



RAPPORT OM MILJØ, SOCIALT OG LEDELSE

FOR 2023

KUN UDVALGTE SIDER | ENGLSK UDGAVE



David Gitlin, bestyrelsesformand og Chief Executive Officer

“Hos Carrier vil den målrettede omstilling af vores portefølje resultere i en ægte global klimaforkæmper.”

Vores planet står ved en skillevej. Klimaforandringer forårsager uoprettelig skade på miljøet, og behovet for en omstilling til bæredygtig energi har aldrig været større. Hos Carrier vil den målrettede omstilling af vores portefølje resultere i en ægte global klimaforkæmper, der udnytter innovativ teknologi til at sætte et meningsfyldt aftryk på verden i de næste mange generationer.

Det planlagte opkøb af Viessmann Climate Solutions og afgang af vores Fire & Security- og Commercial Refrigeration-forretninger vil gøre os til en enklere og mere fokuseret leder inden for intelligente klima- og energiløsninger.

Denne kombination af to store virksomheder er en banebrydende, revolutionerende mulighed, der vil styrke vores ledende rolle på de hurtigt voksende europæiske markeder for boligvarmepumper og energiomstilling. Det vil også gøre det muligt for os at levere den mest omfattende og differentierede pakke af bæredygtige teknologier og tjenester i Europa og i sidste ende globalt. Dette supplerer vores tidligere opkøb af Toshiba's HVAC-forretning, der styrker vores position på det globale marked for klimaløsninger.

Disse strategiske tiltag bringer Carrier i overensstemmelse med de vigtigste sekulære tendenser, der tegner vores branche: klimaændringer og bæredygtighed, energiomstilling, den hurtige udbredelse af grønne energiløsninger fremskyndet af lovgivning og incitamentter samt digitalisering. I Europa har Parisaftalen og den europæiske grønne pagt et mål om en reduktion af drivhusgasemissionerne på 55 % senest i 2030. Det er vigtigt, at REPowerEU-planen har til formål at fordoble antallet af varmepumper til 10 mio. enheder i løbet af de

næste fem år, og dermed udbredes varmepumper fra 8,5 mio. til 40 mio. europæiske hjem inden 2030. Samtidig reducerer ca. 70 % af kunderne i EU aktivt energiforbruget i hjemmet.

Bæredygtighed er centralt for Carrier, og vi medvirker fortsat til dekarbonisering. Vi sigter mod nettould drivhusgasemissioner i hele vores værdikæde inden 2050, hvilket supplerer vores nuværende mål om at hjælpe kunderne med at reducere deres drivhusgasemissioner med mere end 1 gigaton inden 2030. Siden 2020 har vores højeffektive kølemiddelprodukter med lavere globalt opvarmningspotentiale gjort det muligt for kunderne at undgå mere end 212 millioner tons drivhusgasemissioner – det svarer til næsten 27 millioner amerikanske boligers årlige energiforbrug.

Vi har også foretaget forbedringer i vores egne aktiviteter ved at reducere emissioner under anvendelsesområde 1 og 2 fra 2021-niveauerne og vores energiintensitet med ca. 21 % i samme periode. Vi har tilføjet disruptive virksomheder til Carrier Ventures' investeringsportefølje. Vores partnerskaber med Archilogic, Butlr og Transaera vil fremskynde den næste generation af bæredygtig teknologi.

Derudover har vi øget tilsynet med vores ESG-initiativer ved at løfte det primære ansvar for Carriers ESG-program, -mål og -målsætninger, herunder klimarelaterede spørgsmål, til vores bestyrelse. Dette afspejler vores tro på, at bæredygtighed ikke kun er godt for forretningen, men også en central del af Carriers vækststrategi.

Fra et menneskeligt synspunkt arbejder vores inkluderende og mangfoldige team for at gøre en

positiv forskel for mennesker og planeten – og sammen skaber vi tillid til bæredygtige resultater. *The Carrier Way* er fortsat udgangspunktet for alt, hvad vi gør. Det definerer vores vision, bekræfter vores værdier, beskriver den adfærd, der skaber en vinderkultur, og danner grundlaget for, hvordan vi arbejder og vinder sammen.

Vi fremmer fortsat vores inklusions- og mangfoldighedsstrategi, så alle medarbejdere føler, at de *hører til*. Vores fokus på inklusion og diversitet strækker sig også ud til vores forretningsrelationer. I 2022 købte vi for \$ 312 millioner produkter og tjenester fra små og mangfoldige virksomheder i USA i første og andet lag – det er en stigning på 55 % på to år. Det når også ud til vores samfund: Vi er partnere til to historiske sorte colleges og universiteter og styrker vores tilgang af mangfoldige talenter og hjælper studerende med at opnå værdifulde færdigheder til deres fremtidige karrierer.

Jeg er stolt af vores fremskridt. Nå vi retter blikket fremad, stræber vi efter at være drivkraft for positive og bæredygtige forandringer, i takt med at vi tænker nyt, styrker vores medarbejdere og driver forretninger med integritet. Som en af verdens førende virksomheder inden for intelligente klima- og energiløsninger er Carrier stolt af at have en meget positiv indvirkning på mennesker og vores planet.

David Gitlin
bestyrelsesformand og Chief Executive Officer,
Carrier

ESG i praksis

Vores ESG-mål for 2030 understreger Carriers forpligtelse til de ting, der betyder noget, og til løbende at udfordre os selv til at tænke større og gøre tingene bedre. I forlængelse af tre årtiers miljømål omfatter vores mål foranstaltninger til forbedring af vores planet, vores befolkning og vores samfund gennem bæredygtige løsninger, investeringer og praksis. Vi stræber efter at være drivkraft for positive og bæredygtige forandringer, i takt med at vi tænker nyt, styrker vores medarbejdere og driver forretninger med integritet. Det er *The Carrier Way*.

