

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

30 de septiembre de 2022

Johnson Controls

Hitachi Air Conditioning Spain, S.A.

(Sociedad Unipersonal)



HITACHI
Air conditioning solutions

Índex

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO.....	4
3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.....	13
4. INFORMACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.	23
5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	24
6. OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO	25
Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	28

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Informe del Estado de Información No Financiera de Johnson Controls-Hitachi Air Conditioning Spain, S.A.U (en adelante, indistintamente "la Compañía" y "JC Hitachi") se elabora para dar cumplimiento a lo establecido en 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. La Compañía es una filial de Johnson Controls International PLC, que junto con sus filiales será referido en lo sucesivo como "el Grupo", "Nosotros" o "Nuestro").

El presente Informe del Estado de Información No Financiera (en adelante, el "Informe") es complementario al informe previamente elaborado por el Grupo y titulado "*Johnson Controls International PLC: Annual Report For The Year Ended September 30, 2022*" (en lo sucesivo, también denominado "el Informe Anual de Irlanda (2022)", que está disponible en el sitio web del Grupo en la dirección <https://investors.johnsoncontrols.com/annual-meeting-materials> y el Informe de Sostenibilidad del Grupo (en lo sucesivo también denominado "el Informe de Sostenibilidad del Grupo") que está disponible en el sitio web del Grupo en la dirección <https://www.johnsoncontrols.com/corporate-sustainability/reporting-and-policies>.

La referencia a estas direcciones de Internet se hace únicamente con fines informativos y en ningún caso se considerará que se incorpora al presente Informe la información que en ellas se encuentre disponible.

El Informe Anual de Irlanda (2022) cuenta con un apartado específico dedicado a reportar la Información No Financiera bajo el epígrafe Estado No Financiero¹, e incluye información relativa a aspectos no financieros a lo largo de su contenido. Asimismo, en el presente Informe se pueden encontrar referencias a la información no financiera que forma parte del contenido del Informe Anual de Irlanda (2022).

Este documento se ha elaborado tomando como referencia los criterios establecidos en el modelo de elaboración de memorias de la Iniciativa de Reporte Global ("GRI"), organización internacional especializada en indicadores de sostenibilidad. GRI proporciona directrices para la elaboración de memorias, estableciendo principios y criterios que las organizaciones pueden utilizar para divulgar sus resultados no financieros.

El Informe se ha realizado sobre la base de los datos facilitados y recopilados a partir del ejercicio fiscal de la Compañía que finalizó el 30 de septiembre de 2022.

¹ Páginas 25-29 del Informe Anual de Irlanda (2022)

2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO.

2.1 Descripción del modelo de negocio.

Como líder mundial en edificios inteligentes, saludables y sostenibles, el propósito del Grupo es mejorar el rendimiento de los edificios para beneficiar a personas, lugares y al planeta. Hoy, con un equipo global de 100.000 empleados en más de 150 países, Johnson Controls ofrece la mayor cartera del mundo de tecnología y software para la construcción, así como soluciones de servicio de algunos de los nombres más fiables del mercado.

La actividad de la JC Hitachi está dedicada al diseño, producción, comercialización y gestión de recambios de aires acondicionados y bombas de calor para uso comercial, industrial o residencial (con una capacidad de hasta 50 kW) y enfriadoras de agua para aire acondicionado o procesos industriales (con una capacidad de hasta 1166 kW). La Compañía contaba con 485 empleados.

El entorno empresarial de la Compañía es el entorno europeo de calefacción, ventilación y aire acondicionado.

La fábrica de aire acondicionado de la Compañía situada en Vacarisses (Barcelona) distribuye a toda Europa y tiene como principal objetivo ayudar a las personas a encontrar la mejor solución de climatización posible, adaptándose a sus expectativas y a los requisitos de cada mercado.

El objetivo de la estrategia de negocio de JC Hitachi es convertirse en el principal actor del mercado europeo de calefacción, ventilación y aire acondicionado, ganando todos aquellos los mercados locales en los que tenga presencia. Los principales factores que pueden afectar a la evolución y desarrollo de la estrategia son las tendencias y la normativa del mercado de la climatización.

Durante el ejercicio 2022 la economía de Europa, mercado principal en el que opera la Compañía, estuvo influida por los efectos de la pandemia del coronavirus y, en mayor medida, por los efectos negativos que, en la actualidad, se siguen produciendo en el continente europeo como consecuencia del conflicto bélico surgido en el mes de febrero de 2022 en Ucrania.

Estos efectos, en particular la grave falta de suministro de materias primas y el encarecimiento del precio de los combustibles (gas, petróleo, etc..), han provocado una fuerte inflación y un aumento de costes que se han debido trasladar mediante un aumento de precio.

No obstante, a pesar de las adversidades relacionadas, JC Hitachi ha conseguido incrementar su actividad de forma muy significativa. Principalmente, la Compañía ha experimentado un fuerte crecimiento en la línea de bombas de calor de funcionamiento eléctrico y de alta eficiencia energética. Además, la línea de bombas de calor se ha visto beneficiada por el respaldo de las directivas europeas en materia medioambiental aprobadas en contra de los combustibles fósiles y por políticas de ayudas energéticas a la descarbonización aplicadas en los diferentes países miembros de la Unión Europea.

El organigrama de la Compañía está definido sobre una estructura compuesta por un director de Operaciones y cinco áreas divididas en las categorías de Ingeniería, Fabricación, Operaciones, *Customer Service Center* y Funciones Globales.

2.2 Políticas medioambientales, sociales y de gobernanza

La información sobre las políticas del Grupo con respecto a las cuestiones medioambientales y sociales, de gobernanza, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como respecto al personal, incluidas cualesquiera medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la inclusión de las personas con

discapacidad, y la accesibilidad universal, puede consultarse en <https://investors.johnsoncontrols.com/annual-meeting-materials> .

Consideramos que el buen gobierno requiere no sólo un conjunto eficaz de prácticas específicas sino también y principalmente, una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas en toda la empresa. La gobernanza en el Grupo pretende fomentar y promover ambas cosas.

El Consejo de Administración del Grupo adoptó y está adherido a las Directrices de Gobierno Corporativo, que proporcionan un marco resistente para el gobierno efectivo en la empresa. Este órgano de gobierno tiene autoridad de supervisión, definiendo y supervisando la aplicación y el cumplimiento de las normas y controlando la eficacia de las políticas y decisiones de gestión para garantizar que cada compañía del Grupo se gestione de forma que alcance los objetivos previstos.

El Comité de Gobernanza y Sostenibilidad del Consejo de Administración del Grupo supervisa principalmente las políticas y cuestiones medioambientales y de seguridad y salud, y recibe información trimestral sobre nuestros avances en los objetivos sostenibilidad a nivel de empresa, lo que incluye a la Compañía. La Compañía, como parte del Grupo, sigue los principios y directrices recogidos en las políticas.

Nuestra Política Global de Medioambiente, Salud y Seguridad identifica los principios operativos clave que definen nuestras expectativas, acciones y comportamiento de todos los empleados del Grupo en la realización de negocios que protejan la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Además, la Compañía es responsable del impacto que su actividad tiene sobre el medio ambiente y la comunidad local. La Compañía, cuenta con su Política de Medioambiente, Salud y Seguridad donde establece unos principios operativos acordes con su misión de un mundo seguro, confortable y sostenible.

