

---

# **Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario 2023**

## 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. El Grupo ABB de un vistazo
  - 2. ABB en España
  - 3. ABB en España de un vistazo
- 2. Modelo de negocio y ABB Way**
  - 1. Modelo de negocio
  - 2. ABB Way
- 3. Análisis de materialidad**
- 4. Modelo de buen gobierno corporativo**
  - 1. Artículos de incorporación
  - 2. Reglamento del Consejo
  - 3. Marco de Gobernanza de ABB
  - 4. Políticas Corporativas y Tabla de Autorización Corporativa
  - 5. Políticas y Tablas de Autorización de las áreas de negocio y divisiones
  - 6. Normativa interna local de ABB en España
  - 7. Auditoría Interna del Grupo
  - 8. Código de Conducta
  - 9. Protocolo de Defensa Corporativa
  - 10. Composición y funciones del Comité de Dirección de ABB en España y del Country Holding Office
- 5. Medio Ambiente**
  - 1. Mitigación de riesgos ambientales
  - 2. Prevención de la contaminación
  - 3. Economía circular y prevención y gestión de residuos
    - a. Gestión de residuos
  - 4. Uso sostenible de los recursos
    - a. Agua
    - b. Energía
    - c. Materias primas
  - 5. Cambio climático
- 6. Aspectos sociales y relativos al personal**
  - 1. Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades
  - 2. Empleo estable y de calidad
  - 3. Formación continua
  - 4. Estadísticas de empleo
  - 5. Transparencia en la remuneración de consejeros y directivos
  - 6. Diversidad funcional y cognitiva
  - 7. Igualdad de género
    - a. Plan de Igualdad de ABB en España

1. Principios generales de ABB
2. Objetivos genéricos
- b. Comisión de Igualdad
8. Protocolo para la prevención del acoso
9. Protocolo para la violencia de género
10. Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar
11. Desconexión laboral
12. Salud y seguridad laboral
- 7. Información sobre derechos humanos**
- 8. Lucha contra la corrupción y el soborno**
  1. Corrupción y soborno
  2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
  3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
  4. Contribución a partidos y/o representantes políticos
- 9. Sociedad**
  1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
  2. Impacto de la actividad en el empleo, en las poblaciones locales y en el territorio
    - ABB Ability™ Digital Awards
  3. Relaciones mantenidas las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos
    - a. Web y redes sociales
    - b. Presentaciones de la compañía a grupos de interés
    - c. Foros y eventos sobre tecnología, sostenibilidad y diversidad e inclusión
  4. Acciones de asociación o patrocinio
  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
  6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes
    - a. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas
  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 EINFC) 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 “Sustainability Report 2023” 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 EINFC, dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el Informe de Sostenibilidad 2023 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 2023 del Grupo ABB.

El EINFC 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 EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ABB.

## 1. El Grupo ABB, y ABB en España

ABB es líder tecnológico en electrificación y automatización, haciendo posible un futuro más sostenible y eficiente en el uso de los recursos. Las soluciones de la empresa conectan los conocimientos de ingeniería y el software para optimizar la forma en que se fabrican, mueven, energizan y operan las cosas. Superando los 140 años de excelencia, los más de 105.000 empleados de ABB están comprometidos a impulsar innovaciones que aceleren la transformación industrial. [www.abb.com](http://www.abb.com)

**1. El Grupo ABB de un vistazo**

**Zúrich- Suiza**  
Sede central



**A- / A3**

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



Cotiza en las bolsas de  
**Zúrich y Estocolmo**



**33.818 MUSD**  
Ventas en 2023

**2. ABB en España**

Asea Brown Boveri, S.A. posee a 31 de diciembre de 2023 una participación en ASTI Mobile Robotics Alemania (ASTI Mobile Robotics GmbH) y en ABB en Portugal (Asea Brown Boveri Portugal Unipessoal, Lda.) De acuerdo con las cuentas anuales consolidadas del grupo Asea Brown Boveri, S.A. del ejercicio 2023, la cifra de negocios aportada por ASTI Mobile Robotics Alemania supone un 0,68% de la cifra de negocios consolidada, por lo que teniendo en cuenta las recomendaciones GRI sobre materialidad no se considera material para desglosar su información. Con respecto a ABB en Portugal, si bien la cifra de negocios está justo por encima de la recomendación de GRI del 7% (la cifra de negocio de ABB en Portugal está en el ejercicio 2023 en un 7,25% del total del grupo Asea Brown Boveri, S.A.), dado que dicho porcentaje se sitúa menos de medio punto porcentual por encima del límite de la recomendación de GRI, para el ejercicio 2023 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 las entidades más relevantes.

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.

### 3. ABB en España de un vistazo



Con presencia en España desde el año

**1917**



**619,26 M€**

Ventas en 2023



**1.590**

Personas en 2023<sup>1</sup>  
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



<sup>1</sup>Acorde 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

### 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 2050<sup>1</sup>

**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 años<sup>2</sup>

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. La marca Niessen actualmente distribuye sus productos en todo el territorio español y exporta a países como México.

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 Trapagarán, 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. 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 protejamos 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



### TELEVÉS

ABB ha trabajado, conjuntamente con EXEL Industrial, para reducir la huella energética en la sede de Televés en Santiago de Compostela mediante el uso de motores de alta eficiencia y variadores de frecuencia ABB.

- ↓ 94 MWh de reducción en el consumo de energía.
- ↓ 16% de reducción del consumo energético.

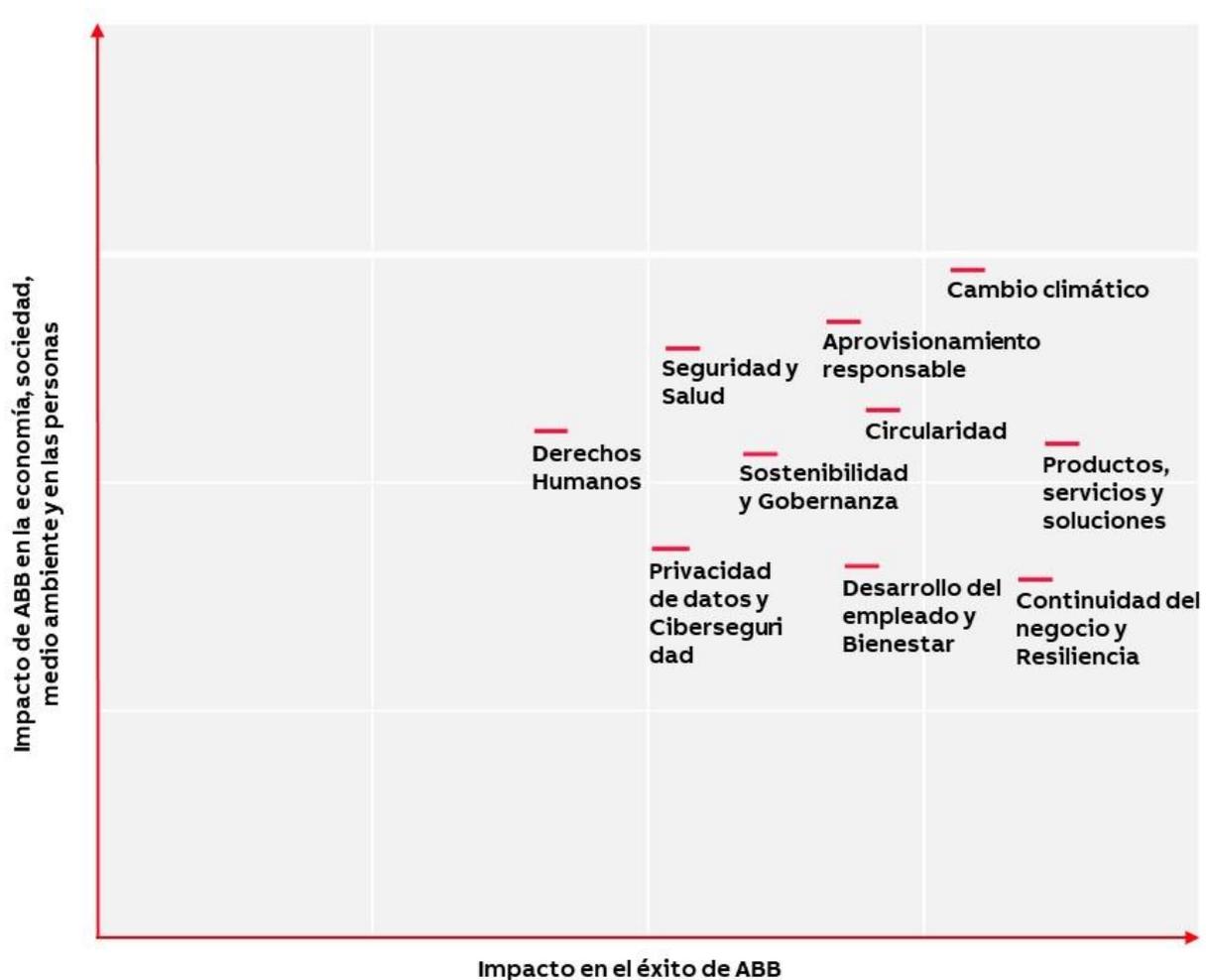
### 3. Análisis de materialidad

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 SF<sub>6</sub>; 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 sostenible.
- **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

