

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

30 de septiembre de 2022

Johnson Controls España, S.L.

**Johnson
Controls**



Índex

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.	3
2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO.	4
3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.	9
4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL.	12
5. INFORMACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.	21
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.	22
7. OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO.	23
Anexo 1.- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	26

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Informe de Estado de Información No Financiera de Johnson Controls España, S.L (en adelante, "JC España") y su filial, Johnson Controls Portugal (en adelante, "JC Portugal") (en adelante, de forma conjunta, las "Compañías") 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. Las Compañías son filial de Johnson Controls International PLC (junto con sus filiales será referido en lo sucesivo como el "Grupo", "nosotros" o "nuestro").

El presente Informe de 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 preparado 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 elaborado sobre la base de los datos facilitados y recopilados a partir del ejercicio fiscal de las Compañías 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

Johnson Controls España, S.L. tiene como objeto social:

- (i) El diseño, fabricación, instalación, compraventa, subcontratación y representación de equipos y sistemas relacionados con la protección contra incendios y el control de accesos y el control de presencia, tanto en la edificación como en la industria, así como todo acto relacionado o necesario para la realización de dichas actividades.
- (ii) El diseño, fabricación, instalación, compraventa, subcontratación y representación de equipos y sistemas relacionados con las instalaciones mecánicas, eléctricas, informáticas y electrónicas, tanto en la edificación como en la industria, así como todo acto relacionado o necesario para la realización de dichas actividades.
- (iii) La representación de servicios, directamente o subcontratados, relacionados con la gestión, rehabilitación, explotación, operación y mantenimiento de los equipos, sistemas o instalaciones indicados en (i) y (ii), así como todo acto relacionado o necesario para la realización de dichas actividades.
- (iv) La presentación de servicios, directamente o subcontratados, relacionados con la gestión, rehabilitación, explotación, operación y mantenimiento de los propios edificios o industrias y de sus terrenos anexos, así como todo acto relacionado o necesario para la realización de dichas actividades.
- (v) La prestación de servicios, directamente o subcontratados, relacionados con las funciones consideradas como auxiliares con respecto a los negocios desarrollados en los edificios o en industrias incluidos, pero no limitados, a los servicios de recepción, comunicaciones, desinfección, limpieza, jardinería, conserjería y mensajería, así como todo acto relacionado o necesario para la realización de dichas actividades.

Por su parte, JC Portugal comparte el mismo objeto social que JC España.

Sobre la evolución del mercado peninsular en el que operan JC España y JC Portugal, durante 2022, la economía española y portuguesa se vieron fuertemente afectadas no sólo por los últimos efectos de la pandemia de coronavirus, sino sobre todo y a partir de febrero, por el conflicto en Ucrania. La desaceleración de la economía portuguesa reflejó esencialmente la ralentización de la actividad en la industria y la construcción.

Es importante puntualizar que JC España y JC Portugal son parte de un grupo multinacional, y que los resultados del negocio y sus previsiones futuras deben analizarse siempre en el marco global del propio negocio y, a su vez, este análisis debe considerar que los resultados de las Compañías se ven directamente afectados por la estrategia del Grupo respecto a la cadena de suministro con proveedores internos.

JC España seguirá incidiendo en la calidad de sus productos y servicios, así como la consecución de un mercado estable.

Asimismo, en JC España y JC Portugal, la comercialización y distribución de equipos de eficiencia energética para edificios, especialmente los equipos de calefacción, ventilación, aire acondicionado, calefacción y refrigeración, así como equipos y productos de refrigeración industrial y comercial, se encuentra muy influenciada por la coyuntura económica y por el desarrollo de la industria en la que se opera.

JC España cuenta con doce oficinas distribuidas en las siguientes localidades españolas: Alcobendas, Bilbao, Cornellà, Las Palmas, Las Rozas, Sant Boi de Llobregat, Santander, Sevilla, Teruel, Valencia, Valladolid y Vigo.

