



成就更好
明天



2024 可持续发展报告



实现工程突破 成就更好明天

目录

关于本报告	1
领导层寄语	2
2024 概览	3
派克的可持续发展	4
清洁技术	6
环境	11
供应链	19
社会	21
治理	30
SASB 指数	34



关于本报告

通过工程突破、支持团队成员和社区的承诺以及对更清洁、更可持续未来的持续追求，派克引领我们迈向更美好的明天。在全球范围内，派克团队成员及其技术正发挥关键作用，帮助我们实现目标，为子孙后代创造更美好的未来。

本报告阐述了我们在环境管理、社会影响和负责任治理方面取得的进展。报告与可持续发展会计准则委员会 (SASB) 针对工业机械与货物行业制定的披露框架保持一致。除非另有说明，否则所有数据均与派克 2024 财年 (FY24) (2023 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日) 相对应。本报告的环境数据涵盖 2023 财年 (FY23) 的环境数据。

关于我们

派克汉尼汾是美国财富 250 强企业，是运动与控制技术领域的先行者。在过往的百年，派克在广泛的多元化工业和航空航天市场引领客户成功。

领导层寄语

秉承百余年来在负责任企业管理方面所形成的一贯传统，派克在 2024 财年朝着可持续发展目标取得重大进展。从安全与环境绩效的持续改善，到派克团队成员在支持全球社区时所展现出来的慷慨之举，值得庆祝的事情举不胜举。

我们之所以能实现这些目标，与团队成员的共同努力密不可分。我们一如既往地致力于确保他们的安全，今年，我们继续朝着到 2030 年实现零可记录安全事件的目标前进，这与我们努力成为世界上最安全工业公司的目标高度契合。我们还新设四个业务资源小组，这有利于加强包容性文化建设，让每个人都能尽展其能。相应地，看到团队成员在我们业务运营所在社区践行派克宗旨，投身慈善志愿服务，并激励大家进行慈善捐赠，实在令人倍感振奋。

作为运动与控制技术领域的先行者，派克通过旗下的产品与系统支持电气化、轻量化，更清洁、更高效能源的采用以及其他对环境具有积极影响的创新，从而做出巨大贡献。在清洁技术和电气化等新兴长期趋势的推动下，我们相互关联的技术组合与我们的六大重点垂直市场紧密契合。这不仅有助于我们的客户实现碳减排目标，为他们的终端用户创造附加价值，还为我们自身未来的持续增长做好准备。

同时，我们坚信负责任的运营有助于确保更好的明天。在公司宗旨与价值观的引领下，我们力求将派克对环境造成的影响降至最低，改善团队成员的生活，加强与社区的联系，并始终以诚信和尊重的方式开展业务。

在减少排放和保护自然资源方面，派克制定了雄心勃勃的目标。我们的目标是到 2030 年将运营侧排放至少减少 50%（以 2019 财年为基准），到 2040 年实现运营碳中和。从屋面太阳能面板安装，到与客户和供应商合作实施供应链举措，通过派克全球开展的一系列项目，我们正循序渐进地实现这些目标。在有效管理废弃物和减少用水方面，我们持续取得显著进展。

在此，衷心感谢所有团队成员以及各利益相关方，感谢他们达成本报告详述的各项成就。随着我们可持续发展旅程的继续，派克正朝着目标稳步迈进。我们看到一个充满机遇的未来，这些机遇可以让世界变得更清洁、更智能、更安全，一个更好的明天即将到来。

此致，



Jennifer A. Parmentier
董事会主席兼首席执行官



Andrew D. Ross
总裁兼首席运营官



Todd M. Leombruno
执行副总裁兼首席财务官

2024 年 11 月

2024 概览

派克概况

\$199 亿 净销售总额

~61,120 名 团队成员

~335 家 工厂

环境

目标

到 2030 年将范围 1 和范围 2 的碳排放¹减少 50%

到 2040 年实现碳中和

160 家

工厂通过 ISO 14001 环境管理体系标准认证

54 家

工厂通过 ISO 45001 环境管理体系标准认证

环境足迹²

碳排放（公吨二氧化碳）：**617,081**

相比基准年 2019 财年降低：**23%**

总取水量：**460 万立方米³**

300+ 个 已完成的碳减排项目

三分之二

支持清洁技术的产品组合

¹ 与基准年（2019 财年）相比。

² 本报告中的环境数据涵盖 2023 财年的环境数据。

³ 员工队伍的多元化数据来自 2024 财年。我们最新的美国联邦雇主信息报告表 EEO-1 采用了派克美国团队成员的人口统计数据，报告请前往 parker.com/sustainability/social 下载。EEO-1 报告使用了不同于我们内部数据管理流程的特定类别、定义和方法，可能无法完全反映我们员工队伍的多元化。

⁴ “领导者”是指隶属于事业部领导团队以及担任同等或以上职位的团队成员。

安全

可记录安全事件率：**0.31**

自 2019 财年以来降低 **45%**

损失工时事件率：**0.12**

自 2019 财年以来降低 **29%**

可记录安全事件目标

2030 年降至零

多元化、公平与包容性

团队成员多元化^{3,4}

分布	人群类别	2024 财年员工占比
全球	女性	占整个团队的 31%
		占管理人员的 20%
美国	有色人种	占整个团队的 32%
		占管理人员的 17%

70% 基于性别、种族或族裔的多元化派克董事会成员

敬业度和发展

6,063 个 全球范围组建的高绩效团队 (HPT)

89% 加入一个或多个 HPT 的团队成员

195 名 团队成员在过去两年参加派克全球管培生项目

社会责任

>\$1,100 万 派克全球善款捐赠总额

ESG 绩效分数

EcoVadis：**50**

CDP 气候：**B 级**

CDP 水资源评估：**C 级**

CDP 供应商参与度：**A 级**

派克的可持续发展： 成就更好明天



派克全方位践行可持续发展理念，而这一切始于充分授权我们的团队成员。派克团队成员致力于实现工程突破，这些突破有助于推动清洁技术的发展，并创造出可以减少我们自身环境影响的高效方式，让世界变得更美好。

通过这些努力，我们在减少碳排放、节约用水和控制废弃物方面持续取得巨大进展。我们的团队成员还通过实际行动展现公司对企业责任的重视，不仅通过一系列安全举措彼此关爱，还投身慈善事业和志愿服务，为所在社区提供服务。

从供应商到客户，我们的可持续发展方式还会影响整个价值链上的所有合作关系。我们以负责任的方式采购原材料，而派克产品也被用于制造风机、太阳能面板、电动汽车以及其他可以减少全球对化石燃料依赖的清洁技术。随着可持续发展举措的持续推进，派克正引领我们迈向更好的明天。

制胜战略™

派克高度敬业的全球团队利用制胜战略，推动卓越运营并取得卓越成果，同时在关键垂直市场中寻求可持续发展的长期增长和拓展机会。我们的业务系统包括四大首要目标——敬业的同事、客户体验、盈利性增长和财务绩效。

可持续发展是制胜战略的关键组成部分，因为我们将环境、安全以及多元化、公平和包容性战略及其衡量指标纳入公司总体目标。这些举措和目标已整合至运营、供应链、创新、人力资源、合规以及环境、健康与安全 (EHS) 等多个职能领域。

股东参与

为确保我们能够解决可持续发展诸多层面的问题，我们依赖广大利益相关者在不断变化的环境、社会与治理 (ESG) 领域中通力协作、建言献策。

在年度工作中，我们积极寻求契机，分享在可持续发展举措方面所取得的进展，并汲取利益相关者的宝贵见解。利益相关者可以通过在线平台、面对面会议、虚拟会议、电话会谈和社区活动参与进来。2024 财年，我们邀请股东就派克 ESG 进展进行会谈，这些股东的普通股持股占比达 48% 以上。此外，在 2024 年 5 月举行的两年一度投资者会议上，相关人士还发表了与 ESG 相关的专题演讲。

我们的年度利益相关者流程包括：

- 收集团队成员、投资者、客户和合作伙伴的意见
- 对标同行公司
- 时刻关注即将出台且可能影响我们业务、可持续发展举措或报告和披露实践的全球法规

我们认识到，要不断取得进展，更好洞悉所在行业和社区面临的可持续发展挑战，就必须持续与利益相关方保持互动。利益相关者反馈为我们 2024 年 6 月审查和更新的可持续发展战略提供了诸多信息，帮助我们确定行动优先级，并衡量在迈向更好未来的旅程中所取得的进展。



我们的董事会持续监督我们的 ESG 计划，高级管理层在内部 ESG 指导委员会的支持下，对相关计划进行日常监督。有关 ESG 监督和管理的更多信息，请参阅第 31 页。

清洁技术



实现工程突破 成就更好明天

派克技术带来的突破，让世界更清洁、更智能、更安全。我们与客户携手合作，帮助解决世界上更复杂的工程挑战，例如更清洁的技术、自动化技术的进步和日益严苛的监管标准所带来的挑战。

从系统设计到组件集成，再到售后服务，我们全力支持客户及产品终端用户提高效率和生产率，尽可能减轻重量、降低排放。

今天，我们估计

三分之二

的派克产品组合支持清洁技术解决方案，让我们能够帮助客户创造价值，助力他们实现碳减排目标。

以市场为导向的创新

清洁技术的发展是推动我们主要垂直市场实现增长的几大长期趋势之一。在全球向更可持续未来转型的过程中，我们技术组合的高度互补性使得派克具备显著优势，成为客户的战略合作伙伴。

