



Geschäftsbericht
2020

ABB AUF EINEN BLICK

ABB (ABBN: SIX Swiss Ex) ist ein führendes Technologieunternehmen, das weltweit die Transformation von Gesellschaft und Industrie in eine produktivere und nachhaltigere Zukunft energisch vorantreibt. Durch die Verbindung ihres Portfolios in den Bereichen Elektrifizierung, Robotik, Automation und Antriebstechnik mit Software definiert ABB die Grenzen des technologisch Machbaren und ermöglicht so neue Höchstleistungen. ABB blickt auf eine erfolgreiche Geschichte von mehr als 130 Jahren zurück. Der Erfolg des Unternehmens basiert auf dem Talent seiner rund 105.000 Mitarbeitenden in mehr als 100 Ländern.

Inhalt

—
Geschäftsbericht
2020

- **01** Einführung
6–43

- **02** Corporate-Governance-Bericht
44–69

- **03** Vergütungsbericht
70–103

- **04** Finanzbericht der ABB-Gruppe
104–113

- **05** Jahresrechnung ABB Ltd
114–116

01

Einführung

—
6-43

8	Brief des Verwaltungsratspräsidenten und Vorsitzenden der Konzernleitung
14	The ABB Way
16	Unser Unternehmenszweck und unsere Werte
18	Nachhaltigkeitsstrategie 2030
22	Elektrifizierung
25	Industrieautomation
28	Antriebstechnik
30	Robotik & Fertigungsautomation
32	Highlights 2020
34	Geschäftsüberblick
40	Cashflow-Generierung und Kapitalallokation

BRIEF DES VERWALTUNGSRATSPRÄSIDENTEN UND DES VORSITZENDEN DER KONZERNLEITUNG

Liebe Aktionäre, Kunden, Partner und Mitarbeitende,

Das Jahr 2020 werden wir nicht so schnell vergessen. Seit Menschengedenken gab es keine globale Herausforderung, die in ihrer Dimension und Auswirkung der Coronapandemie gleichkam. Die ökonomischen Folgen sind gravierend, da Lockdowns in vielen Teilen der Welt das Wirtschaftsleben stark einschränken. Das menschliche Leid wiegt jedoch weit schwerer. Einige von uns bei ABB – und Millionen andere Menschen auf der Welt – haben Angehörige, Freunde und Kollegen verloren.

ABB durch die Coronapandemie führen

Die Coronapandemie hat jedoch auch das Beste von ABB zum Vorschein gebracht: Überall auf der Welt haben unsere Mitarbeitenden einander geholfen, während sie weiterhin unsere Kunden unterstützt und sich in ihren Gemeinden eingesetzt haben. Gesundheit und Sicherheit hatten für uns wie immer höchste Priorität. Wir haben alle Vorsichtsmassnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden ergriffen und dabei lokale behördliche Vorschriften und die Richtlinien der Weltgesundheitsorganisation konsequent umgesetzt. Ausserdem haben wir Vorkehrungen getroffen, die unseren Mitarbeitenden die Arbeit im Home-Office ermöglichen.

Viele unserer Führungskräfte haben einen Teil ihrer Vergütung gespendet, um betroffene Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Viele Mitarbeitende wiederum haben Urlaub genommen, um sich in ihren Gemeinden ehrenamtlich zu engagieren. Bei unserer grossen Spendenaktion für das Corona-Hilfsprogramm des Internationalen Komitees des Roten Kreuz kamen Spenden in Höhe von zwei Millionen Schweizer Franken von unseren Mitarbeitenden und dem Unternehmen zusammen. Im Dezember spendeten wir zusätzlich eine Millionen US-Dollar an die World Childhood Foundation, die sich für schutzbedürftige Kinder einsetzt.

Dank unserer globalen Präsenz, unseren etablierten Krisenmanagementprozessen und unserer ausgeprägten Technologiekompetenz konnten wir unseren Geschäftsbetrieb aufrechterhalten. Das war auch deshalb von grosser Bedeutung, da wir ein wichtiger Lieferant von Ausrüstung für die Energieversorgung und andere wesentliche Infrastrukturen für Staaten und die Industrie sind. Darüber hinaus konnten wir mit unseren Technologien uns und unseren Kunden

helfen, viele durch die Lockdowns verursachten Hindernisse zu überwinden. So haben wir beispielsweise einige Software-Services kostenlos zur Verfügung gestellt, um eine unterbrechungsfreie Stromversorgung für wichtige Anwendungen im Gesundheitswesen sicherzustellen und Gewerbe- und Industrieunternehmen das Management ihrer Anlagen zu erleichtern.

Durch unseren starken Fokus auf das Thema Sicherheit ist die Zahl der Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen unter Mitarbeitenden und Auftragnehmern gegenüber 2019 stabil geblieben und im Vergleich mit früheren Jahren zurückgegangen. Tragischerweise hatten wir dennoch im Jahr 2020, wie schon im Vorjahr, zwei Todesfälle zu beklagen. In den Jahren 2018 und 2017 waren es jeweils vier Fälle. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 (siehe unten) streben wir eine jährliche Reduzierung der durch Unfälle verursachten Ausfallzeiten an.

Geschäftsergebnis

Im Jahr 2020 – einem äusserst herausfordernden Jahr – haben wir dank des Engagements, Einfallsreichtums und dem unermüdlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden ein solides Geschäftsergebnis erzielt. Wie erwartet waren unsere Märkte von der Coronapandemie betroffen: Für das Gesamtjahr 2020 ging der Auftragseingang um 7 Prozent auf 26,5 Milliarden US-Dollar zurück. Der Umsatz ging um 7 Prozent zurück. Unsere operative EBITA-Marge – unser Hauptmassstab für Rentabilität – lag stabil bei 11,1 Prozent, das zeigt, dass wir mit den richtigen und notwendigen Massnahmen auf die Pandemie reagiert haben. Im Einklang mit unserem Bestreben, eine nachhaltige Dividende zu zahlen, werden wir unseren Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung am 25. März 2021 eine Dividende von 0,80 Schweizer Franken vorschlagen.

Gut positioniert für Wachstum

Die Herausforderungen der Coronapandemie haben mehrere Megatrends beschleunigt. An erster Stelle ist hier die Verlagerung hin zur Digitalisierung und Automatisierung zu nennen, da es in der Industrie zunehmend wichtig ist, den Betrieb mit weniger Personal vor Ort aufrechterhalten. Gleichzeitig sorgte das wachsende öffentliche Bewusstsein für die Notwendigkeit von Klimaschutzmassnahmen und die



COVID-19 Information: Aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen wurde jede Person einzeln fotografiert, um die Einhaltung der Abstandsregeln zu gewährleisten.

übermäßige Nutzung von natürlichen Ressourcen dafür, dass Nachhaltigkeit heute ganz oben auf der Agenda von Regierungen, Investoren, Unternehmen und multilateralen Organisationen steht. Ein damit verbundener Megatrend ist die Urbanisierung. Sie setzt Städte unter gewaltigen Handlungsdruck, nachhaltig zu wachsen, den Energieverbrauch zu senken, die Verkehrsüberlastung zu mindern und die Luft- und Wasserqualität zu verbessern.

ABB bieten sich durch diese Megatrends attraktive Geschäftschancen. Unsere Markt- und Technologieführerschaft im Bereich Elektrifizierung verschafft uns eine exzellente Position in einem Markt, in dem die Nachfrage doppelt so schnell wächst wie die Nachfrage nach anderen Energieformen. Dank unserer Führungsstellung in den Bereichen Automatisierung, Robotik und Antriebstechnik sind wir ideal aufgestellt, um die Industrie bei der Verbesserung von Energieeffizienz und Produktivität zu unterstützen. Unsere Lösungen für den Verkehrssektor positionieren uns zudem hervorragend im See- und Schienenverkehr sowie in der Elektromobilität auf der Strasse.

Zusätzlich hat uns unser Domänenwissen in all diesen Bereichen den Aufbau eines starken Portfolios von digitalen Lösungen und Services unter der Marke ABB Ability™ ermöglicht. Da die Nachfrage nach digitalen Lösungen steigt, sehen wir enorme Chancen für unsere Fernüberwachungsdienste, vorbeugende Wartung und andere vernetzte ABB-Lösungen für die Industrie, den Verkehr und Städte.

—
Die Coronapandemie hat mehrere Megatrends beschleunigt. An erster Stelle ist die Verlagerung zur Digitalisierung und Automatisierung zu nennen, da es in der Industrie zunehmend wichtig war, den Betrieb mit weniger Personal vor Ort aufrechtzuerhalten.

Fortsetzung unserer Transformation

Damit ABB umfassend von diesen Megatrends profitieren kann, haben wir 2019 ein ehrgeiziges Transformationsprogramm begonnen. Unser Ziel war die Vereinfachung der Organisationsstruktur von ABB, um eine Hochleistungskultur zu fördern und die Konzentration auf komplementäre Geschäfte zu legen, in denen ABB ihre Marktführerschaft behaupten und ausbauen kann. Diese Restrukturierung haben wir 2020 mit dem Verkauf von Power Grids – die erfolgreiche Übergabe an Hitachi erfolgte am 1. Juli 2020 – und der Einführung unseres neuen Betriebsmodells ABB Way abgeschlossen.

Unter dem Mehrheitseigner Hitachi präsentiert sich das Joint Venture Hitachi ABB Power Grids heute als erfolgreiches Unternehmen, das weiterhin beeindruckende Aufträge einholt sowie innovative und digitale Technologien entwickelt. Wie wir unseren Aktionärinnen und Aktionären zugesichert haben, wollen wir Barerlöse in Höhe von 7,6 bis 7,8 Milliarden US-Dollar aus dem Verkauf von Power Grids über ein Aktienrückkaufprogramm an sie ausschütten. Der erste Teil dieses Programms endet am Tag der Generalversammlung von ABB, an dem wir die Aktionäre um Zustimmung zur Vernichtung der zurückgekauften Aktien bitten werden.

Unser Unternehmenszweck

Im Sommer 2020 haben wir unseren Unternehmenszweck („Purpose“) formuliert, der das „Warum“ unserer Unternehmenstätigkeit zum Ausdruck bringt. Er wurde in Absprache mit wichtigen Stakeholder wie Mitarbeitenden, Kunden, Aktionären, Partnern und multilateralen Organisationen ausgearbeitet. Unser Unternehmenszweck liegt darin, überdurchschnittlichen Mehrwert für unsere Stakeholder zu schaffen. Dazu erweitern wir fortwährend die Grenzen des technisch Machbaren und tragen zur Transformation von Industrie und Gesellschaft bei, um eine produktivere und nachhaltigere Zukunft zu ermöglichen.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unseres Unternehmenszwecks und des Mehrwerts, den wir für unsere Stakeholder schaffen. Unserer Überzeugung nach bedeutet eine nachhaltige Entwicklung, Fortschritte in Richtung einer gesünderen und wohlhabenderen Welt für zukünftige Generationen zu erzielen. Dafür müssen wir gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Bedürfnisse miteinander in Einklang bringen.

Nachdem wir für alle unseren ökologischen, sozialen und Governance-bezogenen Ziele für 2020 eine gute Leistung erbracht und die meisten davon übertroffen haben, haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 lanciert. Wir fokussieren uns auf Bereiche, in denen ABB die grösste Wirkung erzielen kann, das heisst die Reduktion von Kohlenstoffemissionen, Ressourcenschonung und die Förderung des sozialen Fortschritts. Unsere wesentlichen Ziele für 2030 umfassen: Klimaneutralität in unseren Betrieben zu erreichen, unseren Kunden bei der Senkung ihrer CO₂e (Kohlendioxidäquivalent) -Emissionen um mindestens 100 Megatonnen pro Jahr zu unterstützen (das entspricht dem Jahresausstoss von 30 Millionen Autos mit Verbrennungsmotor) und Zirkularität in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu verankern (siehe Seite 18).

Diese Ziele werden wir erfüllen, indem wir auf erneuerbare Energiequellen umsteigen und unsere Fahrzeugflotte auf Elektrofahrzeuge und andere emissionsfreie Alternativen umstellen. Darüber hinaus werden wir in unseren eigenen Betrieben und bei Kunden die Energieeffizienz steigern.

Im letzten Jahr haben wir auch unsere weltweite Diversitäts- und Inklusionsstrategie 2030 eingeführt. Sie verfolgt das klare Ziel, die Vielfalt in allen Bereichen zu erhöhen, einschliesslich der Geschlechtervielfalt, LGBTQ+, Kompetenzen, ethnischer Herkunft und Alter. Bis 2030 wollen wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 25 Prozent verdoppeln.

Um Fortschritte bei der Umsetzung unserer Ziele sicherzustellen, haben wir ein neues Governance-Rahmenwerk für Nachhaltigkeit entwickelt. Zusätzlich werden wir die Vergütungspolitik von ABB mit der Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele verknüpfen. Der Verwaltungsrat wird im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Strategie und Ziele von ABB auch die Nachhaltigkeitsstrategie überwachen sowie entsprechende Fortschritte und die Zielerfüllung kontrollieren

Dezentralisiertes Geschäftsmodell

Parallel zum Unternehmenszweck haben wir das Betriebsmodell ABB Way eingeführt. Es umfasst „Wie“ wir unser Geschäft führen, um Erfolge zu erzielen. Mit einem dezentralisierten Geschäftsmodell verbessern wir die Leistung von ABB und übertragen die Verantwortung für Strategien, operatives Geschäft und Performance auf die Divisionen. Entscheidungen können so näher am Kunden getroffen werden und unsere Divisionen können unternehmerischer handeln – schnell, innovativ und an Kundenbedürfnissen orientiert.

Der ABB Way dient auch als einheitliches Rahmenwerk für die Arbeitsweise unserer Divisionen, Geschäftsbereiche und der schlanken Unternehmenszentrale. Er ist das „Bindemittel“, das unseren dezentralisierten Konzern zusammenhält (siehe Seite 14).

Der ABB Way ist eine Weiterentwicklung des vorherigen Betriebssystems ABB-OS, mit dem wir unsere Matrixstruktur aufgelöst haben. Mit dem ABB Way haben wir unsere Organisationsstruktur weiter vereinfacht und unser ABB-OS-Einsparungsziel von 500 Millionen US-Dollar ein Jahr früher erreicht als geplant.

Aktives Portfoliomanagement

Im Jahr 2020 haben wir unser gesamtes Geschäftsportfolio auf den Prüfstand gestellt und alle Divisionen anhand ihrer strategischen Attraktivität, ihres Wertschöpfungspotenzials und ihrer Einbindung ins Unternehmen bewertet. Dabei haben wir drei Divisionen identifiziert, für die ABB unserer Ansicht nach nicht mehr die beste Eigentümerin ist.

Bei den drei betroffenen Divisionen Turbocharging, Mechanical Power Transmission und Power Conversion handelt es sich um hochwertige Geschäfte mit gutem Leistungsausweis. Wir glauben jedoch, dass sie sich unter einem anderen Eigentümer besser entwickeln können, und wollen daher aus diesen Divisionen aussteigen, entweder durch einen Verkauf oder eine Ausgliederung mit Börsengang. Die Divisionen stehen für rund 1,6 Milliarden US-Dollar oder annähernd sechs Prozent des jährlichen Konzernumsatzes. Das Portfoliomanagement wird künftig ein fortlaufender Prozess sein.