JC Portugal cuenta con dos oficinas, repartidas en territorio portugués y ubicadas en Aveiro y Carnaxide.

Las Compañías contaban con un total de 528 empleados a cierre del ejercicio fiscal.

2.2 Políticas medioambientales, sociales y de gobernanza

La información sobre las políticas del Grupo con respecto a las cuestiones medioambientales y sociales, 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, incluidos los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos e impactos significativos y la verificación y el control, incluidas las medidas adoptadas, puede consultarse en <https://investors.johnsoncontrols.com/annual-meeting-materials>.

Además, JC España tiene políticas relacionadas con la certificación ISO 14001.

JC España mantiene los activos necesarios para una adecuada gestión medioambiental basada en la Certificación ISO 14001:2015 cuyo certificado es válido hasta el 11 de octubre de 2025. La compañía ha continuado enfocada en desarrollar su estrategia de excelencia en calidad y mejora continua de procesos, sobre la base de la Certificación ISO 9001:2015 cuyo periodo de validez expira el 29 de agosto de 2024.

La seguridad y la salud son para Johnson Controls la prioridad más importante, sobre la que se definen los objetivos corporativos de Tolerancia Cero y Accidentes Cero. A tal fin en JC España se ha seguido aumentando la presencia física para conseguir una vigilancia más exhaustiva de la seguridad en las obras. Asimismo, se han reforzado aún más las directrices para llevar a cabo el sistema de gestión de Seguridad y Salud, basado en la norma ISO 45001:2018 así como el nivel y la calidad de la formación a todos los trabajadores de la empresa.

Por su parte, JC Portugal observa y aplica localmente las políticas del Grupo en las materias referidas.

2.3 Principales riesgos relacionados con las actividades del Grupo y de las Compañías

Los riesgos relacionados con la actividad de JC España pueden consultarse en el Informe Financiero de JC España, más concretamente en el apartado 4.17- Información sobre la naturaleza y el nivel de riesgo de los instrumentos financieros.

Las actividades de JC España están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de mercado (incluyendo riesgo el tipo de cambio y riesgo del tipo de interés), riesgo de crédito y riesgo de liquidez.

El programa de gestión del riesgo de JC España se centra en la incertidumbre de los mercados y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre su rentabilidad financiera.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Financiero de la Sociedad, que identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros con arreglo a las políticas aprobadas por el Consejo de Administración.

Uno de los factores que se ha consolidado durante el ejercicio objeto de reporte ha sido el teletrabajo, el cual, por circunstancias derivadas de la pandemia de coronavirus sufrida a nivel internacional, se ha extendido a aquellos empleados que no realizan trabajo de campo de asistencia con los clientes.

Otro factor importante ha sido luchar por la estabilidad de la plantilla, asegurando al máximo su permanencia y seguridad a la vez que se acondiciona a las nuevas necesidades del mercado.

JC España ha realizado un esfuerzo muy importante en la racionalización de gastos, no solo en los gastos relativos a su estructura sino también en todos aquellos gastos variables.

Los principales riesgos detectados para la actividad de JC Portugal son la evolución del conflicto bélico en Ucrania, los factores económicos y climáticos que influyen directamente en la venta de sistemas de aire acondicionado y calefacción, así como la situación económica de Portugal y de la economía global, en particular, el impacto de la inflación.

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.

Las Compañías cumplen con las políticas y los procedimientos de Grupo. El Grupo cuenta con una política medioambiental y de seguridad y salud para todo el Grupo, respaldada por nuestras políticas y programas locales, regionales y específicos de seguridad y salud y para los 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 del sector (por ejemplo, Unión Europea, US-OSHA, National Fire Protection Association específicas de cada país), cuando resulta necesario.

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.

