
HÅLLBARHETSBRÖSCHYR 2022

Cibės Lift Group





CIBES I KORTHET

Vi erbjuder hisslösningar som länkar samman människor för ökad komfort och glädje i livet.

Cibes Lift Group, grundat 1947, är en av världens mest innovativa tillverkare av utrymmeseffektiva hissar avsedda för snabb och enkel installation och erbjuder ett brett utbud av hisslösningar. Tack vare det breda utbudet av produkter och ett flexibelt designkoncept anpassar sig våra hisslösningar till kraven i offentliga, kommersiella och privata miljöer. Vi tillhandahåller försäljnings-, installations- och underhållstjänster av ett globalt nätverk av dotterbolag och partners. Koncernen har sitt huvudkontor i Gävle och våra produktionsanläggningar finns i Sverige, Kina och USA. Under 2022 hade koncernen cirka 1 500 anställda och en omsättning på 2,8 miljarder kronor.

2 828 MSEK
OMSÄTTNING
(2021: 1 909 MSEK)

1 531
ANSTÄLLDA
(2021: 1 190)

+30 000
LEVERERADE HISSAR
(2018-2022)

PEORIA, IL, USA
Produktion, FoU

GÄVLE, SVERIGE
Huvudkontor,
Produktion, FoU

JIAXING, KINA
Produktion, FoU

EGEN NÄRVARO I
20 LÄNDER

+270
DISTRIBUTÖRER
GLOBALT

+160
SHOWROOMS
GLOBALT*

* Egna och genom distributörer



Cibes Way och våra fem hållbarhetspelare	6
Hållbar utveckling - Cibes hållbarhetsarbete	7
Väsentlighetsanalys 2022	8
Intressentinvolvering	9
Agenda 2030	10
Säkerhet	12
Etik och ansvar i vår värdekedja	14
Urval av CSR-aktiviteter i UK 2022	16
Hovleverantör med tydligt hållbarhetsarbete	17
Växthusgasutsläpp	18
Cirkularitet	20
Våra medarbetare	22
Hälsa och välmående	24
Attraktiv arbetsgivare	25
Mångfald och inkludering	26
Kompetensutveckling	27
Höjdpunkter inom hållbarhet 2022	28
Styrning av hållbarhetsfrågor	30
Revisorns yttrande gällande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	31

Denna broschyr är en sammanfattning av Cibes hållbarhetsarbete under 2022. Cibes hållbarhetsrapport är framtagen i enlighet med GRI, Foundation 2021. För vidare information, vänligen se vår årsredovisning 2022

CIBES WAY OCH VÅRA FEM HÅLLBARHETSPELARE

Cibes Ways hållbarhetsarbete bygger på fem pelare där varje pelare består av ett antal komponenter, specifika för det området. Varje komponent beskrivs sedan av så kallade attribut, som beskriver hur väl man presterar. Självsfattning sker regelbundet, där varje enhet kartlägger sin prestation enligt en definierad utvecklingstrappa. Med hjälp av Cibes Way Show & Tell Meetings, där dotterbolagen träffas och delar goda exempel, inspirerar, diskuterar och lär bolagen av varandra.

SÄKERHET – ingen ska komma till skada på arbetsplatsen

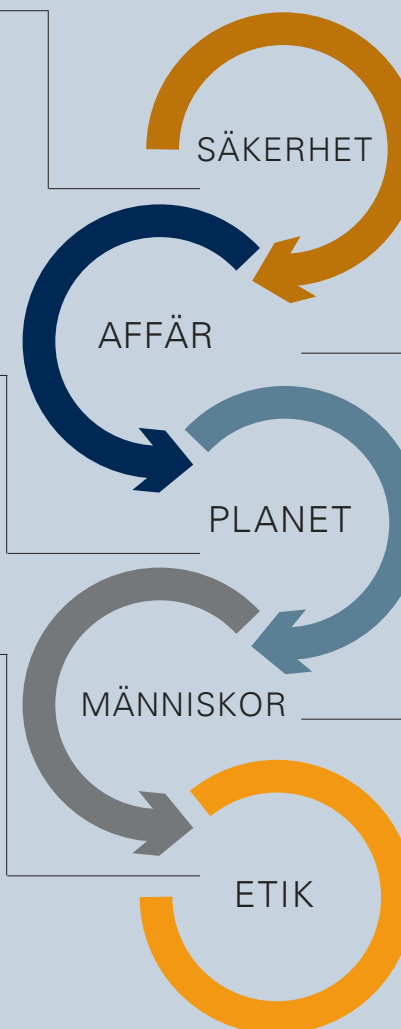
Hälsa och säkerhet för våra anställda, kunder och partners är vår högsta prioritet och en förutsättning för verksamheten. Därför arbetar vi kontinuerligt med att skapa en genuin säkerhetskultur i allt vi gör, våra produkter, våra tjänster och våra beteenden och attityder. Vi har skapat en systematisk säkerhetsstrategi för att uppnå målet att ingen ska skadas på arbetsplatsen.

PLANETEN – vi tar ansvar för ett högre syfte

Vår planet står inför allvarliga hot och det råder ingen tvekan om att vi är på väg mot en global miljökris om vi inte drastiskt minskar den globala uppvärmningen. Vi är fast beslutna att mobilisera vår organisation och göra vad vi kan. Vi tar ansvar för ett högre syfte.

ETIK – värderingar är betydelsefulla

Höga etiska värden är kärnan i ett hållbart företag. Man kan bygga upp sitt varumärke i årtionden och sedan förstöra det på några minuter om man inte agerar etiskt i alla situationer. Vi arbetar aktivt med uppförandekoden i hela organisationen och tillsammans med våra samarbetspartners för att ytterligare stärka vår redan starka kultur. Den vägleder oss att agera etiskt. Vi har nolltolerans mot trakasserier, diskriminering, mobbning och alla former av mutor och korruption, säkerställer rättvisa avtal med kunder och leverantörer, samt ser till att våra anställda alltid har rättvisa löner. Vi bidrar även till samhället genom socialt engagemang. Ett hållbart företag kräver höga etiska standarder och värderingar – det är därför de är så viktiga.



AFFÄREN – hållbar affärsnytta

Med hjälp av en hållbar affärsmodell och en ledande position på marknaden skapar vi konkurrenskraft med vårt hållbarhetsarbete. Med innovation kan vi skapa fördelar på marknaden, stärka vårt varumärke, behålla och utveckla våra medarbetare och locka rätt talanger för framtiden. Vi söker aktivt efter lösningar som gynnar både planet och affär. Där kommer cirkulära affärsmodeller att spela en nyckelroll i framtiden.

MÄNNISKORNA – gör hela skillnaden

Att inte nyttja människors potential är slöseri och ligger inte i linje med vår definition av hållbart företagande. Vi vill utveckla individer och team att nå sin fulla potential genom att erbjuda utvecklingsmöjligheter och utbildningar, men också genom att bygga inkluderande team där alla respekteras och blir lyssnade på. Våra anställda är vår mest värdefulla resurs; de gör hela skillnaden.

HÅLLBAR UTVECKLING - CIBES HÅLLBARHETSARBETE

Cibes Lift Group firade 75 år 2022. Sedan 1947 har vi stärkt vår roll och etablerat oss som en ledande hissaktör på en allt större marknad. Det har varit en resa, där hållbarhetsfrågan fått en allt tydligare roll. Under de senaste tre åren har vi lagt grunden för ett systematiskt sätt att arbeta med hållbarhet.

Varför? För att vi är övertygade om företagets kraft i den omställning vi står inför. För att skapa en mer rättvis och hållbar värld för alla behöver alla göra vad de kan. Det handlar om att minimera sin negativa påverkan, ta hand om sin egen personal och säkerställa fortsatt ekonomisk tillväxt.

Vår hållbarhetsstrategi bygger på fem pelare: Säkerhet, Affär, Planet, Människor och Etik. Varje pelare beskrivs med kunskap, mål och förbättringsaktiviteter i vår strategiska motor, Cibes Way. Varje del av bolaget får hjälp att utvecklas med hjälp av Cibes Way Show & Tell Meetings där medarbetare från hela världen lär av varandra. Ett globalt systemstöd hjälper oss med måluppföljning för att bättre förstå vilka åtgärder som fungerar bäst. Vi har också genomfört en granskning av rapporteringen för att säkerställa att vår hållbarhetsdata är relevant och i enlighet med GRI (Global Reporting Initiative).

Säkerhet är ett tydligt exempel på att Cibes Way fungerar. Området rankas högt i väsentlighetsanalysen och är ett strategiskt fokusområde. Under 2022 har vi arbetat extra mycket med säkerhetsfrågan och ser mycket glädjande resultat. Läs mer om det på sidan 12! Cirkularitet är ett annat fokusområde som vi driver i Cibes Way, helt enkelt för att vi är övertygade om att en övergång till cirkulära affärsmodeller kommer att krävas för att minska vår påverkan på planeten. Vi vet att den största påverkan på cirkularitetspotentialen sker redan vid ritbordets, så området har utvecklats till en viktig del i produktutvecklingen. Läs mer om det arbetet på sidan 20.

Cibes Lift Group växer i snabb takt, både genom förvärv och organiskt. Att integrera förvärvade bolag och samtidigt behålla deras entreprenörskraft är en utmaning för alla förvärvade bolag; det behöver ske med varsamhet. Cibes Way är ett viktigt verktyg i detta integrationsarbete avseende alla delar av vår strategi och vårt sätt att arbeta. Hållbarhet har blivit en viktig del i integrationsprocessen och under året har vi lanserat en global hållbarhetspolicy för att harmonisera det arbetet i alla delar av företaget.

I svåra ekonomiska lägen är det viktigare än någonsin att följa sin etiska kompass och bedriva affärer på ett ansvarsfullt sätt. Försörjningskedjan kännetecknas

av långa och komplexa leverantörskedjor och vår uppförandekod blir allt viktigare, när det gäller att försäkra sig om att mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor och miljömässig hållbarhet efterlevs i hela kedjan. Men också att vi hjälps åt och blir mer hållbara tillsammans, vilket är syftet med granskningsprocessen i leverantörsledet. Pandemin visade tydligt ömtåligheten i dagens globala leverantörskedjor och just-in-time leveranser, och vi har fått lära oss att leva med förseningar, materialbrist och underleverantörer som saknar resurser. Vi behöver arbeta tillsammans i hela värdekedjan för att fortsätta vara en pålitlig leverantör till våra kunder.

För oss på Cibes är det viktigt att få alla medarbetare delaktiga i hållbarhetsarbetet, både i sina dagliga beslut och långsiktigt för att skapa hävstång. Vi är stolta över det arbete som bolagen gör i sina respektive länder trots olika förutsättningar och mognad. De ständiga förbättringar vi ser i olika delar av världen är verkligen inspirerande. Ett bra exempel är Apex Lifts, ett av de bolag vi förvärvade under året. Här jobbar man strukturerat med medarbetarengagemang i hållbarhetsfrågan. Läs mer om deras fina arbete på sidan 17.