Personalmanagement, Governance und Marke

Der ABB Way umfasst neben dem dezentralisierten Geschäftsmodell auch das Personalmanagement, die Governance und unsere Marke. Um überdurchschnittlichen Mehrwert zu schaffen, müssen wir die besten Leute ins Unternehmen holen und halten und eine Hochleistungskultur etablieren. Mit unseren Werten Courage (Mut), Care (Fürsorge), Curiosity (Neugier) und Collaboration (Zusammenarbeit) schaffen wir ein sicheres, faires, angemessenes und inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden erfolgreich entfalten können.

Mit dem ABB Way schützen wir unser Unternehmen mit einem umfassenden, auf Integrität und Transparenz basierendem Governance-Rahmenwerk vor finanziellem Schaden und Rufschädigung. Ergänzt wird dieses Rahmenwerk durch unseren Verhaltenskodex, der unseren Mitarbeitenden als Leitfaden für richtiges Handeln dient und eine Verpflichtung zum Schutz vor Vergeltungsmassnahmen enthält. Der Kodex verpflichtet uns und unsere Zulieferer zu ethisch korrektem Verhalten, zur Anwendung sicherer und gesunder Arbeitsweisen, zur Einführung nachhaltiger und umweltverträglicher Geschäftspraktiken und zur Wahrung der Menschenrechte.

Das vierte Element des ABB Way ist unsere Marke. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des „Bindemittels“, das unseren Konzern zusammenhält. Mit unserer Marke ABB positionieren wir uns deutlich stärker am Markt und üben grössere Anziehungskraft auf Talente und Investoren aus. Um die Marke ABB zu erhalten und zu stärken, werden wir konsequent mit einer Stimme sprechen und sicherstellen, dass unsere Worte und Taten übereinstimmen.

Vertrauen in die zukünftige Performance

Wir sind davon überzeugt, dass unser Unternehmenszweck und der ABB Way es uns ermöglichen werden, die Leistung des Unternehmens nachhaltig zu verbessern und unsere Finanz- und Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen.

Im Namen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung danken wir unseren Mitarbeitenden für ihre beeindruckenden Leistungen, grossen Anstrengungen und ihren unermüdlichen Einsatz in einem ausserordentlich herausfordernden Jahr. Sie haben weit über das erwartbare Mass hinaus aufeinander geachtet, Kunden betreut, in ihren Gemeinden geholfen und schutzbedürftige Menschen unterstützt.

Darüber hinaus danken wir unseren Aktionärinnen und Aktionären für ihr fortgesetztes Vertrauen in ABB. Sie waren in einem Jahr der Krise eine wichtige Stütze für unser Unternehmen und wir werden nach besten Kräften sicherstellen, dass Sie für Ihre Treue belohnt werden. Wir freuen uns auf eine spannende Zukunft für ABB, die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten und für die Welt.

Mit herzlichen Grüssen



Peter Voser
Chairman of the Board
of Directors



Björn Rosengren
Chief Executive Officer

ABB Way

Das „Bindemittel“, das unser dezentralisiertes Unternehmen zusammenhält

Im Juni 2020 haben wir unser neues Betriebsmodell ABB Way eingeführt. ABB Way ist eine Weiterentwicklung unseres vorherigen Betriebsmodells ABB-OS und darauf ausgelegt, unsere Performance in einer unberechenbaren Welt des rasanten Wandels weiter zu verbessern.

Unter ABB-OS haben wir unsere Matrixstruktur aufgelöst und den Geschäftseinheiten mehr Verantwortung übertragen. ABB Way baut auf diesen Fortschritten auf, indem er unsere Geschäftseinheiten, die jetzt „Divisionen“ heißen, mit voller Verantwortung für ihre Strategien, Performance und Ressourcen ausstattet.

Durch die Übertragung der operativen Verantwortung auf die derzeit 20 Divisionen macht ABB Way es möglich, Entscheidungen schnell und nah am Kunden zu treffen. Schnelligkeit und Agilität sind in unserem wettbewerbsintensiven, sich rasch wandelnden Umfeld von grosser Bedeutung. Unsere Divisionen dürfen und sollen im Sinne des gemeinsamen Erfolgs nach eigenem Ermessen zusammenarbeiten.

Unsere vier Geschäftsbereiche entwickeln ihr jeweiliges Portfolio weiter und steuern die Performance ihrer Divisionen. Ausserdem leiten sie für die Divisionen bestimmte gemeinsame Ressourcen wie etwa Teile der Forschung und Entwicklung (F&E) und unsere Digitalplattform ABB Ability™. Im Rahmen von ABB Way wurde das Corporate Center weiter verschlankt und konzentriert sich nun auf die Portfolioentwicklung, Kapitalallokation, auf gemeinsame Leitlinien und die Markenführung.

Mehrwert schaffen

ABB Way dient in unserem dezentralisierten Konzern als „Bindemittel“ und als das gemeinsame und obligatorische Rahmenwerk, in dem unsere Divisionen, Geschäftsbereiche und das schlanke Corporate Center agieren.

ABB Way besteht aus zwei Teilen. Im Zentrum steht unser Unternehmenszweck „Purpose“ – der das „Warum“ unserer Unternehmenstätigkeit beschreibt. Unser Unternehmenszweck liegt darin, Erfolg für alle unsere Stakeholder zu schaffen. Wir erreichen dies mit unseren führenden Technologien, mit denen wir die weltweiten Herausforderungen im Energiebereich angehen, die Industrie transformieren und Nachhaltigkeit in all unseren Tätigkeiten verankern (siehe Seite 16).

Dazu tragen auch unsere verantwortungsvollen Geschäftspraktiken bei.

Darüber hinaus umfasst der ABB Way, „wie“ wir Mehrwert schaffen wollen – wie wir unsere Leistung verbessern, wie wir sicherstellen, dass die richtigen Leute zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Positionen besetzen, wie wir eine starke Governance- und Integritätskultur etablieren und wie wir unsere Marke und Reputation entwickeln und schützen.

Dezentralisiertes Geschäftsmodell

Mit dem ABB Way verbessern wir unsere Leistung durch ein dezentralisiertes Geschäftsmodell, indem unsere Divisionen bei der Wertschöpfung das klare Ziel verfolgen, Nummer Eins oder Zwei in ihrem Marktsegment zu sein. Das Leistungsmanagement erfolgt mit einem Scorecard-System, das volle Transparenz über wichtige Kennzahlen bietet. Dazu gehören Auftragseingang, operatives EBITA, Investitionsaufwand und die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE). Unsere Divisionen üben ihre Tätigkeit mit unterschiedlichen strategischen Aufträgen aus: Ehe sie in organisches und akquisitorisches Wachstum investieren, müssen sie Stabilität und Profitabilität erreicht haben.

Durch die Übertragung der operativen Verantwortung auf die Divisionen macht ABB Way es möglich, Entscheidungen schnell und nah am Kunden zu treffen.

Ein wesentlicher Aspekt des ABB Way ist das aktive Portfoliomanagement, das ebenfalls auf einem klaren und transparenten Rahmen basiert. Im Jahr 2020 haben wir alle Divisionen auf ihre strategische Attraktivität, ihr zukünftiges Wertschöpfungspotenzial und ihre Einbindung in ABB überprüft. Dabei kamen wir zu dem Schluss, aus

drei Divisionen auszusteuern, für die ABB nicht mehr die beste Eigentümerin ist. Es handelt sich dabei um die Divisionen Turbocharging, Mechanical Power Transmission und Power Conversion. Alle drei sind hochwertige Geschäfte mit gutem Leistungsausweis. Wir werden für diese Divisionen sämtliche Optionen prüfen und dabei das klare Ziel verfolgen, den Wert für alle Beteiligten zu maximieren.

Herausragende Personalkultur

Der ABB Way hebt die immense Bedeutung einer herausragenden Personalkultur für die Wertschöpfung von ABB hervor. Um uns als Unternehmen weiter zu verbessern, fördern wir mit unseren Werten, mit guter Personalführung und starken Leistungs- und Bewertungsprozessen eine ausgeprägte Leistungskultur. Eine Kultur der Diversität, Inklusion und Chancengleichheit ist für unseren wirtschaftlichen Erfolg von entscheidender Bedeutung und stärkt das Unternehmen. Um unseren Mitarbeitenden zum Erfolg zu verhelfen, bieten wir Möglichkeiten zur Weiterbildung und persönlichen Entwicklung an. Zudem versetzt unser offener Stellenmarkt unsere Mitarbeitenden in die Lage, ihre Karriereentwicklung selbst zu steuern.

Governance auf Basis von Integrität und Transparenz

Zum Schutz unseres Unternehmens vor finanziellem Schaden und Rufschädigung verfügen wir über ein umfassendes Governance-Rahmenwerk, das durch unseren Verhaltenskodex ergänzt wird. Dieser Kodex wurde 2020 überarbeitet und vereinfacht und ist nun zugänglicher und leichter

anwendbar. Der Verhaltenskodex enthält jetzt fünf Integritätsprinzipien und 16 Schwerpunktbe- reiche, die uns in unserer täglichen Arbeit als Leitfaden dienen und unterstützen. Durch die konsequente Einhaltung des Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass ABB ein vorbildlicher „Corporate Citizen“ und Verfechter von ethischem Verhalten und Menschenrechten ist.

Stärkung der Marke ABB

Unsere Marke ABB ist für das Vertrauen, das uns entgegengebracht wird, von entscheidender Bedeutung. Wenn wir als vertrauenswürdig gelten, verlassen Kunden sich auf uns, fühlen Mitarbeitende sich gestärkt und profitieren alle unsere Stakeholder. Mit einer starken Marke ABB können wir wesentlich bessere Marktpositionen besetzen, was den Erfolg des Unternehmens fördert. Alles was wir sagen, tun, schreiben und veröffentlichen hat Einfluss auf unseren Ruf. Daher achten sorgfältig auf unsere Kommunikation, etwa indem wir konsequent mit „einer Stimme“ sprechen und sicherstellen, dass unsere Worte und Taten übereinstimmen.

Auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft

ABB Way ist ein Betriebsmodell, das auf die Anforderungen eines globalen Unternehmens in einer Welt des rasanten Wandels zugeschnitten ist. Wir bestärken unsere Divisionen, unternehmerisch handelnd Stabilität, Profitabilität und Wachstum anzustreben (in dieser Reihenfolge). Damit schaffen wir auf Basis einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung nachhaltigen Mehrwert und tragen so zu einer nachhaltigeren Gesellschaft bei.

Unser Unternehmenszweck und unsere Werte

ABB hat in den letzten Jahren einige tiefgreifende Veränderungen durchlaufen. Dazu gehören der Verkauf des Stromnetzgeschäfts Power Grids, die Transformation in eine dezentralisierte Organisation und die verstärkte Ausrichtung auf digitale Lösungen. Diese und andere Änderungen haben Fragen darüber aufgeworfen, wofür wir als Unternehmen stehen und welche Art von Unternehmen wir künftig sein sollten und welche Rolle in der Gesellschaft wir einnehmen wollen.

Ende 2019 haben wir ein Projekt zur Formulierung eines klaren Unternehmenszwecks «our Purpose» für ABB eingeleitet. Damit haben wir auch auf umfassende empirische Belege von anderen Unternehmen reagiert, wonach ein überzeugender, gelebter Unternehmenszweck sich positiv auf die geschäftliche Performance und Wertschöpfung auswirkt. Über einen Zeitraum von sechs Monaten haben wir ausführliche Befragungen und Anhörungen mit allen Stakeholdergruppen durchgeführt, einschliesslich Mitarbeitenden, Kunden, Investoren, Lieferanten und multilateralen Organisationen. Ziel war es, ein der Wahrnehmung ihrer Stakeholder entsprechendes Bild von ABB zu zeichnen und eine allgemeine strategische Ausrichtung für das Unternehmen zu formulieren.

Insgesamt wurden mehr als 300 Mitarbeitende vom Kundendienst bis zum oberen Management, 30 Kunden und 30 andere externe Stakeholder befragt, einschliesslich NGOs, Hochschuleinrichtungen und internationalen Organisationen.

Am Ende dieses Prozesses hatten wir fünf klare Themen für den Unternehmenszweck identifiziert und formuliert, die unsere Identität und unseren Einfluss beschreiben. Dabei haben wir uns daran orientiert, welche Fragen für unsere wichtigen Stakeholder relevant sind. Für Kunden muss unser Unternehmenszweck die folgende Frage beantworten: Wie hilft ABB uns, erfolgreich zu sein? Mitarbeitende interessiert besonders, warum sie ihre Leidenschaft und Fähigkeiten ABB widmen sollen. Investoren fragen sich, welche Gründe für eine Investition in ABB sprechen. Für die Gesellschaft und unsere Erde ist relevant, wie ABB die Welt verbessern kann. Partner und Lieferanten wiederum fragen sich, warum sie mit ABB zusammenarbeiten sollten.

Unser Unternehmenszweck basiert auf den folgenden fünf Themen:

- 1. Erfolg ermöglichen**
 Bei ABB setzen wir uns leidenschaftlich für Erfolg ein. Das beginnt bei unseren Kunden, denen wir helfen, neue Höchstleistungen zu erreichen. Der Erfolg unserer Kunden ist der Erfolg aller unserer Stakeholder, also unserer Mitarbeitenden, Partner und Aktionäre. Unsere Mitarbeitenden machen den Unterschied aus. Ihr Fachwissen und ihre Erfahrung sind der Grund dafür, dass Kunden sich mit ihren grössten Herausforderungen an uns wenden.
- 2. Weltweite Herausforderungen im Energiebereich bewältigen**
 Als Pioniere der Elektrizität und Automatisierung tragen wir zur Bewältigung der globalen Herausforderungen im Energiebereich bei. Wir ermöglichen weltweites Datenwachstum, den Ausbau von Mobilität und die Urbanisierung und schonen gleichzeitig die Umwelt. Unsere Lösungen machen Haushalte, Büros, Fabriken und den Verkehr energieeffizienter und sicherer und Energie erschwinglicher.
- 3. Die Industrie transformieren**
 Unsere Vision ist eine Zukunft, in der die physische und digitale Welt miteinander verschmelzen. Zusammen mit unseren Kunden lassen wir diese Vision wahr werden. Wir stellen Automatisierungs-, Elektrifizierungs- und Antriebslösungen bereit, die heutigen Anforderungen gerecht werden und die physische und digitale Welt zusammenführen. Wir machen Betriebe sicherer, intelligenter und produktiver und setzen uns für eine nachhaltige Zukunft in Wohlstand ein.
- 4. Nachhaltigkeit verankern**
 Nachhaltigkeit ist für uns sowohl richtige Handlungsweise als auch Geschäftschance. Wir gehen mit gutem Beispiel voran, indem wir Nachhaltigkeit in all unseren Tätigkeiten verankern. Unsere Lösungen mindern schädliche Emissionen und schonen natürliche Ressourcen. Wir treten für ethisches Verhalten und die Menschenrechte ein, um Menschen weltweit ein besseres Leben zu ermöglichen.
- 5. Mit wegweisenden Technologien vorangehen**
 Wenn es eins gibt, wofür ABB bekannt ist, dann sind es unsere wegweisenden Technologien. Innovation liegt in unserer DNA, seit unser Unternehmen vor mehr als 130 Jahren gegründet wurde, um eine neue Technologie namens Elektrizität zu nutzen. Dies ist einer der wesentlichen Gründe dafür, dass Kunden und andere sich zur Bewältigung ihrer grössten Herausforderungen an uns wenden. Gemeinsam erweitern wir die Grenzen des technisch Machbaren und machen bisher Unmögliches möglich.

