

---

# **Estado de Información No Financiera Consolidado Complementario 2020**

## **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

#### 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

#### 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
  - Premios ABB a la mejor práctica en digitalización
3. Relaciones mantenidas las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos
  - a. Web y redes sociales
  - b. Foros y eventos tecnológicos
4. Acciones de asociación o patrocinio
5. Subcontratación y proveedores
  - a. Código de Conducta de Proveedores
  - b. Procesos de contratación con proveedores
  - c. Descripción de proceso de contratación de proveedores: mecanismos de control y validación
  - d. Evaluación ambiental de proveedores
6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes
  - a. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas
7. Información fiscal

## 10. Acciones e impactos derivados de la pandemia COVID-19

1. Plan de prevención para empleados y clientes de riesgos asociados a COVID-19
2. Aportación de la empresa en la lucha contra la pandemia
3. Impacto en el empleo
  - a. Información de los programas de adecuación de la capacidad
  - b. Impacto en el empleo derivado de las medidas de prevención
4. Impacto financiero derivado de la crisis y potenciales riesgos financieros identificados

**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 2020” del Grupo ABB radicado en Suiza al cual pertenece, y que se encuentra disponible en la web de ABB:

[https://sustainabilityreport.abb.com/2020/?\\_ga=2.167273342.1501605595.1616425047-1771874034.1614674279](https://sustainabilityreport.abb.com/2020/?_ga=2.167273342.1501605595.1616425047-1771874034.1614674279)

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 2020 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 EINF del Grupo ABB correspondiente al ejercicio.

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 2020 forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ABB.

## 1. El Grupo ABB, y ABB en España

ABB (ABBN: SIX Swiss Ex) es una empresa líder global de ingeniería que estimula la transformación de la sociedad y la industria para lograr un futuro más productivo y sostenible. Conectando software a su cartera de electrificación, robótica, automatización y tecnologías de movimiento industrial, ABB empuja los límites de la tecnología para alcanzar nuevos niveles de rendimiento. Con una historia de excelencia que se remonta a más de 130 años, el éxito de ABB está impulsado por el talento de sus 105.000 empleados en más de 100 países.

## 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**



**26.134 MUSD**  
Facturados en 2020

La información actualizada tanto de la posición global de los cuatro negocios de ABB como de sus rating de crédito, puede consultarse en: <https://new.abb.com/investorrelations/investor-and-shareholder-resources>

## 2. ABB en España

ABB está representada en España mayoritariamente por la sociedad Asea Brown Boveri, S.A.

Existen una sociedad, Asea Brown Boveri Portugal Unipessoal, Lda., (ABB en Portugal) cuyo capital es propiedad al 100% de ABB en España. No obstante, en el presente Estado de Información No Financiera Complementario no se recogen datos de esta entidad al representar una parte mínima del negocio de ABB en España (un 6,3%) y no cumplir con dos de los tres requisitos exigidos en la Ley del 11/2018 del 28 de diciembre como vinculantes para reportar información no financiera y sobre diversidad. Por tanto, no resulta material para la elaboración de este EINFNC.

## 3. ABB en España de un vistazo



Con presencia en  
España desde el año  
**1917**



**5 centros** principales de  
producción e ingeniería y **18  
oficinas**, centros de servicio y  
delegaciones **comerciales**  
repartidas por el país



**410,4 M€**  
Ventas en 2020



**1.376**  
Empleados en 2020  
A cierre de ejercicio.



## 2. Modelo de negocio

Con nuestra oferta ABB Ability™ de soluciones digitales, lanzada en 2017, tenemos una cartera innovadora y verdaderamente digital para clientes en servicios públicos, industria y transportes e infraestructuras que se basa en dos propuestas de valor claro: llevar la electricidad desde cualquier planta de energía a cualquier enchufe; y automatizar las industrias desde la obtención de los recursos naturales hasta la entrega de productos terminados.

El modelo de negocio de ABB aporta beneficios para todos los grupos de interés involucrados en nuestra cadena de valor, tal y como se detalla en el Informe de Sostenibilidad del Grupo ABB 2020, disponible en [www.abb.com](http://www.abb.com).

En España, están representados los cuatro negocios de ABB que ofertan estas soluciones.

**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 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.

Servimos mediante exportación directa e indirecta a prácticamente todas las regiones del mundo, incluyendo la Unión Europea, o países como México, Estados Unidos o Japón.

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 y servicios, así como productos de transmisión mecánica de potencia y soluciones integradas de 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 con un centro de servicios para motores eléctricos en las instalaciones de ABB en Madrid.

### 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. La matriz de materialidad del Grupo ABB, y la descripción de los diferentes componentes de esta matriz puede consultarse en: <https://new.abb.com/sustainability/creating-value/material-issues>

En España, ABB ha iniciado en 2019 un proceso de consulta a sus grupos de interés con el objeto de poder analizar – en línea con la materialidad del Grupo – las especificidades en temas de materialidad del país de cara a futuros ejercicios. En 2020, la situación derivada del COVID-19 ha impedido avanzar en un análisis de materialidad más detallado y específico para el conjunto de ABB en España, considerando el análisis general de materialidad incluido en el Informe de Sostenibilidad de ABB en 2020 como un enfoque válido para el desarrollo del presente Estado de Información no Financiera Consolidado.

El proceso de consulta iniciado desde ABB en España incluye a los siguientes grupos de interés:

- Empleados/as y sus representantes legales
- Administración pública (estatal, regional y local)
- Asociaciones empresariales del ámbito tecnológico e industrial
- Medios de comunicación
- Proveedores
- Sociedad civil y ONGs
- Clientes

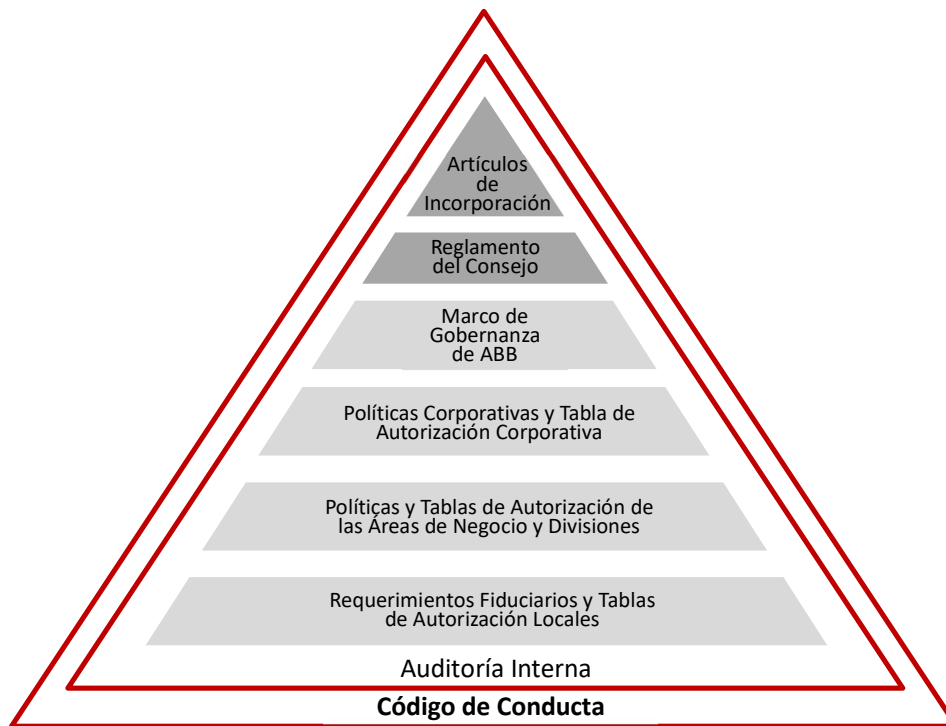
### 4. Modelo de buen gobierno corporativo

El modelo de gestión del Grupo ABB, que aplica a todas sus entidades, subsidiarias y empleados está basado en el **ABB Group Charter**.

