

HÅLLBARHETSBROSCHYR 2023

Cibės Lift Group

CIBES I KORTHET

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

Cibes, grundat 1947, är en av världens mest innovativa tillverkare av utrymmeseffektiva hissar avsedda för snabb och enkel installation med ett brett utbud av hisslösningar. Tack vare det breda produktutbudet och flexibla designkonceptet kan våra hisslösningar anpassas till kraven i offentliga, kommersiella och privata miljöer. Vi tillhandahåller försäljnings-, installations- och underhållstjänster genom ett globalt nätverk av dotterbolag och partners. Koncernen har sitt huvudkontor i Gävle och våra produktionsanläggningar finns i Sverige, Polen, Kina och USA. Under 2023 hade koncernen över 1 600 medarbetare och en nettoomsättning om 3,6 miljarder kronor.

3 603 MSEK
NETTOOMSÄTTNING
(2022: 2 828 MSEK)

1 635
MEDARBETARE
(2022: 1 531)

+40 000
LEVERERADE HISSAR
(2018-2023)

PEORIA, 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

GDANSK, POLEN
Produktion



Cibes Way och våra fem hållbarhetspelare	5
Hållbar utveckling - Cibes hållbarhetsarbete	6
Väsentlighetsanalys	7
Intressentinvolvering	8
Agenda 2030	9
Höjdpunkter inom hållbarhet 2023	11
Våra medarbetare	14
Förändringar inom den regulatoriska miljön	16
CSR	17
Säkerhet	18
Etik och ansvar i vår värdekedja	20
Utsläpp av växthusgaser	22
Cirkularitet	25
Implementering av ISO 9001 och plan för ISO 14001 i Gävle	29
Hälsa och välmående	30
Attraktiv arbetsgivare	31
Mångfald och inkludering	32
Kompetensutveckling	33
Hantering av hållbarhetsfrågor	34
Revisors yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	36

Denna broschyr är en sammanfattning av Cibes hållbarhetsarbete under 2023. Cibes hållbarhetsrapport är framtagen i enlighet med GRI, Foundation 2021. För vidare information, vänligen se vår årsredovisning 2023

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. Självskattning sker regelbundet, där varje enhet kartlägger sin prestation enligt en definierad utvecklingstrappa. Genom Cibes Way Show & Tell Meetings, träffas dotterbolagen och delar goda exempel, inspirerar, diskuterar och lär av varandra. Läs mer om Cibes Way i årsredovisningen.

SÄKERHET – ingen ska komma till skada på arbetsplatsen

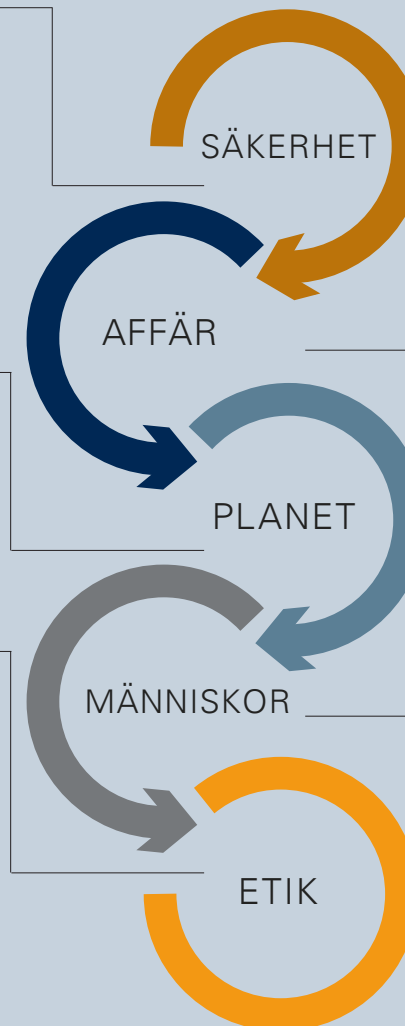
Hälsa och säkerhet för våra anställda, kunder och partners är vår högsta prioritet och en förutsättning för verksamheten. Därför arbetar vi kontinuerligt med att skapa en genuin säkerhetskultur i allt vi gör, våra produkter, våra tjänster och våra beteenden och attityder. Vi har skapat en systematisk 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 planeten och affären. 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

Säkerhet i fokus

Säkerhet är en grundläggande aspekt av hur vi bedriver vår verksamhet. Vårt åtagande att upprätthålla en säker arbetsmiljö återspeglas genom fortsatt fokus på implementering av säkerhetsåtgärder och genomförandet av grundliga incidentanalyser. Resultaten av dessa visar att de mest betydande riskerna uppstår under installationsfasen, särskilt från fallskador och tunga lyft. Trots att antalet olyckor med förlorad arbetstid ökade från 20 under 2022 till 30 under 2023, bidrog införandet av en app för incidentrapportering till ökad riskmedvetenhet. Implementeringen av ISO 45001-standarden för hälsa och säkerhet i en av våra verksamheter i Storbritannien bidrog också till betydande säkerhetsförbättringar.

Vi har standardiserat vår process för kategorisering i två huvudtyper: de som orsakas av oaksamhet och de som är oförutsedda. Denna klassificering hjälper oss att identifiera specifika områden för säkerhetsförbättringar mer effektivt. Vårt fokus ligger fortsatt på att hantera vanliga typer av olyckor, såsom halkolyckor och skador relaterade till tunga lyft, med målet att minska både frekvensen av skador som leder till förlorad arbetstid (LTIFR) och den totala frekvensen av registrerade skador (TRIFR). Vårt arbete inkluderar omfattande säkerhetsinitiativ och aktivt engagemang från våra anställda i dessa processer.

Vår uppförandekod

I takt med att Cibes fortsätter att växa har betydelsen av att säkerställa våra medarbetares säkerhet och välbefinnande i samtliga delar av verksamheten blivit ännu viktigare. Utöver säkerhet utgör etiska principer en grundläggande pelare i vår verksamhet. Vi följer en strikt uppförandekod och under 2023 ökade vi utbildningen av våra anställda i koden avsevärt. Detta resulterade i att andelen medarbetare som genomfört utbildningen ökade från 40% 2022 till 73% 2023. Externt upprätthåller vi starka relationer med våra leverantörer, som i sin tur också har åtagit sig att följa vår uppförandekod. Detta

speglar vårt engagemang för att bibehålla goda principer inom affärsetik, mänskliga rättigheter och miljömässig hållbarhet.

Växthusgasutsläpp

Vi arbetar för en transparent rapportering av våra växthusgasutsläpp i linje med riktlinjerna från Greenhouse Gas Protocol (GHG) där vi fokuserar på att identifiera och åtgärda de största källorna till utsläpp inom vår värdekedja. Genom olika initiativ, såsom installation av solpaneler, övergång till fossilfria fordon och ökad återvinning, arbetar vi aktivt med att minska vår miljöpåverkan.

Under 2023 genomförde vi en omfattande analys av vår klimatpåverkan vilket ledde till en översyn av våra utsläppsmål. Denna analys föranledde en anpassning av vår rapporteringspraxis till det nya EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Vi arbetar med att successivt utöka och förbättra vår rapportering i syfte att uppnå full regelverksefterlevnad år 2025.

Vår strategi omfattar principerna för cirkularitet och betonar vikten av produkters livslängd och effektiv avfallshantering. Vi prioriterar användningen av återvunna material och tar ansvar för att hantera avfall vid slutet av

dess livscykel, vilket stödjer övergången till en cirkulär ekonomi. Under 2023 gjorde vi betydande framsteg inom området, särskilt inom inköp av återvunnet stål i Sverige och förbättrad rapporteringspraxis i Kina och USA. Vår svenska produktionsverksamhet implementerade också ett kvalitetsledningssystem enligt ISO 9001, något som ytterligare stärker den operativa effektiviteten i verksamheten.

När det kommer till avfallshantering såg vi en minskning av det totala avfallet som genererades under året, från 757 ton år 2022 till 745 ton år 2023. Resultatet kan tillskrivas mer effektiv förpackning av våra produkter och ökade interna återvinningsinsatser, särskilt återvinningen och återanvändningen av träpallar i våra amerikanska verksamheter.

Vårt åtagande för framtiden

Sammanfattningsvis står vi fast vid vårt åtagande för säkerhet, etiska metoder, miljöansvar och principer för cirkulär ekonomi. Vi strävar efter innovation och kontinuerlig förbättring för att möta dagens utmaningar och framtidssäkra verksamheten.

NYCKELTAL

73%

Av medarbetarna har utbildats i vår uppförandekod, en ökning om 33 procentenheter.

236 MWh

Fönybar energi från solceller på produktionsenheten i Gävle

12%

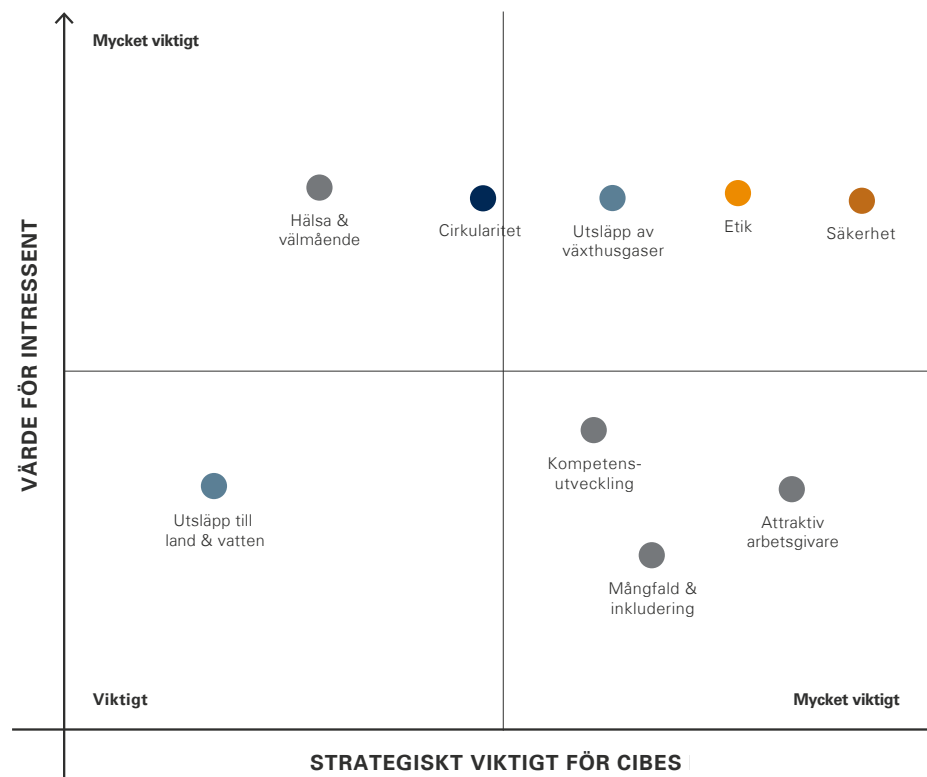
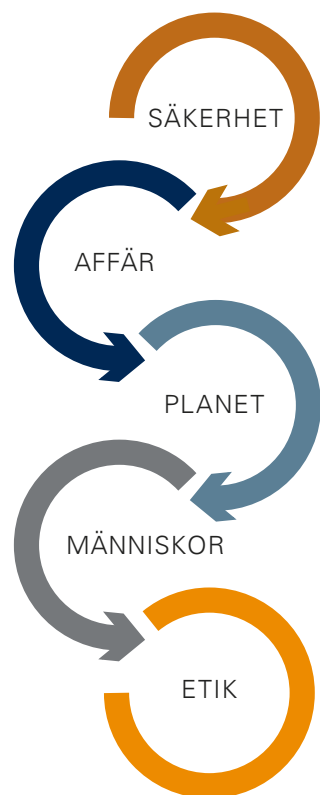
Ökning i andelen återvunnet avfall

VÄSENTLIGHETSANALYS

Cibes utvärderar kontinuerligt de frågor som är mest väsentliga för bolaget och dess intressenter. Under 2024 planerar vi att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys för att systematiskt inkludera finansiell påverkan i analysen. Väsentlighetsanalysen för 2023 är baserad på analysen som genomfördes 2022, uppdaterad med ny kunskap.