ESG-mål for 2030

Planet	Reduktion af vores kunders CO2-fodafttryk med mere end 1 gigaton.
	Investering af mere end \$ 2 mia. i udvikling af sunde, sikre, bæredygtige og intelligente bygnings- og kølekædeløsninger , der omfatter bæredygtige designprincipper og reducerer indvirkninger i levetiden.
	Opnåelse af CO2-neutral drift
	Reduktion af energiintensitet med 10 % på tværs af aktiviteterne.
	Opnåelse af vandneutralitet i vores aktiviteter, prioritering af lokationer med vandknapshed.
	Opnåelse af nul affald til deponi fra produktionssteder
	Oprettelse af et program for ansvarlige forsyningskæder og evaluering af vigtige fabriksleverandører i forhold til programmets kriterier.
Mennesker	Overgåelse af benchmark for medarbejderengagement .
	Opnåelse af ligestilling af køn i den øverste ledelse.
	Opnåelse af en mangfoldig arbejdsstyrke , der repræsenterer de samfund, vi bor og arbejder i.
	Fremme af væksten i Employee Resource Groups (ERG'er) , der har indvirkning på samfundet.
	Opretholdelse af sikkerhedsmetrikker i verdensklasse .
Samfund	Positiv påvirkning af samfund gennem adgang til sikre og sunde indemiljøer, bekæmpelse af sult og madspild samt frivilligt arbejde .
	Investering i suddannelser i naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) , der fremmer mangfoldighed og inklusion.
	Fremme af bæredygtighed gennem uddannelse, partnerskaber og klimamodstandsdygtighedsprogrammer.

Derudover har Carrier for nylig forpligtet sig til at fastsætte kort- og langsigtede mål for reduktion af drivhusgasemissioner i overensstemmelse med Science Based Targets-initiativet for at begrænse den globale opvarmning til 1,5 °C. I overensstemmelse med dette initiativ går vi også efter nettonuldrivhusgasemissioner i hele vores værdikæde senest i 2050.

Resultater i 2022

Siden 2020 har vores højeffektive kølemiddelprodukter med lavere GWP gjort vores kunder i stand til at undgå mere end **212 millioner tons** drivhusgasemissioner.

Vi har investeret mere end **\$ 730 mio.** i bæredygtig forskning og design siden 2020.

Vores drivhusgasintensitet for emissioner under anvendelsesområde 1 og 2 faldt med ca. **8 %** i forhold til 2021.

Vi reducerede vores energiintensitet med ca. **21 %** sammenlignet med 2021.

Vores vandforbrug faldt med ca. **11 %** sammenlignet med 2021.

Yderligere **tre** produktionsanlæg opnåede nul affald til deponi-certificering i 2022.

Vi evaluerede **59 %** af Carriers produktforbrug i forhold til bæredygtighedskriterier gennem vores program for bæredygtige leverandører.

Vores *Pulse*-undersøgelsesresultater viste, at engagementscoren var på **76** og inklusionsscoren på **74**, og dermed ligger begge over vores benchmarks.¹

Vores globale andel af kvindelige ledere² voksede til **30 %** i 2022.

Fra 2015 til 2022 voksede vores globale ledelsesmangfoldighed³ fra 27 % til **49 %**, og vores andel af farvede medarbejdere i USA voksede fra 18 % til **26 %**.

Vores seks globale ERG'er afholdt **mere end 40** arrangementer med fokus på inklusion og støtte til udsatte grupper.

Vores registrerede skader faldt med ca. **35 %** sammenlignet med 2021.

Vi støttede **mere end 1.100** organisationer inden for civilsamfund, kultur, økonomi og velfærd gennem Carrier Matching Gifts Program.

Vi bidrog med **mere end \$ 3,2 mio.** til colleges og universiteter i støtte til forskning, legater og programmer, der fremmer STEM-relaterede karrierer og inklusion og mangfoldighed.

Med Carriers støtte kan studerende i hele verden deltage i virtuelle ekskursioner, hvor de kan opleve den naturlige verden gennem Nature Lab, The Nature Conservancys online undervisningsprogram. Dette 3-årige program blev besøgt online **mere end 1 mio. gange**.

¹ Dette benchmark leveres af Carriers tredjepartsudbydere af engage mentsundersøgelser, og dataene repræsenterer mere end 900 virksomheder i hele verden.

² Omfatter ikke Toshiba Carrier Corp.

³ Kvinder globalt og farvede personer i USA.

ESG-højdepunkter i 2022

Gennem vores globale aktiviteter minimerer vi vores miljømæssige fodaftryk og foretager investeringer, der forbedrer samfund. Vi står til ansvar for at opnå kvantificerbare virkninger i alle vores ESG-initiativer og erkender, at der stadig er meget, der skal gøres, men vi er stolte af de fremskridt, vi hidtil har gjort.

Miljø

212+ MIO.

tons DRIVHUSGASEMISSIONER UNDGÅET fra produkter solgt og undgået madspild siden 2020

\$730+ MIO.

investeret I BÆREDYGTIG FORSKNING OG DESIGN siden 2020

134.000 MWh

VEDVARENDE ENERGI KØBT til vores strømforbrug i Nordamerika

Socialt

49 %

GLOBAL LEDELSESDIVERSITET¹

26 %

FARVEDE MEDARBEJDERE I USA

1.100+

ORGANISATIONER STØTTET gennem Carrier Matching Gifts-programmet

Ledelse

44 %

BESTYRELSESDIVERSITET^{1,2}

40 %

LEDELSESDIVERSITET^{1,2}

89 %

UAFHÆNGIGE BESTYRELSESMEDLEMMER,² med en robust Lead Independent Director-rolle

Anerkendelse af ESG

Nr. 9 blandt

de 100 mest bæredygtige virksomheder

Barron's, 2022

Udnævnt til

Carbon Clean200

Corporate Knights, 2022

Blandt de

bedste steder at arbejde for ligestilling for LGBTQ+

Human Rights Campaign Foundation Corporate Equality Index, 2022

Opnået

Prime ESG Corporate Rating

ISS ESG, 2022

Opnået

ESG Leader Rating

MSCI ESG Ratings, 2022

Blandt

USA's mest ansvarlige virksomheder

Newsweek, 2022

Udnævnt til

topbedømt ESG-virksomhed i branchen

Sustainalytics, 2022

¹ Kvinder globalt og farvede personer i USA.

² Pr. 20/4/2023.

På vej mod 1 gigaton

Vi har sat os et ambitiøst mål om at hjælpe vores kunder med at undgå mere en 1 gigaton drivhusgasemissioner i deres CO2-fodaftryk senest i 2030.