Las evaluaciones de proveedores se realizan internacionalmente desde Grupo. Por ello, desde 2011, Apex, anteriormente denominado "Bureau Veritas", un proveedor de independiente de certificaciones y auditorías, reconocido por CDP (Carbon Disclosure Project), ha verificado nuestros datos de emisiones de gases de efecto invernadero 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 auditó nuestros datos sobre el agua con arreglo a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento (NIEA-ISAE) 3000. A partir de 2014, Apex auditó nuestros datos sobre residuos según 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 GEI, 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, medioambiente, Six Sigma y seguridad, como ISO 9000, 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 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 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 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: integridad, ante todo, orientación al propósito, orientación al cliente, orientación al futuro y trabajo en equipo.

- Integridad primero

Las Compañías prometen honestidad y transparencia, defienden los más altos estándares de integridad y cumplen los compromisos que hacen.

- Guiados por un propósito.

Las Compañías creen en hacer el bien y se responsabilizan de hacer del mundo un lugar mejor a través de las soluciones que ofrecen. Su colaboración con la sociedad, la forma en que hacen negocios y el compromiso de proteger a las personas y el medio ambiente.

- Impulsados por el cliente.

Las Compañías declaran que ganan 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 las Compañías las impulsa a resolver los retos de hoy en día, así como a preguntarse constantemente acerca del futuro.

- Un equipo.

Cada una de las Compañías forman un equipo, dedicado a trabajar en colaboración para desarrollar soluciones que impulsen al mundo hacia adelante

El Consejo de Administración del Grupo supervisa la estrategia y los riesgos estratégicos a través de un compromiso sólido y constructivo con la dirección, teniendo en cuenta las prioridades del Grupo, las tendencias mundiales que afectan a nuestro negocio y la evolución de la normativa.

En el Grupo estamos comprometidos con mantener un diálogo permanente con nuestros grupos de interés que nos permita solicitar y responder sus comentarios en cada momento. Los comentarios que se reciben 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, importantes para la definición de la estrategia.

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.

3.1 Efectos de las actividades del Grupo y de las Compañías 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.

El Comité de Gobernanza y Sostenibilidad del Consejo de Administración del Grupo supervisa principalmente las cuestiones medioambientales y de seguridad y salud, y recibe información trimestral sobre nuestros avances en sostenibilidad a nivel de empresa, incluyendo a las Compañías.

Además, las Compañías son responsables del impacto que su actividad tiene sobre el medioambiente y la comunidad local.

La actividad de las Compañías tiene un impacto limitado en el medioambiente. En materia de medioambiente JC España tiene diferentes Políticas corporativas implementadas, además de estar certificada con la ISO 14001. En el caso de JC Portugal, la compañía observa y aplica a nivel local las políticas del Grupo sobre medioambiente.

3.2 Importe de las provisiones y garantías para riesgos medioambientales

Las Compañías no cuentan con provisiones para riesgos medioambientales.

JC España ha suscrito un seguro de Responsabilidad Civil que cubre el riesgo de contaminación súbita y accidental hasta un límite de 450.000€.

3.3 Medidas para prevenir, reducir o reparar los daños medioambientales

Las Compañías no tienen centros de fabricación. Además, todas las medidas de las Compañías sobre la prevención y reducción de emisiones se establecen y se monitorizan desde Grupo, así como las medidas de reciclaje y gestión de residuos. Puede consultarse más detalles en el Informe Anual de Irlanda (2022).

3.4 Datos cuantitativos medioambientales

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

Consumo de combustible diésel (l)	331.779
Consumo de gasolina (l)	45.314

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

Consumo de electricidad (KWh)	514.514
--------------------------------------	---------

Nota: El consumo de electricidad es estimado, ya que solo se registra el consumo real de una muestra de 333 oficinas en EE. UU. En base a esa muestra, se calcula un valor de intensidad KWH de electricidad por pie cuadrado, que se utiliza para estimar el consumo del resto de oficinas, incluidas las de las Compañías.

La información sobre el uso de energías renovables puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022). No consta sin embargo registro de consumo de energía renovable específico para las Compañías.

