

HÅLLBARHETSRAPPORT
2021

Cibës Lift Group

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

OM RAPPORTEN	2
ÅRET I KORTHET	3
VD HAR ORDET	4
VISION OCH KÄRNVÄRDEN	4
PANDEMIN OCH EN FÖRÄNDRAD VÄRLD	6
RISKHANTERING	7
HÖJDPUNKTER 2021	8
CIBES WAY: VÅR STRATEGISKA MOTOR	10
ANSVAR I HELA VÄRDEKEDJAN	13
BETYDANDE FÖRÄNDRINGAR I ORGANISATIONEN	
OCH VÅR LEVERANTÖRSKEDJA	13
LEDNINGSSTRATEGI FÖR VÄSENTLIGA FRÅGOR	14
REFLEKTIONER FRÅN HÅLLBARHETSCHEFEN	14
INTRESSENTINVOLVERING	15
VÄSENTLIGHET – DÄR VI HAR VÅR STÖRSTA PÅVERKAN	16
SÄKERHET	17
PERSONALENS VÄLMÅENDE	18
ETIK	19
VÄXTHUSGASUTSLÄPP	20
LIVSLÄNGD PÅ VÅRA PRODUKTER	22
CIRKULARITET	23
AVFALLSHANTERING	26
UTSLÄPP TILL MARK OCH VATTEN	28
KOMPETENSUTVECKLING	28
MÅNGFALD OCH INKLUDERING	29
BOLAGSSTYRNING	30
AGENDA 2030	31
GRI-INDEX	32

OM RAPPORTEN

Cibes Holding AB (559113–9638) presenterar sin hållbarhetsrapport FÖR 2021. Den täcker alla enheter som ingår i koncernredovisningen och speglar vår utveckling under perioden 1 januari 2021 till 31 december 2021. Bolagets första hållbarhetsrapport publicerades den 19 april 2021. Verksamheten i bolaget sker i Cibes Lift Group AB (556343–1484). Rapporten är vår andra hållbarhetsrapport och har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen och GRI-standard, nivå Core. Hållbarhetsrapporten är godkänd av styrelsen och bolagets revisorer har granskat att en hållbarhetsrapport har upprättats enligt ÅRL.

Publicerad den 28 april 2022.

Har du frågor om rapporten är du välkommen att kontakta Anne-Lie Lindqvist, Hållbarhetschef på Cibes Lift Group, sustainability@cibesliftgroup.com



ÅRET I KORTHET 2021

Cibės Lift Group

CIBES HOLDING AB Helägt av Nalka Invest AB

OMSÄTTNING

1,9 BSEK

(1,4 BSEK 2020)

CAGR

22%

(2017–2021)

MARKNADER & SÄLJKONTOR

BELGIEN	SVERIGE
FILIPPINERNA	THAILAND
FINLAND	TYSKLAND
FRANKRIKE	USA
FÖRENADE	VIETNAM
ARABEMIRATEN	ÖSTERRIKE
HOLLAND	
HONGKONG	
INDIEN	
INDONESIEN	
KINA	
NORGE	
SPANIEN	
STORBRITANNIEN	

SÅLDA HISSAR

6 707

(2020 5 322)

ANSTÄLLDA

1 190

(2020 887)

VÅRA VARUMÄRKEN



Cibes Lift Group är en världsledande tillverkare av utrymmesbesparande, modulära hissar och vårt syfte är att föra människor samman.



VD HAR ORDET



2021 var ett framgångsrikt och spännande år för Cibes Lift Group. Även om året påverkades av den globala pandemin och utmaningar i våra globala leveranskedjor, levererade vi ett rekordår, vilket bevisade styrkan i vårt kunderbjudande, vår affärsmodell och vår organisation.

Utmaningar tenderar att ge nya möjligheter och under året har vi verkligen lyckats anpassa oss smidigt och dra nytta av den ständigt föränderliga värld vi lever i. Jag är stolt över att vara en del av detta innovativa och dynamiska företag.

Under pandemin har vi identifierat förändrade beteenden i världen och översatt dem till affärsmöjligheter. En sådan trend är att många människor vill framtidssäkra sitt boende och investera mer i sina hem. Våra hissar för privathem passar perfekt för denna trend.

Vi har också sett en ökad användning av digitala verktyg och eftersom Cibes Lift Group redan innan pandemin hade kommit långt med digitaliseringen, både marknadsföringsmässigt och med interna möten, kunde vi anpassa oss relativt enkelt.

Nu bygger vi om våra kontor till flexibla arbetsplatser där våra medarbetare kan växla mellan distansarbete och arbete på kontoret. Samtidigt som det kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv, sparar det också kostnader och tid, samt att energiförbrukning och transporter minskar – bara några exempel där hållbarhet även kan vara en affärsfördel.

Hållbarhet – i centrum av Cibes Way

Under 2020 påbörjade vi arbetet med att skapa en långsiktig hållbarhetsstrategi och tog fram vår första hållbarhetsrapport. Under 2021 har vi gjort stora framsteg i implementeringen av strategin och hållbarhet är nu en del av vår strategimotor: The Cibes Way. Det är fantastiskt att se vilken kreativitet det finns i organisationen och alla förbättringar som sker i alla delar av organisationen. Att dela med sig av goda exempel och idéer har

VISION – BRINGING PEOPLE TOGETHER

Kärnvärden

Personliga:

- Enkelhet är en dygd – ta alltid ansvar för att säkerställa enkelhet för kunden
- Lokal närvaro via människor
- Agera som en lagspelare med känsla av skyndsamhet gentemot dina kollegor

Progressiva:

- Se löpande över produktlinjen för att säkerställa design och flexibilitet
- Kvalitet genom hela värdekedjan
- Vinst möjliggör investeringar
- Sträva alltid efter att förbättra, var aldrig nöjd

Professionella:

- Det mesta arbetet återstår att göras
- Att ha roligt på jobbet skapar framgång
- Vi tror på en decentraliserad modell med central koordination

också implementerats genom Cibes Way Show & Tell Meetings.

Vi har nu satt mål för 2025 och ambition för 2030 inom alla våra fem hållbarhetspelare: Säkerhet, Affär, Planet, Människor och Etik. Målen är kopplade till FN:s hållbarhetsmål och Parisavtalet. Det som mäts blir gjort, så det är lika viktigt att följa upp vårt hållbarhetsarbete som det är för det ekonomiska och operativa arbetet. Under året har vi implementerat ett system för strukturerad hållbarhetsrapportering, ökad transparens och uppföljning.

Goda framsteg inom alla pelare

Även om hållbarhetsarbete är mer av ett maraton än en sprint är jag glad över att se även de små förbättringarna som ständigt sker i verksamheten. För att bygga en stark kultur och få med alla på båten är det viktigt att visa att det händer saker även på kort sikt.

Inom **SÄKERHET** har vi rullat ut utbildningar och e-learningar för att öka kunskapen och riskmedvetenheten. Ett säkert sätt att arbeta är ytterst en konsekvens av beteenden och alla måste vara medvetna om hur de kan påverka en situation.

Det gläder mig att se hur hållbarhet även ökar i betydelse när det gäller **AFFÄREN**. När ett av våra svenska dotterbolag fick en order tack vare hållbarhetsrapporten visar det att fler och fler kunder börjar utvärdera sina partners och leverantörer utifrån deras hållbarhetsprofil. Det är det rätta att göra så jag välkomnar denna utveckling och hoppas att det blir en ny standard på fler marknader.



Samtidigt som det kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv, sparar det också kostnader och tid, samt att energiförbrukning och transporter minskar – bara några exempel där hållbarhet även kan vara en affärsfördel.

När det gäller **PLANETEN** har vi genomfört flera förbättringar under året. Fossilfri energiförsörjning till Gävleanläggningen, laddstationer för elbilar och en godkänd satsning på solpaneler är bara några exempel.

MÄNNISKOR är vår mest värdefulla tillgång, och resultaten från 2021 års medarbetarundersökning visar att vårt arbete med att skapa en god arbetsplats ger resultat. Cibes Lift Group fick bättre resultat än benchmark inom alla nyckeltal: engagemang, ledarskap, teameffektivitet, högpresterande organisation och välbefinnande.

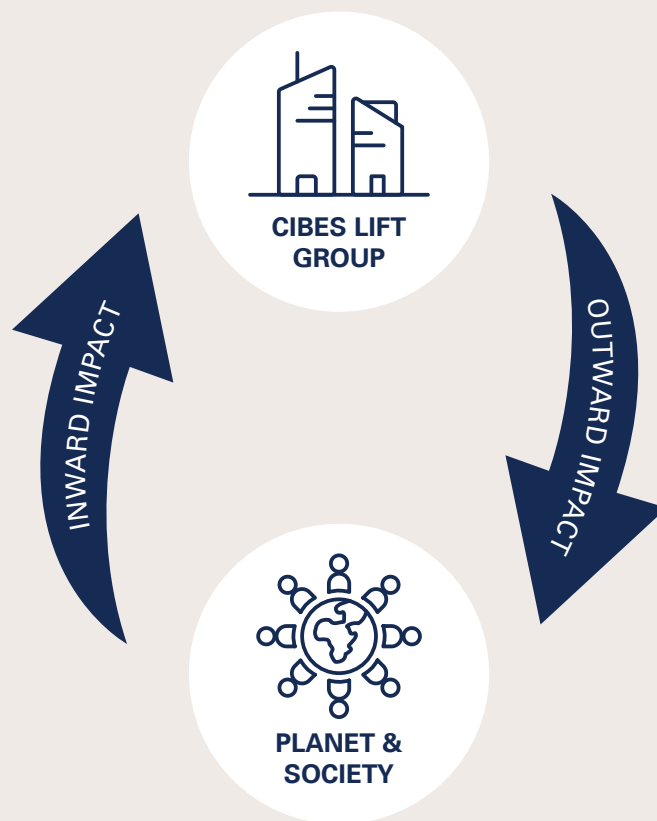
Vi har gjort stora framsteg även inom

ETIK-området. En utbildning i vår Code of Conduct rullas ut globalt och vi jobbar aktivt med att säkerställa efterlevnad hos våra leverantörer och partners, bland annat genom granskningar.

Sammanfattningsvis är jag mycket nöjd med de framsteg vi gör, men som med allt annat i vår verksamhet tror jag att "det mesta arbetet återstår att göra". Detta tänkesätt är en del i våra kärnvärden och en stark drivkraft för att göra vårt företag och planeten bättre.

Per Lidström,
VD, Cibes Lift Group





PANDEMIN OCH EN FÖRÄNDRAD VÄRLD

2021 blev ännu ett år med pandemiår som drabbade oss alla, både personligt och affärsmässigt. Pandemin har verkligen ökat medvetenheten om bräckligheten i de globala leveranskedjorna, så vår strategi avseende lokal närvaro har visat sig vara framgångsrik. Våra två produktenheter, en i Gävle, Sverige, och vår nya anläggning i Jiaxing, Kina som öppnade sent 2020, har verkligen varit en framgångsfaktor under ytterligare ett år av globala flaskhalsar i leveranskedjan.

Tack vare våra två produktenheter och engagerade anställda och leverantörer har vi lyckats förse våra kunder med leveranser i tid under året. I många fall har detta tillvägagångssätt inneburit ökade kostnader för Cibes Lift Group, samt merarbete och dyrare material, men fokus har hela tiden legat på våra kunder.

Nu förbereder vi oss på en återgång efter pandemin och ambitionen är att fortsätta arbeta på distans, i alla fall till en del. Därför utformar vi nu en arbetsmodell med flexibilitet mellan distansarbete och arbete på kontor. Det sänker våra koldioxidutsläpp, förbättrar balansen mellan arbete och privatliv för våra medarbetare och minskar behovet av pendlning.