Vores vej mod vores mål om 1 gigaton

- **Investering af mere end \$ 2 mia.** i udvikling af sunde, sikre, bæredygtige og intelligente bygnings- og kølekædeløsninger, der omfatter bæredygtige designprincipper og reducerer indvirkninger i levetiden.
- **Levering af en portefølje af effektive og innovative produkter**, der minimerer kundernes energiforbrug og emissioner og understøtter nettonulambitioner.
- **Fremme af omstillingen til vedvarende energi** gennem elektrificering.
- **Brug af kølemidler med lavere GWP** som supplement til vores naturlige kølemiddelteknologier, der reducerer vores produkters drivhusgasaftryk, mens de stadig er i brug.
- **Udvidelse af vores eftermarkedsløsninger og digitale løsninger**, der gør brug af kunstig intelligens (AI) og Internet of Things (IoT)-kompatibel dataindsigt og performance-overvågning, der hjælper kunderne med at sænke deres energiforbrug.
- **Udvidelse af bæredygtige kølekæder** gennem udbredelse af vores teknologier, der reducerer madspild.

Siden 2020 har vores højeffektive kølemiddelprodukter med lavere GWP **gjort vores kunder i stand til at undgå mere end 212 millioner tons drivhusgasemissioner**, hvilket svarer til det årlige energiforbrug i næsten 27 mio. amerikanske hjem. Find ud af mere om vores metoder og resultater på corporate.carrier.com/gigaton-goal.

Bæredygtige investeringer

GRI 3-3

Forskning og udvikling

Vores primære strategiske fokusområder for innovation og teknologi underbygger Carriers position som en af verdens førende virksomheder inden for intelligente klima- og energiløsninger. Vi udvikler mere forbundne og bæredygtige løsninger, herunder nye tilbud på vores Abound- og Lynx-platforme.

Desuden fremmer opkøbet af Toshiba Carrier Corp. vores produktudvikling i varmepumpe-segmentet. Vores nyeste energieffektive HVAC-løsninger og kølesystemer benytter kølemidler med lavere GWP og udnytter digitale funktioner til at opnå endnu mere bæredygtige resultater. Carrier skifter også til elektriske bygnings- og kølekædeteknologier og giver samtidig kunderne flere data om sundheden og sikkerheden i deres hjem gennem avancerede sensorfunktioner og mobilkonnektivitet.

I 2022 lancerede Carrier for ottende år i træk mere end 100 nye produkter. Vi har også samlet mere end 9.000 aktive patenter og verserende patentansøgninger i hele verden. I de seneste tre år har vi investeret mere end \$ 1,4 mia. i forskning og udvikling.

Vi åbnede vores første Carrier i3 Lab, en innovationsinkubator, for at sætte skub i udviklingen af disruptive og banebrydende teknologier og sætte Carriers teams i stand til at udvikle, teste og lære hurtigt. Carrier i3 Labs, der ledes i fællesskab af vores digitale teams og ingeniør- og strategiteams, gør os i stand til at gribe muligheder for aggressiv vækst og accelerere vores evne til at identificere og skabe markant vækst.

Vi har forpligtet os til at bruge

\$ 2+ MIA.

på udvikling af **BÆREDYGTIGE LØSNINGER** senest i 2030

Vi har investeret

\$ 730+ MIO.

i **BÆREDYGTIG PRODUKTUDVIKLING** siden 2020

Carrier Ventures

Carrier Ventures indgår strategiske partnerskaber med højvækstvirksomheder for at fremskynde udviklingen af bæredygtige innovationer og disruptive teknologier til nettonulløsninger til bygninger og kølekæder.

Bæredygtige innovationer

Vi fokuserer på vækstområderne elektrificering, energistyring og HVAC-teknologier til boliger og lette erhverv.

Strategisk samarbejde

Vi værdsætter strategiske partnerskaber, der fremmer vores ekspertise i forskning og udvikling og vores kanal til markedet, eller som bliver del af vores produktudvalg.

Disruptive teknologier

Vi prioriterer software og analyse samt telematik.