Auf der Grundlage dieser Themen haben wir einen klaren Unternehmenszweck formuliert:

- **Wir haben Erfolg, indem wir besonderen Mehrwert schaffen.**
- **Wir erweitern die Grenzen des technisch Machbaren und ermöglichen so neue Höchstleistungen.**
- **Und wir treiben die Transformation von Gesellschaft und Industrie mit Blick auf eine produktivere und nachhaltige Zukunft energisch voran und schaffen überdurchschnittlichen Mehrwert für unsere Stakeholder.**

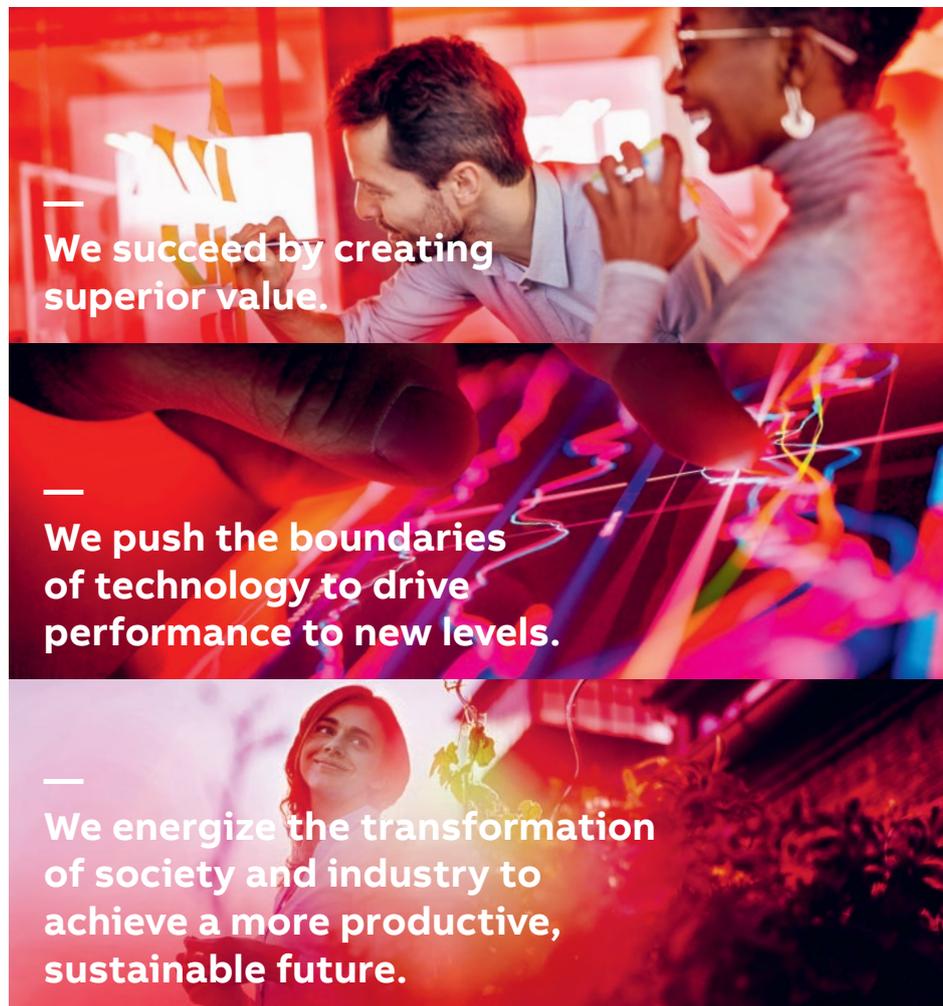
Heute können wir sagen, dass unser Unternehmenszweck im Mittelpunkt unseres Handelns steht – unseres Betriebsmodells, unserer Strategie, unserer Governance und unserer Werte.

Unsere Werte

Neben unserem Unternehmenszweck, der das „Warum“ unserer Geschäftstätigkeit darstellt, haben wir die vier Werte **Courage** (Mut), **Care** (Fürsorge), **Curiosity** (Neugier) und **Collaboration** (Zusammenarbeit) definiert. Sie beschreiben, „wie“ wir uns verhalten müssen, um erfolgreich zu sein und unseren Unternehmenszweck zu

verwirklichen. Wir haben diese Werte auf ähnliche Weise entwickelt wie unseren Unternehmenszweck „Purpose“: Wir haben unseren Führungskräften und Mitarbeitenden zugehört und ihre Ideen und Beiträge aufgegriffen, um das Wesen unserer Kultur zu erfassen. Unsere Werte bilden den Grundstein unserer Unternehmenskultur. Sie prägen unser Verhalten und unseren Umgang miteinander, mit Kunden, Partnern und der Gesellschaft als Ganzes.

Unsere Werte sollen unsere Mitarbeitenden bestärken und ermutigen, den Mut **«Courage»** zum Handeln zu haben und die Konsequenzen zu tragen, die Stimme zu erheben und um Hilfe zu bitten und für den Erfolg kalkulierte Risiken einzugehen. Sie halten unsere Mitarbeitenden fokussiert, sich mit **«Care»** umeinander und um unsere Kunden zu kümmern und auf die Umwelt zu achten, Unterschiede zu respektieren und wertzuschätzen, das Richtige zu tun und sich integer zu verhalten. Mit **«Curiosity»** wollen wir vermitteln, dass es immer bessere Vorgehensweisen gibt und dass wir aus Misserfolgen und Erfolgen lernen sollten. Für **«Collaboration»** treten wir ein, weil kluge Menschen kooperieren, weil wir auf unseren gemeinsamen Stärken und Erfolgen aufbauen und Partnerschaften mit unseren Kunden eingehen wollen.



Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Verankerung von Nachhaltigkeit in all unserem Handeln

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmenszwecks von ABB und des Mehrwerts, den wir für unsere Stakeholder schaffen.

Unserer Überzeugung nach bedeutet eine nachhaltige Entwicklung, Fortschritt in Richtung einer gesünderen und wohlhabenderen Welt für zukünftige Generationen zu erzielen. Dafür müssen wir gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Bedürfnisse miteinander in Einklang bringen. Um dieses Ziel zu erreichen, verankern wir nachhaltiges Handeln in unserer gesamten Wertschöpfungskette und schaffen so überdurchschnittlichen Mehrwert für unsere Stakeholder.

ABB trägt mit führenden Technologien und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken auch zu den UN-Nachhaltigkeitszielen bei, für die wir schon immer mit Nachdruck eingetreten sind.

Eine neue Strategie für ein neues Jahrzehnt

Das Jahr 2020 war das letzte Jahr der ABB Nachhaltigkeitsstrategie für das vergangene Jahrzehnt. Wir haben für alle unsere Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) eine gute Leistung erbracht und die meisten Ziele übertroffen, einschliesslich der Senkung unserer Treibhausgasemissionen (GHG) um 58 Prozent gegenüber dem Ausgangswert von 2013.

Wir sind stolz darauf, einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 13,5 Prozent erreicht zu haben. In den letzten Jahren haben wir solide Fortschritte bei der Gewinnung und Rekrutierung von Frauen von Einstiegs- bis zu Führungspositionen erzielt und damit eine gute Grundlage für unsere Ambitionen in Bezug auf Vielfalt und Inklusion im Jahr 2030 geschaffen.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele für das kommende Jahrzehnt festzulegen, haben wir eine gründliche Wesentlichkeitsanalyse über Erwartungen und Bedürfnisse wichtiger Stakeholdergruppen durchgeführt, darunter Kunden, Vertreter von Regierungen und der Zivilgesellschaft, Analysten, Lieferanten und Kommunen. Rund 300 Stakeholder unserer Geschäftsbereiche wurden in insgesamt mehr als 400 Gesprächsstunden befragt. Darüber hinaus wurden über 30 000 Kommentare aus unserer jährlichen Umfrage zum Mitarbeiterengagement analysiert.

Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Als Technologieführer haben wir das Augenmerk bewusst auf Bereiche gelegt, in denen wir die grösste Wirkung erzielen können – die Förderung einer kohlenstoffarmen Gesellschaft durch Emissionssenkungen, die Schonung von Ressourcen und die Förderung des gesellschaftlichen Fortschritts unter Einhaltung der an unseren Tätigkeitsorten geltenden Regeln und Vorschriften. In all diesen Bereichen werden wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette aktiv, weil wir in Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdern wesentlich mehr bewirken können.

Bei ABB haben wir uns einer verantwortungsvollen Geschäftspraxis verpflichtet, die Kernstück unseres umfassenden Governance-Rahmenwerks ist und auf Integrität, Transparenz und der Wahrung der Menschenrechte basiert. Das Governance-Rahmenwerk wird durch fünf Integritätsprinzipien aus unserem Verhaltenskodex ergänzt, der unseren Mitarbeitenden als Leitfaden für richtiges Handeln dient. Unsere Lieferanten sind an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten gebunden.

Um sicherzustellen, dass wir uns auf die Erreichung unserer Ziele konzentrieren, sind unsere Nachhaltigkeitsziele in unsere Entscheidungsprozesse eingebunden. Zusätzlich haben wir entsprechende Rechenschaftspflichten und Anreizpläne eingeführt, um Massnahmen voranzutreiben.



58%

Reduzierung der kohlenstoffäquivalenten Emissionen, ohne Stromnetze und GEIS⁽¹⁾, im Jahr 2020 im Vergleich zum Ausgangswert von 2013



13,5%

Anteil von Frauen in Führungspositionen im Jahr 2020 erreicht

Zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft beitragen

Ein wichtiges Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die aktive Unterstützung einer kohlenstoffarmen Gesellschaft im Einklang mit

(1) GE Industrial Solutions



dem 1,5-Grad-Szenario des Pariser Klimaschutzabkommens und den Richtlinien der «Science Based Targets» Initiative.

Mit den Produkten und Lösungen, die wir von heute bis 2030 verkaufen, werden unsere Kunden ihre jährlichen CO₂e (Kohlendioxidäquivalent) Emissionen um mindestens 100 Megatonnen reduzieren können. Das entspricht dem jährlichen Ausstoss von 30 Millionen Autos mit Verbrennungsmotor. Bis 2030 wollen wir ABB zu einem klimaneutralen Unternehmen weiterentwickeln. Gegenwärtig haben wir verschiedene Bereiche identifiziert, in denen wir unsere CO₂e-Emissionen um mindestens 80 Prozent senken können. Und wir suchen kontinuierlich nach Möglichkeiten, mehr zu tun. Wichtige Massnahmen sind weiterhin der Umstieg auf erneuerbare Energiequellen, die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Fabriken und anderer Standorte sowie die Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf Elektroantrieb und andere emissionsfreie Alternativen.

ABB ist bereits seit 2010 im Elektromobilitätsmarkt aktiv und hat bis heute einschliesslich der durch Chargedot verkauften Ladegeräte mehr als 400 000 Ladegeräte für Elektrofahrzeuge in über 85 Märkten verkauft; darunter wurden mehr als 20 000 DC-Schnelllader und

380 000 AC-Ladegeräte installiert. Ab 2022 wird ABB offizieller Lieferant von Ladelösungen für die nächste Generation von Elektrorennwagen der ABB FIA Formel E Weltmeisterschaft. Die vollelektrische Motorsport-Serie, deren Titelpartner ABB seit 2018 ist, bietet ein wettbewerbsfähiges Testfeld für Elektromobilitätstechnologien und trägt so zur Förderung einer nachhaltigeren Zukunft bei.

Ressourcen schonen

Um Ressourcen für zukünftige Generationen zu schonen, sollen bis 2030 mindestens 80 Prozent der Produkte und Lösungen von ABB dem Konzept der Kreislaufwirtschaft unterliegen. Das heisst, dass wir Abfälle mindern und die Abfallverwertung, Wiederverwendbarkeit und Haltbarkeit unserer Produkte verbessern werden. Ausserdem werden wir dafür sorgen, dass kein Abfall aus unseren Betrieben mehr auf Deponien entsorgt wird, wo immer dies mit lokalen Bedingungen und Regulierungen vereinbar ist. Schon heute bringen 40 Prozent unserer Standorte keine Abfälle mehr auf Deponien. Ausserdem werden wir durch unser Rahmenwerk für die Nachhaltigkeit von Lieferanten, das sich auf die Leistung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance konzentriert, die Kreislaufwirtschaft auch in unserer Lieferkette systematisch verbessern.

Den sozialen Fortschritt fördern

Wir fördern sozialen Fortschritt, indem wir ein sicheres, faires, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden erfolgreich entwickeln können, und indem wir wirkungsvolle Unterstützung für Initiativen zur Gemeinschaftsbildung bieten sowie durch unser erweitertes Nachhaltigkeitsrahmenwerk für unsere Lieferanten. Um kontinuierliche Verbesserungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit bei ABB zu gewährleisten, streben wir eine jährliche Reduzierung der Unfälle mit Arbeitszeitausfall an und werden dies nachprüfen.

Wir haben ein umfassendes Diversitäts- und Inklusionsrahmenwerk, das das klare Ziel verfolgt, Vielfalt in allen Bereichen zu erhöhen: einschliesslich der Geschlechtervielfalt, LGBTQ+, Kompetenzen, ethnische Herkunft und Alter. Bis 2030 wollen wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 25 Prozent verdoppeln. Im Jahr 2020 haben wir die United Nations Standards of Conduct for Business unterzeichnet, um gegen Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bi-, trans- und intersexuellen Menschen vorzugehen. Ausserdem arbeiten wir mit Stonewall zusammen, der grössten Organisation für LGBT-Rechte in Europa, um einen LGBTQ+, um einen Plan für Mitarbeitende zu entwickeln.

Im Rahmen unseres Einsatzes für den sozialen Fortschritt streben wir mit einer ambitionierten Personalstrategie ein branchenweit führendes Ergebnis beim Mitarbeiterengagement an, das Folgendes umfasst: Führung, Lernen und persönliche Entwicklung, Karrieremöglichkeiten und einen offenen Stellenmarkt, Diversität und Inklusion sowie gesunde und inspirierende Arbeitsplätze.

In unserer Umfrage zum Mitarbeiterengagement im Jahr 2020 stieg das Ergebnis um vier Punkte auf 75 – eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Auch die Antwortrate lag mit 73 Prozent gegenüber 65 Prozent im Jahr 2019 höher. Zudem bietet die grosse Zahl von Kommentaren, insgesamt 280 000, eine Fülle von Informationen für kontinuierliche Verbesserung im Unternehmen. Angesichts dieser ermutigenden Ergebnisse sind wir zuversichtlich, dass die Mitarbeitenden die eingeschlagene Richtung unterstützen und den begonnenen Weg gemeinsam gehen wollen. Unsere Mitarbeiterstrategie ist das Instrument, mit dem wir in den kommenden Jahren Fortschritte bei ABB sicherstellen und uns zu einem erstklassigen und bevorzugten Arbeitgeber entwickeln wollen.

In unseren weltweiten Standortgemeinden werden wir in den folgenden drei Bereichen Initiativen zur Gemeinschaftsbildung unterstützen: Bildung, Diversität und Inklusion sowie Fürsorge in der Gemeinde. Mit unserem erweiterten Nachhaltigkeitsrahmenwerk für Lieferanten

werden wir zudem Verbesserungen in unserer Lieferkette systematisch vorantreiben.

