

# Hållbarhetsrapport Parker Hannifin Manufacturing Sweden AB

## Om hållbarhetsrapporten

Detta är Parker Hannifin Manufacturing Sweden AB:s (556045-9470) hållbarhetsrapport och avser räkenskapsåret 2022-07-01 - 2023-06-30. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6e kapitlet.

Det har inte sedan föregående år gjorts några väsentliga förändringar i tillämpandet av principer för rapportering eller rapporteringens omfattning.

Styrelsen för Parker Hannifin Manufacturing Sweden AB har vid undertecknande av årsredovisningen även godkänt hållbarhetsrapporten. Företaget benämns fortsatt i rapporten Parker Hannifin.

Parker Hannifins hållbarhetsrapporten i sin helhet finns tillgänglig på Parker Hannifin Sveriges hemsida. På hemsidan [www.parkerhannifin.com](http://www.parkerhannifin.com) under avsnittet "Hållbarhet" publiceras aktuell hållbarhets rapport samt Parker Hannifin Corporations hållbarhetsrapport.

## Affärsmodell

Parker Hannifins kärnverksamhet är tillverkning och utveckling av komponenter och system. Parker Hannifin tillhandahåller produktions- och utvecklingstjänster till Parker Hannifin EMEA Sarl (Schweiz). Tillverknings- och utvecklingsenheterna ligger i Västsverige. Parker Hannifin är en del av Parker Hannifin Corporation som är världsledande leverantör inom styr- och rörelseteknik. Parker Hannifin har produktion i Borås, Skövde, Falköping och Trollhättan. Parkerkoncernen, som Parker Hannifin är en del av, erbjuder ett bredare urval av produkter än någon annan tillverkare för att möta sina kunders behov inom rörelse- och styrteknik. Parkerkoncernen är indelad i sex operativa expertisområden fördelat på koncernens huvudtekniker: Engineered Materials, Filtration, Fluid Connectors, Instrumentation, Motion Systems och Aerospace Systems.

**Parker**  
Your global partner  
to create growth and  
value in motion and  
control technologies

	2022-07-01- 2023-06-30	2021-07-01- 2022-06-30	2020-07-01- 2021-06-30
Omsättning (KSEK)	918 361	866 539	770 162
Balansomslutning (KSEK)	741 531	630 801	581 131
Antal anställda	734	668	671

## Leverantörskedja

Parker Hannifin arbetar sedan länge aktivt med att säkerställa en hållbar leverantörskedja. Parker Hannifin använder sig av Conflict Minerals Reporting Template för att undvika användning av konfliktmineraler i våra produkter. Parker Hannifin är också fokuserade på att minska energiförbrukningen och minska mängden avfall i produktionen. Parker har ett nära samarbete med sina leverantörer för att säkerställa att lagar och förordningar om mänskliga rättigheter och miljö respekteras. Uppförandekoden för företagets leverantörer beskriver de lägsta kraven och förväntningarna avseende efterlevnad av lagar och affärsetiska riktlinjer. Parkers uppförandekod kommuniceras med distributörer samt ingår som en standardbilaga i Parkers leverantörsavtal. Samtliga operativa enheter har en anställd som är utsedd till SQA (Supplier quality auditer). Kontroller av leverantörskedjan görs av Parker Hannifin EMEA Sarl (Schweiz) som är den enhet inom koncernen som tecknar nya avtal med leverantörer avseende den svenska verksamheten. Samtliga operativa enheter har en anställd som är utsedd till SQA (Supplier quality auditer). Det är SQA i samarbete med inköps ansvar att utföra revision hos leverantörer för att säkerställa att uppförandekoden efterföljs. SQA eller inköp ska göra bedömning av hur ofta en distributör ska genomgå en revision. Standard är att genomföra en med två års mellanrum. Om fel uppdagas vid revision fastställs åtgärdsplan tillsammans med distributör, tidsplan och tid för nytt test av specifik del i processen eller produkt.

## Väsentlighetsanalys

Inför upprättandet av hållbarhetsrapporten har företagsledningen tagit del av den analys över vilka aspekter inom hållbart företagande som är av störst väsentlighet för Parker Hannifin på global nivå och var vår påverkan kan anses vara som störst. Analyserna har utgått från både risker och möjligheter relaterade till hållbart företagande och de övergripande områden som beaktats har varit miljö, sociala förhållanden, personalfrågor, respekt för mänskliga rättigheter, antikorrupktion och styrningsfrågor. Resultatet av väsentlighetsanalysen framgår av de ämnen och resultatindikatorer som presenteras i denna rapport.

## Styrning och ansvar för hållbarhetsaspekter i verksamheten

Det är styrelsen som har det övergripande ansvaret för förvaltningen av Parker Hannifin vilket även innefattar frågor relaterade till hållbart företagande.