El consumo total de gas natural de las Compañías durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fue el siguiente:

Consumo de gas natural (Kwh)	556.557
-------------------------------------	---------

Nota: El consumo de gas natural es estimado, ya que solo se registra el consumo real de una muestra de 272 oficinas en EE. UU. En base a esa muestra, se calcula un valor de intensidad de gas natural por pie cuadrado, que se utiliza para estimar el consumo del resto de oficinas, incluidas las de las Compañías.

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

Emisiones de gases efecto invernadero (mtCO)2	
Emisiones directas de GEI (diésel)	895
Emisiones directas de GEI (gasolina)	105
Emisiones directas (gas natural)	101
Emisiones indirectas (Electricidad)	85
Total	1186

3.5 Objetivos voluntarios de reducción

El Grupo siempre ha impulsado la eficiencia energética, tanto internamente como para sus clientes, y se encuentra comprometido y preparado 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 con sus compromisos de reducir tanto la energía como las emisiones, el Grupo está comprometido 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 sus instalaciones, los refrigerantes fugitivos y de la flota. Las emisiones son medidas mensualmente y se aplican mejoras continuas en todas las categorías a lo largo del año.

El Grupo se ha comprometido a invertir cada año al menos el 75% de su presupuesto de investigación y desarrollo de nuevos productos en innovaciones relacionadas con el clima para desarrollar productos y servicios sostenibles. El Grupo cuenta con equipos de proyecto multidisciplinarios enfocados en cada una de las áreas para desarrollar sus 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 para mejorar la eficiencia energética y al cambio climático puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

A nivel local, no se dispone de unos objetivos voluntarios de reducción que sean medibles, aunque sí participamos en la consecución de los objetivos globales del Grupo. La información sobre los objetivos de reducción voluntaria fijados a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios aplicados a tal fin puede encontrarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

4. 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 todas las Compañías. 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. 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.

4.1 **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	Por edad	Trabajadores
Hombres	428	Menor de 30 años	25
Mujeres	100	Entre 30 y 50 años	351
Total	528	Más de 50 años	152
		Total	528

País:

El 100% de los empleados de JC España tiene como país de empleo España. JC España cuenta con 492 empleados.

El 100% de los empleados de JC Portugal tiene como país de empleo Portugal. JC Portugal cuenta con 36 empleados.

Por clasificación profesional	Trabajadores
Directivos	31
Comerciales/Mandos intermedios	41
Administrativos	218
Operarios	5

Técnicos	233
Total	528

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

Modalidades de contrato	Total
Contratos indefinidos	490
Contratos temporales	38
Total	528
Contratos a tiempo completo	509
Contratos a tiempo parcial	19
Total	528

Las siguientes tablas proporcionan detalles adicionales de la plantilla de las Compañías para el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022:

Por sexo	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	90,67	393,67
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	2,00	0,00
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	7,33	30,00
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	0,33	0,00

Por edad	< 30	30- 50	> 50
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	21,25	333,33	129,75
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	0,00	2,00	0,00
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	1,00	27,33	0,75
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	0,00	0,33	0,00

Clasificación profesional	Directivos	Comerciales/ Mandos intermedios	Administrativos	Operarios	Técnicos
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo	28,50	36,67	210,00	0,00	208,83
Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00
Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo	2,00	2,33	8,33	5,00	19,67
Promedio anual de contratos temporales a tiempo parcial	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00

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

Salario promedio de las Compañías	€
Mujeres	48.273€
Hombres	50.186€
Menos de 30 años	30.208€
Entre 30 y 50 años	48.413€
Más de 50 años	57.299€
Directivos	132.444€
Comerciales/Mandos intermedios	71.822€
Operarios	28.129€
Administrativos	42.768€
Técnicos	42.026€

4.2 Brecha Salarial

	Mujeres	Hombres	Brecha%
Directivos	201.822	112.209	80%
Comerciales/Mandos intermedios	56.409	73.488	-23%
Operarios	-	28.129	-
Administrativos	35.699	47.553	-25%
Técnicos	47.330	42.003	13%
Total	48.272	50.186	-4%