Det är inte bara pandemin som skakar om världen. Vi börjar se effekterna av klimatförändringar över hela Cibes Lift Groups värld och varje år har vi anställda någonstans som påverkas på olika sätt. Vi måste göra vårt yttersta för att minska vår negativa påverkan på klimatet, mildra effekterna på klimatförändringarna och bidra med vad vi kan för att tillsammans återskapa en motståndskraftig värld.

RISKHANTERING

Cibes Lift Group är ett snabbväxande företag. Vår expansion bygger på ett starkt varumärke och ett gott rykte. För att säkerställa en hållbar och lönsam tillväxt med höga etiska standarder och fortsatt starkt varumärke krävs noggrann riskhantering.

Under 2021 har Cibes Lift Group lanserat en systematisk riskhanteringsmetod baserad på medvetna och balanserade affärsbeslut i hela koncernen. Målet är att integrera ramverket Enterprise Risk Management (ERM) i Cibes Way; ett arbete som startade under andra halvåret.

Vi strävar efter att bygga en sund riskkultur i hela företaget för att stödja vår strategi och nå våra långsiktiga mål. Fokus framöver kommer därför att vara att säkerställa att alla ledningsgrupper i hela koncernen är medvetna om verksamhetens viktigaste risker och hur man kan minska dem. Hållbarhet är en central del i detta arbete. Ledningsgrupperna kommer att utbildas i att identifiera, analysera och kvantifiera potentiella affärseffekter och att utveckla och implementera kontinuitetsstrategier inom sina respektive organisationer. Varje lokal VD är ansvarig för att policyn används och följs.

Cibes Lift Group Risk Policy är godkänd av styrelsen och beskriver processen genom vilken alla enheter inom företaget identifierar, mäter, reagerar på, övervakar och rapporterar risker som potentiellt kan påverka hur vi lyckas med våra strategiska, operativa och finansiella mål.

KATEGORI	UNDERKATEGORI	RISKNAMN	STRATEGISKA PROGRAM
Finansiella risker	Prisrisk	Råvaror och kostnadsvolatilitet	Inköbspolicy & leveransavtal
Finansiella risker	Risk för transaktionsexponering	Negativ transaktionsvalutaeffekt	Handbok för Treasury
Legala, efterlevnads- och regulatoriska risker	Regler	Förändringar i produktstandards	Regulatorisk efterlevnad för produkter
Operativa risker	Mänskliga tillgångar	Rekrytering, beroenden och personliga behov	Ledarskapsutbildning
Strategiska risker	M&A	Misslyckade förvärv	ERM Framework, M&A handbok, Försäkringsgranskning
Strategiska risker	Innovation	Nya produkter	Cibes Way, produktplan och R&D

HÖJDPUNKTER 2021

Framgångsrik upptrappning av fabriken i Jiaxing

Den nya produktenheten i Jiaxing, Kina, öppnade i augusti 2020 och har utökat sin produktionskapacitet under 2021, vilket stödjer vår strategi för lokal närvaro.



Mål satta – del av målsättningsprocessen

Cibes Lift Group har en global målsättningsprocess där hållbarhetsmålen nu ingår.

Ambassadörsnätverk

28 hängivna kollegor runt om i världen har skapat ett team av hållbarhetsambassadörer som arbetar tillsammans för att skapa medvetenhet om hållbarhet och driva förändring i organisationen.



Livscykelanalys (LCA)

En livscykelanalys har genomförts på vår vanligaste hiss, A5000/Kalea A4 Primo, för att fastställa dess miljöpåverkan, men också för att lägga grunden för framtida beslut gällande design, materialval med mera. Läs mer på sidan 24.



Ny produktlinje lanserad

Förutom att öka sin produktionskapacitet har våra två FoU-team i Kina och Gävle utvecklat en ny generation av utrymmesbesparande vertikalhissar som syftar till att förbättra produktens prestanda, öka antalet konfigurationsval och göra det enkelt att uppgradera hissen över tid. Läs mer på sidan 22.

Strukturerad insamling av hållbarhetsdata

Global implementering av inrapportering av hållbarhetsdata med ambitionen att uppnå lika korrekta och högkvalitativa data för hållbarhet som för vår finansiella rapportering.



Granskning av leverantörer

Under 2020 uppdaterade Cibes Lift Group sin uppförandekod för leverantörer och partners. Under 2021 har en granskningsprocess implementerats i Kina vilket också ska ske i Sverige under 2022. Läs mer på sidan 19.

Utbildning i vår uppförandekod

Cibes Lift Groups syn på affärsetik, integritet och hållbarhet finns i vår interna uppförandekod. Under 2021 lanserade vi en digital utbildning, obligatorisk för alla anställda, för att säkerställa efterlevnad. Läs mer på sidan 19.



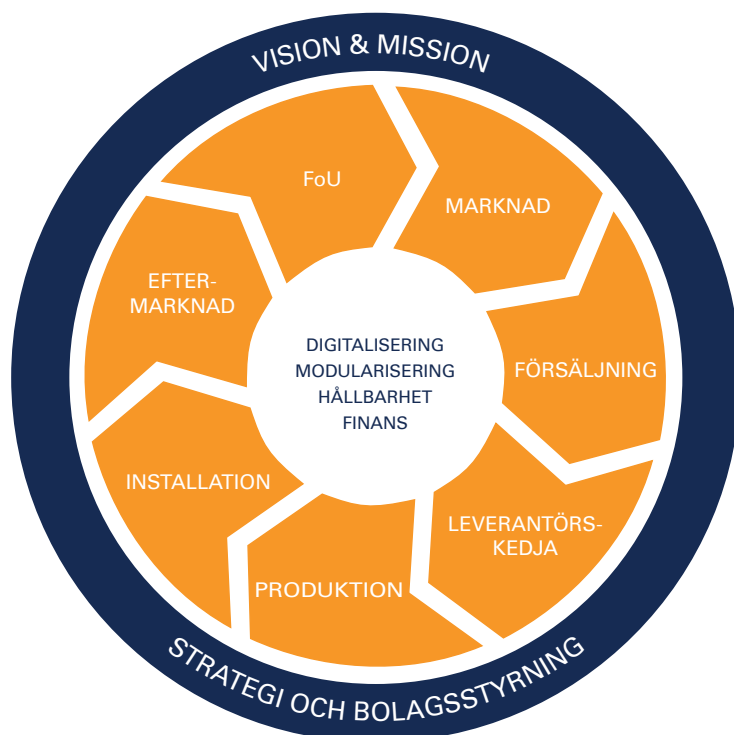
CIBES WAY: VÅR STRATEGISKA MOTOR

Cibes Way är vår motor för hållbar och lönsam tillväxt med hjälp av ständiga förbättringar. Den bygger på principer, metoder och goda exempel som kan användas och delas i hela organisationen. Detta är ett decentraliserat sätt att uppmuntra ständiga förbättringar och ge vägledning i var vi vill vara som grupp.

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.

Självskattning sker regelbundet, där varje enhet kartlägger sin prestation enligt en definierad utvecklingstrappa. Under 2021 har Cibes Lift Group implementerat Cibes Way Show & Tell Meetings där dotterbolagen träffas och delar goda exempel, inspirerar varandra, diskuterar och lär av varandra

The Cibes Way



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 –

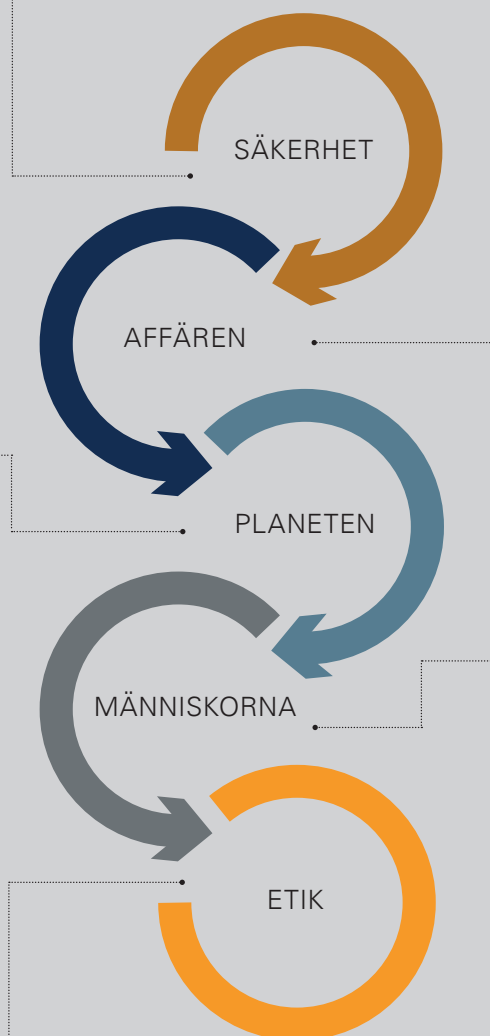
hållbar affärsnytta

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.



CASE:

UTMANINGAR FÖDER NYA LÖSNINGAR

Bristen på halvledare har drabbat många företag och industrier runt om i världen de senaste åren. Under en av workshoparna med hållbarhetsambassadörerna beskrev vårt team i Frankrike hur felaktiga kretskort byts ut och läggs på hög utan att närmare utforska kärnproblemet. När det fanns gott om billiga kretskort var detta ett snabbt och praktiskt sätt att lösa ett problem. Inspirerade av cirkularitetsdiskussionerna i hela företaget ville det franska teamet hitta lösningar att reparera korten i stället och ville diskutera för- och nackdelar med detta tillvägagångssätt.

Mötet resulterade i ett projekt där kvalitetsavdelningen tog på sig ansvaret att utforma en process där korten på ett strukturerat sätt samlas in av dotterbolagen och skickas tillbaka till leverantören för reparation. Kortet ska sedan returneras till fabriken.

Cirkularitet är ett uppenbart motiv. Genom att reparera och återanvända kretskorten kommer efterfrågan på nya kort förhoppningsvis att minska rejält, vilket är positivt både ur ett material-, energianvändnings- och koldioxidutsläppsperspektiv. Dessutom fann projektet att kartläggning av utdömda kort gav ett bra statistiskt underlag för varför korten döms ut och hur man kan förbättra kvaliteten på lång sikt. Den största utmaningen är den extra ansträngningen att samla ihop korten och skicka tillbaka dem.

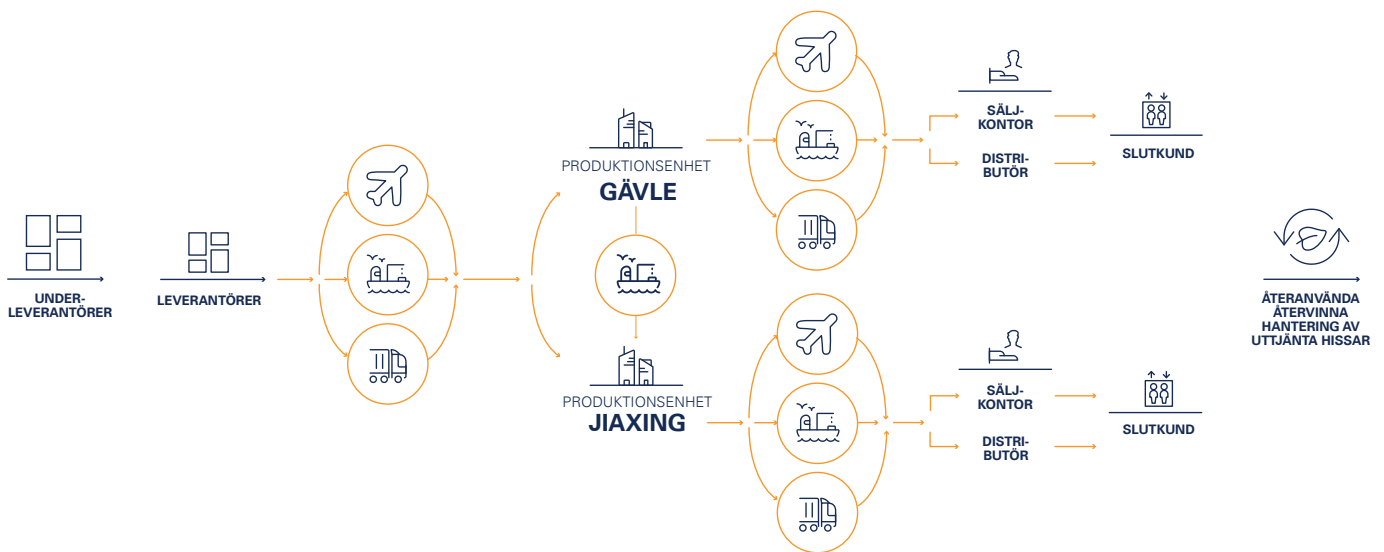


Tillsammans med sitt team satte Clement Rabahi, verkställande direktör på Cibes Frankrike, igång ett projekt för att undersöka reparationsmöjligheter för utdömda kretskort.