Våra huvudsakliga intressenter är kunder, anställda, investerare, leverantörer, samhällen där vi verkar, och inte minst, planeten. Vi är lyhörda för de föränderliga behoven och prioriteringarna hos våra intressenter samtidigt som vi stärker vår verksamhet.

Våra väsentliga områden kvarstår och presenteras i matrisen nedan. Varje område beskrivs mer detaljerat på sidorna 15 till 34 och är länkade till nyckeltal, mål, styrning och utveckling.



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

- 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

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

3. Bedöma betydelsen av påverkan

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

4. Prioritera de mest betydande frågorna för rapportering

- 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.
- Styrelsen godkände frågorna och prioriteringen.

INTRESSENTINVOLVERING

Vi samverkar med många intressenter varje dag, både internt och 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 med vår huvudägare, utvalda kunder och leverantörer vartannat år för att säkerställa att vårt hållbarhetsarbete stämmer överens med våra intressenters förväntningar. 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	Produktivslängd, 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, antikorrupcion, 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 17 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 nedan 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	SIDHÄNVISNING
Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. 	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.	5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor. 5.5 Säkerställa fullt deltagande i ledarskap och beslutsfattande.	Säkerhet Hälsa och välmående Mångfald och inkludering	Medarbetarundersökning bättre än benchmark (2023 genomfördes ingen medarbetarenkät. Nästa enkät är planerad att genomföras 2024). Könsfördelning för chefer (avdelningschefer och verkställande direktörer) 25% kvinnor. Målet uppnåddes 2022.	14-15, 17, 32
Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. 	Cibes agerar på en global marknad och har en viktig roll i 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.	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.	Säkerhet Hälsa och välmående Etik Attraktiv arbetsgivare Kompetensutveckling	LTIFR under 2,0. Säkerhetsutbildning: sex timmar/år/anställd. Minst 2% av nettoomsättningen till FoU. ISO 9001 på våra produktionsenheter.	18-19, 29-31, 33
Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster. 	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.	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.	Cirkularitet Etik Utsläpp till mark och vatten	Återvinningsprogram för produkter. Design för cirkularitet: minst 12 timmar utbildning/ingenjör/år. Uppförandekod för anställda: 100% utbildade. Uppförandekod för leverantörer, tjänsteleverantörer och distributörer/återförsäljare: 90% av antalet. Leverantörsbedömning: 90% av kostnad. ISO 14001 på våra produktionsenheter.	18-29
Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser. 	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.	13.2 Integrera åtgärder mot klimatförändringar i politik och planering.	Utsläpp av växthusgaser	Målen för utsläpp av växthusgaser granskas för närvarande.	22-24



HÖJDPUNKTER INOM HÅLLBARHET 2023

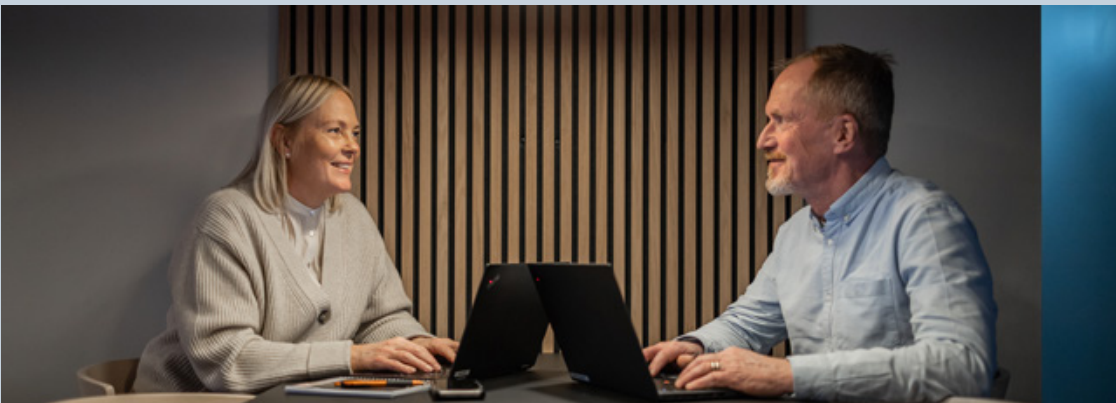


Förbättrad utbildning i vår uppförandekod

Vår uppförandekod fungerar som en omfattande guide inom flera olika områden, inklusive mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, affärsetik, redovisning, information, finansiell rapportering, personligt ansvar och visselblåsning. Under 2023 ökade vi utbildningen av våra anställda i uppförandekoden, vilket resulterade i att andelen medarbetare som genomfört utbildning i vår uppförandekod ökade från 40% till 73%.

Förbättringar i efterlevnaden av CSRD

Efterlevnad av Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) är av yttersta vikt för vårt hållbarhetsarbete. Det sätter oss i linje med förväntningar från olika målgrupper, stärker vår motståndskraft mot risker och understryker vårt åtagande för transparens och en hållbar framtid. För oss handlar CSRD inte bara om att bocka av checklistan för regelefterlevnad; det är ett verktyg för att integrera hållbarhet i vår affärsmodell.



Kartläggning av koldioxidavtryck

Under 2023 genomförde vi en grundlig analys av vårt totala koldioxidavtryck, den analysen gav oss värdefulla insikter om våra utsläpp generellt sett och vad som skulle krävas för ett eventuellt åtagande enligt Science Based Targets initiative (SBTi). Vi utvecklar kontinuerligt våra mål för utsläpp av växthusgaser och vi baserar vår kartläggning och analys på SBTi metodiken.



Solens kraft

Under 2023 nådde vi en milstolpe i vår strävan mot en mer hållbar framtid genom att installera solpaneler vid vårt huvudkontor i Gävle, Sverige. Detta markerar ett betydande framsteg i vår strävan att ställa om till grön el i linje med vårt bredare åtagande att stödja den globala övergången mot en hållbar och koldioxidsnål ekonomi.

Implementering av ISO 9001 i Gävle

Under 2023 certifierades produktionsenheten i Gävle enligt ISO 9001. Standarden ger oss ett systematiskt tillvägagångssätt för att hantera våra processer, öppnar dörrar för samarbeten, förbättrar effektiviteten, minskar fel och ökar produktiviteten. ISO 9001 är en global standard för kvalitetsledningssystem som ökar kundnöjdheten och säkerställer kontinuerlig processförbättring. Läs mer om detta på sidan 29.



Kampanj med hållbar inriktning

Under året genomförde Cibes Sverige kampanjen "Hisspitch - Framtiden". Initiativet främjar hållbarhet genom att betona fördelarna med att använda hissar för att förbättra tillgängligheten i flerfamiljshus och flervåningsbyggnader. Kampanjen lyfter också fram expertråd om hur hissanvändning kan vara en central komponent för en mer hållbar boendemiljö och bidra till minskad användning av mer energikrävande alternativ, vilket främjar en mer energieffektiv och hållbar stadsutveckling.



VÅRA MEDARBETARE

GRI 2-7 och GRI 401-1

ANTAL MEDARBETARE SOM SLUTADE OCH PERSONALOMSÄTTNING 2023

	MÄN		KVINNOR		TOTALT	
	SLUTADE	OMSÄTTNING	SLUTADE	OMSÄTTNING	SLUTADE	OMSÄTTNING
Under 30 år	107	37%	55	47%	161	40%
-49 år	197	30%	63	20%	260	27%
Över 50 år	35	18%	11	22%	46	26%
Totalt	339	30%	129	27%	468	30%

GRI 401-1 a (uppdelning efter ålder och kön)
GRI 401-1 b (uppdelning efter ålder och kön)

Under 2023 hade vi en personalomsättning på 30% (beräknat på totalt antal medarbetare som lämnade företaget under 2023/genomsnittligt antal medarbetare under 2023, räknat som heltidsekvivalenter (FTE) **GRI 2-7 c**. Detta understryker vikten av att upprätthålla kompetens och kontinuitet i verksamheten. Tabellen ovan inkluderar egen uppsägning samt bolagets avslut av anställningar. Personalomsättningen innefattar även internrekrytering som vi idag inte följer upp på global nivå.

MEDARBETARE PER FUNKTION

	2023		2022	
	ANTAL	%	ANTAL	%
Produktion	208	13	223	15
Installation	363	22	339	22
Försäljning	391	24	363	24
Marknadsföring	42	3	46	3
Service	265	16	241	16
Administration	198	12	178	12
FoU	58	4	46	3
Verksamhet	110	7	95	6
Totalt per grupp	1 635	100	1 531	100

GEOGRAFISK FÖRDELNING AV MEDARBETARE

	2023		2022	
	ANTAL	%	ANTAL	%
Nord- och Sydamerika	212	13	193	13
Asien, Mellanöstern och Oceanien	625	38	551	36
Europa och Afrika	798	49	787	51
Totalt	1 635	100	1 531	100

Totalt sett ökade antal medarbetare från 1 531 till 1 635 medarbetare, vilket motsvarar en ökning med 7% jämfört med föregående år. Denna tillväxt var särskilt uttalad i Asienregionen vilket tyder på potentiella möjligheter och efterfrågan på marknaden i dessa områden.

STYRELSE EFTER KÖN

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	2	29	2	29	1	17	0	0	0	0
Män	5	71	5	71	5	83	5	100	5	100

VERKSTÄLLANDE LEDNING EFTER KÖN

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1	11	1	11	1	13	1	11	0	0
Män	8	89	8	89	7	88	7	89	6	100

CHEFER EFTER KÖN

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	65	34	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Män	125	66	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

GRI 2-7 d 2022 års siffror är satta som N/A på grund av skillnader i rapportering (datakvalitet) för 2022. Vi är medvetna om de utmaningar vi har stött på när det gäller att verifiera dessa siffror, och är fast beslutna att förbättra våra processer för att säkerställa att de är korrekta i framtiden.

TOTALT ANTAL MEDARBETARE EFTER KÖN

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	480	29	473	31	398	33	305	34	205	33
Män	1 155	71	1 058	69	792	67	582	66	456	67

Justeringar

- Uppdelningen av medarbetare efter kön för 2021 har justerats på grund av felrapportering.



FÖRÄNDRINGAR I DEN REGULATORISKA MILJÖN

Regelverket håller på att förändras inom ramen för den europeiska gröna given, vilket påverkar arbetet med att hantera klimatförändringar och främja hållbara metoder både inom EU och globalt.