—
Unserer Überzeugung nach bedeutet eine nachhaltige Entwicklung, Fortschritte in Richtung einer gesünderen und wohlhabenderen Welt für zukünftige Generationen zu erzielen.

Governance für Nachhaltigkeit

Der Verwaltungsrat von ABB hat im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Strategie und Ziele des Unternehmens die oberste Aufsicht über die Nachhaltigkeitsstrategie und kontrolliert entsprechende Fortschritte und Zielerfüllung. Die Verantwortung für Nachhaltigkeit wurde dem Governance- und Ernennungsausschusses des Verwaltungsrats übertragen. Der Vergütungsausschuss wiederum wird sicherstellen, dass die Vergütungspolitik von ABB mit der Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele verknüpft wird.

Im Jahr 2021 wird ein neues Governance-Rahmenwerk für Nachhaltigkeit eingeführt, um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele 2030 in unseren vier Geschäftsbereichen zu unterstützen und unserem geänderten Betriebsmodell Rechnung zu tragen. Der Nachhaltigkeitsausschuss (Sustainability Board), der die Konzernleitung umfasst, überwacht die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, überprüft regelmässig die Leistung im Vergleich zu den Zielen und stellt sicher, dass die geeigneten Ressourcen zur Unterstützung der Programme und Initiativen vorhanden sind.

Unsere ehrgeizigen Zielvorgaben, starken Aktionspläne und unser umfassendes Governance-Rahmenwerk stimmen uns zuversichtlich, dass wir unsere Ziele für 2030 verwirklichen und einen massgeblichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten werden.



ABB

Witamy w ABB na portalu Robotyki

ABB jest światowym liderem w zakresie przemyślowych, inteligentnych systemów produkcyjnych i usług w zakresie mobilności produkcyjnej. Firma jest silnie skoncentrowana na swoim kliencie, dostarczając mu najlepsze rozwiązania dla jego biznesu. Aby zapewnić najwyższą jakość i niezawodność, ABB oferuje kompleksowe usługi serwisowe i wsparcie techniczne. Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź nasz portal ABB lub skontaktuj się z nami.



WELCIO

Regionalne Centrum
Zrównoważony
Zawod

Co nowego w robotyce



ABB Polityczny Specjalista
Europejskiego Trybunału
Robotyki!
Specjalista w zakresie
Automatyzacji i Robotyki
ABB
1 88 88 88 88

Nasza oferta

Artykuły i raporty

ELEKTRIFIZIERUNG

Führend in einem wachstumsstarken Markt

Der Verbrauch an elektrischer Energie steigt doppelt so schnell wie der anderer Energieförderer. Die Gründe hierfür sind vielfältig: zunehmende Urbanisierung, Digitalisierung, neuartige Verbraucherstrukturen und die wachsende Bedeutung dezentraler Energieerzeugung verändern die Welt. Als Nummer zwei in einem 160-Milliarden-Dollar-Markt sieht der Geschäftsbereich Elektrifizierung einer spannenden Zukunft entgegen, wenn es darum geht, die weltweiten Herausforderungen rund um die Themen Energieerzeugung und Energieverbrauch zu bewältigen. Die derzeitigen globalen makroökonomischen Vorhersagen dürften sich fortsetzen; für den Elektrifizierungsmarkt wird in den kommenden Jahren ein Wachstum von rund vier Prozent jährlich von 2020 bis 2023 prognostiziert.

Bei ABB loten wir die Grenzen des technisch Machbaren stetig aus. Unsere Mitarbeitenden stehen für die Entwicklung sicherer, intelligenter und nachhaltiger Lösungen für die Elektrifizierung, die den veränderten gesellschaftlichen Anforderungen unserer Zeit gerecht werden. Unseren Kunden bieten wir ein umfassendes Produkt- und Lösungssortiment aus dem Bereich der Nieder- und Mittelspannung an, ergänzt durch abgestimmte Servicepakete und massgeschneiderte Lösungen sowie intelligente Schutzkonzepte und durchgängige Konnektivität. Wir setzen uns für den Schutz unseres Planeten ein, indem wir gemeinsam mit unseren Kunden und unseren Lösungen dazu beitragen, neue Wege zu finden: mit der Art wie wir arbeiten, wie wir leben und wie wir uns fortbewegen, indem wir unseren CO₂-Fussabdruck verringern und die natürlichen Ressourcen schonen.

Im Dienste unserer Kunden

Mit 50 000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 11,9 Milliarden US-Dollar im Jahr 2020 sind wir in über 100 Ländern tätig. Für unsere Kunden schaffen wir deutlichen Mehrwert mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen. Wir haben unsere fünf marktführenden Divisionen – Smart Power, Smart Buildings, Installation Products, Distribution Solutions und Power Conversion – auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet.

Unsere gemeinsame Vertriebs- und Marketingorganisation ist verantwortlich für Markteinführungsstrategien, die Nachfragegenerierung und profitables Wachstum des Elektrifizierungsgeschäfts. Das Tätigkeitsspektrum unseres 10 000-köpfigen

kommerziellen Team reicht dabei vom Vertriebsmanagement, der kaufmännischen Abwicklung, dem Kundensupport bis zu zahlreichen digitalen Informations- und Interaktionsangeboten und repräsentiert damit das gesamte Elektrifizierungsportfolio. Wir beliefern Kunden aus Bereichen wie beispielsweise Gebäudeinfrastruktur, Energieversorgung, Öl, Gas und Chemie, Rechenzentren, Elektromobilität, erneuerbare Energien sowie Nahrungs- und Genussmittel. Mit unübertroffener Fachkompetenz in den wichtigsten Branchen und Kanälen unterstützen wir unsere Kunden und Partner mit Lösungen, die aktuellen Anforderungen gerecht werden und gleichzeitig aufkommende Trends wie Urbanisierung, Digitalisierung und die Umstellung auf Elektrizität und nachhaltige Energie berücksichtigen. Unser Umsatz wird überwiegend über ein weltweites Netz von Vertriebspartnern und Endkunden erzielt.

Als Nummer zwei in einem 160-Milliarden-Dollar-Markt sieht der Geschäftsbereich Elektrifizierung einer spannenden Zukunft entgegen, die weltweiten Herausforderungen rund um die Themen Energieerzeugung und Energieverbrauch zu bewältigen.

Wachstum durch Differenzierung

Wachstum und Leistungsfähigkeit erzielen wir durch Differenzierung, die sich durch Innovationen in Technologie und Digitalisierung sowie in der kontinuierlichen Optimierung der operativen

Abläufe manifestiert, um unseren Kunden herausragende Möglichkeiten zur Interaktion zu bieten.

Dies führte im Jahr 2020 zu einer Reihe erfolgreicher Produkteinführungen am Markt. Dazu zählt beispielsweise die Schaltanlage PrimeGear ZX0. Weltweit wird es Betreibern dadurch erstmals ermöglicht, zu einem beliebigen Zeitpunkt im Lebenszyklus der Anlage auf ökoeffizientes Isoliergas umzustellen. Dies reduziert die Auswirkungen auf die globale Erwärmung um 99,99 Prozent. ABB Tenton®/Busch-Jaeger Tenton® stellt das umfassendste KNX-basierte Gebäude-Automatisierungsportfolio auf dem Markt dar. Es lässt sich nahtlos in bestehende Systeme integrieren und ist ideal für intelligentes Energie- und Gebäudemanagement geeignet. Mit der unterbrechungsfreien Stromversorgung MegaFlex DPA IEC führten wir die kompakteste Lösung in diesem Segment am Markt ein.

Unsere Produkte und Lösungen wurden mehrfach ausgezeichnet, etwa mit dem Red Dot Design Award für die smarte Raumsteuerung Busch-RoomTouch®, die ein neues Level an Komfort für die Funktionssteuerung zu Hause ermöglicht. Für unseren automatischen TruONE-Transferschalter erhielten wir in diesem Jahr den Frost & Sullivan Innovation Award.

FALLSTUDIEN

Strom ins Netz rückspeisen

Die Zahl der Elektrofahrzeuge wird bis 2040 weltweit auf schätzungsweise 600 Millionen steigen, etwa 33 Prozent aller Strassenfahrzeuge zu diesem Zeitpunkt. Viele Fahrer nutzen bereits heute ABB-Technologie zum Laden ihrer Elektroautos. Mit unserer neuen bidirektionalen Ladeinfrastruktur wird es ihnen bald auch möglich sein, überschüssigen Strom ins Netz zurückzuspeisen.

In 2020 haben wir unsere neue Technologie für das Vehicle-to-Grid-Projekt (V2G) von DREEV, einem Joint Venture zwischen Électricité de France (EDF) und Nuvve Corporation, bereitgestellt. Unsere leichte und kompakte bidirektionale 11-kW-Ladestation, die speziell für das Projekt entwickelt wurde, unterstreicht unsere Technologieführerschaft im Bereich der Elektromobilität.

Eric Mevellec, CEO von DREEV, erklärt: „Die V2G-Technologie erfordert sowohl Innovationen als auch industrielle Leistungsfähigkeit. Die Zusammenarbeit mit ABB ist von entscheidender Bedeutung für die Weiterentwicklung unserer Lösungen. Jetzt sind wir bereit, die Vermarktung auf breiter Basis voranzubringen.“

Mit der V2G-Lösung kann in Ländern, in denen Rückspeisung gestattet ist, überschüssiger Strom wieder ins Netz rückgeführt und damit ein Gewinn



bis zu 20 EUR pro Monat erzielt werden. So können Gesamtbetriebskosten gesenkt und die Akzeptanz von Elektroautos weiter gefördert werden. Die bidirektionale Ladestation erfüllt strengste Anforderungen an die Netzverträglichkeit und gilt derzeit als globaler Benchmark für die V2G-Technologie. Im Rahmen der Vereinbarung stellt ABB bidirektionale Ladestationen in Frankreich, Grossbritannien, Italien, Belgien und Deutschland bereit.

Sichere Energieinfrastruktur

Der Markt für Colocation-Datacenter wird sich in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich verdoppeln, denn Unternehmen werden Hosting-Dienste für ihre Server-, Speicher- und Netzwerkkapazitäten verstärkt in Anspruch nehmen. Um dieser sprunghaft steigenden Nachfrage gerecht zu werden, garantiert der führende Datacenter-Betreiber NEXTDC mit Stammsitz in Australien seinen Kunden eine 100-prozentige Verfügbarkeit.

Die integrierten Lösungen von ABB Elektrifizierung für das Stromverteilungs- und Überwachungssystem für kritische Dienste (CSMS) haben NEXTDC dabei geholfen, dieses Versprechen zu erfüllen. Sie bieten ein Höchstmass an Flexibilität und Zuverlässigkeit und erzielen gleichzeitig Energieeffizienz, Kosten- und

Zeitersparnis in den Rechenzentren, die das Unternehmen entwirft und baut. Die gasisolierte 33-kV-Schaltanlage wurde beispielsweise von ABB vor Ort in Betrieb genommen, wodurch die Inbetriebnahmezeit um mehr als 20% verkürzt wurde.

„Wir schätzen ABB als Innovator für Energieinfrastruktur, wenn es um Datacenter, Netzanschlusstechnik, Stromversorgung und -verteilung sowie Automatisierung geht“, sagt Simon Cooper, Chief Operating Officer von NEXTDC. „Für ein Unternehmen wie NEXTDC, das kontinuierlich nach neuen Wegen der Innovation und Entwicklung sucht, sind das überaus wichtige Aspekte.“

Die umfassende Lösung von ABB Elektrifizierung ermöglicht schnellere und bessere operative Entscheidungen, was den Betrieb von Datacentern effektiver und effizienter macht.

Das äusserst vielseitige System integriert Daten aus IT-, Stromversorgungs-, Kühl- und Gebäudesystemen verschiedener Anbieter und erlaubt damit, die automatisierte Datenerfassung und Berechnung von Leistungsindikatoren für weitere Optimierungen. Das installierte Überwachungssystem für kritische Dienste macht NEXTDC und ABB frühzeitig auf Zustandsveränderungen der Anlage aufmerksam. So können potenzielle Störungen im Vorfeld schnell identifiziert und behoben werden.

INDUSTRIEAUTOMATION

Als Vorreiter für Automatisierung, Elektrifizierung und Digitalisierung spürbaren Wandel bewirken

Viele Branchen gestalten ihre Geschäftsprozesse neu und suchen nach innovativen Lösungen, um ihre Produktivität zu steigern, ihre Leistung und Qualität zu optimieren und Kosten und Emissionen zu senken. Automatisierung, Elektrifizierung und Digitalisierung stehen im Zentrum der fortschreitenden Transformation in der Prozess- und Schifffahrtsindustrie und spielen in allen Lebensbereichen eine wesentliche Rolle: von der Energieerzeugung bis zur Wasserversorgung, von der Herstellung von Waren bis zu ihrem Transport.

Mit 21 500 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 5,8 Milliarden US-Dollar im Jahr 2020 ermöglicht der Geschäftsreich Industrieautomation effiziente betriebliche Abläufe, die über den gesamten Lebenszyklus der Kundeninvestitionen sicherer, intelligenter und nachhaltiger sind. Mit seinen fünf Divisionen Energy Industries, Process Industries, Marine & Ports, Turbocharging und Measurement & Analytics bietet der Geschäftsreich ein breit gefächertes Portfolio von Lösungen. Diese basieren auf führenden ABB-Technologien wie Prozessleitsystemen (DCS) und auf dem umfassenden Domänenwissen, der globalen Präsenz und den branchenspezifischen Produkten wie Fördersystemen für den Bergbau, getriebelosen Mühlenantrieben, Azipod®-Schiffsantrieben, Turboladern und Qualitätskontrollsystemen des Unternehmens. Jede Lösung wird über die gesamte Lebensdauer einer Anlage durch zunehmend im Fernbetrieb erbrachte Dienstleistungen unterstützt.

Technologie, Digitalkompetenz und umfassendes Domänenwissen für die Transformation der Industrie nutzen

Industrie-4.0-Technologien, Big Data, maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz sind von entscheidender Bedeutung, um die Produktivität zu steigern und gleichzeitig die Umweltbelastung zu verringern. Bei der Verwirklichung dieses Ziels spielen Daten eine zentrale Rolle. Heute werden weniger als 20 Prozent der von Industrieunternehmen generierten Daten genutzt und nur ein Bruchteil davon wird analysiert. Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Erschließung des

Potenzials von Daten wurde 2020 mit der Einführung von ABB Ability™ Genix erreicht, einer neuen industriellen Analyse- und KI-Suite, die von den Softwarespezialisten von ABB Industrieautomation entwickelt wurde. Genix erleichtert die Wertschöpfung in der Industrie, indem es Daten aus unterschiedlichen Quellen – Echtzeit-Betriebsdaten, technische Entwurfsparameter, kommerzielle Daten und Standortinformationen aus geodätischen Systemen – zusammenführt und kontextualisiert. So werden wertvolle Informationen bereitgestellt, mit denen die Produktivität und Anlagenleistung optimiert und die Nachhaltigkeit, Sicherheit und Zuverlässigkeit verbessert werden können.

ABB Industrieautomation ermöglicht effiziente betriebliche Abläufe, die über den gesamten Lebenszyklus der Kundeninvestitionen sicherer, intelligenter und nachhaltiger sind.