ABB Group Charter establece estándares para proporcionar el marco y la base para que ABB se convierta en una de las empresas mejor gestionadas del mundo. Describe el enfoque de ABB para el gobierno corporativo, un tema que está a la vanguardia en el mundo empresarial actual.

ABB Group Charter comprende elementos desarrollados para cumplir con nuestras responsabilidades de gobierno corporativo al definir las reglas y procedimientos para las operaciones diarias. También define roles y responsabilidades para todos, comenzando en la parte superior con el Comité Ejecutivo y el Consejo de Administración, hasta varios niveles de administración y empleados, brindando así una mayor transparencia a ABB.

Los principales elementos que comprende el ABB Group Charter quedan reflejados en la siguiente figura:



Este modelo de gestión, accesible para todos los empleados de la compañía ([insideplus.abb.com](http://insideplus.abb.com)) incluye políticas e instrucciones 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.

En uno de los documentos clave del ABB Group Charter, se define el modelo organizativo del Grupo ABB, especificando:

*“En cada país, se le atribuye a una de las cuatro áreas de negocio de ABB la responsabilidad de los deberes fiduciarios de las entidades legales que llevan a cabo actividades comerciales en ese país.*

*El “Country Managing Director” o Director del Holding del país es responsable del desempeño de las tareas fiduciarias requeridas, con el apoyo Director Financiero del país y del Director de Recursos Humanos, así como de los profesionales de servicios jurídicos e integridad de ABB.*

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

En ABB en España, el área de negocio designada para asumir las responsabilidades fiduciarias es Motion, y desde la organización local de esta área de negocio se gestionan estas responsabilidades fiduciarias y normativas, así como la representación de ABB al más alto nivel con los diferentes grupos de interés de la compañía en el país.

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](http://insideplus.abb.com/es)) que complementan las políticas corporativas y de las cuatro áreas de negocio globales y un detallado protocolo de defensa corporativa.

### **1. Artículos de Incorporación**

Los Artículos de Incorporación 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**

Define los roles y responsabilidades del Consejo de Administración y su Presidente. Regula el proceso general de trabajo del Consejo de Administración.

A través de su reglamento, el Consejo ha creado dos comités; el Comité de Gobierno, Nominación y Compensación y el Comité de Finanzas, Auditoría y Cumplimiento. Las actividades de estos comités se rigen por reglamentos separados.

Además, 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.

### **3. Marco de Gobernanza de ABB (ABB Governance Framework)**

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

### **4. Políticas Corporativas y Tabla de Autorización Corporativa**

Las Políticas Corporativas establecen los límites obligatorios dentro de los que opera ABB. Las Políticas Corporativas son la evolución de las Regulaciones Corporativas de ABB: están alineadas con el modelo operativo ABB Way y reemplazan a más de 300 Directivas e Instrucciones del Grupo bajo las cuales ABB había operado hasta finales de 2019.

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.

### **5. 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.

### **6. 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, integrada en España

en la organización local del Área de Negocio de Motion, ABB en España ha desarrollado un conjunto de normativa interna local que complementa 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, incluyendo las personas vinculadas a ABB mediante contratos de alta dirección, y se encuentran disponibles para todos los empleados y empleadas en la Intranet de ABB en España.

## **7. Auditoría Interna**

Evalúa la adherencia interna al Group Charter. Esta función proporciona servicios independientes, de garantía objetiva y de consultoría diseñados para agregar valor y mejorar el funcionamiento de la organización.

## **8. 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>

## **9. 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.

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.

Se llevan a cabo una revisión anual así como reuniones periódicas para su seguimiento y reuniones puntuales en caso de que ocurra cualquier incidencia. El Comité de Conducta Corporativa reporta directamente al Consejo de Administración.

De manera general, los delitos que cubre el modelo de prevención penal en ABB en España son:

- Descubrimiento y revelación de secretos
- Estafas
- Frustración de la ejecución
- Insolvencias punibles
- Daños informáticos
- Delitos relativos a la propiedad intelectual
- Delitos relativos al mercado y a los consumidores
- Delitos de corrupción en los negocios
- Blanqueo de capitales
- Financiación ilegal de partidos políticos
- Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros
- Delitos contra la ordenación del territorio y del urbanismo

- Delitos contra el medio ambiente
- Delitos contra la seguridad colectiva (riesgo catastrófico)
- Delitos contra la salud pública
- Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje
- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Delitos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizadas por la constitución
- Delitos de terrorismo. Financiación del terrorismo

En 2020 se ha iniciado la revisión del Protocolo de Defensa Corporativa para alinearlo con la estrategia del Grupo ABB denominada ABB Way y con el nuevo Marc de Gobernanza de ABB vigente actualmente.

## 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 ha aprobado la Política HSE (Health, Safety and Environment) específica de ABB en España, en materia de salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad.

Esta Política Ambiental muestra el compromiso con la protección del medio ambiente, contribuyendo a la ecoeficiencia y a la prevención de la contaminación.

Sirve de marco de referencia para establecer y revisar los objetivos concretos y cuantificados en materia ambiental.

### 1. Mitigación de riesgos ambientales

ABB en España tiene implantados Sistemas de Gestión Ambiental según la norma UNE-EN ISO 14001:2015, en todos sus centros significativos. Sistemas de gestión que son periódicamente auditados 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 14006:2011 sobre sistema de gestión de Ecodiseño. Asimismo, y como reflejo de su compromiso con la gestión ambiental y la gestión eficiente, ABB en España también tiene implantado un Sistema de Gestión Energética según la norma UNE-EN ISO 50001:2011, 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 dedicados a la identificación, evaluación de aspectos ambientales, así como a la prevención y mitigación de impactos ambientales. En total, 6 personas en España están dedicadas a minimizar estos impactos.

Las provisiones destinadas a mitigar los impactos ambientales quedan recogidas en las cuentas anuales 2020 de ABB en España, en la nota sobre provisiones. (Nota 4.12: 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.

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.

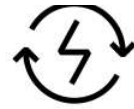
A continuación, se presentan los KPI's ambientales correspondientes a España, a cierre de 2020, de los objetivos establecidos por el Grupo:



## Sustainability Performance Indicator

Reporting Period:  
Y2020

10,96 mil  
Total Energy Use (MWh)



2,48 mil  
Total CO2 emission (t CO2e)



102,38  
Non-hazardous waste disposed in la...



14,07 mil  
Total Water Withdrawal (m^3)



792,00  
Total VOC emission (kg)



SPI Dashboard contains the data from last 5 years. Values are calculated to annual and quarter versions and mapped to allocation from 2020.

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

### 3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

ABB a nivel de Grupo emplea un proceso llamado *ABB Gate Model* para el desarrollo de productos y tecnologías. 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.

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.

#### a. Gestión de residuos

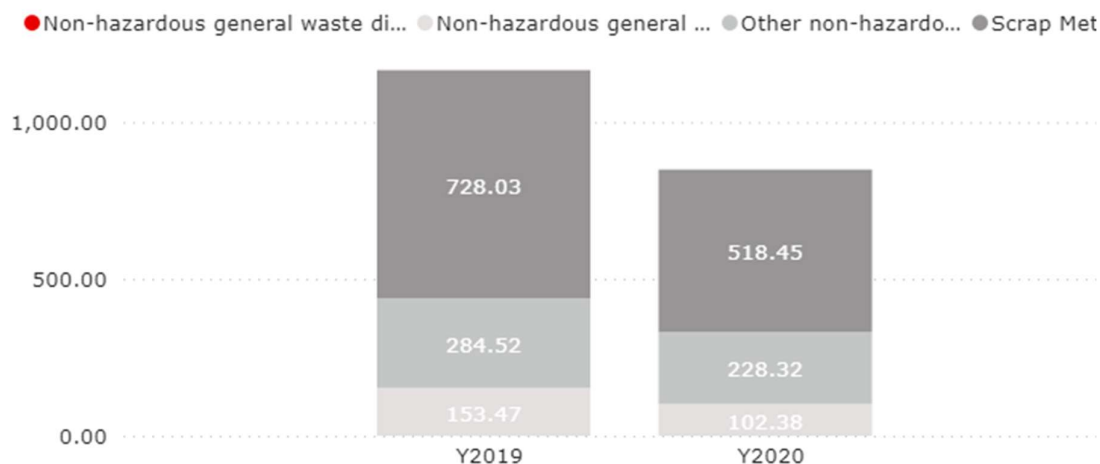
ABB en España implementa una amplia gama de iniciativas de reducción de residuos y reciclaje, lo que aporta beneficios medioambientales. Tanto para nuestros productos como para nuestros procesos, tenemos en cuenta el uso de los materiales adecuados y la sostenibilidad en la medida de lo posible.