Vi på Cibes anpassar oss för att följa nya direktiv och förordningar med fokus på följande tre nyckelområden:

- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)
- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

European Sustainability Reporting Standards (ESRS) kommer att standardisera rapporteringen för stora EU-företag och således säkerställa transparens, trovärdighet och jämförbarhet. Cibes har rapporterat i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) i tre år och vi arbetar med att anpassa oss till det nya direktivet senast 2025. En gap-analys genomfördes under 2023 för att identifiera nödvändiga justeringar. Under 2024 planerar Cibes att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys för att hantera både finansiella och icke-finansiella aspekter av hållbarhet.

Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)

CBAM implementerades under det fjärde kvartalet 2023 och införde tullar på import från länder med koldioxidprissättning som skiljer sig från EU.

Som en global tillverkare och exportör förbereder sig Cibes för förändringar i kostnadsstrukturen för importerade material och komponenter. CBAM kräver att europeiska företag utvärderar sitt koldioxidavtryck och eventuellt investerar i renare teknik och anpassar sina affärsstrategier för att uppfylla kraven. Företag utanför EU kommer också att behöva minska koldioxidutsläppen för att förbli konkurrenskraftiga på den europeiska marknaden.

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

Cibes förbereder sig för CSDDD som förväntas träda i kraft 2026. Detta direktiv kommer att kräva ytterligare ansvar för miljö och mänskliga rättigheter inom hela leveranskedjan.

Andra direktiv

Cibes anpassar sig till andra direktiv och förordningar, till exempel EU:s Green Claims Directive, som fokuserar på riktigheten i miljöpåståenden, och förordningen Ecodesign for Sustainable Product Regulation, som betonar innovation inom miljövänlig produktdesign och behovet av korrekta data.

Dessa regulatoriska förändringar är en del av den dynamiska miljö som Cibes verkar i, företaget är fast beslutet att uppfylla nya standarder och fortsätta sitt hållbarhetsarbete.



CSR

Under 2023 har Cibes infört nya koncernövergripande CSR-riktlinjer som lyfter fram engagemanget för etiskt, socialt och miljömässigt ansvar. Dessa riktlinjer fokuserar på åtgärder som sträcker sig längre än de lagstadgade skyldigheterna och syftar till att positivt påverka och öka välmåendet i de samhällen där Cibes verkar. Initiativen ska stämma överens med företagets värderingar samt långsiktiga strategier och ska samtidigt vara:

- **Människocentrerade:** Fokusering på välmående, utveckling, mångfald och inkludering.
- **Inriktade på lokala samhällen:** Förbättring av utbildning, miljö, infrastruktur och försörjningsmöjligheter i det lokala samhället.
- **Engagerande:** Aktivt engagera medarbetare, intressenter och samhällen

Dessutom ska CSR-initiativen vara inriktade på sociala och ekonomiska frågor och leda till varaktiga resultat. Cibes undviker kortsiktiga lösningar och fokuserar på projekt med bestående fördelar som kan genomföras inom ramen för våra tillgängliga resurser. Varje enhet har mandat att avsätta en del av företagets budget till CSR-projekt. Utöver ekonomiska bidrag främjar riktlinjerna medarbetarnas engagemang genom volontärbete och expertis, vilket förstärker vårt åtagande att skapa starkare kopplingar till de samhällen vi verkar i. Detta heltäckande tillvägagångssätt understryker vårt engagemang för en hållbar och effektiv CSR-strategi under 2023 och i framtiden.



SÄKERHET

GRI 403-1a Säkerhet är en av våra fem grundpelare för hållbarhet och rankas högt i väsentlighetsanalysen, såväl för intressenterna som för Cibes.

GRI 403-1a +b Den största säkerhetsrisken för våra medarbetare uppstår under installationsfasen. Majoriteten av de olyckor som rapporteras är i denna kategori medan andra inträffar i produktionsfasen. Det är inte på något sätt unikt för Cibes men vi är övertygade om att ingen ska behöva skadas på sin arbetsplats. Exempel på risker i installationsfasen som ingår i siffrorna är tunga lyft eller snubbling/halkning. **GRI 403-2a+b** För att uppmärksamma riskerna och lära oss av tidigare incidenter har vi implementerat en app för incidentrapportering. Det finns en checklista med 28 punkter att gå igenom inför dagens arbete, samt en riskbedömning som installatörerna måste genomföra innan installationsarbetet påbörjas.

	2023	2022	2021	2020
Dödsolyckor	0	0	0	0
Olycka med frånvaro (LTI)	30	20	21	19
Antal medicinska behandlingar	26	31	30	N/A
Olycksfallsfrekvens (LTIFR)	10	8	12	12
Total olycksfallsfrekvens (TRIFR)	18	17	30	N/A

LTI (olycka med frånvaro):

Antal tillfällen med frånvaro på minst ett skift/en dag. Inklusive temporär anställningsform.

Antal medicinska behandlingar:

Antal medicinska behandlingar (dvs. när en person tas till ett sjukhus/läkare eller liknande) som inte resulterade i frånvaro. Inklusive temporär anställningsform.

LTIFR (olycksfallsfrekvens):

LTI per en miljon arbetstimmar.

TRIFR (total olycksfallsfrekvens):

LTI+ medicinska behandlingar per en miljon arbetstimmar

Våra olyckor med förlorad arbetstid ökade från 20 under 2022 till 30 under 2023 som ledde till en LTIFR på 10, vilket är en ökning med 2 jämfört med 2022. Orsaken till ökningen kan förklaras med följande:

- 1. Företaget växer – fler installationer och högre produktion leder till fler skador i absoluta tal.
- 2.2. Ett minskande antal medicinska behandlingar – 26 under 2023 jämfört med 31 under 2022 tyder på att en del av de situationer/olyckor som kategoriserades som medicinsk behandling (en mindre allvarlig skada med mindre än en dags frånvaro) under 2022, kan ha resulterat i mer allvarliga skador under 2023 och övergått till LTI:er.
- 3. 3. Förbättrad rapportering – bättre rapportering leder till en bättre bild av de verkliga LTI:erna och ger en ökning av antalet rapporterade skador.

Rapportering av incidenter GRI 403-2a+b

För att få tillförlitliga data av hög kvalitet måste alla rapportera på samma sätt. **GRI 403-2 d** Rutinen är att varje bolag månadsvis rapporterar det totala antalet arbetsrelaterade säkerhetsincidenter. Incidenterna är uppdelade efter typ (dödsfall, LTI, skada som kräver medicinsk behandling och säkerhetsrisk). I händelse av dödsfall, LTI eller skada som kräver medicinsk behandling dokumenteras datumet för händelsen samt datumet då händelsen rapporterades. Information om eventuella retroaktiva ändringar av rapporterad information och varför denna ändring gjordes rapporteras också. Från 2023 samlar vi dessutom in information om orsaken till olyckorna, de kategoris sedan efter "oaktsamhet" eller "oavsiktlig":

- Olyckor från oaktsamhet: Olyckor som orsakats av att säkerhetsrutiner inte följts och/eller att personlig skyddsutrustning inte använts.
- Oavsiktliga olyckor: Olyckor som inträffat trots att säkerhetsrutiner följts och personlig skyddsutrustning använts.

Olyckor som klassificeras som "oaktsamhet" definierar olyckor som förtjänar extra uppmärksamhet eftersom de ger oss en värdefull möjlighet till förbättring. Olyckor som inträffade på grund av att säkerhetsrutiner inte följts eller där den rekommenderade personliga skyddsutrustningen saknades. Olyckor som klassificeras som "oavsiktliga" är olyckor som inträffar i organisationen även om vi följer säkerhetsrutiner. I dessa fall är det kanske inte tydligt vilken åtgärd som hade kunnat förhindra dem.



Det strategiska beslutet att klassificera organisationens olyckor som "oaktsamhet" eller "oavsiktlig" tjänar flera syften inklusive möjligheten att analysera och förbättra förståelsen för olyckor inom organisationen. Denna kategorisering möjliggör en systematisk undersökning av olycksfrekvensen och identifiering av områden med ökad risk inom organisationen. Definitionerna ger organisationen värdefulla insikter om sina operativa sårbarheter och ligger till grund för åtgärder som förbättrar arbetsmiljön inom organisationen.

ORSAK TILL OLYCKAN	Olycka med frånvaro		LTIFR		Medicinsk behandling		TRIFR		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Oaktsamhet	16	53	5	50	15	58	9	50	31	55
Oavsiktlig	14	47	5	50	11	42	9	50	25	45
Totalt	30	100	10	100	26	100	18	100	56	100

Som ett resultat av klassificeringen kan vi nu se att 53% av våra LTI:er och 58% av våra medicinska behandlingar har orsakats av oaktsamhet. Det innebär att vi genom ett förbättrat säkerhetsarbete skulle ha kunnat minska våra LTIFR:er från 10 till 5 och TRIFR:er från 18 till 9.

LTIFR och TRIFR har beräknats baserat på 3 090 160 arbetstimmar under 2023.

Riskområden

Genom att kategorisera varje olycka har vi nu möjlighet att identifiera våra största riskområden i organisationen och gradera dem från högsta till lägsta riskområde, baserat på frekvens.

KATEGORISERAD TYP AV OLYCKA	Antal olyckor	% av totalt
Halkat/snubblat	14	25
Tunga lyft	12	21
Skärskada	10	18
Kroppsskada eller kroppsdel har fastnat	7	13
Ögonskada	6	11
Överansträngning	2	4
Bilolyckor	2	4
Brännskada	1	2
Allergier	1	2
Elektrisk stöt	1	2
Totalt	56	100

Ledningsstrategi GRI 3-3 (av GRI 403)

Dotterbolagen ansvarar för att genomföra säkerhetsutbildningar för alla anställda med syfte att säkerställa att de har rätt kompetens, förutsättningar, verktyg och säkerhetsutrustning för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Den verkställande direktören i respektive land är ytterst ansvarig för frågor som rör arbetsmiljö och säkerhet. De lokala verkställande direktörerna rapporterar utvecklingen till Cibes koncernledning varje månad, utvecklar åtgärdsplaneför att undvika risker och kommunicerar med berörda parter.