凭借电气化、氢能和替代燃料领域的深厚沉淀，我们正在提供更轻量、更强大、更高效的解决方案。很多时候，我们的成熟技术可适用于新的应用场景。

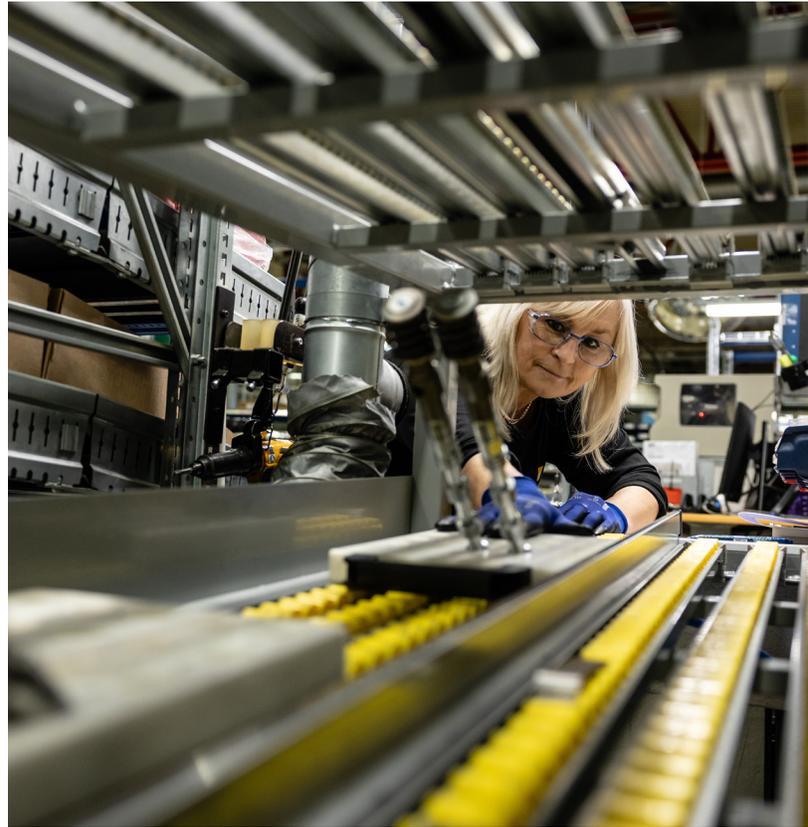
派克产品在氢这一无碳燃料中的广泛应用就是关键实例之一。除了在制氢的电解槽中能够运用我们的产品，氢燃料电池技术同样融合了一系列派克技术，涵盖流体与气体处理、净化以及密封技术。

派克还拥有数十年的电气化工程与应用专业经验。随着电气化的持续推进，市场对我们的工程材料、液压、流体与气体处理以及机电技术的需求日益增长。与内燃机车相比，派克公司针对电气化应用的物料清单大约增加1.5至2倍。近年来，我们通过派克美捷特的电源转换、传感器和电刹车技术，进一步扩展面向航空航天领域的电气化产品。派克洛德胶粘剂、热管理和屏蔽技术的加入，巩固了我们在电动乘用车市场的前沿地位。

我们的可持续产品开发方法

派克通过 Simple by Design™ 技术简化计划实现可持续的产品研发，从而降低产品组合的复杂性，提高效率。借助数字化工具，Simple by Design 能够对产品的设计方案、零部件以及制造方法进行比较，确保在设计阶段实现更高的制造效率，因为近70%的关键成本决策是在这个阶段做出的。通过该计划，我们最终打造出更具成本效益的产品，能够以高效且可持续的方式为客户提供更出色的性能和价值。

Simple by Design 与派克精益系统相辅相成，派克精益系统融合了Kaizen的概念，帮助我们杜绝浪费并提高生产力。



五项指导原则

Simple by Design™ 五项指导原则实现速度与增长：



环境化设计

派克的环境化设计理念对于推进我们的清洁技术组合至关重要。通过减少自身产品对环境的影响，我们可以帮助客户进一步开展可持续发展工作，并实现工程突破，成就更好明天。

环境化设计理念要求我们考虑产品生命周期每个阶段的潜在影响：

- 原材料获取
- 物料加工
- 产品制造和装配
- 产品分销
- 产品使用与应用
- 报废产品的再制造、回收或处置



派克清洁技术在行动

氢技术

在摆脱化石燃料的过程中，氢能变得愈发关键，而派克在天然气领域积累的专业知识将帮助我们走在变革前列。我们已经拥有相关生产流程与设施，能够帮助推动这项极具应用前景的技术向前发展。氢燃料电池采用了一系列派克技术，包括工程材料、流量和过程控制以及过滤等。随着氢技术的进步，我们正在与主要运输客户合作，以确保能够满足他们的研发和测试需求。

派克 Ebrake®

随着航空航天领域电气化程度不断提高，派克正通过 Ebrake® 电刹车系统为此贡献力量。Ebrake® 用机电作动取代液压制动系统，使其更简单、更可靠、更高效。该系统不仅能够为防滑程序提供电子控制，还附带独特的诊断功能，同时使用的电能更少。此外，它的重量更轻，有助于大幅节省燃料、减少碳排放。

行走机械电气化

派克正利用航空航天电气化领域积累的专业知识，为非公路行业客户提供支持。我们相互关联的技术能够为一系列车辆提供电动解决方案，包括附图所示的轮式装载机和装卸车。此外，自混动和纯电乘用车问世以来，派克洛德的产品便被应用其中。



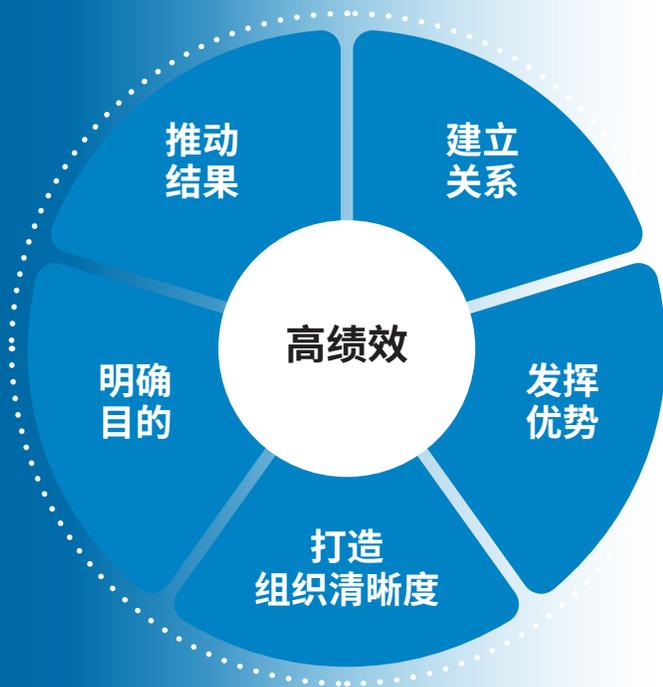
每年，派克都会通过“工程突破奖”展示其创新成果，这一奖项涵盖宗旨、生产力和盈利等类别，以表彰那些为客户、公司和地球带来福祉的团队成员所取得的成就。

产品质量

要保障产品质量，首先要确保我们所设计、制造的产品能够安全、有效地使用，并满足客户追求卓越的最高标准。

卓越的运营

在公司各个层面，由团队成员主导的高绩效团队(HPT)通力协作，持续改善工作环境、运营流程以及工作成果。



这些卓有成效的工具是制胜战略的核心。它们对派克的影响十分广泛，从安全、质量、交付、成本以及客户体验等均有所提升上可见一斑。Kaizen 最重要的关键绩效指标包括：

- 消除安全隐患
- 改善质量
- 缩短交期
- 生产力
- 增长
- 利润率增长
- 现金流

通过聚焦卓越运营，我们充分授权团队成员，让他们化身问题终结者，运用自身技能与知识，在问题尚未扩大之前就地解决。仅过去的这一年，派克工厂在 Kaizen 上投入的时间就超过 450 周。

派克力求通过聚焦运营重点，推动并实现卓越的客户体验。我们的零缺陷战略包括对零部件执行故障模式影响分析，并确定这些零部件的关键特性。然后，我们将设计和制造团队召集起来，确保流程有效且可重复，以便全力服务客户，并超越客户期望。

人工智能和机器学习

多年来，派克一直采用人工智能 (AI) 工具简化运营，并持续探寻新契机，利用先进技术来提升绩效表现。例如，在整个供应链中，人工智能模型使我们能够进行高水平的预测，这些信息可以在整个组织内部进行传播共享。有了更精准的数据，我们就能更好地服务客户。

我们还利用机器学习的力量，解决潜在的网络安全问题并进行预测分析。在努力实现某些运营流程自动化的过程中，我们一直依靠机器学习，让自动化工具变得更智能、更高效，提升它们识别缺陷以及提高生产力的能力。

环境



更可持续的未来始于当下

一个更清洁、更光明的未来取决于我们此刻所付诸的努力。我们研发清洁技术、帮助客户降低环境影响的同时，也在同步努力实现自身可量化的可持续发展目标，采取一系列举措降低能源使用、水资源消耗以及碳排放。

优先推进环境管理 实现环境管理标准化

[环境、健康与安全 \(EHS\) 政策](#)是确保环境管理成为派克所有工厂运营核心的基石所在。此外，我们的全球 EHS 指令对物料管理、污染控制和废弃物最少化等方面作了明确要求。

每家工厂都设有环境管理系统；160 家工厂通过 ISO 14001 环境管理体系标准认证，占我们制造足迹的 47%。遵守这一国际标准彰显了我们致力于持续改善和满足客户期望的承诺。

我们的生产运营全面遵循 EHS 管理体系，该体系包含 5 种管理指令和 14 种运营指令。这些指令涵盖维持工作场所安全以及有效环境管理的全部要求。每种指令随附补充指南、标准和最佳实践，为我们的运营工厂提供必要框架和标准。工厂可根据现场情况采用并制定具体程序和计划，从而满足这些要求。由于我们不同国家和地区的产品及流程各不相同，因此，采用这种结构能让工厂灵活制定有效计划。请前往 parker.com/sustainability 查阅我们的 EHS 指令。

气候行动

我们的行动专注于识别与气候相关的关键风险和机遇，并实施相应的计划与行动，以便在可能的情况下，有效降低风险并把握机遇。我们相关的过渡计划聚焦于四个关键要素：

1. 减少运营碳排放
2. 在业务连续性规划中考虑气候相关风险
3. 对产品进行调整和创新，以满足客户需求
4. 确保供应链具备应对气候风险的能力

这些要素的治理是我们整体 ESG 战略的组成部分。我们的 ESG 项目由公司 EHS 及可持续发展副总裁负责监督，同时他还负责领导一个由跨职能高层领导组成的 ESG 指导委员会。董事会通过季度更新来监测 ESG 战略及绩效表现。

我们每年都会利用综合风险管理计划 (IRMP) 对风险和机遇进行评估。评估结果将汇报给 ESG 指导委员会，并根据需要传达和部署战略变更。

我们利用公司的战略部署框架来执行计划和行动，并逐级传达给相关的职能部门。绩效会定期汇报给 ESG 指导委员会，且每年也会在本报告中发布。

针对运营足迹减少（范围 1 和范围 2）和供应链复原力战略（范围 3 类别 1、2 和 4），我们已经设立碳减排相关目标。这些目标将传达给运营商、供应商和物流提供商。我们在企业层面监测这些目标的进展。

