



RAPPORT OM MILJØ, SOSIALE ASPEKTER OG LEDELSE

FOR 2023



David Gitlin, styreleder og administrerende direktør

«Den målrettede omleggingen av porteføljen vår vil gjøre Carrier til en sann klimaforkjemper.»

Planet vår står ved et veiskille. Klimaendringene forårsaker uoprettelige skader på miljøet, og behovet for en omstilling til bærekraftig energi har aldri vært større. Den målrettede omleggingen av porteføljen vår vil gjøre Carrier til en sann klimaforkjemper som trekker veksler på innovativ teknologi for å bidra til at utviklingen i verden går i en positiv retning i lang tid fremover.

Gjennom det planlagte oppkjøpet av Viessmann Climate Solutions og avviklingen av Fire & Security og Commercial Refrigeration-virksomheten velger vi å fokusere helt og holdent på smarte klima- og energiløsninger.

Denne fusjonen av to store selskaper er en unik mulighet som vil styrke den ledende rollen vi har på de europeiske markedene for boligvarmepumper og energiomstilling – markeder som er i rask vekt. Samtidig får vi mulighet til å levere den mest omfattende og differensierte pakken av bærekraftige teknologier og tjenester i Europa, og med tiden globalt. Dette supplerer det tidligere oppkjøpet vårt av Toshiba HVAC-virksomhet, som styrker posisjonen vår på det globale markedet for klimaløsninger.

Med disse strategiske tiltakene følger Carrier de viktigste sekulære tendensene som kjennetegner industrien vår: Klimaendringer og bærekraft, energiomstilling, rask innføring av grønne energiløsninger fremskyndet av digitalisering samt forskrifter og incentiver fra styresmaktene. I Europa tar Paris-avtalen og Europas grønne giv sikte på å redusere utslippene av drivhusgass (GHG) med 55 % innen 2030. REPowerEU-planen har som mål å doble antall varmepumper til 10 millioner enheter i løpet av de neste fem årene, slik at tallet på europeiske

hjem med varmepumpe øker fra 8,5 millioner til 40 millioner innen 2030. Samtidig reduserer ca. 70 % av kundene i EU aktivt energiforbruket i hjemmet.

Bærekraft står sentralt for Carrier, og vi fortsetter å bidra til dekarbonisering. Vi sikter mot netto null drivhusgassutslipp i hele verdikjeden vår innen 2050, og dette supplerer det nåværende målet vårt om å hjelpe kundene med å redusere drivhusgassutslippene sine med mer enn 1 gigatonn innen 2030. De høyeffektive kjølemiddelproduktene våre med lavere globalt oppvarmingspotensiale har siden 2020 gjort det mulig for kundene å kutte utslippene av drivhusgasser med mer enn 212 millioner tonn – noe som svarer til det årlige energiforbruket til nesten 27 millioner amerikanske boliger.

I tillegg har vi gjort forbedringer i våre egne aktiviteter ved å redusere scope 1- og scope 2-utslippene fra 2021-nivå og kuttet energiintensiteten vår med ca. 21 % i samme periode. Vi har lagt til disruptive selskaper i Carrier Ventures' investeringsportefølje. Samarbeidet vårt med Archilogic, Butlr og Transaera vil fremskynde neste generasjons bærekraftig teknologi.

Utover dette har vi skjerpet tilsynet med ESG-initiativene våre ved å løfte det primære ansvaret for Carriers ESG-program, -mål og -målsetninger – herunder klimarelaterte spørsmålet – til styreledelsen. Dette speiler overbevisningen vår om at bærekraft ikke bare er bra for forretningene, men faktisk utgjør en sentral del av Carriers vekststrategi.

Fra et menneskelig ståsted jobber det inkluderende og mangfoldige teamet vårt med å skape en positiv forskjell for jorden og menneskene der – og sammen

skaper vi tillit til bærekraftige resultater. *The Carrier Way* ligger fortsatt til grunn for alt vi gjør. Den definerer visjonen, bekrefter verdiene og beskriver atferden som skaper en vinnende kultur, og etablerer hvordan vi jobber og vinner sammen.

Vi fortsetter å fremme inkluderings- og mangfoldsstrategien vår for å bidra til at samtlige medarbeidere kan føle tilhørighet. Stikkordet er: *_belong*. Fokuset vårt på inkludering og mangfold strekker seg også til forretningsforbindelsene våre. I 2022 kjøpte vi produkter og tjenester til en verdi av 312 millioner USD fra små og mangfoldige virksomheter i USA tilhørende tier 1 og 2. Dette utgjør en økning på 55 % på to år. Også lokalsamfunnene våre omfattes: Vi samarbeider med høyskoler og universiteter som tradisjonelt sett har hatt afroamerikanske studenter, for på den måten å styrke tilgangen vår til mangfoldige talenter samtidig som vi hjelper studenter å erverve verdifull kompetanse til en fremtidig karriere.

Jeg er stolt over fremskrittene vi har fått til. Målet vårt fremover er å være en drivkraft for positiv og bærekraftig endring ved å tenke nytt, styrke medarbeiderne våre og utvise integritet i virksomheten vår. Som en av verdens førende virksomheter innenfor smarte klima- og energiløsninger er Carrier stolt over å ha en så stor positiv innvirkning på planeten vår og menneskene der.

David Gitlin
Styreleder og administrerende direktør, Carrier

ESG i praksis

ESG-målene som Carrier har satt seg for 2030, understreker forpliktelsen vår til det som virkelig betyr noe, og til fortløpende å utfordre oss selv til å tenke større og gjøre ting enda bedre. I forlengelsen av tre tiår med miljømålsetninger omfatter målene våre tiltak som skal komme planeten, menneskene og lokalsamfunnene til gode gjennom bærekraftige løsninger, investeringer og praksiser. Vi vil være en drivkraft for positiv og bærekraftig endring ved å tenke nytt, styrke medarbeiderne våre og utvise integritet i virksomheten vår. Det er det som er *The Carrier Way*.

