



—

FÜR EINE BESSERE ZUKUNFT



Nachhaltigkeitsbericht 2024



Ermöglichen von technischen Durchbrüchen, die zu einer besseren Zukunft führen

Inhalt

Über diesen Bericht	1
Mitteilung der Geschäftsleitung	2
2024 auf einen Blick	3
Nachhaltigkeit bei Parker	4
Saubere Technologien	6
Umwelt	11
Lieferkette	19
Soziale Belange	21
Unternehmensführung	30
SASB-Index	34

Über diesen Bericht



Parker weist den Weg in eine bessere Zukunft – durch unsere technischen Durchbrüche, unser Engagement für die Unterstützung unserer Arbeitskräfte und Gemeinschaften und unser kontinuierliches Streben nach einer saubereren und nachhaltigeren Zukunft. Auf der ganzen Welt spielen die Mitarbeiter und Technologien von Parker eine entscheidende Rolle dabei, unsere Ziele zu erreichen und eine bessere Zukunft für kommende Generationen zu schaffen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht beschreibt unsere Fortschritte in den Bereichen Umweltschutz, soziale Auswirkungen und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Er orientiert sich an der Berichtsstruktur des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für die Industriemaschinen- und Güterindustrie. Alle Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024 (GJ24) von Parker (1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024), sofern nicht anders angegeben. Die Umweltdaten in diesem Bericht beziehen sich auf unser Geschäftsjahr 2023 (GJ23).

Über uns

Parker Hannifin ist ein Fortune-250-Unternehmen und weltweit führend in der Antriebs- und Steuerungstechnologie. Seit über einem Jahrhundert trägt Parker mit unseren Lösungen für industrielle Anwendungen und den Luft- und Raumfahrtsektor zum Erfolg unserer Kunden bei.

Mitteilung der Geschäftsleitung

Parker hat im GJ24 erhebliche Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gemacht und baut auf einer mehr als 100-jährigen Tradition verantwortungsvoller Unternehmensführung auf. Es gab viel zu feiern – von der kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheits- und Umwelleistung bis hin zur Großzügigkeit der Arbeitskräfte von Parker bei der Unterstützung unserer Gemeinschaften auf der ganzen Welt.

Damit wir diese Ziele erreichen können, brauchen wir die Mitarbeiter von Parker. Wie immer setzen wir uns dafür ein, dass sie sicher sind. In diesem Jahr haben wir die Arbeit an unserem Ziel fortgesetzt, bis 2030 null meldepflichtige Sicherheitsvorfälle zu erreichen, entsprechend unserem Bestreben, das sicherste Industrieunternehmen der Welt zu sein. Außerdem haben wir vier neue Business Resource Groups eingeführt, um eine integrative Kultur zu stärken, in der jeder sein Bestes geben kann. Umgekehrt ist es ermutigend zu sehen, wie unsere Arbeitskräfte den Zweck von Parker in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zum Leben erwecken, indem sie sich ehrenamtlich für wohltätige Organisationen engagieren und unser philanthropisches Engagement inspirieren.

Als weltweit führender Anbieter von Antriebs- und Steuerungstechnologien leistet Parker einen wichtigen Beitrag dank seiner Produkte und Systeme, die die Elektrifizierung, den Leichtbau, den Einsatz sauberer und effizienter Energiequellen und viele andere Innovationen mit positiven Auswirkungen auf die Umwelt ermöglichen. Unser Portfolio an vernetzten Technologien ist eng an unseren sechs Schlüsselmarktsegmenten ausgerichtet, die von aufkommenden langfristigen Trends wie saubere Technologien und Elektrifizierung vorangetrieben werden. Auf diese Weise können wir unseren Kunden weltweit helfen, ihre Ziele zur CO₂-Reduktion zu erreichen und zusätzlichen Wert für ihre Endverbraucher zu schaffen. Gleichzeitig stellen wir uns für nachhaltiges Wachstum in der Zukunft auf.

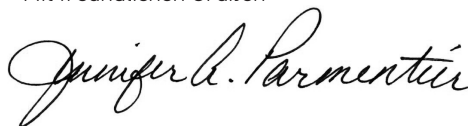
Außerdem sind wir davon überzeugt, dass verantwortungsvolles Handeln zu einer besseren Zukunft beiträgt. Wir werden von unserem Ziel und unseren Werten angetrieben, den ökologischen Fußabdruck von Parker zu minimieren, das Leben unserer Arbeitskräfte zu verbessern und unsere Gemeinschaften zu stärken sowie unsere Geschäfte stets mit Integrität und Respekt zu führen.

Parker hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt, um Emissionen zu reduzieren und natürliche Ressourcen zu schonen. Unser Ziel ist es, die Emissionen aus unserem Betrieb bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2019 um mindestens 50 % zu

reduzieren und bis 2040 einen klimaneutralen Betrieb zu führen. Wir glauben, dass wir auf dem richtigen Weg sind, diese Ziele durch eine Reihe von Projekten an unseren Standorten weltweit zu erreichen, von der Installation von Solarmodulen auf Dächern bis hin zu Lieferketteninitiativen in Partnerschaft mit unseren geschätzten Kunden und Lieferanten. Zudem machen wir weiterhin große Fortschritte bei unseren Bemühungen um ein effektives Abfallmanagement und eine Reduzierung unseres Wasserverbrauchs.

Wir sind unseren Arbeitskräften und Interessengruppen dankbar, dass sie die in diesem Bericht beschriebenen Leistungen ermöglicht haben. Auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit blicken wir bei Parker zielgerichtet in die Zukunft. Wir sehen eine Zukunft mit vielen Möglichkeiten, die Welt sauberer, intelligenter und sicherer zu machen und so für eine bessere Zukunft zu sorgen.

Mit freundlichen Grüßen



Jennifer A. Parmentier
Chairman of the Board und Chief Executive Officer



Andrew D. Ross
Präsident und Chief Operating Officer



Todd M. Leombruno
Executive Vice President und Chief Financial Officer

November 2024

2024 auf einen Blick

PARKER – ÜBERSICHT

19,9 Mrd. USD Gesamtnettoumsatz

~61.120 Arbeitskräfte

~335 Fertigungsstätten

UMWELT

Ziele

Reduzierung um 50 % in Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen bis 2030¹

CO₂-neutral bis 2040

160

Standorte nach der Umweltmanagementsystemnorm ISO 14001 zertifiziert

54

Standorte für Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme nach ISO 45001 zertifiziert

Ökologischer Fußabdruck²

CO₂-Emissionen (MT CO₂): **617.081**

Reduzierung auf den Ausgangswert Baseline im GJ19: **23 %**

Gesamtwasserentnahme: **4,6 Mio. m³**

über 300 Projekte zur CO₂-Reduktion abgeschlossen

Zwei Drittel

unseres Produktportfolios ermöglichen saubere Technologien

¹ Verglichen mit Baseline GJ19.

² Die Umweltdaten in diesem Bericht beziehen sich auf das GJ23.

³ Die Daten zur Diversität der Arbeitskräfte stammen aus dem GJ24. Unser neuestes US-Bundesberichtsformular für Arbeitgeberinformationen EEO-1, das demografische Daten zur Belegschaft von Parker-Arbeitskräften in den USA enthält, steht zum Download unter parker.com/sustainability/social bereit. Der EEO-1-Bericht verwendet spezifische Kategorien, Definitionen und Methoden, die von unseren internen Datenmanagementprozessen abweichen und möglicherweise nicht die gesamte Diversität unserer Belegschaft widerspiegeln.

⁴ „Führungskräfte“ bezieht sich auf Teammitglieder, die Teil eines Division-Führungsteams sind, sowie auf Personen in gleichwertigen Funktionen oder höher.

SICHERHEIT

Quote meldepflichtiger Vorfälle: **0,31**
Reduzierung um **45 %** seit GJ19

Quote verletzungsbedingter Arbeitszeitausfälle: **0,12**
Reduzierung um **29 %** seit GJ19

Ziel für meldepflichtige Vorfälle

Null bis 2030

DIVERSITÄT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INTEGRATION

Diversität unserer Arbeitskräfte^{3,4}

Segment	Zielgruppe	Arbeitskräfte im GJ24
Global	Frauen	31 % der Gesamtbelegschaft
		20 % der Führungskräfte
USA	People of Color	32 % der Gesamtbelegschaft
		17 % der Führungskräfte

70 % des Board of Directors von Parker weisen bezüglich Geschlecht, Volksgruppe oder ethnischer Zugehörigkeit Vielfalt auf.

ENGAGEMENT UND ENTWICKLUNG

6.063 High Performance Teams (HPTs) weltweit gegründet

89 % unserer Arbeitskräfte sind Teil von mindestens einem HPT

195 Teammitglieder in den letzten zwei Jahren an einem Programm für Arbeitskräfte zur Weiterentwicklung der funktionellen Führungskompetenzen bei Parker teilgenommen.

SOZIALE VERANTWORTUNG

>11 Millionen USD an gemeinnützigen Spenden weltweit

ESG-LEISTUNGSWERTE

EcoVadis: **50**

CDP-Klima: **B**

CDP-Wasserbewertung: **C**

CDP-Lieferantenbindung: **A**

Nachhaltigkeit bei Parker: Für eine bessere Zukunft



Der Nachhaltigkeitsansatz von Parker ist umfassend und beginnt damit, dass wir unsere Arbeitskräfte stärken. Die Arbeitskräfte von Parker arbeiten daran, technische Durchbrüche zu ermöglichen, die die Entwicklung sauberer Technologien erleichtern, Effizienzgewinne zu erzielen, die unsere eigenen Umweltauswirkungen reduzieren und die Welt zu einem besseren Ort machen.

Durch diese Bemühungen erzielen wir weiterhin enorme Fortschritte bei der Reduzierung unserer CO₂-Emissionen, der Wassereinsparung und der Reduzierung von Abfällen. Die Arbeitskräfte von Parker legen außerdem großen Wert auf unternehmerische Verantwortung, indem sie durch eine Reihe von Sicherheitsinitiativen füreinander sorgen und sich durch Philanthropie und ehrenamtliches Engagement für unsere Gemeinschaften einsetzen.

Unser Ansatz beeinflusst auch die Beziehungen in unserer gesamten Wertschöpfungskette – von unseren Lieferanten bis zu unseren Kunden. Wir arbeiten daran, Rohstoffe verantwortungsbewusst zu beschaffen, und Produkte von Parker werden zur Herstellung von Windturbinen, Solarmodulen, Elektrofahrzeugen und anderen sauberen Technologien verwendet, die die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen weltweit reduzieren. Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen weist Parker den Weg in eine bessere Zukunft.

Win Strategy™

Das hoch engagierte globale Team von Parker setzt die Win Strategy ein, um operative Exzellenz zu fördern und außergewöhnliche Ergebnisse zu erzielen, während gleichzeitig Möglichkeiten für nachhaltiges langfristiges Wachstum und Expansion in unseren wichtigsten Marktsegmenten verfolgt werden. Unser Geschäftssystem umfasst vier übergeordnete Ziele: engagierte Arbeitskräfte, erstklassiger Kundenservice, rentables Wachstum und ein starkes Finanzergebnis.

Nachhaltigkeit ist eine Schlüsselkomponente der Win-Strategie: Wir beziehen Strategien und Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Vielfalt, Gerechtigkeit und Integration in unsere Gesamtziele für das Unternehmen ein. Diese Initiativen und -ziele sind in vielen Funktionsbereichen des Unternehmens integriert, darunter Betrieb, Lieferkette, Innovation, Personalwesen und Compliance sowie Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS).

Einbindung der Interessengruppen

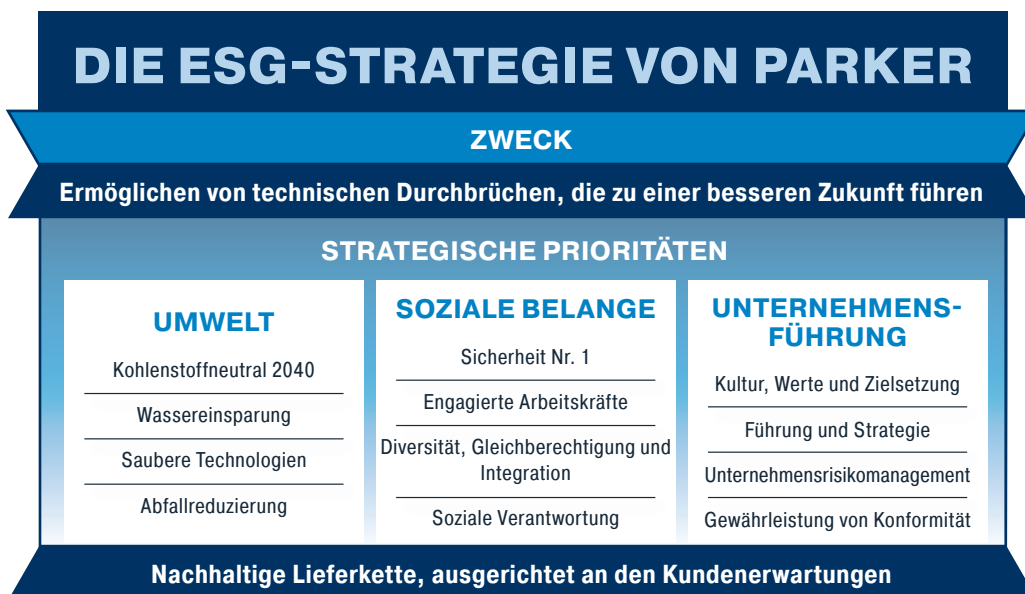
Um sicherzustellen, dass wir uns den vielfältigen Aspekten der Nachhaltigkeit Rechnung tragen, sind wir auf die Zusammenarbeit und den Beitrag einer Vielzahl von Stakeholdern zu Veränderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) angewiesen.

Im Rahmen unseres ganzjährigen Prozesses suchen wir aktiv nach Möglichkeiten, unseren Fortschritt im Bereich der Nachhaltigkeitsinitiativen mitzuteilen und wertvolle Erkenntnisse von unseren Interessengruppen zu gewinnen. Dieses Engagement erfolgt über Online-Plattformen, persönliche und virtuelle Meetings, Telefonanrufe und Community-Events. Im GJ24 trafen wir Aktionäre, die mehr als 48 % unserer nicht von verbundenen Unternehmen gehaltenen Stammaktien besitzen, und sprachen mit ihnen über den ESG-Fortschritt bei Parker. Darüber hinaus gab es auf unserem halbjährlichen Investorenmeeting im Mai 2024 Präsentationen zum Thema ESG.

Unser jährlicher Prozess rund um die Interessengruppen umfasst:

- Sammeln von Beiträgen von Arbeitskräften, Investoren, Kunden und Partnern
- Leistungsvergleich mit Mitbewerbern
- Fortlaufende Informationen über anstehende globale Vorschriften, die sich auf unser Geschäft, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen oder unsere Berichterstattungs- und Offenlegungspraktiken auswirken könnten

Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, kontinuierlich mit unseren Interessengruppen in Kontakt zu treten, um unseren Fortschritt voranzutreiben und die Herausforderungen beim Thema Nachhaltigkeit in unserer Branche und unseren Gemeinschaften besser nachzuvollziehen. Das Feedback von Interessengruppen fließt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein, die im Juni 2024 überprüft und aktualisiert wurde, und hilft uns, unsere Maßnahmen zu priorisieren und unsere Fortschritte auf unserem gemeinsamen Weg in eine bessere Zukunft zu messen.



Unser Board of Directors behält die Aufsicht über unser ESG-Programm und die Geschäftsleitung überwacht täglich relevante Programme mit Unterstützung unseres internen ESG-Lenkungsausschusses. Weitere Informationen zu unserer ESG-Überwachung und zum ESG-Management finden Sie auf [Seite 31](#).