Estamos comprometidos con mantener un diálogo permanente con nuestros grupos de interés que permita solicitar y responder a sus comentarios en cada momento. Los comentarios que recibimos con carácter bianual a través de nuestros esfuerzos de comunicación son una aportación importante a los debates y decisiones sobre nuestra gobernanza y prácticas empresariales. Nuestros esfuerzos de divulgación suelen estar dirigidos por miembros o directivos que representan una amplia variedad de funciones, como gobierno corporativo, sostenibilidad, recursos humanos y relaciones con los inversores.

La Dirección informa de los resultados al Consejo de Administración del Grupo. Además, el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad revisa periódicamente la comunicación de los accionistas y las partes interesadas con el Consejo de Administración del Grupo. Estos métodos de participación proporcionan al Consejo de Administración del Grupo información valiosa sobre las opiniones de nuestros accionistas y otras partes interesadas.

La Compañía cuenta con políticas relacionadas con un Sistema de Gestión de la Calidad conforme a lo establecido en la norma ISO 9001. Según ésta, el cumplimiento de los requisitos del cliente y de otras partes interesadas relevantes, se utilizan como retroalimentación para evaluar y validar si se han logrado los objetivos previstos por la Dirección.

Como se menciona en la sección 2.4, la Compañía cuenta con políticas relacionadas con las certificaciones ISO 14001 e ISO 45001.

2.3 Principales riesgos relacionados con las actividades del Grupo y de la Compañía.

Las actividades de la Compañía están expuestas a diversos riesgos financieros; riesgo de mercado, riesgo de tipo de cambio y riesgo del tipo de interés.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Financiero que identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros de cambio e interés con arreglo a las políticas aprobadas y efectúa las coberturas de divisa.

Los riesgos relacionados con la actividad de la Compañía pueden consultarse en el Informe Financiero de la Compañía, más concretamente en el apartado 4.1.- información sobre la naturaleza y el nivel de riesgo de los instrumentos financieros.

La información sobre los principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como los relacionados con el personal, incluidas cualesquiera medidas adoptadas, en su caso, para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal vinculados a las actividades del Grupo, incluidas sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas, y la forma en que el Grupo gestiona estos riesgos, los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de conformidad con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada materia; la información sobre los impactos detectados y su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo, pueden consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

2.4 Procedimientos de evaluación y certificación en cuestiones medioambientales y de seguridad y salud.

El Grupo cuenta con una política medioambiental y de seguridad y salud aplicable para todas las compañías que lo integran, incluyendo por tanto a JC Hitachi. Esta política global está respaldada por políticas y programas locales, regionales y específicos aplicables en materia de seguridad y salud y empleados. La política se revisa de forma periódica, con carácter anual.

Nuestras políticas de seguridad y salud incorporan los elementos clave que garantizan Cero Daños a los empleados y al medioambiente e incluyen, además, los requisitos reglamentarios locales y regionales, así como las normas propias del sector (por ejemplo, Unión Europea, US-OSHA, National Fire Protection Association específicas de cada país), cuando ello resulta necesario.

La Compañía lleva cabo sus operaciones con la convicción de que todos los incidentes son evitables. Considera que sus líderes, gerentes, supervisores y colaboradores son responsables y deben responsabilizarse de su cultura, comportamiento y desempeño en medioambiente, salud y seguridad. JC Hitachi se ha comprometido a consultar a colaboradores y promover la participación de los trabajadores y sus representantes sobre temas de medioambiente, salud y seguridad para garantizar que la cultura de Cero Daños se integra en toda la organización.

En cuanto al sistema de gestión de la seguridad, el Grupo se rige por la norma ISO 45001. Muchos de nuestros centros están certificados conforme a esta norma. Sin embargo, el Grupo no exige certificaciones externas para todas sus operaciones.

Así, la Compañía fue certificada el 15 de junio de 2020 para las actividades de diseño, producción, comercialización y gestión de piezas de repuesto para acondicionadores de aire y bombas de calor para uso comercial, industrial e industrial (capacidad de hasta 50 kW) o residencial (capacidad de hasta 50 kW) y enfriadoras de agua para aire acondicionado o industrial (capacidad de hasta 1166 kW), según las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Todas las auditorías a proveedores se realizan a nivel de grupo. Desde 2011, Apex, anteriormente denominado “Bureau Veritas”, un proveedor independiente de certificaciones y auditorías, reconocido por CDP (Carbon Disclosure Project), ha verificado nuestros datos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de acuerdo con la norma "ISO 14064-3: Segunda edición 2019-04. Gases de efecto invernadero -- Parte 3: Especificación con guía de orientación para la validación de las declaraciones de gases de efecto invernadero".

Asimismo, Apex audita nuestros datos sobre el agua con arreglo a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento (NIEA-ISA) 3000 y desde el año 2014, Apex audita nuestros datos sobre residuos de acuerdo con la norma NIEA 3000.

El objetivo de las auditorías es proporcionar una mayor confianza en que nuestros datos divulgados en materia de energía, emisiones de gases de efecto invernadero, agua y residuos tienen un margen de error bajo y son coherentes con los principios contables de sostenibilidad definidos externa o internamente. Los certificados de estas auditorías más recientes están relacionados como verificaciones en el Índice de Contenidos GRI.

Esto incluye el uso, en algunos centros, de registros certificados para validar y certificar nuestras operaciones de acuerdo con diversas normas de calidad, medio ambiente, Six Sigma y seguridad, como las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Además, los expedientes medioambientales, de seguridad y salud y otros expedientes de organismos reguladores se comprueban rutinariamente, tanto interna como externamente, por el organismo regulador correspondiente.

El Grupo utiliza una herramienta informática de terceros para su Sistema de Información Medioambiental, y de Seguridad y Salud (EHSIS) con el fin de hacer un seguimiento de los datos medioambientales, sanitarios y de seguridad de las instalaciones de todo el mundo. Todas las compañías del Grupo, incluyendo JC Hitachi, pueden beneficiarse del seguimiento llevado a cabo por la herramienta.

Los datos son revisados de forma rutinaria por personal cualificado, incluido el uso regular de un proceso de auditoría interna para comprobar no sólo los datos del sistema, sino también las comprobaciones a nivel de centro de los registros originales y otros aspectos. El programa interno de auditoría de cumplimiento medioambiental, de seguridad y salud del Grupo, que utiliza auditores externos, verifica el cumplimiento de los requisitos reglamentarios federales, estatales, provinciales y/o locales aplicables, las normas del Grupo, y apoya nuestros objetivos empresariales de Cero Daños a las personas y al medioambiente, al tiempo que fomenta nuestra visión de un mundo seguro, cómodo y sostenible; estar más seguros, más sanos y tener menos impacto en el medioambiente; identificar oportunidades de mejora continua; y proporcionar educación, concienciación y comprensión de los requisitos medioambientales, de salud y de seguridad aplicables.

2.5 Estrategia, visión y misión.

El Comité Ejecutivo del Grupo es responsable de desarrollar la misión global y el plan estratégico a nivel corporativo y empresarial.

El Consejo de Administración del Grupo aprueba y supervisa la ejecución de la misión, el plan estratégico y las estrategias empresariales de las Compañías del Grupo, prestando asimismo apoyo consultivo y asesoramiento.

La visión y los valores del Grupo incluyen la visión de un mundo seguro, confortable y sostenible y sus valores son la integridad, ante todo, la orientación al propósito, la orientación al cliente, la orientación al futuro y el trabajo en equipo.