Während sich Industriekunden rund um die Welt an die neue Normalität anpassen, trägt der Geschäftsbereich Industrieautomation mit seinen digitalen Services, seinem Know-how über Remote Operations und seiner Fähigkeit zur standortübergreifenden Kooperation dazu bei, kritische Infrastrukturen und die Produktion aufrechtzuerhalten und Leben und

Lebensgrundlagen zu schützen. ABB Ability™ Collaborative Operations™ unterstützt im Fernzugriff mehr als 1 000 Industrieanlagen, über 70 Bergwerke und rund 1 200 Seeschiffe.

ABB-Experten sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr erreichbar und helfen Kunden, potenzielle Störungen in ihren Betrieben mit fortgeschrittenen Datenanalysen zu identifizieren und Massnahmen zu priorisieren, die eine vorbeugende Wartung und fundiertere Entscheidungsfindung ermöglichen.

Umfassende Investitionsprojekte zur Förderung der Energiewende erleichtern

Zur Bewältigung drängender Herausforderungen von Industrie und Gesellschaft wie dem umweltschonenden Zugang zu Strom, Wasser und anderen wichtigen Ressourcen sind umfangreiche Investitionsprojekte notwendig. Diese sind im aktuellen Umfeld jedoch mit besonderen Risiken

behaftet. Im Oktober 2020 präsentierte ABB einen neuen Ansatz zur Lösung dieses Problems: ABB Adaptive Execution™ verbindet 40 Jahre Projekterfahrung mit dem Know-how, den fortgeschrittenen Technologien und den neuen agilen Methoden von ABB, um grosse Investitionsvorhaben leichter realisierbar zu machen. Gestützt auf Digitalisierung, virtuelle Setups und Zusammenarbeit kann Adaptive Execution den Investitionsaufwand bei Automatisierungsvorhaben bis zu 40 Prozent senken, die Projektdauer bis zu 30 Prozent verkürzen und die Zeit bis zur Inbetriebnahme bis zu 40 Prozent reduzieren.

Die beispiellosen Herausforderungen des Jahres 2020 haben die Transformation beschleunigt. ABB Industrieautomation treibt die Entwicklung zu einem autonomeren Betrieb voran, der gewaltiges Potenzial bietet, um Emissionen zu senken, die Sicherheit der Menschen zu erhöhen und weltweiten Wohlstand zu fördern.

FALLSTUDIEN

Digitale Lösungen als grosse Hilfe im Lockdown

Die Coronapandemie hat die geschäftlichen Entwicklungen im Jahr 2020 dramatisch verändert. Im März stand die Inbetriebnahme eines neuen Steuerungssystems für die Offshore-Plattform eines europäischen Energieunternehmens an, als Lockdowns verhängt wurden. Mit ihren Digitaltechnologien und Remote-Engineering-Services konnte ABB eine virtuelle Abnahmeprüfung (Factory Acceptance Test) durchführen – den kritischen letzten Schritt vor Aufnahme der Produktion durch den Kunden. Dieser neue Ansatz war so erfolgreich, dass der Kunde ABB mit einem „Quality Recognition Award“ auszeichnete. Die virtuelle Inbetriebnahme ist seither fester Bestandteil des Portfolios von ABB.

Versorgungsengpässe bei persönlicher Schutzausrüstung und Hygieneartikeln waren eine Herausforderung, insbesondere zu Beginn der Pandemie. In der Folge kam es inmitten der Spitzennachfrage bei einem führenden globalen Unternehmen für Hygiene und Gesundheit zu Produktionsausfällen. Aufgrund von Reisebeschränkungen konnten ABB-Experten das Problem nicht vor Ort beheben. Kurz entschlossen unterstützte das Team den Kunden mit einer Lösung aus der Ferne: Fernüberwachungs- und Analysetechnologie wurde installiert, der Kunde erledigte die Einrichtung vor Ort, und ABB konfigurierte die Software per Fernzugriff. Das Problem wurde ermittelt und konnte von ABB im Fernservice behoben werden. Zusätzlich unterstützte das ABB-Team das örtliche Personal mit eLearning. Um für weitere Fälle gerüstet zu sein, hat der Kunde einen Remote-Services-Vertrag unterzeichnet.

Verbesserter Zugang zu Trinkwasser

Die persönliche Versorgung gewann im Jahr 2020 eine neue Bedeutung. Dank des digitalen Wassermanagements von ABB kann eine lokale Wasserbehörde im indischen Karnataka den Wasserverbrauch in einer dürregefährdeten Region jetzt nachverfolgen, messen und optimieren. Der Distrikt litt regelmässig unter Wassermangel und musste die Wasserverfügbarkeit für seine Kunden verbessern. ABB konzipierte die Automatisierung von der Pumpstation bis zur Wasseraufbereitung, einschliesslich 620 Tanks und 16 Reservoirs, die sämtlich von einer zentralen Leitstelle aus überwacht werden. Die Versorgung von fast einer Million Menschen mit sauberem Wasser ist nun gesichert.



Schnellerer Weg zur Emissionsminderung

Ein führendes asiatisches Ölunternehmen wollte das Monitoring seines umfassenden Pipeline-Netzes verbessern. Der Kunde entschied sich für MobileGuard, die ABB-Lösung für die Erkennung von Gasleckagen. MobileGuard kann auf Fahrzeugen und neuerdings auch auf Drohnen montiert werden, was die Schnelligkeit und Reichweite der Leckage-Ortung erheblich verbessert, die Monitoringkosten senkt und gleichzeitig Emissionen mindert. Auf diese Weise konnte der Kunde in einem schwierigen Jahr wichtige Unternehmensziele erreichen. Auch mehr als 30 chinesische Städte nutzen MobileGuard zur Pipeline-Überwachung, um Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung zu verbessern.

Reinere Luft durch Elektrofähre in Südkorea

Die Verbesserung der Luftqualität ist weltweit ein wichtiges Anliegen, zu dem auch ABB einen Beitrag leistet. Das Unternehmen liefert ein Stromversorgungs- und elektrisches Antriebssystem für die erste rein elektrische Passagierfähre der Busan Port Authority und unterstützt die südkoreanische Regierung damit in ihrem Vorhaben, die Nettoemissionen bis 2050 auf null zu reduzieren. Der 40 Meter lange Katamaran wird bis zu 100 Passagiere und fünf Besatzungsmitglieder zwischen dem Nord- und Südhafen von Busan befördern und für die Hin- und Rückfahrt etwa eine Stunde brauchen. Zwei Batteriepakete liefern bis zur nächsten Aufladung genug Energie für vier Hin- und Rückfahrten. Onboard DC Grid™ von ABB optimiert die Leistung, während das Power and Energy Management System von ABB die Leistungsverteilung regelt. Für Sicherheit und Zuverlässigkeit sorgt die Fernüberwachung durch Experten in den ABB Ability™ Collaborative Operations Centern.

 ANTRIEBSTECHNIK

Marktführer mit einem Ruf für Innovation

Mit innovativen Antrieben, Motoren und digitalen Diensten, die die Energieeffizienz erhöhen, die Sicherheit und Zuverlässigkeit verbessern und eine präzise Steuerung von Industrieprozessen ermöglichen, schafft der Geschäftsbereich Antriebstechnik von ABB Mehrwert für Kunden. Das fundierte Fachwissen, gemeinsam mit dem umfangreichsten Portfolio der Branche sowie die unübertroffene globale Präsenz, machen den Geschäftsbereich zum Partner der Wahl für Kunden, die nachgewiesene Erfahrung und optimalen Service und Support suchen.

ABB Antriebstechnik erzielte 2020 mit 20 900 Mitarbeitenden einen Umsatz von 6,4 Milliarden US-Dollar. Mit dem grössten Budget für Forschung- und Entwicklung (F&E) in der Branche erweitern wir immer wieder die Grenzen des technisch Machbaren und setzen neue Massstäbe in der Motor- und Antriebstechnologie.

Beispielsweise brachte ABB 2011 den Synchronreluktanzmotor (SynRM) auf den Markt, der die Leistungsvorteile der Permanentmagnet-Technologie bietet, ohne auf seltene Erden zurückgreifen zu müssen. Die Motoren entsprechen heute der höchsten Energieeffizienz-Klassifizierung IE5 und mindern Energieverluste bis zu 50 Prozent und senken den Energieverbrauch im Vergleich zu gängigen IE2-Induktionsmotoren erheblich.

ABB Ultra-Low Harmonic Drives sind mit modernster Technologie ausgestattet und minimieren unerwünschte Störungen in elektrischen Netzen. Dieser Antrieb reduziert die Oberschwingungsbelastung, die zu erheblichen Betriebsstörungen führen kann. Aufgrund ihrer kompakten Abmessungen kann diese Lösung problemlos in kleinen Räumen bzw. bei nur geringen Platzverhältnissen eingesetzt werden. ABB Ultra-Low Harmonic Drives halten das Stromnetz sauber und stabil und sorgen so für einen zuverlässigeren, wartungsärmeren Betrieb und höhere Energieeffizienz.

Weltweite Herausforderungen im Energiebereich adressieren

Die Anforderungen an Industrie und Infrastruktur, den Energieverbrauch zu reduzieren und die Kohlenstoffemissionen zu senken, waren noch nie so hoch wie heute. Schätzungen von Forschern zufolge entfallen 45 Prozent des weltweiten Stromverbrauchs auf den Betrieb von Elektromotoren in Gebäuden und industriellen Anwendungen. Die hoch energieeffizienten

Motoren von ABB mit ihren drehzahlvariablen Antrieben leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von Klimaziele.

Mit unserer innovativen Motorentechnologie kann der Stromverbrauch im Vergleich zu älteren Systemen deutlich gesenkt werden und durch die Modernisierung veralteter Infrastrukturen lassen sich enorme Energieeinsparungen erzielen. Durch den Einsatz von drehzahlvariablen Antrieben, insbesondere in Pumpen-, Lüfter- oder Kompressoranwendungen, die in allen Industriebereichen und Gebäuden weit verbreitet sind, kann der Stromverbrauch in der Regel um weitere 25 Prozent gesenkt werden.

Auch beim Übergang zur emissionsfreien Mobilität ist ABB führend. Modernste Antriebstechnik, Energiespeichersysteme und elektrische Antriebsstränge ermöglichen den energieeffizienten und emissionsfreien Betrieb von Zügen, Elektrobusen, Schwerlastfahrzeugen und Seeschiffen.

ABB Antriebstechnik hält die Welt in Bewegung und spart dabei täglich Energie.

Mit den digitalen Lösungen und Dienstleistungen von ABB Ability™ transformiert der Geschäftsbereich ABB Antriebstechnik die Industrie, indem durch die Vernetzung von Produkten Mehrwert für Kunden geschaffen wird. Unser Condition Monitoring für Antriebsstränge trägt zur Optimierung der Leistung und Effizienz von rotierenden Maschinen bei. Indem wir smarte Technologie, Datenanalytik und Servicekompetenz zusammenführen, unterstützen wir den zuverlässigen und profitablen Betrieb von Kundenanlagen.

ABB Antriebstechnik hält die Welt in Bewegung und spart dabei täglich Energie. Unser wichtigster Beitrag zur Nachhaltigkeit besteht in der Verbesserung der Energieeffizienz, die Kunden durch den Einsatz unserer Produkte erreichen. Eine zunehmende Nutzung dieser Technologie kann enorme Vorteile für die Umwelt mit sich bringen.



FALLSTUDIEN

ABB unterstützt Umsetzung des ersten digitalen Wasserkraftwerks der Schweiz

Axpo, die grösste Schweizer Produzentin von erneuerbarer Energie, verfolgt bei der Erzeugung und Lieferung von Energie einen innovativen Ansatz. Mit dem Pilotprojekt Hydro 4.0 soll am Standort Mapragg das erste digitale Wasserkraftwerk der Schweiz entstehen, das die Effizienz steigern und Ausfallzeiten minimieren soll.

Gemeinsam mit Hewlett Packard Enterprise (HPE) hat ABB in Zusammenarbeit mit Axpo smarte ABB Ability™-Sensoren installiert, die wertvolle Zustandsindikatoren und Leistungsdaten von den rotierenden Maschinen des Kraftwerks erfassen. Über das ABB Ability™ Condition Monitoring liefern die Sensoren präzise Echtzeitinformationen über Motorereignisse und gewährleisten dadurch die Verfügbarkeit, Zuverlässigkeit und Wartungsfreundlichkeit der Ausrüstung. Mit Hilfe dieser Daten können Techniker Anomalien feststellen und Wartungsbedarf erkennen.

Smarte ABB Ability™-Sensoren auf Aruba-Infrastruktur haben Axpo zu der sicheren und skalierbaren Konnektivität verholfen, die zur Verwirklichung von Hydro 4.0 benötigt wird. „Als wir von der gemeinsamen ABB-Aruba-Lösung erfuhren, wussten wir gleich, dass dies die perfekte Lösung für den 360°-Ansatz für unser digitales Kraftwerk ist“, erklärt Emil Bieri, Leiter Digital Transformation Hydro bei Axpo.

Dank der gezielten Nutzbarmachung von Innovationen kann Axpo seine Kunden effektiver mit nachhaltiger Energie versorgen.

Energiesparende Motor- und Antriebstechnik von ABB hilft Campbell's Australia bei Erfüllung von Nachhaltigkeitsziel

Das Shepparton-Werk von Campbell's im australischen Bundesstaat Victoria produziert seit fast 60 Jahren das bekannte Sortiment an Suppen, Brühen und Mahlzeiten. Im Rahmen seiner Bestrebungen, den Energieverbrauch bis 2025 um 20 Prozent zu senken, installierte Campbell's in seiner Kühlanlage in Shepparton testweise ein Paket aus Synchronreluktanzmotoren und Frequenzumrichtern von ABB. Nach einem Jahr genauer Beobachtung zeigte sich Mark Hyland, Environmental and Safety Manager bei Campbell's Australia, von den Ergebnissen überrascht.

„Der Energieverbrauch ist nachweislich um 14 Prozent zurückgegangen, während ich Einsparungen von etwa sechs bis sieben Prozent erwartet hatte“, so Hyland. Die Energiekosten sind um fast 15 000 Australische Dollar gesunken und die CO₂-Emissionen um rund 131 Jahrestonnen.

Bei solchen Ergebnissen lag die Entscheidung auf der Hand, drei weitere Kältemittelverdichter mit Synchronreluktanzmotoren und Frequenzumrichtern nachzurüsten. „Nach dem erfolgreichen Erstprojekt war für uns klar, dass wir weitere Synchronreluktanzmotoren installieren würden. Denn die Energiepreise steigen, wir können unser Nachhaltigkeitsziel nun leichter erfüllen, und ein zentraler Bestandteil unserer Infrastruktur arbeitet jetzt absolut zuverlässig.“

ROBOTIK & FERTIGUNGSAUTOMATION

Stark aufgestellt in Wachstumssegmenten

Der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation hat exzellente Wachstumsaussichten in einem 60-Milliarden-Dollar-Markt, der von 2020 bis 2023 voraussichtlich um zehn Prozent jährlich wachsen wird.