SAUBERE TECHNOLOGIEN

Durchbrüche heute für eine bessere Zukunft

Mit den Technologien von Parker werden bahnbrechende Entwicklungen möglich, die die Welt sauberer, intelligenter und sicherer machen. Wir arbeiten mit unseren Kunden zusammen, um die komplexesten technischen Herausforderungen der Welt zu lösen. Dazu gehören sauberere Technologien, Fortschritte in der Automatisierung und strengere Vorgaben.

Von der Systemkonstruktion über die Komponentenintegration bis hin zu Aftermarket-Serviceleistungen streben wir an, die Effizienz und Produktivität zu steigern, das Gewicht zu minimieren und die Emissionen für unsere Kunden und die Endverbraucher unserer Produkte zu reduzieren.

Heute schätzen wir, dass

zwei Drittel

unseres Produktportfolios saubere Technologielösungen ermöglicht, mit denen wir unseren Kunden helfen können, Werte zu schaffen und ihre CO₂-Reduktionsziele zu erreichen.

Marktorientierte Innovationen

Die Weiterentwicklung sauberer Technologien ist einer von mehreren langfristigen Trends, die das Wachstum in unseren wichtigsten Marktsegmenten vorantreiben. Die hochgradige Komplementarität unseres Technologieportfolios positioniert Parker in einzigartiger Weise als strategischen Partner für unsere Kunden während des globalen Wandels hin zu einer nachhaltigeren Zukunft.

Wir bieten leichtere, robustere und hocheffiziente Lösungen, die auf unserer langjährigen Erfahrung in den Bereichen Elektrifizierung, Wasserstoff und alternative Kraftstoffe aufbauen. In vielen Fällen können unsere bewährten Technologien an neue Anwendungen angepasst werden.

Ein wichtiges Beispiel ist die erweiterte Nutzung von Wasserstoff als kohlenstofffreie Kraftstoffquelle. Zusätzlich zu unseren Produkten, die in Elektrolyseuren zur Wasserstofferzeugung eingesetzt werden, umfasst die H₂-Brennstoffzellentechnologie eine Reihe von Parker-Technologien, darunter Fluid- und Gashandhabung, Reinigung und Abdichtung.

Parker verfügt außerdem über jahrzehntelange Erfahrung in der Elektrifizierungstechnik und -anwendung. Die Elektrifizierung beschleunigt weiterhin die Nachfrage nach unseren technischen Werkstoffen, Hydraulik, Fluid- und Gashandhabung und elektromechanischen Technologien. Die Stückliste von Parker erhöht sich bei elektrifizierten Anwendungen im Vergleich zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor um das 1,5- bis 2-Fache. In den letzten Jahren haben wir unser Elektrifizierungsangebot für die Luft- und Raumfahrt mit der Leistungsumwandlung, den Sensoren und den elektrischen Bremsen von Parker Meggitt weiter ausgebaut. Die Einführung von Parker Lord-Klebstoffen, Wärmemanagement und Abschirmungen stärkte unsere führende Position auf dem Markt für Elektrofahrzeuge.

Unser Ansatz für eine nachhaltige Produktentwicklung

Mit unserer Initiative zur Vereinfachung der Technologie Simple by Design™, die die Komplexität unseres Portfolios reduziert und die Effizienz steigert, verfolgen wir bei Parker eine nachhaltige Produktentwicklung. Simple by Design verwendet digitale Tools zum Vergleich von Designs, Teilen und Fertigungsmethoden, um eine optimale Fertigungseffizienz bereits in der Designphase

sicherzustellen, in der fast 70 % der wichtigsten Kostenentscheidungen getroffen werden. Das Ergebnis ist ein kostengünstigeres Produkt, das den Kunden effizienter und nachhaltiger eine höhere Leistung und einen höheren Mehrwert bietet.

Simple by Design steht im Einklang mit dem Parker Lean System, das das Kaizen-Konzept der schnellen Verbesserung beinhaltet, um Verschwendung zu vermeiden und die Produktivität zu steigern.



Die fünf Leitlinien

von Simple by Design™ ermöglichen Geschwindigkeit und Wachstum:

Design mit
**Zukunft-
sorientierung**

Design für die
Umwelt

Design für die
Reduzierung

Design für die
**Wiederver-
wendung**

Design für den
Fluss

Design für die Umwelt

Die Philosophie „Design für die Umwelt“ von Parker ist entscheidend für die Weiterentwicklung unseres Portfolios an sauberen Technologien. Indem wir die Umweltauswirkungen unserer eigenen Produkte reduzieren, können wir unseren Kunden helfen, ihre Nachhaltigkeitsbemühungen voranzutreiben und bahnbrechende Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer besseren Zukunft führen.

Die Philosophie „Design für die Umwelt“ verlangt von uns, die potenziellen Auswirkungen in jeder Phase des Produktlebenszyklus zu berücksichtigen:

- Gewinnung von Rohstoffen
- Verarbeitung von Materialien
- Herstellung und Montage von Produkten
- Vertrieb von Produkten
- Ver- und Anwendung von Produkten
- Wiederaufbereitung, Recycling oder Entsorgung am Ende der Lebensdauer



Die sauberen Technologien von Parker in Aktion

H₂-Technologie

Wasserstoff wird bei der Loslösung von fossilen Brennstoffen immer wichtiger, und das Know-how von Parker im Bereich Erdgas wird uns dabei helfen, eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Wir verfügen über die Produktionsprozesse und die Infrastruktur, um diese vielversprechende Technologie voranzutreiben. H₂-Brennstoffzellen beinhalten zahlreiche Technologien von Parker, darunter technische Werkstoffe, Durchfluss- und Prozesssteuerung sowie Filtration. Wir arbeiten mit unseren wichtigsten Transportkunden zusammen, um sicherzustellen, dass wir ihre Anforderungen an Entwicklung und Tests im Zuge der Weiterentwicklung der H₂-Technologie erfüllen können.

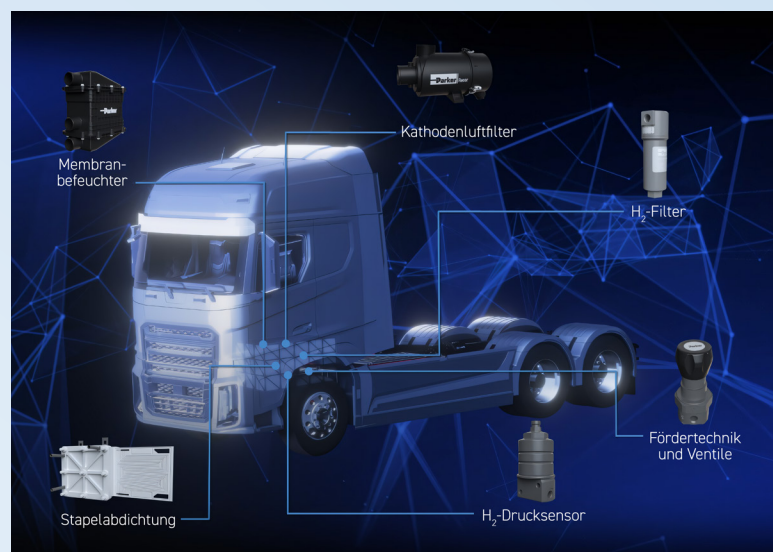
Parker Ebrake®

Die Elektrifizierung in der Luft- und Raumfahrtindustrie nimmt weiter zu, und wir bei Parker tragen mit unserem elektrischen Bremssystem Ebrake® zu diesem Wandel bei. Ebrake® ersetzt hydraulische Bremssysteme durch elektromechanische Betätigung und macht sie einfacher, zuverlässiger und effizienter. Das Ergebnis ist ein System, das eine elektronische Steuerung für Antiblockieralgorithmen und einzigartige Diagnosefunktionen bei geringerem Energieverbrauch bietet. Darüber hinaus trägt das geringere Gewicht zu erheblichen Kraftstoffeinsparungen und einer Reduzierung der CO₂-Emissionen bei.

Mobile Elektrifizierung

Parker setzt sein Know-how in der Elektrifizierung der Luft- und Raumfahrt ein, um seine Kunden im Bereich Geländeausrüstung zu unterstützen. Unsere vernetzten Technologien bieten elektrische Lösungen für eine Reihe von Fahrzeugen, darunter Radlader und Gabelstapler. Diese sind in den beigefügten Diagrammen dargestellt. Darüber hinaus werden seit ihrer Einführung die Produkte von Parker Lord in Hybrid- und Elektro-Pkw eingesetzt.

Mit den „Engineering Breakthrough Awards“ zeichnet Parker jedes Jahr Innovationen in den Kategorien Zweck, Produktivität und Rentabilität aus, um die Leistungen unserer Arbeitskräfte zum Nutzen unserer Kunden, unseres Unternehmens und unseres Planeten zu würdigen.



Produktqualität

Qualität beginnt damit, dass wir Produkte entwickeln und herstellen, die sicher und effektiv in der Anwendung sind und die höchsten Qualitätsstandards für unsere Kunden erfüllen.

Betriebliche Spitzenleistungen

Auf allen Ebenen des Unternehmens arbeiten von Teammitgliedern geführte PETs zusammen, um ihre Arbeitsumgebung, Betriebsprozesse und Ergebnisse kontinuierlich zu verbessern.

Diese bewährten Tools bilden den Kern der Win Strategy. Ihre Auswirkungen sind bei Parker weit verbreitet und

zeigen sich in den Verbesserungen bei Sicherheit, Qualität, Lieferung, Kosten und der Erfahrung, die wir unseren Kunden bieten. Unsere wichtigsten Kaizen-Leistungsindikatoren sind:

- Beseitigung von Sicherheitsrisiken
- Qualitätsverbesserungen
- Reduzierung der Vorlaufzeit
- Produktivität
- Wachstum
- Margenwachstum
- Cashflow

Durch diesen Fokus auf operative Exzellenz befähigen wir unsere Teammitglieder, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen als Problemlöser auf lokaler Ebene einzubringen, bevor die Probleme gravierend werden. Allein im vergangenen Jahr haben die Parker-Standorte mehr als 450 Wochen mit Kaizen verbracht.

Wir bei Parker sind bestrebt, durch unsere betrieblichen Prioritäten eine optimale Kundenzufriedenheit zu erreichen. Unsere Null-Fehler-Strategie umfasst eine Analyse der Fehlermöglichkeiten von Teilen und die Identifizierung der entscheidenden Merkmale dieser Teile. Anschließend stellen unsere Konstruktions- und Fertigungsteams sicher, dass wir über fähige und wiederholbare Prozesse verfügen, die dazu beitragen, dass wir unsere Kunden bestmöglich betreuen und ihre Erwartungen übertreffen können.

Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

Parker setzt seit mehreren Jahren künstliche Intelligenz (KI) ein, um unsere Betriebsabläufe zu optimieren, und wir suchen weiterhin nach neuen Möglichkeiten, unsere Leistung durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien zu verbessern. In unserer Lieferkette ermöglichen uns KI-Modelle beispielsweise Prognosen auf hohem Niveau, die wir dann in unserem gesamten Unternehmen umsetzen können. Wenn uns genauere Daten zur Verfügung stehen, können wir unsere Kunden besser betreuen.

Wir nutzen die Leistungsfähigkeit des maschinellen Lernens auch, um potenzielle Probleme bei der Cybersicherheit anzugehen und prädiktive Analysen durchzuführen. Bei der Automatisierung bestimmter Prozesse innerhalb unserer Abläufe haben wir auf maschinelles Lernen gesetzt, um unsere Automatisierungstools intelligenter und schneller zu machen und ihre Fähigkeit zur Fehlererkennung und Produktivitätssteigerung zu verbessern.



UMWELT



Eine nachhaltigere Zukunft beginnt heute

Eine sauberere und bessere Zukunft hängt von der Arbeit ab, die wir jetzt leisten. Während wir saubere Technologien entwickeln, die unseren Kunden helfen, ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, arbeiten wir gleichzeitig daran, unsere eigenen quantifizierbaren Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, und ergreifen Maßnahmen zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs, unseres Wasserverbrauchs und unserer CO₂-Emissionen.

Priorisierung und Standardisierung des Umweltmanagements

Die [Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie \(EHS\)](#) von Parker bildet die Grundlage, um sicherzustellen, dass der Umweltschutz für den Betrieb aller unserer Anlagen von zentraler Bedeutung ist. Darüber hinaus legen unsere weltweiten EHS-Richtlinien Anforderungen für die Materialwirtschaft, die Kontrolle der Umweltverschmutzung und die Abfallminimierung fest.

Jede Anlage verfügt über ein Umweltmanagementsystem; 160 Standorte sind nach der Norm ISO 14001 für Umweltmanagementsystem zertifiziert. Das macht 47 % unseres Fußabdrucks in der Produktion aus. Die Konformität mit diesem internationalen Standard spiegelt unsere Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung

und zur Erfüllung der Erwartungen unserer geschätzten Kunden wider.

Unsere Fertigungsbetriebe folgen einem EHS-Management, das in fünf Managementrichtlinien und 14 Betriebsrichtlinien gegliedert ist. Diese Richtlinien decken den gesamten Umfang der Anforderungen zur Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes sowie eines wirksamen Umweltmanagements ab. Jede Richtlinie enthält ergänzende Leitlinien, Standards und bewährte Verfahren, die den erforderlichen Rahmen und die erforderlichen Kriterien für unsere Betriebsstätten definieren. Alle Einrichtungen übernehmen und entwickeln standortspezifische Verfahren und Programme, um diese Anforderungen zu erfüllen. Diese Struktur ermöglicht unseren Standorten die Flexibilität, effektive Programme zu erstellen, da unsere Produkte und Prozesse weltweit variieren. Eine Liste unserer EHS-Richtlinien finden Sie auf parker.com/sustainability.

Klimaschutz

Unsere Maßnahmen konzentrieren sich darauf, die wichtigsten klimabezogenen Risiken und Chancen zu identifizieren und Programme und Maßnahmen umzusetzen, um Risiken effektiv zu minimieren und Chancen nach Möglichkeit zu nutzen. Unser zugehöriger Übergangsplan konzentriert sich auf vier Schlüsselemente:

1. Reduzierung des CO₂-Ausstoßes aus unserem operativen Fußabdruck
2. Berücksichtigung von klimabedingten Risiken in unserer Planung zur Sicherstellung der Betriebskontinuität
3. Anpassung und Innovation von Produkten an die Bedürfnisse unserer Kunden
4. Sicherstellung der Widerstandsfähigkeit unserer Lieferkette gegenüber Klimarisiken

Die Kontrolle dieser Elemente ist Bestandteil unserer ESG-Gesamtstrategie. Die Aufsicht über unser ESG-Programm wird vom Corporate Vice President für EHS und Nachhaltigkeit geleitet. Dieser steht seinerseits einem ESG-Lenkungsausschuss vor, der aus funktionsübergreifenden Führungskräften besteht. Das Board of Directors überwacht durch vierteljährliche Aktualisierungen die ESG-Strategie und -Leistung.

Risiken und Chancen werden jährlich anhand unseres Programms für integriertes Risikomanagement (IRMP) bewertet. Die Ergebnisse dieser Bewertung werden dem ESG-Lenkungsausschuss mitgeteilt, und Änderungen an der Strategie werden bei Bedarf kommuniziert und umgesetzt.

Die Umsetzung von Plänen und Maßnahmen erfolgt mithilfe unseres Frameworks für die Strategieumsetzung und wird an die entsprechenden Funktionen weitergegeben. Die Leistung wird dem ESG-Lenkungsausschuss routinemäßig mitgeteilt und jährlich in diesem Bericht veröffentlicht.

Für unsere Strategien zur Reduzierung des operativen Fußabdrucks (Scope 1 und Scope 2) und unserer Strategien zur Resilienz der Lieferkette (Scope 3, Kategorien 1, 2 und 4) haben wir Ziele im Zusammenhang mit der Reduzierung von CO₂-Emissionen festgelegt. Diese Ziele werden an Betriebe, Lieferanten und Logistikdienstleister kommuniziert. Wir überwachen die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele auf Unternehmensebene.

Unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionsreduktionsziele sollen mit dem wissenschaftlich fundierten Ziel übereinstimmen, die globale Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Wir beabsichtigen, diese Ziele extern durch die Science Based Target Initiative (SBTi) validieren zu lassen, sobald wir den CO₂-Bestand aus unserer Übernahme von Meggitt im Jahr 2022 vollständig in unseren Fußabdruck integriert haben – eine Voraussetzung für die Einreichung zur Validierung.

Wir kommunizieren unsere Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele routinemäßig durch unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, eine jährliche Übermittlung an das CDP und die Veröffentlichung unserer Offenlegung gemäß SASB. Darüber hinaus übermitteln wir Daten für aufsichtsrechtliche Meldepflichten, mehrere ESG-Ratingagenturen und kundenspezifische ESG-Anfragen.

Unsere Ziele zur CO₂-Reduktion

Geschäftssegment	Reduktionsziele ¹	
	2030	2040
Produktion Scope 1 und Scope 2	50 %	100 % (CO ₂ -neutral)
Lieferkette und Logistik Scope 3, Kategorien 1, 2 und 4	15 %	25 %

¹ Verglichen mit der Baseline 2019.

Reduzierung des CO₂-Ausstoßes aus unserem operativen Fußabdruck

Unsere Maßnahmen konzentrieren sich auf die Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks in allen unseren Fertigungsbetrieben. Darüber hinaus haben wir eine Geschäftsmöglichkeit identifiziert, unseren Kunden Produkte mit geringerer CO₂-Bilanz anzubieten, die ihnen wiederum helfen, ihre Ziele zur Emissionsreduzierung zu erreichen.

Unser Einsatzplan zur Erreichung unseres Ziels der Klimaneutralität beginnt mit der Reduzierung des Energieverbrauchs unserer Anlagen. Das 2010 eingeführte und 2019 in ein Programm zur Kohlenstoffreduzierung umgewandelte Energiereduktionsprogramm ist nach wie vor unser wichtigster Mechanismus zur Emissionsreduzierung, insbesondere für Scope-2-Emissionen.

Jeder Geschäftsbereich von Parker ernennt einen Energieleiter, der die Bemühungen im Rahmen von Klima- und Energieangelegenheiten anleitet. Diese Bemühungen umfassen den Einsatz funktionsübergreifender HPTs, die sich auf die Reduzierung der Umweltbelastung konzentrieren und eine Vielzahl von Aktivitäten durchführen, darunter Energieeffizienzbewertungen und Klimalebenszyklusanalysen beim Kauf neuer Geräte. Um diese Bemühungen zu unterstützen, bieten wir diesen Arbeitskräften Ressourcen und Schulungen an, um sie bei der Identifizierung und Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen zu unterstützen. Außerdem legen wir ein jährliches Reduktionsziel für jede Geschäftseinheit fest, wobei die Fortschritte halbjährlich an das Office of the Chief Executive weitergeleitet werden.

Ein weiterer Mechanismus zur Identifizierung von Möglichkeiten zur Reduzierung von Energie- oder CO₂-Emissionen ist die Nutzung des Kaizen-Prozesses, der auf die Reduzierung von Abfällen ausgelegt ist, aber den sekundären Vorteil hat, den Energiebedarf zu senken. Jedes Jahr werden bei Parker viele Kaizens implementiert, und diese Veranstaltungen führen zu zusätzlichen Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Schließlich trägt die Einbeziehung von Energiesparmethoden in das neue Fabrikdesign dazu bei, den Fußabdruck in der Fertigung zu reduzieren, wenn sich die Gelegenheit ergibt.

Da Scope-2-Emissionen mehr als 80 % unserer CO₂-Bilanz ausmachen, ist die zweite Komponente unseres CO₂-Reduktionsziels unser Plan für erneuerbare Energien. Dieser Plan beinhaltet die Sicherung ausreichender wiederkehrender Energiequellen, um einen angemessenen Anteil an erneuerbarer Energie in unser Portfolio einzubringen. Wir erreichen dies durch virtuelle Stromabnahmeverträge (VPPA), Solaranlagen vor Ort und Ökostromverträge in bestimmten Regionen der Welt.

Für unser VPPA-Portfolio beziehen wir derzeit erneuerbare Energie aus drei Windparks in den USA, und wir haben einen Vertrag für einen Solarpark in Spanien erhalten, der in der zweiten Jahreshälfte 2025 in Betrieb gehen soll. Für unsere Fertigungsanlagen haben wir 16 Solaranlagen auf Dächern installiert, fünf weitere sind geplant. Außerdem haben wir Verträge für erneuerbare Energien in Lateinamerika und Asien für diese kleineren CO₂-Emissionen abgeschlossen. Zusammenfassend gehen wir davon aus, dass diese Quellen bei vollem Betrieb mehr als 400.000 MWh an erneuerbarer Energie bereitstellen werden, was einen erheblichen Teil unserer CO₂-Bilanz nach Scope 2 ausmachen wird.

Seit 2019 haben unsere Teams mehr als

300 Projekte

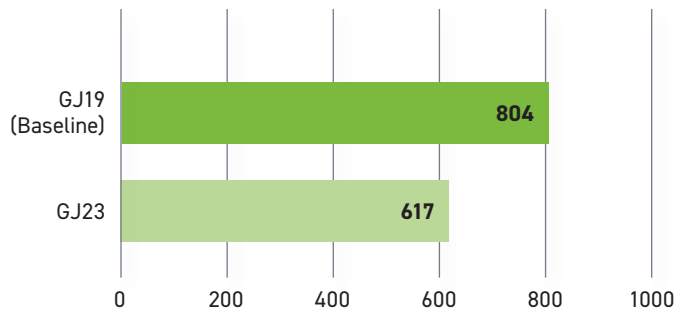
ins Leben gerufen, um den Energieverbrauch von Parker zu reduzieren.

Projekte zur CO₂-Reduktion

Projekt	Geschätzte jährliche CO ₂ -Einsparung (MT CO ₂)
150 Prozessverbesserungen	78.000
95 Druckluftverbesserungen	35.000
65 Upgrades für Beleuchtung	30.000
55 Verbesserungen an HLK-Systemen	25.000

¹ Geschätzte CO-Einsparungen anhand der durchschnittlichen CO-Emissionsfaktoren über die gesamte Fertigungspräsenz von Parker.

Kombinierte Scope-1- und Scope-2-Emissionen (MT CO₂ in Tausend)



23 % Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen seit dem GJ19

Berücksichtigung von klimabedingten Risiken in unserer Planung zur Sicherstellung der Betriebskontinuität

Wir bei Parker arbeiten daran, sicherzustellen, dass unsere betriebliche Präsenz gegenüber klimabedingten Auswirkungen widerstandsfähig ist. Wir erreichen dies, indem wir sicherstellen, dass unsere Betriebe über eine robuste Planung zur Sicherstellung der Betriebskontinuität verfügen, der klimarelevante Szenarien berücksichtigt. Die Abteilung Risikomanagement stellt routinemäßig Ressourcen und Leitlinien für die Entwicklung dieser Pläne bereit und bewertet den Inhalt im Rahmen ihres Prüfungsprozesses. Unser externer Risikomanagementpartner stellt außerdem zusätzliche Ressourcen und Tools bereit, die Parker beim Management klimabedingter Risiken unterstützen.

Zusätzlich zu den bestehenden Betrieben umfasst die Auswahl eines neuen Standorts eine Überprüfung aller klimabezogenen Risiken, die dann in die Gestaltung des Produktions-Fußabdrucks einfließen und die Entscheidung, alternative Standorte in Betracht zu ziehen, beeinflussen können.

Der Katastrophenhilfefonds für Arbeitskräfte von Parker hilft unseren Arbeitskräften, direkte Hilfe von Parker zu erhalten, wenn sie persönlich von einer Naturkatastrophe betroffen sind. Dieses Programm unterstützt auch die

Geschäftskontinuität, indem es den Neustart der Produktion erleichtert.

Anpassung und Innovation von Produkten an die Bedürfnisse unserer Kunden

Parker konzentriert sich auf die Bereitstellung von Lösungen, die auf die sich ständig ändernden Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet sind, während diese ihre Produkte an ihre Ziele für saubere Technologien anpassen. Als Unternehmen für Antriebssteuerungen haben wir zahlreiche Möglichkeiten, von diesem Trend beeinflusste neue Märkte zu erobern.

Die innovativen sauberen Technologielösungen von Parker bieten unseren Kunden mehr Effizienz, höhere Produktivität und längere Produktlebenszyklen. Diese Produktentwicklungen sind auf die steigende Nachfrage nach mehr Nachhaltigkeit durch saubere Technologien und erneuerbare Energien ausgerichtet.

Wir erkennen die zunehmende Notwendigkeit, unsere CO₂-Bilanz – entweder insgesamt oder nach einzelnen Produkten – zu quantifizieren, um unseren Kunden zu helfen, die Auswirkungen ihrer gesamten Bilanz genau zu bestimmen. Wir sind bestrebt, die erforderlichen Informationen bereitzustellen, um Anfragen unserer Kunden zu beantworten, die bestrebt sind, ihre Ziele für saubere Technologien zu erreichen.

Parker konzentriert sich auf die Bereitstellung von Lösungen, die auf die sich ständig ändernden Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet sind, während diese ihre Produkte an ihre Ziele für saubere Technologien anpassen.



Emissions- und Energiedaten

Parker erfasst Energie- und CO₂-Daten von allen eigenen oder geleasten Fertigungs-, Büro- und Lagereinrichtungen, die zu mehr als 50 % von Parker finanziell oder operativ kontrolliert werden. Wir erfassen Daten über die an unserem Standort verwendeten Erdgas- und Stromversorgungsunternehmen sowie über die Verwendung anderer Brennstoffe wie Dampf, Öl und erneuerbare Energien vor Ort.

	Einheit ¹	GJ19 (Baseline)	GJ22	GJ23 ²
Absolute CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + Scope 2 marktbasiert) ^{3,4}	MT CO ₂	804	660	617
Scope-1-Emissionen ³	MT CO ₂	134	117	127
Scope-2-Emissionen (marktbasiert) ⁴	MT CO ₂	670	543	528
Energieattribut-Zertifikate von VPPAs	MT CO ₂	-	-	38
CO ₂ -Emissionsintensität ⁵	Absoluter CO ₂ -Ausstoß/ Mio. USD Umsatz	56	42	32
Energieverbrauch gesamt	MWh	2.124	1.934	1.977
Energieverbrauch: elektrisch	MWh	1.385	1.288	1.277
Energieverbrauch: Erdgas	MWh	739	646	700
Energieverbrauch: erneuerbare Energien	MWh	-	101	233
Energieintensität ⁵	MWh/Mio. USD Umsatz	148	122	104

¹ MT CO₂ und MWh sind in Tausend angegeben.

² Die Datenerhebung erfolgte aus ca. 90 % unserer Unternehmensaktivitäten. Standardmäßige statistische Methoden wurden verwendet, um Datenlücken zu schließen und die gemeldeten Ergebnisse zu erzielen.

³ Die Emissionsfaktoren für Scope 1 wurden auf Grundlage von 40 CFR 98 (Mandatory Reporting of GHG Final Rule) berechnet.

⁴ Scope-2-Emissionsfaktoren berechnet auf Grundlage von GHG-Protokollen (eGrid für USA, IEA für International). Bei dieser Berechnung werden Stromzertifikate oder gleichwertige Instrumente, Stromverträge (z. B. Stromabnahmevereinbarungen), Emissionsraten von Lieferanten/Versorgern, der Restmix und andere netzdurchschnittliche Emissionsfaktoren berücksichtigt.

⁵ In der Tabelle verwendete Umsätze stammen aus den von Parker gemeldeten Ergebnissen.

Weitere Informationen zu dieser Strategie finden Sie im Abschnitt „[Saubere Technologie](#)“ dieses Berichts.

Sicherstellung der Widerstandsfähigkeit unserer Lieferkette gegenüber Klimarisiken

Um die Bedürfnisse unserer wichtigsten Interessengruppen zu erfüllen, die Geschäftskontinuität sicherzustellen und unsere Ziele zur CO₂-Neutralität zu erreichen, haben wir ein effektives Risikomanagementprogramm für unsere Lieferanten, das Klimarisiken einschließt. Das Programm umfasst eine Verpflichtung zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und ein Programm zum Umgang mit potenziellen Betriebsunterbrechungen aufgrund von Klimaereignissen. Weitere Einzelheiten zu diesen Programmen finden Sie im Abschnitt „[Lieferkette](#)“ dieses Berichts.

CDP-Umfragen zum Klimawandel und zur Wassersicherheit

Parker nimmt seit 2008 freiwillig an der CDP-Umfrage zum Klimawandel teil. Wir sind mit unseren Fortschritten zufrieden und haben bei der Analyse von mehr als 5.000 Unternehmen, die sich für eine nachhaltige Wirtschaft einsetzen, eine hohe CDP-Klimabewertung erhalten.

Als CDP-Lieferkettenpartner seit 2021 engagieren wir uns dafür, die Umweltbelastung durch unsere Lieferkette zu reduzieren.

Erfahren Sie mehr über die klimabezogenen Risiken und Chancen von Parker in unserem jüngsten CDP-Bericht zum Klimawandel unter parker.com/sustainability.

CDP-Ergebnisse 2023

CDP-Klimawandel	B (Einstufung auf Führungsebene)
CDP-Wassersicherheit	C (Einstufung des Bewusstseinsgrads)



Wassereinsparung: unsere Auswirkungen verringern

Parker ist auf hochwertiges Wasser zur Kühlung und Reinigung seiner Fertigungsanlagen und Komponenten angewiesen. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass Wasser eine wichtige natürliche Ressource ist, die vielerorts knapp sein kann. Um eine verantwortungsvolle Nutzung und Wiederverwertung von Wasser zu gewährleisten, versuchen wir, in den Parker-Anlagen, in denen der Verbrauch am höchsten ist, oder in Gebieten mit Wasserknappheit Wasser zu sparen.

Parker betreibt 54 Fertigungsanlagen in Gebieten, die durch das Aqueduct 4.0-Tool des World Resources Institute (WRI) als Gebiete mit sehr großen Wasserversorgungsproblemen identifiziert wurden. Unser Ziel ist es, an 100 % dieser Standorte bewährte Methoden für das Wassermanagement zu implementieren, die ein vollständiges Wasserinventar und einen Fokus auf Wassereinsparungsprojekte beinhalten, die den Verbrauch von Rohwasser reduzieren und die Nutzung von recyceltem Wasser steigern.

Wir sind bestrebt, unsere Wassermanagementpraktiken kontinuierlich zu verbessern und die gesetzlichen Meldepflichten einzuhalten. Wir bewerten auch die Auswirkungen auf die Wasserressourcen an unseren bestehenden Standorten und implementieren, wann immer möglich, Verbesserungen. Zudem verlangen wir, dass neue Anlagen mit angemessenen Maßnahmen zur Wassereinsparung konzipiert werden.

Durch die Sensibilisierung und den Einsatz von Tools für bewährte Vorgehensweisen verzeichnete unsere Fertigungspräsenz im GJ23 eine Reduzierung des Gesamtverbrauchs um 11 % im Vergleich zum GJ22.



