
Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario 2022

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. Discapacidad
 - 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 y desarrollo local
 - 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

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 2022” del Grupo ABB radicado en Suiza al cual pertenece, y que se encuentra disponible en la web de ABB: <https://sustainabilityreport.abb.com/2022/>

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 2022 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 2022 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 2022 forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ABB.

1. El Grupo ABB, y ABB en España

ABB es un líder tecnológico en electrificación y automatización que contribuye a construir un futuro más sostenible y eficiente en el uso de recursos. Las soluciones de nuestra compañía conectan el conocimiento en ingeniería con el software para optimizar la producción, electrificación, movimiento y operaciones a nuestro alrededor. Con una historia de excelencia que se remonta a más de 130 años, nuestros cerca de 105.000 empleados están comprometidos a impulsar aquellas innovaciones que aceleran la transformación industrial. 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, Estocolmo y
Nueva York**



33.988 MUSD

Ventas en 2022

2. ABB en España

En 2022 se completó la integración de Asti Mobile Robotics, adquirida en 2021, dentro de Asea Brown Boveri, S.A., reflejando el presente EINFCA la información ya integrada. Asea Brown Boveri, S.A. posee a 31 de diciembre de 2022 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 2022, la cifra de negocios aportada por ASTI Mobile Robotics Alemania supone un 0,97% 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, se considera como no material dado que la cifra de negocios aportada (5,5%) está en los límites de la materialidad recomendada por GRI. Se continúa, en este sentido, con el enfoque de eficiencia adoptado en el ejercicio anterior 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**



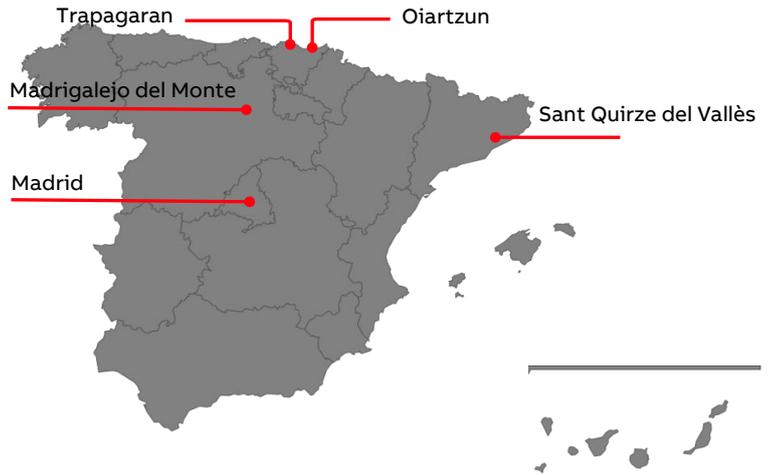
532,5 M€
Ventas en 2022



1.652
Personas en 2022¹
A cierre de ejercicio.



5 centros principales de producción e ingeniería y 14 oficinas, delegaciones **comerciales** y pequeños centros de producción repartidos por el país



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

2. Modelo de negocio y ABB Way

1. Modelo de negocio

ABB, bien posicionados en un mundo cambiante.

Más electricidad
La demanda de electricidad crece >2 veces más rápido que otras fuentes de energía, lo que resulta en ~50% más e inversión media anual en redes de distribución en los próximos 10 años¹

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 +30% – del ~20% a día de hoy a ~50% en 2050¹

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

1. IEA World Energy Outlook 2021, escenario de compromisos anunciados
2. Perspectivas de la población mundial de las Naciones Unidas para 2019

Nuestro propósito

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

Nuestra oferta

- Redue desechos e incrementa la circularidad.
- Reduce la intensidad en carbono.
- Incrementar 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 Trapagaran, Bizkaia.

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

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

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

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

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

2. 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



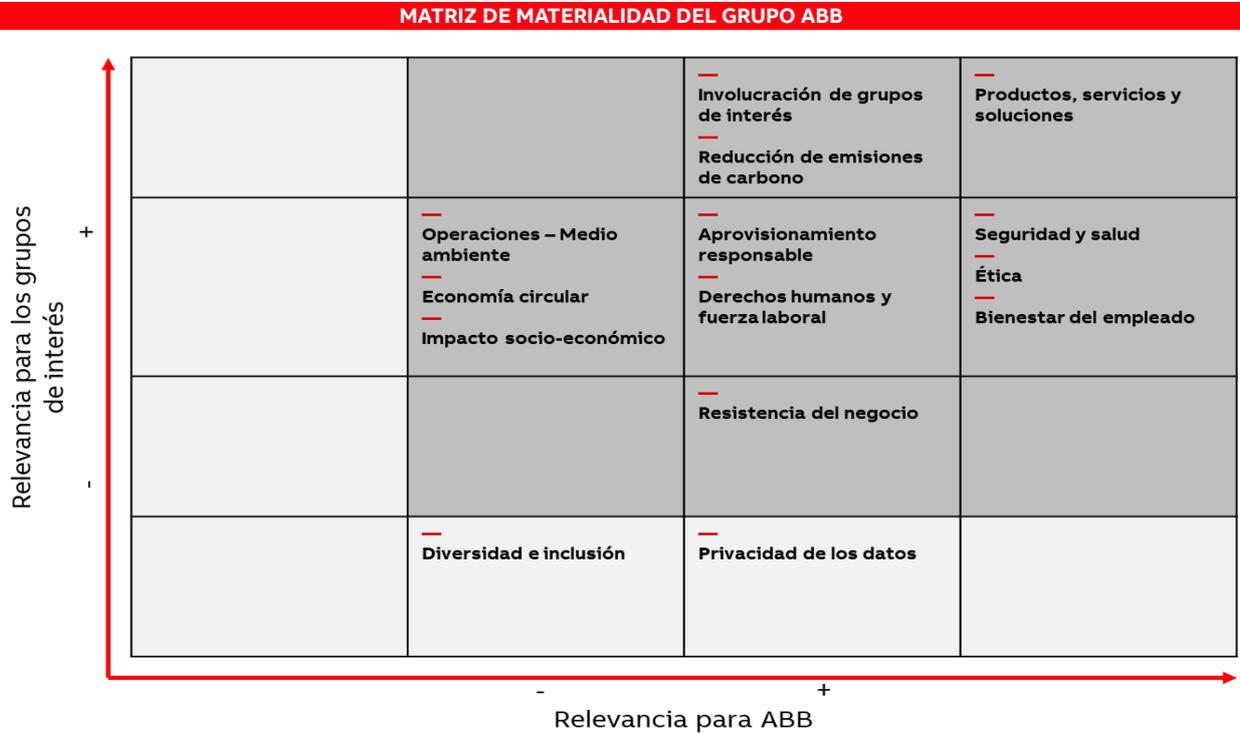
Oficinas del Grupo UNIR

ABB ha mejorado la gestión energética en el edificio de oficinas del Grupo UNIR consiguiendo ahorros de un 50% de la energía consumida o el equivalente a una reducción anual de 140 toneladas de CO₂ al año.

- ↓ 50% de reducción en el consumo de energía.
- ↓ 140 toneladas de CO₂ menos anualmente. El equivalente a las emisiones de 32 coches diésel.

3. Análisis de materialidad

El Grupo ABB ha desarrollado un estudio de materialidad a través del cual identifican los principales asuntos relevantes para el Grupo en materia de sostenibilidad. Este estudio se ha elaborado teniendo en cuenta las perspectivas de diferentes grupos de interés, así como el de la propia Sociedad. Como resultado el Grupo ABB ha elaborado una matriz de materialidad donde se encuentran reflejados los principales asuntos dependiendo de su relevancia interna y externa.



- **Operaciones – Medio Ambiente:** Impactos ambientales derivados de nuestras operaciones
- **Economía circular:** Cumplir con la legislación (ej.: REACH, RoHS); Garantizar el final de vida útil de los productos; diseño y fabricación de nuestros productos
- **Reducción de emisiones de carbono:** productos energéticamente eficientes y soluciones a clientes para reducir sus emisiones; uso de energías renovables; emisiones derivadas del uso del SF₆; compromiso con nuestros proveedores para reducir las emisiones en toda la cadena de suministro
- **Impacto socio-económico:** participación en la comunidad; contribución a la educación, digitalización, diversidad, integridad y mitigación de la pobreza; contribuir a una transición justa e inclusiva
- **Resistencia del negocio:** 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
- **Involucración de grupos de interés:** interactuar con clientes, proveedores, inversores y sociedad; incorporar a nuestros grupos de interés el feedback de nuestro negocio y nuestra

estrategia de sostenibilidad; liderazgo y enfoque en sostenibilidad; asociaciones para mejorar el rendimiento

- **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
- **Ética:** cumplir con el código de conducta, anticorrupción, antisoborno y antimonopolio
- **Bienestar del empleado:** desarrollo y aprendizaje, retención de talento y compromiso con el empleado

Esta matriz de 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. No obstante, ABB en España ha iniciado un proceso de consulta de grupos de interés para analizar potenciales aspectos materiales propios de España que puedan no quedar reflejados en la matriz de materialidad del Grupo o desviarse en alguna medida de los mismos. Este proceso se inició en 2019 y a lo largo de 2020 se detuvo por consecuencia de la pandemia por COVID-19. En 2022 se ha avanzado en el proceso completando las consultas con los clientes de ABB en España y el análisis de los datos obtenidos para España de la **Encuesta Anual de Involucración del Empleado de ABB**.

4. Modelo de buen gobierno corporativo

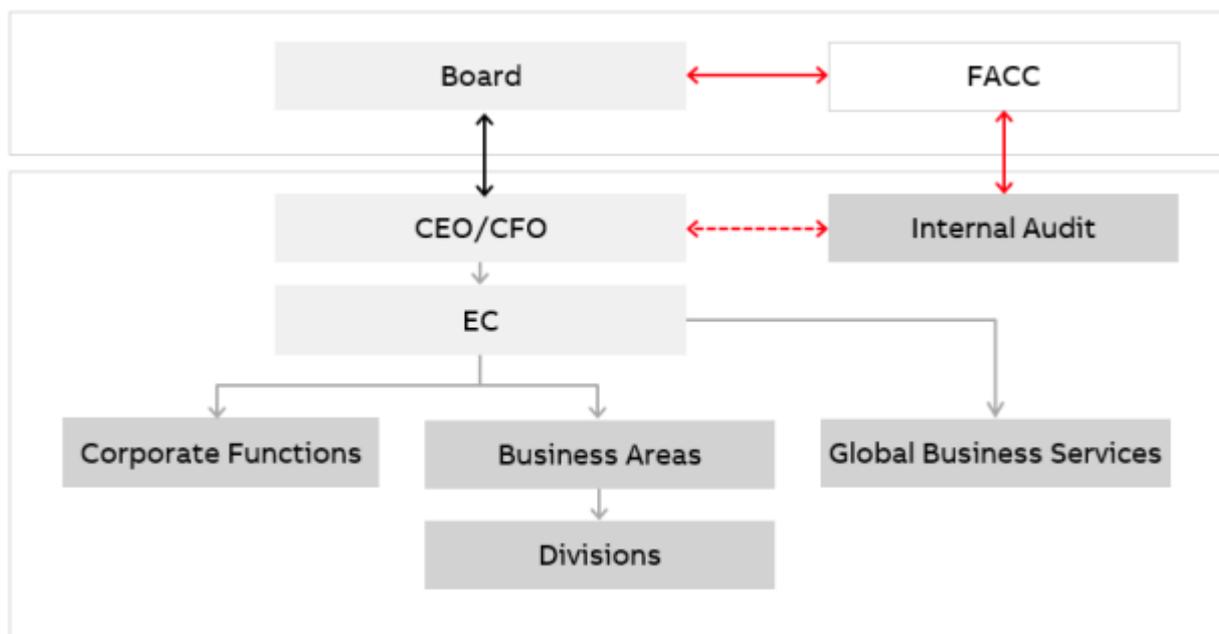
El modelo de gobierno corporativo del Grupo ABB forma parte de **ABB Way**. Describe la organización de ABB y su estructura de gobierno, que ha sido diseñado para gestionar los riesgos potenciales del Grupo y permitirle alcanzar sus objetivos. En particular, la organización de ABB y su estructura de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

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

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



Que se apoya en la siguiente organización:



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

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

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

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

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 CE

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. Business Areas and Divisions

Las 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 Business Areas 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), Global Business Services (GBS) 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.

GBS se rige por el EC y presta servicios al Grupo.

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, la Business Area 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 Business Areas 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 a la Business Area 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 los dos 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 2022 el Comité de Sostenibilidad estaba programado para reunirse en 2 ocasiones, julio y noviembre, viéndose pospuesta la segunda reunión a febrero 2023 por dificultades de agenda de los asistentes.

- **Comisión de diversidad:** la comisión de diversidad es un órgano que reporta directamente tanto al conjunto del Comité de Dirección, como al Consejo de Administración de ABB en España. Dicha comisión se encarga de revisar el avance en la agenda de igualdad 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.

Durante el año 2022 se ha actualizado esta política con la firma del nuevo Country Holding Officer de ABB en España. En cuanto al contenido, ésta no ha sufrido modificaciones.

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 2022 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



El Plan de Sostenibilidad de ABB en España 2022, mencionado anteriormente, 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.

Ejemplos locales: Estrategia de Sostenibilidad de ABB en España



Dimensión: Uso eficiente de los recursos y circularidad



El nuevo empaquetado de Niessen (2021) va mucho más allá de una mera actualización de diseño e imagen, teniendo en cuenta también criterios relacionados con la sostenibilidad, así como con la seguridad del usuario. Esto se traduce en que, además de mostrar una imagen totalmente renovada y actual, el empaquetado procede de materiales reciclados y 100% reciclables, y se han aplicado refuerzos estructurales para la protección de la mercancía y bordes anti-corte para la protección del cliente.



100% reciclable

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 (SA-M-02-01-ES-01), 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)

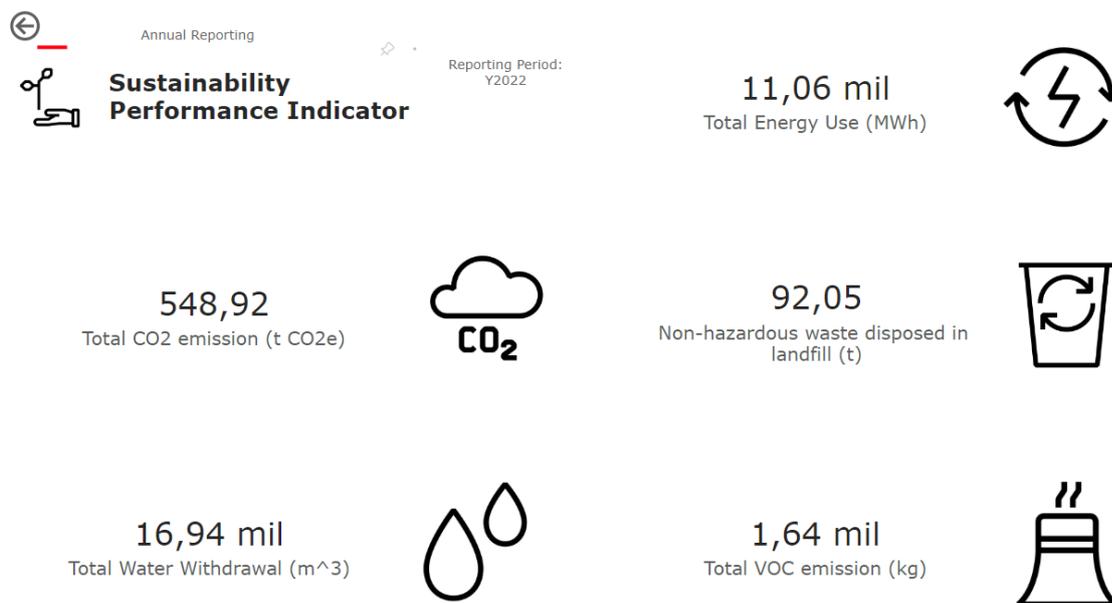
Las provisiones destinadas a mitigar los impactos ambientales quedan recogidas en las cuentas anuales 2022 de ABB en España, en la nota sobre provisiones. (Nota 4.10: Provisiones y contingencias. Nota 15: Provisiones y contingencias. Tablas)

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 2022, 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 2022 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 2022, el % de luminarias LED en cada centro de trabajo es el siguiente:

- Centro de Oiartzun: 90%
- 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.

Derivado de un incumplimiento legal durante una auditoría externa, en el año 2021, en la fábrica de Niessen, se detectó en uno de los puntos de medida de ruido al exterior cuyo valor es superior al límite legal establecido. Para su resolución, se colocaron unos silenciadores a la salida de las turbinas. Asimismo, se instalaron unos variadores para que las turbinas regulen su porcentaje según necesidad y así evitar que estén siempre al 100%. Con estas medidas se realizó nuevamente una medición interna y externa por parte de OCA cumpliendo los niveles de ruido.

Con relación a la **biodiversidad**, ninguno de los centros de ABB en España se encuentra emplazado 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 2022, el Grupo ABB ha comenzado a realizar las EPD de sus productos, las cuales están a disposición de todas las partes interesadas a través del siguiente enlace: [Environmental Product Declarations \(EPD\)](#)

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 “Hacia Residuo 0” durante el año 2022, donde AENOR ha verificado un 77 % de residuos valorizables, un 3,66 % de residuos a eliminación y un 19,34 % de residuos clasificados en la categoría de “otros” (tratamiento R12/R13).

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

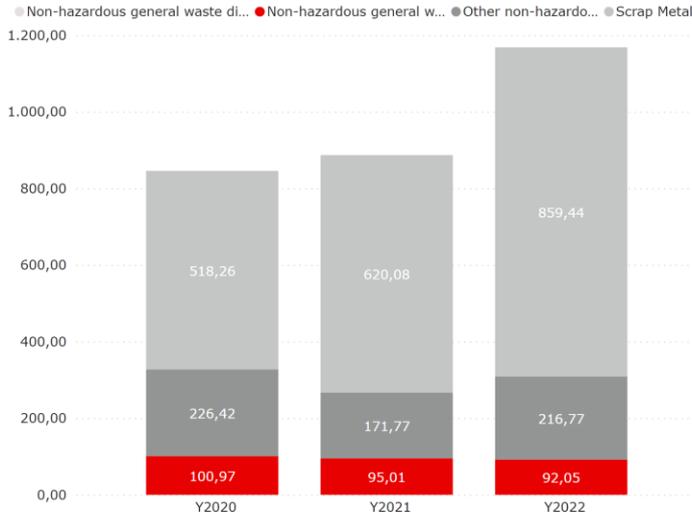
Sustainability Performance Indicator

Reporting Period:
Y2020
Y2021
Y2022

Waste



Non-hazardous waste (t)



Hazardous waste (t)



Disposed Non-hazardous waste incinerated vs. landfilled



Non-hazardous general waste disposed, sent to landfill (t) (red) / Non-hazardous general waste re-used (t) (dark grey)

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:

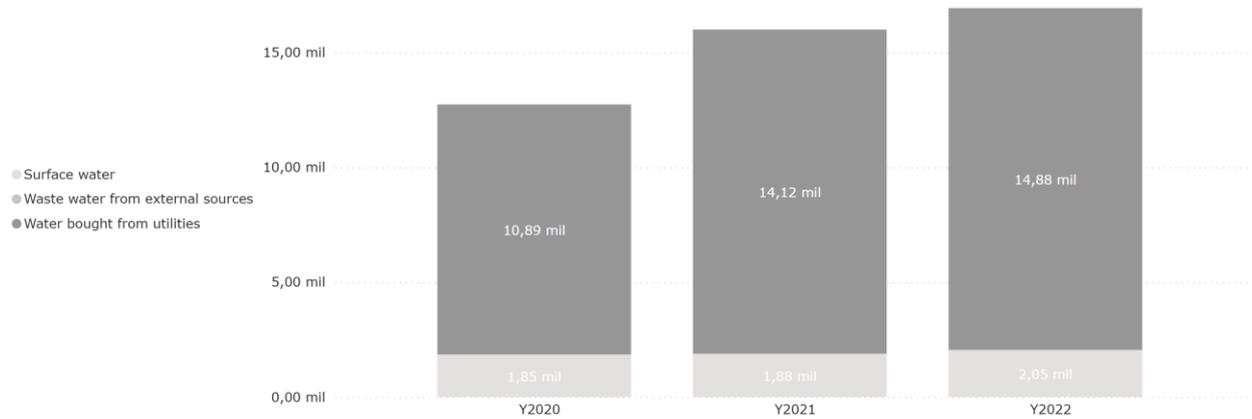


Choose Report Category

Sustainability Performance Indicator

 Reporting Period:
 Y2020
 Y2021
 Y2022

Water

Total water withdrawals (m³)

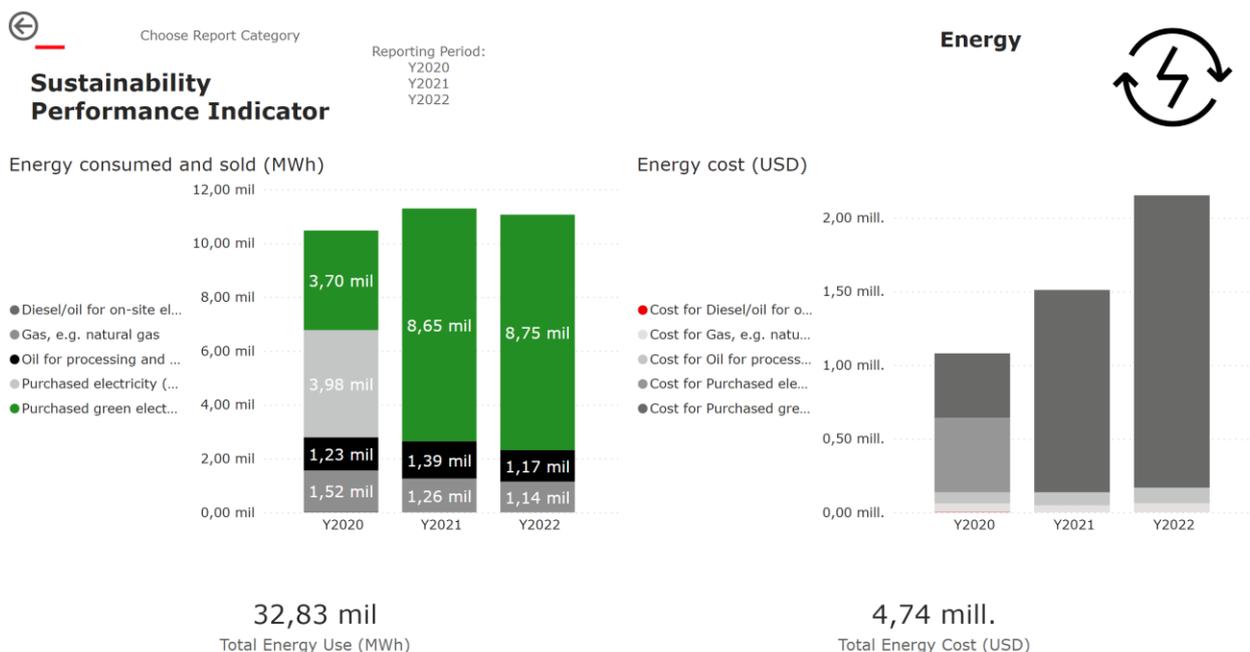
Se han llevado a cabo medidas para un uso eficiente del agua en todos los centros de ABB en España, principalmente en los talleres y fábricas de producción como, por ejemplo, la reutilización del agua en las áreas de lavado, la implantación de grifería en aseos con sensores de caudal, doble pulsador 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 2022 se completó el estudio de eficiencia energética en los centros principales de ABB en España, dentro de la estrategia Green Real Estate, para la implementación, seguimiento y monitorización de los datos energéticos y para la sostenibilidad de los ahorros conseguidos en el tiempo. Se han llevado a cabo medidas de mejora de uso de eficiencia energética y se han obtenido las certificaciones energéticas de los edificios.

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.

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. El movimiento ha crecido rápidamente desde su lanzamiento, con 125 organizaciones ya comprometidas para finales de 2022.

c. Materias primas

Tabla de materias primas consumidas en 2022

Disolventes (litros)	22.330
Aerosoles (Tn)	1
Desengrasante (litros)	217
Corindón/vidrio (Tn)	0
Adhesivos (Tn)	0
Aluminio (Tn)	0
Acero (Tn)	43

Latón (Tn)	95
Hierro (Tn)	404
Plata (Tn)	1
Chapa magnética (Tn)	5.445
Circuito magnético (Tn)	0
Cobre (parte activa) (Tn)	685
SF6 (Tn)	0
Aceite (litros)	8.652
Acetona (litros)	4.595
Líquido de limpieza (litros)	636
Barniz (litros)	39.600
Resina VPI (litros)	60.540
Pintura (litros)	30.147
Gases - Oxígeno (botellas)	257
Gases - Acetileno (botellas)	349
Plásticos de embalaje (Tn)	40
Papel/cartón embalaje (Tn)	8
Madera de embalaje (Tn)	1
Tóner (unidades)	14
Productos peligrosos de talleres (Tn)	303

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.

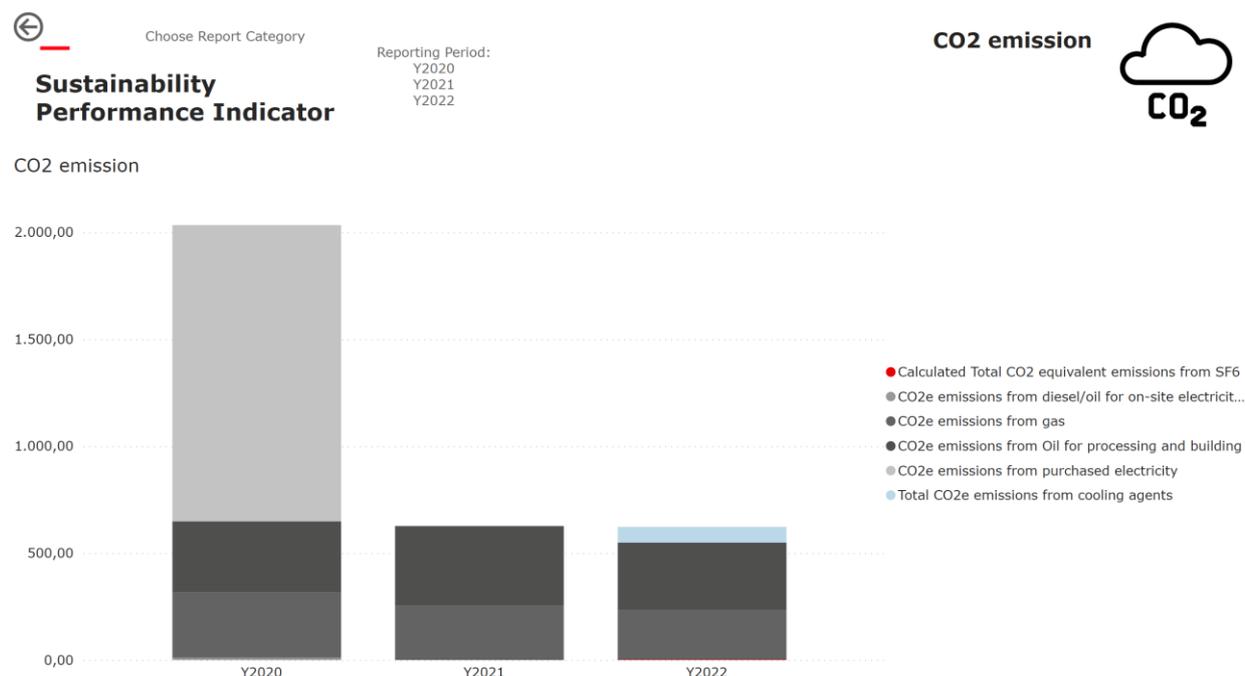
Mediante el listado de sustancias prohibidas y restringidas de ABB se garantiza el cumplimiento de esta directiva.

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 prevé colaborar 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 energía 100 % renovable procedente de la central hidráulica Cornatel GR1.



Dentro de la estrategia de sostenibilidad para 2030, hay dos objetivos centrados en vectores climáticos:

- Neutralidad de emisiones de carbono
- Ayudar a nuestros clientes a reducir sus emisiones anuales de CO₂ en más de 100 millones de toneladas.

Para ello, ABB en España ha establecido una estrategia sobre cambio climático y el calentamiento global. Nuestro objetivo es reducir las emisiones de GEI del uso directo de combustibles fósiles y de nuestra flota de vehículos de empresa. En este sentido se ha puesto en marcha la sustitución de la totalidad de la flota de vehículos, a vehículos híbridos enchufables. Durante el año 2022, se han

sustituido 99 vehículos de la flota comercial (Modelo León / 2020 / 5P / familiar), y quedan pendientes 60 vehículos para 2023. En total, ya se han cambiado 221 vehículos, de los 360 vehículos de flota, lo que supone un 61 % de la flota de ABB en España.

También nos enfocamos en la mejora continua en la administración de SF6 para mejorar la gestión, la detección de fugas y los procedimientos de almacenamiento en nuestros centros.

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 particular para nuestra fábrica de Niessen en Oiarztun, en cumplimiento con la ISO 50001 e ISO 14006, se ha realizado un estudio para la descarbonización de la fábrica, y eliminar la caldera de gasoil. Actualmente están llevando a cabo la sustitución del techado de la fábrica para instalar placas solares, que suministrarán aproximadamente el 14 % de la energía consumida, y la instalación de más cargadores de vehículos eléctricos. Se prevé que para 2023, la fábrica se incorpore al proyecto de Mission To Zero (M20) global del grupo ABB.

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

Durante el año 2022 ABB en España ha obtenido la certificación según el estándar internacional GHG Protocol, el cual ha verificado nuestra huella de carbono (alcance 1 y 2) correspondiente a 2021 en nuestros centros principales de actividad.



TOTAL DE EMISIONES 2021 (tCO₂e)

PERIODO 01/01/2021 – 31/12/2021	
Alcance 1: Emisiones Directas	1.208,14
Alcance 2: Emisiones Indirectas derivadas del consumo de energía	0
TOTAL DE EMISIONES 2021 (Tco₂e)	1.208,14

Asimismo, ABB en España se ha inscrito en el registro del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con el sello de “Calculo y Reduzco” tomando como base nuestro cálculo de huella de carbono verificado del año 2021. 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 el objetivo a 2030 de ser neutros en carbono.

6. Aspectos sociales y relativos al personal

1. Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades

Durante el 2022 se generaron 172 vacantes, de las cuales más del 95% eran para posiciones permanentes.

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.

Se recibieron 6.321 currículums de los cuales el 19,84% se identificaron como mujeres (identificados como hombres el 36,50%, no-binarios: 0,06% y personas que no quisieron identificarlo-“non-disclosed”-: 43,60%)

Sobre los siguientes pasos del proceso de selección:

- CVs enviados al hiring manager:
 - o Mujeres: 15,78
 - o Hombres: 24,18
 - o No-binario: 0,07
 - o No revelado: 59,97
- Personas entrevistadas:
 - o Mujeres: 11,98
 - o Hombres: 17,77
 - o No-binario: 0,00
 - o No revelado: 70,25

Del total de personas entrevistadas, el porcentaje de contratación de mujeres fue del 43% (Non-disclosed: 4%).

Continuamos con el programa de Jóvenes Talentos, ofreciendo programa de becas a más de 35 estudiantes y acercándonos a los centros docentes con otro tipo de actividades, de ellas el 50% se cubrieron con mujeres.

2. Empleo estable y de calidad

El 100% de los empleados de ABB en España en 2022 estaban cubiertos por los diferentes convenios colectivos de la compañía en sus distintos centros.

Actualmente forma parte de ABB en España personal de 29 nacionalidades diferentes, pero todas las personas mantienen una relación laboral con ABB en España:

España
Italia
México
Reino Unido
Suecia
Francia
Ecuador
Costa Rica
Rumania

China
 Perú
 Brasil
 Marruecos
 Alemania
 Grecia
 Venezuela
 Colombia
 Siria
 Estados Unidos
 Ucrania
 Portugal
 Polonia
 Suiza
 Irlanda
 India
 Argentina
 Líbano
 Sudáfrica
 Australia

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 2022 se ofrecieron un total de 3.549 horas de formación bonificada por parte de la Seguridad Social a los empleados y empleadas.

4. Estadísticas de empleo

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

Distribución de la plantilla por sexo (empleados en España. 100% de la plantilla)

Sexo	N. de empleados	Porcentaje sobre el total
Hombres	1254	77,31%
Mujeres	368	22,69%
Total	1622	100,00%

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

Categoría	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje sobre total
Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	398	152	551	33,91%

Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	245	49	295	18,13%
Jefatura administrativa y de taller	70	18	88	5,43%
Ayudantes sin titulación	33	2	35	2,16%
Personal oficial administrativo	136	80	216	13,32%
Personal subalterno	18	5	23	1,42%
Personal auxiliar administrativo	10	22	32	1,97%
Oficiales de primera y segunda	223	13	236	14,55%
Oficiales de tercera y especialistas	121	26	147	9,06%
Peones		1	1	0,06%
Total	1254	368	1622	100,00%

Distribución de la plantilla por edad

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre total
<30	108	39	147	9,06%
30-50	741	215	956	58,94%
>50	405	114	519	32,00%
Grand Total	1254	368	1622	100,00%

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

Por edad y tipo de contrato

Edad y tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
<30	108	39	147	9,06%
Temporal	27	11	38	2,34%
Fijo	81	28	109	6,72%

30-50	741	215	956	58,94%
Temporal	11	6	17	1,05%
Fijo	730	209	939	57,89%
>50	405	114	519	32,00%
Temporal	26	6	32	1,97%
Fijo	379	108	487	30,02%
Total	1254	368	1622	100,00%

NOTA: Los grupos de edad están actualizados con fecha 03.03.2023

Por tipo de contrato: fijo o temporal

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	398	152	550	33,91%
<30	44	22	66	4,07%
Temporal	17	10	27	1,66%
Fijo	27	12	39	2,40%
30-50	266	100	366	22,56%
Temporal	1	1	2	0,12%
Fijo	265	99	364	22,44%
>50	88	30	118	7,27%
Temporal	3		3	0,18%
Fijo	85	30	115	7,09%
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	245	49	294	18,13%
<30	11	7	18	1,11%
Fijo	11	7	18	1,11%
30-50	141	30	171	10,54%
Fijo	141	30	171	10,54%
>50	93	12	105	6,47%
Temporal	2		2	0,12%

Fijo	91	12	103	6,35%
3-Jefatura administrativa y de taller	70	18	88	5,43%
<30	3	2	5	0,31%
Fijo	3	2	5	0,31%
30-50	18	7	25	1,54%
Fijo	18	7	25	1,54%
>50	49	9	58	3,58%
Temporal	5		5	0,31%
Fijo	44	9	53	3,27%
4-Ayudantes sin titulación	33	2	35	2,16%
<30	3	1	4	0,25%
Temporal		1	1	0,06%
Fijo	3		3	0,18%
30-50	15	1	16	0,99%
Fijo	15	1	16	0,99%
>50	15		15	0,92%
Temporal	3		3	0,18%
Fijo	12		12	0,74%
5-Personal oficial administrativo	136	80	216	13,32%
<30	3	2	5	0,31%
Fijo	3	2	5	0,31%
30-50	72	38	110	6,78%
Fijo	72	38	110	6,78%
>50	61	40	101	6,23%
Temporal	4	4	8	0,49%
Fijo	57	36	93	5,73%
6-Personal subalterno	18	5	23	1,42%
30-50	6	2	8	0,49%
Fijo	6	2	8	0,49%

>50	12	3	15	0,92%
Fijo	12	3	15	0,92%
7-Personal auxiliar administrativo	10	22	32	1,97%
<30	1	2	3	0,18%
Fijo	1	2	3	0,18%
30-50	7	16	23	1,42%
Temporal		3	3	0,18%
Fijo	7	13	20	1,23%
>50	2	4	6	0,37%
Fijo	2	4	6	0,37%
8-Oficiales de primera y segunda	223	13	236	14,55%
<30	15	2	17	1,05%
Fijo	15	2	17	1,05%
30-50	137	6	143	8,82%
Temporal	1		1	0,06%
Fijo	136	6	142	8,75%
>50	71	5	76	4,69%
Temporal	7		7	0,43%
Fijo	64	5	69	4,25%
9-Oficiales de tercera y especialistas	121	26	147	9,06%
<30	28	1	29	1,79%
Temporal	10		10	0,62%
Fijo	18	1	19	1,17%
30-50	79	15	94	5,80%
Temporal	9	2	11	0,68%
Fijo	70	13	83	5,12%
>50	14	10	24	1,48%
Temporal	2	2	4	0,25%
Fijo	12	8	20	1,23%

10-Peones		1	1	0,06%
>50		1	1	0,06%
Fijo		1	1	0,06%
Total	1254	368	1622	100,00%

NOTA: Los grupos de edad están actualizados con fecha 03.03.2023.

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

Edad y clasificación profesional	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
<30	1	2	3	7,89%
Oficiales de tercera y especialistas	1		1	2,63%
Personal auxiliar administrativo		1	1	2,63%
Personal oficial administrativo		1	1	2,63%
30-40	2	2	4	10,53%
Ayudantes sin titulación	1		1	2,63%
Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación		1	1	2,63%
Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	1		1	2,63%
Personal oficial administrativo		1	1	2,63%
40-50	7	1	8	21,05%
Oficiales de primera y segunda	1		1	2,63%
Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	1		1	2,63%
Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	3		3	7,89%
Personal oficial administrativo	2	1	3	7,89%
50-60	9	1	10	26,32%
Ayudantes sin titulación	1		1	2,63%
Jefatura administrativa y de taller	1		1	2,63%
Oficiales de primera y segunda	1		1	2,63%
Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	3		3	7,89%
Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	2		2	5,26%
Personal oficial administrativo	1	1	2	5,26%
>60	12	1	13	34,21%
Ayudantes sin titulación	1		1	2,63%
Jefatura administrativa y de taller		1	1	2,63%
Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	4		4	10,53%
Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	2		2	5,26%

Personal oficial administrativo	5		5	13,16%
Total	31	7	38	100,00%

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

En euros brutos anuales

Media Salarial ABB 2022

Edad y Grupo Tarifa Cotización	Hombres	Mujeres	Total
<30	30.188,12 €	31.590,62 €	30.560,21 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	33.121,33 €	33.878,91 €	33.373,86 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	33.790,51 €	30.882,10 €	32.659,47 €
3-Jefatura administrativa y de taller	29.999,99 €	34.104,07 €	31.641,62 €
4-Ayudantes sin titulación	37.813,67 €	25.995,90 €	34.859,23 €
5-Personal oficial administrativo	32.720,23 €	28.810,95 €	31.156,52 €
7-Personal auxiliar administrativo	27.951,98 €	25.999,96 €	26.650,63 €
8-Oficiales de primera y segunda	27.374,57 €	22.232,52 €	26.769,62 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	24.682,53 €	22.232,52 €	24.598,05 €
30-50	47.174,87 €	46.884,62 €	47.109,59 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	57.261,29 €	55.505,92 €	56.781,68 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	51.398,07 €	47.958,54 €	50.794,65 €
3-Jefatura administrativa y de taller	48.118,46 €	42.001,36 €	46.405,67 €
4-Ayudantes sin titulación	37.833,18 €	28.224,98 €	37.232,67 €
5-Personal oficial administrativo	43.505,76 €	39.795,00 €	42.223,86 €
6-Personal subalterno	39.868,46 €	29.886,43 €	37.372,95 €
7-Personal auxiliar administrativo	34.818,93 €	30.938,65 €	32.119,61 €
8-Oficiales de primera y segunda	35.718,66 €	35.960,03 €	35.728,79 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	32.094,96 €	32.389,91 €	32.142,03 €
>50	55.901,14 €	48.779,34 €	54.336,81 €

10-Peones		26.439,56 €	26.439,56 €
1-Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección	85.668,76 €	70.407,50 €	81.788,78 €
2-Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación	53.091,02 €	46.789,95 €	52.370,89 €
3-Jefatura administrativa y de taller	51.272,00 €	52.173,76 €	51.411,93 €
4-Ayudantes sin titulación	58.805,44 €		58.805,44 €
5-Personal oficial administrativo	44.846,89 €	38.590,04 €	42.368,93 €
6-Personal subalterno	42.448,09 €	36.896,26 €	41.337,72 €
7-Personal auxiliar administrativo	44.060,20 €	37.046,97 €	39.384,71 €
8-Oficiales de primera y segunda	41.291,42 €	37.100,94 €	41.015,74 €
9-Oficiales de tercera y especialistas	36.027,70 €	40.315,33 €	37.814,21 €
Total	48.530,19 €	45.850,74 €	47.922,27 €

– Estadísticas de formación

Por grupos de cotización y género (en horas)

Grupos	Mujer	Hombre	Total horas
1	261	986	1247
2	106	433	539
3		266	266
4		92	92
5	58	361	419
6	8	164	172
7	13	20	33
8	20	569	589
9	8	184	192
	474	3075	3549

Por tipo de formación

Tipo	Mujer	Hombre	Total
Habilidades	110	284	394
Idiomas	60	150	210
PRL	36	832	868
Técnica	268	1809	2077
Total	474	3075	3549

– **Absentismo**

Tipo IT	Hombre	Mujer	Total
Accidente	5		5
Enfermedad	34	6	40
Maternidad/Paternidad	7	5	12
Maternidad/Paternidad parcial	1		1
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural	2		2
Totales	49	11	60

- Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental: 12 empleados/as, 5 mujeres y 7 hombres.
- Número total de empleados que se han acogido al permiso parental por género: 12 empleados/as, 5 mujeres y 7 hombres.
- 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 0,61% de la plantilla total en 2022, en su totalidad (10) hombres.

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 presar ayuda a familiares con personas con discapacidad.

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 5,52% en el año 2022. 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 desde 2012.

Este plan nació con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la compañía. 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 2022, 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 individual 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.

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 se encuentran actualmente negociando el próximo Plan de Igualdad que será aprobado en este trimestre y regirá la compañía durante los próximos años, desde el convencimiento de que 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 dentro de su Comité de Dirección.

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 por 8 miembros, 4 mujeres y 4 hombres, de los cuales, 6 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 2022. 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, 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.

De esta forma, de la antigua Agenda Corporativa de Igualdad se ha pasado a un Plan Corporativo de Diversidad en el que se ha empezado a trabajar en 2022 y que, con ayuda de una consultora externa, se culminará en 2023.

Las políticas ya existentes hoy en día, aunadas y mejoradas en dicho Plan, continuarán basándose en los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con respecto a estos principios, ABB en España ya facilitó en 2019 la puesta en marcha de WEABB, una red de empleadas y empleados de la compañía con el objetivo de avanzar en términos de igualdad de género, y promover asimismo una mayor igualdad de género en el entorno empresarial de la compañía (principios noveno y quinto). Esta red también ha iniciado programas de mentoring para mujeres (principio octavo)

En relación también al principio quinto, ABB en España ha continuado en 2022 con la colaboración con la Embajada de Suecia, en esta ocasión como patrocinador y parte activa del Festival Tekla, celebrado en el contexto de Talen Woman Málaga 2022, con el objetivo de impulsar las vocaciones STEM en niñas y adolescentes.

En 2022 se facilitó la puesta en marcha en España de Encompass Abilities, como se ha mencionado anteriormente; y se ha fomentado una participación más activa en la red europea de empleados Encompass Pride, centrada en el colectivo LGTBQ+. Con el objetivo de avanzar también en esta última dimensión, ABB se ha adherido en 2022 a REDI, la red empresarial por la diversidad e inclusión LGTBI.



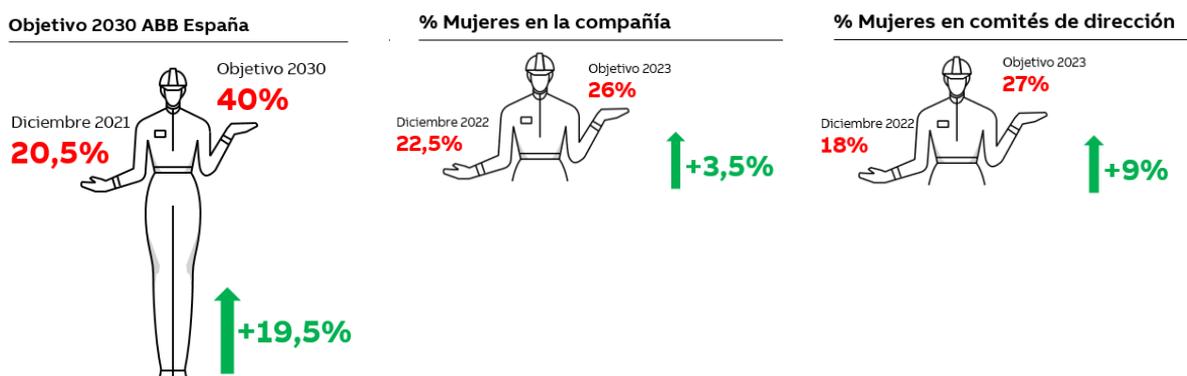
El año 2022, ABB ha conseguido el distintivo 'Diverse, Inclusive & Equal Company' el cual tiene como objetivo reconocer a empresas de han integrado la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en su cultura y estrategia empresarial, desde los más altos órganos de dirección y con los más altos estándares en todas las dimensiones de la DEI: género, generacional, geográfica/cultural; funcional; orientación sexual etc. evaluando 15 criterios diferentes entre los que se encuentran: Retos de diversidad e igualdad, pauta y estrategia DEI, Comité DEI, DEI en el plan de comunicación, etc.



Además, durante el año 2022 ABB participó activamente en el programa STEM Talent Girl de la fundación ASTI, este es un proyecto educativo para el desarrollo del talento y el fomento de vocaciones científico tecnológicas dirigido específicamente a mujeres en edad escolar con el objetivo de inspirar y empoderar a niñas y adolescentes para que prosigan carreras CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) memorizadas por mujeres que desarrollan actividades profesionales en el ámbito de la ciencia y la tecnología.

En 2022 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 ha fijado 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.

Por último, durante 2022 ABB en España ha iniciado - en fase piloto - la implantación de la herramienta Themis, para la revisión de la información interna y externa de la compañía conforme a un lenguaje más inclusivo.



8. Protocolo para la prevención del acoso

El protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o *mobbing* 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 algún empleado/a.

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 2022 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'.

9. Protocolo para la violencia de género

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. En el primer trimestre del año 2023 también se aprobará 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.

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 69 Representantes Legales de los Trabajadores distribuidos en 18 centros de trabajo. Desde el punto de vista de la negociación colectiva en el año 2022 la empresa y la RLPT han negociado 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.

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.

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 plan de igualdad pactado en el año 2012 con los

representantes de empleados y empleadas y que actualmente está en proceso de actualización en la mesa de negociación al efecto, además de los diferentes sistemas de flexibilidad horaria que existen en los centros de trabajo.

11. Desconexión laboral

En 2022 los negocios de Motion, Robotics & Discrete Automation y Process Automation continuaron con 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 2022 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 2022, 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 2022

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

Accidentes y enfermedades profesionales	
Número de accidentes de trabajo con baja hombres	17
Número de accidentes de trabajo con baja mujeres	1
Número de accidentes de trabajo sin baja	14
Número de enfermedades profesionales de hombres	7
Número de enfermedades profesionales de mujeres	0
Jornadas perdidas por accidente de hombres	620
Jornadas perdidas por accidente de mujeres	8
Número de horas trabajadas hombres	2.600.457 ^(*)
Número de horas trabajadas mujeres	750.073 ^(*)
Número de horas trabajadas	3.350.530

Índices	
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja hombres	1,31
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja mujeres	0,27
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja total	1,07
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo sin baja	0,84
Índice de gravedad de accidentes de trabajo hombres	47,68
Índice de gravedad de accidentes de trabajo mujeres	2,13
Índice de gravedad de accidentes de trabajo total	37,49
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales de hombres	0,54
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

Los derechos humanos son los derechos que tenemos todos como seres humanos, independientemente de dónde hayamos nacido, religión, género, etnia, etc. Estos derechos y libertades fundamentales se describen en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los Convenios fundamentales de la OIT sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

La responsabilidad corporativa requiere que las empresas ejerzan la debida diligencia para evitar causar o contribuir a impactos negativos sobre los derechos humanos de sus propias actividades y tratar de prevenir o mitigar cualquier impacto que esté directamente relacionado con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales.

ABB, en el año 2020 aprobó una Política de Derechos Humanos y Social, en la cual se compromete a desarrollar una cultura organizacional que implemente una política de apoyo a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y busque evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos.

Durante el año 2022 el “Human Rights Champion” designado para ABB en España, ha seguido formando a los equipos de las áreas de negocio de la compañía para designar un responsable de Human Rights en cada negocio, con el objetivo de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos que están directamente relacionados con sus operaciones, así como para:

- Comprender los requisitos y expectativas de ABB
- Crear conciencia, comunicar continuamente y comprometerse
- Integrar los derechos humanos en la evaluación de riesgos
- Realizar autoevaluación y auditorías de HuRi
- Supervisar la aplicación de los requisitos de ABB
- Mejorar continuamente
- Informar inquietudes y compartir aprendizajes

En el año 2022 se han realizado *Self Assessment* en materia de Derechos Humanos para garantizar el cumplimiento de los distintos puntos en materia de derechos humanos en los centros de ABB en España. Además, en el ejercicio 2022 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.

Acorde a esta política, las acciones con cualquier tipo de representación de una entidad pública 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, y cada solicitud es revisada por la función de asesoría jurídica e integridad.

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 2022 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 7.000 €. 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.

También en 2022 ABB se ha convertido en uno de los principales patrocinadores de ASTI Talent & Tech Foundation cuyo objetivo es fomentar las vocaciones STEM y desarrollar el talento 4.0 habilitador de la transformación digital y tecnológica mediante programas educativos de alto impacto social desde un modelo ecosistémico y colaborativo. La aportación de ABB como patrocinador de la ASTI Talent & Tech Foundation en 2022 asciende a 40.000 € y está destinada a contribuir al desarrollo de los programas de la fundación como STEM Talent Girl o ASTI Robotics Challenge.

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

ABB en España se ha comprometido a la implantación local del Movimiento por la Eficiencia Energética lanzado por el Grupo ABB en 2021. Las acciones llevadas a cabo para dinamizar este movimiento localmente en 2022 han consistido en:

- Presentación a medios y clientes del informe “Tendencias de Inversión en Eficiencia Energética en España” elaborado por SAPIO con la colaboración de ABB.
- Presentación a entidades locales del “Manual de la eficiencia energética industrial” elaborado por Reuters, promovido por ABB y con la colaboración de empresas como Microsoft o Alfa Laval.
- Se ha promovido, a cierre de 2022 la adhesión de 11 compañías españolas a este movimiento.
- Se ha convocado (realizado a principios de 2023) el “I Simposio de Eficiencia Energética” del Movimiento por la Eficiencia Energética en España.

2. Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local

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 2022 ABB lanzó la quinta 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, que permite a cualquier persona conocer las últimas noticias y proyectos de la compañía, y donde además se facilitan las diferentes formas de contacto con ABB.

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

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

https://twitter.com/abb_spain

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

Presentaciones de la compañía a grupos de interés

En 2022 ABB en España realizó por primera 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 2021.

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 2022, 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 en las mesas redondas y discusiones de Diversity4Tech en el contexto del Mobiel World Congress 2022 de la perspectiva y estrategia de diversidad e inclusión de ABB.

- Presentación y discusión sobre la estrategia y objetivos de sostenibilidad de ABB en el “Sustainability Day 2022” organizado por compromiso RSE.
- Participación en el panel oficial del congreso RailLive 2022 sobre tecnología y tendencias del sector ferroviario.
- Participación en los diferentes grupos de trabajo sobre eficiencia energética, cambio climático, diversidad, equidad e inclusión, o circularidad del Club de Excelencia en Sostenibilidad.
- Participación en la Jornada de Movilidad Sostenible de Canarias organizada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, APD y el Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria en los paneles de discusión sobre el papel de la tecnología y digitalización en movilidad sostenible en Canarias.
- Participación en el panel principal del congreso “Talent Woman 2022” organizado por FYCMA, TalentNetwork y Ayuntamiento de Málaga con discusiones sobre “role models” para el impulso del talento femenino.
- Participación en mesa redonda sobre el impacto de la igualdad y diversidad en la cuenta de resultados, en la Feria Constructec, junto a EJE&CON, WIRES (Woman in Real Estate) y APCE (Asociación de Promotores Constructores de España)

4. Acciones de asociación o patrocinio

ABB en España cuenta con una norma interna local relativa a patrocinios. Acorde a dicha instrucción, cualquier patrocinio que desee realizar un área de la compañía, debe autorizarse previamente por parte del departamento de Comunicación Corporativa y pasar un proceso de diligencia debida por parte de la función de Asesoría Jurídica e Integridad.

ABB durante el ejercicio 2022 ha llevado a cabo los siguientes patrocinios, por un importe global de 78.064 €.

Patrocinio	Importe
Festival Tekla 2022 (en Talent Woman 2022)	2.650 €
Quinto Encuentro ADIME del Sector del Material Eléctrico	7.500 €
RailLive 2022	20.000 €
Sustainability Day (organizado por Compromiso RSE y Equipos y Talento)	6.464 €
Colaboración con el Colegio Oficial de Diseñadores de Interior de Gipuzkoa	450 €
ASTI Talent & Tech Foundation	40.000 €
Acto de graduación de ETSEIAT (Universitat Politècnica de Catalunya)	1.000 €
Total	78.064 €

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 2022 ABB en España ha mantenido ha permanecido afiliada a las siguientes asociaciones empresariales:

Nombre de la Asociación
Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI)
Asociación Española de Codificación Comercial (AECOC)
Asociación KNX España

Club de Excelencia en Sostenibilidad
New Economy International Forum, S.L. Círculo de Confianza
PRLInnovación - Asociación para La Innovación en Prevención y Salud
Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica (AMETIC)
Catalan Water Partnership (CWP)
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)
The International Society of Automation (ISA)
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)
Instituto Internacional de Estrategia Laboral Cuatrecasas
Clúster del Equipamiento, Mobiliario y Diseño del País Vasco (HABIC)
Plataforma Tecnológica Española de Robótica (HISPAROB)
Fundación Clúster de Empresas de Automoción (CEAGA) – Alfredo D. Hochleitner (submitted)
Plataforma Tecnológica Española Food For Life-Spain
Asociación Española de Datacenter - Spain DC
Asociación Nacional de Empresas de Servicios Energéticos – ANESE

5. Subcontratación y proveedores

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

- Código de Conducta de Proveedores
- Programa de Desarrollo Sostenible de Proveedores
- *Material Compliance-Conflict Mineral and Hazardous substances*
- Integridad en ABB

- Condiciones Generales de Compras
- Ciberseguridad de proveedores
- GDPR, protección de datos personales de proveedores y contratistas

a. Código de Conducta de Proveedores

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

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

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

www.abb.com/supplying

b. Procesos de contratación con proveedores

En 2022, 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**. Actualmente las diferentes áreas de negocio de ABB en España se encuentran en fase de implementación hacia dicho sistema.

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 2022, 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	582	441	75%
Electrification	630	511	81%
Motion ²	225	201	89,3%
Robotics & Discrete Automation ²	683	584	80,5%

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

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

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

En 2022, el número de auditorías realizadas a proveedores ha sido de 12 auditorías por parte de Robotics & Discrete Automation y 7 auditorías por parte de Electrification.

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 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 Process² (CCRP) mediante el cual es procesado a la mayor brevedad posible.

Tabla de reclamaciones de clientes 2022

Área de negocio / División / Centro	Reclamaciones registradas	Reclamaciones solucionadas	% de reclamaciones solucionadas
Process Automation	132	118	89%
Electrification	919	919	100 %
Motion	50	43	86 %
Robotics & Discrete Automation ²	6	6	100 %

² En septiembre 2022 Robotics & Discrete Automation a nivel global cambió de herramienta para el registro de quejas y reclamaciones, pasando de CCRP a SFDC (SalesForceDotCom).

7. Información fiscal

ABB en España contribuye acorde a la legislación vigente en materia fiscal a nivel estatal, autonómico y local. Los beneficios obtenidos en 2022, las aportaciones fiscales del ejercicio 2022, así como las subvenciones recibidas están recogidas en las cuentas anuales consolidadas de ABB en España. (Nota 18: Situación fiscal. Nota 13: Patrimonio Neto, ajustes por cambio de valor. Nota 14: Subvenciones)

Miles de euros

Importe neto cifra de negocios 2022	532.548,00 €
Impuesto sobre sociedades 2021 – Base imponible	-779,19 €
impuesto sobre sociedades 2021 - Cuota	0,00 €
Subvenciones	195 €

ANEXO I

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

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. 2019
Modelo de negocio	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 2022" 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 2022, en las secciones "CEO Letter", "Sustainability strategy 2030" y "Progress against targets" y en la sección "Performance" del "Group Integrated Report 2022."
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-14 GRI 102-15	Incluido en el "Group Integrated Report 2022" en las secciones "CEO Interview", "Our changing world" y "Risk and Opportunity Management"
General	Marco de reporting	GRI 102-54	Sección 0: Adhesión a la dispensa establecida en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre
	Principio de materialidad	GRI 102-47	Sección 3: Análisis de materialidad
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplican	GRI 103-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Los resultados de esas políticas	GRI 103-2	Los resultados de las políticas de gestión se pueden analizar a lo largo de todo el presente EINFNC en los distintos ámbitos (empleo, seguridad laboral, etc.)
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
Cuestiones medioambientales			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-15	Sección 2: Modelo de negocio Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	Cuentas anuales de ABB en España 2022. nota.4.10 provisiones y contingencias y nota 15 Provisiones y contingencias: Tablas
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 102-46	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2022, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2022" en el apartado "We enable a low carbon society"
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103-2 GRI 306-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 GRI 306-2	No material

Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (versión 2018)	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2022. 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 2022. 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 2022, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2022" 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 2022, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2022" en el apartado "We enable a low carbon society" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2022, en la sección 2 "Low-Carbon Society" y en el "Group Integrated Report 2022" en el apartado "We enable a low carbon society" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-4 GRI 305-5	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-9	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesionales	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 2022. Nota 21.2: Administradores y alta dirección.
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	Sección 6.11: Desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Sección 6.6: Discapacidad
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-1	Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	Sección 6.4: Estadísticas de empleo

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2	Sección 6.7: Igualdad de género y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-1	Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-40	Sección 6.2: Empleo estable y de calidad
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Sección 6.12: Seguridad y salud laboral
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	Sección 6.3: Formación continua
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Sección 6.6: Discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.7: Igualdad de género
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 103-2	Sección 6.7: Igualdad de género
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-3	Sección 6.6: Discapacidad y Sección 6.7: Igualdad de género
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-4	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.7: Igualdad de género, Sección 6.8: Protocolo para la prevención del acoso y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar.
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2022. Sección: "Social Progress"
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 103-2 GRI 406-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 9.5: Subcontratación y proveedores.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo y Sección 8: Lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo y Sección 8: Lucha contra la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 GRI 201-1	Sección 8.3: Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Información sobre la sociedad			

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2 GRI 203-2	Sección 1.3: ABB en España de un vistazo, Sección 2: Modelo de negocio, Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.2: Empleo estable y de calidad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	Sección 9.1: Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, Sección 9.2: Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	Sección 9.3: Relación con las comunidades locales y modalidades de diálogo con estos
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2 GRI 201-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2022. Sección: "Social Progress" y en la sección 9.4 "Acciones de asociación y patrocinio"
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 GRI 308-1	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 102-9 GRI 308-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 GRI 418-1	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2022: Notas 13, 14 y 18
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2021: 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

El presente documento ha sido formulado por el Consejo de Administración el día 10 de marzo de 2023.