ESG-mål for 2030

| | |
|---|---|
| Planeten | Reduksjon av kundenes CO2-fotavtrykk med mer enn 1 gigatonn. |
| | Investering på over 2 milliarder dollar i utvikling av sunne, trygge, bærekraftige og intelligente bygnings- og kjølekjedeløsninger som bygger på bærekraftige designprinsipper og reduserer påvirkningen i løpet av levetiden. |
| | Oppnåelse av CO2-nøytral drift |
| | Reduksjon av energiintensiteten med 10 % på tvers av aktivitetene våre. |
| | Oppnåelse av vannnøytralitet i aktivitetene våre, prioritering av steder med vannknapphet. |
| Oppnåelse av null avfall til deponi fra produksjonssteder | |
| Etablering av et program for ansvarlige forsyningskjeder og evaluering av sentrale fabrikkleverandører opp mot programkriteriene. | |
| Mennesker | Over referansemålet for medarbeiderengasjement . |
| | Oppnåelse av lik kjønnsfordeling i toppledelsen. |
| | Oppnåelse av en mangfoldig arbeidsstyrke som representerer lokalsamfunnene vi holder til og jobber i. |
| | Tilrettelegging for vekst i medarbeiderressursgrupper for å skape påvirkningskraft på samfunnet. |
| Opprettholdelse av sikkerhetsresultater i verdensklasse. | |
| Samfunn | Positiv påvirkning på samfunnet ved å skape tilgang til et trygt og sunt inneklime, bidra til å bekjempe sult og matsvinn, og drive frivillig arbeid . |
| | Investering i utdanningsprogrammer innenfor naturvitenskap, teknologi, ingeniørarbeid og matematikk (STEM) som fremmer mangfold og inkludering. |
| | Tilrettelegging for bærekraft gjennom utdanning, partnerskap og klimastyrkende programmer. |

Carrier forpliktet seg dessuten nylig til å sette kort- og langsiktige mål for å redusere drivhusgassutslippene i tråd med Science Based Targets-initiativet for å begrense den globale oppvarmingen til 1,5 °C. I samsvar med dette initiativet tar vi sikte på netto null drivhusgassutslipp i hele verdikjeden vår innen 2050.

Resultater i 2022

De høyeffektive kjølemiddelproduktene våre med lavere globalt oppvarmingspotensiale har siden 2020 gjort det mulig for kundene å kutte utslippene av drivhusgasser med mer enn **212 millioner tonn**.

Vi har siden 2020 investert mer enn **730 millioner dollar** i bærekraftig forskning og design.

Drivhusgassintensiteten vår for scope 1- og scope 2-utslipp har falt med ca. **8 %** i forhold til 2021.

Vi har redusert energiintensiteten vår med ca. **21 %** sammenlignet med 2021.

Vannforbruket vårt er nå ca. **11 %** lavere enn i 2021.

Ytterligere tre produksjonsanlegg ble sertifisert med «Null avfall til deponi» i 2022.

Gjennom programmet vårt for bærekraftige leverandører evaluerte vi **59 %** av Carriers produktforbruk opp mot bærekraftkriterier.

Resultatene fra *Pulse*-undersøkelsen viste en score på **76** for engasjement og **74** for inkludering, og vi er dermed over referanseverdiene på begge disse punktene.¹

Den globale andelen vår av kvinnelige ledere² økte til **30 %** i 2022.

Fra 2015 til 2022 økte det globale ledermangfoldet vårt³ fra 27 % til **49 %**, og andelen fargede medarbeidere i USA gikk fra 18 % til **26 %**.

De seks globale medarbeiderressursgruppene våre har gjennomført **over 40** arrangementer med fokus på inkludering og støtte til sårbare grupper.

Antall registrerte skadetilfeller har falt med ca. **35 %** sammenlignet med 2021.

Vi støttet **mer enn 1100** offentlige, kulturelle, økonomiske og veldedige organisasjoner gjennom Carrier Matching Gifts-programmet.

Vi har gitt høyskoler og universiteter **over 3,2 millioner dollar** til forskning, stipender og programmer som skal fremme STEM-relaterte karrierer, inkludering og mangfold.

Med støtten fra Carrier kan studenter verden over delta i virtuelle ekskursjoner der de opplever den naturlige verden gjennom Nature Conservancys nettbaserte undervisningsprogram Nature Lab. Dette 3-årige programmet ble besøkt **mer enn 1 million ganger** på nett.

¹ Dette referansemålet leveres av Carriers tredjepartstilbydere av engasjementsundersøkelser, og dataene representerer mere en 900 virksomheter over hele verden.

² Omfatter ikke Toshiba Carrier Corp.

³ Kvinner globalt og fargede i USA.

ESG-høydepunkter i 2022

Vi minimerer miljøavtrykket vårt overalt i den globale virksomheten vår og gjør investeringer som bidrar til samfunnsforbedringer. Vi står til ansvar for å oppnå målbare resultater i samtlige av våre ESG-initiativer. Selv om vi fortsatt har en lang vei å gå, er vi stolt over fremskrittene vi har fått til.

Miljø

**OVER 212
MILLIONER
DOLLAR**

tonn DRIVHUSGASSUTSLIPP ER
UNNGÅTT fra solgte produkter og
unngått matsvinn siden 2020

**OVER 730
MILLIONER
DOLLAR**

investert i BÆREKRAFTIG
FORSKNING OG DESIGN siden 2020

134 000 MWh

FORNYBAR ENERGI KJØPT INN til
strømforbruket vårt i USA

Sosiale aspekter

49 %

GLOBAL LEDELSESDIVERSITET¹

26 %

FARGEDE MEDARBEIDERE I USA

OVER 1100

ORGANISASJONER STØTTET gjennom
Carrier Matching Gifts-programmet

Ledelse

44 %

STYREDIVERSITET^{1,2}

40 %

LEDELSESDIVERSITET^{1,2}

89 %

UAVHENGIGE DIREKTØRER,² med en robust
Lead Independent Director-rolle

Anerkjennelse av ESG

Rangert som nr. 9

**på listen over 100 mest
bærekraftige selskaper**

Barron's, 2022

Utnevnt til

Carbon Clean200

Corporate Knights, 2022

Blant de

**beste arbeidsstedene som jobber
for likestilling for LGBTQ+**

*Human Rights Campaign Foundation
Corporate Equality Index, 2022*

Oppnådd

Prime ESG Corporate Rating

ISS ESG, 2022

Oppnådd

ESG Leader Rating

MSCI ESG Ratings, 2022

Blant

USAs mest ansvarlige virksomheter

Newsweek, 2022

Utnevnt til

**høyest rangerte ESG-virksomhet
i bransjen**

Sustainalytics, 2022

¹ Kvinner globalt og fargede i USA.