NYCKELTAL

29 %

Kvinnor i ledande befattning

33 %

Minskning av olyckor som leder till sjukfrånvaro

11 tim

Genomsnittligt antal utbildningstimmar / medarbetare

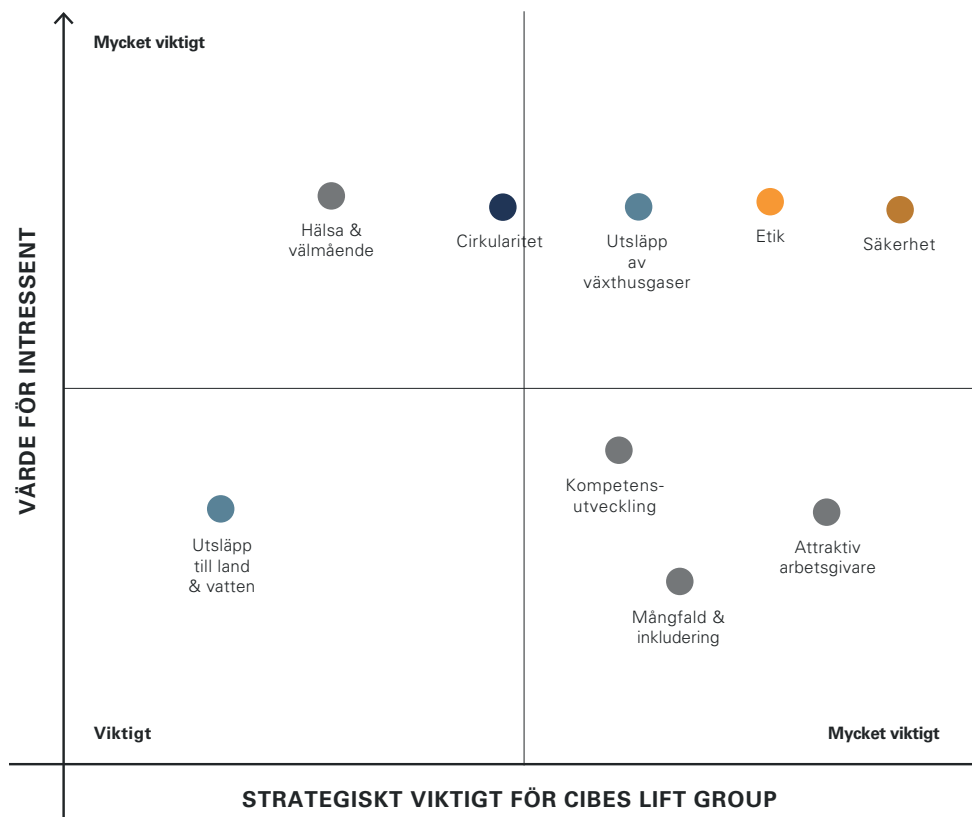
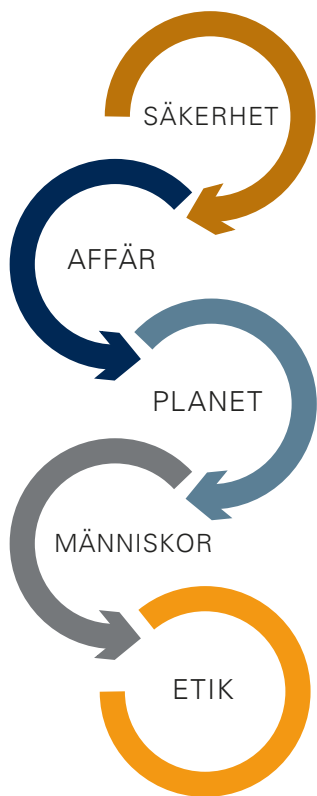
0,87 gram CO₂e/ SEK

Utsläpp i scope 1 & 2 i förhållande till omsättning

VÄSENTLIGHETSANALYS 2022

Cibes Lift Group utvärderar kontinuerligt de frågor som är mest väsentliga för bolaget och dess intressenter. Det gör vi dels genom att granska vår påverkan i värdekedjan, dels med fortlöpande dialoger med våra intressenter, med ny kunskap, samarbete med högskolor och strategiska överväganden. Vartannat år genomför vi en strukturerad intressentdialog för att validera väsentlighetsanalysen utifrån eventuella nya utmaningar och dess inverkan på företagets strategi. Under 2022 genomförde vi dialoger

med ett urval av kunder och leverantörer, samt vår huvudägare. Då även planeten är en självklar intressent har de planetära gränserna inkluderats i analysen. Resultatet av väsentlighetsanalysen visualiseras i matrisen nedan. Den uppdaterade väsentlighetsanalysen inkluderar nio hållbarhetsområden. Avfallshantering och produktlivslängd har blivit en naturlig del av cirkularitet och området attraktiv arbetsgivare har tillkommit. Varje område beskrivs i detalj nedan, kopplat till nyckeltal, mål och framsteg.



VÄSENTLIGA OMRÅDEN

1. Säkerhet
2. Etik
3. Utsläpp av växthusgaser
4. Cirkularitet
5. Hälsa och välmående
6. Attraktiv arbetsgivare
7. Mångfald och inkludering
8. Kompetensutveckling
9. Utsläpp till mark och vatten*

* Vid prioriteringen av väsentliga frågor sattes tröskeln för rapportering efter kompetensutveckling eftersom verksamhetens utsläpp till mark och vatten är obefintligt.

VÅR PROCESS FÖR VÄSENTLIGHETSANALYSEN

Den reviderade väsentlighetsanalysen genomfördes i fyra steg, i enlighet med GRI 3: Material Topics 2021.

1. Hållbarhetskontext



- a. Sammanställning av fakta från intern, tvärfunktionell grupp, baserat på interna och externa trender, kundbeteende, risker, tekniska och ekonomiska faktorer, osäkerheter och politiskt klimat.

2. Identifiera faktisk och potentiell påverkan



- a. Genomgång och uppdatering av vår faktiska och potentiella påverkan i värdekedjan
- b. Genomgång av finansiell påverkan (faktiskt och potentiell) på bolagets affärer med avseende på hållbarhetsrisker och -möjligheter

3. Bedöma betydelsen av effekterna



- a. Strukturerad intressentdialog med utvalda intressenter för att bedöma deras prioriteringar och förväntningar
- b. Hållbarhetsteamet gjorde en första bedömning av effekterna







4. Prioritera de mest betydande frågorna för rapportering



- a. Ledningsgruppen validerade bedömningen och vägde de identifierade frågorna mot strategin, samt prioriterade de mest betydande frågorna och avgjorde tröskeln för vilka frågor som är de mest väsentliga.
- b. Styrelsen godkände frågorna och prioriteringen.





INTRESSENTINVOLVERING

Vi samverkar med många intressenter varje dag, internt, externt, lokalt och globalt. Dessa dialoger är en del av vårt sätt att arbeta och hjälper oss att förstå och agera utifrån förväntningar, oro och marknadstrender, men också att kontinuerligt utvärdera möjliga samarbeten och strategiska partnerskap. Formen för dialogerna varierar beroende på geografi, intressentgrupp och ämne enligt tabellen nedan. Förutom de löpande dialogerna genomför vi en strukturerad intressentdialog vartannat år för att säkerställa att vårt hållbarhetsarbete stämmer överens med våra intressenters förväntningar. 2022 inkluderade denna dialog vår huvudägare, utvalda kunder och leverantörer. Då planeten räknas som en av våra viktigaste intressenter har även de planetära gränserna inkluderats i analysen.

	DEFINITION	DIALOGFORM	VÄSENTLIGA FRÅGOR
 KUNDER	Direktkunder, distributörer	Säljmöten, mässor	Produktlivslängd, säkerhet, avfallshantering, utsläpp till mark, luft och vatten, kompetensutveckling, mångfald
 MEDARBETARE	Nuvarande och potentiella	Dagliga dialoger, medarbetarenkät, årliga medarbetarsamtal	Hälsa, säkerhet och välmående, etik, kärnvärden, kompetensutveckling, avfallshantering, energieffektiva produkter, samt nolltolerans för trakasserier.
 ÄGARE	Nalka Invest	Styrelsemöten	Balans mellan antalet kvinnor/män, mångfald, säkerhet, medarbetarnas välbefinnande, kompetensutveckling, utsläpp till mark, luft & vatten, integritet, antikorrupktion, etik, ansvarsfulla affärer
 LEVERANTÖRER	Direktleverantörer	Inköpsdiskussioner, granskningar	Tydliga krav från oss på hur de förväntas arbeta med miljö, säkerhet, anställdas välbefinnande, CO2 -avtryck, avfallshantering, transporter, könsfördelning
 PLANETEN	Miljöperspektivet	Forskning, vetenskap	Utsläpp till mark, luft och vatten, cirkularitet, avfallshantering, energieffektivitet
 SAMHÄLLET	Lokalsamhället	Olika i olika länder, löpande dialoger	Arbetsstillfällen, ansvarsfull arbetsgivare

AGENDA 2030

FN:s sjunton hållbarhetsmål är det största åtagande världens länder skrivit under. Som ett snabbväxande, globalt företag har vi ett stort ansvar att bidra till att uppnå dem. I diagrammet beskriver vi de fyra mål där vi både kan minska vår negativa påverkan och bidra positivt, kopplat till våra väsentliga områden.

MÅL	PÅVERKAN	DELMÅL	VÄSENTLIG FRÅGA	MÅL 2025	CSR-AKTIVITETER I UK 2022
 <p>Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.</p>	<p>Industrin är traditionellt mansdominerad och vi strävar efter att jämna ut den obalansen genom att rekrytera fler kvinnor – i synnerhet i chefspositioner, samt med aktiviteter för att främja hälsa och välmående på våra arbetsplatser.</p>	<p>5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor</p> <p>5.5 Säkerställa fullt deltagande i ledarskap och beslutsfattande</p>	<p>Säkerhet</p> <p>Hälsa & välmående</p> <p>Mångfald & inkludering</p>	<p>Medarbetarundersökning bättre än benchmark</p> <p>Könsfördelning för chefer (avdelningschefer och verkställande direktörer) 25% kvinnor. Målet uppnåddes 2022</p>	<p>Menopause Workplace Pledge (UK) – initiativ för att stötta kvinnor i klimakteriet på arbetsplatsen.</p> <p>Lift Industry Mental Health Charter (UK) för ökad mental hälsa.</p>
 <p>Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.</p>	<p>Cibes Lift Group agerar på en global marknad och har en viktig roll att motverka olika utmaningar, såsom otrygga anställningsförhållanden, löneskillnader mellan könen samt ohälsa kopplad till arbete. Andra utmaningar är brist på arbetskraft inom vissa sektorer, låg andel unga och personer med funktionsnedsättning i arbete.</p>	<p>8.2 Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering.</p> <p>8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion.</p> <p>8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla.</p> <p>8.8 Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja trygghet och säker arbetsmiljö för alla.</p>	<p>Säkerhet</p> <p>Hälsa och välmående</p> <p>Etik</p> <p>Attraktiv arbetsgivare</p> <p>Kompetensutveckling</p>	<p>LTIFR under 2,0.</p> <p>Säkerhetsutbildning: sex timmar/år/anställd.</p> <p>Minst 2% av omsättningen till FoU.</p> <p>ISO 9001 på våra produktionsenheter.</p>	<p>Bexley Snap (UK) – stöd till funktionsnedsatta barn och ungdomar.</p> <p>Bounce Back/ Divert (UK) – engagemang i unga för att avleda dem från brottslighet.</p> <p>Stöd till funktionsnedsatta barn (UK)</p>
 <p>Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.</p>	<p>Ansvarsfull resurshantering är en förutsättning för att mildra klimatförändringarna och det kan endast uppnås genom cirkularitet i design, materialhantering och affärsmodeller. Vi är övertygade om att fokus på cirkularitet kommer att resultera i förbättrad resurseffektivitet och betydande kostnadsbesparingsmöjligheter, samt nya, mer hållbara affärsmöjligheter.</p>	<p>12.2 Hållbar förvaltning och användning av naturresurser.</p> <p>12.4 Ansvarsfull hantering av kemikalier och avfall.</p> <p>12.5 Minska avfallsgenereringen markant.</p> <p>12.6 Uppmuntra företag att anta hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.</p>	<p>Cirkularitet</p> <p>Etik</p> <p>Utsläpp till mark & vatten</p>	<p>Återvinningsprogram för produkter</p> <p>Design för cirkularitet: minst 12 timmar utbildning/ingenjör/år</p> <p>CoC för anställda: 100% utbildade.</p> <p>CoC för leverantörer, tjänsteleverantörer och distributörer/ återförsäljare: 90% av antalet.</p> <p>Leverantörsbedömning: 90% av kostnad.</p> <p>ISO 14001 på våra produktionsenheter.</p>	
 <p>Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.</p>	<p>Industrin har en nyckelroll i att bekämpa klimatförändringarna och nå 1.5-gradersmålet i Parisavtalet. Vi är fast beslutna att göra vad vi kan i denna omställning, inte endast i egen produktion, utan i hela värdekedjan.</p>	<p>13.2 Integrera åtgärder mot klimatförändringar i politik och planering.</p>	<p>Utsläpp av växthusgaser</p>	<p>Scope 1 & 2: minska med 30% (bas 2021) i förhållande till omsättning.</p> <p>Scope 3: minska med 20% (bas 2022). i förhållande till omsättning.</p>	<p>The Queen's Green Canopy initiative (UK) – plantera träd</p>