Vier globale Megatrends transformieren den Fertigungssektor und treiben die Nachfrage nach Robotik und Automatisierung an. Verbraucher wünschen eine stärkere Personalisierung, sodass Produktvarianten zunehmen und Lebenszyklen kürzer werden. Gleichzeitig sinkt in einer alternierenden Bevölkerung die Zahl der Arbeitskräfte sowie die Bereitschaft, eintönige, schmutzige und gefährliche Arbeiten zu verrichten. Herstellung und Fertigung werden verstärkt durch maschinelles Lernen unterstützt und Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht neue digitale Lösungen zur Verbesserung operativer Abläufe. Und schliesslich haben Hersteller weltweit mit Unwägbarkeiten in Form von Handelskonflikten, geopolitischen Unsicherheiten, Naturkatastrophen und nicht zuletzt der Coronapandemie zu kämpfen. Diese Megatrends zwingen Hersteller zum Umdenken. Während Produktivitäts- und Qualitätsverbesserungen wichtig bleiben, gewinnen zwei neue Anforderungen stark an Bedeutung: Flexibilität betrieblicher Abläufe und Einfachheit von der Konstruktion über die Installation bis zu Betrieb und Wartung.

Die Coronapandemie, die 2020 über die Welt hereinbrach, hat den Trend zur Automatisierung beschleunigt. Hersteller wollen ihre Lieferketten verkürzen und ihre Betriebe näher an Kundenmärkte bringen.

Für Hersteller liegt die Lösung in verstärkter Automatisierung und Robotisierung sowie in softwarebasierten Prozessen, die ihnen die Fertigung verschiedener Produkttypen in jeder Losgrösse in ein und derselben Fabrik ermöglichen.

Als Markt- und Technologieführer ist unser Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation in Branchen mit hohem Automatisierungsgrad wie der Automobilindustrie schon heute hervorragend aufgestellt. Gleichzeitig bauen wir unser Angebot in wichtigen Wachstumssegmenten wie dem Gesundheitssektor, der Logistik, dem Einzelhandel und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie rapide aus.

Mehrwert für Kunden schaffen

Mit 10 300 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 2,9 Milliarden US-Dollar im Jahr 2020 schafft der

Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation echten Mehrwert für Kunden. Er unterstützt Automobilhersteller, Tier-1-Automobilzulieferer, die Elektronikbranche, die allgemeine Industrie, Verbrauchersegmente und die Servicerobotik mit einem hoch entwickelten Robotikportfolio und stellt Maschinenbauern Lösungen für die Maschinenautomatisierung bereit.

Unser Robotikportfolio deckt das gesamte Spektrum von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen ab. Es reicht von Roboterprodukten bis zu Funktionsmodulen, Anwendungszellen und intelligenten Systemen, in die unsere fundierten Branchenkenntnisse einfließen. Dieses Angebot gewährleistet flexible und einfache Abläufe, Spitzenqualität und hohe Produktivität. Das Angebot wird durch ein Digitalportfolio abgerundet, das Kunden bei der Konstruktion, Inbetriebnahme, Steuerung und Optimierung unterstützt, sowie durch modernste Serviceportfolio und das grösste globale Servicenetzwerk.

Die Coronapandemie hat den Trend zur Automatisierung beschleunigt. Hersteller wollen ihre Lieferketten verkürzen und ihre Betriebe näher an Kundenmärkte bringen.

Unsere Division Machine Automation schafft Mehrwert mit integrierten Automatisierungslösungen, die Maschinenbauern bei der Entwicklung leistungsfähiger Maschinen helfen. Das Produktportfolio umfasst speicherprogrammierbare Steuerungen (PLCs), Industrie-PCs, Servo Motion, industriellen Transport, bildverarbeitungsgeführte Systeme und Software. Durch ein Partner-Netzwerk mit führenden Softwareanbietern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie dem Texas Medical Center bauen wir unser Angebot sowohl technologisch als auch für neue Marktsegmente kontinuierlich aus. 90 Prozent unseres Robotikportfolios sind heute mit Soft-



ware ausgestattet. Mit einer aktiven M&A Strategie erweitern wir unser Angebot und Know-how. Im Jahr 2020 haben wir mit Codian Robotics einen führenden Anbieter von Deltarobotern übernommen, die vor allem in hochpräzisen Pick-and-Place-Anwendungen wie in der Nahrungs- und Genussmittelbranche oder der Pharmaindustrie zum Einsatz kommen.

Mit unserem umfassenden Portfolio und Branchen-Know-how helfen wir Kunden, die Produktivität zu steigern, die Lebensdauer ihrer Anlagen zu verlängern und Abfallmengen zu verringern. Damit tragen wir zur Transformation der Industrie bei – für eine nachhaltige Zukunft in Wohlstand.

— FALLSTUDIEN

ABB-Roboter beschleunigen Coronatests

In Singapur kommen in einem neuen automatisierten Labor 50 hochpräzise Roboter von ABB zum Einsatz, um die Zahl der verarbeiteten Tests auf 50 000 täglich in der Coronapandemie zu steigern. Das System namens Rapid Automated Volume Enhancer (RAVE) automatisiert verschiedene Schritte in der Probenbearbeitung und erhöht dadurch Singapurs Testkapazitäten, um alle Ein- und Ausreisenden testen zu können. Unsere Roboter des Typs IRB 910 SCARA, für die auch Unterstützung bei der Simulation und Programmierung bereitgestellt wurde, übernehmen repetitive und gefährliche Arbeiten. Sie verringern die Ansteckungs- und Ermüdungsgefahr für Laborkräfte und verbessern so die Arbeitsbedingungen im Labor. Mit Hilfe der Simulationssoftware RobotStudio® von ABB wurde das Robotersystem in einer virtuellen 3D-Umgebung erstellt, simuliert und getestet. Das ermöglichte die erfolgreiche Durchführung und rasche Erweiterung des Projekts.

Wegweisende kundenspezifische Lackierlösung

Um die wachsende Nachfrage nach Lösungen für die kundenspezifische Fahrzeuglackierung zu decken, haben wir PixelPaint auf den Markt ge-

bracht. Die neue Lösung umfasst einen Tintenstrahlkopf mit hoher Auflösung, ein Dosiersteuerungspaket sowie die benutzerfreundliche Programmiersoftware RobotStudio® für zweifarbige und dekorative Lackieranwendungen. PixelPaint ist als Zelle mit zwei ABB-Robotern des Typs IRB 5500 erhältlich. Bei der eingesetzten Non-Overspray-Technologie wird der Lack mit Hilfe des Druckdrüsenknopfs direkt auf eine Zielfläche gedruckt, statt mit einem herkömmlichen Zerstäuber gesprüht zu werden. Dies führt zu einer 100-prozentigen Übertragungseffizienz, reduziert die Betriebskosten und verbessert die Umweltverträglichkeit, da kein Lack mehr verschwendet wird. Darüber hinaus macht PixelPaint das Maskieren und Demaskieren der einzelnen Fahrzeuge überflüssig und reduziert die Durchlaufzeiten in Automobillackierereien um rund 50 Prozent.

Revolution in der adaptiven Fertigung

Mit Hilfe von ACOPOStrak von ABB, einer Revolution in der adaptiven Fertigung, hat ein führender Hersteller von Flaschenabfüllmaschinen ein innovatives intelligentes System auf den Markt gebracht. Dank dieses hochflexiblen Transportsystems erzielt die Abfüllmaschine unseres Kunden auch bei Losgröße 1 noch Skalenvorteile. Das erste Modul der neuen Maschine besteht aus einer Flaschenlageranlage, die mit Flaschen verschiedener Größe bestückt werden kann. Nach der Auswahl einer bestimmten Größe wird die Flasche zum Druckmodul befördert, das bis zu zwölf verschiedene Etiketten drucken und aufbringen kann. Das Abfüllmodul kann flexibel wechseln und jede Flasche mit dem passenden Produkt versehen. Zuguterletzt setzt das Verschlussmodul einen von vier verschiedenen Verschlüssen auf. Kernstück der Anlage ist ACOPOStrak von ABB, mit dem Produkte und Produktteile auf einzeln steuerbaren Shuttles schnell und flexibel von Bearbeitungsstation zu Bearbeitungsstation transportiert werden. Anwender der Lösung profitieren von den bedeutenden technischen Vorteilen der adaptiven Fertigung.

Highlights 2020

Strategie-Highlights

Schwerpunkt auf Industriekunden und Vereinfachung des Geschäftsmodells

- Verkauf der Stromnetzsparte Power Grids am 1. Juli 2020 mit einem Buchgewinn von 5,1 Milliarden USD abgeschlossen
- Start des Aktienrückkaufprogramms zur Ausschüttung der Nettoerlöse durch die Veräußerung von Power Grids in Höhe von 7,6 bis 7,8 Milliarden USD an die Aktionäre
- Jährliche Einsparungen in Höhe von 500 Millionen USD netto im Rahmen des ABB-OS-Programms ein Jahr früher als geplant erzielt

Im Sommer 2020 haben wir unseren Unternehmenszweck „Purpose“ lanciert: Wofür steht ABB heute und wie wollen wir uns in Zukunft präsentieren

- Wir sind erfolgreich, indem wir herausragende Werte schaffen
- Wir definieren die Grenzen des technologisch Machbaren und ermöglichen so neue Höchstleistungen
- Wir fördern die Transformation der Gesellschaft und der Industrie und sorgen für eine produktivere und nachhaltigere Zukunft

Dezentralisierung im Rahmen unseres Betriebsmodell ABB Way: Mehr Eigenverantwortung, Transparenz und Geschwindigkeit

- Einführung des neuen Betriebsmodells ABB Way mit klarer Ausrichtung auf Wertschöpfung für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre
- Implementierung eines vollständig dezentralisierten Geschäftsmodells mit Divisionen als höchste operative Einheiten bei ABB
- Leistungsmanagement basiert auf neuem Scorecard-System
- Durchführung einer aktiven Portfolioüberprüfung mit dem Resultat alle Optionen für die Veräußerung der drei Divisionen Power Conversion, Turbocharging und Mechanical Power Transmission zu prüfen

Finanzziele und Nachhaltigkeitsziele

- Auf das Betriebsmodell ABB Way ausgerichtete Finanzziele mit klarem Fokus auf Stabilität und Rentabilität vor Wachstum
- Einführung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 zur Unterstützung des Wandels zu einer CO₂-armen Gesellschaft, Schonung der Ressourcen und Förderung des sozialen Fortschritts

Performance-Highlights

-
- Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägten Jahr
 - Die neu gestärkten Divisionen können durch die Umsetzung von Effizienzmassnahmen, die Verringerung diskretionärer Ausgaben und die Zurückstellung aufschiebbarer Investitionen die coronabedingten Auswirkungen abschwächen
 - Steigerung der Umsatzqualität durch Fokussierung auf wachstumsstarke Segmente, Ausbau des Digitalgeschäfts und weiterer Abbau der EPC-Aktivitäten inkl. Bereinigung von Altlasten
 - Programm zur Verbesserung der Kapitalstruktur weitgehend abgeschlossen. Ziel war die Stärkung des Finanzprofils und die langfristige Risikominderung in der Konzernbilanz

Die wichtigsten Kennzahlen:

- Auftragseingang -7% (-6% auf vergleichbarer Basis⁽¹⁾), alle Geschäftsbereiche sind von den Auswirkungen der verringerten Produktion durch die Coronakrise betroffen; Auftragsbestand +5%⁽¹⁾ zum Jahresende
- Umsatz -7% (-5% auf vergleichbarer Basis⁽¹⁾), verhalten in allen Geschäftsbereichen; Book-to-Bill-Verhältnis⁽²⁾ von 1.01x
- Ergebnis aus Geschäftstätigkeit 1,593 Millionen USD, -18%, durch Restrukturierungskosten, Kosten und Abgaben im Zusammenhang mit der Stromnetze-Transaktion, Abschreibungen und Aufwendungen durch Änderungen der Verpflichtungen im Zusammenhang mit veräusserten Geschäftsbereichen belastet
- Operative EBITA-Marge 11,1%⁽²⁾, stabil im Vergleich zum Vorjahr; Belastung der Marge um 105 Basispunkte durch so genannte Stranded Costs und nicht zum Kerngeschäft gehörende Aktivitäten sowie durch die abschliessende Kusile-Einigung mit Eskom in Südafrika
- Unverwässerter Gewinn je Aktie von 2,44 USD, +261%⁽³⁾ beinhaltet den Gewinn vom Verkauf des Stromnetze-Geschäfts; operatives EPS⁽¹⁾ 0,98 USD, -21%⁽³⁾
- Cashflow aus Geschäftstätigkeit 1,7 Milliarden USD; Cashflow aus Geschäftstätigkeit in fortgeführten Aktivitäten lag bei 1,9 Milliarden USD nach Mittelabflüssen von rund einer Milliarde USD für die Übertragung von Pensionsplänen, die Ausgliederung des Stromnetze-Geschäfts, ABB-OS und andere Restrukturierungs- und projektbezogene Posten. Der Cashflow aus Geschäftstätigkeit in den fortgeführten Aktivitäten verbesserte sich, bereinigt um die oben genannten Mittelabflüsse in den Jahren 2019 und 2020, im Vergleich zum Vorjahr um rund 550 Millionen USD
- Der Verwaltungsrat schlägt an der Generalversammlung 2021 eine Dividende von 0,80 Schweizer Franken (CHF) vor.

(1) Auf vergleichbarer Basis, siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(2) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

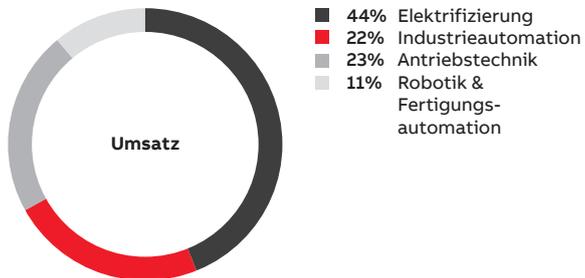
(3) Das Wachstum des Gewinns je Aktie wird mit ungerundeten Zahlen berechnet. Das Wachstum des operativen Gewinns je Aktie auf vergleichbarer Basis ist währungsbereinigt (Wechselkurse von 2019, nicht portfoliobereinigt).

Geschäftsüberblick

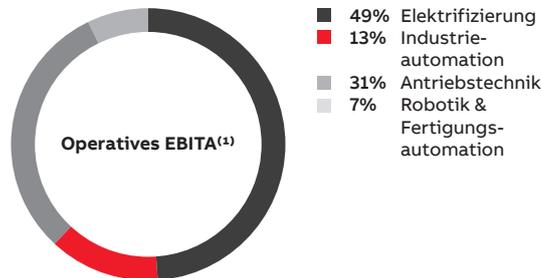
Die wichtigsten Kennzahlen

(In Mio. USD, falls nicht anders angegeben)	GJ 2020	GJ 2019	US\$	Vergleichbare Basis ⁽⁴⁾
Auftragseingang	26 512	28 588	-7%	-6%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	14 303	13 324	+7%	+5%
Umsatz	26 134	27 978	-7%	-5%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	1 593	1 938	-18%	
Operatives EBITA ⁽¹⁾	2 899	3 107	-7%	-8% ⁽⁵⁾
in % des operativen Umsatzes	11,1%	11,1%	0,0 pts	
Gewinn aus fortgeführten Aktivitäten, nach Steuern	345	1 090	-68%	
Auf ABB entfallender Konzerngewinn	5 146	1 439	+258%	
Unverwässerter Gewinn je (USD)	2,44	0,67	+261% ⁽²⁾	
Operativer Gewinn je Aktie ⁽³⁾ (USD)	0,98	1,24	-21% ⁽²⁾	-22% ⁽²⁾
Dividende je Aktie	0,80	0,80		
Cashflow aus Geschäftstätigkeit ⁽³⁾	1 693	2 325	-27%	
Cashflow aus Geschäftstätigkeit aus fortgeführten Aktivitäten	1 875	1 899	-1%	
Nettoverschuldung (Ende Dezember)	112	4 949		

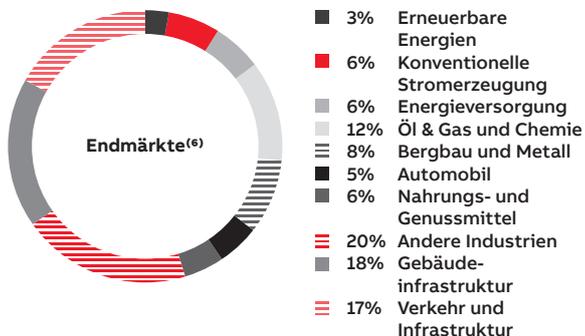
Umsätze von Dritten in % des GJ 2020, ausgenommen Konzernaufwand & Sonstiges



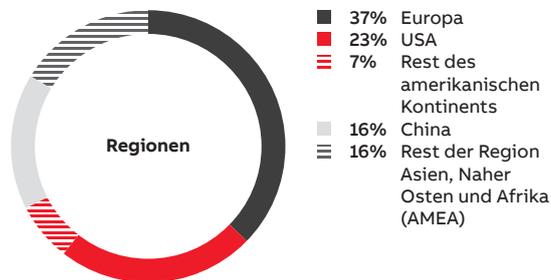
Umsätze von Dritten in % des GJ 2020, ausgenommen Konzernaufwand & Sonstiges



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(2) Das Wachstum des Gewinns je Aktie wird mit ungerundeten Zahlen berechnet. Das Wachstum des operativen Gewinns je Aktie auf vergleichbarer Basis ist währungsbereinigt (Wechselkurse von 2019, nicht portfoliobereinigt).

