BLICK

### 2.1. Ein Unternehmen mit Tradition und Fortschritt

Der Firmengründer Franz Pöttinger war ein findiger Uhrmachermeister, der bereits im 19. Jahrhundert sehr innovativ und zukunftsorientiert arbeitete. Unter anderem fertigte er die Grieskirchner Kirchturmuhren an, die über 100 Jahre gute Dienste leistete.

Die Präzision eines Uhrwerks musste aus seiner Sicht auch bei Maschinen funktionieren, die die schwere Arbeit der Landwirte erleichtern sollten. Das war die Geburtsstunde der Futterschneidemaschine. Dafür erhielt er im Jahr 1871 auf dem Linzer Volksfest (AT) die Silberne Preismedaille. Mit dieser Auszeichnung vor mehr als 150 Jahren ging die Firmengründung einher. PÖTTINGER steht von diesem Zeitpunkt an im Dienste der Landtechnik. Unter dem Motto „Ehre die Vergangenheit – sei die Zukunft.“ wurde die 150-jährige Erfolgsgeschichte 2021 gefeiert.

Das Unternehmen steht nach wie vor in österreichischem Privatbesitz. Die Interessen der Eigentümer werden von den beiden Haupteigentümern Heinz Pöttinger und Klaus Pöttinger vertreten.

PÖTTINGER ist heute eine global tätige Unternehmensgruppe. Die PÖTTINGER Landtechnik GmbH, das Mutterunternehmen der Gruppe, hat ihren Sitz in Österreich, 4710 Grieskirchen, Industriegelände 1.

Das Kerngeschäft umfasst die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von landwirtschaftlichen Maschinen, Ersatzteilen, damit verbundenen Dienstleistungen und digitalen Lösungen unter der Marke PÖTTINGER. Durch fortschrittliche Landtechnik und Digitalisierung erhöht PÖTTINGER die Effizienz in der Landwirtschaft und leistet somit einen Beitrag zur Welternährung, Schutz des Bodens und höherer Lebensqualität seiner Kundschaft.

Kundennutzen schafft der Landtechnikhersteller mit traktormarkenunabhängigen Anbau-, Aufbau- und gezogenen Geräten, sowie damit verbundenen Dienstleistungen. Ergänzend werden spezielle Fähigkeiten (z. B. Lackierung in Lohnfertigung) auch anderen Firmen angeboten. Das Sortiment umfasst rund 70 Maschinentypen in vielfältigen verschiedenen Ausführungen.

Zur Endkundschaft zählen landwirtschaftliche Betriebe aller Größen, Lohnunternehmen, Maschinenringe und Verbände weltweit. Der Vertrieb und die Servicierung der Produkte und Dienstleistungen erfolgen durch den Landtechnikhandel oder die -genossenschaften.

Die PÖTTINGER Gruppe besteht aus 18 Tochterunternehmen (vollkonsolidierte Gesellschaften), die sich auf Europa, Nordamerika, Asien und Australien verteilen.

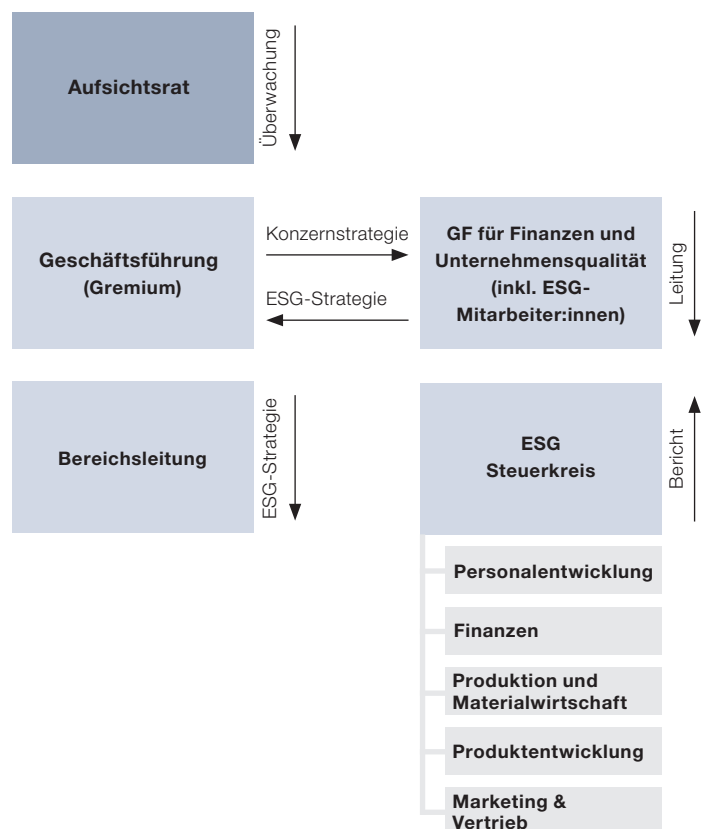
<b>Firma</b>	<b>Anteil in %</b>	<b>Land</b>	<b>Sitz</b>
Pöttinger Deutschland GmbH	100 %	Deutschland	Landsberg a. Lech
A. Pöttinger, spol. S.r.o.	100 %	Tschechien	Vodnany
Pöttinger France S.a.r.l.	100 %	Frankreich	Le Bonhomme
Pöttinger AG	100 %	Schweiz	Birmenstorf
Poettinger Italia s.r.l.	80 %	Italien	San Pietro in Cerro
Poettinger Canada Inc.	100 %	Kanada	Granby
TOV "Poettinger UKRAINE"	100 %	Ukraine	Boryspil
Poettinger US Inc.	100 %	USA	Valparaiso
Poettinger Australia PTY LTD	100 %	Australien	Truganina
A. Pöttinger, Slovakia s.r.o.	100 %	Slowakei	Skalica
OOO "POETTINGER"	100 %	Russland	Moskau
Alois Pottinger UK Ltd.	100 %	Großbritannien	Corby
Poettinger Ireland Ltd.	100 %	Irland	Clonmel
Pöttinger Belgium s.p.r.l.	100 %	Belgien	Brüssel
Pöttinger Scandinavia ApS	100 %	Dänemark	Kopenhagen
Poettinger Agricultural Technology (Qingdao) Co., Ltd	100 %	China	Qingdao
Pöttinger Polska sp.z o.o.	100 %	Polen	Poznan
Matermacc S.r.l.	100 %	Italien	San Vito



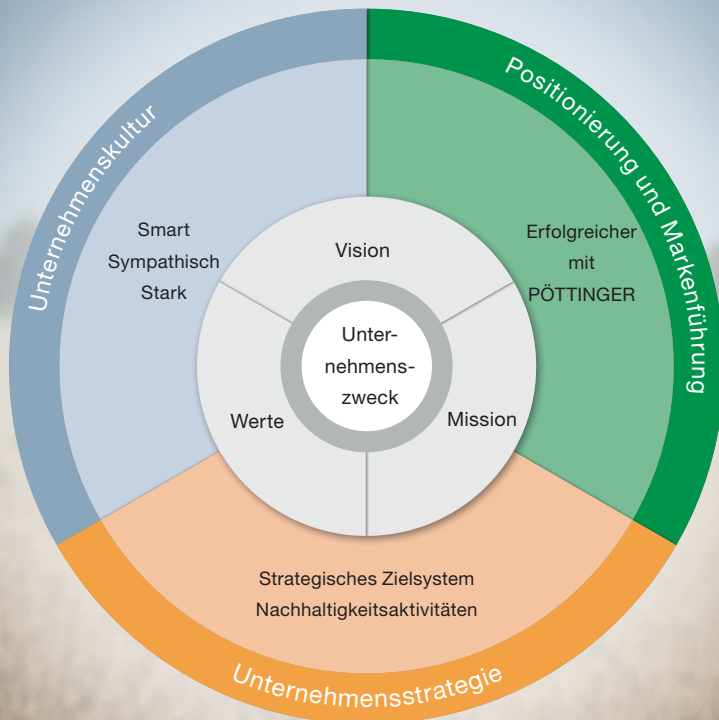
## 2.2. Unternehmensführung und Organisationskultur

Nachdem sich die Eigentümer Heinz und Klaus Pöttinger aus dem operativen Geschäft zurückgezogen haben, ist 2018 eine erfahrene fünfköpfige Geschäftsführung angetreten. Zur Fortführung der äußerst erfolgreichen Entwicklung und zur Sicherstellung der Kontinuität agiert das bewährte Geschäftsführungsteam: Jörg Lechner ist verantwortlich für alle Produktions-Werke und den gesamten Einkauf der Unternehmensgruppe. Dr. Markus Baldinger hat die Geschäftsführung für den Bereich Forschung, Entwicklung und Digitalisierung inne. Gregor Dietachmayr zeichnet für Vertrieb, Marketing, Service und agiert als Sprecher der Geschäftsführung. Wolfgang Moser leitet den Bereich Finanzen und Unternehmensqualität und Herbert Wagner verantwortet die Bereiche Human Resources & IT.

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Bereich Finanzen und Unternehmensqualität angesiedelt, um eine strategische Verknüpfung von finanziellen Aspekten mit unseren Nachhaltigkeitsbemühungen und die Datenqualität sicherzustellen.



## 2. PÖTTINGER AUF EINEN BLICK



### 2.3. Erfolgreicher mit PÖTTINGER - Das Leitbild

Das PÖTTINGER Leitbild beschreibt die Grundprinzipien und Werte des Unternehmens, sowie den angestrebten Zielzustand. Das Leitbild ist auf der PÖTTINGER Website zum Download bereit: [https://www.poettinger.at/download/prospekte/73024/0/POETTINGER\\_Leitbild\\_900.DE.0923.pdf](https://www.poettinger.at/download/prospekte/73024/0/POETTINGER_Leitbild_900.DE.0923.pdf)

#### Unternehmenszweck

- Um die Ernährung der Weltbevölkerung sicher zu stellen, leistet PÖTTINGER durch mehr Effektivität, Effizienz und Qualität einen Beitrag zur nachhaltigen Steigerung der Agrarproduktion.
- Dabei garantieren wir ein herausragendes Arbeitsergebnis und stellen sicher, dass unsere Kundinnen und Kunden erfolgreicher sind. Ziel ist, den Landwirt:innen die Arbeit zu erleichtern und nachhaltige Bewirtschaftung zu ermöglichen.
- Das Familienunternehmen PÖTTINGER versteht sich für seine Kundinnen und Kunden, Mitarbeiter:innen, Lieferunternehmen und Finanzierende als Partner, auf den man zählen kann. Diese Partnerschaft wird in allen Geschäftsbeziehungen aktiv gelebt.
- PÖTTINGER nimmt als Familienunternehmen seine Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generationen und der Umwelt wahr. Die weitreichenden Aktivitäten für Ressourcen- und Umweltschonung sind in den Unternehmensbereichen verankert.
- Die ESG-Strategie (Environmental - Social - Governance / Umwelt - Soziales - Unternehmensführung) ist ein integrativer Bestandteil der Unternehmensstrategie und des gelebten Strategieprozesses.



## 2.4. Gelebte Nachhaltigkeit und Werte

PÖTTINGER nimmt bei der Definition und Umsetzung seiner Mission die Verantwortung gegenüber den nachfolgenden Generationen und der Umwelt bewusst und konsequent wahr (Soziale und ökologische Nachhaltigkeit / Social and Environmental).

Die oberste strategische Zielsetzung von PÖTTINGER liegt in der Sicherstellung der Eigenständigkeit als Familienunternehmen. Die wesentlichen finanziellen Grundlagen dafür sind ein profitables Wachstum und eine gesunde, stabile und robuste Finanzsituation (ökonomische Nachhaltigkeit / Governance).

Wir haben drei grundlegende Gestaltungsbereiche definiert, auf deren Ebene wir die Umsetzung der wesentlichen Themen messen und vorantreiben:

- Umwelt
- Soziales
- Governance

In einem eigenen ESG-Steuerkreis sind alle wesentlichen Bereiche und Prozesse vertreten. Der Steuerkreis ist verantwortlich vor allem für:

- die Sicherstellung der konsequenten Umsetzung der ESG-Strategie im Konzern,
- den Erfahrungsaustausch der Bereiche untereinander und
- die Gewährleistung einer in sich konsistenten Vorgangsweise für nachhaltige Themen im Konzern.

Der Steuerkreis liefert auch wesentliche Anregungen für die laufende Entwicklung und Anpassung der ESG-Strategie. Die Zusammenkünfte finden vier Mal pro Jahr statt.

Aus jedem auf der nächsten Seite dargestellten Prozess nimmt jeweils ein:e Mitarbeiter:in am Steuerkreis teil.



## 2. PÖTTINGER AUF EINEN BLICK

Unsere Organisation - ESG-Steuerkreis





## 2.5. PÖTTINGER setzt auf nachhaltige Verbesserungen

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist seit vielen Jahren fixer Bestandteil der Unternehmensorganisation und -kultur. Die Verbesserungen aus der Belegschaft werden seit 1997 mit dem PÖTTINGER-Verbesserungsprozess (PVP) gefördert und seit 2001 mit dem Kaizen-Prozess. Der gesamte Verbesserungsprozess ist nicht nur in der Konzernzentrale integriert, sondern an allen internationalen Standorten ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Mitarbeiter:innen aus dem Kaizen-Management führen laufend über alle Standorte Audits und Verbesserungsworkshops durch. Ziel ist es, die eigene Arbeit sinnvoller, effizienter und sicherer zu gestalten und so zum Gesamterfolg des Unternehmens einen wertvollen Beitrag zu leisten. Es kommt dabei nicht nur auf die großen Innovationen an. In Kaizen-Schulungen lernen Mitarbeiter:innen aus allen Unternehmensbereichen Werkzeuge und Methoden kennen, um eine Vielzahl an kleinen, gut durchdachten nachhaltigen Verbesserungen zu kreieren: Mehr als drei Viertel der Belegschaft beteiligen sich am Verbesserungsprozess und jedes Jahr werden über 7.600 Verbesserungen initiiert. Das bringt dem

Unternehmen eine jährliche Veränderungsleistung von mehreren Millionen Euro. Der Wissenstransfer und die Bereitstellung von breit anwendbaren Lösungen sind wichtige Bausteine des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Die Kategorien der Vorschläge reichen von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, der Qualität der Produkte, der Erhöhung der Sicherheit bis hin zum effizienten Einsatz von Ressourcen. Das Unternehmen setzt sich in diesem Bereich jährlich hohe Ziele. Diese sind für 23/24:

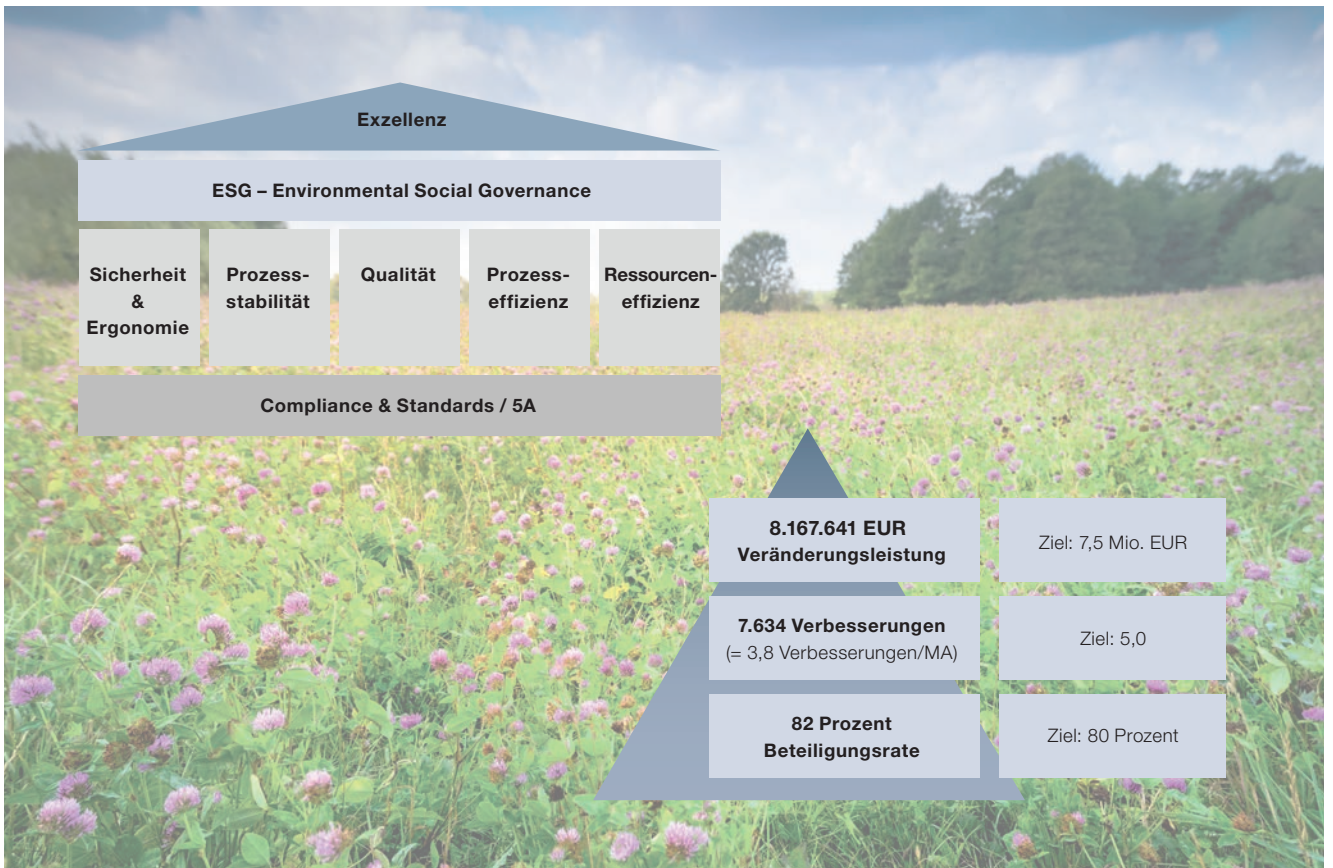
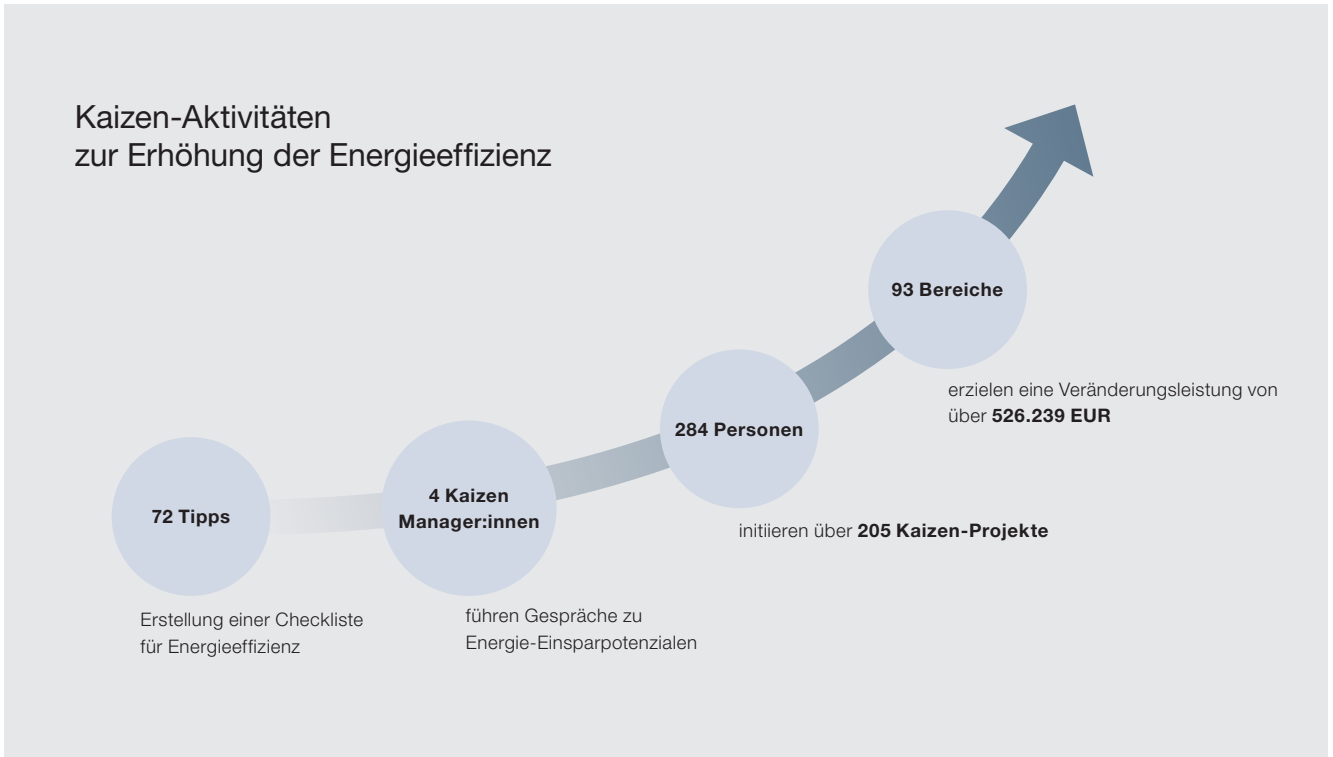
- 5 Verbesserungen je Mitarbeiter:in
- 80 Prozent Beteiligungsrate am Verbesserungsprozess
- 7,5 Mio. EUR Veränderungsleistung

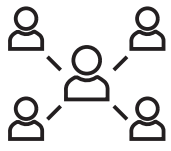
Der kontinuierliche Verbesserungsprozess wird auch international wahrgenommen. Im Jahr 2020 ist es PÖTTINGER sogar gelungen, als Österreicher in Deutschland zu punkten:

1. Platz beim Deutschen Ideenmanagement Preis.

## 2. PÖTTINGER AUF EINEN BLICK

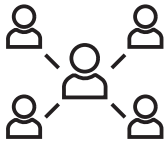
Im Wirtschaftsjahr 2022/23 lag ein Schwerpunktthema von Kaizen auf der Steigerung der Energieeffizienz, wobei die Änderung des Mindsets der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich für den Erfolg der Kaizen-Aktivitäten war.





