



DÉVELOPPEMENT DURABLE
RAPPORT 2021

Cibės Lift Group

SOMMAIRE

À PROPOS DE CE RAPPORT	2
RÉSUMÉ DE L'ANNÉE	3
QUELQUES MOTS DE NOTRE PDG	4
VISION ET VALEURS	4
LA PANDÉMIE DANS UN MONDE QUI CHANGE	6
GESTION DES RISQUES	7
POINTS CLÉ DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	8
CIBES WAY – NOTRE MOTEUR STRATÉGIQUE	10
LA RESPONSABILITÉ À TRAVERS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR	13
CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS DANS NOTRE ORGANISATION ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	13
L'APPROCHE DE LA DIRECTION EN CE QUI CONCERNE LES THÈMES DE L'ACTUALITÉ	14
RÉFLEXIONS DU RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	14
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	15
MATÉRIALITÉ – OÙ NOUS AVONS LE PLUS D'IMPACT	16
SÉCURITÉ	17
BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	18
ÉTHIQUE	19
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	20
VIE DU PRODUIT	22
CIRCULARITÉ	23
TRAITEMENT DES DÉCHETS	26
ÉMISSIONS DES TERRES ET DES EAUX	28
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	28
DIVERSITÉ ET INCLUSION	29
STRUCTURE DE GOUVERNANCE	30
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	31
SOMMAIRE GRI	32

À PROPOS DE CE RAPPORT

Cibes Holding AB (559113–9638) publie son rapport de développement durable pour 2021. Il couvre toutes les entités incluses dans nos états financiers consolidés et reflète nos performances sur la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Notre premier rapport GRI était publié le 19 avril 2021, Operations at Cibes Holding AB est effectué dans Cibes Lift Group AB (556343–1484). Le rapport est notre deuxième rapport de développement durable et a été préparé conformément aux normes GRI, option de base. Le rapport de développement durable constitue également le rapport de développement durable statutaire de Cibes conformément à la loi suédoise sur les comptes annuels (ÅRL). Le rapport de développement durable a été approuvé par le Conseil d'Administration et a été examiné par les auditeurs de l'entreprise, EY.

Publié le 31 mars 2022.

Si vous avez des questions à propos du rapport, contactez Anne-Lie Lindqvist, Responsable Développement Durable chez Cibes Lift Group, sustainability@cibesliftgroup.com



RÉSUMÉ DE L'ANNÉE 2021

Cibës Lift Group

CIBES HOLDING AB appartient à Nalka Invest AB

CHIFFRE D'AFFAIRES

1.9 BSEK

(1.4 BSEK 2020)

TCAC

22%

(2017-2021)

MARCHÉS ET BUREAUX

ALLEMAGNE
AUTRICHE
BELGIQUE
CHINE
EMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE
ÉTATS UNIS
FINLANDE
FRANCE
HONG KONG
INDE
INDONÉSIE
NORVÈGE
PAYS-BAS
PHILIPPINES
ROYAUME-UNI
SUÈDE
THAÏLANDE
VIETNAM

ÉLÉVATEURS INSTALLÉS

6,707

(2020 5,322)

EMPLOYÉS

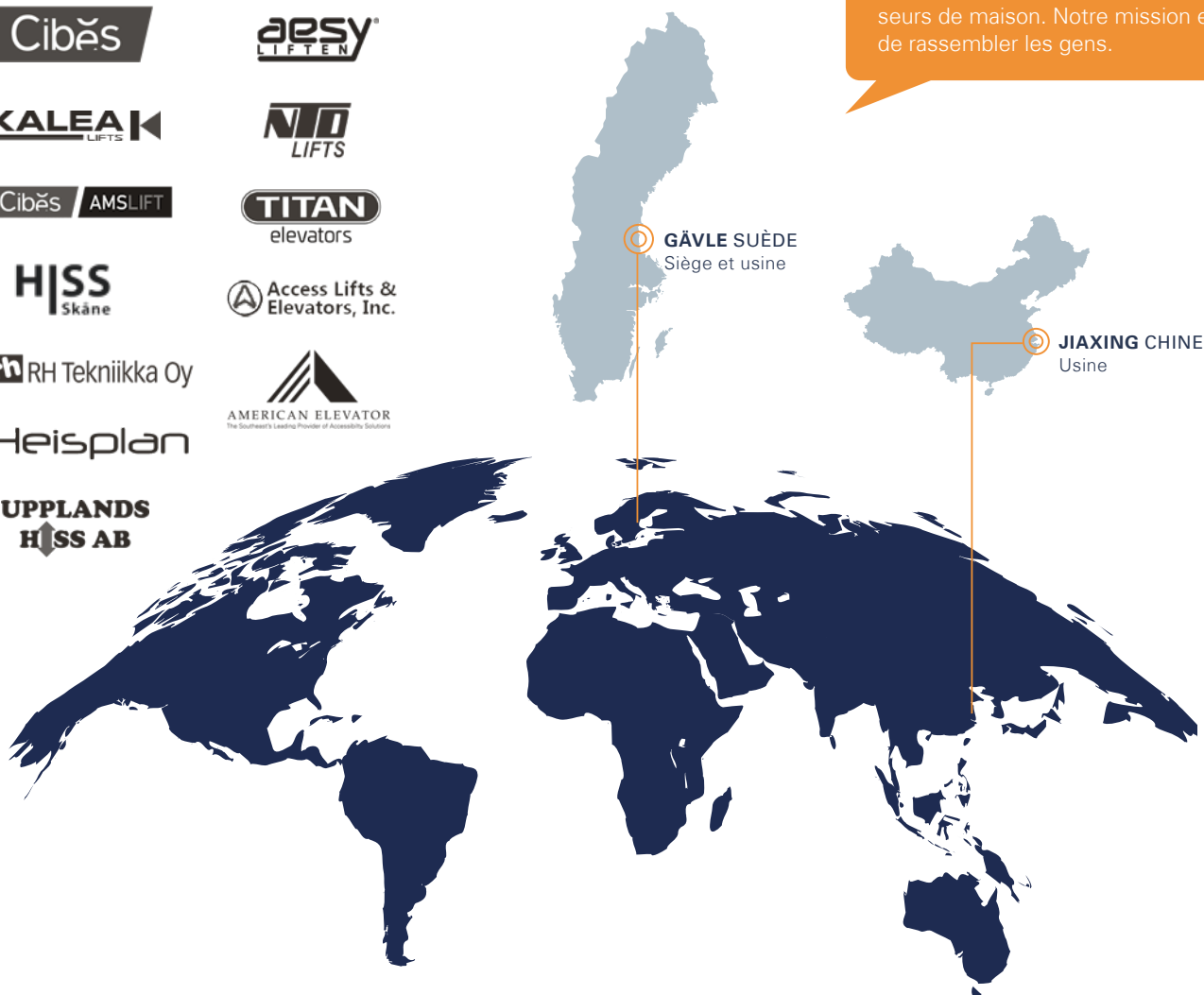
1,190

(2020 887)

NOS MARQUES



Le groupe Cibës Lift est un leader mondial dans la conception et la fabrication d'élévateurs et d'ascenseurs de maison. Notre mission est de rassembler les gens.



QUELQUES MOTS DE NOTRE PDG



2021 a été une année pleine de réussites pour Cibes Lift Group. Malgré la pandémie mondiale et ses conséquences, nous avons réalisé une année record, prouvant la solidité de nos offres, de notre modèle économique, et de notre organisation.

La compétition a tendance à apporter de nouvelles opportunités, et cette année, notre équipe a vraiment réussi à s'adapter et à tirer profit du monde en constante évolution dans lequel nous vivons. Je suis fier de faire partie de cette entreprise innovante et dynamique.

Pendant la pandémie, nous avons identifié l'évolution des comportements dans le monde et les avons traduits en opportunités commerciales. Nous constatons par exemple que les gens veulent pérenniser leur vie et investir davantage dans leur maison. Notre offre d'ascenseurs privés est parfaitement adaptée à cette tendance.

Nous avons également constaté une utilisation accrue des outils numériques, et comme Cibes Lift Group avait déjà adopté ces solutions avant la pandémie, nous étions bien préparés et avons pu facilement nous adapter.

Aujourd'hui, nous transformons nos bureaux en lieux de travail flexibles où les gens peuvent passer du télétravail au bureau très facilement. Ainsi, nous visons à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à réduire les coûts et gagner du temps, à consommer moins d'énergie et à réduire les transports – ce sont quelques exemples où le développement durable devient un avantage commercial.

Développement durable – Cibes Way

En 2020, nous avons lancé notre stratégie de développement durable et produit notre premier rapport à ce sujet. En 2021, nous avons bien avancé dans la mise en œuvre de cette stratégie, et la durabilité fait désormais partie de notre moteur stratégique : The Cibes Way. C'est formidable de voir le niveau de créativité et d'amélioration qui se produit dans toutes les parties de l'organisation. Le partage de bons exemples et d'idées a également été mis en œuvre à travers Cibes Way Show & Tell Meetings.

VISION – RASSEMBLER LES GENS

Valeurs

Proximité :

- La simplicité est une vertu – notre démarche est de toujours garantir la facilité pour nos clients
- Nous misons sur l'humain via une présence locale et personnalisée
- Agir avec un fort esprit d'équipe et un souci du détail

Performance :

- Réviser continuellement notre gamme de produits pour en assurer la conception et la flexibilité
- La qualité tout au long de la chaîne de valeur
- Nos bénéfices permettent les investissements
- Cherchez toujours à s'améliorer, et ne jamais être satisfait

Professionalisme :

- Être conscient que la plupart des choses restent à faire
- Nous pensons que le plaisir au travail est source de réussite
- Nous croyons en un modèle décentralisé avec une coordination centrale

Au sein de nos cinq piliers de développement durable : Sécurité, Affaires, Environnement, Personnes et Éthique, nous avons désormais fixé des objectifs pour 2025 et l'ambition pour 2030. Les objectifs sont liés aux objectifs de développement durable des Nations Unies et à l'Accord de Paris. Ce qui est mesuré est réalisé, il est donc tout aussi important de suivre l'avancement de notre travail de développement durable que celui du travail financier et opérationnel. Au cours de l'année, nous avons mis en place un système de reporting structuré, une transparence accrue et un suivi de notre travail de développement durable.

Des progrès sur tous les piliers

Même si le travail sur le développement durable doit être considéré comme un marathon plutôt que comme un sprint, je suis heureux de constater que nos efforts portent déjà leurs fruits. Afin d'instaurer une bonne culture et d'obtenir l'adhésion de tous, il est important de montrer que les choses avancent, même à court terme.

Dans le cadre du pilier **SÉCURITÉ**, nous avons mis en place des formations et des cours en ligne afin d'accroître nos connaissances en matière de sécurité et de renforcer la sensibilisation générale aux risques. Une méthode de travail sûre n'est qu'une conséquence de la prise de conscience de chacun.

Je suis heureux de constater que le développement durable est devenu un véritable sujet dans le monde des **AFFAIRES**. Notre filiale suédoise a par exemple gagné une commande pour laquelle un rapport de durabilité était un ticket d'entrée. Cela montre que de plus en plus de clients vont évaluer leurs partenaires et fournisseurs sur la base de leur profil de durabilité. C'est la bonne chose



Ainsi, nous visons à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à réduire les coûts et gagner du temps, à consommer moins d'énergie et à réduire les transports – ce sont quelques exemples où le développement durable devient un avantage commercial.

à faire, je m'en félicite et j'espère que cela deviendra une nouvelle norme sur d'autres marchés.

En ce qui concerne **L'ENVIRONNEMENT**, nous avons mis en œuvre plusieurs améliorations, comme l'approvisionnement de l'usine de Gävle en énergie non fossile, l'installation de stations de recharge pour les voitures électriques, ou notre investissement dans les panneaux solaires.

