

---

# Hållbarhetsrapport 2024

## Sammanfattning

---



Cibės Lift Group

# Innehåll

## Cibes hållbarhetsarbete

- 3 Det här är Cibes
- 4 Vägen mot hållbar tillväxt – våra insatser under 2024
- 5 Höjdpunkter inom hållbarhet 2024
- 6 Hållbar utveckling
- 8 Cibes Way och våra fem hållbarhetspelare
- 10 Corporate Social Responsibility
- 11 Regulatorisk miljö
- 12 Dubbel väsentlighetsanalys

## Miljömässig hållbarhet

- 16 Utsläpp av växthusgaser
- 19 Cikularitet

## Social hållbarhet

- 22 Våra medarbetare
- 23 Säkerhet
- 25 Hälsa och välmående
- 26 Attraktiv arbetsgivare
- 27 Mångfald och inkludering
- 28 Kompetensutveckling
- 29 Etik och ansvar i vår värdekedja

## Hållbarhets- styrning

- 32 Hantering av hållbarhetsfrågor
- 33 Revisorns yttrande

Denna rapport är en sammanfattning av Cibes hållbarhetsarbete under 2024. Cibes hållbarhetsrapport är framtagen i enlighet med GRI, Foundation 2021. För vidare information, vänligen se vår årsredovisning 2024.

# Vi skapar hisslösningar för ökad komfort och glädje i livet

Cibes Lift Group (Cibes) skapades 2008, men historien om Cibes börjar redan 1947. Vi är framförallt kända för våra utrymmeseffektiva, modulbaserade hissar med snabb och enkel installation, men vi erbjuder även hissar av konventionell typ. Tack vare en stark innovationsförmåga, vårt breda produktutbud och flexibla designkoncept, kan vi erbjuda hisslösningar som anpassar sig till kraven i såväl privata som offentliga och kommersiella miljöer. Vi tillhandahåller försäljnings-, installations-, service- och moderniseringstjänster via vårt globala nätverk av dotterbolag och partners. Cibes har sitt huvudkontor i Gävle med produktionsenheter på tre kontinenter – Europa, Nordamerika och Asien.

## ~1 800

Antal medarbetare

Egen närvaro i

## 20

länder

## +160

Showrooms globalt<sup>1)</sup>

## +270

Distributörer globalt

<sup>1)</sup> Egna och genom distributörer.

## +50 000

Levererade hissar (2018–2024)

### KUNDSEGMENT & FRÄMSTA DRIVKRAFTER FÖR KÖP



#### Privata hem

- Estetik och design
- Bekvämlighet och tillgänglighet



#### Offentliga och kommersiella byggnader

- Tekniska krav och design
- Tillgänglighetskrav och standarder
- Driftsäkerhet

### VARUMÄRKEN

Cibes Lift Group har en bred varumärkesportfölj. Våra globala varumärken för direktförsäljning och distribution är Cibes och Kalea Lifts, men vi äger även ett antal lokala varumärken som Antera Lifts och Gravitall Lifts i Asien och Symmetry i Nordamerika. Vår mix av globala och lokala varumärken gör det möjligt att differentiera vårt erbjudande och täcka fler kundkategorier, allt ifrån standard- till lyxhissar.

**PEORIA, USA**  
Produktion, FoU

**GÄVLE, SVERIGE**  
Huvudkontor, Produktion, FoU

**JIAXING, KINA**  
Produktion, FoU

**GDANSK, POLEN**  
Produktion

# Vägen mot hållbar tillväxt – våra insatser under 2024

På Cibes är vi stolta över de framsteg vi har gjort under 2024 inom hållbarhetsområdet. Året har präglats av vår fortsatta resa mot att inte bara möta gällande regulatoriska krav, utan även att ligga i framkant när det gäller hållbara affärsmodeller, produktinnovation och samhällsansvar.

## Miljömässig hållbarhet

Vi har gjort framsteg i vårt miljöarbete, bland annat genom att minska vårt avfall och öka återvinningen av material. I slutet av 2024 uppnådde vår fabrik i Gävle ISO 14001-certifiering, vilket markerar en viktig milstolpe i vår hållbarhetsresa. Certifieringen visar att vårt miljöledningssystem är i linje med globala standarder och stärker vårt engagemang för att minska vår miljöpåverkan.

## Social hållbarhet och medarbetarengagemang

Vi är övertygade om att en hållbar organisation börjar med våra medarbetare. Därför har vi implementerat ett nytt verktyg för att mäta och förbättra medarbetarengagemang och välmående. Resultaten från våra medarbetarundersökningar visade att vårt engagemangsindex överträffade det globala genomsnittet, vilket reflekterar vår starka företagskultur och vårt engagemang för en rättvis och inkluderande arbetsmiljö. Vi har också initierat ett program för kompetensutveckling där vi satsar på att höja våra medarbetares digitala kompetens genom utbildningar och certifieringar, för att förbereda dem för framtidens utmaningar inom automation och digitalisering.

## Cirkulär ekonomi och produktutveckling

Cibes strävar efter att integrera cirkulära affärsmodeller i vårt erbjudande. Ett konkret exempel på detta är fortsatt lanseringen av produkter ur vår nya modulära produkt-

serie. Den modulära produktarkitekturen syftar till att förenkla framtida uppgraderingar och/eller återanvändning av delar vid moderniseringar. Denna flexibilitet minskar behovet av att byta ut hela hissar och bidrar till mindre avfall och lägre materialförbrukning. Ett annat steg i samma riktning är det fortsatta fokuset på att växa vår eftermarknadsaffär som är en integrerad taktik i vår långsiktiga affärsstrategi.

## Hållbar affärsmodell och samhällsansvar

Våra hållbara affärsmodeller sträcker sig bortom produkterna och omfattar också vår affärsstrategi. Under 2024 stärkte vi vårt arbete med socialt ansvar genom att utöka vårt engagemang för att stödja lokala samhällen. Ett exempel är vårt initiativ i Gävle, där vi samarbetar med lokala skolor för att erbjuda praktikplatser och utbildningar inom teknik och hållbar tillverkning. Vi har också implementerat initiativ för att säkerställa att våra leverantörer följer hållbara arbetsmetoder och mänskliga rättigheter genom att aktivt arbeta med att förbättra arbetsförhållandena i våra leverantörsled.

## Framåtblick

Vi står inför en spännande framtid där hållbarhet inte bara är en moralisk nödvändighet utan också en affärsmöjlighet. För att säkerställa långsiktig framgång, och för att anpassa oss till den snabbt utvecklande regulatoriska miljön, förbereder vi oss för implementeringen av nya EU-regleringar som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM). Vårt arbete med dubbel väsentlighetsanalys gör det möjligt för oss att identifiera de mest väsentliga hållbarhetsområdena som både påverkar vår finansiella framgång och vårt samhällsansvar.

Jag ser fram emot att fortsätta vår hållbarhetsresa under 2025, där vi kommer att fortsätta sträva efter att skapa långsiktigt positiva effekter för våra intressenter, miljön och samhället.



**Theodor Ernstson**  
Director Product Management & Sustainability  
Cibes Lift Group

# Höjdpunkter inom hållbarhet 2024

## Minskade koldioxidutsläpp i Storbritannien

En av APEX Lifts kontorsbyggnader i Storbritannien (Art's House) har blivit mer hållbar genom att från och med den 1 oktober 2024 övergå till helt förnybara energikällor. Denna övergång stöds av en mix av förnybara energigarantier (REGOs) och kärnkraftsdeklarationer. Art's House stod tidigare för cirka 10 procent av de totala koldioxidutsläppen från våra brittiska dotterbolag, initiativet ger därmed ett betydande bidrag till vårt övergripande mål för utsläppsminskning i regionen.



## Minskade Scope 1 och 2 utsläpp i Finland

Vårt finska dotterbolag har vidtagit betydande åtgärder för att minska sina Scope 1 och 2-utsläpp. Genom en fullständig övergång till förnybara energikällor för alla kontorslokaler har bolaget minimerat utsläppen kopplade till elektricitet och uppvärmning. Dessutom har installationsteamerna uppmanats att använda biodiesel där det är möjligt, vilket ytterligare minskar de direkta utsläppen från våra fordon.

## Förbättrad säkerhet

Under 2024 har vi gjort stora framsteg inom säkerhet, med en minskning av LTI med 30 procent och färre totala incidenter, trots ett ökat antal arbetstimmar. LTIFR- och TRIFR nådde även sina lägsta nivåer sedan mätningarna började. En viktig faktor bakom dessa förbättringar var ett proaktivt tillvägagångssätt för riskrapportering, med över 300 ytterligare rapporterade fall och en ökning om 10 procentenheter i andelen stängda riskfall.



## Resurseffektivitet i Indonesien – återanvändning av material

Effektiv avfallshantering är en central del av Cibes hållbarhetsarbete. Ett utmärkt exempel på detta är vår verksamhet i Indonesien som omvandlade installationsavfall, såsom överblivna paneler för att bygga lagerhyllor, samt återanvändning av trä från hissförpackningar för att konstruera skåp för reservdelar. Dessa initiativ minimerade avfall under 2024 samtidigt som de skapade funktionella resurser.

## Förbättrad tillgänglighet och inkludering

Cibes Lift Group gör en betydande insats för tillgänglighet och inkludering. Genom innovativ hissdesign säkerställs tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar, äldre och familjer med små barn. Cibes tillverkar hissar med funktioner såsom breda dörrar, knappar i blindskrift, röstmeddelanden och rullstolsanpassade kontroller för att säkerställa att alla kan använda dem. Cibes är engagerat i att uppfylla tillgänglighetslagar såsom ADA och andra regelverk samt arbetar för att främja rättvis tillgång till vertikal mobilitet, vilket gör byggnader och offentliga utrymmen mer inkluderande för alla, oavsett fysiska förutsättningar eller plats.

## Storbritannien – Program för kvalificerade medarbetare

APEX Lifts har erhållit licensierad sponsorstatus under Storbritanniens visum- och immigrationsprogram för kvalificerade arbetstagare och tilldelats A-rating. Denna ackreditering gör det möjligt för APEX att stödja kvalificerad personal i att säkra nödvändiga visum för att stanna och arbeta i Storbritannien, vilket stärker oss i vårt arbete för att attrahera och behålla talang.

# Hållbar utveckling

## Fokus på en trygg och attraktiv arbetsplats

Under 2024 gjorde vi betydande framsteg inom säkerhet och minskade olyckor med förlorad arbetstid (LTI) med 30 procent jämfört med 2023. Trots en ökning av antalet arbetade timmar nådde olycksfallsfrekvensen (LTIFR) och den totala olycksfallsfrekvensen (TRIFR) sina lägsta nivåer sedan mätningarna startade. En viktig faktor bakom denna förbättring var ett proaktivt tillvägagångssätt för riskrapportering, där över 300 ytterligare fall rapporterades och riskhanteringsgraden ökade med 10 procentenheter. Dessa åtgärder har stärkt vår säkerhetskultur och vår övergripande riskhantering inom säkerhet.

Vi har också introducerat ett nytt verktyg för att mäta medarbetarengagemang och välbefinnande, vilket hjälper chefer att systematiskt utvärdera arbetsmiljön. Medarbetarundersökningar genomförs nu två gånger per år och har gett värdefulla insikter om förbättringsområden såsom kommunikation och samarbete. Det genomsnittliga engagemangsindexet uppgick till 76,5, vilket överstiger det globala riktmärket på 74.