### 3. VIELFALT DER STAKEHOLDER UND RELEVANTE THEMEN





Stakeholder sind alle natürlichen oder juristischen Personen, die in beträchtlichem Ausmaß von den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind und/oder deren Handlungen einen erheblichen Einfluss auf das Erreichen der Zielsetzungen der Organisation haben.

Zu den Stakeholdern bei PÖTTINGER zählen im engeren Sinn:

- Firmenangehörige, Mitarbeiter:innen
- Behörden, Anwohnende, lokale Organisationen und Vereine
- Kundschaft (Händler und Endkundschaft)
- Zulieferer und Dienstleistende
- Eigentümer
- Bildungseinrichtungen, Universitäten
- Presse

Der regelmäßige, strukturierte Austausch mit den Stakeholdern gibt uns die Möglichkeit, die Entwicklung ihrer Rahmenbedingungen und Bedürfnisse zu verstehen und diese in das operative Geschäft und die strategische Ausrichtung einfließen zu lassen. Für unsere Stakeholder verstehen wir uns als Partner auf den man sich verlassen kann.

Besonderen Wert legen wir dabei auf eine offene, vertrauensvolle Kommunikation, faire und ausgewogene Partnerschaften und verlässliche Beziehungen mit Handschlagqualität. Wir schätzen alle Beteiligten, sind aufgeschlossen für ihre Interessen und respektieren diese. Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der Kontakte und der wesentlichen Bedürfnisse der Stakeholder im engeren Sinn:

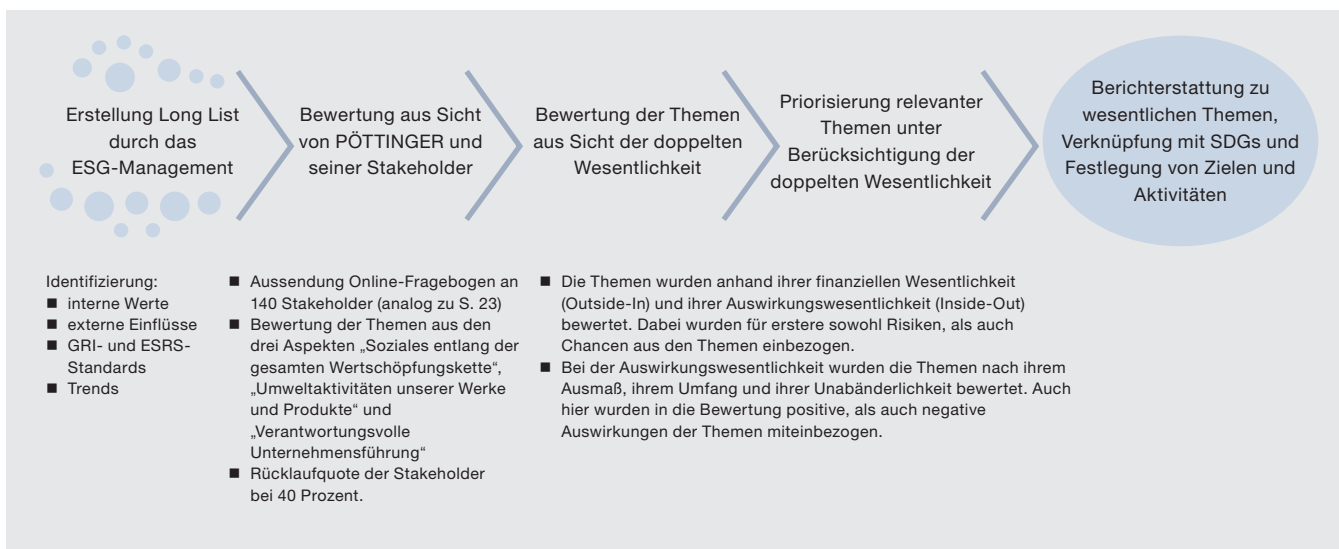
### 3. VIELFALT DER STAKEHOLDER UND RELEVANTE THEMEN

Stakeholder	Kontaktform	Anliegen und Bedürfnisse
Firmenangehörige, Mitarbeiter:innen	Täglicher Kontakt	Gesunder Arbeitsplatz
	Termine, Abstimmungen, Gremien	Gutes Betriebsklima, angenehmes soziales Umfeld
	Personalgespräche	Sinnstiftende Arbeit & Wertschätzung
	Informationsveranstaltungen für Führungskräfte	Aufstiegsmöglichkeiten
	Schulungen	Arbeitsplatzsicherheit
	Mitarbeiterbefragung	Work-Life-Balance
	Interne und externe Audits	Faire Bezahlung
	Kontakt Belegschaftsvertretung	Aus- und Fortbildung
	Social Media, Intranet, Unternehmenszeitung	Begleitung besonderer Lebenslagen (Pflege, Karenzierung etc.)
Betriebsfeiern		
Behörden, Anwohnende, lokale Organisationen und Vereine	Genehmigungsverfahren	Gesicherte Arbeitsplätze und Einnahmen
	Sonstige Behördenwege	Sponsorgelder und finanzielle Unterstützungen
	Gemeinsame Veranstaltungen	Personelle Unterstützung von Vereinen
	Tag der offenen Tür	Diverse Kooperationen
Kundschaft (Händler und Endkundschaft)	Kontakte im Tagesgeschäft	Sichere und ergonomische Produkte
	Regelmäßige Termine	Qualitativ hochwertige Produkte mit hoher Einsatzsicherheit
	Gegenseitige Besuche und Besichtigungen	Leistungsfähige Produkte mit sehr gutem Arbeitsergebnis und geringem ökologischen Fußabdruck
	Befragungen beider Gruppen	Produkte leisten einen Beitrag zur Erfüllung der regulativen Vorgaben des landwirtschaftlichen Betriebes
	Messen	Produkte mit gutem Preis-/Leistungsverhältnis
	Produktvorführungen	Exzellenter Service und Teileversorgung
	Einsatz von Prototypen und Null-Serien-Maschinen	Spannen bzw. Verdienstmöglichkeiten des Handels
	Social Media, Internet, Portale	Zahlungsziele und Finanzierungsmöglichkeiten
	Händlerschulungen	Hohe Wertstabilität der Produkte (attraktiver Wiederverkauf)
Digitaler Datentransfer	Automatisierter Datentransfer zwischen ERP beim Landtechnikhandel und SAP bei PÖTTINGER	
Zulieferer und Dienstleistende	Kontakte im Tagesgeschäft	Erzielter Erlös
	Regeltermine	Auslastung der eigenen Kapazitäten
	Audits	Detaillierte Kenntnis der Anforderungen von PÖTTINGER
	Messen	Langfristige stabile Zusammenarbeit
	Gegenseitige Besuche und Besichtigungen	Pünktlicher Zahlungseingang
	Lieferantenportal, DSC, EDI	Verlässlichkeit, Berechenbarkeit
Eigentümer	Aufsichtsratssitzungen	Langfristiger Erfolg, Nachhaltigkeit Wachstum
	Laufende Berichterstattung	Umsatzrendite und Schuldentilgungsdauer Reputation
Bildungseinrichtungen, Universitäten	Messen und Veranstaltungen	Praxiseinblicke
	Social Media, Homepage	Einstiegsmöglichkeiten
	Tag der offenen Tür	Unterstützung bei Schulveranstaltungen
Presse	Presseausendung	Information über Neuheiten und Unternehmensaktivitäten
	Veranstaltungen	
	Produkttests	
	Homepage	



Gemäß dem GRI-Standard werden jene Themen als wesentlich definiert, die in der Organisation die größten potenziellen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen haben, mit zusätzlichem Fokus auf Menschenrechte.

Bei der Auswahl unserer wesentlichen Themen sind wir folgendem Prozess gefolgt. Dieser Prozess wird laufend verbessert und wurde bei der Ersterstellung des Berichtes nur intern durchgeführt, im diesjährigen Bericht wurden nun auch externe Stakeholder eingebunden. In Vorbereitung auf die CSRD und die damit verbundenen Berichtsstandards (ESRS) haben wir die Wesentlichkeitsanalyse bereits nach diesen Anforderungen angepasst.



Die Themen wurden in einer Matrix zusammengefasst und anhand der Relevanz aus beiden Bereichen (finanzielle Wesentlichkeit und Auswirkungswesentlichkeit) ausgewählt, dazu werden sie anhand der Nachhaltigkeitsdimensionen betrachtet:





### 3. VIELFALT DER STAKEHOLDER UND RELEVANTE THEMEN

Bei der Auswahl der wesentlichen Themen haben wir uns außerdem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientiert. Auf folgende SDGs haben die Aktivitäten von PÖTTINGER einen maßgeblichen Einfluss:



- Nachhaltige Landwirtschaft
- Ernährungssicherheit der Weltbevölkerung



- Aus- und lebenslange Weiterbildung der Mitarbeiter:innen



- Energieeffizienz in der gesamten Wertschöpfung
- Erneuerbare Energie
- Kreislaufwirtschaft



- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter:innen, Kundschaft und Zulieferfirmen
- Wirtschaftliche Leistung



- Dekarbonisierung und Anteil Anpassung an den Klimawandel

Die professionelle und konsequente Bearbeitung dieser Themen ist folglich entscheidend für den nachhaltigen Erfolg von PÖTTINGER.

Die Themen wurden dabei zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zusammengefasst:

- Die Auswirkungen auf die **Umwelt** ergeben sich vor allem aus den Wertschöpfungsprozessen und dem Betrieb und dem Lebenszyklus unserer Produkte.
- Der Bereich **Soziales** umfasst einerseits das Wohlbefinden und die persönliche und fachliche Entwicklung der Belegschaft, andererseits den Beitrag unserer Produkte und Dienstleistungen zur Ernährungssicherheit und zur hochwertigen Ernährung der Weltbevölkerung.
- Im Bereich der **Governance** stehen unsere Aktivitäten auf den Gebieten der Forschung und Entwicklung und die Themen der Gesetzeskonformität, der Ethik und der Datensicherheit im Vordergrund.



## 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE





## 4.1. Unser Team im Fokus

Im Wirtschaftsjahr 22/23 (Stichtag 31. Juli 2023) zählt PÖTTINGER 2.201 Beschäftigte in Köpfen weltweit. Dies stellt eine Steigerung um 13,9 Prozent seit dem Wirtschaftsjahr 2020/2021 dar. Dieser Anstieg unterstreicht gerade während anspruchsvoller Zeiten die Stabilität und Verlässlichkeit von PÖTTINGER als Arbeitgeber in einer volatilen Welt. PÖTTINGER legt großen Wert auf langfristige Beziehungen und einen respektvollen Umgang in der Zusammenarbeit.

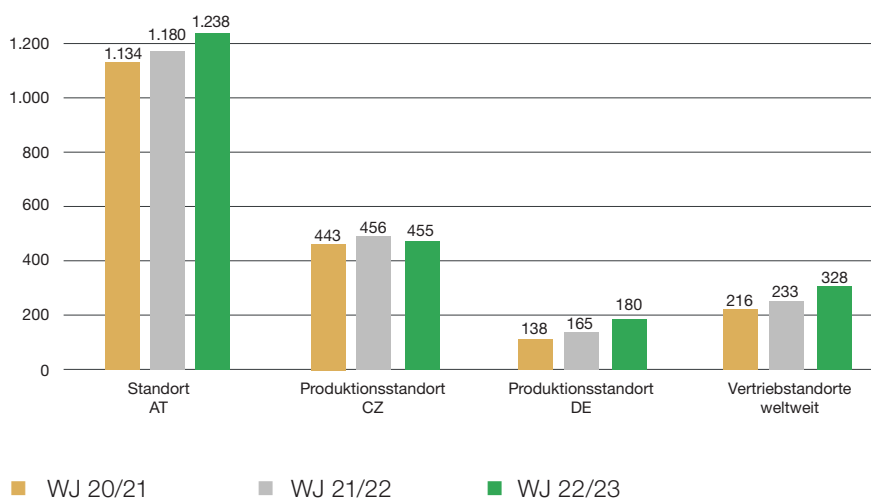
Insgesamt gibt es in Österreich (Grieskirchen, St. Georgen, Taufkirchen, Stoizendorf) 1.238 Firmenangehörige. Am Produktionsstandort in Bernburg, Deutschland sind 180 und am Produktionsstandort in Vodnany, Tschechien 455 Personen als Stammpersonal beschäftigt.

Im gleichen Zeitraum wurden an den genannten Standorten zusätzlich insgesamt 322 Mitarbeitende von Leasingfirmen eingesetzt, um saisonale Schwankungen abzudecken.

# 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE



Beschäftigte pro Standort





	Teilzeit		Vollzeit	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Standort AT	148	12 %	1.090	88 %
Produktionsstandort CZ	10	2 %	445	98 %
Produktionsstandort DE	2	1 %	178	99 %
Gesamt (ohne Vertriebsstandorte weltweit)	160	9 %	1.713	91 %

Aufgrund der international unterschiedlichen Arbeitszeit-Regelungen sind die Vertriebsstandorte hier ausgenommen.

	WJ 20/21	WJ 21/22	WJ 22/23
Ø Anzahl Lehrlinge	80	81	85

Rund 91 Prozent der Beschäftigten arbeiten Vollzeit, während sich ca. 9 Prozent in einem Teilzeit-Dienstverhältnis befinden.

Zusätzlich zur Stamm- und Leasingbelegschaft bildet PÖTTINGER auch Lehrlinge aus. Mehr als 1.000 junge Leute haben bisher im Unternehmen ihren Ausbildungsweg begonnen. Durchschnittlich befinden sich jährlich etwa 85 kaufmännische und gewerbliche Lehrlinge in Ausbildung.

## 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE

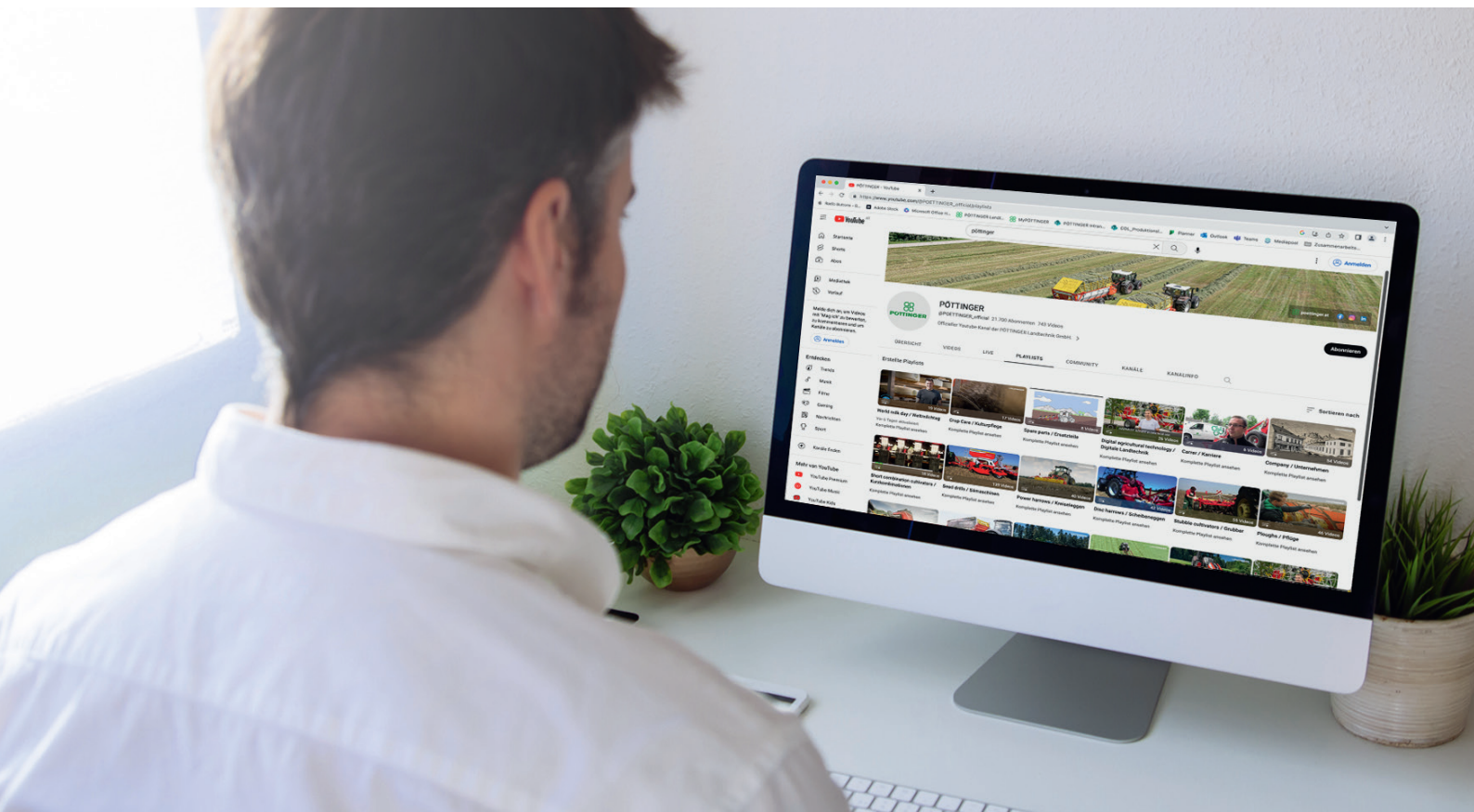


### Betriebszugehörigkeit in Jahren

	männlich	weiblich	Gesamtergebnis (gewichtet)
Standort AT	11,8	9,5	11,4
Produktionsstandort CZ	6,3	4,4	6,1
Produktionsstandort DE	7,5	4,9	7,3
Gesamtergebnis ohne Vertriebsstandorte weltweit (gewichtet)	10,0	8,1	9,7

Die Betriebszugehörigkeit im Wirtschaftsjahr 22/23 beträgt in den daneben angeführten Standorten durchschnittlich knapp 10 Jahre. Am Standort in Grieskirchen beträgt die Betriebszugehörigkeit über 11 Jahre.

Dies zeigt, dass PÖTTINGER auf langjährige Beziehungen setzt, seine Mitarbeiter:innen durch alle Lebenslagen begleitet und einen guten Ausgleich aller Interessen schafft.



## 4.2. PÖTTINGER als attraktiver Arbeitgeber

### 4.2.1. Die vielfältigen Arbeitsfelder

Für die Beschäftigten in Österreich kommt der Kollektivvertrag der metalltechnischen Industrie zur Anwendung.

PÖTTINGER bietet eine Vielzahl an verschiedensten Arbeitsfeldern. Viele Personen üben einen technischen Beruf in der Produktion oder der Forschung und Entwicklung aus. Kaufmännische Arbeitsfelder findet man sehr viele am Hauptstandort und in den Tochterunternehmen. Die Teams sind groß genug, um sich fachlich zu spezialisieren und klein genug für eine familiäre Atmosphäre. Vertrieb und Service bieten Jobs mit viel internationaler Interaktion. Die Digitalisierung bringt besonders spannende Aufgaben mit sich – in der Produktentwicklung und im gesamten Unternehmen. Die Arbeitsfelder gestalten sich sehr abwechslungsreich und sind eine Kombination aus den Tätigkeiten im Büro oder im Homeoffice, sowie im Versuch, im Prototypenbau, am Feld, bei der Kundschaft, in der Produktion und vieles mehr.