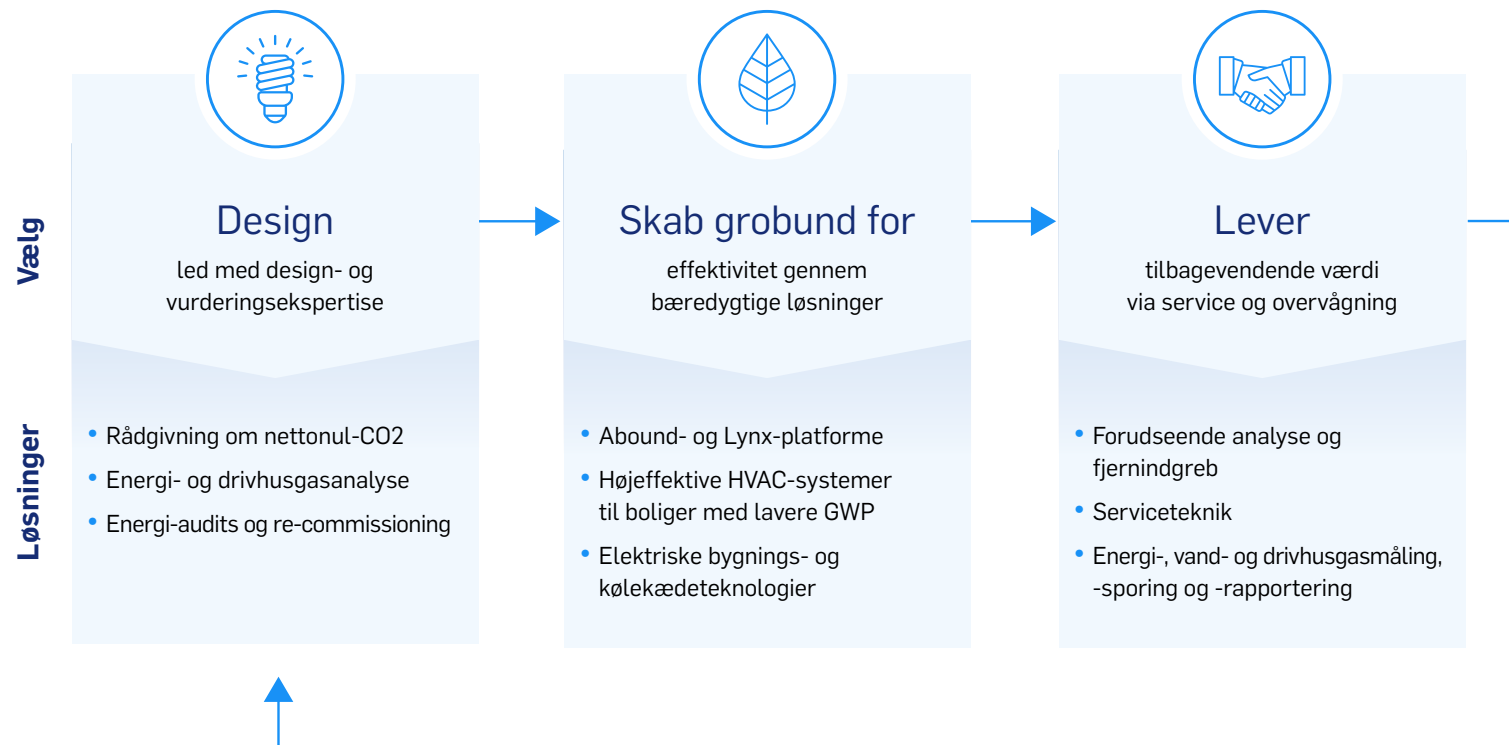
Engagement i ekspertise

Vi søger virksomheder, der deler vores kerneværdier, nemlig respekt, integritet, inklusion, innovation og ekspertise.

Carrier har investeret i adskillige virksomheder, herunder Transaera, der udvikler en ny klasse af økonomisk overkommelige, energieffektive og bæredygtige kølesystemer. Transaeras innovative tørremiddelteknologi gør brug af et unikt svampelignende materiale, der benytter fugt i atmosfæren til at gøre airconditioning mere effektiv. Den varme, der genereres af airconditionlægget, udnyttes derefter til at tørre materialet til den næste cyklus, fremfor at det går til spilde. Transaera og Carrier har til hensigt at bruge denne teknologi til at udvikle ultraeffektive klimasystemer.

Bæredygtige løsninger

Carrier sigter mod at reducere vores kunders CO₂-fodaftryk med mere end 1 gigaton inden 2030, dels gennem en skræddersyet tilgang til specificering og idriftsættelse af udstyr og levering af vurderingstjenester baseret på hver enkelt kundes bæredygtighed samt operationelle og budgetmæssige mål. Vi tilbyder bygnings- og kølekædekunder inden for produktlivscyklussen og kapitalplanlægningsprocessen såvel ekspertise som løsninger til at **designe, muliggøre og levere** større bæredygtighed.



Miljø, sundhed og sikkerhedsledelse

GRI 3-3, 403-1, 403-8

Vores medarbejderes sundhed og sikkerhed har højeste prioritet i alle vores aktiviteter. Carriers miljø-, sundheds- og sikkerhedsdriftssystemer (EH&S) og EH&S-programmer er med til at beskytte vores medarbejdere, interessenter og miljøet. Systemet gælder for alle Carriers medarbejdere og kontrahenter på tværs af fremstillings-, service- og kontorlokationer. EH&S-ledelse starter på stedet og bevæger sig op til bestyrelsen. Vi implementerer vores [EH&S-politik](#) gennem vores EH&S-driftssystem, der skaber en ramme for løbende forbedringer baseret på integreret planlægning og performancemåling. Carrier benytter en tredjeparts-softwareleverandør til at indsamle data på tværs af faciliteter og servicelokationer. Disse data hjælper os med at spore, overvåge og tilgå vores EH&S-metrikker, herunder drivhusgasemissioner, energi, vand, affald samt sundhed og sikkerhed.

EH&S-driftssystemets struktur er i overensstemmelse med standarderne for administrationssystemer i 14001 og ISO 45001 og følger Plan-Do-Check-Act-cyklussen. Vores forventninger til EH&S-organisering, ledelse og performance omfatter:

- Ledelsesansvar og tilsyn med EH&S på bestyrelsesniveau.
- Integration af EH&S på tværs af virksomheden.
- Overholdelse af relevante EH&S-lovkrav der, hvor vi har aktiviteter.
- En formel EH&S-risikohåndteringsproces.
- Data- og dokumenthåndtering, herunder performancemåling, overvågning af korrigerende tiltag og rapportering af metrikker.
- Deling af bedste praksis for EH&S-emner og -spørgsmål.
- Medarbejdertræning og -engagement.
- Brancheførende processer og praksis.

Højdepunkter inden for driftsmæssig performance¹

GRI 302-1, 302-3, 303-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 306-3, 306-4, 306-5

Drivhusgasemissioner

Driftsmæssige emissioner under anvendelsesområde 1 og 2 repræsenterer strøm- og brændstofforbrug på tværs af vores globale aktiviteter og flygtige kølemiddelemmissioner.

Absolutte drivhusgasemissioner (tCO₂e)

■ Anvendelsesområde 1 ■ Anvendelsesområde 2 lokationsbaseret



Drivhusgasintensitet

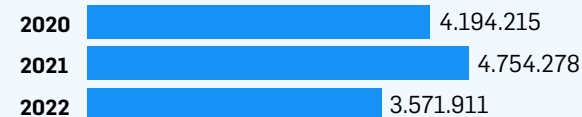
(tCO₂e/millioner USD i nettosalg)



Energi

Vi bruger elektricitet og brændstof til at drive vores globale forretninger, herunder produktfremstilling og service.

Samlet energiforbrug (GJ)



Energiintensitet

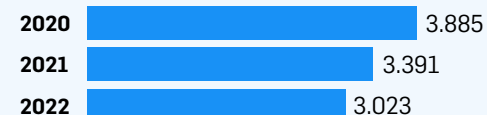
(GJ energi/millioner USD i nettosalg)



Vand

Carrier bruger vand i alle vores aktiviteter, primært til varme, køling og fremstilling.

Vandforbrug (ML)



Affald og genbrug

Vores affald består primært af metal, træ, papir og glas. For at reducere mængden af affald genanvender, genbruger og genindvinder vi materialer.