## Miljöansvar

Under 2024 uppnådde vår fabrik i Gävle ISO 14001-certifiering, vilket markerar en viktig milstolpe i vårt hållbarhetsarbete. Denna certifiering säkerställer att vårt miljöledningssystem följer globala standarder och stärker vår förmåga att minimera vår miljöpåverkan.

Våra växthusgasutsläpp under 2024 påverkades av affärsexpansion, operativa effektiviseringar och förändringar i materialinköp. Direktutsläppen (Scope 1) ökade till följd av en större fordonsflotta efter förvärv i USA, även om detta delvis kompensades av minskad stationär förbränning. Indirekta utsläpp från inköpt energi (Scope 2) ökade, främst till följd av nyförvärvade dotterbolag i USA, ökad verksamhet i fabriken i Polen

och insourcing av vissa processer. Samtidigt minskade utsläppen i värdekedjan (Scope 3) avsevärt, främst på grund av mindre materialinköp – särskilt aluminium från Kina, till följd av mindre produktionsvolym. Utsläpp från transport uppströms motverkade dock en del av denna minskning till följd av justeringar i leveranskedjan och längre fraktavstånd.

År 2024 minskade den totala avfallsgenereringen, huvudsakligen på grund av lägre produktionsvolym.

## Ansvarsfullt företagande

Att säkerställa ansvarsfullt företagande i hela vår verksamhet är en fortsatt prioritet. Vårt interna utbildningsprogram för uppförandekoden, som finns tillgänglig på 18 språk, har under året rullats ut till samtliga nyförvärvade enheter. Efterlevnaden av uppförandekoden för leverantörer har också förbättrats avsevärt. I Kina uppnåddes full efterlevnad på 100 procent, medan Sverige och USA ökade till 96 procent respektive 97 procent. För första gången rapporterades även vår fabrik i Polen en efterlevnadsgrad på 69 procent, där 84 procent av dess inköpsvärde kom från leverantörer som uppfyller våra krav.

Vi har utökat kravet på efterlevnad av uppförandekoden till att omfatta våra försäljningsenheter. Framöver strävar vi efter att ytterligare utöka detta krav i leverantörskedjan så att även leverantörernas underleverantörer omfattas, vilket skapar ökad transparens och ansvarstagande.

## Fokus nästkommande år

Koncernen kommer att arbeta med att ställa om hållbarhetsrapporteringen utifrån kraven i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Som en del av detta genomförde vi en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Detta tillvägagångssätt säkerställer att vi identifierar och prioriterar de hållbarhetsområden som är mest väsentliga för både vår långsiktiga finansiella framgång och vår bredare miljömässiga och sociala påverkan. Vi kommer även att implementera vår nya kundcentrerade hållbarhetsstrategi under 2025.





## ISO 14001 i Gävle

Under slutet av 2024 uppnådde vår fabrik i Gävle certifiering utifrån miljöledningssystemet ISO 14001 efter en framgångsrik implementering. Det innebär att vårt miljöledningssystem nu är i linje med globala standarder, vilket stärker vår möjlighet att minska vår miljöpåverkan.

Vägen till ISO 14001-certifieringen byggde på teamwork och ett starkt engagemang för hållbarhet. Arbetet inleddes med en GAP-analys för att identifiera förbättringsområden och sätta en tydlig handlingsplan. En workshop med ledningsgruppen hjälpte oss att kartlägga intressenter, bedöma

risker och definiera kritiska miljöaspekter. Utifrån detta utformade vi en lokal miljöpolicy i linje med koncernens hållbarhetsmål, där forskningsbaserade mål användes som grund.

Vi uppdaterade sedan processer och rutiner för att säkerställa full efterlevnad av ISO-standarder och lagstiftning. En fullständig kemikalieinventering resulterade i uppdaterade säkerhetsdatablad och eliminering av föråldrade material. Vårt avfallshanteringssystem omstrukturerades och kombinerades med personalutbildning för att säkerställa effektivitet och enkel användning.

Medarbetarengagemang var avgörande för framgången. Inför den slutliga revisionen deltog hela teamet i genomgångar av policyer, nyckeltal och kemikaliehantering, vilket säkerställde en gemensam förståelse för våra miljömål.

Denna certifiering markerar en milstolpe i vår hållbarhetsresa. Genom den framgångsrika implementeringen av ISO 14001 har vi skapat en stabil grund för kontinuerlig förbättring.



## The Cibes Way

I Cibes decentraliserade affärsmodell är koncernens medarbetare den viktigaste resursen. The Cibes Way är koncernens strategiska motor för att driva lönsam tillväxt genom kommersiell och operativ excellence samt genom att dela erfarenheter i en gemensam och prestationsdriven kultur som bygger på vår vision, mission och kärnvärden. Genom The Cibes Way sammanförs koncernens olika delar och dotterbolag till en fokuserad och global organisation med samma mål och med ett tydligt ansvar.

The Cibes Way täcker alla delar av koncernen, vilket innebär att alla kärnprocesser men även strategiska områden som hållbarhet, digitalisering, modularisering och finans genomförs.

Genom arbetssättet kan Cibes dra fördelar av den innovativa kraften i organisationen och därmed kontinuerligt förbättra de processer och verktyg som tillgängliga i hela koncernen och därigenom öka såväl konkurrenskraften som lönsamheten.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs. Erfarenheter, kunskap och målsättningar delas globalt genom The Cibes Way, vår strategiska modell.





# 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. Självskattnings 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.

## NY HÅLLBARHETSSTRATEGI

Från och med 2025 uppdaterar vi vår hållbarhetsstrategi till en mer kundcentrerad strategi. Detta kundfokuserade tillvägagångssätt understryker vårt engagemang för att driva positiv förändring för människor, samhällen och planeten. Strategin är uppdelad i tre delar:

- **Greater Company** – Hur vi kan göra vår organisation och dess verksamhet grönare, säkrare och mer inkluderande.
- **Greater Solutions** – Hur vi kan optimera våra produkter genom att använda CO<sub>2</sub>e-effektiva material, producera noll avfall och ha en lång livslängd.
- **Greater Living** – Hur vi som företag, med vår verksamhet och våra produkter, kan gynna våra kunder och planeten på ett optimerat och ansvarsfullt sätt.

Alla dessa delar ska samverka mot målet att uppnå nettonollutsläpp senast 2050.

### 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 miljökrisis 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 värderingar 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.

# Corporate Social Responsibility

Cibes CSR-initiativ grundar sig i ett åtagande att påverka samhället positivt genom etiska, sociala och miljömässiga insatser som går utöver lagkrav. Dessa initiativ är i linje med våra företagsvärderingar och vår långsiktiga mission, med fokus på välbefinnande, lokalsamhällen och aktivt engagemang.

Urvalskriterierna prioriterar att adressera relevanta sociala frågor, skapa hållbar och långsiktig påverkan samt säkerställa genomförbarhet inom ekonomiska, mänskliga och logistiska resurser. Våra dotterbolag avsätter en del av sin omsättning till CSR-aktiviteter, med fokus på volontärarbete och medarbetarengagemang för att stärka kopplingen till samhället.

Våra CSR-initiativ sträcker sig över olika områden. Detta inkluderar att främja lokala samarbeten, utveckla program för personer med funktionsnedsättningar, stödja utbildning och bidra till miljömässigt ansvarstagande. Initiativen anpassas

utifrån de unika behoven i de samhällen där vi verkar, vilket säkerställer att våra CSR-åtgärder skapar meningsfull och varaktig förändring. Under 2024 genomförde vi flera CSR-initiativ runt om i världen. Några av de viktigaste initiativen inkluderar:

- I Thailand ingick vi partnerskap för att stödja personer med funktionsnedsättningar.
- I Nederländerna stöttade vi The Atelier of The Passerel, som hjälper personer med funktionsnedsättningar att upptäcka och utveckla sina talanger genom olika aktiviteter och utbildningar.
- I Kina samarbetade vi med lokala organisationer för att stödja utsatta barn.
- I Storbritannien sträckte sig våra aktiviteter från skräpplockning till att samla in medel för Bexley SNAP genom träningsutmaningar, ansöka om bidrag och stödja lokala skolor.
- Frankrike stöttade Les Restos du Cœur genom donationer för att tillhandahålla mat och stöd till behövande via lokala filialer i de städer där vi är verksamma.



# Regulatorisk miljö

På Cibes är vi fast beslutna att anpassa vår verksamhet till de högsta hållbarhetsstandarderna och säkerställa att vi inte bara uppfyller nuvarande lagkrav utan också positionerar oss för framtida efterlevnad. Som en del av detta åtagande har vi proaktivt förberett oss för flera viktiga EU-regleringar som syftar till att förbättra företags hållbarhetsarbete och rapporteringsprinciper.

## Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) är ett EU-direktiv som kommer att innebära stora förändringar i lagstiftningen för företags hållbarhetsrapportering. Enligt direktivet måste företag redovisa detaljerad information om sina miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade (ESG) påverkan. Som en del av förberedelserna för CSRD genomförde Cibes en dubbel väsentlighetsanalys under 2024. Denna analys utvärderar både den finansiella betydelsen av hållbarhetsfrågor och deras påverkan på miljö och samhälle. Denna analys är avgörande för att identifiera och hantera de mest betydande ESG-riskerna och möjligheterna. Dessutom genomförde vi en GAP-analys för att få information om hur vi ska arbeta för att säkerställa full efterlevnad av de nya rapporteringsstandarderna och för att förbättra vår hållbarhetsrapportering.

## Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)

Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM), som introducerades av Europeiska kommissionen, syftar till att förhindra koldioxidläckage genom att införa koldioxidkostnader på import från länder med mindre strikta klimatregler. För att säkerställa efterlevnad började Cibes 2024 att skicka in kvartalsvisa rapporter till myndigheter, där vi redovisar koldioxidinnehållet i våra produkter och import.

Denna mekanism kommer att spela en viktig roll i att uppmuntra företag att minska sitt koldioxidavtryck och investera i lågutsläppsteknologier, vilket ligger i linje med våra pågående insatser för att minska klimatpåverkan från vår verksamhet och leveranskedja.

## Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) ålägger företag att säkerställa att mänskliga rättigheter och miljöstandarder upprätthålls genom hela deras värdekedja och kommer att bli relevant för större företag under de kommande åren. För närvarande omfattas Cibes inte av CSDDD:s rapporteringskrav. Men i takt med att företaget växer och regleringen utökas, förbereder vi oss för möjligheten att behöva följa dessa krav senast 2029 (> 1 000 anställda och 450 miljoner EUR i global omsättning). Vi är fast beslutna att säkerställa att våra due diligence-processer är i linje med de högsta standarderna och att vi anpassar oss proaktivt.

## Anpassning till andra EU-direktiv

Utöver CSRD, CBAM och CSDDD arbetar Cibes också aktivt för att ligga steget före andra nya EU-regleringar som syftar till att öka företags hållbarhetsansvar.

Ett exempel är Green Claims Directive, som fokuserar på att säkerställa att företags miljöpåståenden är korrekta och transparenta. Som en del av vårt hållbarhetsarbete arbetar vi för att alla våra miljöpåståenden ska vara verifierbara, sanningsenliga och i linje med de nya standarderna inom denna förordning.