So vielfältig wie die Arbeitsfelder sind auch die Ausbildungshintergründe. Lehrlinge, Fach- und Hilfskräfte, Personen mit Matura und Universitäts-Abschluss bringen verschiedene Beiträge und Perspektiven ein. Jede einzelne davon ist wertvoll.

### 4.2.2. Die Kultur der Zusammenarbeit

Arbeitsfreude wächst, wenn alle gut zusammenarbeiten.

Diese Kultur ist bei PÖTTINGER die Grundlage für ein gutes, motiviertes und effizientes Miteinander und ein Beitrag zum Unternehmenserfolg. Ein gutes Arbeitsklima ist den Teammitgliedern wichtig. Das fällt auch den Menschen auf, die uns besuchen, denn sie sprechen uns regelmäßig darauf an. Doch wie fasst man den sogenannten und allgegenwärtigen PÖTTINGER Geist in Worte?



Smart im Denken, sympathisch im Handeln, stark in der Leistung.



# 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE

So sehen wir uns und so leben wir unseren Arbeitsalltag. Wir setzen auf smarte Mitarbeiter:innen und moderne Arbeits- und Produktionsprozesse. Sympathisch im Handeln heißt für uns Bodenständigkeit, wertschätzende Beziehungen und flache Hierarchien. Wir produzieren Produkte mit Sinn, sind ein Global Player in der Landtechnik und ein starker Arbeitgeber.

## 4.2.3. Das Führungsverprechen leben

Arbeitsfreude wächst, wenn wir unser Führungsverprechen leben.

Führungskräfte vermitteln in ihrer Führungsarbeit die Unternehmenswerte. Und obwohl jede Führungskraft individuell ist, eigene Ansichten und einen bestimmten Führungsstil hat, braucht sie Orientierung für ihre Führungsarbeit. Das Führungsverprechen gibt den notwendigen Rahmen und lenkt alle Führungskräfte in die gleiche Richtung. Es soll von allen bewusst wahrgenommen und im Miteinander erlebbar sein.

Führungskräfte bei PÖTTINGER sind

- entwicklungsverantwortlich (SMART),
- stimmungsverantwortlich (SYMPATHISCH) und
- ergebnisverantwortlich (STARK).

Das entwickelte Führungskräfte-Feedback gibt die Chance, Selbstbild und Fremdbild zu vergleichen und schafft ein gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit und Führung.

## 4.2.4. Starker Arbeitgeber für alle Lebenslagen

Wer bei PÖTTINGER beschäftigt ist, bleibt sehr lange im Unternehmen. Viele davon ihr ganzes Arbeitsleben lang. In dieser Zeit gehen sie durch verschiedene Lebensphasen wie Ausbildung, Familiengründung, Kinderbetreuung, familiäre Verpflichtungen bis hin zur Pensionierung. Eine Besonderheit bei PÖTTINGER ist, dass viele unserer Beschäftigten einen landwirtschaftlichen Betrieb im Nebenerwerb führen. Als starker Arbeitgeber begleiten wir sie durch alle Lebenslagen.

PÖTTINGER bietet größtmögliche Arbeitszeitflexibilität. Soweit der Job es zulässt, können Arbeitsbeginn und Arbeitsende den eigenen Bedürfnissen angepasst werden. So lassen sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren.

Wenn das Aufgabengebiet es zulässt, kann man 50% der Zeit von zu Hause aus arbeiten – an fixen Tagen oder variabel. Das kommt den Mitarbeiter:innen und der Umwelt zugute und macht uns als Arbeitgeber attraktiver. Die IT-Landschaft wurde ausgebaut, um hybride Arbeitsszenarien optimal zu unterstützen.

Manche Lebenssituationen verlangen eine längere Auszeit in Form einer Karenz. Am häufigsten sind Elternkarenz und Bildungskarenz. Sowohl Mütter als auch Väter nehmen bei PÖTTINGER die Elternkarenz in Anspruch. Während beim Papamonat im WJ 22/23 ein Rückgang verzeichnet wurden, stieg die Inanspruchnahme der Väterkarenz leicht an.

	WJ 20/21	WJ 21/22	WJ 22/23
Papamonat	15	13	4
Väterkarenz	11	9	11

Während der Dauer der Karenz bleiben wir in Kontakt und planen gemeinsam die Rückkehr ins Unternehmen. Gemeinsam finden wir eine passende Aufgabe, die Beruf und Familie in guten Einklang bringen lässt. Bei Bedarf wird ein individuelles Teilzeitmodell erstellt.

Individuelle Teilzeitmodelle haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Die Gründe für Stundenreduktionen sind vielfältig. Am häufigsten ist es die Kinderbetreuung, gelegentlich auch eine Nebenbeschäftigung, Wiedereingliederung nach einer längeren Krankheit oder der Übergang in die Pension. Dabei sind wir in der Ausgestaltung recht flexibel – soweit es das Arbeitsfeld zulässt.

In besonders schwierigen Lebenslagen, wo diese Maßnahmen nicht ausreichen, finden wir individuelle Lösungen. Als Zuwendung für verschiedene Familienereignisse, länger andauernde Arbeitsunfähigkeit oder Jubiläen leistet auch der eingerichtete Betriebsratsfonds finanzielle Unterstützungen.

Um unsere Mitarbeiter:innen in den Sommermonaten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen wurden - gemeinsam mit den Kinderfreunden Wels-Hausruck - über 40 Kinder betreut. Neben einem abwechslungsreichen Tagesprogramm gaben auch die ehrenamtlichen Organisationen der Region (Feuerwehr Grieskirchen, Rotes Kreuz) den Kindern Einblicke in ihre Tätigkeiten und Aufgaben.





#### 4.2.5. Zufrieden, ein Arbeitsleben lang

Die Fluktuation ist bei PÖTTINGER sehr niedrig. Im Wirtschaftsjahr 22/23 wurde eine gesamt Fluktuation von 8,2 Prozent verzeichnet, was einen Rückgang zum Vorjahr darstellt. Viele Menschen bleiben ihr ganzes Arbeitsleben lang im Unternehmen. Warum ist das so? Was macht das Arbeiten bei PÖTTINGER aus? Die Antwort darauf haben wir in Workshops mit verschiedenen Arbeitsgruppen aus dem gesamten Unternehmen gefunden.

Am meisten werden die guten Arbeitsbedingungen und die Arbeitsatmosphäre eines Familienunternehmens geschätzt. Man arbeitet gerne in einem innovativen, hoch technisierten Unternehmen und ist stolz auf die starke Marke PÖTTINGER.

Das deckt sich mit den Ergebnissen der Zusammenarbeitsbefragung. Auf die Frage: „Was gefällt Ihnen bei PÖTTINGER am besten?“ gibt es viele zufriedenstellende Antworten. Das gute Arbeitsklima, der Zusammenhalt im Kollegium, viel Freiraum bei der Erfüllung der eigenen Aufgaben und flexible Arbeitszeiten werden am häufigsten erwähnt.

	WJ 20/21	WJ 21/22	WJ 22/23
Fluktuation gesamt in %	9,2 %	10,1 %	8,2 %

## 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE



### 4.2.6. Ausgezeichneter Arbeitgeber

Dass PÖTTINGER nicht nur smart im Denken und sympathisch im Handeln, sondern auch stark in der Leistung ist, zeigt sich durch die große Anzahl an Auszeichnungen, die das Unternehmen in den letzten Jahren erhalten hat.

PÖTTINGER holt sich gemeinsam mit der Agentur identifire den renommierten Trendence Award für das Konzept „Die Arbeitsfreude wächst“. Bemerkenswert sind auch die Siegel, welche die ausgezeichnete Umsetzung der Lehrlingsausbildung, unseren Ruf als hervorragender und familienfreundlicher Arbeitgeber, sowie unser unermüdliches Engagement als Recruiter bestätigen. Auch unsere Betriebliche Gesundheitsförderung wurde aufgrund der abwechslungsreichen Maßnahmen in den letzten Jahren mehrfach mit dem Gütesiegel ausgezeichnet.

Die größte Auszeichnung für uns als Unternehmen ist allerdings die täglich wachsende Arbeitsfreude.

Durch unser stetiges Engagement und unsere Weiterentwicklung schaffen wir familienfreundliche und innovative, internationale und zukunftsgerichtete Arbeitsfelder für unsere Arbeitskräfte.





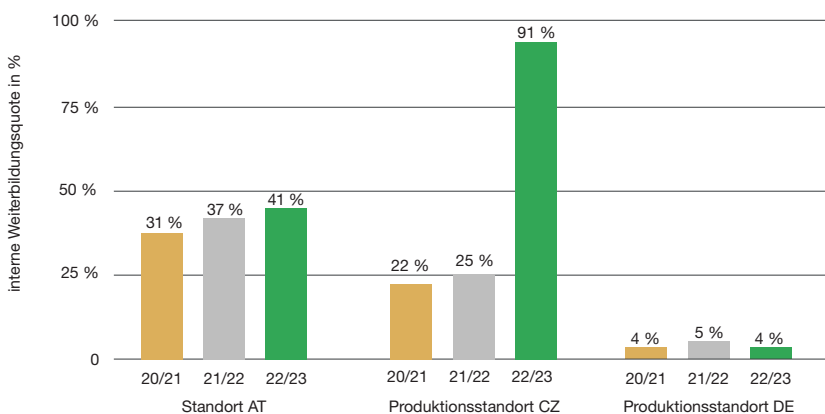
## 4.3. PÖTTenzial entfalten

### 4.3.1. Menschen, die weiter denken

Bei jeder definierten Weiterentwicklung steht der Erwerb von neuem Wissen, neuen Methoden oder neuen Fähigkeiten im Vordergrund. PÖTTINGER setzt hier auf eine Kombination unterschiedlicher Herangehensweisen. Dazu zählen learning on-the-job, training on-the-job, Selbststudium durch Bücher, Fachzeitschriften, Podcasts oder Fachmessen sowie interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten.

Neben externen Weiterbildungen bieten interne Personen mit Erfahrung im Rahmen der PÖTTINGER Akademie Schulungen an. Durch jährliche Schulungsplanungen können die Inhalte der PÖTTINGER Akademie gezielt entwickelt werden und somit individuell auf die Bedarfe und die Bedürfnisse im Unternehmen eingegangen werden. 513 Personen nahmen im WJ 22/23 an insgesamt 87 unterschiedlichen Schulungen der PÖTTINGER Akademie teil. Die internen Weiterbildungsstunden belaufen sich im gesamten auf 2.356 Stunden, das entspricht 4,5 Stunden Weiterbildung pro teilnehmender Person.

### Interne Weiterbildungsquote 22/23



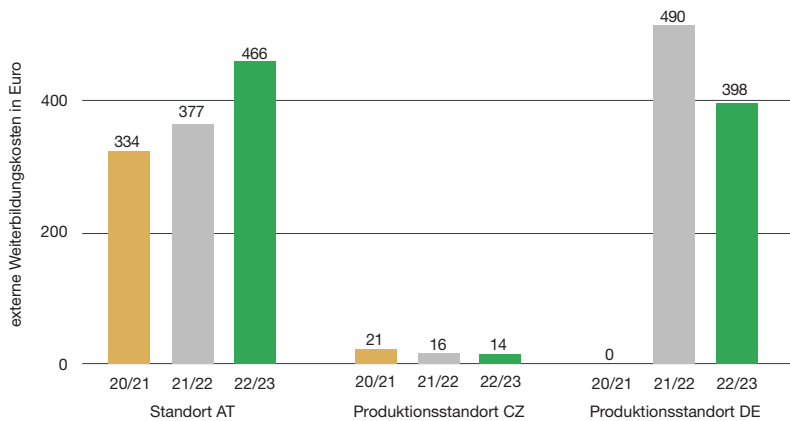
# 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE

Im WJ 22/23 wurden an den Standorten in Österreich durchschnittlich 466 Euro pro Arbeitskraft in externe Weiterbildung investiert.

Abteilungen, deren Service auf der Bereitstellung des neuesten Wissens für andere Abteilungen basiert, zeigen noch deutlich höhere Weiterbildungskosten als unsere Produktionsbereiche. Dort erfolgt Weiterbildung oft durch interne Wissensweitergabe durch learning oder training on-the-job. Die Anschaffung neuer Maschinen oder neuer

Ausstattung fördert zusätzlich die interne Weiterbildung. Als Teil eines innovativen Unternehmens lernen unsere Mitarbeiter:innen laufend während der Ausübung ihres abwechslungsreichen Arbeitsfeldes. Durch Offenheit gegenüber Neuem bleiben wir gemeinsam am Puls der Zeit.

## Jährliche externe Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter:in 22/23





#### 4.3.2. Das Zusammenarbeitgespräch

Unsere Belegschaft entfaltet durch ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung ihr volles PÖTTenzial. Ein wichtiger Bestandteil für die Personalentwicklung ist das Erkennen der Bedarfe im Unternehmen durch veränderte Anforderungen (wie etwa durch neue Technologien, Produkte oder zukünftige Entwicklungen) im Rahmen einer Kontextanalyse. Weitere Bedarfe ergeben sich durch veränderte Arbeitsanforderungen oder notwendige Weiterbildungen hinsichtlich fachlicher, methodischer oder sozialer Kompetenz. Eine Kombination dieser Analysen bildet gemeinsam mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen die Basis für Weiterentwicklung.

Die Betrachtung der Bedürfnisse und Bedarfe stellen die Balance der Weiterentwicklung sicher und werden im Zusammenarbeitgespräch näher besprochen. Dieses findet im vertraulichen Rahmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in statt und hat Arbeitsaufgaben, Ziele, Entwicklungsfelder, das Umfeld und die Zusammenarbeit zum Inhalt. Je nach Bedarf steht der HR Business Partner den Führungskräften beratend zur Seite und entwickelt anschließend gemeinsam mit der Führungskraft individuelle Weiterbildungsmaßnahmen.

Ein weiterer wesentlicher Baustein des Zusammenarbeitgesprächs ist das intern entwickelte Kompetenzmanagement. Ziel des Kompetenzmanagements ist es, ein klares und verständliches Bild des Jobprofils und dessen Anforderungen zu haben. Es schafft eine Übersicht über das Wissen und Können der Mitarbeitenden im Team, wodurch die Aufgaben- und Wissensverteilung gesichert wird. Das Kompetenzmanagement vermittelt ein besseres Verständnis für die Stärken und Potenziale im eigenen Team. Bei uns beschäftigte Personen können sich entsprechend der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Unternehmen einbringen. Zusätzlich entsteht ein besseres Verständnis für die benötigten Kompetenzen in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Langfristige Entwicklungsmöglichkeiten werden transparent und unsere Belegschaft kann eine bewusste und eigenverantwortliche Steuerung ihrer eigenen Entwicklung übernehmen.

## 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE



### 4.3.4. Individuelle Lehrlingsausbildung

In Zeiten des Fachkräftemangels hat PÖTTINGER die Wichtigkeit der internen Fachkräfteausbildung erkannt und eine erfolgreiche Nachfolgeplanung implementiert. Besonders die Lehrlingsausbildung stellt einen wichtigen Schwerpunkt im Unternehmen dar. In über 15 unterschiedlichen Lehrberufen können die Nachwuchstalente ihre Arbeitsfreude täglich wachsen lassen. Mit einer eigenen Lehrwerkstatt und individuellen Ausbildungsplänen können die Stärken der einzelnen Person gefördert, sowie bevorstehende Herausforderungen gemeinsam gemeistert werden. Die hohe Übernahmequote von 90 Prozent nach erfolgreicher Absolvierung der Lehrabschlussprüfung zeigt den Erfolg der internen Ausbildungsstrategie.

Bei einem Lehrstellenfest(ival) und Informationsabend für Facharbeitskräfte präsentiert sich das Unternehmen jedes Jahr im November den Interessierten mit einem informativen Programm.

Einige Lehrlinge stellen ihre unterschiedlichen Lehrberufe vor und ihre Erfahrungen aus ihrem Auslandspraktikum. Die Ausbildungsverantwortlichen informieren über das umfangreiche Lehrstellenangebot, den Ablauf der Lehrausbildung und die Bewerbungsmöglichkeiten. In der firmeneigenen Lehrwerkstätte werden die CNC-Bearbeitung, 3D-Druck und Hydraulik von den Lehrlingen und Auszubildenden präsentiert. Die Besichtigungsmöglichkeit der Produktion rundet die Veranstaltung ab.

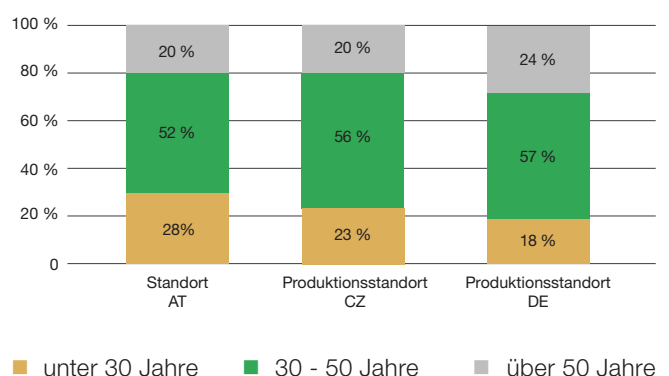


## 4.4. Wir leben Vielfalt

Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit unserer vielfältigen Arbeitsfelder, lange und kurze Betriebszugehörigkeiten sowie die internationale Zusammenarbeit mit unseren Produktions- und Vertriebsstandorten ist Diversität und Vielfalt fest in unserem täglichen Handeln verwurzelt. Die Generierung neuer Perspektiven und Ideen wird durch die laufende Zusammenarbeit unserer Belegschaft gefördert. Als Familienunternehmen schafft PÖTTINGER ein Umfeld, in dem sich seine Mitarbeiter:innen wohlfühlen können und wertgeschätzt werden.

Mehr als die Hälfte unserer Belegschaft ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Die Anzahl an unter 30-Jährigen ist an den Standorten in Österreich aufgrund der Lehrlingsausbildung besonders hoch. Der restliche Anteil setzt sich aus erfahrenen Team-Mitgliedern mit einem Alter von über 50 Jahre zusammen.

Beschäftigte pro Standort





## 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE

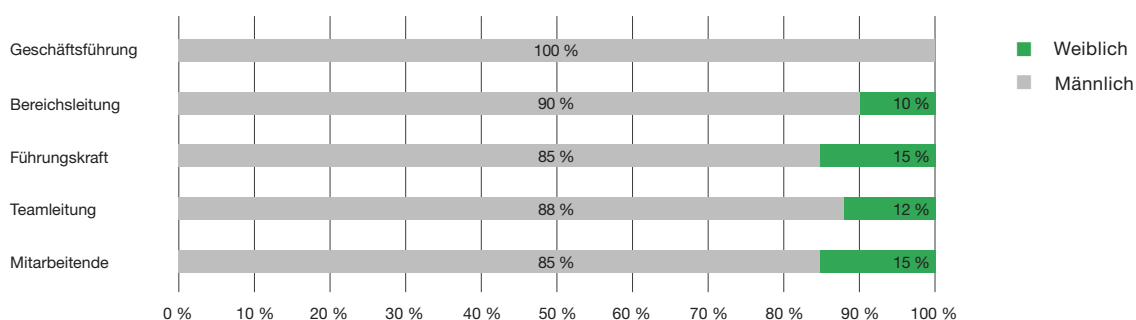


Durch die enge Arbeit mit sozialen Einrichtungen in der näheren Umgebung wird Menschen mit Beeinträchtigung der Einstieg in das Berufsleben ermöglicht. Besonders in der Zusammenarbeit mit der Einrichtung „FOKUS MENSCH“ werden passende Rahmenbedingungen geschaffen und integrative Beschäftigungen gefördert. Die individuellen Talente und Begabungen können somit gefördert und passend eingesetzt werden. Im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden auch Personen mit Beeinträchtigung bei ihrer beruflichen Ausbildung unterstützt und werden somit wertvoller Teil der PÖTTINGER Belegschaft.

Durch geschlechtsneutrale Bewerberansprache und Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung technischer Berufe sollen Frauen ermutigt werden, die Branche der Landtechnik neu zu prägen. Die Beschäftigten in den technischen Bereichen freuen sich über jede Unterstützung.

Etwas mehr als 15 Prozent unserer Beschäftigten sind Frauen, welche nicht nur in der Verwaltung, sondern auch in unseren technischen Bereichen anzutreffen sind. Rund 15 Prozent der Führungskräftepositionen sind ebenfalls mit Frauen besetzt.