ANSVAR I HELA VÄRDEKEDJAN

Cibes Lift Group förlitar sig på ett globalt nätverk av leverantörer för komponenter, tjänster och transporter. En genomlysning av vår värdekedja visar att det är relativt få direktleverantörer som står för den största delen av de totala inköpskostnaderna. Vi behöver därför inkludera våra leverantörers leverantörer i vårt arbete med ansvarsfulla inköp.

Cibes Lift Groups uppförandekod för partners och leverantörer är central för en öppen och kontinuerlig kommunikation kring hållbara affärer. Under året har vi initierat en process för leverantörsgrensning där syftet är att säkerställa att våra leverantörer lever upp till våra förväntningar, både i egen verksamhet och i sin kontroll uppströms. Processen implementerades i Kina under året och kommer att implementeras i Sverige under 2022.



Betydande förändringar i organisationen och vår leverantörskedja

Förvärv är en viktig del av vår tillväxtresa eftersom det stärker vårt erbjudande, utökar vår marknad och ger oss fler medarbetare som bidrar till vår framgång. Hållbarhet är en viktig del av due diligence-processen, med fokus på lika rättigheter, säkerhetsarbete, miljöprestanda, samt styrningsstruktur och ansvarsfulla inköp.

Vi genomförde fyra förvärv under 2021:

- **Access Lift** och **American elevator** bidrog till att ytterligare stärka vår marknadsnärvaro i Nordamerika.
- **Heisplan** öppnade nya och spännande affärsmöjligheter för oss och stärkte vår position på den norska marknaden.
- Med **Upplands Hiss** i Sverige välkomnade vi ytterligare ett stabilt och lönsamt företag med hög utvecklingspotential till Cibes Lift Group-portföljen.

Upptäckningen av vår produktionenhet i Jiaxing var en betydande förändring som ytterligare stärkte vår strategi för lokal närvaro och minskade mängden transporter från Gävlefabriken, helt i linje med vår ambition att minska vårt koldioxidavtryck.



LEDNINGENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL VÄSENTLIGA FRÅGOR

Ledningsgruppen på Cibes Lift Group har ansvaret för att hantera risker och möjligheter för samtliga väsentliga frågor. Mål, initiativ och nyckeltal är uppdelade i följande områden:

- Säkerhet
- Affär
- Planet
- Människor
- Etik

Hållbarhetschefen är Cibes Executive Management Teams förlängda arm och driver initiativen tillsammans med ett internt tvärfunktionellt team.

Vår uppförandekod för medarbetare och för leverantörer är de övergripande styrdokumenterna för hållbarhetsarbetet. Koderna rymmer principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption.

Utvärdering av ledningens förhållningssätt

Styrelsen styr Cibes Holding AB på en övergripande nivå och VD rapporterar till styrelsen i viktiga frågor. Cibes Lift Group rapporterar kontinuerligt hållbarhetsutvecklingen till styrelsen.



Ännu ett ovanligt år har passerat med Covid-19-restriktioner, utmaningar i leveranskedjan och personliga tragedier för många. Det återstår att se om vi någonsin kommer att uppleva så kallade normala år igen, men en sak är säker: hållbarhetsfrågan blir allt viktigare i stora delar av världen. Det är verkligen givande att se hur våra enheter i hela världen börjar hantera de miljömässiga och sociala aspekterna lika kritiskt som de finansiella delarna, i syfte att förbättra oss och lära av varandra. En stor del av min roll under året har varit att sätta strukturer och arbetssätt, samordna och skapa möjligheter till samverkan, inte bara internt, utan även med kollegor i andra organisationer. Övergången till en mer hållbar värld är ett lagarbete, och vi kommer att göra vad som krävs för att göra den förändringen.

Anne-Lie Lindqvist,
Hållbarhetschef, Cibes Lift Group



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.

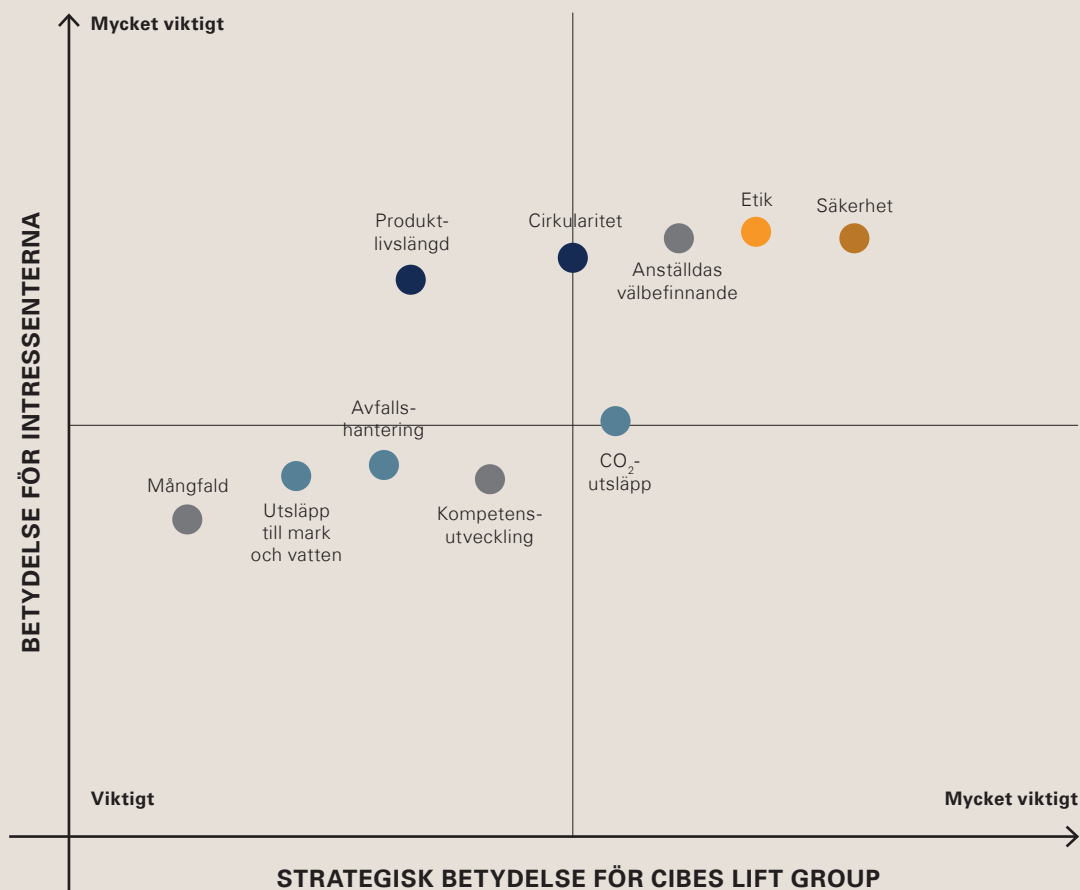
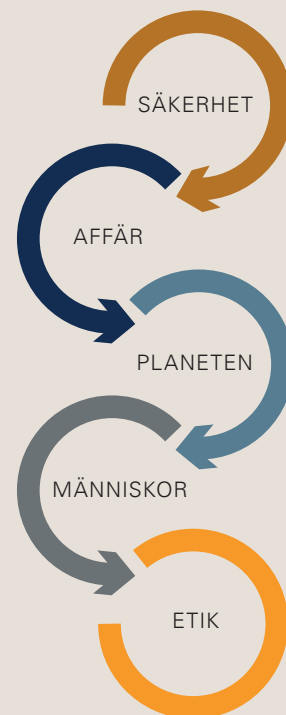
Vi genomför en väsentlighetsanalys vartannat år, med start 2020, för att definiera vilka strategiska hållbarhetsfrågor Cibes Lift Group ska fokusera på framåt. Analysen ger ökad förståelse och möjlighet att balansera intressenternas förväntningar med Cibes Lift Groups strategiska inriktning. Under 2020 omfattade vår intressentdialog vår ägare, anställda, utvalda kunder och leverantörer. Nästa formella intressentdialog kommer att äga rum 2022.

DEFINITION	DIALOGFORM	VÄSENTLIGA FRÅGOR
Direktkunder, distributörer	Säljmöten	Produktlivslängd, säkerhet, avfallshantering, utsläpp till mark, luft och vatten, kompetensutveckling, mångfald.  KUNDER
Nuvarande och potentiella	Dagliga dialoger, medarbetarenkät, årliga medarbetarsamtal	Nolltolerans för trakasserier, anställdas välbefinnande, etik, säkerhet, kärnvärden, kompetensutveckling, avfallshantering, energieffektiva produkter.  MEDARBETARE
Nalka Group	Veckomöten, styrelsemöten	Balans mellan könen, mångfald, säkerhet, medarbetarnas välbefinnande, kompetensutveckling, utsläpp till mark, luft & vatten.  ÄGARE
Direktleverantörer	Inköpsdiskussioner, granskningar	Tydliga krav på hållbarhet, säkerhet, anställdas välbefinnande, CO ₂ -avtryck, avfallshantering, transporter, könsfördelning.  LEVERANTÖRER
Miljöperspektivet	Forskning och vetenskap	Utsläpp till mark, luft och vatten, cirkularitet, avfallshantering, energieffektivitet.  PLANETEN
Lokalsamhället	Olika i olika länder, löpande dialoger	Arbetstillfällen, ansvarsfull arbetsgivare.  SAMHÄLLET

VÄSENTLIGHET – DÄR VI HAR VÅR STÖRSTA PÅVERKAN

Den formella intressentdialogen är en central del av väsentlighetsanalysen och genomförs vartannat år. Under 2021 gick Cibes Executive Management Team igenom resultatet av 2020 års väsentlighetsanalys och drog slutsatsen att den fortfarande är giltig. Därför är de väsentliga områdena samma som 2020.

Resultatet av väsentlighetsanalysen visualiseras i matrisen nedan. Den inkluderar våra tio viktigaste hållbarhetsområden. Varje område beskrivs i detalj nedan, kopplat till nyckeltal, mål och framsteg. Generellt sett har datakvaliteten förbättrats avsevärt under 2021 då vi satt upp ett strukturerat sätt att rapportera. Siffrorna som rapporterades 2021 ger därför en mer korrekt bild av vår situation.



SÄKERHET

Cibes Lift Group har fördubblat sin personalstyrka på tre år, både organiskt och genom förvärv. Detta kan vara utmanande ur ett säkerhetsperspektiv, eftersom det tar tid att bygga upp en säkerhetskultur. Vår vision är att ingen ska skadas på arbetet, vilket gör att vi aldrig tappar fokus på säkerhet.

