

---

# 可持续发展报告 2022

---

Cibās Lift Group





## CIBES简介

我们提供电梯解决方案, 将人们联系起来, 提高他们的舒适度和生活享受。

Cibes Lift Group 成立于 1947 年, 是世界上具有创新性的节省空间电梯制造商, 其设计旨在实现快速、轻松的安装, 并提供广泛的电梯解决方案。凭借广泛的产品范围和灵活的设计理念, 我们的电梯解决方案可以根据公共、商业和私人环境的要求进行定制。我们通过子公司和合作伙伴的全球网络提供销售、安装和维护服务。该集团总部位于瑞典耶夫勒, 生产基地位于瑞典、中国和美国。2022年, 该集团拥有约1,500名员工, 销售额达28亿瑞典克朗。







Cibes 之道和我们可持续发展的五个支柱	6
可持续发展 - Cibes 可持续发展工作	7
重要性分析 2022	8
利益相关者的参与	9
2030 年议程	10
安全	12
我们价值链中的道德和责任	14
2022 年英国企业社会责任活动精选	16
具有明确可持续发展活动的皇家供应商	17
温室气体排放	18
循环性	20
我们的员工	22
健康与福祉	24
优秀雇主	25
多样性与包容性	26
技能发展	27
2022 年可持续发展亮点	28
可持续发展问题的管理	30
关于法定可持续性报告的审计意见	31

本手册是 Cibes 2022 年可持续发展工作的总结。Cibes 的可持续发展报告是根据 GRI Foundation 2021 制定的。更多信息, 请参阅我们的 2022 年年度报告。

## CIBES 之道和我们可持续发展的五个支柱

Cibes Way 的可持续发展工作基于五个支柱，每个支柱都由该领域特定的多个组成部分组成。然后通过所谓的属性来描述每个组件，这些属性表明组件的执行情况。有定期的自我评估，每个单位根据定义的进度阶梯来映射其绩效。在 Cibes Way Show & Tell 会议的帮助下，各子公司会面并分享优秀案例，各公司相互激励、交流和学习。

### 安全——任何人都不应该在工作场所受到伤害

我们的员工、客户和合作伙伴的健康和安全是我们的首要任务，也是我们行动的先决条件。

因此我们不断努力在所做的每一件事上创造真正的安全文化：我们的产品，我们的服务，我们的行为和态度。我们建立了一个系统的安全策略来实现没有人在工作场所受伤。

——安全

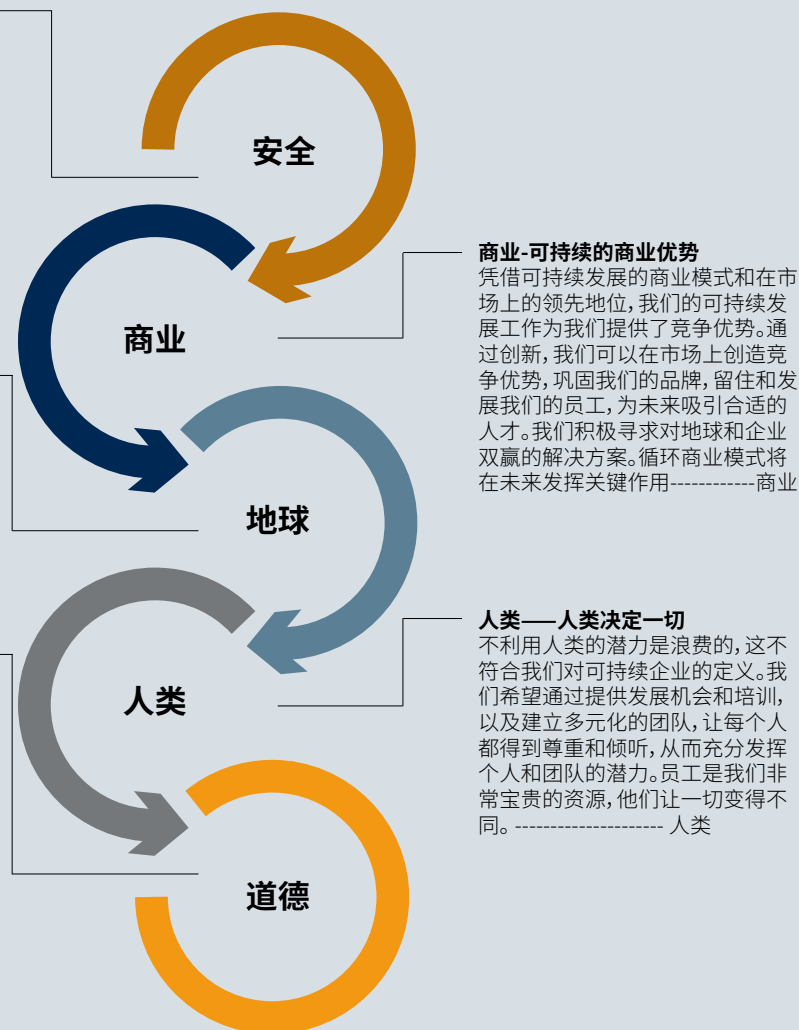
### 地球——我们为更高的目标承担责任

我们的地球正面临着一些严重的威胁，毫无疑问，如果我们不扭转全球变暖的趋势，我们就会走向全球环境危机。我们决定尽我们所能，动员我们的组织为更高的目标负责。----- 地球

### 道德——价值观很重要

崇高的道德价值观是企业可持续发展的核心。你用几十年的时间建立品牌，如果你不遵守道德，几分钟内品牌便会毁于一旦。

为了进一步加强我们已经强大的文化，在整个组织和与我们的商业伙伴工作中，我们积极的遵守企业行为准则。这是指导我们道德行为的手册。我们绝不容忍骚扰、歧视、欺凌或任何形式的贿赂或腐败。我们确保与客户和供应商签订公平的合同，并始终提供给员工公平的报酬。此外，我们还参与社会活动，通过做一些额外的事情来为社会做出贡献。一个可持续发展的企业需要高道德标准和价值观，这就是它们重要的原因。----- 道德



## 可持续发展——西柏思的可持续发展工作

2022年是西柏思电梯集团成立75周年。自1947年以来,我们不断加强自己在日益增长的市场中的角色,并建立了我们作为低速垂直电梯的领先地位。这是一段相当长的旅程,在此过程中,可持续发展的作用越来越明显。在过去的三年里,我们为系统化的可持续发展方法奠定了基础。为什么?因为我们相信公司在我们所面临的转型中所具有的力量。为了为每个人创造一个更加公正和可持续的世界,每个人都需要尽其所能。这是为了尽量减少我们的负面影响,照顾好我们自己的员工,并确保经济持续增长。

我们的可持续发展战略基于五大支柱:安全、商业、地球、人类和道德。在我们的战略引擎——西柏思之道中,每个支柱都在发展知识、目标和改进活动。公司的每个部门都得到了帮助,通过西柏思之道的展示会议,来自世界各地的员工可以相互学习。全球系统支持工具帮助我们进行目标控制,以帮助我们更好地了解哪些措施最有效。我们还对报告进行了审查,以确保我们的可持续发展数据是符合GRI(全球报告倡议)的。

安全是西柏思之道如何运作的一个明显例证。该领域在重要性分析中排名较高,是战略重点领域。2022年,我们在安全方面特别努力,取得了可喜的成绩,你可以在第12页读到更多相关内容。循环是我们在西柏思之道中追求的另一个重点领域,因为我们相信,如果要减少对地球的影响,就需要向循环商业模式过渡。我们知道我们可以对循环潜力产生最大的影响,因此这一领域已经发展成为产品开发的重要组成部分。你可以在第20页阅读更多关于这项工作的内容。

通过收购和有序发展,西柏思电梯集团发展迅速。整合被收购公司的同时保持其创业能力,对所有被收购的公司来说都是一个挑战,需要谨慎对待。西柏思之道是这一整合过程中的重要工具,涉及我们的战略和工作方式的各个部分。可持续性已成为一体化进程的重要组成部分。在这一年中,我们推出了一项全球可持续发展政策,以协调公司各个领域的工作。在经济困难时期,遵循个人道德准则做生意比以往任何时候都重要。

供应链的特点是冗长且复杂,我们的行为准则在确保整个供应链中维护人权、公平的工作条件和环境可持续性方面变得越来越重要。该准则还确保我们互相帮助并共同变得更加可持续发展,这是审核供应商的目的。新冠疫情清楚地表明了当今全球供应链和准时交货的脆弱性,我们学会了忍受延误、材料短缺和分包商缺乏资源,我们需要在整个价值链中共同努力,继续成为客户可靠的供应商。

对于西柏思来说,无论是在日常决策中还是从长远地创造影响力来看,让所有员工参与可持续发展工作非常重要。我们为这些公司在各个国家所做的工作感到自豪,尽管它们的条件和成熟水平不同。我们在世界不同地区看到的进步确实令人鼓舞。Apex电梯就是一个很好的例子,它是我们今年收购的公司之一,Apex在可持续发展领域有一个结构化的员工参与方法。