我们设定的范围 1 和范围 2 减排目标旨在与基于科学的温控目标保持一致，即将全球变暖控制在比工业化前水

平高 1.5°C。一旦将 2022 年收购美捷特所产生的碳盘查完全纳入我们的碳足迹后，我们计划向科学目标倡议组织 (SBTi) 申请外部验证这些目标—这是验证提交前的一项要求。

我们通过年度可持续发展报告、提交给 CDP 的年度报告以及根据 SASB 要求发布的披露信息，定期向公众传达我们在这些目标方面取得的进展。此外，我们还将提交数据以履行监管报告义务，满足 ESG 评级机构要求，方便客户进行特定的 ESG 查询。

我们的碳减排目标

事业部	减排目标 ¹	
	2030	2040
运营 范围 1 和范围 2	50%	100% (碳中和)
供应链和物流 范围 3 类别 1、2 和 4	15%	25%

¹ 与基准年 (2019) 相比。

减少运营碳排放

我们的行动专注于减少整个制造业务的碳足迹。此外，我们还发现一个商业机会，即向我们的客户提供碳足迹更低的产品，这反过来又有助于他们实现减排目标。

我们实现碳中和目标的战略部署，首先从降低工厂的能源足迹开始。节能计划在 2010 年推出，并于 2019 年转变为碳减排计划，目前仍然是我们减排的主要机制，尤其是对于范围 2 的减排而言。

派克各事业部均已指定一名能源先锋，负责指导气候和能源主题相关的事务。这包括借助那些专注于减少环境足迹的跨职能高绩效团队，开展能源效率评估、对新采购设备进行气候生命周期分析等活动。为支持这些工作，我们为这些团队成员提供资源和培训，帮助他们识别并实施减排活动。我们还为每个业务部门设立年度减排目标，每半年向首席执行官办公室汇报相关进展。

另一个识别能源或碳减排机会的机制是借助 Kaizen 流程，虽然该流程旨在减少浪费，但降低能源需求也是其要求之一。派克每年都会实施大量 Kaizen 项目，额外出催生很多能源和碳减排行动。

最后，将节能方法融入新工厂的设计之中，有助于在减排机会出现时减少制造足迹。

由于范围 2 排放占我们全部碳足迹的 80% 以上，因此可再生能源计划是我们碳减排目标的第二个组成部分。该计划旨在确保充足的可再生能源供应，改善优化我们的用能结构。我们通过签订虚拟购电协议 (VPPA)、部署厂区太阳能装置以及在某些特定地区签订绿色能源合同来完成这个计划。

在 VPPA 组合方面，我们目前从美国三个风电场获取可再生能源，并获得一份西班牙太阳能发电场的合同，此项目预计在 2025 年下半年正式启动。在制造业务方面，我们已有 16 个屋顶太阳能系统投入使用，并计划再安装 5 个。针对拉丁美洲和亚洲地区较小规模的碳足迹，我们也签订了可再生能源合同。总之，我们预计这些能源渠道全面启动后，将提供超过 40 万千瓦时的可再生能源，它们在范围 2 的碳足迹中占据相当大的比例。

自 2019 以来，我们的团队启动超过

300 个项目

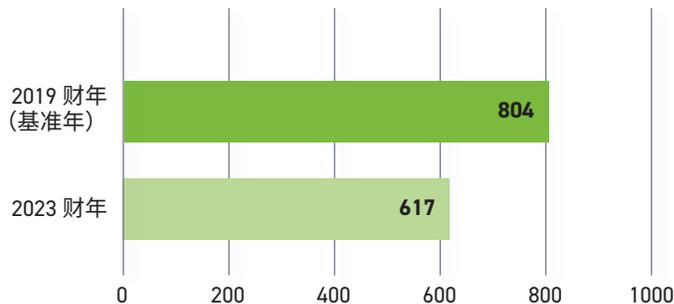
以减少派克的能源足迹

碳减排项目

项目	预计年碳减排量 (公吨二氧化碳) ¹
150 项流程改进	78,000
95 项空压机改进	35,000
65 个照明系统升级	30,000
55 个暖通空调系统改造	25,000

¹ 碳减排量是根据派克制造足迹的平均碳排放系数估算得出。

范围 1 和范围 2 的排放总量 (千公吨二氧化碳)



23% 自 2019 财年以来范围 1 和范围 2 的减排量

在业务连续性规划中考虑气候相关风险

派克努力确保运营足迹能够抵御气候相关因素的影响。为实现这一目标，我们确保公司在运营层面拥有一个强大的业务连续性计划，该计划考虑了气候相关的各类情形。风险管理部门将定期为这些计划的制定提供资源和指导，并将其作为审计流程的一部分进行评估。第三方风险管理合作伙伴也会提供额外的资源和工具，帮助派克管理气候相关风险。

除现有运营外，新场地的选择还包括对气候相关风险进行全面审查，评估结果将被纳入生产布局的整体设计中，可能会影响备选场地的权衡与抉择。

派克的团队成员灾难救助基金将帮助我们的团队成员在个人受到自然灾害影响时，能够从派克获得直接救济。该计划还通过推动生产恢复，支持业务连续性。

对产品进行调整和创新，以满足客户需求

派克专注于提供与不断变化的客户需求相契合的解决方案，因为客户会不断调整产品，以实现他们的清洁技术目标。作为运动与控制技术领域的公司，我们拥有众多契机来抓住这些由新趋势所推动的新兴市场。

派克的前沿清洁技术解决方案为我们的客户提供更高的效率、更高的生产力和更长的产品生命周期。这些产品的演变与通过清洁技术和可再生能源实现更可持续性的需求保持一致。

我们认识到，无论是以总量还是以单个产品的方式，对自身碳足迹进行量化的需求日益增长，以帮助客户准确评估他们的整体足迹影响。我们致力于提供所需信息，以满足客户在实现清洁技术目标过程中的问询需求。

有关该策略的更多信息，请参阅本报告的“[清洁技术](#)”部分。

派克专注于提供与不断变化的客户需求相契合的解决方案，因为客户会不断调整产品，以实现他们的清洁技术目标。



排放和能源数据

派克收集的能源和碳数据来自于旗下所有自有或租赁设施，包括制造、办公和仓储等，且派克对这些设施持有50%以上的财务或运营控制权。我们从现场使用的天然气和电力设施中收集数据，也收集包括蒸汽、石油和现场可再生能源等其他燃料的使用数据。

	单元 ¹	2019 财年 (基准年)	2022 财年	2023 财年 ²
绝对碳排放（基于市场的范围 1 + 范围 2） ^{3,4}	公吨二氧化碳	804	660	617
范围 1 排放 ³	公吨二氧化碳	134	117	127
范围 2 排放（基于市场） ⁴	公吨二氧化碳	670	543	528
VPPA 的能源属性证书	公吨二氧化碳	-	-	38
碳排放强度 ⁵	绝对碳排放/销售额（单位：百万）	56	42	32
总能耗	兆瓦时	2,124	1,934	1,977
能源消耗：电力	兆瓦时	1,385	1,288	1,277
能源消耗：天然气	兆瓦时	739	646	700
能源消耗：可再生能源	兆瓦时	-	101	233
能源强度 ⁵	兆瓦时/销售额（单位：百万美金）	148	122	104

¹ 公吨二氧化碳和兆瓦时的单位为千。

² 数据涵盖约 90% 的公司运营。运用标准统计方法来填补缺失数据，进而得到所报告的结果。

³ 范围 1 排放因子根据《美国联邦法规》(CFR) 第 40 篇第 98 部分“强制性温室气体报告最终规则”计算得出。

⁴ 范围 2 排放因子根据温室气体协议计算得出的（美国采用 eGrid，国际采用 IEA）。电力属性证书或等效工具、电力合同（如购电协议）、供应商/公用事业排放率、剩余混合因子和其他电网平均排放因子均纳入此计算。

⁵ 表格中使用的销售额来自派克报告的收益。

确保我们的供应链具有应对气候风险的韧性

为了满足关键利益相关者的需求，确保业务连续性并实现碳中和目标，我们为供应商制定了有效的风险管理计划，其中包括气候风险。该计划包括碳减排承诺以及应对因气候事件可能导致业务中断的管理方案。有关这些计划的更多详细信息，请参阅本报告的“[供应链](#)”部分。

CDP 气候变化和水安全调查

派克自 2008 年起自发参与 CDP 气候变化调查问卷。我们对所取得的进展深感自豪，在 5,000 多家支持可持续经济公司的分析中，我们保持较高的 CDP 气候评级。

自 2021 年以来，作为 CDP 供应链合作伙伴，我们一直致力于减少供应链对环境的影响。

有关派克气候相关风险和机遇的更多信息，请参阅 parker.com/sustainability 上最新的《CDP 气候报告》。

2023 年 CDP 分数

CDP 气候变化	B 级（管理等级）
CDP 水安全	C 级（认知等级）



节约用水： 管理我们产生的影响

派克使用高品质的水资源来冷却和清洁制造设备及组件。同时，我们也意识到水是一种宝贵的自然资源，可能在很多地方供不应求。为确保负责任地利用和回收水资源，我们在耗水量最高或位于水资源匮乏地区的工厂推行节水举措。

派克有 54 家工厂位于世界资源研究所 (WRI) Aqueduct 4.0 工具确定的水资源极其短缺地区。我们的目标是在这些工厂全面实施水管理最佳实践，包括总体水量，同时重点关注节水项目，以减少原水消耗，增加水的循环使用。