Vi rapporterar systematiskt riskobservationer, tillbud och olyckor. Majoriteten av de rapporterade incidenterna är skär- och klämskador på våra produktanläggningar i Gävle och Jiaying. Under 2020 hade vi 19 så kallade LTI:er, vilket innebär olyckor som leder till minst en dags sjukskrivning, medan 2021 resulterade i 21, dock med ett betydligt större team (34% ökning av antalet anställda). Från och med 2021 rapporterar vi frekvensen av olyckor med minst en dags förlorad arbetstid (LTIFR) för att underlätta jämförbarheten år för år.

För att förbättra säkerheten förespråkar Cibes Way en omfattande säkerhetsutbildning för alla anställda baserat på de risker som varje funktion potentiellt kan utsättas för. Framstegen följs upp genom regelbundna självutvärderingar.

Ledningsstrategi

Varje lokalt dotterbolag genomför säkerhetsutbildning för alla anställda för 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 framsteg till Cibes Executive Management Team varje månad, utvecklar korrigerande åtgärder för att minska risken för liknande incidenter i framtiden och kommunicerar med de berörda. I detta ansvar ingår att säkerställa att våra medarbetare har rätt kompetens, förutsättningar, verktyg och säkerhetsutrustning.

Mål 2025: LTIFR under 2.0

	2020	2021
Olyckor med minst en dags sjukfrånvaro	19	21
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	---	12



ANSTÄLLDAS VÄLBEFINNANDE

Under 2020 lanserade Cibes Lift Group ett ledarskapsprogram för att ytterligare stärka våra chefers förmåga att bygga högpresterande team och 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 och syn.

De årliga medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare är ett sätt att försäkra att varje medarbetare utvecklas och trivs hos oss. Dessa dialoger resulterar i en personlig utvecklingsplan som redovisas i The Cibes Way. Ett annat sätt att bedöma välbefinnande är vår medarbetarundersökning som mäter hur våra medarbetare uppfattar ledarskapet, engagemanget, teameffektivitet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Planen är att genomföra enkäten vartannat år, men på grund av Covid-19 sköts den upp 2020. Den första undersökningen för koncernen genomfördes 2018 och den andra genomfördes således 2021.

Det är betryggande att se att Cibes Lift Group har förbättrat siffrorna inom de flesta områden, trots att vi har mer än fördubblat personalstyrkan sedan 2018, inklusive förvärv av nya företag. Detta faktum kan förklara den svaga minskningen av svarsfrekvensen (84% jämfört med 91% 2018).

Medarbetarenkät	2018	2021
Svarsfrekvens	91%	84%
eNPS	10 (9)	36 (14)
Organisatorisk och social arbetsmiljö	70 (74)	78 (74)
Engagemangsindex	78 (76)	83 (80)
Ledarskapsindex	67 (76)	82 (78)
Team-effektivitetsindex	72 (74)	80 (76)

(Parentes = referensvärde)

Resultaten tyder på en stark positiv trend inom alla områden, speciellt när det kommer till Employee Net Promotor Score (eNPS), som i korthet visar hur gärna medarbetare rekommenderar sin arbetsplats till andra. Våra medarbetare får också högre poäng på organisation och social arbetsmiljö (OSI), samt på engagemang, ledarskap och teameffektivitetsindex.

Ledningsstrategi

Chefer lokalt ansvarar för medarbetardialogerna. HR-avdelningen på Cibes Lift Group ansvarar för den globala medarbetarenkäten och rapporterar resultat och uppföljningsaktiviteter till Cibes Executive Management Team.

Mål 2025

Resultatet från medarbetarenkäten ska vara bättre än benchmark, vilket uppnåddes 2021, men fortsatt fokus kommer att krävas för att behålla de goda resultaten.



"Det som har fått mig att stanna och uppskatta Cibes Lift Group är den otroliga resa vi gör från liten till stor i allmänhet, och kollegorna i synnerhet. Cibes Lift Group består av fantastiska människor från hela världen som alla bidrar till det företag vi är idag. Arbetet vi alla gör tillsammans inspirerar och motiverar mig, varje dag."

Hannah Olsson, Team Leader Spare Parts,
som har jobbat åtta år på Cibes Lift Group.

ETIK

Cibes Lift Groups interna uppförandekod ligger till grund för all verksamhet i företaget och gäller alla anställda, utan undantag. Under 2021 lanserade vi en obligatorisk eLearning, översatt till 12 språk, som innehåller alla delar av koden. Målet var att nå 100% av våra anställda, men tyvärr kantades lanseringen av hinder och en nylansering är planerad till april 2022. Koden är nära kopplad till visuellblåsarfunktionen som lanserades 2021 för att säkerställa efterlevnad av koden.

Cibes Lift Group kräver att alla kritiska partners och leverantörer undertecknar vår externa uppförandekod, inklusive principer om affäretik, mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljökrav och hälso- och säkerhetsstandarder.

Uppförandekod för leverantörer	2020	2021
Signerad (% av inköp) Sverige	72.5	86%
Signerad (% av inköp) Kina	---	90%

Under 2021 inledde vi en granskningsprocess. Anläggningarna i Gävle, Sverige och Jiaying, Kina, står för merparten av inköpen, och inköpsavdelningarna i dessa två länder är därför avgörande för att säkerställa ett smidigt genomförande. Processen lanserades i Kina under året och kommer att implementeras i Sverige under 2022.

Granskningsprocess på plats i Kina

Sedan Jiaying-anläggningen öppnade i augusti 2020 har det kinesiska teamet översatt uppförandekoden till kinesiska och fått majoriteten av leverantörerna att skriva under den (90% av inköpssumman). Kvalitets- och inköpsavdelningarna har ett månatligt granskningsmöte med varje huvudleverantör för att säkerställa en öppen och ärlig dialog.

Under 2021 genomfördes granskningar på plats hos de fyra huvudleverantörerna, vilka stod för 70% av inköpssumman. Granskningarna var ett bra tillfälle för dialog, utbildning och att följa upp efterlevnaden. Revisionen består av 27 frågor relaterade till koden och om kraven inte uppfylls uppmanas leverantören att lämna en formell korrigeringsrapport med tidsfrister. Granskningsrapporten undertecknas av leverantören.

De mindre leverantörerna kommer att uppmanas att genomföra onlineutbildning i koden för att säkerställa att de förstår den och inser vikten av den. Åtgärder för alla leverantörer spåras i ett masterdokument som följs upp av kvalitetsavdelningen.

Kollektivavtal

Alla anställda på Cibes Lift Group har rätt att gå 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. Anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, kompenseras konkurrenskraftigt och rättvist för sitt arbete.

Ledningsstrategi

Alla anställda är ansvariga för att läsa och förstå policyerna, agera i enlighet med dem och säga till om de inte följs. Den obligatoriska digitala utbildningen i uppförandekoden stödjer dem i detta ansvar. Varje chef ansvarar för att utbilda 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.

Mål 2025

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

VÄXTHUSGASUTSLÄPP

För att uppnå Parisavtalets mål och undvika en klimatkris måste alla länder, regeringar, organisationer och företag snabbt dra ned på sina koldioxidutsläpp. Vi är fast beslutna att göra vad vi kan i denna omställning. Därför började vi mäta och rapportera våra växthusgasutsläpp 2020 i enlighet med GHG-protokollet, scope 1 (direkta utsläpp från verksamheten samt ägda & leasade fordon) och scope 2 (indirekta utsläpp från köpt el och värme för produktenheter, lager, kontor, och utställningslokaler).

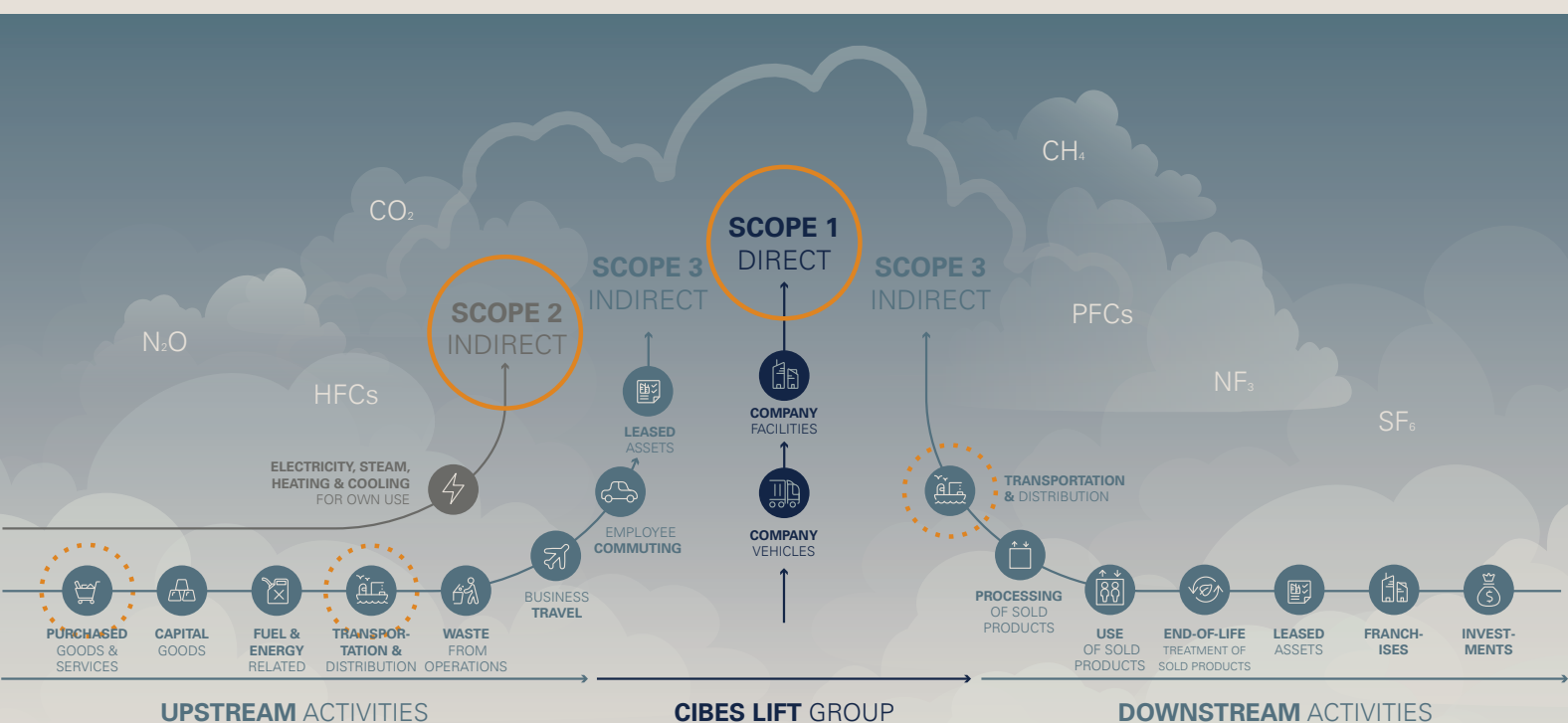
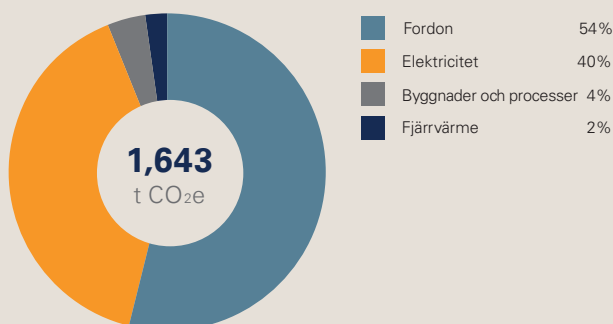
Växthusgaser (ton)	2020	2021
Scope 1	968	1,018
Scope 2	600	625

Utsläpp från scope 1 & 2

Vår ambition är att minska utsläppen i scope 1 & 2 med 30% 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, kräva grön energi från hyresvärdar, köpa eller hyra enbart fossilfria fordon och sträva efter att installera laddstolpar och solpaneler där det är möjligt. Dessutom uppmuntrar vi alla enheter att utforska samarbeten med intressenter för att leta efter möjligheter att minska utsläppen utanför vår egen direkta kontroll.