Platschef på respektive enhet i Sverige ansvarar för att verkställa styrelsens beslut och strategier. Inom Parker Hannifin finns inte en ansvarig för samtliga hållbarhetsfrågor. Parker Hannifin omfattas av det globala hållbarhetsarbetet inom koncernen och lokalt i Sverige arbetas det aktivt med hållbarhetsfrågor inom flera olika delar av organisationen.

Parker Hannifins ambition är att alla medarbetare ska känna ägandeskap över frågor inom hållbart företagande som ligger nära den egna befattningen och vilka vi kommunicerar genom företagets uppförandekod för anställda. Uppförandekoden är en del av onboarding processen, den finns tillgänglig för samtliga på Parker Hannifins hemsida.

### Styrande dokument och riktlinjer

Parker Hannifin Corp. har en hållbarhetspolicy som gäller för hela koncernen. Den grundläggande utgångspunkten för Parker Hannifins hållbarhetsarbete är att minimera de potentiella negativa effekterna av verksamheten och dra nytta av de möjligheter som hållbart företagande innebär. Policyn i sin helhet finns att läsa på företagets hemsida [www.parkerhannifin.com](http://www.parkerhannifin.com)

Parker Hannifin Corporates uppförandekod för medarbetare är global och gäller samtliga anställda i koncernen. Även denna finns tillgänglig för samtliga på hemsidan. Särskild tonvikt har lagts vid att tydliggöra företagets ställningstagande i frågor rörande respekt för mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald samt sunda affärsrelationer och antikorruption. Uppförandekoden i sin helhet finns att läsa på företagets hemsida. [www.parkerhannifin.com](http://www.parkerhannifin.com)

Sedan 2005 har Parker Hannifin ett miljöledningssystem enligt ISO14001-standarden samt är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001. Samtliga produktionsanläggningar är certifierade.

## Väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering

Väsentliga risker	Beskrivning av riskhantering
<b>Miljö</b> <i>Striktare reglering av växthusgasutsläpp</i>  Beroende på hur de globala växthusgasutsläppen utvecklas står jorden med stor sannolikhet inför en höjning av den globala medeltemperaturen vilket påverkar såväl näringsliv som det övriga samhället. Parker är medveten om de externa faktorer som kan utgöra en potentiell risk för företaget, till exempel förändringar i klimat och lokala lagar och ordningsregler.	<p>Parker arbetar aktivt med att ständigt hitta nya sätt att använda miljövänliga material, förbättra effektiviteten och optimera tillverkningsprocesser för att minimera avfall och minska energiförbrukningen, vatten och råvaror. Som global tillverkare är detta ett viktigt sätt för oss att vara med och bidra till att spara resurser och skydda miljön.</p> <p>I vår produktutveckling arbetar vi med systematiskt förbättringsarbete för att minska åtgången av såväl råvaror som kemikalier samt minska mängden avfall från produktion. Detta får i sin tur effekt på våra växthusgasutsläpp. Konkret arbetar vi med att välja rätt material till rätt ändamål i utvecklingsprocessen, vi har investerat i effektivare utrustning och minskat kassationer med hjälp av nyare verktyg. Vi har ökat medvetenhet kring användandet av allmänna förbrukningsmaterial och vi återanvänder olja vid provning (tömmer ventiler efter provning). Vi har effektiva återvinningssystem genom pipelines som är direkt anslutna till spaltanläggning för skärvätskor. Vi har även ersatt en del skärvätskor med sådana som inte påverkar fertilitet och vi hanterar inga rent giftiga ämnen.</p> <p>Vad avser energiförbrukningen hos våra anläggningar så arbetar vi systematiskt med att sänka vår energiförbrukning.</p> <p>För produktionsenheten i Trollhättan pågår kontinuerligt arbete med miljöförbättringar inom olika områden. Förbättringsarbete har genomförts under året bland annat inom områden avstängning av produktionsutrustning för energibesparing, åtgärdat resursslöserier kring tryckluft och bytt till mer resurseffektiv belysning i kontorsmiljö.</p> <p>Vi har också haft flertalet av vår personal som har nyttjat möjligheten för volontärsarbete och genom detta gjort miljöförbättrande aktiviteter som t.ex. skräpplockning.</p> <p>Samt för att öka fokus på hållbar utveckling har det under året gjorts flertal maskininvesteringar som kommer minska vår energiförbrukning. I samband med bytet av produktionsprocesser behöver vi inte använda lika mycket olja i samband med bearbetning. Vi har också implementerat en ny arbetsform Green Kaizen med syfte att identifiera och genomföra miljöförbättringar, samt att vi har arbetat med kompetenshöjning genom utbildningsinsatser inom Lean and Green.</p> <p>Produktionsenheten i Borås har skickat in en miljörapport till Borås Stads Miljöförvaltning som godkändes utan anmärkning. Även energikartläggningen har rapporterats in till våra myndigheter.</p> <p>Parker Globalt har introducerat flertalet nya uppföljningsportaler med syfte att standardisera och förenkla processen kring rapportering av vår förbrukning och</p>