Vidare anpassar Cibes sin produktutveckling och designprocess till Ecodesign for Sustainable Products Regulation, som betonar vikten av innovation inom miljövänlig produktdesign. Denna reglering kräver även korrekt data om produkters hållbarhet, och Cibes investerar i teknik och system som gör det möjligt för oss att spåra och rapportera våra produkters miljöpåverkan.

## Framåtblick

Regelverken kring hållbarhet utvecklas snabbt och under inledningen av 2025 presenterade EU-kommissionen omnibus-paketet där omfattande förändringar av CSRD, CSDDD, Taxonomiförordningen och CBAM föreslås. Cibes följer noga utvecklingen av förslaget och engagerar sig för att möta regulatoriska utmaningar som en del av vårt bredare hållbarhetsarbete. Vi är övertygade om att genom att anpassa oss till dessa regler och främja innovation i våra processer kommer vi inte bara att uppfylla nya standarder, utan också skapa långsiktigt positiva effekter för våra intressenter, miljön och samhället.


# Dubbel väsentlighetsanalys

Under nästkommande år kommer Cibes att implementera Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i sin hållbarhetsrapportering. Direktivet syftar till att öka transparensen och ansvarsutkrävandet inom hållbarhetsrapportering. Som ett första steg i processen för att uppnå efterlevnad har Cibes genomfört en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Den dubbla väsentlighetsanalysen går längre än traditionella finansiella överväganden och bedömer hållbarhetsfrågor ur två perspektiv: finansiell väsentlighet (hur hållbarhetsfrågor påverkar Cibes affärsvärde) och inverkansväsentlighet (hur Cibes verksamhet påverkar miljömässiga och sociala faktorer).

## Process och metodik

För att följa kraven i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och säkerställa en heltäckande hållbarhetsrapportering har Cibes genomfört en grundlig process vid utvärderingen av dubbel väsentlighet. Denna process, som är avgörande för att identifiera de mest väsentliga hållbarhetsområdena, involverade både intressentanalys och extern analys för att få en heltäckande bild av hållbarhetspåverkan och finansiella risker relevanta för Cibes verksamhet.



**Cibes analys följde tre centrala steg, vilka beskrivs mer ingående i följande avsnitt:**

1. Intressentengagemang och analys
2. Väsentlighetsbedömning
3. Sammanställning och slutlig validering

# Intressentengagemang och analys

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.

## Metodik

För att säkerställa att våra intressenters synpunkter och intressen beaktas användes följande metoder för identifikation och dialog:

### Identifiering av intressenter och insamling av feedback







- Cibes identifierade sina primära intressenter, inklusive ägare, kunder, leverantörer, dotterbolag och anställda. Synpunkter på kritiska hållbarhetsfrågor samlades in genom en strukturerad enkätundersökning.

### Indirekt representation av externa intressenter

- Insikter från externa intressenter, särskilt kunder och leverantörer, samlades in indirekt via representanter inom organisationen. Svaren samlades in genom enkäter, där försäljningsavdelningen representerade kundernas perspektiv och inköpsavdelningen gav insikter på leverantörernas vägnar.

### Bredare branschkontext

- Cibes tog även hänsyn till externa branschrapporter och vetenskapliga studier för att fördjupa förståelsen av varje hållbarhetsfråga och dess påverkan inom branschen.

Intressentgrupp	Dialogform	Väsentliga frågor
 <b>Kunder</b>	Säljmöten, mässor, enkäter	Energieffektiva produkter, produktivslängd, återvinningsbarhet och hållbarhet, gröna material, säkerhet, begränsning av klimatförändringar, affärsetik, avfallshantering
 <b>Medarbetare</b>	Dagliga dialoger, medarbetarundersökning, årliga medarbetarsamtal, undersökning med lokal HR-avdelning	Arbetsförhållanden – hälsa och säkerhet, trygg anställning, kompetensutveckling
 <b>Ägare</b>	Styrelsemöten	Mångfald, säkerhet, medarbetares välbefinnande, kompetensutveckling, föreningar, begränsning av klimatförändringar, anti-korruption, etik, ansvarsfullt företagande
 <b>Leverantörer</b>	Inköpsdiskussioner, revisioner, kartläggning av inköpsavdelningar	Avfallshantering, återvinning, begränsning av klimatförändringar, resursanvändning, energiförbrukning, föreningar
 <b>Planeten</b>	Forskning, vetenskap	Föreningar, begränsning av klimatförändringar, avfallshantering, energieffektivitet
 <b>Samhället</b>	Varierar beroende på region, löpande dialoger	N/A

# Väsentlighetsbedömning

## Bedömning av inverkansväsentlighet

### Inledande bedömning av inverkansväsentlighet

Med hjälp av tillgänglig information gjordes en preliminär bedömning av Cibes inverkan inom olika hållbarhetsområden. Informationskällor inkluderade:

- En hållbarhetsundersökning med fokus på ESRS-relaterade ämnen.
- Cibes årsredovisning 2023
- ERM Cibes Riskregister (oktober 2023).
- Sammanfattningsrapport från Cibes medarbetarundersökning.
- Cibes värdekedja.
- Resultat från en granskning av intressentanalysen.

### Validering och justering

De preliminära resultaten diskuterades, justerades och validerades under en workshop med ledningsgruppen för att säkerställa att de var i linje med Cibes hållbarhetsprioriteringar och operativa verklighet.

### I nästa steg bedömdes inverkansväsentligheten av ämnena baserat på fyra parametrar

- **Omfattning:** Hur allvarlig inverkan är på människor eller miljön.
- **Utbredning:** I vilken grad inverkan är spridd.
- **Oåterkallelig inverkan:** Huruvida den negativa inverkan kan åtgärdas.
- **Sannolikhet:** Sannolikheten att företaget direkt eller indirekt orsakat inverkan.

För positiva inverkningsbedömningar bedöms endast omfattning, utbredning och sannolikhet, eftersom åtgärdsaspekten inte är relevant. Hela värdekedjan beaktas, och påverkan utvärderas över tre tidshorisonter: kort sikt (< 1 år), medellång sikt (1–5 år) och lång sikt (> 5 år). Graden av osäkerhet i varje bedömning rankas på en skala från 1 (säker) till 3 (stor osäkerhet), beroende på tillgängliga data.

## Bedömning av finansiell väsentlighet

### Inledande bedömning av finansiell väsentlighet

Med hjälp av tillgänglig information gjordes en preliminär bedömning av Cibes finansiella risker och möjligheter kopplade till hållbarhet. Informationskällor inkluderade:

- En hållbarhetsundersökning med fokus på ESRS-relaterade ämnen.
- Cibes årsredovisning 2023.
- ERM Cibes Riskregister (oktober 2023).
- Sammanfattningsrapport från Cibes medarbetarundersökning.
- Cibes värdekedja.
- Resultat från en granskning av intressentanalysen.

### Validering och justering

De föreslagna finansiella riskerna och möjligheterna granskades och validerades av Cibes ledningsgrupp under en workshop, för att säkerställa att de korrekt återspeglar affärsrisker och tillväxtpotentialer kopplade till hållbarhet.

### I nästa steg bedömdes väsentligheten av de finansiella riskerna och möjligheterna utifrån

- **Sannolikhet:** Sannolikheten att risken eller möjligheten inträffar.
- **Konsekvensens omfattning:** Den potentiella finansiella påverkan om den inträffar.

Dessa faktorer utvärderas över tre tidshorisonter: Kort sikt (< 1 år), medellång sikt (1–5 år) och lång sikt (> 5 år).

## Sammanställning och slutlig validering

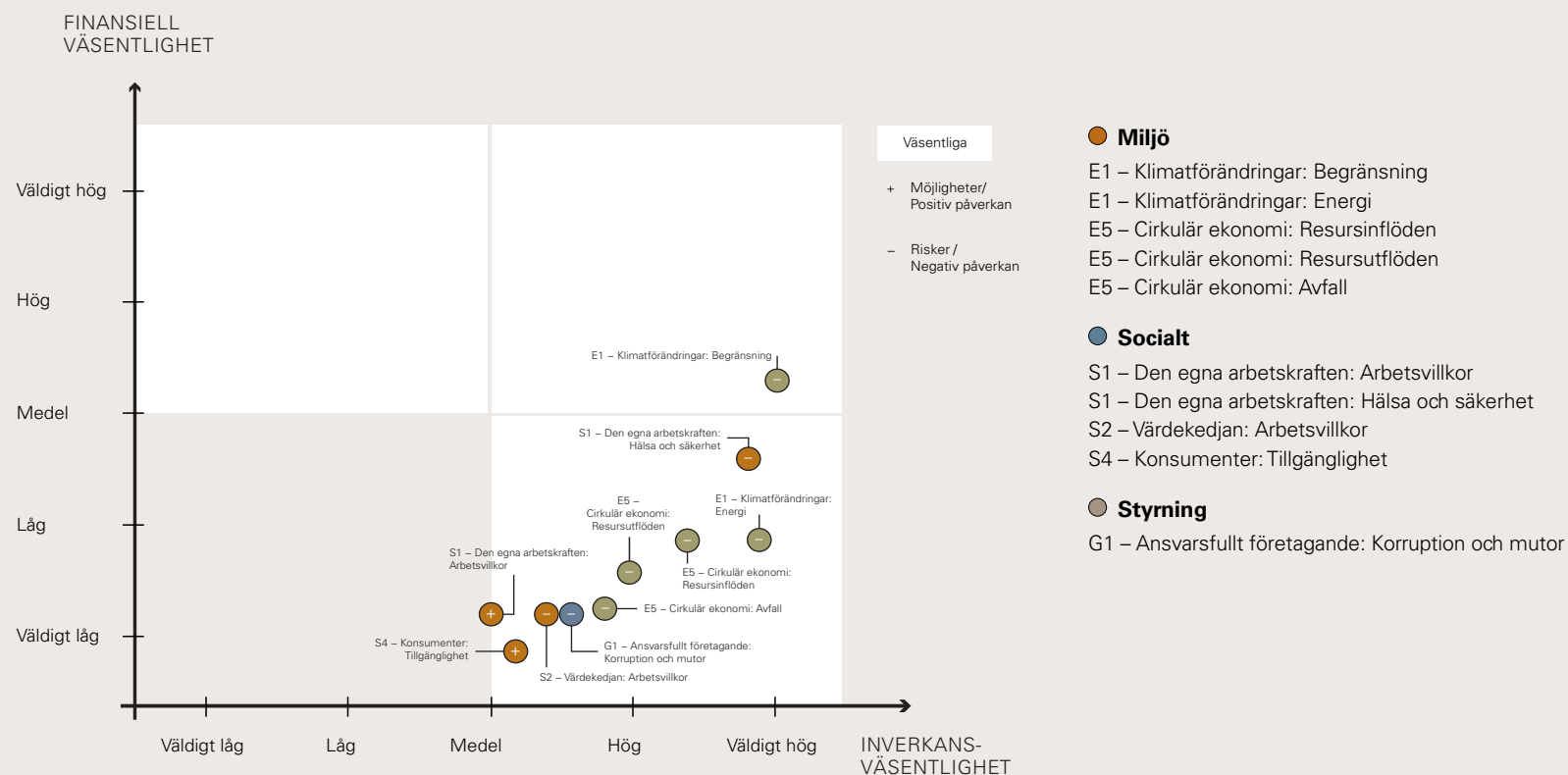
Slutligen sammanställdes en omfattande lista över väsentliga hållbarhetsfrågor, i linje med ESRS-standarderna. Denna slutliga lista speglar Cibes engagemang för att hantera både de finansiella och inverkansmässiga dimensionerna av hållbarhet i sin rapportering och framtida strategi. Denna strukturerade process har gjort det möjligt för Cibes att skapa en robust, välinformerad

och regelverksefterlevande grund för hållbarhetsrapportering som adresserar viktiga frågor och är i linje med regulatoriska standarder. Den fullständiga listan över väsentliga hållbarhetsämnen och deras påverkan presenteras på nästa sida.