Utsläpp från scope 1 & 2	2020	2021
Fordon (%)	54%	54%
Elektricitet (%)	38%	40%
Byggnader och processer (%)	8%	4%
Fjärrvärme (%)	1%	2%



VÄXTHUSGASER UTSLÄPP (SCOPE 1 & 2)



I FÖRHÅLLANDE TILL
OMSÄTTNINGEN:
0,87 gram
CO₂e/SEK
(1,11 gram 2020)



I FÖRHÅLLANDE TILL
ANTAL ANSTÄLLDA:
1 528 kg
CO₂e /anställd
(1 768 kg 2020)



I FÖRHÅLLANDE TILL
LEVERERADE HISSAR:
245 kg
CO₂e /lift
(295 kg 2020)

Utsläpp i scope 3

Generellt sett har Covid-19-pandemin tydligt visat att vi kan dra ned rejält på antalet affärsresor, använda digitala möten och erbjuda flexibla arbetsmiljöer, vilket också bidrar till att minska våra utsläpp.

När vi granskade hela vår värdekedja 2020 kunde vi se att inköpt material och transporter är de två största utsläppskällorna i scope 3, vilket gör att vi behöver lägga extra fokus där. Det har dock visat sig vara svårt att få fram kvalitetsdata från många leverantörer och ett projekt kommer att inledas under 2022 för att definiera en metod för att samla in och mäta scope 3-data, ett projekt som förhoppningsvis kommer att stödja även andra företag med en användbar metod.

LOGISTIK OCH KONTROLL

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

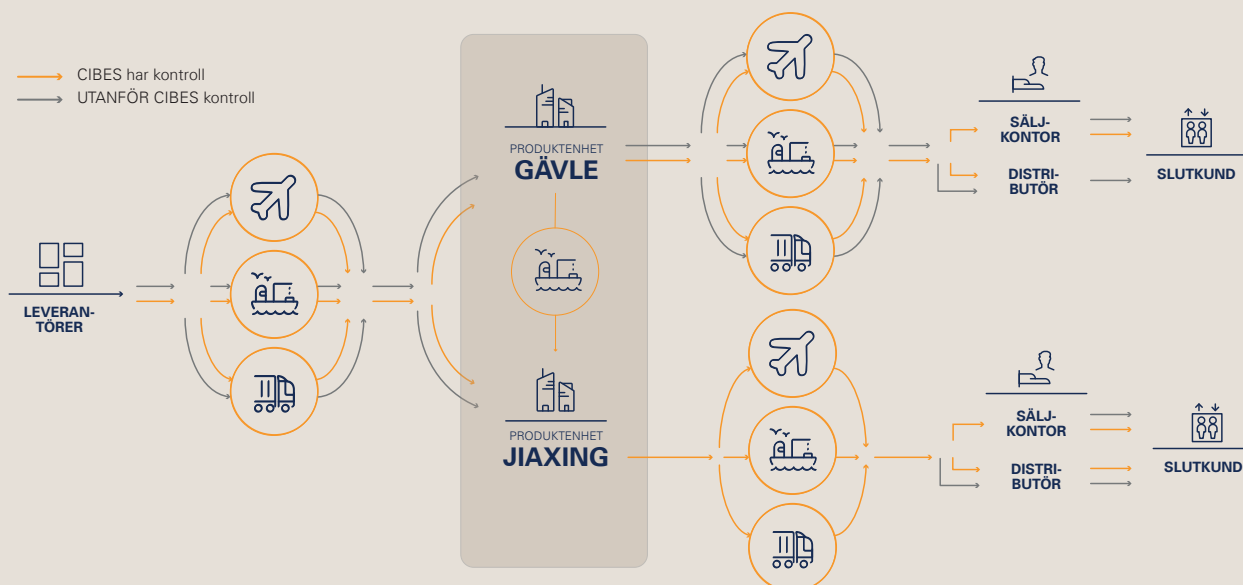
1. Specifika emissionsfaktorer från leverantörer
2. Publicerade generiska emissionsfaktorer för regionen
3. Publicerade generiska nationella emissionsfaktorer

Ledningsstrategi

Cibes Lift Group har mätt och rapporterat våra scope 1 och 2-utsläpp i enlighet med GHG-protokollet sedan 2020. Vi 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. Rapportering görs årligen och konsolideras av Cibes Lift Group Sustainability Manager för kontinuerlig uppföljning. Resultaten redovisas i den årliga hållbarhetsredovisningen.

Mål 2025

- Scope 1 & 2: minska utsläppen med 30% jämfört med basåret 2021
- Scope 3: identifiera topp 3 under 2022 och börja mäta
- Scope 3: minska utsläppen med 20% jämfört med basåret 2022



PRODUKTLIVSLÄNGD

Produktlivslängden står högt på agendan för våra kunder och är avgörande för Cibes Lift Group. Det är ett av våra unika försäljningsargument och vi kommer aldrig att kompromissa med kvaliteten. Beräknad livslängd på våra hissar är idag 25 år. Livscykelanalysen (LCA) som beskrivs under cirkularitetsavsnittet föreslår att längre livslängd skulle minska klimatpåverkan över hela livscykeln. Vi tror dock att hissar vanligtvis byts ut av andra skäl än att de är utslitna. Trender och nya ägare med annan smak är exempel på anledningar att byta.

Därför har vi istället fokuserat på möjligheter att anpassa hissen. När en design blir omodern har hissen många år kvar. Reparations- och ansiktslyfts-kit erbjuds därför för att förlänga livslängden. Ett annat alternativ är att ta tillbaka hissarna till produktenheten för uppgradering, men demonterings- och transportfaktorn måste då beaktas.

Vår nya generation av utrymmesbesparande vertikalhissar som lanserades i Kina under kvartal 3, 2021 lägger grunden för Cibes Lift Groups nya globala produktstrategi. Innovationen har flera nya, moderna funktioner och erbjuder olika alternativ och konfigurationer på ett helt nytt sätt. Uppgraderingsmöjligheter för utvalda designalternativ över tid genom ett modulärt tillvägagångssätt förlänger hissens livslängd och gör det

möjligt att utforska nya cirkulära affärsmodeller. Den nya produktlinjen kommer att lanseras gradvis under de kommande åren i Europa och USA.

Ledningsstrategi

Chefen för produktutveckling och modularisering ansvarar för att utveckla ett cirkulärt förhållningssätt till produktlivslängd. Denna funktion är en del av Cibes Executive Management Team och rapporterar utvecklingen två gånger per år.



CIRKULARITET

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.

2020 gjorde Cibes Lift Group en analys av vår vanligaste hiss, Cibes A5000/ Kalea A4 Primo ur ett återvinningsperspektiv. Analysen hjälpte oss att förstå hur viktig designfasen är för återvinningsbarheten och gav oss samtidigt interna riktlinjer att överväga när vi utvecklar produkter som är lätta att demontera, reparera och återanvända, designade med kvalitetsmaterial som är säkra ur både sociala och miljömässiga aspekter och som driver resurseffektivitet i värdekedjan.

Under 2021 gjorde vi en livscykelanalys (LCA) och en miljöproduktdeklaration (EPD) på samma hiss för att fortsätta detta arbete och för att förse våra kunder med faktabaserad information om miljöavtryck.



Inköpt material

Ur ett växthusgasperspektiv kommer återvinning alltid att vara mer fördelaktigt än primärproduktion tack vare de höga

energibesparingarna. Stål och aluminium står för de största volymerna av inköpt material hos Cibes Lift Group, och som LCA:n beskriver är dessa också våra största källor till växthusgasutsläpp.

Det är dock inte möjligt att nå 100% återvunnet material på grund av våra höga kvalitetskrav. För den stålsort vi använder i schaktpanelerna är den högsta möjliga andelen återvunnet material 20%. Med tanke på att stål står för den största delen av våra hissar följer vi noga utvecklingen inom den svenska stålindustrin när det gäller fossilfri stålproduktion, eftersom det kommer att minska vårt fotavtryck avsevärt.

OBS: Jiaying-fabriken har inte kunnat få fram uppgifter om andelen återvunnet material från sina leverantörer.

Ett cirkulärt tänkesätt kommer att hjälpa oss att minimera vår användning av resurser, skapande av avfall och utsläpp, samtidigt som vi fortsätter att bedriva affärer med lönsamhet. Vi har börjat integrera cirkularitet i vår affärsmodell, hela vägen från designfasen till produktens slutfas, genom modularitet, ansiktslyfts-kit för uppgradering av hissfunktioner med mera.

Ledningsstrategi

Hållbarhetschefen samordnar initiativ i hela organisationen för att utvärdera möjligheterna med en cirkulär ekonomi och följa upp framstegen. Utvecklingen rapporteras till Cibes Executive Management Team två gånger om året.

Mål 2025

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

Material	Gävle (ton)	Återvunnet	Jiaying (ton)	Återvunnet
Stål	3,540	55%	1,781	n/a
Aluminium	540	0%	978	n/a
Glas	140	5%	1,785	n/a
Kablar	75	0%	20	n/a
Målpulver	0	n/a	120	n/a

Återvunnet material från våra två produktenheter

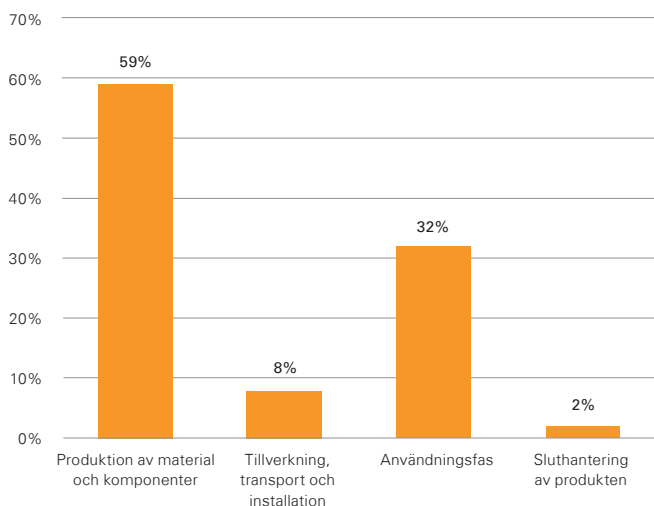
CASE:

LIVSCYKELPERSPEKTIVET

2021 gjordes en livscykelanalys (LCA) för vår vanligaste hiss. Analysen gjordes av två huvudsakliga anledningar: dels för att få en bättre förståelse för vår miljöpåverkan och hur våra val påverkar miljön från ett vagga-till-graven-perspektiv, och dels för att kunna ge våra kunder faktabaserad information.

Vår ambition är att skapa ett cirkulärt tankesätt i hela företaget med en tydlig förståelse för hur olika val påverkar miljön. En potentiell förändring av material eller metod i kedjan kan ha negativa effekter någon annanstans och livscykelanalysen hjälper oss i denna förståelse.