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.

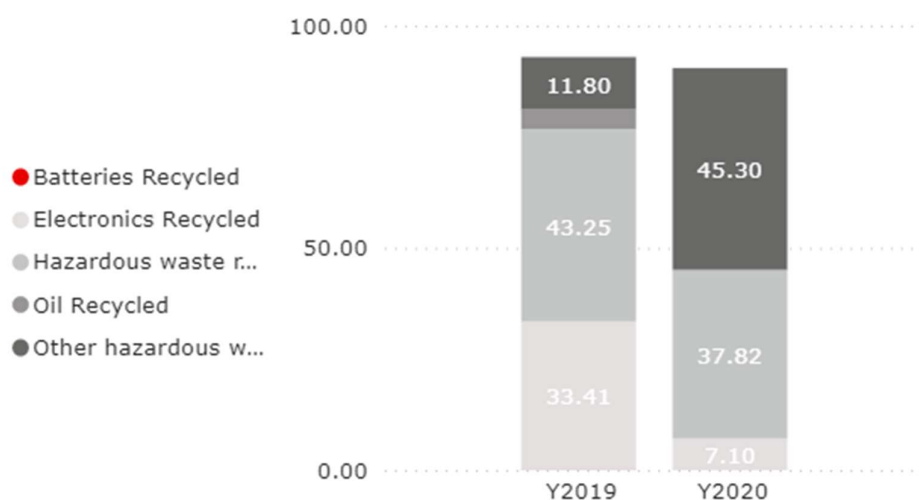
El compromiso de la organización se refleja así mismo en la definición de objetivos relacionados con la gestión de nuestros residuos desde los más altos niveles de la compañía. Tal es así, que los objetivos de sostenibilidad 2014-2020 de ABB nos comprometen a reducir la cantidad de residuos enviados a la eliminación final, tanto peligrosos como no peligrosos, en al menos un 20 % para 2020.

A continuación, se presentan las Tn de residuos generadas, durante los ejercicios 2019 y 2020, desglosado por tipología de residuo (peligroso y no peligroso), y su destino para el caso de los residuos no peligrosos:

## Non-hazardous waste (t)



## Hazardous waste (t)



#### 4. Uso sostenible de los recursos

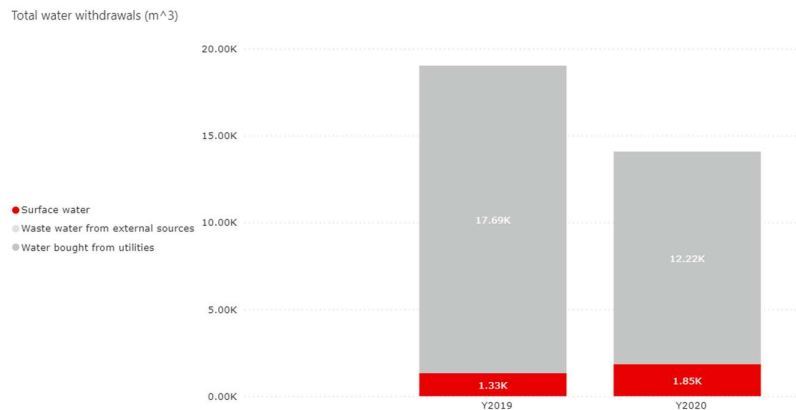
En nuestro esfuerzo por reducir el impacto ambiental de ABB, estamos optimizando nuestro uso de recursos, minimizando el desperdicio de nuestras operaciones, aumentando la proporción de desechos que se reutilizan o reciclan, y asegurando que los productos que producimos y los materiales que utilizamos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

Los Objetivos de Sostenibilidad 2014-2020 de ABB nos comprometen a reducir el uso absoluto de agua en un 25 % para 2020 en instalaciones en cuencas hidrográficas estresadas y extremadamente escasas de agua.

A continuación, se presenta el consumo de agua, durante los ejercicios 2019 y 2020, desglosado por la fuente de consumo:



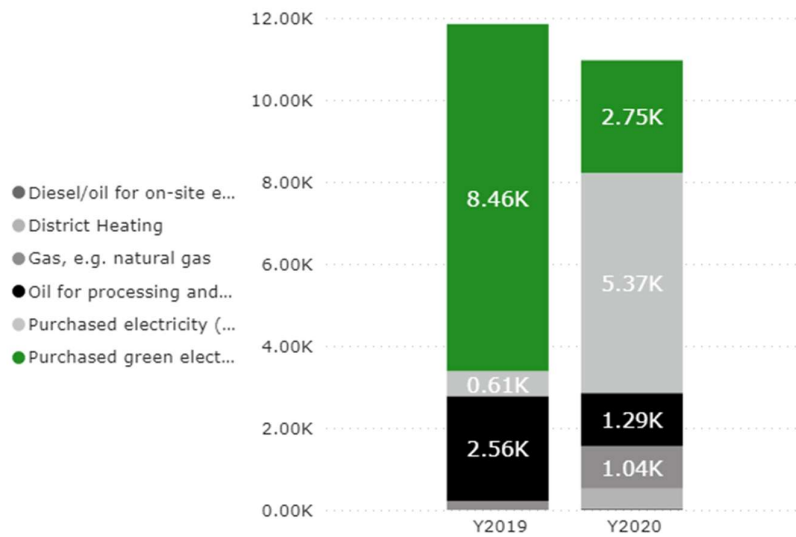
Se han llevado a cabo medidas para un uso eficiente del agua en todos los centros de ABB en España, principalmente en los talleres y fábricas de producción como, por ejemplo, la reutilización del agua en las áreas de lavado, la implantación de grifería en aseos con sensores de caudal, doble pulsador en los WC, etc. Estas medidas garantizan un uso eficiente del agua y el cumplimiento de los objetivos ambientales.

### b. Energía

La Política de Construcción Ecológica de ABB va de la mano con la estrategia de Green Corporate Real Estate Management (Green CREM). Esta última iniciativa, se trata de un sistema de gestión energética acorde a la norma internacional ISO 50001, para el control y mejora energética. ABB a nivel Grupo dispone, dentro de la estrategia Corporate Green CREM, de herramientas y guías corporativas, para la implementación del sistema, seguimiento y monitorización de los datos energéticos y para la sostenibilidad de los ahorros conseguidos en el tiempo.

A continuación, se presenta la energía consumida durante los ejercicios 2019 y 2020, desglosada por combustibles fósiles:

Energy consumed and sold (MWh)



### c. Materias primas

#### Tabla de materias primas consumidas en 2020

Disolventes (litros)	4.505
Aerosoles (Tn)	107
Desengrasante (litros)	810
Corindón/vidrio (Kg)	1.500
Adhesivos (Tn)	1
Aluminio (Tn)	0
Acero (Tn)	28
Latón (Tn)	71
Hierro (Tn)	386
Plata (Tn)	0
Chapa magnética (Tn)	990
Circuito magnético (Tn)	0
Cobre (parte activa) (Tn)	1.360
SF6 (Tn)	0
Aceite (litros)	5.043
Acetona (litros)	800

Líquido limpieza (litros)	111
Barniz (litros)	7.200
Resina VPI (litros)	13.400
Pintura (litros)	5.839
Gases Oxígeno (Botellas)	54
Gases Acetileno (Botellas)	74
Plásticos de embalaje (Kg)	11.826
Papel/Cartón embalaje (Kg)	2.603
Madera de embalaje (Tn)	21.064
Tóner (Unidades)	21
Productos peligrosos de talleres (Tn)	185

Aunque no se han llevado a cabo medidas específicas para mejorar la eficacia del uso de materias primas, se garantiza el cumplimiento con el listado de sustancias prohibidas y restringidas de ABB del reglamento REACH.