MÅL FÖR 2025

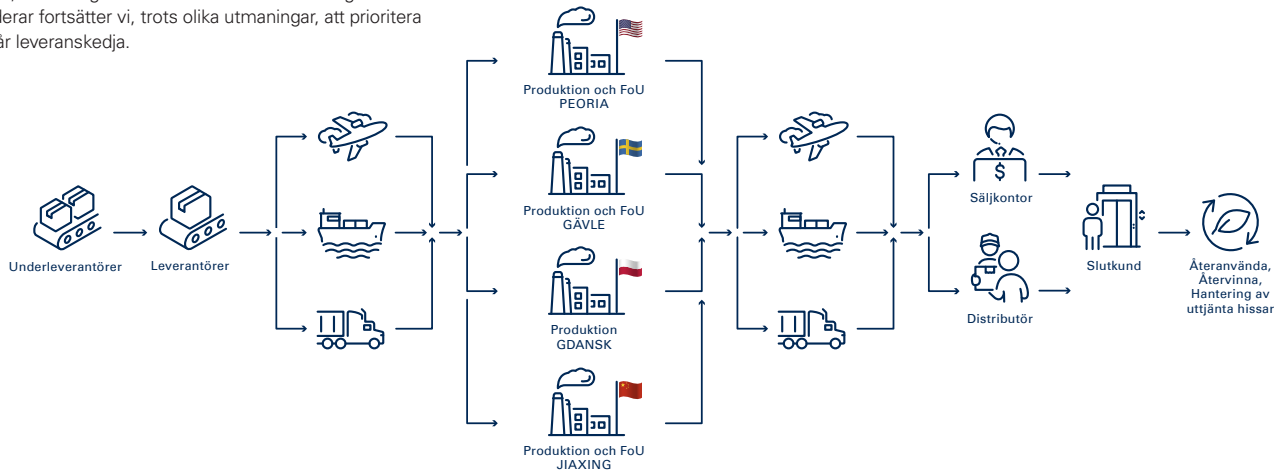
LTIFR (LostTime Injury Frequency Rate): under 2.0

Säkerhetsutbildning: Sex timmar per år och anställd



ETIK OCH ANSVAR I VÅR VÄRDEKEDJA

Cibes lägger stor vikt vid gott uppförande, utbildning av medarbetare och ställer höga krav på leverantörer. I takt med att vi expanderar fortsätter vi, trots olika utmaningar, att prioritera mänskliga rättigheter och miljöskydd i vår leveranskedja.



Uppförandekod för medarbetare

Cibes interna uppförandekod utgör grunden för all verksamhet i företaget och gäller utan undantag för alla medarbetare. Ett eLearning program har översatts till 18 språk (jämfört med 12 under 2022) och innehåller samtliga delar av vår uppförandekod. eLearning programmet lanserades för hela koncernen under 2021 och är tillgänglig för samtliga medarbetare. För nyanställda är utbildningen obligatorisk att utföra, den kan även ske i form av klassrumsutbildning. Fokus för 2024 ligger på att samla in underlag för antalet medarbetare som genomfört utbildning i vår uppförandekod innan eLearningen lanserades.

INTERN UPPFÖRANDEKOD	2023	2022	2021
medarbetare som utbildats i koden (%)	73	40	N/A

Genom att öka medvetenheten om vikten av uppförandekoden utbildades fler medarbetare i koden, vilket ledde till en ökad utbildningsgrad från 40% 2022 till 73% i slutet av 2023.

UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER

GRI 308-1, GRI 308-2 och GRI 414-1

Vår uppförandekod för partners och leverantörer är central i dialogerna i leveranskedjan. Det nya EU-förslaget om obligatorisk tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter och miljö förtydligar frågan

om ansvar i leverantörskedjan och en hel del arbete återstår när det gäller efterlevnad längre ner i leverantörskedjan. Idag undertecknar alla väsentliga partners och leverantörer vår externa uppförandekod som innehåller principer inom affäretik, mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljökrav samt hälso- och säkerhetsstandarder. Målen för 2025 inkluderar att utvidga detta arbete till att omfatta leverantörers underleverantörer.

UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER	2023	2022	2021
Signerad (% av inköp) Kina	100	90	90
Signerad (% av inköp) Sverige	91	199	86
Signerad (% av inköp) USA	85	53	N/A
Antal (% av lev) Kina	100	56	N/A
Antal (% av lev) Sverige	58	93	N/A
Antal (% av lev) USA	85	35	N/A
Granskade (antal) Kina	7	6	N/A
Granskade (antal) Sverige	10	1	N/A
Granskade (antal) USA	0	0	N/A

Generellt har vi sett en förbättring av andelen signerade uppförandekoder från våra huvudleverantörer, där minst 80% av inköpsvärdet i varje produktionsenhet täcks av inköp från leverantörer som signerat uppförandekoden. Vi har sett en minskning av procentandelen leverantörer som har signerat uppförandekoden för den svenska produktionsenheten. Detta beror på en betydande ökning av antalet leverantörer, till följd av en ökad diversifiering, vilket leder till en lägre risk i värdekedjan. Vi kommer fokusera på att produktionsenheterna ökar antalet leverantörer som signerat vår uppförandekod under 2024.

Från 2024 kommer vi dessutom att kräva att våra försäljningsenheter signerar en uppförandekod med sina leverantörer. Uppförandekoden har därför översatts och gjorts tillgänglig på 14 språk.

Strategiska leverantörer granskas löpande när de är kvalificerade, detta sker enligt en standardiserad modell. Under 2023 såg vi en förbättring av antalet leverantörsrevisioner, särskilt i Sverige, som har granskat de 10 viktigaste leverantörerna jämfört med 1 under 2022. Kina har genomfört revisioner på plats hos 7 av sina viktigaste leverantörer, medan USA fortsatte att fokusera på signerandet av uppförandekoden.

LEDNINGSTRATEGI

GRI 3-3 (för GRI 205), GRI 3-3 (för GRI 308) och GRI 3-3 (för GRI 414)

Alla medarbetare är ansvariga för att läsa och förstå policyerna, agera i enlighet med dem och rapportera bristande efterlevnad. Den digitala utbildningen, som är obligatorisk för alla nyanställda hjälper dem att ta detta ansvar. Varje chef ansvarar för att utbilda sina medarbetare och se till att arbetsplatsen präglas av förtroende och delaktighet.

Den verkställande direktören i respektive land ansvarar för implementering och efterlevnad av uppförandekoden för leverantörer. Inköpsavdelningen ansvarar för att säkerställa att relevanta leverantörer och partners undertecknar och utför revisioner av koden. **GRI 2-27** Cibes koncernledning har det övergripande ansvaret för efterlevnaden av lagar, standarder och principer inom koncernen och rapporterar löpande till styrelsen.

KAMPANJEN WHISTLEB

GRI 2-26

Under 2023 gjorde Cibes betydande framsteg när det gäller att främja transparens och ansvarsskyldighet genom en omfattande kampanj för att öka medvetenheten om visseblåsning. Vi förstår vikten av att upprätthålla etiska standarder och genomförde detta initiativ med hjälp av globala kommunikationskanaler som nyhetsartiklar och Yammer-inlägg på vårt intranät. Målet var att informera våra medarbetare om visseblåsningskanalen WhistleB och uppmuntra dem att rapportera om oetiskt beteende, olagliga aktiviteter, säkerhetsrisker och policyöverträdelser utan rädsla för repressalier. Under året vidtogs ytterligare åtgärder för att öka medvetenheten där cheferna spelade en viktig roll när det gällde att främja dessa principer inom sina grupper och lokala organisationer. Genom att tillhandahålla anpassningsbart informationsmaterial, som till exempel affischer och PowerPoint-presentationer, blev det lättare att dela information och bidra till att främja en kultur av öppenhet och ansvarstagande.

Rättvisa anställningsvillkor (GRI 2-30)

Alla medarbetare har rätt till lagstadgad semester, sjukledighet och föräldraledighet. Varje medarbetare förses med skriftlig dokumentation inklusive grundläggande anställningsvillkor. Löner och villkor ska vara konkurrenskraftiga, rättvisa och följa tillämpliga lagar, kollektivavtal eller branschstandarder. Vidare ska alla medarbetare ha samma möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, nationalitet, ålder, civilstånd, partnerskap, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.



UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER

GRI 302 (1-5) & 305 (1-5)

I dagens snabbt föränderliga miljö är korrekt rapportering av växthusgaser (GHG) av största vikt för tillverkningsföretag som strävar efter att upprätthålla sina hållbarhetsåtaganden. I takt med att det regulatoriska trycket ökar och intressenternas förväntningar stiger blir tydlig och omfattande rapportering av utsläpp av växthusgaser inte bara ett företagsansvar utan också en strategisk nödvändighet.

Som en del av detta arbete har vi mätt våra utsläpp enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol), med fokus på utsläpp i Scope 1 och Scope 2. Under 2022 påbörjade vi dessutom arbetet med att mäta våra största utsläppskällor i Scope 3 genom insamling av primärdata.

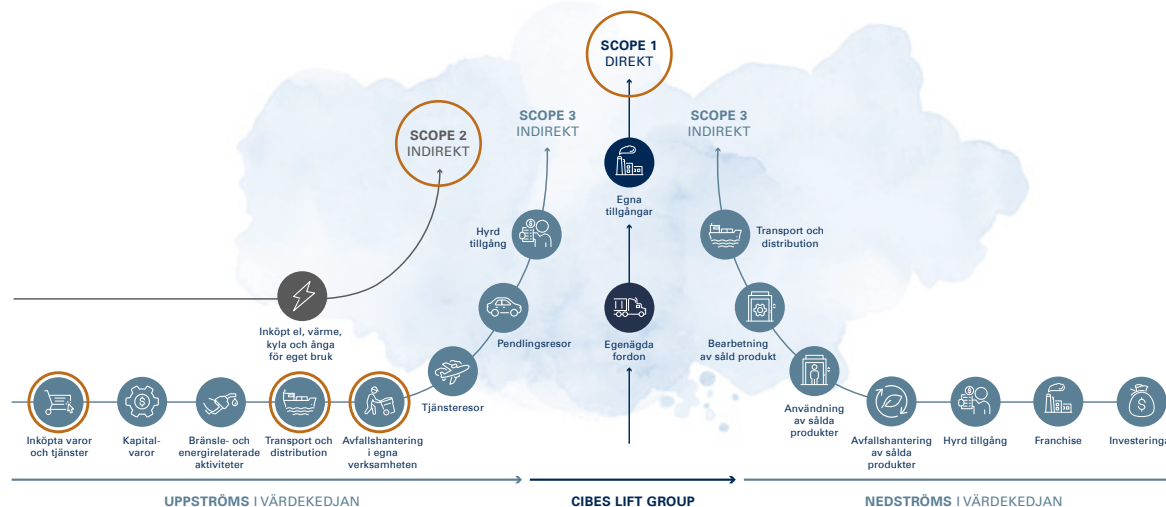
Scope 1 och scope 2

Majoriteten av utsläppen i Scope 1 och Scope 2 kommer från elförbrukning, fordonsanvändning och stationär förbränning. Utifrån riktlinjerna i Cibes Way identifierar vi möjligheter att minska energiförbrukningen i byggnader och verksamheter. Exempel på detta är initiativet att installera solpaneler på vår fabrik i Gävle (Sverige), förespråka förnybar energi från våra elleverantörer och övergå till fossilfria fordon både vid inköp och leasing.

Scope 3

För att få en övergripande bild av våra utsläpp och fokusera på vår största påverkan har vi valt att fokusera på fyra huvudkategorier i Scope 3: Uppströms transporter, inköpta råvaror, avfall samt bränsle- och energirelaterade aktiviteter som inte ingår i Scope 1 och 2, vilka bedöms med hjälp av metoden "well-to-wheel" som omfattar alla faser i bränslets livscykel, från utvinning till användning.

För material mäter vi utsläppen från produktionen av hissens mest väsentliga delar: stål, aluminium, glas, kablar och lackeringspulver. Trots att vi får omfattande data från våra leverantörer ser vi till att datakvaliteten för våra Scope 3-utsläpp ständigt förbättras. Dessutom planerar vi att under 2024 utvärdera våra fullständiga Scope 3-utsläpp för år 2023 baserat på sekundära data.