Samlet spild (tons)

■ Afledt ■ Bortskaffelse



¹ Dataene for 2020 og 2021 omfatter Chubb (afviklet). Miljø- og indtægtsdata for 2022 omfatter Giwee (opkøbt i 2021), men ikke opkøb færdiggjort i 2022, f.eks. Toshiba Carrier Corp.

Energi- og driftsmæssigt CO2-fodaftryk

GRI 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Vores mål om at opnå CO2-neutral drift senest i 2030 bygger videre på vores erfaringer med at gennemføre målrettede sparekampagner på vores globale anlæg. Vores drivhusgasemissioner under anvendelsesområde 1 og 2 skyldes strøm- og brændstofforbrug på tværs af vores aktiviteter, herunder fabrikker, kontorer, flådekøretøjer og flygtige kølemiddelemmissioner.

Vores CO2-neutralitetsstrategi har tre fokusområder:

- 1) Reduktion af emissioner gennem energieffektivitet, kølemiddelstyring og elektrificering.
- 2) Øget forbrug af vedvarende energi.
- 3) Håndtering af resterende uformindskede emissioner gennem CO2-udligninger, prioritering af CO2-fjernelse og binding.

Med et fokus på løbende forbedringer arbejder vi på at reducere vores absolutte drivhusgasemissioner gennem kapital og operationelle investeringer samt vedvarende energi. I 2022 faldt vores operationelle drivhusgasemissioner under anvendelsesområde 1 og 2 med 51.258 tons kuldioxidækvivalenter (tCO₂e) sammenlignet med 2021, primært på grund af afhændelsen af Chubb. Vores samlede emissionsintensitet faldt med 8 % i forhold til 2021, hvilket viser fremskridt hen imod vores emissionsreduktionsmål.

Vi har reduceret energiforbruget med 25 % siden 2021, hvilket er en reduktion på ca. 1,2 millioner gigajoules (GJ). Det tilsvarende fald på 21 % i energiintensiteten viser fremskridt i vores igangværende energieffektivitetsindsats på tværs af vores produktionssteder.

Driftsmæssigt energiforbrug i 2022

~3,6 MIO.

GJ ENERGI forbrugt

~44 %

af vores samlede energiforbrug stammede fra ELEKTRICITET

~56 %

af vores samlede energiforbrug stammede fra BRÆNDSTOFFORBRÆNDING PÅ STEDET og forbrug af BRÆNDSTOF TIL KØRETØJER

~21 %

REDUKTION AF ENERGIINTENSITET sammenlignet med 2021

Energi- og drivhusgasforvaltning

GRI 302-3, 302-4 | SASB RT-EE-130a.1, RT-IG-130a.1

Carrier har forpligtet sig til at reducere energiintensiteten med 10 % på tværs af alle aktiviteter senest i 2030 som støtte til vores målsætning om CO2-neutral drift. Vi reducerer energiforbruget gennem bevarelses- og effektivitetsinitiativer, der er skræddersyet til specifikke anlægsforhold og energiforbrugsmønstre. På grundlag af regelmæssige energiaudits er vores anlæg forpligtet til at gennemgå, udvælge og implementere den bedste forvaltningspraksis for at opnå energi- og drivhusgasemissionsreduktioner, herunder:

- Eftermontere forbedringer i bygninger for at reducere varme- og kølebehov.
- Gennemføre ansvarlig kølestyring i produktions- og testprocesser.
- Bruge strømlaststyring til at reducere energiforbruget i peakperioder.
- Installere energieffektive lysarmaturer og skærme.
- Finde og reparere lækager i trykluftsystemer.
- Gennemføre "husk at slukke"-kampagner for at sænke udstyrs strømforbrug, når det ikke anvendes.

I 2022 implementerede vi flere initiativer som støtte til vores CO2-neutralitets- og energiintensitetsmål:

Energiaudits: Vi indgik i et partnerskab med vores NORESKO-forretning om at gennemføre energiaudits på tværs af vores største energiforbrugende lokationer, herunder Athens i Georgia, Collierville i Tennessee; Indianapolis i Indiana, Monterrey i Mexico og and Syracuse i New York. Vi har gennemført 22 energiaudits i hele verden og identificeret energieffektivitets- og drivhusgasreduktionsprojekter, der understøtter vores CO2-neutralitetsstrategi.

Energieffektivitet: Vi gennemførte et pilotinitiativ for at håndtere trykluftlækager på vores campus i Monterrey i Mexico. Pilotprojektet forventes at spare energi og reducere emissioner med ca. 900 tCO₂e årligt. Vi ekspanderer initiativet globalt på baggrund af den succesrige gennemførelse af pilotprojektet.

Vi installerede også udstyr til indvinding af varme i lakeringsprocessen på vores anlæg i Myto i Tjekkiet, der giver os mulighed for at genbruge spildvarme til opvarmning af drikkevand. Det forventes at reducere de årlige emissioner på stedet med ca. 1.000 tCO₂e. Vi vurderer sammenlignelige eftermonteringer i vores globale anlæg med tilsvarende spildvarmeaktiviteter.

Energibesparelser: Vores "husk at slukke"-kampagner har fokus på at slukke kontor- og anlægsudstyr, når det ikke er i brug, for at spare strøm. F.eks. har vores GST-anlæg i Kina gennemført energibesparende foranstaltninger, herunder at slukke lyset i en time om dagen under pauser og i godt oplyste områder. I løbet af fem måneder resulterede denne indsats i samlede energibesparelser på mere end 63.000 kilowatttimer, svarende til drivhusgasemissioner på ca. 40 tCO₂e.

Flådedekarbonisering: Emissioner fra køretøjsflåden udgør 27 % af vores overordnede emissioner under anvendelsesområde 1. Med det in mente lancerede vi en plan for flådedekarbonisering med fokus på at skifte til hybridkøretøjer, pilotprojekter inden for elbilsflåder, gennemførelse af et globalt flådesporingsprogram og indarbejdelse af incitamentsordninger.