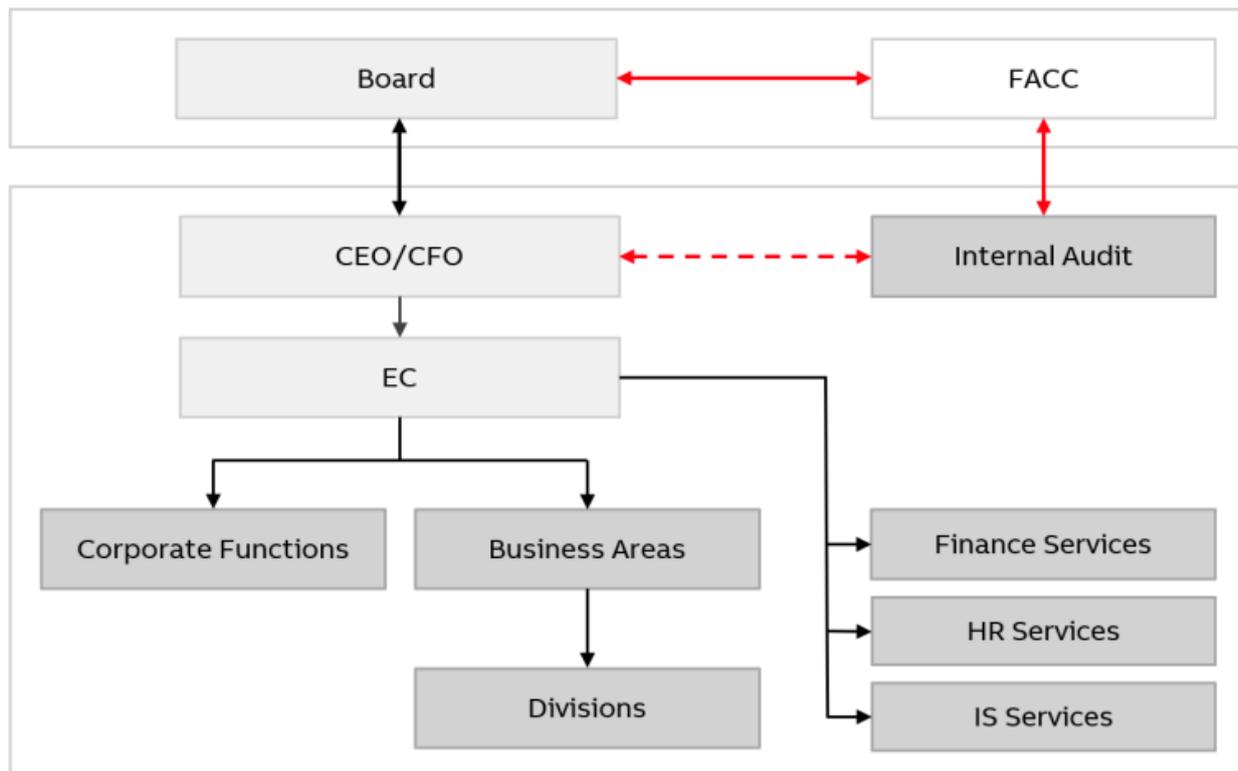
El modelo de gobierno corporativo del Grupo ABB forma parte de **ABB Way**. Describe la organización de ABB y su estructura de gobierno, que ha sido diseñado para gestionar los riesgos potenciales del Grupo y permitirle alcanzar sus objetivos. En particular, la organización de ABB y su estructura de 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](http://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](https://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.

### **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.

### **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.

### **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. 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.

### **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## 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 Comité de Conducta Corporativa 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.

## 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 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 febrero de 2020 se aprobó la política específica de ABB en España, en materia de salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad.

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 nuestro portal de Sostenibilidad:

<https://new.abb.com/es/sostenibilidad>

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

Durante el año 2023 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.

### 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 2023 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 2023 la marca Niessen de ABB, cuyo centro de producción se ubica en Oiartzun (Euskadi) lanzó al mercado su nueva línea de productos Alba, los más altos estándares de sostenibilidad, apostando fuertemente por la reducción de emisiones y la circularidad.

**CO<sub>2</sub> ↓ 93%<sup>1</sup>**

**98%<sup>2</sup> de uso de materiales reciclados**

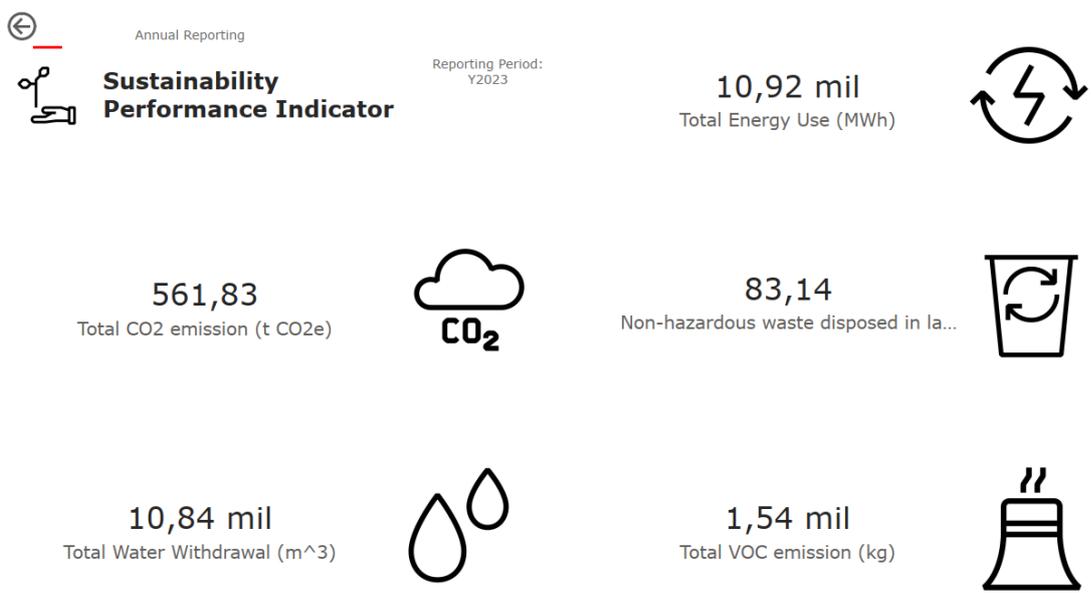
1 - Este es el ahorro lineal en emisiones de dióxido de carbono del proceso de producción de ALBA.  
 2 - Es la proporción de los materiales reciclados en las tapas del interruptor negro, 92% en el blanco.

**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 2023, 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 2023 business structure.

En cuanto a **contaminación lumínica**, se realizan mediciones de forma periódica, en todos los centros de ABB en España, a través de un Servicio de Prevención Ajeno. Los resultados de los informes cumplen con los estándares legales. Se ha llevado a cabo la sustitución de luminarias LED en todos los centros de trabajo de ABB en España con mayor eficiencia energética. Durante el año 2023, 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%

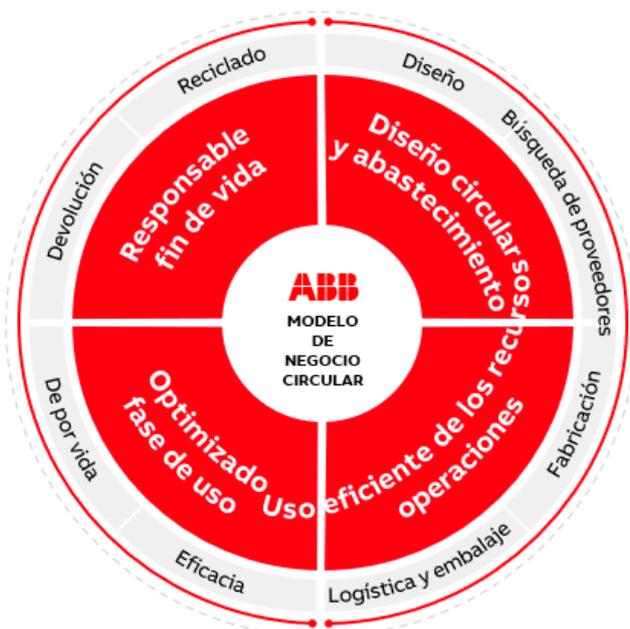
En cuanto a **contaminación sonora**, se realizan mediciones de ruido de forma periódica, en todos los centros de ABB en España, a través de un Servicio de Prevención Ajeno. Los resultados de los informes cumplen con los estándares legales.