我们持续努力改善水资源管理实践，遵守监管报告要求。我们还评估现有工厂对水资源的影响，并尽可能实施改善措施，同时要求新工厂在设计时充分考虑节水措施。

通过提高意识、部署最佳实践工具，我们 2023 财年制造足迹的取水量与 2022 财年相比，减少 11%。



废弃物和物料管理

派克以负责任的方式进行物料和废弃物管理，同时遵守适用的法律和法规。我们减少废弃物战略的三大支柱包括：

- 利用 Kaizen 减少生产过程中的废弃物
- 利用 Simple by Design™ 减少产品研发过程中的废弃物
- 管理终端废弃物

通过这些努力，我们优化流程，以大幅减少废弃物的产生，增加工厂可回收的物料数量和类型，并寻找材料副产品的有效利用途径。

负责任运营包括禁用对环境有害的材料。随着时间的推移，我们稳步减少危险废弃物的产生，并对替代方案进行投资。

我们很大一部分废弃物是在加工过程中产生的废金属，在本地即被回收，相对于运营规模来说，废弃物的环境足迹很小。我们正在努力更好地识别全球范围内的其他废弃物流，进一步减少送往垃圾填埋场的废弃物数量。其中，首要任务是改善废弃物产生的测算，这也是行动的第一步。

取水

年份	取水量 (百万立方米) ^{1,2}
2021 财年	5.2
2022 财年	5.2
2023 财年	4.6

¹ 数据包括购水量和自有场地的预估取水量。

² 数据收集涵盖大约 91% 的公司运营。运用标准统计方法来填补缺失数据，进而得到所报告的结果。

成功案例

派克污染防治获美国环保署认可

2024年3月，美国环境保护署(EPA)根据派克2022年的活动，将派克评选为污染防治领域的十佳公司之一。美国环保署表彰了我们从源头上减少污染所做的努力，即公司从源头上防止或减少化学废弃物的产生量。这包括运营实践，如培训和维护计划，以及提高原材料的纯度。

能源寻宝活动减少温室气体排放

位于密歇根州奥齐戈的流体系统连接件工厂，其团队成员参加了由美国能源部赞助的能源寻宝活动。活动期间，参与者在工厂内进行Kaizen走动管理，寻找提高效率的机会。奥齐戈团队最终确定了14个节能想法，工厂在未来三个财年将因此减少约800公吨二氧化碳排放。



成功案例

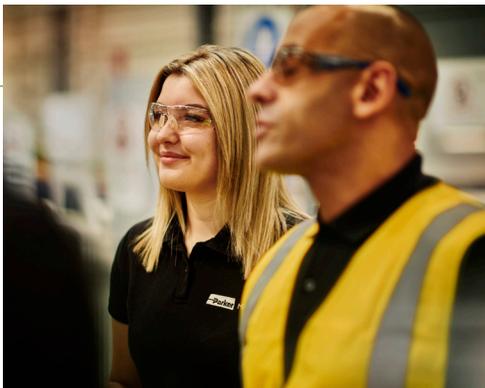
减少浪费

2024 财年，位于美国加利福尼亚州北好莱坞和密苏里州斯莱特的两个工厂制定了旨在减少浪费的举措，并取得令人鼓舞的成果。在北好莱坞，曾经被送往垃圾填埋场的托盘，现正通过第三方回收中心进行修复和再利用。斯莱特工厂已开始采购 100% 由再生纸制成的瓦楞产品。通过他们的努力，节约：

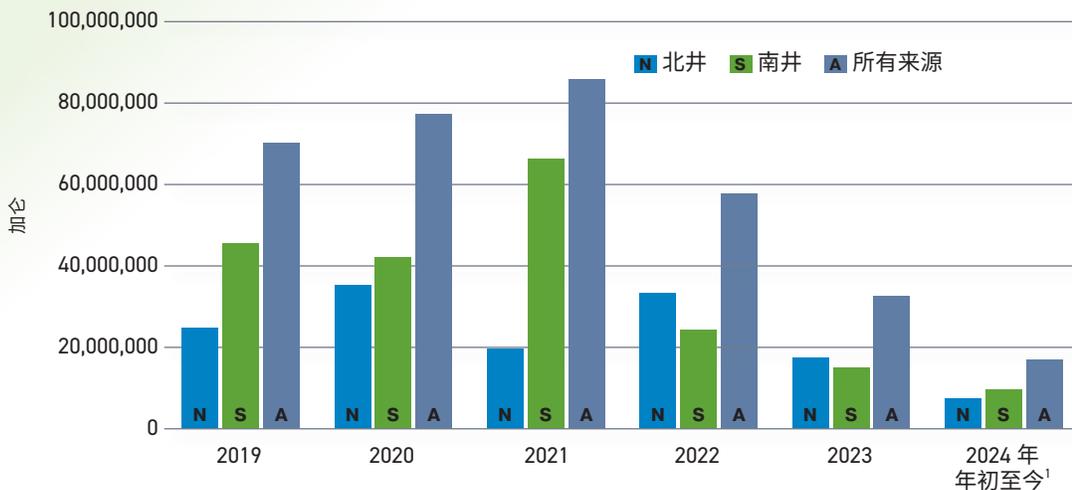
- 树木砍伐量近 2,900 棵
- 超过 110 万加仑的淡水
- 超过 550 立方码的垃圾填埋场空间
- 约 672,000 千瓦时的电力

减少用水量

位于印第安纳州锡拉丘兹的工厂在运营中使用风冷式空压机，大幅减少地下水的用水量。新的空压机安装后，每年将为工厂节省用水约 2,500 万加仑。该工厂将继续探索其他技术，进一步减少用水量及相关成本。

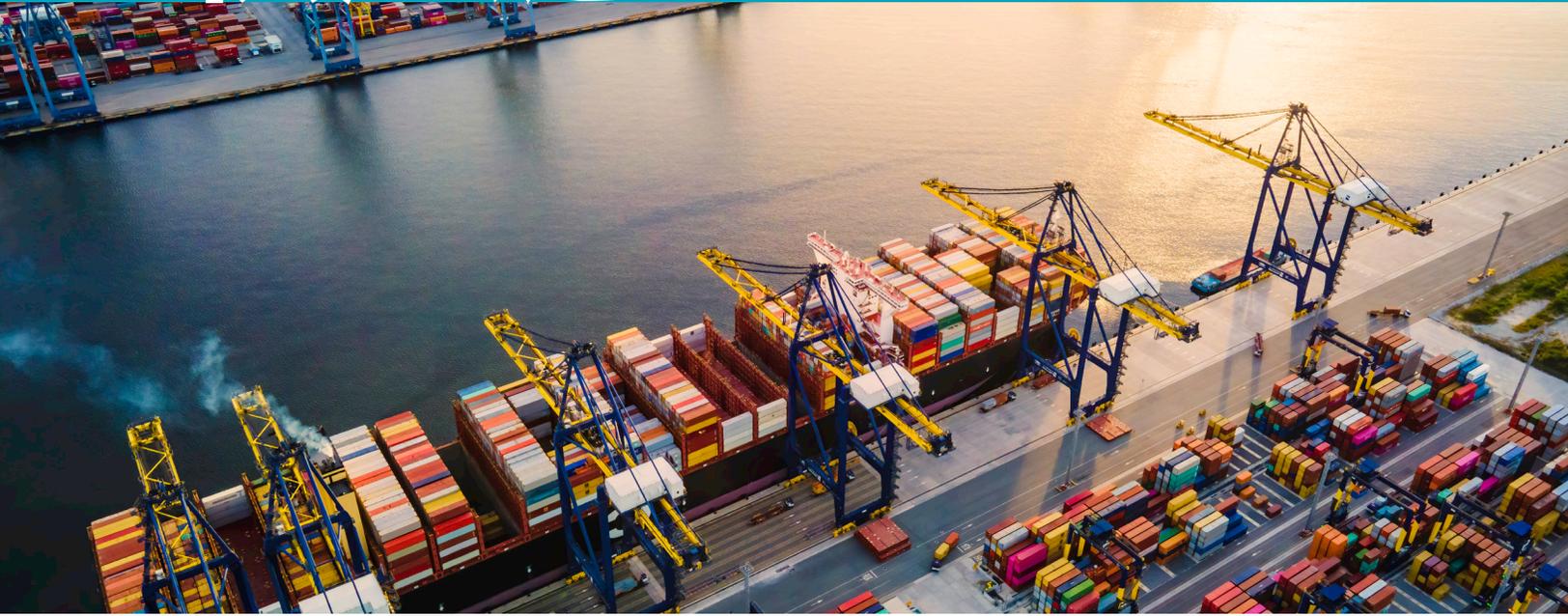


年用水量



¹ 预计 2024 日历年将减少 12%。

供应链



鼓励合作伙伴参与 共同创造更好明天

如果没有值得信赖的长期合作伙伴关系，就不可能实现改变世界、成就更好明天的技术突破。多年来，派克一直有幸与那些品质卓越且可靠的供应商合作。

这些合作关系的特点是各方共同致力于提供卓越的客户体验及效率，并探索减少资源消耗及浪费的新机会。这些行动让我们得以持续降低派克的环境足迹，并增强整个供应链的韧性。

派克对合作伙伴设定明确期望，确保他们与我们共同打造更可持续的未来。我们要求合作伙伴遵守我们为自身设定的标准，齐心协力，利用整体化方法来实现可持续发展。在努力实现范围 3 排放目标的过程中，我们依靠供应商分享他们碳排放相关的可靠数据。

政策和实践

派克的《[供应商行为准则](#)》概述了我们对可接受商业行为的期望。除了确保遵守 EHS 法律法规外，该准则还涵盖道德行为、劳动关系和人权。该准则适用于所有派克顾问、独立承包商、供应商、代理商和其他供应商代表，无论他们身在何处。2023 年，我们修订了《供应商行为准则》，以便更全面地展现我们在整个价值链中构建强有力合作伙伴关系的承诺。

该准则还阐述了我们的立场，即禁止使用直接或间接侵犯人权的冲突矿产。派克向美国证券交易委员会提交披

露文件，报告我们针对这些[冲突矿物](#)潜在用途展开的尽职调查。此外，派克还遵守《德国供应链法》，该法要求符合条件的公司证明其在供应链中履行了保护人权的承诺。

2024 财年，派克实施新的举措来改善我们的采购。这些举措包括努力简化采购活动，以及为供应商合作伙伴提供北美供应链融资计划。

可持续采购

我们正在努力减少与物料采购、物流和服务相关的绝对间接排放（范围 3），目标是到 2030 年减少 15%，到 2040 年减少 25%，从而支持 2040 年实现运营碳中和这一目标（更多内容，请参阅[“环境”](#)部分）。派克制定了相关战略，帮助我们实现供应链方面的环境目标。