Les **PERSONNES** est le facteur le plus important, et les résultats de l'enquête 2021 auprès des employés prouvent que nos efforts pour offrir un lieu de travail agréable portent leurs fruits. Le Groupe Cibes Lift a obtenu un score supérieur à celui de

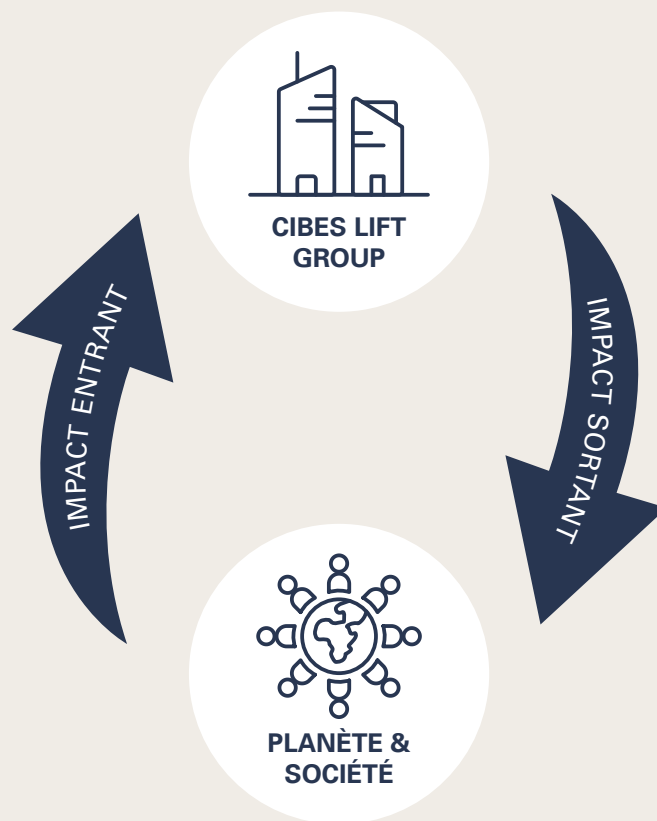
l'indice de référence pour toutes les mesures clés : engagement, leadership, efficacité de l'équipe, organisation performante et bien-être.

L'ÉTHIQUE est également un domaine dans lequel nous avons fait des progrès. Une formation au code de conduite est en cours de déploiement au niveau mondial et nous travaillons activement avec notre code de conduite vis-à-vis de nos partenaires et fournisseurs, y compris par des audits.

En résumé, je suis vraiment heureux des progrès que nous réalisons, mais comme pour d'autres parties de notre activité, je crois que la majeure partie du travail reste à faire. Cet état d'esprit fait partie de nos valeurs fondamentales et constitue un puissant moteur pour améliorer notre entreprise et son impact.

Per Lidström,
PDG de Cibes Lift Group





LA PANDÉMIE DANS UN MONDE QUI CHANGE

2021 était une nouvelle année rythmée par la pandémie du COVID-19 qui nous affecte tous, tant sur le plan personnel que professionnel. La pandémie a véritablement sensibilisé tout le monde à la fragilité des chaînes d'approvisionnement mondiales, et la stratégie de présence locale du groupe Cibes Lift a porté ses fruits. Nos deux unités de production ont certainement été un facteur de succès au cours des deux dernières années.

Grâce à nos deux usines et nos équipes, nous avons réussi à maintenir nos délais de livraisons. Dans de nombreux cas, cette approche a entraîné une augmentation des coûts pour Cibes Lift Group, mais nous avons continué à donner la priorité à nos clients tout au long de cette période inhabituelle.

En prévision d'une reprise post-pandémie, l'ambition est de maintenir les bonnes pratiques de travail à distance que nous avons développées. Guidés par notre ambition de réduire notre empreinte carbone, nous sommes en train de concevoir un modèle de travail hybride, dans le but d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de réduire les déplacements.

Il n'y a pas que la pandémie qui secoue le monde. Nous commençons à voir les effets du changement climatique partout dans le monde, et chaque année, nos employés sont affectés de différentes manières. Nous devons faire tout notre possible pour réduire notre impact sur le climat, atténuer les effets du changement climatique et contribuer à recréer ensemble un monde résilient.

GESTION DES RISQUES

Le groupe Cibes Lift est une entreprise en pleine croissance, et notre expansion repose sur une marque forte et une bonne réputation. Pour assurer une croissance durable et rentable, avec des exigences éthiques soutenues et une adhésion continue, une approche ferme de la gestion des risques est vitale.

Au cours de l'année 2021, le groupe Cibes Lift a lancé une approche de la gestion des risques basée sur des décisions commerciales conscientes et équilibrées dans l'ensemble du groupe. L'objectif est d'intégrer le cadre de gestion des risques de l'entreprise (ERM) dans Cibes Way ; un travail qui a débuté au cours du second semestre de l'année.

Notre objectif est d'instaurer une solide culture du risque dans l'ensemble de l'entreprise afin de soutenir notre stratégie et d'atteindre nos objectifs à long terme.

L'accent sera donc mis à l'avenir sur la nécessité de s'assurer que toutes les équipes de direction du groupe sont conscientes des risques majeurs pour l'entreprise et de la manière de les atténuer. Le développement durable occupe une place centrale dans ce travail. Les équipes de direction seront formées à l'identification, à l'analyse et à la quantification de l'impact potentiel sur les activités, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de continuité au sein de leurs organisations respectives. Chaque directeur général (DG) local est responsable de la mise en œuvre de la politique.

La politique de risque du groupe Cibes Lift est approuvée par le conseil d'administration et décrit le processus par lequel toutes les entités de la société identifient, mesurent, répondent, surveillent et rapportent les risques qui peuvent potentiellement affecter la réalisation de nos objectifs stratégiques, opérationnels et financiers.

CATÉGORIE	SOUS-CATÉGORIE	NOM DU RISQUE	PROGRAMMES STRATÉGIQUES
Financier	Risque de prix	Volatilité du coût des matières premières	Politique d'achat et accords de fourniture
Financier	Risque d'exposition aux transactions	Effet négatif du taux de change pendant la transaction	Manuel de trésorerie
Risque juridique, de conformité et de réglementation	Réglementation	Modifications des normes de produits	Conformité réglementaire des produits
Opérationnel	Personnes-actifs	Recrutement, dépendances et besoins personnels	Formation au leadership
Stratégique	Fusions et acquisitions	Échec des fusions et acquisitions	Cadre ERM, Manuel M&A, Revue d'assurance
Stratégique	Innovation	Nouveaux produits	Cibes Way, feuille de route des produits et R&D

DÉVELOPPEMENT DURABLE

POINTS CLÉS 2021

Montée en puissance réussie de l'usine de Jiaxing

La nouvelle unité de production de Jiaxing, en Chine, a ouvert ses portes en août 2020 et a augmenté sa capacité de production en 2021, soutenant ainsi notre stratégie de présence locale.



Objectifs – partie du processus de fixation des objectifs

Le groupe Cibes Lift dispose d'un processus global de fixation des objectifs, dans lequel les objectifs de durabilité sont désormais intégrés.

Réseau de partenaires

Une équipe constituée de 28 collaborateurs, répartis dans le monde entier, a créé une équipe d'ambassadeurs de la durabilité, qui travaillent ensemble pour sensibiliser l'opinion et susciter le changement au sein de l'organisation.



Analyse du cycle de vie (LCA)

Une analyse du cycle de vie a été réalisée sur notre élévateur le plus populaire, le A5000/ Kalea A4 Primo, afin de déterminer son impact sur l'environnement, mais aussi de jeter les bases des décisions futures en matière de conception, de sélection des matériaux, etc. Plus d'informations à la page 24.



Lancement d'une nouvelle gamme de produits

Outre l'augmentation de leur capacité de production, nos deux équipes de R&D en Chine et à Gävle ont mis au point une nouvelle génération d'ascenseurs verticaux peu encombrants afin d'améliorer les performances des produits, d'augmenter le nombre de configurations possibles pour les clients et de permettre leur mise à niveau au fil du temps. Plus d'informations à la page 22.

Collecte structurée de données sur la durabilité

Mise en œuvre à l'échelle mondiale d'un logiciel de données sur la durabilité, avec l'ambition d'obtenir des données aussi précises et de qualité pour la durabilité que pour la finance.



Audits des fournisseurs

Au cours de l'année 2020, le Groupe Cibes Lift a mis à jour le code de conduite pour les partenaires commerciaux et les fournisseurs. En 2021, un processus d'audit est en place en Chine et prévu en Suède en 2022. Plus d'informations à la page 19.

Formation sur le code de conduite

L'approche du Groupe Cibes Lift en matière d'éthique commerciale, d'intégrité et de durabilité est contenue dans notre code de conduite interne. Au cours de l'année 2021, nous avons lancé une formation numérique, obligatoire pour tous les employés, afin d'en assurer l'adhésion. Plus d'informations à la page 19.



CIBES WAY : NOTRE MOTEUR STRATÉGIQUE

Cibes Way est notre moteur pour une croissance durable et rentable grâce à une amélioration continue. Ce modèle est basé sur des principes, des bonnes pratiques et des méthodes qui peuvent être utilisés et partagés dans toute l'organisation. Il s'agit d'une manière décentralisée d'encourager les améliorations et de fournir des orientations sur les objectifs que nous voulons atteindre en tant que Groupe.

Cibes Way repose sur cinq piliers, chaque pilier comprenant un certain nombre de composants, spécifiques à ce domaine. Les composantes sont décrites par des attributs, caractérisant le niveau d'excellence opérationnelle.

Une auto-évaluation des composantes est effectuée régulièrement, chaque unité cartographiant ses performances en fonction d'une "échelle d'excellence" définie. En 2021, le groupe Cibes Lift a mis en place les Cibes Way Show & Tell Meetings où les filiales se réunissent pour partager les meilleures pratiques, s'inspirer, discuter et apprendre les unes des autres.

The Cibes Way



SÉCURITÉ –

Aucun danger pour les personnes

La santé et la sécurité de nos employés, clients et partenaires sont des priorités absolues. Une véritable culture de la sécurité est donc intégrée dans tout ce que nous faisons, nos produits, nos services et nos comportements. Nous nous engageons à adopter une approche systématique de la sécurité afin de réaliser notre vision de la sécurité : zéro dommage pour les personnes.

ENVIRONNEMENT –

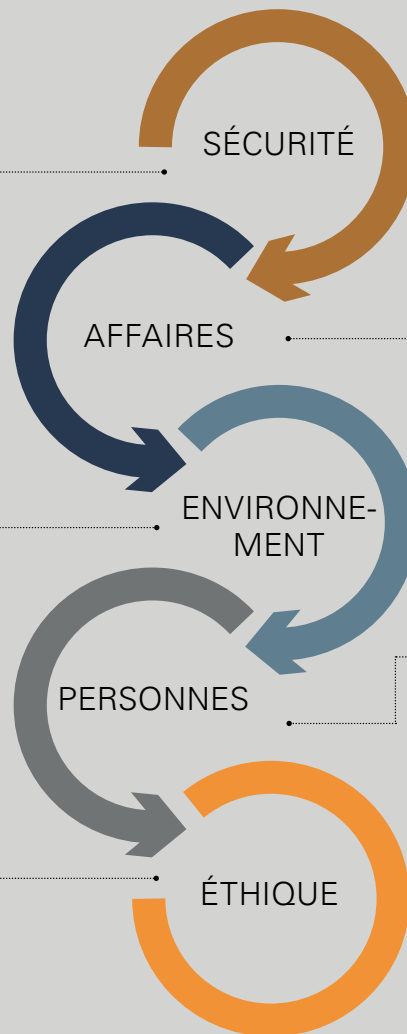
Responsable d'un objectif supérieur

Notre planète est confrontée à de graves menaces et il ne fait aucun doute que nous nous dirigeons vers une crise environnementale mondiale si nous n'infléchissons pas la courbe des émissions de gaz à effet de serre. Nous nous engageons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour mobiliser notre organisation et faire notre part dans cette transition ; nous prenons nos responsabilités.

ÉTHIQUE –

Les valeurs comptent

Des valeurs éthiques élevées sont l'essence même d'une entreprise durable. Une réputation construite sur des décennies peut être ruinée en quelques minutes. Pour renforcer notre culture déjà forte, nous travaillons activement avec notre code de conduite d'entreprise dans toute l'organisation ainsi qu'avec nos partenaires commerciaux. Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de toute forme de corruption, de discrimination et de victimisation. Nous nous engageons également à garantir une conformité financière totale et à toujours offrir des salaires équitables à nos employés. Une entreprise durable exige des normes éthiques et des valeurs élevées - c'est pourquoi elles sont importantes.



AFFAIRES –

Avantage commercial durable

En nous concentrant sur un modèle d'entreprise durable et en étant un acteur de premier plan dans notre secteur, notre travail en matière de durabilité nous procure un avantage commercial. En étant innovants, nous pouvons créer un avantage concurrentiel sur le marché, renforcer notre marque, conserver et développer nos employés et attirer les bons talents pour l'avenir. Nous voulons apporter des solutions gagnants-gagnants et une approche circulaire de notre business.

PERSONNES –

Faites la différence

Ne pas utiliser le potentiel des personnes est un gaspillage et ne correspond pas à notre définition d'une entreprise durable. Nous voulons développer les individus et les équipes à leur plein potentiel en offrant des opportunités de développement, des formations et en construisant des équipes diverses et inclusives où chacun est respecté et écouté. Nos employés sont notre ressource la plus précieuse ; ils font toute la différence.