Con relación a la **biodiversidad**, ninguno de los centros de ABB en España se encuentra empleado en espacios naturales protegidos o áreas protegidas por instrumentos internacionales.

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.

### 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).

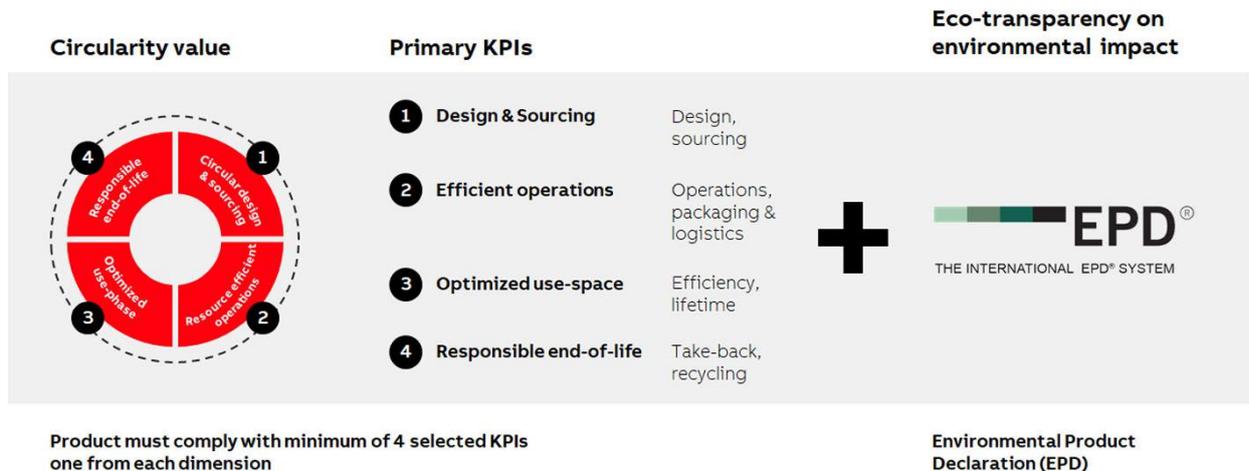
Durante el año 2023, el Grupo ABB ha avanzado en la realización de las EPD de sus productos, las cuales están a disposición de todas las partes interesadas a través del siguiente enlace:

**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



### a. Gestión de residuos

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 2023, donde Bureau Veritas ha verificado que un 97 % del total de nuestros residuos se valorizan, y solo un 3 % 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:



Choose Report Category

**Sustainability Performance Indicator**

Reporting Period:  
Y2021  
Y2022  
Y2023

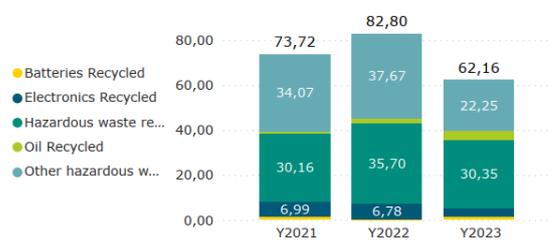
**Waste**



**Non-hazardous waste (t)**



**Hazardous waste (t)**



**Disposed Non-hazardous waste incinerated vs. landfilled**



**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.

**a. 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 Aqueduct | World Resources Institute (wri.org), donde se evalúa el estrés hídrico de cada centro.

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



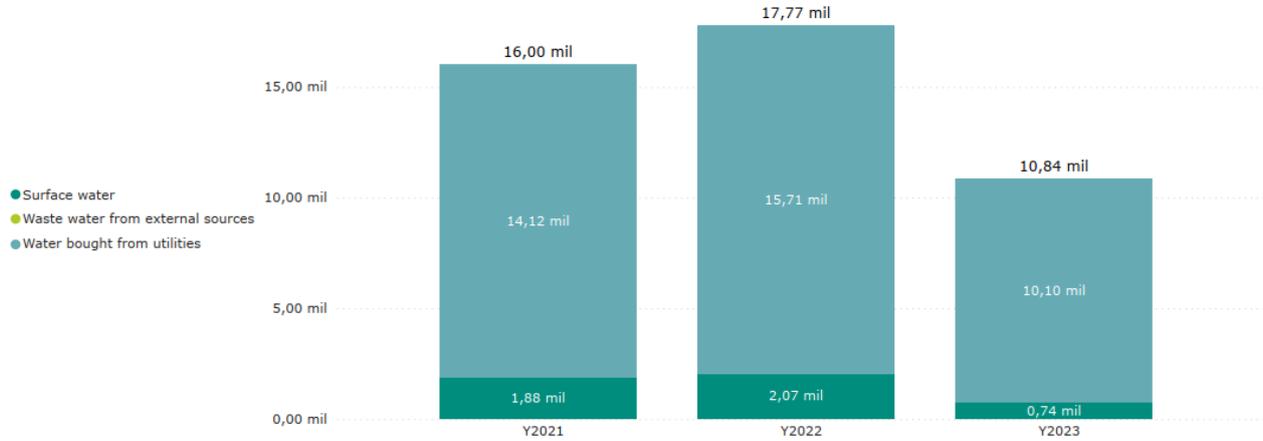
Choose Report Category

## Sustainability Performance Indicator

Reporting Period:

Y2021  
Y2022  
Y2023

Water

Total water withdrawals (m<sup>3</sup>)

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, la implantación de grifería en aseos con sensores de caudal, doble pulsador en los WC, etc.

Estas medidas garantizan un uso eficiente del agua y el cumplimiento de los objetivos ambientales. También se ha limitado el uso de agua para riego de zonas verdes en nuestras instalaciones.

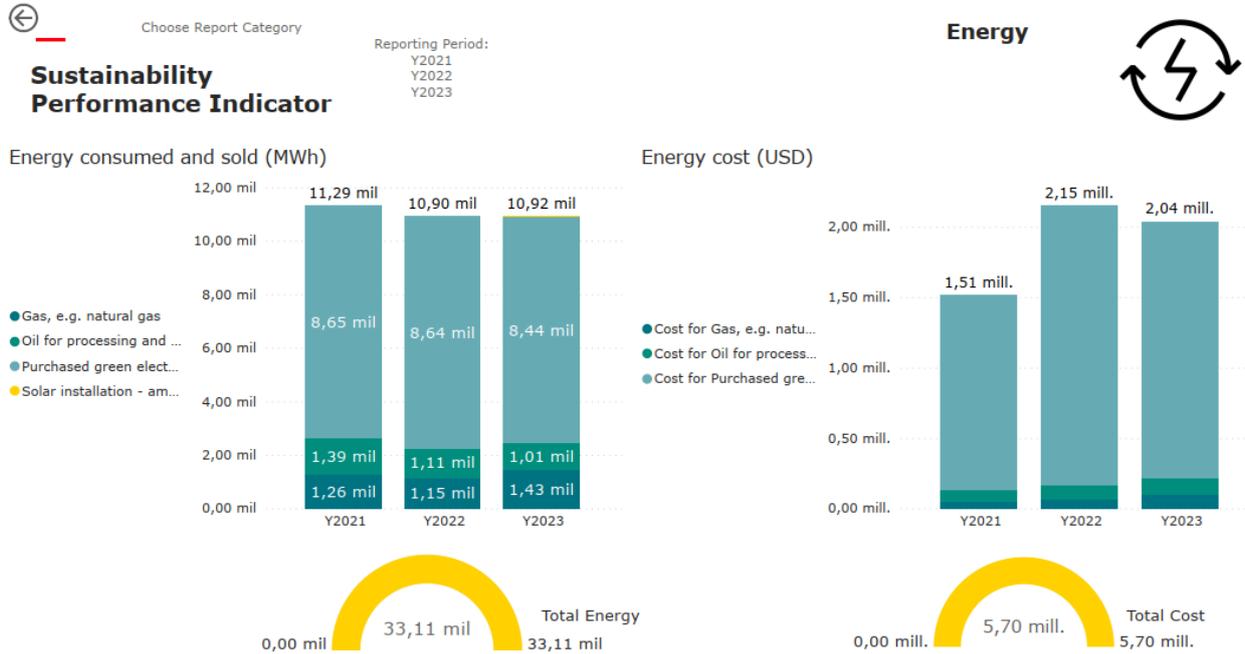
### b. Energía

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 2023 se han llevado a cabo medidas de mejora de uso de eficiencia energética, tales como:

- Estudio de viabilidad de medidas de eficiencia energética y descarbonización
- Instalación de cargadores de vehículos eléctricos
- Control operacional equipos productivos
- Sustitución de luminarias convencionales por leds
- Instalación nuevo compresor de aire de tecnología variable

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 2023, 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.