### 关键数据

**29 %**

担任高级职位的女性

**33 %**

病假事故减少

**11 小时**

每名员工平均培训时数为

**0.87 CO<sub>2</sub>/瑞典克朗**

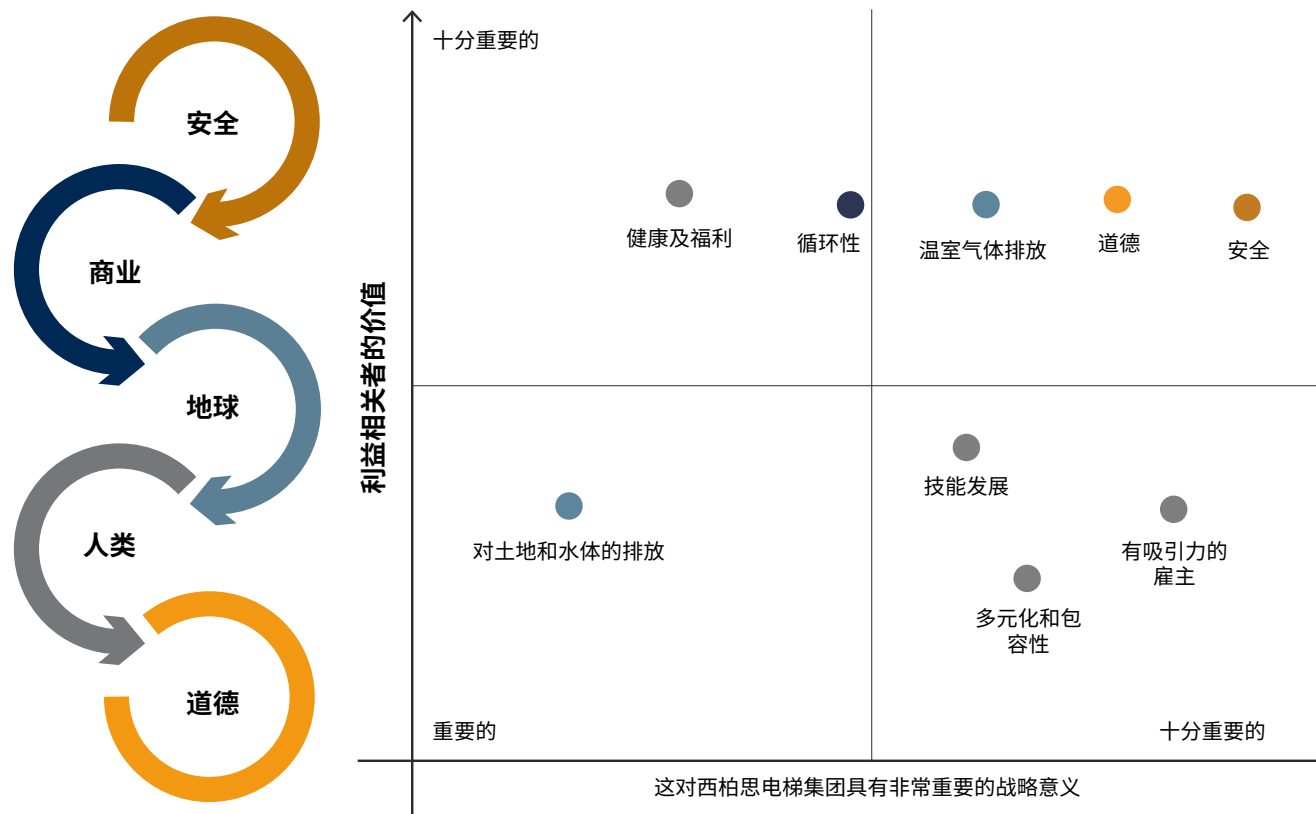
与销售相关的范围 1 和范围 2 的排放

## 重要性分析

西柏思电梯集团在可持续的基础上评估对公司及其利益相关者最重要的问题。一部分是通过评估我们在价值链中的影响,另一部分是通过与利益相关者的持续对话、新知识,与大学的合作以

及战略考虑来实现。我们每两年进行一次有组织的利益相关者对话,以根据任何新挑战及其对公司战略的影响来验证重要性分析。

在2022年,我们与客户和供应商以及主要利益相关者进行了对话,由于地球也是一个明显的利益相关者,因此将其纳入分析。最新的重要性分析包括九个可持续性领域,结果如下表所示。废物管理和产品寿命已成为循环的自然组成部分,并增加了“有吸引力的雇主”区域。每个领域都在下面展开,并与关键数字、目标和进展进行关联。



### 材料领域

1. 安全
2. 道德规范
3. 温室气体排放
4. 循环性
5. 健康与福利
6. 有吸引力的雇主
7. 多元化和包容性
8. 技能发展
9. 对土地和水体的排放\*

\* 在确定重要主题的优先顺序时,报告门槛设定在技能发展之后,因为企业不存在对土地和水的排放。



### 我们的重要性分析流程

根据《GRI 3:材料主题2021》进行修订后的重要性分析流程分为以下四个步骤。

#### 1. 可持续发展背景

- a. 基于内部与外部趋势、客户行为, 风险、技术与经济因素、不确定因素与政治气候, 从内部的跨职能部门搜集事实。



#### 2. 识别实际影响与潜在影响

- a. 从价值链上审查并更新对我们的实际影响与潜在影响。
- b. 审查对公司业务的财务影响 (实际的与潜在的), 尊重可持续发展的风险和机遇。



#### 3. 评估影响的重要性

- a. 与选定的利益相关者进行结构化的利益相关者对话, 以评估他们的优先事项和期望。
- b. 可持续发展团队进行了初步的效果评估。



#### 4. 优先考虑最重要的报告问题

- a. 管理团队验证评估结果, 对那些被识别出与发展战略相悖的问题进行权衡。优先考虑最重要的问题, 并确定最实质性主题的阈值。
- b. 董事会批准该报告问题与优先顺序。



## 利益相关者的参与

我们每天都与来自内部、外部、本地和全球的许多利益相关者合作, 这些对话是我们工作方式的一部分。这有助于我们理解各方面的期望、关注与市场趋势并据此采取行动, 来不断地评估可能的合作与战略伙伴关系。这些对话的形式因地点、利益相关者群体和主题而异, 如下表所示。除了持续的对话以外, 我们每两年进行一次结构化的利益相关者对话, 以确保我们的可持续发展工作符合利益相关者的期望。在2022年, 这次对话的参与者包括我们的主要所有者、选定的客户与供应商。而由于地球被也视为我们最重要的利益相关者之一, 因此也将其包含在分析中。

	定义	对话的形式	感兴趣的主要话题
 客户	直接客户、经销商	销售会议	贸易公平, 产品寿命, 安全, 废物处理, 对土地、空气和水源的排放, 能力发展, 多样性。
 员工	当前的与潜在的	每日对话, 员工调查, 年度员工-经理对话	健康, 安全与福利, 道德, 核心价值观, 技能发展, 骚扰零容忍。
 业主	Nalka集团	董事会	性别平衡, 安全, 员工福利, 技能发展, 对土地、空气和水源的排放, 隐私, 反腐败, 道德, 企业社会责任。
 供应商	直接供应商	采购谈判, 审核。	对可持续发展、安全、员工福祉、碳足迹、废物处理、运输、性别平衡提出明确要求。
 地球	环境角度	科学研究	环境视角研究、科学 土地、空气和水的排放、循环、废物 管理、能源效率
 社会	当地社区	不同的国家或地区, 持续的对话。	持续对话工作、负责任的雇主

# 2030 年议程

联合国发布的十七项可持续发展目标是世界各国共同签署的一致承诺。作为一家处于快速发展中的全球性公司,我们肩负着巨大的责任来帮助实现这些目标。以下图中概述了我们既能减少负面影响又可做出积极贡献的四个目标,并将这些目标与我们的关键领域联系起来。