4.3 Despidos

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

Por sexo	
Mujeres	5
Hombres	14
Total	19

Por edad	
< 30 años	2
30-50 años	12
> 50 años	5
Total	19

Por categoría	
Directivos	2
Comerciales/Mandos intermedios	2
Operarios	0
Administrativos	10
Técnicos	5
Total	19

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

Horas de absentismo laboral	33.398,50
------------------------------------	------------------

4.4 Organización del diálogo social.

JC España organiza el diálogo social a través de comités de trabajadores.

JC Portugal no cuenta con comités de trabajadores, si bien realiza encuestas periódicas para consultar a los empleados sobre las condiciones de trabajo y otros temas que resulten de relevancia. Además, se realizan reuniones internas en las que los responsables locales ponen en común las medidas e iniciativas que se van a poner en marcha y en las que se solicita y promueve la opinión de los empleados.

JC España queda cubierto por tres Convenios Colectivos diferentes:

- El Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Cantabria, que cubre al 2,4% de los trabajadores de la compañía;
- El Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la CAM, que cubre al 24,3% de los trabajadores de la compañía; y
- El Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Barcelona, que cubre al 73,17% de los trabajadores de la compañía.

Los empleados de JC Portugal no se encuentran adheridos a ningún convenio colectivo.

En materia de Seguridad y Salud, las Compañías cumplen con las medidas establecidos en los respectivos convenios colectivos aplicables.

4.5 Formaciones

En las siguientes tablas se detallan las acciones formativas que las Compañías han llevado a cabo durante el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022:

Horas de formaciones por categoría	30.09.2022
Directivos	0
Comerciales	699
Operadores	0
Personal Administrativo	1.501
Técnicos	5.189
Total horas de formación	8.295

Las 906 horas de formación restantes son horas de formación que se han realizado de manera transversal entre sociedades.

JC España cuenta con un Plan Anual de Formación.

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

4.6 Desconexión del trabajo.

JC España tiene una Política de Desconexión digital dentro del Acuerdo de teletrabajo firmado entre empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) el 1 de julio de 2022. JC España cuenta con una clara definición anual de calendarios por centro de trabajo donde se explican las siguientes medidas aplicables por departamento: horarios, jornada intensiva en verano y navidad, flexibilidad de entrada y salida por departamento, días de vacaciones contados en días laborables, puentes, y viernes por la tarde libres.

JC Portugal se ajusta a las exigencias de la legislación portuguesa y los estándares corporativos reflejados en las políticas del Grupo en materia de desconexión laboral. La Compañía cuenta con una Política de Teletrabajo que establece los términos y condiciones en los que los trabajadores podrán solicitar someterse al régimen de teletrabajo, así como los términos y condiciones en los que se llevará a cabo la prestación del trabajo en dicho régimen de teletrabajo. Esta Política también tiene por objetivo orientar a los trabajadores que quieran solicitar acogerse al régimen de teletrabajo en cuanto a los criterios de participación y elegibilidad, así como establecer y explicar el proceso de solicitud a seguir para ello.

4.7 Empleados con discapacidad.

A nivel de Grupo contamos con UNLimited: es 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.

JC España tiene un total de 6 empleados con discapacidad declarada. Asimismo, la empresa está autorizada a realizar y realiza inversiones en medidas alternativas con centros especiales de empleo. Gracias a la contratación de personas con discapacidad y a las medidas alternativas, la empresa cumple con los requisitos legales en materia de inclusión de personas discapacitadas.

JC Portugal, durante el período objeto de revisión, no cuenta en este momento con empleados con discapacidad.