Abfall- und Materialwirtschaft

Parker handhabt Materialien und Abfälle verantwortungsvoll und gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Die drei Säulen unserer Strategie zur Reduzierung von Abfällen umfassen:

- Verwenden von Kaizen-Übungen, um Verschwendung in unseren Prozessen zu reduzieren
- Nutzung von Simple by Design zur Reduzierung von Verschwendung in unserer Produktentwicklung
- Management der Müllentsorgungsverfahren

Durch diese Bemühungen optimieren wir unsere Prozesse, um die von uns erzeugten Abfälle zu minimieren, die Menge und Art der Materialien, die wir in unseren Anlagen recyceln können, zu erhöhen und nützliche Verwendungsmöglichkeiten für Materialnebenprodukte zu finden.

Verantwortungsvolles Wirtschaften beinhaltet den Verzicht auf umweltschädliche Materialien. Im Laufe der Zeit haben wir unsere Produktion von gefährlichen Abfällen stetig reduziert und in Alternativen investiert.

Bei einem großen Teil unserer Abfälle handelt es sich um Metallschrott aus Bearbeitungsprozessen, der lokal recycelt wird. Dadurch ist das Abfallaufkommen gemessen an der Größe unserer Betriebe gering. Wir arbeiten daran, andere Abfallströme weltweit besser zu identifizieren, damit wir die Menge der auf Deponien entsorgten Abfälle weiter reduzieren können. In einem ersten Schritt ist es unsere Priorität, die Messung unseres Abfallaufkommens zu verbessern.

Wasserentnahme	
Jahr	Entnahme (Millionen m ³) ^{1,2}
GJ21	5,2
GJ22	5,2
GJ23	4,6

¹ Die Daten beinhalten gekauftes Wasser und geschätzte Entnahmen aus eigenen Quellen.

² Die Datenerhebung erfolgte bei ca. 91 % der Fertigungsbetriebe. Standardmäßige statistische Methoden wurden verwendet, um Datenlücken zu schließen und die gemeldeten Ergebnisse zu erzielen.

Fallstudien

Parker von der US EPA für die Vermeidung von Umweltverschmutzung anerkannt

Im März 2024 wurde Parker von der US-amerikanischen Environmental Protection Agency (EPA) basierend auf unseren Aktivitäten im Jahr 2022 zu einem der 10 führenden Unternehmen für die Vermeidung von Umweltverschmutzung ernannt. Die EPA zitierte unsere Bemühungen im Zusammenhang mit der Quellenreduzierung, die sich auf Verfahren bezieht, die die Gesamtmenge der von einem Unternehmen erzeugten chemischen Abfälle an der Quelle vermeiden oder reduzieren. Dazu gehören Betriebspraktiken wie Schulungen und Wartungsplanung sowie die Erhöhung der Reinheit von Rohstoffen.

„Energy Treasure Hunts“ reduzieren Treibhausgasemissionen

Arbeitskräfte unseres Fluid Systems Connectors-Werks in Otsego, Michigan, haben an einem vom US-Energieministerium gesponserten Energy Treasure Hunt teilgenommen. Bei diesen Veranstaltungen führen die Teilnehmer Kaizen-Rundgänge durch die Anlage durch, um Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung zu ermitteln. Das Team in Otsego sammelte 14 Ideen zur Energieeinsparung, mit denen die Anlage in den nächsten drei Geschäftsjahren rund 800 Tonnen CO₂ einsparen kann.

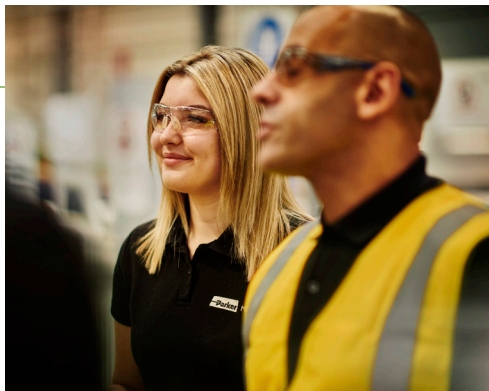


Fallstudien

Reduzierung von Abfall in US-amerikanischen Anlagen

Im GJ24 haben zwei US-Standorte – in North Hollywood, Kalifornien, und Slater, Missouri – Initiativen ergriffen, die zu einer Reduzierung des Abfallaufkommens führten. In North Hollywood werden Paletten, die früher auf der Deponie entsorgt wurden, jetzt repariert und über ein Recyclingzentrum eines Drittanbieters wiederverwendet. Der Standort Slater hat damit begonnen, Produkte aus Wellpappe zu kaufen, die zu 100 % aus Recyclingpapier bestehen. Durch ihre Bemühungen wurden folgende Erfolge erzielt:

- Fast 2.900 Bäume gerettet
- Über 1,1 Millionen Gallonen Süßwasser eingespart
- Über 550 Kubikmeter Deponiefläche eingespart
- Etwa 672.000 kWh Strom eingespart

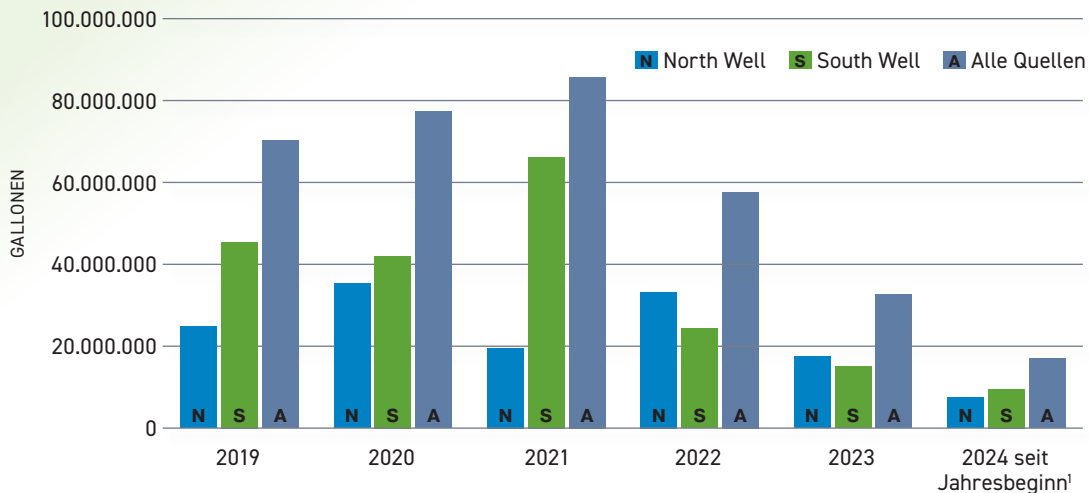


Investitionen in die Reduzierung des Wasserverbrauchs in Syracuse

Durch den Einsatz von luftgekühlten Luftkompressoren in unseren Betrieben hat unser Werk in Syracuse, Indiana, seinen Grundwasserverbrauch erheblich reduziert. Mit der Installation spart die Anlage jährlich etwa 25 Millionen Gallonen Wasser ein. Der Standort untersucht weiterhin zusätzliche Technologien, die den Wasserverbrauch und die damit verbundenen Kosten weiter senken könnten.



Jährlicher Wasserverbrauch



¹ Reduzierung um 12 % für das Kalenderjahr 2024 erwartet.

LIEFERKETTE



Engagement unserer Partner für den Weg in eine bessere Zukunft

Ohne langjährige, vertrauenswürdige Partnerschaften wären technologische Durchbrüche, die die Welt zum Besseren verändern, nicht möglich. Seit vielen Jahren hat Parker das Glück, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die außergewöhnliche Qualität und Zuverlässigkeit bieten.

Diese Beziehungen zeichnen sich durch die gemeinsame Verpflichtung aus, ein erstklassiges Kundenerlebnis und Effizienz zu bieten und neue Möglichkeiten zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der Verschwendung zu erschließen. Diese Maßnahmen werden es uns ermöglichen, den ökologischen Fußabdruck von Parker weiter zu reduzieren und die Belastbarkeit unserer gesamten Lieferkette zu verbessern.

Parker hat klare Erwartungen an die Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, und wir möchten sicherstellen, dass sie unser Engagement für eine nachhaltigere Zukunft teilen. Wir stellen an unsere Partner die gleichen Anforderungen wie an uns selbst, und durch unsere Bemühungen können wir einen ganzheitlichen Ansatz für Nachhaltigkeit verfolgen. Wir sind darauf angewiesen, dass unsere Lieferanten zuverlässige Daten zu ihren CO₂-Emissionen bereitstellen, während wir daran arbeiten, unsere Scope-3-Emissionsziele zu erreichen.

Richtlinien und Maßnahmen

Der [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) von Parker legt unsere Erwartungen an ein akzeptables Geschäftsgebahren fest. Der Kodex stellt nicht nur die Einhaltung von EHS-Gesetzen und -Vorschriften sicher, sondern umfasst auch ethisches Verhalten, Arbeitsbeziehungen und Menschenrechte. Der Kodex gilt für alle Berater, unabhängigen Auftragnehmer, Lieferanten, Vertreter und andere Lieferantenvertreter von Parker, unabhängig von ihrem Standort. Wir haben den Kodex im Jahr 2023 überarbeitet, um unser Bekenntnis zu starken Partnerschaften entlang unserer Wertschöpfungskette besser widerzuspiegeln.

Der Kodex beinhaltet auch unsere Haltung zum Verbot der Verwendung von Konfliktmineralien, bei denen festgestellt wurde, dass sie direkt oder indirekt zu Menschenrechtsverletzungen führen. Parker legt bei der US-Börsenaufsicht (Securities and Exchange Commission)

Offenlegungen über unsere Sorgfaltspflicht in Bezug auf die potenzielle Verwendung dieser [Konfliktmineralien](#) vor. Darüber hinaus erfüllt Parker das deutsche Lieferkettengesetz, das betroffene Unternehmen verpflichtet, ihr Engagement für den Schutz der Menschenrechte in ihren Lieferketten nachzuweisen.

Im GJ24 hat Parker neue Initiativen zur Verbesserung unserer Beschaffung umgesetzt. Dazu gehörten Bemühungen, unsere Beschaffungsaktivitäten zu rationalisieren und unseren Lieferantenpartnern ein Programm zur Finanzierung der Lieferkette in Nordamerika anzubieten.

Nachhaltige Beschaffung

Im Rahmen unserer Bemühungen, bis 2040 einen klimaneutralen Betrieb zu erreichen, haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere absoluten indirekten Emissionen im Zusammenhang mit Materialbeschaffung, Logistik und Dienstleistungen (Scope 3) bis 2030 um 15 % und bis 2040 um 25 % zu reduzieren (weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Umwelt](#)). Parker verfügt über Strategien, die dazu beitragen, unsere Umweltziele in der Lieferkette zu erreichen.

Wir arbeiten mit wichtigen Lieferanten zusammen, um Fortschritte bei unseren Scope-3-Zielen zu erzielen, indem wir unseren Lieferanten unsere aktualisierten CO₂-Ziele zur Verfügung stellen und sie bei der Entwicklung eigener Ziele unterstützen. Außerdem arbeiten wir mit der CDP zusammen, um die Quantifizierung des CO₂-Fußabdrucks unserer Lieferanten zu unterstützen. Wir verwenden Transportanalysetools für unsere Lieferungen, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Darüber hinaus wenden wir verschiedene Strategien an, um unsere Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette voranzutreiben. Unsere „Local for Local“-Strategie, bei der wir Lieferanten in der Nähe unserer Kunden suchen, trägt dazu bei, die mit dem Transport verbundenen Kosten und Emissionen zu senken. Sie kann außerdem dazu beitragen, die Verpackungskosten zu senken, da weniger robuste Verpackungen erforderlich sind, um über kürzere Distanzen zu versenden.

Wir nutzen nachhaltigere Transportmethoden zur Senkung der mit Luftfracht verbundenen Scope-3-Emissionen. Parker ist seit 2012 Mitglied der US-amerikanischen SmartWay Transport-Partnerschaftsinitiative der US-Umweltbehörde EPA und wir sind als SmartWay-Versender der Stufe 3 zertifiziert. Wir verwenden auch eine Software, um die CO₂-Emissionen unserer an Subunternehmer vergebenen Transportdienstleistungen für den Kraftfahrzeug-,

Schienen-, See- und Luftverkehr im gesamten Unternehmen zu berechnen. Diese Software liefert Daten zu den CO₂-Emissionen jeder Lieferung, für die Parker verantwortlich ist, und hilft uns, Möglichkeiten zur CO₂-Reduzierung schnell zu erkennen und Maßnahmen zur Verbesserung unserer Leistung zu ergreifen. Darüber hinaus hat uns die Umstellung auf elektronische Dokumentation geholfen, die Papierverschwendung zu reduzieren.

Unser für die Beschaffung zuständiges Team setzt auf die Nutzung mehrerer Quellen und andere Risikomanagementstrategien, um die Widerstandsfähigkeit unserer Abläufe sicherzustellen und unser Engagement für verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken aufrechtzuerhalten. Die Produkte der Lieferanten müssen die Richtlinien zur Beschränkung gefährlicher Stoffe (RoHS) und zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) in der Europäischen Union sowie die kalifornische Richtlinie Proposition 65 in den USA erfüllen.

Wir haben neue Technologien implementiert, um die Effizienz in unserer Lieferkette zu steigern. Bedarfs- und Kapazitätstools sorgen für mehr Transparenz und ermöglichen es uns, die Kundennachfrage in allen unseren Betrieben zu erkennen. In der Zwischenzeit unterstützen uns robotergestützte Prozessautomatisierungstools bei der Durchführung taktischer Logistikaufgaben, sodass sich Planer auf Strategien zur weiteren Effizienzsteigerung konzentrieren können. Weitere technologische Fortschritte, wie ein neues Lagerverwaltungssystem und ein Selbstbewertungstool für unser Import-/Export-Compliance-Programm, wurden im GJ24 ebenfalls umgesetzt.

Soziale Auswirkungen

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten entspricht unseren Erwartungen in Bezug auf die Verpflichtung von Lieferanten zu Menschenrechtsfragen, einschließlich Korruptionsbekämpfung, Nichtdiskriminierung und fairen Arbeitspraktiken.

Durch unser Programm zur Lieferantenvielfalt streben wir bei Parker eine stärkere Einbeziehung in unseren Beschaffungsprozess an. Auf diese Weise arbeiten wir daran, die Chancen für kleine Unternehmen und Unternehmen im Besitz von traditionell unterrepräsentierten Gruppen zu erhöhen, darunter Frauen, Menschen mit Behinderungen, Veteranen und Amerikaner ethnischer Minderheiten.

Das Programm soll ferner das Bewusstsein für die Diversität von Lieferanten und ihre Bedeutung für den Erfolg von Parker fördern. Qualifizierten Lieferanten wird empfohlen, sich über unser [Online-Portal](#) zu registrieren.

SOZIALE BELANGE



Auf in eine bessere Welt

Von unseren Arbeitskräften und ihren Familien bis hin zu den Kunden, die wir betreuen, und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind – Parker ist bestrebt, das Leben aller Menschen zu verbessern, die wir erreichen.

Wir arbeiten daran, sicherzustellen, dass unsere Arbeitskräfte sicher sind und sich für die Verbesserung ihres Betriebs einsetzen. Darüber hinaus befähigen wir unsere Arbeitskräfte, ihre Gemeinschaften durch Philanthropie und ehrenamtliches Engagement zu stärken.

Um dieses Ziel zu erreichen, stützen wir uns auf unsere [Richtlinie zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit \(EHS\)](#) von Parker, die wichtige Verpflichtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie Umweltschutz und Compliance festlegt. Darüber hinaus legen unsere globalen EHS-Richtlinien Erwartungen an den sicheren Betrieb in unseren Einrichtungen fest und decken ein breites Themenspektrum ab, von der Chemikalien- und Ausrüstungssicherheit bis hin zu Schulungen für Arbeitskräfte und Untersuchungen von Vorfällen.