Como miembro del Grupo, JC Hitachi establece su principio de gestión para el desarrollo de la empresa en Europa, teniendo como visión un mundo seguro, confortable y sostenible y como misión ayudar a sus clientes a ganar en todas partes, todos los días. Ello sostenido sobre los siguientes valores:

- **Integridad primero**
JC Hitachi promete honestidad y transparencia, defiende los más altos estándares de integridad y cumple los compromisos que hace.
- **Guiados por un propósito.**
La Compañía cree en hacer el bien y se responsabiliza de hacer del mundo un lugar mejor a través de las soluciones que ofrece. Su colaboración con la sociedad, la forma en que hace negocios y el compromiso de proteger a las personas y el medio ambiente.
- **Impulsados por el cliente.**
JC Hitachi declara que gana cuando sus clientes ganan. Sus relaciones estratégicas a largo plazo les brindan una visión única y la capacidad de ofrecer experiencias y soluciones excepcionales a sus clientes.
- **Enfocados en el futuro.**
La cultura de innovación y mejora continua de la Compañía la impulsa a resolver los retos de hoy en día, así como a preguntarse constantemente acerca del futuro.
- **Un equipo.**
La Compañía es un equipo, dedicado a trabajar en colaboración para desarrollar soluciones que impulsen al mundo hacia adelante

2.6 Efectos de las actividades del Grupo y de la Compañía sobre el medio ambiente.

A medida que las amenazas que plantea el cambio climático se hacen cada vez más evidentes, las medidas de los gobiernos nacionales y locales, incluidas las normativas sobre productos de construcción, impulsan iniciativas para reducir las emisiones y aumentar la eficiencia de nuestros productos. Apoyamos el impulso para adoptar estas normativas y estándares y tratamos de aprovechar estas tendencias para impulsar el crecimiento desarrollando y ofreciendo tecnologías y soluciones para crear edificios inteligentes, sostenibles y saludables.

Estamos invirtiendo en nuevas capacidades digitales y de producto, incluida nuestra plataforma *OpenBlue*, para poder ofrecer productos sostenibles altamente eficientes y servicios a medida que permitan a los clientes alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. En nuestra cartera de productos de calefacción, ventilación, aire acondicionado y refrigeración (HVACR) existe actualmente una amplia gama de productos de bajas emisiones que seguirá ampliándose a medida que nos anticipemos a estas normativas. Creemos que nuestro negocio está bien posicionado para gestionar el impacto global del cambio climático sobre nosotros y nuestros clientes.

2.7 Aplicación del principio de precaución.

La Compañía cuenta con una Política de Seguridad y Paralización del Trabajo en caso de riesgo y aplica el principio de que, en caso de riesgo para el medioambiente, se paralizará la acción que pueda provocar dicho riesgo.

2.8 Importe de las provisiones y garantías para riesgos medioambientales.

La Compañía no tiene ninguna provisión para riesgos medioambientales en sus estados financieros; contemplan la existencia de un seguro para riesgos medioambientales.

2.9 Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales.

La Compañía es responsable del impacto que su actividad tiene sobre el medio ambiente y la comunidad local.

Como Grupo, nos hemos comprometido a lograr cero emisiones netas de Alcance 1 y 2 para 2040, lo que tiene un efecto en las compañías que integran el grupo empresarial, entre ellas, JC Hitachi. Estamos desarrollando productos y servicios que contribuyen a la construcción de edificios con bajas emisiones de carbono y a la reducción de las emisiones. Estamos asimismo firmemente comprometidos a ayudar a nuestros clientes y a otros en todo el mundo a alcanzar sus objetivos de emisiones netas de carbono cero, garantizando personas sanas, lugares y un planeta sano.

La información sobre las medidas para prevenir, reducir o remediar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad, incluida la contaminación acústica y lumínica, puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

2.10 Datos cuantitativos medioambientales.

Los residuos generados durante la fabricación de equipos de tecnología de edificios son la fuente principal de residuos para el Grupo.

Para minimizar nuestro impacto medioambiental nos esforzamos por reducir el consumo total y minimizar los residuos mediante la formación de los empleados y la mejora de los procesos, el aumento del uso de materiales fáciles de reciclar y la reducción de residuos. Fomentamos la creatividad y el pensamiento de economía circular en nuestras instalaciones de todo el mundo.

El Grupo ha establecido el objetivo de que el 25% de los centros de producción estén libres de residuos en 2025. En 2021, el 19,5% de las ubicaciones de producción, 19 plantas de producción y 24 localizaciones en total están reconocidas como de vertido cero. Esto implica participar en una revisión independiente y demostrar al equipo directivo de Medioambiente, Salud y Seguridad que el 100% de los residuos generados se reciclan, reutilizan o convierten en energía.

Por ello, se anima a todas las sedes a eliminar los residuos. A nivel global participamos en una serie de programas, iniciativas y actividades específicas sobre residuos; constitución de un grupo de trabajo corporativo centrado específicamente en reducir los residuos y ayudar a las plantas a alcanzar sus objetivos de vertido cero; búsqueda de formas de mejorar nuestra gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestra empresa y de maneras de reducir los residuos en primer lugar o de no ser posible, de reutilizar o reciclar materiales; el uso de materiales compostables, así como otras actividades tendentes al mismo fin. Desde nuestra planta de producción se ha realizado programas de reciclaje y de reducción de residuos para contribuir a los objetivos del Grupo.

La Compañía en particular sigue el denominado “principio de las tres R” que consiste en Reducir, Reutilizar y Reciclar. Ello a través de las siguientes acciones;

- Reducir mediante la negociación de los términos contractuales acordados con nuestros proveedores de materiales y componentes para que cumplan con una política de reducción de embalajes, dado que constituyen el origen de los residuos producidos en la planta.
- Reutilizar los residuos que generamos; el cartón para producir las cajas de embalaje de máquinas, los pallets de madera se recuperan para reutilizarlos de forma interna o venderse para una segunda vida, el plástico que producimos se separa en las diferentes fracciones en la planta y en las plantas de selección se clasifica en función de su composición y su color, utilizándose para producir nuevos materiales.
- Reciclar todos los residuos metálicos que pueden fundirse y volver a aprovecharse para elaborar nuevos productos, disminuyendo con ello la necesidad de comprar materia prima.

Con el cumplimiento del “principio de las tres R”, la Compañía consigue el objetivo del 0% a vertedero.

La generación total de residuos de la Compañía durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fue la siguiente:

Residuos	KG
Madera	407.760kg
Cartón/Papel	403.080kg
Chatarra metálica	794.480kg
Chatarra no metálica	115.720kg
Residuos ordinarios	78.700kg
Residuos eléctricos	11.207kg
Residuos tóxicos	41.231kg
Plástico	59.010kg

Desde 2018, el Grupo ha implementado proyectos a nivel global para reducir el consumo de agua y promover procesos de reciclado y reutilización, mejorando aún más los procesos circulares en toda nuestra red mundial de instalaciones. Los procesos de reciclaje también permiten el vertido adecuado del agua mediante procesos de tratamiento de aguas residuales para evitar su vertido al medio natural de agua dulce.

El consumo total de agua de la Compañía durante el ejercicio fiscal, finalizado el 30 de septiembre de 2022 fue el siguiente:

Consumo de agua (m)³	15.524
---	--------

Nota: El consumo de agua de octubre 2021 a marzo 2022 es estimado. El cálculo de la estimación se realizó en base a el consumo real de enero a septiembre de 2021.