## Resultat av dubbel väsentlighetsanalys

Resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen visar hur hållbarhetsfrågor påverkar Cibes finansiella ställning (finansiell väsentlighet) och hur Cibes verksamhet påverkar miljömässiga och sociala faktorer (inverkansväsentlighet). Utfallet presenteras på delämneshöjd och klassificeras utifrån om påverkan eller potentiell påverkan är positiv eller negativ.

Cibes har fastställt att Klimatförändringar, Cirkulär ekonomi, Den egna arbetskraften, Värdekedjan, Konsumenter och Ansvarsfullt företagande (enligt ESRS-standarderna E1, E5, S1, S2, S4 och G1) är väsentliga hållbarhetsfrågor att adressera i rapporteringen. Framöver kommer dessa att vägleda vår strategi och forma konkreta åtgärder, vilket gör det möjligt för oss att skapa värde på ett ansvarsfullt sätt och bidra positivt till samhället i stort.



# Utsläpp av växthusgaser

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, med fokus på utsläpp i Scope 1 och Scope 2 samt vissa utsläppskategorier inom Scope 3 som primärdata samlas in för.

## 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 WWay identifierar vi möjligheter att minska energiförbrukningen i byggnader och verksamheter. Exempel på detta är initiativet att installera solpaneler på vår fabrik i Gävle (Sverige), förspåka 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.

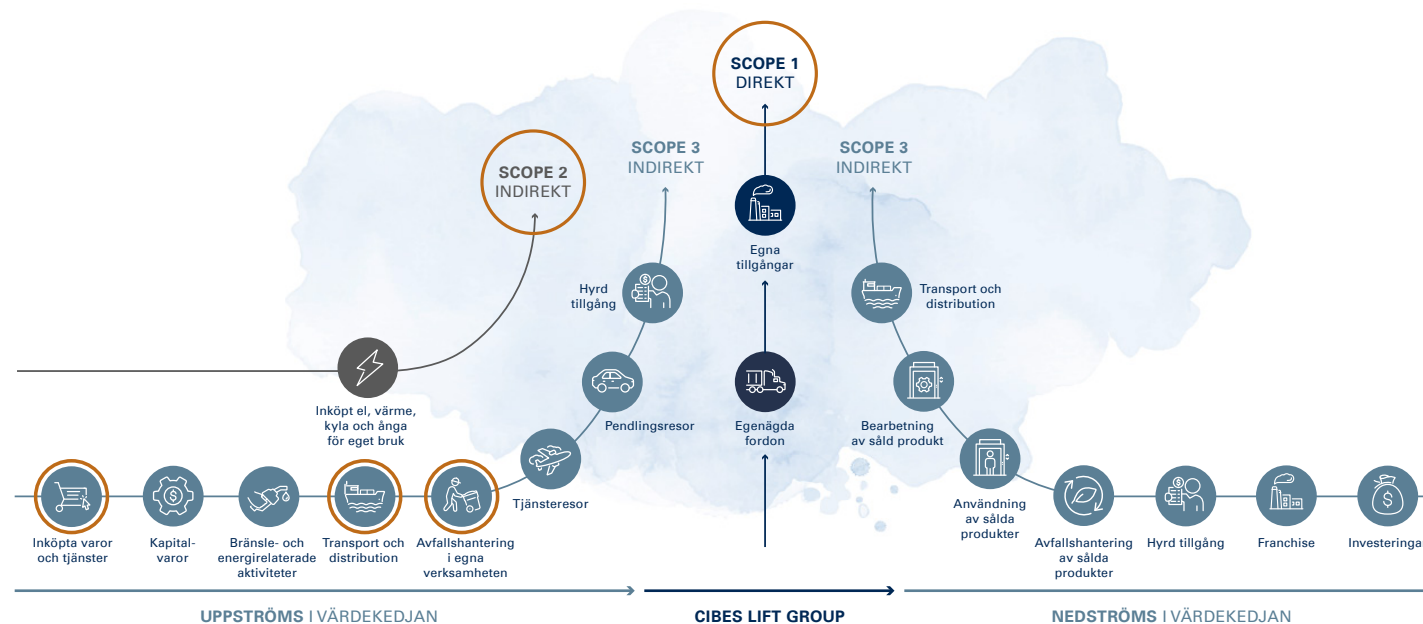
För material mäter vi utsläppen från produktionen av hissens mest väsentliga delar: stål, aluminium, glas, kablar och lackeringspulver. Trots att vi får omfattande data från våra leverantörer ser vi till att datakvaliteten för våra Scope 3-utsläpp ständigt förbättras.

Under 2024 har vi genomfört en beräkning av vårt fullständiga koldioxidavtryck för 2023 med hjälp av data från vårt hållbarhetsrapporteringsystem, finansiella data och vissa antaganden,

kompletterat med insikter från tillgängliga livscykelanalyser för några av våra produkter.

Denna metodik gjorde det möjligt för oss att uppskatta våra totala CO<sub>2</sub>e-utsläpp. Vi fann att våra Scope 3-utsläpp stod för 97,3 procent av de totala utsläppen, där råmaterial – särskilt aluminium från Kina med en hög utsläppsfaktor – var den primära drivkraften. Våra fabriker bidrog mest till utsläppen, där fabriken i Kina hade störst påverkan på vårt CO<sub>2</sub>e-avtryck. När vi nu förbe-

reder oss för CSRD-kraven på att redovisa vårt fullständiga koldioxidavtryck nästa år, utgör hanteringen av Scope 3-utsläpp, särskilt de kopplade till metaller, en komplex utmaning som kräver genomtänkta lösningar. Detta kan också påverka vår beredskap att åta oss SBTi-mål.





## Mål

Vår ambition är att fastställa trovärdiga och vetenskapligt baserade mål för att minska växthusgasutsläpp, i linje med SBTi. Genom att fokusera på att förbättra effektiviteten och transparensen i vår rapportering, särskilt inom Scope 3-utsläpp kopplade till råmaterial, strävar vi efter att hantera utmaningarna med att uppnå affärstillväxt samtidigt som vi bidrar till en mer hållbar framtid. Vår ambition är att anpassa oss till globala klimatmål och säkerställa att våra insatser både är effektfulla och i linje med den senaste klimatvetenskapen.

## 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 2024 rapporterar för perioden efter förvärvet alternativt under 2025.

## 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 (till exempel finansiella data eller proxydata)

Gram CO <sub>2</sub> e/SEK (Omsättning)	2024	2023	2022
Scope 1	0,79	0,57	0,44
Scope 2 (platsbaserade/marknadsbaserade)	0,45/0,56	0,42/0,45	0,51/0,52
Scope 3 (delvis rapportering) <sup>1)</sup>	12,17	15,25	13,65
<b>Totalt (platsbaserade/marknadsbaserade)</b>	<b>13,40/13,52</b>	<b>16,23/16,27</b>	<b>14,60/14,61</b>

Växthusgasutsläpp ton CO <sub>2</sub> e	2024	2023	2022
Scope 1	2 797	2 065	1 258
Scope 2 (platsbaserade/marknadsbaserade)	1 584/1 992	1 497/1 629	1 445/1 468
Scope 3 (delvis rapportering) <sup>1)</sup>	43 301	54 933	38 590
<b>Totalt (platsbaserade/marknadsbaserade)</b>	<b>47 682/48 090</b>	<b>58 495/58 627</b>	<b>41 293/41 316</b>

<sup>1)</sup> 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.

### Justeringar:

- Scope 3-utsläpp för inköpt material och avfall har justerats för 2023. De totala Scope 3 CO<sub>2</sub>e-utsläppen har justerats med en ökning på 478 ton CO<sub>2</sub>e.

## Scope 1

Scope 1-utsläppen ökade från 2 065 ton CO<sub>2</sub>e år 2023 till 2 797 ton CO<sub>2</sub>e år 2024. Denna ökning berodde främst på ett större antal företagsbilar, vilket är en följd av organisationens förvärv i USA. Minskningen av stationär förbränning bidrog dock till att delvis kompensera ökningen. Ökningen i absoluta tal återspeglas även i utsläppen relaterade till omsättning, gram CO<sub>2</sub>e/SEK, som steg från 0,57 till 0,79. Denna förändring beror även på lägre intäkter jämfört med föregående år.

## Scope 2

De platsbaserade Scope 2-utsläppen ökade till 1 584 ton jämfört med 1 497 ton år 2023. Denna ökning beror på en högre elanvändning orsakad av nyligen förvärvade enheter i USA, ökade verksamheter vid vår fabrik i Polen samt insourcing av en del av vissa processer. Ökningen motverkas delvis av en minskning i produktionsvolymen.

De marknadsbaserade Scope 2-utsläppen ökade från 1 629 metriska ton CO<sub>2</sub>e år 2023 till 1 992 CO<sub>2</sub>e år 2024. Den större ökningen här orsakades av uppdateringar av emissionsfaktorerna, vilket hade en stark inverkan på de marknadsbaserade utsläppen.

## Scope 3

Scope 3-utsläppen minskade avsevärt från 54 933 ton CO<sub>2</sub>e år 2023 till 43 301 ton CO<sub>2</sub>e år 2024.

Den främsta orsaken till detta är minskade materialinköp, där vi generellt sett har köpt in mindre material i alla våra fabriker. Den mest betydande minskningen beror på lägre aluminiumminköp i Kina, då aluminium är det material med högst utsläppsfaktor. Den lägre volymen inköpt aluminium i Kina kan tillskrivas att vi har använt befintligt lager från föregående år. Dessutom har en ny produkt lanserats, där mer stål än aluminium används, vilket har minskat behovet av aluminium.

Ökningen av utsläpp från uppströms transport är ett resultat av längre transportavstånd för material till vår nya fabrik i Polen samt förändringar i leveranskedjan för vår fabrik i USA.

Minskade utsläpp från avfallshantering är direkt kopplat till ett lägre antal producerade hissar. Med lägre produktionsvolym har mängden produktionsavfall, inklusive metallspill och förpackningsmaterial, minskat, vilket har haft en positiv effekt på de totala utsläppen.

Scope 3 per kategori (ton CO <sub>2</sub> e)	2024	2023	2022
3.1 Inköpt material	41 064	53 163	36 952
3.3 Bränsle- och energirelaterade aktiviteter som inte ingår i Scope 1 och Scope 2	464	508	371
3.4 Uppströms Transporter	1 577	1 012	1 094
3.5 Produktionsavfall	197	250	173

#### Justeringar:

- CO<sub>2</sub>e-utsläppen från inköpt material för 2023 har ökat med 301 ton på grund av korrigerade utsläppsfaktorer.
- Produktionsavfall har ökat efter justering av avfallsrapporteringen för vår fabrik i USA år 2023, vilket har resulterat i en korrigerad tidigare utebliven rapportering av 211 ton träavfall under 2023.