Mål

Som ett svar på vårt engagemang för hållbara metoder genomförde vi en omfattande analys av vår klimatpåverkan och ser över våra mål för minskning av växthusgasutsläpp (GHG). Denna omvärdering grundar sig i vår kartläggning av vårt koldioxidavtryck som genomfördes i enlighet med SBTi (Science Based Targets initiative) metodologin. Målet är att öka trovärdigheten och effektiviteten i vårt arbete med att minska utsläppen av växthusgaser. Våra mål inte bara är ambitiösa

utan också är vetenskapligt grundade, vilket återspeglar vårt engagemang för att motverka klimatförändringarna och bidra till en mer hållbar framtid.

Våra emissionsfaktorer väljs 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 uppgifter från leverantörer (EPD baserat på LCA:s livscykelanalys)
2. Publicerade generiska data som representerar ett genomsnittligt värde för branschen
3. Publicerade allmänna data (t.ex. finansiella data eller proxydata)

Ledningsstrategi

Cibes använder den operationella metoden för att konsolidera utsläpp av växthusgaser och avstår från att använda sig av kompensationsåtgärder. Vi deltar inte i systemet för handel med utsläppsrätter (ETS).

Rapporteringen sker kvartalsvis av samordnare på våra globala produktionsanläggningar och kontor i enlighet med standardiserade riktlinjer. Från och med december 2023 har rapporteringen konsoliderats av hållbarhetschefen. Företag som förvärvas 2023 kommer att börja rapportera 2024.

GRI 305-4

GRAM CO ₂ e/SEK	2023	2022	2021
Scope 1	0,57	0,44	0,53
Scope 2 (platsbaserade/ marknadsbaserade)	0,42–0,45	0,51–0,52	0,33 / N/A
Scope 3 (delvis rapportering)*	15,11 %	13,65 %	N/A
Totalt (platsbaserade/ marknadsbaserade)	16,10–16,14	14,60– 14,61	0,86 / N/A

* För scope 3 samlar vi endast in primärdata för följande kategorier: 3.1 Inköpt material, 3.3 Energi- och bränslerelaterade aktiviteter som inte ingår i scope 1 och 2, 3.4 Uppströms transporter, 3.5 Produktionsavfall. 3.1, 3.4 och 3.5 rapporteras endast av produktionsenheter.

På grund av stark tillväxt och regelbundna företagsförvärv beslutade vi att redovisa våra CO₂e-utsläpp i förhållande till nettoomsättning.

VÄXTHUSGASUTSLÄPP TON CO ₂ e	2023	2022	2021
Scope 1 GRI 305-1	2 065	1 258	1 018
Scope 2 (platsbaserade/ marknadsbaserade) GRI 305-2	1 497/1 629	1 445/ 1 468	629/N/A
Scope 3 (delvis rapportering) * GRI 305-3	54 455	38 590	N/A
Totalt CO₂e (platsbaserade/ marknadsbaserade)	58 018/ 58 150	41 293/ 41 316	1 647/ N/A

Justerings:

- Scope 2-utsläppen för 2021 har justerats från 625 ton CO₂e till 629 ton. 4 ton utelämnades av misstag i 2021 års rapportering.
- För 2022 lades kategorin 3.3 – Energi- och bränslerelaterade aktiviteter som tidigare inte ingått i Scope 1 och 2 till och har därför justerats upp med 371 ton CO₂e. Dessutom har 231 ton av 2022 års Scope 3-utsläpp flyttats till Scope 2, eftersom de var relaterade till el som köptes av vår produktionsenhet i Jiaxing, Kina.

Under året ökade våra Scope 1-utsläpp med cirka 50%. Detta beror främst på enheter som började rapportera sina Scope 1-utsläpp först 2023, vilket resulterade i att över 100 fordon lades till i vår rapportering för 2023 från tre enheter (Heisplan, Apex Lifts, Titan Lifts). På grund av verksamhetstillväxt och förbättrad rapportering 2023 har dessutom utsläppen från stationär förbränning för vår produktionsenhet i USA mer än fördubblats till 512 ton jämfört med 2022.

Ökningen av Scope 2-utsläpp kan förklaras av organisk tillväxt, som delvis motverkades av solpanelerna i vår svenska fabrik som producerade 236 MWh.

Ökningen av Scope 3*-utsläpp kan främst hänföras till introduktionen av den nya produktlinjen i Kina som använder mer aluminium jämfört med de äldre produkterna som främst använde stål.

Ökningen av aluminium, särskilt från Kina med dess högre utsläppsfaktor, har bidragit till den totala ökningen av utsläpp inom kategorin "Upphandlat material".

Energi- och bränslerelaterade aktiviteter som inte ingår i Scope 1 och 2 (utsläpp relaterade till transport av elektricitet och bränslen) har också ökat på grund av både förbättrade rapporteringsrutiner och en expanderad affärsverksamhet, vilket leder till högre energiförbrukning inom transportaktiviteter.

Minskningen av utsläpp från uppströms transporter kan däremot tillskrivas strategiska förändringar som genomförts i vissa regioner. I Sverige har till exempel arbetet med att optimera fraktlogistiken, inklusive att minska antalet frakter och förbättra kvalitetskontrollen för att minimera behovet av ytterligare transporter, resulterat i en minskning av utsläppen inom denna kategori. Dessutom har omorganisationen av internationell försäljning och frakt, där lokala dotterbolag tar över ledningen, bidragit till kortare leveranstider och därmed minskade utsläpp. Minskningen av avfall är ett positivt resultat av förbättrade återvinningsinsatser, särskilt inom träåtervinning för Bella-produktlinjen. Detta tyder på en övergång till mer hållbara metoder för avfallshantering, som framgångsrikt har minskat utsläppen i samband med avfall från produktionsaktiviteter.

GRI 302-2

SCOPE 3 (DELVIS RAPPORTERING) TON PER KATEGORI	2023	2022
3.1 Inköpt material	52 862	36 952
3.3 Energi- och bränslerelaterade aktiviteter som inte ingår i scope 1 och 2	508	371
3.4 Uppströms transporter	1 012	1 094
3.5 Produktionsavfall	73	173

Justeringar:

- Uppströms transporter för 2022 har justerats med 231 ton till följd av felrapporterad el förbrukning, som flyttades till Scope 2.

GRI 305-1 GRI 305-5

SCOPE 1 PER KATEGORI (TON)	2023	2022	2021
Fordon	1 545	1 009	954
Stationär förbränning	520	250	65

GRI 305-2 GRI 305-5

SCOPE 2 PER KATEGORI – PLATSBASERADE (TON)	2023	2022	2021
Elektricitet	1 477	1 428	598
Fjärrvärme	20	17	32

GRI 305-5

SCOPE 2 PER KATEGORI – MARKNADSBASERADE (TON)	2023	2022	2021
Elektricitet	1 609	1 451	N/A
Fjärrvärme	20	17	N/A

GRI 303-5

VATTENFÖRBRUKNING (M3)	2023	2022
Total vattenförbrukning (m3)	14 334	11 174

Platsbaserade beräkningar

Utsläpp beräknas utifrån den genomsnittliga utsläppsintensiteten för elnät inom ett visst geografisk område där energiförbrukning sker.

Marknadsbaserade beräkningar

Utsläpp beräknas utifrån den elmix som företag avsiktligt valt att köpa genom direkta avtal med leverantörer eller energiattributcertifikat såsom Renewable Energy Certificates

(RECs). inköpsbeslut påverkar arbetet med att minska utsläppen och införandet av förnybara energikällor. Den stora skillnaden mellan de platsbaserade och marknadsbaserade utsläppen från Scope 2 är ett resultat av uppdateringen av de emissionsfaktorer som användes i 2023 års rapportering.

De marknadsbaserade emissionsfaktorerna har ökat på några av våra viktigaste marknader, vilket har lett till högre CO2e-utsläpp för denna rapporteringsmetod.

Analys av klimatredovisning

Vi är fast beslutna att vidta vetenskapligt grundade åtgärder för att avsevärt minska vårt koldioxidavtryck. Målet är att vi ska minska våra koldioxidutsläpp inom Scope 1,2 och 3 samt se över och anpassa våra tidigare uppsatta mål. Basåret för dessa mål är 2022.

Majoriteten av Cibes utsläpp kommer från Scope 3-aktiviteter, särskilt materialinköp. Företaget planerar att minska dessa utsläpp genom ett nära samarbete med forsknings- och utvecklingsavdelningen (FoU) och inköpsavdelningen. Fokus kommer att ligga på att hitta innovativa lösningar för att minska materialförbrukningen och öka användningen av återvunnet stål och aluminium i våra produkter. I takt med att Cibes arbetar mot dessa ambitiösa hållbarhetsmål anpassar vi oss till globala klimatstandarder och styre inom ansvarsfulla affärsmetoder. Åtagandet att överträffa branschens riktmärken och samarbeta med de andra avdelningarna i den här frågan understryker vårt strategiska tillvägagångssätt för att minska utsläppen och bidra till en hållbar framtid.

Ledningsstrategi (GRI 3-3 för GRI 305)

Cibes använder den operationella metoden för att konsolidera utsläpp av växthusgaser och avstår från att använda sig av kompensationsåtgärder. Rapporteringen utförs i enlighet med gemensamma riktlinjer av vårt globala nätverk av samordnare som finns på våra produktionsanläggningar och kontor. Rapportering har skett årsvis fram till och med december 2022, och samordnas av Cibes hållbarhetschef. Från och med 2023 sker rapporteringen kvartalsvis för tätare uppföljning. Resultaten redovisas i den årliga hållbarhetsredovisningen.



CIRKULARITET

Vi är övertygade om att cirkularitet inte bara är avgörande för att främja en ansvarsfull resurshantering utan även kan skapa nya affärsmöjligheter. Vår väsentlighetsanalys som sammanställdes under hösten 2022 visade att produktlivslängd och avfallshantering är väsentliga komponenter i vår strategi för cirkularitet. Beslutet byggde på två grundläggande principer – en prioritering av våra hissars hållbarhet och tidlösa utseende för att säkerställa långvarig användning och att ta ansvar för bortskaffandet av avfall som inte går att återanvända. På samma sätt som att vi strävar efter att maximera användningen av återvunnet material i våra produkter är ansvarsfull hantering av avfall i slutet av livscykeln avgörande för vårt cirkulära arbete.



	SVERIGE			KINA			USA		
INKÖPT MATERIAL (TON)	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Stål	3 299	3 885	3 540	1 041	787	1 178	1 556	629	N/A
Återvunnet stål (ton)	1 064	791	1 947	175	N/A	N/A	287	N/A	N/A
återvunnet stål %	32	20	55	17	N/A	N/A	18	N/A	N/A
Aluminium	687	1 069	540	1 599	925	978	7	2	N/A
Återvunnet aluminium (ton)	117	182	0	363	N/A	N/A	0	N/A	N/A
återvunnet aluminium %	17	17	0	23	N/A	N/A	0	N/A	N/A
Glas	633	826	140	2 056	1 713	1 785	0,4	N/A	N/A
Återvunnet glas (ton)	85	79	7	341	N/A	N/A	0	N/A	N/A
återvunnet glas %	13	10	5	17	N/A	N/A	0	N/A	N/A
Kablar	53	53	75	250	0	20	21	3	N/A
Lackeringspulver	50	N/A	N/A	130	80	120	22	14	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.