Kølestyring: Inden for fremstilling udgør lækage af kølemidler 36 % af vores overordnede drivhusgasemissioner under anvendelsesområde 1. Carrier fortsætter med at udbedre kølemiddellækageemissioner gennem operationelle forbedringer og omstillingen til kølemidler med lavt globalt opvarmningspotentiale (GWP). I Kina havde vores produktionsanlæg i Giwee, der blev opkøbt i 2021, kølemiddellækager i dets fremstillings- og testprocesser. Siden opkøbet har Carrier gennemført et projekt til lækageforbedringer, og vi installerede et system til genindvinding og genbrug af kølemiddel på stedet, som ventes at reducere kølemiddellækageemissionerne markant.

Vedvarende

Vores strategi for vedvarende energi omfatter installationer på stedet, direkte anskaffelse og vedvarende energikreditter (REC'er). Vi vurderer mulighederne for vedvarende energi, begyndende med vores globale produktions-, forsknings- og udviklingscentre. I 2022 installerede vi et solcellesystem på vores forsknings- og udviklingscampus i Shanghai, der forventes at stå for ca. 25 % af stedets årlige elforbrug. Desuden købte Carrier 134.000 megawatttimer af Green-e-certificerede REC'er, der produceres af amerikanske vindmøllefarme. Vores markedsbaserede drivhusgasemissioner under anvendelsesområde 2 faldt med 49.698 tCO₂e, hvilket er en reduktion på 25 % i 2022 sammenlignet med 2021, primært på grund af købet af vedvarende energi.

Carriers eksterne vedvarende energikilder

Facilitet	Type	Produktion i 2022 (MWh)
Bull Creek Wind	Vind	42.845
Notrees Windpower	Vind	2.336
Pyron Wind Farm LLC	Vind	5.288
Silver Star 1 Wind Power Project	Vind	50.158
Sunray Wind I	Vind	33.373

CO2-udligninger

Carrier prioriterer absolutte drivhusgasemissionsreduktioner på tværs af vores værdikæde for at opfylde vores CO2-neutralitets- og nettonulmål. Vi anerkender dog, at CO2-udligninger er et nødvendigt værktøj på vores dekarboniseringsrejse. I 2022 købte vi 60.000 tons kuldioxidudligning fra et frivilligt dinitrogenoxidbekæmpelsesprojekt i Nordamerika.

Derudover er Carrier blevet en tidlig investor i og begrænset partner til den nyligt lancerede Climate Asset Management – Based Carbon Fund, der sigter mod uafhængigt validerede projekter for at reducere eller undgå udledning af drivhusgasemissioner i atmosfæren. Projektet har fokus på naturbaserede løsninger i udviklingsøkonomier, der har til formål at levere biodiversitetsforbedringer i stor målestok med henblik på klimamodstandsdygtighed og fordele for samfundet.

Kultur og engagement

GRI 2-7, 2-29, 3-3, 401-1, 405-1

Global arbejdsstyrke

Som en eftertragtet arbejdsgiver tiltrækker, udvikler og fastholder Carrier talenter i verdensklasse og fremmer en inkluderende og mangfoldig kultur. Vi fremmer kulturen på arbejdspladsen ved at udvikle og gennemføre de bedste programmer og den bedste praksis, ved at give berigende karrieremuligheder, ved at lytte til medarbejdernes feedback og ved altid at udfordre os selv til at gøre det bedre.

Global arbejdsstyrke i 2022

Område	Køn		
Nord- og Sydamerika	43 %	Kvinde	29 %
EMEA	27 %	Mand	71 %
Asien/ Stillehavsområdet	30 %		

Global frivillig omsætning i 2022¹

Område	Køn		
Nord- og Sydamerika	20,8 %	Kvinde	18,6 %
EMEA	9,4 %	Mand	14,4 %
Asien/ Stillehavsområdet	14,3 %		
I alt	15,6 %	I alt	15,6 %

The Carrier Way

The Carrier Way er udgangspunktet for alt, hvad vi gør. Det definerer vores vision, bekræfter vores værdier, beskriver den adfærd, der skaber en vinderkultur, og danner grundlaget for, hvordan vi arbejder og vinder sammen. Vi styrker *The Carrier Way* i hele vores virksomhed gennem løbende kommunikation og uddannelse i den adfærd, der er kritisk for vores succes, f.eks. at have en passion for kunder.

Leading People The Carrier Way

Vi har introduceret *Leading People The Carrier Way* – vores nye talentfilosofi, der er forankret i ét af *The Carrier Ways* primære principper – at danne optimale teams. Det blev udviklet på baggrund af input fra ledere i hele virksomheden for at støtte medarbejderudvikling og fastsætte klare forventninger til vores ledere. *Leading People The Carrier Way* består af to primære dele – vores talentfilosofi og vores ledersuccesmodel.

Vores talentfilosofi omfatter fem vigtige principper: at værdsætte adfærd, samtidig med at der opnås resultater, at støtte en udviklingskultur, at give gennemsigtig feedback i realtid, at sætte mål og måle resultater samt at differentiere vores investeringer i vores teammedlemmer på baggrund af deres overordnede bidrag.

Vores ledersuccesmodel fastsætter forventninger til, hvordan ledere leder andre ud fra et "udefra og ind"-perspektiv, ved at definere fremtiden på en selvsikker måde, generere energi og tage ejerskab over resultater.



THE CARRIER WAY

VISION

Vores forventninger; hvorfor vi kommer på arbejde hver dag.

Skabe løsninger, som gør en forskel for menneskeheden og vores planet.

VÆRDIER

Vores absolutter; altid at gøre det rigtige.

Respekt Integritet Inklusion Innovation Topkvalitet

KULTUR

Vores adfærd; hvordan vi arbejder og vinder sammen uden nogensinde at gå på kompromis med vores værdier.

Passion for kunder

Vi vinder, når vores kunder vinder.

Spille for at vinde

Vi tilstræber at være nr. 1 i alt, hvad vi gør.

Vælg hastighed

Vi fokuserer og bevæger os fremad på en handlingsorienteret måde.

Opnå resultater

Vi præsterer, alt imens vi bevarer vores integritet.

Turde skille sig ud fra mængden

Vi udvikler og forfølger bæredygtige løsninger.

Danne optimale teams

Vi danner diverse teams og hjælper dem til at komme hurtigt videre.



LEADING PEOPLE

THE CARRIER WAY



VORES TALENTFILOSOFI

Vores vejledende principper for, hvordan ledere udvikler talent og skaber de bedste teams.