目标	影响	子目标	材料特性	2025年愿景	2025年愿景
<p>实现性别平等,增强所有妇女与儿童的权益和能力。</p> 	<p>行业在传统上由男性主导,我们正在努力通过招聘更多女性(尤其是担任管理职位)以及促进工作场合的健康和福祉来平衡这种不平衡。</p>	<p>5.1 阻断对妇女和女童的歧视</p> <p>5.5 确保充分参与领导和决策</p>	<p>安全</p> <p>健康与福祉</p> <p>多元化和包容性</p>	<p>员工调查结果优于基准</p> <p>25% 的经理(部门经理和常务董事)为女性,该目标已于2022年实现。</p>	<p>更年期职场承诺(英国)——支持女性在职场度过更年期的倡议。</p> <p>提升行业心理健康宪章(英国)-改善行内从业者心理健康</p>
<p>促进持续、包容和可持续的经济增长,充分和生产性就业,为所有人提供体面的工作条件。</p> 	<p>Cibes Lift Group 在全球市场开展业务,在应对就业条件不稳定、性别薪酬差距和职业健康不佳等各种挑战方面发挥着重要作用。其他挑战包括某些部门劳动力短缺以及年轻人和残疾人就业比例较低。</p>	<p>8.2 通过多元化、技术创新和升级提高经济生产力。</p> <p>8.4 提高消费和生产中的资源效率。</p> <p>8.5 充分就业和人人同工同酬的体面工作条件。</p> <p>8.8 保护工人权利并为所有人创造一个安全可靠的工作环境。</p>	<p>安全</p> <p>健康与福祉</p> <p>道德</p> <p>有吸引力的雇主</p> <p>技术发展</p>	<p>LTIFR 低于 2.0。</p> <p>安全培训:每位员工每年6小时。</p> <p>至少 2% 的销售额用于研究和发展。</p> <p>工厂通过 ISO 9001 认证。</p>	<p>Bexley Snap(英国)——援助残疾儿童与青少年。</p> <p>Bounce Back/ Divert(英国)——引导年轻人远离犯罪。</p> <p>对残疾儿童的援助(英国)</p>
<p>确保可持续的消费和生产模式。</p> 	<p>负责任的资源管理是缓解气候变化的先决条件,只有通过设计、材料管理和商业模式的循环才能实现。我们相信,对循环性的关注将提高资源效率并降低成本,并带来新的、更富可持续性的商业机会。</p>	<p>12.2 自然资源的可持续管理和利用。</p> <p>12.4 负责任地处理化学品和废物。</p> <p>12.5 大幅度减少废物产生。</p> <p>12.6 鼓励公司采用可持续实践和可持续发展报告。</p>	<p>可循环</p> <p>道德</p> <p>对土地和水源的排放</p>	<p>产品回收计划</p> <p>循环设计:每位工程师每年至少接受 12 小时的培训</p> <p>员工行为准则:每个人都经过充分培训。</p> <p>供应商、服务提供商和分销商/经销商的行为准则:占总数的 90% 经过充分培训。</p> <p>供应商评估:成本的 90%。</p> <p>工厂通过 ISO 14001 认证。</p>	
<p>采取紧急行动应对气候变化及其后果。</p> 	<p>工业在应对气候变化与实现《巴黎协定》中的1.5度目标上发挥着关键作用。我们决心尽我们所能来帮助实现这一目标。不仅在我们自己的生产中,是在整个价值链中。</p>	<p>13.2 将缓解气候变化的措施纳入政策和规划中。</p>	<p>温室气体排放</p>	<p>范围1和范围2:减少 30% (以 2021 年为基准)。</p> <p>范围 3:减少 20% (以 2022 年为基准)。</p>	<p>英国女王提出的绿色树冠倡议-植树活动</p>





## 安全

安全是我们可持续发展的五个支柱之一，在利益相关者与西柏思电梯集团的重要性分析中再次排名靠前。

我们员工面临的最大的安全风险发生在安装阶段，报告的大多数事故都属于此类，其他分布于生产阶段。尽管这绝不是西柏思电梯集团独有的情况，但我们坚信任何人都不应在工作场合受伤。图中表现的安装阶段风险示例是在竖井和狭窄空间中易被坠落物体击中。

我们采用了 IA 应用程序以引起人们对风险的关注并从历史事件中吸取教训。在一天的工作开始之前，有一份包含 28 个要点的清单需要确认，安装人员在安装工作开始之前必须进行风险评估。在生产环节中，常见伤害为手部割伤和异物入眼。为了避免此类伤害，在生产活动中必须使用防护手套和护目镜，所有车间均提供这些设备。尽管团队在不断扩大，但与上一年相比，事故数量保持稳定。2022 年，集团员工数量比 2021 年增加了 400 人，工作时间增加了 100 万小时。我们将时间损伤频率 (LTIFR) (即每百万工作小时的事数量) 作为设定目标与进行衡量的指标。2022 年的 LTIFR 相比 2021 年高出 33%，这是令人鼓舞的，但距离 2025 年低于 2.0 的目标还有很长的路要走。

	2022	2021	2020
死亡人数	0	0	0
至少发生一起事故的缺勤天数 (LTI)	20	21	19
LTIFR (时间损伤频率)	8	12	N/A

## 事故报告

为了获得高度可靠的数据，每个人都需要以相同的方式进行报告。具体程序是位于每个国家的团队报告其每月职业安全事故的总数。

这些事故按类型 (死亡、LTI、需要医疗护理的伤害和安全风险) 进行分类。如果发生任何死亡、LTI 或需要医疗护理的伤害，则需记录事故发生日期以及报告事件的日期 (若与该事故发生的日期不一致)。另外，有关所报告信息的任何追溯更改的内容以及这些更改为何发生也需进行报告。

## 安全文化

良好的安全文化是通向成功的一把钥匙，因此在过去这一年里针对员工对安全文化的看法进行了评估。我们使用了瑞典工作环境局推荐的一项基于研究验证的方法。

电子邮件向所有员工发送了一份中英文调查问卷，其中在位于中国和美国的工厂也提供书面完成调查的选项。这份问卷中包含了一系列问题，每个问题设四种答案选项：

1. 完全不同意。
2. 较为不同意。
3. 较为同意。
4. 完全同意。

结果显示所有问题的平均分超过三分。很明显，员工希望管理层确保公司内部关于安全技能与风险意识的提高。同样重要的是要明确一个共识，即使时间很短，也必须遵守安全规则。2023 年，集团将投资于安全培训，继续鼓励使用 IA 应用程序 (见事实框)，每月在内网上发布安全数据，并确保在每月例会上以结构化的方式报告安全情况。

为了进一步改善安全文化，我们在培训目标 (每名员工每年的培训小时数) 中增加了安全培训，并将于 2023 年开始报告。





## 重新启动 IA app

事故报告系统即 IA app 是一个基于 Web 的系统, 用于改善工作环境, 于 2022 年 5 月推出。该系统具有明确的指导方针和定义, 迄今为止已在十个市场地区推出。该应用程序既可作为报告工具, 也可在工作开始前对安装现场进行风险评估。安装地点发生事故的风险是最高的, 因此对于它的评估, 需要在一天的工作开始之前依据一份列有 28 项指标的清单进行。这一系统的推出使我们的事件报告变得简单明了, 如今所有团队都以相同的方式进行此项工作。最明显的成果是报告的事故数量已经增加, 这表明事件报告工作变得更加高效, 能够更加积极主动地预防伤害。



## 管理方法

每个当地子公司负责对所有员工进行安全培训以确保他们拥有正确的能力、先决条件、工具和安全设备来安全地执行工作。每个国家的 CEO 对相关事宜负最终责任, 他们每月向 Cibes 执行管理团队报告进展情况, 制定纠正措施以降低未来发生类似时间的风险, 并向相关人员传达反馈信息。

## 2025 年目标

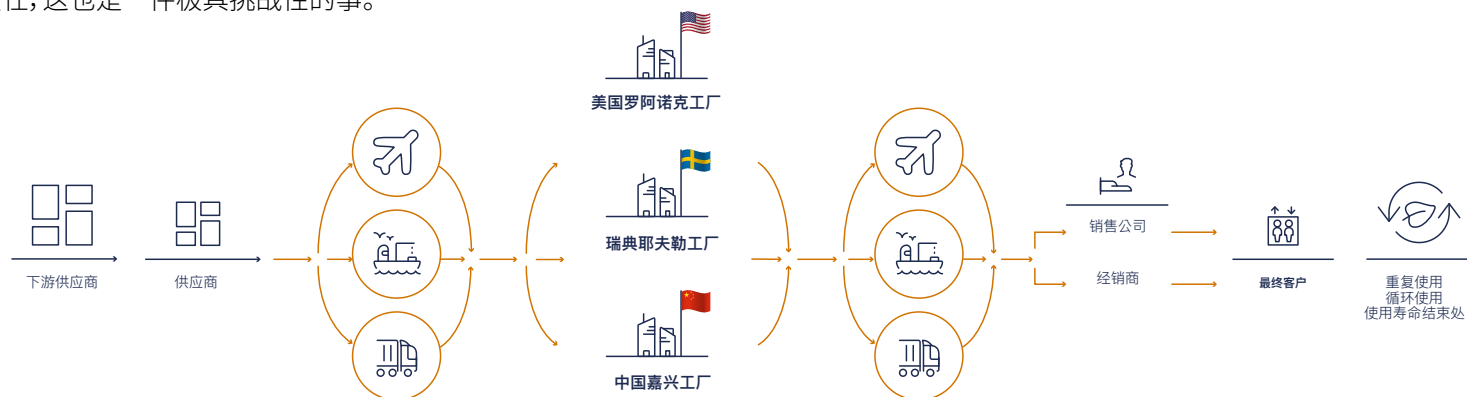
**LTIFR (时间损伤频率):** 低于 2.0。

**安全培训:** 每位员工每年 6 小时 (2023 年初起计)。



## 我们价值链中的道德和责任

西柏思电梯集团依靠全球的零部件、服务和运输供应商网络。随着我们的成长，供应链的复杂性也在增加。因此，保护各个阶段的平等权力和可持续发展是我们的责任，这也是一件极具挑战性的事。