SÄKERHET

Säkerhet är en av våra fem hållbarhetspelare och hamnar återigen högt i väsentlighetsanalysen, såväl för intressenterna som för Cibes Lift Group.

Den största säkerhetsrisken för våra medarbetare finns i installationsfasen. Majoriteten av de olyckor som rapporterats in finns i denna kategori. Övriga finns i produktionsfasen. Det är inte på något sätt unikt för Cibes Lift Group, men vi är fast övertygade om att ingen ska behöva skadas på sin arbetsplats. Exempel på risker i installationsfasen som ingår i siffrorna är nedfallande föremål i schaktet, trånga utrymmen där det är lätt att slå sig. För att uppmärksamma riskerna och lära av tidigare incidenter har vi implementerat IA-appen. Där finns en checklista med 28 punkter att gå igenom inför dagens arbete, samt en riskbedömning som installatörerna ska genomföra innan installationsarbetet påbörjas.

I produktion handlar skadorna framför allt skärskador på händer och skräp i ögonen. För att undvika sådana skador är det obligatoriskt att använda skyddshandskar och -glasögon i produktionen. Dessa finns lättillgängliga vid alla stationer.

Antalet olyckor har varit stabilt jämfört med föregående år, trots att vi växer. Vi hade 400 fler anställda 2022 än 2021 och en miljon extra arbetstimmar. LTIFR (antalet olyckor per 1 miljon arbetade timmar) är därför det mått vi sätter mål och mäter. LTIFR är 33% bättre för 2022 än för 2021, vilket är glädjande, men vi har fortfarande mycket kvar att göra för att nå målet för 2025 på under 2.0.

	2022	2021	2020
Dödsfall	0	0	0
Olyckor med minst en dags frånvaro (LTI)	20	21	19
LTIFR (Lost time injury frequency rate)	8	12	N/A

Incidentrapportering

Hög tillförlitlighet i data kräver att alla rapporterar på samma sätt. Rutinen är att varje land rapporterar sitt totala antal säkerhetsincidenter på arbetsplatsen månadsvis. Incidenterna är uppdelade efter typ (dödsfall, LTI, skada som kräver läkarvård och säkerhetsrisk). Vid eventuellt dödsfall, LTI och skador som kräver läkarvård dokumenteras datum för händelsen, samt datum för när händelsen rapporterades (om den skiljer sig från händelsens datum). Information om eventuella retroaktiva ändringar av rapporterad information, och varför denna ändring gjordes rapporteras också in.

Säkerhetskultur

En god säkerhetskultur är A och O för att lyckas. Därför genomförde vi en bedömning av hur våra medarbetare uppfattar säkerhetskulturen under året. Vi använde oss av forskningsbaserade metoder som rekommenderades av Arbetsmiljöverket. En enkät skickades ut på engelska och kinesiska till alla anställda via epost. På produktionsenheterna i Kina och USA fanns också möjligheten att svara på papper. En rad frågor ställdes, med fyra svarsalternativ:

1. Håller inte alls med
2. Håller inte med
3. Instämmer
4. Instämmer till fullo

Resultaten visar ett snitt på över tre på samtliga ställda frågor. Det blev tydligt att de anställda förväntar sig att ledningen ska säkerställa att kompetensen inom säkerhet och medvetenhet om risker ökar i företaget. Det är också viktigt att vara tydlig med att säkerhetsregler ska följas, även när tiden är knapp. Under 2023 kommer koncernen att investera i en säkerhetsutbildning, fortsätta att uppmuntra användandet av IA-appen (se faktaruta), publicera säkerhetsdata på intranät varje månad och säkerställa att säkerhet rapporteras strukturerat på varje månadsmöte med bolagen.

För att förbättra säkerhetskulturen ytterligare har vi lagt till säkerhetsutbildning till målen (antal timmar per anställd och år), vilket kommer att rapporteras med början 2023.



IA-appen återlanserad

Incidentrapporteringsystemet, IA-appen, är ett webbaserat system för arbetsmiljö- och förbättringsarbete. Det lanserades maj 2022.

Systemet är idag utrullat på tio marknader med tydliga riktlinjer och definitioner. Appen används både som rapporteringsverktyg och för att genomföra riskbedömning vid installationssite innan arbetet påbörjas. Det är installationssiterna som står för den allra högsta risken för olyckor. För denna bedömning finns en checklista med 28 punkter att gå igenom innan dagens arbete börjar.

Resultatet av lanseringen är att vi har skapat enkelhet och tydlighet i incidentrapporteringen, samt att alla länder arbetar på samma sätt. Den tydligaste framgången är att antalet rapporterade tillbud har ökat, vilket tyder på att det har blivit enklare att rapportera. Det gör att vi kan vara mer proaktiva i att förhindra skador.



Ledningsstrategi

Dotterbolagen ansvarar för att genomföra säkerhetsutbildning för alla anställda med syfte att säkerställa att de har rätt kompetens, förutsättningar, verktyg och säkerhetsutrustning för att utföra sitt jobb på ett säkert sätt. Verkställande direktören i varje land är ytterst ansvarig för frågor som rör arbetsmiljö och säkerhet. De rapporterar utvecklingen till Cibes Executive Management Team varje månad, utvecklar korrigerande åtgärder för att undvika risker och kommunicerar med berörda.

MÅL FÖR 2025

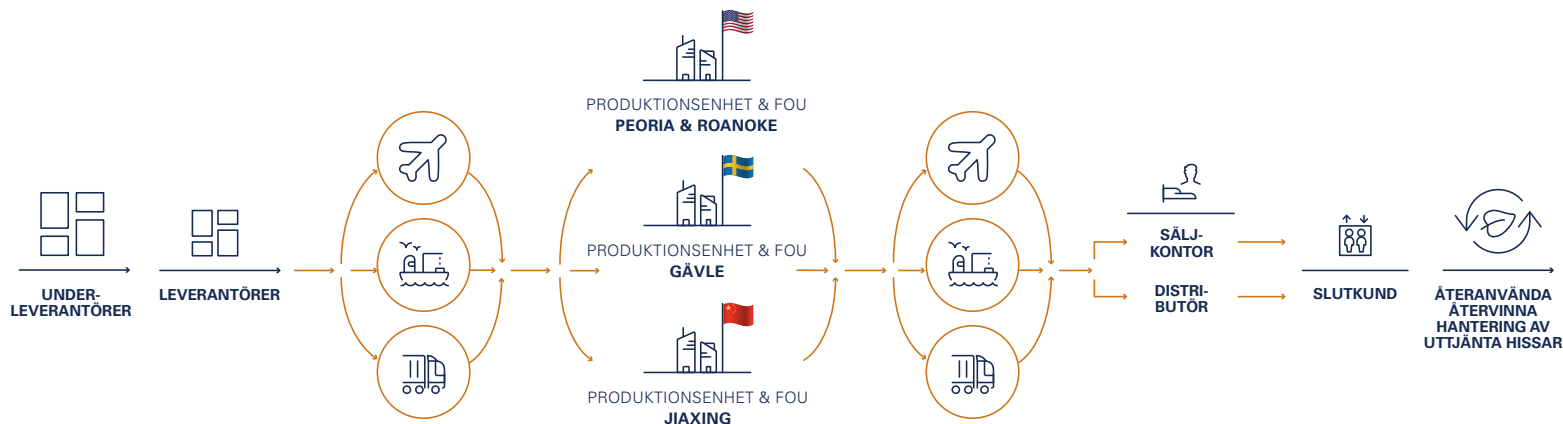
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate): under 2.0

Säkerhetsutbildning: Sex timmar per år och anställd (börjar mätas 2023)



ETIK OCH ANSVAR I VÅR VÄRDEKEDJA

Cibes Lift Group är beroende av ett globalt nätverk av leverantörer för komponenter, tjänster och transporter. I takt med att vi växer ökar komplexiteten i försörjningskedjan och det är därför viktigt att säkerställa mänskliga rättigheter och miljöhänsyn i alla led. Det är vårt ansvar, vilket inte betyder att det är enkelt.



Våra uppförandekoder

Cibes Lift Groups interna uppförandekod ligger till grund för all verksamhet i företaget och gäller alla anställda, utan undantag. En obligatorisk eLearning är översatt till 12 språk och innehåller alla delar av koden. Denna eLearning lanserades i hela koncernen under 2021 och finns tillgänglig för alla medarbetare.

INTERN UPPFÖRANDEKOD	2022	2021
Medarbetare som utbildats i koden (%)	39,9*	N/A

* eLearning av koden infördes 2021 men tillförlitligheten i siffror var låg det första året varför inga siffror delges. Utrullningen av utbildningen är fortfarande inte helt genomförd. I Jiaxing, Kina, har 100 procent av medarbetarna utbildats i koden, medan ett urval av medarbetare i USA och Europa har utbildats. Denna grupp står för drygt 30% av totalen och består av koncernledning, landschefer, controllers och gruppfunktioner.

Vår uppförandekod för partners och leverantörer är central i dialogerna i försörjningskedjan. Det nya EU-förslaget om obligatorisk due diligence avseende mänskliga rättigheter och miljö tydliggör frågan om ansvar i leverantörskedjan och en hel del arbete återstår när det gäller efterlevnad längre bak i leverantörskedjan. Idag undertecknar alla väsentliga partners och leverantörer vår externa uppförandekod,

inklusive principer om affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljökrav och hälso- och säkerhetsstandarder. I målen för 2025 ingår att utöka detta arbete till leverantörers leverantörer.

UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER	2022	2021	2020
Signerad (% av inköp) Sverige	99,8	86,0	72,5
Signerad (% av inköp) Kina	90,0	90,0	N/A
Signerad (% av inköp) USA	52,5	N/A	N/A
Antal (% av lev) Sverige	92,7	N/A	N/A
Antal (% av lev) Kina	56,4	N/A	N/A
Antal (% av lev) USA	34,8	N/A	N/A
Granskade (antal) Sverige	1	N/A	N/A
Granskade (antal) Kina	6	N/A	N/A
Granskade (antal) USA	0	N/A	N/A

Produktionsenheten i Kina öppnade i augusti 2020 och den i USA kom in i Cibeskoncernen under 2022, vilket förklarar att tabellen innehåller ett flertal Non Applicable (N/A). Våra nya enheter i USA har precis påbörjat arbetet med uppförandekoder.

Under 2021 skapade vi en granskningsprocess för leverantörer i Kina. Denna har därefter rullats ut stegvis i Europa och kommer att rullas ut i USA under 2023. Kvalificeringsprocessen för alla nya leverantörer innehåller alltid följande due diligence-steg:

- Underskrift av NDA (Non-Disclosure Agreement)
- Granskning genomförs, antingen med hjälp av en självgranskningsmodell eller genom tredjepartsgranskning. Självgranskningsdokumentet ska fyllas i och returneras
- Uppförandekoden ska skrivas på
- Deltagande i en RFQ (Request for quotation) ska genomföras och avtal skrivas

Strategiska leverantörer granskas löpande när de är kvalificerade. Detta sker enligt en standardiserad modell. Uppföljning och åtgärder av observationer följs upp.

Kina genomför löpande självskattningsenkäter hos nyckelleverantörer. Dessa används som underlag för urval för revision av leverantörerna på plats. Under året har inspektion skett hos sex större leverantörer.

I **USA** har inga inspektioner gjorts under året. Där har fokus legat på utrustning av uppförandekoden.

Visselblåsarfunktionen

Såväl medarbetare som externa parter uppmuntras att använda vår visselblåsarfunktion för att rapportera överträdelser av uppförandekoder, policyer och lagar. Cibes Lift Group har en koncerngemensam intern visselblåsarfunktion som lanserades 2021. Det är en krypterad kanal som tillåter visselblåsaren att vara anonym, då den hanteras av en extern leverantör. Metadata och IP-adresser raderas sedan av leverantören. Kanalen ger också möjlighet att kommunicera på lokalt språk och tillhandahåller översättning. Om visselblåsaren önskar, kan ärendet gå förbi Cibes Lift Group och istället hanteras av vår ägare, Nalka - återigen via den krypterade kanalen. Inkomna ärenden hanteras av ett visselblåsarteam som består av en tvärfunktionell grupp i koncernen. För externa aktörer som vill använda visselblåsarfunktionen hänvisas i dagsläget till compliance.officer@cibesliftgroup.com, där ärendena hanteras av visselblåsarteamet direkt. Under 2023 kommer den krypterade kanalen även att finnas tillgänglig för externa aktörer.

Under 2022 har vi inte fått in några ärenden som klassificerats som visselblåsarärenden, varken interna eller externa. Ytterligare utbildningsinsatser kommer att ske under 2023 för att öka medvetenheten.

Rättvisa anställningsvillkor

Alla anställda ska beviljas lagstadgad semester, sjukledighet och mammaledighet utan några negativa konsekvenser. Varje anställd ska tillhandahållas skriftlig dokumentation inklusive grundläggande villkor för anställningen. Lön och villkor ska vara konkurrenskraftiga, rättvisa och följa tillämplig lag, kollektivavtal eller branschstandarder. Vidare ska alla medarbetare ha samma möjligheter oavsett kön, etnicitet, religiös övertygelse, nationalitet, ålder, civilstånd, civilt partnerskap, funktionshinder eller sexuell läggning.

Alla anställda på Cibes Lift Group har rätt att vara med i tillgängliga fackföreningar och att förhandla kollektivt i enlighet med lokala lagar och förordningar. Lokala regler och förordningar skyddar också rätten till rättvisa villkor, inklusive avtalsenlig arbetstid, övertid, vilotid och semester.

Betydande förändringar i organisationen och vår försörjningskedja

Tre förvärv genomfördes under 2022:

- **Apex Lifts (Group) Ltd** för att stärka vårt kunderbjudande och närvaro på den brittiska marknaden.
- **Bella Elevator LLC**, för att stärka vår position i USA och skapa nya affärsmöjligheter genom lokal tillverkning och ett rikstäckande distributörs- och partnernetverk.
- Återstående 55% av aktierna i den franska hisstillverkaren **Aratal Attractive Mobility (AAM) SAS** för att ytterligare stärka vår position i södra Frankrike.

I förvärvet av Bella Elevator utökades produktionsenheterna med ytterligare två produktionsenheter: en i Peoria och en i Roanoke, båda i, Illinois, USA, vilket är den största förändringen i Cibes Lift Groups värdekedja under året. Fabriken i Jiaying är nu uppe i full produktion.

MÅL FÖR 2025

- Signering av uppförandekoden för leverantörer av produkter och tjänster samt distributörer: 90% av antalet
- Leverantörsgranskning: 90% av inköpsvärdet

Ledningsstrategi

Alla anställda har ansvar för att läsa och förstå policyerna, agera i enlighet med dem och säga till om de inte följs. De obligatoriska digitala utbildningarna stödjer dem i detta ansvar. Varje chef ansvarar för att utbilda sina medarbetare och se till att arbetsplatsen präglas av tillit och delaktighet. Verkställande direktören i varje land är ansvarig för implementering och efterlevnad av leverantörens uppförandekod. Inköpsavdelningen ansvarar för att berörda leverantörer och samarbetspartners undertecknar koden och att de granskas. Cibes Executive Management Team har det övergripande ansvaret för efterlevnad av lagar, standarder och principer inom koncernen och rapporterar löpande till styrelsen.

URVAL AV CSR-AKTIVITETER I UK 2022



Menopause Workplace Pledge (UK) – initiativ för att stötta kvinnor i klimakteriet på arbetsplatsen.

Lift Industry Mental Health Charter (UK) för ökad mental hälsa.

Bexley Snap (UK) – stöd till funktionsnedsatta barn och ungdomar.

Bounce Back/ Divert (UK) – engagemang i unga för att avleda dem från brottslighet.

Stöd till känslrum för funktionsnedsatta barn (UK)

The Queen's Green Canopy initiative (UK) – plantera träd.

HOVLEVERANTÖR MED TYDLIGT HÅLLBARHETSARBETE

Efter branden på Windsor Castle 1995 fick Apex Lifts, som är en del Cibes Lift Group, uppdraget att laga hissarna i slottet. De belönades för sitt arbete med att utnämnas som hovleverantör av Drottning Elisabeth II. Sedan dess har de varit en del av Royal Warrant Holders Association (RWHA), som är en sammanslutning av Förenade Kungarikets hovleverantörer.

CERTIFIERING MED PLANET MARK INNEBÄR EN PROCESS I TRE STEG:

- Mätning
- Engagemang
- Kommunikation

För att kunna certifieras krävs både att företagen lever upp till en minskning av sina växthusgaser med minst 2,5% per år, och dels att medarbetarna engagerar sig, både i miljömässig och social hållbarhet. För att detta ska ske hjälper Planet Mark till med verktyg och stöd för att motivera medarbetarna att ändra beteende, utbilda sig och ta personligt ansvar i hållbarhetsfrågan. De hjälper också till att säkerställa att mål och förbättringsaktiviteter är realistiska och möjliga att uppnå.

”Det senaste året har vi intensifierat arbetet med att implementera hållbarhetsarbetet i vår organisation på ett tydligt sätt, samt att vi samlar och rapporterar data både för klimat och social hållbarhet,”

berättar Rey Shepherd,
vd för Apex Lifts.



VÄXTHUSGASUTSLÄPP

För varje IPCC-rapport som publiceras blir det tydligare och tydligare att vi har en koldioxidbudget som håller på att ta slut. Effekterna talar sitt tydliga språk i form av allt från höjda havsnivåer och extremväder och till förhöjda temperaturer, smältande polarisar och allt däremellan.

För att lyckas behöver världens regeringar, organisationer, företag och människor snabbt dra ned på sina utsläpp av växthusgaser.

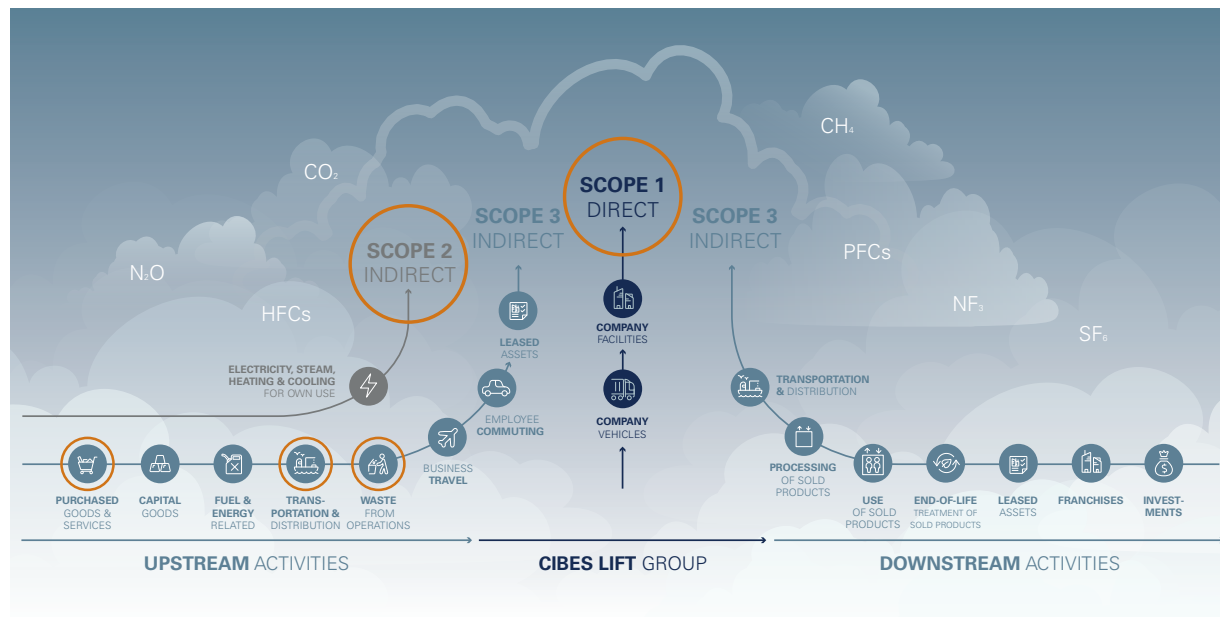
Som en del av den utmaningen har vi mätt och rapporterat våra växthusgasutsläpp i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse gas Protocol) sedan 2020. Fram till nu har vi fokuserat på scope 1 (direkta utsläpp från verksamheten samt ägda och leasade fordon) och scope 2 (indirekta utsläpp från köpt el och värme för produktioner, lager, kontor och utställningslokaler). Under 2022 har vi påbörjat arbetet med att mäta våra största utsläppskällor i scope 3.