我们与主要供应商展开合作，告知他们我们最新的碳排放目标，并协助他们设定自身目标，进而推动范围 3 目标不断取得进展。我们还与 CDP 合作，帮助量化供应商的碳足迹。我们使用运输分析工具来监控货物运输，确保持续改进。此外，我们采用了多种策略来推进我们的供应链可持续发展目标。我们的“本地服务本地”战略致力于寻找客户所在地附近的供应商，这有助于减少与运输相关的成本和排放。由于短距离运输所需的包装强度较低，因此这一战略还有助于降低包装成本。

我们利用更可持续的运输方式，减少范围 3 中与空运相关的排放。自 2012 年以来，派克一直是美国环保署 SmartWay 运输合作伙伴关系的成员，并获得 3 级 SmartWay 托运人认证。我们还使用软件计算与汽车及铁路运输、海运和空运等分包服务相关的碳排放。这款软件为派克负责运输的每批货运提供碳排放数据，

让我们能够快速识别碳减排机会并制定行动计划，改善排放表现。此外，无纸化办公有助于我们减少纸张浪费。

我们的全球采购团队采用双重采购和其他风险管理策略，以保障我们运营的韧性，并坚守我们的负责任采购实践承诺。供应商的产品必须符合欧盟的《有害物质限制》(RoHS) 和《化学品注册、评估、授权和限制》(REACH) 指令，以及美国加利福尼亚州的 65 号提案。

我们一直在实施新技术，帮助提高供应链效率。需求和产能工具提升了信息透明度，让我们能够在所有运营环节清晰把握客户需求。与此同时，机器人流程自动化工具协助我们执行战术性物流工作。如此一来，规划人员便能集中精力制定策略，进一步提高效率。2024 财年，我们还实施了其他先进技术，例如新的仓库管理系统和进出口合规程序的自我评估工具。

社会影响

我们的《供应商行为准则》阐述了我们对于供应商在人权问题方面承诺的期望，包括反腐败、非歧视和公平劳动实践。

通过供应商多元化计划，派克努力提高采购流程的包容性。在这个过程中，我们致力于为小型企业以及由妇女、身体残疾者、退伍军人和美国少数民族所持有、管理及控制的企业提供更多机会。

该计划还有意增强对供应商多元化及其对派克公司成功重要性的认知。我们鼓励符合资质的供应商通过我们的[在线门户网站](#)进行注册。

社会



领航前行 迈向更美好的世界

从团队成员及其家人，到服务的客户，再到运营所在的社区，派克努力改善所有能够触及之人的生活。

我们努力确保团队成员的安全，帮助他们改善运营。此外，我们鼓励团队成员通过慈善事业和志愿服务加强社区建设。

在朝着这一目标努力的过程中，我们参考[派克的环境、健康与安全 \(EHS\) 政策](#)，该政策规定了与健康、安全及环境管理和合规相关的重要义务。此外，派克全球 EHS 指令为工厂安全运营设定了期望，涵盖化学品和设备安全、团队成员培训及事故调查等多个主题。

安全

我们的首要任务

我们追求卓越绩效的首要前提是确保派克团队成员的安全。过去五年，我们将可记录事件率降低 45%。这些成果让派克跻身多元化工业产品制造商安全绩效前 25% 之列，也代表我们在迈向 2030 年实现零可记录事件目标方面取得重大进展。我们的目标是成为世界上最安全的工业公司。

自2019 财年以来，我们将可记录安全事件率降低



预防和持续改善

我们在实现零可记录事件方面取得的进展，彰显出我们对安全至上的共同承诺。通过“Safety 360”这一倡议，每个团队成员都被充分授权，负责保护自己及他人安全，我们还有一个强大的系统和程序框架来支持我们的承诺。

识别危险

派克的安全计划侧重于持续改善。我们通过 EHS 管理系统主动记录和管理纠正措施。数据分析还可以识别模式和趋势，帮助我们改进系统和流程。

我们持续改善的另一个重点是针对高风险场景而实施的计划，包括维护安全、人体工程学计划、机器防护和物料搬运要求等。我们使用全球第三方系统来管理工作场所的运动和压力评估，让我们能够设计合适的工间活动，最大限度地减少人体工程学方面的影响。

我们不断努力改善运营中的人体工程学，降低工伤风险，改善团队成员的健康。为此，我们定期进行人体工程学评估，提供培训计划并实施解决方案，如可调节工作台、符合人体工程学的工具和起重设备等，创造更舒适、安全的工作环境。

2024 财年可记录事件率为零的场所

73%

在派克所有场所中所占比重

67%

在派克生产基地中所占比重

团队成员推动安全绩效

从入职流程开始，到后续的年度培训与认证，我们持续为团队成员提供培训，确保他们安全高效地完成工作，并遵循适用法规。

在[第 23 页](#)有所论述的派克高绩效团队，通过带头开展安全防控及持续改善举措，在提高安全绩效方面也发挥着关键作用。派克所有工厂均设有表现活跃的特许安全高绩效团队，每个价值流都指定一名代表负责其所在业务领域内的安全。

当地管理团队还会进行审计，确保我们的运营安全且可持续。这些审计包括内部和第三方评估，以便识别改善安全绩效的机会。所有派克场所每年都会利用企业数字合规工具，完成一次全面的 EHS 自我审计。该流程会遵循以当地语言呈现且符合当地法规要求的最新监管标准。我们将调查结果记录在数字平台中，该平台还用于管理和跟进改善措施。

健康和安全教育

	2019 财年 (基准年)	2022 财年	2023 财年	2024 财年 ¹
发现的安全问题总数 ²	-	-	>110,000	>160,000
发现的安全问题总数 (通过 Kaizen 活动) ²	-	-	>11,000	>14,000
可记录的事件率	0.56	0.39	0.31	0.31
损失工时事件率 (LTIR)	0.17	0.17	0.15	0.12
未遂事件率 ³	30.0	26.3	28.8	32.5

¹ 美捷特收购已纳入企业报告。

² 从 2022 财年年中开始，对所有派克工厂进行评估和跟进。

³ 未遂事件是指团队成员报告为未遂事件或被归类为重大未遂事件的活动。该比率按每年每 100 名团队成员计算。

美国机会指数把派克列入制造业排名榜首位，并将其列入美国大型上市公司雇主 50 强榜单。

敬业的同事

高绩效团队

派克坚信，应充分授权团队成员以主人翁身份采取行动，并改善自己的业务领域。高绩效团队框架从各个层面上最大限度地提升敬业度、充分授权并带来高绩效，为制胜战略提供支持。它通过团队成员的成长和发展来推动团队绩效和业务成果，并围绕辅导、团队合作、专注与指导、技能和运营五大重点领域进行架构。该框架着重强调了建立关系和发挥优势，同时强调打造清晰度、明确目的和推动结果。

2024 年，我们改进了高绩效团队的框架，以加强其与制胜战略 3.0 的联系，并融入敬业度和高绩效的科学。我们所做的这些变更还有助于简化可交付成果、方法和资源。由敬业度简化团队（负责简化并优化派克的敬业度策略）牵头，在开展了广泛研究且汇集全球团队成员的宝贵意见之后，推出新的高绩效团队框架。

人才发展夯实我们的未来

派克的增长和成功皆源自我们的团队成员。作为公司，帮助团队成员实现个人潜力也是我们实现自身潜力的一种方式。

我们的人才管理战略旨在营造一种优质文化，能够吸引、培养和留住高绩效的敬业团队成员。通过我们的包容性招聘实践，我们寻找那些具有成长思维并能在协作环境中茁壮成长的人才。在这样的环境中，创新思想和解决方案的交流能够激发有意义的成就感，并推动公司实现多元化工业产品制造商前 25% 的绩效。

从提供实习和学徒机会，到招聘经验丰富的团队成员，我们寻求全球顶尖人才，鼓励他们追求创新想法并利用其专业才能，满足客户不断变化的需求。我们认可并奖励卓越绩效，同时提供职业发展机会。

2024 财年，超过

6,000 支 派克高绩效团队，实现
89% 的参与率（2024 财年）

派克通过企业人力资本管理系统 Talent Central 在全球范围内实施严格的人才管理流程，将所有业务部门纳入一个统一的平台。团队成员通过系统可以直观了解技能发展、职业规划和学习机会。

“职业发展日” (Career Days) 是派克帮助团队成员提升职业发展的另一个工具。我们每年都会在各工作场所举办“职业发展日”活动，借此机会表彰团队成员的贡献，为他们提供职业指导并支持他们的职业发展规划，特别是对于我们的制造团队成员。“职业发展日”旨在让派克成员建立职业发展之路的规划愿景，加深他们对现有计划和机会的认知。

我们的团队成员利用正式指导、按需学习以及社交和体验式学习等一系列发展机会，拓展专业技能，主导自身的职业发展之路。我们提供多种学习模式，以便团队成员可以选择最贴近自身需求的方式。派克通过绩效管理系统评估团队成员对我们目标所做的贡献，并予以奖励。

我们的全球学习管理系统提供 40,000 多门课程，涵盖专业发展、职能和技术教育等主题。

培养新一代领导力

我们的全球管培生计划让团队成员有机会发展特定技能，为具体职能领域的管理职位做好人才储备。这些特定职能领域包括 EHS、人力资源、工程、供应链、财务、IT、质量、精益、法律、运营、技术销售和定价等。

派克通过平衡正式指导、有意义的在岗经验传授与反馈等举措，为所有管理职位提供全面的发展计划。每个计划都提供社交和体验式学习机会，以及建立人脉、接触高管、项目工作和关键课程的实践机会。我们的领导力培训机会涵盖各个职业阶段，让派克和我们的团队成员共同实现可持续发展。在过去的一年里，超过 450 名领导者参加了我们的全球领导力发展计划。

人才考核流程让派克能够持续评估其全球人才储备，切实推动有意义的人才发展计划，同时与职业发展机会保持一致。我们充分授权团队成员，支持他们在派克的整个职业生涯中成长和发展成为领导者。此外，管理人员

基于经验的派克职业发展

派克鼓励团队成员通过经验积累来实现职业发展，让团队成员能够在组织内的不同岗位上学习，实现技能的多样化。如此一来，不仅能够让团队成员更好地了解我们的业务，也能鼓励跨职能团队合作，营造协作和创新的文化。这类基于经验的发展示例包括工作观察、工作交换、泡沫分配和横向调动。