Por otro lado, ABB en España no cuenta con comedores para el personal excepto en su centro de Sant Quirze gestionado a través de la empresa Eurest, por lo que no contamos con una política específica de aprovechamiento de alimentos sobrantes. El comedor de ABB en Sant Quirze se ha mantenido cerrado prácticamente todo 2020 como medida preventiva ante el COVID-19.

## 5. Cambio climático

Las principales fuentes de emisiones directas GEI de ABB son el combustible utilizado 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) de la electricidad comprada y la calefacción urbana constituyen algo más del 60% de las emisiones de GEI de ABB (Alcance 1 y 2).

Para ello, el Grupo ABB ha establecido una estrategia sobre el cambio climático y el calentamiento global. Además, ha establecido un objetivo global para 2020: reducir las emisiones GEI en un 40% para 2020, tomando como año base el 2013. Nuestro objetivo es reducir las emisiones de GEI del uso directo de combustibles, de la electricidad comprada y la calefacción urbana. También nos enfocamos en la mejora continua en la administración de SF6 para mejorar el manejo, la detección de fugas y los procedimientos de almacenamiento en nuestros centros.

Durante el año 2020, ABB en España ha realizado el cálculo de la huella de carbono del ejercicio 2019 (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. En base a los resultados obtenidos, se proponen medidas de reducción para cumplir con los objetivos de Grupo ABB.

Por último, se ha aprobado la estrategia de sostenibilidad para 2030, centrada en 2 vectores climáticos:



- Neutralidad de emisiones de carbono
- Ayudar a nuestros clientes a reducir sus emisiones anuales de CO<sub>2</sub> en más de 100 MTn.

Esta estrategia cuenta con los siguientes objetivos clave:



## 6. Aspectos sociales y relativos al personal

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

Durante el 2020 se generaron 119 vacantes, de las cuales más del 90% 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, electrotecnia, mecánica, telecomunicaciones, etc.).

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

Se entrevistaron a alrededor de 1.000 candidatos, de los cuales el 12,18% fueron mujeres; este porcentaje aumentó en los siguientes pasos de los procesos de selección: el 14,93% de las personas seleccionadas fueron mujeres.

Continuamos con el programa de Jóvenes Talentos, ofreciendo programa de becas a más de 30 estudiantes y acercándonos a los centros docentes con otro tipo de actividades.

### 2. Empleo estable y de calidad

El 100% de los empleados de ABB en España en 2020 estaban cubiertos por los diferentes convenios colectivos de la compañía en sus distintos centros.

### 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 2020 se ofrecieron un total de 3.126 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	nº empleado	%
H	1.113	80,89%
M	263	19,11%
<b>Total general</b>	<b>1.376</b>	<b>100%</b>

#### Distribución de la plantilla por grupos profesionales

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre total de empleados
Auxiliares administrativos	10	14	24	1,74%
Ayudantes no titulados	35	0	35	2,54%
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	238	36	274	19,91%
Ingenieros y licenciados	321	99	420	30,52%
Jefes administrativos y de taller	69	14	83	6,03%
Oficiales administrativos	155	69	224	16,28%
Oficiales de primera y segunda	217	10	227	16,49%
Oficiales de tercera y especialistas	51	19	70	5,09%
Subalternos	17	2	19	1,38%
<b>Total general</b>	<b>1.113</b>	<b>263</b>	<b>1.376</b>	<b>100,00%</b>

#### Distribución de la plantilla por edad

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre total de empleados
--	---------	---------	-------	-------------------------------------

<b>&lt;30</b>	42	9	51	3,71%
<b>30-50</b>	670	152	822	59,74%
<b>&gt;50</b>	401	102	503	36,56%
<b>Total general</b>	<b>1.113</b>	<b>263</b>	<b>1.376</b>	<b>100,00%</b>

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

#### Por edad y tipo de contrato

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre total de empleados
<b>&lt;30</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	<b>3,71%</b>
Fijo	39	8	47	3,42%
Temporal	3	1	4	0,29%
<b>30-50</b>	<b>670</b>	<b>152</b>	<b>822</b>	<b>59,74%</b>
Fijo	662	150	812	59,01%
Temporal	8	2	10	0,73%
<b>&gt;50</b>	<b>401</b>	<b>102</b>	<b>503</b>	<b>36,56%</b>
Fijo	377	97	474	34,45%
Temporal	24	5	29	2,11%
<b>Total general</b>	<b>1.113</b>	<b>263</b>	<b>1.376</b>	<b>100,00%</b>

#### Por tipo de contrato: tiempo completo o parcial

	Fijo	Temporal	Total general
<b>Hombres</b>	<b>1.078</b>	<b>35</b>	<b>1.113</b>
<b>Auxiliares administrativos</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<30	2	0	2
30-50	6	0	6
>50	2	0	2
<b>Ayudantes no titulados</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>35</b>

<30	2	0	2
30-50	13	0	13
>50	18	2	20
<b>Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados</b>	<b>234</b>	<b>4</b>	<b>238</b>
<30	4	2	6
30-50	149		149
>50	81	2	83
<b>Ingenieros y licenciados</b>	<b>317</b>	<b>4</b>	<b>321</b>
<30	13	1	14
30-50	213	1	214
>50	91	2	93
<b>Jefes administrativos y de taller</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>69</b>
30-50	16		16
>50	44	9	53
<b>Oficiales administrativos</b>	<b>152</b>	<b>3</b>	<b>155</b>
<30	8	0	8
30-50	82	0	82
>50	62	3	65
<b>Oficiales de primera y segunda</b>	<b>204</b>	<b>9</b>	<b>213</b>
<30	9	0	9
30-50	139	3	142
>50	60	6	66
<b>Oficiales de tercera y especialistas</b>	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>51</b>
<30	1	0	1
30-50	39	4	43
>50	7	0	7
<b>Subalternos</b>	<b>17</b>		<b>17</b>
30-50	5	0	5
>50	12	0	12
<b>Mujeres</b>	<b>255</b>	<b>8</b>	<b>263</b>
<b>Auxiliares administrativos</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
30-50	10	0	10
>50	4	0	4
<b>Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>36</b>
<30	2	0	2

30-50	26	0	26
>50	8	0	8
<b>Ingenieros y licenciados</b>	<b>98</b>	<b>1</b>	<b>99</b>
<30	4	1	5
30-50	71	0	71
>50	23	0	23
<b>Jefes administrativos y de taller</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
30-50	4	0	4
>50	10	0	10
<b>Oficiales administrativos</b>	<b>66</b>	<b>3</b>	<b>69</b>
<30	1	0	1
30-50	27	1	28
>50	38	2	40
<b>Oficiales de primera y segunda</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<30	1	0	1
30-50	5	0	5
>50	4	0	4
<b>Oficiales de tercera y especialistas</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
30-50	7	1	8
>50	8	3	11
<b>Subalternos</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
>50	2	0	2
<b>Total general</b>	<b>1.333</b>	<b>43</b>	<b>1.376</b>

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

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total general</b>
<b>30-34</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Oficiales de primera y segunda	1	0	1
<b>35-39</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Ingenieros y Licenciados	2	0	2
<b>40-44</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Ingenieros y Licenciados	1	0	1
Oficiales de primera y segunda	1	0	1
<b>45-50</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes no Titulados	1	0	1
Ingenieros y Licenciados	1	1	2

Oficiales de tercera y especialistas	2	0	2
<b>&gt;50</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
Ayudantes no Titulados	1	0	1
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes no Titulados	1	1	2
Ingenieros y Licenciados	7	2	9
Jefes Administrativos y de Taller	1	0	1
Oficiales de primera y segunda	5	0	5
Oficiales de tercera y especialistas	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