	<p>våra förbättringar. Boräsfabriken använder samtliga moduler regelbundet och rapporterar där in vår återvinning, elanvändning, vattenförbrukning och hållbarhetsprojekt.</p> <p>Lokalt har vi genomfört flera hållbarhetsförbättringar; åtgärdat resursslöserier kring tryckluft, utökat vår återvinning (mjukplast samt en lättillgänglig miljövägg i produktionen), minskat provtiden i testbänkarna, påbörjat skifte från daterad belysning till LED och implementerat en digital förslagslåda inkom för hållbarhetsförbättringar. En stor kulturell förändring råder då vi numera inte bara rapporterar dollar-besparing i våra förbättringar, utan även CO2-besparingar där det är möjligt.</p>
<p><b>Sociala förhållanden inklusive personalfrågor</b></p> <p><i>Arbetsplatsolyckor</i></p> <p>Delar av verksamheten, närmare bestämt tillverkningen, har en förhöjd risk för arbetsplatsolyckor. En allvarlig olycka kan innebära allvarliga konsekvenser för individen i fråga i form av bestående men, trauma och försämrad arbetsförmåga. Det kan också innebära allvarliga konsekvenser för företaget i form av kostnader för skadestånd och böter för bristande regelefterlevnad.</p>	<p>Arbetsplats säkerhet är av högsta prioritet för Parker. Att eliminera arbetsrelaterade olyckor är inte ett mål utan ett krav. Parker medarbetare är engagerade i att skapa en arbetsmiljö där säkerheten kommer först. På Parkers tillverkningsanläggningar finns det arbetslag som har specifik fokus på säkerheten. Bland annat har de i uppgift att observera och rapportera säkerhetsrelaterade incidenter. Även incidenter som kunde ha lett till skada under andra omständigheter ska rapporteras.</p>
<p><i>Diskriminering och bristande jämställdhet</i></p> <p>Parker är medvetet om att vi verkar i en bransch som traditionellt dominerats av män. Även om vi idag har en uttalad icke-tolerans mot diskriminering och strävan efter en jämställd arbetsplats finns det historiska strukturer och beteenden inbäddade i vår kultur som kan ta tid att förändra. Att diskriminera människor på basis av kön, ålder, ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning med mera är olagligt och brister i detta hänseende kan resultera i försämrat rykte, försämrad arbetsplatsmiljö med minskad produktivitet som följd, svårighet att rekrytera och behålla personal samt skadestånd.</p>	<p>Våra medarbetare arbetar för att Parker ska förlbi framgångsrikt. Vi värdesätter deras insatser och gör vårt bästa för att skapa en miljö som stödjer dem. Hos Parker behandlar vi varandra, kunder, leverantörer och andra affärspartners med respekt och värdighet. Vi arbetar för en positiv arbetsmiljö och säger ifrån om den målsättningen hotas. Vi är stolta över att aktivt gynna mångfald i vår arbetsstyrka och bland dem vi gör affärer med. Över hela världen arbetar vi med metoder som resulterar i att alla medarbetare är delaktiga och som gynnar rättvis behandling av kompetenta medarbetare, oavsett ålder, religion, kön, funktionsnedsättning, nationell eller etnisk tillhörighet, sexuell läggning, genetisk information, familjestatus eller någon annan skyddad kategori. Medarbetarna på Parker har en varierad personlig och professionell bakgrund, och företaget strävar efter att skapa en inkluderande miljö där varje individ kan driva en karriärväg som återspeglar deras styrkor och ambitioner.</p>
<p><b>Respekt för mänskliga rättigheter</b></p> <p>Vi ser framför allt en risk avseende att mänskliga rättigheter inte respekteras hos våra leverantörer.</p>	<p>Parker respekterar mänskliga rättigheter och har etablerat ett internationellt program som stödjer mänskliga rättigheter utifrån internationella standarder. Parkers uppförandekod har utformats för att anpassas efter olika internationella organisationer som främjar och skyddar mänskliga rättigheter för arbetstagare över hela världen (inklusive, men inte begränsat till, FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter) och den brittiska lagen Modern Slavery Act från 2015. Enligt uppförandekoden och dessa organisationers policys för mänskliga rättigheter förväntar sig Parker att alla medarbetare behandlas med respekt och värdighet. Alla ska ha en arbetsmiljö utan diskriminering och trakasserier, och där nationella, regionala och lokala lagar och bestämmelser efterlevs gällande tvångsarbete eller kontraktbundet arbete, människohandel, barnarbete, arbetstider, löner, förmåner, samt hälsa och säkerhet.</p>
<p><b>Korruption och mutor</b></p> <p>Parker Hannifin har nolltolerans mot mutor och korruption. Detta framgår tydligt av vår uppförandekod. Vi bedömer risken för korrupt beteende som relativt begränsad och denna uppkommer framförallt i samband med våra inköp respektive försäljning till vissa kundsegment.</p> <p>Även våra leverantörer förväntas följa vår uppförandekod och vi ber dem underteckna ett exemplar av koden som bekräftelse på detta.</p>	<p>Parkers Hannifins globala affärsetiska regler omfattar även mutor och korruption och koden har kommunicerats till samtliga anställda och leverantörer. Vi ska endast vinna affärer baserat på våra produkters och tjänsters meriter, samt med våra medarbetares integritet. Vi tillåter inte att mutor, bestickning eller andra illegala eller korrupta affärsmetoder förekommer någonstans. Vi måste fullt ut följa de lagar mot mutor och korruption som finns i alla länder där vi är verksamma. Betalning som "smörjmedel" till offentliga tjänstemän, oavsett anledning och storlek, är strängt förbjudna.</p> <p>Vi har en uppförandekod avseende såväl anställda som distributörer. Uppförandekoden för anställda är en del av vår on boarding-process för nyanställda. Parker har visselblåsarfunktion etablerat i Sverige och globalt för att kunna ta emot rapportering avseende att uppförandekoden inte efterföljs.</p>
<p><b>Övriga risker</b></p> <p>Vi har inte identifierat några andra betydelsefulla hållbarhetsrisker.</p>	