受邀提名团队成员，通过参与以下领导力发展计划，为领导他人和执行制胜战略做好准备：

- **“引领前行” (Lead Forward)**：加速发展处于职业早期的高潜力人才，以加强派克的管理人才储备。
- **“一线管理者领导力发展” (Front Line Leader Development)**：与派克成功领导力相关的基础学习。
- **“掌控变革” (Taking Charge of Change)**：面向职能部门和事业部领导者，侧重于将战略转化为行动，领导变革并激励团队。
- **“制胜沉浸体验” (Win Immersion)**：帮助新任职能和业务领导者了解派克的运营模式，与组织中的同事和高级领导者建立联系。
- **“派克管理艺术” (Art of Parker Management)**：高潜力团队成员在开放、协作的环境中向我们的高层领导者学习。在对公司的关键职能和运营进行战略审查后，派克的案例研究有助于加强决策和管理最佳实践。
- **“在派克领导和管理变革” (Leading and Managing Change in Parker)**：高管发展计划，旨在帮助领导者从战略上发展业务、提高绩效并帮助组织内的人才发展。

职业发展

我们的综合职业发展系统也为人才培养流程提供支持，该系统明确了派克不同职位的职业道路及晋升路线。我们的继任者计划战略方法专注于必要的技能培养和经验积累，确保实现各级人员无缝过渡。我们精心规划并培养一支干练卓越的未来领导者队伍，他们将为派克的持续成功做出贡献。

鼓励团队成员参与

员工敬业度直接影响公司业绩，同时深深地根植于我们的文化之中。我们通过全球敬业度调研征集所有团队成员的反馈，并跟进在创建高绩效工作环境方面取得的进展。

在与团队成员沟通调研结果以后，我们将通过焦点小组会议进一步明确情况，同时加深了解。然后，我们识别出自身优势和改善机会，并将其纳入公司各个层面的行动计划中。在 2024 财年，我们的调研参与率为 91%，团队成员的敬业度分数为 73%。

派克总体薪酬

派克始终秉持一项基本原则，即所有团队成员都能根据其职责、经验和成就获得具有竞争力的薪酬，同时公司定期进行薪酬公平审查以确保这一原则。作为一家全球性企业，派克对标所在地域和行业的薪酬水平，提供具有竞争力的薪酬和福利。我们的计划旨在吸引团队成员、激励绩效、奖励经验、推动增长并支持人才留用。

作为一家崇尚机会均等的雇主，我们致力雇佣和提拔最优秀的人才。我们秉持以人为本的文化，努力确保每位团队成员都能成长和发展，并因其贡献而获得相应认可。

除了具有竞争力的薪酬以外，派克还提供多种福利，为团队成员及其家人提供支持。我们的福利计划旨在促进身心健康和财务稳健。我们定期审查并适时更新运营所在国家/地区提供的福利，从而更好地满足团队成员不断变化的需求。

确保各地人员受到人道对待

派克通过 [《全球商业行为准则》](#)、[《供应商行为准则》](#) 和 [《分销商行为准则》](#)，践行对人权和公平劳动实践的承诺。我们的承诺遵循美国有关人权和公平劳动标准的法律，并以《联合国商业与人权指导原则》以及《2015 年英国现代奴隶制法案》为指导。

我们的 [《人权和劳工标准声明》](#) 于 2023 年 7 月制定，重申了我们捍卫人权的承诺。本声明适用于派克全球所有的团队成员，包括合同工和业务合作伙伴，并涵盖以下主题：

- 强迫和强制劳动
- 童工
- 工作场所骚扰和歧视
- 多元化、公平与包容性承诺
- 劳动条件与工作场所安全合规
- 结社自由
- 数据隐私
- 供应链合规

此外，在报告可能违反行为准则相关行为问题时，该文件详细阐述了派克对于团队成员、利益相关者和业务合作伙伴的期望。

多元化、公平与包容性

团结就是力量

派克相信，我们之间的差异会让公司变得更强大，最高绩效的团队往往是那些接纳和尊重独特观点的团队。我们充分授权不同个人和专业背景的团队成員，让我们能够更有效地解决问题，并持续改进运营流程。

我们专注于如何更好地：

- 吸引和培养多元化的团队成员
- 精心设计教育和认知相关的机会
- 确定可持续发展措施，以促进包容性文化发展

我们借助全球高绩效团队的优势，通过共同学习来丰富所有派克团队成员的经验，同时培养下一代领导者：

- **职业对话 (Career Dialogue)**：重点关注团队成员的敬业度、愿景、能力以及寻求新工作机会的兴趣。自 2023 财年启动以来，我们的团队成员已完成 18,500 多次职业对话。
- **包容性领导力系列课程 (Inclusion Leadership Series)**：旨在提高整个公司的包容性领导力技能。通过分阶段逐步推进的方法，我们的目标是让所有派克领导者能够将学到的主要知识应用到工作中去。2024 财年，1,300 多名领导者完成了包容性领导力系列课程。

业务资源小组

派克的业务资源小组 (BRG) 旨在提高所有团队成员的可见性、意识和教育。此外，BRG 倡导我们共有的多元化力量，是我们的经验分享中心。2024 财年，派克将 BRG 的数量从三个增加到七个。

- **Ohana***：支持吸引、培养和留用亚裔美国人、夏威夷原住民和太平洋岛民团队成员。
- **Comunidad***：支持吸引、培养和留用西班牙裔和拉丁裔团队成员。
- **Glow***：为彩虹族 (LGBTQ+) 团队成员和伙伴们提供更多机会，并促进团队包容性。
- **Nia Network**：为非裔团队成员的招聘、培养和留存提供支持。
- **Parker Next**：让所有团队成员都能够分享、学习和培养技能，为自己的职业发展提供支持。
- **Peer W**：为女性员工的招聘、培养与参与提供支持。
- **Veterans***：促进军事社区及其盟友之间的发展、回馈和交流机会。

* 2024 财年成立的新 BRG。



我们的 BRG 在 2024 财年发起了几项活动，宣传他们的重点事项。例如，Perker Next 举办 20 多场启动会以及宣传活动，有近 1,000 名团队成员参加。Nia Network 推出“Espresso Talks”和“Climbing the Ladder”两个新的系列活动，旨在激励团队成员并促进包容性文化。Peer W 遍及全球 30 多个国家/地区，持续为国际妇女节等重要节日组织丰富多彩的活动，并在全球范围内提供发展机会。例如，该小组的同伴“导师圈”（Mentoring Circles）计划已帮助 1,400 多名团队成员学习、成长以及与其他未来领导者建立联系。

团队成员多元化^{1,2}

分布	人群类别	2022 财年	2023 财年	2024 财年
全球	女性	占整个团队的 31%	占整个团队的 31%	占整个团队的 31%
		占管理人员的 19%	占管理人员的 20%	占管理人员的 20%
美国	有色人种	占整个团队的 29%	占整个团队的 31%	占整个团队的 32%
		占管理人员的 15%	占管理人员的 16%	占管理人员的 17%

¹ 最新的美国联邦《雇主信息报告》EEO-1 采用了派克美国团队成员的员工人群类别数据，请可前往 parker.com/sustainability/social 下载。EEO-1 报告使用了不同于我们内部数据管理流程的特定类别、定义和方法，可能无法完全反映我们员工队伍的多元化。

² “管理者”是指隶属于事业部管理团队以及担任同等职位或以上职位的团队成员。

社会责任

改善社区生活

在世界各地，我们所实施的社会责任战略能够充分授权我们的团队成员，他们得以通过慈善事业和志愿服务将派克价值观融入社区。我们寻求多种方式加强社区建设，且与派克基金会三大重点关注领域保持一致：

- **STEM 教育：**为学校、大学和社区机构提供支持，确保不同背景的学生都能接受科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育，获得学习所需的资源和支持。
- **社区需求：**为社区发展和福祉做出贡献，以支持我们的团队成员及其家人和邻居。
- **可持续发展：**为建设可持续社区、解决关键社会问题和创造更好明天提供长期支持。

团队成员志愿服务

派克团队成员通过形式多样的志愿者活动服务当地慈善事业，加强对社区的支持。2024 财年，我们的团队成员共完成约 15,000 小时的社区服务，相比 2023 财年的 10,000 小时增加 50%。派克通过志愿者计划为当地社区

团队成员向美国退伍军人致敬

在美国各地，派克团队成员正齐心协力，向武装部队的退伍军人及其家人表示敬意。在这些人中，有许多本身就是退伍军人，其中包括来自俄亥俄州东北部和宾夕法尼亚州西部的团队成员，他们与派克基金会合作，为 Sub Zero Mission 组织提供支持。这家非营利组织由退伍军人创立并领导，致力于为无家可归的退伍军人提供帮助和必需品，如睡袋和应季服装等。派克基金会还为 WNY Heroes Inc. 提供支持，该公司为纽约西部已故退伍军人的遗孀和子女提供基本服务、经济援助和其他重要资源。

2024 财年，派克和派克基金会共提供超过

\$ 1,100 万

善款捐赠

提供帮助，该计划可为团队成员提供带薪志愿服务工时 (VTO)，并为受益组织提供善款资助。

2024 财年，志愿者计划将每个团队成员每财年可贡献的带薪志愿服务工时增加一倍。今年，20 个国家/地区的 3,000 多名团队成员参加了志愿者计划，以支持那些在当地社区中产生积极影响的慈善机构。

全球资助计划

我们的资助计划现覆盖 39 个国家/地区，为团队成员选择的受益组织提供资助。2024 财年，派克向当地慈善机构提供善款捐助约 \$8,500,000，比上一财年增加 20%。

配捐计划，实现影响力最大化

团队成员通过配捐计划，将给予符合资质的慈善组织和教育机构的个人捐赠翻倍。2024 财年，派克共提供约 \$120 万的配捐善款，进一步扩大团队成员的捐赠力度。

支持灾后重建

灾难救助计划旨在自然灾害和其他灾难性事件发生后，为我们的团队成员和社区提供支持。2024 财年，派克通过团队成员捐赠、配捐和基金会资助共捐赠善款 \$30 万。

在美国和加拿大发生野火、巴西南部发生洪水和摩洛哥发生 6.8 级地震后，这些捐款为大规模救灾活动提供了支持。此外，派克团队成员援助基金向遭受房屋失火、局部洪灾等个别灾难事件的受害者提供援助。派克还提供紧急捐赠，比如 2024 财年，派克曾援助俄亥俄州希利亚德一家因火灾而严重受损的食品储藏室就是实例之一，派克团队成员经常在那做志愿者。