4.8 Organización del tiempo de trabajo.

JC España atiende a lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores sobre preavisos a la Representación Legal de los Trabajadores y a los empleados en caso de cambios organizativos que impliquen comunicación. La compañía cuenta con una clara definición anual de calendarios por centro de trabajo donde se recogen las siguientes medidas aplicables por departamento: horarios, jornada intensiva en verano y Navidad, flexibilidad de entrada y salida por departamento, días de vacaciones contados en días laborables, puentes, y viernes por la tarde libres.

JC Portugal se ajusta a las exigencias de la legislación portuguesa y los estándares corporativos reflejados en las políticas del Grupo en materia de organización del tiempo de trabajo.

4.9 Seguridad e higiene.

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 las Compañías 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.

Todas las iniciativas de Grupo comentadas anteriormente se aplican a nivel local para todas las Compañías.

Los índices de frecuencia de accidentes de las Compañías para el ejercicio fiscal finalizado el 30 de septiembre de 2022 fueron los siguientes:

Accidentes de trabajo hombres	7
Accidentes de trabajo mujeres	0
Total accidentes de trabajo	7
Índice de frecuencia JC España hombres	8,19
Índice de frecuencia JC España mujeres	0,00
Índice de gravedad JC España hombres	0,24
Índice de gravedad JC España mujeres	0,00
Enfermedades profesionales hombres	0
Enfermedades profesionales mujeres	0
Total enfermedades profesionales	0

Más información sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo puede consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

4.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad

JC España tiene un Plan de Igualdad firmado entre la Compañía y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) que incluye iniciativas en las siguientes áreas;

- I Área de acceso al empleo, selección y contratación.
- I Área de conciliación y corresponsabilidad.
- I Área de comunicación y lenguaje no sexista.
- I Área de salud laboral con perspectiva de género.
- I Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan de Igualdad está vigente de 2021-2025 y las iniciativas incluidas en el Plan de Igualdad se implementarán a lo largo de dicho período.

Para JC España, aparte de lo incluido en el Plan de Igualdad, la política de teletrabajo es el elemento fundamental de conciliación, junto con la flexibilidad horaria. Además, la aplicación del artículo 34.8 del ET en todos los casos que se pide y que se puedan compatibilizar con el servicio.

JC Portugal no está obligada a contar con un Plan de Igualdad bajo legislación portuguesa. JC Portugal se ajusta a las exigencias de la legislación local y los estándares corporativos reflejados en las políticas del Grupo en materia de bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad. Actualmente, cumple con la legislación laboral en cuanto que determina todos los derechos y deberes de las entidades portuguesas en materia de "parentalidad", conforme lo establecido en los artículos 33 a 65 del "Codigo do Trabalho".

Información adicional sobre las medidas dirigidas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de la conciliación por ambos progenitores; las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; los planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), las medidas adoptadas para el fomento del empleo, los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relativas al respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y/o la abolición efectiva del trabajo infantil pueden consultarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

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).

4.11 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 las Compañías; 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.

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

- **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.
- **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 las Compañías diseñado para crear una cantera sostenible y diversa de talentos con las habilidades críticas necesarias para apoyar las iniciativas de crecimiento del Grupo.

- 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.

Las Compañías cumplen con los principios, estándares y políticas de Grupo mencionados anteriormente.

5. INFORMACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

5.1 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.

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

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.

El Código Ético del Grupo se comunica a los 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.

Las Compañías cuentan con una Línea de Integridad a disposición de quien tenga voluntad de presentar una denuncia. Los canales habilitados para ello son digitales y telefónicos. Todas las denuncias se investigan a fondo por los responsables designados para ello y se adoptan las medidas correctivas adecuadas cuando resulte necesario.

Las Compañías no han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos en el período objeto de reporte.

El Grupo respeta los principios laborales marcados por la OIT y las Compañías adoptan medidas activas para prevenir el trabajo infantil y forzoso a través de diferentes políticas. El Grupo adopta las medidas adecuadas para garantizar que no haya trabajo infantil en ninguna de sus instalaciones.

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

Se puede consultar información adicional en esta materia en el Informe Anual de Irlanda (2022).