Seit dem GJ19 konnten wir unsere Quote meldepflichtiger Vorfälle um

45 %

senken und verzeichneten einen Rückgang der verletzungsbedingten Arbeitszeitausfälle um

29 %



■ Sicherheit

Unsere oberste Priorität

Unser Streben nach erstklassiger Leistung beginnt mit der Sicherheit der Arbeitskräfte von Parker. Wir haben die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in den letzten fünf Jahren um 45 % gesenkt. Diese Ergebnisse ordnen die Sicherheitsleistung von Parker im obersten Quartil in unserem Industriesektor ein und stellen einen bedeutenden Fortschritt in Richtung unseres Ziels dar, bis 2030 null meldepflichtige Vorfälle zu erreichen. Unser Ziel ist es, das sicherste Industrieunternehmen der Welt zu sein.

Prävention und kontinuierliche Verbesserung

Die Fortschritte, die wir in Richtung null meldepflichtige Vorfälle gemacht haben, spiegeln unser gemeinsames Engagement für hervorragende Sicherheit wider. Durch unsere Safety 360-Initiative ist jedes Teammitglied ermächtigt und verantwortlich dafür, sich selbst und andere zu schützen, und wir verfügen über ein solides Rahmenwerk von Systemen und Verfahren, um unser Engagement zu untermauern.

Gefahren erkennen

Das Sicherheitsprogramm von Parker ist auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet. Wir verwenden eine EHS-Betriebsplattform, um Korrekturmaßnahmen proaktiv aufzuzeichnen und zu verwalten. Die Datenanalysen werden auch verwendet, um Muster und Trends zu ermitteln, die uns helfen, unsere Systeme und Prozesse zu verbessern.

Ein weiterer Aspekt unseres Ansatzes zur kontinuierlichen Verbesserung ist die Umsetzung von Programmen, die sich auf Hochrisikoszenarien konzentrieren, wie z. B. Wartungssicherheit, Ergonomie, Maschinenschutz und Anforderungen an die Materialhandhabung. Wir verwenden ein globales Drittanbietersystem für die Verwaltung von Arbeitsplatzbewertungen bezüglich Bewegung und Belastung, das es uns ermöglicht, Arbeitszellenaktivitäten richtig zu gestalten und die ergonomischen Auswirkungen zu minimieren.

Wir sind stets bestrebt, die Ergonomie unserer Betriebsabläufe zu verbessern, um das Risiko von arbeitsbedingten Verletzungen zu reduzieren und das Wohlbefinden unserer Arbeitskräfte zu steigern. Deshalb führen wir regelmäßige ergonomische Bewertungen durch, bieten Schulungsprogramme an und implementieren Lösungen wie verstellbare Arbeitsplatzsysteme, ergonomische Werkzeuge und Hebevorrichtungen, um eine komfortablere und sicherere Arbeitsumgebung zu schaffen.

Standorte mit einer Vorfalldrate von null im GJ24



Arbeitskräfte fördern die Sicherheitsleistung

Vom Onboarding-Prozess bis zur jährlichen Schulung und Zertifizierung bilden wir unsere Arbeitskräfte darin aus, ihre Aufgaben sicher, effizient und in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften auszuführen.

Die auf Seite 23 erläuterten HPTs von Parker tragen ebenfalls zur Verbesserung der Sicherheitsleistung bei, indem sie Initiativen zur Vorbeugung und kontinuierlichen Verbesserung leiten. Alle Produktionsstandorte von Parker verfügen über ein aktives und zugelassenes HPT für Sicherheit und jeder Wertstrom hat einen Vertreter, der für die Sicherheit in seinem Geschäftsbereich verantwortlich ist.

Lokale Führungsteams führen zudem Audits durch, um unseren Betrieb sicher und nachhaltig zu gestalten. Diese Audits umfassen interne und externe Bewertungen, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheitsleistung zu ermitteln. Alle Parker-Standorte führen jedes Jahr eine umfassende EHS-Selbstprüfung durch, bei der unternehmensweit digitale Compliance-Tools eingesetzt werden. Das Verfahren wird mit den aktuellen behördlichen Standards durchgeführt, die in den lokalen Sprachen verfügbar sind und den lokalen Vorschriften entsprechen. Die Ergebnisse werden in der digitalen Plattform dokumentiert, die auch zur Verwaltung und Nachverfolgung von Korrekturmaßnahmen verwendet wird.

Daten zu Gesundheit und Sicherheit

	GJ19 (Baseline)	GJ22	GJ23	GJ24 ¹
Gesamte erkannte Sicherheitsprobleme ²	-	-	>110.000	>160.000
Gesamte erkannte Sicherheitsprobleme (durch Kaizen-Ereignisse) ²	-	-	>11.000	>14.000
Quote von meldepflichtigen Vorfällen (RIR)	0,56	0,39	0,31	0,31
Quote verletzungsbedingter Arbeitsunfälle (LTIR)	0,17	0,17	0,15	0,12
Häufigkeitsrate von Beinaheunfällen ³	30,0	26,3	28,8	32,5

¹ Aufnahme der Meggitt-Übernahme in den Unternehmensbericht.

² Die Messung und Nachverfolgung an allen Parker-Standorten begann Mitte GJ22.

³ Ein Beinaheunfall ist definiert als eine Aktivität, die von einem Teammitglied als Beinaheunfall gemeldet oder anderweitig als signifikantes Beinaheunfallereignis eingestuft wurde. Die Rate wird pro 100 Arbeitskräfte pro Jahr berechnet.

Der American Opportunity Index stuft Parker als Nr. 1 im verarbeitenden Gewerbe und als Top-50-Arbeitgeber unter den großen börsennotierten US-Unternehmen ein.

Engagierte Arbeitskräfte

High Performance Teams

Parker möchte seine Arbeitskräfte in die Lage versetzen, Verantwortung zu übernehmen und aktiv zu werden, um ihre Geschäftsbereiche zu verbessern. Unser HPT-Framework unterstützt die Win Strategy durch die Maximierung von Engagement, Empowerment und Leistung auf allen Ebenen. Es fördert die Teamleistung und die Geschäftsergebnisse durch das Wachstum und die Förderung unserer Arbeitskräfte und ist in fünf Schwerpunktbereiche gegliedert: Coaching, Teaming, Fokus und Ausrichtung, Fähigkeiten und Operationalisierung. Der Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau von Beziehungen und der Nutzung von Stärken, während gleichzeitig Klarheit geschaffen, Ziele gesetzt und Ergebnisse erzielt werden.

Im Jahr 2024 haben wir unser HPT-Framework verbessert, um seine Verbindung zur Win Strategy 3.0 zu stärken und die Wissenschaft von Engagement und hoher Leistung einzubeziehen. Diese Änderungen tragen auch dazu bei, Ergebnisse, Methodik und Ressourcen zu optimieren. Der Einführung der neuen Roadmap für HPT gingen umfangreiche Untersuchungen und Beiträge von Arbeitskräften aus aller Welt voraus. Insbesondere das Engagement Simplification Team war hierbei mit der Optimierung der bei Parker eingesetzten Engagement-Strategien betraut.

Talententwicklung stärkt unsere Zukunft

Das Wachstum und der Erfolg von Parker werden von unseren Arbeitskräften vorangetrieben. Wenn wir unseren Arbeitskräften helfen, ihr individuelles Potenzial auszuschöpfen, können wir als Unternehmen unser Leistungspotenzial voll ausschöpfen.

Unsere Talentmanagementstrategien sind darauf ausgerichtet, eine Kultur zu fördern, die leistungsstarke und engagierte Arbeitskräfte anzieht, weiterentwickelt und bindet. Durch unsere integrativen Rekrutierungsverfahren suchen wir talentierte Arbeitskräfte, die wachstumsorientiert denken und in einem kollaborativen Umfeld aufblühen, in dem der Austausch innovativer Ideen und Lösungen zu einem bedeutenden Erfolgserlebnis und Spitzenleistungen für unser Unternehmen führt.

Wir suchen weltweit nach Top-Talenten, angefangen bei Praktikanten und Auszubildenden bis hin zu Arbeitskräften

Mehr als

6.000
89 %

HPTs von Parker mit einer Teilnahmequote von

im GJ24

mit langjähriger Erfahrung, die ihre Ideen und ihr Fachwissen einbringen können, um den sich ständig wandelnden Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden. Dann erkennen wir die Leistung an und belohnen sie und bieten Möglichkeiten für Karriereentwicklung.

Parker verfügt über einen strengen Talentmanagementprozess, der weltweit durch Talent Central unterstützt wird, dem Humankapital-Managementsystem unseres Unternehmens, das alle Geschäftsbereiche auf einer gemeinsamen Plattform in Echtzeit verbindet. Das System bietet den Arbeitskräften Einblick in die Entwicklung von Fähigkeiten, die Karriereplanung und Lernmöglichkeiten.

Karrieretage sind ein weiteres Tool, mit der Parker seine Arbeitskräfte bei der Weiterentwicklung ihrer Karriere unterstützt. Die jährlich an jedem unserer Standorte stattfindenden Karrieretage bieten uns die Gelegenheit, die Beiträge unserer Arbeitskräfte zu würdigen, Karriere-Coachings anzubieten und ihre Entwicklungsplanung zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für unsere Arbeitskräfte in der Fertigung. Ziel ist es, den Arbeitskräften von Parker eine Vorstellung davon zu geben, wie ihr Karriereweg aussehen könnte, sowie ein Bewusstsein für verfügbare Programme und Möglichkeiten zu schaffen.

Unsere Arbeitskräfte erweitern ihre beruflichen Fähigkeiten und übernehmen Verantwortung für ihren Karriereweg, indem sie eine Vielzahl von Entwicklungslösungen nutzen, die formale Anweisungen, bedarfsgesteuertes Lernen sowie soziales und erfahrungsbasiertes Lernen umfassen. Wir bieten verschiedene Lernmodalitäten, damit jeder wählen kann, was seinen Bedürfnissen am besten entspricht. Die Leistungsmanagementsysteme von Parker bewerten und belohnen Arbeitskräfte basierend auf ihren Beiträgen zu unseren Zielen.

Unser weltweites Lernmanagement-System umfasst mehr als 40.000 Kurse zu beruflicher Entwicklung, funktionaler und technischer Ausbildung und mehr.

Neue Führungsgenerationen aufbauen

Unsere Programme für Arbeitskräfte zur Weiterentwicklung der funktionellen Führungskompetenzen bieten Arbeitskräften die Möglichkeit, spezifische Fähigkeiten zur Vorbereitung auf Führungspositionen in wichtigen Funktionsbereichen zu entwickeln. Dazu gehören EHS, Personalwesen, Technik, Lieferkette, Finanzen, IT, Qualität, Lean, Recht, Betrieb, technischer Vertrieb und Preisgestaltung.

Parker bietet umfassende Entwicklungsprogramme für alle Führungsebenen, die formelle Anweisungen, Feedback und Coaching mit bedeutungsvollen Erfahrungen am Arbeitsplatz in Einklang bringen. Jedes Programm bietet Gelegenheiten für soziales und erfahrungsbasiertes Lernen, Networking, Kontakt mit Führungskräften, Projektarbeit und praktische Anwendung der wichtigsten Erkenntnisse. Unsere Schulungsmöglichkeiten für Führungskräfte umfassen alle Karrierestufen, um Parker und unseren Arbeitskräften nachhaltiges Wachstum zu ermöglichen. Mehr als 450 Führungskräfte haben im vergangenen Jahr an einem unserer globalen Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften teilgenommen.

Mithilfe unseres Talent Review-Prozesses können wir unsere globale Talent-Pipeline kontinuierlich bewerten, um sinnvolle Entwicklungspläne zu erstellen und Karrierechancen anzupassen. Wir befähigen unsere Arbeitskräfte, während ihrer gesamten Karriere bei Parker als Führungskraft zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Darüber hinaus sind

Erfahrungsbasiertes Karrierewachstum bei Parker

Parker fördert das Karrierewachstum durch erfahrungsbasierte Entwicklungen, die es den Arbeitskräften ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu diversifizieren, indem sie verschiedene Rollen innerhalb des Unternehmens erlernen. Dies gibt den Arbeitskräften ein besseres Verständnis für unser Geschäft, fördert gleichzeitig die funktionsübergreifende Teamarbeit und schafft eine Kultur der Zusammenarbeit und Innovation. Beispiele für diese erfahrungsbasierten Entwicklungen sind Hospitieren, Job-Tausch, Bubble Assignments und Versetzungen auf gleicher Ebene.

Vorgesetzte aufgefordert, Arbeitskräfte zu nominieren, die sich auf die Verantwortung für die Führung anderer und die Umsetzung der Win Strategy vorbereiten sollen, indem sie an Programmen zur Entwicklung von Führungskompetenz teilnehmen, darunter auch an den folgenden:

- **Lead Forward** beschleunigt die Entwicklung von vielversprechenden Talenten am Anfang ihrer Karriere, was die Führungskräfte-Pipeline von Parker stärkt.
- **Front Line Leader Development** bietet grundlegendes Lernen für erfolgreiche Führung bei Parker.
- **Taking Charge of Change** richtet sich an fachliche Führungskräfte und Divisionsleiter mit dem Schwerpunkt auf der Umsetzung von Strategien, der Führung im Wandel und der Motivation von Teams.
- **Win Immersion** unterstützt neue fachliche Führungskräfte und Betriebsleiter beim Verständnis des Betriebsmodells von Parker und ermöglicht die Vernetzung mit Kollegen und leitenden Angestellten des Unternehmens.
- **Art of Parker Management** lässt Arbeitskräfte mit hohem Potenzial von unseren Führungskräften in einer offenen, kollaborativen Umgebung lernen. Nach einer strategischen Überprüfung der wichtigsten Unternehmensfunktionen und -abläufe helfen Parker-Fallstudien, die Entscheidungsfindung und bewährte Vorgehensweisen für das Management zu stärken.
- **Leading and Managing Change in Parker** ist ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte, das diesen dabei hilft, ihr Geschäft strategisch auszubauen, die Leistung zu steigern und talentierten Arbeitskräften zu helfen, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln.

Karriereentwicklung

Der Personalentwicklungsprozess wird auch durch unser Integrated Career System-Programm unterstützt, das Karrierepfade für verschiedene Rollen und den Weg für den Aufstieg innerhalb von Parker erläutert. Unser strategischer Ansatz für die Nachfolgeplanung konzentriert sich auf den Aufbau der Fähigkeiten und den Erwerb der Erfahrung, die für nahtlose Übergänge auf allen Ebenen erforderlich sind. Wir planen und entwickeln eine starke, talentierte Pipeline von zukünftigen Führungskräften, die zum anhaltenden Erfolg von Parker beitragen werden.

Einbeziehung unserer Arbeitskräfte

Engagement beeinflusst den Geschäftserfolg unmittelbar und ist tief in unserer Kultur verwurzelt. Wir holen Feedback von jeder Arbeitskraft ein und verfolgen unsere Fortschritte im Hinblick auf ein leistungsfähiges Arbeitsumfeld mithilfe unserer weltweiten Mitarbeiterumfrage.

Nach der Umfrage werden die Daten unseren Arbeitskräften mitgeteilt und wir bemühen uns um zusätzliche Klarheit und Verständnis durch Fokusgruppensitzungen. Anschließend identifizieren wir Stärken, auf denen wir aufbauen können, sowie Verbesserungsmöglichkeiten und integrieren diese in Maßnahmenpläne auf allen Ebenen des Unternehmens. Im GJ24 verzeichneten wir eine Umfrage-Rücklaufquote von 91 % und einen Engagement-Wert von 73 % von den antwortenden Arbeitskräften.