### 我们的行为准则

西柏思电梯集团内部行为守则是公司所有运作的基础，无一例外地适用于所有员工。我们推出的强制性的线上学习已被翻译成12种语言，并包含准则的所有部分。此线上学习于2021年在整个集团推出，所有员工都可以使用。

内部行为准则	2022	2021
接受准则培训的员工 (%)	39.9*	N/A

该准则的线上计划于2021年推出，但第一年数据的可靠性很低，因此没有共享统计的数据。该计划的推出还未全部完成。在中国嘉兴，100%的员工都接受过该准则的培训，但是在美国和欧洲只有部分员工进行了培训，大约占集团管理层、区域经理、财务和战略运营团队的30%。

我们对合作伙伴和供应商的行为准则是供应链中的核心组成部分。欧盟关于对人权和环境进行强制性尽职调查的新提案澄清了供应链中的责任问题，在供应链下游的合规性方面仍有许多工作要做。截止到目前，所有主要合作伙伴和供应商都签署了我们的外部行为准则，其中包括商业道德、人权、劳工标准、环境要求以及健康和安全的标准的原则。2025年的目标是继续扩大这项工作，包括供应商的经销商。

供应商行为准则	2022	2021	2020
瑞典:	99.8	86.0	72.5
中国:	90.0	90.0	N/A
签署(占采购百分比) 美国	52.5	N/A	N/A
瑞典:	92.7	N/A	N/A
数量(占供应商百分比) 中国	56.4	N/A	N/A
数量(占供应商百分比) 美国	34.8	N/A	N/A
瑞典审计(数量)	1	N/A	N/A
中国审计(数量)	6	N/A	N/A
美国审计(数量)	0	N/A	N/A

表中“N/A”的数量，是由于中国的生产部门于2020年8月开业，美国的生产部门于2022年加入Cibes集团。我们在美国的新工厂才刚刚开始制定行为准则。

2021年，我们在中国启动了采购审计流程。该流程随后在欧洲分阶段推出，并将于2023年在美国推出。所有新供应商的资格认证过程始终包括以下尽职调查步骤：

- 签订保密协议 (NDA)
- 审计可以通过自审模式或第三方审核来进行，自审核文件必须完成并发回
- 必须签署该行为准则
- 必须参与报价请求 (RFQ)，并达成书面协议

在合格的情况下，对战略供应商进行持续审核。这将根据一个标准化的模型进行，并对结果进行跟踪和调整。

中国正在对主要供应商进行自我评估调查，这些被作为选择供应商进行现场审核的基础。在这一年中，对六家主要供应商进行了检查。

在美国，这一年中没有进行过任何检查，重点是推出行为准则。

## 举报功能

我们鼓励员工和外部合作伙伴使用我们的举报功能来检举违反行为准则、政策和法律的行为。西柏思电梯集团于2021年推出了全集团的内部举报功能。这是一个加密的，允许举报人保持匿名的渠道，由外部供应商管理，源数据和IP地址随后由其删除。该频道还提供可用当地语言进行交流的机会，并配备翻译服务。如果举报人愿意，该举报可以绕过西柏思电梯集团，由我们的所有者Nalka再次通过加密渠道处理。收到的举报由西柏思电梯集团内的一个跨职能部门处理。外部合作伙伴通过compliance.officer@cibesliftgroup.com使用举报功能，由举报管理团队直接处理。到2023年，该加密渠道也将提供给外部合作伙伴。在2022年，我们没有收到任何举报类案件，无论是内部还是外部举报。2023年将开展额外的培训，以提高人员的认知。

## 公平就业条件

所有员工必须享有法定假期、病假和产假，不得有任何不良后果。必须向每个员工提供书面文件，包括基本的雇佣条件。工资和条件必须具有竞争力和公平性，并符合适用的法律、集体协议或行业标准。此外，必须确保所有雇员人人都有平等的机会，无论其性别、种族、宗教信仰、国籍、年龄、婚姻状况、民事伴侣关系状况、残疾或性取向。西柏思电梯集团的所有员工都有权加入工会，并根据当地法律法规进行劳资集体协议。当地的规章制度也保护了获得公平条款和条件的权利，包括合同工作时间、加班时间、休息时间和假期。

## 组织和供应链的显著变化

2022年完成了三笔收购：

- **Apex**电梯(集团)打开了我们在英国市场的客户和足迹。
- **Bella**电梯加强了我们在美国的地位，通过本地性的经销商和合作伙伴网络开拓新的商机。
- 法国制造商Aratal Attractive Mobility (AAM) SAS剩余55%的股份，加强了我们在法国南部的地位。

在收购Bella电梯的过程中，又扩大了两个生产部门：一个在皮奥里亚，一个在罗阿诺克，都在美国伊利诺斯州，这是西柏思电梯集团今年价值链的最大变化。位于嘉兴的工厂现在也正在全面生产中。

## 2025年目标

- 为产品和服务供应商、分销商签署行为准则：占总数的90%
- 供应商审核：90%的采购支出

## 管理方法

所有员工都有责任阅读和理解这些政策，并按照这些政策行事，如果这些政策没有得到遵守，他们也有责任行动并报告不合规的情况。强制性的线上培训可以帮助他们履行职责。每个经理都有责任培训他们的员工并确保工作职场中具有信任和包容性。每个国家的首席执行官负责实施和遵守供应商的行为准则。采购部门负责确保相关供应商和合作伙伴签署该准则并接受审核。西柏思的执行管理团队全面负责遵守法律、标准和集团内的原则，并持续向董事会报告。

## 2022年英国CSR活动评选



**更年期工作场所承诺(英国)**——倡议在工作环境中尽可能支持更年期女性

**电梯行业精神健康宪章(英国)**，以改善心理健康

**Bexley Snap(英国)**——支持残疾儿童和青少年

**Bounce Back/ Divert(英国)**——引导青少年远离犯罪

**为残疾儿童提供感官实验室(英国)**

**“女王绿色树冠”植树计划(英国)**  
——树木种植



## 具有明确可持续发展的皇室供应商

1995年温莎城堡火灾后，作为西柏思电梯集团旗下Apex Lifts，受委托修理城堡里的电梯。其优秀的工作得到了嘉奖，被英国女王伊丽莎白二世任命为皇室供应商。从那时起，它一直是英国皇室认证协会 (RWHA) 的成员，该协会是英国皇室的供应商协会。

### PLANET标志认证包括三个步骤：

- 测量
- 参与
- 沟通

为了获得认证，公司必须每年减少至少2.5%的温室气体排放，并且员工必须参与环境保护及社会可持续发展。为了实现这一目标，Planet Mark提供了工具和支持，以激励员工改变自己的行为，并在可持续发展问题上承担个人责任。它也有助于确保实现目标和改进活动。