Vår ambition är att skapa ett cirkulärt tankesätt i hela företaget med en tydlig förståelse för hur olika val påverkar miljön. En potentiell förändring av material eller metod i kedjan kan ha negativa effekter någon annanstans och livscykelanalysen hjälper oss i denna förståelse. Den totala klimatpåverkan över hissens livslängd beräknas till 5 886 kg CO₂e genom hela livscykeln (25 år) enligt miljöproduktdeklarationen (EPD) för Cibes A5000. Som visas i diagrammet är produktion och transport av material och komponenter (varav produktionen står för 98% i stapeln) den största källan av växthusgaser. De målade stålkomponenterna orsakar den största klimatpåverkan, tillsammans med aluminiumkomponenterna, som exempelvis gejderprofiler.

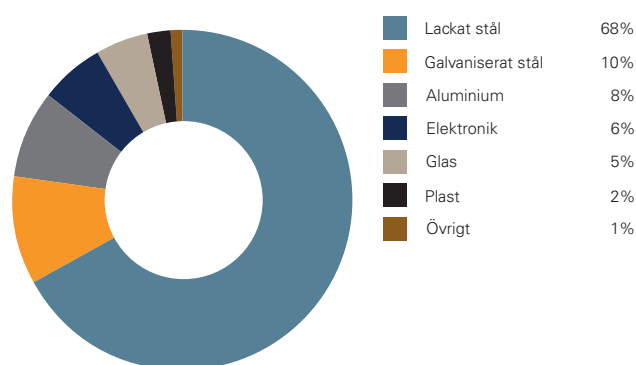


Produktion av material och komponenter

Den största delen av hissen är tillverkad av stålkomponenter (exempelvis plåtar), aluminium (exempelvis gejderprofiler), elektronik (i huvudsak kablar, drivpaket och elektriska motorer) och glas. Den största klimatpåverkan kommer från de första tre.

Saker att överväga för att mildra vår miljöpåverkan är att:

- Använda mindre material i produkten
- Använda en större andel återvunnet material
- Övertyga leverantörer av bulkmaterial (stål, aluminium, glas) att använda förnybar energi i sin produktion
- Öka produktens förväntade livslängd, både vad gäller hållbarhet och hur länge en installation kommer att fortsätta att användas innan den når sin livslängd
- Öka återanvändningen och återvinningen av produkten



Användarfasen

Påverkan i användarfasen beräknades till 4,83 MWh el (baserat på genomsnittlig europeisk elmix) som förbrukas under hissens livstid, vilken är 25 år enligt EPD:n. Majoriteten (~85%) härrör från energianvändning när hissen står stilla.

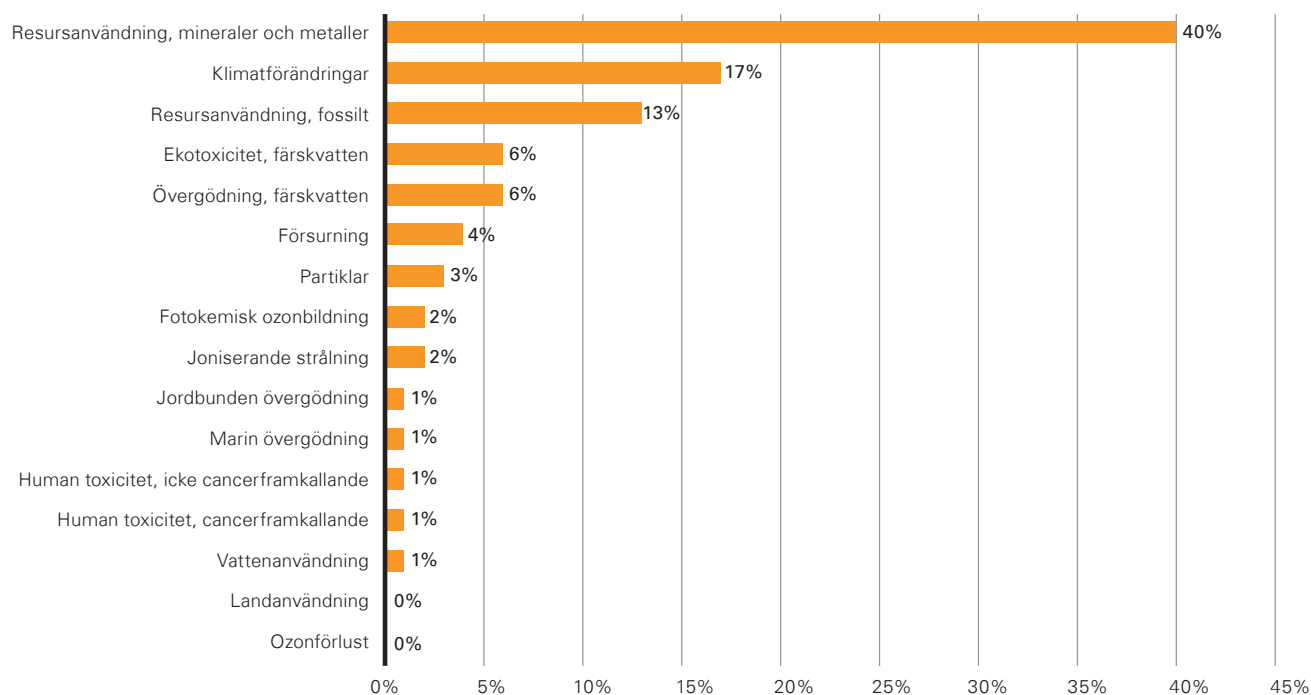
Om hissen skulle drivas med fossilfri el minskar den totala klimatpåverkan per hiss med 31%. Räknet på en högre nivå av icke förnybar el skulle påverkan per funktionell enhet öka med upp till 55%.

Energianvändningen i användarfasen är därför en kritisk parameter i hissens livscykel, och eftersom Cibes Lift Group inte har någon kontroll över vilken el som används i denna fas behöver vi fokusera på energieffektivitet i beredskapsläget.

Holistisk ansats

Klimatförändringarna är dock bara en pusselbit och LCA:n omfattar även flera andra aspekter som visas i diagrammet. Jämförelsen av de olika kategorierna görs i enlighet med ISO 14040-standarden och mäts i millipunkter (mPt), vilket i grunden är en poäng som tilldelas av en expertpanel.

Diagrammet visar att den största miljöpåverkan härrör från resursutarmning. Värt att notera är att målade stålkomponenter och elektronik (där koppar är en viktig aspekt) bidrar mest till denna stapel, medan aluminium står för den största påverkan ur ett klimatförändringsperspektiv.



FAKTA OM LCA:n

LCA:n baseras på en genomsnittlig tvåvåningshiss av modellen Cibes A5000/Kalea A4 Primo, monterad i Gävle, Sverige och transporterad till en kund. Hissen väger 1 110 kilo inklusive förpackning och **studien omfattar följande delar:**

1. Tillverkning av material och komponenter
2. Transport av material och komponenter (specifikt för varje material)
3. Tillverkning/ montering (el från svenskt nät)
4. Förpackning (medelsträcka 121 km transport från leverantören)
5. Transport till kunder (genomsnittligt avstånd från fabriken, 1 600 kilometer)

6. Användningsfas (genomsnittlig europeisk elmix)

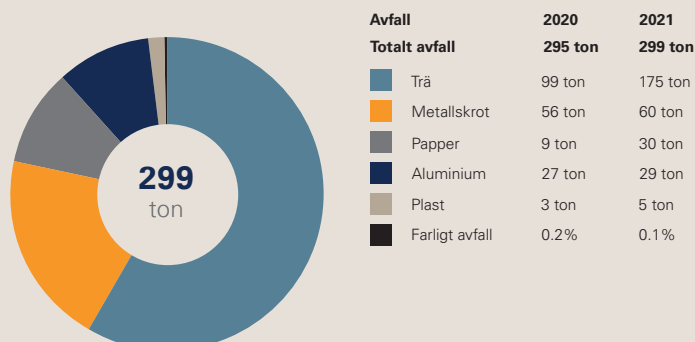
7. Hantering av uttjänt hiss (beräknad sträcka till närmaste avfallsbehandlingsanläggning: 50 kilometer)

Baserat på en livslängd på 25 år presenterar LCA det totala miljöpåverkan från vagg till grav, enligt ISO 14040. Alla processer som behövs för råvaruutvinning, tillverkning, transport, användning och hantering av uttjänt hiss ingår alltså i studien, samt en beräkning av nyttan av återvinning.

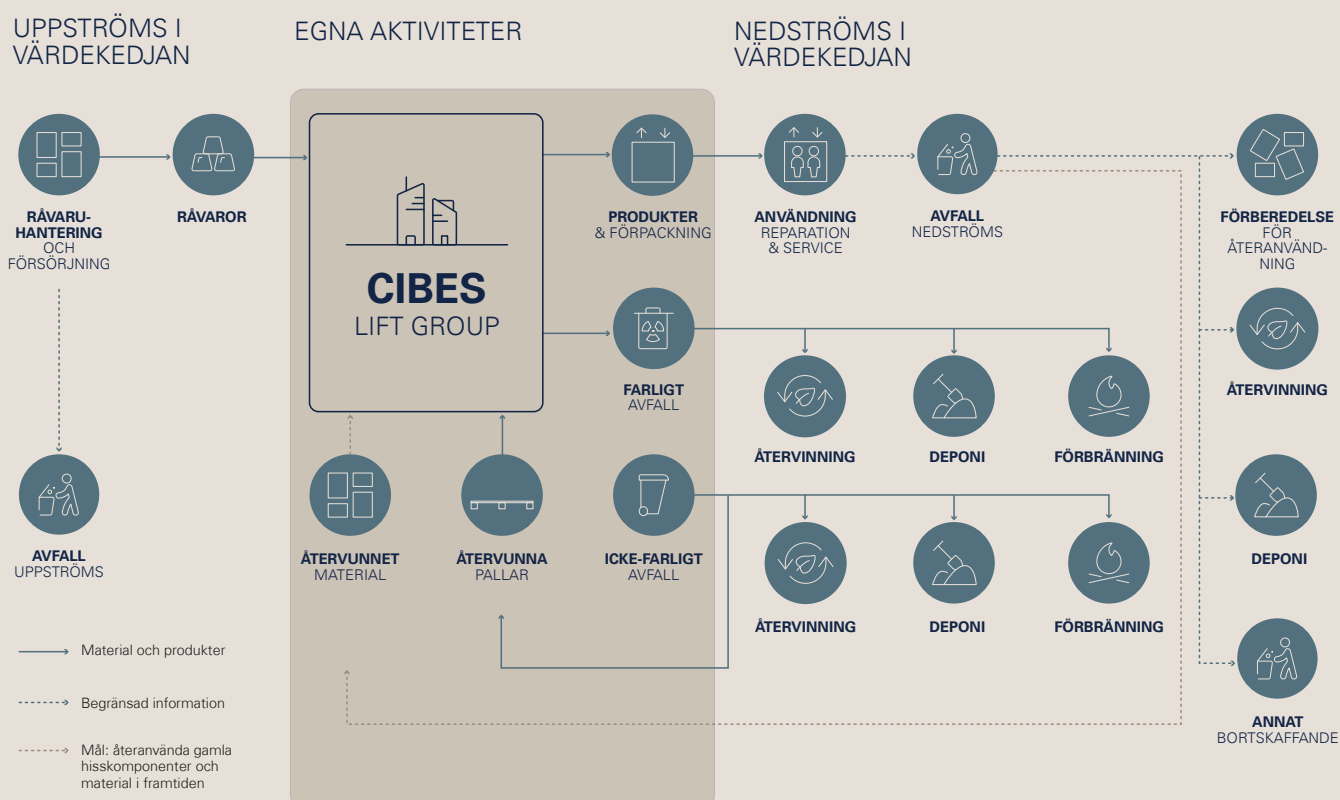
AVFALLSHANTERING

Cibes Lift Group utvärderade avfallsflödena för våra två produktenheter i Gävle, Sverige och Jiaying, Kina under 2020. Ambitionen var att sätta en bas för förbättringsaktiviteter och även att förbättra hanteringen. På grund av den extraordinära situation vi hade under 2021 har fokus legat på att leverera hissar till våra kunder i tid, vilket tyvärr har försenat alla förbättringsaktiviteter för avfallshanteringen.