Utsläpp från scope 1 & 2

Vår ambition är att minska utsläppen i scope 1 & 2 med 30% (i förhållande till omsättning) till 2025 jämfört med 2021 års baslinje. El och fordon står för 94% av dessa utsläpp, vilket innebär att vi måste minska våra utsläpp radikalt inom dessa två områden. Rekommendationerna i Cibes Way är att identifiera sätt att minska energin i byggnader och verksamheter, efterfråga fossilfri el från hyresvärdar, köpa eller hyra enbart fossilfria fordon och sträva efter att installera laddstolpar och solpaneler där det är möjligt. Dessutom uppmanar vi alla enheter att utforska samarbeten med intressenter för att leta efter möjligheter att minska utsläppen utanför vår egen direkta kontroll.

Utsläpp i scope 3

De största utsläppskällorna i vår värdekedja är kopplade till våra inköp av material samt transporter. Därför har vi fokuserat på dessa utsläppskällor under 2022 avseende de transporter vi har kontroll över – uppströms transporter som vi betalar för. Här mäts utsläppen från "källa till hjul" (well-to-wheel), vilket tar hänsyn till alla faser i bränslets livscykel, från utvinning av råvaran till hur den används. För material mäter vi utsläppen för framtagande av hissens mest väsentliga material: stål, aluminium, glas, kablar och lackeringspulver. Det har visat sig svårt att få in data med hög kvalitet från många leverantörer, så årets rapportering är inte komplett. Fokus har legat på att ta fram en metod för hur vi samlar in och analyserar scope 3-data på samma sätt i hela organisationen.



Vi har använt operativ kontroll som konsolideringsmetod för våra utsläpp.

Våra emissionsfaktorer är utvalda utifrån följande principer:

- Så nya som möjligt
- Så specifika som möjligt

Scope 1

1. Specifika emissionsfaktorer från leverantörer
2. Generiska emissionsfaktorer

Scope 2

1. Specifika emissionsfaktorer från leverantörer
2. Publicerade generiska emissionsfaktorer för regionen
3. Publicerade generiska nationella emissionsfaktorer

Scope 3

1. Specifika data från leverantörer (EPD baserad på LCA från cradle to gate)
2. Publicerade generiska data som representerar ett genomsnittligt värde för industrin
3. Publicerade generiska data (ex. finansiell eller proxy-data)

GRAM CO ₂ e/SEK	2022	2021	2020
Scope 1 & 2 i förhållande till omsättning	0,87	0,87	1,11

VÄXTHUSGASUTSLÄPP TON CO ₂ e	2022	2021	2020
Scope 1	1 258	1 018	968
Scope 2	1 214	625	600
Scope 3 - transporter uppströms	1 325	N/A	N/A
Scope 3 - Inköpt material	36 952	N/A	N/A
Scope 3 - avfall från produktion	173	N/A	N/A

Kommentar

Ökningen av totala utsläppen i scope 1 & 2 beror på tre uppköpta bolag, varav två produktionsenheter i USA. Tre bolags utsläppsdata saknades 2021, vilket korrigerades 2022.

Scope 1: Ökningen härstammar framför allt från våra två enheter i USA.

Scope 2: Ökningen beror framför allt på att:

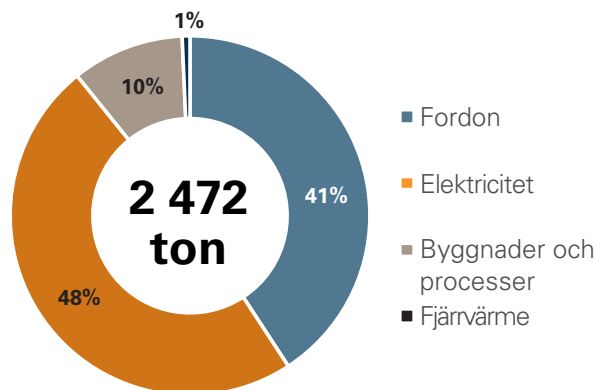
- Antalet och användningen av showroom har ökat i Shanghai, Vietnam och Indonesien.
- De kinesiska utsläppen har ökat, vilket ligger i linje med att deras produktion har ökat.

Scope 3: Det är första året vi mäter våra mest väsentliga utsläpp i scope 3. Våra fabriker har rapporterat.

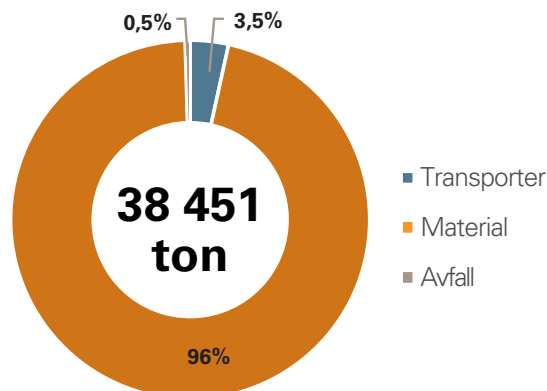
- Inköpt material: Insamlandet av data har visat på vikten av systemstöd och har inneburit manuellt arbete under året. Här har generisk data använts, representativt för respektive land. Källa: Defra.
- Transporter uppströms: Det har varit utmanande att få fram data i USA och Kina. Kina har samlat in data på körda kilometer och uppskattat andelen fossila bränslen. I Sverige har transportbolagen delat data med faktiska utsläpp CO₂e, Well-to-Wheel (WtW).

* Avfall: Källa: Defra

SCOPE 1 & 2



SCOPE 3



Cibes Way är vårt redskap för att nå målen. Där förespråkas bland annat att reducera resandet till enbart affärskritiska tillfällen, utforska möjligheterna att påverka hyresvärdar att byta till fossilfri el i byggnader och verksamheter, köpa eller leasa fordon som drivs med fossilfria bränslen, installationer av solcellssystem och laddstolpar, underlätta och belöna samäkning eller pendling med lokaltrafik och mycket annat.

Vi kan se att våra faktiska utsläpp ökar i takt med att företaget blir större, vilket är svårt att motverka. Det vi kan påverka är utsläppen i förhållande till omsättning.

Ledningsstrategi

Cibes Lift Group använder den operativa metoden för att konsolidera växthusgasutsläpp och vi klimatkompenserar inte. Rapporteringen utförs av vårt globala nätverk av koordinatörer som finns på våra produktionsanläggningar och kontor i enlighet med gemensamma riktlinjer. Rapportering har fram till och med december 2022 skett årligen och konsoliderats av Cibes Lift Group Sustainability Manager. Från och med 2023 kommer rapportering att ske kvartalsvis för tätare uppföljning. Resultaten redovisas i den årliga hållbarhetsredovisningen.

SCOPE 1 & 2 UTSLÄPP	2022	2021	2020
Fordon (%)	41	54	54
Elektricitet (%)	48	40	38
Byggnader och processer (%)	10	4	8
Fjärrvärme (%)	1	2	1

MÅL FÖR 2025

- Scope 1 & 2: minska utsläppen med 30% jämfört med basåret 2021 (i förhållande till omsättning)
- Scope 3: minska utsläppen med 20% jämfört med basåret 2022 (i förhållande till omsättning)

CIRKULARITET

På bara sex år har mänskligheten utvunnit en halv biljon ton jungfruligt material från jorden enligt den senaste rapporten Circularity Gap Report 2023. Det är 70% mer än vad jorden klarar att återskapa. Sex av nio planetära gränser har nu överskridits, och inget tyder på att vi är på väg att bryta utvecklingen. Istället har andelen återvunnet material minskat till endast 7,2%.

Vi är övertygade om att cirkularitet är ett viktigt verktyg i arbetet för en mer ansvarsfull resurshantering samtidigt som vi kan skapa nya affärsmöjligheter.

När vi sammanställde väsentlighetsanalysen under hösten 2022 beslutade ledningen att inkludera produktlivslängd och avfallshantering i det väsentliga området cirkularitet. Anledningen till detta var att:

- Lång livslängd är en viktig aspekt i cirkularitetsbegreppet. Det handlar inte enbart med att våra hissar ska hålla i många år – de ska också vara så attraktiva att de används under hela sin livslängd. Det är ingen mening att bygga hållbara hissar om de ändå byts ut efter tio år på grund av att de blivit omoderna.
- Att vi tar ansvar för hanteringen av det avfall som inte går att förebygga eller återanvända är också en viktig del av vårt cirkularitetsarbete, på samma sätt som att vi ska sträva efter att använda så mycket återvunnet material som möjligt i våra produkter.



Inköpt material

Mängden glasinköp i Kina beror på att privatmarknaden är dominerande där och denna marknad föredrar glas.

Avfall

Vi utvärderar avfallsflödena för våra produktenheter i Gävle, Sverige, Jiaxing, Kina och Peoria, Ill., USA (första året 2022).

INKÖPT MATERIAL (TON)	SVERIGE		KINA		USA	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Stål	3 885	3 540	787	1 781	693	N/A
Varav återvunnet material %	20	55	0	N/A	N/A	N/A
Aluminium	1 069	540	924	978	2,4	N/A
Varav återvunnet material %	0,31	0	0	N/A	N/A	N/A
Glas	826	140	1 712	1 785	N/A	N/A
Varav återvunnet material %	10	5	0	N/A	N/A	N/A
Kablar	53	75	0	20	3,7	N/A
Varav återvunnet material %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Lackeringspulver	0	0	80,4	120	14	N/A
Varav återvunnet material %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Det amerikanska bolaget, Bella Elevator, förvärvades i april 2022, vilket innebär att siffror för årets första fyra månader saknas. Mängden inköpt material har ökat i Sverige jämfört med 2021. Mest signifikant är ökningen av inköpt mängd aluminium och glas. Siffrorna visar att andelen återvunnet stål i Gävle har minskat. Detta beror på ett förändrat sätt att räkna hos leverantören. Andelen återvunnet material i inköpt aluminium och glas har däremot ökat, tack vare att tillgången på återvunnet material ökat. Mängden inköpt material i Kina har minskat, vilket kan förklaras med att de använt sina lager.

Cirkularitet som en del av produktutvecklingen

Den största påverkan på cirkularitetspotentialen sker redan vid ritbord, där vi designar våra produkter. Vi utvecklar just nu en ny produktlinje som bygger på modulära principer, vilket ofta beskrivs som en förutsättning för cirkularitet. Den är delvis redan lanserad och kommer att öppna många nya affärsmöjligheter på fler marknader de kommande åren. Forsknings- och utvecklingsavdelningarna på Cibes Lift Group bygger kunskap och medvetenhet i organisationen för att successivt implementera ett cirkulärt arbetssätt. Det har vi gjort under året med hjälp av att delta i olika evenemang och utbildningar. Med små insatser har vi höjt kunskapen i F&U-avdelningarna och därmed bäddat för att ingenjörerna ska kunna göra aktiva val i formgivning och design, såsom att välja fogningslösningar som går att demontera och mycket annat. Den livscykelanalys (LCA) och Miljövarudeklaration (EPD) som genomfördes under 2021 är hjälpsamma verktyg i arbetet med att öka cirkularitetsgraden. Livscykelanalysen uppskattades livslängden på våra vanligaste hissar till 25 år, men skiftande trender och nya ägare med annan smak kan medföra att våra hissar byts ut flera år innan de nått sin livslängd. Att erbjuda reparation och renovering är en självklarhet, men vi vill ta det ett steg längre och på sikt kunna ta tillbaka hissar för uppgradering.