### Apex Lifts品牌总监Rey Shepherd表示：

“在过去的一年里，我们加大了在组织中明确实施可持续性工作的力度，并收集和报告了气候和社会可持续发展方面的数据。



## 温室气体排放量

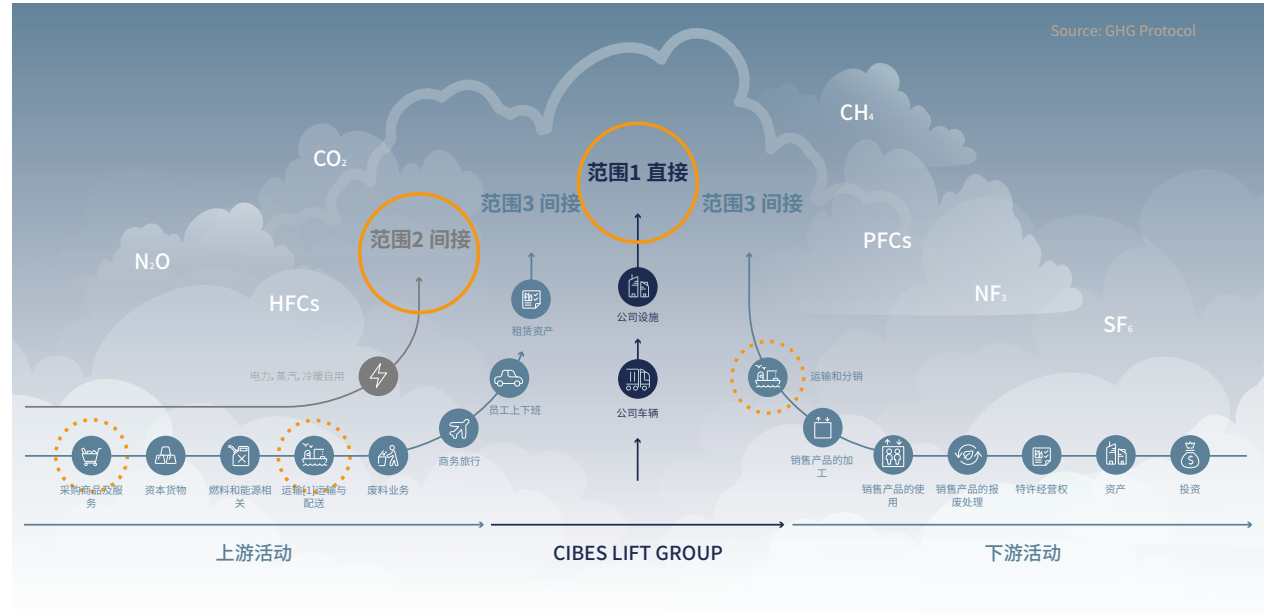
随着联合国政府间气候变化专门委员会的每一份报告的发布,我们越来越清楚地认识到,我们的碳预算即将耗尽。这些各种形式的影响不言自明,从海平面上升、极端天气到气温升高、极地冰盖融化,以及介于两者之间的一切。为了取得成功,世界各国政府,组织,公司和人口需要迅速减少温室气体的排放。作为这一挑战的一部分,自2020年以来,我们一直在根据《温室气体议定书》(GHG)测量和报告我们的温室气体排放量。到目前为止,我们的重点是范围1(建筑物和运营以及自有和租赁交通的直接排量);范围2(用于生产单位、仓库、办公室、和展厅的间接购买电力和供暖)。在2022年,我们开始着手测量范围3中的最大的排放源。

### 范围1和2的排放量

从范围1和范围2开始,我们的目标是到2025年,在2021年的基础上减少30%的排放量(关于销售方面)。电力和交通工具占我们1和2范围排放的94%,这意味着我们需要从根本上减少这两个领域的排放。西柏思之道的建议是找出在建筑和运营中减少能源的方法,要求业主使用绿色能源,只购买或租赁无化石燃料的交通工具,并在可能的情况下安装充电桩和太阳能电池板。此外,我们鼓励所有单位探索与利益相关者的合作,以寻找我们自己无法直接控制的减排机会。

### 范围3的排放

在我们的价值链中,最大的排放源与我们的采购材料和运输有关。这意味着我们在2022年将重点放在这些排放源上,涉及控制我们的运输,即上游运输上的排放。在这里,我们的排放是从能源开始测量的,它考虑了燃料生命周期的所有阶段,从原材料的提取到使用。在材料方面,我们测量了生产电梯的关键材料的排放,这些材料包括钢、铝、玻璃、电缆和粉末涂料。然而事实证明,从许多供应商处获取高质量的数据具有挑战性,重点是在整个组织中,需要有一种以相同的方式收集和分析范围3数据的方法。



#### 我们根据以下原则选择排放量:

- 尽可能最新
- 尽可能具体

#### 范围 1

1. 来自供应商的特定排放
2. 通用排放因素

#### 范围 2

1. 供应商的具体排放因素
2. 公布的地区通用排放因素
3. 公布的国家平均排放因素

#### 范围 3

1. 来自供应商的具体数据 (EPD基于从摇篮到大门的生命周期评价)
2. 已发布的代表行业平均值的通用数据
3. 公布的通用数据(如财务或代理数据)

克当量二氧化碳/瑞典克朗	2022	2021	2020
应用于销售的范围1和2	0.87	0.87	1.11

GREENHOUSE GAS EMISSIONS TONS CO <sub>2</sub> e	2022	2021	2020
范围1	1,258	1,018	968
范围2	1,214	625	600
范围3-运输	1,325	N/A	N/A
范围3-采购	36,952	N/A	N/A
范围3-废品	173	N/A	N/A

### 注解

范围1和范围2的总排放量增加是由于收购了三家公司,其中两家在美国拥有生产设施。三家公司的排放数据在2021年缺失,并在2022年得到纠正

**范围1:**增加主要来自我们在美国的两个工厂。

**范围2:**增加主要是由于:

- 上海展厅数量和使用的增加;越南和印度尼西亚;中国的排放量随着产量的增加而增加

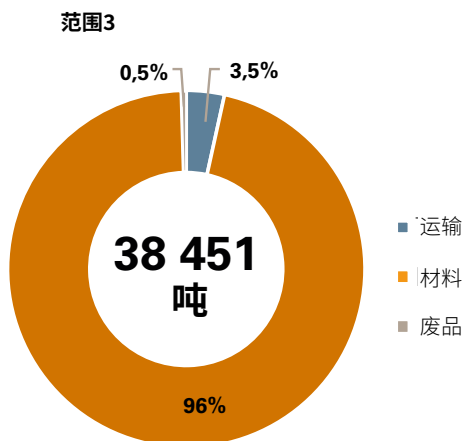
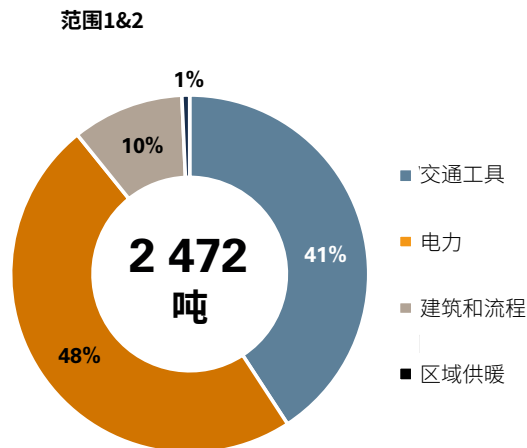
**范围3:**这是我们第一年测量范围3中最重要的排放量。我们的工厂已经报告了。

- 采购材料:数据的收集显示了系统支持的重要性,并在这一年中涉及手工工作。这里使用的是代表每个国家的通用数据。

来源:Defra。

- 上游运输:在美国和中国获取数据一直具有挑战性。中国已经收集了行驶公里数和化石燃料估计比例的数据。在瑞典,运输公司共享了从油井到车轮(WtW)的实际二氧化碳排放量数据。

\*浪费:来源:Defra



西柏思之道的建议是找出在建筑和运营中减少能源的方法。除其他事项外,我们建议仅限在关键业务活动期间旅行,要求业主使用绿色能源,只购买或租赁无化石燃料的交通工具,并在可能的情况下安装充电杆和太阳能电池板,拼车或使用公共交通工具通勤,等等。我们可以看到,随着公司的发展,我们的实际排放量也在增加,这很难抵消。然而,我们可以影响的是与销量相关的排放量。

### 管理方法

我们使用可操作的方法来统一温室气体排放,而不使用碳抵消。报告由我们遍布生产基地和办公室的全球协调员网络执行。Cibes Lift Group 可持续发展经理每年进行一次报告并进行合并,从2023年开始,报告将每季度进行一次,以便持续跟进。结果在年度可持续发展报告中公布。

范围1&2排放	2022	2021	2020
交通工具 (%)	41	54	54
电力 (%)	48	40	38
建筑和流程 (%)	10	4	8
区域供暖 (%)	1	2	1

### 2025年目标

- 范围 1 和 2, 减少 30% (涉及销售)
- 范围3, 与2022年的基准相比, 减少 20% (涉及销售)

## 循环性

根据最新的《2023年循环差距报告》，在短短六年内，人类从地球上提取了5万亿吨原始物质。这超过了地球再生能力的70%。九分之六的地球边界现在已经被跨越，没有迹象表明我们将扭转这一趋势。

相反，回收材料的比例已经下降到7.2%。我们相信，循环是实现更负责的资源管理的重要工具，同时我们可以创造新的商业机会。当我们在2022年秋季编制材料性分析时，管理层决定将产品寿命和废物管理纳入循环材料领域。

### 其理由是：

- 长寿命是循环概念的一个重要方面。我们的电梯不仅应该使用多年，而且应该非常有吸引力，使用一生。如果仅仅因为电梯过时，十年后就要更换，那么建造耐用的电梯就没有意义了。
- 负责管理无法避免或再利用的废物也是我们循环工作的重要组成部分，就像我们应该努力在我们的产品中尽可能多地使用回收材料一样。



### 材料采购

在中国购买的玻璃数量是由于私人市场的主导地位，他们更喜欢玻璃。

### 废品

我们正在评估我们在瑞典耶夫勒，中国嘉兴，美国皮奥里亚的生产设施的废品流量。(美国从2022年开始)。

采购材料(吨)	瑞典		中国		美国	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
钢	3,885	3,540	787	1,781	693	N/A
回收率%	20	55	0	N/A	N/A	N/A
铝	1,069	540	924	978	2.4	N/A
回收率%	0.31	0	0	N/A	N/A	N/A
玻璃	826	140	1,712	1,785	N/A	N/A
回收率%	10	5	0	N/A	N/A	N/A
电缆	53	75	0	20	3.7	N/A
回收率%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
油漆	0	0	80.4	120	14	N/A
回收率%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