### Geschlechterverteilung Hierarchieebene





## 4.5. Gesundheit und Arbeitssicherheit

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor von PÖTTINGER ist ein qualifiziertes, motiviertes und gesundes Personal. Nur wer sich am Arbeitsplatz wohlfühlt, kann auch einen Beitrag zur Produktivität des Unternehmens leisten. Bei PÖTTINGER hat das Thema Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert. Wir übererfüllen den gesetzlichen Standard in diesem Bereich. Arbeitssicherheit und Ergonomie sind ein wichtiger Teil unserer Arbeitsplatzgestaltung und ein entscheidender Faktor für die hohe Arbeitszufriedenheit unserer Belegschaft. Das Thema Arbeitssicherheit wird im Rahmen des ISO 9001-Audits überwacht, eine eigene Zertifizierung nach einem anderen Managementsystem besteht nicht.

### 4.5.1. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil der Unternehmensstrategie und hat zum Ziel, die Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten. Seit 2006 werden im Rahmen der Betrieblichen

Gesundheitsförderung unterschiedliche Maßnahmen zu den Schwerpunkten Ernährung, mentale Gesundheit, Ergonomie und Prävention umgesetzt. Im Gesundheitsprogramm findet sich ein abwechslungsreiches Angebot zu sportlichen Aktivitäten, Workshops und Vorträgen unserer Arbeitspsychologin, gesunden Snacks sowie ein jährlicher Gesundheitstag.

Die Geschäftsführung, die Betriebsräte, unser Sicherheitsbeauftragter, die Verantwortlichen der Personalentwicklung sowie unsere Betriebsärztin sind im Ausschuss der Betrieblichen Gesundheitsförderung vertreten. Viermal jährlich wird über die laufenden Maßnahmen und neue, smarte Angebote beraten. In laufenden Gesprächen mit unserem Kantineur wird über gesunde, abwechslungsreiche Mittagsmenüs und Jausen-Angebote in unserer Kantine beraten.

# 4. HIER WÄCHST DIE ARBEITSFREUDE

## 4.5.2. Arbeitssicherheit und Prävention

Im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist die Ermittlung und Beurteilen der Gefahren bei der Arbeit und die Festlegung von Maßnahmen festgelegt. Diese Gefahrenermittlung ist die Grundlage für die sicherheitstechnische Arbeit und der Ausgangspunkt zur Entwicklung von:

- technischen
- organisatorischen
- personenbezogenen Maßnahmen.

Als betriebliche Kontrollinstrumente dienen Sicherheitsrundgänge von Führungskräften, den Sicherheitsfachkräften und dem Arbeitsmedizinischen Dienst, die im Zusammenarbeitsbereich Mensch & Organisation digital dokumentiert werden. Maßnahmen aus diesen Rundgängen werden in einer Datenbank einer umsetzungsverantwortlichen Person zugewiesen. Nach Beinaheunfällen und Unfällen wird der Unfallhergang analysiert und etwaige Maßnahmen daraus abgeleitet. Für den Konzern wird jährlich ein Report für alle Führungskräfte erstellt, der die Analyse der Arbeits- und Wegunfälle mit den umgesetzten Maßnahmen enthält.

Die gesetzliche Präventionszeit umfasste im Geschäftsjahr 22/23 rund 1.900 Stunden. Davon wurden rund 750 Stunden intern durch die Sicherheitsfachkraft erbracht. Extern wird die Betreuung im Bereich Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Ergonomie durch den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) erbracht.

### Aufgabenspektrum des Arbeitsmedizinischen Dienstes bei PÖTTINGER:

#### Arbeitsmedizin:

- Beratung des Unternehmens hinsichtlich der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz
- Beratung bei der Planung von Arbeitsplätzen und dem Einsatz von Arbeitsstoffen
- Begehung der Arbeitsplätze, Durchführen von spezifischen Unterweisungen, z.B. zum Thema Hautschutz und schutzbedürftige Gruppen (Jugendliche)
- Überprüfung der Eignung von persönlicher Schutzausrüstung
- Organisation der Ersten Hilfe
- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Begehung der Arbeitsplätze und individuelle Beratung der Mitarbeiter:innen

#### Arbeitspsychologie:

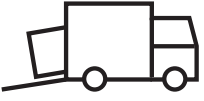
- Verbesserung von Arbeitsabläufen: Arbeitsanalyse, Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen auf Grundlage arbeitspsychologischer Verfahren, Arbeitsunfallanalyse
- Umgang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen, wie z.B. Stressbewältigung

#### Ergonomie:

- Arbeitsplatzanalysen im Produktions- und Bürobereich
- Beratung und Schulung der Mitarbeiter:innen

	Mitarbeiter:innen	Leiharbeiter:innen
Geleistete Arbeitsstunden pro Jahr	2.354.621	489.124
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen Bagatellunfälle und meldepflichtige Arbeitsunfälle	100	26
Unfallrate pro Mitarbeiter:in	0,058	0,074
Anzahl Todesfälle	0	0
Anzahl arbeitsbedingter Erkrankungen	4	0

Die gängigsten Unfallursachen, die bei der Unfallmeldung erfasst wurden, waren im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr Quetschungen, Prellungen und Schnittwunden. In Bezug auf Erkrankungen ist Lärmschwerhörigkeit die vorherrschende Art.



## 5. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG





## 5.1. Einkauf als Teil der Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeit wird im Bereich der Beschaffung auf allen Ebenen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) gelebt.

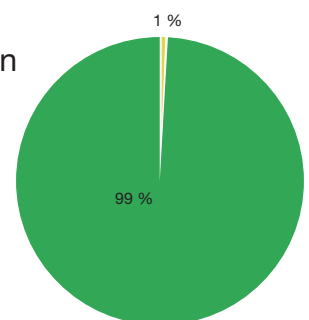
Im Zuge des Lieferantenaudits wird erfragt, ob die Einhaltung grundlegender Mindeststandards hinsichtlich der Umweltvorschriften gewährleistet wird. Somit soll sichergestellt werden, dass auch beim Zulieferer der ökologische Aspekt Berücksichtigung findet. Auch die persönliche Schutzausrüstung und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden beim Lieferanten (Ergonomie, Absaugung bei den Schweißarbeitsplätzen, Sicherheitseinrichtungen an Anlagen) werden durch die Audits geprüft. PÖTTINGER ist es wichtig, dass der Belegschaft vor Ort bei den Lieferfirmen eine entsprechende Infrastruktur bereitgestellt wird, die einen gewissen Sicherheitsaspekt gewährleistet.

Anhand der Lieferantenstruktur lässt sich erkennen, dass PÖTTINGER viel Wert darauf legt, dass die Lieferanten weitestgehend in Europa angesiedelt sind. Dies ermöglicht eine effiziente Gestaltung der Beschaffungslogistik und

beeinflusst auch den ökologischen Aspekt positiv. Im Zuge der Erweiterung des Lieferantenportfolios werden bei Entscheidungen sowohl die ökologischen als auch ökonomischen Aspekte als Entscheidungsgrundlage herangezogen.

### Verteilung Einkaufsvolumen EU vs. Nicht-EU-Raum

■ EU  
■ Nicht-EU-Raum

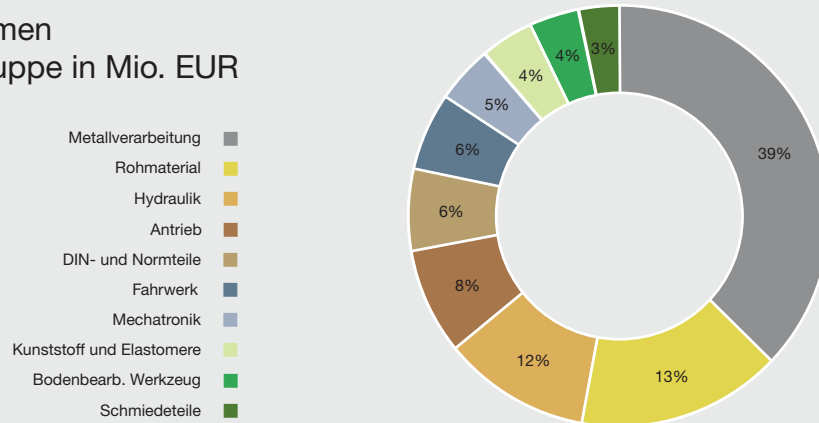


**PÖTTINGER wird als zuverlässiger Partner geschätzt, der zu seinem Wort steht.**

PÖTTINGER konzentriert sich auf ein innovatives und leistungsfähiges, von Handschlagqualität geprägtes,

## 5. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

### Bestellvolumen je Warengruppe in Mio. EUR



Lieferantennetzwerk. Als zuverlässiger Partner, der zu seinem Wort steht, werden wir von unseren Zulieferfirmen als wertvoller Kunde geschätzt. Die Basis der Zusammenarbeit bildet ein gemeinsames Verständnis der Grundaspekte einer erfolgreichen Kollaboration. Darauf aufbauend versuchen wir auf Basis der Aspekte Produktentstehung, Qualität und Qualitätssicherung, Partnerschaft und Produktivität Synergien zwischen Lieferunternehmen und PÖTTINGER zu generieren. Ein Arbeiten auf Augenhöhe, geprägt von Wertschätzung, ermöglicht uns einen stetig offenen Dialog und ist wesentlich für die Sicherstellung einer wertvollen Partnerschaft auch in schwierigen Zeiten.

#### **PÖTTINGER arbeitet kontinuierlich an der Optimierung und Verbesserung der Strukturen und Prozesse im Bereich der Beschaffung und Logistik.**

Im Zuge dessen haben wir auch ein umfassendes Supplier Relationship Management eingeführt, welches uns erlaubt, den kompletten Prozess des Lieferantenmanagements abzubilden und digital zu unterstützen. Die Gewährleistung der Transparenz für die Mitarbeiter:innen aus Einkauf, als auch auf Lieferantenseite stehen dabei an oberster Stelle. Es ist uns ein Anliegen, zu jedem Zeitpunkt von der gleichen Datenbasis auszugehen und Informationsasymmetrien zu vermeiden.

Wir setzen nicht nur auf das konservative Dreieck „Qualität-Kosten-Zeit“, sondern auch auf den Aspekt Partnerschaft und Nachhaltigkeit und Effizienz einer Zusammenarbeit. Die Kollaboration zwischen PÖTTINGER und seinen Lieferanten ist durch eine fundierte Vertragslandschaft abgesichert. So soll zusätzlich zur Handschlagqualität, auf welche wir großen Wert legen, sichergestellt werden, dass Vereinbarungen eingehalten werden und wie mit Abweichungen von gesetzten Zielen umgegangen wird.

#### **PÖTTINGER stärk die Zusammenarbeit und erhöht die gemeinsame Zielerreichung.**

Wir beurteilen unsere Lieferant:innen jährlich hinsichtlich unterschiedlicher Kriterien aus den Bereichen Zusammenarbeit, Qualität und Performance und sprechen dies mit ihnen durch. Eine Zusammenarbeit muss für beide Seiten wirtschaftlich von Vorteil sein und Verbesserungen bringen.

#### **PÖTTINGER widmet sich beim Einkauf künftig vermehrt der Nachhaltigkeit.**

Der Aspekt der Nachhaltigkeit wird zukünftig auch im Bereich der Lieferantenauswahl und des Lieferantenscoutings mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Dahingehend wurden intern Konzepte entwickelt, inwiefern Beschaffungsmärkte unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspekts erschlossen werden können. Ein zentrales Thema, mit welchem sich der Bereich Logistik aktuell und zukünftig sehr intensiv auseinandersetzt oder auseinandersetzen wird, sind die Emissionsberechnungen in der Transportlogistik. Auf Basis der existierenden Berechnungsstandards wird unter Berücksichtigung der branchen- bzw. unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen ein für PÖTTINGER passender Standard entwickelt. In der Folge werden die Emissionswerte sämtlicher Relationen im Bereich der Beschaffungslogistik berechnet. Dies ermöglicht uns Transparenz hinsichtlich der aktuellen CO<sub>2</sub>-Emissionen und ein weiteres Ziel besteht in der Digitalisierung dieses Prozesses, als auch der Optimierung der Datenbasis, auf welcher diese Berechnung stützt. Darauf aufbauend können Handlungsempfehlungen und Entscheidungen abgeleitet werden, inwiefern PÖTTINGER hinsichtlich der Transportlogistik Schritte in eine nachhaltigere Zukunft setzen wird.



## 5.2. Nachhaltigkeit in der Beschaffung & Logistik

Wir haben im abgelaufenen Wirtschaftsjahr folgende Maßnahmen im Hinblick auf die Nachhaltigkeit gesetzt:

### Supplier Code of Conduct

Eine unserer zentralen Initiativen ist die Einführung des Supplier Code of Conducts. Dieser Verhaltenskodex legt klare Leitlinien für unsere Lieferanten fest und verpflichtet sie zur Einhaltung ethischer, sozialer und ökologischer Standards. Damit reagieren wir nicht nur auf gesetzliche Veränderungen, wie das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz in Deutschland, sondern bereiten uns damit auch auf die kommende EU-CSDDD vor.

### Vertragliche Zusicherungen für den Schutz von Menschen- und Umweltrechten

Der Supplier Code of Conduct wurde in unsere Vertragslandschaft integriert, um eine rechtliche Basis für eine wirksame Umsetzung zu gewährleisten. Neben klaren umwelt- und menschenrechtlichen Leitlinien sind auch Auditmöglichkeiten sowie Mitwirkungspflichten des Lieferanten bei Präventions- und Abhilfemaßnahmen vorgesehen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten sind wir bestrebt, durch diese hohen Standards eine positive soziale und ökologische Wirkung zu erzielen.

### Risikoanalyse für Lieferanten

Einhergehend mit der Einführung des Supplier Code of Conducts steht die Implementierung einer Risikoanalyse unserer Lieferanten unmittelbar bevor. Diese Analyse wird es ermöglichen, potenzielle Risiken in Bezug auf Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren. Durch gezielte Maßnahmen werden identifizierte Risiken nicht nur minimiert, sondern es wird auch aktiv dazu beigetragen, die Verletzung von Menschen- und Umweltrechten zu beenden.

### Einbeziehung von Umwelt- und Menschenrechten ins Hinweisgebersystem

Die Einführung unseres erweiterten Hinweisgebersystems markiert einen weiteren Schritt in Richtung Transparenz und Risikomanagement. Nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch externe Stakeholder können potenzielle Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen melden. Diese Meldungen werden streng vertraulich behandelt und helfen uns dabei, Verstöße aufzudecken und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

### Intensivierung der Scope 3-Berechnung des THG-Footprints

Um unseren THG-Fußabdruck weiter zu reduzieren, haben wir verstärkt an der Berechnung des Scope 3-THG-Footprints gearbeitet. Dieser umfasst indirekte Emissionen, die durch unsere Lieferkette, Geschäftsreisen und andere externe Aktivitäten entstehen. Durch eine detaillierte Analyse dieser Emissionen können wir gezielte Maßnahmen ergreifen, um unsere Umweltauswirkungen zu verringern und unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Wir sind überzeugt davon, dass nachhaltiges Handeln nicht nur eine Verpflichtung darstellt, sondern auch eine Möglichkeit ist, unser Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Obwohl noch Herausforderungen vor uns liegen, sind wir entschlossen, diesen Weg konsequent fortzusetzen und unsere Bemühungen in der Zukunft weiter zu verstärken. Nur durch gemeinsame Anstrengungen können wir eine nachhaltige Zukunft für kommende Generationen sichern.

## Die zehn größten Einkaufsmärkte

Einkaufsmärkte

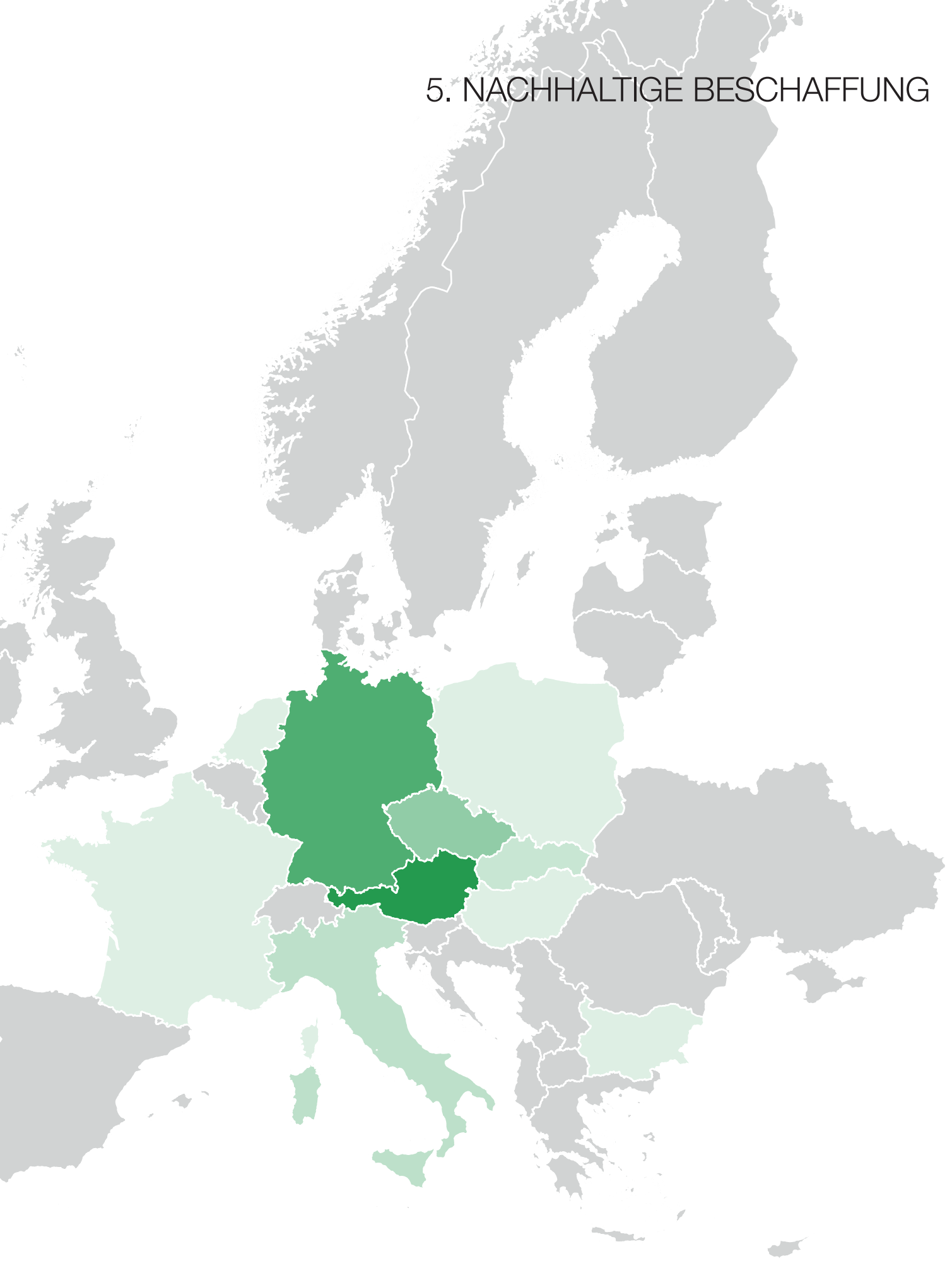
3,5

Mio EUR

102,6



# 5. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG





## 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT





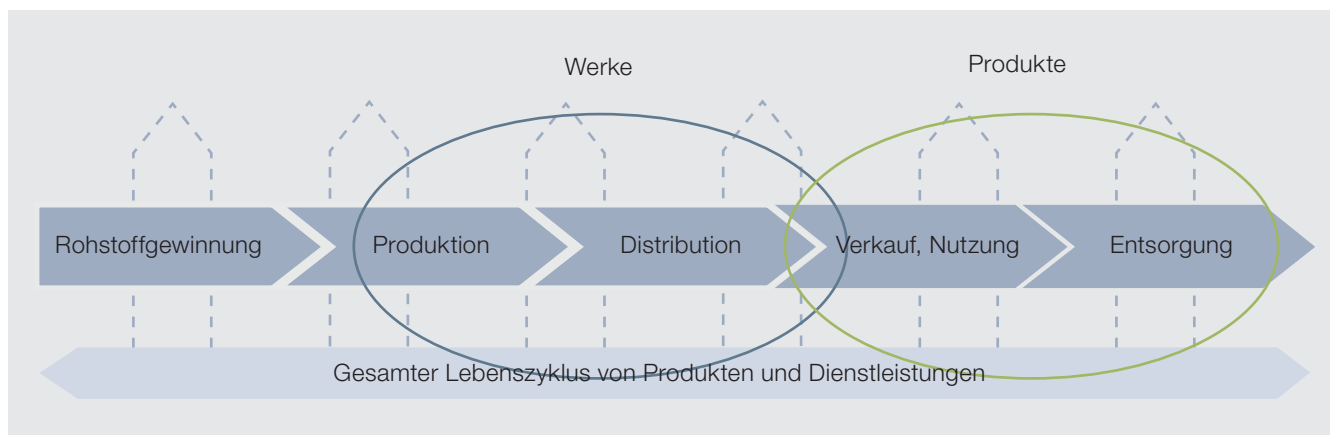
Unser Ziel im Hinblick auf Umwelt und Ressourcen besteht in der kontinuierlichen Reduktion des ökologischen Fußabdrucks.