Scope 1 per kategori (ton CO <sub>2</sub> e)	2024	2023	2022
Fordon	2 296	1 544	1 009
Stationär förbränning	501	520	250
<b>Totalt</b>	<b>2 797</b>	<b>2 065</b>	<b>1 259</b>

Scope 2 per kategori-platsbaserade (ton CO <sub>2</sub> e)	2024	2023	2022
Elektricitet	1 570	1 477	1 428
Fjärrvärme	14	20	17
<b>Totalt</b>	<b>1 584</b>	<b>1 497</b>	<b>1 445</b>

Scope 2 per kategori-marknadsbaserade (ton CO <sub>2</sub> e)	2024	2023	2022
Elektricitet	1 978	1 609	1451
Fjärrvärme	14	20	17
<b>Totalt</b>	<b>1 992</b>	<b>1 629</b>	<b>1 468</b>

Vattenförbrukning (m <sup>3</sup> )	2024	2023	2022
<b>Total vattenförbrukning (m<sup>3</sup>)</b>	<b>9 021</b>	<b>9 114</b>	<b>N/A</b>

#### Justeringar:

- Vattenförbrukningen har justerats för 2023 på grund av felrapportering av förbrukning i två av våra enheter.

#### Platsbaserade beräkningar

Utsläpp beräknas utifrån den genomsnittliga utsläppsintensiteten för elnät inom ett visst geografiskt 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 2024 års rapportering. De marknadsbaserade emissionsfaktorerna har ökat på några av våra viktigaste marknader, vilket har lett till högre CO<sub>2</sub>e-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

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. Rapporteringen 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 2024 visade att produktivslängd och avfallshantering är väsentliga komponenter i vår strategi för cirkularitet. Strategin bygger 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.

Mängden inköpta material minskade i samtliga fabriker utom i Polen, som först började rapportera i juli 2024.

Minskningen i fabriken i Sverige är kopplad till den lägre produktionsvolymen samt till att delar av produktions- och monteringsprocessen har flyttats till fabriken i Polen, som även har tagit över en del av inköpsaktiviteterna.

I Kina ser vi en ökning av inköp av stål, vilket är kopplat till insourcing av delar av produktionen och därmed ett ökat materialbehov. Samtidigt har inköpen av aluminium sjunkit kraftigt, vilket beror på att aluminium som köptes in 2023 har använts samt en minskad efterfrågan på aluminium under året på grund av ökad produktion av en ny modell, som använder mer stål och därmed minskar behovet av aluminium. Den uppskattade återvinningsgraden för både stål och aluminium har ökat.



Inköpt material (ton)	Sverige			Kina			USA			Polen		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
<b>Stål</b>	<b>2 956</b>	<b>3 299</b>	<b>3 885</b>	<b>1 109</b>	<b>1 041</b>	<b>787</b>	<b>1 104</b>	<b>1 281</b>	<b>629</b>	<b>115</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
Varav återvunnet stål (ton)	748	857	791	226	175	N/A	220	287	N/A	75	N/A	N/A
Andel återvunnet stål	25%	26%	20%	20%	17%	N/A	20%	22%	N/A	65%	N/A	N/A
<b>Aluminium</b>	<b>524</b>	<b>687</b>	<b>1 069</b>	<b>1 080</b>	<b>1 599</b>	<b>925</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>159</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
Varav återvunnet aluminium (ton)	63	117	182	314	363	N/A	0	0	N/A	19	N/A	N/A
Andel återvunnet aluminium	12%	17%	17%	29%	23%	N/A	0%	0	N/A	12%	N/A	N/A
<b>Glas</b>	<b>491</b>	<b>633</b>	<b>826</b>	<b>1 858</b>	<b>2 056</b>	<b>1 713</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>N/A</b>	<b>46</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
Varav återvunnet glas (ton)	21	85	79	322	341	N/A	0	0	N/A	0	N/A	N/A
Andel återvunnet glas	4%	13%	10%	17%	17%	N/A	0%	0	N/A	0%	N/A	N/A
<b>Kablar</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>267</b>	<b>250</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
<b>Lackeringspulver</b>	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>N/A</b>	<b>141</b>	<b>130</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>

Det amerikanska bolaget, Bella Elevator, förvärvades i april 2022, vilket innebär att siffror för årets första fyra månader saknas. Fabriken i Polen rapporterar från juli 2024.

## Justeringar:

- Mängden stål som köptes in av vår fabrik i USA under 2023 har justerats från 1 556 ton till 1 281 ton på grund av en inkorrekt omräkning från amerikanska ton till ton i systemet.
- Andelen återvunnet stål i Sverige har justerats från 30 procent till 26 procent på grund av reviderade beräkningar av det viktade genomsnittet.

Det huvudsakliga materialet som köps in i vår fabrik i USA är stål, vars inköp har minskat med cirka 15 procent jämfört med föregående år, vilket motsvarar den minskade produktionsvolymen. Aluminium, som används i mindre utsträckning, har också minskat eftersom lagret byggdes upp under 2023.

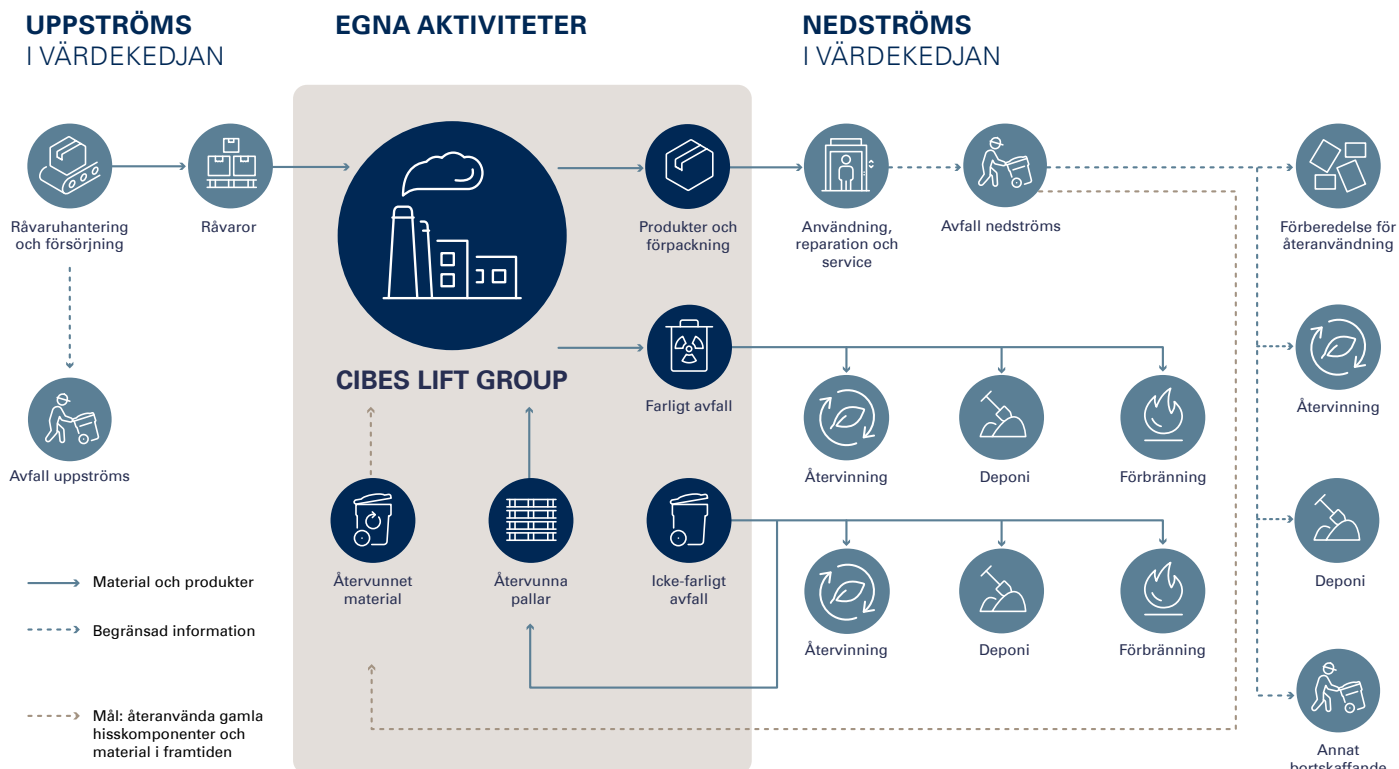
Vi arbetar kontinuerligt för att förbättra cirkulariteten i vår verksamhet och integrera det som en del av vår produktutveckling.

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

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 avfallshanteringen i verksamheten delas mellan verksamhetscheferna på de fyra produktionsanläggningarna i Gävle, Sverige; Jiaxing, Kina; Peoria, USA och Gdansk, Polen. De rapporterar om utvecklingen till hållbarhetschefen. Hållbarhetschefen samord-

nar initiativ i hela organisationen och följer upp framstegen. Utvecklingen rapporteras till Cibes koncernledning två 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 materialtyp	2024		2023		2022	
	Ton	%	Ton	%	Ton	%
Metallavfall	292	36%	429	42%	312	41%
Trä och glas	452	55%	496	49%	401	53%
Aluminium	39	5%	23	2%	12	2%
Papper	27	3%	64	6%	29	4%
Plast	5	1%	4	0%	3	0%
Farligt avfall	2	0%	3	0%	1	0%
<b>Totalt avfall</b>	<b>817</b>	<b>100%</b>	<b>1 019</b>	<b>100%</b>	<b>757</b>	<b>100%</b>

#### Justeringar:

- Mängden trä och glas för 2023 har justerats med 211 metriska ton. Detta beror på en korrigering i vår fabrik i USA, där icke-återvunnet träavfall inte rapporterades under 2023.
- 74 ton har flyttats från aluminium till metallskrot, eftersom detta felrapporterades för fabriken i USA under 2023.
- En ytterligare justering på 63 ton har gjorts för metallskrot i fabriken i USA, på grund av underskattade siffror för 2023.

Den totala avfallsgenereringen minskade från 1 019 ton år 2023 till 817 ton år 2024. Den främsta orsaken till denna minskning var lägre produktionsvolymen.

Under 2023 genomfördes dessutom en större städrensning i lagringsutrymmen vid vår fabrik i Sverige, vilket bidrog till högre avfallsnivåer det året.

Skrotavfall från metall minskade från 429 ton till 292 ton, främst på grund av lägre produktionsnivåer, outsourcing av delar av den svenska fabriken till leverantörer samt att en del av stålinköpen flyttades till Polen, som endast rapporterade för två kvartal av 2024.

Avfall från trä och glas minskade också, från 496 ton till 452 ton, vilket speglar en minskad tillverkningsaktivitet. Minskningen var dock inte lika kraftig som för stål, eftersom träavfallet i vår fabrik i USA ökade. Detta beror på bättre spårning samt en högre felfrekvens till följd av många nya anställda i fabriken som arbetar med trä.

Avfall från aluminium ökade från 23 ton till 39 ton, drivet av produkter, särskilt i Kina, som innehåller fler aluminiumkomponenter.

Pappersavfall minskade kraftigt från 64 ton till 27 ton, tack vare färre levererade hissar, förbättrad materialeffektivitet och en minskning av onödigt förpackning. Städrensningen av lagringsutrymmen i Sverige under 2023 bidrog också till den höga pappersförbrukningen det året.

Plast- och farligt avfall förblev relativt stabilt, med mindre variationer. En annan bidragande faktor till den lägre registrerade avfallsmängden under 2024 är att en del av produktionen vid fabriken i Gävle har flyttats till Polen. Eftersom Polen endast rapporterade data för två kvartal kan vissa avfallssiffror ha blivit ofullständigt registrerade.

Farligt avfall	2024		2023		2022	
	Ton	%	Ton	%	Ton	%
Återvunnet avfall	1,6	90%	2,4	77%	0,1	25%
<b>Ej återvunnet</b>	<b>0,2</b>	<b>10%</b>	<b>0,7</b>	<b>23%</b>	<b>0,4</b>	<b>75%</b>
Förbränning	0,0	0%	0,6	20%	0,4	75%
Deponerat	0,2	10%	0	3%	0,0	0%
Övrigt	0,0	0%	0,0	0%	0,0	0%
<b>Totalt</b>	<b>1,7</b>	<b>100%</b>	<b>3,1</b>	<b>100%</b>	<b>0,6</b>	<b>100%</b>

Icke-farligt avfall	2024		2023		2022	
	Ton	%	Ton	%	Ton	%
Återvunnet avfall	573	70%	515	51%	375	50%
<b>Ej återvunnet</b>	<b>242</b>	<b>30%</b>	<b>501</b>	<b>49%</b>	<b>382</b>	<b>50%</b>
Förbränning	29	4%	218	21%	187	25%
Deponerat	214	26%	283	28%	195	26%
Övrigt	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Totalt</b>	<b>815</b>	<b>100%</b>	<b>1 016</b>	<b>100%</b>	<b>757</b>	<b>100%</b>

#### Justeringar:

- Mängden återvunnet avfall för 2023 ökade med 63 ton på grund av justeringar för stålavfallet.
- Mängden avfall som blev deponerat under 2023 ökade med 211 ton på grund av en justering för träavfall, som blev deponerat.

Vi har också sett en förbättring i återvinningsinsatserna, där mängden återvunnet avfall ökade med 58 ton jämfört med 2023. Denna ökning är särskilt anmärkningsvärd med tanke på att den totala avfallsgenereringen under 2024 var 200 ton lägre. En viktig faktor bakom denna förbättring var fabriken i Sverige, där en stor del av trä- och pappersavfall som tidigare gick till förbränning istället återvanns under 2024. Dessutom ökade fabriken i USA sin återvinning av träavfall avsevärt.

Trots detta återvinns fortfarande inte allt träavfall i USA. Detta beror på att vår återvinningspartner inte kan ta emot vissa partier av träavfall eftersom de innehåller inbäddade metaller och andra ämnen som gör bearbetningen mer komplicerad. Som följd skickas en del av detta avfall fortfarande till deponi. Vi undersöker för närvarande alternativa lösningar för att antingen återvinna eller förbränna detta material.

# Våra medarbetare

Under 2024 uppgick personalomsättningen till 26 procent (beräknat som det totala antalet anställda som lämnade företaget under året dividerat med det genomsnittliga antalet anställda under 2024, uttryckt i heltidsekvivalenter). Tabellen till höger inkluderar uppsägningar både från den anställdes och företagets sida. Jämfört med 2023 har personalomsättningen minskat med 4 procentenheter. En del av denna minskning beror på att intern rekrytering inkluderades i omsättningssiffrorna för 2023 men togs bort 2024.

Vi kan se att den totala personalomsättningen för män minskade med 6 procentenheter under 2024, medan omsättningen för kvinnor ökade med 4 procentenheter. Den största ökningen i personalomsättning noterades bland kvinnor i åldern 30–50 år, medan den största minskningen skedde bland män under 30 år.

Det totala antalet anställda ökade från 1 635 till 1 775, vilket motsvarar en ökning med 9 procent jämfört med föregående år. Denna tillväxt kan främst tillskrivas expansionen i Nord- och Sydamerika till följd av företagsförvärv.

Könsuppdelning i styrelsen	2024		2023		2022		2021		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	2	29%	2	29%	2	29%	1	17%	0	0
Män	5	71%	5	71%	5	71%	5	83%	5	100%

Könsuppdelning i ledningen	2024		2023		2022		2021		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1	10%	1	11%	1	11%	1	13%	1	13%
Män	9	90%	8	89%	8	89%	7	87%	7	87%

Könsuppdelning bland chefer	2024		2023		2022		2021		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	71	38%	65	34%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Män	115	62%	125	66%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Siffror från 2022 och bakåt är satta som N/A på grund av skillnader i datakvalitet.

Könsuppdelning totalt antal medarbetare	2024		2023		2022		2021		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	493	28%	480	29%	473	31%	398	33%	305	34%
Män	1 282	72%	1 155	71%	1 058	69%	792	67%	582	66%

Antal medarbetare som slutade och personalomsättningsgrad 2024	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	Omsättning	Antal	Omsättning	Antal	Omsättning
Under 30 år	74	23%	44	35%	118	26%
30–50 år	184	26%	109	34%	293	29%
Över 50 år	39	19%	6	10%	45	17%
<b>Totalt</b>	<b>297</b>	<b>24%</b>	<b>159</b>	<b>31%</b>	<b>456</b>	<b>26%</b>

Jämförelse av personalomsättningsgrad efter ålder och kön	Män		Kvinnor	
	2024	2023 <sup>1)</sup>	2024	2023 <sup>1)</sup>
Under 30 år	23%	37%	35%	47%
30–50 år	26%	30%	34%	20%
Över 50 år	19%	18%	10%	22%
<b>Totalt</b>	<b>24%</b>	<b>30%</b>	<b>31%</b>	<b>27%</b>

<sup>1)</sup> År 2023 inkluderades intern rekrytering i beräkningen.

Medarbetare per funktion	2024		2023	
Produktion	218	12%	208	13%
Installation	436	25%	363	22%
Försäljning	364	21%	391	24%
Marknadsföring	42	2%	42	3%
Service	333	19%	265	16%
Administration	219	12%	198	12%
FoU	54	3%	58	4%
Verksamhet	110	6%	110	7%
<b>Totalt</b>	<b>1 775</b>	<b>100%</b>	<b>1 635</b>	<b>100%</b>

Geografisk fördelning av medarbetare	2024		2023	
Nord- och Sydamerika	329	18%	212	13%
Asien, Mellanöstern och Oceanien	654	37%	625	38%
Europa och Afrika	793	45%	798	49%
<b>Totalt</b>	<b>1 775</b>	<b>100%</b>	<b>1 635</b>	<b>100%</b>

# Säkerhet

Säkerhet är en av våra fem grundpelare för hållbarhet och rankades högt i den ursprungliga väsentlighetsanalysen som genomfördes 2021 samt i vår uppdaterade dubbla väsentlighetsanalys, både ur ett finansiellt- och ett inverkansperspektiv.

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 över-

tygade om att ingen ska behöva skadas på sin arbetsplats. Exempel på risker i installationsfasen som ingår i siffrorna är tunga lyft eller snubbling/halkning.

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.

	2024	2023	2022	2021	2020
Dödsolyckor	0	0	0	0	0
Olyckor med frånvaro (LTI)	21	30	20	21	19
Antal olyckor som resulterade i sjukvårdsbesök	30	26	31	30	N/A
Olycksfallsfrekvens (LTIFR)	6	10	8	12	12
Total olycksfallsfrekvens (TRIFR)	15	18	17	30	N/A

## LTI (olyckor med frånvaro):

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

## Antal olyckor som resulterade i sjukvårdsbesök:

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+ olyckor som resulterade i sjukvårdsbesök per en miljon arbetstimmar.

Under 2024 gjorde vi stora framsteg för ökad säkerhet på arbetsplatsen och minskade LTI med 30 procent jämfört med 2023. Vissa olyckor krävde medicinsk behandling, men korrekt användning av skyddsutrustning bidrog till att förhindra att de eskalerade till LTI. Det totala antalet olyckor var 51 – fem färre än 2023 och i nivå med 2022 – trots att det totala antalet arbetade timmar ökade under 2024 jämfört med tidigare år. Detta resulterade i att både LTIFR och TRIFR nådde sina lägsta nivåer sedan vi började mäta dem.

En viktig faktor bakom denna förbättring var en markant ökning av rapporterade risker, med över 300 fler fall än 2023, kombinerat med en ökning av riskhanteringsgraden med 10 procentenheter. Detta proaktiva tillvägagångssätt har stärkt vår säkerhetskultur och bidragit till bättre övergripande resultat.



Även säkerhet för användaren av våra hissar är av yttersta vikt. Under 2024 släpptes en ny säkerhetsvideo som finns att se på Cibes Lifts Youtube-kanal.

### Rapportering av incidenter

För att säkerställa tillförlitliga och högkvalitativa data måste alla rapportera på ett enhetligt sätt. Varje land rapporterar det totala antalet arbetsmiljöincidenter enligt en fastställd procedur. Incidenterna kategoriseras efter typ: dödsfall, LTI, skada som kräver medicinsk behandling och säkerhetsrisk. Vid dödsfall, LTI eller skada som kräver medicinsk behandling dokumenteras både händelsedatum och datum för rapportering av händelsen. Dessutom registreras eventuella retroaktiva ändringar i rapporterad information, inklusive orsaken till ändringen.

Vi samlar även in information om olyckans orsak, som sedan kategoriseras enligt följande:

- **Olyckor på grund av bristande efterlevnad:** Olyckor som orsakats av att säkerhetsrutiner inte följts och/eller att personlig skyddsutrustning inte använts.

- **Olyckor trots efterlevnad:** Olyckor som inträffat trots att säkerhetsrutiner följts och personlig skyddsutrustning använts.

Olyckor som kategoriseras som "på grund av bristande efterlevnad" kräver särskild uppmärksamhet, eftersom de ger oss värdefulla möjligheter till förbättring.

Det strategiska beslutet att kategorisera organisationens olyckor utifrån "bristande efterlevnad" eller "trots efterlevnad" tjänar flera syften. Det ger möjlighet att analysera och öka förståelsen för olyckor inom organisationen, möjliggör en systematisk utvärdering av olycksfrekvens och identifiering av riskområden. Dessa definitioner ger organisationen viktiga insikter om operativa sårbarheter och ligger till grund för åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

Orsak till olyckor 2024	LTI		LTIFR		Olyckor som resulterade i sjukvårdsbesök		TRIFR		Totalt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Olyckor på grund av bristande efterlevnad	9	43%	2,6	42%	13	43%	6,6	43%	22	43%
Olyckor trots efterlevnad	12	57%	3,6	58%	17	57%	8,7	57%	29	57%
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>6,2</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>15,2</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Vi ser en positiv utveckling i fördelningen av olyckor på grund av bristande efterlevnad och olyckor trots efterlevnad. En majoritet av olyckorna inträffade trots att korrekt personlig

skyddsutrustning användes och säkerhetsrutiner följdes. Om olyckorna som inträffade på grund av bristande efterlevnad kunde elimineras, skulle vår LTIFR hamnat under 4.