Seleccionamos los materiales en función de una serie de criterios, como los clientes, la calidad, el coste y otros factores clave. Para minimizar nuestro impacto ambiental nos esforzamos por reducir el consumo total y minimizar los residuos.

El consumo total de materias primas de la Compañía durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fue el siguiente:

Consumo de materias primas	
Consumo de combustible diesel (lt)	5.453,13
Consumo de gas propano (kg)	163.764,16
Aluminio (kg)	656.821,89
Cobre (kg)	706.002,35

El consumo total de electricidad de la Compañía durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fue el siguiente:

Consumo de electricidad (KWh)	3.826.378
--------------------------------------	-----------

Nota: El 100% de la energía suministrada a la Compañía proviene de fuentes de energías renovables.

Los datos de emisiones de la Compañía para el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fueron los siguientes:

	(mtCO)²
Emisiones directas de GEI (diésel)	14,21
Emisiones directas de GEI (gas propano)	457,91
Emisiones indirectas (Electricidad)	602,27
Total	1074,89

2.11 Objetivos voluntarios de reducción

El Grupo siempre ha impulsado la eficiencia energética, tanto internamente como para nuestros clientes. Estamos firmemente comprometidos y preparados para liderar el camino hacia una economía con menos emisiones de carbono, así como para hacer frente al cambio climático.

Los objetivos científicos de reducción de emisiones del Grupo para 2030 han sido aprobados por la iniciativa *Science-Based Targets* e incluyen objetivos de reducción de los Alcances 1 y 2 del 55% y una reducción del Alcance 3 del 16%. También se ha establecido el objetivo de lograr cero emisiones netas de Alcance 1 y 2 para 2040, diez años antes del objetivo fijado en el Acuerdo de París sobre el Clima de las Naciones Unidas.

Para cumplir nuestros compromisos de reducir tanto la energía como las emisiones, nos comprometemos a mejorar el desempeño medioambiental en todas las categorías de Alcance 1 y 2.

Los tres contribuyentes principales a las emisiones de Alcance 1 y 2 proceden de nuestras instalaciones, de los gases propanos y de la flota. Medimos las emisiones mensualmente y aplicamos mejoras continuas en todas las categorías a lo largo del año.

Nos comprometemos a invertir cada año al menos el 75% de nuestra investigación y desarrollo de nuevos productos en innovaciones relacionadas con el clima para desarrollar productos y servicios sostenibles. Contamos con equipos de proyecto multidisciplinarios enfocados a cada una de las áreas para desarrollar

nuestras estrategias de transición a bajas emisiones de carbono. Desde 2011, el Grupo cuenta con la verificación por terceros de sus métricas medioambientales y sus avances con respecto a objetivos.

La información sobre las medidas adoptadas por el Grupo para mejorar la eficiencia energética y adaptarse a las consecuencias del cambio climático puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

La información sobre el uso de energías renovables puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022). A nivel local, la totalidad de la energía consumida es de origen renovable, denominada energía verde.

La Compañía cuenta con contratos de suministro de energía eléctrica que garantizan dicho origen para toda la energía suministrada. Las condiciones y características acordadas con la eléctrica a tal efecto incluyen, entre otras, la obligación de acreditar que la generación de la energía se lleva a cabo a partir de fuentes renovables y la asignación de las garantías de origen a la Compañía.

En cuanto a los objetivos de reducción voluntaria, la Compañía realiza y registra un control mensual sobre el consumo de energía en relación con la producción, con el objetivo de conseguir reducciones cada mes a mes. A tal efecto, se han llevado a cabo diversas acciones tales como sustitución de compresores, cambio de sistema de iluminación de toda la planta, revisión de fugas de aire comprimido, auditorías energéticas, inspecciones periódicas en todas las instalaciones de la planta, regulación de la iluminación interna y externa de la planta.

Información adicional sobre los objetivos de reducción voluntaria de gases de efecto invernadero fijados a medio y largo plazo y los medios aplicados a tal fin a nivel de Grupo, puede encontrarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

El Grupo se esfuerza por impulsar y desarrollar continuamente su cultura de alto rendimiento. La cultura de alto rendimiento del Grupo representa las prácticas y comportamientos que, respaldados por los valores del Grupo, conducen a un crecimiento sostenido, resultados positivos y clientes satisfechos.

La responsabilidad de desarrollar y mantener una cultura de alto rendimiento recae en toda la Compañía. El Director de Recursos Humanos del Grupo ("CHRO") es responsable de establecer la estrategia para impulsar una cultura de alto rendimiento y garantizar su ejecución en todo el Grupo. El Comité de Compensación y Desarrollo del Talento del Consejo de Administración del Grupo es el principal supervisor de la estrategia y la ejecución de la cultura de alto rendimiento del Grupo. Esto incluye la diversidad y la inclusión y nuestra salud organizativa global. El Comité recibe información periódica sobre nuestras iniciativas para fomentar, desarrollar y mantener una cultura de alto rendimiento. Informa periódicamente al Consejo de Administración del Grupo sobre cuestiones importantes de sostenibilidad y capital humano. El Consejero Delegado ("CEO") del Grupo, el CHRO, el Vicepresidente de Diversidad e Inclusión y otros altos ejecutivos son responsables de la ejecución de la estrategia y colaboran con el Comité de Compensación y Desarrollo del Talento, el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad y el Consejo de Administración del Grupo en pleno sobre los componentes críticos que impulsan la cultura de alto rendimiento del Grupo, incluidos los debates sobre tendencias en capital humano, prácticas y operaciones, diversidad e inclusión, salud y seguridad, desarrollo del liderazgo y planes de sucesión.

3.1 Número total de empleados y distribución.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a 30.09.2022:

Sexo y edad:

Por sexo	Trabajadores
Hombres	386
Mujeres	99
Total	485

Por edad	Trabajadores
Menor de 30 años	28
Entre 30 y 50 años	289
Más de 50 años	168
Total	485

País: El 100% de los empleados tiene como país de empleo España.

Por clasificación profesional	Trabajadores
Directivos	32
Comerciales/Mandos intermedios	26
Administrativos	24
Operarios	349
Técnicos	54

Total	485
-------	-----

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 30.09.2022:

En Johnson Controls Hitachi todos los contratos son indefinidos y a tiempo completo.

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional a 30.09.2022:

Por sexo	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos indefinidos	86,58	343,67
Promedio anual de contratos temporales	-	-
Promedio anual de contratos a tiempo completo	86,58	343,67
Promedio anual de contratos a tiempo parcial	-	-

Por edad	< 30	30- 50	> 50
Promedio anual de contratos indefinidos	12,75	270,25	147,25
Promedio anual de contratos temporales	-	-	-
Promedio anual de contratos a tiempo completo	12,75	270,25	147,25
Promedio anual de contratos a tiempo parcial	-	-	-

Clasificación profesional	Directivos	Comerciales/Mandos intermedios	Administrativos	Operarios	Técnicos
Promedio anual de contratos indefinidos	30,83	24,25	23,08	300,17	51,92
Promedio anual de contratos temporales	-	-	-	-	-
Promedio anual de contratos a tiempo completo	30,83	24,25	23,08	300,17	51,92
Promedio anual de contratos a tiempo parcial	-	-	-	-	-

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

Salario promedio en la Compañía	€
Mujeres	30.714€
Hombres	32.585€
Menos de 30 años	19.391€
Entre 30 y 50 años	33.128€
Más de 50 años	43.271€
Directivos	78.433€
Comerciales/Mandos intermedios	48.424€
Operarios	27.976€
Administrativos	35.844€
Técnicos	41.064€

La

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:

Todos los miembros del Consejo de Administración son empleados de la Sociedad y, por ende, estas personas están incluidas en la categoría de “Directivos” de la tabla de remuneración media por categoría profesional (véase tabla anterior).