美国贝拉电梯公司于2022年4月被收购，这意味着今年前四个月的数据缺失。与2021年相比，瑞典采购材料的数量有所增加。最重要的是铝和玻璃购买量的增加。数据显示耶夫勒工厂中再生钢的比例已经下降。这是由于供应商改变了计算方法。然而，由于回收材料的可用性增加，购买的铝和玻璃中回收材料的比例有所上升。在中国采购的材料数量减少了，原因是他们在消耗现有的库存。



## 作为产品开发的一部分

影响循环潜力的最大机会出现在我们设计产品的绘图板上。我们目前正在开发一个基于模块化原理的新产品线，这通常被认为是实现循环的先决条件。该产品线已经部分推出，并将在未来几年在更多市场带来许多新的商业机会。Cibes电梯集团的研发部门在组织内建立知识和意识，逐步实施循环工作方式。我们在这一年中通过参加各种活动和培训课程来做到这一点。通过一些小举措，我们提高了研发部门的知识水平，从而为工程师在设计方面做出积极选择铺平了道路，例如选择可拆卸的连接解决方案等等。2021年实施的生命周期分析(LCA)和环境产品声明(EPD)是我们努力提高循环度的有用工具。LCA估计，我们最常见的升降机的使用寿命为25年，但随着趋势的变化和新业主的喜好不同，我们的

升降机可能会在其使用寿命结束前几年更换。提供维修和翻新服务是理所当然的事，但我们想更进一步，这样我们拿回的产品才能更好的升级。

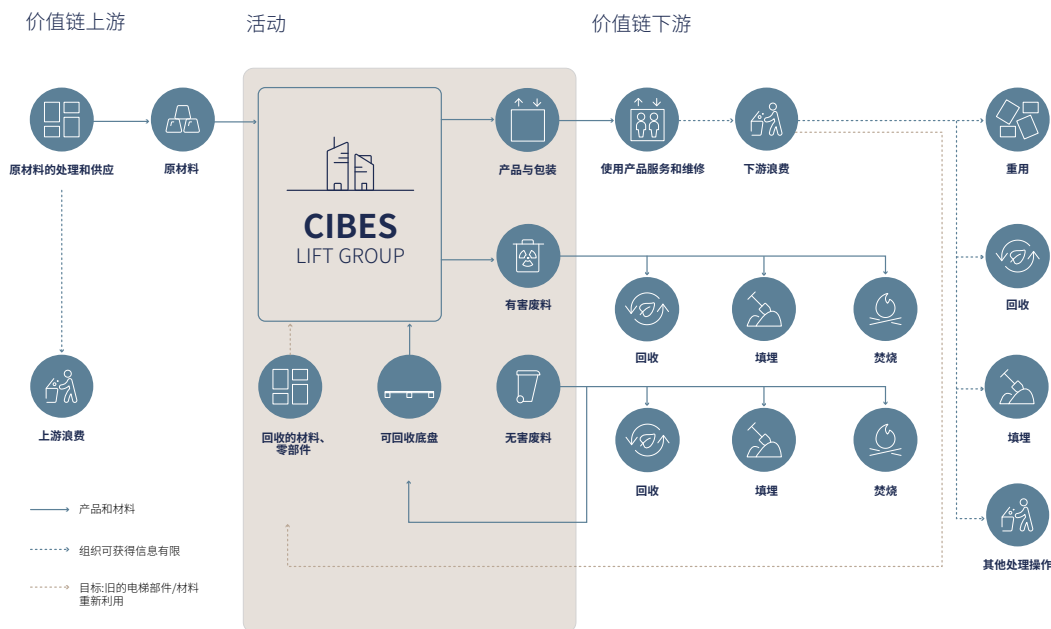
## 管理方法

研发经理负责设计我们的产品以实现循环。这是通过追求模块化以及几个研发部门之间合作开发新产品来实现的。三个生产设施的业务经理共同承担企业中废品管理的责任，分别在瑞典耶夫勒；中国嘉兴；以及美国皮奥里亚。可持续发展经理负责协调整个组织的计划，以评估循环经济的机会并跟进进展。每年两次向 Cibes 执行管理团队报告进展情况。

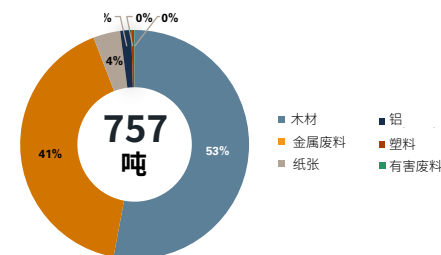
## 2025年目标

- 循环设计，至少 12 小时培训/工程师/年
- 为产品建立了有利的回收计划

## 废品流



## 废品



WASTE (TONS)	2022	2021	2020
<b>废品 (吨)</b>			
木材	401	175	199
Scrap metal	312	60	56
金属废料	29	30	9
Paper	12	29	27
纸张			
Aluminium			
铝	3	5	3
Plastic			
塑料			
Hazardous waste	0.6	0.3	0.6
有害废料			
<b>Total</b>	<b>757</b>	<b>299</b>	<b>294</b>
<b>总共</b>			
Of which (%):			
占比 (%)			
material recycling	49	46	35
回收			
incineration	25	49	62
焚烧			
Landfill	26	5	3
填埋			

与2021年相比，垃圾数量增加了250%，这是因为电梯成交数量增加了68%。我们在美国的工厂产生的垃圾占总垃圾的56%。他们把木材和玻璃垃圾送到垃圾填埋场，这解释了与2021年相比，进入垃圾填埋场的垃圾增加了520%，而焚烧的比例下降了49%。塑料和有害废料合计不到0.5%（分别为0.4%和0.1%）。在美国，2023年的重点将是创建一个可回收底盘的流程，并增加与焚烧和填埋相关的回收量。在2022年没有发现不符合环境法律或法规的情况。在瑞典，我们使用Stena Recycling公司进行废物管理，而在中国，危险废物需要政府批准。我们使用一些选定的合作伙伴进行废物管理。在美国，没有废物管理方面的合作伙伴关系。

# 我们的员工

## 我们的员工

我们员工的能力和承诺是我们最宝贵的资产。我们立志创造一个每个人都能茁壮成长和发展的工作场所。我们将成为一个包容和参与的工作场所，每个人都感到被纳入其中。这基于开放对话和团队合作。在Cibes Lift Group，我们倡导建立在持续改进、集体学习和激励上的文化，这是我们通过Cibes Way追求的。投资于员工的发展和职业机会对于我们吸引和留住最优秀的员工至关重要。

## 员工调查

我们评估员工福利的一种方式是通过员工调查，该调查衡量我们员工对领导力、承诺、团队效率以及组织和社会工作环境的感知。

## 员工对话

我们希望每位员工在我们这里都能发展和茁壮成长。因此，我们经理与员工之间的年度员工评估是我们最重要的人力资源流程之一。员工评估旨在跟进员工目前的状况，规划未来，并讨论做好工作和发展的条件。这些评估会形成个人发展计划，并作为实施公司战略的一部分，在Cibes Way中进行介绍

## “多样性、包容性和我们反对歧视的工作”

对于Cibes Lift Group来说，我们成为一个包容性雇主的重要性是不言而喻的。作为雇主和工作场所，Cibes Lift Group必须欢迎每个人，集团内的所有员工都有责任反对歧视和骚扰，努力实现更大的平等和包容。我们的行为准则和人力资源政策是我们持续努力的重要工具，以确保在任何情况下都没有骚扰和任何形式的歧视。

员工的多样性决定了我们的成功，并与我们的创新能力密切相关。凭借适当的技能、经验和视角

的组合，我们能够更好地发展未来的电梯解决方案。

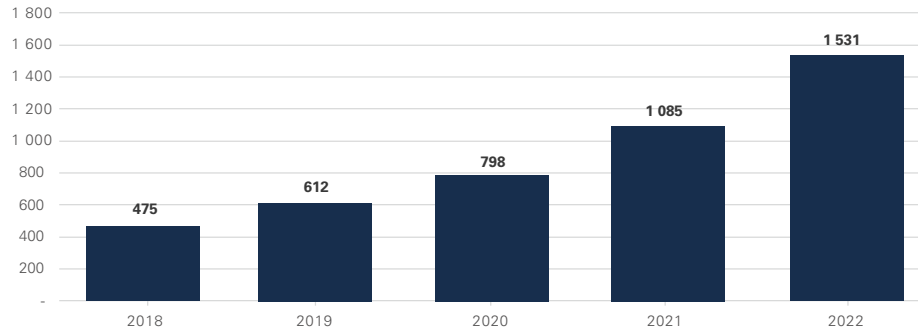
领导力是我们多样性和包容性努力的关键，经理和员工的培训是一个重要工具。2020年，Cibes Lift Group推出了一个领导力计划，进一步增强经理们建立高绩效、茁壮成长的团队的能力。在2022年，另一批经理完成了领导力计划，目的是帮助他们发挥员工的潜力，并为他们提供明确的目标和如何为Cibes Lift Group的战略做出贡献的清晰图景。