## Mål, utfall och utvärdering

<p><b>Mål: Noll arbetsplatsolyckor med frånvaro under ett räkenskapsår</b></p>	<p><b>2</b> Arbetsplatsolyckor under räkenskapsåret</p>
	<p><i>Kommentar utfall:</i> Under räkenskapsåret har Parker Hannifin genomfört ett antal aktiviteter för att identifiera och bygga/planera bort farliga situationer, samt skapa medvetenhet kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Den definition som används avseende arbetsplatsolyckor är olyckor som orsakar 1 dags sjukfrånvaro eller mer. För att förebygga olyckor arbetar Parker kontinuerligt med tillbudsrapportering och utifrån det försöker säkerställa att alla blir medvetna om risker och åtgärder som eliminerar upptäckta risker.</p>
<p><b>Mål: 25% kvinnor</b></p>	<p><b>22 %</b> Av alla anställda var kvinnor 2022/2023</p>
	<p><i>Kommentar utfall:</i> Parker Hannifin är väl medveten om vikten av jämställdhet och arbetar aktivt för att öka det här både bland medarbetare och ledande positioner. Under räkenskapsåret har Parker fortsatt satsningen på Peer W skett i nord. Under året har flera Peer W evenemang genomförts med deltagare från samtliga enheter inom Parker Sverige. Peer w är ett internationellt nätverk skapat av Parker för att attrahera och behålla kvinnor i organisationen.</p>
<p><b>Samtliga anställda ska utbildas i företagets regler om affärsetik och anti-korruption</b></p>	<p><b>100 %</b> av alla anställda har genomgått utbildning i uppförandekod.</p>
	<p><i>Kommentar utfall:</i> Alla medarbetare gör en årlig etikträning baserad på Code of Conduct. Utbildning i antikorruption ingår i etikträningen.</p>
<p><b>Mål: 95 % Andelen miljöbilar(95 CO2 per km eller lägre) i företagets bilpool</b></p>	<p><b>92 %</b> miljöbilar i företagets bilpool.</p>
	<p><i>Kommentar utfall:</i> Andelen miljöbilar (95 gram CO2/km eller lägre) har under året ökat från 88 % och uppgår till 92 % vid utgången av FY23. Parker Hannifin Manufacturing Sweden ABs målsättningen är att 95 % av företagets bilpool ska bestå av miljöbilar. En absolut majoritet av beställningar av nya bilar är klassade som miljöbilar.</p>

## Utblick mot 2023/2024

Under 2022/2023 kommer Parker fortsätta följa världsutvecklingen för att bäst kunna anpassa oss efter förändrade förutsättningar. Till följd av den globala halvleder- och komponentbristen finns det osäkerhetsfaktorer som kan påverka bolaget och bolagets kunder. Förhoppningen är att Parker ska kunna arbeta under normala förhållanden. Målsättningen framåt är att utöka mätningarna inom hållbarhetsområdet och etablera konkreta nyckeltal i vår verksamhet som kan ge oss en bättre förståelse för resultatet av våra åtgärder, vilka framtida åtgärder som är väsentliga att arbeta med samt att möta de nya kraven som kommer ställas av CSRD i framtiden.