(3) Der Betrag entspricht der Summe für fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

(4) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis (Lokalwährung bereinigt um Akquisitionen und Veräusserungen).

(5) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).

(6) Schätzung des Managements.



Elektrifizierung

UMSATZ: \$11,9 MRD.
MITARBEITENDE: ~50 000

Der Geschäftsbereich bietet ein breites Portfolio an Lösungen, Produkten und Dienstleistungen für Elektrifizierung und Gebäudemanagement für Versorgungsunternehmen, Industrie, Verkehr und Infrastruktur. Typische Kunden sind Energieverteilungsunternehmen, Schaltanlagenbauer und Endverbraucher.

Das Marktwachstum wird von Megatrends wie Urbanisierung, Bevölkerungswachstum und der beschleunigten Digitalisierung angetrieben, die alle zugleich die Nachfrage nach Elektrizität erhöhen.

Der Geschäftsbereich ist in fünf Divisionen unterteilt:

Distribution Solutions, WELTWEIT NR. 1 IM MITTELSPANNUNGSBEREICH

Produkte für Steuerung und Schutz im Mittel- und Niederspannungsbereich, Systeme und Schaltanlagen, Automation und Dienstleistungen

Smart Power, WELTWEIT NR. 2 IM NIEDERSPANNUNGSBEREICH

Niederspannungs-Leistungsschalter, Motorstarter-Anwendungen, USV-Systeme sowie Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und Dienstleistungen

Smart Buildings, WELTWEIT NR. 3, NR. 1-2 IM BEREICH VERTEILUNGSSCHRÄNKE UND INSTALLATIONSGERÄTE

Miniaturlistungsschalter, Kabelverteiler, Verdrahtungszubehör und Gebäudeautomation

Installation Products, WELTWEIT NR. 2, NR. 1 IN NORDAMERIKA

Leitungs- und Kabelmanagement, Endfittings und sonstiges Zubehör

Power Conversion, NR. 4 IM BEREICH DC-STROMVERSORGUNGSLÖSUNGEN

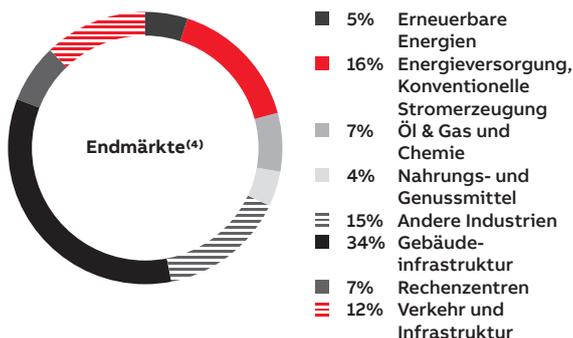
Produkte zur Stromumwandlung einschliesslich Embedded -Power-Produkte, DC-Stromversorgungslösungen und Dienstleistungen

(Zur Veräusserung vorgesehen)

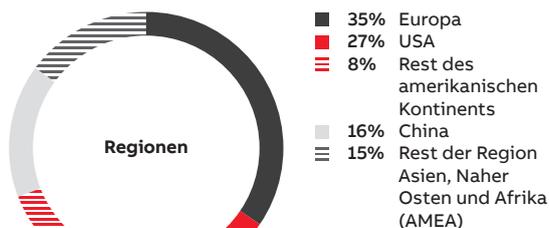
Wichtigste Kennzahlen

In Mio. USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2020	GJ 2019	US\$	Vergleichbare Basis ⁽²⁾
Auftragseingang	11 884	13 050	-9%	-6%
Auftragsbestand (31. Dezember)	4 358	4 488	-3%	-1%
Umsatz	11 924	12 728	-6%	-3%
Ergebnis aus Geschäftstätigkeit	1 335	1 049	+27%	
Operatives EBITA ⁽⁴⁾	1,681	1,688	0%	-1% ⁽³⁾
in % des operativen Umsatzes	14,1%	13,3%	+0,8 pts	

Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(2) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis (Lokalwährung bereinigt um Akquisitionen und Veräusserungen).

(3) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).

(4) Schätzung des Managements

Industriautomation

UMSATZ: \$5,8 MRD.
MITARBEITENDE: ~22 000

Der Geschäftsbereich ist auf Prozesssteuerung, Messung, Analytik und andere industriespezifische Lösungen spezialisiert. Kunden stammen hauptsächlich aus der Prozessindustrie.

Das Marktwachstum wird durch die steigende Nachfrage nach integrierten, vernetzten End-to-End-Lösungen und fortschrittlichen Diensten sowie durch den wachsenden Bedarf an Anwendungen für den autonomen Betrieb angetrieben.

Zum 1. Januar 2021 wurde der Geschäftsbereich in **Prozessautomation** umbenannt.



Der Geschäftsbereich ist in fünf Divisionen unterteilt

Energy Industries, NR. 1 IN KONVENTIONELLER STROMERZEUGUNG, NR. 3-5 IN DER ÖL-, GAS UND CHEMIEINDUSTRIE

Integrierte Lösungen, Steuerungsplattformen, Sicherheit, Service & digitale Anwendungen

Process Industries, NR. 1-2 IM BERGBAU, NR. 1 IN DER ZELLSTOFF- UND PAPIERINDUSTRIE

Steuerungsplattformen, Grubenaufzüge, getriebelose Mühlenantriebe, Qualitätskontrollsysteme, Digitaltechnik

Marine & Ports, NR. 1 BEI ELEKTRISCHEN ANTRIEBEN, NR. 2 IN DER AUTOMATISIERUNG VON TERMINALS

Azipod-Antriebstechnik, Elektrifizierung und Automatisierung von Schiffen und Häfen, Digitaltechnik

Turbocharging, NR. 1 IM NIEDRIGEN UND MITTLEREN GESCHWINDIGKEITSEGMENT

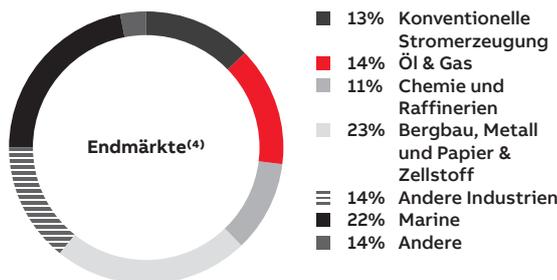
Nieder-, mittel- und hochdrehende Turbolader, Service, digitale Lösungen (Zur Veräusserung vorgesehen)

Measurement & Analytics, NR. 1 IN ANALYSE- UND KRAFTMESSTECHNIK, NR. 3-5 MESSTECHNIK
Feldmesstechnik, Durchfluss-, Analyse- und Kraftmessung, Wartung

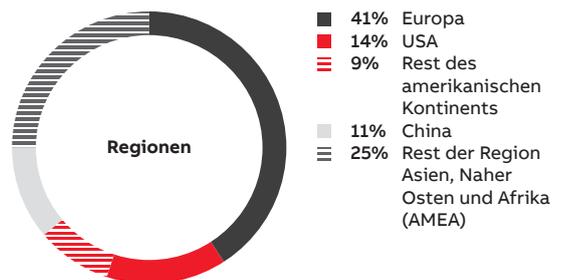
Wichtigste Kennzahlen

In Mio. USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2020	GJ 2019	US\$	Vergleichbare Basis ⁽²⁾
Auftragseingang	6 144	6 432	-4%	-4%
Auftragsbestand (31. Dezember)	5 805	5 077	+14%	+9%
Umsatz	5 792	6 273	-8%	-7%
Ergebnis aus Geschäftstätigkeit	344	700	-51%	
Operatives EBITA ⁽¹⁾	451	732	-38%	-39% ⁽³⁾
in % des operativen Umsatzes	7,8%	11,7%	-3,9 pts	

Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.
 (2) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis (Lokalwährung bereinigt um Akquisitionen und Veräusserungen).
 (3) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).
 (4) Schätzung des Managements.



Antriebstechnik

UMSATZ: \$6,4 MRD.
MITARBEITENDE: ~21 000

Der Geschäftsbereich entwirft und fertigt Elektromotoren, Generatoren, Antriebe und Services und bietet Lösungen für den integrierten digitalen Antriebsstrang.

Das Marktwachstum wird durch Megatrends wie den Bevölkerungswachstum, Elektrifizierung, Urbanisierung und Digitalisierung vorangetrieben. Dies erfordert eine stärkere Automatisierung von industriellen Prozessen, Energieeffizienz und Elektromobilität.

Der Geschäftsbereich war 2020 in sechs Divisionen unterteilt:

Motors & Generators, WELTWEIT NR. 1

Umfassendes Produktportfolio an Nieder-, Mittel- und Hochspannungs-Elektromotoren sowie Synchronmotoren

Drive Products, WELTWEIT NR. 1

Breite Produktpalette an Niederspannungs-Frequenzumrichter und Softstartern

System Drives, WELTWEIT NR. 1

Nieder- und Mittelspannungsfrequenzumrichter und Umrichtermodule, Windturbinenumrichter

Service, WELTWEIT NR. 1

Wartungsservice und Ersatzteile, Modernisierung & Austausch, intelligente Lösungen

Traction, WELTWEIT NR. 2

Traktionsysteme einschliesslich Umrichter und Motoren, Batterie-Energiespeichersysteme, Hilfsbetriebeumrichter

Mechanical Power Transmission, WELTWEIT NR. 5, NR. 2 IN NORDAMERIKA

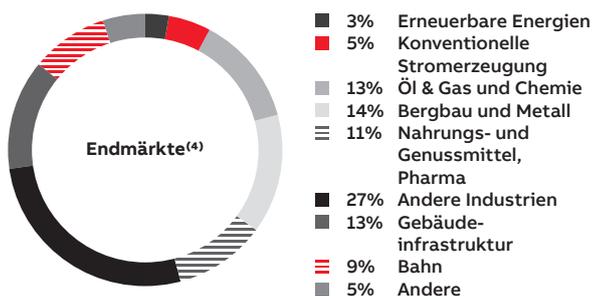
Fertigmontierte Lager, gekapselte Getriebe, Bauteile für Förderanlagen, Antriebs Elemente (Zur Veräusserung vorgesehen)

Ab 1. Januar 2021 wird die Division Motors & Generators in drei Divisionen unterteilt: **IEC LV Motors, Large Motors and Generators, NEMA Motors.**

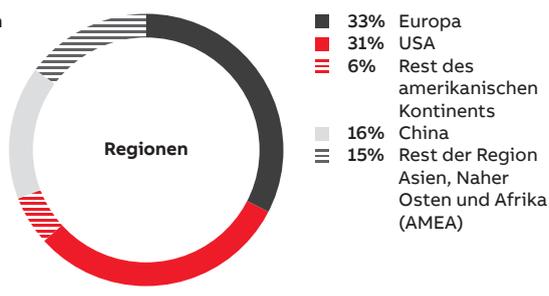
Wichtigste Kennzahlen

In Mio. USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2020	GJ 2019	US\$	Vergleichbare Basis ⁽²⁾
Auftragseingang	6 574	6 782	-3%	-2%
Auftragsbestand (31. Dezember)	3 320	2 967	+12%	+6%
Umsatz	6 409	6 533	-2%	-2%
Ergebnis aus Geschäftstätigkeit	989	1 009	-2%	
Operatives EBITA ⁽⁴⁾	1 075	1 082	-1%	-1% ⁽³⁾
in % des operativen Umsatzes	16,8%	16,6%	+0,2 pts	

Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(2) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis (Lokalwährung bereinigt um Akquisitionen und Veräusserungen).

(3) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).

(4) Schätzung des Managements

Robotik & Fertigungsautomation

UMSATZ: \$2,9 MRD.
MITARBEITENDE: ~10 000

Das Portfolio des Geschäftsbereichs steigert Flexibilität und Produktivität von operativen Abläufen durch die Kombination von Robotik und Fertigungsautomation. Kunden konzentrieren sich in der Fertigungsindustrie.

Marktwachstum ist geprägt von Megatrends wie individualisierte Verbraucher, Arbeitskräftemangel, Digitalisierung und Unsicherheit. Daraus ergibt sich ein stärkerer Bedarf an Automatisierungslösungen zur Steigerung der Produktivität, Maximierung der Flexibilität und Einfachheit sowie zur Verbesserung der Qualität.



Der Geschäftsbereich ist in zwei Divisionen unterteilt:

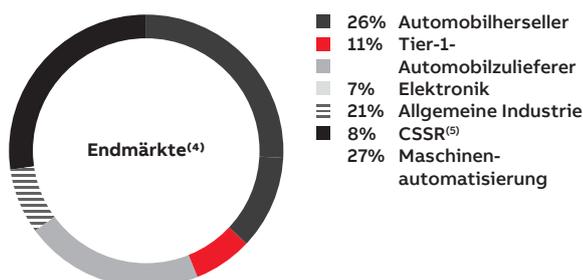
Robotics, WELTWEIT NR. 2
Roboter, Fertigungszellen und intelligente Robotik-Systeme, Vor-Ort-Service, Ersatzteile, digitale Dienste und Software

Machine Automation, WELTWEIT NR. 5, IM HIGH-END-SEGMENT NR. 2
Lösungen auf Basis von Speicherprogrammierbaren Steuerungen (SPS), Industrie-PCs (IPC), Servosteuerungen, industriellen Transportsystemen und Bildverarbeitung, Software

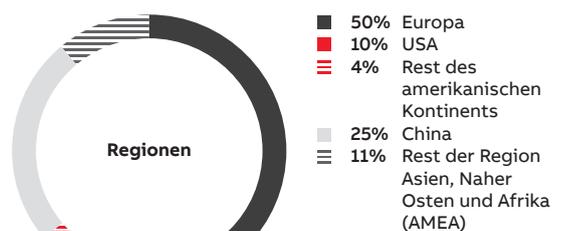
Wichtigste Kennzahlen

In Mio. USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2020	GJ 2019	US\$	Vergleichbare Basis ⁽²⁾
Auftragseingang	2 868	3 260	-12%	-12%
Auftragsbestand (31. Dezember)	1 403	1 356	+3%	-2%
Umsatz	2 907	3 314	-12%	-13%
Ergebnis aus Geschäftstätigkeit	-163	298	n,a,	
Operatives EBITA ⁽¹⁾	237	393	-40%	-40% ⁽³⁾
in % des operativen Umsatzes	8,2%	11,9%	-3,7 pts	

Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



Umsätze von Dritten in % des GJ 2020



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.
 (2) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis (Lokalwährung bereinigt um Akquisitionen und Veräusserungen).
 (3) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).
 (4) Schätzung des Managements.