Dado el reducido tamaño de los miembros que comprende el Consejo de Administración de la Sociedad y, por razones de confidencialidad, no se reporta la remuneración media de los consejeros en este informe.

3.2 Brecha Salarial

Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

	Mujeres	Hombres	Brecha%
Directivos	84.210€	77.608€	-8,51%
Comerciales/Mandos intermedios	40.398€	51.382€	21,38%
Operarios	24.953€	28.616€	-32,76%
Administrativos	37.381€	28.157€	12,80%
Técnicos	40.740€	41.112€	0,90%

3.3 Despidos

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Las siguientes tablas muestran los despidos de la Compañía durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022:

Por sexo

Mujeres	1
Hombres	2
Total	3

Por edad	
< 30 años	-
30-50 años	2
> 50 años	1
Total	3

Por categoría	
Directivos	1
Comerciales/Mandos intermedios	-
Operarios	2
Administrativos	-
Técnicos	-
Total	3

3.4 Organización del diálogo social.

El 100% del personal de la Compañía está acogido al XIX Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Barcelona.

La Compañía cuenta con un comité de empresa formado por 16 personas (entre las que se encuentran sindicatos como CGT, CCOO, UGT, etc.), el cual celebra reuniones periódicas mensuales y trimestrales.

En materia de Seguridad y Salud, el Convenio Colectivo aplicado por JC Hitachi contempla diferentes medidas en el campo de seguridad y salud, destacando algunas como la obligación establecida para todas las empresas firmantes de proveer a sus trabajadores/as tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio. Además, provee que las personas que trabajan en horario nocturno y quienes trabajen en otros turnos en situación de aislamiento deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

3.5 Formaciones

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

En las siguientes tablas se detallan las horas de formación que la Compañía ha llevado a cabo durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022:

Horas de formaciones por categoría	30.09.2022
Directivos	201
Comerciales	

Operadores	1.194
Personal Administrativo	173
Técnicos	76.858

La información sobre las políticas aplicadas en la formación puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

3.6 Desconexión del trabajo.

El artículo 62 del XIX Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Barcelona reconoce el derecho a la intimidad en el entorno digital y el derecho a la desconexión digital, a través del cual queda establecido el derecho de los trabajadores a que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respete su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

3.7 Empleados con discapacidad y accesibilidad universal de personas con discapacidad.

A nivel de Grupo contamos con UNLimited, nuestra comunidad para empleados con discapacidad y sus cuidadores. UNLimited se dedica a apoyar a las personas con discapacidad a través de los principios de sensibilización, apreciación, aceptación y asistencia. A nivel local, la Compañía aún no cuenta con el beneficio de esta iniciativa comunitaria.

El Grupo se esfuerza por mejorar la contratación, la retención, el compromiso y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

En relación con el empleo de personas con discapacidad, la Compañía, de acuerdo con la autorización de medida alternativa emitida por la Generalitat de Catalunya, durante el periodo objeto de revisión, ha contratado los servicios de limpieza de un Centro Especial de Empleo que emplea a personas con discapacidad.

En concreto, en términos económicos, la Compañía ha contratado servicios por un importe total de 241.670,60 euros (IVA Excluido).

Además, un total de **6 trabajadores con discapacidad** han trabajado en los servicios de limpieza prestados por el Centro Especial de Empleo a la Compañía.

Las instalaciones de la Compañía son accesibles para personas con discapacidad.

3.8 Organización del tiempo de trabajo.

En este sentido, la Compañía cumple con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre el preaviso a la Representación Legal de los Trabajadores y a los empleados en caso de cambios organizativos que impliquen comunicación.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica, entre ellos el año 2022, la jornada laboral está fijada en 1.750 horas de trabajo efectivo. Ello sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieran establecido en la fecha de la

entrada en vigor del convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) y de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

El referido Convenio Colectivo contempla asimismo el derecho de la persona trabajadora a la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida personal y laboral.

3.9 Seguridad y Salud.

La salud y el bienestar, la seguridad y el medioambiente son los tres pilares de la visión Cero Daños del Grupo.

Los programas de seguridad y salud de la Compañía se diseñan sobre la base de estándares globales con las variaciones apropiadas que permiten abordar múltiples jurisdicciones y regulaciones, peligros específicos y entornos de trabajo únicos de las operaciones de fabricación, servicio e instalación del Grupo y en su sede.

En sus continuos esfuerzos por garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados y sus lugares de trabajo, durante el ejercicio 2022, el Grupo creó nuevos hábitos de bienestar y sostenibilidad enfocados a Cero Daños, cada uno de los cuales consta de diez principios rectores para proteger a los empleados y al medioambiente. Además, el Grupo lanzó un programa telemático de vehículos para identificar prácticas de conducción inseguras y reducir aún más la frecuencia de accidentes automovilísticos.

En la actualidad, el Grupo sigue centrándose en el bienestar de los empleados mediante la creación de comités de bienestar mundiales y regionales, que abordan los aspectos físicos, mentales, sociales y financieros del bienestar de los empleados.

El Grupo exige que cada uno de sus centros realice auditorías de seguridad periódicas para garantizar que se aplican las políticas de seguridad, los procedimientos de los programas, los análisis y la formación adecuados. Además, el Grupo contrata a un proveedor independiente de evaluación de conformidad y certificación para que audite determinadas operaciones a fin de garantizar el cumplimiento de sus normas globales de seguridad y salud.

En todo el Grupo se han puesto en marcha iniciativas relacionadas con la cultura de seguridad y conductas basadas en la seguridad, incluida una política polifacética centrada en la prevención de la conducción distraída y el diseño e implantación de un nuevo estilo de escalera de plataforma construida para proporcionar una plataforma de trabajo segura a los empleados. Una política de seguridad que se aplica a todos los empleados del mundo, independientemente de su rango, es el derecho de cada trabajador a aplicar el principio de "Parar el Trabajo" cuando no está seguro de la seguridad o de la salud relacionadas con una tarea concreta.

La Compañía, en su política de Medioambiente, Salud y Seguridad establece unos principios operativos acordes con su misión de un mundo seguro, confortable y sostenible. A la luz de esa misión, JC Hitachi está comprometida con hacer negocios de una forma que proporcione condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a todos sus trabajadores, aquellos que trabajan en su representación, sus clientes y sus accionistas.

Horas de absentismo:

La siguiente tabla muestra el número de horas de absentismo laboral de la Compañía para el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022:

Horas de absentismo laboral	54.398,32
------------------------------------	-----------

Accidentabilidad y enfermedades profesionales:

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

La Compañía para el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 ha registrado los siguientes accidentes:

Accidentes de trabajo hombres	14
Accidentes de trabajo mujeres	4
Total accidentes de trabajo	18
Índice de frecuencia	12,22
Índice de gravedad	0,15
Enfermedades profesionales hombres	0
Enfermedades profesionales mujeres	1
Total enfermedades profesionales	1

Los recursos dedicados por la Compañía a la prevención de riesgos medioambientales se agrupan con los dedicados a Seguridad y Salud. El departamento de Medio Ambiente, Seguridad y Salud está formado por tres empleados y, excluyendo los gastos de personal, incurrió en 42.575 euros de gastos.