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

### En euros brutos anuales

Media salarial del total de ABB en España en 2020			
Grupo Tarifa (Cotización)	Hombre	Mujer	Total general
<b>&lt;30</b>	29.070,90 €	30.342,13 €	29.295,23 €
Auxiliares administrativos	28.014,53 €	No aplica	28.014,53 €
Ayudantes no titulados	31.848,52 €	No aplica	31.848,52 €
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	27.410,29 €	27.626,99 €	27.464,47 €
Ingenieros y licenciados	31.020,86 €	31.497,03 €	31.146,17 €
Oficiales administrativos	28.206,51 €	30.000,01 €	28.405,78 €
Oficiales de primera y segunda	26.639,71 €	30.340,06 €	27.009,74 €
Oficiales de tercera y especialistas	37.088,30 €	No aplica	37.088,30 €
<b>30-50</b>	44.065,24 €	45.161,81 €	44.268,01 €
Auxiliares administrativos	32.925,82 €	33.486,01 €	33.275,94 €
Ayudantes no titulados	32.322,67 €	No aplica	32.322,67 €
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	46.371,73 €	44.537,74 €	46.099,25 €
Ingenieros y licenciados	54.913,20 €	52.030,11 €	54.194,95 €
Jefes administrativos y de taller	43.336,26 €	49.078,25 €	44.484,66 €
Oficiales administrativos	39.189,94 €	36.860,52 €	38.596,99 €
Oficiales de primera y segunda	33.028,65 €	35.054,14 €	33.097,54 €
Oficiales de tercera y especialistas	33.846,91 €	34.242,21 €	33.908,91 €
Subalternos	38.541,35 €	No aplica	38.541,35 €
<b>&gt;50</b>	54.443,99 €	45.612,34 €	52.653,08 €

<b>Auxiliares administrativos</b>	39.236,10 €	31.762,29 €	34.253,56 €
<b>Ayudantes no titulados</b>	56.571,23 €	No aplica	56.571,23 €
<b>Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados</b>	52.600,44 €	55.838,46 €	52.885,10 €
<b>Ingenieros y licenciados</b>	84.102,94 €	68.716,46 €	81.052,17 €
<b>Jefes administrativos y de taller</b>	48.375,67 €	43.707,39 €	47.634,67 €
<b>Oficiales administrativos</b>	40.344,04 €	36.074,82 €	38.717,67 €
<b>Oficiales de primera y segunda</b>	38.429,30 €	32.809,71 €	44.240,54 €
<b>Oficiales de tercera y Especialistas</b>	34.197,66 €	37.436,20 €	36.176,77 €
<b>Subalternos</b>	39.395,24 €	37.559,69 €	39.133,02 €
<b>Total general</b>	<b>47.238,75 €</b>	<b>44.829,40 €</b>	<b>46.778,24 €</b>

– Estadísticas de formación

Por grupos de cotización y género (en horas)

<b>Grupos (Tablas Generales de la Seguridad Social)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	143	251	394
<b>2</b>	14	288	302
<b>3</b>	0	78	78
<b>4</b>	0	41	41
<b>5</b>	50	298	348
<b>6</b>	0	8	8
<b>7</b>	0	60	60
<b>8</b>	51	1.636	1.687
<b>9</b>	4	204	208
<b>Total general</b>	<b>262</b>	<b>2.864</b>	<b>3.126</b>

Por tipo de formación

<b>Área</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total de horas</b>
<b>Habilidades</b>	0	8	8
<b>Tecnologías IT</b>	100	600	700
<b>Idiomas</b>	0	81	81
<b>Liderazgo</b>	68	65	133
<b>Prevención de riesgos</b>	80	1.331	1.411
<b>Formación Técnica</b>	14	779	793
<b>Total general</b>	<b>262</b>	<b>2.864</b>	<b>3.126</b>

**Absentismo (en horas por tipología)**

Tipo IT	Sexo	Total ABB
Accidente	H	29.960
Accidente	M	1.976
Enfermedad	H	57.904
Enfermedad	M	15.944
Maternidad	M	7.112
Paternidad	H	18.440
Maternidad parcial	H	896
<b>Totales</b>		<b>132.232</b>

- Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental: 70 empleados, 8 mujeres y 62 hombres.
- Número total de empleados que se han acogido al permiso parental por sexo: 70 empleados, 8 mujeres y 62 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. (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 0,51% de la plantilla total en 2020, de los cuales, 7 son 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).

**7. Igualdad de género**

Las estadísticas de empleo de la compañía indican que todavía las mujeres dentro de ABB en España cobran – de media – menos que los hombres, situándose la brecha salarial de la compañía en el 4,22%. Utilizando la fórmula:

$$(\text{mediana hombres} - \text{mediana mujeres}) / \text{medianas hombres}$$

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 los trabajadores y representantes de la empresa que vela por el cumplimiento del plan.



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 ha constituido en el año 2020 una Comisión de Igualdad 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 Igualdad**

A finales de 2019 ABB en España se 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 conformada por cinco miembros del Comité de Dirección de la compañía, y su Agenda de Igualdad.

En 2020 la Comisión de Igualdad ha reportado sus avances de forma periódica en las reuniones del Comité de Dirección de ABB en España con el compromiso de reportar igualmente los avances en el Consejo de Administración de la compañía a partir de 2021.

Con respecto a la Agenda de Igualdad - que será revisada cada dos años por el Comité de Dirección de la Compañía - se basa en los siguientes acuerdos del Comité de Dirección:

**Primero** - El órgano de gobierno aprobará cada dos años, o coincidiendo con la aprobación del Plan Estratégico de la empresa, una Agenda Corporativa de Igualdad elaborada por el Comité de Dirección 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 la Agenda Corporativa de Igualdad deben incluir herramientas e indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir los avances, así como su grado de cumplimiento.

**Tercero** - Se designará un órgano responsable de Igualdad de Género (Comisión de Igualdad) cuya actividad sea liderar las líneas estratégicas que marque el Comité de Dirección e informar al Comité de nombramientos o al órgano correspondiente en el caso de que éste no esté constituido.

**Cuarto** - Las políticas de Igualdad deben ser ampliamente difundidas en la organización.

**Quinto** - La Agenda Corporativa de Igualdad debe proyectar sus principios hacia el exterior, en sus políticas comerciales, en la comunicación con sus grupos de interés y en general con la sociedad.

**Sexto** - La Agenda Corporativa de Igualdad elaborada por el Comité de Dirección promoverá, bajo la gestión del órgano de Igualdad de Género, procesos laborales que posibiliten el desarrollo profesional y el reconocimiento del talento sin género en la organización.

**Séptimo** - La Agenda Corporativa de Igualdad establecerá objetivos claros sobre igualdad de oportunidades para cada área de la organización.

**Octavo** - La Agenda Corporativa de Igualdad contemplará programas de patrocinio y mentorización para las empleadas de alto potencial en el que participarán los ejecutivos senior de la empresa.

**Noveno** - La Agenda Corporativa de Igualdad establecerá programas internos de coaching y un marco para la creación de redes de mujeres en la organización que favorezca el cambio de mentalidad de las mujeres profesionales.

**Décimo** - La Agenda Corporativa de Igualdad 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 2020 con el patrocinio de la jornada “Ming the Gap. Mujeres, Ciencia e Innovación” promovida por la Embajada de Suecia en España con el objetivo de mostrar su compromiso externo con la plena igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Por último, en 2020 se ha trabajado en una propuesta de objetivos de igualdad con el compromiso de las cuatro áreas de negocio de la compañía que han sido finalmente aprobados en el primer trimestre de 2021 y que marcan las cifras mínimas de representatividad de la mujer, tanto a nivel general como en los órganos de dirección de la compañía a alcanzar en 2023. Estos objetivos también incluyen indicadores salariales específicos.