Der ökologische Fußabdruck gibt an, in welchem Ausmaß das gesamte Ökosystem und die natürlichen Ressourcen der Erde beansprucht werden. Diese Beanspruchung resultiert bei PÖTTINGER einerseits aus den Wertschöpfungsprozessen in den Produktionswerken und andererseits aus dem Betrieb und dem Lebenszyklus der Produkte.

In den Werken und bei den Produkten liegen auch unsere wesentlichen Handlungsfelder, wobei sich die konkreten ökologischen Auswirkungen deutlich unterscheiden. Folglich haben wir für diese beiden Handlungsfelder unterschiedliche Zielsetzungen und Prioritäten abgeleitet.

Für die Umsetzung der ökologischen Nachhaltigkeit bei PÖTTINGER sind folgende Handlungsgrundsätze generell gültig:

- Wir wollen einen ehrlichen Beitrag zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks leisten, der präzise auf die Spezifika der Branche und die Möglichkeiten des Unternehmens abgestimmt ist.
- Wir verfolgen klar definierte Zielsetzungen und treiben konsequent und nachhaltig die dafür erforderlichen Maßnahmen.
- Wir wählen verstärkt jene Handlungsfelder aus, die das Potenzial haben, die Attraktivität von PÖTTINGER vor allem bei den Menschen zu erhöhen, die bei uns arbeiten und bei uns einkaufen.
- Wir akzeptieren, dass für die Umsetzung ein gewisser zusätzlicher Mittelbedarf im Vergleich zu einer kurzfristigen rein ökonomischen Betrachtung erforderlich ist.



## 6.1. Modernste Produktionswerke

PÖTTINGER Maschinen werden mit flexiblen und modernsten industriellen Fertigungsmethoden erzeugt - je nach Kompetenz an unterschiedlichen Standorten. Als Leitbetrieb leistet PÖTTINGER einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Region.



# 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT

**1** Das Stammwerk befindet sich in Grieskirchen (AT): Fertigung von Grünlandgeräten (Mähwerke, Zettkreisel, Schwadkreisel, Ladewagen).

**2** Das Sätechnikwerk in Bernburg (DE) ist das Kompetenzzentrum für Sämaschinen.

**3** Im Werk Vodnany (CZ) werden sämtliche Bodenbearbeitungsgeräte gefertigt – vom Pflug über Grubber, bis Kreiselegge, Scheibenegge usw.

**4** Im neuen Werk in St. Georgen nahe Grieskirchen (AT) wurde die erste Ausbaustufe Ende Juni 2021 und die zweite Ausbaustufe Ende März 2022 eröffnet. Aus der Fertigung kommen Rundballenpressen und Großschwader.

**5** Im neuen Kompetenzzentrum für Kulturpflfegetechnik in Stoitzendorf (AT) werden Rollhacken und Hackgeräte gefertigt.

**6** Durch die Übernahme von Matermacc S.l.r. in San Vito al Tagliamento (IT) wird das Sortiment der Sämaschinen um die Einzelkornsätechnik erweitert.





### 6.1.1. Die Leistung von heute ist der Erfolg von morgen

#### Umwelt

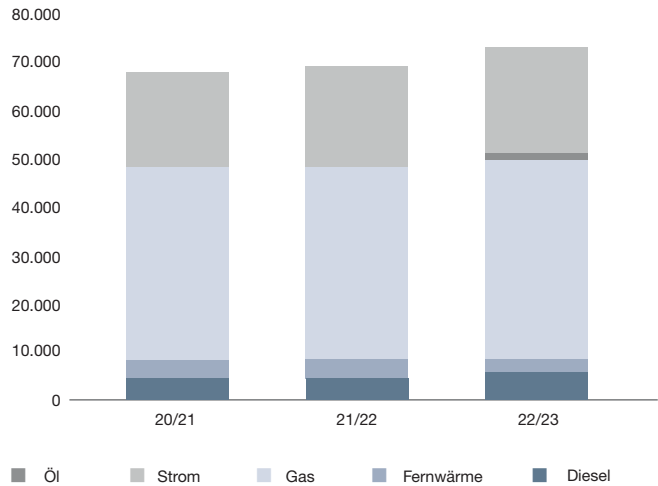
- Energie
- Kreislaufwirtschaft
- Klimawandel
- Nachhaltige Landwirtschaft
- Langlebige Produkte
- Biodiversität

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs in Relation zur erbrachten Leistung (Wertschöpfung) hat für PÖTTINGER schon seit vielen Jahren nicht nur in ökonomischer sondern auch in ökologischer Hinsicht oberste Priorität. Das gilt sowohl für den Energieverbrauch als auch für alle anderen bezogenen Materialien, Waren und Dienstleistungen.

Der Energieverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen haben in den Produktionswerken die mit Abstand größten Auswirkungen auf die Umwelt und sind daher auch in unseren Zielen in den Werken entsprechend verankert.

Die wesentlichen Zieldimensionen für die Ökologisierung unserer Werke sind folglich die Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils von erneuerbaren Energien. Dafür sind auch klare Zielsetzungen für 2030 festgelegt. Durch diese beiden Maßnahmen sollen auch unsere THG-Emissionen gesenkt werden, um somit das Ziel

#### Gesamtenergieverbrauch in MWh\*



\* Betrifft den Energieverbrauch in allen Produktions- und Logistikwerken. Mangels Wichtigkeit sind die Vertriebsstandorte ausgenommen. Der eigener Fuhrpark wird zu rund 80 Prozent erfasst.

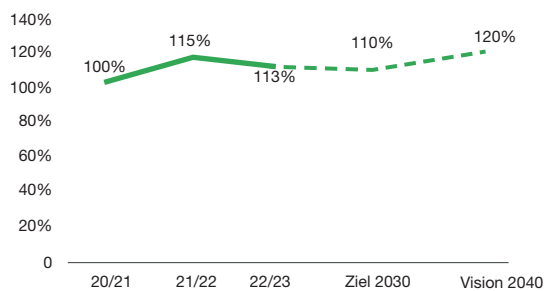
„Netto-Null-THG-Emissionen“ der österreichischen Regierung mit 2040 zu erreichen. Außerdem erheben wir gerade zusätzlich zu unseren THG-Emissionen in Scope 1 und 2 die indirekten Emissionen in Scope 3 und evaluieren Maßnahmen, um diese zu senken.

Ziel	Stand 20/21	Stand 21/22	Stand 22/23	Ziel 2030	Vision 2040
Energieeffizienz je TEUR Wertschöpfung	100 %	115 %	113 %	110 %	120 %
Anteil erneuerbare Energie	17,5 %	18 %	19 %	45 %	100 %
THG-Emissionen (Scope 1+2) in Relation zur Wertschöpfung	100 %	-18 %	-25 %	-60 %	-100 %

# 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT

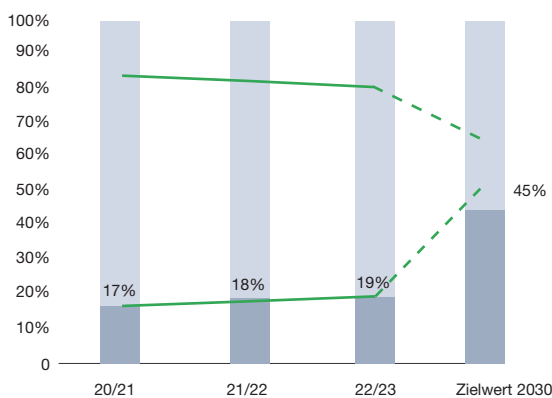
Die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen soll in zwei Richtungen vorangetrieben werden:

## KPI Energieeffizienz



Auf der einen Seite wird die Energieeffizienz durch laufende Prozessoptimierungen und den Einsatz alternativer Technologien erhöht und dadurch Treibhausgasemissionen reduziert und vermieden. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Energieeffizienz des Primärverbrauchers aber auch auf die möglichst lückenlose und stufenweise Verwertung von in den Prozessen anfallender Energie in den Produktionswerken. Die Energieeffizienz wird auf Basis der Wertschöpfung im Unternehmen berechnet und bezieht sich auf den Energieeinsatz pro Wertschöpfungseinheit.

## Anteil erneuerbare Energien



Auf der anderen Seite wird der Anteil der regenerativen Energien am gesamten Energiemix erhöht. Das geschieht durch den verstärkten Zukauf aber auch die Ausweitung der eigenen Produktion durch den Betrieb eigener Anlagen oder in Form von Contracting-Modellen. Der Begriff Contracting bezeichnet die Umsetzung der Energieversorgung in Gebäuden oder Produktionsanlagen durch ein Dienstleistungsunternehmen. Durch das technische Know-how und die Erfahrung dieses Unternehmens können Anlagen zur Energieerzeugung wirtschaftlich und ökologisch gebaut und betrieben werden.



In unserer PV-Initiative setzen wir verstärkt auf Sonnenstrom, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und den Fokus auf erneuerbare Energie zu erhöhen. Besonders hervorzuheben sind unsere Projekte in den Werken aus dem vergangenen Jahr:

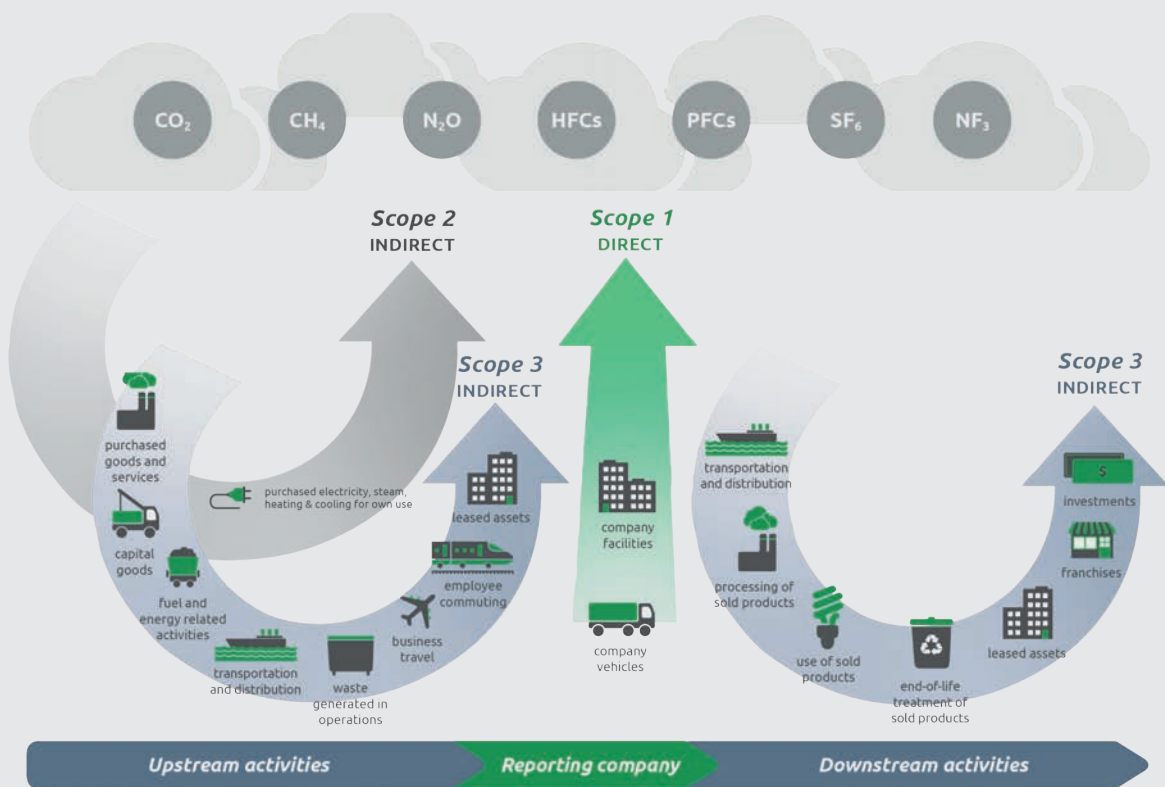
- St. Georgen: seit Februar 2023 350 KWp in Betrieb
- Bernburg: seit Juli 2023 800 KWp in Betrieb
- Grieskirchen: seit Dezember 2023 PV-Freiflächen-Anlage in Taufkirchen mit 2.000 KWp in Betrieb
- Vodnany: ab August 2024 1.700 KWp geplant
- San Vito: ab 2. Halbjahr 2024 200 KWp in Betrieb

Diese Schritte unterstreichen unsere Verpflichtung zur Nutzung von Sonnenstrom und zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele.



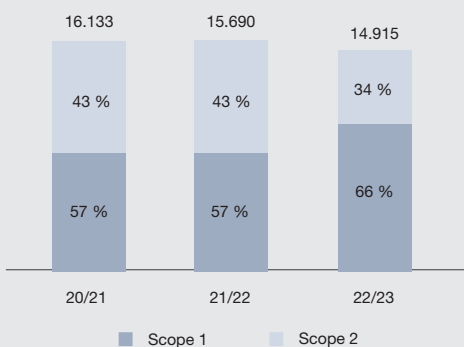
## Unsere Treibhausgasbilanz

Wir erfassen die Emissionsquellen gemäß Leistungsumfang, dem Scope 1 und 2 laut GHG-Protokoll (Green House Gas Protocol) und beschränken uns damit vorerst auf jene Emissionen, die unter unserer Kontrolle stehen. Für die Umrechnung der Energiequellen auf THG-Emissionen im Bereich der Scope 2-Emissionen wenden wir den marktbasierten Ansatz an, wobei wir unsere CO<sub>2</sub>-Äquivalenzfaktoren von unseren Energielieferanten beziehen.

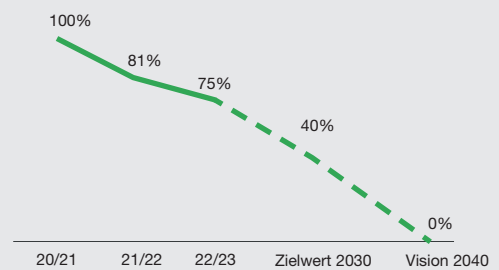


Quelle: GHG-Protokoll

Gesamt THG-Emissionen in to



THG-Emissionen in to in Relation zur Wertschöpfung





# 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT

## Unser Maßnahmen zur Dekarbonisierung

Unser Dekarbonisierungspfad umfasst mehrere Etappen mit einem Ziel 2030 und einer Vision bis 2040. Dabei verfolgen wir folgende Schritte, um einerseits unsere Energieeffizienz und den Anteil an erneuerbaren Energien zu erhöhen und dadurch unsere Treibhausgas-Emissionen absolut und im Verhältnis zur Wertschöpfung im Scope 1 und 2 zu verringern. Außerdem haben wir uns im nächsten Jahr das Ziel gesetzt, unsere Scope 3 Emissionen zu erheben, auch dort Potenziale zu evaluieren und Maßnahmen daraus abzuleiten.

### bis 2025

- Energieeffizienzmaßnahmen an allen Standorten
  - LED
  - Wärmerückgewinnung
  - Druckluft
- PV Initiative an allen Standorten durchgeführt

### bis 2030

- Elektrifizierung PKW-Fuhrpark und dieselbetriebener Fahrzeuge
- Raumwärme aus erneuerbaren Quellen

### bis 2040

- Projekt Ablöse Erdgas an allen Standorten umgesetzt

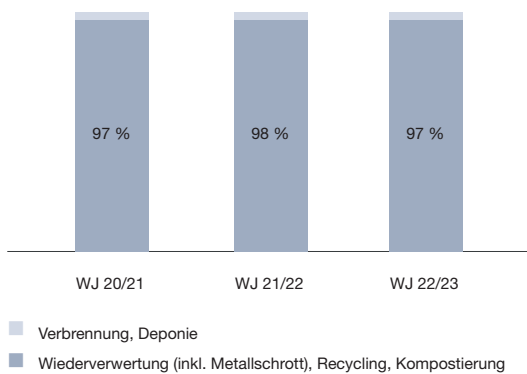


Neben dem zentralen Thema des Energieverbrauchs verfolgen wir in den Werken, in Einklang mit dem übergeordneten Ziel der Reduktion unseres ökologischen Fußabdruckes, folgende Parameter:

### ■ Abfallmenge (nach Abzug der wiederverwerteten Wertstoffe)

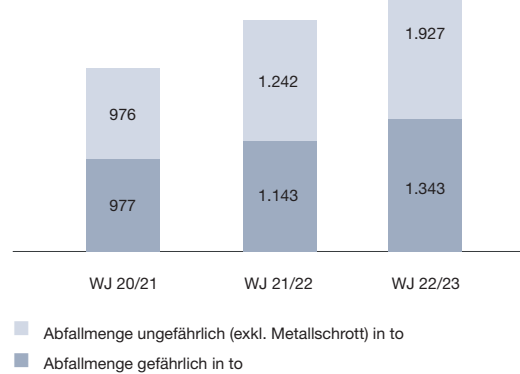
#### Abfall nach Verwertung

Betrifft nur österreichische Standorte.



#### Abfallmenge gesamt

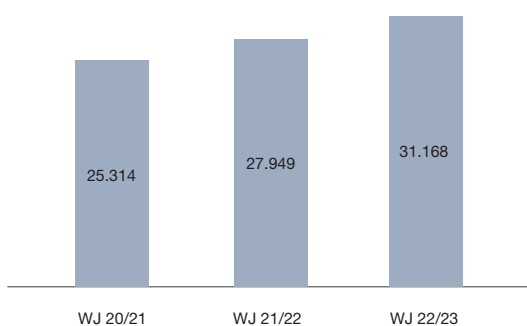
Betrifft alle Produktionsstandorte.



### ■ Wasserverbrauch

Dabei gilt die gleiche Zielsetzung wie beim Energieverbrauch: Reduktion des Bedarfs durch Prozessoptimierungen und den Einsatz alternativer Technologien. Wir sehen in der Optimierung dieser Ressourcen die Chance, viele unserer Beschäftigten in das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit einzubinden und das Bewusstsein dafür zu fördern:

#### Wasserverbrauch



Betrifft den Wasserverbrauch: in allen Produktions- und Logistikwerken, ausgenommen sind mangels Wesentlichkeit die reinen Vertriebsstandorte.

■ Wasserverbrauch gesamt ( m³ )

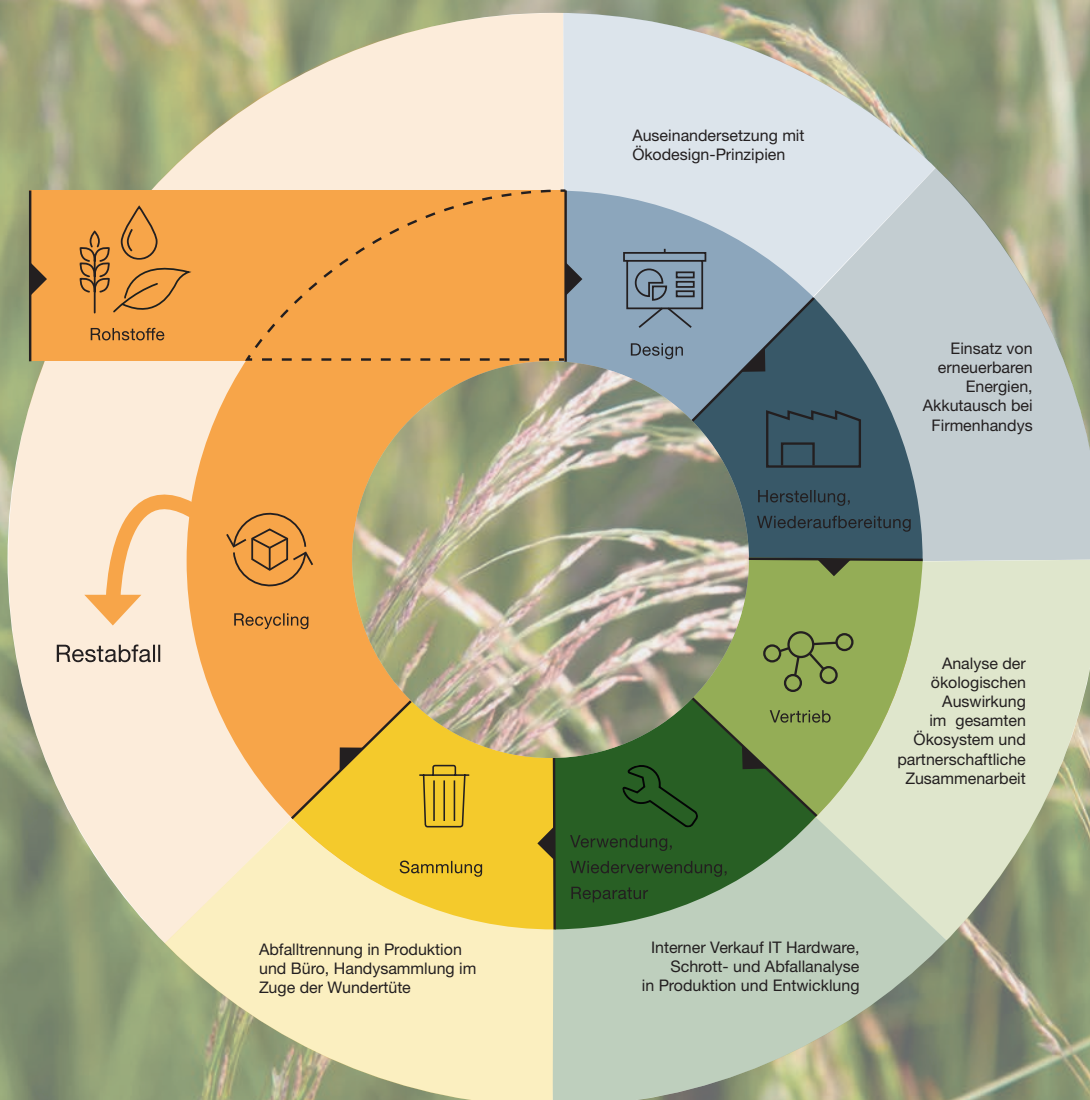
Die Zunahme der Abfallmenge und des Wasserverbrauchs im letzten Wirtschaftsjahr ist größtenteils auf die gesteigerte Produktionsmenge zurückzuführen. Der Anstieg in der Herstellung hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Menge an Abfall, der generiert wurde und den Verbrauch von Wasser in unseren Betriebsabläufen.