**c. Materias primas**

**Tabla de materias primas consumidas en 2023**

Disolventes (litros)	20.933
Aerosoles (Tn)	100
Desengrasante (litros)	76

Corindón/vidrio (Tn)	0
Adhesivos (Tn)	340
Aluminio (Tn)	0
Acero (Tn)	44
Latón (Tn)	63
Hierro (Tn)	353
Plata (Tn)	1
Chapa magnética (Tn)	5.447
Círculo magnético (Tn)	0
Cobre (parte activa) (Tn)	667
SF6 (Tn)	0
Aceite (litros)	5.661
Acetona (litros)	4.460
Líquido de limpieza (litros)	440
Barniz (litros)	39.604
Resina VPI (litros)	59.986
Pintura (litros)	30.040
Gases - Oxígeno (botellas)	238
Gases - Acetileno (botellas)	337
Plásticos de embalaje (Tn)	39
Papel/cartón embalaje (Tn)	8
Madera de embalaje (Tn)	31
Tóner (unidades)	47
Productos peligrosos de talleres (Tn)	315

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.

Durante el año 2023 se ha colaborado con el Banco de Alimentos para garantizar un aprovechamiento de alimentos sobrantes y una labor social con la comunidad más desfavorecida.

## 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.

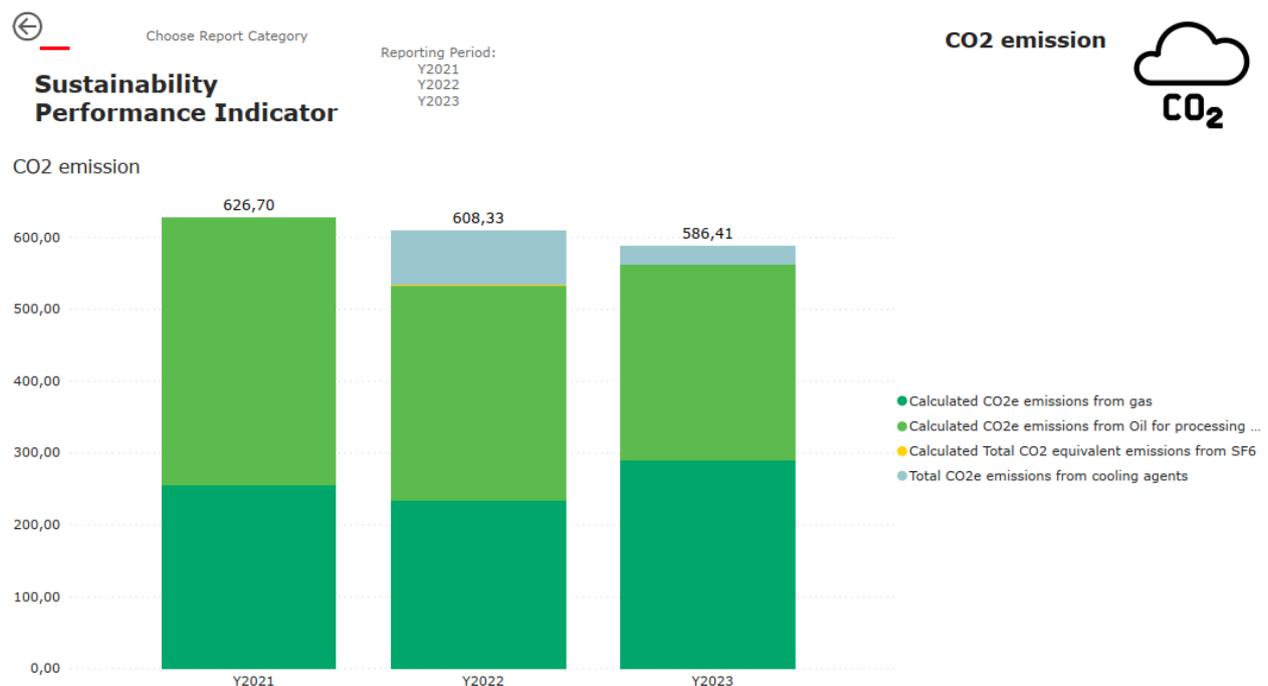
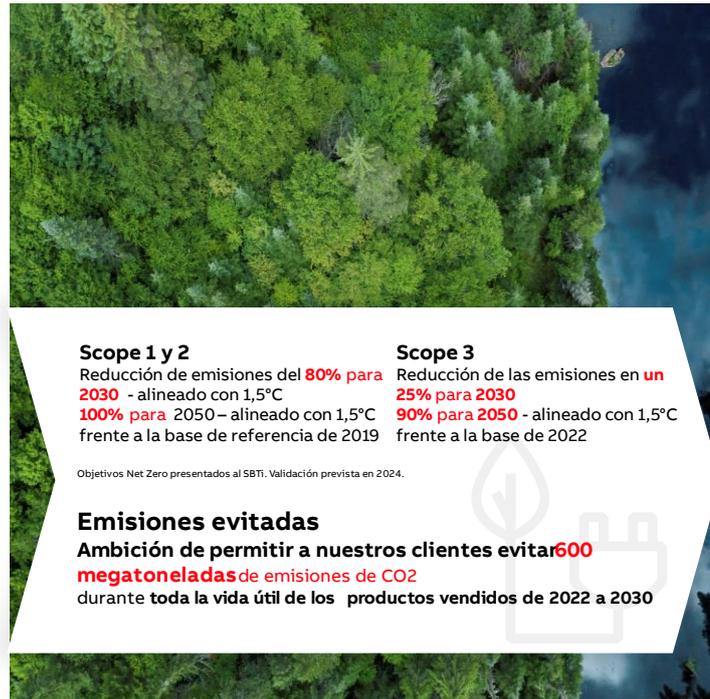


ABB en España ha establecido una estrategia sobre cambio climático y descarbonización.

## Objetivos científicos de Net Zero y emisiones evitadas



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 2023 se ha sustituido un 90 % de nuestra flota actual de vehículos. Se prevé que para el 2024 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 la implantación de placas fotovoltaicas en uno de los tejados de la fábrica, estimando un ahorro energético de 232 MWh, lo que supone un 10 % del consume total de energía. Durante el 2024 se realizará la instalación en el otro tejado, estimando otro 10 % de ahorro energético.

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 2022 (tCO<sub>2</sub>e)

PERIODO 01/01/2022 – 31/12/2022	
Alcance 1: Emisiones Directas	1.547,441
Alcance 2: Emisiones Indirectas derivadas del consumo de energía	0
Alcance 3: Transporte interno	243,938
Alcance 3: Transporte externo	1.139,804
Alcance 3: Logística de residuos	9,630
Alcance 3: Tratamiento de residuos	96,127
<b>TOTAL DE EMISIONES 2022 (Tco<sub>2</sub>e)</b>	<b>3.036,941</b>

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

### 1. Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades

Durante el 2023 se realizó un estudio de selección 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): 17,84% mujeres

Shortlisted (personas que pasan a candidatos para entrevista después de la criba de CV): 16,53% mujeres

Interviewed (Personas entrevistadas): 15,12% mujeres

Hired (Personas contratadas): 30% mujeres, de las cuales un 24,11% son contrataciones internas y un 34,78% son contrataciones externas.

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:

ETTs: 28,57% mujeres

Subcontratación: 26,11% 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, 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, de las cuales el 50% se cubrieron con mujeres. Además, en el año 2023 tuvimos la incorporación de una persona con Síndrome de Down en prácticas en nuestras Fábricas de Ring Motors (Trapagaran). La experiencia por parte de todo el equipo fue muy positiva.

## 2. Empleo estable y de calidad

El 100% de los/as empleados/as de ABB en España en 2023 estaban cubiertos por los diferentes convenios colectivos de la compañía en sus distintos centros.