### Riskområden

Genom att kategorisera varje olycka kan vi identifiera våra största riskområden i organisationen och gradera dem från högsta till lägsta riskområde, baserat på frekvens. Den vanligaste olyckskategorin under året var skärskador, följt av halk- och snubbelolyckor.

### Ledningsstrategi

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 åtgärdsplaner för att undvika risker och kommunicerar med berörda parter. Våra verksamheter i Storbritannien har implementerat ledningssystemet ISO 45001 för hälsa och säkerhet.

## Mål för 2025

**LTIFR (olycksfallsfrekvens):** under 2,0  
**Säkerhetsutbildning:** Sex timmar per år och anställd



# Hälsa och välmående

Hälsa och välmående har alltid varit viktigt för Cibes. Vår nyligen genomförda dubbla väsentlighetsanalys visar att detta fortsatt är fallet.

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

I början av 2024 införde Cibes ett nytt verktyg för att mäta medarbetarengagemang och ta ett mer systematiskt tillvägagångssätt för att utvärdera och förbättra medarbetares hälsa och välbefinnande. Syftet med detta verktyg är att hjälpa organisationens chefer att identifiera vad som stärker engagemang och välbefinnande samt att identifiera förbättringsområden. Genom att arbeta systematiskt med feedback och insikter från medarbetarna kan Cibes agera utifrån mer aktuella och relevanta data än tidigare. Tidigare genomfördes medarbetarundersökningar vartannat år, men med det nya systemet genomförs de istället två gånger per år.

Årets resultat visar att Cibes styrkor ligger inom fysisk säkerhet, medarbetarnas bidrag till företagets framgång och deras förståelse för

hur arbetet ska prioriteras. Förbättringsområden inkluderar kommunikation, tillfredsställelse med beslutsfattande och samarbete inom team. Detta ger oss värdefulla insikter i hur företaget bör arbeta för att öka medarbetarnöjdheten framåt. De två undersökningar som genomfördes under året hade en genomsnittlig svarsfrekvens på 67 procent, med något lägre deltagande i den andra undersökningen. Engagemangsindexet, som mäter medarbetarnas tillfredsställelse med att arbeta på Cibes och deras sannolikhet att rekommendera det som arbetsplats, låg i genomsnitt på 76,5, vilket överstiger det globala benchmarket på 74.

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.

## Säkerhet 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, bakgrund och erfarenhet. 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.

## Hälso- och sjukvårdssystem

Företagshälsovården varierar från land till land beroende på behov och lokal lagstiftning. I Sverige erbjuds alla medarbetare möjlighet till företagshälsovård. 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 uppföljningsamtal som syftar till att stämma av välmående, arbetssituation, arbetsbelastning och trivsel. Dessa avstämningar sker som ett komplement till medarbetarsamtalen där frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp.

## Ledningsstrategi

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.

## Mål för 2025

Resultatet från medarbetarenkäten ska vara bättre än globalt benchmark

# Attraktiv arbetsgivare

I takt med att företaget växer blir det allt viktigare att behålla och attrahera medarbetare. För att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare erbjuder vi kontinuerlig kompetensutveckling tillsammans med utmanande och givande arbetsuppgifter, såsom produktinnovation, digitalisering och fokus på användarupplevelsen av våra hissar.

Medarbetare tenderar att välja arbetsgivare vars företagskultur speglar deras egna värderingar. För att säkerställa att Cibes upprätthåller en kultur som främjar kontinuerlig utveckling, kollektivt lärande och samarbete etablerades ett globalt HR-nätverk i slutet av 2023. Syftet med nätverket är att dela information, erfarenheter och best practise mellan dotterbolagen. Nätverket är ett värdefullt verktyg för att lösa gemensamma utmaningar och säkerställa att Cibes är en attraktiv arbetsplats.

För oss är det viktigt att dra nytta av våra erfarenheter för att kontinuerligt förbättras. Därför genomför samtliga enheter en utvärdering tillsammans med medarbetaren, med syftet att samla in värdefull feedback om medarbetarens

upplevelser under sin anställning. Dessa utvärderingar är ett viktigt verktyg för att säkerställa att avslutet sker på ett positivt sätt, samtidigt som vi som arbetsgivare får insikter om möjliga förbättringsområden. De fungerar även som ett verktyg för att främja en kultur av kontinuerlig utveckling och medarbetarcentrerat beslutsfattande.

Utöver våra insatser för att skapa en koncern-gemensam kultur som bidrar till att attrahera och behålla medarbetare genomför våra dotterbolag lokala initiativ för att stärka och främja en positiv företagskultur. Dessa initiativ sträcker sig från teambyggande aktiviteter till frivilligt CSR-arbete för det lokala samhället.

## Målsättningar

Cibes förmåga att attrahera och behålla de bästa medarbetarna är avgörande för företagets framgång. För att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare strävar vi efter att resultatet från medarbetarenkäten ska vara bättre än globalt benchmark – en målsättning vi lyckades uppnå under året.

## Ledningsstrategi

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. Personalomsättning redovisas årligen.



# Mångfald och 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.

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

- **Icke-diskriminering:** Arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Ingen medarbetare ska utsättas för orättvis behandling.
- **Lika möjligheter:** Alla medarbetare ska ha samma rättigheter och möjligheter när det gäller arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.
- **Jämställdhet:** Vi strävar efter en jämn könsfördelning i alla roller, inklusive ledande positioner.
- **Rättvis ersättning:** Löner och ersättningar fastställs utifrån objektiva kriterier, utan osakliga 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 osakliga 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 sammanlagda Lönejämställdhetsindexet för våra svenska enheter 2024 var 100, vilket visar att vi har jämställda löner mellan könen.

Styrelse	Män	Kvinnor
2020	100%	0%
2021	83%	17%
2022	71%	29%
2023	71%	29%
2024	71%	29%

Ledningsgrupp	Män	Kvinnor
2020	87%	13%
2021	78%	22%
2022	89%	11%
2023	89%	11%
2024	90%	10%

Avdelningschefer och verkställande direktörer	Män	Kvinnor
2020	N/A	N/A
2021	N/A	N/A
2022	71%	29%
2023	66%	34%
2024	62%	38%

Medarbetare	Män	Kvinnor
2020	66%	34%
2021	67%	33%
2022	69%	31%
2023	71%	29%
2024	72%	28%

## Ledningsstrategi

Alla medarbetare ska behandlas rättvist. Diskriminering, trakasserier eller övergrepp av något slag accepteras inte. Utbildning i vår uppförandekod ökar medarbetarnas medvetenhet och uppmunttrar dem att rapportera oegentligheter via våra visseblåsarkanalerna 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 procent kvinnor. Målet uppnåddes redan 2022 och sedan dess har betydande framsteg gjorts.

# Kompetensutveckling

Cibes förmåga att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för sina roller, både idag och i framtiden, är avgörande för företagets framgång.

Cibes kultur präglas av kontinuerlig utveckling, kollektivt lärande och samarbete, vilket stärks genom extern utbildning. Detta arbetssätt bidrar till vidareutveckling i nuvarande roller och förbereder oss för framtida utmaningar – en nödvändighet i en ständigt föränderlig värld. Kompetensutveckling är en hög prioritet för oss, då våra medarbetares kunskap och expertis skapar förtroende hos våra kunder och stärker vårt varumärke. Därför är det viktigt att vi erbjuder våra medarbetare tydliga karriärvägar och investerar i initiativ som utvecklar deras kompetens.

## Program för kompetensutveckling av medarbetare

Årliga medarbetarsamtal är obligatoriska på alla Cibes enheter. Samtalen följer en strukturerad process där chef och medarbetare tillsammans diskuterar utvecklingsmöjligheter och utbildningsbehov för att säkerställa att medarbetaren har rätt kompetens för sin roll, både idag och i framtiden. Samtalet ska resultera i en dokumenterad utvecklingsplan för medarbetaren. För att säkerställa kontinuerlig förbättring utvärderar och analyserar varje enhet och funktion inom organisationen sina arbetssätt på månadsbasis. Baserat på dessa utvärderingar utvecklas och följs handlingsplaner upp för förbättringsåtgärder.

Exempel på globala utbildningsmöjligheter genom Cibes Academy:

- **eLearning:** fram till 2020 fokuserade Cibes på traditionell klassrumsundervisning, som nu kompletteras med digital utbildning. Digitala kurser ger medarbetarna en flexibel inlärningsmiljö där de kan genomföra utbildningen i sin egen takt. Förutom flexibilitet har fler medarbetare nu möjlighet att genomgå utbildning, och de kan enkelt repetera kurser vid behov. Klassrumsbaserad utbildning är fortfarande en viktig del av Cibes Academy, eftersom fysiska möten och kunskapsutbyte är värdefulla inslag i vår utbildningskultur. Under 2024 lanserades två eLearning-kurser på koncernnivå, en i säljträning och en i produktutbildning.
- **Cibes Global Management Training:** ett internt ledarskapsprogram baserat på våra kärnvärden och vår ledarskapsmodell. Syftet med programmet är att vidareutveckla våra chefer så att de har de bästa förutsättningarna att skapa högpresterande team där varje medarbetares potential och kompetens tillvaratas. Programmet ger också cheferna verktyg för att utöva effektivt och värdebaserat ledarskap. Dessutom får de tillgång till ett starkt nätverk av andra ledare inom koncernen, där de kan dela erfarenheter och lärdomar.
- **Jobbspecifik utbildning:** till exempel utbildning i hissinstallation. Både medarbetare och distributörer utbildas i att installera våra hissar på ett säkert och korrekt sätt. Utbildningen leds av tekniska experter, både vid våra utbildningscenter runt om i världen eller via eLearning.

	2024	2023	2022
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per medarbetare	10,8	8,6	7

Vi såg en ökning av antalet utbildningstimmar per medarbetare under året, vilket beror på vårt ökade fokus på att erbjuda kompetensutvecklingsmöjligheter. De utbildningstimmar som redovisas i tabellen ovan inkluderar extern utbildning, antingen i klassrum eller i en digital miljö.