Justeringar:

- Stålinköpen för 2022 har justerats till 629 ton. Tidigare 625 ton, på grund av avrundad omvandling från ton till metriska ton.
- Återvinningen för vår produktionsenhet i Kina rapporterades under 2022 0 för vart och ett av materialen. Detta berodde på att dessa uppgifter inte var tillgängliga. Våra leverantörer i Kina kan inte alltid förse oss med återvinningsgraden för materialen, vilket delvis även gäller för 2023, där vi förlitar oss på uppskattningar.
- Återvunnet aluminium för Sverige 2022 justerades från 0,31% till 17%. Då återvinningsgraden var felrapporterad/underskattad.
- Inköp av lackeringspulver till vår svenska fabrik under 2022 ändrades från 0 som rapporterades i årsredovisningen 2022 till ej tillgängligt. Eftersom leverantören som utför pulverlackering inte försåg oss med några uppgifter om återvunnet material för 2022.

Under 2023 skedde stora förändringar i inköp av material för våra produktionsenheter i Sverige, Kina och USA. I Sverige minskade inköpsvolymen av stål, aluminium och glas, vilket berodde på en lägre produktion i den svenska produktionsenheten jämfört med 2022. Den kinesiska produktionsenheten upplevde däremot tillväxt i materialinköp, särskilt av aluminium, på grund av den nya produktlinjen. Även i USA ökade materialinköpen, delvis på grund av ökad produktion men även genom förbättrad datakvalitet och rapportering.

Vi har sett en positiv utveckling i inköpsarbetet gällande användningen av mer återvunnet stål i vår svenska produktionsenhet, vilket ökade till 32%, medan återvunnet aluminium låg kvar på 17%. Vi köper också mer återvunnet glas i Sverige jämfört med förra året. Vi kommer att fortsätta vårt arbete och se till att kontinuerligt öka andelen återvunnet material som köps in och förbättra vår rapportering för att ge en bättre överblick över våra återvinningsinsatser.

Det finns inga tillgängliga uppgifter för USA för 2021 eftersom vår produktionsenhet förvärvades och började rapportera 2022.



Cirkularitet som en del av produktutvecklingen

Efter lanseringen av den första fasen av det nya projektet i Kina expanderade projektet till Europa under 2023 genom lanseringen av modellerna Cibes Cloud Plus och Kalea Luna. Utvecklingen av produkterna styrdes av modulära principer som anses vara avgörande för att uppnå cirkularitet. Inom Cibes har forsknings- och utvecklingsavdelningarna aktivt främjat kunskap och medvetenhet för att gradvis införa ett cirkulärt arbetssätt.

Livscykelanalys (LCA) och miljövarudeklaration (EPD) är användbara verktyg i vårt arbete med att förbättra graden av cirkularitet. Utifrån livscykelanalysen uppskattades livslängden för våra vanligaste hissar till 25 år, men trender och nya ägare med annan smak kan innebära att våra hissar byts ut flera år innan de når slutet av sin livslängd. För oss är det en självklarhet att erbjuda reparations- och renoveringstjänster, men vi vill gå längre och så småningom ta tillbaka hissar och restaurera dem.

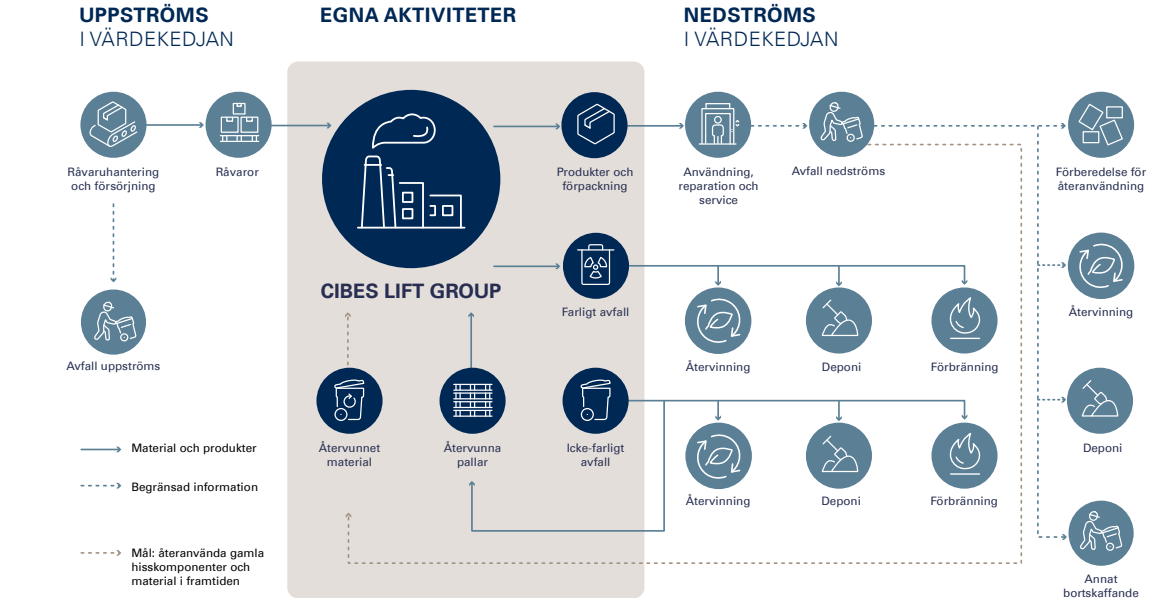
Ledningsstrategi (GRI 3-3 (för GRI 301 och för GRI 306)

Vi strävar efter att utforma produkter som möjliggör cirkularitet. Detta uppnås genom modulära produkter, samt genom samarbete mellan flera forsknings- och utvecklingsavdelningar för att utveckla nya produkter.

Ansvar för avfallshantering i verksamheten delas mellan verksamhetscheferna på de tre produktionsanläggningarna i Gävle, Sverige; Jiaxing, Kina och Peoria, USA. De rapporterar om utvecklingen till hållbarhetschefen. Hållbarhetschefen samordnar initiativ i hela organisationen och följer upp framstegen. Utvecklingen rapporteras till Cibes koncernledning fyra gånger om året.

MÅL FÖR 2025

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



AVFALL PER MATERIAL	2023		2022		2021	
	TON	%	TON	%	TON	%
Metallavfall	293	39	312	41	60	20
Trä och glas	284	38	401	53	175	59
Aluminium	96	13	12	2	29	10
Papper	64	9	29	4	30	10
Plast	4	1	3	0	5	2
Farligt avfall	3	0	1	0	0	0
Summa	745	100	757	100	299	100
GRI 306-5						
Totalt farligt avfall	3	0,4	0,6	0,1	0,3	0,1
Totalt ofarligt avfall	742	99,6	757	99,9	299	100,0

Under 2023 observerade vi en minskning av det totala avfallet jämfört med 2022, totalt 745 ton jämfört med 757 ton. Denna minskning kan förklaras genom flera faktorer. För det första skrotades en del av det gamla lagret 2022, vilket resulterade i mindre avfallsgenerering under 2023. Dessutom bidrog förbättringar av förpackningseffektiviteten, till exempel övergången från trä till kartong, och det interna initiativet för återvinning/återanvändning av träpallar i vår produktionsenhet i USA till minskningen av träavfall, som minskade från 401 ton 2022 till 284 ton 2023.

GRI 306-5

FARLIGT AVFALL	2023		2022		2021	
	TON	%	TON	%	TON	%
Återvunnet	2,4	77	0,1	25	0,1	30
Ej återvunnet	0,7	23	0,4	75	0,2	70
Förbränning	0,6	20	0,4	75	0,1	30
Deponerat	0	3	0	0	0	10
Övrigt*	0	0	0	0	0,1	29
Summa	3,1	100	0,6	100	0,3	100

GRI 306-5

ICKE-FARLIGT AVFALL	2023		2022		2021	
	TON	%	TON	%	TON	%
Återvunnet	451	61	375	49	137	46
Ej återvunnet	291	39	382	51	162	54
Förbränning	219	30	187	25	147	49
Deponerat	72	10	195	26	15	5
Övrigt*	0	0	0	0	0	0
Summa	742	100	757	100	299	100,0

* Ingen tillgänglig information om hur avfallet omhändertogs

Vi har gjort betydande framsteg i vårt arbete med materialåtervinning. Under 2023 uppnådde vi en återvinningsgrad på 77% för farligt avfall och ökade återvinningen av icke-farligt avfall med 11%. En viktig bidragande orsak till denna framgång var det återvinningsinitiativ som genomfördes av vår produktionsenhet i USA med resultatet att 83 ton träpallar kunde återvinnas.

Metallavfall (stål) minskade dessutom från 312 ton år 2022 till 293 ton år 2023. Minskningen beror främst på den ökade produktionen av våra nya produktserie i Kina, som använder mer aluminium än stål. Följaktligen minskade efterfrågan på stål, vilket resulterade i en mindre mängd metallavfall, samtidigt som mängden aluminiumavfall ökade.

Sammantaget visar dessa trender på positiva framsteg när det gäller att minska avfallet och förbättra effektiviteten inom vår verksamhet, vilket återspeglar vårt engagemang för hållbara metoder och resursoptimering.

Förutom återvinning har vi också förbättrat våra metoder för avfallshantering vilket minskar mängden deponerat avfall. I stället för deponering används förbränning som är ett mindre miljöfarligt alternativ för avfallshantering. Dessa framsteg understryker vårt engagemang för hållbara metoder och för att minimera vår miljöpåverkan.

Pågående förändringar

Vår produktionsenhet med verksamhet i Peoria, Illinois, USA, har uppnått viktiga milstolpar inom träåtervinning och energieffektivitet. Under sju månader återvanns 83 ton träpallar genom intern återanvändning och strategiska samarbeten med återvinningsföretag. Eftersom en stor del av avfallet i USA deponeras fokuserade vi under 2023 på att skapa en process för återanvändning av träpallar och öka mängden återvinning i förhållande till förbränning och deponering. Dessa pallar, som ofta används inom sjöfart och logistik, har stora möjligheter för återanvändning och kan avsevärt minska efterfrågan på nya träresurser. Genom detta initiativ har USA minskat sitt avfall med 10% i förhållande till koncernens totala avfall, ambitionen är att fortsätta denna utveckling under 2024.

Förutom att öka träåtervinningen införde produktionsenheten Peoria en ny strategi för att minska kostnaderna och spara energi genom att utrusta Peoria-anläggningen med Energy Star ®-klassad LED-belysning. De nya LED-lamporna förväntas använda upp till 80% mindre energi jämfört med traditionella glödlampor och har en betydligt längre livslängd. Den minskade energiförbrukningen är inte bara bra för miljön utan sänker också avsevärt driftskostnaderna.

Att skapa en positiv kulturförändring när det gäller avfallshantering är ett betydande mål för vårt team på produktionsenheten i Peoria. En metod som används för att främja engagemang bland kollegor är det månatliga nyhetsbrevet, som fungerar som en plattform för att dela teamets gemensamma insatser för att främja mer hållbara metoder.

Produktionsenheten i Peoria har bara börjat sin resa mot minskade utsläpp, men engagemang och gemensamma mål har lagt grunden för att denna resa ska fortsätta att utvecklas i framtiden.