Actualmente forma parte de ABB en España personal de 31 nacionalidades diferentes, pero todas las personas mantienen una relación laboral con ABB en España:

Nacionalidad:

Americana  
 Argentina  
 Australia  
 Brasil  
 Británica  
 China  
 Colombia  
 Costa Rica  
 Ecuador  
 Española  
 Finlandesa  
 Francesa  
 Germana  
 Griega  
 India  
 Irlandesa  
 Italiana  
 Libanesa  
 Mexicana  
 Moroquí  
 Peruana  
 Polaca  
 Portuguesa  
 Rumana  
 Rusa  
 Sudafricana  
 Sueca  
 Siria  
 Turca  
 Ucraniana  
 Venezolana

## 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 2023 se ofrecieron un total de 5.973 horas de formación bonificada por parte de la Seguridad Social a los empleados y empleadas.

Además de contar 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.

#### 4. Estadísticas de empleo

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

##### Distribución de la plantilla por género (100% de la plantilla de ABB España)

Sexo	N. de empleados	Porcentaje sobre el total
Hombres	1226	76,96%
Mujeres	367	23,04%
<b>Total</b>	<b>1593</b>	<b>100,00%</b>

##### Distribución de la plantilla por grupos profesionales

GRUPOS PROFESIONALES	Mujer	Hombre	Total	Porcentaje
<b>1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección</b>	158	398	556	34,90%
<b>2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación</b>	58	254	312	19,59%
<b>3-Jefatura administrativa y de taller</b>	18	69	87	5,46%
<b>4-Ayudantes sin titulación</b>	4	35	39	2,45%
<b>5-Personal oficial administrativo</b>	75	129	204	12,81%
<b>6-Personal subalterno</b>	2	18	20	1,26%
<b>7-Personal auxiliar administrativo</b>	17	10	27	1,69%
<b>8-Oficiales de primera y segunda</b>	12	221	233	14,63%
<b>9-Oficiales de tercera y especialistas</b>	22	92	114	7,16%
<b>10-Peones</b>	1		1	0,06%
<b>Total</b>	<b>367</b>	<b>1226</b>	<b>1593</b>	<b>100,00%</b>

**Distribución de la plantilla por edad**

<b>Edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje sobre total</b>
<b>&lt;30</b>	108	50	158	9,67%
<b>30-50</b>	658	182	840	52,73%
<b>&gt;50</b>	464	135	599	37,60%
<b>Grand Total</b>	<b>1226</b>	<b>367</b>	<b>1593</b>	<b>100,00%</b>

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

**Por edad y tipo de contrato**

	<b>Mujer</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje sobre el total</b>
<b>&lt;30</b>	<b>50</b>	<b>104</b>	<b>154</b>	<b>9,67%</b>
<b>Indefinido</b>	46	101	147	9,23%
<b>Temporal</b>	4	3	7	0,44%
<b>30-50</b>	<b>182</b>	<b>658</b>	<b>840</b>	<b>52,73%</b>
<b>Indefinido</b>	180	655	835	52,42%
<b>Temporal</b>	2	3	5	0,31%
<b>&gt;50</b>	<b>135</b>	<b>464</b>	<b>599</b>	<b>37,60%</b>
<b>Indefinido</b>	134	441	575	36,10%
<b>Temporal</b>	1	23	24	1,51%
<b>Total</b>	<b>367</b>	<b>1226</b>	<b>1593</b>	<b>100,00%</b>

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

	Mujer	Hombre	Total	Porcentaje sobre el Total
<b>1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección</b>	158	398	556	34,90%
<30	27	43	70	4,39%
Indefinido	24	41	65	4,08%
Temporal	3	2	5	0,31%
>50	43	110	153	9,60%
Indefinido	43	109	152	9,54%
Temporal		1	1	0,06%
30-50	88	245	333	20,90%
Indefinido	87	243	330	20,72%
Temporal	1	2	3	0,19%
<b>2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación</b>	58	254	312	19,59%
<30	15	15	30	1,88%
Indefinido	14	14	28	1,76%
Temporal	1	1	2	0,13%
>50	14	107	121	7,60%
Indefinido	14	102	116	7,28%
Temporal		5	5	0,31%
30-50	29	132	161	10,11%
Indefinido	29	131	160	10,04%
Temporal		1	1	0,06%
<b>3-Jefatura administrativa y de taller</b>	18	69	87	5,46%
<30	1	3	4	0,25%
Indefinido	1	3	4	0,25%
>50	12	48	60	3,77%
Indefinido	12	44	56	3,52%

<b>Temporal</b>		4	4	0,25%
<b>30-50</b>	5	18	23	1,44%
<b>Indefinido</b>	5	18	23	1,44%
<b>4-Ayudantes sin titulación</b>	4	35	39	2,45%
<b>&lt;30</b>	1	3	4	0,25%
<b>Indefinido</b>	1	3	4	0,25%
<b>&gt;50</b>	1	18	19	1,19%
<b>Indefinido</b>	1	15	16	1,00%
<b>Temporal</b>		3	3	0,19%
<b>30-50</b>	2	14	16	1,00%
<b>Indefinido</b>	2	14	16	1,00%
<b>5-Personal oficial administrativo</b>	75	129	204	12,81%
<b>&lt;30</b>	3	5	8	0,50%
<b>Indefinido</b>	3	5	8	0,50%
<b>&gt;50</b>	40	70	110	6,91%
<b>Indefinido</b>	39	68	107	6,72%
<b>Temporal</b>	1	2	3	0,19%
<b>30-50</b>	32	54	86	5,40%
<b>Indefinido</b>	32	54	86	5,40%
<b>6-Personal subalterno</b>	2	18	20	1,26%
<b>&gt;50</b>	2	13	15	0,94%
<b>Indefinido</b>	2	12	14	0,88%
<b>Temporal</b>		1	1	0,06%
<b>30-50</b>		5	5	0,31%
<b>Indefinido</b>		5	5	0,31%
<b>7-Personal auxiliar administrativo</b>	17	10	27	1,69%
<b>&lt;30</b>		1	1	0,06%
<b>Indefinido</b>		1	1	0,06%
<b>&gt;50</b>	6	2	8	0,50%

<b>Indefinido</b>	6	1	7	0,44%
<b>Temporal</b>		1	1	0,06%
<b>30-50</b>	11	7	18	1,13%
<b>Indefinido</b>	11	7	18	1,13%
<b>8-Oficiales de primera y segunda</b>	12	221	233	14,63%
<b>&lt;30</b>	2	19	21	1,32%
<b>Indefinido</b>	2	19	21	1,32%
<b>&gt;50</b>	6	79	85	5,34%
<b>Indefinido</b>	6	74	80	5,02%
<b>Temporal</b>		5	5	0,31%
<b>30-50</b>	4	123	127	7,97%
<b>Indefinido</b>	4	123	127	7,97%
<b>9-Oficiales de tercera y especialistas</b>	22	92	114	7,16%
<b>&lt;30</b>	1	15	16	1,00%
<b>Indefinido</b>	1	15	16	1,00%
<b>&gt;50</b>	10	17	27	1,69%
<b>Indefinido</b>	10	16	26	1,63%
<b>Temporal</b>		1	1	0,06%
<b>30-50</b>	11	60	71	4,46%
<b>Indefinido</b>	10	60	70	4,39%
<b>Temporal</b>	1		1	0,06%
<b>10-Peones</b>	1		1	0,06%
<b>&gt;50</b>	1		1	0,06%
<b>Indefinido</b>	1		1	0,06%
<b>Total</b>	367	1226	1593	100,00%

## - Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

	Mujer	Varón	Total	Porcentaje sobre el total
<b>&lt;30</b>		2	2	5,71%
<b>1</b>		1	1	2,86%
<b>9</b>		1	1	2,86%
<b>&gt;50</b>	2	8	10	28,57%
<b>1</b>		3	3	8,57%
<b>2</b>		2	2	5,71%
<b>3</b>		1	1	2,86%
<b>5</b>	2	1	3	8,57%
<b>8</b>		1	1	2,86%
<b>30-50</b>	7	16	23	65,71%
<b>1</b>	3	3	6	17,14%
<b>2</b>		3	3	8,57%
<b>4</b>	1		1	2,86%
<b>5</b>		2	2	5,71%
<b>7</b>	2		2	5,71%
<b>8</b>	1	7	8	22,86%
<b>9</b>		1	1	2,86%
<b>Total</b>	9	26	35	100,00%

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

En euros brutos anuales

Media Salarial ABB 2023

	Mujer	Hombre	Total
<b>&lt;30</b>	36.188,69 €	35.165,44 €	35.499,84 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	39.843,12 €	40.557,04 €	40.277,68 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	33.109,55 €	34.277,26 €	33.693,41 €
3-Jefatura administrativa y de taller	39.404,96 €	33.217,47 €	34.764,35 €
4-Ayudantes sin titulación	29.666,07 €	41.568,46 €	38.592,86 €
5-Personal oficial administrativo	30.567,60 €	35.939,26 €	33.924,89 €
7-Personal auxiliar administrativo		29.629,74 €	29.629,74 €
8-Oficiales de primera y segunda	25.757,17 €	28.754,63 €	28.469,16 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	24.738,88 €	28.297,62 €	28.075,20 €
<b>&gt;50</b>	53.933,22 €	59.280,18 €	58.071,07 €
10-Peones	27.470,66 €		27.470,66 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	75.298,14 €	86.997,40 €	83.687,74 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	50.374,21 €	56.782,61 €	56.034,96 €
3-Jefatura administrativa y de taller	54.892,65 €	52.925,07 €	53.318,58 €
4-Ayudantes sin titulación	32.699,94 €	58.669,98 €	57.303,13 €
5-Personal oficial administrativo	41.116,76 €	50.403,02 €	47.026,20 €
6-Personal subalterno	42.752,13 €	44.728,73 €	44.465,18 €
7-Personal auxiliar administrativo	38.449,86 €	46.552,69 €	40.475,57 €
8-Oficiales de primera y segunda	41.338,35 €	43.706,21 €	43.539,07 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	41.013,96 €	37.278,10 €	38.661,75 €
<b>30-50</b>	50.163,80 €	49.663,68 €	49.772,17 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	58.125,43 €	59.142,23 €	58.872,71 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	50.682,09 €	54.591,74 €	53.887,51 €

3-Jefatura administrativa y de taller	40.234,10 €	47.205,56 €	45.690,03 €
4-Ayudantes sin titulación	33.441,73 €	40.140,60 €	39.303,24 €
5-Personal oficial administrativo	42.240,66 €	45.160,91 €	44.074,31 €
6-Personal subalterno		42.546,51 €	42.546,51 €
7-Personal auxiliar administrativo	35.514,36 €	37.504,24 €	36.288,20 €
8-Oficiales de primera y segunda	36.341,83 €	36.879,75 €	36.862,81 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	35.383,00 €	35.506,59 €	35.487,44 €
<b>Total</b>	<b>49.646,41 €</b>	<b>52.077,35 €</b>	<b>51.515,89 €</b>

– Estadísticas de formación

Por grupos de cotización y género (en horas)

Grupo Cotización	Mujer	Hombre	Total
1	32	214	246
9	4		4
1	313	1412	1725
2	137	511	648
3	20	49	69
4	26	310	336
5	228	232	460
6		7	7
7	22	40	62
8	59	1636	1695
9	130	591	721
<b>Total</b>	<b>971</b>	<b>5002</b>	<b>5973</b>

**Por tipo de formación**

Tipo	Mujer	Hombre	Total
Habilidades	24	66	90
Idiomas	2	1	3
PRL	26	209	235
Técnica	57	200	257
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>476</b>	<b>585</b>

– **Absentismo**

Tipo de IT	Mujer	Varón	Total
<b>ACCIDENTE</b>	85	354	439
<b>ENFERMEDAD IT</b>	1126	3128	4254
<b>IT LARGA DURACIÓN</b>	60	126	186
<b>Total</b>	<b>1271</b>	<b>3608</b>	<b>4879</b>

Durante el año 2023 en ABB S.A. se dieron un total de 521 bajas por IT (4879 jornadas en total, como se muestra en la tabla anterior), teniendo en cuenta accidentes, enfermedades IT e IT de larga duración, de estas 414 fueron hombres y 107 mujeres.

- Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental: 69 empleados/as, 15 mujeres y 54 hombres.
- Número total de empleados que se han acogido al permiso parental por género: 68 empleados/as, 15 mujeres y 53 hombres y un hombre ha cogido la paternidad parcial.
- Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo: todos los casos

**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. Diversidad funcional y cognitiva

La totalidad de los empleados con capacidades funcionales reducidas en ABB en España es del 0,75% de la plantilla total en 2023, en su totalidad (12) 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 la cual superamos lo mínimo requerido por la ley.

En ABB entendemos que 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 2022 se facilitó la puesta en marcha en España de 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, con la cual se realizaron diversas charlas, en su mayoría ofrecidas por el Consejo Español para de Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD), para toda la plantilla de ABB con el objetivo de visibilizar a las personas con discapacidad, ‘aflorar’ en la empresa y prestar ayuda a familiares con personas con discapacidad.

Durante el 2023, no se realizaron grandes cosas desde el Employee Resource Group (ERG) de ABB Abilities, debido al fallecimiento del presidente de este grupo. Sin embargo, Previsión para este año 2024 es retomar la actividad de este ERG, con nuevas actividades e iniciativas para concienciar, visibilizar y apoyar a personas con discapacidad y sus familiares.

## 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 4,67% en el año 2023. 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

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 2023, 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.

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 puestos 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 justificado.

Una vez realizada y terminado ese análisis ha tenido una continuidad durante el año 2023, revisando los casos necesarios y haciendo un estudio Individual de la retribución bastante más exhaustivo que el indicado por la ley. En un principio se realizó el estudio comparando todos los salarios por puesto, teniendo 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. Durante el año 2023, hemos continuado con los registros y las auditorías retributivos, haciendo seguimiento con los managers en los casos en los que era necesario.

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.

#### **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 2023. 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 2023 también se ha empezado a realizar el primer Plan de Diversidad de ABB España, en colaboración con Critería, 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 mecenazgo 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 2023 cumplió 4 años. Esta red también ha iniciado programas de *mentoring* para mujeres (principio octavo).

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, durante el año 2023, participó en el programa Leading Girls, dirigido a estudiantes de Secundaria y Bachillerato. Una de las actividades clave eran las charlas motivacionales, en las que profesionales del ámbito STEAM compartieron sus vivencias a lo largo de su carrera y resolvieron algunas de las dudas más frecuentes a las que se enfrentan los estudiantes a la hora de elegir su carrera profesional. Además de participar también en otras actividades externas que fomentan el liderazgo femenino, como el Encuentro de Directivas del Sector Eléctrico, que también tuvo lugar durante el año 2023. Para anunciar todo esto y colaborar 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 2023, 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 finalización de la negociación 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 2023 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, sin embargo, se difundirá de manera general en el año 2024.



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

Y por parte del Club de Excelencia en Sostenibilidad - que nos otorgó el premio a Diverse, Inclusive & Equal Company en el año 2022. Durante este año 2023, nos han presentado una nueva herramienta (ESGEO) mediante la cual podemos medir muchos de los indicadores. En esta aplicación se tienen en cuanto solo los indicadores relacionados con las distintas áreas que se evalúan para la consecución de este distintivo, sin embargo, es útil también para la organización de cara a la organización de medidas, actividades, protocolos, normas etc.



En 2023 ABB en España ha sido también galardonada con el premio Qvinn, otorgado por la Cámara de Comercio Hispano-Sueca en España a la labor de la compañía en la promoción y visibilización del talento femenino. El objetivo de los premios Qvinn es acelerar la igualdad de género mediante el reconocimiento de la trayectoria de aquellas mujeres y empresas que con su labor contribuyen a visibilizar y dotar de mayor relevancia al talento femenino.

A principios de 2023 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 2023.

Asimismo, se continúa con el objetivo fijado en el año 2021 para un índice de feminización mayor a largo plazo para el año 2030, para continuar trabajando en la igualdad entre hombres y mujeres.



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.

## 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.

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.

Cabe destacar, que en el año 2023 se ha ofrecido una 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.

## **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. 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.

## **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 71 Representantes Legales de los Trabajadores distribuidos en 19 centros de trabajo. Desde el punto de vista de la negociación colectiva en el año 2023 la empresa y la RLPT han terminado de negociar 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.

### **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”, que 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 2023 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.

### **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
- Certificación del cumplimiento de la Ley 31/1995 y 54/2003 de Prevención de Riesgos Laborales (ABB España en particular dispone de dicha certificación exigida por obligación legal)

A lo largo del año 2023, 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 2023

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

<b>Accidentes y enfermedades profesionales</b>	
Número de accidentes de trabajo con baja hombres	11
Número de accidentes de trabajo con baja mujeres	2
Número de accidentes de trabajo sin baja	2
Número de enfermedades profesionales de hombres	3
Número de enfermedades profesionales de mujeres	0
Jornadas perdidas por accidente de hombres	620
Jornadas perdidas por accidente de mujeres	6
Número de horas trabajadas hombres	2.482.418 <sup>(*)</sup>
Número de horas trabajadas mujeres	779.629 <sup>(*)</sup>
<b>Número de horas trabajadas</b>	<b>3.262.047</b>

Índices	
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja hombres	0,89
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja mujeres	0,51
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja total	0,80
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo sin baja	0,12
Índice de gravedad de accidentes de trabajo hombres	49,95
Índice de gravedad de accidentes de trabajo mujeres	1,54
Índice de gravedad de accidentes de trabajo total	38,38
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales de hombres	0,24
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 ha actualizado 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 2023 no se han reportado denuncias de violaciones de los derechos humanos en ABB en España.

## 8. Lucha contra la corrupción y el soborno

### 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 de las relaciones institucionales que refuerza las políticas y procedimientos del Grupo en materia de prevención de la corrupción y el soborno.

Las acciones con cualquier tipo de representación 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.

### 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.

### 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 2023 se ha dado continuidad a la colaboración con la entidad sin ánimo de lucro Junior Achievement, con la que se ha renovado el acuerdo de colaboración con su programa Orienta-T, por valor de 9.500 €. Orienta-T es un programa dirigido a jóvenes en edad escolar y cuyos objetivos son la orientación laboral, la estimulación de la creatividad, el fomento del espíritu emprendedor, la educación financiera, la iniciativa propia, el trabajo en equipo, la responsabilidad y el desarrollo de una actitud positiva hacia el trabajo entre niños y adolescentes. Tanto el programa, como el modelo de colaboración en el que ABB se ha adherido al mismo, tienen una especial orientación al fomento de las carreras STEM en niñas y adolescentes, como vía de fomentar una mayor participación futura de la mujer en el ámbito científico-tecnológico.

Durante diciembre de 2023 también se realizó una campaña de colaboración con Cruz Roja y con los empleados y empleadas de la compañía denominada “Campaña ABB del juguete STEM 2023” Mediante esta campaña se coordinó la recogida de juguetes científicos y tecnológicos por parte de los empleados y empleadas de los distintos centros de la compañía para destinarlos a niños y niñas en familias con dificultades económicas y/o en riesgo de exclusión social. ABB donó a Cruz Roja para esta campaña 5 euros por cada juguete donado por los empleados y empleadas de la compañía, lo que resultó en una donación final de 600 €.

### 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

### 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, permitimos siete de los objetivos SDG directamente: 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 2023 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 la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

En enero de 2023 ABB en España organizó el primer Simposio de Eficiencia Energética bajo el paraguas del Movimiento por la Eficiencia Energética, a partir del cual se elaboró un decálogo de conclusiones a modo de propuestas de medidas para impulsar la eficiencia energética en España. El decálogo se presentó públicamente en enero de 2024 en un segundo Simposio de Eficiencia Energética.

## 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 2023 ABB lanzó la sexta 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.

## 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.

### Web y redes sociales

En España, ABB cuenta con el sitio web corporativo [www.abb.es](http://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://twitter.com/abb_spain)

[https://www.instagram.com/abb\\_spain/](https://www.instagram.com/abb_spain/)

### 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.

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

A lo largo de 2023, 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:

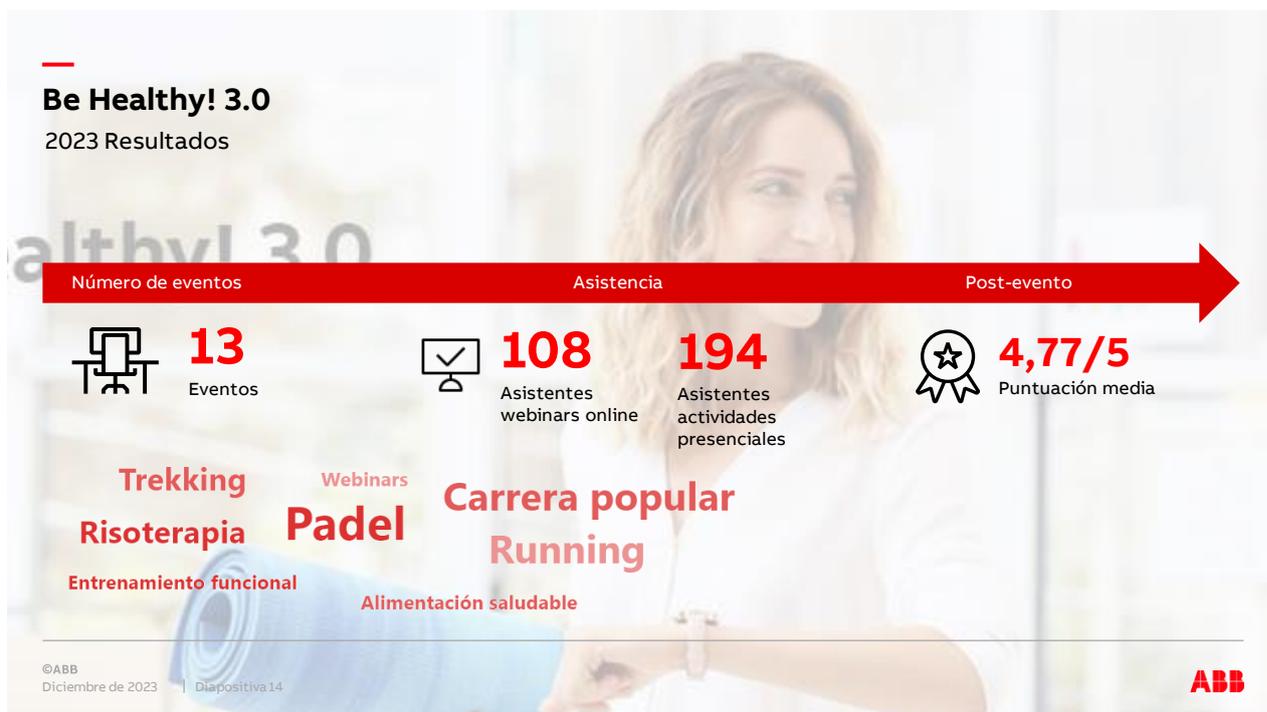
- Presentación y discusión sobre la estrategia y objetivos de sostenibilidad de ABB en el “Sustainability Day 2023” organizado por compromiso RSE.
- Participación en el congreso RailLive 2023 sobre tecnología y tendencias del sector ferroviario.

- Organización de la jornada de seguimiento del Observatorio de Movilidad Sostenible del Club de Excelencia en Sostenibilidad en septiembre, en coincidencia con la Semana Europea de la Movilidad.
- Participación en Leading Girls 2023 con charlas inspiracionales y talleres sobre el talento femenino en el mundo STEM dirigidas a niñas y adolescentes.

Asimismo, durante el año 2023 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 2023 han sido los siguientes:



#### 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 2023 ha llevado a cabo los siguientes patrocinios, por un importe global de 20.723 €.

Patrocinio	Importe
Leading Girls 2023	3.500 €
BEST (Board of European Students of Technology)	2.723 €
Sustainability Day 2023 (organizado por Compromiso RSE y Equipos y Talento)	6.500 €
160 Aniversario del Colegio de Ingenieros Industriales de Catalunya	4.000 €
75 Aniversario de la Cámara de Comercio Hispano-Sueca (libro)	2.000 €
Acto de graduación de ESEIAAT	2.000 €
<b>Total</b>	<b>20.723 €</b>

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 2023 ABB en España ha mantenido ha permanecido afiliada a las siguientes asociaciones empresariales:

<b>Nombre de la Asociación</b>
Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI)
Asociación Española de Codificación Comercial (AECOC)
Asociación KNX España
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)
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
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

## 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](http://www.abb.com/supplying)

#### b. Procesos de contratación con proveedores

En 2023, con la puesta en marcha 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 2023, 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	718	542	75%
Electrification	459	391	85%
Motion <sup>2</sup>	188	177	94%
Robotics & Discrete Automation <sup>2</sup>	248	207	84%

<sup>2</sup>Para 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 2023, el número de auditorías realizadas a proveedores ha sido de 6 auditorías por parte de Electrification y 6 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>

## 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 IEC y NIE, 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 Process<sup>2</sup> (CCRP) mediante el cual es procesado a la mayor brevedad posible.

Tabla de reclamaciones de clientes 2023

Área de negocio / División / Centro	Reclamaciones registradas	Reclamaciones solucionadas	% de reclamaciones solucionadas
Process Automation	40	33	82.5%
Electrification	2596	2552	98%
Motion	26	23	88,5 %
Robotics & Discrete Automation	6	6	100 %

## 1. Información fiscal

ABB en España contribuye acorde a la legislación vigente en materia fiscal a nivel estatal, autonómico y local. Los beneficios obtenidos en 2023, las aportaciones fiscales del ejercicio 2023, así como las subvenciones recibidas están recogidas en las cuentas anuales individuales de ABB en España. (Nota 19 Ingresos y gastos; Nota 3: Distribución de resultado; Nota 18: Situación fiscal; Nota 13: Patrimonio Neto, ajustes por cambio de valor; Nota 14: Subvenciones).

*Miles de euros*

<b>Importe neto cifra de negocios 2023</b>	619.267,00 €
<b>Resultado despues de impuestos 2023</b>	-16.892,00 €
<b>Impuesto sobre sociedades 2023 – Base imponible</b>	-12.438,00€
<b>Impuesto sobre sociedades 2023 - Cuota</b>	0,00 €
<b>Subvenciones</b>	154,00 €

## 10. Taxonomía

En ABB, estamos decididos a dar forma a nuestro futuro de una manera ambientalmente sostenible invirtiendo en actividades ambientalmente sostenibles. Para ayudar a abordar este desafío, la Unión Europea (UE) ha tomado la iniciativa en la estandarización de datos relacionados con la sostenibilidad y la definición de criterios y objetivos ambientalmente sostenibles.

Como parte del Pacto Verde Europeo, la UE aspira a alcanzar la neutralidad climática y reducir a cero las emisiones de GEI generadas dentro de sus fronteras de aquí a 2050. Con el Plan de Acción para la Financiación del Crecimiento Sostenible, la Comisión Europea pretende reorientar la economía y los sistemas financieros hacia tecnologías más sostenibles. La Taxonomía de la UE es la piedra angular del Pacto Verde y el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE, ya que tiene como objetivo dirigir los flujos de capital específicamente hacia proyectos y empresas sostenibles. El Reglamento (UE) 2020/852 sobre el establecimiento de un marco para facilitar la inversión sostenible y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2099 y los actos delegados que lo complementan, en lo sucesivo denominado **Reglamento de taxonomía**, sirve como sistema de clasificación estandarizado y vinculante para determinar qué actividades económicas en la UE se consideran “ambientalmente sostenibles”.

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.

El Reglamento sobre taxonomía distingue entre actividades económicas “elegibles para la taxonomía” y “alineadas con la taxonomía”.

Una actividad económica se considera “elegible” si se describe en los Actos delegados adoptados, independientemente de si esa actividad económica cumple alguno de los criterios técnicos de selección establecidos. En consecuencia, las actividades económicas se consideran “no elegibles” según la Taxonomía de la UE cuando no están descritas específicamente en los Actos delegados.

A partir del año fiscal 2022, el Reglamento de Taxonomía exige que las empresas afectadas divulguen sus actividades ambientalmente sostenibles (es decir, actividades alineadas con la taxonomía). Una actividad elegible sólo se considera ambientalmente sostenible y, por lo tanto, alineada con la taxonomía, si cumple con los criterios técnicos de selección (TSC):

- Hace una contribución sustancial a uno de los objetivos ambientales al cumplir con los criterios de contribución sustancial definidos para la actividad (por ejemplo, nivel de emisiones de carbono),
- Cumple con el criterio de “no causar daño significativo” (DNSH), sin tener ningún efecto negativo en ninguno de los otros cinco objetivos ambientales (por ejemplo, del activo, proceso o producto), y
- Cumple con las salvaguardias mínimas (MS) relacionadas principalmente con los derechos humanos y los estándares sociales y laborales.

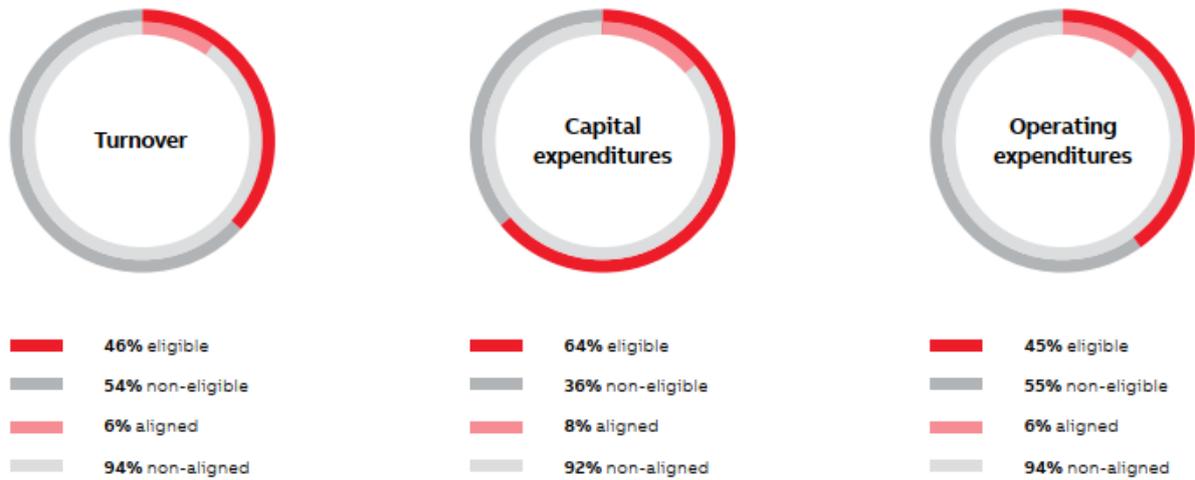
La Taxonomía está incluida en el Informe de Sostenibilidad de ABB a nivel global del año 2023, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://global.abb/group/en/investors/annual-reporting-suite>

Aun así, en este informe se declara un resumen de las actividades que ABB ha mapeado, siguiendo el árbol de productos de ABB por área de negocio, división, grupo de productos, línea de productos y uso industrial.

En 2023, 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
- 3.3 Fabricación de tecnologías bajas en carbono para el transporte
- 3.4 Fabricación de baterías
- 3.5 Fabricación de equipos de eficiencia energética para edificios
- 4.9 Transmisión y distribución de electricidad
- 6.5 Transporte en motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros
- 6.14 Infraestructura para el transporte ferroviario
- 6.15 Infraestructura que permita el transporte por carretera y el transporte público con bajas emisiones de carbono.
- 6.16 Infraestructura que permita el transporte acuático con bajas emisiones de carbono.
- 7.2 Renovación de edificios existentes,
- 7.3 Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética,
- 7.4 Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de carga para vehículos eléctricos en edificios,
- 7.5 Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar el rendimiento energético de los edificios.
- 7.6 Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable, y
- 7.7 Adquisición y propiedad de inmuebles.

**2023 ABB ASSESSMENT RESULTS UNDER THE EU TAXONOMY:  
TURNOVER, CAPEX, OPEX KPIS**



Este año estuvo marcado por la inclusión de nuevas actividades que pueden hacer una contribución sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático y por la adopción oficial del Acta Delegada Ambiental que se centra en los otros cuatro objetivos ambientales.

Siguiendo estos últimos desarrollos en Taxonomía, ya hemos llevado a cabo una evaluación de elegibilidad para las actividades recientemente lanzadas. En 2024, nos centraremos en implementar los procesos y la experiencia necesarios para evaluar nuestro cumplimiento de los criterios de selección técnicos, a fin de cumplir con los requisitos de alineación para estas actividades.

# ANEXO I

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

ABB en España ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2023 y el 31 de Diciembre de 2023.

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. 2023
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-2 GRI 102-7	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 2023" 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 2023, en las secciones "CEO Letter", "Sustainability strategy 2030" y "Progress against targets" y en la sección "Performance" del "Group Integrated Report 2023."
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-14 GRI 102-15	Incluido en el "Group Integrated Report 2023" en las secciones "CEO Interview", "Our changing world" y "Risk and Opportunity Management"
<b>General</b>	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
<b>Enfoque de gestión</b>	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
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Gestión medioambiental</b>	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 2023. nota.4.10 provisiones y contingencias y nota 15 Provisiones y contingencias: Tablas
<b>Contaminación</b>	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 2023, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2023" en el apartado "We enable a low carbon society"

<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	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
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	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 2023. 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 2023. 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 2023, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2023" 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 2023, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2023" 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.
<b>Cambio climático</b>	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 2023, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2023" 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
<b>Protección de la biodiversidad</b>	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.
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>	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 2023. 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
<b>Organización del trabajo</b>	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.
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
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 2023. 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
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
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			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	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 2023. Sección: "Social Progress" y en la sección 9.4 "Acciones de asociación y patrocinio"
<b>Subcontratación y proveedores</b>	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
<b>Consumidores</b>	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
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2023: Notas 13, 14 y 18
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2023 Notas 13, 14 y 18
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2021: Notas 13, 14 y 18
<b>Taxonomía</b>	Taxonomía ambiental	GRI 201-2	Sección 10: Taxonomía

El presente documento ha sido formulado por el Consejo de Administración el día 22 de marzo de 2024.