² Per 20.4.2023.

På vei mot 1 gigatonn

Vi har satt oss et ambisiøst mål om å hjelpe kundene våre å redusere CO2-fotavtrykkene sine med over 1 gigatonn drivhusgassutslipp innen 2030.

Hvordan vi ligger an i forhold til målet om 1 gigatonn

- **Investering på over 2 milliarder dollar** i utvikling av sunne, sikre, bærekraftige og intelligente bygnings- og kjølekjedeløsninger som er basert på bærekraftige designprinsipper og gir redusert påvirkning gjennom hele livssyklusen.
- **Levering av en portefølje bestående av effektive, innovative produkter** som bidrar til målet om null utslipp ved å minimere kundenes energiforbruk og utslipp.
- **Tilrettelegging for omstilling til fornybar energi** gjennom elektrifisering.
- **Bruk av kjølemidler med lavere potensial for global oppvarming** som supplement til de naturlige kjølemiddelteknologiene våre for å reduserer drivhusgassavtrykket til produktene våre under bruk.
- **Utvidelse av ettermarkedsløsninger og digitale løsninger** som bruker kunstig intelligens (AI) og Internet of Things (IoT)-kompatibel datainnsikt og performance-overvåkning for å hjelpe kundene å redusere energiforbruket.
- **Utvidelse av bærekraftige kjølekjeder** gjennom implementering av teknologier som reduserer matsvinn.

De høyeffektive kjølemiddelproduktene våre med lavere globalt oppvarmingspotensiale har siden 2020 gjort det **mulig for kundene å kutte utslippene av drivhusgasser med mer enn 212 millioner tonn**, noe som svarer til det årlige energiforbruket til nesten 27 millioner amerikanske boliger. Les mer om metoden og progresjonen vår på corporate.carrier.com/gigaton-goal.

Bærekraftige investeringer

GRI 3-3

Forskning og utvikling

De primære strategiske fokusområdene våre innenfor innovasjon og teknologi underbygger Carriers posisjon som en av verdens førende virksomheter på intelligente klima- og energiløsninger. Vi utvikler mer tilkoblede og bærekraftige løsninger, herunder nye tilbud til Abound- og Lynx-plattformene.

I tillegg vil oppkjøpet av Toshiba Carrier Corp. styrke produktutviklingen vår i varmepumpesegmentet. I de nyeste energieffektive HVAC-løsningene og kjølesystemene våre benyttes digitale funksjoner og kjølemidler med lavere potensial for global oppvarming til å muliggjøre enda mer bærekraftige resultater. Carrier går samtidig over til elektriske bygnings- og kjølekjedeteknologier og tilbyr kundene større innsikt i sunnheten og sikkerheten i hjemmene sine gjennom avanserte sensorfunksjoner og mobiltilkobling.

I 2022 lanserte Carrier for åttende år på rad mer enn 100 nye produkter. Vi har i tillegg mer enn 9000 aktive patenter og patentsøknader over hele verden. I løpet av de tre siste årene har vi investert mer enn 1,3 milliarder dollar i forskning og utvikling.

Vi har åpnet vår første Carrier i3 Lab – en innovasjonsinkubator som skal få fortgang på utviklingen av disruptive og banebrytende teknologier og hjelpe Carrier-teamene å utvikle, teste og lære raskt. Carrier i3 Labs, som ledes i fellesskap av digital-, ingeniør- og strategiteamene våre, gjør oss i stand til å gripe mulighetene til aggressiv vekst og akselerere evnen til å identifisere og skape markant vekst.

Vi har forpliktet oss til å bruke

**OVER
2 MILLIARDER
DOLLAR**

på utvikling av BÆREKRAFTIGE
LØSNINGER innen 2030

Vi har investert

**MER ENN
730 MILLIONER
DOLLAR**

i BÆREKRAFTIG PRODUKTUTVIKLING
siden 2020

Carrier Ventures

Carrier Ventures inngår strategiske partnerskap med høyvekstbedrifter for å fremskynde utviklingen av bærekraftige innovasjoner og disruptive teknologier som gjør det mulig å utvikle netto null-løsninger for bygninger og kjølekjeder.

Bærekraftige innovasjoner

Vi fokuserer på vekstområdene elektrifisering, energistyring og HVAC-teknologier til boliger og småskala kommersiell virksomhet.

Strategisk samarbeid

Vi prioriterer strategiske partnerskap som styrker ekspertisen vår innenfor forskning og utvikling, eller som kan bli en god markedskanal eller del av produkttilbudet vårt.

Disruptive teknologier

Vi prioriterer programvare, analyse og telematikk.