## 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.

#### **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.

#### **10. Organización del trabajo y conciliación de vida familiar**

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 marzo de 2020 la empresa y los miembros de la RLT se encuentran en un proceso de diálogo y negociación de los convenios colectivos de Madrid, Sant Quirze del Vallès y Oiartzun, estando ya cerrado el de la fábrica de motores anulares en Trapagarán. Además, se encuentra en negociación actualmente el plan de igualdad de la compañía, así como las condiciones planteadas en el Real Decreto 28/2021 sobre el trabajo a distancia. En 2020 se llegó a un acuerdo con la RLT sobre los gastos y condiciones de trabajo a distancia durante la pandemia del COVID-19.

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.

Los calendarios anuales para cada centro, días festivos, etc., se negocian entre la RLT 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 el 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 los Trabajadores 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**

Actualmente ABB en España no dispone de medidas implantadas en lo relativo a desconexión laboral por parte de los empleados.

#### **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 2020, 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.
- Implantación 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.

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 2020

(IF= N° accidentes\*200000/horas trabajadas; IG= Jornadas perdidas\*200000/ horas trabajadas)

<b>Accidentes y enfermedades profesionales</b>	
Número de accidentes de trabajo con baja hombres	7
Número de accidentes de trabajo con baja mujeres	1
Número de accidentes de trabajo sin baja	9
Número de enfermedades profesionales de hombres	4
Número de enfermedades profesionales de mujeres	0
Jornadas perdidas por accidente de hombres	159
Jornadas perdidas por accidente de mujeres	3
Número de horas trabajadas hombres	2.310.573 <sup>(*)</sup>
Número de horas trabajadas mujeres	563.274 <sup>(*)</sup>
<b>Número de horas trabajadas</b>	<b>2.873.847</b>
<b>Índices</b>	
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja hombres	0,60
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja mujeres	0,35
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja total	0,55
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo sin baja	0,62
Índice de gravedad de accidentes de trabajo hombres	13,76
Índice de gravedad de accidentes de trabajo mujeres	1,06
Índice de gravedad de accidentes de trabajo total	11,27
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales de hombres	0,34
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

El Grupo ABB cuenta con diferentes declaraciones relacionadas con protección de los derechos humanos, de aplicación para todas las empresas del Grupo, incluidas las que conforman ABB en España. En concreto:

Declaración y política sobre derechos humanos.

Declaración y política sobre esclavitud moderna y tráfico de personas.

El Grupo ABB cuenta asimismo dentro de su materialidad con un punto dedicado a derechos humanos y unos objetivos de seguimiento.

Toda la información sobre políticas y objetivos de derechos humanos puede consultarse en:

<https://new.abb.com/sustainability/society/human-rights>

Durante el 2020 no ha habido denuncias sobre vulnerabilidad de los derechos humanos.

## 8. Lucha contra la corrupción y el soborno

### 1. Corrupción y soborno

De forma adicional a las medidas establecidas a través del Group Charter 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 2020 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 €, y cuyos objetivos son la iniciación a la vida laboral, 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.

Además, en 2020 ABB ha continuado su campaña de recogida solidaria de alimentos en el periodo navideño en sus principales centros en Madrid, Catalunya y País Vasco. A las aportaciones de alimentos de los empleados y empleadas, ABB ha realizado una contribución adicional en alimentos y productos no perecederos que se han recogido y distribuido a través de Caritas Madrid.

### 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. En 2020, ABB participó por cuarto año consecutivo como promotor de la jornada “Mind the Gap” organizada por la Embajada de Suecia y destinada a este último objetivo.

## 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.

En enero de 2016, 193 estados miembros de la ONU adoptaron la Agenda 2030, asumiendo 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para las personas, el planeta y la prosperidad. Los ODS y sus objetivos relacionados abordan los desafíos económicos, sociales, ambientales y de gobierno más importantes de nuestro tiempo y estimulan cambios transformacionales.

Reconocemos que alcanzar estos objetivos requiere que las empresas contribuyan con su parte justa. En el análisis estructurado del Grupo ABB se identificaron siete ODS en los que podemos tener el mayor impacto. Nuestros productos, servicios y soluciones no solo permiten SDG 7 (energía asequible y limpia), que es uno de nuestros negocios principales, sino también los SDG 6, 8, 9, 11, 12 y 17. En los próximos años, buscaremos maximizar nuestra contribución a los objetivos específicos asociados con estos siete ODS, donde podemos tener el mayor impacto. Para los 10 ODS restantes, continuaremos contribuyendo directa e indirectamente, a través de nuestra tecnología y operando nuestro negocio de manera responsable.

La contribución del Grupo ABB a los ODS puede consultarse en detalle en:

<https://new.abb.com/sustainability/creating-value>

Asimismo, ABB en España también contribuye con las tecnologías propias de la compañía y acciones locales a la consecución de los diferentes ODS establecidos por la ONU. Algunos ejemplos son:

- ODS 7 y ODS 11: Reducción del consumo energético en el Hotel InterContinental de Madrid mediante el uso de variadores de frecuencia y motores eléctricos de alta eficiencia: <https://www.youtube.com/watch?v=vMpU2ubeAll>
- ODS 5: Colaboración con la Embajada de Suecia en la jornada “Mind the Gap: mujeres, ciencia, innovación”: <https://www.youtube.com/watch?v=qdAbs2RJHzQ>
- ODS 5: Lanzamiento de la iniciativa WEABB: <https://www.youtube.com/watch?v=chCp9QFcX8o&t=22s>
- ODS 9: Convocatoria y entrega de la tercera edición de los Premios ABB Ability™ Digital Awards a las mejores prácticas en digitalización: <https://www.youtube.com/watch?v=4U2aSelnaQg&t=392s>

### 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 2020 ABB lanzó la tercera 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.

### 3. Relaciones con las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

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

### Web y redes sociales

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

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

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

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

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

### Foros y eventos tecnológicos

A lo largo de 2020, diferentes representantes de ABB han participado en foros y eventos de carácter tecnológico en los que se ha mantenido un diálogo abierto en temas como robótica y empleo, inteligencia artificial o industria 4.0, como puedan ser las jornadas de la Cátedra de Industria Conectada ICAI de la cual ABB en España es empresa patrona, o en los diferentes foros sobre sostenibilidad y responsabilidad social corporativa organizados por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, del cual ABB es socio fundador.

## 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 2020 ha llevado a cabo los siguientes patrocinios, por un importe global de 4.700 €:

Entidad	Actividad patrocinada
Colegio de arquitectos de Alicante	Patrocinio de las actividades del colegio
Embajada de Suecia	Jornada "Mind the Gap. Mujeres, Ciencia e Innovación 2020"
Cuerpo de Ingenieros de la Armada	Patrocinio de las actividades del 250 aniversario

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 2020 ABB en España ha mantenido ha permanecido afiliada a las siguientes asociaciones empresariales:

Nombre
Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico
Asociación de Fabricantes y Distribuidores
Asociación Profesional de la Industria Eléctrica de Madrid
Asociación KNX España
Asociación de Empresas de Gipuzkoa
Asociación Española de Domótica



Club de Excelencia en Sostenibilidad
Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipo de Alta y Baja Tensión
PRL Innovación
Asociación Clúster del Packaging
Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica
New Economy
Catalan Water Partnership
Asociación Técnica Española de Climatización y Refrigeración
Asociación de Investigación Metalúrgica del Noroeste
The Railway Innovation Hub Spain
Fundación Clúster de Empresas de Automoción
TEDFUN

## 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
- GDPRP, protección de datos personales de proveedores y contratistas

### a. Código de Conducta de Proveedores

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

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

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

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

### b. Procesos de contratación con proveedores

En 2020, 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. Actualmente las diferentes áreas de negocio de ABB en España se encuentran en fase de transición 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.

Para los proveedores de productos y 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, así como las normas aplicables bajo la normativa GDPR.