Ledningsstrategi

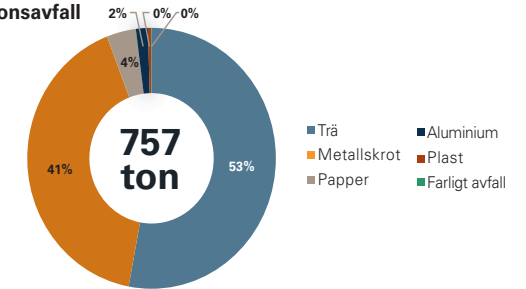
R&D-cheferna har ansvar för att designa våra produkter för att möjliggöra cirkularitet. Det uppnås genom en strävan efter modularitet, samt att flera R&D-avdelningar samarbetar i utvecklingen av nya produkter. Ansvaret för avfallshantering i verksamheten delas mellan verksamhetscheferna i de tre produktionsenheterna i Gävle, Sverige, Jiaying, Kina och Preoria, USA. De rapporterar utvecklingen till hållbarhetschefen. Hållbarhetschefen samordnar initiativ i hela organisationen följer upp framstegen. Utvecklingen rapporteras till Cibes Executive Management Team två gånger om året.

MÅL FÖR 2025

- Design för cirkularitet: minst tolv timmars utbildning per ingenjör och år
- Återvinningsprogram för produkter ska tas fram

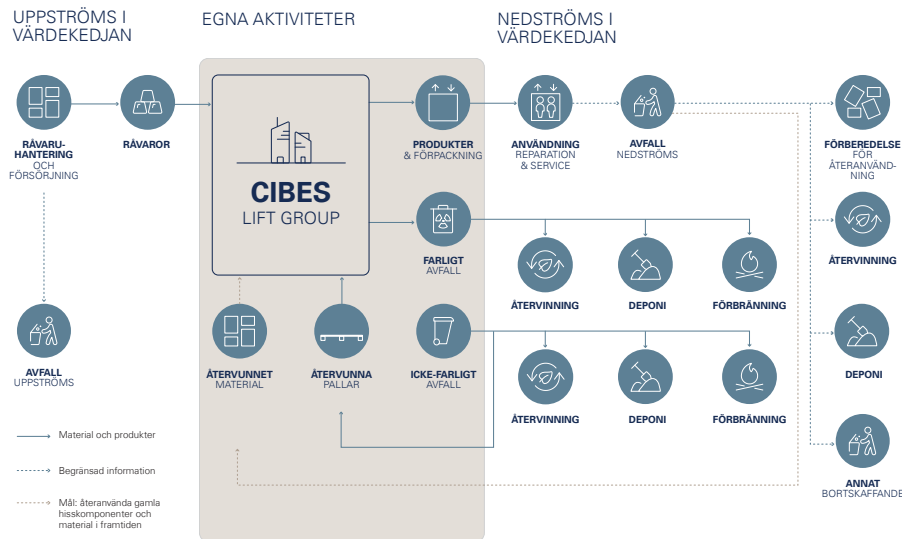
AVFALLSSTRÖMMAR

Produktionsavfall



AVFALL (TON)	2022	2021	2020
Trä	401	175	199
Metallskrot	312	60	56
Papper	29	30	9
Aluminium	12	29	27
Plast	3	5	3
Farligt avfall	0,6	0,3	0,6
Summa	757	299	294
Varav (%):			
Materialåtervinning	49	46	35
Förbränning	25	49	62
Deponi	26	5	3

Mängden avfall ökade med 250% jämfört med 2021, vilket förklaras av att antalet levererade hissar ökade med drygt 68 procent. Våra fabriker i USA stod för 56 procent av det totala avfallet. De skickar sitt trä- och glasavfall till deponi, vilket förklarar att andelen avfall som går till deponi ökat med 520 procent jämfört med 2021, samtidigt som andelen som gått till förbränning minskat med 49%. Plast och farligt avfall uppgick tillsammans till knappt 0,5% (0,4% respektive 0,1%). I USA kommer fokus under 2023 att ligga på att skapa en process för återbruk av träpallar samt att öka mängden återvinning i förhållande till förbränning och deponi. Ingen bristande efterlevnad av miljölager och/eller förordningar identifierad under 2022. I Sverige använder vi Stena Recycling för avfallshantering, medan Kina använder ett antal utvalda partners för avfallshantering. För farligt avfall krävs godkännande av regeringen. I USA saknas partnerskap för avfallshantering.



VÅRA MEDARBETARE

VÅRA MEDARBETARE

Våra medarbetares kompetens och engagemang är vår absolut största tillgång. Vår ambition är att skapa en arbetsplats där alla trivs och har rätt förutsättningar att växa och utvecklas. Vi ska vara en arbetsplats för alla, där samtliga medarbetare känner sig inkluderade och delaktiga. Grunden för detta är en öppen dialog samt teamarbete. På Cibes Lift Group främjar vi en kultur som är byggd på ständiga förbättringar, kollektivt lärande och inspiration som vi driver i Cibes Way. Att investera i våra medarbetares utveckling och karriärmöjligheter är avgörande för vår förmåga att attrahera och behålla de bästa medarbetarna.

MEDARBETARUNDERSÖKNINGEN

Ett sätt för oss att bedöma medarbetarnas välbefinnande är genom vår medarbetarundersökning som mäter hur våra medarbetare uppfattar ledarskapet, engagemanget, teameffektivitet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

MEDARBETARDIALOG

Vi vill att varje medarbetare utvecklas och trivs hos oss. Därför är vår årliga medarbetardialog mellan chef och medarbetare en av våra viktigaste HR-processer. Medarbetardialogen syftar till att följa upp medarbetarens nuvarande situation, planera för framtiden och samtala om förutsättningarna för att göra ett bra jobb och att utvecklas. Dessa dialoger resulterar i en personlig utvecklingsplan som redovisas i The Cibes Way som en del av implementeringen av företagets strategi.

MÅNGFALD, INKLUDERING OCH VÅRT ARBETE MOT DISKRIMINERING

För Cibes Lift Group är det viktigt och självklart att vara en inkluderande arbetsgivare. Cibes Lift Group som arbetsgivare och arbetsplats ska välkomna alla och samtliga verksamma inom koncernen har ett ansvar att motverka diskriminering och trakasserier, och att verka för ökad jämställdhet och inkludering. Vår uppförandekod och HR-policy är viktiga stöd i vårt kontinuerliga arbete med likabehandling samt arbetet mot trakasserier och diskriminering av alla slag i alla sammanhang.

Mångfald bland våra anställda avgör vår framgång och är nära kopplat till vår innovationskraft. Med rätt mix av kompetens, erfarenhet och perspektiv ökar våra

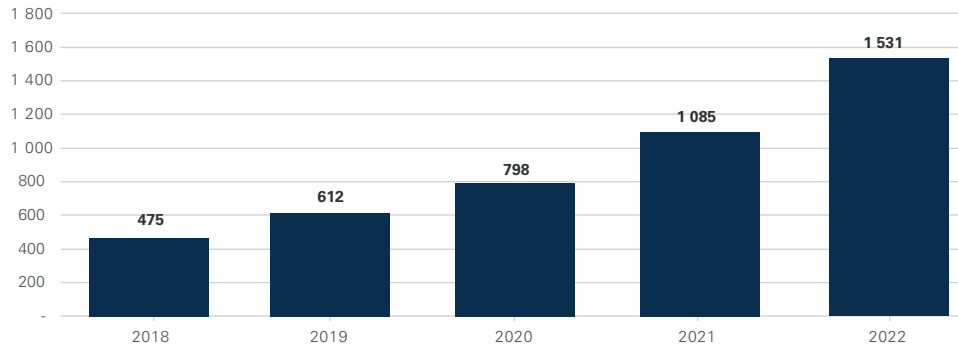
möjligheter att utveckla morgondagens hisslösningar. I vårt arbete med mångfald och inkludering är ledarskapet centralt och utbildningen av chefer och medarbetare är viktiga verktyg. Under 2020 lanserade Cibes Lift Group ett ledarskapsprogram för att ytterligare stärka våra chefers förmåga att bygga högpresterande och välmående team. Under 2022 genomfördes ledarskapsprogrammet för ytterligare en grupp ledare med syftet att hjälpa dem att nyttja personalens potential, för att ge tydliga mål och en tydlig bild av hur de kan bidra till Cibes Lift Groups strategi.

FOKUS FRAMÅT

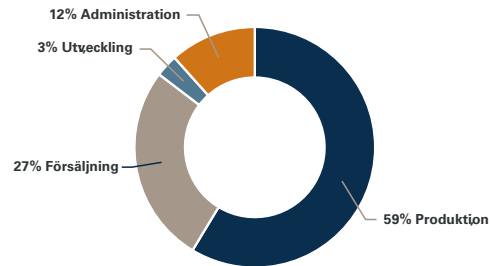
Ett prioriterat område för oss framåt är ledar- och kompetensutveckling för att ställa om till framtidens mer hållbara arbetssätt och teknologier. Covid 19 pandemin skyndade på vår omställning till mer digital kompetensutveckling, vilket i sig har lett till att våra utbildningar numera når ut till nästan alla våra medarbetare globalt. Vi har samlat alla våra utbildningar, digitala som traditionella, under vårt utbildningsparaply som vi kallar Cibes Academy. Här kan våra medarbetare ta del av bland annat e-learning om våra produkter, processer, policys och självklart även vår uppförandekod.



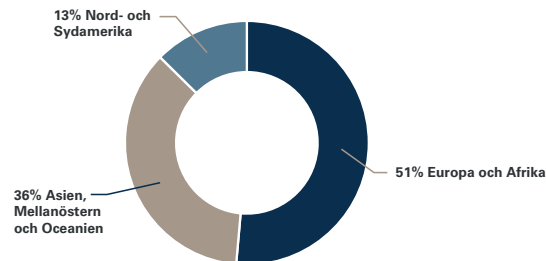
Antal anställda



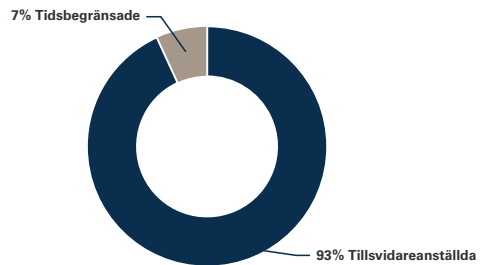
Anställda per funktion



Geografisk fördelning



Anställningsform



83

Index för medarbetarengagemang av max 100

ANDEL STYRELSE

29 % Kvinnor
71 % Män

ANDEL KONCERNLEDNING

11 % Kvinnor
89 % Män

ANDEL CHEFER

29 % Kvinnor
71 % Män

ANDEL ANSTÄLLDA

31 % Kvinnor
69 % Män

HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

Under 2022 antog Cibes Lift Group och dess dotterbolag en koncerngemensam HR-policy som tydligt beskriver att främjandet av vår medarbetares hälsa och välmående är en grundpelare för vår verksamhet. Alla arbetsplatser ska präglas av trygghet och respekt för alla medarbetare. Varje enskild medarbetare ska känna att deras åsikter är värdefulla och tas på allvar, samt att arbetsplatsen sätter stort värde på olikheter, såväl i åsikter som bakgrund och erfarenhet. Vidare ska det finnas en balans mellan arbete och privatliv där medarbetarna kan utvecklas i olika faser i livet. Vi uppmuntrar en flexibel arbetssituation, där vi möjliggör för exempelvis distansarbete och flexibla arbetstider.