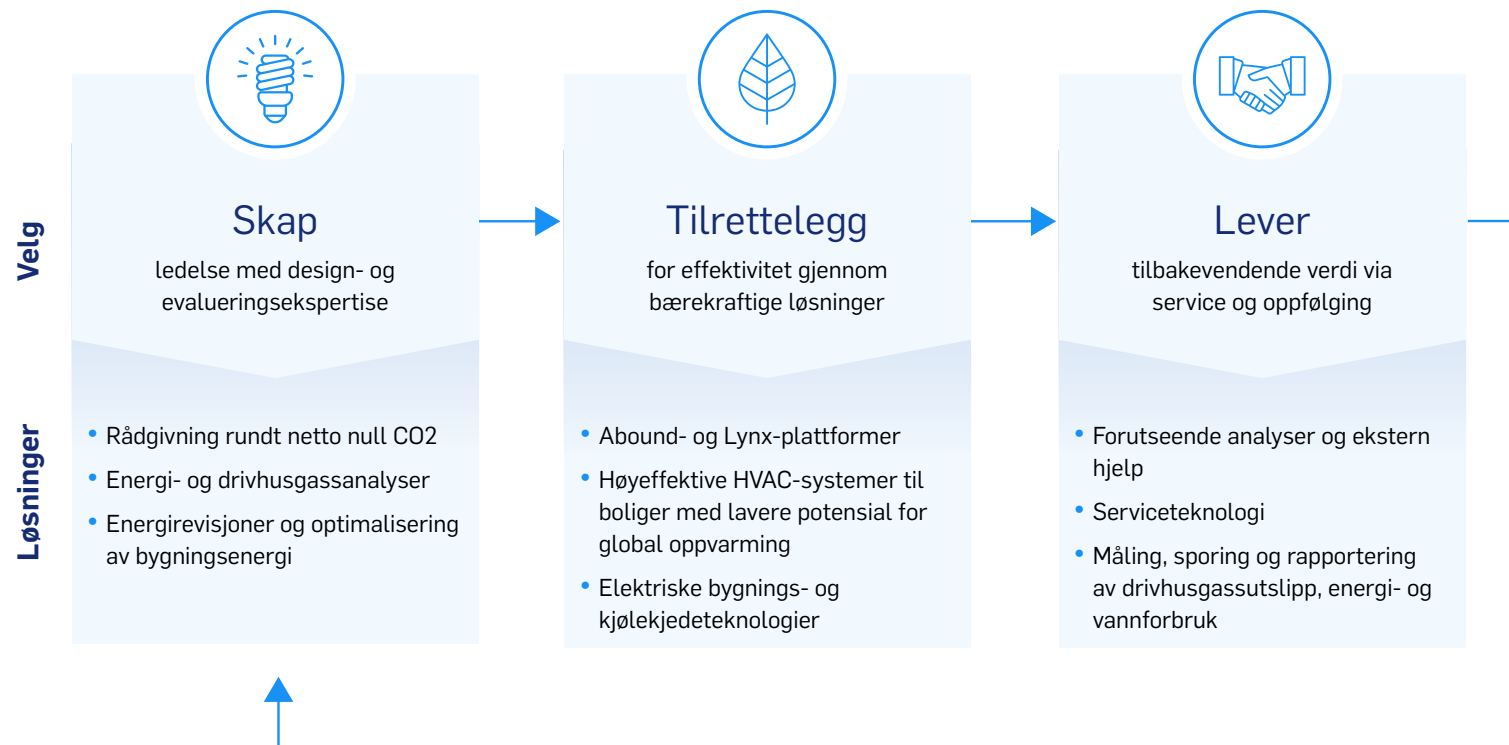
Engasjement i ekspertise

Vi søker etter virksomheter som deler kjerneverdiene våre respekt, integritet, inkludering, innovasjon og ekspertise.

Carrier har investert i en rekke virksomheter, deriblant Transaera, som utvikler en ny klasse prisvennlige, energieffektive og bærekraftige kjølesystemer. Transaeras innovative tørkemiddelteknologi er basert på et unikt, svampaktig materiale som øker klimaanleggenes kjøleeffekt gjennom bruk av fukt i atmosfæren. I stedet for å gå til spille, vil den genererte varmen fra klimaanlegget bli brukt til å tørke materialet til neste syklus. Transaera og Carrier vil benytte denne teknologien til å utvikle ultraeffektive klimasystemer.

Bærekraftige løsninger

Carrier tar sikte på å redusere kundenes CO2-fotavtrykk med mer enn 1 gigatonn innen 2030 – dels gjennom en skreddersydd tilnærming til spesifisering og idriftsettelse av utstyr, og dels gjennom levering av evalueringstjenester basert på bærekraften samt de operasjonelle og budsjettmessige målene til hver enkelt kunde. Vi tilbyr bygnings- og kjølekjedekunder ekspertise og løsninger i både produktlivssyklusen og kapitalplanleggingsprosessen for å **designe, muliggjøre** og **levere** mer bærekraft.



Miljø, helse og sikkerhetsledelse

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

Medarbeidernes helse og sikkerhet har førsteprioritet i samtlige av våre aktiviteter. Carriers driftssystemer og programmer for helse, miljø og sikkerhet (EH&S) bidrar til å beskytte medarbeiderne, interessentene våre og miljøet. Systemet gjelder alle Carrier-medarbeidere og kontrahenter uansett produksjons-, service- og kontorsted. EH&S-ledelse starter på stedet og går helt opp til toppledelsen. Vi implementerer [EH&S-politikken vår](#) gjennom et EH&S-driftssystem som skaper en ramme for fortløpende forbedringer basert på integrert planlegging og resultatmålinger. Carrier bruker en tredjeparts programvareleverandør til å samle inn data på tvers av fasiliteter og servicesteder. Disse dataene hjelper oss å spore, overvåke og evaluere EH&S-resultatene våre, innbefattet drivhusgassutslipp, energi- og vannforbruk, generert avfall samt helse- og sikkerhetsresultater.

Måten EH&S-driftssystemet er strukturert på, er i samsvar med standardene for administrasjonssystemer i 14001 og ISO 45001, og følger Plan-Do-Check-Act-syklusen. Forventningene våre til EH&S-organisering, ledelse og resultater omfatter:

- Ledelsesansvar og tilsyn med EH&S på toppledelsenivå.
- Integrering av EH&S på tvers av virksomheten.
- Overholdelse av relevante EH&S-lovkrav på stedene der vi driver virksomhet.
- En formell EH&S-prosess for risikohåndtering.
- Data- og dokumenthåndtering, herunder resultatmålinger, oppfølging av korrigerende tiltak og tallrapportering.
- Deling av beste praksis for EH&S-temaer og -spørsmål.
- Medarbeideropplæring og -engasjement.
- Bransjeledende prosesser og praksis.

Høydepunkter knyttet til driftsrelaterte resultater¹

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

Drivhusgassutslipp

Driftsrelaterte utslipp innenfor scope 1 og 2 er strøm- og drivstofforbruk på tvers av de globale aktivitetene våre samt utslipp av flyktige kjølemidler.

Absolutte drivhusgassutslipp (tCO₂e)

■ Scope 1 ■ Scope 2, lokalitetsbasert



Drivhusgassintensitet

(tCO₂e/millioner USD i nettosalg)



Energi

Vi bruker strøm og drivstoff i den globale virksomheten vår, herunder i forbindelse med produktframstilling og service.

Samlet energiforbruk (GJ)



Energiintensitet

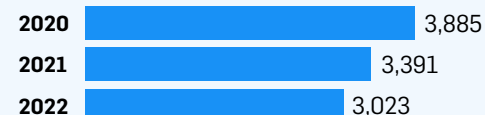
(GJ energi/millioner USD i nettosalg)



Vann

Carrier bruker vann i sin forretningsvirksomhet – primært til oppvarming, kjøling og produksjon.