En 2020, 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	688	517	75%
Electrification (Unidad de Ventas Local)	70	22	31,4%
Electrification (Fábrica de Niessen)	390	316	81%
Electrification (Servicios) <sup>1 2</sup>	61 113	56 97	92% 86%
Motion <sup>2</sup>	232	206	88,79%
Robotics & Discrete Automation <sup>2</sup>	361	294	81,44%
Corporativo y GBS en España	287	236	82,22%

<sup>1</sup>En enero de 2020 se realizó la fusión de ABB Electrification Solutions, S.L.U, tal y como se refleja en las cuentas anuales de ABB en España 2020. Dado que ambas empresas tenían sistemas de gestión de proveedores diferentes, no ha sido posible consolidar ambos en una única cifra para el ejercicio 2020, motivo por el cual aparecen desglosados en dos líneas. Se han considerado exclusivamente proveedores que no forman parte del Grupo ABB.

<sup>2</sup>Para dar una imagen fiel del compromiso con la cadena de suministro local se han considerado exclusivamente para Motion, Robotics & Discrete Automation y Electrification Service los 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 2020, dada la situación de la pandemia ocasionada por COVID-19, sólo se ha llevado a cabo una auditoría desde el área de negocio de Electrification en España, siguiendo el proceso habitual establecido, acorde a las normativas indicadas con anterioridad, que ha resultado satisfactoria.

### d. Evaluación ambiental de proveedores

Todos los nuevos proveedores de ABB deben completar nuestro proceso de calificación de proveedores, en el que evaluamos el rendimiento de sostenibilidad de los socios comerciales potenciales en la etapa de selección inicial, junto con otros parámetros comerciales. Para hacer negocios con ABB, los nuevos proveedores deben certificar su cumplimiento con nuestro Código de Conducta de Proveedores. Este aspecto de nuestro proceso rutinario de evaluación de proveedores reitera nuestro compromiso con el suministro responsable. La información relativa a la evaluación ambiental de proveedores se encuentra disponible en: <https://global.abb/group/en/about/supplying/sustainability>

## 6. Medidas para la salud y seguridad de los clientes

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

La mayor parte de estos procesos productivos están certificados mediante las normas de calidad más exigentes como IEC y NIE, lo cual garantiza la seguridad de clientes, usuarios finales y terceras partes.

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

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

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

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

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

En 2020, en ABB se gestionaron a través de este sistema 464 reclamaciones de clientes asignados a España (tanto clientes locales como internacionales cuya responsabilidad de gestionar las reclamaciones corresponde a ABB en España), de las cuales quedaron completadas y resueltas durante el ejercicio 375, quedando el resto pendientes de resolver a cierre de año.

## 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 2020, las aportaciones fiscales del ejercicio 2020, 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)

# 10. Acciones e impactos derivados de la pandemia COVID-19

## 1. Plan de prevención para empleados y clientes de riesgos asociados a COVID-19

La situación generada por la evolución del COVID-19 ha supuesto la necesidad de adoptar medidas de contención extraordinarias por las autoridades de salud pública, dentro del actual escenario de contención reforzada, coordinadas en el marco del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

La realización de la actividad laboral no puede suponer un paso atrás en la lucha contra la pandemia. Es un momento en el que la responsabilidad de todos es vital, es imprescindible minimizar todo lo posible el riesgo de contagio del COVID-19 en los centros de trabajo y durante las visitas comerciales. Por tanto, todas las medidas de prevención adoptadas desde el inicio de la pandemia se han orientado y actualmente a fecha de emisión de este informe siguen orientadas a evitar las vías de transmisión del virus, minimizando todo lo posible el riesgo de contagio.

De este modo, se implantaron las siguientes medidas generales en cuanto el Gobierno la Nación decretó el Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020:

- Se suspendieron todos los viajes internos que no fuesen “Business essential”.

- Se implantó como norma general la medida de teletrabajo para todas las personas que pudiesen desempeñar sus funciones por vía telemática.
- Las personas de las diferentes áreas de ventas de ABB en España empezaron a desarrollar la relación habitual con sus clientes por vía telemática (llamadas, videoconferencia Skype, Microsoft TEAMS, etc.) no estando permitidas las reuniones presenciales.
- Se redujeron los servicios en campo con clientes al mínimo. Las excepciones se han ido evaluado caso por caso, y autorizándose por el Director del Área de Negocio correspondiente.
- En cada uno de los centros de ABB se han diseñado protocolos de contingencia específicos para cada una de las instalaciones. Implementando sistemas de contención como sectorización, control de temperatura, etc.
- Se instalaron en los diferentes centros de ABB en España dispensadores de gel desinfectante para las manos, e igualmente se incrementaron las labores de limpieza y desinfección de las instalaciones, especialmente de aquellos elementos más susceptibles de contacto continuo (pomos de puertas, ascensores, etc.).
- Se emplazaron en los diferentes centros carteles con las indicaciones de cómo proceder de forma adecuada con respecto a las medidas de higiene preventivas

Los protocolos de actuación que se definieron fueron los siguientes:

- Protocolo general sobre COVID-19 de ABB en España
- Protocolo COVID-19: Acceso de transportistas
- Protocolos de actuación por centros
- Protocolo COVID-19: Visitas comerciales
- Protocolo COVID-19: Servicios y proyectos
- Protocolo COVID-19: Gestión de residuos

Asimismo, se han llevado a cabo recomendaciones higiénico-sanitarias, con instrucciones sobre lavado de manos, medidas preventivas contra COVID-19 y normas de prevención en el teletrabajo.

Desde septiembre 2020 se permitió la vuelta a las oficinas para el personal que estaba teletrabajando, cumpliendo con los protocolos establecidos para cada centro y siguiendo medidas específicas que fueron comunicadas al conjunto de empleados y empleadas (material formativo, grabación de webinars, cuadrantes con días de presencia e información relevante para la vuelta a la oficina en condiciones de seguridad).

Cada centro de trabajo se ha sectorizado para evitar que un caso sospechoso o confirmado pueda ocasionar el contagio masivo en el centro. Cada persona que acceda a los centros de ABB en España se dirigirá directamente a su sector y evitará acceder a sectores diferentes. De la misma forma debe proceder a la salida del centro. Cada persona que reciba visitas en el centro de ABB, debe acompañarlas directamente desde la zona de entrada a su sector y mantener la reunión en una de las salas del mismo.

## 2. Aportación de la empresa en la lucha contra la pandemia

Durante el ejercicio 2020, ABB en España ha llevado a cabo distintos proyectos para colaborar en la lucha contra la pandemia.

ABB en España ha colaborado en 4 proyectos a nivel nacional, con un montante total de 4.100 €:

- **Contribución voluntaria de los miembros de la división Process Automation Energy por el fuerte impacto de la pandemia Covid-19 en Madrid, España**

Objetivo del proyecto: El Banco de Alimentos de Madrid es una entidad solidaria sin ánimo de lucro cuya finalidad es la obtención de comida gratuita para distribuirla, también de

forma gratuita, entre organizaciones benéficas dedicadas a la atención y asistencia directa a personas necesitadas dentro de la Comunidad de Madrid. Importe: 350 €

- **Producción de 100 máscaras con tecnologías de impresión 3D y otros dispositivos auxiliares que fueron donados a una organización sin ánimo de lucro para apoyar a los centros de salud por falta de este tipo de equipos al comienzo de la pandemia.**

Objetivo del proyecto: Se hizo una contribución a una organización sin fines de lucro (DYA) a través de un sitio de Internet donde los usuarios de impresión 3D se ofrecían como voluntarios para apoyar las necesidades de equipos de protección en el país. Importe: Producción de 100 máscaras 3D y otros dispositivos auxiliares. Ventas estimadas de ABB para este servicio: 500 €

- **Soporte técnico 24/7 a nuestro cliente Nagami para garantizar la producción de máscaras 3D que donaban a hospitales, hogares de enfermería, policía, ect.**

Valor reportado para la sociedad en la región de Ávila: más de 7.000 máscaras de protección para combatir el Covid-19. Importe: 2 meses de soporte (24/03/2020 al 30/05/2020) / 7.000 mascarillas protectoras / precio de venta estimado ABB para este servicio: 1.250 €

- **Donación de un variador de frecuencia de reemplazo, para asegurar la sustitución inmediata de cualquier unidad instalada si fuera necesario en el futuro.**

Donación realizada a IFEMA a través de EXEL Industrial con un valor estimado en 1.700 €.