## 前进的重点

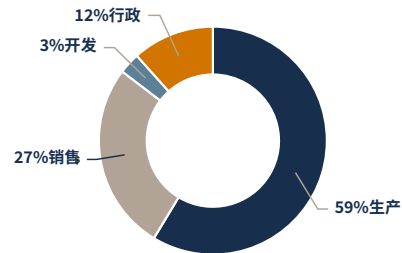
对我们而言，未来的重点领域是领导力和技能发展，以适应更可持续的工作方法和未来技术。COVID-19疫情加速了我们向更数字化的技能发展转变，这使得我们的培训现在几乎覆盖了全球所有员工。我们将数字和传统培训整合到一个培训平台下，我们称之为Cibes Academy。在这里，我们的员工可以参与产品、流程、政策和行为准则等方面的在线学习。



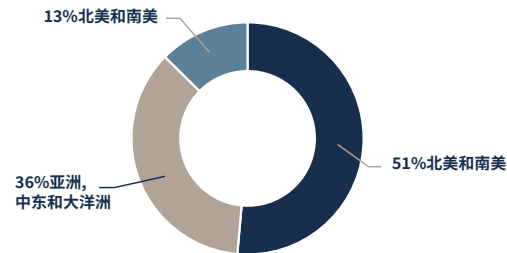
## 员工人数



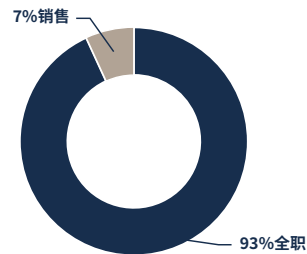
### 员工职能部门



### 地理分布



### 雇佣



# 83

员工承诺指数

### 董事会的比例

29% 女  
71% 男

### 行政管理百分比

11% 女  
89% 男

### 管理人员比例

29% 女  
71% 男

### 员工比例

31% 女  
69% 男

## 健康和福利

2022年, Cibes Lift Group及其子公司采用了一项集团范围的人力资源政策, 明确将促进员工健康和福利作为我们业务的基石。每个工作场所都必须以安全和尊重所有员工为特点。每个员工都必须感到自己的意见有价值且受到认真对待, 并且工作场所重视意见、背景和经验的差异。此外, 工作和私人生活之间必须保持平衡, 以便员工能够在生活的不同阶段得到发展。我们鼓励灵活的工作环境, 允许远程工作和弹性工作时间等措施。经理与员工之间的年度员工评估是确保每个员工在我们这里成长和茁壮的一种方式。员工评估还为确保员工参与自身发展和对工作环境进行评估提供了机会。这些对话会形成每年两次个人发展计划。Cibes Way支持我们经理的发展过程。领导力计划是增强我们经理建立自信和高绩效团队和个人能力的另一个重要工具。

如今, 我们拥有一个运作良好的工作方法, 保障员工的健康和福利, 这也反映在每两年进行的员工调查中。下一次调查将于2023年进行。这些调查衡量我们员工对领导力、承诺、团队效率以及组织和社会工作环境的感知。我们将调查的良好结果视为我们为健康和福利采取的措施取得良好效果的证明。这也解释了这一重要性领域从2021年的前三名下降到2022年的第五名的材料性分析结果。职业健康保健因各国的需要和当地法律法规而异。在瑞典, 所有员工都可以获得职业健康保健。

病假统计帮助我们发现早期的健康问题。当员工在六个月内因病缺勤超过三次时, 他们的直线经理必须进行跟进对话, 以解决诸如福利、工作环境、工作负荷和满意度等问题。这些调和行动不仅在员工评估中进行, 还会对组织和社会工作环境的问题进行跟进。

### 2025年的目标

员工调查的结果必须优于基准水平。这在2021年已经实现, 下次的结果将在2023年发布。

### 管理战略

人力资源政策由副总裁(企业发展)负责。地方经理负责确保遵守政策, 包括确保所有员工与其直线经理进行年度员工评估。Cibes Lift Group的人力资源部门负责全球员工调查, 并向Cibes的执行管理团队报告结果和跟进活动。

### 会员资格

我们在世界各地的子公司参与当地和区域性的协会和组织, 如商会。我们在一个组织中扮演重要角色的是EPSA, 这是一个在十个国家都有代表的非营利组织。该组织的目的是为老年人和行动不便的人提供便利。该组织致力于协调欧洲针对这一目标群体提供的产品的规定, 以协助用户、规划者和建筑师。网址: <http://www.epsa.eu.com/>





## 优秀雇主

在今年的重要性分析中,这一领域在材料性领域的排名上升。它与其他几个重要领域密切相关,例如多样性与包容性、健康与福利以及技能发展等。将其与其他领域区分开来是有价值的,因为在不断发展的Cibes Lift Group中,我们既需要留住现有员工,也需要吸引新员工。目前存在着熟练劳动力的匮乏,尤其是技术人员。

我们始终需要超过竞争对手,这意味着我们在所提供的创新工作方面始终要多做一些努力。我们致力于创新解决方案、数字化以及对电梯用户体验的关注,这吸引着现有员工,并使招募新同事变得更容易。我们也相信我们在可持续发展方面的工作对现有和未来员工都具有吸引力,同样,我们不断关注通过Cibes个人领导力计划的领导力发展。有承诺的领导者意味着有承诺的员工,在2022年,我们为具有和不具有正式人力资源责任的员工开发了一个名为“领导取胜”的新计划。该计划将于2023年推出。

确保员工在生活的不同阶段的福利对员工保留至关重要。例如,我们英国的公司参与了一个旨在帮助经历更年期的女性以及关注心理健康的倡议。远程工作、医疗津贴和其他在当地确定的福利也有助于实现工作与生活的平衡。

瑞典公司始终会与选择离职的员工进行离职面谈。其目的是了解是否存在趋势以及如何改进,并确保就业关系以积极的方式结束。

当马茨·贝格瓦尔 (Mats Bergwall) 12岁时,他开始在Cibes Lift Group工作。那是在1977年。他的父亲已经在该公司工作,马茨对技术的浓厚兴趣使他想从事同样的工作。如今,45年过去了,他是Cibes Lift Asia的技术顾问,这是他在公司的丰富经验和对亚洲语言和美食的兴趣的完美结合。多年来,马茨在公司内担任过许多不同的职位,从而在个人和职业方面得到了发展。

“对我来说,Cibes意味着家庭、工作和骄傲,”他说道。



Cibes Lift Group一直是马茨·贝格瓦尔生活中的重要组成部分。



## 多样性与包容性

我们努力吸引并留住最优秀的员工，无论他们来自哪里，长什么样子，性别、年龄、背景或其他任何歧视的原因，因为我们深信，团队内的多样性会带来更好的结果和更强的创新。凭借适当的技能、经验和观点的组合，我们可以更好地开发未来的电梯解决方案，包括销售和安装方法。为了在多样性方面取得成功，必须公平、专业地对待所有员工，尊重每个人独特的才能、背景和观点。这就是创造一种允许性的工作环境，充满信任和参与，并且我们欣赏和利用每个人的差异。

Cibes Lift Group采纳了一系列原则，以确保多样性和包容性的工作场所。这些原则在人力资源手册中进行了描述：

- 我们的工作场所必须没有歧视、骚扰和虐待。没有员工应该遭受不公平对待。
- 所有员工在工作条件和发展机会方面必须享有平等的权利和机会。
- 我们努力在所有类型的职责中实现最公平的分配，包括管理职位。
- 薪水和报酬必须根据客观原则确定，不得存在任何歧视性的薪酬差异。
- 我们通过员工调查、员工评估和与直线经理的对话，不断监测员工对工作环境和福祉的感知。