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

6.1 Medidas de prevención contra la corrupción y el soborno.

La integridad está en el centro de todo lo que hacemos. El éxito continuo de la empresa es su cultura de ética e integridad. Actuar con integridad permite satisfacer las altas expectativas de los clientes, socios y comunidades, y le proporciona a la organización una ventaja competitiva. Para la empresa, 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 del Código Ético y de la 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 Terceras Partes y un Programa de Gestión de Riesgos Empresariales. Cada uno de estos programas desempeña un papel fundamental los riesgos de corrupción de nuestra empresa.

Las Compañías forman parte de la cultura de ética e integridad del Grupo y adoptan y observan 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).

6.2 Medidas de prevención contra el blanqueo de capitales.

Tanto en JC España como en JC Portugal no se han realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

Las Compañías adoptan 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).

7. OTRA INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO.

7.1 Impacto en las comunidades locales.

El Grupo trata de promover el bienestar de las comunidades y el planeta con un enfoque estratégico de la filantropía y el voluntariado. El alcance filantrópico de Johnson Controls se centra en las comunidades globales donde viven y trabajan sus empleados. 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. El Grupo alinea los esfuerzos de voluntariado y filantropía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Para la atracción del empleo local, JC España tiene un paquete retributivo atractivo con medidas tales como seguro médico, ayudas para comidas y alimentos, etc. JC Portugal no cuenta con acciones específicas de impacto en las comunidades locales a reportar.

Las Compañías no han desarrollado acciones de asociación y/o patrocinio.

7.2 Inclusión de criterios sociales, de género y medioambientales en la política de contratación.

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. La iniciativa de diversidad empresarial de Johnson Controls está integrada en nuestra estrategia corporativa y dirigida por la alta dirección.

La empresa cuenta con un cuestionario propio para proveedores, llamado *Johnson Control Supplier Sustainability Rating*, para evaluar los programas de sostenibilidad de sus 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.

Actualmente no se realizan auditorías de los aspectos sociales, medioambientales y de derechos humanos de nuestros proveedores en ninguna de las dos Compañías. Todas las evaluaciones se realizan a nivel de Grupo.

La información sobre la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas y la inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales en la política de contratación puede encontrarse en el Informe Anual de Irlanda (2022).

7.3 Seguridad de los productos

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.

Los productos de Johnson Controls 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.

El Grupo sigue 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 se pueden 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.

Las quejas o reclamaciones de clientes se canalizan a través de un buzón de correo electrónico. Una vez recibidas, se da curso a las mismas remitiéndolas al responsable de la venta, proyecto o servicio prestado, y, si procede, se corrige la avería, incidencia o defecto, dando por cumplida la respuesta al cliente. Durante el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna queja, tanto en Johnson Controls España como Johnson Controls Portugal.

7.4 Información Fiscal

Año Fiscal 2021-2022 (€) Consolidado	Total
Beneficios antes de impuestos del ejercicio	(7.056.339)
Beneficios netos	(5.552.500)
Impuestos sobre beneficio	1.503.839

El resultado de explotación y resultado neto de la filial y presentados en la NOTA 9.2 de las Cuentas Anuales de Johnson Controls España S.L. es el siguiente:

País	Denominación / Domicilio / Actividad	% Participación Directa	Capital	Resultado
				Antes de Impuestos Neto
Portugal	Johnson Controls Portugal Building Efficiency Lda	99,99%	100.100 €	(391.858) €

Durante el período objeto de revisión las Compañías no recibieron 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 2.2 Políticas medioambientales, sociales y de gobernanza	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.	2.3 Principales riesgos relacionados con las actividades del Grupo y de las Compañías El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales

<p>KPIs</p>	<p>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.</p> <p>* 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.</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	<p>Todo el informe</p>	<p>2-23</p>	<p>Políticas que te comprometen</p>
<p>Cuestiones medioambientales</p>	<p>Global Medio Ambiente</p>			
	<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. dericados de la ley de responsabilidad ambiental)</p>	<p>2.2 Políticas medioambientales, sociales y de gobernanza 2.4 Procedimientos de evaluación y certificación en cuestiones medioambientales y de seguridad y salud. 3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES El Informe Anual de Irlanda (2022)</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>
	<p>Contaminación</p>			
	<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>	<p>El Informe Anual de Irlanda (2022)</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>
	<p>Economía circular y prevención y gestión de residuos</p>			
	<p>Economía circular</p>			
	<p>Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;</p>	<p>El Informe Anual de Irlanda (2022)</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>
	<p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</p>	<p>Inmaterial</p>		
	<p>Uso sostenible de los recursos</p>			
	<p>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;</p>	<p>Inmaterial</p>	<p>303-1</p>	<p>Interacción con el agua como recurso compartido</p>
<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;</p>	<p>Inmaterial</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	
<p>Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la</p>	<p>3.4 Datos cuantitativos medioambientales</p>	<p>3-3</p>	<p>Gestión de los aspectos materiales</p>	
		<p>302-1</p>	<p>Consumo energético dentro de la organización</p>	

	eficiencia energética y el uso de energías renovables.	El Informe Anual de Irlanda (2022)	302-4	Reducción del consumo energetico
	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;	3.4 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.	3.5 Objetivos voluntarios de reducción	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			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	3-3	Gestión de los aspectos materiales
			2-7	Empleados
	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,	4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	2-7	Empleados
			2-7	Empleados
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	2-7	Empleados
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Cuestiones sociales y relativas al personal	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	4. 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,	4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	4.6 Desconexión del trabajo.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Empleados con discapacidad.	4.7 Empleados con discapacidad.	2-7	Empleados
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	4.8 Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Número de horas de absentismo	4.3 Despidos	3-3	Gestión de los aspectos materiales

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	4.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	4.9 Seguridad e higiene.	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.	4.9 Seguridad e higiene.	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;	4.4 Organización del diálogo social.	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	4.4 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.	4.4 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	4.4 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.	4.5 Formaciones	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.7 Empleados 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;	4.10 Bienestar de los trabajadores, conciliación e igualdad. El Informe Anual de Irlanda (2022)	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;	4.10 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.	4.11 Lucha contra la discriminación 5.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	5.1 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;		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;		3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	4.11 Lucha contra la discriminación 5.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	5.1 Diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	5.1 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;	6.1 Medidas de prevención contra 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,	6.1 Medidas de prevención contra la corrupción y el soborno. El Informe Anual de Irlanda (2022)	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	6.1 Medidas de prevención contra la corrupción y el soborno.	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;	7.1 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;	7.1 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;	7.1 Impacto en las comunidades locales	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Las acciones de asociación o patrocinio.	7.1 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;	2.4 Procedimientos de evaluación y certificación en cuestiones medioambientales y de seguridad y salud. 7.2 Inclusión de criterios sociales, de género y medioambientales en la política de contratación a proveedores. Informe Anual de Irlanda (2022)	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.		3-3	Gestión de los aspectos materiales	
Consumidores				

	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	2.4 Procedimientos de evaluación y certificación en cuestiones medioambientales y de seguridad y salud. 7.3 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.	7.3 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	7.4 Información Fiscal	3-3	Gestión de los aspectos materiales
	Subvenciones públicas recibidas		3-3	Gestión de los aspectos materiales

Johnson Controls España, S.L. (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 Complementario (en adelante EINF) de la Sociedad Johnson Controls España, S.L., correspondiente al ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2022 ha sido formulado por el Consejo de Administración con fecha 31 de diciembre de 2022. El presente Estado de Información No Financiera Complementario ha sido extendido en 32 hojas correlativas emitidas en papel ordinario, firmadas en la presente hoja por el Consejo de Administración.

Firmantes:

Ricardo Arroyo Martín

Jean-Philippe Marie Ghislain De Waele