# 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT

## 6.2. Kreislaufwirtschaft bei PÖTTINGER

Seit Ende 2022 setzen wir uns mit dem Thema Kreislaufwirtschaft auseinander, um unsere betrieblichen Prozesse nachhaltiger zu gestalten. Die Kreislaufwirtschaft ist ein zentraler Aspekt unserer Bemühungen um Umweltschutz und Ressourceneffizienz. Darunter verstehen wir:

- das zeitliche bzw. kapazitative Ausschöpfen der primären Nutzung aller Ressourcen,
- das Ausschöpfen aller darauffolgenden Nutzungsmöglichkeiten und infolgedessen eine Verlängerung der Nutzungsdauer der Ressourcen und zuletzt die bestmögliche Verwertung aller Materialien am Ende der Nutzung unserer Produkte.



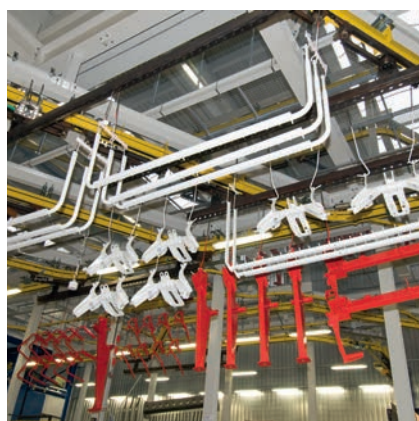


# 6. UNSER ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT

## 6.2.1. Verantwortungsvoller Umgang mit Gefahrstoffen

Die Verwendung von Gefahrstoffen in der Produktion, bezieht sich im Wesentlichen auf die Lackieranlage. Beim Verfahren der kathodischen Elektrottauchlackierung (Grundierung) und Pulverdeck-Lackierung handelt es sich um eine der umweltfreundlichsten Lackiermethoden. Die Erzeugung und Verarbeitung erfolgt ohne Lösungsmittel. Bei der Pulverbeschichtung erfolgt das Auftragen des Farbpulvers durch statisches Aufladen des Pulvers. 98 Prozent des nicht anhaftenden Lacks wird aufbereitet und wiederverwendet. Die hohe Qualität der Lackierung hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Lebensdauer der Maschinen und leistet somit einen Beitrag zur nachhaltigen Verwendung.

Die folgende Auflistung beschreibt mögliche Auswirkungen in den drei Bereichen der Lackieranlage: Grundierung - Kathodische Tauchlackierung (KTL) mit Deckschicht - Pulverbeschichtung)



### Abwasseraufbereitung aus Vorbehandlungsanlage

Jährlich werden ca. 4.500 m<sup>3</sup> Abwasser ins Kanalsystem geleitet. Bei unsachgemäßer Behandlung des Abwassers können Schwermetalle (Zink, Mangan und Nickel) ins Kanalsystem und in die Kläranlage gelangen. Der Prozess der Abwasseraufbereitung bei PÖTTINGER wird jährlich durch die Behörde und durch einen Ziviltechniker überprüft und sichergestellt.

### Thermische Entlackung

Bei der Entlackung werden bei hohen Temperaturen ausgehärtete Pulverlacke von den Haken und Gestellen entfernt. Die entstehenden Abgase werden in der Nachverbrennung bei 850°C nachverbrannt. Die Anlage wird einmal jährlich überprüft und die Abgaskonzentration gemessen. Sollte es hier zu Störungen kommen, könnten Kohlenstoffmonoxid und Stickstoffoxide in die Luft der Halle gelangen. Wir haben jedoch ein großes Luftvolumen in den Hallen und ausreichende Frischluftzufuhr. Somit ist kein nennenswertes Risiko für Menschen vorhanden.

### Chemische Stoffe (Säuren, Laugen und Mischungen)

Beim Hantieren mit chemischen Stoffen können bei Nichteinhaltung der Sicherheitsmaßnahmen chemische Stoffe austreten und eventuell die Umwelt verschmutzen und Mitarbeiter:innen können sich dabei verletzen. Bei einem Austritt von Gefahrstoffen tritt unsere firmeneigene Brandschutzgruppe auf den Plan und unternimmt alles Mögliche, um Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu verhindern.



## 7. ERFOLGREICHER MIT PÖTTINGER - MARKT UND KUNDSCHAFT





## 7.1. Die nachhaltige Entwicklung der Vertriebs-, Service- und Logistikstandorte

Aus einem kleinen Handwerksbetrieb, der 1871 gegründet wurde, entstand ein international erfolgreiches Unternehmen. Mit dem Erwerb der Bayerischen Pflugfabrik in Landsberg am Lech (DE) im Jahr 1975 war PÖTTINGER nicht nur für den Binnenmarkt, sondern auch für die Erschließung eines neuen großen Geschäftsfeldes gerüstet: die Bodenbearbeitung. Ab 1999 ging es mit der Erschließung neuer Märkte, wie Frankreich rasant weiter. So kamen im Laufe der Jahre noch mehr als ein Dutzend Tochterunternehmen für Vertrieb und Service dazu.

PÖTTINGER steht für Kundennähe: Es ist Aufgabe unseres bestens geschulten Personals in der Zentrale und in den Tochtergesellschaften den Vertriebs- und Serviceverpflichtungen nachzukommen. Mit offensiven Marketing-Strategien und partnerschaftlichem Vorgehen sichern sie den gemeinsamen Erfolg.

Darüber hinaus steht der PÖTTINGER Kundschaft weltweit ein bestens ausgebautes Netz an Vertriebs- und Servicepartnern zur Verfügung. Diese räumliche Nähe

garantiert eine schnelle Versorgung mit Ersatzteilen und ermöglicht eine optimale Produktübergabe und Einstellung der Maschinen durch fachkundiges Personal. Unsere kompetente Außendienstmannschaft steht jederzeit beratend zur Seite.

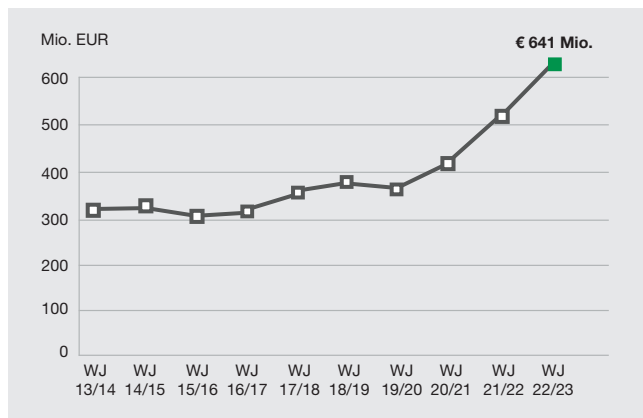
Mit Servicestützpunkten in 19 Ländern, einer eigenen Servicehotline, globalen Servicetrainings-Programmen, globaler Vor-Ort-Unterstützung durch Servicetechniker:innen ist bestes Service garantiert.

In den Ländern, wo sich keine PÖTTINGER Niederlassung befindet, decken Importeure und Fachhandel die Versorgung mit Maschinen und Dienstleistungen von PÖTTINGER ab.

Der schnelle Weg zum richtigen Ersatz- und Verschleißteil wird durch das Ersatzteil-Logistikcenter in Taufkirchen (AT) bewerkstelligt. Es verfügt über ein automatisiertes Kleinteilelager mit 31.000 Behältern sowie ein mechanisches Paletten-Regallager mit 5.500 Paletten und 2.200 Sperrigteil-Plätzen. Die rasche Verfügbarkeit von Ersatzteilen ist für landwirtschaftliche Betriebe ein zentrales Erfolgskriterium. Pro Jahr werden 118.000 Lieferungen mit 460.000 Lieferpositionen abgewickelt. 60 Länder auf 5 Kontinenten werden beliefert.



# 7. ERFOLGREICHER MIT PÖTTINGER - MARKT UND KUNDEN



## 7.2. Weiterhin auf Wachstumskurs

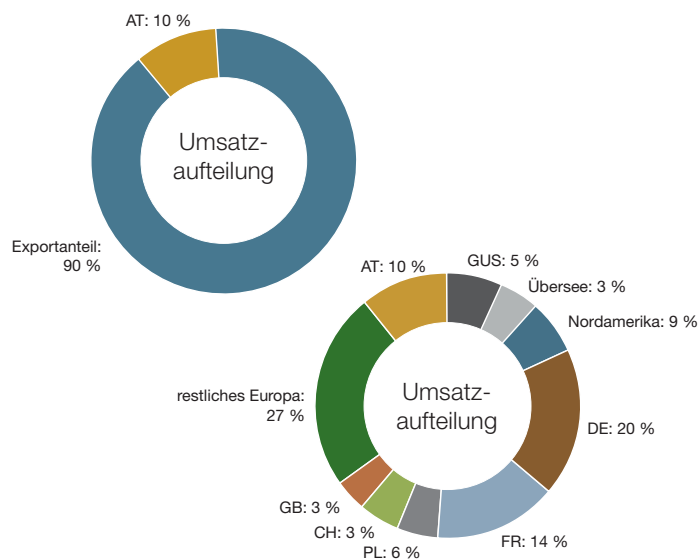
PÖTTINGER konnte im Geschäftsjahr 22/23 seinen stabilen Wachstumskurs fortsetzen: Mit einer Steigerung um 26,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr erwirtschafteten wir einen Umsatz von erfreulichen 641 Mio. EUR. Weltweit sind die Maschinen und Leistungen aus Grieskirchen (AT) ungebrochen erfolgreich im Einsatz. Das bestätigt die unverändert hohe Exportquote von 90 Prozent.

Die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich wissen PÖTTINGER zu schätzen. So betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr der Anteil am Gesamtumsatz hier erfreuliche 10 Prozent und damit ist unser Heimmarkt weiterhin auf dem dritten Platz der umsatzstärksten Länder. Deutschland führt die Liste als größter Einzelmarkt, gefolgt von Frankreich, an.

Der bedauerliche Krieg in der Ukraine hat nach wie vor in einigen Ländern Auswirkungen gezeigt.

In beinahe allen bearbeiteten Märkten Europas, Amerikas und Asiens konnten teils beträchtliche Umsatzzuwächse erzielt werden.

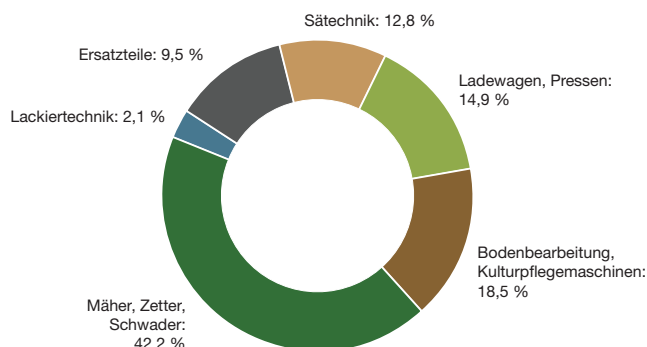
## Unser Umsatz im Maschinenverkauf





Die innovativen Geräte für den Ackerbau sind wesentliche Treiber für das anhaltende Wachstum. Der Umsatzanteil der Bodenbearbeitungsmaschinen, der Sätechnik und der neuen Kulturpflage-technik hat sich weiter sehr gut entwickelt: Mit mittlerweile mehr als einem Drittel des gesamten Maschinenumsatzes wächst dieser Bereich weiterhin planmäßig. Die Grünlandgeräte generierten nach wie vor den größten Anteil an unserem Maschinenumsatz.

Eine weitere erfreuliche Entwicklung konnte im Geschäftsbereich „Original-Ersatzteile“ verzeichnet werden - mit einer zweistelligen prozentualen Steigerung des Umsatzes.



## 7.3. In Österreich verwurzelt – in der Welt zu Hause

Der Kernmarkt für das Landtechnik-Geschäft von PÖTTINGER ist Europa, wobei die Expansion von Mitteleuropa ausgeht. Osteuropa und die weitere Internationalisierung sehen wir als eine besondere Herausforderung an. Neue Märkte werden mit den im Kernmarkt bewährten Produkten bearbeitet.

PÖTTINGER versteht sich als Global Player, der seine exzellenten Produkte in unzähligen Ländern der Erde verkauft. Das Hauptgeschäft wird in den Ländern abgewickelt, in denen wir mit eigener Vertriebsniederlassung vertreten sind.

### 7.3.1. Wir sind dort, wo unsere Leistungen gebraucht werden

Zahlen 2022		AT	DE	FR	EU27
Landfläche	in 1.000 km <sup>2</sup>	83,9	357,4	633,2	4.215,0
Landwirtschaftlich genutzte Fläche	in 1.000 km <sup>2</sup>	26,0	166,0	273,7	1.574,3
Landwirtschaftlich genutzte Fläche	in 1.000 ha LF	2.603,0	16.595,0	27.365,0	157.428,0
Landwirtschaftliche Betriebe	in 1.000	111	263	393	9.067
Mittlere Betriebsgröße	in ha	20,0	61,0	61,0	15,0
Bevölkerung	in Mio.	9,0	83,2	67,8	446,8
PÖ-Umsatz (MV+ET)	in Mio. (22/23)	58,9	125,3	87,7	514,2

Quelle:  
1x1 der Landwirtschaft i.m.a - information.medien.agrar e.V, Berlin

### 7.3.2. Vertriebskanäle und Erlösmodelle

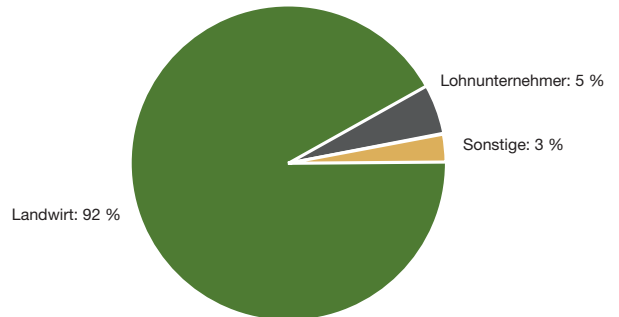
PÖTTINGER wendet beim Vertrieb seiner Produkte und Dienstleistungen einen mehrstufigen Vertriebs- und Marketingansatz an. Offensive Marketing-Strategien und partnerschaftliches Vorgehen sichern den gemeinsamen Erfolg. Die Vertriebspartner sind der Fachhandel und im Import tätige Unternehmen, die sich mit der Marke PÖTTINGER identifizieren und mittels geschultem Personal den Vertriebs- und Serviceverpflichtungen nachkommen. Als einen zusätzlichen Vertriebskanal nutzen wir Internet-Plattformen (Vertrieb von ausgewählten Maschinen, Komponenten, Ersatzteilen, Dienstleistungen und Apps) mit digitalen Zahlungssystem unter Berücksichtigung bestehender Partnerschaften. Es wird stets mit allen Beteiligten eine langfristige und vertrauensvolle Partnerschaft angestrebt.

Durch ein umfangreiches, innovatives Produkt-Programm und konsequente Markenpolitik bieten wir unseren Vertriebspartner:innen ein attraktives Umsatz- und Verdienstpotezial.

# 7. ERFOLGREICHER MIT PÖTTINGER - MARKT UND KUNDEN

Zum Kreis der Personen, die die Maschinen anwenden zählen zu über 90 Prozent Landwirt:innen, den Rest teilen sich gleichermaßen Lohnunternehmen und sonstige landwirtschaftliche Betriebe.

PÖTTINGER bezieht seine Kundschaft von Anfang an partnerschaftlich in den Entwicklungsprozess mit ein. Nur so kann den Bedürfnissen am Markt bestmöglich entsprochen werden. Darüber hinaus treiben die speziellen Strukturen der bäuerlichen Betriebe und die Topografie des Alpenlandes ständig die Produktdifferenzierung im Sortiment voran.



### 7.3.3. Engagement und Partnerschaften

Die Kooperation mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie der vielfältige Erfahrungsaustausch mit Wirtschaft und Gesellschaft haben bei uns seit vielen Jahren einen sehr hohen Stellenwert. Daher findet man auch Namen aus der Belegschaft von PÖTTINGER in den Namenslisten von Mitwirkenden bei verschiedenen Verbänden und Gremien.

Wie nahezu alle führenden europäischen Landtechnikunternehmen ist PÖTTINGER Mitglied im Netzwerk des VDMA (Verband Deutsche Maschinen- und Anlagenbauer). Dieser Verband bietet Aktivitäten in der Interessensvertretung und weitere Dienstleistungen für den Agrarsektor an.

Über den VDMA ist PÖTTINGER mit der CEMA verbunden. Die CEMA, eine europäische Landmaschinen-Vereinigung, hat zum Zweck, Landmaschinen und Lösungen für eine nachhaltige Landwirtschaft voranzubringen. Heinz Pöttinger, einer unserer Eigentümer, ist Mitglied im Vorstand.

Darüberhinaus ist PÖTTINGER Mitglied der DLG (Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft), einem internationalen Netzwerk, das zukunftsorientierte Lösungen für die Herausforderungen der Branche erarbeitet und führende Messen in verschiedenen Kompetenzfeldern organisiert. Die DLG genießt weltweit höchstes Ansehen durch ihre Qualitätsprüfungen für Lebensmittel sowie Landtechnik und Betriebsmittel.

Seit April 2022 ist Dr. Markus Baldinger, Geschäftsführer von PÖTTINGER Landtechnik GmbH, Vorsitzender des VDMA Österreich.



CEMA  
European Agricultural  
Machinery Association



Der Vorstand der VDMA DE und AT zu Besuch bei PÖTTINGER.  
V.l.: Bernd Scherer (VDMA-Geschäftsführer DE), Christoph Schürz (PÖTTINGER, Leiter Testzentrum), Tilo Brodthmann (VDMA), Dr. Markus Baldinger (PÖTTINGER Geschäftsführer), Georg Priesner (VDMA-Geschäftsführer AT)



## Qualität, Stabilität, Langlebigkeit

Zur Weiterentwicklung des Produktprogramms investiert PÖTTINGER ständig in Forschung und Entwicklung. Dazu zählt auch die Beteiligung am Technologie- und Innovationszentrum TIZ Grieskirchen (AT), das zu den modernsten Prüfzentren für Bauteile gehört. PÖTTINGER ist neben dem Gemeindeverband Grieskirchen, St. Georgen, Tollet und der Standortagentur Business Upper Austria einer der Gesellschafter. Seit der Fertigstellung im Jahr 2003 werden im TIZ die Maschinen auf ihre Qualität und Tauglichkeit in praxisnahen Einsatzbedingungen getestet. Auch andere namhafte internationale Produktions-Unternehmen lassen ihre Erzeugnisse hier auf Herz und Nieren testen. Die Prüftests sparen Zeit und Kosten: bis zu 75 Prozent gegenüber praktischen Feldversuchen. In kurzen Zeiträumen können so die Lebensleistungen der Maschinen geprüft werden.