Unterstützung und Belohnung bei Parker

Parker hat sich einem Grundprinzip verschrieben: Alle Arbeitskräfte sollen auf der Grundlage ihrer Verantwortlichkeiten, Erfahrungen und Leistungen wettbewerbsfähig bezahlt und durch regelmäßige Überprüfungen der Lohngerechtigkeit unterstützt werden. Als globaler Arbeitgeber bietet Parker wettbewerbsfähige Vergütungen und Zusatzleistungen, die sich an geografischen Gegebenheiten und Branchen orientieren. Unsere Programme sind darauf ausgerichtet, Arbeitskräfte zu gewinnen, Leistung zu motivieren, Erfahrung zu belohnen, Wachstum zu fördern und die Bindung zu unterstützen.

Als Arbeitgeber, dem Chancengleichheit wichtig ist, stellen wir die besten Talente ein und fördern sie. Durch unsere auf den Menschen ausgerichtete Kultur wollen wir sicherstellen, dass jedes Teammitglied die Möglichkeit hat, zu wachsen und sich weiterzuentwickeln, und dass seine Beiträge anerkannt werden.

Parker bietet eine Vielzahl von Zusatzleistungen zur Unterstützung von Arbeitskräften und deren Familien. Unsere Leistungspläne sind darauf ausgerichtet, das körperliche, geistige und finanzielle Wohlbefinden zu fördern. Wir überprüfen und aktualisieren unsere Leistungsangebote in allen Ländern, in denen wir tätig sind, regelmäßig, um den sich ändernden Anforderungen unseres Personals bestmöglich gerecht zu werden.

Ethischer Umgang mit Menschen überall

Das Engagement von Parker für Menschenrechte und faire Arbeitspraktiken wird durch unseren [globalen Verhaltenskodex](#), unseren [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) und unseren [Verhaltenskodex für Handelspartner](#) umgesetzt. Unser Engagement orientiert sich an den US-amerikanischen Gesetzen zu Menschenrechten und fairen Arbeitsnormen sowie den Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und dem UK Modern Slavery Act von 2015.

Unsere [Erklärung zu Menschenrechten und Arbeitsnormen](#) vom Juli 2023 bekräftigt unser Engagement für die Wahrung der Menschenrechte. Das Dokument gilt für alle Arbeitskräfte von Parker, einschließlich Leiharbeitern und Geschäftspartnern auf der ganzen Welt, und behandelt die folgenden Themen:

- Zwangs- und Pflichtarbeit
- Kinderarbeit
- Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Unsere Verpflichtung zu Diversität, Gleichberechtigung und Integration
- Einhaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit
- Vereinigungsfreiheit
- Datenschutz
- Compliance in der Lieferkette

Darüber hinaus erläutert das Dokument die Erwartungen von Parker an Arbeitskräfte, Interessengruppen und Geschäftspartner bei der Meldung von Bedenken hinsichtlich potenzieller Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes.

Diversität, Gleichberechtigung und Integration

Gemeinsam sind wir stärker!

Parker ist davon überzeugt, dass unsere Unterschiede uns als Unternehmen stärken und dass die leistungsstärksten Teams diejenigen sind, die einzigartige Perspektiven begrüßen und respektieren. Wir unterstützen Arbeitskräfte mit unterschiedlichem persönlichem und beruflichem Hintergrund, damit wir Probleme effektiver lösen und Prozesse in unseren Betrieben kontinuierlich verbessern können.

Dabei konzentrieren wir uns auf folgende Aspekte:

- wie wir verschiedene Arbeitskräfte gewinnen und weiterentwickeln
- wie wir Bildungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten gestalten
- wie wir nachhaltige Fortschrittsmaßnahmen zur Förderung einer integrativen Kultur definieren

Wir nutzen weltweite HPTs, die darauf abzielen, die Erfahrungen aller Arbeitskräfte von Parker durch gemeinsames Lernen zu bereichern und gleichzeitig die nächste Generation von Führungskräften zu fördern:

- **Karrieredialog:** Konzentriert sich auf das Engagement, Ehrgeiz, Fähigkeiten und Interesse an der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten. Unsere Arbeitskräfte haben seit dem Start des Programms im GJ23 mehr als 18.500 Karrieredialoge durchgeführt.
- **Leadership-Reihe zur Inklusion:** Zielt darauf ab, die Fähigkeiten zur integrativen Führung im gesamten Unternehmen zu verbessern. Unser Ziel ist es, durch einen schrittweisen Ansatz alle Führungskräfte von Parker in die Lage zu versetzen, die wichtigsten Erkenntnisse in ihren Rollen umzusetzen. Mehr als 1.300 Führungskräfte haben im GJ24 die Leadership-Reihe zur Inklusion abgeschlossen.

Business Resource Groups

Die Business Resource Groups (BRGs) von Parker wurden entwickelt, um die Sichtbarkeit, das Bewusstsein und die Schulung aller Arbeitskräfte zu verbessern. BRGs setzen sich zusätzlich für die Kraft unserer kollektiven Vielfalt ein und dienen als Drehscheibe für gemeinsame Erfahrungen. Im GJ24 hat Parker die Zahl der BRGs von drei auf sieben erweitert.

- **Ohana*:** Unterstützung bei der Anwerbung, beruflichen Entwicklung und Bindung von Teammitgliedern von asiatisch-amerikanischen, hawaiianischen und pazifischen Inseln.
- **Comunidad*:** Unterstützung der Anwerbung, beruflichen Entwicklung und Bindung von hispano-/lateinamerikanischen Arbeitskräften.
- **Glow*:** Ausbauen und Fördern der Integration von LGBTQ+ Teammitgliedern und deren Verbündeten.
- **Nia Network:** Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität, Entwicklung und Bindung von schwarzen Arbeitskräften.
- **Parker Next:** Befähigung aller Arbeitskräfte, ihre Fähigkeiten weiterzugeben, zu lernen und Kompetenzen für ihren nächsten Karriereschritt zu entwickeln.
- **Peer W:** Unterstützung der Anwerbung, beruflichen Entwicklung und Stärkung von Frauen.
- **Veteranen*:** Wachstum ermöglichen, etwas zurückgeben und Möglichkeiten zur Vernetzung innerhalb der Militärgemeinschaft und ihrer Verbündeten schaffen.

* Neue BRG, gegründet im GJ24.



Unsere BRGs sponserten im gesamten GJ24 mehrere Veranstaltungen, um für ihre Prioritäten zu werben. Parker Next hat beispielsweise mehr als 20 Kickoff- und Sensibilisierungsveranstaltungen durchgeführt, an denen fast 1.000 Arbeitskräfte teilnahmen. Das Nia Network hat zwei Reihen eingeführt, „Espresso Talks“ und „Climbing the Ladder“, die darauf abzielen, die Arbeitskräfte zu inspirieren und eine Kultur der Integration zu fördern. Peer W ist in mehr als 30 Ländern vertreten und bietet kontinuierlich ansprechende Programme für Anlässe wie den Internationalen Frauentag und Entwicklungsmöglichkeiten auf der ganzen Welt an. Das kollegiale Programm „Mentoring Circles“ zum Beispiel hat mehr als 1.400 Arbeitskräften geholfen, zu lernen, zu wachsen und mit anderen zukünftigen Führungskräften in Kontakt zu treten.

Diversität unserer Arbeitskräfte^{1,2}

Segment	Zielgruppe	GJ22	GJ23	GJ24
Global	Frauen	31 % der Gesamtbelegschaft	31 % der Gesamtbelegschaft	31 % der Gesamtbelegschaft
		19 % der Führungskräfte	20 % der Führungskräfte	20 % der Führungskräfte
USA	People of Color	29 % der Gesamtbelegschaft	31 % der Gesamtbelegschaft	32 % der Gesamtbelegschaft
		15 % der Führungskräfte	16 % der Führungskräfte	17 % der Führungskräfte

¹ Unser neuestes US-Bundesberichtsformular für Arbeitgeberinformationen EEO-1, das Daten aus der freiwilligen Selbstidentifizierung von Arbeitskräften von Parker USA enthält, steht zum Download unter parker.com/sustainability/social bereit. Der EEO-1-Bericht verwendet spezifische Kategorien, Definitionen und Methoden, die von unseren internen Datenmanagementprozessen abweichen und möglicherweise nicht die gesamte Diversität unserer Belegschaft widerspiegeln.

² „Führungskräfte“ bezieht sich auf Teammitglieder, die Teil eines Division-Führungsteams sind, sowie auf Personen in gleichwertigen Funktionen oder höher.

Soziale Verantwortung

Verbesserung der Lebensqualität in unseren Gemeinschaften

Auf der ganzen Welt ermöglicht unsere Strategie zur sozialen Verantwortung es unseren Arbeitskräften, die Werte von Parker durch Philanthropie und ehrenamtliches Engagement in ihre Gemeinschaften einzubringen. Wir sind bestrebt, Gemeinschaften auf eine Weise zu stärken, die sich an den drei Schwerpunkten der Parker Foundation orientiert:

- **MINT-Bildung:** Unterstützung von Schulen, Universitäten und kommunalen Einrichtungen, die Schülern mit unterschiedlichen Hintergründen Zugang zu Bildung in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) sowie zu den Ressourcen und der Unterstützung bietet, die sie für den schulischen Erfolg benötigen.
- **Bedürfnisse der Gemeinde:** Unterstützung unserer Arbeitskräfte, Familien und Nachbarn durch die Förderung der Weiterentwicklung und des Wohlbefindens unserer Gemeinschaften.
- **Nachhaltigkeit:** Unterstützung langfristiger Bemühungen, nachhaltige Gemeinschaften aufzubauen, wichtige gesellschaftliche Probleme anzugehen und eine bessere Zukunft zu schaffen.

Ehrenamtliches Engagement von Teammitgliedern

Die Arbeitskräfte von Parker verstärken unsere Unterstützung für Gemeinschaften durch vielfältige

Arbeitskräfte ehren US-Veteranen

In den USA arbeiten Arbeitskräfte von Parker zusammen, um Veteranen der Streitkräfte und ihre Familien zu ehren. Viele dieser Arbeitskräfte sind selbst Veteranen, darunter Arbeitskräfte aus mehreren Standorten im Nordosten von Ohio und im Westen von Pennsylvania, die mit der Parker Foundation zusammengearbeitet haben, um die „Sub Zero Mission“ zu unterstützen. Diese von Veteranen gegründete und geleitete gemeinnützige Organisation vermittelt obdachlosen Veteranen Hilfe und versorgt sie mit lebenswichtigen Dingen wie Schlafsäcke und zur Jahreszeit passende Kleidung. Außerdem hat die Parker Foundation auch WNY Heroes Inc. unterstützt, eine Organisation, die Witwen und Kindern verstorbener Veteranen im Westen von New York Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen, finanzieller Unterstützung und anderen lebenswichtigen Ressourcen bietet.

Im GJ24 haben Parker und die Parker Foundation zusammen mehr als

11 Mio. USD bereitgestellt

an Beiträgen für gemeinnützige Organisationen

ehrenamtliche Einsätze für gemeinnützige Zwecke vor Ort. Im GJ24 leisteten unsere Arbeitskräfte zusammen etwa 15.000 Stunden gemeinnütziger Arbeit, eine Steigerung um 50 % gegenüber 10.000 Stunden im GJ23. Parker hilft den lokalen Gemeinden durch unser Freiwilligenprogramm, das den teilnehmenden Arbeitskräften Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten (Volunteer Time Off, VTO) und Förderungen für Ehrenamtliche der Wohltätigkeitsorganisationen gewährt.

Im GJ24 wurde das Programm erweitert und die Anzahl der VTO-Stunden, die eine Arbeitskraft für die Teilnahme an qualifizierten Freiwilligenveranstaltungen erhalten kann, wurden verdoppelt. Mehr als 3.000 Arbeitskräfte in 20 Ländern nahmen dieses Jahr am Freiwilligenprogramm von Parker teil und unterstützten Wohltätigkeitsorganisationen, die in ihren Gemeinden etwas bewirken.

Globale Förderungen

Unser Förderprogramm erreicht jetzt 39 Länder, wobei die begünstigten Organisationen von den Arbeitskräften ausgewählt werden. Im GJ24 wurden Zuschüsse in Höhe von 8,5 Mio. US-Dollar an lokale gemeinnützige Zwecke ausgezahlt, was einer Steigerung von 20 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Maximierung der Wirkung durch Spendenverdoppelung

Durch unser Programm für die Verdoppelung von Spenden können Arbeitskräfte die Wirkung ihrer persönlichen Spenden an teilnahmeberechtigte Organisationen und Bildungseinrichtungen verdoppeln. Im GJ24 erhöhte Parker die Spenden seiner Arbeitskräfte durch die Verdoppelung von Spenden in Höhe von ca. 1,2 Million US-Dollar.

Unterstützung bei Katastrophen

Unser Programm für Katastrophenhilfe unterstützt unsere Arbeitskräfte und Gemeinschaften nach Naturkatastrophen und anderen katastrophalen Ereignissen. Parker steuerte im GJ24 mehr als 300.000 US-Dollar durch Beiträge von Arbeitskräften, Spendenverdopplungen und Stiftungszuschüsse bei.

Diese Beiträge unterstützten groß angelegte Katastrophenhilfekampagnen nach Waldbränden in den USA und Kanada, Überschwemmungen in Südbrasilien und nach einem Erdbeben der Stärke 6,8 in Marokko. Darüber hinaus bietet der Parker Team Member Assistance Fund Opfern von einzelnen Katastrophenfällen wie Hausbränden und vereinzelter Überschwemmungen Hilfe. Es werden auch Notfallzuschüsse gewährt, wie es im GJ24 der Fall war, als ein Feuer eine Speisekammer in Hilliard, Ohio, verwüstete, wo Arbeitskräfte von Parker häufig ehrenamtlich tätig waren.

Fallstudien

Reduzierung von Sicherheitsrisiken in Polen

Die Beseitigung potenzieller Gefahren ist eine der besten Möglichkeiten, Sicherheitsvorfälle zu vermeiden. Im GJ24 haben Mitglieder unserer Fluid Connectors Group in Siechnice, Polen, ihren gemeinsamen Einfallsreichtum und ihr Engagement vereint und einen dreistufigen Prozess geschaffen, um den Zugangsschutz für 98 Mehrspindelmaschinen zu gewährleisten. Dadurch, dass die Arbeitskräfte während des Betriebs der Maschine nicht mit beweglichen Teilen in Kontakt kommen, konnte das Sicherheitsrisiko damit auf null reduziert werden.

DOJO-Sicherheitsschulung in Brasilien

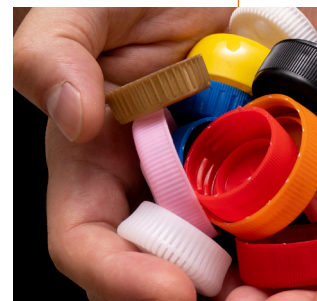
Effektive Schulungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Sicherheit. Die Filtration Group in São José dos Campos, Brasilien, verbesserte die Sicherheitsschulung und -ausbildung ihrer Arbeitskräfte im GJ24 durch die Implementierung von „Safety DOJO“ in ihrem Werk. „Safety DOJO“ bietet den Arbeitskräften einen speziellen Schulungsbereich für Sicherheit, mit einem zentralen Ort für Sicherheitsinformationen und persönlicher Schutzausrüstung. Darüber hinaus gibt es standortspezifische Schulungs- und Onboarding-Ressourcen für neue Teammitglieder.

Lebensmittelernte gegen den Hunger

Die Second Harvest Foodbank hat es sich zur Aufgabe gemacht, in Orange County, Kalifornien, einen würdigen, gerechten und beständigen Zugang zu nahrhaften Lebensmitteln zu ermöglichen. Teammitglieder der Aerospace Group in Irvine, Kalifornien, haben sich freiwillig gemeldet, um bei der Ernte von 500 Pfund Paprika und 3.000 Pfund Wassermelonen für die gemeinnützige Organisation zu helfen.