### 3. Impacto en el empleo

#### a. Información de los programas de adecuación de la capacidad

Con fecha 20 de abril de 2020 se inició un Expediente de Regulación Temporal de Empleo total por días alternos que afectó a 1.363 empleados y empleadas de ABB en España, hasta el 28 de junio de 2020. Durante este periodo de suspensión, la empresa abonó un complemento a la prestación de desempleo de carácter compensatorio hasta el 85% del salario bruto anual (SBA) dividido entre 14, y la suma de: 1) la prestación contributiva por desempleo bruta, recibida por los trabajadores afectados, y 2) y el salario por el tiempo trabajado ese mes. Adicionalmente se estableció como tope el importe de 2.900 € brutos a efectos del salario resultante una vez complementado. Durante el periodo de suspensión también se complementó la paga extra hasta ese importe y se devengaron los días de vacaciones pese a la suspensión.

Aparte del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, no ha habido ningún impacto en la plantilla como consecuencia directa de la pandemia por COVID-19.

#### b. Impacto en el empleo derivado de las medidas de prevención

No ha tenido impacto puesto que las actividades de oficina y ventas se han realizado mayoritariamente de manera remota. Se ha dado la opción de acudir a la oficina de manera presencial un máximo de 2 días por semana, siempre de manera voluntaria para los puestos que no requieren presencia física por su actividad. Por otro lado, para los colectivos que sí requieren presencia física en los diferentes centros de trabajo por su actividad laboral, se han adoptado las medidas de prevención pertinentes por parte de la organización de prevención de riesgos laborales para que se pueda seguir desarrollando la actividad sin que haya riesgo de contagios. También se ha acordado con la Representación Legal de los Trabajadores una ayuda para comida en los centros de trabajo en los que había un servicio presencial de comida (cantina) así como una ayuda de carácter mensual para cubrir los costes que han resultado del teletrabajo como consecuencia de la crisis sanitaria, para los colectivos que utilizan esta modalidad de trabajo de manera habitual.

### 4. Impacto financiero derivado de la crisis y potenciales riesgos financieros identificados

Con relación al brote de coronavirus declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020 que está afectando de forma significativa a la economía global, detallamos a continuación los principales impactos financieros para ABB en España:

- Se ha identificado una caída de la actividad provocada por la crisis generada por el COVID 19, que ha dado lugar, por un lado, a la cancelación o retraso de algunos de los proyectos con clientes y, por otro, a la limitación de las actividades de servicio como resultado de las restricciones de movilidad establecidas no sólo por el Gobierno de España, sino por los de aquellos países en los que también desde España se prestan servicios a clientes. En concreto, el importe neto de la cifra de negocios se ha reducido en un 12%, en comparación con el ejercicio precedente y se encuentra significativamente por debajo de los importes presupuestados. El beneficio antes de impuestos del ejercicio 2020 no se ha resentido tanto debido a la venta de activos efectuada a comienzos del ejercicio 2020 que se detalla en la Nota 6 de las Cuentas Anuales de ABB en España 2020.
- La Sociedad está cumpliendo con los pagos de todas las deudas financieras y pagos a sus proveedores. Por otra parte, se ha visto negativamente afectada por el retraso en el cobro de clientes en general.

A la fecha de firma del presente informe, la estimación de los impactos futuros derivados de esta crisis que aún continua nos permite afirmar que, con la situación actual, no se vislumbra un riesgo significativo que pueda comprometer la empresa en funcionamiento en los próximos 12 meses.

# 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
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-2 GRI 102-7	Sección 2: Modelo de negocio
	Mercados en los que opera	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	Sección 1.3: ABB en España de un vistazo Sección 2: Modelo de negocio
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	Incluido en el "Group Annual Report 2020" de ABB, apartados "Chairman & CEO Letter" y "ABB Way". La estrategia y objetivos de sostenibilidad se encuentran en el Informe de Sostenibilidad del Grupo ABB, sección "Delivering on our Promises"
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-14 GRI 102-15	Incluido en el "Group Annual Report 2020" de ABB, apartados "Chairman & CEO Letter" y en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Sección 3 "Leading Technology"
<b>General</b>	Marco de reporting	GRI 102-54	Sección 0: Adhesión a la dispensa establecida en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre
	Principio de materialidad	GRI 102-47	Sección 3: Análisis de materialidad
<b>Enfoque de gestión</b>	Descripción de las políticas que aplican	GRI 103-2	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Los resultados de esas políticas	GRI 103-2	Los resultados de las políticas de gestión se pueden analizar a lo largo de todo el presente EINF en los distintos ámbitos (empleo, seguridad laboral, etc.)
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Gestión medioambiental</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-15	Sección 2: Modelo de negocio Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Sección 4: Modelo de buen gobierno corporativo
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103-2	Cuentas anuales de ABB en España 2020. nota.4.12 provisiones y contingencias y nota 15 Provisiones y contingencias: Tablas
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 102-46	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Steadily Reducing our Environmental Footprint"
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103-2 GRI 306-2	Sección 5.1: Mitigación de riesgos ambientales
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 GRI 306-2	No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (versión 2018)	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Steadily Reducing our Environmental Footprint"

	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	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB de 2020. Apartado: "GRI Indicators"
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2 GRI 302-4	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Cutting emissions across our value chain" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Cutting emissions across our value chain" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Cutting emissions across our value chain" y en las secciones 5.4.b "energía" y 5.5 "Cambio climático" del presente informe
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-4 GRI 305-5	Sección 5.4: Uso sostenible de los recursos
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 102-46	No material. Todos los centros de ABB España se encuentran en emplazamientos industriales. Ninguno de ellos se encuentra en espacio protegidos.
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-9	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	GRI 103-2	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Brecha salarial	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.7: Igualdad de género
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 103-2 GRI 405-2	Sección 6.5: Transparencia en la remuneración de Consejeros y Directivos Cuentas anuales de ABB en España 2020. Nota 21.2: Administradores y alta dirección.
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	Sección 6.11: Desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Sección 6.6: Discapacidad
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-1	Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	Sección 6.4: Estadísticas de empleo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2	Sección 6.7: Igualdad de género y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de vida familiar
<b>Salud y seguridad</b>	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



<b>Relaciones sociales</b>	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
<b>Formación</b>	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
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Sección 6.6: Discapacidad
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.7: Igualdad de género
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 103-2	Sección 6.7: Igualdad de género
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-3	Sección 6.6: Discapacidad y Sección 6.7: Igualdad de género
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-4	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.7: Igualdad de género, Sección 6.8: Protocolo para la prevención del acoso y Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar.
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
<b>Derechos humanos</b>	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 2020. Apartado: "Integrating respect for human rights into our business"
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 103-2 GRI 406-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 9.5: Subcontratación y proveedores.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Sección 4.8: Código de Conducta, Sección 6.10: Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Corrupción y soborno</b>	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
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2 GRI 203-2	Sección 1.3: ABB en España de un vistazo, Sección 2: Modelo de negocio, Sección 6.1: Fomento del empleo juvenil e igualdad de oportunidades y Sección 6.2: Empleo estable y de calidad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	Sección 9.1: Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, Sección 9.2: Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	Sección 9.3: Relación con las comunidades locales y modalidades de diálogo con estos

	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2 GRI 201-1	Incluido en el Informe de Sostenibilidad de Grupo ABB en 2020. Apartado: "Driving social progress" y en la sección 9.4 "Acciones de asociación y patrocinio"
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 GRI 308-1	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 102-9 GRI 308-2	Sección 9.5: Subcontratación y proveedores
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 GRI 418-1	Sección 9.6: Medidas para la salud y seguridad de los clientes
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2020: Notas 13, 14 y 18
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2020: Notas 13, 14 y 18
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Sección 9.7: Información fiscal CCAA de ABB en España 2020: Notas 13, 14 y 18

El presente documento ha sido formulado por el Consejo de Administración el día 25 de marzo de 2021.