
Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario 2024

Asea Brown Boveri, S.A.

Índice

- 0. Adhesión a la dispensa establecida en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre**
- 1. El Grupo ABB, y ABB en España**
 - 1.1 El Grupo ABB de un vistazo
 - 1.2 ABB en España
 - 1.3 ABB en España de un vistazo
- 2. Modelo de negocio y ABB Way**
 - 2.1 Modelo de negocio
 - 2.2 ABB Way
- 3 Análisis de materialidad**
- 4 Modelo de buen gobierno corporativo**
 - 4.1 Estatutos sociales
 - 4.2 Reglamento del Consejo, CEO y Comité Ejecutivo
 - 4.3 Código de conducta
 - 4.4 Áreas de negocio y divisiones
 - 4.5 Corporate Functions (CF), Finance Services (FS), HR Services (HR), IS Services (IS) e Internal Audit (AU)
 - 4.6 Marco de Gobernanza de ABB (ABB Governance Framework)
 - 4.7 Políticas Corporativas, Procedimientos y Tabla de Autorización Corporativa
 - 4.8 Políticas y Tablas de Autorización de las áreas de negocio y divisiones
 - 4.9 Normativa Interna Local de ABB en España
 - 4.10 Protocolo de Defensa Corporativa
 - 4.11 Composición y funciones del Comité de Dirección de ABB en España y del Country Holding Office
- 5 Medio Ambiente**
 - 5.1 Mitigación de riesgos ambientales
 - 5.2 Prevención de la contaminación
 - 5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos
 - a. Gestión de residuos
 - 5.4 Uso sostenible de los recursos
 - b. Agua
 - c. Energía
 - d. Materias primas
 - 5.5 Cambio climático
- 6 Aspectos sociales y relativos al personal**
 - 6.1 Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades
 - 6.2 Empleo estable y de calidad
 - 6.3 Formación continua
 - 6.4 Estadísticas de empleo
 - 6.5 Transparencia en la remuneración de consejeros y directivos
 - 6.6 Diversidad funcional y cognitiva

6.7 Igualdad de género

- a. Plan de Igualdad de ABB en España
 - i. Principios generales de ABB
 - ii. Objetivos genéricos
- b. Comisión de diversidad

6.8 Protocolo para la prevención del acoso

6.9 Protocolo para la violencia de género

6.10 Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar

6.11 Desconexión laboral

6.12 Salud y seguridad laboral

7 Información sobre derechos humanos**8 Lucha contra la corrupción y el soborno**

8.1 Corrupción y soborno

8.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

8.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

8.4 Contribución a partidos y/o representantes políticos

9 Sociedad

9.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

9.2 Impacto de la actividad en el empleo, en las poblaciones locales y en el territorio

- ABB Ability™ Digital Awards

9.3 Relaciones mantenidas las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

9.3.1 Web y redes sociales

9.3.2 Presentaciones de la compañía a grupos de interés

9.3.3 Foros y eventos sobre tecnología, sostenibilidad y diversidad e inclusión

9.4 Acciones de asociación o patrocinio

9.5 Subcontratación y proveedores

- a. Código de Conducta de Proveedores
- b. Procesos de contratación con proveedores
- c. Descripción de proceso de contratación de proveedores: mecanismos de control y validación
- d. Evaluación ambiental de proveedores

9.6 Medidas para la salud y seguridad de los clientes

- a. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

9.7 Información fiscal

10 Taxonomía**Anexo I: Tabla de referencia GRI acorde a los contenidos de la Ley 11/2018.**

0. Adhesión a la dispensa establecida en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre

El presente Estado de información no Financiera Complementario (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Asea Brown Boveri, S.A y sociedades dependientes, (en adelante ABB en España o la “Sociedad”) es una sociedad dependiente de la ABB, ltd. (en adelante Grupo ABB), una de las principales compañías líderes en el ámbito tecnológico. Dicha sociedad formula su información no financiera conforme al marco normativo nacional suizo que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE, en relación a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

En relación con el estado de información no financiera requerido por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, ABB, se ha acogido a la dispensa de presentación recogida en dicha Ley, por integrar parte de su información no financiera en el “Integrated Report 2024” del Grupo ABB radicado en Suiza al cual pertenece, y que se encuentra disponible en la web de ABB: <https://global.abb/group/en/investors/annual-reporting-suite>

Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de información no financiera en vigor, los administradores de ABB en España formulan el presente EINF, dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo, según el análisis que han realizado. En el Anexo I “Tabla de referencia GRI acorde a los contenidos de la Ley 11/2018”, se identifica la información que está incluida en el Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo ABB.

El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario” incluida en el presente informe.

El presente EINF correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ABB.

1. El Grupo ABB, y ABB en España

ABB es un líder tecnológico mundial en electrificación y automatización que hace posible un futuro más eficiente y sostenible en el uso de los recursos. Conectando su dominio de la ingeniería y de la digitalización, ABB contribuye a que las industrias funcionen a alto rendimiento, al tiempo que mejoran su eficiencia, productividad y sostenibilidad, para superar sus resultados. En ABB, lo llamamos “Engineered to Outrun”. La compañía cuenta con más de 140 años de historia y con cerca de 110.000 personas empleadas en todo el mundo. Las acciones de ABB cotizan en el SIX Swiss Exchange (ABBN) y en el Nasdaq Stockholm (ABB). www.abb.com

1.1 El Grupo ABB de un vistazo

Zúrich- Suiza
Sede central



A / A2

Rating de crédito por
Standard & Poor´s y
Moody´s respectivamente



Cotiza en las bolsas de
Zúrich y Estocolmo



32.850 MUSD
Ventas en 2024

1.2 ABB en España

Asea Brown Boveri, S.A. posee a 31 de diciembre de 2024 una participación sobre ABB Portugal (denominada Asea Brown Boveri Portugal Unipessoal, Lda.). De acuerdo con las cuentas anuales consolidadas del grupo Asea Brown Boveri, S.A. del ejercicio 2024, si bien la cifra de negocios aportada por ABB en Portugal está por encima de la recomendación del GRI del 5% (la cifra de negocio de ABB en Portugal está en el ejercicio 2024 en un 6,42% del total del grupo Asea Brown Boveri S.A.) y aunque dicho porcentaje se encuentra ligeramente por encima del límite de recomendación del GRI, para 2024 mantenemos el enfoque de eficiencia y de sencillez de lectura para las diferentes partes adoptado en los ejercicios anteriores que concentra los esfuerzos de desglose en la entidad más relevante. En relación con la participación que mantenía sobre ASTI Mobile Robotics Alemania (denominada ASTI Mobile Robotics GmbH), Asea Brown Boveri, S.A. vendió la misma a una empresa del grupo ABB durante 2024 como se detalla en la nota 1 de las cuentas anuales consolidadas.

Como parte del Grupo ABB, ABB en España lleva a cabo su actividad conforme a su modelo operativo “ABB Way” - presentado en 2020 – basado en dotar de autonomía y agilidad a las cuatro áreas de negocio y a sus divisiones, manteniendo al mismo tiempo un marco de actuación común, que permite gestionar riesgos, tanto financieros como ESG, de forma adecuada y con las máximas garantías. Tanto ABB Way - que tiene en su núcleo el propósito de ABB - como el modelo de gobierno corporativo derivado del mismo, se abordan en las siguientes páginas del presente informe.

1.3 ABB en España de un vistazo



Con presencia en España desde el año

1917



688 M€

Ventas en 2024

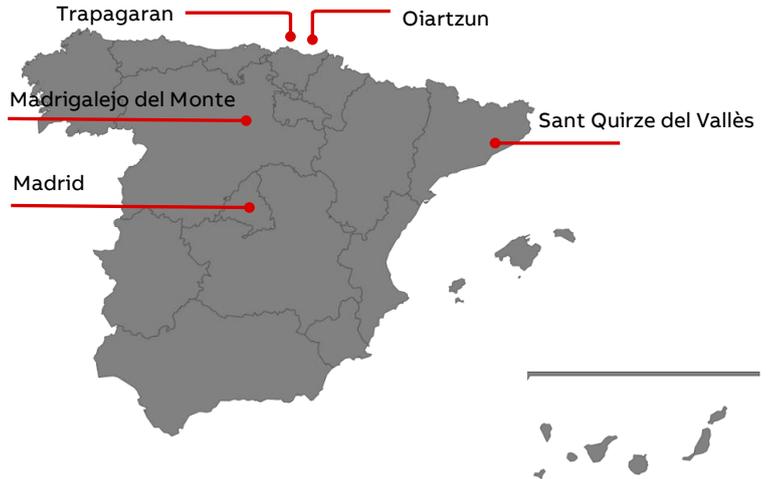


1.655

Personas en 2024¹
A cierre de ejercicio.



5 centros principales de producción e ingeniería y 12 oficinas, delegaciones comerciales y pequeños centros de producción repartidos por el país



¹Acorde al enfoque de materialidad definido, se han considerado los empleados de Asea Brown Boveri, S.A., no estando contemplados los empleados de ASTI Alemania o ABB en Portugal.

2. Modelo de negocio y ABB Way

2.1 Modelo de negocio

ABB, bien posicionados en un mundo cambiante.

Más electricidad
La demanda de electricidad crece >10 veces más rápido que otras fuentes de energía en 2022-2030, lo que resulta en ~50% más e inversión media anual en redes de distribución en 2022 – 2030.

Mayor eficiencia energética
~45% de la electricidad mundial se convierte en movimiento por motores eléctricos, sin embargo, sólo ~23% de los motores eléctricos del mundo se optimizan mediante convertidores de frecuencia.

Nuevas fuentes de energía
La proporción de fuentes bajas en carbono en el mix energético mundial debe aumentar +50% – del ~20% a día de hoy a ~70% en 2050¹

Reducción de la fuerza laboral
El número global de personas en edad de trabajar (25 a 64 años) por jubilado (65 años o más) caerá un ~20% durante los próximos 10 años²

1. IEA World Energy Outlook 2023, escenario de compromisos anunciados
2. Perspectivas de la población mundial de las Naciones Unidas para 2022

Nuestro propósito

Permitimos una vida más sostenible y un futuro eficiente en recursos con nuestro liderazgo tecnológico en electrificación y automatización.

Nuestra oferta

- Reduce desechos e incrementa la circularidad.
- Reduce la intensidad en carbono.
- Incrementa la productividad laboral.
- Incrementa la eficiencia energética.
- Incrementa la flexibilidad.
- Reduce la huella operativa.
- Reduce las paradas improductivas.
- Incrementa la seguridad y mejora el entorno de trabajo.

El modelo de negocio de ABB aporta beneficios para todos los grupos de interés involucrados en nuestra cadena de valor.

En España, están representadas las cuatro áreas de negocio de ABB con sus respectivas divisiones y soluciones tecnológicas. El enfoque de mercado, perspectivas, posicionamiento y principales clientes a nivel global de estas áreas de negocio queda reflejado en la hoja resumen del Grupo ABB:

ABB Facsheet

Electrification proporciona soluciones tecnológicas para una electrificación segura, inteligente y sostenible, para las industrias, los servicios públicos y las comunidades. Esto incluye la electrificación de la industria, las infraestructuras y el transporte, desde los centros de datos hasta los edificios inteligentes y las soluciones de movilidad eléctrica; la integración de las energías renovables; y el suministro de distribución inteligente y almacenamiento de energía.

En España, es parte de este negocio la marca de productos de baja tensión y de domótica Niessen, con más de 100 años de historia y origen en Rentería, y cuya fábrica está localizada en Oiartzun, Gipuzkoa. Los mercados principales donde opera la marca Niessen actualmente son: España, Méjico, Marruecos, Grecia y los países de Middle East y América del sur. productos en todo el territorio español y exporta a países como México, Marruecos, Grecia y los países de Middle East y América del sur.

El negocio de **Industrial Automation** ofrece una amplia gama de soluciones para industrias híbridas y de procesos, incluidas soluciones integradas de automatización, electrificación y soluciones específicas para cada industria, tecnologías de control, software y servicios avanzados, así como soluciones de instrumentación y analítica y para la propulsión marítima.

En España, este negocio cuenta con su fábrica de motores anulares que se integran en los sistemas de molienda sin engranaje destinados al sector minero, localizada en Trapagaran, Bizkaia.

El negocio de **Robotics and Discrete Automation** de ABB ofrece soluciones de valor agregado en robótica, y automatización de máquinas y de fábricas. El enfoque de esta área de negocio en la innovación incluye un amplio trabajo en inteligencia artificial, un ecosistema de asociaciones digitales y la expansión de sus capacidades de producción e investigación.

En España, este negocio cuenta con su centro de fabricación de celdas robóticas y el *ABB Customer Innovation Center*, un espacio de co-creación, innovación y desarrollo, en las instalaciones de ABB en Sant Quirze del Vallès, Barcelona. En esas mismas instalaciones se localiza el centro global de desarrollo de aplicaciones robóticas para sistemas de estampación del Grupo ABB.

Tras la adquisición del Grupo ASTI Mobile Robotics en 2021, el negocio de Robotics and Discrete Automation de ABB cuenta también en España con la línea de negocio de AGVs (vehículos de guiado automático o robótica móvil) liderando el desarrollo de este tipo de tecnología para todo el Grupo ABB desde la fábrica de AGVs en Madrigalejo del Monte (Burgos)

El negocio de **Motion** de ABB es el mayor proveedor de convertidores de frecuencia y motores a nivel mundial. Brinda a los clientes la gama completa de motores eléctricos, generadores, variadores de velocidad y servicios, así como soluciones integradas para el tren de potencia digital. Además, proporciona una amplia gama de aplicaciones para la automatización en transporte, de infraestructura y para las industrias discretas y de procesos.

Este negocio cuenta en las instalaciones de Sant Quirze del Vallès con un centro de expedición donde se ajustan la configuración de los motores a las necesidades específicas de los clientes, así como el centro e-Motion, que presta servicios para máquinas eléctricas rotativas en las instalaciones de ABB en Madrid.

2.2 ABB Way

ABB Way es el marco común de operación de las cuatro áreas de negocio de ABB y de sus respectivas divisiones. ABB Way se compone de dos partes diferenciadas, el Modelo Operativo, que da respuesta

al “cómo” ABB lleva a cabo sus operaciones, y el Propósito, que da respuesta al “por qué”, es decir, a la razón de ser de ABB como compañía.

Modelo Operativo de ABB

El Modelo Operativo de ABB define cómo aportamos valor como compañía, y se compone de cuatro elementos.

El elemento **modelo de negocio** aborda cómo gobernamos, dirigimos y gestionamos el rendimiento y la oferta de nuestras divisiones y áreas de negocio. El elemento **personas y cultura corporativa** incluye cómo nos aseguraremos de tener a las personas adecuadas en el lugar correcto en el momento correcto. El elemento de **modelo de gobernanza** garantiza que protegemos a nuestra gente y nuestra reputación. Y finalmente, la **marca** trata de cómo construimos y protegemos la marca ABB.

Propósito de ABB

Nuestro Propósito es el “por qué” de ABB Way: el “por qué” estamos en el negocio. Captura lo que representamos hoy como empresa y lo que aspiramos a ser en el futuro. Nos proporciona dirección e impulsa nuestras decisiones y acciones diarias. El Propósito de ABB se resume en tres posicionamientos claros:

- Tenemos éxito creando un valor superior.
- Empujamos los límites de la tecnología para llevar el rendimiento a nuevos niveles.
- Dinamizamos la transformación de la sociedad y la industria para lograr un futuro más productivo y sostenible.

Nuestro propósito se basa en cinco dimensiones. Las dimensiones **Crear Éxito** y **Liderar con Tecnología** reflejan lo que nos hace únicos como compañía. Las dimensiones **Abordar los Desafíos Energéticos del Mundo**, **Transformar las Industrias** e **Incorporar la Sostenibilidad** tratan sobre el impacto que generamos en todos nuestros grupos de interés.

Ejemplos locales: ABB Way



Nuestro Propósito – Abordar los Desafíos Energéticos del Mundo e Incorporar la Sostenibilidad



TECNOLOGÍA INTEGRADA PARA ESTABILIZAR LA RED ELÉCTRICA EN LA TRANSICIÓN VERDE DE LAS ISLAS

ABB suministrará una solución integrada para las Islas Canarias (Gran Canaria y Tenerife) y las Islas Baleares (Mallorca) que abarca desde los estudios iniciales del sistema hasta la ingeniería detallada de los equipos eléctricos y de automatización, la instalación de la solución de condensadores síncronos integrada con volante de inercia, la gestión del proyecto y la formación. El sistema de control distribuido ABB Ability™ System 800xA® también formará parte del alcance, así como el soporte de servicio a largo plazo. Las soluciones ayudarán a garantizar la disponibilidad y estabilidad de la energía suministrada a partir de fuentes renovables.

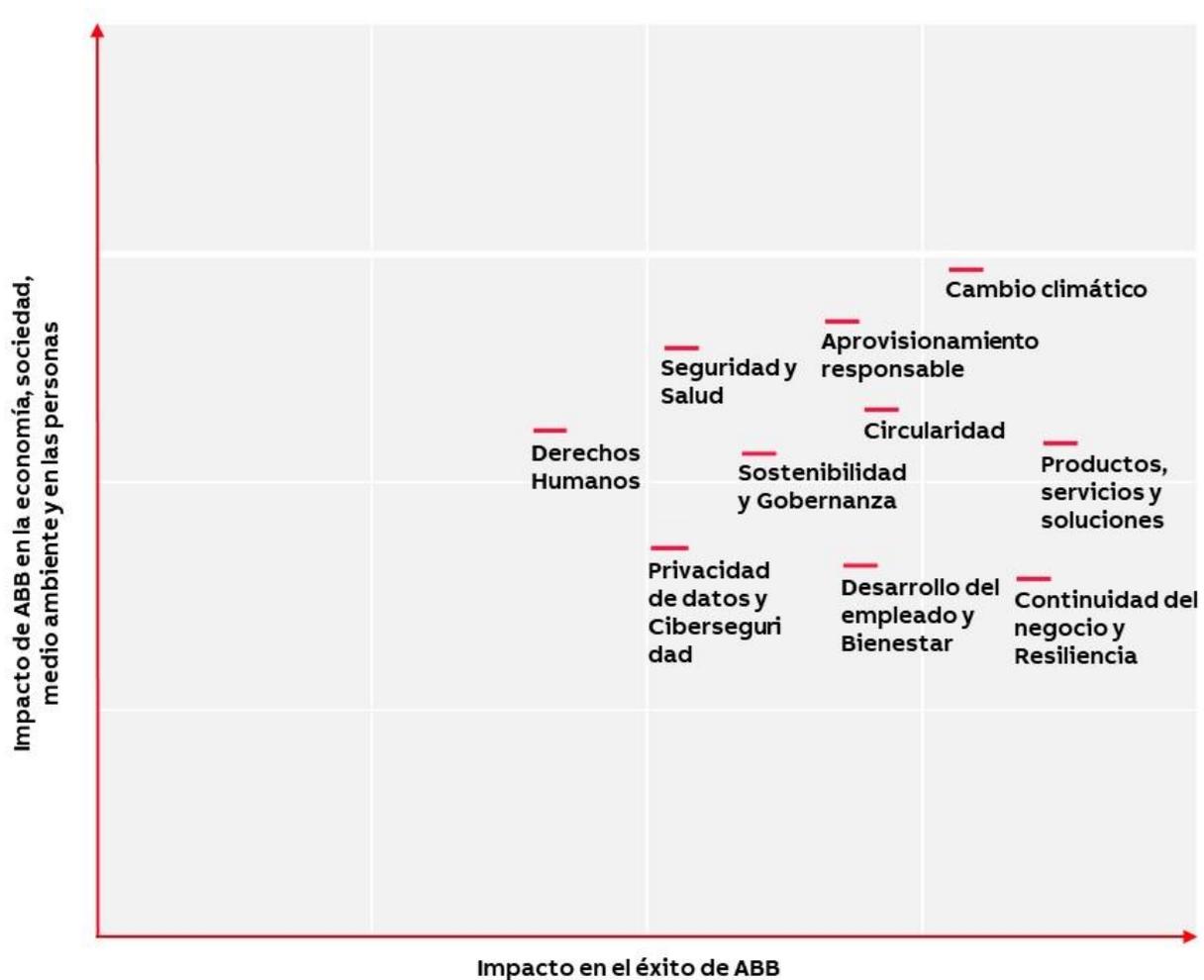
3. Análisis de materialidad

En 2023, ABB llevó a cabo una doble evaluación de materialidad. Este tipo de evaluación ha demostrado ser particularmente relevante para empresas y organizaciones que están comprometidas a integrar consideraciones de sostenibilidad en sus estrategias comerciales y prácticas de presentación de informes.

El término “doble materialidad” se refiere a la relación bidireccional que existe entre una empresa y la economía, el medio ambiente y la sociedad en la que opera. En otras palabras, si bien las actividades comerciales de una empresa pueden tener una variedad de impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad, incluidas las personas (impactos materiales), los cambios que ocurren dentro de la economía, el medio ambiente y la sociedad también pueden impactar en las actividades de la empresa (materialidad financiera).

La evaluación de doble materialidad de ABB de 2023 reemplaza nuestra evaluación de materialidad anterior, que se desarrolló en 2020, para proporcionar una imagen más completa de esta relación bidireccional.

En total, identificamos 10 temas que consideramos materiales porque obtuvieron puntuaciones particularmente altas en términos del impacto de ABB en la economía, el medio ambiente y la sociedad, incluidas las personas, y en términos del impacto de estos temas en el éxito de ABB.



- **Circularidad:** Cumplir con la legislación (ej.: REACH, RoHS); Garantizar el final de vida útil de los productos; diseño y fabricación de nuestros productos
- **Cambio climático:** productos energéticamente eficientes y soluciones a clientes para reducir sus emisiones; uso de energías renovables; emisiones derivadas del uso del SF₆; compromiso con nuestros proveedores para reducir las emisiones en toda la cadena de suministro
- **Sostenibilidad y gobernanza:** participación en la comunidad; contribución a la educación, digitalización, diversidad, gobernanza, integridad y mitigación de la pobreza; contribuir a una transición justa e inclusiva; productos e inversiones sostenibles.
- **Continuidad del negocio y resiliencia:** continuidad del negocio; resiliencia de la salud pública; gestión de crisis; seguridad de los empleados de ABB en sus viajes de negocio
- **Derechos humanos y fuerza laboral:** impactos sociales y ambientales en nuestras actividades de negocio y con los clientes; cumplir con las leyes nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y fuerza laboral; acceder a detectar, remediar y solucionar las quejas
- **Aprovisionamiento responsable:** abastecimiento de material, productos y servicios; detectar y resolver el no cumplimiento con el código de conducta para proveedores; trato justo y apoyo al desarrollo de proveedores para la mejora continua
- **Productos, servicios y soluciones:** I+D+i; digitalización; ecoeficiencia y seguridad en nuestros productos; tecnología innovadora para la generación de energía renovable
- **Seguridad y salud:** seguridad y salud de nuestros empleados y contratistas tanto en nuestros centros como en los servicios a clientes
- **Desarrollo y bienestar del empleado:** desarrollo y aprendizaje, retención de talento y compromiso con el empleado
- **Privacidad de datos y ciberseguridad:** seguridad de la información, privacidad de los datos y ciberseguridad

Esta matriz de doble materialidad del Grupo ABB refleja igualmente las prioridades y aspectos relevantes para ABB en España al ser ésta última operativamente, en aspectos de mercado, tipologías de clientes, dimensiones como la integridad, gobernanza, gestión del talento, o protección de los derechos humanos, por citar algunos, reflejo del Grupo ABB.

4. Modelo de buen gobierno corporativo

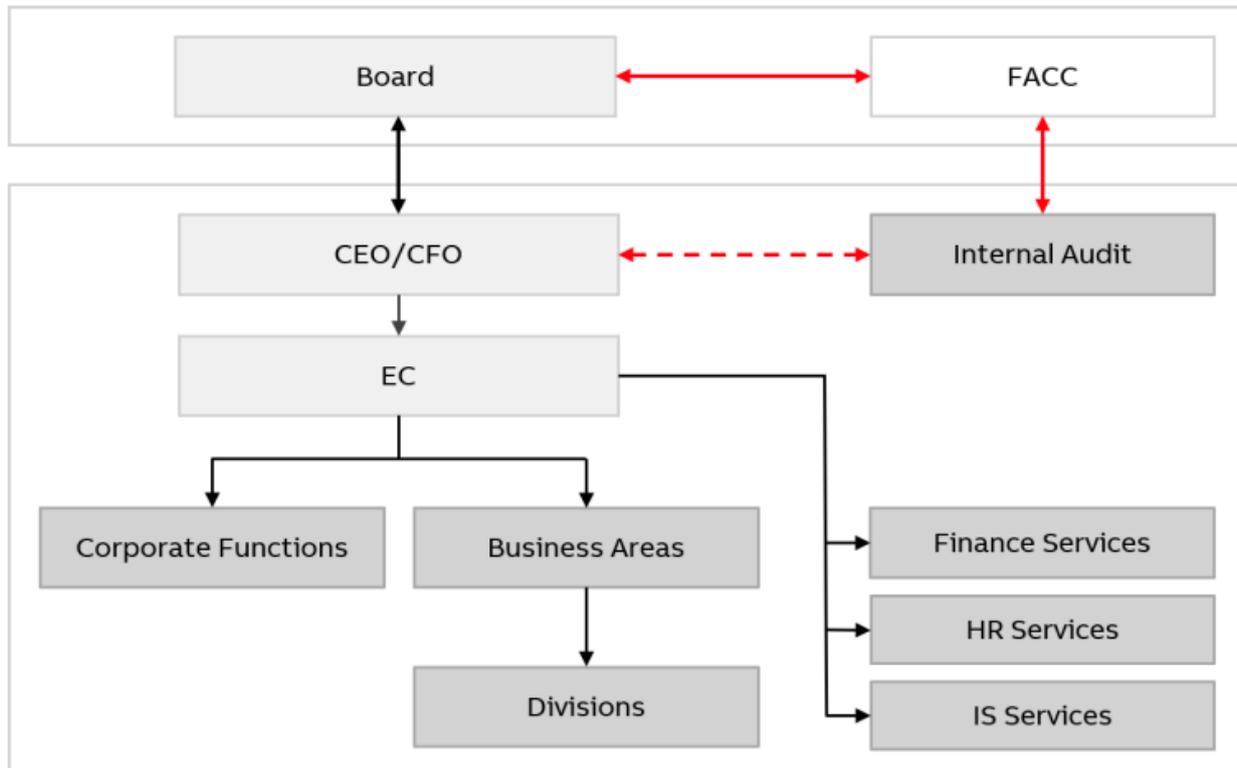
El modelo de gobierno corporativo del Grupo ABB forma parte de **ABB Way**. Describe la organización de ABB y su estructura de gobierno, que ha sido diseñado para gestionar los riesgos potenciales del Grupo y permitirle alcanzar sus objetivos. En particular, la organización de ABB y su estructura de gobierno buscan impulsar la simplicidad, la agilidad y la responsabilidad en todo el Grupo y permitirnos trabajar aún más cerca de nuestros clientes. Los cambios en la organización de ABB o su estructura de gobierno quedan reflejados en el **Marco de Gobernanza de ABB**. El Marco de Gobernanza de ABB se aplica a todos los empleados y unidades de ABB en todo el mundo.

Este modelo de gobierno corporativo se concreta en una estructura normativa y de control denominada **ABB Way Governance Framework**, que establece estándares para proporcionar el marco y la base para que ABB se convierta en una de las empresas mejor gestionadas del mundo.

ABB Way Governance Framework comprende elementos desarrollados para cumplir con nuestras responsabilidades de gobierno corporativo al definir las reglas y procedimientos para las operaciones diarias. Sus principales elementos quedan reflejados en la siguiente figura:



Que se apoya en la siguiente organización:



Este modelo de gestión, accesible para todos los empleados de la compañía a través de la intranet de la compañía (insideplus.abb.com), incluye políticas y procedimientos de obligado cumplimiento por todos los empleados del Grupo dirigidas a minimizar los riesgos en los diferentes aspectos de gestión de la compañía, tanto para el propio negocio, como para subcontratistas y terceras partes que pudiesen verse afectadas por la actividad de ABB.

Para cumplir con estas obligaciones, en ABB en España, este modelo de gobernanza se complementa, en lo que respecta a la minimización de cualquier tipo de riesgos, tanto para la compañía, como para el conjunto de sus grupos de interés, en aspectos como medio ambiente, seguridad y salud laboral, integridad y comportamiento ético, o relaciones laborales, con un conjunto de normas locales, disponibles para consulta de todos los empleados en la intranet local (insideplus.abb.com/es) que complementan las políticas corporativas y de las cuatro áreas de negocio globales, y un detallado protocolo de defensa corporativa.

Todas estas normas internas definidas por la organización determinan los requisitos ambientales de las distintas áreas y ubicaciones de la empresa contempladas en este informe y actúan como guía para la gestión de los riesgos e impactos ambientales, así como su control, incluyendo el establecimiento de planes de mejora para minimizarlos, en aplicación del principio de precaución.

4.1 Estatutos Sociales

Los Estatutos Sociales contienen información pertinente relacionada con el Grupo ABB, como la dirección de ABB, el perfil, la distribución de los poderes corporativos y la cantidad y tipo de acciones emitidas, cumpliendo con las más altas exigencias de los organismos de control internacionales.

4.2 Reglamento del Consejo, CEO y Comité Ejecutivo

El Reglamento del Consejo define los roles y responsabilidades del Consejo de Administración y de su presidente. Regula el proceso general de trabajo del Consejo de Administración.

El Reglamento del Consejo delega al Comité Ejecutivo del Grupo en el consejero delegado (**CEO**). En consecuencia, el CEO tiene la responsabilidad de los negocios y asuntos generales del Grupo y tiene la autoridad final en todos los asuntos de administración que no están dentro de los deberes y la autoridad del Consejo o los accionistas. Otros miembros del **Comité Ejecutivo (EC)** son individualmente responsables de los negocios o funciones asignadas a ellos y reportan al CEO.

4.3 Código de Conducta

Marco ético sobre cómo se espera que actúen aquellos que tienen una relación con ABB. Define el comportamiento ético esperado por parte de los empleados y contratistas hacia los clientes, los activos y los intereses de la empresa, seleccionando y trabajando con socios comerciales, o la interacción con los gobiernos. También define nuestras responsabilidades sociales más amplias como ciudadano corporativo. El Código de Conducta de ABB es un documento público disponible para consulta en: <https://new.abb.com/es/codigo-de-conducta>

4.4 Áreas de negocio y divisiones

Las áreas de negocio (Business Areas) se componen de divisiones, que son las unidades operativas del Grupo que producen valor para nuestros clientes mediante el suministro de productos (estándar y de ingeniería), sistemas y servicios. Las áreas de negocio gobiernan, dirigen e impulsan el rendimiento estratégico y la gestión de la cartera de sus divisiones, así como gestionan determinados recursos compartidos en nombre de las divisiones. Las divisiones son plenamente responsables de sus respectivas estrategias, resultados y recursos.

4.5 Corporate Functions (CF), Finance Services (FS), HR Services (HR), IS Services (IS) e Internal Audit (AU)

CF establecen los requisitos y procesos obligatorios para el Grupo y supervisan su cumplimiento. Son independientes de las áreas de negocio.

FS, HR, IS se rige por el EC y presta servicios al Grupo, que ha delegado el gobierno a las funciones respectivas.

AU presta al Grupo servicios independientes de garantía objetiva y de otro tipo, de conformidad con las políticas y objetivos establecidos por el Consejo. Las investigaciones sobre posibles fraudes o conductas empresariales inapropiadas forman parte integrante del proceso de auditoría interna. La Auditoría Interna comunica sus observaciones y recomendaciones de mejora a la dirección y/o al Consejo, según proceda. Al puede actuar sola o junto con Asesoría Jurídica e Integridad, incluido el equipo de Investigaciones y Supervisión de la Integridad.

4.6 Marco de Gobernanza de ABB (ABB Governance Framework)

Describe la organización de ABB y su estructura de gobierno que ha sido diseñada para gestionar los riesgos potenciales para el Grupo y permitirle alcanzar sus objetivos. La organización de ABB y su estructura de gobierno buscan impulsar la simplicidad, agilidad y responsabilidad en todo el Grupo y que nos permita trabajar aún más estrechamente con nuestros clientes.

4.7 Políticas Corporativas, Procedimientos y Tabla de Autorización Corporativa

Las Políticas Corporativas establecen los límites obligatorios dentro de los que opera ABB.

Los Procedimientos son obligatorios y proporcionan información sobre cómo aplicar y cumplir una Política.

La Tabla de Autorización Corporativa (CAT) de ABB contiene delegaciones de autoridad del Consejo de Administración y del Consejero Delegado (CEO) vinculantes para todos los empleados de todas las empresas del Grupo.

Esta Tabla de Autorización forma una parte clave de la estructura de Gobierno Corporativo de ABB. Sirve como una descripción general y contiene todos los límites de autorización a los que se hace referencia en las Políticas Corporativas de ABB.

4.8 Políticas y Tablas de Autorización de las áreas de negocio y divisiones

La **Tabla de Autorización del Negocio (BAT)** es una tabla de autorización que define los niveles de aprobación necesarios para diversas acciones en un área de negocio o división de ABB. Estos documentos utilizan la metodología RACI (*Responsible, Accountable, Consulted, Informed*) que describe los diversos roles de las personas involucradas en el proceso de decisión.

Las **Políticas de Área de Negocio** son documentos con información que es obligatorio seguir. Se utilizan para controlar y respaldar los procesos de trabajo en un área de negocio o división concreta.

4.9 Normativa Interna Local de ABB en España

Para la gestión de las responsabilidades jurídicas, normativas, fiduciarias y de representación otorgadas por el Marco de Gobernanza de ABB a la organización local del país, ABB en España ha desarrollado un conjunto de normativas internas locales que complementan las políticas y tablas de autorización corporativas y de las áreas de negocio de ABB.

Las normativas internas locales son de obligado cumplimiento para todos los empleados y empleadas de ABB en España y se encuentran disponibles en la Intranet de ABB en España.

4.10 Protocolo de Defensa Corporativa

El protocolo de defensa corporativa es el sistema de prevención penal elaborado por la compañía encaminado a gestionar sus riesgos penales, tanto para detectar y evitar posibles actividades delictivas en su seno como para prevenir la posibilidad de una investigación o condena penal, así como para reducir o minimizar su impacto si una u otra tienen lugar, todo ello con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 31 bis del Código Penal español.

En concreto, el protocolo de defensa corporativa de ABB en España fue implantado en el año 2010, y establece tanto las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos, las cuales son revisadas por cada negocio, como las medidas que se consideran suficientes para cubrir el riesgo penal así como a la valoración de la probabilidad e impacto de los supuestos identificados y los sistemas de control para asegurar la eficacia de dichas medidas.

El protocolo de prevención penal en ABB se encuentra vigente y es permanentemente revisado, siendo el Country Integrity Officer el órgano de prevención penal en ABB en España y quien ejerce las funciones de supervisión, vigilancia y control relacionadas con la prevención y respuesta ante delitos en los términos previstos por la normativa española.

En el año 2024 se ha obtenido la certificación del Sistema de Compliance Penal en las siguientes normas ISO/UNE:

- La ISO 37001 se refiere específicamente a sistemas de gestión antisoborno, refleja buenas prácticas internacionales y puede ser utilizado en todas las jurisdicciones.
- La certificación UNE 19601 acredita que tenemos un sistema integrado de políticas y procedimientos de vigilancia y control adecuado para prevenir o reducir el riesgo de comisión de posibles delitos, ya sea por cualquier trabajador o por un tercero, en beneficio de la empresa. Esta norma considera los requisitos específicos de la ley española y los complementa con las mejores prácticas internacionales.

4.11 Composición y funciones del Comité de Dirección de ABB en España y del Country Holding Office

En **ABB Way Governance Framework**, se define el modelo organizativo del Grupo ABB, especificando:

“En cada país, el área de negocio designada como líder es responsable de los deberes fiduciarios de las personas jurídicas que llevan a cabo actividades empresariales en ese país. El Country Holding Officer o el Country Managing Director es responsable del cumplimiento de las obligaciones fiduciarias exigidas, con el apoyo de los Country Finance and Country HR Managers así como con apoyo de profesionales de Asesoría Jurídica e Integridad.

Si las áreas de negocio desean participar en actividades separadas de las entidades legales en un país (incluido el establecimiento u operación de nuevas oficinas o entidades legales), necesitan obtener las aprobaciones corporativas pertinentes. Deben informar al área de negocio definida como líder del país y ser responsable de todas las obligaciones fiduciarias relacionadas.”

En ABB en España, el área de negocio en la que se integra la estructura de gestión fiduciaria del país es Motion. Conforme a esto, el cumplimiento del **ABB Way Governance Framework** queda garantizado en ABB en España mediante los siguientes órganos de gestión.

Country Holding Office

El Country Holding Office está integrado por la figura del Country Holding Officer así como el equipo de apoyo a esta figura y se encarga del cumplimiento de todas las responsabilidades legales, fiduciarias, de representación institucional y gestión de crisis de Asea Brown Boveri, S.A. Forman parte del Country Holding Office los máximos representantes en España de las siguientes funciones:

- Recursos Humanos
- Asesoría Jurídica e Integridad

- Finanzas y Gestión de Riesgos
- Sostenibilidad y Seguridad y Salud Laboral
- Comunicación y Relaciones Institucionales

Comité de Dirección de ABB en España

Forman parte del Comité de Dirección de ABB en España, además de los miembros del Country Holding Office, los máximos representantes de las cuatro áreas de negocio locales, además de la dirección de dos de los centros productivos de ABB en España, la fábrica de motores anulares de Trapagaran y la fábrica de productos Niessen de Oiartzun.

El Comité de Dirección de ABB en España se reúne mensualmente y revisa los aspectos legales, fiduciarios, financieros y de negocio, analizando el estado de los mismos, el cumplimiento por parte de los diferentes negocios de los aspectos normativos, y el análisis de posibles riesgos para la compañía derivados bien de los aspectos organizativos propios como de las tendencias de mercado y legislativas, entre otras.

En relación a los aspectos no financieros, cabe destacar dos entes constituidos en el seno del Comité de Dirección de ABB en España:

- **Comité de Sostenibilidad (Sustainability Board):** forman parte todos los miembros del Comité de Dirección y se reúne periódicamente para revisar todos los objetivos, acciones de mejora y potenciales riesgos en las diferentes dimensiones de la sostenibilidad, incluyendo, entre otros aspectos, la prevención de riesgos laborales, el bienestar de los empleados y empleadas, la seguridad de las operaciones, o los indicadores y potenciales riesgos ambientales. En 2023 el Comité de Sostenibilidad se reunió con periodicidad trimestral.
- **Comisión de Diversidad:** la comisión de diversidad es un órgano delegado del Comité de Dirección. Dicha comisión se encarga de revisar el avance en la estrategia de diversidad de la compañía y de los progresos en la implantación local de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión del Grupo ABB.

5. Medio ambiente

El Grupo ABB tiene aprobada una Política Ambiental dentro del marco de responsabilidad en sostenibilidad, que abarca a todos los países, incluida España. Además, con fecha de agosto de 2024 se actualizó la política específica de ABB en España, en materia de salud, seguridad, medio ambiente y protección.

La Política Ambiental muestra el compromiso con la protección del medio ambiente, contribuyendo a la ecoeficiencia y a la prevención de la contaminación. Se comunica de forma interna y externa a todos nuestros grupos de interés y está disponible en el siguiente enlace: [Política HSE Grupo ABB España-agosto 2024](#)

Sirve de marco de referencia para establecer, revisar y cuantificar los objetivos específicos en materia ambiental.

Durante el año 2024 se ha continuado con los objetivos marcados en la estrategia de sostenibilidad del Grupo ABB para 2030, centrada en 3 vectores principales:

- Sociedad baja en carbono
- Recursos
- Progreso social

Nuestra agenda de sostenibilidad está en plena consonancia con esta misión

Sociedad con bajas emisiones de carbono, recursos y progreso social



© 2023 ABB. All rights reserved. Slide 5



El Plan de Sostenibilidad de ABB en España, persigue estas mismas líneas estratégicas a nivel local en dos dimensiones diferenciadas:

- **Dimensión interna:** mediante acciones en los ámbitos de descarbonización, circularidad y acción social. Gran parte de estas acciones como la sustitución de la flota de vehículos a otros menos contaminantes o la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión en el ámbito de la compañía están reflejadas en las páginas del presente informe.
- **Dimensión externa:** involucrando a toda nuestra cadena de valor en las tres áreas de enfoque, como la promoción de acciones de eficiencia energética o digitalización sostenible con clientes, o el fomento de las vocaciones STEM en niñas y adolescentes en el ámbito escolar y universitario.

5.1 Mitigación de riesgos ambientales

ABB en España tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental, según la norma UNE-EN ISO 14001:2015, en todos sus centros. Sistemas que son auditados todos los años tanto internamente como por certificadores externos.

Particularmente, el centro de producción de la marca de productos Niessen, está certificado además por la norma UNE-EN ISO 14006:2020 sobre sistema de gestión de Ecodiseño.

Asimismo, y como reflejo de su compromiso con la gestión ambiental y la gestión eficiente, ABB en España también tiene implantado un Sistema de Gestión Energética según la norma UNE-EN ISO 50001:2018, a nivel global y que ha sido también auditado por certificadores externos.

ABB en España cuenta con recursos propios de herramientas y también de personas dedicadas a la identificación y evaluación de aspectos ambientales, así como a la prevención y mitigación de impactos ambientales. En total, 9 personas en España están dedicadas a minimizar estos impactos (empleadas en plantilla y externas)

Las provisiones destinadas a mitigar los impactos ambientales quedan recogidas en las cuentas anuales 2024 de ABB en España, en la nota sobre provisiones. (Nota 4.10: Provisiones y contingencias. Nota 15: Provisiones y contingencias. Tablas)

Ejemplos locales: Estrategia de Sostenibilidad de ABB en España



Dimensión: Uso eficiente de los recursos y circularidad



En 2024 la fábrica de ABB de productos marca Niessen ha seguido avanzando en sus objetivos de sostenibilidad reduciendo sus emisiones y aumentando la eficiencia mediante la ampliación en la instalación de placas fotovoltaicas en tejado.

Como consecuencia de este progreso se espera que la fábrica alcance las emisiones netas cero en 2025.

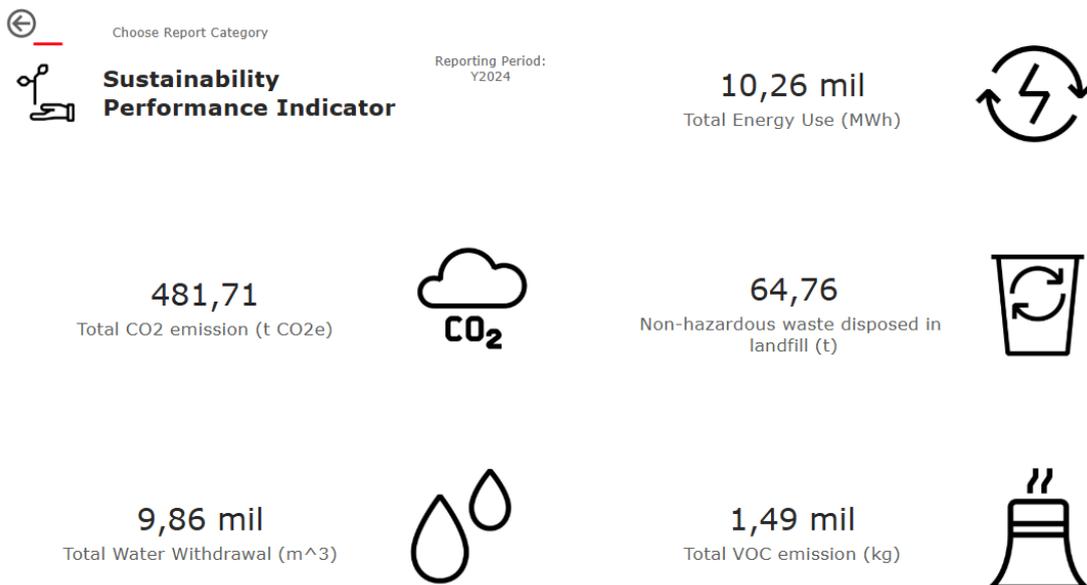


5.2 Prevención de la contaminación

ABB, dentro de su sistema de gestión ambiental, identifica y evalúa periódicamente los riesgos y oportunidades, para dar cumplimiento al requisito establecido por la actual certificación ISO 14001:2015.

De esta evaluación se deriva la implantación de acciones, cumpliendo con el compromiso de mejora continua definido en la Política Ambiental, y el establecimiento de objetivos.

A continuación, se presentan los indicadores ambientales correspondientes a ABB en España, a cierre de 2024, de los objetivos establecidos por el Grupo:



SPI Dashboard contains the data from 2019 onwards. Values are calculated to annual and quarter versions and mapped to 2024 business structure.

En cuanto a **contaminación lumínica**, no se llevan a cabo medidas específicas para prevenir, reducir o reparar contaminación lumínica, ya que no es un aspecto ambiental significativo, ni se han recibido quejas al respecto. Tampoco operamos en ningún espacio objeto de protección ambiental especial. Durante el año 2024, el % de luminarias LED en cada centro de trabajo es el siguiente:

- Centro de Oiartzun: 92%
- Centro de Madrid: 15%
- Centro de Burgos: 90%
- Centro de Sant Quirze: 20%
- Centro de Galindo: 95%

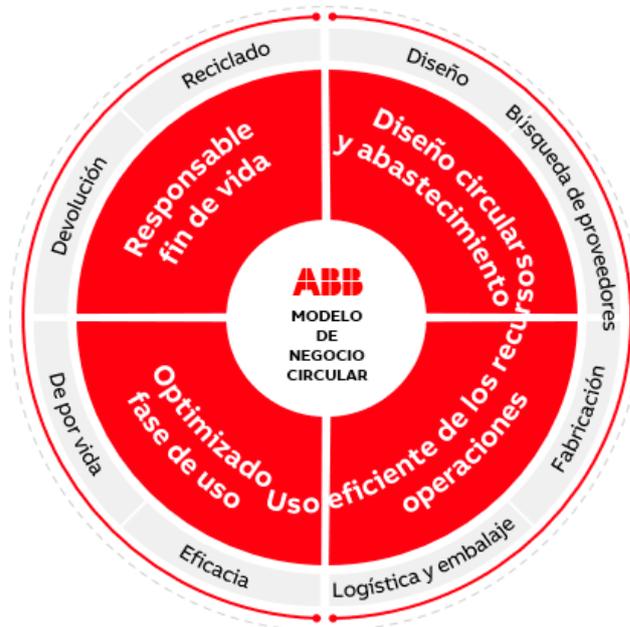
En cuanto a **contaminación sonora**, no se llevan a cabo medidas específicas para prevenir, reducir o reparar emisiones relacionadas con la contaminación por ruido, ya que no es un aspecto ambiental significativo, ni se han recibido quejas ni molestias al respecto.

Con relación a la **biodiversidad**, dado que ninguno de los centros de ABB en España se encuentra emplazado en espacios naturales protegidos o áreas protegidas por instrumentos internacionales, no ha sido necesario la toma de medidas para preservar o restaurar la biodiversidad así como tampoco se han generado impactos causados por las actividades u operaciones en dichas áreas.

En cuanto al **entorno marino**, ABB en España no se aprovisiona para sus operaciones de recursos procedentes directamente del ecosistema marino, ni vierte residuos al mismo.

5.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo ABB emplea un proceso llamado *ABB Gate Model* para el desarrollo de sus soluciones tecnológicas.



Los aspectos de sostenibilidad están incorporados en este modelo e incluyen un procedimiento estandarizado de evaluación del ciclo de vida (LCA) y un manual para guiar la consideración de los aspectos ambientales durante el diseño, a través de las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD en sus siglas en inglés).

Durante el año 2024, el Grupo ABB ha avanzado en la realización de las EPD de sus productos, las cuales están a disposición de todas las partes interesadas a través del siguiente enlace:

Environmental Product Declarations (EPD)

Las EPD son documentos estandarizados, validados por organismos externos, donde se declara la información cuantitativa sobre los impactos ambientales de un producto.

ABB en España, para guiar la selección de materiales, ha compilado una lista de sustancias prohibidas y restringidas que hace referencia a las regulaciones internacionales. Estas listas ayudan al personal y a los proveedores a cumplir con los requisitos reglamentarios y a gestionar los riesgos potenciales causados por la presencia de productos químicos en diversos productos.

Puedes consultar la lista de sustancias prohibidas y restringidas a través del siguiente enlace: Lista de Sustancias Prohibidas y Restringidas de ABB

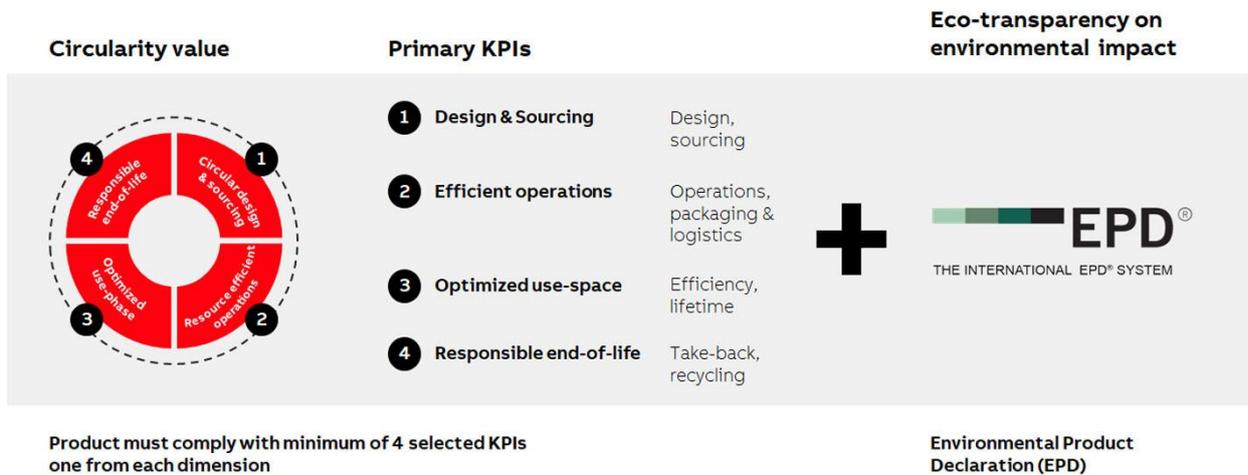


ABB en España implementa una amplia gama de iniciativas de minimización de residuos, inspirada en la regla de las 3R (reducir, reutilizar y reciclar), lo que aporta beneficios medioambientales. Tanto para nuestros productos como para nuestros procesos, tenemos en cuenta el uso de los materiales adecuados y la sostenibilidad en la medida de lo posible, para fomentar la economía circular.

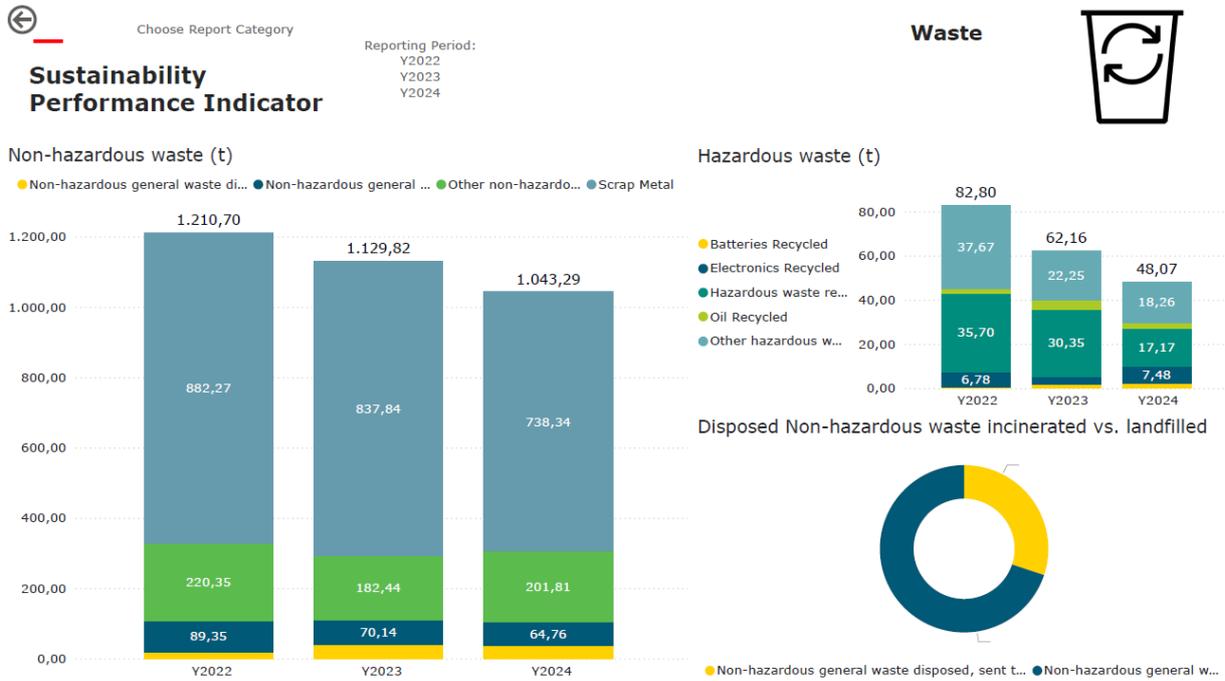
Todos los centros de trabajo y actividades que se desarrollan en ABB en España cuentan con las autorizaciones en materia de gestión de residuos conforme a la legislación vigente.

El compromiso de la organización se refleja así mismo en la definición de objetivos relacionados con la gestión de nuestros residuos desde los más altos niveles de la compañía.

Tal es así, que en la Estrategia de Sostenibilidad a 2030, ABB se compromete a la neutralidad de residuos con destino a vertedero, para lo cual ABB en España ha conseguido la certificación “Residuo 0” durante el año 2024, donde Bureau Veritas ha verificado que un 98 % del total de nuestros residuos se valorizan, y solo un 2 % de residuos tienen destino eliminación en vertedero, con un nivel de compromiso **EXCELENTE**.



A continuación, se presentan las toneladas de residuos generados, durante los tres últimos ejercicios, desglosado por tipología de residuo (peligroso y no peligroso), y su destino para el caso de los residuos no peligrosos:



5.4 Uso sostenible de los recursos

En nuestro esfuerzo por reducir el impacto ambiental de ABB, estamos optimizando nuestro uso de recursos, minimizando el desperdicio de nuestras operaciones, aumentando la proporción de desechos que se reutilizan o reciclan, y asegurando que los productos que producimos y los materiales que utilizamos cumplen con nuestras normas y las de nuestros grupos de interés.

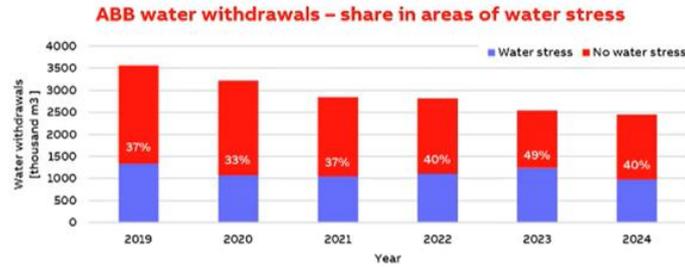
Para acelerar la reducción de sustancias peligrosas en nuestras operaciones, hemos compilado la Lista de sustancias prohibidas y restringidas de ABB, para dar cumplimiento a los requisitos del REACH. Esta lista, que se actualiza regularmente de acuerdo con las regulaciones internacionales, se aplica a todas nuestras operaciones, incluyendo el suministro de bienes, desarrollo de productos, procesos de producción, productos, materiales de embalaje, actividades de servicio y sitios de construcción.

b. Agua

En la Estrategia de Sostenibilidad a 2030, ABB se compromete a reducir el uso absoluto de agua en instalaciones situadas en cuencas hidrográficas con un estrés hídrico alto y extremo. Para ello, ABB emplea una herramienta denominada Aqeduct | World Resources Institute (wri.org), donde se evalúa el estrés hídrico en los centros que se encuentran afectados:

Water management at ABB

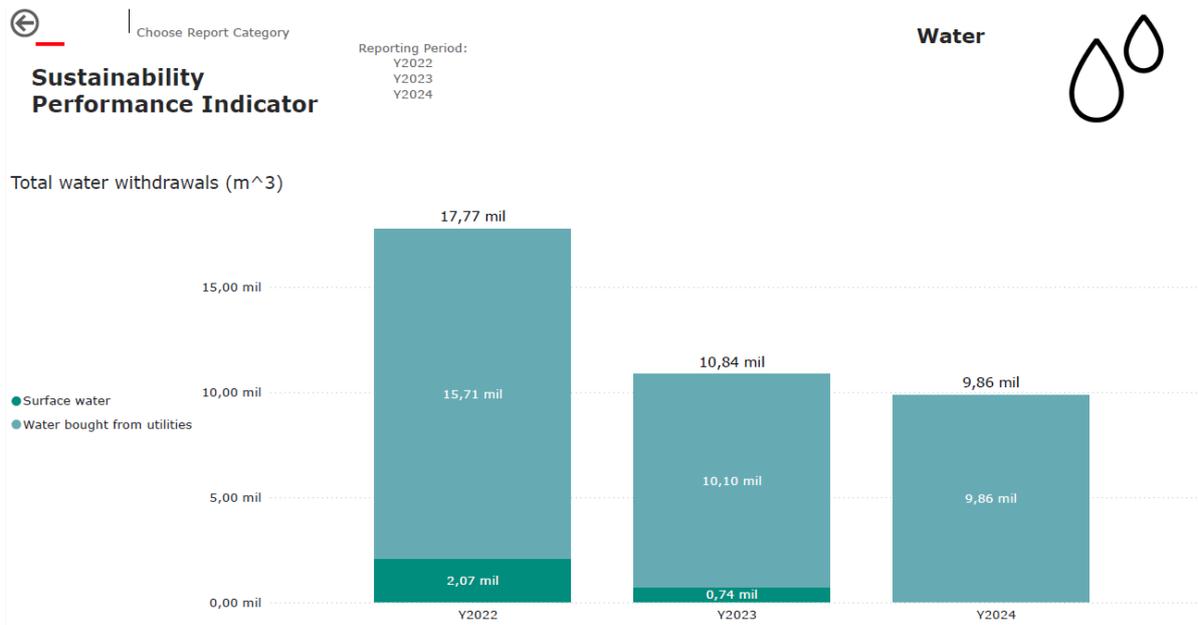
Water is a scarce resource in many parts of the world



Key Points

01. Sites at water-stressed locations shall plan for cutting use.
02. We aim at scaling up Water Stewardship at selected sites
03. Global water demand is rising due to population growth, urbanization, agriculture and industrial expansion
04. Climate change, pollution, aging infrastructure and energy-intensive water solutions strain global water systems.
05. ABB's technologies enable desalination, advanced wastewater treatment and conservation.

A continuación, se presenta el consumo de agua, durante los tres últimos ejercicios, desglosado por la fuente de consumo:



Se han llevado a cabo medidas para un uso eficiente del agua en todos los centros de ABB en España, principalmente en los talleres y fábricas de producción como, por ejemplo, la reutilización del agua en las áreas de lavado y la limitación del uso de agua para riego de zonas verdes en nuestras instalaciones.

Estas medidas garantizan un uso eficiente del agua y el cumplimiento de los objetivos ambientales.

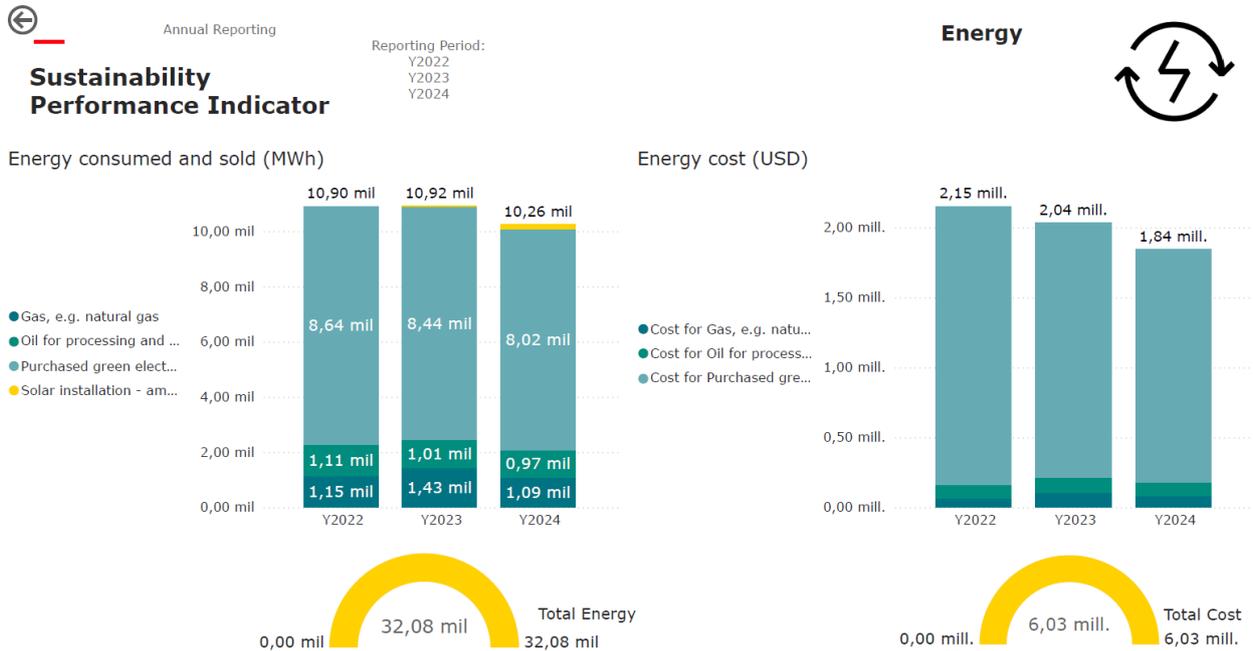
c. Energía

La Política de Eficiencia Energética de ABB va de la mano con la estrategia de *Green Real Estate Management*. Esta iniciativa, consiste en un sistema de gestión energética acorde a la norma internacional ISO 50001, para el control y mejora energética.

Durante el año 2024 se han llevado a cabo medidas de mejora de uso de eficiencia energética, tales como:

- Mejora del sistema de regulación de la caldera, reparación puertas rápidas y lucernarios del edificio A (San Quirze).
- Instalación sistema de gestión Energy Manager, instalación contadores eléctricos, estudio plan de descarbonización y eficiencia energética (Galindo).
- Instalación cargadores VE, instalación placas fotovoltaicas fase I, incorporación de cargadores en sistema gestión Elink, reducción presión de sistema de aire comprimido, KNX para iluminación y extractores, GMAS nuevo sistema de climatización, mejora aislamiento muelles de carga y recepción (Oartzun).
- Control operacional y reuniones del equipo de eficiencia energética (todos los sites).

A continuación, se presenta la energía consumida (MWh) y el coste en dólares americanos (USD), durante los tres últimos ejercicios, desglosada por combustibles fósiles:



En 2021, ABB lanzó el **Movimiento de Eficiencia Energética**, una iniciativa que invita a empresas y organizaciones a asumir compromisos firmes para mejorar la eficiencia energética de sus operaciones. A finales de 2024, ya se han adherido 439 empresas de 36 países de todo el mundo, con el objetivo de crear sinergias, colaborar, buscar nuevas tecnologías, innovar, compartir lecciones aprendidas e intentar hacer presión en las nuevas regulaciones.



ABB fundó el movimiento porque creemos que los beneficios de una mayor eficiencia energética van mucho más allá de la lucha contra el cambio climático. Según nuestra experiencia, la eficiencia energética no solo contribuye a la conservación del medio ambiente y a un aire y un agua más limpios, sino que también sirve como plataforma para mejorar la salud pública, permitir la independencia energética e impulsar un crecimiento y un desarrollo económicos más sólidos.

El Movimiento de Eficiencia Energética da la bienvenida a la participación de cualquier organización que esté comprometida con la mejora de la eficiencia energética. Aquellos interesados en participar descubren que unirse al movimiento es simple y directo: se comprometen a mejorar la eficiencia energética y luego actúan en consecuencia.

d. Materias primas

Tabla de materias primas consumidas en 2024

Disolventes (litros)	9.641
Aerosoles (Tn)	0,129
Desengrasante (litros)	32
Corindón/vidrio (Tn)	0
Adhesivos (Tn)	296
Aluminio (Tn)	0
Acero (Tn)	41,5
Latón (Tn)	68
Hierro (Tn)	325
Plata (Tn)	1,40
Chapa magnética (Tn)	5.445
Círculo magnético (Tn)	0
Cobre (parte activa) (Tn)	381,6
SF6 (Tn)	0
Aceite (litros)	7.943
Acetona (litros)	2.033
Líquido de limpieza (litros)	189
Barniz (litros)	18.000
Resina VPI (litros)	27.587
Pintura (litros)	13.624,5
Gases - Oxígeno (botellas)	116
Gases - Acetileno (botellas)	864

Plásticos de embalaje (Tn)	8,55
Papel/cartón embalaje (Tn)	5,36
Madera de embalaje (Tn)	8,80
Tóner (unidades)	115
Productos peligrosos de talleres (Tn)	165,92

ABB en España garantiza un control de los riesgos relacionados con las sustancias extremadamente preocupantes (SEP) a lo largo de todo su ciclo de vida. Para ello ABB en España notifica las SEP a través del SCIP, que es la base de datos de información sobre sustancias bajo la Directiva Marco de Residuos (2008/98/EC).

De esta forma ABB en España garantiza la eficiencia del uso de materias primas conforme a la normativa estatal y europea.

La base de datos SCIP tiene tres objetivos principales:

- Reducir la generación de residuos que contienen sustancias peligrosas fomentando la sustitución de las sustancias preocupantes en los artículos comercializados en la Unión Europea.
- Facilitar información para seguir mejorando las operaciones de tratamiento de residuos.
- Permitir que las autoridades controlen el uso de las sustancias preocupantes en los artículos y llevar a cabo medidas adecuadas a lo largo de todo el ciclo de vida de los artículos, incluso en su fase de eliminación.

La base de datos del SCIP complementa las obligaciones existentes establecidas en el Reglamento REACH en materia de comunicación y notificación de las sustancias incluidas en la lista de sustancias candidatas en los artículos.

Mediante el listado de sustancias prohibidas y restringidas de ABB se garantiza el cumplimiento de esta directiva.

Por otro lado, ABB en España no cuenta con comedores para el personal excepto en su centro de Sant Quirze del Vallès (Barcelona), gestionado a través de la empresa Eurest, por lo que no contamos con una política específica de aprovechamiento de alimentos sobrantes.

5.5 Cambio climático

Las principales fuentes de emisiones directas GEI de ABB son los combustibles fósiles utilizados en nuestras operaciones, junto con las emisiones de SF6 durante los procesos de producción y el manejo de gas en los centros.

Las emisiones GEI indirectas (alcance 2) procedentes de la compra de electricidad son cero desde julio del año 2020, ya que se obtiene de fuentes de energía 100 % renovable.



Annual Reporting

Reporting Period:
Y2022
Y2023
Y2024

CO2 emission



Sustainability Performance Indicator

CO2 emission



ABB en España ha establecido una estrategia sobre cambio climático y descarbonización.

Objetivos científicos de Net Zero y emisiones evitadas



Scope 1 y 2
Reducción de emisiones del **80% para 2030** - alineado con 1,5°C
100% para 2050 - alineado con 1,5°C frente a la base de referencia de 2019

Scope 3
Reducción de las emisiones en un **25% para 2030**
90% para 2050 - alineado con 1,5°C frente a la base de 2022

Objetivos Net Zero presentados al SBTi. Validación prevista en 2024.

Emisiones evitadas
Ambición de permitir a nuestros clientes evitar **600 megatoneladas** de emisiones de CO2 durante toda la vida útil de los productos vendidos de 2022 a 2030

Nuestro objetivo es reducir en un 80 % nuestras emisiones de alcance 1 y 2 para 2030, y ser Net Zero para 2050. Para ello trabajamos en reducir el uso directo de combustibles fósiles y de nuestra flota de vehículos de empresa, sustituyendo la totalidad de la flota de vehículos, a vehículos híbridos enchufables. En el año 2024 se ha sustituido un 97 % de nuestra flota actual de vehículos. Se prevé que para el 2025 se complete la electrificación de la flota de vehículos.

ABB ayuda a electrificar el mundo de forma sostenible. Con un número cada vez mayor de megaciudades en todo el mundo, crece la demanda de soluciones eléctricas que ahorren espacio.

Gracias a su tamaño reducido y su mayor confiabilidad, el último aparellaje con aislamiento de gas (GIS), PrimeGear™ ZX0, es la solución perfecta para satisfacer la demanda de electricidad:

- Ayuda al medio ambiente gracias al aislamiento ecológico y diseño eficiente
- Disponible con Dry Air, AirPlus, eco-ready y SF6
- 99,99 % menor potencial de calentamiento global

Además, en nuestra fábrica de Niessen en Oiartzun, y en cumplimiento con la ISO 50001 e ISO 14006, se ha llevado a cabo en 2024 la implantación final de placas fotovoltaicas en otro de los tejados de la fábrica.

Por último, ABB en España continúa realizando el cálculo interno de su huella de carbono (alcance 1, alcance 2 y alcance 3) de sus principales centros.

Este cálculo y evaluación se ha llevado a cabo a través de la calculadora que pone a disposición el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, teniendo en cuenta el consumo de combustibles fósiles, tanto en instalaciones fijas como en desplazamientos, el consumo de electricidad en edificios y el derivado de los vehículos eléctricos, así como las posibles recargas de gases fluorados.

Para el alcance 3, se han empleado herramientas nacionales e internacionales aprobadas, como el OCCC 2023, para los factores de emisión de tratamiento de los residuos, y el DEFRA para los factores de emisión del transporte.



TOTAL DE EMISIONES 2023 (tCO₂e)

PERIODO 01/01/2023 – 31/12/2023	
Alcance 1: Emisiones Directas	1.330,85
Alcance 2: Emisiones Indirectas derivadas del consumo de energía	0
Alcance 3: Transporte in itinere	1.520,98
Alcance 3: Transporte externo	2.193,73
Alcance 3: Generación de residuos	168,08
TOTAL DE EMISIONES 2023 (Tco₂e)	5.213,27

Hemos establecido un Plan de minimización de emisiones a tres años, del que iremos dando seguimiento para garantizar su cumplimiento y la reducción de emisiones para conseguir los objetivos planificados para 2030.



6. Aspectos sociales y relativos al personal

6.1 Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades

Durante el 2024 se realizó un estudio de selección, que se integró al estudio realizado de los últimos 3 años (2020-2023), en el que se hizo un análisis de incorporaciones femeninas, y de este pudimos sacar la siguiente información:

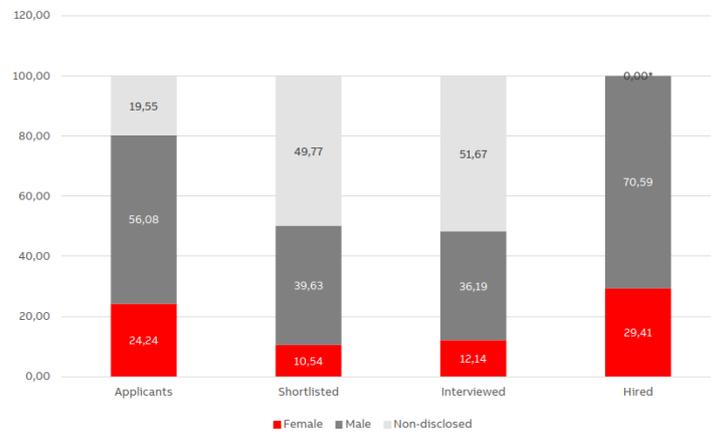
Applicants (personas que mandan el CV): 24,24% mujeres

Shortlisted (personas que pasan a candidatos para entrevista después de la criba de CV): 10,54% mujeres

Interviewed (Personas entrevistadas): 12,14% mujeres

Hirings by GENDER

Contract - Recruitment funnel



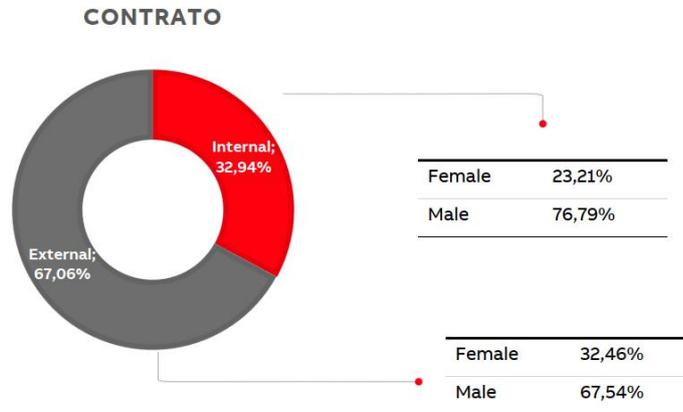
*Manual por el TP
© 2024 ABB. All rights reserved. Slide 8

ABB

Hired (Personas contratadas): 29,41% mujeres y 70,59% hombres, de las cuales un 32,94% son contrataciones internas y un 67,06% son contrataciones externas.

Hirings by SOURCE

Contract



© 2024 ABB. All rights reserved. Slide 11

ABB

Además, podemos añadir que durante estos años nos hemos esforzado también en encontrar mujeres en otro tipo de contrataciones explicándoles a las empresas con las que colaboramos nuestro objetivo de minimizar nuestro índice de infrarrepresentación femenina, por lo que en este aspecto se puede remarcar que de los ETTs que tuvimos en el año 2024, el 53% eran mujeres.

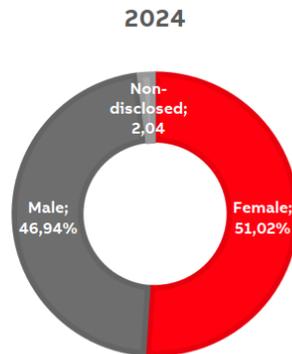
El perfil más demandado ha sido el de profesionales cualificados, generalmente con estudios superiores o conocimientos específicos en las principales áreas de la compañía (electricidad, electrónica, mecánica, robótica, automatización, etc.).

Respecto a la experiencia previa, al igual que en el año 2023, observamos un aumento del interés por perfiles junior, que aportan otras habilidades y competencias diferentes e innovadoras.

Continuamos también con el programa de Jóvenes Talentos, ofreciendo programa de becas, para personas en sus últimos años de estudio, de las cuales el 51,02% se cubrieron con mujeres.

Hirings by GENDER

Internship



En cuanto a las becas, en ABB se intenta siempre buscar el talento femenino. Esta es actualmente una manera de crear cantera femenina, debido a la infrarrepresentación que existe en el ámbito de la ingeniería en general, para que así en un futuro tener un mayor mercado de mujeres formadas en esta área.

6.2 Empleo estable y de calidad

El 100% de los/as empleados/as de ABB en España en 2024 estaban cubiertos por los diferentes convenios colectivos de la compañía en sus distintos centros.

Actualmente forma parte de ABB en España personal de 32 nacionalidades diferentes, pero todas las personas mantienen una relación laboral con ABB en España:

Nacionalidad:

Americana
 Argentina
 Australia
 Brasil
 Británica
 China
 Colombia
 Costa Rica
 Checa
 Danesa
 Ecuador
 Española
 Finlandesa
 Francesa
 Germana
 Griega
 India
 Irlandesa
 Italiana
 Libanesa
 Mexicana
 Marroquí

Peruana
 Polaca
 Portuguesa
 Rumana
 Rusa
 Sudafricana
 Sueca
 Turca
 Ucraniana
 Venezolana

6.3 Formación continua

ABB en España entiende que la formación continua de sus empleados y empleadas es uno de los pilares para garantizar la competitividad empresarial a medio y largo plazo.

En 2024 se ofrecieron un total de 2785 horas de formación bonificada por parte de la Seguridad Social a los empleados y empleadas.

Además de estas horas bonificadas, se le suman el resto de horas que no se cuantifican porque están a libre disposición de las personas, al contar ABB con diversas plataformas que ofrecen formación a toda la plantilla de forma online como: ABB MyLearning, Spark, Harvard Mentor, o las academias de cada uno de los negocios. Este tipo de formación sigue la política del *ABB Way*, donde la responsabilidad por formarse y desarrollarse reside en cada persona, siempre con ayuda y guía de sus managers, pero es cada uno/a quién decide cómo y en qué quiere desarrollarse y lo comunica en su Evaluación de Desempeño y Desarrollo (conocido por sus siglas en inglés como PDA). Donde se realiza un seguimiento individualizado y se marcan objetivos personales de mejora, este tipo de evaluación se realiza de una forma más cualitativa para conocer en profundidad las necesidades de la/el empleada/o.

A todos estos portales y muchos más tiene acceso toda la plantilla de ABB, por lo que sus necesidades de formación se encuentran, en la mayoría de veces cubiertas por estas plataformas, sin embargo, cuando surge una necesidad de formación que no está recogida en ninguno de estos portales o requieren de características especiales que no se ofrecen en estas plataformas, los managers junto a RRHH buscan el mejor proveedor para estas formaciones para así continuar con el desarrollo esperado de las personas de ABB.

6.4 Estadísticas de empleo

(Para todas las estadísticas que aparecen a continuación, se ha tenido en cuenta el 100% de la plantilla de ABB España, no aparecen añadidas las personas que pertenecen a ABB Portugal)

– Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Distribución de la plantilla por género

Sexo	N. de empleados	Porcentaje sobre el total
Hombres	1252	75,92%
Mujeres	397	24,08%
Total	1649	100,00%

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	Total	Porcentaje
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	176	420	596	36,14%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	69	268	337	20,44%
3-Jefatura administrativa y de taller	23	77	100	6,06%
4-Ayudantes sin titulación	7	56	63	3,82%
5-Personal oficial administrativo	72	124	196	11,89%
6-Personal subalterno	2	20	22	1,33%
7-Personal auxiliar administrativo	16	11	27	1,64%
8-Oficiales de primera y segunda	14	227	241	14,61%
9-Oficiales de tercera y especialistas	18	49	167	4,06%
Total	397	1252	1649	100,00%

Distribución de la plantilla por edad

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre total
<30	110	52	162	9,82%
30-50	671	209	880	53,37%
>50	471	136	607	36,81%
Grand Total	1252	397	1649	100,00%

- **Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por edad, sexo y clasificación profesional.**

Por edad y tipo de contrato

	Mujer	Hombres	Total	Porcentaje sobre el total
<30	52	110	162	9,82%
Indefinido	48	109	157	9,52%
Temporal	4	1	5	0,30%
30-50	209	671	880	53,37%
Indefinido	208	668	876	53,12%
Temporal	1	3	4	0,24%
>50	136	471	607	36,81%
Indefinido	132	449	581	35,23%
Temporal	4	22	26	1,58%
Total	397	1252	1649	100,00%

Por tipo de contrato: fijo o temporal, clasificación profesional y edad

	Mujer	Hombre	Total	Porcentaje sobre el Total
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	176	420	596	36,14%
<30	22	43	65	3,94%
Indefinido	20	42	62	3,76%
Temporal	2	1	3	0,18%
>50	46	123	169	10,25%
Indefinido	46	122	168	10,19%
Temporal		1	1	0,06%
30-50	108	254	362	21,95%

Indefinido	108	253	361	21,89%
Temporal		1	1	0,06%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	69	268	337	20,44%
<30	18	20	38	2,30%
Indefinido	17	20	37	2,24%
Temporal	1		1	0,06%
>50	13	111	124	7,52%
Indefinido	13	103	116	7,03%
Temporal		8	8	0,49%
30-50	38	137	175	10,61%
Indefinido	38	137	175	10,61%
Temporal	0	0	0	0,00%
3-Jefatura administrativa y de taller	23	77	100	6,06%
<30	3	4	7	0,42%
Indefinido	3	4	7	0,42%
>50	12	47	59	3,58%
Indefinido	12	42	54	3,27%
Temporal		5	5	0,30%
30-50	8	26	34	2,06%
Indefinido	8	25	33	2,00%
Temporal		1	1	0,06%
4-Ayudantes sin titulación	7	56	63	3,82%
<30	3	8	11	0,67%
Indefinido	2	8	10	0,61%
Temporal	1		1	0,06%
>50	18	18	1,09%	18
Indefinido		17	1,03%	17
Temporal		1	0,06%	1
30-50	4	30	34	2,06%

Indefinido	4	30	34	2,06%
Temporal	0	0	0	0,00%
5-Personal oficial administrativo	72	124	196	11,89%
<30	1	3	4	0,24%
Indefinido	1	3	4	0,24%
Temporal	0	0	0	0,00%
>50	40	66	106	6,43%
Indefinido	38	65	103	6,25%
Temporal	2	1	3	0,18%
30-50	31	55	86	5,22%
Indefinido	31	55	86	5,22%
Temporal	0	0	0	0,00%
6-Personal subalterno	2	20	22	1,33%
>50	2	13	15	0,91%
Indefinido	2	12	14	0,85%
Temporal		1	1	0,06%
30-50		7	7	0,42%
Indefinido		6	6	0,36%
Temporal		1	1	0,06%
7-Personal auxiliar administrativo	16	11	27	1,64%
<30	1	1	2	0,12%
Indefinido	1	1	2	0,12%
Temporal	0	0	0	0,00%
>50	6	4	10	0,61%
Indefinido	6	3	9	0,55%
Temporal		1	1	0,06%
30-50	9	6	15	0,91%
Indefinido	9	6	15	0,91%
Temporal	0	0	0	0,00%

8-Oficiales de primera y segunda	14	227	241	14,61%
<30	4	27	31	1,88%
Indefinido	4	27	31	1,88%
>50	5	77	82	4,97%
Indefinido	5	73	78	4,73%
Temporal		4	4	0,24%
30-50	5	123	128	7,76%
Indefinido	5	123	128	7,76%
9-Oficiales de tercera y especialistas	18	49	67	4,06%
<30		4	4	0,24%
Indefinido		4	4	0,24%
>50	12	12	24	1,46%
Indefinido	10	12	22	1,33%
Temporal	2		2	0,12%
30-50	6	33	39	2,37%
Indefinido	5	33	38	2,30%
Temporal	1		1	0,06%
Total	397	1252	1649	100,00%

– **Número de despidos por género, edad y clasificación profesional**

	Mujer	Varón	Total	Porcentaje sobre el total
>50	3	15	18	56,25%
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	1	2	3	9,38%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación		2	2	6,25%
3-Jefatura administrativa y de taller		5	5	15,63%
5-Personal oficial administrativo	1	2	3	9,38%
8-Oficiales de primera y segunda	1	4	5	15,63%

30-50	3	11	14	43,75%
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	2	2	4	12,50%
3-Jefatura administrativa y de taller		1	1	3,13%
5-Personal oficial administrativo	1	2	3	9,38%
8-Oficiales de primera y segunda		4	4	12,50%
9-Oficiales de tercera y especialistas		2	2	6,25%
Total	6	26	32	100,00%

- **Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional**

En euros brutos anuales

Media Salarial ABB 2024

	Mujer	Hombre	Total
<30	36.548,52 €	35.888,55 €	36.100,39 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	41.925,92 €	41.016,86 €	41.324,54 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	34.749,47 €	35.501,60 €	35.145,33 €
3-Jefatura administrativa y de taller	32.031,63 €	30.936,84 €	31.406,03 €
4-Ayudantes sin titulación	28.663,02 €	36.102,18 €	34.073,32 €
5-Personal oficial administrativo	32.548,04 €	37.623,09 €	36.354,33 €
7-Personal auxiliar administrativo	25.999,96 €	33.795,02 €	29.897,49 €
8-Oficiales de primera y segunda	28.007,65 €	28.824,21 €	28.718,85 €
9-Oficiales de tercera y especialistas		34.125,10 €	34.125,10 €
>50	57.039,35 €	61.963,49 €	60.860,22 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	79.848,01 €	87.493,92 €	85.412,78 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	50.051,24 €	58.921,69 €	57.991,73 €
3-Jefatura administrativa y de taller	58.752,67 €	53.882,91 €	54.873,37 €
4-Ayudantes sin titulación		56.817,69 €	56.817,69 €

5-Personal oficial administrativo	42.240,71 €	53.296,60 €	49.124,57 €
6-Personal subalterno	44.222,57 €	46.345,25 €	46.062,22 €
7-Personal auxiliar administrativo	39.891,73 €	47.480,86 €	42.927,38 €
8-Oficiales de primera y segunda	45.070,14 €	45.638,15 €	45.603,52 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	40.489,18 €	41.950,30 €	41.219,74 €
30-50	51.317,60 €	51.278,51 €	51.287,79 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	58.576,66 €	60.591,32 €	59.990,26 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	50.305,56 €	55.028,76 €	54.003,15 €
3-Jefatura administrativa y de taller	40.974,85 €	47.537,61 €	45.993,43 €
4-Ayudantes sin titulación	34.159,92 €	40.105,88 €	39.406,36 €
5-Personal oficial administrativo	40.967,60 €	46.947,30 €	44.791,83 €
6-Personal subalterno		40.796,39 €	40.796,39 €
7-Personal auxiliar administrativo	38.706,55 €	34.769,60 €	37.131,77 €
8-Oficiales de primera y segunda	29.295,56 €	37.247,58 €	36.936,95 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	43.036,12 €	41.874,06 €	42.052,84 €
Total	51.343,20 €	53.946,02 €	53.319,39 €

Diferencia con respecto al año anterior

COMPARATIVA SALARIOS 2023-2024	Total Media 2024	Total Media 2023	% Diferencia
<30	36.100,39 €	35.499,84 €	1,69%
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	41.324,54 €	40.277,68 €	2,60%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	35.145,33 €	33.693,41 €	4,31%
3-Jefatura administrativa y de taller	31.406,03 €	34.764,35 €	-9,66%
4-Ayudantes sin titulación	34.073,32 €	38.592,86 €	-11,71%
5-Personal oficial administrativo	36.354,33 €	33.924,89 €	7,16%
7-Personal auxiliar administrativo	29.897,49 €	29.629,74 €	0,90%
8-Oficiales de primera y segunda	28.718,85 €	28.469,16 €	0,88%
9-Oficiales de tercera y especialistas	34.125,10 €	28.075,20 €	21,55%

>50	60.860,22 €	58.071,07 €	4,80%
10-Peones		27.470,66 €	-100,00%
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	85.412,78 €	83.687,74 €	2,06%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	57.991,73 €	56.034,96 €	3,49%
3-Jefatura administrativa y de taller	54.873,37 €	53.318,58 €	2,92%
4-Ayudantes sin titulación	56.817,69 €	57.303,13 €	-0,85%
5-Personal oficial administrativo	49.124,57 €	47.026,20 €	4,46%
6-Personal subalterno	46.062,22 €	44.465,18 €	3,59%
7-Personal auxiliar administrativo	42.927,38 €	40.475,57 €	6,06%
8-Oficiales de primera y segunda	45.603,52 €	43.539,07 €	4,74%
9-Oficiales de tercera y especialistas	41.219,74 €	38.661,75 €	6,62%
30-50	51.287,79 €	49.772,17 €	3,05%
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	59.990,26 €	58.872,71 €	1,90%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	54.003,15 €	53.887,51 €	0,21%
3-Jefatura administrativa y de taller	45.993,43 €	45.690,03 €	0,66%
4-Ayudantes sin titulación	39.406,36 €	39.303,24 €	0,26%
5-Personal oficial administrativo	44.791,83 €	44.074,31 €	1,63%
6-Personal subalterno	40.796,39 €	42.546,51 €	-4,11%
7-Personal auxiliar administrativo	37.131,77 €	36.288,20 €	2,32%
8-Oficiales de primera y segunda	36.936,95 €	36.862,81 €	0,20%
9-Oficiales de tercera y especialistas	42.052,84 €	35.487,44 €	18,50%
Total	53.319,39 €	51.515,89 €	3,50%

– Estadísticas de formación

Por grupos de cotización y género (en horas)*

Grupo Cotización	Mujer	Hombre	Total
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	756	189	945
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	448	350	798
3-Jefatura administrativa y de taller	56	32	88
4-Ayudantes sin titulación	16	112	128
5-Personal oficial administrativo	172	216	388
8-Oficiales de primera y segunda	242	116	358
9-Oficiales de tercera y especialistas	24	56	80
Total	1714	1071	2785

* estos datos son solo de las personas APTAS en los cursos ofrecidos

Por tipo de formación

Tipo	Mujer	Hombre	Total
Habilidades	394	42	436
Idiomas	129		129
PRL	178	304	482
Técnica	1013	725	1738
Total	1714	1071	2785

– **Absentismo**

Tipo de IT	Mujer	Varón	Total
ACCIDENTE		886	886
ENFERMEDAD	2598	7510	10108
IT LARGA DURACIÓN	177	526	703
Total	2775	8922	11697

Durante el año 2024 en ABB S.A. se dieron un total de 495 bajas por IT (11697 jornadas en total, como se muestra en la tabla anterior), teniendo en cuenta accidentes, enfermedades IT e IT de larga duración, de estas fueron 377 hombres y 118 mujeres.

- Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental: 105 empleados/as, de los cuales 84 fueron de hombres y 21 de mujeres.
- Número total de empleados/as que se han acogido al permiso parental por género: 105
- Número total de empleados/as que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo: todos los casos.

6.5 Transparencia en la remuneración de consejeros y directivos

ABB en España cumple con las normativas aplicables de transparencia desglosando en sus cuentas anuales la remuneración de su Consejo de Administración y cargos directivos. Esta información es de acceso público y se puede consultar en el Registro Mercantil de Madrid. (Cuentas Anuales. Nota 21.2: Administradores y Alta Dirección)

6.6 Diversidad funcional y cognitiva

La totalidad de los empleados con discapacidad en ABB en España por contrataciones directas es del 0,85% de la plantilla total en 2024, en su totalidad (14) hombres. Sin embargo, actualmente en ABB en España se cumple con la Ley General de Discapacidad (LGD) mediante medidas alternativas, por la contratación de Centros Especiales de Empleo por el cual ABB tiene empleada de forma indirecta un 3,53% de la plantilla. De esta manera se supera lo mínimo requerido por la ley, llegando a un 4,83% de personas con discapacidad contratadas de forma directa e indirecta.

En ABB entendemos que la incorporación y la accesibilidad es el medio, para el fin último que es la inclusión. Por ello facilitamos la accesibilidad al puesto de trabajo tanto a nivel de infraestructuras como a nivel de otros aspectos como pueden ser la formación o la gestión de emergencias (sillas especiales de evacuación para las personas con movilidad reducida). Además de adaptar y flexibilizar los procesos de selección y crear vínculos con fundaciones y empresas comprometidos con la inclusión y diversidad para aumentar las posibilidades de incorporación de estas personas a la plantilla.

En 2024 se reactivó en España el Employee Resource Group (ERG) Encompass Abilities, la red de empleadas y empleados de la compañía cuyo objetivo es avanzar en la integración de personas con diversidad funcional y cognitiva. Este grupo pretende de forma voluntaria y con ayuda de la

compañía visibilizar y apoyar a las personas con discapacidad y sus familiares, para ello ofrece diversas charlas, en su mayoría ofrecidas por el Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD), y otros proyectos que se llevaron a cabo como 'Una manzana por la vida' con la Fundación de Esclerosis Múltiple (FEM) para toda la plantilla de ABB con el objetivo de visibilizar a las personas con discapacidad, 'aflorar' en la empresa, romper tabús y prestar ayuda a familiares con personas con discapacidad.

Durante el 2024, se volvieron a realizar reuniones con el comité organizador, tras su creación en 2022, y se realizaron algunos proyectos como el mencionado anteriormente en colaboración con la FEM, además el área de Abilities durante este año ha sido de gran importancia y se han presentado distintos proyectos y objetivos ante la Comisión de Diversidad, con el objetivo de continuar trabajando y mejorando en esta línea.

6.7 Igualdad de género

Las estadísticas de empleo de la compañía indican que todavía las mujeres dentro de ABB en España cobran – de media – menos que los hombres, situándose la brecha salarial de la compañía en el 4,82% en el año 2024. Utilizando la fórmula:

$$(\text{media hombres} - \text{media mujeres}) / \text{media hombres}$$

Con el objetivo de reducir la brecha salarial y conseguir una igualdad real de género dentro de la compañía, ABB en España cuenta con un Plan de Igualdad aprobado en enero de 2024 y comunicado a todas las personas trabajadoras de ABB.

Este plan se realiza para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, a partir del convencimiento de que la no discriminación, y la igualdad entre ambos permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa. Existe una Comisión de Igualdad formada por los representantes de las personas trabajadoras, y representantes de la empresa que vela por el cumplimiento del Plan.

Durante el año 2024, en el marco de la negociación del segundo Plan de Igualdad de ABB, S.A. y con el objetivo de dar cumplimiento al RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, y más concretamente, su normativa recogida en la sección segunda se ha elaborado un análisis de la retribución con perspectiva de género, al igual que se hizo el año anterior.

Los objetivos perseguidos con este análisis han sido los siguientes:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y por tanto tener una visión concreta de la retribución de las mujeres en relación con la retribución media en los grados comparados.
- Establecer unas acciones posteriores en base a los resultados del análisis de la retribución, para reducir la brecha salarial, siempre que sea posible y de manera justificada.

Una vez realizada y terminado ese análisis se han revisado los casos necesarios y se ha hecho un estudio Individual de la retribución bastante más exhaustivo que el indicado por la ley. Esto cae destacar que ha sido un trabajo continuo durante todo el año 2024. Este año al contar con una valoración de puestos nos permitió comparar las medias de los salarios por grado, y no solo por puesto de trabajo. Para realizar este estudio, se ha seguido una metodología de High Point (HP)-Mid Point (MP)-Low Point (LP), en la cual se han revisado a todas las mujeres que se encontraban por debajo del LP en la compañía. Para el estudio individual se han realizado una serie de entrevistas con los HRBPs y managers en caso de ser necesario, en las que se tenía en cuenta como factores clave la antigüedad, experiencia y la responsabilidad que tenían las personas en la empresa, y se revisaron todos los casos en los cuales se hallaron diferencias, no solo aquellos que superaban o eran iguales

al 25% como marca la ley, y se establecieron medidas para equilibrar los salarios en los casos en los que no se justificaban las diferencias, aunque cabe destacar que no tuvimos un gran número de casos, y la mayoría de los que identificamos estaban resueltos cuando hicimos las entrevistas.

La Igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y las condiciones laborales de cualquier persona son un principio fundamental en la legislación internacional y europea. Más allá del requerimiento legal, la RLPT y la Dirección han terminado la negociación del Plan de Igualdad en el año 2023 y publicado y mandado a registrar en enero de 2024. Este Plan regirá la compañía durante los próximos 4 años, desde el convencimiento de que, como se ha mencionado antes, la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa, repercutiendo de forma positiva a la sinergia de esta.

Asimismo, con el objetivo de avanzar hacia una plena igualdad de hombres y mujeres dentro de la compañía, tanto en representatividad, como en posiciones de liderazgo y equidad salarial, ABB en España constituyó en el año 2020 la ya mencionada Comisión de Diversidad, una comisión delegada del Comité de Dirección, cuya función es organizar, coordinar y realizar acciones relacionadas con la diversidad y la inclusión en la empresa y que durante el año 2024 ha tenido un papel fundamental en el avance de la diversidad en ABB.

a. Plan de Igualdad

Los principios y objetivos perseguidos con el plan de igualdad son:

i. Principios generales de ABB

- Atraer y retener talento, especialmente femenino, como un elemento de ventaja competitiva.
- Los grupos de interés en general ponen cada vez mayor atención en el nivel de diversidad de las compañías, como indicador de su nivel de capacidad de innovación, flexibilidad, y capacidad de generar valor.
- Diseñar e implementar un sistema de gestión de la diversidad que mejore la innovación, la flexibilidad y capacidad de generar valor en la empresa.
- Las compañías con mayor proporción de mujeres tienen unos resultados que destacan frente al resto.
- La incorporación de la mujer permite introducir diferentes estilos de liderazgo y de gestión.

ii. Objetivos genéricos

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.
- Mejorar en términos generales, la presencia y el número de mujeres en la organización.
- Mejorar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que se detecta un peso insuficiente de las mujeres (colectivo de directivos, área de producción), especialmente en puestos de liderazgo.
- Promover un estilo de dirección en la compañía que tenga presente los aspectos de igualdad y diversidad.
- Promover la imagen de ABB, en el mercado, como compañía preocupada por los valores de diversidad.
- Promover un ambiente en ABB libre de cualquier estereotipo o discriminación.
- Prevenir situaciones de acoso y resolver los conflictos surgidos con la mayor diligencia posible.
- Realizar una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales acorde a las necesidades de los empleados y empleadas.

b. Comisión de Diversidad

A finales de 2019 ABB en España decidió adherirse al Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad en la Empresa y derivado de esa adhesión que se formuló en enero de 2020, ABB puso en marcha su Comisión de Igualdad, renombrada en 2022 como Comisión de Diversidad, y conformada actualmente por 9 miembros, 5 mujeres y 4 hombres, de los cuales, 7 pertenecen al Comité de Dirección de ABB en España. En paralelo a la creación de la Comisión de Diversidad, se creó la Agenda Corporativa de Igualdad que recoge los principales KPI relacionados con los objetivos de igualdad de la compañía, a la cual se le da seguimiento mensual en las reuniones del Comité de Dirección de la compañía.

Dicha Agenda Corporativa de Igualdad, formulada en 2020 siguiendo los criterios del Código EJECON, ha sido revisada, conforme a esos mismos criterios, en 2024. El cambio fundamental ha consistido en un cambio de enfoque, que pasa de un tratamiento individualizado de cada una de las áreas de diversidad, enfocado fundamentalmente en la diversidad de género, a una gestión integrada de la diversidad en todos sus ámbitos. Aunque se mantiene la importancia de la diversidad de género, que queda como algo transversal, se ha empezado a poner también un gran esfuerzo en otras áreas de diversidad como la discapacidad, el colectivo LGTIBQ+ y Generaciones, teniendo en cuenta la problemática específica de cada tipo de diversidad, pero planteando una estrategia común.

Dentro de esta misma línea, durante el año 2024 también realizó el primer Plan de Diversidad de ABB España, en colaboración con Criteria, una consultoría con muchos años de experiencia en igualdad y diversidad. Este Plan recoge un diagnóstico, cuantitativo y cualitativo y cuenta con medidas y estrategias para fomentar y mejorar la diversidad e inclusión en la organización, además de, ayudarnos a organizar las medidas que ya realizábamos en este ámbito. Las políticas ya existentes hoy en día, aunadas y mejoradas en este Plan, continuarán basándose en los siguientes criterios:

Primero - El Consejo de Administración aprobará cada dos años el Plan Corporativo de Diversidad elaborado por el Comité de Dirección, a través de su Comisión de Diversidad, con el objetivo de implementar las políticas de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

Segundo - Las políticas que defina el Comité de Dirección en el Plan Corporativo de Diversidad deben incluir herramientas e indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir los avances, así como su grado de cumplimiento.

Tercero - La Comisión de Diversidad liderará las líneas estratégicas que marque el Comité de Dirección e informará al mismo.

Cuarto - Las políticas de Diversidad e Inclusión deberán ser ampliamente difundidas en la organización.

Quinto - El Plan Corporativo de Diversidad proyectará sus principios hacia el exterior, en sus políticas comerciales, en la comunicación con sus grupos de interés y en general con la sociedad.

Sexto - El Plan Corporativo de Diversidad elaborado por el Comité de Dirección promoverá, bajo la gestión de la Comisión de Diversidad, procesos laborales que posibiliten el desarrollo profesional y el reconocimiento del talento sin género en la organización.

Séptimo - El Plan Corporativo de Diversidad establecerá objetivos claros sobre igualdad de oportunidades para cada área de la organización.

Octavo - Entre otras acciones, el Plan Corporativo de Diversidad contemplará programas de patrocinio y mentorización para las empleadas o empleados de alto potencial pertenecientes a alguno de los colectivos recogidos en el Plan en el que participarán los ejecutivos senior de la empresa.

Noveno - El Plan Corporativo de Diversidad establecerá programas internos de coaching y un marco para la creación de redes de empleados en la organización que favorezca el cambio de mentalidad en las distintas áreas de diversidad.

Décimo - El Plan Corporativo de Diversidad contemplará la implantación de las medidas que permitan flexibilizar el horario de trabajo, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomentar la puesta en práctica de estas medidas.

Con respecto a estos principios, ABB en España ya facilitó en 2019 la puesta en marcha de WEABB, una red de empleadas y empleados de la compañía con el objetivo de avanzar en términos de igualdad de género, y promover asimismo una mayor igualdad de género en el entorno empresarial de la compañía (principios noveno y quinto), que durante el año 2024 cumplió 5 años. Esta red también ha iniciado programas de *mentoring* para mujeres (principio octavo) con un gran éxito y otros talleres, charlas y actividades enfocadas en el liderazgo y el talento femenino. Durante este año este ERG ha llevado a cabo también actividades de crecimiento personal basadas en el síndrome del impostor.

Además, este ERG colabora activamente en el quinto principio, participando en foros sobre talento y liderazgo femenino para promover las vocaciones STEAM entre jóvenes y estudiantes. Para anunciar todo esto y colaborando con la organización a cumplir con el principio cuarto, desde WEABB se publica una newsletter con carácter cuatrimestral para darle difusión a todas estas acciones y muchas otras relacionadas con las mujeres en el área STEAM.

Además, cabe destacar que, durante el año 2024, se ha continuado fomentado la participación activa en la red europea y global de los ERGs de Encompass Pride, centrada en el colectivo LGTBQ+ y Encompass Abilities, centrado en personas con discapacidad y los familiares de las mismas, con el objetivo de crear conciencia y valor en la organización. Todas estas iniciativas vienen acompañadas de un cambio cultural muy notorio en la plantilla, puesto que cada vez son más las personas que se unen a estos grupos y fomentan este tipo de actividades y dinámicas.

También, en esta misma línea de Diversidad, hemos tenido varios avances este año. Con la publicación del II Plan de Igualdad, han venido también varias medidas de mejora en muchos ámbitos que afectan principalmente, pero no solo, a las mujeres. Por ello durante el año 2024 hemos hecho mucho hincapié en diversas áreas de mejora que se recogen en este plan. Por ejemplo, en el lenguaje inclusivo en el área de comunicación, para la cual la empresa REDI, una red empresarial que apoya la diversidad e inclusión del colectivo LGTBQ+, nos facilitó una Guía de Lenguaje Inclusivo en las Empresas, la cual hemos difundido de manera interna con la Comisión de Diversidad y algunos managers, y a los Diversity Ambassadors, sin embargo, se difundirá de manera general en el año 2025.



Además, en términos de diversidad, ABB ha recibido en el año 2024 el reconocimiento en el marco del evento *Welcome Talent!*, coorganizado por myGwork, por sus iniciativas en favor del talento LGTBQ+. Este distintivo afianza la apuesta de ABB por el talento LGTBQ+, que se suma a otras iniciativas como su adhesión a la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) en 2022. Ese mismo año, la empresa recibió el distintivo de diversidad “Diverse, Inclusive & Equal Company” otorgado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, convirtiéndose en la primera empresa de tecnología eléctrica y de automatización de España en obtenerlo; , la pertenencia a Stonewall, o la adhesión al Pacto de las Naciones Unidas por los Derechos LGTBQ.

También, en 2024 ABB se ha involucrado en otras actividades de Mygwork, promoviendo las acciones de la compañía en materia de igualdad LGTBI+, como en una jornada sobre diversidad LGTBI+ coordinada por Mygwork y la Embajada de Suiza en Madrid, y participando en las mesas redondas de WorkPride 2024.

Por último, en materia de igualdad LGTBI+, en octubre de 2024 – para celebrar el World Coming Out Day - ABB llevó a cabo un webinar sobre acompañamiento de niños y jóvenes LGTBI+ en el seno familiar, abierta a todas las personas de la compañía, de la mano de COGAM, pasando a ser reconocida en el listado de **“Empresas Inclusivas LGTBI+”** de COGAM.

En el año 2024 ABB ha logrado la segunda posición en el ranking de las 10 mejores empresas para el talento femenino en 2024, basado en la encuesta “Women Approved”. El estudio, realizado por el Instituto Más Mujeres, reconoce las empresas que destacan por su compromiso con la promoción del talento femenino. En concreto, los criterios y pilares que se han evaluado para definir el ranking final han sido la captación del talento femenino, el liderazgo femenino, las políticas y estructuras internas sin sesgos, la cultura de empresa con mirada de género y la comunicación externa positiva. Además, también ha colaborado con esta institución para continuar con su trabajo en la igualdad de oportunidades, realizando distintas actividades por el día de la mujer u otras fechas señaladas.



ABB

Empresa TOP 2
★★★★★
Mejor Empresa para el
Talento Femenino 2024

La igualdad de género es uno de los objetivos clave dentro de la estrategia global de ABB. La compañía incorporó en su Agenda de Sostenibilidad 2030 -anunciada en 2020- objetivos concretos con respecto a la igualdad de género, como doblar en ese periodo el número de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la compañía hasta alcanzar el 25% en 2030. A su vez, ABB en España se unió en 2020 al Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la

Mejora de la Competitividad en la Empresa, poniendo en marcha a partir de entonces una estrategia para acelerar la incorporación de talento femenino y promoción del mismo dentro de la organización. Con esta estrategia, la compañía se ha marcado una serie de objetivos definidos que incluyen, por ejemplo, que el 35% de la plantilla de la compañía en 2030 esté conformado por mujeres.

Cabe destacar también que en el año 2024, ABB ha sido galardonada en los IX Premios Expansión Transformación hacia una Economía Sostenible con el primer accésit en la categoría Gran Empresa a la “Mejor iniciativa orientada a fomentar la diversidad e inclusión en la plantilla laboral”, por su Plan de Acción de Diversidad e Inclusión. El Plan de Acción de Diversidad e Inclusión de ABB tiene como objetivo fomentar una cultura organizacional inclusiva, respetando las diferencias nacionales, étnicas, culturales y de género. Entre sus iniciativas más destacadas se encuentran la promoción de carreras STEM para niñas y mujeres, la celebración del Día Internacional de la Mujer, y la visibilidad de la comunidad LGTBIQ+ mediante la organización de actividades de concienciación durante el Mes del Orgullo.

Además de estos reconocimientos ABB durante el año 2024 colaboró con la Fundación SIFU en un proyecto de innovación tecnológica para la diversidad, “Tecnología que rompe barreras y aporta progreso” en línea con nuestro nuevo lema *Engineered to Outrun*.



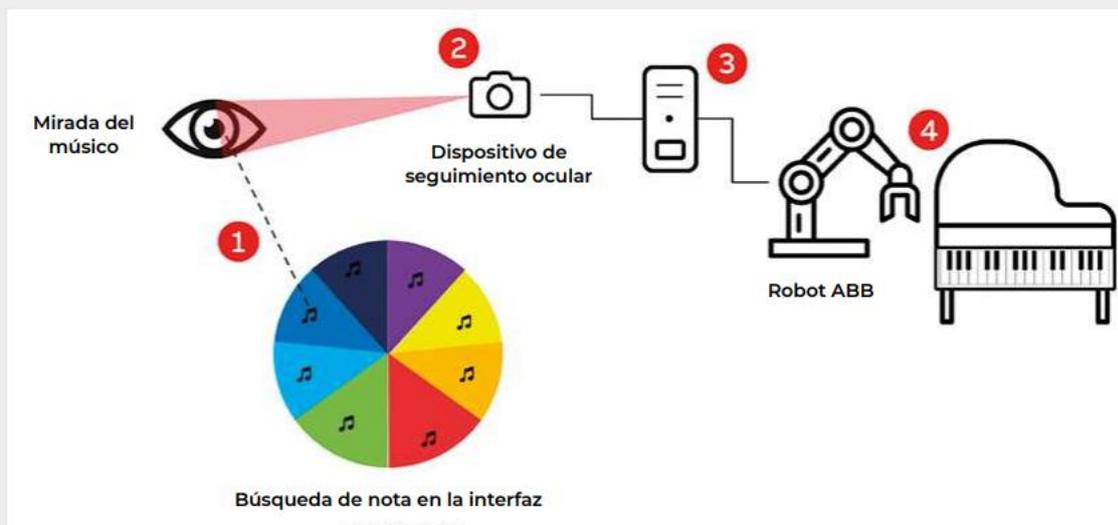
En junio del 2024, en el festival Sonar +D de Barcelona, presentaron el proyecto tecnológico que permite al músico, con parálisis cerebral, tocar el piano. Y lo hace mediante un brazo robótico conectado al EyeHarp, un instrumento controlado por seguimiento ocular. Según sus responsables, algunos de los aspectos más interesantes de este dispositivo son que, por un lado, aporta autonomía y herramientas eficaces para que las personas con movilidad reducida puedan crear e interpretar música, y por otro, logra que lo hagan con instrumentos no digitales, en este caso el piano.

ABB es una empresa experta en creación de soluciones robóticas, que se centra especialmente “en la promoción de la colaboración armoniosa entre robots y humanos”. Su labor prioriza la interacción fluida de la tecnología con las personas, con el objetivo de mejorar la productividad, la seguridad y la eficiencia en diversos entornos de trabajo. Es decir, esta compañía entiende a los robots no solo como simples máquinas, sino como socios colaborativos que originen sinergias para lograr el éxito y el progreso de forma conjunta.

¿Cómo funciona?

El funcionamiento de este dispositivo que aúna robótica e interpretación musical para personas con discapacidad es tan sencillo de explicar y ejecutar como complejo de diseñar y afinar. Consta de cuatro pasos:

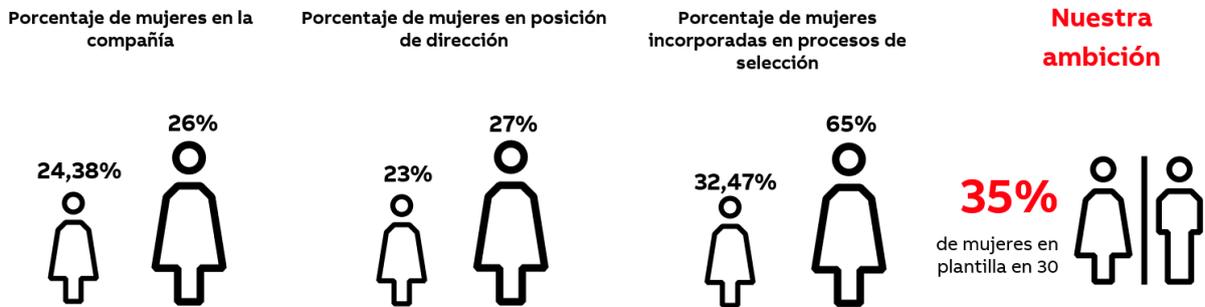
- 1** El músico busca una nota específica en la interfaz de usuario.
- 2** El dispositivo de seguimiento ocular detecta el movimiento y la posición de los ojos de la persona.
- 3** Los datos de movimiento ocular capturados se procesan y se convierten en un comando de movimiento.
- 4** El robot convierte el movimiento en música tocando un instrumento.



A principios de 2024 se establecieron, como resultado de la Agenda Corporativa de Igualdad entonces vigente y del trabajo de la Comisión de Diversidad, objetivos de igualdad con el compromiso de las cuatro áreas de negocio de la compañía que marcaban las cifras mínimas de

representatividad de la mujer, tanto a nivel general como en los órganos de dirección de la compañía, a alcanzar a finales de 2024.

Asimismo, se continúa con el objetivo de conseguir un índice de feminización mayor a largo plazo para el año 2030, para continuar trabajando en la igualdad entre hombres y mujeres. Aquí se pueden ver también los objetivos marcados a partir de los resultados del año 2024.



Estos objetivos también incluyen indicadores salariales específicos. Estos indicadores, que serán objeto de revisión en el marco del nuevo Plan Corporativo de Diversidad, en el que también se fijarán KPIs para otras áreas de diversidad, como el área de Abilities.

6.8 Protocolo para la prevención del acoso

Este protocolo, que se encuentra también anexo a nuestro actual Plan de Igualdad, persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, pero se centra en el acoso sexual o por razón de sexo, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Además, también durante el año 2024 se negoció y aprobó el protocolo contra el acoso LGBTIQ+.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de una/un empleada/o.

Ante un posible caso de acoso, el órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

En la medida que las acciones de acoso se incluyen entre las conductas contrarias al Código de Conducta y a los criterios de integridad de ABB, cualquier acción de acoso será remitida a la oficina central de ABB a nivel mundial en Zúrich para su registro y conocimiento.

Para el año 2024, se ha continuado con formación específica sobre acoso sexual o por razón de sexo a empleados y empleadas de ABB, y se ha redactado un 'Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo'.

Además, se está negociando también actualmente en ABB el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI el cual persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género

De acuerdo con estos principios, ABB se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de ABB de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de ABB en materia de prevención.

6.9 Protocolo para la violencia de género

En el segundo trimestre del año 2023 también se aprobó la nueva 'Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género' negociada en 2022 como parte del II Plan de Igualdad y publicada oficialmente en el 2024. Este protocolo ha sido creado para garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Actualmente este protocolo se encuentra en la intranet, como anexo en nuestro Plan de Igualdad y toda la plantilla de ABB tiene acceso al mismo.

6.10 Organización del trabajo y conciliación de vida familiar y personal

La política social y laboral del Grupo ABB se basa principalmente en seis fuentes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Globales Sullivan y la norma Social Accountability 8000.

En el marco de la organización del trabajo y las relaciones laborales ABB respeta el derecho de todo el personal a formar parte y afiliarse a los sindicatos de su elección y negociar colectivamente, así como que los representantes de los trabajadores no sean objeto de ningún tipo de discriminación, y puedan ser accesibles en el lugar de trabajo.

Actualmente ABB en España tiene 77 Representantes Legales de las Personas Trabajadoras distribuidos en 16 de los 17 centros de trabajo. Desde el punto de vista de la negociación colectiva en el año 2024 la empresa y la RLPT han aprobado el II Plan de Igualdad, que recoge el diagnóstico actual de la empresa y medidas de mejora en este ámbito, y las condiciones planteadas en el Real Decreto 28/2021 sobre el trabajo a distancia. Dentro de este contexto y bajo el marco legal establecido por el Ley 10/2021 de 9 julio se ha desarrollado el acuerdo sobre condiciones de trabajo a distancia en ABB entre la RLPT y la empresa, ABB ha optado por una forma de trabajo híbrido, la cual permite a los empleados y las empleadas combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia. Se han renovado todos los contratos ya existentes de teletrabajo pactando previamente el porcentaje de teletrabajo de cada uno/a mediante un acuerdo directo entre el/la empleado/a y su manager. Esto ha conllevado una mejora sustancial en la flexibilidad y la conciliación familiar y personal de las personas trabajadoras de ABB.

En los convenios en fase de renovación (actualmente en negociación) o con la negociación ya cerrada, se regulan aspectos como organización de la jornada diaria, horarios, descansos, periodos de vacaciones y demás aspectos relacionados con la organización del trabajo para los principales centros de ABB en España. Asimismo, el personal de las delegaciones comerciales, están adheridos a las mismas condiciones reguladas por estos convenios para los centros de Madrid y de Sant Quirze del Vallès.

Los calendarios anuales para cada centro, días festivos, etc., se negocian entre la RLPT y la compañía y una vez acordados se ponen a disposición de los empleados y empleadas en la intranet.

Por otro lado, ABB mantiene canales de comunicación de forma abierta con las representaciones de los trabajadores para abordar los temas de interés para en buen funcionamiento de los diferentes centros de trabajo, además de contar con una Comisión de RRLL, formada por los HRBPs, el equipo de nóminas y el equipo de compensación, en las que se abordan también estos temas.

En el marco de las políticas laborales, ABB ofrece igualdad de oportunidades a todos los empleados y está en contra de cualquier discriminación en la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, finalización de contratos o retiro por cualquier motivo, incluyendo origen étnico, religión, discapacidad, género, edad, orientación sexual, sindical, o afiliación política.

Adicionalmente existen diversas medidas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar algunas de las cuales se recogen en el nuevo Plan de Igualdad pactado por la Comisión de Igualdad, formado por la empresa y los/as representantes legales de las personas trabajadoras. En este plan se recogen medidas adicionales o mejoras a los nuevos permisos para facilitar la conciliación que entraron en vigor en el BOE del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio.

6.11 Desconexión laboral

En ABB en España estamos comprometidos con el derecho de desconexión digital y con la plena conciliación familiar y personal. Y en base a este compromiso, durante el año 2023 se actualizó la “Política de uso racional de las tecnologías en el entorno laboral”. Esta política continua en el año 2024 y reconoce el derecho a la desconexión digital de los empleados y empleadas y proporciona tanto normas como recomendaciones para promover la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo, pero también, para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal y reducir el estrés asociado al uso intensivo de las tecnologías de la información en el ámbito laboral.

La desconexión digital es un tema que ha cobrado mucha importancia en los últimos años debido a la digitalización masiva del trabajo, por lo que se han facilitado banners a toda la plantilla como *‘I support flexibility at work, while I may send this email outside of normal working hours, please do not feel obliged to response outside of your own working hours’*.

Durante el año 2024 la desconexión laboral se ha mantenido presente en la mayoría de las reuniones corporativas a nivel nacional recordando a las personas trabajadoras de ABB la importancia del descanso y la conciliación familiar y personal.

6.12 Salud y seguridad laboral

ABB en España tienen constituido un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, integrado por técnicos que poseen la formación necesaria exigida por las legislaciones nacionales.

ABB en España en particular tiene constituida por obligación legal la figura del Servicio de Prevención Propio.

ABB en España dispone de las siguientes certificaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a nivel nacional:

- Certificación según la norma ISO 45001:2018

Además, se cumple con la obligación de recibir auditorías legales de Prevención de Riesgos Laborales por terceros.

A lo largo del año 2024, se han llevado a cabo las siguientes medidas de prevención en los diferentes centros y actividades de ABB en España:

- Revisión/elaboración de documentos del Sistema de Gestión de Prevención.
- Elaboración/revisión de procedimientos e instrucciones.
- Elaboración/revisión de evaluaciones de riesgos.

- Continuidad del Sistema de Gestión ABB Way.
- Inspecciones de seguridad.
- Auditorías externas e internas.
- Elaboración/revisión de planes de emergencia.
- Simulacros de emergencia.
- Elaboración/revisión de planes de seguridad y salud.
- Estudios higiénicos.
- Actividades formativas.
- Programa de actividades de salud y bienestar para los empleados.

Todos los empleados tienen representación en los comités de seguridad y salud de la empresa, ya sea a través de dichos comités en los grandes centros o a través de los delegados de personal en las delegaciones.

Estadística de accidentabilidad laboral 2024

(IF= nº de accidentes*200.000/horas trabajadas; IG= Jornadas perdidas*200.000/horas trabajadas)

Accidentes y enfermedades profesionales	
Número de accidentes de trabajo con baja hombres	7
Número de accidentes de trabajo con baja mujeres	0
Número de accidentes de trabajo sin baja	14
Número de enfermedades profesionales de hombres	6
Número de enfermedades profesionales de mujeres	0
Jornadas perdidas por accidente de hombres	112
Jornadas perdidas por accidente de mujeres	0
Número de horas trabajadas hombres	2.529.729
Número de horas trabajadas mujeres	816.474
Número de horas trabajadas	3.346.203

Índices	
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja hombres	0,55
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja mujeres	0
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja total	0,42
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo sin baja	0,84
Índice de gravedad de accidentes de trabajo hombres	8,85
Índice de gravedad de accidentes de trabajo mujeres	0
Índice de gravedad de accidentes de trabajo total	6,69
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales de hombres	0,47
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales de mujeres	0

(*) El número de horas trabajadas de hombres y mujeres se ha calculado haciendo una estimación de las horas totales trabajadas.

7. Información sobre derechos humanos

En ABB estamos comprometidos a mantener altos estándares de integridad y sostenibilidad, y a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en todas nuestras operaciones comerciales globales. Creemos que se deben respetar los derechos humanos y la dignidad de todas las personas y buscamos garantizar que todas nuestras partes interesadas, incluidos empleados, clientes, proveedores y socios de la cadena de valor, sean tratados con respeto y justicia en todo momento.

Nuestro objetivo es que los derechos humanos sean bien comprendidos y bien integrados en nuestras operaciones y nuestra cadena de valor. Nos adherimos a marcos internacionales para identificar riesgos y posibles impactos en materia de derechos humanos e implementar medidas apropiadas para mitigar los impactos adversos.

Estos marcos y herramientas incluyen: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, Convenios Fundamentales de la OIT sobre Normas Laborales, incluido el Convenio N° 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, y Herramienta de orientación para empresas de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil.

Nuestro Código de conducta, Política de derechos humanos y Código de conducta de proveedores establecen nuestros compromisos con los derechos humanos y las expectativas de cada individuo que trabaja en ABB o participa en el negocio de ABB.

Durante el año 2023 se actualizó la Política de Derechos Humanos, la cual establece con más detalle el compromiso de ABB de respetar los derechos humanos y el nuevo Marco de Diligencia Debida en Derechos Humanos (HRDD) describe cómo ABB implementa esos compromisos: **Política de Derechos Humanos y Debida Diligencia**

Además, en el ejercicio 2024 no se han reportado denuncias de violaciones de los derechos humanos en ABB en España.

8. Lucha contra la corrupción y el soborno

8.1 Corrupción y soborno

De forma adicional a las medidas establecidas a través del Modelo de Gobernanza y sus diferentes elementos, así como en el Protocolo de Defensa Corporativa local, ABB en España cuenta con un completo proceso de gestión antisoborno, tal y como ha sido puesto de manifiesto con la obtención de la certificación ISO 37001.

Dicho sistema de gestión, basado en los más altos estándares internacionales implantados por el Grupo ABB en su programa global de Compliance (alguno de los cuales se mencionan a continuación), se ha reforzado en ABB España mediante una instrucción local que regula las relaciones institucionales, según la cual las acciones frente a un representante de cualquier entidad pública – salvo en el contexto de una relación estrictamente comercial, bajo la licitación pública correspondiente y acorde a los procesos de integridad ya ampliamente mencionados - deben ser aprobadas por el máximo responsable en España del área de negocio o división correspondiente y por el Director/a de Relaciones Institucionales de ABB en España.

Asimismo, existe una tabla de roles y responsabilidades en lo relativo a relaciones institucionales aprobada y revisada periódicamente por el Comité de Dirección de ABB en España.

8.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es uno de los riesgos recogidos y prevenidos con medidas concretas en el Protocolo de Defensa Corporativa de ABB en España.

8.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

ABB en España ha continuado aportando valor a la sociedad mediante diferentes proyectos de acción social.

En 2024 ABB ha colaborado con Cruz Roja en dos campañas de acción social. Por un lado, ABB realizó una campaña conjunta de donación junto a los empleados y empleadas para colaborar en las labores de apoyo tras la DANA que afectó a Valencia y otras comunidades autónomas a finales de 2024. Los empleados y empleadas de ABB donaron a través de esta campaña la cantidad de 7.605 € y ABB donó 15.210 € (2 € por cada euro donado por sus empleados y empleadas), cantidades que fueron canalizadas para proyectos de ayuda a las personas afectadas por la DANA a través de Cruz Roja. Por otro lado, también junto a Cruz Roja, ABB volvió a lanzar a finales de año la campaña “Juguete STEM 2024”. A través de esta campaña, los empleados y empleadas de ABB en España han donado más de 90 juguetes de carácter educativo y científico para niños y niñas en situaciones desfavorecidas, y ABB ha donado para esta misma causa 450 € (5 € por cada juguete donado por sus empleados y empleadas)

8.4 Contribución a partidos y/o representantes políticos

ABB en España actúa con plena neutralidad política no siendo afiliado ni contribuyendo a ningún partido o representante político.

ABB en España sí mantiene una labor de colaboración con entidades como la Embajada de Suecia en aspectos como la divulgación científico-tecnológica o la promoción de la igualdad de género o con la Embajada de Suiza en la promoción tecnológica y de las alianzas suizo-españolas.

9. Sociedad

9.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Con sus tecnologías pioneras, ABB está ayudando a cumplir con muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Nuestra estrategia de sostenibilidad respalda el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. A través de nuestras tecnologías líderes y prácticas comerciales sostenibles, se contribuye de forma directa con siete de los objetivos SDG: 7 (energía limpia y asequible); 11 (ciudades y comunidades sostenibles); 9 (industria, innovación e infraestructura); 6 (agua potable y saneamiento); 12 (consumo y producción responsable); 8 (trabajo decente y crecimiento económico); y 17 (asociación para los objetivos). También contribuimos indirectamente a los otros 10 ODS.



Ejemplos locales: Contribución a los ODS



Dimensión: Promoviendo la eficiencia energética en España



Movimiento por la Eficiencia Energética

En 2024 ABB siguió promoviendo en España el Movimiento por la Eficiencia Energética, una iniciativa global lanzada por ABB para unir fuerzas entre diferentes empresas, entidades educativas, organizaciones públicas y privadas, y representantes de la sociedad civil, para promover las medidas de eficiencia energética como palanca para cumplir con los Acuerdos de París en reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a la atmosfera. En enero de 2024 ABB presentó el decálogo de medidas para impulsar la Eficiencia Energética en España resultado del primer simposio celebrado en 2023.

9.2 Impacto de la actividad en el empleo, en las poblaciones locales y en el territorio

ABB en España participa activamente en el desarrollo local de las comunidades donde opera promoviendo el diálogo y reconocimiento en el ámbito tecnológico, con un claro enfoque en sus áreas de materialidad.

ABB Ability™ Digital Awards a las mejores prácticas en digitalización

En 2024 ABB lanzó la séptima edición de los ABB Ability™ Digital Awards a las mejores prácticas en digitalización, que fueron otorgados en cuatro categorías: gran empresa, PYME, start-ups y emprendedores, administración pública y proyecto de desarrollo de talento digital.

Estos premios - no dotados con ayuda económica - suponen un claro reconocimiento de las distintas entidades que están apostando por la digitalización como eje de desarrollo y aporte de valor a la sociedad y contribuyen a la transferencia tecnológica y un mayor conocimiento de los distintos ámbitos en los que se está innovando en nuestro país.

Además, en la edición de 2024, ABB incorporó una quinta categoría a estos premios, la de “Talento femenino destacado en digitalización” como forma de dar una mayor visibilidad y reconocimiento a las mujeres que han liderado y están liderando con su trabajo la transformación digital en España.

9.3 Relaciones con las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

ABB en España mantiene un diálogo continuo con sus diferentes grupos de interés internos y externos.

9.3.1 Web y redes sociales

En España, ABB cuenta con el sitio web corporativo www.abb.es, que permite a cualquier persona conocer las últimas noticias y proyectos de la compañía, y donde además se facilitan las diferentes formas de contacto con ABB.

Además, contamos con perfiles corporativos locales en Facebook, Twitter e Instagram desde donde se fomenta el diálogo continuo con los diferentes actores externos de la compañía:

<https://www.facebook.com/abbspain>

https://twitter.com/abb_spain

https://www.instagram.com/abb_spain/

9.3.2 Presentaciones de la compañía a grupos de interés

En 2024 ABB en España realizó por segunda vez una presentación de resultados anuales para medios de comunicación en la que se compartieron tanto los resultados financieros como la estrategia y acciones de sostenibilidad en 2023.

Esta misma presentación, se realizó de forma previa a los medios para todas las personas de la compañía en formato online.

9.3.3 Foros y eventos sobre tecnología, sostenibilidad y diversidad e inclusión

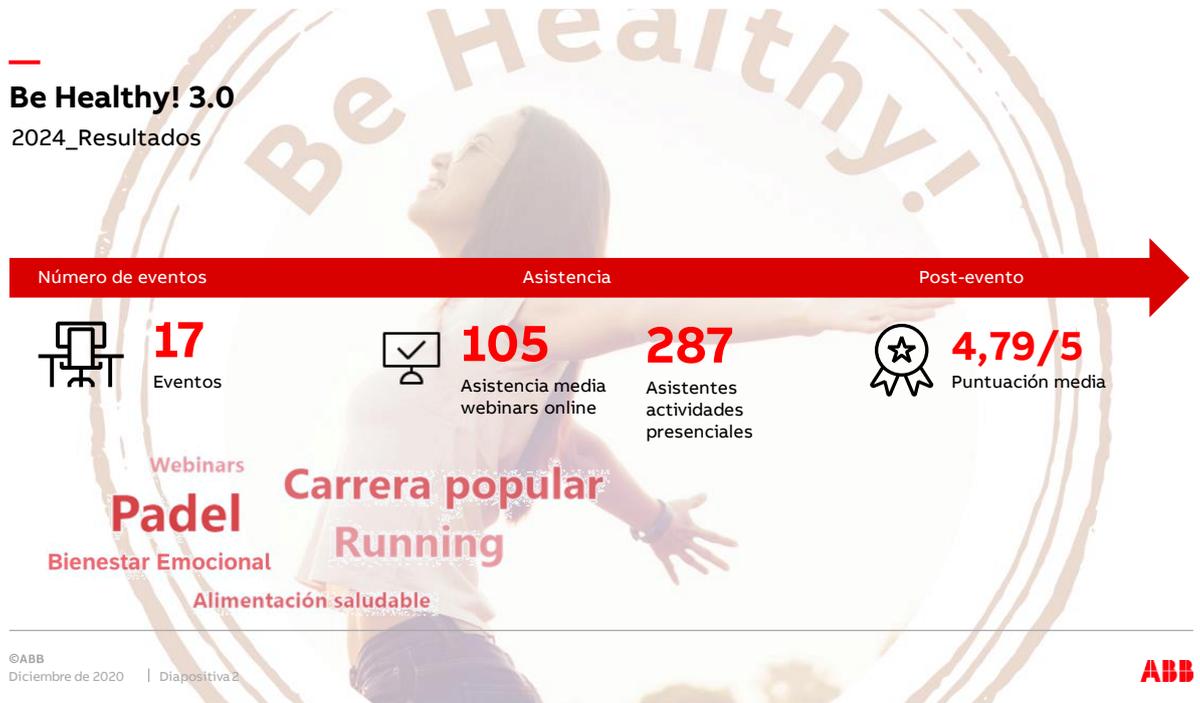
A lo largo de 2024, diferentes representantes de ABB han participado en foros y eventos relacionados con la divulgación o transferencia tecnológica, sostenibilidad o diversidad e inclusión. Entre ellos cabe destacar:

- Presentación y discusión sobre la estrategia y objetivos de sostenibilidad de ABB en el “Sustainability Day 2024” organizado por compromiso RSE.
- Participación en el congreso RailLive 2024 sobre tecnología y tendencias del sector ferroviario.
- Participación en Leading Girls 2024 con charlas inspiracionales y talleres sobre el talento femenino en el mundo STEM dirigidas a niñas y adolescentes.

Asimismo, durante el año 2024 ABB en España ha continuado con el **Programa de bienestar Be Healthy!3.0**, iniciado en el año 2020, y con actividades centradas en los siguientes vectores:

- Alimentación saludable
- Bienestar emocional
- Bienestar físico

Los resultados de las actividades del programa durante el año 2024 han sido los siguientes:



9.4 Acciones de asociación o patrocinio

La gestión de los patrocinios en España se lleva acorde a la **normativa global de patrocinios del Grupo ABB**, y las aprobaciones se gestionan mediante el Integrity Gateway.

ABB durante el ejercicio 2024 ha llevado a cabo los siguientes patrocinios, por un importe global de 35.250 €.

Patrocinio	Importe
Lista Nova 111	18.000 €
Madrid Engineering Week BEST Carlos III	4.000 €
BeTech BEST UPM	4.200 €
“An Apple for Life” Fund. Ayuda contra la Esclerosis Múltiple	850 €
Fundación Oncolliga – Som Vallès Trail	1.200 €
EngiHack 2024 – Colegio de Ingenieros de Catalunya	4.000 €
SocialTech Challenge	3.000 €
Total	35.250 €

ABB también es miembro activo de diferentes asociaciones empresariales con los objetivos principales de mantener un diálogo abierto, transparente y ético que permita impulsar una mayor competitividad del tejido empresarial español y un futuro más sostenible.

En 2024 ABB en España ha mantenido ha permanecido afiliada a las siguientes asociaciones empresariales:

Nombre de la Asociación
Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI)
Asociación Española de Codificación Comercial (AECOC)
Asociación Forética
Asociacion KNX España
Asociacion Re Think Tourism
Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica (AMETIC)
Asociación Técnica Española de Climatización y Refrigeración (ATECYR)
Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
Asociación de empresas de energías renovables
Clúster del Páckaging
Asociación de Investigación Metalúrgica del Noroeste (AIMEN)
Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico (AFME)
Asociación Española de Robótica y Automatización (AER)
Asociación Técnica y de desarrollo de la Fundición a presión Española (TEDFUN)
The Railway Innovation Hub Spain
Asociación Empresarial para el Desarrollo e Impulso de la Movilidad Eléctrica (AEDIVE)
Clúster Marítimo Español
Centre de Difusio Tecnologica de la Fusta i el Moble de Catalunya
Asociación Española del Hidrógeno
Smart City Cluster

Asociación Ferroviaria Española (MAFEX)
Clúster del Equipamiento, Mobiliario y Diseño del País Vasco (HABIC)
Plataforma Tecnológica Española Food For Life-Spain
Asociación Española de Datacenter - Spain DC
Asociación Nacional de Empresas de Servicios Energéticos – ANESE
Alianza Net Zero Mar
Red Española por la Diversidad e Inclusión LGTBI
Recyclia

9.5 Subcontratación y proveedores

En ABB se tiene en consideración varios programas con el proveedor en los que se indica como debe ser la relación entre el proveedor y ABB:

- Código de Conducta de Proveedores
- Programa de Desarrollo Sostenible de Proveedores
- *Material Compliance-Conflict Mineral and Hazardous substances*
- Integridad en ABB
- Condiciones Generales de Compras
- Ciberseguridad de proveedores
- GDPR, protección de datos personales de proveedores y contratistas

a. Código de Conducta de Proveedores

ABB aplica una política de “tolerancia cero” en lo que se refiere a comportamientos no éticos en los negocios, tales como soborno y corrupción y mano de obra forzada. Esperamos que todos nuestros proveedores se adhieran a estándares similares y lleven a cabo su negocio éticamente. El proveedor debe cumplir todas las leyes y normativas aplicables, los requisitos establecidos en este Código de Conducta de Proveedores de ABB y sus obligaciones contractuales con nosotros. Este Código de Conducta de Proveedores de ABB define los principios más importantes en los que debe fundamentarse el negocio del proveedor.

El Código de Conducta de Proveedores de ABB se encuentra disponible en español en:

<https://new.abb.com/es/abb-in-spain/proveedores>

Un detalle más específico, incluyendo información sobre sustancias peligrosas y minerales de conflicto y dónde acudir en caso de duda, está disponible en:

www.abb.com/supplying

b. Procesos de contratación con proveedores

A través de la estrategia ABB Way, las diferentes áreas de negocio realizan la gestión directa de proveedores mediante el sistema de registro definido para todo el Grupo ABB denominado SAP Ariba, basado en un risk assesment cuyo resultado clasificará **al proveedor en riesgo alto, medio o bajo**.

Mediante este sistema se recopila información actualizada sobre las empresas con las que trabajamos y las hace visibles para todos nuestros especialistas en compras en todo el mundo. Al monitorear el desempeño de nuestros proveedores calificados, nos aseguramos de que estén de acuerdo con nuestro Código de Conducta para Proveedores, acepten las condiciones de compra de ABB y cumplan con los requisitos de ABB para los minerales conflictivos y la ciberseguridad e integridad.

Para los proveedores de productos y servicios materiales directos son los negocios quienes informan a los proveedores antes y durante la contratación de la necesidad de adherirse a nuestro Código de Conducta para Proveedores, de que acepten las condiciones de compra de ABB, de que deben cumplir con los requisitos de ABB para los minerales conflictivos y la ciberseguridad e integridad, así como las normas aplicables bajo la normativa GDPR.

En 2024, desde ABB en España se ha trabajado con los siguientes proveedores:

Área de negocio / División / Centro	Total proveedores	Proveedores locales	% de proveedores locales
Process Automation	650	483	74%
Electrification	660	575	85%
Motion ²	115	110	96%
Robotics & Discrete Automation ²	224	190	85%

²Para dar una imagen fiel del compromiso con la cadena de suministro local se han considerado exclusivamente para Motion, Robotics & Discrete Automation proveedores externos, puesto que la mayor parte de compras se hacen internamente a otras empresas del Grupo.

c. Descripción de proceso de contratación de proveedores: mecanismos de control y validación

Toda petición de productos y servicios en ABB deber realizarse a través de los pedidos de compras, estos siempre llevan consigo, las condiciones generales de compra, en castellano o inglés, de esta forma el proveedor cuando acepta el pedido está aceptando nuestro Código de Conducta para Proveedores, acepten las condiciones de compra de ABB, cumplan con los requisitos de ABB para los minerales conflictivos y la ciberseguridad, así como con las normas aplicables bajo la GDPR.

En 2024, el número de auditorías realizadas a proveedores ha sido de 12 auditorías por parte de Electrification y 14 auditorías por parte de Process Automation.

d. Evaluación ambiental de proveedores

Todos los nuevos proveedores de ABB deben completar nuestro proceso de calificación de proveedores, en el que evaluamos el rendimiento de sostenibilidad de los socios comerciales potenciales en la etapa de selección inicial, junto con otros parámetros comerciales.

Para hacer negocios con ABB, los nuevos proveedores deben certificar su cumplimiento con nuestro Código de Conducta de Proveedores. Este aspecto de nuestro proceso rutinario de evaluación de proveedores reitera nuestro compromiso con el suministro responsable. La información relativa a la evaluación ambiental de proveedores se encuentra disponible en: <https://global.abb/group/en/about/supplying/sustainability>

9.6 Medidas para la salud y seguridad de los clientes

ABB en España produce localmente dos categorías de productos en sus fábricas de Oiartzun, y Trapagaran.

La mayor parte de estos procesos productivos están certificados mediante las normas de calidad más exigentes como la Comisión Electrotécnica Internacional (CET) y Equipo Nacional de Inspección (ENI), lo cual garantiza la seguridad de clientes, usuarios finales y terceras partes.

a. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

ABB en España cuenta con diversos canales abiertos para permitir las reclamaciones de sus clientes y facilitar la resolución de las mismas.

El punto de contacto con los clientes es el *Customer Contact Center*:

<https://new.abb.com/es/abb-in-spain/clientes>

Cualquier cliente puede, mediante el Customer Contact Center, mediante los canales en redes sociales de ABB, o bien mediante su contacto comercial habitual en ABB plantear una reclamación, que se incorpora en el sistema Customer Complaint Resolution Process² (CCRP) mediante el cual es procesado a la mayor brevedad posible.

Tabla de reclamaciones de clientes 2024

Área de negocio / División / Centro	Reclamaciones registradas	Reclamaciones solucionadas	% de reclamaciones solucionadas
Process Automation	24	20	83,3%
Electrification	1535	1588	100%
Motion	14	13	93,0 %
Robotics & Discrete Automation	3	2	66,7 %

9.7 Información fiscal

ABB en España contribuye acorde a la legislación vigente en materia fiscal a nivel estatal, autonómico y local. Los beneficios obtenidos en 2024, las aportaciones fiscales del ejercicio 2024, así como las subvenciones recibidas están recogidas en las cuentas anuales individuales de ABB en España. (Nota 12: Patrimonio Neto, ajustes por cambio de valor; Nota 14: Subvenciones; Nota 18: Situación fiscal)

Miles de euros

Importe neto cifra de negocios 2024	688.421€
Resultado despues de impuestos 2024	-2.452€
Impuesto sobre sociedades 2024 – Base imponible	19.046€
Impuesto sobre sociedades 2024 - Cuota	1.651€
Subvenciones	114€

10. Taxonomía

En ABB, estamos comprometidos con un futuro sostenible, promoviendo y desarrollando actividades empresariales que respeten el medio ambiente. La Unión Europea (UE) ha asumido un papel pionero al estandarizar los datos relacionados con la sostenibilidad y definir los criterios de "actividades ambientalmente sostenibles" mediante el Reglamento de la Taxonomía de la UE. El objetivo de esta normativa es canalizar los flujos de capital hacia actividades que realmente contribuyan a la sostenibilidad.

Las empresas deben divulgar indicadores clave de rendimiento (KPIs) relacionados con sus actividades "Taxonomy-eligible" y "Taxonomy-aligned", específicamente en términos de facturación, gastos de capital (CapEx) y gastos operativos (OpEx). La Taxonomía de la UE establece un marco obligatorio de informes para las empresas en su ámbito, y los requisitos de divulgación se han expandido anualmente. Para el año 2024, las empresas deberán divulgar por primera vez la elegibilidad y alineación de todas sus actividades económicas respecto a los seis objetivos ambientales de la Taxonomía.

En consecuencia, las empresas deben publicar los siguientes indicadores clave de rendimiento (KPI): facturación, gastos de capital (CapEx) y gastos operativos (OpEx), asociados con actividades tanto elegibles como alineadas con la Taxonomía.

La Taxonomía de la UE define actividades empresariales "ambientalmente sostenibles", basándose en seis objetivos medioambientales predefinidos.

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- Uso sostenible y protección del agua y los recursos marinos
- Transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

Para determinar la elegibilidad de nuestros ingresos, ABB examinó su oferta global de productos en relación con las actividades económicas definidas por los Actos delegados de la Taxonomía de la UE. Los ingresos se mapearon según la estructura del árbol de productos de ABB, considerando áreas de negocio, divisiones, grupos de productos, líneas de productos y sectores industriales. La mayoría de los productos y servicios elegibles de ABB se clasifican como "actividades habilitadoras", es decir, actividades que permiten que otras contribuyan de manera significativa a uno de los objetivos ambientales de la Taxonomía.

Las actividades empresariales, productos y soluciones que no encajan en las descripciones de los Actos delegados de la UE se clasifican como "no elegibles" y no se incluyen en el alcance de los informes sobre la Taxonomía. El análisis se guió por las descripciones de actividades, los códigos NACE pertinentes y, cuando fue necesario, los criterios de contribución sustancial. Cada división de ABB evaluó sus ofertas al nivel adecuado para determinar su elegibilidad.

El CapEx elegible fue identificado de forma centralizada, ya sea a nivel divisional o nacional. En cuanto al OpEx, se prestó especial atención a los gastos de I+D, que fueron analizados a nivel divisional o de proyecto.

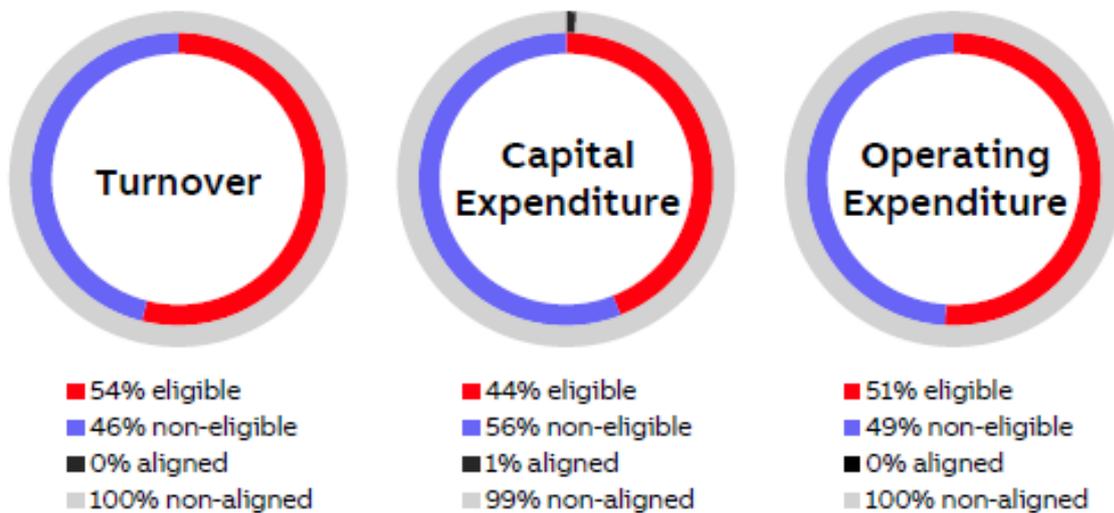
En 2024, ABB revisó y reasignó parcialmente su mapeo de elegibilidad para reflejar los cambios en su portafolio. La mayoría de las actividades de ABB en Electrificación, Movimiento, Automatización de Procesos, Robótica y Automatización Discreta, junto con sus actividades inmobiliarias, son elegibles bajo la Taxonomía de la UE en la categoría de "Mitigación del Cambio Climático" (CCM).

La Taxonomía está incluida en el Informe de Sostenibilidad de ABB a nivel global del año 2024, que se puede encontrar en el siguiente enlace: [Sustainability statement 2024](#)

En 2024, ABB hizo una contribución sustancial a la mitigación del cambio climático a través de las siguientes actividades:

- 3.1 Fabricación de tecnologías de energías renovables
- 3.19 fabricación de componentes para material rodante ferroviario
- 3.20 Fabricación, instalación y mantenimiento de equipos eléctricos de alta, media y baja tensión para la transmisión y distribución eléctrica que resultan o permiten una contribución sustancial a la mitigación del cambio climático
- 6.16 Infraestructura que permita el transporte acuático con bajas emisiones de carbono.
- 7.7 Adquisición y propiedad de inmuebles.

2024 ABB ASSESSMENT RESULTS UNDER THE EU TAXONOMY: TURNOVER, CAPEX, OPEX KPIS



En 2024, ABB se ha centrado en implementar los procesos y la experiencia necesarios para evaluar el cumplimiento de los criterios de selección técnicos, a fin de cumplir con los requisitos de alineación para sus actividades.

En comparación, en 2023, el 45 % de nuestro OpEx fue elegible según la Taxonomía y el 6 % estuvo alineado con la Taxonomía.

La variación y diferencia entre el OpEx elegible y alineado según la Taxonomía entre 2024 y 2023 están correlacionadas con los ingresos elegibles y alineados según la Taxonomía, ya que los valores de OpEx están principalmente determinados por la clave de asignación de ingresos por grupo de productos aplicada.

ANEXO I

Tabla de referencia GRI acorde a los contenidos de la Ley 11/2018

ABB en España ha elaborado el informe en relación a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2024 y el 31 de Diciembre de 2024.

Índice de contenidos de la Ley 11/2018		Criterio de reporting GRI	Sección del Estado de Información No Financiera Complementario de Asea Brown Boveri, S.A. 2024
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-1	Sección 2: Modelo de negocio
	Mercados en los que opera	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	Sección 1.3: ABB en España de un vistazo Sección 2: Modelo de negocio
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	Incluido en el "Group Integrated Report 2024" de ABB, apartados "Chairman's Letter" "CEO Interview", "Our Strategies and Objectives" y "Risk and Opportunity Management" La estrategia y objetivos de sostenibilidad se encuentran en el Informe de Sostenibilidad del Grupo ABB 2024, en las secciones "CEO Letter", "Sustainability strategy 2030" y "Progress against targets" y en la sección "Performance" del "Group Integrated Report 2024."
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-14 GRI 102-15	Incluido en el "Group Integrated Report 2024" en las secciones "CEO Interview", "Our changing world" y "Risk and Opportunity Management"
General	Marco de reporting	GRI 102-54	Sección 0: Adhesión a la dispensa establecida en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre
	Principio de materialidad	GRI 102-47	Sección 3: Análisis de materialidad
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplican	GRI 103-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Los resultados de esas políticas	GRI 103-2	Los resultados de las políticas de gestión se pueden analizar a lo largo de todo el presente EINFNC en los distintos ámbitos (empleo, seguridad laboral, etc.)
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
Cuestiones medioambientales			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-15	Sección 2: Modelo de negocio Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	Cuentas anuales de ABB en España 2024. nota.4.10 provisiones y contingencias y nota 15 Provisiones y contingencias: Tablas
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 102-46	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2024" en el apartado "We enable a low carbon society"
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103-2 GRI 306-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales

	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 GRI 306-2	No material
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (versión 2018)	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024. Sección: "Preserving Resources"
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 102-46	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB de 2024. Apartado: "GRI Disclosure Table"
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2 GRI 302-4	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2024" en el apartado "We enable a low carbon society"
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2024" en el apartado "We enable a low carbon society" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2024" en el apartado "We enable a low carbon society" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-4 GRI 305-5	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-9	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	GRI 103-2	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Brecha salarial	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.7: Igualdad de género
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.5: Transparencia en la remuneración de Consejeros y Directivos Cuentas anuales de ABB en España 2024. Nota 21.2: Administradores y alta dirección.
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	Sección 6.11: Desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Sección 6.6: Discapacidad
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-1	Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	Sección 6.4: Estadísticas de empleo

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2	Sección 6.7: Igualdad de género y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-1	Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-40	Sección 6.2: Empleo estable y de calidad
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	Sección 6.3: Formación continua
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Sección 6.6: Discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.7: Igualdad de género
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 103-2	Sección 6.7: Igualdad de género
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-3	Sección 6.6: Discapacidad y Sección 6.7: Igualdad de género
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-4	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.7: Igualdad de género, Sección 6.8: Protocolo para la prevención del acoso y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar.
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024. Sección: "Social Progress"
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 103-2 GRI 406-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 9.5: Subcontratación y proveedores.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo y Sección 8: Lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo y Sección 8: Lucha contra la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 GRI 201-1	Sección 8.3: Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Información sobre la sociedad			

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2 GRI 203-2	Sección 1.3: ABB en España de un vistazo, Sección 2: Modelo de negocio, Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.2: Empleo estable y de calidad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	Sección 9.1: Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, Sección 9.2: Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	Sección 9.3: Relación con las comunidades locales y modalidades de diálogo con estos
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2 GRI 201-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2024. Sección: "Social Progress" y en la sección 9.4 "Acciones de asociación y patrocinio"
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 GRI 308-1	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 102-9 GRI 308-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 GRI 418-1	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2024: Notas 13, 14 y 18
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2024: Notas 13, 14 y 18
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2024: Notas 13, 14 y 18
Taxonomía	Taxonomía ambiental	GRI 201-2	Sección 10: Taxonomía

El presente documento ha sido formulado por el Consejo de Administración el día 18 de marzo de 2025.