Vi værdsætter ADFÆRD, samtidig med at vi opnår resultater.

Vi bruger "hvad" og "hvordan" til at vurdere resultater og potentiale. Vi er rollemodel for *The Carrier Way*-adfærd og forventer, at alle er det.



Vi UDVIKLER og hjælper vores medarbejdere med at vokse.

Vi understøtter en vækstkultur, værdsætter erfaringer og bevægelser på tværs af virksomheden for at fremskynde udvikling. Medarbejdere ejer deres udvikling og støttes af deres ledere.



Vi er GENNEMSIGTIGE, og vi giver feedback i realtid.

Vi drøfter resultater og potentiale, så alle medarbejdere kan vokse og opnå succes. Ledere og medarbejdere giver og modtager tovejs-feedback på en åben og konstruktiv måde.



Vi PERFORMER ved at sætte stretch-mål og stille personer og teams til ansvar.

Vi coacher for at opnå højere performance, hæve overlæggeren hvert eneste år og handle rettidigt.



Vi DIFFERENTIERER på baggrund af bidrag.

Vi anerkender og belønner både høj ydelse og stort potentiale gennem differentierede investeringer, udvikling, kompensation og karrierefremskridt.

VORES LEDER-SUCCESSMODEL

Vores forventninger til, hvordan ledere leder andre.

Tænk udefra og ind

Find markedsførende løsninger. Altid én Carrier. Kend og begejstr dine kunder.

Definer fremtiden på en selvsikker måde

Tænk stort, tag chancer, skab idéer. Gør forandringer behagelige. Prøv, lær, fej.

Skab energi

Forbind personer med formål, og styrk dem. Led på en inkluderende måde, skab optimisme. Vælg missioner frem for egoer.

Tag ejerskab over resultater

Forenkli, prioriter og fokuser. Forudse, tilpas, ban vejen. Skab resultater, sammen.

¹ Omfatter global frivillig omsætning, herunder pension og død under tjeneste, for fastansatte; omfatter ikke midlertidigt ansatte.

Inklusion og mangfoldighed

GRI 3-3, 405-1



Vores største styrke er vores medarbejderes mangfoldighed og deres idéer. Vi stræber efter en arbejdsplads, der er oprigtigt inkluderende, og som inspirerer og opmuntrer alle overalt til at vise deres ægte jeg på arbejdspladsen hver eneste dag. Hos Carrier forfølger vi fortsat vores mål om at skabe en arbejdsplads, der er oprigtigt inkluderende, og hvor samtlige medarbejdere føler, at de hører til (*_belong*). Der er nultolerance over for enhver form for diskrimination over for vores medarbejdere, og vi giver de ansatte adgang til Carriers [Speak Up-program](#), hvor de anonymt kan indberette enhver form for racisme eller diskrimination.



For at bygge videre på vores *_belong*-filosofi, har vi indført "ally", der fastlægger de vigtigste principper for vores forventninger til vores medarbejdere om at bidrage til vores inkluderende kultur ved at stræbe efter at være en allieret for alle.

advocate (støtte)

andre, når de møder fordomme, og indgriben i tilfælde af ikkeinkluderende adfærd.

listen (lyt)

med empati for at forstå forskellige perspektiver, og sørg for at andre føler sig set og hørt.

learn (lær)

og skab selvbevidsthed omkring fordomme, og anerkend individuelle erfaringer i forhold til vores egne.

yield (giv)

plads, tal mindre, og lyt mere, gør det muligt at høre til, og vid, at støtte til andre starter med dig selv.

Gør kløften mindre

GRI 405-1

Vi gør kløften mindre ved at rekruttere på en inkluderende måde; vi bygger partnerskaber med colleges, universiteter og professionelle organisationer, og vi ansætter og støtter de dygtigste medarbejdere. Vi skaber en international forbindelse mellem vores talentpraksis og inklusion og diversitet. Selvom vores indsats for at skabe en inkluderende og mangfoldig arbejdsstyrke allerede har givet resultater, anerkender vi, at det er en rejse, og at der stadig skal gøres mere.

Status for 2022

Global ledelsesdiversitet¹

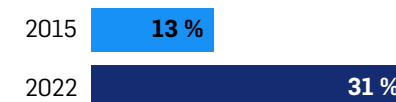


Kvindelige ledere globalt²



[Se EEO-1-rapporten ►](#)

Farvede ledere i USA



Farvede medarbejdere i USA



En inklusions- og mangfoldighedsstrategi baseret på fire principper

Vores *_belong*-filosofi for inklusion og mangfoldighed og vores strategi med fire principper – gør kløften mindre, udvikl og støt, skab inklusion og læn dig frem – giver fortsat vores ledere og medarbejdere de styrende principper for, hvordan vi bliver en mere globalt inkluderende og mangfoldig virksomhed.

Gør kløften mindre

Inkluderende rekruttering, også fra de samfund, vi bor og arbejder i.

Udvikl og støt

Skab en følelse af at høre til ved at udvikle, hjælpe og støtte medarbejdere

Skab inklusion

Skab en inkluderende kultur gennem uddannelse, undervisning, lyttesessioner og meget mere.

Læn dig frem

Hyld vores forskelle

¹ Kvinder globalt og farvede personer i USA.

² Omfatter ikke Toshiba Carrier Corp.

Lederskab

GRI 2-9, 2-11, 405-1

Carriers [bestyrelse](#) fører tilsyn med virksomhedens strategiske retning for at fremme virksomhedens og vores interessenters langsigtede interesser. Ved udgangen af 2022 omfattede vores bestyrelse med ni pladser otte uafhængige medlemmer. Vores [direktion](#) udfører Carriers strategiske og driftsmæssige planer og omfatter de primære organisatoriske funktioner og ledere i vores rapporteringssegmenter: HVAC, køling og brand og sikkerhed.