Warme Jacken für Kinder in Vietnam

Teammitglieder der Engineered Materials Group im Werk von Parker Seals Vietnam leisteten ehrenamtliche Arbeit bei einem Herbstfest, das Kindern und ihren Familien vor Ort zugutekam. Es wurden Geschenkpakete sowie fast 2.000 warme Jacken an Kinder im Hochland von Vietnam verteilt.



Finanzierung von Krebsbehandlungen für Kinder durch Recycling

Durch die Kombination von Initiativen zur ökologischen und sozialen Verantwortung spendeten Arbeitskräfte unserer Engineering Materials Group in Jundiaí und Perus, Brasilien, etwa 180 kg Kunststoffkappen und Aluminiumdichtungen an Grendaac, ein Kinderkrankenhaus in São Paulo. Das Krankenhaus recycelt den Kunststoff und das Aluminium und verwendet den Erlös, um Krebsbehandlungen für Kinder bereitzustellen.

UNTERNEHMENS- FÜHRUNG



Die Grundlage unseres Vermächtnisses

Starke, beständige Unternehmensführung ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäfts und ermöglicht es uns, unserem Ziel gerecht zu werden. Die durchdachte und bewusste Struktur und der Ansatz von Parker zur Unternehmensführung, beginnend auf höchster Ebene mit dem Board of Directors, fördern und vermitteln die gemeinsame Verantwortung.

Board of Directors

Unser Board of Directors ist ein hochqualifiziertes, erfahrenes und vielfältiges Team, das eine effektive Aufsicht unseres Geschäfts gewährleistet. Das Board von Parker besteht heute aus 10 Directors und wird von einer dualen Führungsstruktur mit einem Chairman und einem Independent Lead Director geleitet. Alle Mitglieder der Board-Ausschüsse und 9 der 10 Directors sind gemäß den Börsenzulassungsbestimmung der New Yorker Börse und den internen Unabhängigkeitsstandards von Parker „unabhängig“.

Die Mitglieder des Board of Directors müssen sich jährlich einer Wahl stellen und eine Mehrheit der Stimmen erlangen und unterliegen jährlichen Leistungsprüfungen. Angestellte Directors dürfen nicht mehr als einem anderen Verwaltungsrat von Aktiengesellschaften angehören, und Directors die keine Angestellten sind, dürfen nicht in mehr als drei anderen Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften tätig sein. Das Board orientiert sich an dem globalen Verhaltenskodex von Parker, den Leitlinien zur

Unternehmensführung, den Unabhängigkeitsstandards für Directors und den Chartas für die Ausschüsse des Boards, die Sie auf der [Investoren-Website](#) einsehen können. Die umfassenden Richtlinien und Standards, die dem Board zugrunde liegen, sowie die kontinuierliche Beurteilung seiner Directors tragen dazu bei, unsere Unternehmensführung zu stärken und sicherzustellen, dass Parker weiterhin im Einklang mit unseren Werten arbeitet.

Vielfalt im Board

Wir sind davon überzeugt, dass die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Fähigkeiten unserer Board-Mitglieder uns zu einer stärkeren und dynamischeren Organisation machen. Das Corporate Governance and Nominating Committee des Boards ist für die Überwachung der Einstellung, Nachfolge und Neubesetzung unserer Directors verantwortlich. Die wichtigsten Kriterien, die der Ausschuss bei der Beurteilung von Directors für die Nominierung in den Board berücksichtigt, sind die Übereinstimmung mit unserer Unternehmenskultur und unseren Werten, die Vielfalt des Hintergrunds sowie die Erfahrung, Fähigkeiten und Qualifikationen.

Der Board of Directors von Parker auf einen Blick

Qualifikationen. Gemäß unseren Leitlinien zur Unternehmensführung muss jede Suche nach Directors Personen mit unterschiedlichem Hintergrund umfassen, einschließlich Geschlechter und Ethnizitäten.

Im Juli 2024 haben wir E. Jean Savage, President und Chief Executive Officer von Trinity Industries, Inc., zum Vorstandsmitglied gewählt. Heute weisen 70 % unseres Boards nach Geschlecht (5), Volksgruppe (2) oder ethnischer Zugehörigkeit (3) Vielfalt auf¹. Das obligatorische Rentenalter für Directors beträgt 72 Jahre und die durchschnittliche Amtszeit unserer Directors beläuft sich derzeit auf 8,6 Jahre.

ESG-Aufsicht durch den Vorstand

Da ESG ein Thema von anhaltender Bedeutung – und Chance – sowohl für unsere internen als auch für externe Interessengruppen ist, gehört es zu den Aufgaben des Boards, sicherzustellen, dass Parker im Einklang mit den Erwartungen unserer Aktionäre, Arbeitskräfte, Kunden und Gemeinschaften arbeitet.

Unser gesamtes Board hat die oberste Aufsicht über die Strategien, Initiativen, Richtlinien, Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens in Bezug auf ESG-Angelegenheiten, wobei bestimmte Verantwortlichkeiten an die Board-Ausschüsse delegiert werden. Unsere Leitlinien zur Unternehmensführung und die Chartas unserer einzelnen Board-Ausschüsse verdeutlichen die spezifischen Bereiche der ESG-Aufsichtsverantwortung des gesamten Boards und der einzelnen Ausschüsse. Dazu gehören Bereiche wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Klimarisiko, Wassereinsparung, Humankapitalmanagement, Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration, Cybersicherheit sowie Geschäftsethik und Compliance.

Die Geschäftsleitung überwacht täglich relevante Programme mit Unterstützung unseres ESG-Lenkungsausschusses, der sich aus unserem Chief Operating Officer und anderen Mitgliedern unseres Führungsteams zusammensetzt. Das gesamte Board überprüft unser ESG-Programm mindestens einmal jährlich, um dessen fortlaufende Ausrichtung an unseren Unternehmenszielen zu beurteilen.

Unternehmensführung

Unser Engagement für eine starke Unternehmensführung trägt dazu bei, unser Geschäft zu verbessern und langfristigen Unternehmenswert zu schaffen. Unser umfassender Ansatz der Unternehmensführung spiegelt sich in der gemeinsamen Verantwortung des Board of Directors, der Geschäftsleitung und aller Arbeitskräfte wider, die Werte von Parker bei allen unseren Tätigkeiten unter Beweis stellen.

DIVERSITÄT

70%

Geschlechtliche/Ethnische Vielfalt²



BESCHÄFTIGUNGSDAUER

8,6 Jahre

Durchschnittliche Amtszeit



UNABHÄNGIGKEIT

90%

Unabhängig



ALTER

61 Jahre

Durchschnittliches Alter



Das Parker-Board evaluiert regelmäßig unsere Strategien und Betriebspläne, Praktiken der Unternehmensführung, gesetzliche und regulatorische Entwicklungen, das Feedback von Aktionären, finanzielle und betriebliche Ergebnisse und Perspektiven, die Kapitalzuweisung, die Bilanzstärke, das Schuldenportfolio, Aktienrückkaufaktivitäten sowie die Dividendenentwicklung und -strategien. Auf diese Weise wird eine umfassende Übersicht über Risiken gewährleistet, während wir Chancen zur Förderungen und fortlaufenden Verbesserung unserer Leistung ergreifen können.

Einbeziehung der Aktionäre

Wir kommunizieren aktiv mit unseren Aktionären, um unsere Geschäftsstrategie, unsere operativen Ziele und Fortschritte zu kommunizieren und Transparenz und Vertrauen zu stärken. Im GJ24 organisierten wir ein Treffen der Aktionäre, die mehr als 48 % unserer nicht von verbundenen Unternehmen gehaltenen Stammaktien besitzen, mit unserem Führungsteam, um über unseren Geschäftsansatz und unsere ESG-Bemühungen zu sprechen. Unser Engagement wurde von Aktionären, die mehr als 18 % unserer ausstehenden Stammaktien repräsentieren, angenommen und wir sprachen mit ihnen über eine Vielzahl von Themen, unter anderem über unsere Umweltziele und Fortschritte, unsere Sicherheitskultur, das Engagement unserer Arbeitskräfte und ESG-Berichtssysteme.

Lesen Sie mehr über das Board sowie die Board-Ausschüsse, -Verantwortlichkeiten und -Mitgliedschaft in unserem [Proxy Statement 2024](#).

¹ Daten zum Stand 31. Oktober 2024.

² Einer unserer Directors ist sowohl nach Geschlecht als auch nach Volksgruppe divers, und einer unserer Directors ist sowohl nach Volksgruppe als auch nach ethnischer Zugehörigkeit divers. Ethnische Zugehörigkeit ist definiert als Geburtsland oder Staatsangehörigkeit außerhalb der Vereinigten Staaten.

Risikomanagement

Unser integriertes Risikomanagementprogramm (IRMP) wurde entwickelt, um unser Unternehmen, unsere Arbeitskräfte und unsere Gemeinschaften zu schützen. Dieses Programm unterstützt einen disziplinierten Ansatz zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Geschäftsrisiken und ihrer potenziellen Auswirkungen. Das Board of Directors von Parker, seine Ausschüsse und unser Executive Leadership Team überwachen das Programm, um potenzielle Bedrohungen für unser Unternehmen effektiv zu erkennen und Strategien zu entwickeln, mit denen wir diesen angemessen begegnen können.

Klimabezogene Risiken sind in unser IRMP integriert und werden von unserem ESG-Lenkungsausschuss routinemäßig überprüft. Lesen Sie mehr im Abschnitt „[Umwelt](#)“ dieses Berichts.

Integrität, Ethik und Compliance

Unser Engagement für Integrität, Ethik und Compliance wird von allen Arbeitskräften geteilt und durch die Art und Weise, wie wir unsere Werte demonstrieren, verstärkt. Unsere Richtlinien und Standards tragen dazu bei, dass wir die Gesetze und Vorschriften an den Standorten einhalten, an denen wir tätig sind. Dabei gehen wir häufig über diese Anforderungen hinaus, um die Erwartungen interner und externer Interessengruppen zu erfüllen.

Richtlinien und Schulungen

Unser [globaler Verhaltenskodex](#) legt fest, wie Integrität, Ethik, Respekt und Gerechtigkeit in unserem gesamten Unternehmen praktiziert werden. Der Kodex legt einen Standard für unser Board of Directors, unsere Arbeitskräfte, Berater, unabhängigen Auftragnehmer, Lieferanten, Agenten und Vertreter fest, der die erwarteten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen widerspiegelt. Der Kodex unterstützt zudem unsere Überzeugung, dass Integrität nicht nur eine unternehmerische, sondern auch eine persönliche Verantwortung darstellt, die unsere Teammitglieder tagtäglich unter Beweis stellen müssen.

Der Kodex enthält viele der bestehenden Richtlinien von Parker, darunter unsere Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechung, zum Kartellrecht und zu den Menschenrechten, und wurde in 24 Sprachen übersetzt und der Belegschaft weltweit zur Verfügung gestellt. Er deckt ein breites Spektrum von Themen ab, darunter Diskriminierung, Belästigung, Interessenkonflikte, Insider-Geschäfte, Korruption, Vertraulichkeit und fairen Wettbewerb. Der Kodex wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert, mindestens jedoch alle drei Jahre.

Wir halten jährlich eine Schulung zu unserem Kodex für alle Arbeitskräfte und das Board of Directors ab, bei der jede teilnehmende Person bescheinigen muss, dass sie den Kodex gelesen hat und die Grundsätze des Kodex befolgen wird. Für Führungskräfte auf Konzern-, regionaler und lokaler Ebene werden zusätzliche Compliance-Schulungen angeboten. Compliance Officer-Foren werden zweimal im Jahr durchgeführt, um unser globales Netzwerk

von Compliance Officers zu Themen wie Interessenkonflikte, Schenken und Empfangen von Geschenken, Antikorruption, Kartellrecht und Vergeltungsmaßnahmen zu schulen. Compliance Officers unterstützen ethisches Verhalten und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften, die sich unter anderem auf den Umweltschutz beziehen. Das ganze Jahr über steht die Einhaltung von Vorschriften durch die Verbreitung von monatlichen Mitteilungen, gedruckten Broschüren und Videos im Vordergrund, wodurch unsere Kultur der Ethik und Integrität gestärkt wird.

Melden von Anliegen zur Ethik:

Unsere Programme und Richtlinien fordern alle Personen auf, etwaige Verhaltensweisen zu melden, die nicht mit den Leitlinien, anwendbaren Gesetzen oder Vorschriften von Parker übereinstimmen. Sie können sich an die lokale Geschäftsführung, das Corporate Compliance Office oder an die sichere, rund um die Uhr und in über 150 Sprachen zur Verfügung stehende, unabhängige [Integritäts-Hotline](#) wenden. Die Personen können dabei anonym bleiben, sofern dies gesetzlich zulässig ist, und sich zudem auf die strenge von Parker aufgestellte Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen verlassen, wenn Bedenken in gutem Glauben gemeldet werden. Alle potenziellen Verstöße gegen unseren Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien werden untersucht und gegebenenfalls mit entsprechenden Maßnahmen geahndet. Der Prüfungsausschuss des Boards erhält vierteljährlich Informationen zu Compliance-Schulungen, Meldungen an die Integritäts-Hotline und Untersuchungsstatistiken.

Richtlinien für Drittanbieter

Die Verpflichtung von Parker zu Integrität, Ethik und Compliance erstreckt sich extern auf unsere Geschäftspartner, von denen erwartet wird, bei sämtlichen Geschäftstätigkeiten die Werte von Parker zu wahren. Unser [Verhaltenskodex für Handelspartner](#) legt Erwartungen und Mindestanforderungen für Compliance-Systeme für unsere externen Handelspartner fest. Lieferanten, die eine wichtige Rolle bei der Erfüllung unserer Kundenanforderungen spielen, müssen alle anwendbaren Spezifikationen, Erwartungen und Anforderungen gemäß unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) erfüllen.

Cybersicherheit

Wir sind überzeugt, dass eine solide Cybersicherheit von zentraler Bedeutung für eine effektive Unternehmensführung ist. Parker verpflichtet sich, die Daten, Datensysteme und digitalen Vermögenswerte des Unternehmens während der Aufbewahrung, Verwendung und Übermittlung zu schützen.

Programme und Richtlinien

Unser Cybersicherheitsprogramm ist in unser Gesamtprogramm für das Unternehmensrisikomanagement integriert und dient dem Schutz unserer Informationssysteme und Datenbestände, einschließlich der Datenbestände, die uns von unseren Interessengruppen anvertraut wurden, sowie der Förderung unserer Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften.

Durch unser Programm für das Digital- und IT-Risikomanagement, das sich darauf konzentriert, alle Cybersicherheitsrisiken zu identifizieren, zu bewerten, auf sie zu reagieren, sie zu überwachen und zu beheben, arbeiten wir proaktiv an der Bewältigung von Cybersicherheitsrisiken. Das Board of Directors von Parker erhält regelmäßige Updates von Führungskräften zu Cybersicherheitsthemen. Dazu gehören auch ein Jahresbericht über das gesamte Cybersicherheitsprogramm sowie das ganze Jahr über Updates zu Themen wie Cyber-Risikomanagement und dem Status von Projekten zur Stärkung der Cybersicherheit.

Zusätzlich zu anderen Ressourcen Dritter stützt sich das spezialisierte Cybersicherheitsteam von Parker auf das Rahmenwerk zur Cybersicherheit des National Institute of Standards and Technology (NIST) als seine primäre Ressource bei der Identifizierung von Risikobereichen, dem Benchmarking sowie der Umsetzung kontinuierlicher Verbesserungen. Unser Cybersicherheitsteam unterstützt uns bei der Einhaltung von Vorschriften und Datenschutz, einschließlich der Anpassung an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), als Teil unserer Initiativen für Datenschutz und IT-Sicherheit.