ÉTUDE DE CAS :

LES DÉFIS DONNENT NAISSANCE À DE NOUVELLES SOLUTIONS

La pénurie de semi-conducteurs a frappé de nombreuses entreprises et industries dans le monde entier ces dernières années. Au cours de l'un des ateliers sur le développement durable, l'équipe française a décrit la manière dont nous remplaçons les circuits imprimés qui signalent un code d'erreur quelconque. Celles-ci étaient remplacées et stockées sans que le problème de fond soit exploré. Dans un contexte d'abondance de ces produits, c'était une façon rapide et économique de résoudre le problème. Inspirée par les discussions sur la circularité au sein de l'entreprise, l'équipe avait décidé de réparer les cartes rejetées et souhaitait discuter des avantages et des inconvénients de cette approche.

La réunion a débouché sur un projet dans lequel le département de la qualité a pris la responsabilité de développer un processus dans lequel les cartes sont collectées de manière structurée par les filiales et renvoyées au fournisseur pour réparation. Les cartes seront ensuite renvoyées à l'usine.

La circularité est un motif évident. En réparant et en réutilisant les cartes, on espère réduire considérablement la demande de nouvelles cartes, ce qui est positif tant du point de vue des matériaux que de la consommation d'énergie et des émissions de dioxyde de carbone. En outre, le projet a permis de constater que la cartographie des cartes rejetées fournissait une base statistique utile pour comprendre pourquoi les cartes sont rejetées et comment améliorer la qualité à long terme. Le principal défi est l'effort supplémentaire nécessaire pour collecter les cartes et les renvoyer.

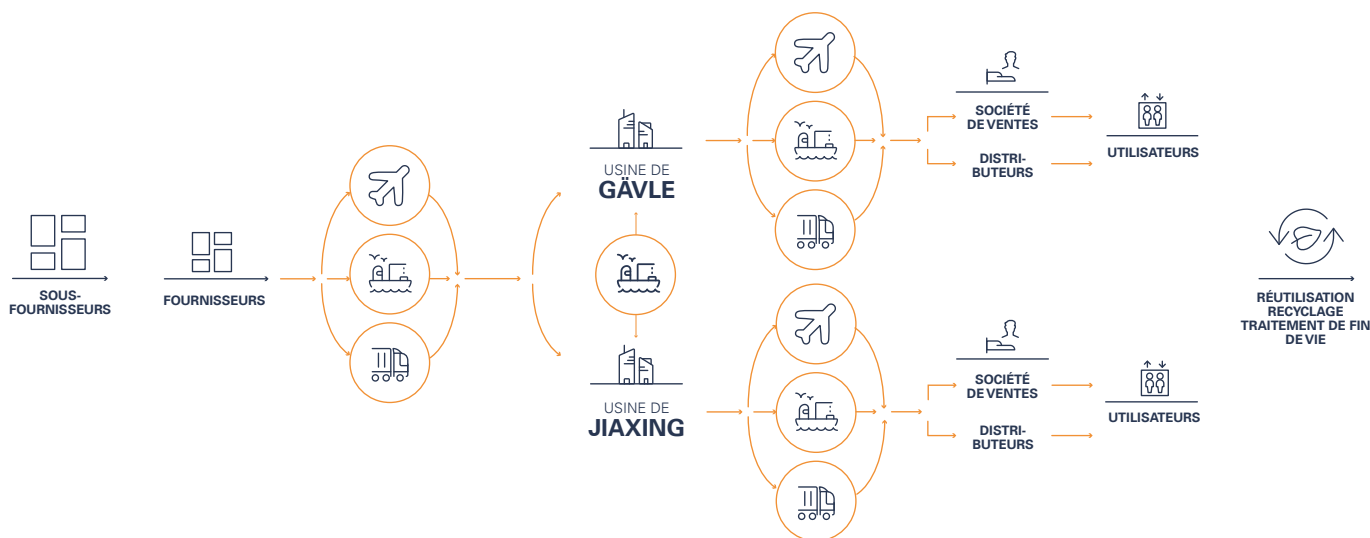


Avec son équipe, Clément Rabahi, directeur général de Cibes France, a lancé un projet visant à explorer les possibilités de réparation des cartes de circuit imprimé rejetées.

LA RESPONSABILITÉ À TRAVERS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

Le Groupe Cibes Lift s'appuie sur un réseau mondial de fournisseurs pour les composants, les services et le transport. Une évaluation de notre chaîne de valeur confirme que quelques fournisseurs directs représentent une grande partie des dépenses d'achat totales. Par conséquent, les fournisseurs de nos fournisseurs doivent être inclus dans notre travail pour mener un sourcing responsable.

Le code de conduite du groupe Cibes Lift pour les partenaires et les fournisseurs est au centre d'une communication ouverte et continue avec nos fournisseurs. Pour soutenir davantage la gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement, nous avons lancé un programme d'audit des fournisseurs, conçu pour suivre que nos fournisseurs répondent à nos attentes, y compris leur contrôle en amont. Le processus a été mis en œuvre en Chine au cours de l'année et sera mis en œuvre en Suède au cours de 2022.



Changements significatifs dans l'organisation et notre chaîne d'approvisionnement

Les acquisitions sont un élément important de notre croissance, car elles renforcent notre offre, étendent notre présence géographique et augmentent notre capital humain. La durabilité est une partie importante du processus de diligence raisonnable, avec un accent sur l'égalité des droits, la sécurité au travail, la performance environnementale et la structure de gouvernance, ainsi qu'un approvisionnement responsable.

Nous avons réalisé quatre acquisitions en 2021 :

- **Access Lift** et **American elevator** ont contribué à renforcer notre présence en Amérique du Nord.
- **Heisplan** nous a ouvert de nouvelles et passionnantes opportunités commerciales et a renforcé notre position sur le marché norvégien.
- Avec **Upplands Hiss**, en Suède, nous avons ajouté au portefeuille du Groupe Cibes Lift une autre entreprise stable et rentable, à fort potentiel de développement.

La montée en puissance de notre unité de production à Jiaxing a constitué un autre changement important, renforçant encore notre stratégie de présence locale, et réduisant également la quantité de transport depuis l'usine de Gävle, conformément à notre ambition de réduire notre empreinte carbone.



L'APPROCHE DE LA DIRECTION EN CE QUI CONCERNE LES THÈMES DE L'ACTUALITÉ

L'équipe de direction de Cibes est responsable de la surveillance des risques et des opportunités pour tous les sujets matériels. Les objectifs, les initiatives et les indicateurs clés de performance sont répartis dans les domaines suivants :

- Sécurité
- Affaires
- Environnement
- Personnes
- Éthique

Le directeur du développement durable est le bras armé de l'équipe de direction de Cibes et dirige les initiatives en collaboration avec une équipe interne interfonctionnelle.

Nos codes de conduite pour les employés et les fournisseurs sont les documents directeurs généraux pour le travail de durabilité. Ces codes couvrent les principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Évaluation de l'approche de gestion

Le conseil d'administration gouverne Cibes Holding AB à un haut niveau et le PDG rend compte au conseil d'admin-



istration des questions importantes. Le groupe Cibes Lift rend compte en permanence au conseil d'administration des progrès réalisés en matière de durabilité.

Une autre année inhabituelle s'est écoulée avec des restrictions Covid-19, des problèmes de chaîne d'approvisionnement et des tragédies personnelles pour beaucoup. Il reste à voir si nous reverrons un jour des années normales, mais ce que nous savons, c'est que le rôle de la durabilité s'est considérablement accru dans de grandes parties du monde. Il est vraiment gratifiant de voir la manière dont nos unités à travers le monde gèrent les aspects environnementaux et sociaux de manière aussi critique que les aspects financiers, en cherchant à s'améliorer et à apprendre les unes des autres. Une grande partie de mon rôle cette année a été de mettre en place des structures et des méthodes de travail, de coordonner et de développer des opportunités de collaboration, non seulement en interne, mais aussi avec des collègues d'autres organisations. La transformation vers un monde plus durable est un travail d'équipe, et nous ferons ce qu'il faut pour y parvenir.

Anne-Lie Lindqvist,







responsable du développement durable,
Cibes Lift Group



IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Nous dialoguons chaque jour avec un large éventail de parties prenantes, en interne, en externe, localement et mondialement. Ces dialogues font partie de notre façon de travailler et nous aident à comprendre et à agir en fonction des attentes, des préoccupations et des tendances du marché, ainsi qu'à évaluer en permanence les possibilités de collaboration et de partenariat stratégique. La forme d'engagement varie selon la géographie, le groupe de parties prenantes et le sujet, comme le montre le tableau ci-dessous.

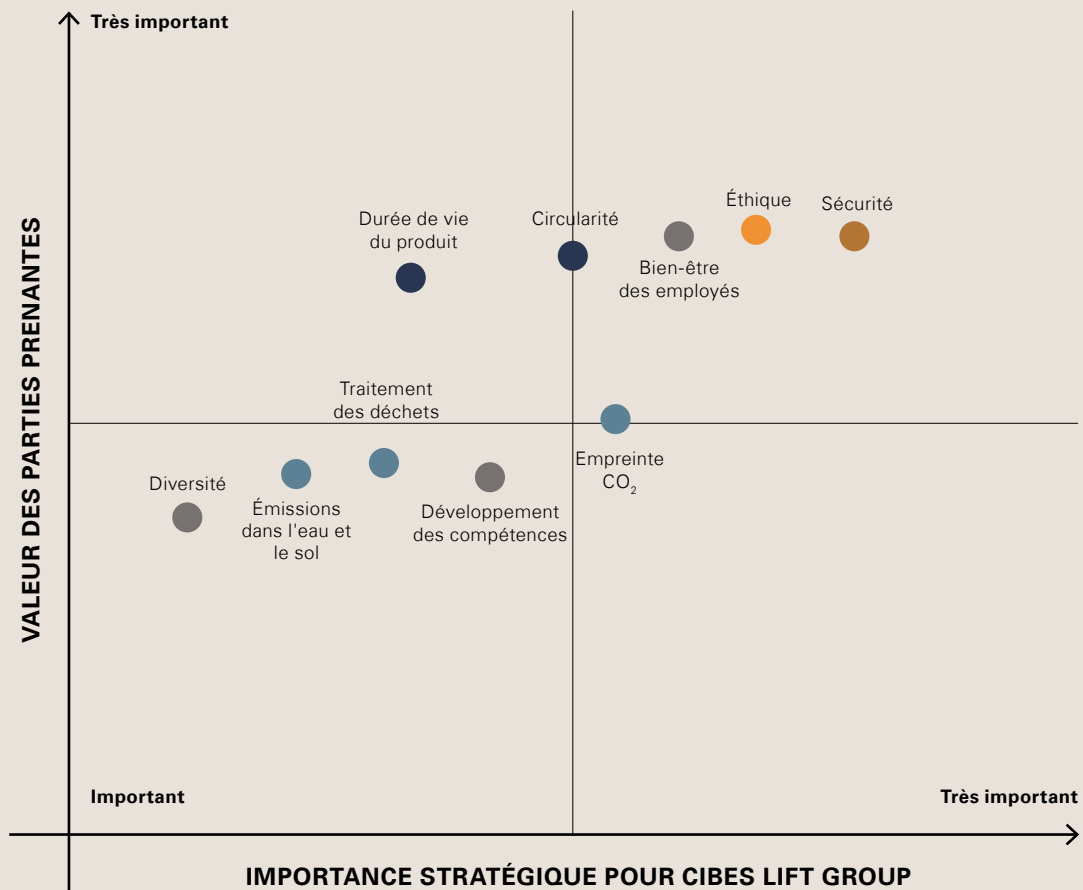
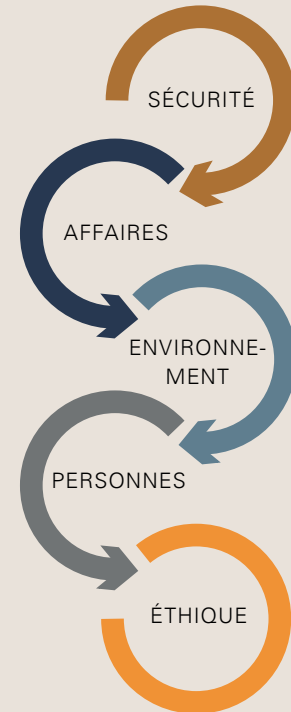
Chaque année depuis 2020, nous planifions une évaluation pour discuter des enjeux de développement durable pour Cibes Lift Group. Cette évaluation nous aide à augmenter notre compréhension et équilibre les attentes de nos parties prenantes avec la stratégie de Cibes Lift Group. En 2020, les discussions de nos parties prenantes incluent nos investisseurs, employés, fournisseurs, et une sélection de nos clients. La prochaine évaluation aura lieu en 2022.