成功案例

降低安全风险

消除潜在危险是预防安全事故的最佳方法之一。2024 财年，波兰谢赫尼采流体连接件事业部的成员集思广益，创建了一个三步流程，确保 98 台多轴设备的零接触防护。通过让团队成员在设备运行时与移动部件保持零接触，该团队将安全级别风险降至零。

安全 DOJO 培训

有效的培训是安全的重要组成部分。2024 财年，巴西圣若泽杜斯坎普斯的过滤事业部在工厂实施安全 DOJO，改善团队成员的安全培训和教育。安全 DOJO 为团队成员提供专门的安全培训区域，集中存放安全信息和个人防护设备。此外，它还为新加入的团队成员提供针对特定地点的培训和入职资源。

采摘农产品 对抗饥饿

Second Harvest Foodbank 的使命是在加利福尼亚州奥兰治县，让人们有尊严、公平且持续获取有营养的食物。加利福尼亚州尔湾宇航集团的团队成员自愿帮助该非营利组织采摘 500 磅甜椒和 3,000 磅西瓜。

捐赠儿童外套

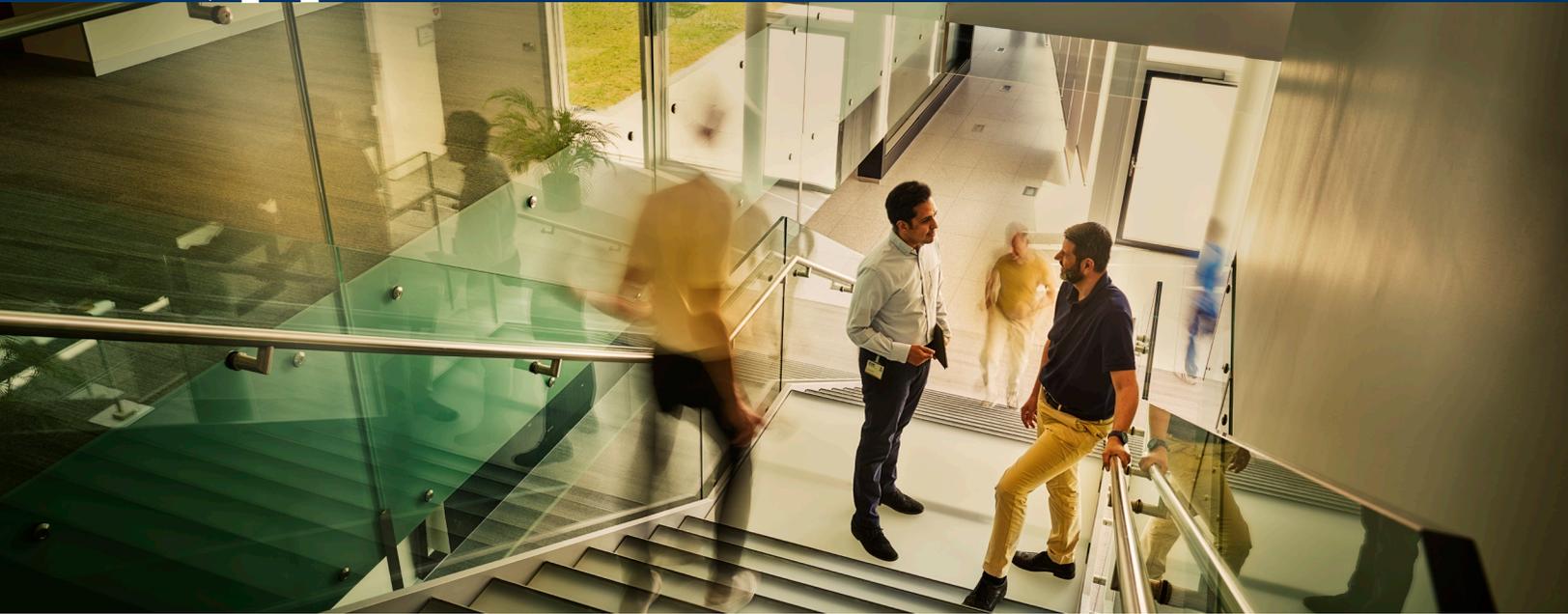
派克密封件越南工厂工程材料产品组的团队成员参加了秋季节日的志愿者活动，惠及当地儿童及其家庭。团队成员为越南高地的孩子们分发礼包，并为他们提供近 2,000 件保暖夹克。



通过回收利用资助儿童癌症治疗

巴西容迪亚伊和秘鲁工程材料产品组的团队成员结合环境和社会责任倡议，向巴西圣保罗的 Grendaac 儿童医院捐赠约 180 公斤塑料帽和铝制密封件。医院对这些塑料和铝制品进行回收利用，并将所得收益全部用于儿科患者的癌症治疗。

治理



派克传承的基础

始终如一的强大治理是我们业务不可或缺的一部分，让我们得以践行公司宗旨。派克从公司最高层董事会开始，精心构建了公司治理结构和方法，以推动并逐步培养共同的责任。

董事会

我们的董事会是一个技能精湛、经验丰富的多元化团队，确保对我们的业务进行有效监督。派克当前董事会由 10 名董事组成，他们在一个由主席和独立首席董事组成的双重领导结构下工作。根据纽约证券交易所上市标准和派克的内部独立性标准，所有董事委员会成员以及 10 名董事中的 9 人为“独立”成员。

董事会成员需按照多数投票标准，由年度选举产生，接受年度绩效考核。雇员董事不得在一个以上的上市公司董事会任职，非雇员董事不得在三个以上的其他上市公司董事会任职。董事会遵循派克的《全球商业行为准

则》、《公司治理指南》、《董事独立性标准》和董事会委员会章程，详情请见我们的[投资者网站](#)。制定管理董事会的全面政策和标准，以及对董事进行持续评估，有助于加强我们的治理，确保派克按照我们的价值观持续运营。

董事会多元化

我们相信，董事会成员的不同背景、视角和技能将让我们的组织更强大、更具活力。董事会的公司治理与提名委员会负责监督董事的聘用、继任及成员变更。委员会在评估董事会的董事提名时，考虑的主要标准包括与公司文化和价值观的一致性、背景和经验的多元化以及

派克董事会概览¹

技能和资历。《公司治理指南》要求在甄选董事会成员人选时必须考虑成员的多元化背景，包括性别、族裔和种族的多元化。

2024 年 7 月，我们选举 Trinity Industries, Inc. 总裁兼首席执行官 E. Jean Savage 为董事会成员。目前，派克董事会基于性别 (5)、种族 (2) 和族裔 (2) 的多元化占比为 70%。¹董事的法定退休年龄为 72 岁，目前董事的平均任期为 8.6 年。

董事会对 ESG 的监督

对内外部利益相关者而言，ESG 是一个长期且充满机遇的重要话题，董事会的职责仍将包括确保派克的运营符合股东、团队成员、客户和社区的期望。

董事会全体成员对公司与 ESG 事宜相关的战略、举措、政策、影响、风险和机遇具有最终监督权，并将部分职责委托给董事会委员会。我们的《公司治理指南》和董事会委员会章程明确规定全体董事会及其委员会负责监督的具体 ESG 领域。这些领域包括工作场所健康与安全；气候风险；节约用水；人力资本管理；多元化、公平与包容性；网络安全；以及商业道德与合规。

在由首席运营官和其他领导成员组成的企业 ESG 指导委员会的支持下，高级管理层对相关计划进行日常监督。董事会全体成员至少每年审查一次 ESG 计划，评估其是否与我们的组织目标保持一致。

公司治理

我们对强大公司治理的承诺有助于促进业务发展，为股东创造长期价值。我们的综合治理方法体现在董事会、高级管理团队和所有团队成员共同承担的责任之中，从我们所做的方方面面彰显派克价值观。

多元化

70%

性别/种族/族裔多元化²

任期

8.6 年

平均任期



独立性

90%

独立



年龄

61 年

平均年龄



派克董事会定期评估我们的战略和运营计划、治理实践、法律和监管发展、股东反馈、财务和运营结果及前景、资本分配、资产负债表优势、债务组合、股票回购活动以及股息历史记录及战略，确保全面的风险监督，同时让我们能够抓住机遇，推动并持续改善绩效。

股东参与

我们与股东就业务战略、运营目标和进展保持积极沟通，以提高透明度和信任度。2024 财年，我们的管理团队与所有受邀股东会面，讨论我们的业务方法和 ESG 工作，这些股东的普通股持股占比达 48% 以上。在代表我们流通在外的普通股股东中，超过 18% 的股东认可我们的外展活动，并与我们互动，这些活动涵盖环境目标及进展、安全文化、员工敬业度和 ESG 报告框架等主题。

有关董事会、董事会委员会、职责和成员的更多信息，请参阅 [2024 股东委托书](#)。

¹ 截至 2024 年 10 月 31 日的数据。

² 我们的董事会中有一位董事同时在性别和种族方面展现多元化，还有一位董事同时在种族和民族方面展现多元化。族裔是指非美国出生或非美国公民身份。

风险管理

我们的综合风险管理计划 (IRMP) 旨在保护我们的业务、团队成员和社区。这个计划条理分明，可识别并评估风险及其潜在影响。派克董事会、委员会和高级管理团队负责监督该计划，有助于有效跟踪我们业务面临的潜在威胁，并制定策略妥善应对。

与气候相关的风险已纳入我们的 IRMP，并由公司 ESG 指导委员会定期进行审查。更多信息，请参阅本报告的“[环境](#)”部分。

诚信、道德与合规

所有派克团队成员共同践行对诚信、道德与合规的承诺，并通过践行我们的价值观，进一步加强这项承诺。我们制定的政策和标准有助于确保我们遵守运营所在地的法律法规，我们常以高于这些要求的标准行事，满足内外部利益相关者的期望。

政策和培训

我们的《[全球商业行为准则](#)》明确了在业务中将诚信、道德、尊重和公平准则付诸实践的方式。该准则旨在确保我们的董事会、团队成员、顾问、独立承包商、供应商、代理商和代表符合预期行为标准。《全球商业行为准则》也支持着我们的信念，即诚信不仅是企业责任，也是团队成员每天身体力行的个人责任。