Vid tiden för översynen 2020 hade Jiaying-enheten precis öppnat, och den stora majoriteten (99%) av avfallet härrörde från produktenheten i Gävle. I år kan vi redovisa avfallshantering från båda produktenheterna. Trä står fortfarande för majoriteten av vårt avfall i vikt (58%), följt av metallsrot (20%), papper (10%), aluminium (10%) och plast (2%).



AVFALLSFLÖDE



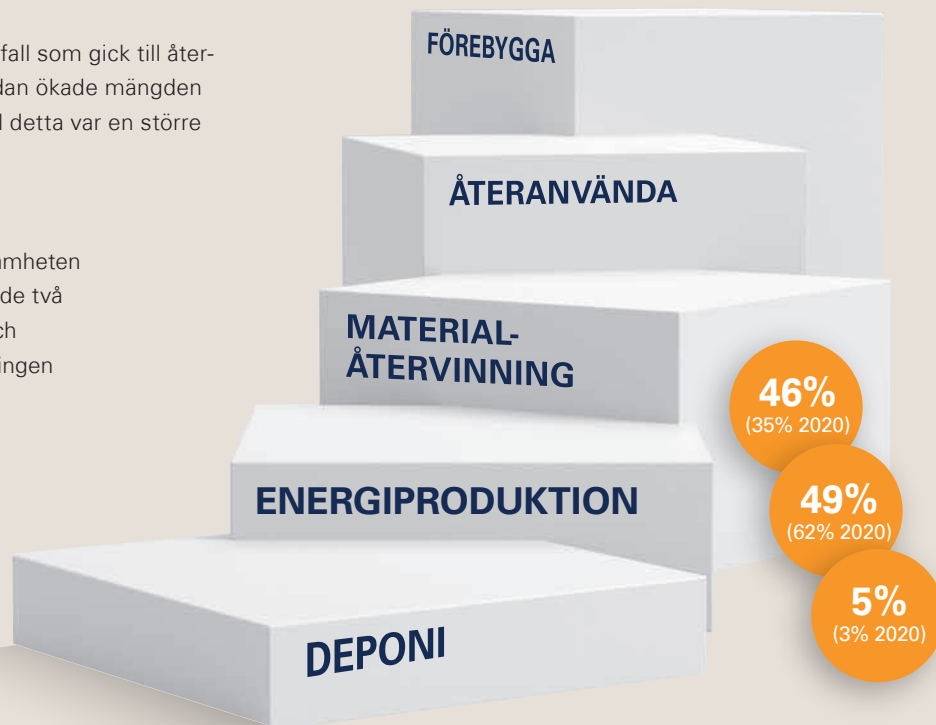
Avfallstrappan är en påminnelse om att sträva efter ett cirkulärt förhållningssätt där vi undviker avfall i första hand, återanvänder det om det inte går att undvika och återvinner det i tredje hand. Som illustrationen visar ökade mängden avfall något jämfört med 2020 års baslinje, dock med avsevärt större volymer (26% fler hissar producerade 2021 jämfört med 2020).

Vi lyckades även öka mängden avfall som gick till återvinning under 2021, men å andra sidan ökade mängden som gick till deponi. Anledningen till detta var en större renovering av entréplanet i Gävle.

Ledningsstrategi

Ansvar för avfallshantering i verksamheten delas mellan verksamhetscheferna i de två produktenheterna i Gävle, Sverige och Jiaxing, Kina. De rapporterar utvecklingen till hållbarhetschefen.

AVFALLSTRAPPAN



UTSLÄPP TILL MARK OCH VATTEN

Omtanke om energi, material och vatten är grundläggande för Cibes Lift Group. Tankesättet bygger på försiktighetsprincipen. Vi strävar efter att införa ett livscykelperspektiv även för vatten och utsläpp till mark och vatten. Frågan är högt rankat hos våra intressenter.

LCA:n för Cibes A5000-hissen visar att vi har en mycket låg miljöpåverkan på vattenförbrukning, övergödning och ekotoxicitet. Oavsett de låga nivåerna har vi viss påverkan, vilket gör att frågan behöver hanteras.

Ledningsstrategi

Ansvar för utsläpp till mark och vatten är delat mellan verksamhetscheferna i de två produktenheterna i Gävle, Sverige och Jiaying, Kina. De rapporterar utvecklingen till hållbarhetschefen.

KOMPETENSUTVECKLING

På Cibes Lift Group främjar vi en kultur som är byggd på ständiga förbättringar, kollektivt lärande och inspiration som vi driver i Cibes Way. Våra medarbetares kompetens och engagemang är vår absolut största tillgång. Att investera i våra medarbetares utveckling och karriärmöjligheter är också 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. Målet är att både utveckla våra team och säkerställa kompetensöverföring när en anställd går i pension, byter tjänst eller lämnar företaget.

För att säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens för sin tjänst och att de känner sig trygga genomför vi intern utbildning, arbetsrotation och extern utbildning. Både anställda och distributörer är utbildade för att installera våra hissar på ett säkert och korrekt sätt. Utbildningen utförs av tekniska experter på våra utbildningscenter runt om i världen.

Det interna ledarskapsprogrammet, Cibes Global Management Training, lanserades 2020 och är utformat för att utveckla starka ledare som stödjer sina team och sina

medarbetare så att de kan prestera och växa sin potential. 27 ledare utbildades i programmet under 2021. Två nya program körs varje år. En jämförelse av medarbetarundersökningen 2018 och 2021 visar att programmet ger resultat. Engagemangsindexet ökade från 78 till 83, medan ledarskapsindexet gick från 67 till 82.

I en alltmer komplex och snabbväxande värld ser vi behovet av att utveckla motiverade och högpresterande medarbetare. Vi behöver utveckla medarbetarna att leda sig själva liksom att vägleda och påverka andra så att välbefinnandet och produktiviteten på arbetsplatsen blir bättre.

Därför kommer Cibes Lift Group att genomföra en förstudie inom ramen för Cibes Academy med syfte att skräddarsy en ledarskapsutbildning för icke-chefer med syfte att vidareutveckla våra medarbetare för att möta framtidens behov.

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.

"Under hela min yrkeskarriär har jag gått många företagsinterna kurser. Cibes Academy, och speciellt Cibes Global Management Training, överträffade mina förväntningar. Jag uppskattade metoden med praktisk träning, lärande baserat på delade erfarenheter, coachning och öppet tänkande, samtidigt som man uppmuntrades att diskutera och se saker från andra perspektiv. Personligt lärande var starkt kopplat till bolagets förbättringsområden och vilken effekt förändring har på organisationen. Jag är tacksam för att ha deltagit och delat dessa veckor med fantastiska kollegor."



Montserrat Hernandez, Managing Director i Spanien.

MÅNGFALD & INKLUDERING

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

Vårt växande företag och globala närvaro ger oss tillgång till ett mångsidigt team i alla aspekter. 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 arbetsmiljö som genomsyras av tillit och delaktighet, där alla kan vara sitt bästa jag.

Därför strävar vi efter att attrahera och behålla arbetsgrupper som präglas av mångfald och att säkerställa att alla har samma möjligheter oavsett kön, etnicitet, religiös övertygelse, nationalitet, ålder, civilstånd, funktionsvariation eller sexuell läggning, vilket beskrivs närmare i Cibes uppförandekod.

	2019		2020		2021	
Kön	M	F	M	F	M	F
Medarbetare	69%	31%	66%	34%	67%	33%
Ledningsgrupp	100%	0%	89%	11%	87,5%	12,5%
Styrelse	100%	0%	100%	0%	83%	17%

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 detta. 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.

Mål 2025

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



BOLAGSSTYRNING

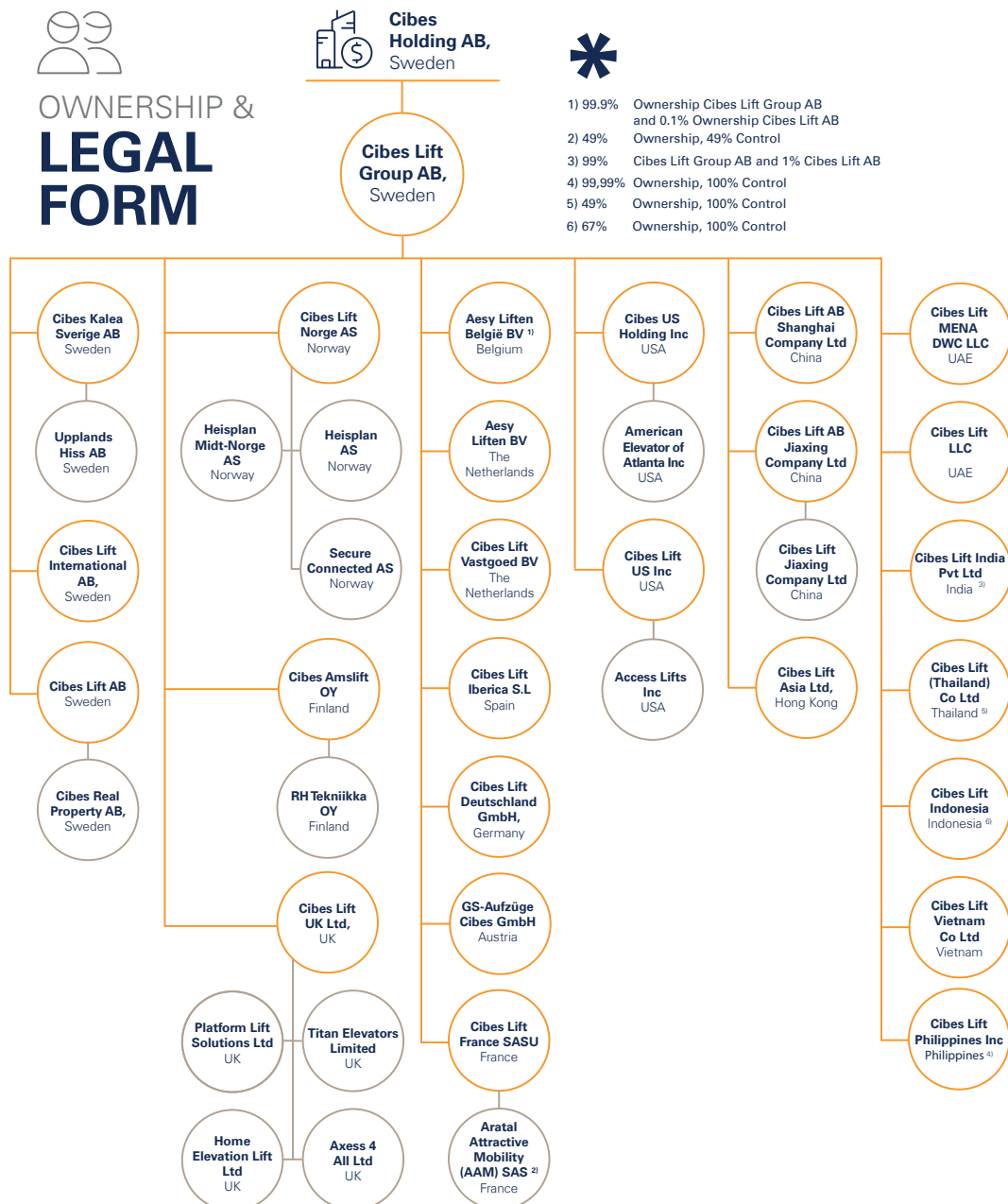
Cibes Holding regleras av den svenska aktiebolagslagen. Dess högsta styrningsorgan är därmed årsstämman, där bolagets styrelse väljs.