DÉFINITION	FORMULAIRE DE DIALOGUE	PRINCIPAUX SUJETS D'INTÉRÊT
Clients directs, distributeurs	Réunions de vente	Durée de vie des produits, sécurité, traitement des déchets, émissions dans l'air, l'eau et le sol, développement des compétences, diversité. 
Actuel et potentiel	Dialogues quotidiens, enquête auprès des employés. Dialogues annuels entre employés et dirigeants	Tolérance zéro en matière de harcèlement, bien-être des employés, éthique, sécurité, valeurs fondamentales, développement des compétences, traitement des déchets, produits économes en énergie. 
Groupe Nalka	Réunions hebdomadaires, réunions du conseil d'administration	Équilibre entre les sexes, diversité, sécurité, bien-être des employés, développement des compétences, émissions dans l'air, la terre et l'eau. 
Fournisseurs directs	Discussions sur les achats, audits	Des exigences claires en matière de durabilité, de sécurité, de bien-être des employés, d'empreinte carbone, de traitement des déchets, de transports et d'équilibre entre les sexes. 
Perspective environnementale	Science, recherche	Émissions dans l'air, le sol et l'eau, circularité, traitement des déchets, efficacité énergétique. 
Communauté locale	Différents dans les différents pays, dialogues continus	Opportunités d'emploi, employeur responsable. 

MATÉRIALITÉ – OÙ NOUS AVONS LE PLUS D'IMPACT

L'évaluation formelle des parties prenantes est un élément central de l'analyse de matérialité, également réalisée tous les deux ans. Au cours de l'année 2021, l'équipe de direction de Cibes a examiné les résultats de l'analyse de matérialité de 2020 et a conclu qu'elle était toujours valable. Par conséquent, les sujets matériels restent les mêmes qu'en 2020.

Le résultat de l'analyse de matérialité est visualisé dans la matrice ci-dessous, qui couvre nos dix sujets de durabilité les plus importants. Chaque sujet est décrit en détail ci-dessous, en lien avec les indicateurs clés de performance, les objectifs et les progrès. En général, la qualité des données s'est considérablement améliorée au cours de l'année 2021, car nous avons mis en place une méthode de reporting structurée. Les chiffres communiqués en 2021 donnent donc une vision plus précise de notre situation.



SÉCURITÉ

Le groupe Cibes Lift a doublé ses effectifs en trois ans, à la fois de manière organique et par acquisition. Cela peut être un défi du point de vue de la sécurité, car il faut du temps pour construire une culture de la sécurité. Notre vision est de ne pas nuire aux personnes, ce qui signifie que nous ne perdons jamais de vue la sécurité.

Nous signalons systématiquement les observations de risques, les incidents et les accidents. La majorité des incidents signalés chez Cibes Lift Group sont des blessures par coupure et écrasement sur nos sites de production de Gävle et Jiaying. Au cours de l'année 2020, nous avons eu 19 blessures avec arrêt de travail (LTI), qui ont entraîné un ou plusieurs jours d'absence du travail, tandis que l'année 2021 a donné lieu à 25, toutefois avec une équipe sensiblement plus importante (augmentation de 34 % du nombre d'employés), ce qui signifie que nous restons à un niveau similaire à celui de 2020. À partir de 2021, nous communiquons le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR) afin de faciliter la comparaison d'une année sur l'autre.

Pour améliorer les progrès en matière de sécurité, Cibes Way préconise une formation approfondie en matière de sécurité pour tous les employés en fonction des risques auxquels

chaque fonction peut potentiellement être exposée, afin de favoriser une culture de la sécurité. Les progrès sont suivis par des auto-évaluations régulières.

Approche de gestion

Chaque filiale locale dispense une formation à la sécurité à tous les employés afin de s'assurer qu'ils disposent des compétences, des conditions préalables, des outils et des équipements de sécurité adéquats pour effectuer leur travail en toute sécurité. Le directeur général de chaque pays est responsable en dernier ressort des questions relatives à l'environnement de travail et à la sécurité. Il rend compte chaque mois des progrès réalisés à l'équipe de direction de Cibes, élabore des mesures correctives pour atténuer les risques d'incidents similaires à l'avenir et communique les résultats aux personnes concernées. Cette responsabilité consiste notamment à s'assurer que nos employés disposent des compétences, des conditions préalables, des outils et des équipements de sécurité adéquats.

Objectif 2025 : LTIFR inférieur à 2,0

	2020	2021
Accidents avec arrêt de travail	19	21
LTIFR (taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt)	---	12



BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

En 2020, le Groupe Cibes Lift a lancé un programme de leadership pour renforcer la capacité de nos managers à construire des équipes performantes et leur permettre d'utiliser le potentiel des employés, de leur fournir des objectifs clairs et une vision claire de la façon dont ils peuvent contribuer à la stratégie et à la vision du Groupe Cibes Lift.

Les dialogues annuels sur les performances entre les employés et les managers sont un moyen de garantir que chaque employé se développe et s'épanouit avec nous. Ces dialogues débouchent sur un plan de développement personnel qui est intégré dans Cibes Way. Un autre moyen d'évaluer le bien-être est l'enquête que nous menons auprès de nos employés pour mesurer leur perception du leadership, de l'engagement, de l'efficacité de l'équipe et de l'environnement de travail organisationnel et social. Il est prévu de les mener tous les deux ans, mais en raison de la situation extraordinaire de Covid-19 en 2020, l'enquête a été reportée. La première enquête pour le groupe a été réalisée en 2018, et nous avons effectué la deuxième en 2021.

Il est rassurant de voir que le Groupe Cibes Lift a amélioré les chiffres dans la plupart des domaines, même si nous avons plus que doublé les effectifs depuis 2018, y compris les acquisitions de nouvelles entreprises. Ce fait peut expliquer la légère baisse du taux de réponse (84 % contre 91 % en 2018).

Enquête auprès des employés	2018	2021
Taux de réponse	91%	84%
eNPS	10 (9)	36 (14)
Environnement organisationnel et social du travail	70 (74)	78 (74)
Indice d'engagement	78 (76)	83 (80)
Indice de leadership	67 (76)	82 (78)
Indice d'efficacité de l'équipe	72 (74)	80 (76)

Parenthèse = référence

Les résultats indiquent une forte tendance positive dans tous les domaines, notamment en ce qui concerne le score net de promotion des employés (eNPS), qui, en bref, présente la volonté des employés de recommander leur lieu de travail à d'autres personnes. Nos employés obtiennent également des scores plus élevés sur l'organisation et l'environnement social

de travail (OSI), ainsi que sur les indices d'engagement, de leadership et d'efficacité de l'équipe.

Approche de gestion

Les managers locaux sont responsables des dialogues avec les employés. Le département des ressources humaines du Groupe Cibes Lift est responsable de l'enquête mondiale et rend compte des résultats et des activités de suivi à l'équipe de direction de Cibes.

Objectif 2025: L'enquête auprès des employés est meilleure que la référence, qui a été atteinte en 2021, mais une attention soutenue sera nécessaire pour maintenir les bons résultats.



"Ce qui m'a fait rester et apprécier Cibes Lift Group, c'est l'incroyable voyage que nous faisons de la petite à la grande entreprise en général, mais les individus qui le créent en particulier. Le Groupe Cibes Lift est composé d'individus étonnants du monde entier qui ont contribué à la société que nous sommes aujourd'hui. Le travail que nous faisons tous ensemble m'inspire et me motive, chaque jour."

Hannah Olsson, chef d'équipe des pièces détachées, avec huit ans d'expérience chez Cibes Lift Group.

ÉTHIQUE

Le code de conduite interne du groupe Cibes Lift est le fondement de toutes les opérations dans l'entreprise et s'applique à tous les employés sans exception. En 2021, nous avons lancé une formation en ligne obligatoire, traduite en 12 langues, comprenant toutes les parties du code. L'objectif était d'atteindre 100 % de nos employés, mais malheureusement le lancement a été semé d'obstacles et un nouveau lancement est prévu pour avril 2022. Le code est étroitement lié à la signalisation, lancée en 2021, afin de garantir l'adhésion au code.

Le Groupe Cibes Lift exige que tous les partenaires et fournisseurs essentiels signent notre code de conduite externe, qui comprend des principes sur l'éthique commerciale, les droits de l'homme, les normes de travail, les exigences environnementales et les normes de santé et de sécurité.

Code de conduite des fournisseurs	2020	2021
Signé (% des dépenses) Suède	72.5	86%
Signé (% des dépenses) Chine	---	90%

Au cours de l'année 2021, nous avons lancé un processus d'audit. Les sites de Gävle, en Suède, et de Jiaxing, en Chine, représentent la majorité des achats, et les services d'achat de ces deux pays sont donc essentiels pour assurer une mise en œuvre sans heurts. Le processus a été lancé en Chine au cours de l'année et sera mis en œuvre en Suède au cours de 2022.

Processus d'audit en place en Chine

Depuis l'ouverture du site de Jiaxing fin 2020, l'équipe chinoise a traduit le code de conduite en chinois et l'a fait signer à la majorité des fournisseurs (90 % des dépenses). Les départements Qualité et Achats ont une réunion d'examen mensuelle avec chaque fournisseur principal afin de conserver un dialogue ouvert et honnête.

En 2021, des audits sur site ont été menés chez les quatre principaux fournisseurs, représentant 70 % des dépenses locales. Ces audits ont été une bonne occasion de dialogue, de formation et de suivi de l'adhésion. L'audit consiste en 27 questions liées au code, et si les exigences ne sont pas respectées, le fournisseur est invité à soumettre un rapport

d'action corrective formel avec des délais. Le rapport d'audit est signé par le fournisseur.

Il est demandé aux petits fournisseurs de suivre une formation en ligne sur le code afin de s'assurer qu'ils le comprennent et qu'ils en réalisent l'importance. Les mesures prises par tous les fournisseurs sont répertoriées dans un document maître qui fait l'objet d'un suivi par le service qualité.

Conventions collectives

Tous les employés du Groupe Cibes Lift ont le droit d'adhérer aux syndicats disponibles et de négocier collectivement, conformément aux lois et réglementations locales. Les règles et réglementations locales protègent également le droit à des conditions équitables, y compris le temps de travail contractuel, les heures supplémentaires, le temps de repos et les congés. Les employés, qu'ils soient couverts par des conventions collectives ou non, sont rémunérés de manière compétitive et équitable pour leur travail.

Approche de gestion

Tous les employés sont tenus de comprendre les politiques, d'agir conformément à celles-ci et de s'exprimer si elles ne sont pas respectées. L'apprentissage en ligne du code de conduite obligatoire les aide dans cette tâche. Chaque manager est responsable de la formation et doit s'assurer que les lieux de travail locaux sont caractérisés par la confiance et l'inclusion.

Le directeur général de chaque pays est responsable de la mise en œuvre et du respect du code de conduite des fournisseurs. Le service des achats est chargé de veiller à ce que les fournisseurs et partenaires concernés signent le code et soient audités.

Objectifs pour 2025

- Signature du code de conduite pour les fournisseurs, prestataires de services et distributeurs : 90 % des chiffres.
- Audit des fournisseurs : 90 % des dépenses.
- Commencer à auditer les fournisseurs des fournisseurs.

LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Pour atteindre l'objectif de l'accord de Paris et éviter une crise climatique, tous les pays, gouvernements, organisations et entreprises doivent se décarboniser aussi vite que possible. Nous nous sommes engagés à faire ce que nous pouvons dans cette transition. C'est pourquoi nous avons commencé à mesurer et à déclarer nos émissions en 2020, conformément au GHG Protocol, objectif 1 (émissions directes des bâtiments & opérations et véhicules possédés & loués) et objectif 2 (électricité et chauffage achetés indirectement pour les unités de production, les entrepôts, les bureaux et les salles d'exposition).