De årliga medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare är ett sätt att försäkra att varje medarbetare utvecklas och trivs hos oss. Medarbetarsamtalen är också ett tillfälle att säkerställa medarbetarnas deltagande i sin utveckling och i utvärderingen av arbetsmiljön. Dessa dialoger resulterar i en personlig utvecklingsplan som följs upp två gånger varje år. The Cibes Way ger våra ledare stöd i att utvecklas i processen. Ledarskapsprogrammet är ytterligare ett viktigt verktyg för att stärka våra chefers förmåga att bygga trygga och högpresterande team och individer.

Vi har idag ett väl fungerande arbetssätt för att säkerställa medarbetarnas hälsa och välmående, vilket också visar sig i de medarbetarundersökningar som görs vartannat år. Nästa undersökning kommer att genomföras 2023. Dessa undersökningar mäter hur våra medarbetare uppfattar ledarskapet, engagemanget, teameffektivitet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi ser de goda resultaten från undersökningen som ett kvitto på att de åtgärder vi gör inom hälsa och välmående fungerar väl. Detta förklarar förflyttningen av detta väsentliga område från topp tre 2021 till plats fem i 2022 års väsentlighetsanalys. Företagshälsövård varierar från land till land beroende på behov hos de olika enheterna och lokal lagstiftning. I Sverige erbjuds samtliga medarbetare företagshälsövård.

Sjukfrånvarostatistiken hjälper oss att fånga upp tidiga signaler för ohälsa. När en medarbetare varit frånvarande på grund av sjukdom vid mer än tre tillfällen på ett halvår ska den närmaste chefen följa upp med ett samtal som syftar till att stämma av frågor som mående, arbetssituation, arbetsbelastning och trivsel. Dessa avstämningar sker som ett komplement till medarbetarsamtalen där frågor om den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön följs upp.

MÅL FÖR 2025

Resultatet från medarbetarenkäten ska vara bättre än benchmark. Detta uppnåddes 2021 och nästa resultat kommer 2023.

Ledningsstrategi

HR-policyn ägs av VP Corporate Development. Chefer lokalt ansvarar för att följa den, inklusive att säkerställa att alla medarbetare får en årlig medarbetardialog med sin närmaste chef. HR-avdelningen på Cibes Lift Group ansvarar för den globala medarbetarenkäten och rapporterar resultat och uppföljningsaktiviteter till Cibes Executive Management Team.

Medlemskap

Våra dotterbolag runt om i världen deltar i lokala och regionala föreningar och organisationer, såsom handelskammare. En organisation där vi har en betydande roll är EPSA, en ideell organisation som finns representerad i tio länder. Syftet med organisationen är att underlätta för äldre och personer med nedsatt rörlighet. Organisationen verkar för att harmonisera de europeiska bestämmelserna för produkter som erbjuds denna målgrupp för att underlätta för såväl användare som för planerare och arkitekter. <http://www.epsa.eu.com/>.



ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Detta område seglade upp som ett av våra väsentliga områden i årets väsentlighetsanalys. Det hänger nära samman med flera andra väsentliga områden, såsom mångfald och inkludering, hälsa och välmående, samt kompetensutveckling för att bara nämna några. Det finns ett värde i att särskilja det eftersom ett växande Cibes Lift Group får ett allt större behov av att både behålla våra medarbetare och attrahera nya. Det är brist på kvalificerad arbetskraft idag, inte minst tekniker.

Vi behöver alltid vara bättre än konkurrenterna, vilket gör att vi alltid jobbar lite extra med innovation i vårt erbjudande. Vårt arbete med innovativa lösningar, digitalisering och vårt fokus på upplevelse för användarna av våra hissar är engagerande för befintliga medarbetare och gör det lättare att rekrytera nya kollegor. Vi är också övertygade om att vårt arbete med hållbar utveckling är attraktivt för både befintliga och framtida medarbetare, liksom ett kontinuerligt fokus på ledarskapsutveckling via Cibes Personal Leadership Program. Engagerade ledare leder till engagerade medarbetare och under 2022 tog vi fram ett nytt program som heter Lead to Win för medarbetare med- och utan formellt personalansvar. Detta program ska lanseras under 2023.

Att säkerställa personalens välmående i olika faser i livet är kritiskt för att kunna behålla personal. Ett exempel är våra brittiska bolag som tar del av ett initiativ för att underlätta för kvinnor i klimakteriet, samt ett annat initiativ med fokus på psykisk hälsa. Möjlighet till distansarbete, friskvårdsbidrag och andra, lokalt bestämda förmåner, gör också balansen mellan arbete och privatliv enklare.

De svenska bolagen genomför alltid exitintervjuer med medarbetare som väljer att sluta hos oss. Syftet är att söka efter eventuella trender och för att förstå hur vi kan bli bättre, samt få ett fint avslut på anställningen.

När Mats Bergwall var tolv år gammal fick han börja jobba extra på Cibes Lift Group. Året var 1977. Hans pappa jobbade redan på företaget och Mats starka teknikintresse gjorde att han ville göra samma sak. Idag, 45 år senare, är han teknisk rådgivare på Cibes Lift Asia, vilket är en perfekt kombination av hans långa erfarenhet från företaget och hans intresse för asiatiska språk och mat. Mats har haft många olika befattningar inom företaget genom åren och därigenom utvecklats både som människa och professionellt.

För mig betyder Cibes familj, arbete och stolthet, berättar han.



Cibes Lift Group har varit en viktig del i Mats Bergwalls liv.



MÅNGFALD & INKLUDERING

Vi strävar efter att attrahera och behålla de bästa medarbetarna oavsett varifrån man kommer, hur man ser ut, kön, ålder, bakgrund och alla andra diskrimineringsgrunder, eftersom vi är övertygade om att mångfald i våra team ger bättre resultat och starkare innovationskraft. Med rätt mix av kompetens, erfarenhet och perspektiv ökar våra möjligheter att utveckla morgondagens hiss lösningar, inklusive försäljnings- och installationsmetoderna.

För att lyckas med mångfald måste alla anställda behandlas ärligt och professionellt, med respekt för varje persons unika talanger, bakgrund och perspektiv. Allt handlar om att skapa en tillåtande arbetsmiljö som genomsyras av tillit och delaktighet, där vi uppskattar och tar tillvara alla människors olikheter.

Cibes Lift Group har antagit ett antal principer för att säkerställa en diversifierad och inkluderande arbetsplats. Dessa är beskrivna i HR-handboken:

- Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Ingen medarbetare ska behöva uppleva en orättvis behandling.
- Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter vad gäller villkor för arbets- och utvecklingsmöjligheter.
- Vi strävar efter en så jämställd fördelning som möjligt inom alla typer av arbetsuppgifter, inklusive i chefsbefattningar.
- Lön och ersättning ska bestämmas efter sakliga principer och diskriminerande löneskillnader ska inte finnas.
- Vi följer löpande upp hur våra medarbetare uppfattar sitt välbefinnande och välmående på våra arbetsplatser via medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och dialoger med sin närmsta chef.

Likabehandlingsplanen för 2022

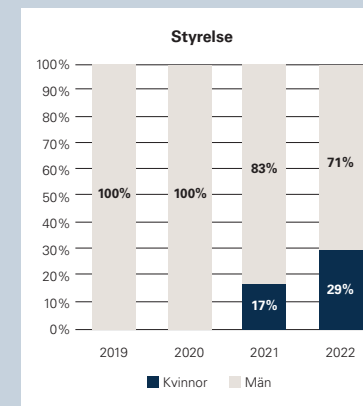
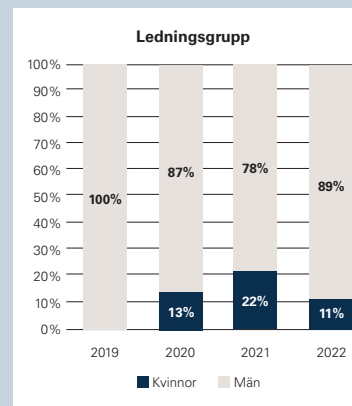
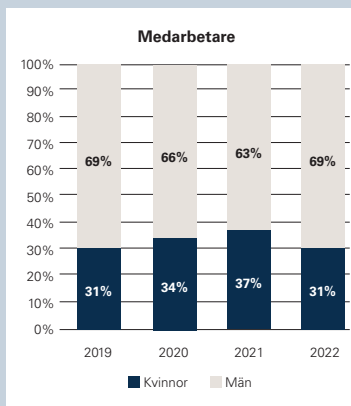
För våra svenska bolag gör vi årligen en lönekartläggning för att säkerställa att inga osakliga eller diskriminerande löneskillnader eller anställningsvillkor som har samband med lön. I lönekartläggningen för 2022 tog HR även in underlag för samtliga individuella prestationsbedömningar som grunddata för att säkerställa att löneutvecklingen gick i linje med individernas prestationer. Ersättningsplanering görs med respektive chef för att identifiera interna utvecklingsmöjligheter.

MÅL FÖR 2025

Könsfördelning för chefer (avdelningschefer och verkställande direktörer) 25% kvinnor.

Ledningsstrategi

Vår uppförandekod beskriver att alla anställda ska behandlas rättvist. Ingen diskriminering, trakasserier eller kränkande av något slag accepteras. Den obligatoriska utbildningen i uppförandekoden stödjer medarbetarna i att uppmärksamma detta och rapportera oegentligheter i vår visselblåsarfunktion (läs mer under kapitlet Etik). HR-policyn beskriver vidare vilka principer som ska gälla på arbetsplatsen. Varje chef ansvarar för att utbilda och se till att arbetsplatsen präglas av tillit och delaktighet. Verkställande direktören i varje land är ansvarig för genomförandet och efterlevnaden av uppförandekoden.



KOMPETENSUTVECKLING

Cibes Lift Group verkar för en kultur som är präglad av ständiga förbättringar, kollektivt lärande och inspiration. Att investera i våra medarbetares utveckling och karriärmöjligheter är avgörande för vår förmåga att attrahera och behålla de bästa medarbetarna.

Utbildningskrav och utvecklingsvägar diskuteras och följs upp i de årliga medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare. För att säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens för sin tjänst och att de känner sig trygga genomför vi bland annat intern utbildning, arbetsrotation och extern utbildning. Såväl anställda som distributörer är utbildade för att installera våra hissar på ett säkert och korrekt sätt. Utbildningen utförs av tekniska experter såväl på våra utbildningscenter runt om i världen som via eLearning.

Det interna ledarskapsprogrammet, Cibes Global Management Training, bygger på våra kärnvärden och vår ledarskapsmodell. Syftet med programmet är att utveckla ledare som kan bygga högpresterande team och lyfta varje medarbetares potential.

Ledarskapsprogrammet ger även våra ledare verktyg att praktisera ett effektivt och värdebaserat ledarskap- De får också ett starkt nätverk av andra ledare inom koncernen där de kan dela erfarenheter med varandra.

Det interna ledarskapsprogrammet, Cibes Global Management Training, är utformat för att utveckla starka ledare som stödjer sina medarbetare och team. Ledarskapsprogrammet ger också våra ledare verktyg att identifiera utbildningsbehov i de fall en medarbetare behöver eller önskar byta roll.

Vi ser fördelar med att komplettera den traditionella klassrumsträningen med digital utbildning där vi kan erbjuda våra medarbetare en flexibel utbildningsmiljö där var och en kan genomföra sina utbildningar i egen takt och när det passar bäst. I december 2022 implementerade vi därför ett nytt e-learningssystem. Förutom flexibiliteten ökar det även möjligheten att nå ut till fler medarbetare och ger möjlighet att enkelt repetera utbildningar vid behov. Digitala utbildningar har således blivit en naturlig del i vårt utbildningskoncept, Cibes Academy. Syftet även här är att stärka våra medarbetares kunskap, prestationer och förmågor att driva förändring och därigenom nå våra affärsmål.