Además, la Compañía cuenta con un Comité de Seguridad y Salud formado por tres personas de la empresa y tres de la Representación Legal de los Trabajadores que se reúnen mensualmente.

Asimismo, la información relativa a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

3.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad.

JC Hitachi, con la finalidad de velar por el bienestar de sus trabajadores en 2022 ha desarrollado un Programa de Ayuda al Empleado. Se trata de un servicio de atención psicológica que permite resolver cualquier posible malestar psicológico y emocional que puedan sufrir sus trabajadores, tanto en el ámbito personal como laboral. Ofrece la atención de un psicólogo en tiempo real las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, sin esperas y sin cita previa. Y todo bajo la más estricta confidencialidad.

La Compañía cuenta con un Comité de Igualdad formado por tres personas de la empresa y tres de la Representación Legal de los Trabajadores, que se reúnen mensualmente. El Plan de Igualdad de la Compañía 2022-2026 tiene por objetivo principal alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades

y trato entre hombres y mujeres, tanto entre trabajadores como candidatos que aspiran a integrarse en la organización.

La Compañía asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio estratégico de la política corporativa y de personas. En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de JC Hitachi, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad.

Dentro del Plan de Igualdad, se contemplan una serie de medidas que se prevén implementarlos en el ejercicio 2024, y que persiguen mejorar o implementar durante el periodo de vigencia del Plan, para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tales como:

- La elaboración de una guía de conciliación corresponsable y su difusión.
- La facilitación de la adaptación de la jornada frente a la reducción de jornada para disminuir el impacto económico.
- El análisis del disfrute de permisos, suspensiones, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.
- El análisis de las solicitudes de conciliación en el seno de la Comisión de Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Por otro lado, el artículo 61 del XIX Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica establece la adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral como un derecho de la persona trabajadora. Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad son diversas y negociadas con el Comité de Empresa. La Compañía recibe y atiende solicitudes de reducción de jornada por cuidado de menor, flexibilización de la jornada, asistencia a consulta médica, vacaciones fragmentadas y adapta, siempre que el servicio lo permite, las condiciones laborales a las necesidades del trabajador.

El Grupo requiere que la línea de dirección de cada planta o instalación garantice la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades y de no acoso de acuerdo con la legislación nacional, estatal o provincial. La Compañía declara su rechazo ante acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo. El personal directivo de JC Hitachi está obligado a garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de acoso dentro de la organización que esté bajo su responsabilidad.

Se invita y anima a los empleados, trabajadores temporales, visitantes y otras personas ajenas a la empresa a denunciar inmediatamente las situaciones de acoso cometidas por cualquier persona, incluidos los visitantes y personas ajenas a la empresa. Se les pide que informen del asunto a su jefe de departamento, al director de la planta/instalación o al director local de recursos humanos. Deseamos conocer cualquier alegación de acoso o práctica desleal para que puedan tomarse las medidas apropiadas tras una rápida investigación. La Compañía sigue las políticas y directrices establecidas a nivel global en materia de igualdad de oportunidades y prevención del acoso. JC Hitachi dispone de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad de género y dispone de una Integrity Help Line como canal de denuncias que permite la comunicación vía e-mail o telefónica.

Información adicional sobre las políticas y medidas referenciadas dirigidas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de la conciliación por ambos progenitores;

protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, pueden consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

3.11 Lucha contra la discriminación.

La diversidad y la inclusión están integradas en la estrategia del Grupo para impulsar una cultura de alto rendimiento. El Grupo reconoce que una cultura inclusiva y diversa añade valor al Grupo y a sus clientes mediante la creación y el suministro de productos, servicios y resultados innovadores y excepcionales; la promoción de un entorno comprometido y capacitado en el que la productividad de los empleados impulsa el crecimiento de la Compañía; y la incorporación de talentos de alto rendimiento a la organización para impulsar la transformación y el futuro del Grupo.

El Grupo cree que todos los empleados y líderes son responsables de crear un lugar de trabajo diverso e integrador. Los empleados están capacitados para desempeñar un papel activo en la creación de una cultura que valore la singularidad, celebre la creatividad e impulse la innovación. El Grupo concede un gran valor a la inclusión implicando a los empleados en los Grupos de Recursos Corporativos ("GRC"), organizaciones de voluntarios dirigidas por empleados y formadas por personas con intereses, experiencias o características demográficas similares. El Grupo mantiene sus capítulos GRC en todo el mundo a través de nueve categorías: Afroamericanos, Asia Pacífico, LGBTQ+, Líderes Emergentes, Hispanos, Discapacitados, Veteranos, Mujeres y Sostenibilidad. El Grupo utiliza estos grupos como fuente de inclusión y para apoyar la atracción y el desarrollo de talentos diversos tanto interna como externamente. Cada GRC está abierto a todos los empleados y está patrocinado y apoyado por la alta dirección. La estructura de los GRC incluye series de aprendizaje mensuales, una plataforma de contratación activa, un centro de innovación y el compromiso de la comunidad local. En el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022, el Grupo siguió experimentando un crecimiento significativo en el número de miembros de los GRC.

Los GRC están disponibles para el personal de JC Hitachi, a quien se invita a acceder a ellos mediante comunicaciones corporativas internas. Cada mes se celebran reuniones "*Values in Action*" o Valores en Acción en cada departamento, que son lideradas por las personas responsables para tratar diferentes aspectos relacionados con la materia. Además, dentro de las "*Series Perspective Listening*" se organizan sesiones de conversación y escucha con todos los empleados para hablar de temas concretos.

El Grupo ha puesto en marcha varias medidas centradas en garantizar la existencia de responsabilidades para fomentar la diversidad:

- I Objetivos de rendimiento en materia de diversidad: El Consejero Delegado del Grupo y otros altos directivos tienen objetivos de diversidad e inclusión en sus objetivos anuales de rendimiento.
- I Atracción de talento diverso: El Grupo se compromete a contar con una cantera de talento diverso asociándose con sus unidades de negocio en sus previsiones de planificación de plantilla, así como con organizaciones externas, para desarrollar iniciativas y objetivos que permitan contratar talento diverso en todas las áreas de liderazgo y habilidades. De acuerdo con este compromiso, el Grupo sigue mejorando su Programa de Prácticas de Futuros Líderes, un programa de prácticas para toda la Compañía diseñado para crear una cantera sostenible y diversa de talentos con las habilidades críticas necesarias para apoyar las iniciativas de crecimiento del Grupo.
- I Facilitar el compromiso: El Grupo lanzó la serie *Perspectives Listening* para facilitar conversaciones honestas, valientes y auténticas entre colegas sobre temas relevantes e

importantes para los empleados, las comunidades y la sociedad en su conjunto. Entre los temas tratados figuran el liderazgo de la próxima generación, la igualdad de género, el movimiento por la justicia social y la paternidad.

El Grupo está comprometido con empleados, clientes, comunidades y accionistas para lograr un negocio equitativo, integrador y libre de prejuicios y de discriminación. Aunque el racismo puede adoptar diferentes formas en todo el mundo, una constante que tenemos es que el racismo, el odio y la intolerancia de cualquier tipo no son aceptados ni tolerados en la organización y en ninguna de las compañías que la integran. Localmente, la Compañía comparte y observa este compromiso.

4. INFORMACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.

Desde 2004, el Grupo está comprometido con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Estos principios se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; y el Marco de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Como uno de los primeros firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Grupo se ha comprometido con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y actúa en consecuencia. Sus avances en el cumplimiento de cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, así como de los 21 criterios necesarios para alcanzar el estatus de "Nivel Avanzado", se comunican públicamente en el sitio web del Pacto Mundial.

Nuestra Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad y nuestro Código Ético definen nuestro planteamiento general de gestión en materia de derechos humanos, lucha contra la corrupción, medio ambiente, gobernanza, asuntos sociales y cuestiones afines.

La política del Grupo en materia de esclavitud y trata de seres humanos cumple con la Ley de Esclavitud Moderna de 2015 y se revisa anualmente. El Grupo se compromete a tomar medidas para garantizar que la esclavitud y la trata de seres humanos no tengan lugar en ninguna parte de nuestro negocio o nuestra cadena de suministro.

Nuestra empresa adopta medidas activas para prevenir el trabajo infantil y forzoso a través de nuestras políticas. El Código Ético y la Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad de Código Ético y la Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad abordan el trabajo infantil y son coherentes con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Convenio 138 de la OIT. Tomamos las medidas adecuadas para garantizar que no haya trabajo infantil en ninguna de nuestras instalaciones. Todo empleado potencial que debe mostrar una identificación válida y una prueba de edad antes de ser contratado.

El Código Ético del Grupo se comunica a nuestros empleados, proveedores, socios y trabajadores contratados. En él se invita a las personas a denunciar cualquier irregularidad que implique violaciones de los derechos humanos, como la esclavitud y la trata de seres humanos. Todas las denuncias se investigan a fondo y se adoptan las medidas correctivas adecuadas cuando es necesario.

JC Hitachi no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos en el período objeto de reporte.

Las políticas y procedimientos de Grupo en materia de diligencia debida de los derechos humanos y su prevención, puede encontrarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

5.1 Medidas de prevención contra la corrupción y el soborno.

La integridad está en el centro de todo lo que hacemos. El éxito continuo de nuestra empresa es nuestra cultura de ética e integridad. Actuar con integridad nos permite satisfacer las altas expectativas de nuestros clientes, socios y comunidades, y nos proporciona una ventaja competitiva. Para nosotros, hacer negocios con integridad es la única forma de hacer negocios.

El Código Ético de Johnson Controls proporciona orientación específica sobre los comportamientos que impulsan una conducta íntegra en todo el mundo.

El cumplimiento de nuestro Código Ético y de nuestra Política Anticorrupción es una condición de empleo para todos los empleados. Los empleados reciben formación en una variedad de asuntos relacionados con anticorrupción, competencia y privacidad.

El Grupo dispone de un marco de evaluación de riesgos que incluye los riesgos anticorrupción. Cuenta con un Programa Anticorrupción, un Programa de Terceros y un Programa de Gestión de Riesgos Empresariales. Cada uno de estos programas desempeña un papel fundamental los riesgos de corrupción de nuestra empresa.

La Compañía forma parte de la cultura de ética e integridad del Grupo y adopta y observa estas directrices y principios en el desarrollo de su actividad.

Más información sobre las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

5.2 Medidas de prevención contra el blanqueo de capitales.

JC Hitachi adopta las directrices y obligaciones que el Grupo exige a sus compañías en esta materia. La información sobre las medidas de lucha contra el blanqueo de capitales puede encontrarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

6. OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO

6.1 Impacto en las comunidades locales.

El Grupo trata de promover el bienestar de nuestras comunidades y nuestro planeta con un enfoque estratégico de la filantropía y el voluntariado. Nuestro alcance filantrópico se centra en las comunidades globales donde viven y trabajan nuestros empleados. Nuestra *Johnson Controls Foundation* iguala dólar por dólar las donaciones de los empleados estadounidenses a organizaciones elegibles que ayudan a construir comunidades seguras, inteligentes y sostenibles.

El Grupo contribuye anualmente con millones de dólares y nuestros empleados donan libremente su tiempo, habilidades y energía. Alineamos nuestros esfuerzos de voluntariado y filantropía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

A nivel local, la Compañía no ha realizado actividades de patrocinio y relativa a colaboraciones con asociaciones. Dichas actividades se han realizado a nivel de Grupo.

A nivel local, la Compañía ha llevado a cabo las siguientes acciones cuya finalidad es generar un impacto positivo en las comunidades locales:

- Donación de guantes a los trabajadores de la sección de limpieza y lavandería de la entidad AMPANS, que da apoyo a personas con discapacidad intelectual o en situación de vulnerabilidad.
- Minuto de silencio para empleados, de carácter voluntario, como muestra de respeto y apoyo a la paz en Ucrania.
- Celebración de junio como mes del orgullo, para aumentar la sensibilización sobre los problemas que afectan a la comunidad LGBTQIA+.
- Celebración del International Women's Day, el 8 de junio.
- Entrega de 17 lotes de alimentos y 10 juegos infantiles a la Fundació Busquets de Terrasa para ayudar a las familias que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social.
- Campaña de Donación de Sangre en colaboración con el Banc de Sang i Teixits en el mes de noviembre.
- Celebración en abril del mes de la tierra, un mes dedicado a crear conciencia común para proteger la Tierra y rendir homenaje nuestro hogar.

6.2 Inclusión de criterios sociales, de género y medioambientales en la política de contratación a proveedores.

El Grupo define a los proveedores diversos como empresas propiedad de minorías o mujeres, operadas y/o controladas por ellas, y aquellas designadas por organismos gubernamentales como pequeñas empresas o empresas desfavorecidas y certificadas por el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios, el Consejo Nacional de Empresas de Mujeres, el Consejo Nacional de Desarrollo de Empresas de Veteranos o la Cámara Nacional de Comercio LGBT. Nuestra iniciativa de diversidad empresarial está integrada en nuestra estrategia corporativa y dirigida por la alta dirección.

Utilizamos un cuestionario propio para proveedores, llamado *Johnson Control Supplier Sustainability Rating*, para evaluar los programas de sostenibilidad de nuestros proveedores. La encuesta en línea se administra anualmente a los proveedores clave. Se publicó por primera vez en enero de 2010 y está disponible en el sitio web del Grupo en la siguiente dirección <https://www.johnsoncontrols.com/suppliers/sustainability/supplier-sustainability-rating>.

La encuesta contiene preguntas relacionadas con los derechos humanos, las condiciones laborales, la seguridad de los empleados, la gestión de la energía, la huella de carbono, la gestión de residuos, el abastecimiento local y la diversidad, y el impacto medioambiental general. También se pregunta si el proveedor comunica públicamente datos, como sus emisiones de gases de efecto invernadero, y se pregunta específicamente si el proveedor comunica sus emisiones de carbono al sistema de divulgación global CDP.

Además de esta encuesta, también pueden realizarse auditorías “in situ” de las operaciones del proveedor, cuando se estime necesario.

No se han llevado a cabo auditorías en cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza en el período objeto de reporte a nivel local.

6.3 Seguridad de los productos y procesos de gestión de satisfacción al cliente

Los requisitos de seguridad de los productos se definen en el Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE) con las calificaciones de gravedad más altas. Cualquier incumplimiento identificado de las normas, códigos y reglamentos de seguridad aplicables se aborda por medios preventivos o a través de nuestras pruebas de validación o pruebas en proceso/final de línea en nuestras instalaciones de fabricación.