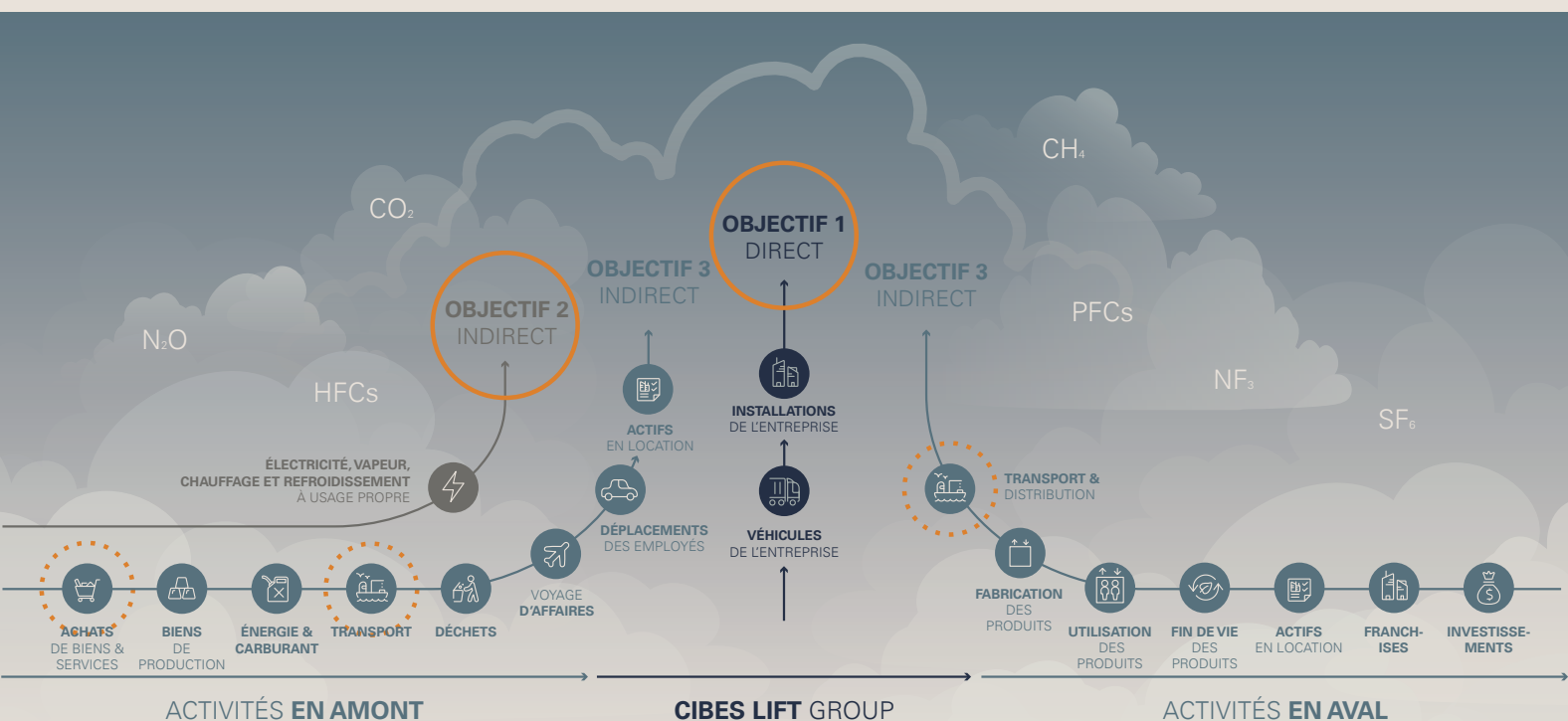
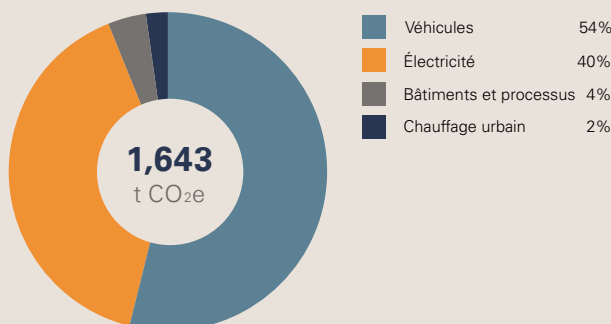
Émissions de gaz à effet de serre (tonnes)	2020	2021
Objectif 1	968	1,018
Objectif 2	600	625

Objectifs 1 et 2

Notre ambition est de réduire les émissions de 30% d'ici 2025 par rapport à une base de référence de 2021. L'électricité et les véhicules représentent 94 % de nos émissions des objectifs 1 et 2, ce qui signifie que nous devons réduire radicalement nos

émissions dans ces deux domaines. Les recommandations de Cibes Way sont d'identifier les moyens de réduire l'énergie dans les bâtiments et les opérations, d'exiger de l'énergie verte de la part des propriétaires, d'acheter ou de louer uniquement des véhicules sans énergie fossile et de viser l'installation de bornes de recharge et de panneaux solaires lorsque cela est possible. En outre, nous encourageons toutes les unités à explorer les collaborations avec les parties prenantes afin de rechercher des possibilités de réduction en dehors de notre propre contrôle direct.

Objectifs 1 et 2	2020	2021
Véhicules (%)	54%	54%
Électricité (%)	38%	40%
Bâtiments et processus (%)	8%	4%
Chauffage urbain (%)	1%	2%



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (OBJECTIF 1 & 2)



PAR RAPPORT AU CHIFFRE D'AFFAIRES :
0.87 gramme CO₂e/SEK
(1.11 gramme 2020)



PAR RAPPORT AU EFFECTIFS :
1,528 kg CO₂e /employé
(1,768 kg 2020)



PAR RAPPORT AUX APPAREILS LIVRÉS :
245 kg CO₂e /appareil
(295 kg 2020)

Nos facteurs d'émission sont sélectionnés sur la base des principes suivants :

- Aussi récent que possible
- Aussi précis que possible

Objectif 1

- Facteurs d'émission spécifiques des fournisseurs
- Facteurs d'émission

Objectif 2

1. Facteurs d'émission spécifiques des fournisseurs
2. Facteurs d'émission génériques publiés pour la région
3. Facteurs d'émission génériques publiés pour la moyenne du pays

Objectif 3

D'une manière générale, la pandémie de Covid-19 a clairement démontré que nous pouvons réduire considérablement nos déplacements professionnels, utiliser des réunions numériques et offrir des environnements de travail flexibles, ce qui contribue également à réduire nos émissions.

Une évaluation de l'ensemble de notre chaîne de valeur, réalisée en 2020, a indiqué que les matériaux achetés et le transport, Objectif 3, sont les deux sources d'émissions les plus importantes, ce qui signifie que nous devons y mettre davantage l'accent. Il s'est toutefois avéré difficile d'obtenir des données de qualité de la part de nombreux fournisseurs, et un projet sera lancé en 2022 pour définir une méthode de collecte et de mesure des données de l'Objectif 3, un projet qui, nous l'espérons, permettra à d'autres entreprises de disposer également d'une méthode utile.

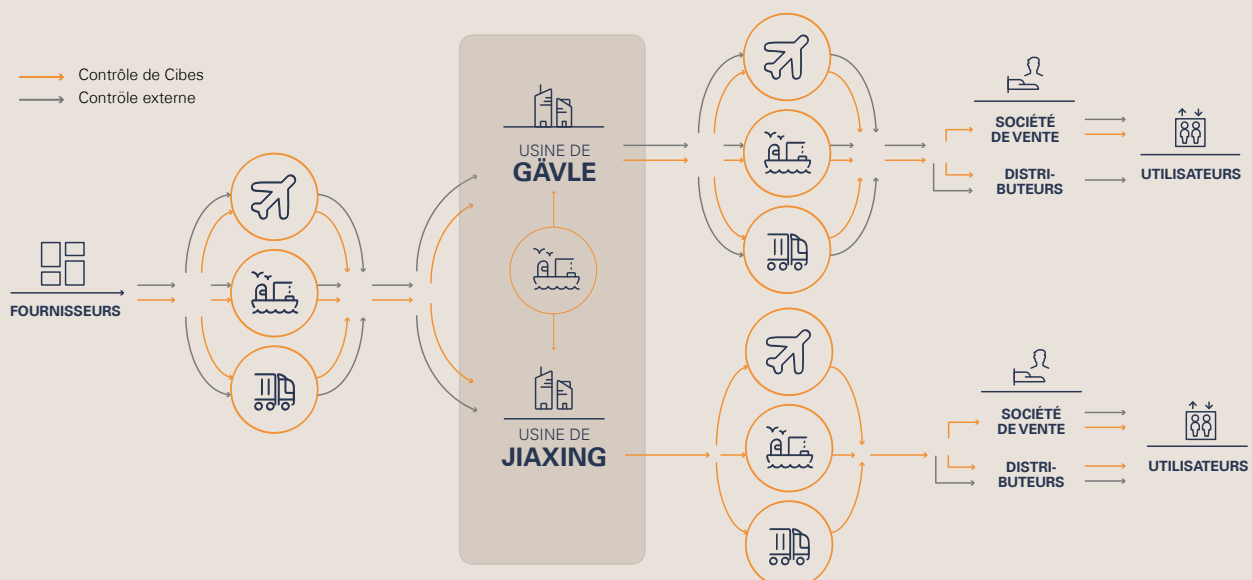
Approche de gestion

Le Groupe Cibes Lift mesure et déclare ses émissions de objectifs 1 et 2 conformément au Protocole GHG depuis 2020. Nous utilisons l'approche opérationnelle pour les émissions de GES consolidées et n'avons pas recours à la compensation carbone. La déclaration est effectuée par notre réseau mondial de coordinateurs répartis sur nos sites de production et nos bureaux. Les rapports sont effectués annuellement et consolidés par le responsable de la durabilité du groupe Cibes Lift pour un suivi continu. Les résultats sont présentés dans le rapport annuel de durabilité.

Objectifs 2025

- Objectif 1 & 2, réduire de 30 % (base 2021).
- Objectif 3, identifier les 3 premiers en 2022 et commencer à mesurer.
- Réduction de l'objectif 3 de 20 % (base 2022).

CONTRÔLE LOGISTIQUE



VIE DU PRODUIT

La durée de vie des produits est une priorité pour nos clients et un élément essentiel pour Cibes Lift Group. C'est l'un de nos arguments de vente uniques et nous ne ferons jamais de compromis sur la qualité. La durée de vie estimée de nos ascenseurs est aujourd'hui de 25 ans. Bien que l'analyse du cycle de vie (LCA) décrite dans la section sur la circularité suggère qu'une durée de vie plus longue réduirait l'impact climatique sur l'ensemble du cycle de vie, nous pensons que l'ascenseur peut être remplacé pour d'autres raisons que son usure. Les changements de tendance et les nouveaux propriétaires ayant des goûts différents sont des exemples de raisons.

C'est pourquoi nous avons orienté nos efforts sur la durée de vie du produit vers les possibilités d'adaptation. Lorsqu'un modèle arrive en fin de vie, l'ascenseur a encore plusieurs années devant lui. Des kits de réparation et de face-lift sont donc proposés pour prolonger la durée de vie. Une autre option serait de les ramener à l'unité de production pour les moderniser, mais il faudrait alors prendre en compte le facteur démontage et transport.

Notre nouvelle génération d'ascenseurs verticaux à faible encombrement, lancée en Chine au troisième trimestre 2021, jette les bases de la nouvelle stratégie de produit mondiale de Cibes Lift Group. L'innovation apporte plusieurs nouvelles caractéristiques modernes et rend les options et configurations souhaitables disponibles d'une manière sans précédent. L'évolutivité des options de conception sélectionnées au fil du temps grâce à une approche modulaire prolongera la durée de vie de l'ascenseur et permettra d'explorer de nouveaux modèles commerciaux circulaires. La nouvelle gamme de produits sera lancée progressivement au cours des deux prochaines années en Europe et aux États-Unis.

Approche de gestion

Le directeur de la gestion des produits et de la modularisation est responsable du développement d'une approche circulaire de la vie des produits. Cette fonction fait partie de l'équipe de direction de Cibes et rend compte des progrès réalisés deux fois par an.



CIRCULARITÉ

Une maintenance responsable est une condition préalable à l'atténuation du changement climatique et de la raréfaction des ressources naturelles. La circularité dans la conception, la maintenance et les modèles commerciaux est la seule solution. Nous sommes convaincus que l'accent mis sur la circularité permettra d'améliorer l'efficacité des ressources et de réaliser d'importantes économies, ainsi que de nouvelles opportunités commerciales plus durables.

En 2020, Cibes Lift Group a effectué une analyse de notre élévateur le plus populaire, le Cibes A5000/ Kalea A4 Primo, du point de vue de la recyclabilité. L'analyse nous a permis de comprendre l'importance de la phase de conception pour la recyclabilité et nous a donné des directives internes sur les considérations à prendre en compte lors du développement de produits faciles à démonter, à réparer et à réutiliser, en utilisant des matériaux de qualité qui sont sûrs du point de vue social et environnemental et en optimisant continuellement notre efficacité des ressources dans la chaîne de valeur.

En 2021, nous avons réalisé une analyse du cycle de vie (LCA) et une déclaration environnementale de produit (EPD) sur le même élévateur afin de poursuivre ce travail et de fournir à nos clients des informations factuelles sur l'empreinte environnementale.

Matériel acheté



Du point de vue des gaz à effet de serre, le recyclage sera toujours plus avantageux que la production primaire grâce aux importantes économies d'énergie réalisées. L'acier et l'aluminium représentent les plus grands volumes de matériaux achetés par le Groupe Cibes Lift, et comme le décrit le LCA, ce sont également les plus grandes sources d'émissions de dioxyde de carbone.

Il est important de noter que nous n'atteindrons cependant pas 100 % de matériaux recyclés, en raison des exigences de qualité. Pour la qualité d'acier que nous utilisons dans nos panneaux de cage, 20 % de matériaux recyclés est le maximum. L'acier représentant la plus grande partie de nos élévateurs, nous suivons de près les progrès de l'industrie sidérurgique suédoise en matière de production d'acier sans combustible fossile, car cela réduira considérablement notre empreinte.