《全球商业行为准则》包含许多派克现有政策，包括反贿赂、反垄断和人权政策，现有 24 种语言供派克全球团队成员参阅。该准则涵盖歧视、骚扰、利益冲突、内部交易、贪污腐败、保密和公平竞争等主题。该准则每年审查一次，并根据需要更新，但至少每三年更新一次。

我们每年都会对所有团队成员和董事会成员进行《全球商业行为准则》培训，要求每个人获得培训证书，表明其已阅读并承诺遵守该准则。公司、区域和本地层面的管理者还将接受更多合规培训。合规官论坛每年举办两次，为全球合规官网络提供有关利益冲突、礼品收送、反贿赂、反垄断和反报复等主题的培训。合规官可以帮助加强道德行为，确保遵守

适用的法律法规，包括与环境事项相关的法律法规。在过去这一年中，我们通过发送月度通讯、印刷手册和视频，将合规放在各项工作的首位，帮助我们加强道德和诚信文化建设。

报告道德问题

我们的计划和政策呼吁个人在看到任何不符合派克政策或适用的法律或法规行为时，向本地领导团队、公司合规办公室或通过派克 24 小时[安全诚信热线](#)提出他们的疑虑，该热线将由精通 150 多种语言的第三方代表接听。在法律允许的情况下，个人可选择匿名，且派克制定了严格的政策，禁止对基于善意而提出的疑虑进行打击报复。所有疑似违反该准则或其他公司政策的行为都将受到调查，并根据结果采取适当措施。董事会的审计委员会每个季度会收到合规培训的最新数据、诚信热线接收到的事件以及调查统计数据。

第三方政策

派克对诚信、道德与合规的承诺还延伸到外部的业务合作伙伴，希望他们在开展业务时秉承派克的价值观。《[分销商行为准则](#)》对我们的第三方经销合作伙伴设定了行为和合规方面的期望及最低要求。供应商对于我们能否满足客户需求发挥着至关重要的作用，因此必须遵守《[供应商行为准则](#)》中列出的所有适用规范、法规和要求，并达到其规定的预期。

网络安全

我们相信，强大的网络安全是有效治理的核心。派克致力于在存储、使用或传输过程中保护公司的数据、数据系统和数字资产。

计划和政策

我们的网络安全计划已整合到我们的整体企业风险管理计划中，旨在保护我们的信息系统和数据资产（包括利益相关者委托给我们的数据资产），并促进我们遵守适用的法律法规。

我们通过数字化和 IT 风险管理计划，积极化解网络安全风险，该计划聚焦于识别、评估、应对、监测和修复所有网络安全相关风险。派克董事会定期从高层领导接收有关网络安全事项的最新信息，包括整体网络安全计划的年度报告，以及全年关于网络风险管理和加强网络安全有效性项目状态等主题的最新信息。

除其他第三方资源，派克的专门网络安全团队利用美国国家标准与技术研究所 (NIST) 的网络安全框架，并将其作为识别风险领域、现有标杆管理和实施持续改善的主要资源。作为数据隐私和 IT 保障举措的一部分，我们的网络安全团队协助监管与隐私的合规性，包括加强《通用数据保护条例》(GDPR) 的合规性。

我们采用了全面的信息安全政策和标准，明确阐述派克在以下方面的期望和要求：

- 可接受的用途
- 风险管理
- 数据隐私与数据保护
- 教育与认知
- 安全事件管理和报告
- 身份和访问管理
- 第三方管理
- 安全性（关于实物资产、产品、网络和系统）
- 安全监测
- 漏洞识别

这些政策和标准规定了详细的安全事件管理和报告程序，以及明确的上报时间进度和责任归属。我们还制定全球事件响应计划，并定期进行演练，以提升整体应对能力。

持续改善和培训

持续改善是派克网络安全计划的一个重要方面，因此，我们整合了内外部来源的安全情报，帮助识别亟需改进之处和亟需弥补的不足之处。我们与第三方顾问合作进

行渗透测试并评估我们的事件响应计划，通过此举完善我们的内部网络安全能力和控制措施。我们定期进行第三方风险评估和第三方事件响应对抗性演练，加强自身的安全防护能力。我们还进行内部桌面演习，提升应对潜在网络安全事件的能力。派克还持有网络安全保险，以减轻任何攻击或威胁对我们业务的影响。

我们认为网络安全是每一位团队成员的责任，因此在全球范围内持续提供网络安全意识培训，帮助团队成员识别、规避和报告恶意行为。这包括互动培训，帮助团队成员识别网络钓鱼风险并能采取适当的应对措施。我们还定期提供数据保护培训，以便团队成员了解他们所拥有的数据类型并知晓如何保护数据。

请参阅[派克的 2024 表格 10-K](#)，了解更多关于我们的网络安全方法和监督的信息。

支持社区获取技术

PCs for People 是一家全国性的非营利组织，为有需要的个人、家庭和其他慈善组织提供翻新设备。派克将工作中不再使用的电脑和其他电子设备捐赠给该组织，以此回馈社区。自 2020 年以来，我们已向社区累计捐赠数千台计算机，以改善邻里的生活。

向 PCs for People 提供的计算机捐赠还有助于支持互联网接入，帮助更多人获得教育和职业机会，同时也减少了送往垃圾填埋场的电子垃圾数量。

派克的数字和 IT 团队还为 Minds Matter Cleveland 等非营利组织提供支持，该组织为低收入家庭的学生提供服务，帮助他们在大学取得成功。2023 年，该团队向 Minds Matter Cleveland 捐赠了资金，确保每个学生都能在开启大学生活之时用上电脑。

SASB 指数

可持续发展信息披露主题和会计指标——工业机械和商品

主题	会计指标	类别	单位	代码
能源管理 ¹	(1) 总能耗, (2) 电网电力百分比, (3) 可再生能源百分比	数量	千兆焦耳 (GJ), 百分比 (%)	RT-IG-130a.1
员工健康和安全的 ²	(1) 总可记录安全事件率 (TRIR), (2) 致死率, 和 (3) 未遂事件率 (NMFR)	数量	比率	RT-IG-320a.1
使用阶段的燃油经济性和排放	中重型车辆的销售加权车队燃油效率	数量	加仑/1000 吨-英里	RT-IG-410a.1
	非道路用设备的销售加权燃油效率	数量	加仑/小时	RT-IG-410a.2
	固定式发电机的销售加权燃油效率	数量	瓦特/加仑	RT-IG-410a.3
	销售加权排放: (2) 颗粒物 (PM), 用于: (a) 船用柴油机	数量	克/千瓦时	RT-IG-410a.4
	销售加权排放: (2) 颗粒物 (PM), 用于: (b) 机车柴油机	数量	克/千瓦时	RT-IG-410a.4
	销售加权排放: 销售加权排放: (2) 颗粒物 (PM), 用于: (c) 道路用中型或重型发动机	数量	克/千瓦时	RT-IG-410a.4
销售加权排放: (2) 颗粒物 (PM), 用于: (d) 其他非道路用柴油机	数量	克/千瓦时	RT-IG-410a.4	
物料采购	与关键材料的使用相关的风险管理说明	讨论和分析	不适用	RT-IG-440a.1
再制造设计与服务	来自再制造产品和服务的收入	数量	报金额用	RT-IG-440b.1

活动指标

活动指标	类别	单位	代码
不同产品类别的生产数量	数量	编号	RT-IG-000.A
雇员人数 ⁵	数量	编号	RT-IG-000.B

¹ 2023 财年数据。

² 2024 财年数据。

³ 该 TRIR 指标是派克用于全球范围内报告的可记录事故率。

⁴ 未遂事件是指团队成员报告为未遂事件或被归类为重大未遂事件的活动。该比率按每年每 100 名团队成员计算。

⁵ 来自 2024 财年 10-K 表的数据。

	派克数据回复
	(1) 总能耗: 7,117,864 GJ (2) 电网电力: 57% (3) 可再生能源: 12%
	(1) 总可记录安全事件率 ³ : 0.31 (2) 致死率: 0 (3) 未遂事件率 ⁴ : 32.0
	派克不生产中型或重型车辆。
	派克不生产燃油发动机驱动的非道路用设备。
	派克不生产固定式发电机。
	派克不生产船用柴油机。
	派克不生产机车柴油机。
	派克不生产道路用中型或重型车辆。
	派克不生产其他非道路用柴油机。
	<p>派克通过多种方式管理关键材料的使用风险, 包括供应商甄选流程、持续的供应商管理以及货物运输到派克的过程。选择关键材料的主要供应商时, 我们的流程将引导我们找到符合并超出我们期望的派克供应商。所有为派克提供关键产品的供应商都要经过详细的资质审核, 以确保其具备制造管控能力并符合所有法律和法规。</p> <p>派克希望所有供应商遵守我们的《供应商行为准则》, 该准则列出了道德标准、法律和法规、环境健康和安全生产法律、非歧视和公平劳动实践、保密和数据隐私。我们通过指标和流程实时监督我们的供应商, 以确保他们始终符合我们的高标准。我们与首选供应商签署长期协议, 该协议规定了严格的标准以保持一贯的交付标准。此外, 我们还建立流程, 定期更新和核实我们的供应商是否持续遵守所有法律义务, 包括与人权和环境可持续性相关的义务。派克确定关键供应商并遵循业务延续计划, 从而确保产品和材料的持续供应。这种积极主动的方式不仅可以保护我们的运营, 还可以加强我们对道德和责任采购的承诺。</p> <p>派克还制定相关流程, 通过其首选物流运输网络来运输产品。这种策略方法确保我们与符合最高质量和交付服务标准的承运商合作。此外, 派克还是美国进口商自我评估计划的最大参与者之一, 并通过 CTPAT 认证, 强化我们对美国海关的合规性承诺。这些举措不仅提升了供应链的效率, 还确保了物流运营的完整性和可靠性。</p>
	制造检修和维修收入超过 10 亿美金。
	派克数据回复
	派克不生产或销售完整的 (1) 汽车及农业和建筑设备, 或 (2) 发动机和发电设备。(3) 部件和组件: 派克的技术组合包括超过 800,000 个组件和组装系统。2024 财年, 派克向客户售出超过 90 亿件零部件, 绝大多数都是批量销售。
	61,120



PH
LISTED
NYSE

联系我们

派克欢迎大家发送邮件至 sustainableparker@parker.com，
就可持续发展报告提出宝贵意见与建议。

如欲了解更多信息，请访问

parker.com/sustainability