44 %

Mangfoldig
bestyrelse^{1,2}

40 %

Mangfoldig
ledelse^{1,2}

89 %

Uafhængig
bestyrelse²

ESG-ledelse og -tilsyn

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-19

Vores tilgang til ESG og bæredygtighedsledelse er indlejret i vores kultur, også på de øverste niveauer og på tværs af alle forretningssegmenter og -funktioner. Vi har ændret vores [virksomhedsledelsesprincipper](#) og chartret for hvert af vores udvalg for yderligere at forfine bestyrelsens tilsyn med ESG. Ændringerne løftede det primære ansvar for Carriers ESG-program, -mål og -målsætninger, herunder klimarelaterede spørgsmål, til vores bestyrelse, og uddelegerede visse elementer til vores udvalg for at udnytte deres respektive ekspertiseområder. Denne tilgang afspejler vores tro på, at bæredygtighed og Carriers vækststrategi er uadskillelige og understreger vores tilsagn til vores interessenter og ansvaret for vores planet. Carriers [Proxy Statement](#) giver et omfattende overblik over Carriers bestyrelses overvågning. Carriers direktionsteam er ansvarligt for vores ESG-prioriteter og den strategiske køreplan for ESG-mål i 2030. Udvalgte Carrier-ledere har prioriteter, der er knyttet til kritiske ESG-områder såsom bæredygtighed, sikkerhed, kultur, engagement samt inklusion og mangfoldighed. Der tages hensyn til resultater i forhold til disse mål, når deres årlige individuelle performancefaktorer skal vurderes.

Sund virksomhedsledelse

Carrier arbejder efter stærke praksisser for virksomhedsledelse. Vores ledelsesmæssige rammer gør det muligt for vores uafhængige, erfarne og dygtige direktører at yde rådgivning, indsigt og tilsyn, der fremmer virksomhedens, vores aktionærers og andre interessenters interesser på lang sigt.

Overvågning

- Regelmæssig gennemgang af strategisk retning og prioriteter
- Regelmæssig gennemgang af alvorlige risici; aktiv overvågning af ERM-programmet (Enterprise Risk Management)
- Årlig gennemgang af bestyrelsens politikker og ledelsespraksis og udvalgschartre
- Årlige evalueringer af bestyrelse, udvalg og direktører; regelmæssige opdateringstiltag

Uafhængighed

- Alle bestyrelsesudvalgsmedlemmer er uafhængige
- Robust Lead Independent Director-rolle med eksplicitte ansvar
- Regelmæssige møder mellem uafhængige medlemmer uden ledelsen forestået af Lead Independent Director

Valg

- Årligt valg af alle bestyrelsesmedlemmer
- Bestyrelsesmedlemmer skal have kvalificeret flertal ved fredsvalg

Kapitalejerskab

- Strenge krav til kapitalejerskab for bestyrelsesmedlemmer og seniorledelse
- Bestyrelsesmedlemmer skal beholde akter, de har fået af virksomheden, indtil de går på pension
- Hedging, short sale og pantsætning af Carrier-værdipapirer er forbudt

Aktionærrettigheder

- Berettigede aktionærer kan stille forslag og udpege bestyrelsesmedlemmer via stedfortrædere
- Aktionærer kan handle efter skriftligt samtykke
- 15 % af aktionærerne kan stille krav om ekstraordinære møder
- Ingen krav om kvalificeret flertal for aktionærer

Engageret bestyrelse

- 100 % tilstedeværelse ved bestyrelsesmøder i 2022
- 100 % tilstedeværelse ved udvalgs møder i 2022

¹ Kvinder globalt og farvede personer i USA.

² Pr. 20/4/2023.

Etik og efterlevelse

GRI 2-16, 2-25, 205-1 | SASB RT-EE-510a.1

Carriers første virksomhedsetikpolitik blev skabt i 1932 af vores grundlægger, Willis Carrier. I dag, næsten et århundrede senere, er de selvsamme værdier stadig integreret i vores kultur.

Hos Carrier forventer vi høj ydeevne og stor integritet af alle vores medarbejdere samt enhver, vi gør forretninger med. Det er aldrig berettiget at gå på kompromis med vores værdier eller integritet for at nå vores forretningsmål. Vi er en virksomhed, som er forpligtet til altid at gøre det rigtige. Vi opretholder sunde ledelsesstandarder som afspejlet i vores [virksomhedsledelsesprincipper](#), [etiske regler](#), [virksomhedspolitikmanual](#), stærke interne kontroller, gennemsigtig økonomisk rapportering og en systematisk tilgang til virksomhedens risikohåndtering.



Vi opdaterede Carriers etiske regler i 2022.

Global Ethics & Compliance-program

Etiske regler

Vi stræber efter at være i verdensklasse i alt, hvad vi gør – herunder vores compliance af love og bestemmelser og vores etiske regler, der gælder overalt, hvor vi gør forretninger. De etiske regler integrerer vores kerneværdier, der fungerer som grundlaget for vores kultur: respekt, integritet, inklusion, innovation og topkvalitet. Alle medarbejdere er ansvarlige for at sikre, at Carriers forretning efterlever lovgivningen, Carriers virksomhedspolitikmanual og Carriers etiske regler.

Uddannelse

Alle Carriers ansatte skal deltage i årlig skræddersyet etik- og compliance-uddannelse, der afspejler resultaterne af regelmæssige compliance-risikovurderinger. De fleste medarbejdere får deres uddannelse gennem vores onlineprogram, hvor de kan gennemføre grundlæggende etik- og compliance-certificeringer og uddannelseskurser. Medarbejderne får regelmæssig opfriskning af antikorrupsionsuddannelse, hvis de har en stilling, hvor der er en større risiko for korruption.

Rapportering og gennemsigtighed

Carrier arbejder for at opnå et sikkert indberetningsmiljø uden diskrimination, frygt, mobning eller andre negative konsekvenser. Carrier har nul tolerance over for repressalier i nogen som helst form. Når medarbejdere, leverandører og partnere observerer eller har mistanke om noget, som er i strid med Carriers etiske regler, Carriers politikker eller [leverandøradfærdskodeks](#), opfordrer vi dem til at gøre opmærksom på det. Vi giver medarbejdere og vores forretningspartnere adgang til Carriers [Speak Up-program](#), herunder mulighed for anonymt at indberette etiske bekymringer online eller telefonisk.

Løbende forbedringer

Vi auditerer regelmæssigt vores aktiviteter for at sikre compliance og løbende forbedringer. Alle indberetninger af overtrædelser undersøges grundigt, retfærdigt og uvildigt med det formål at identificere muligheder for løbende forbedringer.