REMARQUE : L'usine de Jiaxing n'a pas été en mesure d'obtenir des données sur le niveau de matériaux recyclés de ses fournisseurs.

Un état d'esprit circulaire nous aidera à minimiser notre utilisation des ressources, la création de déchets et les émissions, tout en continuant à mener nos activités de manière rentable. Nous avons commencé à intégrer la circularité dans notre modèle d'entreprise, depuis la phase de conception jusqu'à la gestion de la fin de vie, en passant par la modularité, les kits de lifting pour la mise à niveau des fonctions de levage, etc.

Approche de gestion

Le responsable du développement durable coordonne les initiatives à travers l'organisation pour évaluer les opportunités d'une économie circulaire et suivre les progrès. Les progrès sont communiqués à l'équipe de direction de Cibes deux fois par an.

Objectifs 2025

- Conception pour la circularité, au moins 12 heures de formation/ingénieur/an
- Mise en place d'un programme de recyclage rentable pour les produits

Matériau	Gävle (tonne)	Recyclé	Jiaxing (tonne)	Recyclé
Acier	3,540	55%	1,781	n/a
Aluminium	540	0%	978	n/a
Verre	140	5%	1,785	n/a
Câbles	75	0%	20	n/a
Poudre à peindre	0	n/a	120	n/a

Matériaux recyclés dans nos deux unités de production

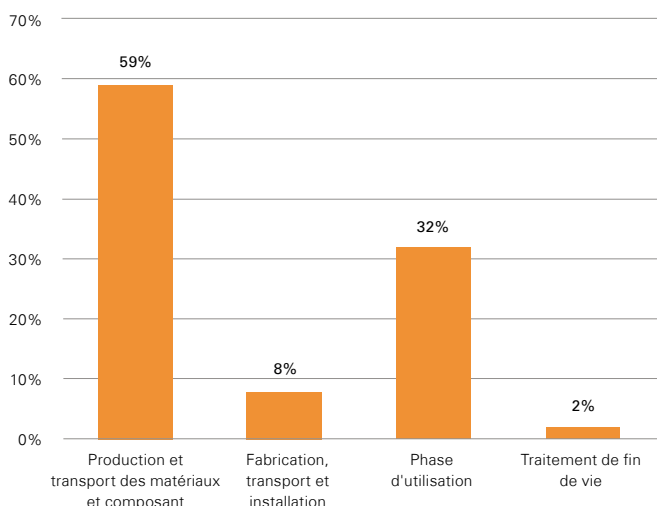
ÉTUDE DE CAS :

LA PERSPECTIVE DU CYCLE DE VIE

En 2021, une analyse du cycle de vie a été réalisée pour notre élévateur le plus populaire. Cette évaluation a été réalisée pour deux raisons principales : premièrement, pour mieux comprendre notre impact sur l'environnement et la manière dont nos choix affectent le résultat d'un point de vue global, et deuxièmement, pour fournir à nos clients une documentation basée sur des faits.

Notre ambition est d'adopter un état d'esprit circulaire dans toute l'entreprise, en comprenant clairement comment les différents choix affectent l'impact environnemental total. Un changement potentiel de matériau ou de méthode dans la chaîne peut avoir des effets négatifs ailleurs, et le LCA nous aidera à le comprendre.

L'impact total sur le climat au cours du cycle de vie de l'élévateur est calculé à 5 886 kg CO₂e sur l'ensemble du cycle de vie (25 ans), comme indiqué dans la déclaration environnementale de produit (EPD) pour le Cibes A5000. Comme le montre le diagramme, le principal facteur contribuant au changement climatique est la production et le transport des matériaux et des composants (dont la production représente 98 % dans le bar). Les composants en acier peint sont à l'origine de la plupart des impacts climatiques, de même que les composants en aluminium, tels que le profilé de guidage.

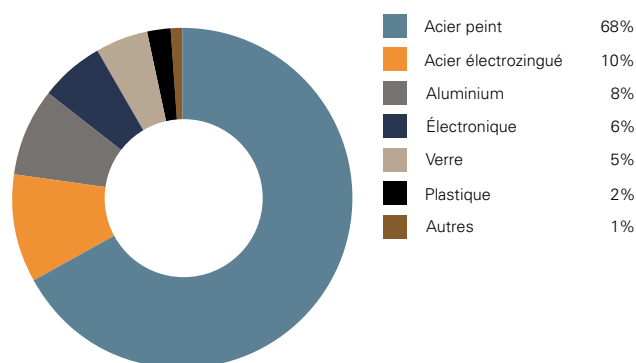


Production de matériaux et de composants

La grande majorité de l'appareil est constituée de composants en acier (comme les tôles d'acier), en aluminium (comme le profilé de guidage), en électronique (principalement les câbles, le groupe d'entraînement et les moteurs électriques) et en verre. L'impact climatique le plus important provient des trois premiers éléments.

Les éléments à prendre en compte pour atténuer leur impact sont les suivants :

- Utilisation de moins de matériaux dans le produit
- Utilisation d'une part plus importante de matériaux recyclés
- Convaincre les fournisseurs de matériaux en vrac (acier, aluminium, verre) d'utiliser des énergies renouvelables dans leur production
- L'augmentation de la durée de vie attendue du produit, tant en termes de durabilité qu'en termes de durée d'utilisation d'une installation avant qu'elle n'atteigne sa fin de vie
- Augmenter la réutilisation et le recyclage du produit.



Phase d'utilisation

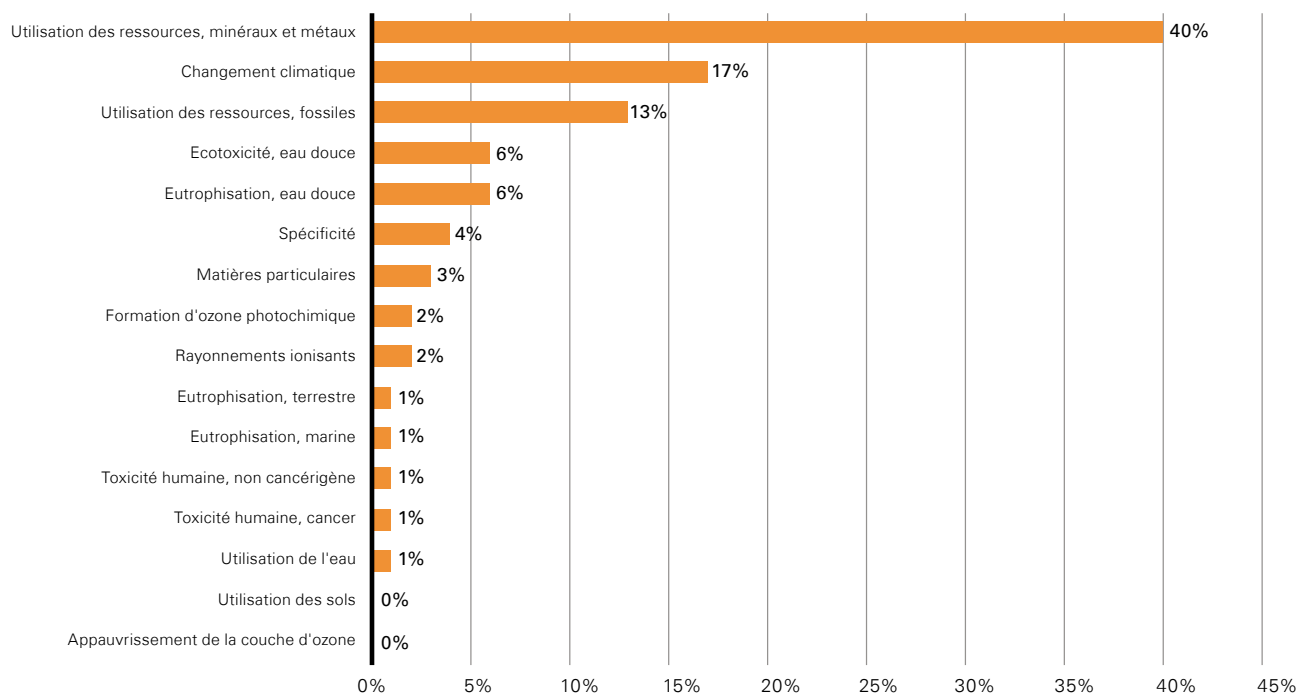
L'impact de la phase d'utilisation a été calculé à 4,83 MWh d'électricité (sur la base de la composition moyenne du réseau européen) consommée pendant la durée de vie de l'ascenseur, soit 25 ans selon l'EPD. La majorité (~85 %) provient de la consommation d'énergie en mode veille.

Si l'ascenseur était alimenté par de l'électricité non fossile, l'impact climatique total par unité fonctionnelle serait réduit de 31 %. Calculé sur un niveau plus élevé d'électricité non renouvelable, l'impact par unité fonctionnelle augmenterait jusqu'à 55 %.

La phase d'utilisation de l'énergie est donc un paramètre critique dans le cycle de vie de l'élévateur, et comme Cibes Lift Group n'a aucun contrôle sur l'énergie sélectionnée en phase d'utilisation, l'accent doit être mis sur l'amélioration de l'efficacité énergétique en position de veille.

Approche holistique

Le changement climatique n'est toutefois qu'une partie du puzzle et le LCA englobe également plusieurs autres aspects, comme le montre le diagramme. La comparaison des différentes catégories est effectuée conformément à la norme ISO



14040 et est mesurée en millipoints (mPt), ce qui correspond à un point attribué par un groupe d'experts.

Le diagramme montre que l'impact environnemental le plus important découle de l'épuisement des ressources. Il convient de noter que les composants en acier peint et l'électronique (où le cuivre est un aspect important) contribuent le plus à

cette barre, tandis que l'aluminium représente le plus grand impact du point de vue du changement climatique.

FAITS CONCERNANT LE LCA

Le LCA est basé sur un élévateur standard à deux étages Cibes A5000/Kalea A4 Primo, assemblé à Gävle, en Suède, et transporté chez un client. L'élévateur pèse 1 110 kilogrammes, emballage compris, et l'étude porte sur les éléments suivants :

L'étude comprend les parties suivantes :

1. Production de matériaux et de composants
2. Transport du matériel et des composants (spécifique pour chaque matériel)
3. Fabrication/ assemblage (réseau suédois)
4. Emballage (distance moyenne de 121 km de transport depuis le fournisseur)

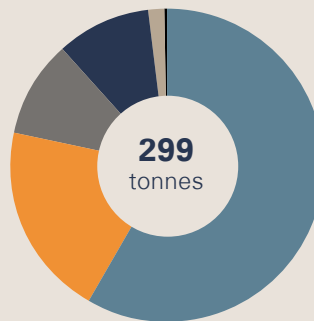
5. Transport vers les clients (distance moyenne de l'usine, 1 600 kilomètres)
6. Phase d'utilisation (mixage moyen du réseau européen)
7. Traitement en fin de vie (supposé à 50 km de l'installation de traitement des déchets la plus proche)

Sur la base d'une durée de vie de 25 ans, le LCA présente l'empreinte environnementale totale du berceau à la tombe, conformément à la norme ISO 14040. Tous les processus nécessaires à l'extraction des matières premières, à la fabrication, au transport, à l'utilisation et à la fin de vie sont ainsi inclus dans l'étude, de même qu'un calcul des bénéfices du recyclage.