## 2022年的平等待遇计划

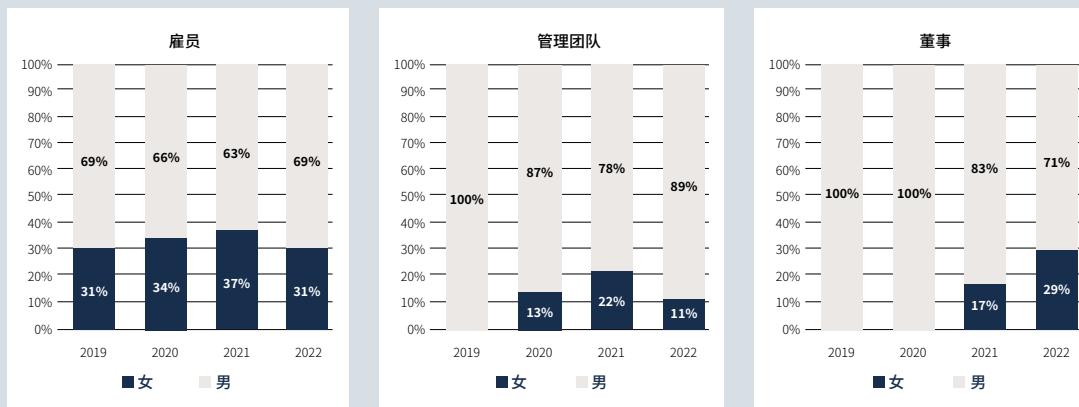
对于我们的瑞典公司，我们进行年度薪酬调查，以确保没有与薪酬有关的不合理或歧视性的薪酬差异或就业条件。在2022年的薪酬调查中，人力资源部还将所有个人绩效评估数据作为基础数据，以确保薪酬发展与个人绩效相符。我们还会与各个经理进行替代计划，以确定内部发展机会。

## 管理战略

根据我们的行为准则，所有员工必须得到公平对待。不接受任何形式的歧视、骚扰或虐待。强制性的行为准则培训支持员工对此的认识，并通过我们的举报者功能报告违规行为（请在“道德”部分中了解更多）。人力资源政策进一步讨论了工作场所应遵守的原则。每个经理负责培训并确保工作场所充满信任和参与。每个国家的CEO负责执行和遵守行为准则。

### 2025年的目标

25%的经理（部门经理和总经理）应为女性。



## 技能发展

Cibes Lift Group倡导一种以持续改进、集体学习和激励为特点的文化。对员工的发展和职业机会进行投资对于我们吸引和留住最优秀的员工至关重要。

在经理和员工之间的年度员工评估中,我们讨论并跟进培训要求和发展路径。为了确保所有员工具备适合其职位的正确技能,并且他们感到自信,我们进行内部培训、工作轮换和外部培训等活动。我们培训员工和分销商以安全、正确地安装我们的电梯。培训由技术专家领导,在我们全球的培训中心和通过电子学习进行。

Cibes Lift Group的内部领导力计划,即Cibes全球管理培训,基于我们的核心价值观和领导模式。该计划的目的是培养能够建立高绩效团队并发挥每个员工潜力的经理。领导力计划还为我们的经理们提供了实施有效和价值导向的领导力所需的工具。他们还可以与集团内的其他经理建立强大的网络,与他们共享经验。

Cibes Lift Group的内部领导力计划,即Cibes全球管理培训,旨在培养能够支持员工和团队的强大经理。领导力计划还为我们的经理们提供了在员工需要或希望改变角色的情况下,识别培训需求的工具。

我们认为将传统的课堂培训与数字化培训相结合具有优势,通过这种方式,我们可以为员工提供灵活的培训环境,让每个人都能按照自己的节奏和最佳时间完成培训。因此,在2022年12月,我们实施了一个新的电子学习系统。除了灵活性之外,它还能更好地帮助我们触达更多员工,并为他们提供必要时轻松重复培训的机会。数字化培训因此已成为我们培训概念Cibes Academy的

自然组成部分。这里的目标也是提高我们员工的知识、成就和能力,推动变革,从而实现我们的业务目标。

### 在2022年,我们专注于三个领域:

- 新员工入职培训:包括对我们的价值观、集团范围的政策、内部行为准则和IT安全进行培训。
- 安全培训:包括对工作环境、风险评估以及事故和事件处理程序进行培训。
- 运营:针对安装和销售进行培训。

在第四季度,我们还设计了两门数字化培训课程,旨在培训员工如何给予反馈和设定目标,作为不断改进努力的一部分。这些课程将于2023年推出,同时还将推出关于我们政策的电子学习计划。首先推出的是我们的举报政策和反贿赂与腐败政策。

在2023年,我们将进一步开发电子学习平台,提供更多的课程和培训。

	2022
每位员工每年的平均培训小时数	11

这是我们首次测量培训小时数,因此获取数据具有挑战性。我们将在2023年建立流程和程序,以更好地监测发展情况。

## 管理策略

所有经理都需要与员工进行年度发展评估,这是Cibes Way的一部分,并作为自我评估的一部分进行跟进。所有经理也有机会参加领导力计划。每个国家的首席执行官对确保所有员工完成强制性培训负有最终责任。



## 2022年可持续发展亮点



### 安全工作的重点取得成果

由于多项安全举措, LTIFR指标(每百万工时的至少有一天病假的事故数量)相比2021年下降了33%。”



### 复审及更新政策需要

在这一年期间, Cibes Lift Group对现有政策进行了修订, 并制定了新政策, 以定义其道德准则。

### 集团的可持续发展报告

2022年, 集团内部推出了有关如何报告可持续发展数据的原则和指导。



### 可持续发展现已成为整合过程的一部分

可持续发展负责人是负责将新公司整合到Cibes Lift Group的团队的一部分







### 加强对网络安全的关注

在这一年中, 进行了强制性的IT安全培训, 包括三个两分钟的模块。多因素身份验证现在是所有员工的要求。



### 反腐败和贿赂培训

该培训在2022年开始, 并将在2023年继续进行。

### 可持续性报告的预保证

在这一年期间, 安永 (EY) 对Cibes Lift Group的可持续性报告进行了预保证, 以确保正确的信息被分享, 具有高质量的数据和信息。



### 借助数据加强循环经济工作

来自于Gävle大学的学生按照CEIP模型评估了Gävle地区的循环经济程度, 旨在为改进工作提供基础。



## 可持续性问题的管理

董事会对公司的可持续性工作负有最终责任。首席执行官必须根据董事会的指导方针管理公司的日常运营，其中包括可持续性领域。

可持续性经理向产品管理与模块化总监汇报，因此在可持续性事务中成为管理团队的延伸。可持续性经理与跨职能团队合作，共同处理组织中的可持续性问题。每月，可持续性经理向产品管理与模块化总监汇报任何进展情况，并持续向管理团队进行汇报。

跨职能团队持续识别、评估和管理公司的重要议题。目标、倡议和关键数据根据西柏思之道的五大可持续性支柱进行分类：安全、商业、地球、人类和道德。这项工作由Cibes Lift Group的管理团队进行持续监控，管理团队批准重要议题、目标、倡议和关键数据，并向董事会进行报告。

### 政策与行为准则

我们员工行为准则和供应商行为准则是可持续性工作的总体指导文件，结合我们在本年度采用的可持续性政策。这些准则包含有关人权、劳动条件、环境以及反腐败的原则，并且对所有员工和供应商来说遵守是强制性的。供应商行为准则可以在 [cibesliftgroup.com/se/uppforandekodleverantorer](https://cibesliftgroup.com/se/uppforandekodleverantorer) 找到，员工行为准则可以在 [cibesliftgroup.com/se/](https://cibesliftgroup.com/se/)

找到。对于内部准则，我们在欧洲、美国和亚洲的公司LMS平台（学习管理系统）上也有强制性的在线学习课程。

除了公司的行为准则外，我们还有大约20个政策文件，这些文件都可以在内部网站上下载。其中一些政策适用于所有员工，例如可持续性政策、反贿赂和腐败政策以及举报政策。

所有政策文件都包括标题、修订历史、作者、责任人以及批准日期。公司的董事会已批准所有政策。现有政策于2022年进行了修订，同时还有几项新政策。在2023年，所有员工的政策必须纳入新员工的入职流程中。

### 管理方法的评估

董事会在整体层面上管理Cibes Lift Group AB，首席执行官每月向董事会报告，以提供监控工作并在需要时要求采取措施的机会。在过去的一年中，没有出现重大问题，董事会也没有要求采取任何可持续性工作的措施。此外，董事会每年对组织选择的重要议题、阈值和可持续性问题的管理进行验证和批准。董事会通过在其代表的其他公司进行运营性可持续性工作来保障其在可持续性领域的整体能力发展。

# 关于法定可持续性报告的审计意见

致Cibes Holding AB 559113-9638股东大会

## 责任的分配和划分

根据瑞典公司法，负责2022年第100至124页可持续性报告的是董事会，并要求其按照瑞典年度报告法进行准备。

## 审计的重点和范围

我们的审计按照FAR的建议RevR 12《关于法定可持续性报告的审计意见》进行。该标准要求我们对可持续性报告的审计重点和范围与按照国际审计准则和瑞典通用审计准则进行的审计有所不同，范围也较小。我们相信，这次审计为我们提供了一个令人满意的基础，以发表我们的意见。

## 意见

已经编制了一份可持续性报告。

乌普萨拉，根据我们的电子签名，日期为XX年XX月XX日

安永有限公司

奥斯卡·沃尔Oskar Wall

授权注册会计师

# Cibės Lift Group

Cibes Holding AB  
Utmarksvägen 13  
SE-802 91 Gävle, Sweden  
[www.cibesliftgroup.com](http://www.cibesliftgroup.com)