IMPLEMENTERING AV ISO 9001 OCH PLAN FÖR ISO 14001 I GÄVLE

I december 2023 certifierades produktionsenheten i Gävle enligt ISO 9001 vilket visar vårt engagemang för att förbättra den operativa effektiviteten. I en certifiering utan några avvikelseanmärkningar och endast mindre förslag till förbättringar vilket är ett utmärkt resultat.

ISO 9001 är en globalt erkänd standard för kvalitetsledningssystem (QMS) som syftar till att öka kundnöjdheten och säkerställa kontinuerlig processförbättring. Vi är medvetna om vikten av att anpassa oss till internationell etablerad praxis och strävar efter att överträffa intressenternas förväntningar.

En grundläggande aspekt av ISO 9001 är fokuset på ständiga förbättringar. Detta speglas i vår organisationskultur som uppmuntrar till en arbetsmiljö präglad av innovation och excellens. Standarden erbjuder ett systematiskt tillvägagångssätt för att hantera processer, samarbeten, förbättra effektiviteten, minska antalet fel och öka produktiviteten.

ISO 9001-certifieringen är ett viktigt steg mot kontinuerlig förbättring och vi ser fram emot den positiva inverkan det kommer att ha på vår organisation och tillfredsställelsen hos våra intressenter. Produktionsenheten i Gävle förbereder sig även för att bli certifierad enligt ISO 14001 under 2024. Medan ISO 9001 fokuserar på kundnöjdhet och regelefterlevnad genom kvalitetsstyrning, fokuserar ISO 14001 minimering av miljöpåverkan och förbättring av miljöprestanda.



HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

GRI 403-3, GRI 403-6 & GRI 403-10

Hälsa och välmående har alltid varit viktigt för Cibes. Det har därför varit ett av de högst prioriterade väsentliga områdena sedan den första väsentlighetsanalysen 2020. I takt med att företaget har växt, har vi implementerat en koncernövergripande HR-policy där det tydligt framgår att främjandet av våra medarbetares hälsa och välmående är grundläggande i vår verksamhet runt om i världen.

Genom Cibes globala ledarskapsprogram stödjer och förbättrar vi utvecklingen av våra chefers förmåga att skapa trygga och högpresterande team och individer. En viktig aspekt i vårt ledarskapsprogram är att utbilda våra ledare i metoder för att öka medarbetares hälsa och välmående.

Bedömning av tillfredsställelse och utvecklingsbehov GRI 403-4

Vi har tidigare genomfört en grundlig medarbetarundersökning vartannat år, med syfte att mäta medarbetares engagemang och välmående. Dessa undersökningar har varit ett värdefullt verktyg för att fånga upp feedback från medarbetare. För att effektivisera processen och agera mer löpande togs beslutet att under 2023 investera i ett nytt verktyg för att möjliggöra ett mer systematiskt arbetssätt utifrån feedback från medarbetarna.

Verktyget kommer underlätta organisationens chefer för vad som ökar engagemang och välmående och att identifiera områden för förbättring. Genom att arbeta systematiskt med feedback och insikter från medarbetare kommer vi ha möjlighet att agera på mer aktuell och relevant feedback än tidigare då undersökningarna kommer ske mer frekvent. Verktyget kommer att implementeras i början av 2024, och den första undersökningen planeras att lanseras i slutet av det första kvartalet.

Det årliga medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare främjar utveckling för varje medarbetare i organisationen. Syftet med medarbetarsamtalet är att ha en gemensam dialog kring medarbetarens utvecklingsmöjligheter och utvärdera den övergripande arbetsmiljön. Utifrån dessa dialoger formuleras en personlig utvecklingsplan som sedan följs upp två gånger om året. Vårt strategiska ramverk, Cibes Way stödjer våra chefer genom hela processen.

Säkerheten först

Varje arbetsplats ska prioritera säkerhet och skapa en trygg arbetsmiljö där samtliga medarbetare möts med respekt. Varje enskild medarbetare ska känna att deras åsikter respekteras, vilket främjar en arbetsmiljö som värdesätter olika åsikter, bakgrunder och erfarenheter. Dessutom är det viktigt att upprätthålla en sund balans mellan arbete och privatliv för att medarbetare ska kunna navigera genom olika faser i livet. Möjlighet

till distansarbete och flexibla arbetstider är effektiva verktyg för att uppnå denna balans mellan arbete och fritid.

Hälsa- och sjukvårdssystem GRI 403-8

Företagshälsövärden varierar från land till land beroende på behov och lokal lagstiftning. I Sverige erbjuds alla medarbetare möjlighet till företagshälsövärd. Att följa statistik över sjukfrånvaro hjälper oss att fånga upp tidiga signaler på ohälsa. När en medarbetare har varit frånvarande vid mer än tre tillfällen under en period om sex månader ska närmaste chef hålla ett uppföljningssamtal som syftar till att stämma av välmående, arbetssituation, arbetsbelastning och trivsel.

Dessa avstämningsamtal sker som ett komplement till medarbetarsamtalen där frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp.

Ambitioner

I samband med implementeringen av det nya verktyget för medarbetarundersökningar har Cibes satt nya mål och resultatindikatorer för engagemang och välmående. Vår målsättning för 2024 är att implementera ett verktyg som ger oss värdefulla insikter ur ett medarbetarperspektiv. Implementeringen av det nya verktyget ger oss möjlighet att mer frekvent fånga upp våra medarbetares hälsa, välmående och engagemang.

Implementerings mål:

- Svarefrekvens: mer än 75%
- Engagemang från ledare (användning av plattformen för att få tillgång till resultat och registrera utförda åtgärder)

Resultatindikatorer:

- Ökat engagemang hos medarbetarna
- Ökad kvalitet på feedback
- Ökad aktivitet på förbättringsåtgärder

Ledningsstrategi GRI 3-3 (för GRI 403-3)

HR-policyn ägs av VP Corporate Development. Lokala chefer ansvarar för efterlevnaden, inklusive att säkerställa att alla medarbetare årligen har ett medarbetarsamtal med sin närmaste chef. Rapporteringsmetod och frekvens kommer att beslutas under 2024.

Medlemskap

Våra dotterbolag runt om i världen deltar i lokala och regionala föreningar, såsom handelskammare. En organisation där vi har en betydande roll är EPSA, en ideell organisation som finns representerad i 10 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 erbjuder denna målgrupp för att underlätta för såväl användare som för planerare och arkitekter. <http://www.epsa.eu.com/>.



MÅL FÖR 2025

Resultatet från medarbetarenkäten ska vara bättre än benchmark.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

I takt med att företaget växer blir det allt viktigare att behålla och attrahera medarbetare. Detta område är nära kopplat till andra väsentliga områden, såsom mångfald och inkludering, hälsa och välmående, säkerhet samt kompetensutveckling. Vi har dock beslutat att rapportera detta separat eftersom vårt arbetsgivarvarumärke är avgörande för vår framtida framgång.

Vi upplever en fortsatt brist på kvalificerad arbetskraft, inte minst när det gäller tekniker. För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare för våra tekniker erbjuder vi kontinuerlig kompetensutveckling tillsammans med utmanande och givande arbetsuppgifter, såsom innovation av produkter, digitalisering och fokus på användarupplevelsen av våra hissar. Ett exempel på hur vi arbetar för att attrahera tekniker är att Cibes UK interagerar med lokala högskolor för att komma i kontakt med studenter. Ett annat tillvägagångssätt för att attrahera tekniker är genom kampanjer på sociala medier.

Under 2023 lanserades ett nytt ledarskapsprogram för medarbetare, Lead to Win, i Cibes Academy, den interna utbildnings- och utvecklingsplattformen. Programmet är utformat som ett introduktionsprogram för chefer, ledare och andra medarbetare med ledarskapspotential. Ambitionen är att skapa en förståelse för ledarskapets betydelse för ökad motivation, prestation och företagskultur. Programmet syftar till att skapa en gemensam företagskultur, genom att utbilda och stötta våra chefer i ett skräddarsytt ledarskapsprogram baserat på organisationen behov och den senaste forskningen. Lead to Win ska ge medarbetare möjlighet att utbildas på lokal nivå, på sitt lokala språk.

Under 2023 slutförde vi två Lead to Win-program för produktionsenheten i Gävle, Sverige, som en del av ”Lean” implementeringen i produktionen. Anläggningen i Gävle genomförde också ett företagskulturprogram för produktionsteamet under året.

Vid avslut av anställning genomför samtliga enheter ett samtal med medarbetaren, i syfte att samla in värdefull feedback från medarbetarens upplevelser under anställningen. Samtalen är ett viktigt verktyg för att säkerställa att varje anställning avslutas på ett positivt sätt, men även för att vi som arbetsgivare ska få kännedom om eventuella förbättringsområden. De fungerar också som ett verktyg för att främja en kultur av ständiga förbättringar och medarbetarcentrerat beslutsfattande.

Förutom att behålla medarbetare behöver vi utöka vårt team i takt med att företaget växer.

Rekrytering tar tid och resurser, och vi strävar efter att säkerställa en smidig och välkomnande introduktion för nya medarbetare.

Målsättningar

Cibes förmåga att attrahera och behålla de bästa medarbetarna är avgörande för företagets framgång. Cibes kultur kännetecknas därför av ständiga förbättringar, kollektivt lärande och samarbete. Vi ska även inkludera avslutningssamtalen i Cibes Way för att visualisera etablerad praxis i avslutningsfasen.

ANTAL MEDARBETARE SOM SLUTADE OCH PERSONALOMSÄTTNING 2023

	MÄN		KVINNOR		TOTALT	
	SLUTADE	OMSÄTTNING	SLUTADE	OMSÄTTNING	SLUTADE	OMSÄTTNING
Under 30 år	107	37%	55	47%	162	40%
30-49 år	197	30%	63	20%	260	27%
Över 50 år	35	18%	11	22%	46	26%
Totalt	339	30%	129	27%	468	30%

GRI 401-1

Målen för 2024 är att ha en lägre personalomsättning än 2023 och att i rapporteringen skilja på personalomsättning som beror på frivillig avgång, uppsägning eller pensionering eller dödsfall i tjänsten och personalomsättning som beror på intern rekrytering och rörlighet.

Ledningsstrategi GRI 3-3 (för GRI 401)

Den verkställande direktören i varje land ansvarar för att behålla och attrahera medarbetare. Cibes Way förväntar sig årliga utvecklingssamtal för alla medarbetare tillsammans med kommunikation av och tillgänglighet till våra kärnvärden. Personalomsättningen redovisas årligen i vår hållbarhetsredovisning.



MÅNGFALD & INKLUDERING

Cibes strävar efter att attrahera och behålla de bästa medarbetarna, oavsett kön, ursprung, ålder eller bakgrund. Eftersom vi är verksamma över hela världen har vi en mängd olika nationaliteter i våra team, inklusive ledningsgruppen. Hissbranschen är historiskt sett mansdominerad, ett av våra fokusområden är därför att attrahera och behålla kvinnliga chefer och medarbetare.