Under 2022 har vi fokuserat på tre områden:

- Introduktion för nyanställda: utbildning i våra värderingar, koncerngemensamma policyer, den interna uppförandekoden och IT-säkerhet.
- Säkerhetsutbildning: utbildning i arbetsmiljö, riskbedömningar, rutiner för olyckor och tillbud.
- Verksamhet: utbildning i installationer och försäljning.

Under det fjärde kvartalet designades även två digitala utbildningar som syftar till att träna medarbetare i att ge feedback och sätta mål, som ett led i att sträva efter ständiga förbättringar. Dessa ska lanseras 2023, tillsammans med eLearnings för våra policyer. Först ut är Visseblåsarpolicyen och policyen mot mutor och korruption. Under 2023 ska e-Learningplattformen utvecklas ytterligare med fler kurser och utbildningar.

	2022
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	11

Det är första året vi mäter antal utbildningstimmar och det har därför varit utmanande att få in data. Processer och rutiner ska skapas under 2023 för att bättre kunna följa utvecklingen.

Ledningsstrategi

Alla chefer är skyldiga att genomföra årliga utvecklingssamtal med sina anställda, en process som är en del av The Cibes Way och som följs upp som en del av självutvärderingen. Alla chefer erbjuds också möjlighet att delta i ledarskapsprogrammet. Vd i respektive land har det yttersta ansvaret för att alla medarbetare genomgår de obligatoriska utbildningarna.

HÖJDPUNKTER INOM HÅLLBARHET 2022



Fokus på säkerhetsarbete ger resultat

Tack vare ett flertal insatser inom säkerhet minskade LTIFR-värdet (antalet olyckor med minst en dags sjukskrivning per 1 miljon arbetade timmar) med 33% jämfört med 2021.



Genomgång av policybehov och uppdatering

Under året reviderades befintliga policyer och nya togs fram för att förtydliga Cibes Lift Groups etiska kompass.

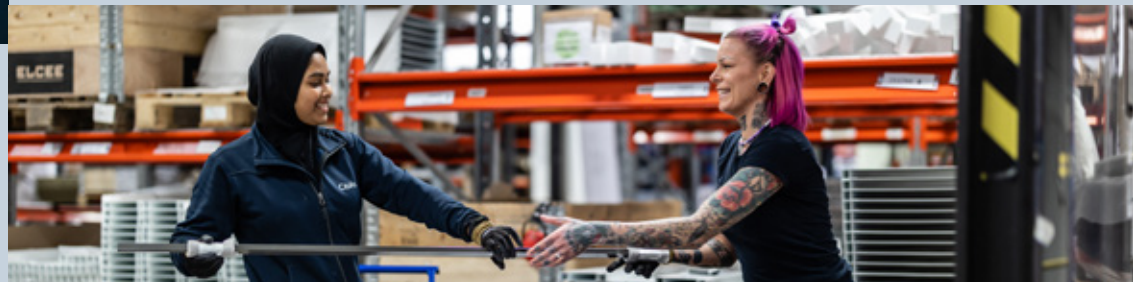
Koncernens hållbarhetsrapportering

Under 2022 gjordes en utställning av principer och instruktioner om hur hållbarhetsdata ska rapporteras inom koncernen.



Hållbarhet ingår nu i integrationsprocessen

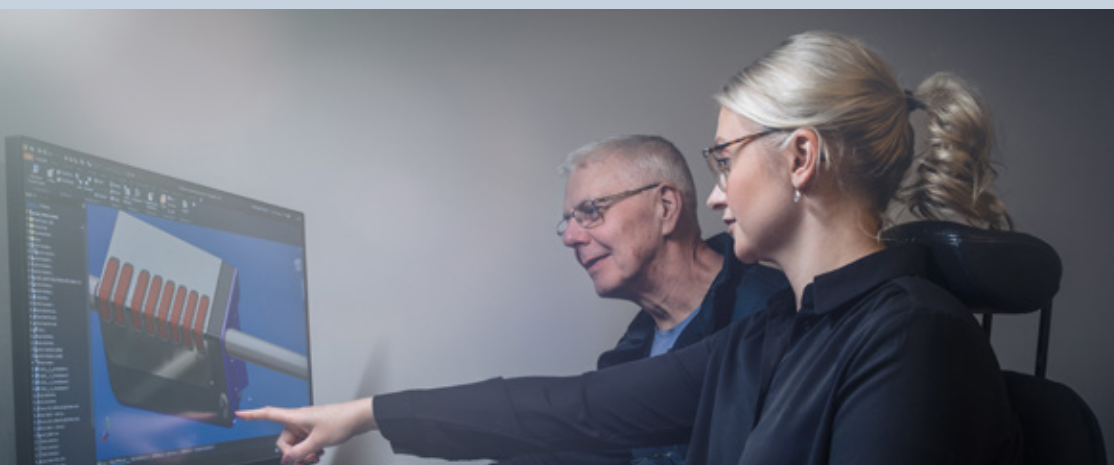
Hållbarhetschefen ingår i teamet som jobbar med att integrera nya bolag i Cibes Lift Group.





Ökat fokus på cybersäkerhet

Obligatorisk utbildning i IT-säkerhet genomfördes under året, uppdelad i tre tvåminutersmoduler. Flerfaktorsautentisering är nu ett krav för alla medarbetare.

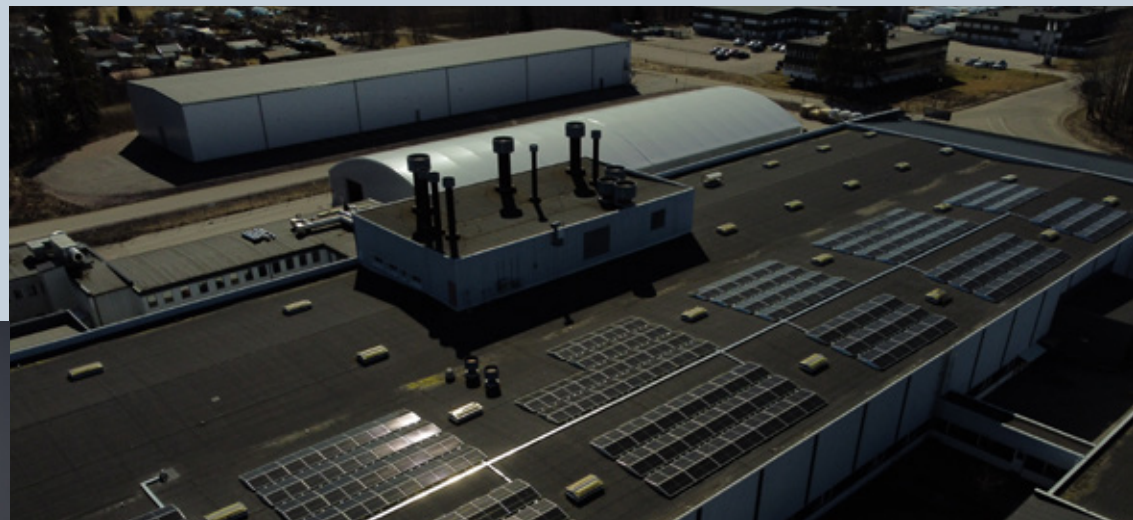


Utbildning framtagen för anti-korruption och mutor

Utrullning påbörjades under 2022 och fortsätter under 2023.

Pre-assurance på hållbarhetsrapporteringen

Under året har EY genomfört en pre-assurance på Cibes Lift Groups hållbarhetsrapport för att säkerställa att rätt information delas, med data och information av hög kvalitet.



Öka cirkularitetsarbetet med data

Studenter från Högskolan i Gävle bedömde cirkularitetsgrad i Gävle i enlighet med CEIP-modellen med syfte att skapa en bas för förbättringsarbete.



STYRNING AV HÅLLBARHETSFRÅGOR

Styrelsen är ytterst ansvarig för bolagets hållbarhetsarbete. Den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens riktlinjer, vilket även innefattar hållbarhetsområdet.

Hållbarhetschefen rapporterar till Director Product Management & Modularization och är därmed ledningsgruppens förlängda arm i hållbarhetsfrågorna. Hållbarhetschefen driver arbetet tillsammans med ett tvärfunktionellt team som tillsammans implementerar hållbarhetsfrågorna i hela organisationen. Hållbarhetschefen rapporterar utvecklingen månadsvis till Director Product Management & Modularization, som rapporterar vidare till ledningsgruppen på löpande basis.

Den tvärfunktionella gruppen identifierar, utvärderar och hanterar företagets väsentliga frågor löpande. Mål, initiativ och nyckeltal är uppdelade i de fem hållbarhetspelarna i Cibes Way: Säkerhet, Affär, Planet, Människor och Etik. Arbetet följs löpande av Cibes Lift Groups ledningsgrupp, som godkänner de väsentliga frågorna, målen, initiativen och nyckeltalen, samt rapporterar dem vidare till styrelsen.

Policyer och koder

Vår uppförandekod för medarbetare och för leverantörer är de övergripande styrdokumenterna för hållbarhetsarbetet i kombination med vår hållbarhetspolicy som antogs under året. Koderna rymmer principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion och är obligatoriska för alla medarbetare respektive leverantörer. Uppförandekoden för leverantörer finns att läsa på cibesliftgroup.com/se/uppforandekod-leverantorer, medan koden för medarbetarna finns på cibesliftgroup.com/se/uppforandekod-anstallda. För den interna koden finns även en obligatorisk eLearning på företagets LMS plattformar (Learning Management Systems) i Europa, USA och Asien.

Utöver företagets uppförandekoder finns ett 20-tal policyer som alla finns tillgängliga för nedladdning på intranätet. Ett antal av dessa riktar sig alla medarbetare, såsom hållbarhetspolicy, Anti-Bribery & Corruption (ABC) Policy och Whistleblowing Policy.

Samtliga policyer innehåller titel, revisionshistoria, författare, ägare och vilket datum de godkänts. Bolagets styrelse har godkänt samtliga policyer. Befintliga policyer har reviderats under 2022 och ett flertal är nya. Under 2023 ska policyerna för samtliga medarbetare integreras i onboardingprocessen för nya medarbetare.

Utvärdering av ledningens förhållningssätt

Styrelsen styr Cibes Lift Group AB på en övergripande nivå och Vd rapporterar till styrelsen på månadsbasis för att ge möjlighet att bevaka arbetet och utkräva åtgärder vid behov. Inga kritiska problem har uppstått under året, och styrelsen har inte utkrävt några åtgärder på hållbarhetsarbetet. Vidare validerar och godkänner styrelsen organisationens val av väsentliga frågor, tröskelvärden och styrning av hållbarhetsfrågor på årsbasis. Styrelsen säkerställer sin samlade kompetensutveckling inom hållbarhetsområdet genom operativt hållbarhetsarbete i andra bolag som de företräder.

REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Till bolagsstämman i Cibes Holding AB, org.nr 559113-9638

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 på sidorna 100-124 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhets-rapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhets-rapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Uppsala, den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Ernst & Young AB

Oskar Wall
Auktoriserad revisor

Cibes Lift Group

Cibes Holding AB
Utmarksvägen 13
SE-802 91 Gävle, Sweden
www.cibesliftgroup.com