Vannforbruk (ML)



Avfall og gjenbruk

Avfallet vårt består først og fremst av metall, tre, papir og glass. For å redusere avfallsmengden vår gjenbraker, resirkulerer og gjenvinner vi materialer.

Samlet avfall (tonn)

■ Kildesortert ■ Kastet



¹Dataene for 2020 og 2021 inkluderer Chubb (avviklet). Miljø- og inntektsopplysningene for 2022 innbefatter Giwee (oppkjøpt i 2021), men ikke oppkjøp som ble ferdigstilt i 2022, f.eks. Toshiba Carrier Corp.

Energi- og driftsrelatert CO2-fotavtrykk

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

Målet vårt om CO2-nøytral drift innen 2030 bygger videre på de tidligere implementerte programmene våre for målrettet reduksjon hos de globale anleggene våre. Drivhusgassutslippene våre innenfor scope 1 og 2 er knyttet til strøm- og drivstofforbruk i forbindelse med virksomheten vår – herunder utslipp fra fabrikker, kontorer og flåtekjøretøy samt utslipp av flyktige kjølemidler under produksjon.

Strategien vår for CO2-nøytralitet har tre fokusområder:

- 1) Utslippsreduksjon gjennom energieffektivitet, kjølemiddelstyring og elektrifisering.
- 2) Mer utstrakt bruk av fornybar energi.
- 3) Håndtering av uunngåelige utslipp gjennom CO2-kompensasjon, prioritering av CO2-fjerning og -sekvestrering.

Med fokus på fortløpende forbedringer jobber vi med å redusere de absolutte drivhusgassutslippene våre gjennom kapital- og driftsrelaterte investeringer samt fornybar energi. I 2022 reduserte vi de driftsrelaterte drivhusgassutslippene våre innenfor scope 1 og 2 med 51 258 tonn CO2-ekvivalenter (tCO₂e) i forhold til 2021, primært på grunn av salget av Chubb. Den totale nedgangen i utslippsintensitet på 8 % i forhold til 2021 viser at arbeidet vårt med utslippsreduksjon har god effekt.

Vi har siden 2021 redusert energiforbruket vårt med 25 %, noe som tilsvarer rundt 1,2 millioner gigajoule (GJ). Den tilsvarende reduksjonen på 21 % i energiintensitet bekrefter fremskrittene vi har gjort med hensyn til energieffektivisering av produksjonsanleggene våre.

Driftsrelatert energiforbruk i 2022

~ 3,6 MILL.

GJ ENERGI forbrukt

~ 44 %

av det samlede energiforbruket vårt kom fra ELEKTRISITET

~ 56 %

av det samlede energiforbruket vårt kom fra DRIVSTOFFORBRENNING PÅ STEDET og bruk av DRIVSTOFF TIL KJØRETØY

~ 21 %

REDUKSJON I ENERGIINTENSITET sammenlignet med 2021.

Energi- og drivhusgassforvaltning

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

I tråd med målet om CO2-nøytral drift har Carrier forpliktet seg til å redusere energiintensiteten med 10 % på tvers av alle sine aktiviteter innen 2030. Vi reduserer energiforbruket gjennom initiativer for bevarelse og effektivitet som er skreddersydd etter spesifikke anleggsforhold og energiforbruksmønstre. Anleggene våre plikter å gå gjennom, velge ut og implementere beste forvaltningspraksis for drivhusgass- og energireduksjon basert på jevnlig energirevisjoner. Eksempler på beste praksis vil være:

- Ettermontering av løsninger som reduserer behovene for oppvarming og kjøling i en bygning.
- Ansvarlig kjølemiddelhåndtering i produksjons- og testprosesser.
- Bruk av strømlaststyring for å redusere energibehovet i høytrafikkperioder.
- Installering av energieffektive lysarmaturer og -skjermer.
- Identifisering og utbedring av lekkasjer i trykkluftsystemer.
- Implementering av «husk å slå av»-kampanjer for å unngå at utstyr forbraker strøm unødvendig.

I 2022 implementerte vi en rekke initiativer som skal hjelpe oss å nå målene våre for karbonnøytralitet og energiintensitet:

Energirevisjoner: Vi har inngått samarbeid med NORESKO-virksomheten vår for å gjennomføre energirevisjoner på tvers av anleggene våre med høyest energiforbruk, deriblant Athens i Georgia, Collierville i Tennessee, Indianapolis i Indiana, Monterrey i Mexico og Syracuse i New York. Vi har gjennomført 22 energirevisjoner over hele verden og identifisert prosjekter som støtter opp om CO₂-nøytralitetsstrategien vår gjennom prosjekter knyttet til energieffektivitet og drivhusgassreduksjon.

Energieffektivitet: Vi startet et pilotinitiativ for håndtering av trykkluftlekkasjer ved campusen vår i Monterrey i Mexico. Pilotprosjektet forventes å gi energibesparelser og en årlig utslippsreduksjon på ca. 900 tCO₂e. Vi gjennomfører initiativet globalt på bakgrunn av den vellykkede gjennomføringen av dette pilotprosjektet.

I tillegg har vi installert utstyr for varmegjenvinning fra lakkeringsprosessene ved anlegget vårt i Myto i Tsjekkia, slik at spillvarmen der kan brukes til å varme opp drikkevann. Dette forventes å redusere de årlige utslippene fra anlegget med ca. 1000 tCO₂e, og vi er allerede i gang med å vurdere tilsvarende ettermonteringer hos øvrige anlegg som genererer spillvarme.

Energibesparelser: «Husk å slå av»-kampanjene våre øker bevisstheten rundt hvordan man kan spare energi ved å slå av kontor- og anleggsutstyr som ikke skal brukes. GST-anlegget vårt i Kina har f.eks. gjennomført energisparetiltak der man blant annet slår av lyset i lunsjpausen og i godt belyste områder. I løpet av fem måneder ga denne innsatsen energibesparelser på til sammen mer enn 63 000 kilowattimer, noe som svarer til ca. 40 tCO₂e drivhusgassutslipp.

Dekarbonisering av flåten: Utslipp fra kjøretøyflåten står for 27 % av de totale utslippene våre innenfor scope 1. På bakgrunn av dette har vi lansert en plan for dekarbonisering av flåten der vi fokuserer på omstilling til hybridkjøretøy, elbil-pilotprosjekter, gjennomføring av et globalt flåtesporingsprogram og integrering av incentivordninger.