Cibes strategi, bygger på två olika tillvägagångssätt:

- **Behålla:** Säkerställa en arbetsplats som kännetecknas av inkludering, där alla medarbetare behandlas rättvist och professionellt, med respekt för varje persons unika talang, bakgrund och perspektiv; en tillåtande arbetsmiljö som bygger på förtroende och delaktighet, och där vi uppskattar och drar nytta av allas olikheter.
- **Attrahera:** För att effektivt nå och engagera fler begåvade kvinnor som kanske inte tidigare har övervägt vår organisation strävar vi efter att identifiera och attrahera potentiella kvinnliga kandidater. Detta gör vi genom att vara närvarande vid karriärmässor och delta i nätverk där vi tror att vi kan nå ut till kvinnor.

Cibes har antagit fyra principer för att säkerställa inkludering. Principerna beskrivs i HR-policyn:

- Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, trakasserier och övergrepp. Ingen medarbetare ska behöva utsättas för orättvis behandling.
- Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter när det gäller arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.
- Vi strävar efter en så jämn könsfördelning som möjligt inom alla typer av arbetsuppgifter, inklusive chefsbefattningar.
- Löner och ersättningar skall bestämmas enligt objektiva principer och det får inte förekomma några diskriminerande löneskillnader.

Cibes arbetar aktivt för att uppnå balans mellan arbete och fritid i alla faser av arbetslivet. Förutom att vara en självklar ambition har den också visat sig vara framgångsrik, särskilt för kvinnliga medarbetare.

Våra svenska enheter genomför årligen en lönekartläggning, för att säkerställa att det inte finns några oskäligen eller diskriminerande löneskillnader eller anställningsvillkor mellan män och kvinnor. För att säkerställa att den årliga löneutvecklingen baseras på individens prestation inkluderas information om varje medarbetares prestationsbedömning som en parameter i lönekartläggningen. Det aggregerade Equal Pay Index för 2023 för våra svenska enheter var 102,6*, vilket visar att kvinnors löner på Cibes är något högre än mäns på en aggregerad nivå.

Läs mer om hur vi kontinuerligt följer upp hur medarbetarna upplever sitt välmående på våra arbetsplatser under rubriken Hälsa och välmående.

GRI 405-1		
MEDARBETARE	Män	Kvinnor
2019	69%	31%
2020	66%	34%
2021	67%	33%
2022	69%	31%
2023	71%	29%

LEDNINGSGRUPP	Män	Kvinnor
2019	100%	0%
2020	87%	13%
2021	78%	22%
2022	89%	11%
2023	89%	11%

GRI 405-1		
AVDELNINGSCHEFER OCH VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRER	Män	Kvinnor
2019	N/A	N/A
2020	N/A	N/A
2021	N/A	N/A
2022	71%	29%
2023	66%	34%

STYRELSE	Män	Kvinnor
2019	100%	0%
2020	100%	0%
2021	83%	17%
2022	71%	29%
2023	71%	29%

Ledningsstrategi GRI 3-3 (för GRI 405)

Alla medarbetare ska behandlas rättvist. Diskriminering, trakasserier eller övergrepp av något slag accepteras inte. Utbildning i vår uppförandekod ökar medarbetarnas medvetenhet och uppmuntrar dem att rapportera oegentligheter via våra visselblåsarkanalerna (läs mer i avsnittet "Etik"). I HR-policyn förtydligas vidare vilka principer som ska gälla på våra arbetsplatser. Varje chef ansvarar för utbildning och för att arbetsplatsen präglas av förtroende och delaktighet. Den verkställande direktören i varje land ansvarar för att uppförandekoden implementeras och efterlevs.

MÅL FÖR 2025

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

KOMPETENSUTVECKLING

GRI 404 (1-3)

Cibes förmåga att attrahera och behålla de bästa medarbetarna är avgörande för företagets framgång. Cibes kultur kännetecknas därför av ständiga förbättringar, kollektivt lärande och samarbete som förstärks genom extern utbildning.

Detta tillvägagångssätt bidrar till vidareutveckling i nuvarande roller och förbereder oss för framtida utmaningar, vilket är avgörande i den ständigt föränderliga värld som vi verkar i.

I vår väsentlighetsanalys prioriteras kompetensutveckling högt, eftersom våra medarbetares kunskap och expertis bidrar till högt förtroende hos våra kunder och stärker vårt varumärke. Därför är det viktigt för oss att erbjuda våra medarbetare tydliga karriärvägar och investera i kompetenshöjande insatser.

GRI 404-2

Årliga medarbetarsamtal är obligatoriska på alla Cibes enheter. Samtalen följer en strukturerad process där chefen och medarbetaren tillsammans diskuterar utvecklingsmöjligheter och utbildningsbehov för att säkerställa att medarbetaren har rätt kompetens för sin position, både idag och i framtiden. Samtalen ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan för medarbetaren.

Exempel på globala utbildningsmöjligheter genom Cibes Academy:

- **eLearning:** Fram till 2020 fokuserade Cibes på traditionella klassrumsutbildningar som nu kompletteras med digital utbildning. Via digitala utbildningar erbjuds medarbetarna en flexibel utbildningsmiljö där de har möjlighet att utföra utbildningen i egen takt. Förutom flexibiliteten utbildas fler medarbetare och de har möjlighet att enkelt repetera utbildningarna efter behov. Klassrumsutbildning är fortfarande en naturlig del av Cibes eftersom personliga möten och att lära av varandra är verkligt värdefulla aspekter av vår utbildningskultur.
- **Cibes Global Management Training** är ett internt ledarskapsprogram, baserat på våra kärnvärden och ledarskapsmodell. Syftet med programmet är att vidareutveckla våra chefer så de har dom bästa förutsättningar att skapa högpresterande team där varje medarbetare potential och förmåga tas till vara på. Ledarskapsprogrammet ger även våra chefer verktyg för att utöva ett effektivt och värdebaserat ledarskap. De får också tillgång till ett starkt nätverk av andra ledare inom koncernen som de kan dela sina erfarenheter med.

- **Jobbspecifik utbildning** till exempel utbildning i hissinstallation: Både medarbetare och distributörer är utbildade för att installera våra hissar på ett säkert och korrekt sätt. Utbildningen leds av tekniska experter, både på våra utbildningscenter runt om i världen och via eLearning.

Koncernens policyer

HR-policy och uppförandekod

MÅL GRI 404-1	2023	2022
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	9	7

Justeringar:

- Antalet utbildningstimmar per anställd för 2022 justerades till 7, jämfört med 11 i årsredovisningen för 2022, vilket var felrapporterat för 2022.

Vi såg en ökning av antalet utbildningstimmar per medarbetare under året, utbildningstimmar redovisade i tabellen ovan innefattar extern utbildning, antingen i klassrum- eller digitalmiljö. Med syfte att behålla och utveckla medarbetare inom koncern.

Under 2023 lanserades fyra eLearnings på koncernnivå. I samband med lanseringen av ledarskapsprogrammet "Lead to Win" under det första kvartalet 2023 publicerades utbildningarna "Giving effective feedback och "Goal setting". Under året publicerades även två utbildningar med syfte att förmedla kunskap och medvetenhet om våra koncerngemensamma policyer kring visseblåsning och anti-mutor och korruption.

Ledningsstrategi GRI 3-3 (för GRI 403)

Alla chefer ska genomföra årliga medarbetarsamtal med sina medarbetare. Processen är en del av Cibes Way följs upp som en del av självvärderingen. Alla chefer erbjuds också möjlighet att delta i ledarskapsutbildningsprogram. Den verkställande direktören i varje land har det yttersta ansvaret för att se till att alla medarbetare genomför sin obligatoriska utbildning.

MÅL FÖR 2025

Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd: 12 timmar

HANTERING AV HÅLLBARHETSFRÅGOR

GRI 2-12 Styrelsen har det yttersta ansvaret för bolagets hållbarhetsarbete. **GRI 2-13** Den verkställande direktören sköter den löpande förvaltningen av bolaget i enlighet med styrelsens riktlinjer, vilket inkluderar hållbarhetsområdet. Hållbarhetschefen rapporterar till chefen för Product Managment & Sustainability och är därmed ledningsgruppens förlängda arm i hållbarhetsfrågor. Hållbarhetschefen driver arbetet med hjälp av en tvärfunktionell grupp som tillsammans arbetar med hållbarhetsfrågor i hela organisationen. **GRI 2-25** Varje månad rapporterar hållbarhetschefen om utvecklingen till chefen för produkthantering och modularisering som rapporterar vidare till ledningsgruppen på löpande basis. Den tvärfunktionella gruppen identifierar, utvärderar och hanterar löpande företagets väsentliga frågor. Mål, initiativ och nyckeltal kategoriseras enligt de fem hållbarhetspelarna i Cibes Way: Säkerhet, affär, planet, människor och etik. Arbetet följs kontinuerligt upp av ledningsgruppen hos Cibes, som godkänner väsentliga frågor, mål, initiativ och nyckeltal och rapporterar dem vidare till styrelsen.

Policyer och koder GRI 2-23

Våra uppförandekoder för medarbetare och för leverantörer är de övergripande styrdokumenterna för hållbarhetsarbetet i kombination med vår hållbarhetspolicy som antogs under året. Koderna innehåller principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion och efterlevnaden av dem är obligatorisk för alla medarbetare och leverantörer. Uppförandekoden för leverantörer finns på cibesliftgroup.com/se/uppforandekodleverantorer, och koden för medarbetare finns på cibesliftgroup.com/se/uppforandekodanstallda. **GRI 2-24** För den interna koden finns också en obligatorisk eLearning-kurs på företagets LMS-plattformar (Learning Management Systems) i Europa, USA och Asien. Utöver företagets uppförandekoder finns ett 20-tal policyer som alla finns lättillgängliga för våra medarbetare. Ett antal av dessa riktar sig till alla medarbetare, till exempel hållbarhetspolicy, policy mot mutor och korruption (ABC) och policy för visselblåsning.

Bolagets styrelse har godkänt samtliga koncernpolicyer. Befintliga policyer reviderades under 2023 och flera av dem är nya. Under 2023 har policyerna för medarbetare integrerats i introduktionsprocessen för nyanställda.

Utvärdering av ledningens tillvägagångssätt

GRI 2-18 Styrelsen styr Cibes på en övergripande nivå och den verkställande direktören rapporterar till styrelsen varje månad för att ge möjlighet att följa upp arbetet och kräva att åtgärder vidtas vid behov.

GRI 2-16 Inga kritiska problem har uppstått under året och styrelsen har därför inte krävt att några åtgärder för hållbarhetsarbetet ska genomföras. **GRI 2-14** Vidare validerar och godkänner styrelsen årligen organisationens val av väsentliga frågor, tröskelvärden och hantering av hållbarhetsfrågor.

GRI 2-18 Styrelsen säkerställer sin övergripande kompetensutveckling inom hållbarhetsområdet genom operativt hållbarhetsarbete i andra bolag som de representerar.

STYRELSE EFTER NATIONALITET OCH KÖN 2023			
	Män	Kvinnor	Totalt
Sverige	4	2	6
Tyskland	1	0	1
Totalt	5	2	7

Styrelsen för Cibes består av sju ledamöter, varav fem är män och två kvinnor. Den sammanlagda närvaron vid Cibes styrelsemöten under år 2023 uppgick till 88%.





CAFETERIA

CAFETERIA
A-1

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 2023 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 hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten 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

Cibės Lift Group

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