Wir haben umfassende Informationssicherheitsrichtlinien und -standards verabschiedet, die die Erwartungen und Anforderungen von Parker in Bezug auf Folgendes klar formulieren:

- Akzeptable Nutzung
- Risikomanagement
- Datenschutz
- Bildung und Sensibilisierung
- Handhabung und Berichterstattung von Sicherheitsvorfällen
- Identitäts- und Zugriffsverwaltung
- Verwaltung durch Drittanbieter
- Sicherheit (in Bezug auf physische Vermögenswerte, Produkte, Netzwerke und Systeme)
- Sicherheitsüberwachung
- Identifizierung von Schwachstellen

Diese Richtlinien und Standards legen ein detailliertes Protokoll für die Handhabung und Berichterstattung von Sicherheitsvorfällen mit klaren Zeitplänen und Verantwortlichkeiten für die Eskalation fest. Außerdem unterhalten wir einen weltweiten Plan zur Reaktion auf Vorfälle und führen regelmäßig Übungen durch, um unsere allgemeine Bereitschaft zu verbessern.

Kontinuierliche Verbesserung und Schulung

Kontinuierliche Verbesserung ist ein wichtiger Aspekt des Cybersicherheitsprogramms von Parker. Aus diesem Grund integrieren wir Sicherheitsinformationen aus internen und

externen Quellen, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Lücken zu füllen. Als Ergänzung zu unseren internen Cybersicherheitsfunktionen und -kontrollen arbeiten wir mit externen Beratern zusammen, um Durchdringungstests durchzuführen und unseren Plan zur Reaktion auf Vorfälle zu bewerten. Um unser Sicherheitsprofil zu stärken, unterziehen wir uns regelmäßig einer Risikobewertung durch Dritte und führen Übungen zur Reaktion auf Vorfälle durch, die von Dritten organisiert werden. Wir führen auch interne Tabletop-Übungen durch, um uns auf mögliche Cyber-Sicherheitsvorfälle vorzubereiten. Parker unterhält außerdem eine Cybersicherheitsversicherung, um die Auswirkungen von Angriffen oder Bedrohungen auf unser Unternehmen abzuschwächen.

Wir sind der Meinung, dass jedes Teammitglied für die Cybersicherheit verantwortlich ist, und bieten weltweit obligatorische Schulungen zum Thema Cybersicherheit an, um den Arbeitskräften zu vermitteln, wie sie böswillige Aktivitäten erkennen, verhindern und melden können. Dazu gehören interaktive Schulungen, um die Arbeitskräfte bei der Identifizierung von Phishing-Risiken und der angemessenen Reaktion zu unterstützen. Außerdem bieten wir regelmäßig Schulungen zum Thema Datenschutz an, damit unsere Arbeitskräfte wissen, über welche Arten von Daten sie verfügen und wie sie diese schützen müssen.

Lesen Sie mehr über unseren Ansatz und die Überwachung der Cybersicherheit in [Formular 10-K 2024 von Parker](#).

Gemeinschaften den Zugang zur Technologie ermöglichen

Parker gibt unseren Gemeinschaften etwas zurück, indem wir Computer und andere elektronische Geräte, die in unseren Einrichtungen nicht mehr verwendet werden, an PCs for People spenden. Dabei handelt es sich um eine Wohltätigkeitsorganisation, die wiederaufbereitete Geräte an Einzelpersonen, Familien und andere gemeinnützige Organisationen spendet. Seit 2020 haben wir Tausende von Computern an Menschen in unseren Gemeinden gespendet, um das Leben unserer Nachbarn zu verbessern.

Spenden an PCs for People tragen auch dazu bei, einen Internetzugang bereitzustellen, der Bildungs- und Berufschancen eröffnet, und reduzieren gleichzeitig die Menge an Elektroschrott auf Deponien.

Das Digital- und IT-Team von Parker unterstützt auch gemeinnützige Organisationen wie Minds Matter Cleveland, die Dienstleistungen für Studenten aus einkommensschwachen Familien anbieten, damit diese erfolgreich die Hochschule antreten können. Im Jahr 2023 spendete das Team Gelder an Minds Matter Cleveland, damit alle Studierenden zu Beginn des Studiums einen Computer zur Verfügung hatten.

SASB-INDEX

Themen und Kennzahlen zur Offenlegung der Nachhaltigkeit – Industriemaschinen und -güter

Thema	Buchhaltungskennzahl	Kategorie	Maßeinheit	Code
Energiemanagement ¹	(1) Gesamter Energieverbrauch, (2) Netzstrom in Prozent, (3) Anteil erneuerbarer Energien	Quantitativ	Gigajoule (GJ), Prozentsatz (%)	RT-IG-130a.1
Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte ²	(1) Gesamtzahl der meldepflichtigen Vorfälle (TRIR), (2) Sterblichkeitsrate und (3) Häufigkeitsrate von Beinaheunfällen (NMFR)	Quantitativ	Rate	RT-IG-320a.1
Kraftstoffverbrauch und Emissionen in der Nutzungsphase	Umsatzgewichtete Kraftstoffeffizienz der Flotte für mittelschwere und schwere Fahrzeuge	Quantitativ	Gallonen pro 1.000 Tonnenkilometer	RT-IG-410a.1
	Umsatzgewichtete Kraftstoffeffizienz für nicht-straßengebundene Fahrzeuge	Quantitativ	Gallonen pro Stunde	RT-IG-410a.2
	Umsatzgewichtete Kraftstoffeffizienz für stationäre Generatoren	Quantitativ	Watt pro Gallone	RT-IG-410a.3
	Umsatzgewichtete Emissionen von: (2) Partikeln (PM) für: (a) Schiffsdieselmotoren	Quantitativ	Gramm pro Kilowattstunde	RT-IG-410a.4
	Umsatzgewichtete Emissionen von: (2) Partikeln (PM) für: (b) Lokomotiv-Dieselmotoren	Quantitativ	Gramm pro Kilowattstunde	RT-IG-410a.4
	Umsatzgewichtete Emissionen von: (2) Partikeln (PM) für: (c) mittelschwere und schwere Straßenmotoren	Quantitativ	Gramm pro Kilowattstunde	RT-IG-410a.4
	Verkaufsgewichtete Emissionen von: (2) Partikeln (PM) für: (d) andere Dieselmotoren für nicht-straßengebundene Fahrzeuge	Quantitativ	Gramm pro Kilowattstunde	RT-IG-410a.4
Materialbeschaffung	Beschreibung des Risikomanagements im Zusammenhang mit der Verwendung kritischer Materialien	Lagebericht	-	RT-IG-440a.1
Wiederaufbereitung Design und Services	Umsatz aus wiederaufbereiteten Produkten und Wiederaufbereitungsleistungen	Quantitativ	Berichtswährung	RT-IG-440b.1

Aktivitätskennzahlen

Aktivitätskennzahl	Kategorie	Maßeinheit	Code
Anzahl der produzierten Einheiten nach Produktkategorie	Quantitativ	Anzahl	RT-IG-000.A
Anzahl Arbeitskräfte ⁵	Quantitativ	Anzahl	RT-IG-000.B

¹ Daten für GJ23.

² Daten für GJ24.

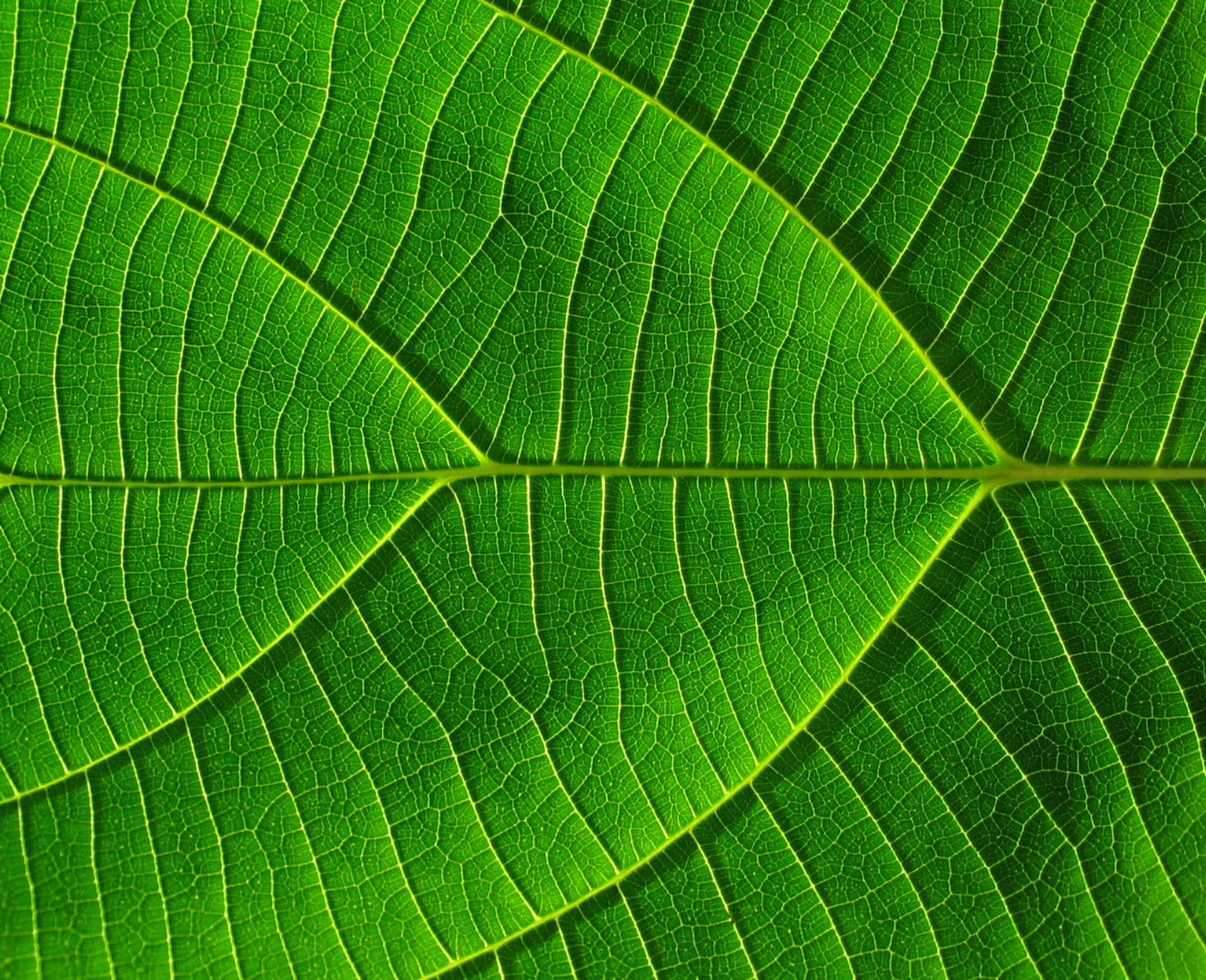
³ Diese TRIR-Kennzahl ist die Definition für die Rate aufzeichnungsfähiger Vorfälle von Parker für globale Berichtszwecke.

⁴ Ein Beinaheunfall ist definiert als eine Aktivität, die von einem Teammitglied als Beinaheunfall gemeldet oder anderweitig als signifikantes Beinaheunfallereignis eingestuft wurde. Die Rate wird pro 100 Arbeitskräfte pro Jahr berechnet.

⁵ Daten aus Formular 10-K für das GJ24.

Parker-Antwortdaten	
	(1) Gesamtenergieverbrauch: 7.117.864 GJ (2) Netzstrom: 57 % (3) Erneuerbar: 12 %
	(1) TRIR ³ : 0,31 (2) Sterblichkeitsrate: 0 (3) NMFR ⁴ : 32,0
	Parker stellt keine mittelschweren oder schweren Nutzfahrzeuge her.
	Parker stellt keine nicht-straßengebundenen Fahrzeuge her, die von einem kraftstoffbasierten Motor angetrieben werden.
	Parker stellt keine stationären Generatoren her.
	Parker stellt keine Schiffsdieselmotoren her.
	Parker stellt keine Dieselmotoren für Lokomotiven her.
	Parker stellt keine mittelschweren oder schweren Nutzfahrzeuge für die StraÙe her.
	Parker stellt keine anderen Dieselmotoren für nicht-straÙengebundene Fahrzeuge her.
	<p>Parker begegnet den mit der Verwendung kritischer Materialien verbundenen Risiken auf vielfältige Weise, unter anderem während des Lieferantenauswahlprozesses, des laufenden Lieferantenmanagements und des Transports der Waren zu Parker. Wenn wir nach wichtigen Lieferanten für unsere kritischen Materialien suchen, führt uns der Prozess zu bestehenden Lieferanten von Parker, die unsere Erwartungen bezüglich ihrer Leistung in der Vergangenheit erfüllt und übertroffen haben. Alle Lieferanten von Parker, die kritische Waren liefern, durchlaufen einen umfassenden Qualifizierungsprozess, mithilfe dessen sichergestellt wird, dass sie über die entsprechenden Fertigungsfähigkeiten verfügen und alle Gesetze und Vorschriften einhalten.</p> <p>Parker erwartet von allen Lieferanten, dass sie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten befolgen, der Standards für Ethik, Gesetze und Vorschriften, Umweltschutz, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, das Diskriminierungsverbot, faire Arbeitspraktiken, Vertraulichkeit und Datenschutz festlegt. Wir überwachen unsere Lieferanten aktiv in Echtzeit mit Kennzahlen und Prozessen, um sicherzustellen, dass sie unsere hohen Standards konsequent erfüllen. Unsere bevorzugten Lieferanten gehen langfristige Vereinbarungen ein, die strenge Kriterien festlegen, welche zur Wahrung ihres Status befolgt werden müssen. Darüber hinaus haben wir Prozesse etabliert, um regelmäßig zu aktualisieren und zu überprüfen, ob unsere Lieferanten alle rechtlichen Verpflichtungen einhalten, einschließlich derer in Bezug auf Menschenrechte und ökologische Nachhaltigkeit. Parker identifiziert kritische Lieferanten und setzt Geschäftsfortführungspläne ein, um einen nahtlosen Produkt- und Materialfluss zu gewährleisten. Dieser proaktive Ansatz sichert nicht nur unseren Betrieb, sondern stärkt auch unser Engagement für eine ethisch korrekte und verantwortungsvolle Beschaffung.</p> <p>Zudem hat Parker Prozesse zum Transport seiner Produkte über ein bevorzugtes Spediteurnetzwerk eingerichtet. Dieser strategische Ansatz stellt sicher, dass wir mit Spediteuren zusammenarbeiten, die sich an den höchsten Standards bezüglich Qualität und Lieferservices orientieren. Darüber hinaus ist Parker ein führender Teilnehmer am US Importer Self-Assessment Program und ist CTPAT-zertifiziert, was unser Engagement für die Einhaltung der US-Zollvorschriften unterstreicht. Diese Initiativen steigern nicht nur die Effizienz unserer Lieferkette, sondern stellen auch die Integrität und Zuverlässigkeit unserer Logistikabläufe sicher.</p>
	Mehr als 1,0 Mrd. USD Umsatz aus der Überholung und Reparatur von Fertigungsanlagen.

Parker-Antwortdaten	
	Parker fertigt oder verkauft keine vollständigen (1) Fahrzeuge, landwirtschaftlichen Geräte und Baumaschinen oder (2) Motoren und Geräte zur Energieerzeugung. (3) Teile und Komponenten: Das Technologieportfolio von Parker umfasst mehr als 800.000 Komponenten und konfektionierte Systeme. Im GJ24 hat Parker mehr als 9 Mrd. Einheiten an unsere Kunden verkauft, wobei es sich bei der überwiegenden Mehrheit um Großserienkomponenten handelte, die als Massengut verkauft wurden.
	61.120



PH
LISTED
NYSE

Kontakt

Parker nimmt gerne Kommentare und Fragen zu unserem Nachhaltigkeitsbericht entgegen. Wenden Sie sich bitte per E-Mail an: sustainableparker@parker.com.

Mehr erfahren

parker.com/sustainability