Vår nuvarande styrelse består av sex ledamöter. Styrelsen har det övergripande ansvaret för företagets organisation och ledning. Den fastställer strategier och mål och beslutar bland annat om större investeringar, förvärv och avyttringar av verksamheten. Styrelsens ordförande leder styrelsens arbete och övervakar kontinuerligt bolagets verksamhet i dialog med VD och ser till att övriga styrelseledamöter är välinformerade för att säkerställa ett effektivt styrelsearbete.

Ordföranden leder utvärderingen av styrelsens och verkställande direktörens arbete och representerar företaget i

ägarfrågor. Cibes Holdings VD och koncernchef är ansvarig för och hanterar den dagliga styrningen av koncernen tillsammans med Cibes Executive Management Team, bestående av VD, CFO, Vice President Business Support, Sustainability Director, två Produktenhetsdirektörer, Försäljningsdirektör, Marketing & After Sales Director, Product Management & Modularization Director och två Sales Area Vice Presidents.

Verksamheten på Cibes Holding är decentraliserad och de globala enheterna drivs av dotterbolagens styrelser. De har delegerat ansvaret för att driva och utveckla sina respektive företag genom uppsatta mål och strategier, vilket följs upp i avstämningsmöten varannan månad. De globala enheterna styrs av dotterbolagens styrelse.



FN:S GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL

FN:s hållbarhetsmål är ett viktigt ramverk som syftar till att återskapa en motståndskraftig värld. Cibes Lift Group stöder dessa mål, liksom målen i Parisavtalet och åtar oss att göra vad vi kan för att både mildra negativa effekter och bidra positivt där vi kan.

MÅL	DELMÅL	MÅL 2025	VISION 2030	SIDAN
 Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.	5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor. 5.5 Säkerställa fullt deltagande i ledarskap och beslutsfattande.	Medarbetarundersökning bättre än benchmark. Könsfördelning för chefer (avdelningschefer och verkställande direktörer) 25% kvinnor.	Personalomsättning (frivillig) under 5%.	29
 Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.	8.2 Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering. 8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion. 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla. 8.8 Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja trygghet och säker arbetsmiljö för alla.	LTIFR under 2,0. Säkerhetsutbildning: sex timmar/år/anställd. Avsätta minst 2% av omsättningen på FoU. ISO 9001 på våra produktenheter.	Vår etiska kompass gör att vi kan bedriva affärer även i de mest komplexa situationer. LTIFR under 1,0.	17, 18, 23f, 29
 Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.	12.2 Hållbar förvaltning och användning av naturresurser. 12.4 Ansvarsfull hantering av kemikalier och avfall. 12.5 Minska avfallsgenereringen markant. 12.6 Uppmuntra företag att anta hållbara metoder och hållbarhetsredovisning.	Återvinningsprogram för produkter upprättat. Design för cirkularitet: minst 12 timmar utbildning/ingenjör/år CoC för anställda: 100% utbildade. CoC för leverantörer, tjänsteverantörer och distributörer/återförsäljare: 90% av antalet. Leverantörsgranskning: 90% av kostnader. Börja granska leverantörernas leverantörer. ISO 14001 på våra produktenheter.	Lönsamt återvinningsprogram där vi rustar upp befintliga hissar och säljer dem vidare till nya kunder.	23f, 26f, 28
 Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.	13.2 Integrera åtgärder mot klimatförändringar i politik och planering.	Scope 1 & 2: minska med 30% (bas 2021). Scope 3: identifiera och börja mäta topp 3 områden under 2022. Scope 3: minska med 20% (bas 2022).	I linje med Parisavtalet som ett absolut minimum. Noll avfall till deponi.	20ff

GRI-INDEX

GRI Standard	Upplysning	Sidhänvisning	Koppling till Agenda 2030
GRI 102: Generella upplysningar	Organisationen		
	102-1 Organisationens namn	3	
	102-2 Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	3	
	102-3 Huvudkontorets plats	3	
	102-4 Länder där verksamhet bedrivs	3	
	102-5 Ägarstruktur och legal form	3	
	102-6 Marknader	3	
	102-7 Organisationens storlek	3	
	102-8 Information om anställda	3	
	102-9 Leverantörskedja	13	
	102-10 Betydande skillnader i organisationen och dess försörjningskedja	13	
	Strategi		
	102-14 VD har ordet	4–5	
	102-15 Huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter	7	
	Etik och integritet		
	102-16 Värderingar, principer, standarder och uppförandekod	4	
	102-17 Mekanismer för rådgivning och oro kring etik	19	
	Styrning		
	102-18 Styrningsstruktur	30	
	102-19 Delegeringsprocess för hållbarhetsansvar	14	
	102-20 Personer i företagsledningen med ansvar för hållbarhetsfrågor	14	
	102-21 Processer för samråd med intressenterna	15	
	102-22 Sammansättning av styrelse och utskott	30	
	102-23 Styrelsens ordförande	Peter Nilsson, vd, Trelleborg AB	
	102-29 Identifiering och hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	14,16	
	102-31 Granskning av hanteringen av väsentliga frågor	16	
	102-32 Styrelsens roll i hållbarhetsredovisningen	14	
	Intressentrelationer		
	102-40 Intressentgrupper	15	
	102-41 Kollektivavtal	19	
	102-42 Identifiering och urval av intressenter	15	
	102-43 Metoder för intressentinvolvering	15	
	102-44 Intressenternas väsentliga frågor	15	
	102-45 Enheter som inkluderas i redovisningen	30	
	102-46 Innehåll och avgränsningar	13	
	102-47 Väsentliga frågor	16	
	102-48 Korrigeringar från tidigare redovisning	-	
	102-49 Förändringar i rapportering	-	
	102-50 Rapporteringsperiod	2	
	102-51 Datum för senaste rapport	2	

	102-52 Rapporteringscykel	2	
	102-53 Kontaktuppgifter för hållbarhetsrapporten	2	
	102-54 Anspråk på att rapportera i enlighet med GRI-standarden	2	
	102-55 GRI-innehållsförteckning	32–34	
	102-56 Extern granskning	2	

KOLDIOXIDUTSLÄPP OCH CIRKULARITET

GRI 103: Styrningsstrategi	103-1 Förklaring av den väsentliga frågan och dess avgränsningar	20–21	
	103-2 Styrningsstrategi och dess komponenter	21	
	103-3 Utvärdering av styrningsstrategin	21	
GRI 305: Utsläpp	305-1 Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	20	
	305-2 Energi - indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	20	
	305-3 Andra indirekta (Scope 3) växthusgasutsläpp	21	
	305-4 Intensitet för växthusgasutsläpp	20	
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	20	
	305-6 Utsläpp av ozonförtunnande substanser (ODS)	-	
	305-7 Kväveoxider (NOX), svaveloxider (SOX) och andra betydande luftutsläpp	-	

AVFALL

GRI 103: Styrningsstrategi	103-1 Förklaring av den väsentliga frågan och dess avgränsningar	23–27	
	103-2 Styrningsstrategi och dess komponenter	23,27	
	103-3 Utvärdering av styrningsstrategin	23,27	
GRI 306: Avfall	306-1 Avfallsproduktion och betydande avfallsrelaterade effekter	26–27	
	306-2 Hantering av väsentliga avfallsrelaterade effekter	27	
	306-3 Avfallsmängd	26–27	
	306-4 Avfall som härrör från bortskaffande	27	
	306-5 Avfall som avfallshanteras	27	

SÄKERHET OCH HÄLSA

GRI 103: Styrningsstrategi	103-1 Förklaring av den väsentliga frågan och dess avgränsningar	17	
	103-2 Styrningsstrategi och dess komponenter	17	
	103-3 Utvärdering av styrningsstrategin	17	
GRI 403: Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	403-1 System för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	17	
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	17	
	403-3 Företagshälsovård	-	
	403-4 Medarbetardialoger, samråd och kommunikation om arbetsmiljö och säkerhet	Decentraliserat arbetssätt	
	403-5 Utbildning i arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Implementerat i både Gävle och Jiaxing	
	403-6 Främjande av arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	Decentraliserat arbetssätt	
	403-9 Arbetsrelaterade skador	17	

MÅNGFALD OCH INKLUDERING

GRI 103: Styrningsstrategi	103-1 Förklaring av den väsentliga frågan och dess avgränsningar	29	
	103-2 Styrningsstrategi och dess komponenter	29	
	103-3 Utvärdering av styrningsstrategin	29	
GRI 405: Mångfald och jämlika möjligheter	405-1 Mångfald i styrelsen och bland anställda	29	

ETIK			
GRI 103: Styrningsstrategi	103-1 Förklaring av den väsentliga frågan och dess avgränsningar	19	 
	103-2 Styrningsstrategi och dess komponenter	19	
	103-3 Utvärdering av styrningsstrategin	19	
GRI 205: Anti-korruption	205-1 Verksamheter som granskats för risker relaterade till korruption	7,11	
	205-2 Kommunikation och utbildning om policies och procedurer för anti-korruption	19	
	205-3 Bekräftade incidenter av korruption där åtgärder vidtagits	-	
GRI 307: Miljömässig efterlevnad	307-1 Bristande efterlevnad av miljölagar och förordningar	Uppförandekod för leverantörer	
GRI 406: Icke-diskriminering	406-1 Incidenter av diskriminering där korrigerande åtgärder är vidtagna	-	
GRI 407: Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar	407-1 Verksamheter och leverantörer där föreningsfrihet och kollektivavtal kan äventyras	Reglerat i uppförandekoden för leverantörer, ingen identifierad risk i riskbedömningen (sidan 7)	
GRI 408: Barnarbete	408-1 Verksamheter och leverantörer med betydande risk för barnarbete	Reglerat i uppförandekoden för leverantörer, ingen identifierad risk i riskbedömningen (sidan 7)	
GRI 409: Tvångsarbete	409-1 Verksamheter och leverantörer med betydande risk för tvångsarbete	Reglerat i uppförandekoden för leverantörer, ingen identifierad risk i riskbedömningen (sidan 7)	
GRI 412: Mänskliga rättigheter	412-1 Verksamheter som har granskats avseende mänskliga rättigheter eller konsekvensbedömningar	19	
	412-2 Utbildning av anställda i policies för mänskliga rättigheter	19	
GRI 418: Kundintegritet	418-1 Motiverade klagomål angående kränkning av kunders integritet och förlust av kunddata	-	
GRI 419: Socioekonomisk efterlevnad	419-1 Bristande efterlevnad av lagar och förordningar inom det sociala och ekonomiska området	19	



BRINGING PEOPLE TOGETHER

Cibes Lift Group är en av världens mest innovativa tillverkare av utrymmeseffektiva hissar med snabb och enkel installation samt erbjuder även ett brett utbud av konventionella hisslösningar. Tack vare det stora utbudet av hisslösningar och ett flexibelt designkoncept, är Cibes Lift Groups hisslösningar perfekt anpassade till kraven i såväl offentliga och kommersiella miljöer som privata hem. Försäljning, installation och service tillhandahålls av ett globalt nätverk av dotterbolag och partners. Företagsgruppen har sitt huvudkontor i Gävle och har produktionsanläggningar i Sverige och Kina. År 2021 hade Cibes Lift Group cirka 1200 anställda och en omsättning på 1,9 miljarder kronor.

Cibes Lift Group

www.cibesliftgroup.com sustainability@cibesliftgroup.com