## 7. ERFOLGREICHER MIT PÖTTINGER - MARKT UND KUNDEN

Aufgrund der guten Auftragslage wurde eine weitere Halle gebaut. Das TIZ 3 ging im Februar 2023 in Betrieb. Der neue Gebäudeteil (TIZ 3) sorgt für zusätzliche Kapazitäten und umfasst eine Hallenfläche von 1.800 m<sup>2</sup>. Davon sind 1.300 m<sup>2</sup> alleine für Prüftechnik vorgesehen, der Rest steht für den Musterbau zur Verfügung. Zur Ausstattung zählen ein 30 x 12 m großes Bauteileprüffeld für individuelle Prüfstandsaufbauten sowohl für die Kundschaft der TIZ Landl GmbH als auch PÖTTINGER Landmaschinen. Die Prüfzylinder werden durch ein Hydraulik-Aggregat mit einer elektrischen Leistung von 400 kW mit Energie versorgt. Mit zwei 10-to-Kränen können komplett montierte Maschinen auf den Prüfstands Aufbau gehoben werden. Im ersten Stock befinden sich auf einer Fläche von 500 m<sup>2</sup> moderne Büros und Besprechungsräume in denen die Prüftechniker von PÖTTINGER und der TIZ Landl GmbH in enger Kooperation die Prüfprojekte steuern und planen. Die neuen Büros bieten attraktive Arbeitsplätze in einem hochtechnologischen Umfeld.





## 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN





## 8.1. Nachhaltige Produktwelt – Ausblick & Zielsetzungen

Die umfangreiche Palette umfasst Geräte für Ackerbau und Grünlandbewirtschaftung. Das Sortiment der Ersatz- und Verschleißteile ist entsprechend umfangreich. In Bereich der Digitalen Landtechnik bietet PÖTTINGER innovative und effiziente Anwendungsmöglichkeiten.

### 8.1.1. Bester Boden – Das PÖTTINGER Ackerbau-Sortiment

Der Boden ist die Basis der Land- und Forstwirtschaft und gehört zu den wichtigsten, nur mehr bedingt vermehrbaren Ressourcen der Welt. Böden sind die Grundlage unseres Lebens, denn sie liefern die Basis für Lebensmittel und Futtermittel.



#### Pflüge

Die robuste und intelligente Konstruktion der SERVO Pflüge gewährleistet optimale Kräfteaufteilung und Stabilität im Bereich der größten Rahmenbelastung. Das einzigartige Einstellzentrum ermöglicht die einfache und optimale Anpassung an alle Bodenarten und Einsatzverhältnisse. Durch den Wendevorgang werden zugleich Dünger, Ernterückstände und Bewuchs perfekt eingearbeitet. Der Umbruch des Ackers leistet einen wichtigen Beitrag zur Unkrautregulierung, Schädlings- und Krankheitsbekämpfung.



#### Grubber

Die SYNKRO Grubber wurden für den zeitgemäßen Stoppelsturz entwickelt und eignen sich für die flache als auch tiefe Bodenbearbeitung. Bei der Konstruktion wurde besonders auf Leichtzügigkeit und geringen Kraftbedarf geachtet. Die oberflächennahe Einnischung von Ernterückständen erhöht die Bodenfruchtbarkeit und schützt vor Erosion. Die Kapillarwirkung wird durch den Grubber unterbrochen und die Feuchtigkeit bleibt im Boden erhalten.

Die gezogenen Grubber TERRIA stehen für ein breites Anwendungsspektrum in der Bodenbearbeitung – vom flachen Stoppelsturz bis hin zur krumentiefen Lockerung. Das bedeutet volle Einsatzflexibilität für höchste Anforderungen.



#### Scheibeneggen

Die TERRADISC Kurzscheibeneggen wurde für den Stoppelsturz und zur allgemeinen Saatbettbereitung entwickelt. Die kompakte Bauweise sowie aggressive Scheibenstellung sorgen für sicheren Einzug und gute Durchmischung der Ernte-Rückstände.



## 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN



### Kreislegeren

Beste Krümelung, gute Durchmischung und Einebnung sind die Basis für eine erfolgreiche Aussaat und die Vorzüge der LION Kreislegeren. In Kombination mit einer Sämaschine entsteht ein schlagkräftiges und wirtschaftliches Gespann für eine perfekte Aussaat.



### Kurzkombinationen

Die Kurzkombinationen FOX ermöglichen eine leichtzügige und spritsparende Saatbettbereitung. Sie können mit einer Sämaschine kombiniert werden und ergeben so eine günstige Säkombi.



### Sämaschinen

PÖTTINGER Sämaschinen überzeugen durch höchste Funktionalität, Betriebssicherheit und Leistungsfähigkeit. Einzigartige Dosiersysteme, gleichmäßige Saatgutablage und komfortable Bedienung gehören zu den Markenzeichen. Mit dem TERRASEM Mulchsaatkonzzept werden die Arbeitsschritte Bodenbearbeitung, Rückverfestigung und Saat in einer Maschine vereint. Die pneumatischen Sämaschinen AEROSEM vereinen die Aussaat von Getreide und Mais. Die mechanischen An- und Aufbau-Sämaschinen VITASEM setzen besondere Maßstäbe in der Saatgutdosierung.



### Kulturpflagemaschinen

PÖTTINGER hat für eine nachhaltige, betriebs- und standortspezifische Bewirtschaftung Technik zur Kulturpflege für die mechanische Beikrautregulierung und viele weitere Anwendungsgebiete in sein Produktprogramm aufgenommen. Eine kulturschonende, reihenunabhängige Arbeitsweise sowie maximale Flächenleistung bei geringem Verschleiß zeichnen die neuen Rollhacken ROTOCARE aus. Das neue Hackgerät FLEXCARE bietet dank seines einzigartigen Konzeptes volle Flexibilität für den Einsatz in unterschiedlichen Kulturen.



### 8.1.2. Bestes Futter – Die PÖTTINGER Grünlandmaschinen

Hochwertiges Grundfutter ist die Basis für Tiergesundheit und ordentliche Erträge des landwirtschaftlichen Betriebs. Gesunde Kühe sind leistungsfähig und geben mehr Milch mit höherer Qualität. Die Maschinen der gesamten Erntekette sind ausgelegt auf höchstmögliche Schonung der Grasnarbe, des Bodens und des Futters.



#### Mähwerke



Ein schonender Mähprozess ist eine der Voraussetzungen für bestes Futter. Bestmögliche Boden Anpassung, geringe Bröckelverluste und Arbeitspräzision ohne zeitraubende Bedienung sind die Forderungen anspruchsvoller Landwirtinnen und Landwirte. Die Mähwerke NOVACAT, NOVADISC und EUROCAT sichern erstklassige Schnittqualität, Leichtzügigkeit und Stabilität. Mit dem neuen NOVACAT F ALPIN vereint PÖTTINGER Stabilität mit Leichtbau und Hangtauglichkeit.



#### Zettkreisel



Die bewährten HIT Zettkreisel überzeugen durch perfekte Boden Anpassung. Dies ermöglicht futterschonendes Zetten ohne Schmutzeintrag. Die breiten Räder, in Verbindung mit dem MULTITAST Rad am Anbaubock, verbessern die Hangtauglichkeit deutlich. Die hohe Verarbeitungsqualität und die Laufruhe garantieren eine lange Lebensdauer.



#### Schwadkreisel

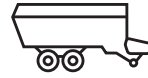


TOP, die leichtzügigen Schwadkreisel mit perfekter Boden Anpassung und extremer Wendigkeit, entsprechen den hohen Anforderungen der Praxis. Schwaden mit geringsten Bröckelverlusten und minimaler Verschmutzung sichert energiereiches Futter und wirtschaftlichen Grundfuttoreinsatz. MERGENTO ist der neue Bandschwader, der für Luzerne und Klee, verschiedenste Kulturpflanzen von Dauergrünland bis hin zu Stroh konzipiert ist.

## 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN



### Ladewagen



Das Ladewagen-Programm zeichnet sich durch Leichtzügigkeit, Schlagkraft und Vielseitigkeit aus, was unseren Weltmarktführerstatus in diesem Segment unterstreicht. Die umfangreiche Produktpalette reicht von Förderschwingen-Ladewagen BOSS und PRIMO über Rotor-Ladewagen wie FARO, EUROPROFI, TORRO und JUMBO. Der Ladewagen ist unumstritten das Futter-Bergeverfahren mit den geringsten Kosten und hoher Futterqualität. Das spart wiederum teures Kraftfutter. Mit innovativen Details, wie der AUTOCUT Messerschleifeinrichtung sind scharfe Messer garantiert. Das erhöht die Leichtzügigkeit und spart Sprit. Die Leichtbauweise vermeidet unnötig hohen Bodendruck.



### Rundballenpressen



Mit den Rundballenpressen IMPRESS wird die Lebensqualität gesteigert – die der Landwirt:innen, durch sichere und komfortable Bedienung sowie die der Tiere durch beste Futterqualität. Zuverlässigkeit beginnt bei der Aufnahme des Futters. So sammelt die Pick-up jedes Erntegut immer sauber auf. Egal ob nasses, kurzes, schweres Futter oder bei der Bergabfahrt – die IMPRESS sind Maschinen für alle Einsatzverhältnisse.



### Weitere Produkte



SENSOSAFE, das automatisierte, sensorbasierte Assistenzsystem zur Tiererkennung hilft Wildtiere im Futterbestand zu detektieren und so vor dem Vermähen zu schützen. Somit bleibt das Futter sauber und die Nutztiere sind vor Botulismus geschützt - und das bei höchster Effizienz und einzigartigem Komfort.



### Internationale Auszeichnungen



PÖTTINGER Maschinen werden laufend auch international ausgezeichnet:

- Bestes Innovationsmanagement
- FARM MACHINE 2022 für JUMBO 7000 und 2023 für MERGENTO
- Agrarfuchs für HARVEST ASSIST usw.



## 8.2. Beständige Leistungsfähigkeit – Ersatz- und Verschleißteile

Beständige Leistungsfähigkeit, das ist der Anspruch, dem sich PÖTTINGER verschrieben hat. Die Original Ersatz- und Verschleißteile werden deshalb aus qualitativ hochwertigen Materialien gefertigt. Die Rohmaterialien dafür werden ausschließlich aus Zentraleuropa und Skandinavien bezogen. Sämtliche Ersatz- und Verschleißteile sind optimal auf das Gesamtsystem der einzelnen Maschinen abgestimmt. Dabei erfordern unterschiedliche Boden- und Einsatzverhältnisse oftmals eine individuelle Anpassung. Das Konzept der langfristigen Verfügbarkeit von Ersatzteilen und die bewährten Verschleißteillinien (CLASSIC, DURASTAR und DURASTAR PLUS) haben sich punkto Langlebigkeit sehr positiv ausgewirkt.

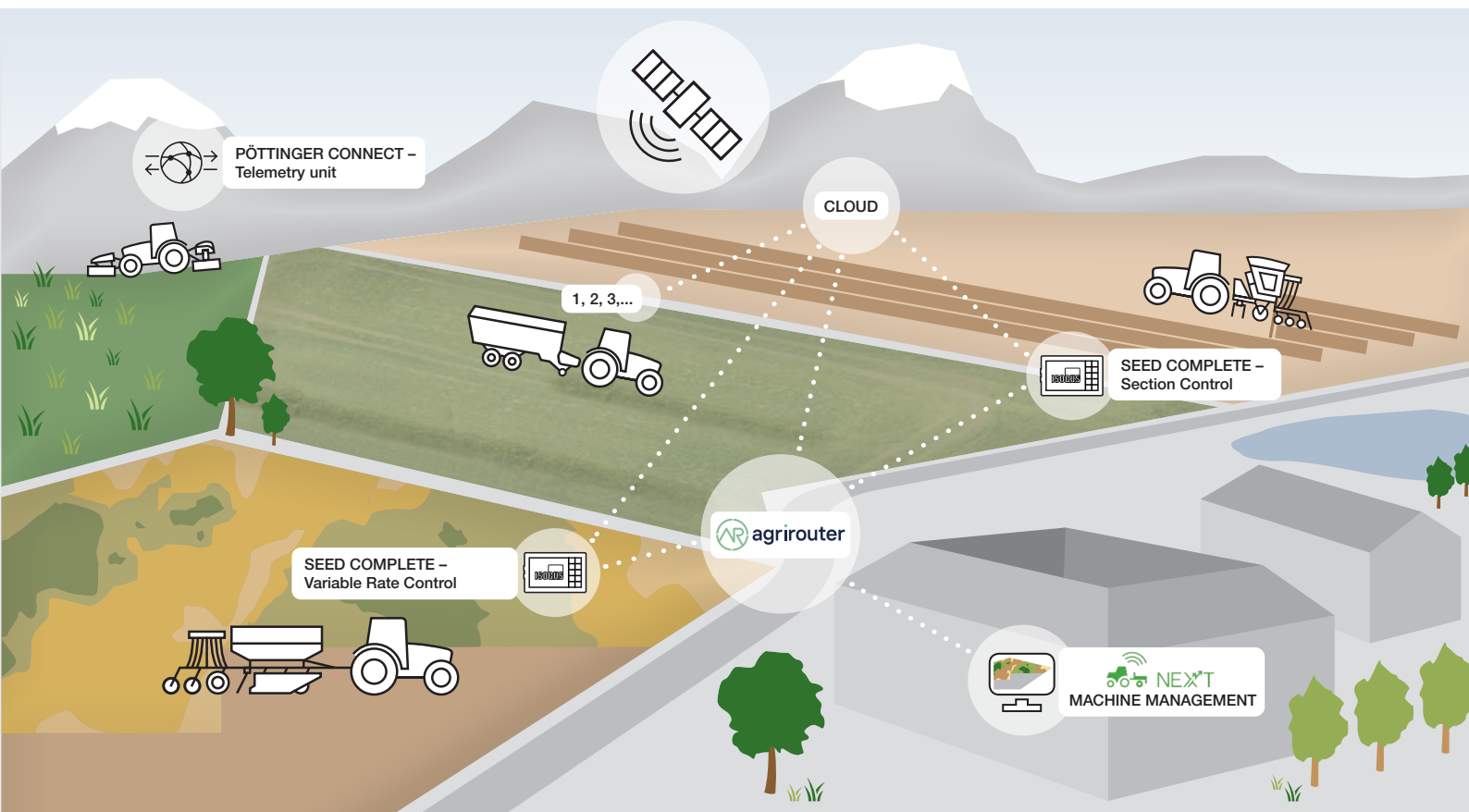
Besonders in der Bodenbearbeitung spielt der Verschleiß eine ganz zentrale Rolle. Die Beschaffenheit des Bodens, die Arbeitsgeschwindigkeit und die Bearbeitungstiefe bestimmen hier maßgeblich den Grad des Verschleißes. Durch zunehmenden Verschleiß verschlechtert sich die Arbeitsqualität, ein erhöhter Zugkraftbedarf und Dieserverbrauch sind die Folge. Das sind sehr gute Gründe, um dem Verschleiß den Kampf anzusagen.

Das sind die innovativen Technologien und Verfahren zur Verschleißreduktion:

- Aufkohlen
- Auftragsschweißen (Aufpanzern) mit Wolfram-Carbid-Fülldraht
- Wolfram-Carbid-Beschichtung

Die Funktionen und Vorteile davon sind auf der Homepage unter [https://www.poettinger.at/de\\_at/services/ersatzteile](https://www.poettinger.at/de_at/services/ersatzteile) sehr eindrucksvoll dargestellt.

# 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN



## 8.3. Smart Farming

Die Landwirtschaft befindet sich in einem Zusammenspiel vielfältiger Faktoren, welche die Branche bedeutend verändert haben und auch künftig verändern werden. Beispielsweise lebten in den 1970er Jahren auf der Erde etwa halb so viele Menschen wie heute. Und dieser Trend setzt sich weiter fort. Dazu kommt, dass durch die zunehmende Flächenversiegelung die landwirtschaftliche Nutzfläche pro Kopf im Vergleich zu 1970 mehr als halbiert hat. Während 1950 eine Landwirtin oder ein Landwirt 15 Personen ernähren konnte, sind es heute zwischen 140 und 200 Personen. Mechanisierung, Fortschritte in der Züchtung und nicht zuletzt die Digitalisierung waren einige Meilensteine, die diese Entwicklung mitbegründet haben. Quelle: [www.statista.com](http://www.statista.com)

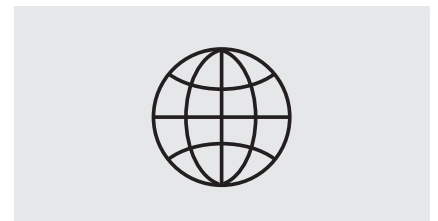
Die Vorteile durch den Einsatz von digitaler Landtechnik auf einen Blick:



Effiziente Betriebsführung



Mehr Komfort

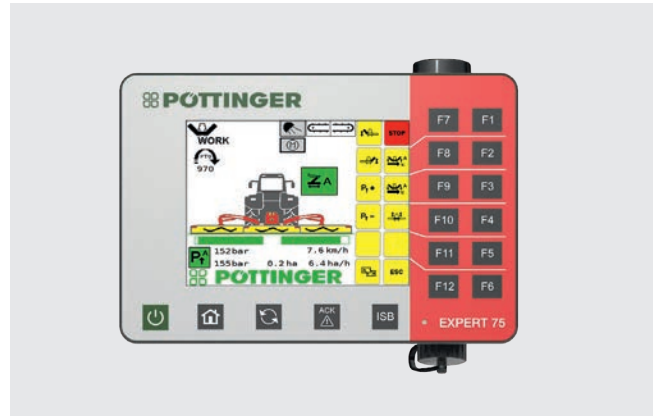


Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz



### 8.3.1. Intelligente Bedienungen

Mit unseren komfortablen Terminals hat man auch an langen Arbeitstagen alles perfekt im Griff. Bei der Entwicklung der Terminals lag der Fokus auf maximalem Bedienkomfort, Ergonomie und der Automatisierung einzelner Arbeitsschritte. Das Resultat ist eine optimal abgestimmte Palette an Bedienungen, die von der elektronischen Vorwahlschaltung bis zum eigenen ISOBUS Terminal reichen.



### 8.3.2. Smarte Software

Intelligente Maschinen generieren ortsspezifische, maschinen- und arbeitsbezogene Daten. Dank ISOBUS sind diese genormt und können zwischen Anbaugerät und Terminal einfach ausgetauscht werden. Durch smarte Features lassen sich bei der Feldarbeit erzeugte Daten auf einfache Art und Weise in FMIS (Farmmanagement- und Informationssysteme) verschieben und dort z. B. für Dokumentationszwecke nutzen. Herstellerübergreifende Standards vereinfachen dabei den Datentransfer immens.

#### ■ ISOBUS Schnittstellen

Mit ISOBUS ist die herstellerübergreifend standardisierte Kommunikation zwischen Traktor und Anbaugerät durch genormte Hardware und Software gemeint. Damit wird der Arbeitsalltag erheblich erleichtert.

#### ■ Datenmanagement (agrirouter, Next Machine Management)

Die Web-basierte Datenaustauschplattform „agrirouter“, an deren Entwicklung auch PÖTTINGER beteiligt war, ermöglicht den herstellerübergreifenden Datenaustausch zwischen Maschinen und Agrar-Software. Über einen kostenfreien Account lassen sich Daten wie Aufträge von der Ackerschlagkartei direkt ans Terminal im Traktor schicken. Umgekehrt können maschinenbezogene Daten direkt an den Hof-PC geschickt werden.

NEXT Machine Management ist Teil des Farm Management Systems NEXT Farming und vernetzt auf intelligente Weise gemischte Flotten. Man kann herstellerübergreifende Maschinendaten für die Dokumentation nutzen und verarbeiten. Durch smarte Planung erreicht man einen effizienteren Einsatz und optimale Auslastung der Maschinen. In Verbindung mit dem agrirouter lassen sich die Daten kabellos von der Maschine in das NEXT Machine Management übertragen.

## 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN

### ■ PÖTTINGER CONNECT

PÖTTINGER CONNECT ist der Einstieg in die Welt der vernetzten Daten. Die Telemetrieinheit bietet die Möglichkeit, bei ISOBUS gesteuerten Maschinen Funktionen der Maschinensteuerung zu übernehmen sowie zur Datenaufzeichnung und -übermittlung zu verwenden. Die einfache Bedienung und eine zertifizierte Datenschnittstelle erlauben eine rasche Verwendung der Telemetrieinheit und flexible Anbindung an verschiedene Managementsysteme.

### ■ PÖTTINGER Apps

HARVEST ASSIST ist eine neue, innovative App, die PÖTTINGER entwickelt hat. Mit der App wird die Silage-Ernte unter Berücksichtigung der Erntemengen, Entfernung vom Feld zum Silo und die Verdichtungsleistung am Silo optimiert. Ergebnis: Das beste Futter.