TRAITEMENT DES DÉCHETS

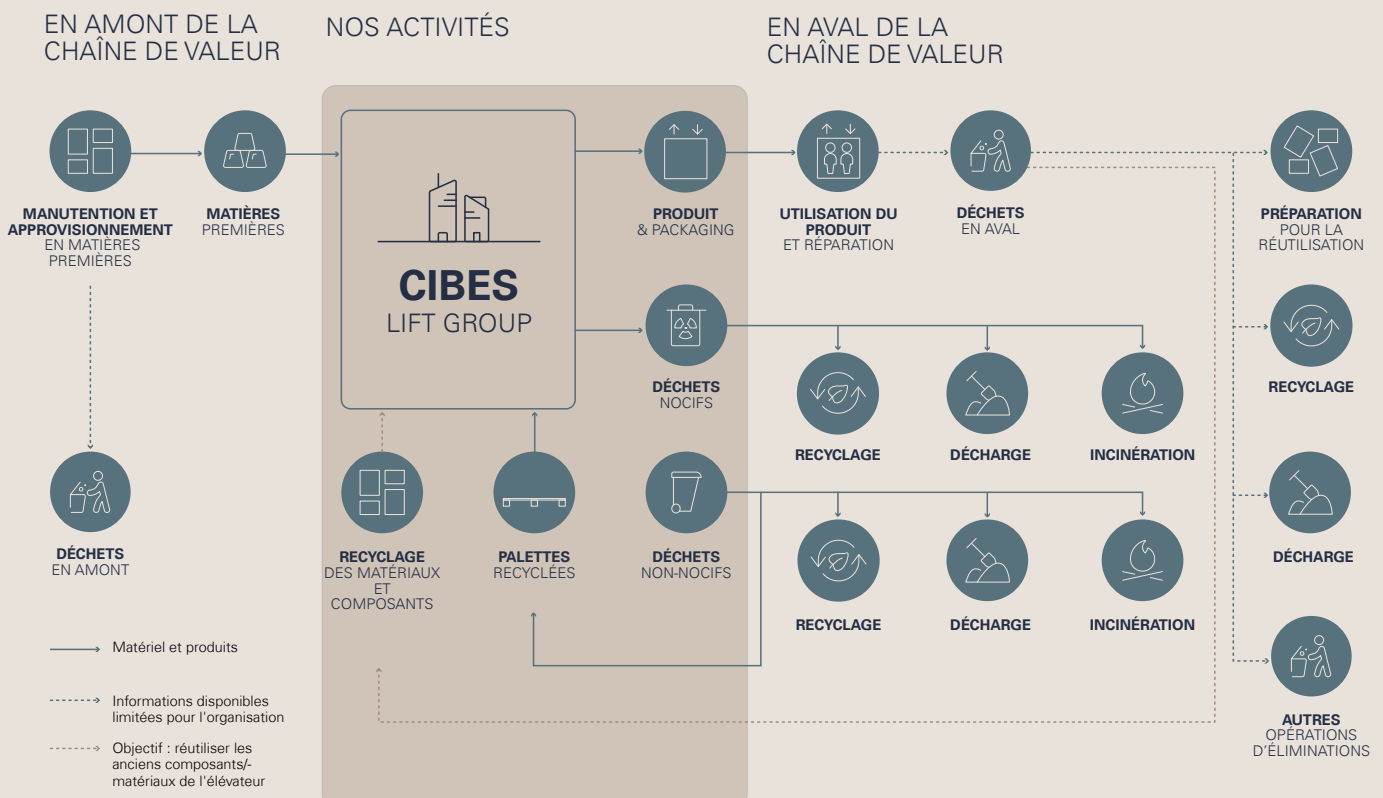
Le Groupe Cibes Lift a réalisé une étude de nos flux de déchets pour nos deux unités de produits à Gävle, en Suède et à Jiaxing, en Chine, en 2020. L'ambition était d'établir une base pour les activités de réduction et d'optimiser la maintenance. En raison d'une situation extraordinaire au cours de l'année 2021, l'accent a été mis sur la livraison à temps des ascenseurs à nos clients, ce qui a malheureusement retardé toutes les activités d'amélioration du traitement des déchets.

Au moment de l'étude, l'unité de Jiaxing venait d'ouvrir, et la grande majorité (99 %) des déchets provenait de l'unité de produits de Gävle. Cette année, nous pouvons faire état du traitement des déchets provenant des deux unités de production. Le bois représente toujours la majorité de nos déchets en poids (58 %), suivi par les déchets métalliques (20 %), le papier (10 %), l'aluminium (10 %) et le plastique (2 %).



Déchets	2020	2021
Total des déchets	295 tonnes	299 tonnes
Bois	199 tonnes	175 tonnes
Ferraille	56 tonnes	60 tonnes
Papier	9 tonnes	30 tonnes
Aluminium	27 tonnes	29 tonnes
Plastique	3 tonnes	5 tonnes
Déchets nocifs	0.2%	0.1%

FLUX DE DÉCHETS



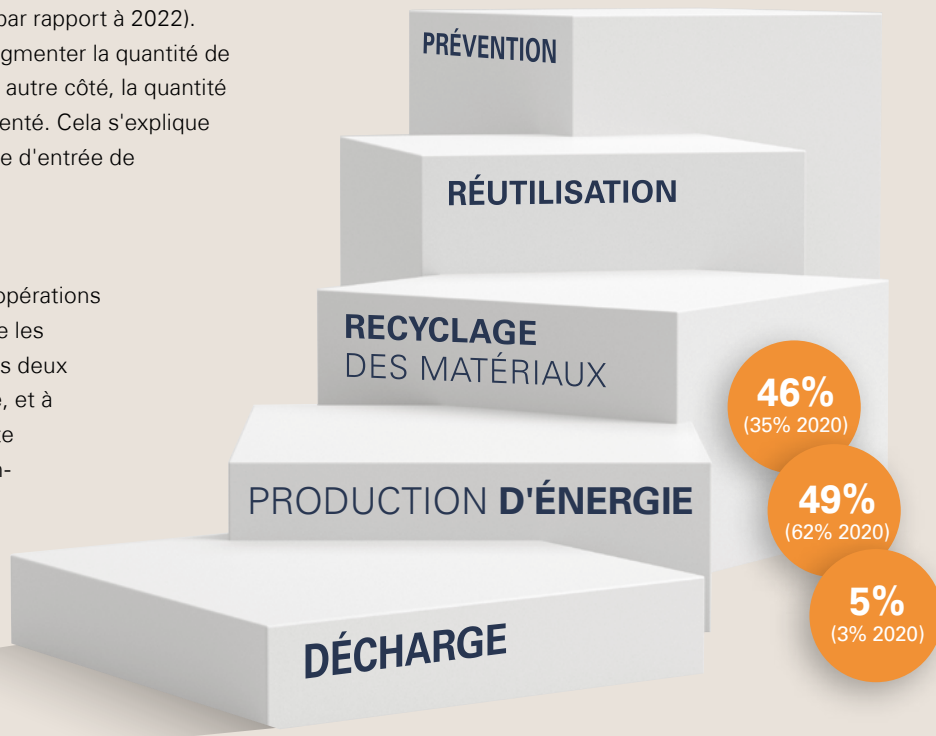
La hiérarchie des déchets rappelle qu'il faut viser une approche circulaire et éviter les déchets en premier lieu, la réutilisation en deuxième lieu et le recyclage en troisième lieu. Comme le montre l'illustration, la quantité de déchets a légèrement augmenté par rapport à la référence 2020, mais avec des volumes nettement plus importants (26 % de levées supplémentaires produites en 2021 par rapport à 2022).

Nous avons également réussi à augmenter la quantité de déchets recyclés en 2021, mais d'un autre côté, la quantité de déchets mis en décharge a augmenté. Cela s'explique par une rénovation majeure de l'étage d'entrée de l'installation de Gävle.

Approche de gestion

Le traitement des déchets dans les opérations est une responsabilité partagée entre les responsables des opérations dans les deux unités de produits à Gävle, en Suède, et à Jiaxing, en Chine, qui rendent compte du traitement des déchets au responsable du développement durable.

HIÉRARCHIE DES DÉCHETS



DANS LES TERRES ET LES EAUX

La gestion des ressources en termes d'énergie, de matériaux et d'eau est fondamentale dans la mentalité du Groupe Cibes Lift. Cet état d'esprit est basé sur le principe de précaution ; nous nous efforçons d'adapter une perspective de cycle de vie également en ce qui concerne la consommation d'eau et les émissions dans le sol et l'eau. Ce sujet est également très important pour nos parties prenantes.

Le LCA de l'élévateur A5000 de Cibes montre que notre impact environnemental est très faible en ce qui concerne la consommation d'eau, l'eutrophisation et l'écotoxicité. Malgré ces faibles niveaux, nous avons un impact, ce qui signifie que ce sujet doit être pris en compte.

Approche de gestion

Les émissions dans le sol et dans l'eau sont une responsabilité partagée entre les directeurs des opérations des deux unités de production de Gävle, en Suède, et de Jiaxing, en Chine, qui rendent compte de leurs progrès au directeur du développement durable.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Chez Cibes Lift Group, nous encourageons une culture d'amélioration continue, d'apprentissage collectif et d'inspiration à travers Cibes Way. La compétence et l'engagement de nos employés sont nos meilleurs atouts. Investir dans les opportunités de développement de carrière de nos employés est également essentiel pour notre capacité à attirer et à retenir les meilleurs éléments.

Les besoins en formation et les voies de développement sont discutés et suivis lors des dialogues annuels sur les performances entre le manager et l'employé. L'objectif est à la fois de développer nos équipes et d'assurer le transfert des compétences lorsqu'un employé prend sa retraite, change de poste ou quitte l'entreprise.

Afin de s'assurer que tous les employés ont les compétences adéquates pour leur poste et qu'ils se sentent en sécurité, nous effectuons des formations internes, des rotations de postes et des formations externes. Les employés et les distributeurs sont formés pour installer nos élévateurs de manière sûre et

correcte. La formation est assurée par des experts techniques dans nos centres de formation à travers le monde.

Le programme de leadership interne, Cibes Global Management Training, a été lancé en 2020 et est conçu pour développer d'excellents leaders qui soutiennent leurs équipes et les employés individuels pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et développent leur potentiel. 27 leaders avaient terminé le programme à la fin de 2021. Deux nouveaux programmes sont organisés chaque année. La comparaison des résultats de l'enquête auprès des employés en 2018 et 2021 suggère que ce programme a été un succès. L'indice d'engagement est passé de 78 à 83, tandis que l'indice de leadership est passé de 67 à 82.

Dans un monde de plus en plus complexe et en évolution rapide, nous constatons la nécessité de développer des employés motivés et performants. Nous devons former des employés capables de se diriger eux-mêmes, mais aussi de guider et d'influencer les autres afin d'accroître le bien-être et la productivité sur le lieu de travail.

Par conséquent, le groupe Cibes Lift réalisera une étude préalable dans le cadre de l'Académie Cibes dans le but de mettre en place une formation au leadership pour les non-cadres afin de développer davantage nos employés pour répondre aux besoins de l'avenir.

Approche de gestion

Tous les managers sont tenus de procéder à des évaluations annuelles des performances avec tous les employés, un processus qui fait partie du Cibes Way et qui est suivi dans le cadre de l'auto-évaluation.

“Tout au long de ma carrière professionnelle, j'ai suivi de nombreux cours en entreprise. La Cibes Academy, et plus particulièrement le Cibes Global Management Training, a dépassé mes attentes. J'ai apprécié l'approche de la formation, éminemment pratique, l'apprentissage basé sur des expériences partagées, le coaching et l'ouverture d'esprit, tout cela d'une manière nouvelle où l'apprentissage personnel a été intériorisé à partir de la conviction et du raisonnement des domaines d'amélioration et de la manière dont cela affecte l'organisation. Je suis reconnaissante d'avoir participé et partagé ces semaines avec des collègues formidables.”



Montserrat Hernandez, directrice générale, Espagne.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

La diversité de la main-d'œuvre est essentielle à notre réussite et est étroitement liée à notre pouvoir d'innovation. Avec le bon mélange de compétences, d'expérience et de perspectives, nos chances de développer les solutions d'élévateurs de demain augmentent.

Notre entreprise en pleine croissance et notre présence mondiale nous donnent accès à une équipe diversifiée à tous points de vue. Pour réussir avec la diversité, tous les employés doivent être traités de manière honnête et professionnelle, en valorisant les talents, les antécédents et les perspectives uniques de chacun. Il s'agit de créer un environnement de travail imprégné de confiance et d'inclusion, où chacun peut donner le meilleur de lui-même.

C'est pourquoi nous nous efforçons d'attirer et de conserver une main-d'œuvre diversifiée et de garantir l'égalité des chances pour tous, indépendamment du sexe, de l'origine ethnique, des croyances religieuses, de la nationalité, de l'âge, de l'état civil, du partenariat civil, du handicap, de l'orientation sexuelle ou du changement de sexe, comme le stipule le code de conduite de Cibes.

	2019		2020		2021	
	M	F	M	F	M	F
Employés	69%	31%	66%	34%	67%	33%
Équipe de gestion	100%	0%	89%	11%	87,5%	12,5%
Conseil d'administration	100%	0%	100%	0%	83%	17%

Approche de gestion

Comme indiqué dans notre code de conduite, tous les employés doivent être traités de manière équitable et juste. Aucune discrimination, aucun harcèlement ni aucune victimisation d'aucune sorte ne sont acceptés. Le code de conduite obligatoire eLearning nous aide dans cette tâche. Chaque manager est responsable de la formation et doit s'assurer que les lieux de travail locaux sont caractérisés par la confiance et l'inclusion. Le directeur général de chaque pays est responsable de la mise en œuvre et du respect du code de conduite.

Objectif 2025

Répartition par sexe, cadres (directeurs de département et directeurs généraux) 25 % de femmes.



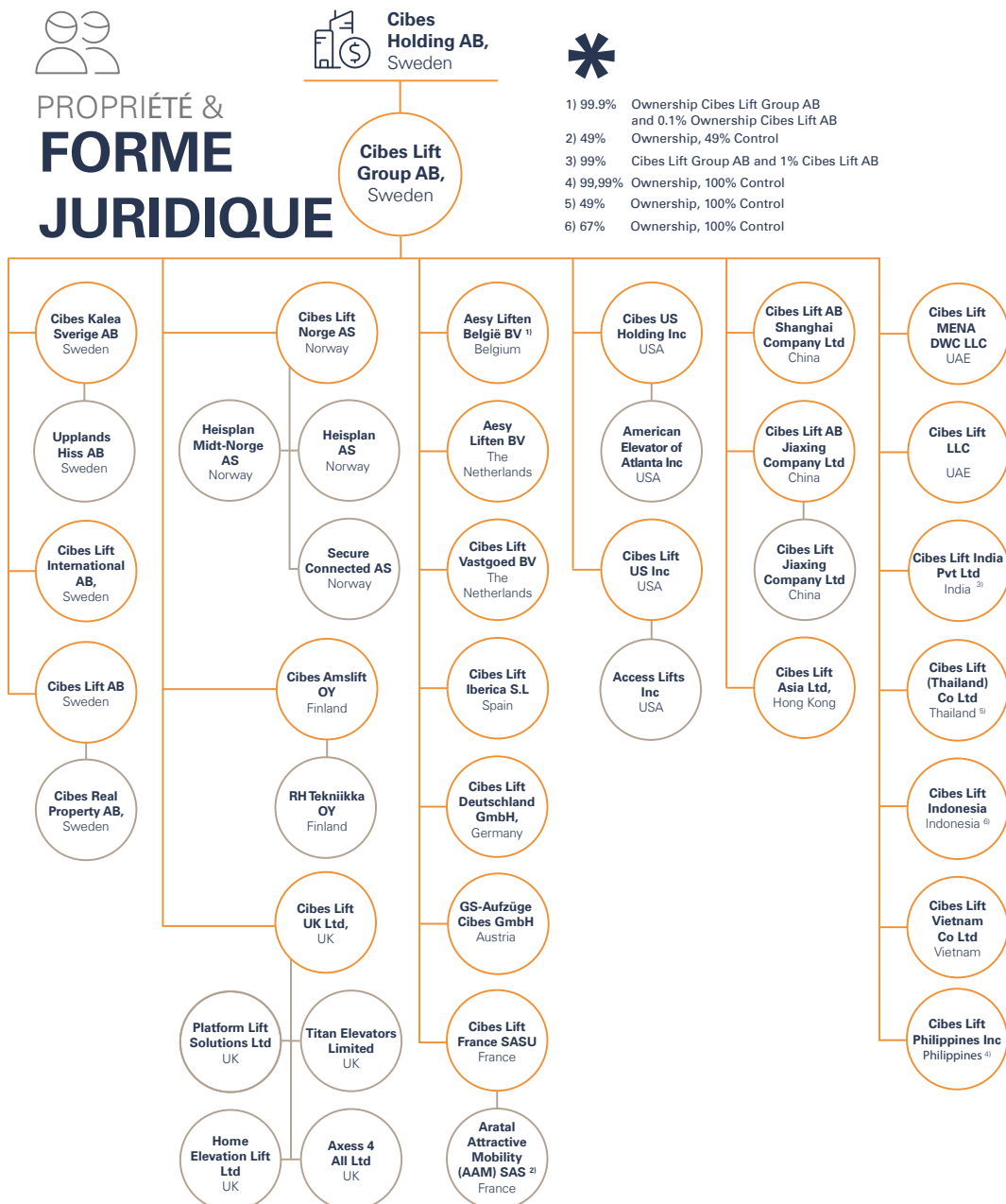
STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Cibes Holding est régie par la loi suédoise sur les sociétés. L'organe de gouvernance le plus élevé est l'assemblée générale annuelle, qui est l'instance où le conseil d'administration de la société est élu.

Notre conseil d'administration est composé de six membres et assume la responsabilité générale de l'organisation et de la gestion de l'entreprise. Il établit les stratégies et les objectifs et décide, entre autres, des investissements majeurs, des acquisitions et des cessions d'activités. Le président du conseil d'administration dirige les travaux du conseil et surveille en permanence les opérations de la société en dialogue avec le PDG et s'assure que les autres membres du conseil sont bien informés pour garantir un progrès efficace.

Le président dirige l'évaluation du travail du conseil et du CEO et représente l'entreprise dans les affaires de propriété. Le président et CEO de Cibes Holding est responsable et s'occupe de la gestion quotidienne du groupe avec l'équipe de direction de Cibes, qui comprend le CEO, le CFO, le vice-président M&A, Strategy and Business Support, le directeur Product Management and Modularization, le VP & COO, le directeur Marketing & After Sales, le VP Sales Europe & UK et le VP Sales & Marketing China, Asia & MENA.

Les opérations de Cibes Holding sont décentralisées. Les unités globales ont la responsabilité déléguée d'opérer et de développer leurs activités respectives par le biais d'objectifs et de stratégies définis, suivis par des revues d'affaires bimensuelles. Les unités mondiales sont dirigées par des conseils d'administration subsidiaires.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS-UNIES







Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies constituent un cadre fondamental pour y parvenir – recréer un monde résilient. Le Groupe Cibes Lift soutient fermement les ODD ainsi que l'Accord de Paris sur le climat et s'engage à faire ce qu'il peut pour atténuer les effets négatifs et contribuer positivement là où il le peut.


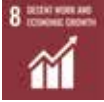
CIBLE	SOUS-CIBLE	OBJECTIFS 2025	VISION 2030	PAGE
 <p>Réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes.</p>	<p>5.1 Mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes.</p> <p>5.5 Assurer la pleine participation à la direction et à la prise de décision.</p>	<p>L'enquête auprès des employés est meilleure que la référence.</p> <p>Répartition par sexe, cadres (directeurs de département et directeurs généraux) 25 % de femmes.</p>	<p>Turnover du personnel inférieur à 5 %.</p>	29
 <p>Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.</p>	<p>8.2 Diversifier, innover et améliorer la productivité économique.</p> <p>8.4 Améliorer l'efficacité des ressources dans la consommation et la production.</p> <p>8.5 Plein emploi et travail décent avec un salaire égal</p> <p>8.8 Protéger les droits des travailleurs et promouvoir des environnements de travail sûrs.</p>	<p>LTIFR inférieur à 2,0</p> <p>Formation à la sécurité : six heures/an/employé</p> <p>Dépenses de R&D sur les ventes 2</p> <p>ISO 9001 dans nos unités de produits</p>	<p>Notre boussole éthique nous permet de mener nos activités même dans les situations les plus complexes.</p> <p>LTIFR inférieur à 1,0</p>	17, 18, 23f, 29
 <p>Assurer des modes de consommation et de production durables.</p>	<p>12.2 Gestion et utilisation durables des ressources naturelles</p> <p>12.4 Gestion responsable des produits chimiques et des déchets</p> <p>12.5 Réduire de manière substantielle la production de déchets</p> <p>12.6 Encourager les entreprises à adopter des pratiques durables et des rapports sur la durabilité.</p>	<p>Programme de recyclage des produits mis en place</p> <p>Conception pour la circularité (min 12h de formation/ingénieur/an)</p> <p>CoC pour les employés : 100 % formés</p> <p>CoC fournisseur, prestataire de services et distributeurs/revendeurs 90 % des effectifs.</p> <p>Audit fournisseur 90 % des dépenses</p> <p>Commencer à auditer les fournisseurs des fournisseurs</p> <p>ISO 14001 dans nos unités de produits</p>	<p>Programme de recyclage rentable dans le cadre duquel nous remettons à neuf les élévateurs existants et les revendons à de nouveaux clients.</p>	23f, 26f, 28
 <p>Prenez des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences.</p>	<p>13.2 Intégrer les mesures relatives au changement climatique dans les politiques et la planification</p>	<p>Objectif 1 & 2, réduction de 30 % (base 2021)</p> <p>Objectif 3, identifier et commencer à mesurer les 3 principaux domaines au cours de l'année 2022</p> <p>Réduction de l'objectif 3 de 20 % (base 2022)</p>	<p>Conformément à l'accord de Paris, un minimum absolu</p> <p>Aucun déchet à mettre en décharge</p>	20ff

SOMMAIRE GRI

Le Global Reporting Initiative (GRI) est un organisme indépendant au niveau international de normalisation concernant la performance en développement durable d'entreprises et d'organisations gouvernementales ou non.

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s)	Connection to Agenda 2030
GRI 102: General disclosures	Organizational profile		
	102-1 Name of the organization	3	
	102-2 Activities, brands, products, and services	3	
	102-3 Location of headquarters	3	
	102-4 Location of operations	3	
	102-5 Ownership and legal form	3	
	102-6 Markets served	3	
	102-7 Scale of the organization	3	
	102-8 Information on employees and other workers	3	
	102-9 Supply chain	13	
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	13	
	Strategy		
	102-14 Statement from senior decision-maker	4–5	
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	7	
	Ethics and integrity		
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	4	
	102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics	19	
	Governance		
	102-18 Governance structure	30	
	102-19 Delegating authority for material topics	14	
	102-20 Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	14	
	102-21 Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics	15	
	102-22 Composition of the highest governance body and its committees	30	
	102-23 Chair of the highest governance body	Peter Nilsson, CEO, Trelleborg AB	
	102-29 Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	16,14	
	102-31 Review of economic, environmental, and social topics	16	
	102-32 Highest governance body's role in sustainability reporting	14	
	Stakeholder engagement		
	102-40 List of stakeholder groups	15	
	102-41 Collective bargaining agreements	19	
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	15	
	102-43 Approach to stakeholder engagement	15	
	102-44 Key topics and concerns raised	15	
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	30	
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	13	
	102-47 List of material topics	16	
	102-48 Restatements of information	-	
	102-49 Changes in reporting	-	
	102-50 Reporting period	2	

	102-51 Date of most recent report	2	
	102-52 Reporting cycle	2	
	102-53 Contact point for questions regarding the report	2	
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	2	
	102-55 GRI content index	32–34	
	102-56 External assurance	2	
CO₂ FOOTPRINT AND CIRCULARITY			
GRI 103: Management approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	20–21	
	103-2 The management approach and its components	21	
	103-3 Evaluation of the management approach	21	
GRI 305: Emissions	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	20	
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	20	
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	21	
	305-4 GHG emissions intensity	20	
	305-5 Reduction of GHG emissions	20	
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-	
	305-7 Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	-	
WASTE AND CIRCULARITY			
GRI 103: Management approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	23–27	
	103-2 The management approach and its components	23,27	
	103-3 Evaluation of the management approach	23,27	
GRI 306: Waste	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	26–27	
	306-2 Management of significant waste-related impacts	27	
	306-3 Waste generated	26–27	
	306-4 Waste diverted from disposal	27	
	306-5 Waste directed to disposal	27	
HEALTH AND SAFETY			
GRI 103: Management approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	17	
	103-2 The management approach and its components	17	
	103-3 Evaluation of the management approach	17	
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-1 Occupational health and safety management system	17	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	17	
	403-3 Occupational health services	-	
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Decentralized approach	
	403-5 Worker training on occupational health and safety	Implemented in both Gävle and Jiaxing	
	403-6 Promotion of worker health	Decentralized approach	
403-9 Work-related injuries	17		
DIVERSITY AND INCLUSION			
GRI 103: Management approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	29	
	103-2 The management approach and its components	29	
	103-3 Evaluation of the management approach	29	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-1 Diversity of governance bodies and employees	29	

ETHICS			
GRI 103: Management approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	19	 
	103-2 The management approach and its components	19	
	103-3 Evaluation of the management approach	19	
GRI 205: Anti-corruption	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	7,11	
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	19	
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	-	
GRI 307: Environmental Compliance	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	Supplier Code of Conduct	
GRI 406: Non-discrimination	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	-	
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Regulated in supplier code of conduct, no identified risk in the risk assessment (page 7)	
GRI 408: Child Labor	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Regulated in supplier code of conduct, no identified risk in the risk assessment (page 7)	
GRI 409: Forced or Compulsory Labor	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Regulated in supplier code of conduct, no identified risk in the risk assessment (page 7)	
GRI 412: Human Rights Assessment	412-1 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	19	
	412-2 Employee training on human rights policies or procedures	19	
GRI 418: Customer Privacy	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	-	
GRI 419: Socioeconomic Compliance	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	19	



BRINGING PEOPLE TOGETHER

Cibes Lift Group est l'un des fabricants mondiaux les plus innovants d'ascenseurs compacts conçus pour une installation facile et rapide. Grâce à sa large gamme de produits et un concept flexible, les solutions Cibes Lift Group s'adaptent aux exigences des environnements publics, commerciaux et privés. Les ventes, installations et maintenances sont proposées à travers un réseau mondial de filiales et de partenaires. Le siège de la société mère est basé à Gävle, en Suède, et ses sites de productions, en Suède et en Chine. En 2021, le groupe compte environ 1200 employés et un chiffre d'affaires de 1,9 milliard de SEK.

Cibes Lift Group

www.cibesliftgroup.com sustainability@cibesliftgroup.com