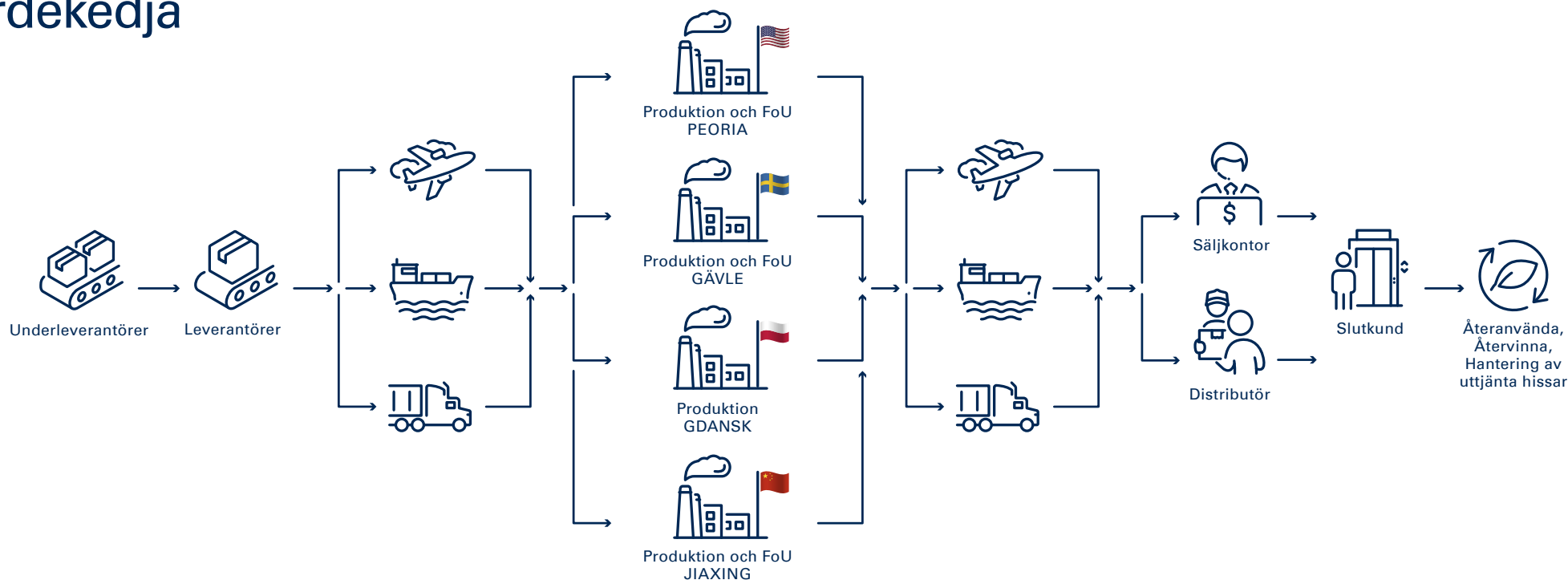
## Ledningsstrategi

Alla chefer ska genomföra årliga medarbetarsamtal med sina medarbetare. Processen är en del av Cibes Way följs upp som en del av självutvärderingen. 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

# 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 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 var att integrera de nyligen förvärvade enheterna och uppmuntra deras medarbetare att genomföra

e-learning eller utbildning relaterad till Cibes uppförandekod samt att följa upp med medarbetare i andra dotterbolag som ännu inte har genomfört utbildningen.

Intern uppförandekod	2024	2023	2022
Medarbetare som utbildats i koden (%)	79%	73%	40%

Initiativen har gett resultat, och vi har sett en ytterligare ökning i andelen medarbetare som har utbildats i uppförandekoden under 2024. Trots de nya förvärven har andelen medarbetare som undertecknat uppförandekoden ökat med

6 procentenheter jämfört med 2023 och uppgår nu till 79 procent.

## Uppförandekod för leverantörer

Vår uppförandekod för partners och leverantörer är central i vårt ansvarstagande i leveranskedjan. Det nya EU-förslaget om obligatorisk tillbörlig akt-samhet 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 och efterlever alla väsentliga partners och leverantörer vår externa uppförandekod som

innehåller principer inom affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsnormer, miljökrav samt hälso- och säkerhetsstandarder.

Uppförandekod för leverantörer	2024	2023	2022
<b>Signerad (andel av inköp)</b>			
Kina	100%	100%	90%
Sverige	96%	91%	100%
USA	97%	85%	53%
Polen	84%	N/A	N/A
Övriga	30%	N/A	N/A
<b>Andel av leverantörer</b>			
Kina	100%	100%	56%
Sverige	88%	58%	93%
USA	88%	85%	35%
Polen	69%	N/A	N/A
Övriga	9%	N/A	N/A
<b>Granskade, antal</b>			
Kina	17	7	6
Sverige	13	10	1
USA	0	0	0
Polen	1	N/A	N/A
Övriga	10	N/A	N/A

### Stärkt efterlevnad av uppförandekoden och leverantörsansvar under 2024

Under 2024 fortsatte vi vårt arbete med att stärka etiska affärsprinciper genom att utöka implementeringen av vår uppförandekod för leverantörer. Fokus har legat på att öka efterlevnaden, förbättra transparensen och stärka leverantörsengagemanget inom samtliga produktionsenheter och dotterbolag. Vi genomför även regelbundna leverantörsrevisioner för att säkerställa att uppförandekoden efterlevs.

### Ökad efterlevnad inom produktionsenheter

Andelen undertecknade uppförandekoder har visat en positiv utveckling i våra fabriker. I Kina har vi upprätthållit full efterlevnad, där 100 procent av inköpsvärdet täcks av leverantörer som har undertecknat uppförandekoden, en förbättring från 90 procent år 2022. Sverige har också ökat sin efterlevnad från 91 procent år 2023 till 96 procent år 2024. USA-fabriken har visat den största förbättringen och ökat från 53 procent år 2022 till 97 procent år 2024, vilket återspeglar våra fortsatta insatser för att stärka leverantörsengagemanget i regionen. För första gången har även den polska fabriken rapporterat sin efterlevnad av uppförandekoden, där 69 procent av leverantörerna omfattas och 84 procent av inköpsvärdet kommer från leverantörer som uppfyller kraven.

### Definierade undantag från uppförandekodens efterlevnad

Vi har tydliggjort kriterierna för undantag från kravet att underteckna uppförandekoden för vissa leverantörer som redan omfattas av etablerade efterlevnadsramverk. Följande leverantörer är undantagna:

- Leverantörer med en årlig inköpsvolym under 50 000 SEK (eller motsvarande i annan valuta).
- Fortune 500-bolag.
- Hotellkedjor och restauranger.
- Onlineplattformar, som används för inköp av varor och tjänster, såsom bokningssidor, biljettförsäljning för flyg och tåg, samt marknadsplatser som eBay, Amazon, Taobao och JD. Dock är varje marknad ansvarig för att säkerställa legitimiteten hos de webbplatser som används.

Denna strategi gör det möjligt för oss att fokusera våra insatser på leverantörer där vi kan ha störst påverkan, samtidigt som vi upprätthåller hög etisk standard i hela värdekedjan.





### Utökad implementering till försäljningsenheter och dotterbolag

Under 2024 utökade vi kravet på efterlevnad av uppförandekoden utöver våra produktionsenheter genom att be samtliga dotterbolag att säkerställa att deras leverantörer undertecknar uppförandekoden. Under det första året av implementering undertecknade 9 procent av leverantörerna inom dotterbolagen avtalet, vilket täcker 30 procent av inköpsvärdet. Vi förblir engagerade i att öka denna andel årligen tills full efterlevnad uppnås i hela koncernen.

### Stärkta leverantörsrevisioner

För att säkerställa efterlevnad av uppförandekoden och stärka ansvarsutkrävandet har vi intensifierat våra leverantörsrevisioner. I Kina ökade antalet granskade leverantörer från 7 under 2023 till 17 under 2024, vilket ger en förbättrad översyn av nyckelleverantörer. Sverige har successivt ökat sina revisioner, från 1 under 2022 till 10 under 2023 och vidare till 13 under 2024. Polen och andra nyligen tillkomna enheter inkluderades i granskningsprocessen för första gången, med 1 respektive 10 genomförda revisioner. Trots dessa förbättringar återstår USA som

ett prioriterat utvecklingsområde, eftersom inga leverantörsrevisioner har genomförts där under de senaste åren. Att åtgärda detta kommer att vara en viktig uppgift framöver.

### Fokus för 2025 och framåt

Framöver kommer vi att fortsätta våra insatser för att öka andelen undertecknade uppförandekoder, särskilt bland leverantörer i Polen och våra försäljningsenheter. Utvidgade leverantörsgranskning, särskilt i USA, kommer också att vara ett fokusområde för att säkerställa efterlevnad, ansvarstagande och starkare leverantörsrelationer på alla marknader.

Genom att förstärka vårt engagemang för etiskt inköp och leverantörsansvar tar vi viktiga steg mot ökad transparens och hållbarhet i hela vår värdekedja.

### Ledningsstrategi

Alla medarbetare är ansvariga för att läsa och förstå policys, agera i enlighet med dem och rapportera eventuella överträdelser. Digital utbildning, som är obligatorisk för alla nyanställda, hjälper dem att uppfylla detta ansvar. Varje chef har ansvar för att utbilda sina medarbetare och

säkerställa att arbetsplatsen präglas av förtroende och delaktighet. Den verkställande direktören i varje land ansvarar för implementeringen och efterlevnaden av uppförandekoden för leverantörer. Inköpsavdelningen och de verkställande direktörerna i försäljningsenheterna ansvarar för att säkerställa att relevanta leverantörer och samarbetspartners undertecknar uppförandekoden samt för att genomföra revisioner av den. Cibes koncernledning har det övergripande ansvaret för efterlevnad av lagar, standarder och principer inom koncernen och rapporterar löpande till styrelsen.

### Kampanjen WhistleB

Under 2023 gjorde Cibes betydande framsteg när det gäller att främja transparens och ansvars skyldighet genom en omfattande kampanj för att öka medvetenheten om visselblåsning. 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 visselblåsningsskanalen WhistleB och uppmanra dem att rapportera om oetiskt beteende, olagliga aktiviteter, säker-

hetsrisker 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

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.

# Hantering av hållbarhetsfrågor

Styrelsen har det yttersta ansvaret för bolagets hållbarhetsarbete. Den verkställande direktören sköter den löpande förvaltningen av bolaget i enlighet med styrelsens riktlinjer, vilket inkluderar hållbarhetsområdet.

Hållbarhetschefen rapporterar till chefen för Product Management & 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. 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

Våra uppförandekoder för medarbetare och för leverantörer är de övergripande styrdokumenterna för hållbarhetsarbetet i kombination med vår hållbarhetspolicy. Koderna innehåller principer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion och efterlevnaden av dem är obligatorisk för alla medarbetare och leverantörer. Uppförandekoden för leverantörer finns på [cibesliftgroup.com/se/uppforandekodleverantorer](https://cibesliftgroup.com/se/uppforandekodleverantorer), och koden för medarbetare finns på [cibesliftgroup.com/se/uppforandekod-anstallda](https://cibesliftgroup.com/se/uppforandekod-anstallda). 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 hållbarhetspolicyn, policyn mot mutor och korrupktion (ABC) och policyn för visseblåsning.

Bolagets styrelse har godkänt samtliga koncernpolicyer.

## Utvärdering av ledningens tillvägagångssätt

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. Inga kritiska problem har uppstått under året och styrelsen har därför inte krävt att några åtgärder för hållbarhetsarbetet ska genomföras. Vidare validerar och godkänner styrelsen årligen organisationens val av väsentliga frågor, tröskelvärden och hantering av hållbarhetsfrågor. Styrelsen säkerställer sin övergripande kompetensutveckling inom hållbarhetsområdet genom operativt hållbarhetsarbete i andra bolag som de representerar.

Styrelsen för Cibes består av sju medlemmar, varav fem är män och två är kvinnor. Deltagandegrad vid Cibes styrelsemöten under 2024 var 92 procent.

## Medlemskap

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



# 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 2024 på sidorna 35–65 i årsredovisningen och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

### 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  
802 91 Gävle  
[www.cibesliftgroup.com](http://www.cibesliftgroup.com)