Die Anwendung HAYTOOL ASSIST sorgt für eine optimale Maschinenauslastung und Arbeitsqualität beim Zetten. HAYTOOL ASSIST bietet die Möglichkeit, rasch und einfach den passenden Zetter für das Mähwerk zu finden.

METERING WHEEL ASSIST ist eine Smart Farming Anwendung für die Sämaschinen AROSEM und TERRASEM sowie den Fronttank AMICO. Mit dieser Anwendung kann mit wenigen Klicks das optimale Dosierrad ausgewählt werden.

TRAMLIN ASSIST unterstützt dabei, das richtige Fahrgassensystem in Abstimmung mit dem Maschinenpark zu wählen. TRAMLIN ASSIST identifiziert den Fahrgassenrhythmus, die Position der Fahrgassenreihen und die Anzahl der abzuschaltenden Reihen. Der Fahrgassenrhythmus wird entsprechend den Einstellungen direkt grafisch dargestellt und die abzuschaltenden Saatzeilen für die Fahrgasse.

### ■ MyPÖTTINGER

MyPÖTTINGER ist unser Kundenportal, das kostenlos wertvolle Informationen über die persönlichen PÖTTINGER Maschinen oder über die PÖTTINGER Produktpalette. Man kann bequem zu Hause mit der Maschinenummer online viele Details abfragen, wie Betriebsanleitungen, Ausstattungsinformationen, Prospekte, Fotos und Videos.





## 8.4. PÖTTINGER Produkte: Der Umwelt zuliebe

Der Großteil dieser Auswirkungen auf die Umwelt resultiert aus dem unmittelbaren Betrieb unserer Produkte. Konkret geht es dabei um vier Handlungsfelder, die wir aktiv bei jedem Projekt berücksichtigen:

- 1 Effiziente Nutzung von Betriebsmitteln (Kraftstoff, Saatgut, ...)
- 2 Effiziente Nutzung von natürlichen Ressourcen
- 3 Biodiversität
- 4 Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte

**1** Wesentliche Parameter zur effizienten Nutzung von Betriebsmitteln sind vor allem das Gewicht und die Leichtzügigkeit der Maschinen und die, für die Durchführung aller Arbeitsvorgänge erforderliche Anzahl an Überfahrten. Auch die Kombination von Arbeitsschritten wird bei unseren Produkten berücksichtigt.

**2** Unter der effizienten Nutzung von natürlichen Ressourcen verstehen wir es, Wasserverbrauch zu senken, aber auch den Boden zu schonen.

**3** Dies geht auch einher mit unserem dritten Handlungsfeld der Biodiversität, wo auch Wert auf den Schutz des Bodens, aber auch der darin vorkommenden Lebewesen gelegt wird. Auch Wirbeltiere werden in diesem

Handlungsfeld berücksichtigt und Produkte entwickelt, die hier einen Schutz bieten können.

**4** Der vierte Bereich, den unsere Produkte zu einer nachhaltigen Landwirtschaft beitragen können, ist ihre Langlebigkeit. Durch den Einsatz von robusten Materialien zur Erzeugung unserer Produkte sind diese auch lange und zuverlässig im Einsatz. Bei der Herstellung der Maschinen und Ersatzteile werden wertvolle Ressourcen verbraucht. Daher sollten sie über eine lange Lebensdauer verfügen, im Betrieb einen möglichst geringen Verschleiß aufweisen und keiner raschen technologischen Alterung unterliegen. Voraussetzungen für eine langjährige Nutzung ist natürlich auch eine entsprechende Ersatzteil- und Serviceversorgung, die bei PÖTTINGER gegeben ist.





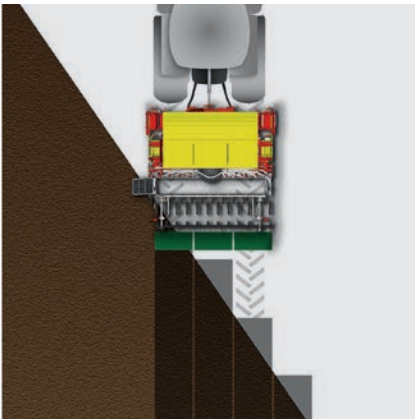
## 8. LANDTECHNIK NACHHALTIG LEBEN



Anhand folgender Beispiele werden unterschiedliche Ansätze aufgezeigt, wie die Auswirkungen auf die Umwelt und die natürlichen Ressourcen reduziert werden können:

### JUMBO 8000 Kurzschnitt

Der JUMBO Hochleistungs-Silierwagen der Serie 8000 schneidet das Futter um fast 30 Prozent kürzer als andere Ladewagen seiner Klasse.. Das bedeutet noch höhere Futterqualität ohne Einbußen bei der Ladeleistung. Trotz des geringen Messerabstands von 25 mm ist der Einsatz der automatischen Messerschleifeinrichtung AUTOCUT möglich. Durch ständig scharfe Messer kann der Leistungsbedarf und der Kraftstoffverbrauch signifikant gesenkt werden.



### AEROSEM Section Control - Teilbreitenschaltung für homogene Pflanzenentwicklung

Das System punktet durch Reduktion von Saatgut bei Überlappung in Feldkeilen und am Vorgewende. TC-SC (Task Controller - Section Control) ermöglicht das automatische Schalten von Teilbreiten, etwa bei Sämaschinen, in Abhängigkeit von GPS-Position und gewünschtem Überlappungsgrad. Durch eine präzise Arbeitsweise der Maschinen lässt sich das Verhältnis Dünger- und Saatguteinsatz zum späteren Ernteertrag optimieren. Dabei spielt neben der Technik auch die richtige Parametrisierung und die Wahl des idealen Zeitpunktes eine wesentliche Rolle.



### Technik für mechanische Kulturpflege

PÖTTINGER folgt stets den Trends zur Optimierung der Produktionsweisen in der Landwirtschaft. Als Ackerbauprofi decken wir mit RTOCARE Rollhacken und FELXCARE Hackgeräten das Segment der mechanischen Kulturpflege ab. Für nachhaltige, betriebs- und standortspezifische Bewirtschaftung werden die Maschinen zur mechanischen Beikrautregulierung und viele weitere Anwendungsgebiete eingesetzt. Es werden biologisch und konventionell produzierende landwirtschaftliche Betriebe gleichermaßen angesprochen.



### Qualität für ein langes Leben

Ein entscheidender Faktor in der Sicherstellung der Qualität ist unser firmeneigenes Prüfzentrum. Hier werden alle Maschinen unter härtesten Bedingungen getestet. Die hochwertige Lackierung unserer Geräte ist ein weiteres Merkmal bei unseren Produkten punkto Langlebigkeit. Unsere Lackierung ist nicht nur stoßfest, sondern auch umweltfreundlich. Ein weiteres entscheidendes Kriterium sind die robusten Ersatz- und Verschleißteile. Diese Komponenten sind so konstruiert, dass sie selbst bei intensivem Einsatz eine lange Lebensdauer bieten.



## 9. COMPLIANCE – ETHIK, INTEGRITÄT UND DATENSICHERHEIT





Unser Handeln erfolgt unter strikter Einhaltung der Gesetze und sonstiger verbindlicher Vorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten. Sämtliche Firmenangehörige sind verpflichtet, sich über die für ihre Tätigkeiten und ihre Verantwortungsbereiche relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen zu informieren und die Einhaltung zu gewährleisten. Das Unternehmen stellt die dafür erforderlichen Ressourcen zur Verfügung.

## 9.1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit aller Stakeholder hat für das Unternehmen die höchste Priorität. Wir streben eine permanente Verbesserung des Arbeitsumfelds unserer Mitarbeiter:innen an und stellen die dafür erforderlichen Ressourcen konsequent zur Verfügung. Einen hohen Stellenwert im Bereich der Prävention hat auch die Betriebliche Gesundheitsvorsorge.

Unsere Produkte erfüllen oder übertreffen die geltenden Sicherheitsanforderungen und verfügen im Einsatz über einen hohen Bedienkomfort (Ergonomie).

## 9.2. Umweltschutz und Ressourcen

Sämtliche Wertschöpfungsprozesse sind auf einen möglichst geringen Verbrauch der jeweils erforderlichen Ressourcen ausgerichtet, wodurch automatisch die Umweltauswirkungen minimiert werden. Als Treiber fungieren dabei laufende kleinere und größere Prozessoptimierungen aber auch neue Technologien, deren Entwicklung wir proaktiv verfolgen.

Bei unseren Produkten haben wir die Zielsetzung, bei jeder tiefgreifenden Überarbeitung, die mit dem Betrieb der jeweiligen Produktgruppe verbundenen belastenden Umweltauswirkungen gegenüber dem Vorgänger- und/oder dem Mitbewerberprodukt zu reduzieren.

## 9.3. Kartellrecht und Wettbewerb

Der freie und faire Wettbewerb ist der beste Nährboden für eine erfolgreiche, nachhaltige Unternehmensentwicklung. Das Prinzip des freien und fairen Wettbewerbs praktizieren wir folglich konsequent im Umgang mit allen Stakeholdern. Wir lehnen jegliches Verhalten ab, das zu dessen Einschränkung führt. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass bezweckte oder auch nur bewirkte Wettbewerbsbeschränkungen beispielsweise in Form von Absprachen über Preise, Konditionen, Gebiete oder Kundinnen und Kunden gravierende negative Folgen für die gesamte Unternehmung und die jeweiligen betroffenen Personen im Unternehmen haben können. Das Prinzip des freien und fairen Wettbewerbs gilt für sämtliche Geschäftsaktivitäten und Prozesse.

# 9. COMPLIANCE – ETHIK, INTEGRITÄT UND DATENSICHERHEIT

## 9.4. Korruption/Bestechung/Geschenkannahme

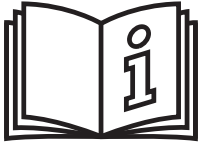
Das direkte oder auch indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen – insbesondere von Geld oder geldwerten Vergünstigungen – ist den Firmenangehörigen verboten, sofern diese Vorteile bei objektiver Betrachtung dazu geeignet scheinen, einen Geschäftsverlauf zu beeinflussen oder den fairen Wettbewerb zu beeinträchtigen. Regelmäßig nicht darunter fallen einmalige Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Usancen.

## 9.5. Datenschutz

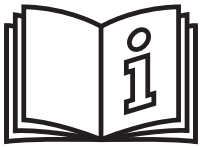
Gesellschaften der PÖTTINGER Landtechnik GmbH verarbeiten im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit personenbezogene Daten von Personen aus dem eigenen Unternehmen, sonstiger Geschäftsbeziehungen, von Zulieferern und Kundschaften. Wir nehmen den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst. Die Verarbeitung personenbezogener Daten (wie z. B. die Erhebung, Verwendung, Weitergabe, Veröffentlichung und Speicherung) ist ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie in Österreich zusätzlich unter Berücksichtigung der PÖTTINGER Datenschutzrichtlinien zulässig. Alle bei PÖTTINGER beschäftigten Personen haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen.

## 9.6. Meldesystem für Hinweisgeber:innen

Im Rahmen der EU-Whistleblowing-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) und nationaler Umsetzungsgesetze (z.B. Österreich, Deutschland, Italien, Tschechien) steht allen Mitarbeitenden und externen Stakeholdern, insbesondere Lieferanten, das elektronische Hinweisgebersystem zur Verfügung. Hier können vertrauliche und wahlweise anonyme Meldungen über tatsächliche oder vermutete Verstöße oder sonstige Missstände und Fehlentwicklungen mit Bezug zu den erfassten Rechtsgebieten gemacht werden. Das Meldesystem ermöglicht es, über Themen wie öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Umweltschutz, Straftaten, Menschen- und Umweltrechtsverletzungen, u.a einen Hinweis abzugeben.







## 10.1. GRI-Index

Gemäß dem GRI-Standard sind wesentliche Themen jene Themen, die die substanziellen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen einer Organisation widerspiegeln und/oder sich erheblich auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder im engeren Sinn auswirken. Diese Themen werden auch auf Seite 22 dargestellt.

PÖTTINGER hat die in diesem GRI-Inhaltsindex angeführten Informationen für den Zeitraum August 2022 bis Juli 2023 unter Referenzierung auf die GRI-Standards berichtet.

### Allgemeine Informationen

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung	
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>				
2-1	Organisatorische Details	PÖTTINGER auf einen Blick	S. 13	
2-2	Unternehmen, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden werden	PÖTTINGER auf einen Blick	S. 13	Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst die ganze PÖTTINGER Gruppe. Bei manchen Kennzahlen werden die Vertriebsstandorte aufgrund der Wesentlichkeit außen vorgelassen. Das wird jeweils bei den Kennzahlen angemerkt.
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle	Anhang	S. 93	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Im Nachhaltigkeitsbericht für das Wirtschaftsjahr 2022/2023 wurde eine Korrektur für Angabe 306-3 vorgenommen, die auch das Wirtschaftsjahr 2021/2022 betrifft. Diese wurde notwendig, da in der vorangegangenen Berichtsperiode der Anteil des tatsächlich recycelten Abfalls zu niedrig dargestellt wurde.	
2-5	Externe Prüfung		Eine externe Prüfung hat im vergangenen Wirtschaftsjahr nicht stattgefunden.	
2-6	Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	Nachhaltige Beschaffung; Unser ökologisches Engagement; Erfolgreicher mit PÖTTINGER - Markt & Kunden: Landtechnik nachhaltig leben	S. 46 f. S. 52 f. S. 64 f. S. 71 f.	Seitenangaben je Kapitel
2-7	Mitarbeiter:innen	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 28 ff. S. 28	
2-8	Arbeitende, die keine Mitarbeiter:innen sind	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 29	
2-9	Governance-Struktur und Zusammensetzung	PÖTTINGER auf einen Blick	S. 14	
2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgan	PÖTTINGER auf einen Blick	S. 14	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		S. 85	<a href="https://poettinger.mein-hinweis.at">https://poettinger.mein-hinweis.at</a>
2-22	Erklärung zur Nachhaltigkeitsstrategie	PÖTTINGER auf einen Blick	S. 16	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Compliance	S. 84	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	Erfolgreicher mit PÖTTINGER - Markt und Kunden	S. 67	
2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	Vielfalt der Stakeholder und relevante Themen	S. 23	
2-30	Kollektivverträge	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 32	



## Wesentliche Themen

<b>GRI-Standard</b>		<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>	<b>Erklärung</b>
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Vielfalt der Stakeholder und relevante Themen	S. 24	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Vielfalt der Stakeholder und relevante Themen	S. 24	

## Beschaffungspraktiken

<b>GRI-Standard</b>		<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>	<b>Erklärung</b>
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>				
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Nachhaltige Beschaffung		
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>				
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferunternehmen	Nachhaltige Beschaffung	S. 46	

## Energie

<b>GRI-Standard</b>		<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>	<b>Erklärung</b>
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>				
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Unser ökologisches Engagement		
<b>GRI 302: Energie 2016</b>				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unser ökologisches Engagement	S. 54	
302-3	Energieintensität	Unser ökologisches Engagement	S. 55	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Unser ökologisches Engagement	S. 54	Ziele 2030, Vision 2040

## Wasser und Abwasser

<b>GRI-Standard</b>		<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>	<b>Erklärung</b>
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>				
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Unser ökologisches Engagement		
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>				
303-5	Wasserverbrauch	Unser ökologisches Engagement	S. 58	



## Emissionen

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Unser ökologisches Engagement	
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Unser ökologisches Engagement	S. 56
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Unser ökologisches Engagement	S. 56
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Unser ökologisches Engagement	S. 56
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Unser ökologisches Engagement	S. 56 f.

## Abfall

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Unser ökologisches Engagement	
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>			
306-3	Angefallener Abfall	Unser ökologisches Engagement	S. 58

## Beschäftigung

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Hier wächst die Arbeitsfreude	
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 29 ff.
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeiter:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Es gibt keine Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.
401-3	Elternzeit	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 33

## Aus- und Weiterbildung

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Hier wächst die Arbeitsfreude	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 33 S. 36 f.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 38 Alle Mitarbeiter:innen erhalten eine regelmäßige Beurteilung

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Hier wächst die Arbeitsfreude	
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 43	Alle Mitarbeiter:innen sind vom Managementsystem abgedeckt
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 43

## Diversität und Chancengleichheit

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen	Hier wächst die Arbeitsfreude	
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Hier wächst die Arbeitsfreude	S. 40 f.



## Marketing und Kennzeichnung

GRI-Standard	Kapitel	Seite	Erklärung
<b>GRI 3: Managementansatz 2021</b>			
3-3	Behandlung wesentlicher Themen		
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</b>			
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		In gewissen Ländern gibt es Restriktionen nach denen bestimmte Maschinen nicht verkauft werden, dürfen. So dürfen beispielsweise in der Schweiz Maschinen eine Breite von 3,5 m nicht überschreiten, wenn sie an der 3-Punkt-Hydraulik vom Traktor hängen. D. h. starre Geräte mit einer Arbeitsbreite von 4 m dürfen dort nicht verkauft werden. Eine deutliche Vereinfachung hat hier die EU-Typengenehmigung gebracht, die wir für viele unserer Maschinen haben. Diese macht eine lokale Typengenehmigung in den einzelnen Ländern wie Belgien, Frankreich aber auch die Schweiz und Norwegen überflüssig.

Wir veröffentlichen keine Mengen der verkauften Maschinen, sehr wohl aber den Umsatz. Damit wollen wir verhindern, dass andere Unternehmen Rückschlüsse auf unseren Produktions-Output ziehen können.

## 10.2. Impressum

**Herausgeber:**

PÖTTINGER Landtechnik GmbH  
Industriegelände 1  
4710 Grieskirchen, Austria  
[www.poettinger.at](http://www.poettinger.at)

**Projektteam:**

Wolfgang Moser, Eva-Maria Öhlinger,  
T.C. Truesdell, Inge Steibl  
Rückfragen an: Eva-Maria Öhlinger,  
[eva-maria.oehlinger@poettinger.at](mailto:eva-maria.oehlinger@poettinger.at)

**Rechercheteam:**

Volker Baier, Christina Breit, Roman  
Ferchhumer, Doris Hechenberger,  
Sandra Herndlbauer, Raimund  
Hohensinn, Christoph Leopoldseder,  
Matteo Moidl, Markus Müller, Evelyn  
Nagler, Florian Oberndorfer, Sabine  
Otten, Manuela Sageder, Ingrid  
Schachinger

**Layout:**

Ina Strasser

**Fotos:**

PÖTTINGER Archiv

**Berichtszeitraum:**

Geschäftsjahr 2022/23  
(1. August – 31. Juli) – 2. Auflage

Alle Rechte vorbehalten.

Dieser Bericht oder Teile daraus dürfen ohne schriftliche Genehmigung der PÖTTINGER Landtechnik GmbH nicht vervielfältigt, in Datenbanken gespeichert oder in irgendeiner Form übertragen werden.

**Allgemeine Hinweise**

Hinsichtlich der Schreibweise der Marke PÖTTINGER, der Maschinennamen, der Verwendung der akademischen Titeln und der geschlechterneutralen Formulierung gelten die allgemein definierten PÖTTINGER Regeln.

**Abkürzungen / Übersetzungen**

Compliance: Compliance ist die betriebswirtschaftliche und rechtswissenschaftliche Umschreibung für die Regeltreue von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes.

(Quelle: wikipedia.org)

ESG: Environment - Social - Governance

ESRS: European Sustainability Reporting Standards

EU-CSDD: EU-Lieferkettengesetz

GF: Geschäftsführer

MA: Mitarbeiter:in

Scope: Leistungsumfang, Projektumfang, Projektgegenstand oder Projektziel

SDG (Sustainable Development Goals): Nachhaltige Entwicklungsziele

THG: Treibhausgase

WJ: Wirtschaftsjahr



## Erfolgreicher mit PÖTTINGER

- Als Familienunternehmen seit 1871 Ihr zuverlässiger Partner.
- Spezialist für Bodenbearbeitung, Sätechnik, Heu- und Erntegeräte.
- Zukunftsweisende Innovationen für herausragende Arbeitsergebnisse.
- In Österreich verwurzelt – in der Welt zu Hause.

## In eine nachhaltige Zukunft

- Wir bei PÖTTINGER sind seit jeher bestrebt, den Ressourcenverbrauch und mögliche Umweltauswirkungen unseres gesamten Handelns zu minimieren.
- Gleiches gilt für die soziale Verantwortung gegenüber allen Menschen im Unternehmen und in dessen Ecosystem.
- Bei der Entwicklung der Maschinen stehen Langlebigkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit im Fokus.

### **PÖTTINGER Landtechnik GmbH**

Industriegelände 1  
4710 Grieskirchen  
Österreich  
Telefon +43 7248 600-0  
info@poettinger.at  
www.poettinger.at