Nuestros productos cumplen o superan los requisitos de seguridad gubernamentales e industriales. Esto se consigue mediante la aplicación de un proceso estandarizado que evalúa los impactos en la seguridad y la salud del desarrollo de nuestros productos.

Seguimos un procedimiento de desarrollo y lanzamiento de productos que identifica e incorpora al diseño las normas, códigos y reglamentos de seguridad aplicables. El procedimiento utiliza un AMFE para abordar los modos de fallo puntuales en el diseño del producto y los procesos de fabricación. Para los productos nuevos y los que ya están en el mercado, también podemos utilizar evaluaciones de riesgos o análisis de árbol de fallos (FTA) en el diseño para detectar los efectos combinados que causan fallos y las oportunidades de mitigación o prevención, tras lo cual las contramedidas pueden volver a incluirse en los FMEA como fallos puntuales.

El cien por cien de nuestras categorías significativas de productos o servicios están cubiertas por los procedimientos del Grupo para evaluar el impacto de los productos/servicios en la salud y la seguridad, y se evalúa su cumplimiento. Nuestros productos, tal como han sido diseñados, fabricados y vendidos, no han sufrido pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales relacionados con la seguridad de los productos. Aunque el Grupo se enfrenta de vez en cuando a algunos casos de responsabilidad por productos defectuosos, ninguno de ellos se considera material o sustancial en relación con el incumplimiento de la seguridad de los productos, ni ha implicado acciones por incumplimiento de un código reglamentario o voluntario aplicable. Ninguno de los casos implica multas, acuerdos o indemnizaciones impuestas por los tribunales por dicho incumplimiento.

JC Hitachi tiene dos documentos, “Relaciones con Clientes” y “Customer Service”, a través de los cuales pretenden establecer responsabilidades, métodos y procesos para interactuar con los clientes. La finalidad es conocer el grado de satisfacción en relación con sus productos y servicios, mejorar tanto la comprensión de cualquier incidencia para resolverla de manera adecuada y rápida y establecer los mecanismos de atención al cliente en los casos de reclamaciones, garantías o soporte técnico, disponibles en JC Hitachi, como la gestión de las incidencias detectadas desde el mercado, respectivamente.

Durante el ejercicio 2022, la Compañía ha recibido un total de 11.547 quejas durante el periodo del informe, de las cuales un 92% han sido resueltas, quedando 93 quejas pendientes de resolución. Las quejas son presentadas directamente por los clientes en la web de garantía. El técnico de campo, y posteriormente la fábrica, aprueban o rechazan la reclamación.

6.4 Información Fiscal

Toda la información se refiere a España.	Año Fiscal 30.09.2022 (€)
Beneficios antes de impuestos del ejercicio	16.070.755
Beneficios netos	13.194.870
Impuestos sobre beneficio pagados	2.875.885

JC Hitachi no ha recibido subvenciones públicas.

Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

ÁMBITOS	Contenidos	Apartado reportado	Estándares GRI 2021	Descripción GRI 2021
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO	2-1	Detalles de la organización
			2-13	Delegación de responsabilidades en la gestión de impactos
			2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
			2-23	Políticas que te comprometen
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Todo el informe	2-23	Políticas que te comprometen
Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Todo el informe	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y	Todo el informe	2-23	Políticas que te comprometen

	<p>evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>			
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente			
	<p>1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. dedicados de la ley de responsabilidad ambiental)</p>	<p>3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES El Informe Anual de Irlanda (2022)</p>	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Contaminación			
	<p>1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; 2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular	3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Inmaterial		
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	2.10 Datos cuantitativos medioambientales.	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	2.10 Datos cuantitativos medioambientales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	2.10 Datos cuantitativos medioambientales. El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			302-1	Consumo energético dentro de la organización
			302-4	Reducción del consumo energético
Cambio Climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	2.10 Datos cuantitativos medioambientales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
		305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales	

	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	2.10 Datos cuantitativos medioambientales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	Inmaterial	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Inmaterial	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
	Empleo			
Cuestiones sociales y relativas al personal	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,		2-7	Empleados
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,		2-7	Empleados
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	2-7	Empleados
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	La 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,	3. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL No se reporta la remuneración del Consejo de Administración	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	3.6 Desconexión del trabajo	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Empleados con discapacidad.	3.7 Empleados con discapacidad y accesibilidad universal de personas con discapacidad.	2-7	Empleados
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	3.8 Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Número de horas de absentismo	3.9 Seguridad y Salud.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores.	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3.9 Seguridad y Salud.	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	3.9 Seguridad y Salud. No se reportan índices de frecuencia y de gravedad por género.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
		403-9	Lesiones por accidente laboral	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3.4 Organización del diálogo social.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	3.4 Organización del diálogo social.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3.4 Organización del diálogo social.	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3.4 Organización del diálogo social.	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
	Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3.5 Formaciones	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.7 Empleados con discapacidad y accesibilidad universal de personas con discapacidad.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), 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;	3.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		2-23	Políticas que te comprometen
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	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;	4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
La abolición efectiva del trabajo infantil.	4.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
			2-16	Comunicación de preocupaciones críticas
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	6.1 Impacto en las comunidades locales	3-3	Gestión de los aspectos materiales	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			

	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	6.1 Impacto en las comunidades locales.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	6.1 Impacto en las comunidades locales.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2.2 Políticas medioambientales, sociales y de gobernanza	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Las acciones de asociación o patrocinio.	6.1 Impacto en las comunidades locales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Subcontratación y proveedores			
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	6.2 Inclusión de criterios sociales, de género y medioambientales en la política de contratación a proveedores.	2-23	Políticas que te comprometen
3-3			Gestión de los aspectos materiales	
308-1			Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
414-1			Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	6.2 Inclusión de criterios sociales, de género y medioambientales en la política de contratación a proveedores.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	6.3 Seguridad de los productos y procesos de gestión de satisfacción al cliente	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	6.3 Seguridad de los productos y procesos de gestión de satisfacción al cliente	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	6.4 Información Fiscal	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Subvenciones públicas recibidas	6.4 Información Fiscal	3-3	Gestión de los aspectos materiales

Johnson Controls – Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal)

Formulación del Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el presente Informe del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) de la Sociedad Johnson Controls – Hitachi Air Conditioning Spain, S.A., correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022, transcrito en 32 páginas de papel ordinario, los cuales vienen constituidos por el documento anexo que precede a este escrito.

Vacarisses, 31 de diciembre de 2022

Firmantes:

D. Yoshikazu Ishihara – Vocal

D. Enrique Flórez Leibar – Presidente del
Consejo

D. Nobuyuki Tao – Vocal

**Johnson Controls - Hitachi Air
Conditioning Spain, S.A.**

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
30 septiembre 2022



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022, de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. (en adelante Hitachi o la Sociedad) que forma parte del informe de gestión adjunto de la Sociedad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Hitachi, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

.....
PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Avinguda Diagonal, 640, 08017 Barcelona, España
Tel.: +34 932 532 700 / +34 902 021 111, Fax: +34 934 059 032, www.pwc.es



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. y descrito en el apartado "Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Tal y como se indica en la tabla "Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad", Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. no incorpora en el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022 determinados contenidos requeridos por la normativa mercantil vigente, lo que supone una omisión de información en el citado Estado. Dichos contenidos son los relativos a la remuneración media de los consejeros, 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 y, los índices de frecuencia y gravedad desagregados por sexo.



Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Johnson Controls - Hitachi Air Conditioning Spain, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Miquel Creixell Viñe

28 de julio de 2023

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2023 Núm. 20/23/17634

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions