

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

—

Carrier Transicold Scandinavia A/S



Innhold

1. INTRODUKSJON OG BAKGRUNN	3
2. OM CTS	3
2.1 Vår virksomhet og driftsområde	3
3. FORANKRING AV ANSVARLIGHET	3
3.1 Introduksjon	3
3.2 Global Human Rights Policy	4
3.3 Code of Conduct (etiske retningslinjer)	4
3.4 Etiske retningslinjer for leverandører	4
3.5 Nærmere om forankring av ansvarlighet i CTS Scandinavia og CTS Norge	5
4. AKTSOMHETSVURDERINGER.....	5
5. IDENTIFISERTE FAKTISKE OG POTENSIELLE NEGATIVE KONSEKVENSER	6
6. ANNEN IDENTIFISERT RISIKO.....	6
6.1 Barnearbeid og tvangsarbeid	6
6.2 Modern Slavery & Human Trafficking.....	6
6.3 Konfliktmineraler	6
7. KONKRETE TILTAK FOR Å STANSE ELLER BEGRENSE FAKTISK OG VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER	7
8. TILGJENGELIGHET OG KONTAKTINFORMASJON	8
9. SIGNATURER	8

1. INTRODUKSJON OG BAKGRUNN

Den norske åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme selskapers respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

I samsvar med åpenhetsloven vil Carrier Transicold Scandinavia A/S («CTS Scandinavia») i tilknytning til sin norske filial Carrier Transicold Scandinavia NUF («CTS Norge») sin virksomhet:

- i. gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper;
- ii. rapportere årlig om aktsomhetsvurderingene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; og
- iii. svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

CTS Scandinavia er en del av det internasjonale Carrier-konsernet («Konsernet») med hovedkontor i Florida, USA, og operasjoner i 160 land. Konsernet er en global leder innen intelligente klima- og energiløsninger.

CTS Scandinavia er opptatt av åpenhet og ansvarlighet, og tilstreber å identifisere, forebygge og håndtere risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold i hele vår verdikjede.

Denne rapporten er utarbeidet med referanse til § 5 i åpenhetsloven, som fastsetter at virksomheter redegjør for sine aktsomhetsvurderinger for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjørelsen gjelder for perioden 2023, og er utgitt og signert av styret og CEO i CTS Scandinavia. Redegjørelsene vil fremover bli signert og utstedt årlig innen 30. juni.

2. OM CTS

2.1 Vår virksomhet og driftsområde

CTS Scandinavia er et danskregistrert selskap med den norske filialen Carrier Transicold Scandinavia Norsk afdeling av utenlandsk foretak (organisasjonsnummer 980 441 768).

CTS Scandinavia er en global leder hva gjelder levering av innovative, pålitelige transportkjølesystemer for verdens transportselskaper. CTS Norge driver industri, handel og tjenesteyting innen kjølemarkedet i transportsektoren for norske kunder.

Våre direkteleverandører består hovedsakelig av norske selskaper som leverer nødvendige produkter og tjenester for vår virksomhet som forsikring, finansiering, juridisk rådgivning og lignende. I tillegg leveres produkter og operasjonelle tjenester fra billeverandører og lignende.

I tillegg består vår verdikjede av ca. 25 leverandører, produsenter og samarbeidspartnere i Norge. CTS har også indirekte leverandører lengre nede i verdikjeden som omfatter kjøretøy og annet utstyr.

Våre kunder er typisk norske transportselskaper, eller oppbyggere av lastebiler og hengere. Dertil har vi et nettverk av servicepartnere som kjøper deler til servicering af kjølesystemerne.

3. FORANKRING AV ANSVARLIGHET

3.1 Introduksjon

Våre viktigste styringsdokument hva gjelder forankring av ansvarlighet er Global Human Rights Policy, Code of Conduct og Supplier Code of Conduct.

3.2 Global Human Rights Policy

CTS' Global Human Rights Policy eies av vår Chief Human Resources Officer og Chief Legal Officer, og dekker våre eksisterende og potensielle ansatte, kunder, entreprenører, leverandører og våre lokalsamfunn. Vi respekterer og beskytter menneskerettigheter og arbeidsstandarder i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (2011), Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948) og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring fra 1998 om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen.

Våre retningslinjer for menneskerettigheter dekker følgende områder:

- Antikorrupsjon
- Barnearbeid og tvangsarbeid
- Kompensasjon og fordeler
- Overholdelse av lover
- Interessekonflikter
- Personvern
- Diskriminering
- Organisasjonsfrihet
- Trakasseringsfrie arbeidsplasser
- Helse og sikkerhet
- Leverandører

Disse temaene og deres tilknyttede programmer implementeres og administreres av relevante team på tvers av vår globale virksomhet, inkludert HR avdelingen, HMS-avdelingen; Supply Chain og Etikk og compliance avdelingen.

3.3 Code of Conduct (etiske retningslinjer)

Det vi gjør er avgjørende og betyr noe. Derfor fokuserer våre etiske retningslinjer på kjerneverdiene som fungerer som grunnlaget for vår kultur: respekt, integritet, inkludering, innovasjon og fremragende.

Våre verdier dikterer hvordan vi presterer hver dag, inkludert hvordan vi samhandler med hverandre:

- Vi behandler andre slik vi ønsker å bli behandlet.
- Vi iverksetter tiltak for å sikre at ingen føler seg utrygge eller skremt på arbeidsplassene våre.
- Vi streber etter å skape et miljø der vi alle føler oss inkludert, uavhengig av våre forskjeller.
- Vi omfavner mangfold og nytten av ulike synspunkter og perspektiver.
- Vi verdsetter våre ansatte på deres meritter, ferdigheter og engasjement.
- Vi tolererer ingen diskriminering.

Hvert år krever vi at våre ansatte bekrefter at de har lest og vil overholde våre etiske retningslinjer. Overholdelse av kravene i de etiske retningslinjene er forventet atferd for alle Carrier-ansatte. Brudd på disse kravene vil føre til passende korrigerende tiltak. Alle Carrier-ansatte er også pålagt å delta i årlig opplæring.

I tillegg investerer vi i å skape trygge arbeidsmiljø, kontinuerlig overvåking og ytelsesforbedring, kontinuerlig opplæring og en sterk sikkerhetskultur for å levere trygge, pålitelige, compatible og bærekraftige arbeidsplasser for våre ansatte og entreprenører.

3.4 Etiske retningslinjer for leverandører

CTS' etiske retningslinjer for leverandører angir våre forventninger til hver av våre produkt- og tjenesteleverandører og er i tråd med forventningene vi opprettholder til våre egne direktører, ledere, ansatte og representanter.

I tråd med våre retningslinjer for menneskerettigheter inkluderer våre etiske retningslinjer for leverandører følgende områder:

- Barne- og tvangsarbeid
- Erstatning
- Overholdelse av lover
- Program for etikk og compliance
- Organisasjonsfrihet
- Trakassering og krenkende oppførsel
- Helse og sikkerhet
- Menneskehandel
- Uredelighet og varsling
- Ikke-diskriminering

Vi markedsfører våre produkter og tjenester til forbrukere, bedrifter og myndigheter over hele verden. CTS har integrert menneskerettighetsrelaterte klausuler i våre standardvilkår og betingelser for kjøp. Vi bruker også en automatisert tredjeparts programvareløsning i sanntid for å granske viktige relasjoner, for eksempel kjøpere, selgere og våre toppleverandører. Denne programvaren bruker avanserte algoritmer for å identifisere høyrisikointeressenter og parter i land som er oppført for menneskerettighetsspørsmål eller annen uetisk oppførsel, og kryssrefererer globale lister over nektede eller sanksjonerte parter. Carrier mottar daglige varsler om potensielle risiki, iverksetter tiltak og rettsmidler for å minimere potensialet for menneskerettighetsbrudd i hele verdikjeden vår.

3.5 Nærmere om forankring av ansvarlighet i CTS Scandinavia og CTS Norge

I CTS Scandinavia er det styret som har det overordnede ansvaret for etterlevelse av åpenhetsloven, mens daglig leder i CTS Norge har ansvar for den løpende oppfølgingen og implementeringen av lovens krav. Dette inkluderer utarbeidelse av aktsomhetsvurderinger, håndtering av informasjonsforespørsler og den årlige redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger.

4. AKTSOMHETSVURDERINGER

Konsernets prosedyrer og kontroller gjelder CTS Norge som sådan, og medfører at CTS Norge sine leverandører, forretningspartnere og kunder må forholde seg til disse. Som følge av dette har CTS Norge gode rutiner for å håndtere risiko for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på et tidlig stadium i forretningsforholdet.

Disse tiltakene inkluderer:

- **Pulse engagement surveys**
Carrier gjennomfører regelmessige Pulse Engagement Surveys for å måle ansattes engasjement og trivsel. Disse undersøkelsene gir verdifull innsikt i arbeidsmiljøet og hjelper ledelsen med å identifisere og adressere potensielle problemer tidlig.
- **Carrier speak up**
Carrier har etablert en "Speak Up"-kanal som oppfordrer ansatte til å rapportere bekymringer om uetisk atferd eller brudd på menneskerettigheter anonymt. Dette systemet sikrer at alle ansatte har en trygg måte å uttrykke sine bekymringer på uten frykt for represalier.
- **Health and safety risk assessment standard**
Carrier har implementert en standard for helse- og sikkerhetsrisikovurdering som sikrer at alle arbeidsplasser er trygge og at risikoer blir identifisert og håndtert på en systematisk måte. Dette inkluderer regelmessige inspeksjoner og oppdateringer av sikkerhetsprotokoller.
- **EcoVadis for evaluering av leverandører**
Carrier benytter EcoVadis, en anerkjent plattform for bærekraftsvurderinger, for å evaluere sine leverandører. EcoVadis vurderer leverandørenes praksis innen miljø, arbeidsforhold, etikk og

bærekraftige innkjøp, og gir Carrier en omfattende forståelse av leverandørenes prestasjoner.

- **Carrier quality systems audit**

Carrier gjennomfører regelmessige kvalitetsrevisjoner av sine leverandører for å sikre at de oppfyller Carriers standarder for kvalitet og bærekraft. Disse revisjonene inkluderer vurderinger av arbeidsforhold og etterlevelse av menneskerettigheter.

- **Sustainability risk mapping**

Carrier har utviklet et system for bærekraftsrisikokartlegging som identifiserer leverandører som utgjør en potensiell risiko. Disse leverandørene blir gjenstand for grundigere vurderinger og oppfølging for å sikre at de implementerer nødvendige tiltak for å forbedre sine praksiser.

5. IDENTIFISERTE FAKTISKE OG POTENSIELLE NEGATIVE KONSEKVENSER

I 2023 har CTS Norge ikke identifisert tilfeller av faktisk eller potensiell negativ påvirkning i direkte operasjoner, leverandørkjede, forretningspartnere eller hos kunder. Selv om det ikke er identifisert konkret påvirkning, fortsetter vi vårt arbeid med å overvåke verdikjeden for å forebygge fremtidige risikoer.

6. ANNEN IDENTIFISERT RISIKO

Foruten det som er beskrevet ovenfor, har vi identifisert andre risikoer som følges nøye gjennom vårt risikostyringssystem. Selv om disse risikoene ikke utgjør en faktisk negativ påvirkning eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, overvåker vi dem løpende og vurderer tiltak dersom forholdene endrer seg. Følgende temaer er hovedfokus:

6.1 Barnearbeid og tvangsarbeid

Konsernets retningslinjer for menneskerettigheter forbyr barnearbeid eller tvangsarbeid på tvers av våre operasjoner, og vi krever at våre forretningspartnere deler denne forpliktelsen. Potensielle nyansettelser på tvers av Carriers virksomhet må oppgi gyldig identifikasjon, og den matches mot offentlige datakilder. Gjennom våre etiske retningslinjer for leverandører krever Carrier at leverandører sikrer at barnearbeid ikke brukes i utførelsen av arbeidet deres i samsvar med prinsippene i gjeldende konvensjoner fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen. De etiske retningslinjene forbyr videre leverandører å engasjere seg i bruk av tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid. I tillegg bruker Carrier EcoVadis, en tredjeparts risikovurderingsplattform og engasjementsverktøy, for å evaluere de beste fabrikkleverandørene fortløpende på en rekke bærekraftsemner. Screeningspørreskjemaet inkluderer fokus på arbeidspraksis, menneskerettigheter og etikk. Plattformen lar Carrier identifisere potensielle menneskerettighetsrelaterte risikoer på tvers av våre beste fabrikkleverandører.

6.2 Modern Slavery & Human Trafficking

Carrier's Human Trafficking Policy Statement og Modern Slavery Act Statement skisserer vår forpliktelse til å overholde gjeldende lover og forskrifter som forbyr menneskehandel. Våre etiske retningslinjer for leverandører beskriver ytterligere vårt forbud mot moderne slaveri og menneskehandel.

6.3 Konfliktmineraler

Carrier har etablert et program for overholdelse av konfliktmineraler som er utformet for å være i samsvar med det internasjonalt anerkjente rammeverket for aktsomhetsvurderinger etablert av Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling. Vi støtter bransjeomfattende initiativer som øker bevisstheten om ansvarlig innkjøp av konfliktmineraler og støtter utviklingen av konfliktfrie innkjøp, for eksempel Responsible Minerals Initiative, der Carrier fungerer som partnermedlem. Våre retningslinjer for konfliktmineraler beskriver vår preferanse for å hente tantal, tinn, wolfram og gull (kjent som 3TG) med opprinnelse i Den demokratiske republikken Kongo-regionen fra et smelteverk eller raffinering som er validert som konfliktfritt av en uavhengig tredjepart. Fordi Carrier ikke kjøper 3TG direkte fra smelteverk

eller raffinerier, er engasjement med våre leverandører et grunnleggende element i vår innsats for å overholde lovgivningen.

7. KONKRETE TILTAK FOR Å STANSE ELLER BEGRENSE FAKTISK OG VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER

Som en del av vårt arbeid med åpenhetsloven og vårt engasjement for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, gjennomfører vi målrettede tiltak. Disse tiltakene skal være utformet for å håndtere både identifisert faktisk negativ påvirkning og vesentlig risiko for negativ påvirkning, samt å begrense og motvirke øvrig uønsket påvirkning på arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Ved vurdering av potensielle tiltak tas det hensyn til CTS Norges spesifikke involvering i de faktiske eller potensielle skadevirkningene som er identifisert for å bestemme passende tiltak. Dette betyr å vurdere om CTS Norges (a) forårsaket (eller ville forårsake) den negative virkningen; eller (b) bidratt (eller vil bidra) til den negative virkningen; eller om (c) den negative virkningen er (eller ville være) direkte knyttet til driften, produktene eller tjenestene gjennom et forretningsforhold. Ettersom det ikke er identifisert faktisk negativ eller vesentlig risiko for negativ påvirkning er formålet bak våre tiltak å begrense og motvirke slike.

Blant preventive tiltak forbeholder Carrier seg retten til å terminere kontrakten med leverandører dersom det avdekkes negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi forventer at denne adgangen gir leverandøren et økonomisk incentiv til å implementere systemer for å forebygge og avdekke slike brudd. I forlengelsen av dette vil det kreve styrking av leverandørenes kunnskap og bevissthet rundt tematikken, samt deres oppfølging av egen verdikjede. Det vil også styrke vår posisjon i dialogen med leverandørene dersom det avdekkes kritikkverdige forhold hos dem.

Carrier har etablert en Global Learning Portal som gir ansatte tilgang til et bredt spekter av læringsressurser og kurs. Dette initiativet er designet for å fremme kontinuerlig læring og utvikling, og sikre at ansatte har de nødvendige ferdighetene og kunnskapene for å utføre sine oppgaver på en effektiv og sikker måte. Carrier Excellence Program er et omfattende utviklingsprogram som fokuserer på å forbedre ansattes ferdigheter og karrieremuligheter. Programmet inkluderer opplæring i ledelse og tekniske ferdigheter, og bidrar til å bygge en sterk og kompetent arbeidsstyrke. Carrier Digital Academy tilbyr opplæring i digitale ferdigheter og teknologier som er avgjørende for fremtidens arbeidsplass. Disse programmene forventes å øke kompetansen og ferdighetene blant ansatte, noe som vil forbedre arbeidsutførelsen og øke sikkerheten på arbeidsplassen.

Carrier Speak Up Program gir ansatte en trygg og anonym kanal for å rapportere bekymringer om uetisk atferd eller brudd på menneskerettigheter. Dette programmet er en viktig del av Carriers forpliktelse til å opprettholde en etisk og ansvarlig arbeidskultur. Vi forventer at dette tiltaket vil øke åpenheten og ansvarligheten i organisasjonen, noe som vil skape en mer etisk og rettferdig arbeidsplass.

Carrier arrangerer en årlig "Day of Understanding" for å fremme dialog og forståelse rundt mangfold og inkludering. Denne dagen gir ansatte muligheten til å delta i diskusjoner og aktiviteter som øker bevisstheten om viktigheten av en inkluderende arbeidsplass. Dette tiltaket vil sannsynligvis øke bevisstheten og forståelsen for mangfold og inkludering, noe som vil bidra til en mer inkluderende og harmonisk arbeidsplass.

Carrier's I&D (Inclusion & Diversity) ordning består av trente profesjonelle som er tilgjengelige for å diskutere arbeidskultur og bidra til å skape en mer inkluderende arbeidsplass. Disse profesjonelle spiller en viktig rolle i å fremme mangfold og inkludering i hele organisasjonen. Vi forventer at denne ordningen vil forbedre arbeidskulturen og øke inkluderingen, noe som vil resultere i høyere ansatttilfredshet og bedre samarbeid.

Carrier har implementert Beat the Heat Program for å beskytte ansatte mot varmeeksponering og relaterte helseproblemer. Programmet inkluderer opplæring i varmebeskyttelse, tilgang til kjøleutstyr og retningslinjer for arbeid i varme omgivelser. Dette tiltaket vil redusere risikoen for helseproblemer relatert til varmeeksponering, noe som vil forbedre helsen og sikkerheten for ansatte.

Carrier's Chemical Management Program sikrer at alle kjemikalier som brukes i virksomheten håndteres på en sikker og ansvarlig måte. Programmet inkluderer opplæring i sikker håndtering av kjemikalier, risikovurderinger og tiltak for å minimere eksponering. Vi forventer at dette tiltaket vil redusere risikoen for kjemikalierelaterte ulykker og helseproblemer, noe som vil skape en tryggere arbeidsplass.

Carrier har etablert et Machine Safeguarding Program for å beskytte ansatte mot farer knyttet til maskiner og utstyr. Programmet inkluderer regelmessige inspeksjoner, vedlikehold og opplæring i sikker bruk av maskiner. Dette tiltaket forventes å redusere risikoen for arbeidsulykker knyttet til maskiner, noe som vil øke sikkerheten og tryggheten for ansatte.

Gjennom disse tiltakene viser Carrier sitt engasjement for å stanse eller begrense faktisk og vesentlig risiko for negative konsekvenser, og for å sikre en trygg, rettferdig og inkluderende arbeidsplass for alle ansatte.

8. TILGJENGELIGHET OG KONTAKTINFORMASJON

Våre interessenter kan kontakte oss vedrørende menneskerettigheter og arbeidsforhold på e-postadressen CarrierHQ_Compliance@carrier.com.

Vi er forpliktet til å være åpne og tilgjengelige for dialog, og vi oppfordrer både ansatte, leverandører, kunder og andre interessenter til å kontakte oss med eventuelle spørsmål, tilbakemeldinger eller bekymringer.

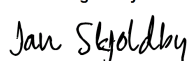
9. SIGNATURER

Oslo 30 04-2025

DocuSigned by:

15EEA6E4E1F3421...

Scott Dargan
Chairman of the Board and Member
of the Board of Directors

DocuSigned by:

E7D3E0478A73446...

Jan Skjoldby
Director

DocuSigned by:

82E117A68AC54DA...

Dennis Haan
Director