Kjølemiddelhandtering: I produksjonen står kjølemiddellekkasje for 36 % av de totale utslippene våre innenfor scope 1. Carrier fortsetter å utbedre problemene med kjølemiddelutslipp fra lekkasjer ved å iverksette operasjonelle tiltak og gå over til kjølemidler med lavt globalt oppvarmingspotensiale (GWP). Produksjonsanlegget vi kjøpte opp i Giwee (Kina) i 2021, har slitt med kjølemiddellekkasjer i produksjons- og testprosessene. I etterkant av oppkjøpet har Carrier iverksatt et utbedringsprosjekt og installert et system for innsamling og gjenvinning av kjølemiddel på stedet. Dette forventes å gi en betraktelig reduksjon av kjølemiddelutslippene.

Fornybare kilder

Strategien vår for fornybar energi omfatter installasjoner på stedet, direkte innkjøp og fornybar energi-kreditter (REC). Vi vurderer mulighetene for fornybar energi, i første rekke hos de globale produksjonsanleggene samt forsknings- og utviklingssentrene våre. Solcellesystemet vi i 2022 installerte ved forsknings- og utviklingscampusen vår i Shanghai, forventes å generere nok strøm til å dekke ca. 25 % av det årlige energibehovet til anlegget. I tillegg har Carrier kjøpt 134 000 megawatt-timer Green-e-sertifiserte REC-er produsert av amerikanske vindmøllerparker. De markedsbaserte drivhusgassutslippene våre innenfor scope 2 ble i 2022 redusert med 49 698 tCO₂e i forhold 2021, primært gjennom innkjøp av fornybar energi.

Carriers eksterne fornybare energikilder

| Anlegg | Type | Produksjon 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-kompensasjon

Carrier prioriterer absolutte reduksjoner av drivhusgassutslippene på tvers av verdikjeden for å nå målene om CO₂-nøytralitet og netto null. Samtidig erkjenner vi at CO₂-kompensasjon vil være et nødvendig verktøy i prosessen for dekarbonisering. I 2022 kjøpte vi 60 000 tonn CO₂-kompensasjon fra et frivillig prosjekt for nitrogenoksid-rensing i USA.

I tillegg er Carrier tidlig investor i og begrenset partner til det nylig lanserte fondet Climate Asset Management – Based Carbon Fund, rettet mot uavhengig validerte prosjekter for reduksjon eller forebygging av drivhusgassutslipp i atmosfæren. Fokus for prosjektene er naturbaserte løsninger i utviklingsland der målet er å forbedre biodiversiteten i stor målestokk for å skape en klimarobust utvikling og fordeler for samfunnet.

Kultur og engasjement

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

Global arbeidsstyrke

Som attraktiv arbeidsgiver er Carrier i stand til å tiltrekke, utvikle og holde på talenter i verdensklasse, og fremmer en inkluderende og mangfoldig kultur. Vi fremmer bedriftskulturen vår ved å utvikle og gjennomføre beste praksis og de beste programmene, tilby berikende karrieremuligheter, ta til oss tilbakemeldinger fra medarbeiderne og utfordre oss selv til hele tiden å bli bedre.

Den globale arbeidsstyrken i 2022

| Region | Kjønn | | |
|-------------------------|-------|--------|------|
| Nord- og Sør-Amerika | 43 % | Kvinne | 29 % |
| EMEA | 27 % | Mann | 71 % |
| Asia/Stillehavsregionen | 30 % | | |

Global frivillig omsetning i 2022¹

| Region | Kjønn | | |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Nord- og Sør-Amerika | 20,8 % | Kvinne | 18,6 % |
| EMEA | 9,4 % | Mann | 14,4 % |
| Asia/Stillehavsregionen | 14,3 % | | |
| Totalt | 15,6 % | Totalt | 15,6 % |

The Carrier Way

The Carrier Way er grunnlaget for alt vi gjør. Den definerer visjonen, bekrefter verdiene og beskriver atferden som skaper en vinnende kultur, og etablerer hvordan vi jobber og vinner sammen. Vi styrker *The Carrier Way* i hele virksomheten vår gjennom fortløpende kommunikasjon og opplæring i atferd som er avgjørende for at vi skal lykkes som virksomhet – f.eks. en kundeorientert innstilling.

Leading People The Carrier Way

Vi har introdusert *Leading People The Carrier Way* – en ny talentfilosofi forankret i én av de primære prinsippene bak *The Carrier Way*: Å danne optimale team. Filosofien ble utviklet på bakgrunn av input fra ledere overalt i virksomheten, med det mål å fremme medarbeiderutvikling og tydeliggjøre hva som forventes av lederne. *Leading People The Carrier Way* består av to hoveddeler: Talentfilosofien og ledersuksessmodellen vår.

Talentfilosofien vår bygger på fem kjerneprinsipper: å verdsette atferd samtidig som det oppnås resultater, å støtte en utviklingskultur, å tilby transparent feedback i sanntid, å sette seg og følge opp konkrete mål, og å differensiere investeringene i teammedlemmene våre på grunnlag av de samlede bidragene deres.

Ledersuksessmodellen vår fastslår forventninger til hvordan ledere skal lede andre ut fra et «utenfra og inn»-perspektiv ved å definere fremtiden på en selvsikker måte, generere energi og ta eierskap over resultater.

Carrier

THE CARRIER WAY

VISJON
Ambisjonen vår; grunnen til at vi går på jobb hver dag.
Skape løsninger som betyr noe for oss mennesker og for planeten vår.

VERDIER
Kjerneverdiene våre; å alltid gjøre det som er riktig.
Respekt Integritet Inkludering Innovasjon Brilljans

KULTUR
Oppførelsen vår; hvordan vi jobber og vinner sammen og aldri går på akkord med verdiene våre.

Engasjement for kundene
Vi lykkes når kundene våre gjør det.

Oppnå resultater
Vi presterer på en måte som viser integritet.

Vinnerskalle
Målet vårt er å være nummer 1 i alt vi foretar oss.

Våg å tenke annerledes
Vi er innovative og søker bærekraftige løsninger.

Vi handler raskt
Vi har fokus og handlekraft.

Bygg sterke team
Vi skaper sammensatte team og tilrettelegger for at de skal lykkes.

Carrier

LEADING PEOPLE THE CARRIER WAY

VÅR TALENTFILOSOFI
Våre **rettesnorer** for hvordan personalansvarlige utvikler talenter og skaper optimale team.

BYGG STERKE TEAM

- Vi verdsetter ATFERD samtidig som det oppnås resultater.**
Vi ser på *hvavn* og *hvordan* når vi evaluerer prestasjoner og potensial. VVi passer på at vi alle sammen har *The Carrier Way* som forbilde.
- Vi UTVIKLER og hjelper medarbeiderne våre å vokse.**
Vi fremmer en vekstkultur, verdsetter erfaringer og forflytelse i virksomheten for å fremskynde utvikling. Medarbeiderne tar ansvar for egen utvikling, med støtte fra arbeidsleder.
- Vi er GJENNOMSIKTIGE og gir tilbakemelding i sanntid.**
Vi drøfter prestasjoner og potensiale, slik at samtlige medarbeidere får mulighet til å utvikle seg positivt. Ledere og medarbeidere gir og får åpenhjertig og konstruktiv tilbakemelding.
- Vi PRESTERER ved å sette ambisiøse mål og stille enkeltpersoner og team til ansvar.**
Vi coacher for bedre prestasjoner, hever lista hvert år og er tidlig ute med å iverksette tiltak.
- Vi DIFFERENSIERER på grunnlag av innsats.**
Vi erkjenner og belønner sterke prestasjoner og høyt potensial gjennom differensiert investering, utvikling, kompensasjon og karriereprogresjon.

VÅR SUKSESSMODEL FOR LEDERE
Våre **forventninger** til hvordan personalansvarlige leder andre.

Tenk utenfra og inn
Gå etter markedsledende løsninger. Se alltid Carrier som én helhet. Bli kjent med og imponer kundene dine.

Gå fremtiden fryktløst i møte
Tenk stort, ta sjanser, inspirer. Skap smidig forandring. Prøv, lær, feil.

Skap energi
Gi medarbeiderne handlekraft og arbeidsoppgaver med mening. Vær en inkluderende leder og skap optimisme. La oppdraget komme i første rekke.

Ta eierskap over resultatene
Forenkle, prioriter og fokusér. Vær forutsende, tilpass, ban vei. Na målene i fellesskap.

¹ Omfatter global frivillig omsetning, herunder pensjon og dødsfall under tjeneste, for fast ansatte; innbefatter ikke midlertidig ansatte.

Inkludering og mangfold

GRI 3-3, 405-1



Den største styrken vår er mangfoldet og iderikdommen til medarbeiderne vår. Vi ønsker å tilby en arbeidsplass som virkelig er inkluderende, og som inspirerer og oppmuntrer alle til å være seg selv på jobben hver eneste dag. Carrier holder urokkelig fast ved målet om å tilby en virkelig inkluderende arbeidsplass der samtlige medarbeidere føler tilhørighet. Stikkordet er: *_belong*. Vi har nulltoleranse når det gjelder diskriminering av våre medarbeidere, og Carrier har et eget [Speak Up-program](#) som gir medarbeidere mulighet til å melde fra anonymt hvis de utsettes for eller blir vitne til rasisme eller diskriminering.



I forlengelse av *_belong*-filosofien vår har vi introdusert «ally», der vi forklarer de grunnleggende prinsippene som beskriver forventningene vi har til medarbeiderne våre når det gjelder å bidra til en inkluderende kultur ved å være en forbundsfelle for alle.

advocate – stå opp for

andre når de møter fordommer, og grip inn hvis du blir vitne til ikke-inkluderende adferd.

listen – lytt

med empati for å forstå forskjellige perspektiver, og bidra til at andre føler seg sett og hørt.

learn – lær

og bli bevisst på fordommer, og erkjenn individuelle erfaringer i forhold til egne.

yield - gi

plass, snakk mindre og lytt mer – vær forbundsfellen du selv ønsker å ha.

Gjør kløften mindre

GRI 405-1

Vi gjør kløften mindre ved å rekruttere på en inkluderende måte, inngå samarbeid med høyskoler, universiteter og profesjonelle organisasjoner, samt ansette og hjelpe frem de dyktigste medarbeiderne. Vi skaper en internasjonal forbindelse mellom talentpraksis, inkludering og mangfold. Selv om innsatsen vår for å få til en inkluderende og mangfoldig arbeidsstyrke allerede har gitt resultater, erkjenner vi at vi fortsatt har en vei å gå.

Status for 2022

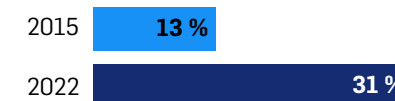
Global ledelsesdiversitet¹



Kvinnelige ledere globalt²



Fargede ledere i USA



Fargede medarbeidere i USA



[Les EEO-1-rapporten](#) ►

En inkluderings- og mangfoldsstrategi basert på fire prinsipper

Kombinert med strategien vår basert på de fire prinsippene «gjør kløften mindre», «utvikle og støtt», «vær foroverlent» og «skap inkludering», fortsetter *_belong*-filosofien vår for inkludering og mangfold å gi lederne og medarbeiderne våre rettesnorer for hvordan vi kan bli en enda mer globalt inkluderende og mangfoldig virksomhet.

Gjør kløften mindre

Driv inkluderende rekruttering, også fra lokalsamfunnene vi bor og jobber i.

Utvikle og støtt

Skap en følelse av tilhørighet ved å utvikle, hjelpe og støtte medarbeidere

Skap inkludering

Skap en inkluderende kultur ved å lytte, kurse, drive opplæring osv.

Vær foroverlent

Se forskjellene som en styrke

¹ Kvinner globalt og fargede i USA.

² Omfatter ikke Toshiba Carrier Corp.

Lederskap

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

Carriers [styre](#) fører tilsyn med selskapets strategiske retning for å fremme de langsiktige interessene til både selskapet og interessentene. Ved utgangen av 2022 var åtte av ni styremedlemmer uavhengige. [Ledelsen](#) vår utfører Carriers strategiske og driftsrelaterte planer og omfatter de primære organisatoriske funksjonene samt ledere i følgende rapporteringssegmenter: HVAC, Kjøling og Brann og sikkerhet.

44 %

Styrediversitet^{1,2}

40 %

Ledelsesdiversitet^{1,2}

89 %

Uavhengig styre²

ESG-ledelse og -tilsyn

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

Tilnærmingen vår til ESG og bærekraftig ledelse er nedfelt i kulturen vår – også på toppnivå og på tvers av alle forretningssegmenter og -funksjoner. Vi har gjort endringer i [prinsippene våre for virksomhetsledelse](#) samt i manifestene til komiteene våre, for ytterligere å presisere styretilsynet med ESG. Gjennom endringene ble det primære ansvaret for Carriers ESG-program, -mål og -målsetninger – herunder klimarelaterte spørsmål – løftet til styret, samtidig som visse elementer ble delegert til komiteene våre, som har større spisskompetanse på området. Denne tilnærmingen speiler troen vi har på at bærekraft og vekststrategi går hånd i hånd, og understreker Carriers tilsagn til interessentene og ansvar for planeten. Carriers [Proxy Statement](#) gir et omfattende overblikk over styretilsynet hos Carrier. Ledelsen hos Carrier har ansvaret for ESG-prioritetene våre og den strategiske kjøreplanen for ESG-mål i 2030. Utvalgte Carrier-ledere har prioriteter knyttet til kritiske ESG-områder som f.eks. bærekraft, sikkerhet, kultur, engasjement, inkludering og mangfold. Under den årlige evalueringen av individuelle prestasjoner blir progresjonen i forhold til disse målene tatt med i beregningen.

Sunn virksomhetsledelse

Carrier følger solide praksiser for virksomhetsledelse. Rammeverket vårt for ledelse gjør det mulig for våre uavhengige, erfarne og dyktige direktører å tilby rådgivning, innsikt og tilsyn som fremmer de langsiktige interessene til virksomheten, aksjonærene og andre interessenter.

Tilsyn

- Jevnlige gjennomganger av strategisk retning og prioriteter
- Regelmessige gjennomganger av alvorlige risikoer; aktiv oppfølging av ERM-programmet (Enterprise Risk Management)
- Årlig gjennomgang av komiteenes manifesters samt styrets politikk og ledelsespraksis
- Årlige evalueringer av styret, komiteer og direktører; regelmessige oppdateringstiltak

Uavhengighet

- Samtlige styremedlemmer er uavhengige
- Robust Lead Independent Director-rolle med eksplisitte ansvarsområder
- Jevnlige møter mellom uavhengige medlemmer uten ledelsen, forestått av Lead Independent Director

Valg

- Årlig valg av samtlige styremedlemmer
- Direktørene skal ha kvalifisert flertall

Aksjeeierskap

- Strengt krav til aksjeeierskap for styremedlemmer og seniorledelse
- Direktørene skal beholde aksjer de har fått av selskapet, inntil de går av med pensjon
- Hedging, short sale og pantssettelse av Carrier-verdipapirer er forbudt

Aksjonærrettigheter

- Berettigede aksjonærer kan stille forslag og utpeke styremedlemmer via stedfortredere
- Aksjonærer kan handle etter skriftlig samtykke
- 15 % av aksjonærene kan stille krav om ekstraordinære møter
- Ingen krav om kvalifisert flertall for aksjonærer

Engasjert styre

- 100 % oppmøte ved styremøtene i 2022
- 100 % oppmøte ved komitemøtene i 2022

¹ Kvinner globalt og fargede i USA.

² Per 20.4.2023.

Etikk og etterlevelse

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

Carriers første Corporate Ethics-policy ble utarbeidet av grunnlegger Willis Carrier i 1932. Nesten et århundre senere fortsetter de samme idealene å være del av kulturen vår.

Hos Carrier forventer vi at både medarbeiderne våre og aktørene vi gjør forretninger med, presterer på et høyt nivå og viser høy integritet. Det er aldri akseptabelt å gå på akkord med verdiene eller integriteten vår for å oppnå forretningsmålene. Vi er et selskap som har forpliktet oss til å alltid gjøre det rette. Vi opprettholder sunne ledelsesstandarder som gjenspeilt i [prinsippene for virksomhetsledelse](#), [de etiske retningslinjene](#), [bedriftsretningslinjene](#), de strenge interne kontrollene, den transparente økonomiske rapporteringen og den systematiske tilnærmingen til risikohåndtering.



Vi oppdaterte Carriers etiske retningslinjer i 2022.

Global Ethics & Compliance-program

Etiske retningslinjer

Vi har som mål å være i verdensklasse i alt vi foretar oss – også når det gjelder å innfri lover og forskrifter samt leve opp til de etiske retningslinjene våre, som gjelder overalt der vi driver virksomhet. De etiske retningslinjene integrerer kjerneverdiene som ligger til grunn for kulturen vår: respekt, integritet, inkludering, innovasjon og topp kvalitet. Hver eneste medarbeider har ansvar for å sikre at Carriers forretningsvirksomhet følger gjeldende lov samt Carriers bedrifts- og etiske retningslinjer.

Opplæring

Alle medarbeidere hos Carrier plikter å delta i en skreddersydd, årlig Ethics & Compliance-opplæring som speiler resultatene av regelmessige compliance-risikovurderinger. Flertallet av medarbeiderne får opplæring via det nettbaserte programmet vårt, der de kan ta grunnleggende Ethics & Compliance-sertifiseringer og -kurs. Medarbeiderne må gjennomføre jevnlig oppfriskningskurs i anti-korrupsjon hvis de har en stilling som medfører en høyere risiko for korrupsjon.

Rapportering og transparens

Carrier er opptatt av å skape et miljø der medarbeiderne kan si fra uten å måtte være redd for at det skal få negative følger i form av f.eks. diskriminering eller mobbing. Carrier har nulltoleranse for gjengjeldelse, uansett art. Medarbeidere, leverandører eller partnere som blir vitne til eller mistenker brudd på Carriers etiske retningslinjer, bedriftsretningslinjer eller [atferdskodeks for leverandører](#), oppfordres til å si fra. Vi gir medarbeiderne og forretningspartnerne våre tilgang til Carriers [Speak Up-program](#), som gjør det mulig å melde fra om tvilsomme forhold anonymt enten på telefon eller via nett.

Kontinuerlig forbedring

Vi gjennomfører jevnlig revisjoner av aktivitetene våre for å sikre compliance og fortløpende forbedringer. Alle rapporterte brudd undersøkes nøye, rettferdig og objektivt med det formål å identifisere muligheter for fortløpende forbedringer.