Cashflow-Generierung und Kapitalallokation

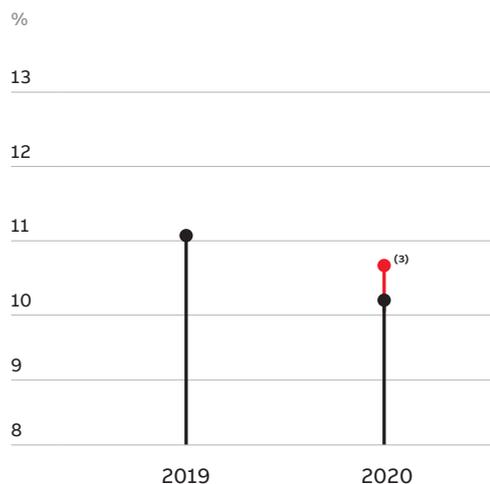
Im Geschäftsjahr 2020 generierte ABB einen robusten Cashflow. Der Cashflow aus Geschäftstätigkeit⁽¹⁾ in Höhe von 1,7 Milliarden US-Dollar lag 27 Prozent unter dem Vorjahresvergleich. Ursächlich hierfür war vor allem der Verkauf des Geschäftsbereichs Stromnetze am 1. Juli 2020 und die damit verbundene geringere Geschäftstätigkeit in den nicht fortgeführten Aktivitäten. Der Cashflow aus Geschäftstätigkeit in den fortgeführten Aktivitäten betrug 1,9 Milliarden US-Dollar, ein Prozent weniger als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. In dem Ergebnis für 2020 enthalten waren Mittelabflüsse in Höhe von insgesamt rund 1 Milliarde US-Dollar, bedingt durch die Transformation des Unternehmens. Dabei handelt es sich um die Ausgliederung des Stromnetzgeschäfts, die Umsetzung des ABB-OS-Vereinfachungsprogramms und anderer Restrukturierungsmaßnahmen sowie um Kosten für die Übertragung verschiedener Pensionspläne und um Mittelabflüsse im Zusammenhang mit dem Vergleich mit Eskom in Südafrika. Wenn man diese Auswirkungen in beiden Zeiträumen herausrechnet, wäre die Cashflow-Entwicklung im Jahresvergleich um fast 550 Millionen US-Dollar höher ausgefallen. Die Entwicklung des Cashflows spiegelt auch die geringeren Geschäftsaktivitäten im Jahresverlauf wider, während sich das Nettoumlaufvermögen positiv entwickelte.

Der Free Cashflow (FCF)⁽²⁾ lag bei 1,0 Milliarde US-Dollar, 32 Prozent niedriger als im

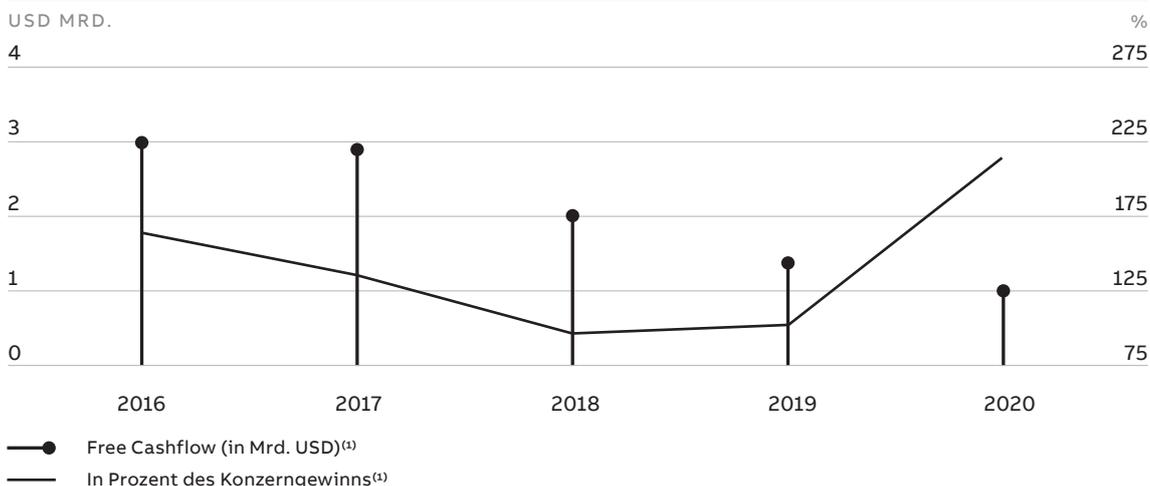
Vorjahr. Die Umwandlung von Free Cashflow in Konzerngewinn⁽²⁾ betrug 210 Prozent. Der FCF aus fortgeführten Aktivitäten⁽²⁾ lag bei 1,3 Milliarden US-Dollar, 6 Prozent höher als im Vorjahr.

Die Kennzahl des Unternehmens zur Messung der Rentabilität ist die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE)⁽²⁾. Die ROCE der Gruppe betrug 10,3 Prozent gegenüber 11,1 Prozent im Jahr 2019, was auf die Akquisition von 19,9 Prozent des Hitachi ABB Stromnetzgeschäft (Belastung 0,4 Prozent) sowie auf geringere Geschäftsaktivitäten zurückzuführen ist.

Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE)



Free Cashflow und Conversion Rate



(1) Beträge spiegeln fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten wider.

(2) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(3) Belastung durch die 19,9-prozentige Beteiligung an der Hitachi ABB Power Grids Ltd.

ABB setzt auf folgende Prioritäten bei der Kapitalallokation:

- Finanzierung von organischem Wachstum, Forschung & Entwicklung und Anlageinvestitionen zu attraktiven Renditen
- Steigende, nachhaltige Dividende je Aktie über den Zeitverlauf
- Wertsteigernde Akquisitionen
- Rückführung von zusätzlichen Barmitteln an die Aktionäre

ABB gab 694 Millionen US-Dollar für Anlageinvestitionen⁽¹⁾ aus. Nicht-auftragsbezogene F&E-Investitionen beliefen sich auf 1,1 Milliarden US-Dollar oder etwa 4,3 Prozent des Jahresumsatzes.

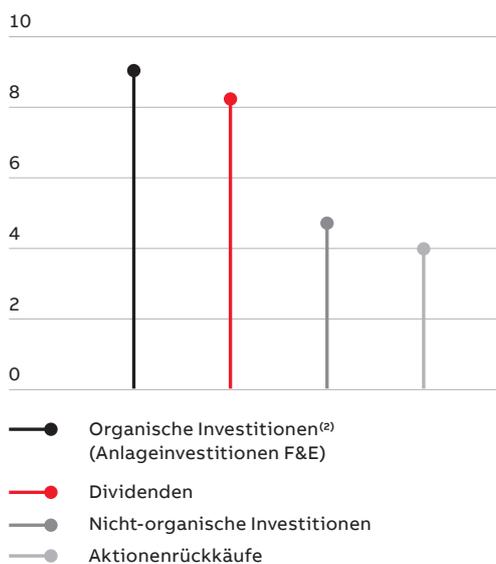
Im Jahr 2020 hat ABB eine Dividendenzahlung in Höhe von 1,7 Milliarden US-Dollar geleistet. Der Verwaltungsrat hat an der Generalversammlung 2021 die Ausschüttung einer Dividende von CHF 0,80 je Aktie vorgeschlagen. Der Vorschlag entspricht der Dividendenpolitik von ABB, über den Zeitverlauf eine steigende, nachhaltige Dividende je Aktie auszuschütten.

Im Jahr 2020 hat ABB zur Optimierung ihres Portfolios eine Reihe von Akquisitionen abgeschlossen. Im März 2020 erwarb der Geschäftsbereich Elektrifizierung eine Mehrheitsbeteiligung an Shanghai Chargedot New Energy Technology Co., Ltd, einem führenden chinesischen Anbieter von Elektromobilitätslösungen. Darüber hinaus übernahm das Unternehmen Cylon Controls Ltd. und erweiterte damit sein Angebot für intelligente Gebäude im Segment Geschäftsbauten. Im Oktober 2020 erwarb der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation Codian Robotics B.V., einen führenden Anbieter von Delta-Robotern.

Nach dem Abschluss des Verkaufs von 80,1 Prozent ihres Stromnetze-Geschäfts an Hitachi, beabsichtigt ABB die erzielten Nettoerlöse in Höhe von 7,6 bis 7,8 Milliarden US-Dollar an die Aktionäre auszuschütten. Im Jahr 2020 hat ABB im Rahmen des ersten Aktienrückkaufprogramms 2,7 Milliarden US-Dollar aufgewendet. Das Unternehmen plant, bis zur Generalversammlung am 25. März 2021, zehn Prozent des Aktienkapitals zurückzukaufen.

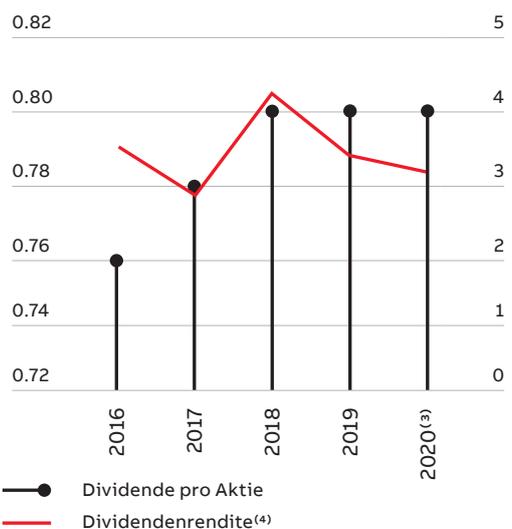
Kapitalallokation

2016–2019 USD MRD.



Dividenden

CHF %



(1) Nur fortgeführte Aktivitäten: Weitere Investitionen in Höhe von 108 Mio. USD wurden in nicht fortgeführten Aktivitäten getätigt.
 (2) Nur fortgeführte Aktivitäten
 (3) Vorgeschlagen.
 (4) Berechnet auf Basis des Aktienkurses am 31. Dezember.

Konzernleitung

Zum 1. Januar 2021



PETER TERWIESCH
Leiter
Prozessautomation

SAMI ATIYA
Leiter
Robotik & Fertigungsautomation

THEODOR SWEDJEMARK
Chief Communications
Officer

MARIA VARSELLONA
General Counsel &
Sekretärin des Verwaltungsrats



BJÖRN ROSENGREN
Vorsitzender
der Konzernleitung (CEO)

CAROLINA GRANAT
Chief Human Resources
Officer

TARAK MEHTA
Leiter
Elektrifizierung

MORTEN WIEROD
Leiter
Antriebstechnik

TIMO IHAMUOTILA
Chief Financial Officer

02

Corporate- Governance- Bericht

—
44–69

— 46	Brief des Präsidenten des Verwaltungsrats
— 48	Unser Corporate-Governance-Ansatz im Überblick
— 48	Verwaltungsrat
— 55	Konzernleitung
— 57	Aktien
— 61	Aktionariat
— 64	Externe Revisionsstelle
— 66	Weitere Informationen zur Corporate Governance

Brief des Verwaltungsratspräsidenten

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

das Jahr 2020 brachte für die Welt und für ABB einschneidende Veränderungen mit sich. Wir befanden uns mitten in einer bedeutenden Transformation unseres Unternehmens, und Björn Rosengren hatte gerade sein Amt als neuer CEO von ABB angetreten, als wir mit einer globalen Pandemie und einer Reihe von Lockdowns konfrontiert wurden, die unsere Wirtschaft, unser Geschäft und unser Leben fundamental veränderten.

Daher bin ich besonders stolz darauf, wie gut ABB die Coronapandemie gemeistert hat. Wir haben umgehend Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und zur Fortführung unserer Geschäftstätigkeit ergriffen. Auf diese Weise ist es uns gelungen, die Folgen der Pandemie abzufedern und auch unseren Kunden und vielen anderen durch die Krise zu helfen. Dazu haben nicht nur unsere starke finanzielle Position und unsere fortschrittlichen Technologien beigetragen, sondern ganz besonders unsere engagierten Mitarbeitenden. Heute ist unser Unternehmen stärker und besser positioniert als vor der Pandemie. Auch freut es mich sehr, dass der Verwaltungsrat, der CEO und viele andere Führungskräfte von ABB einen Teil ihrer Vergütung als Zeichen der Solidarität gespendet haben, um Mitarbeitenden zu helfen, die von der Pandemie betroffen sind.

Stromnetze

Die erfolgreiche Abspaltung unserer Stromnetzsparte Power Grids war eine grosse Leistung und ein Projekt, das uns fast 18 Monate lang beschäftigte. Am 1. Juli 2020 haben wir Power Grids an Hitachi übergeben. Das ist ein Meilenstein in der Geschichte von ABB, denn das Stromnetzgeschäft war seit der Gründung im 19. Jahrhundert Teil des Unternehmens. Heute präsentiert sich Hitachi ABB Power Grids, an dem wir noch mit 19,9 Prozent beteiligt sind, als äusserst erfolgreiches Unternehmen innerhalb der Hitachi-Gruppe mit ausgezeichneten Zukunftsaussichten.

Nach der Trennung von Power Grids verbleiben ABB diejenigen Geschäftsbereiche, in denen wir an der Spitze stehen: Elektrifizierung, Robotik, Automation und Antriebstechnik. Mit unserem hervorragenden Wissen sind wir ideal aufgestellt,

um unsere Marktposition in diesen Bereichen mit softwarebasierten Technologien auszubauen, die unsere Kunden bei der Steigerung ihrer Produktivität und der Transformation ihrer Betriebe unterstützen.

Unser Unternehmenszweck

Im Rahmen unserer Transformation haben wir unseren Unternehmenszweck „Purpose“ definiert – gemeinsam mit allen Interessengruppen von ABB. Wir wollten besser verstehen, wie ABB von ihren Mitarbeitenden, Führungskräften, Kunden, Lieferanten, Aktionären, aber auch von unserer Gesellschaft wahrgenommen wird. Anhand der Rückmeldungen haben wir einen klaren Unternehmenszweck formuliert (siehe Seite 16), der festhält, wofür wir als Unternehmen heute und in Zukunft stehen wollen.

Unser Unternehmenszweck schafft ein gemeinsames Verständnis über die Wurzeln von ABB und ist damit zentral für unsere Unternehmenskultur und unsere Leistung. Er ist Kernstück unseres neuen Betriebsmodells „ABB Way“ (siehe Seite 14) und prägt unser Geschäft, aber auch Innovation, Personalmanagement, Governance und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens und damit auch die Marke «ABB».

Corporate Governance

Nach dem Entscheid von Matti Alahuhta, sich nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat zur Verfügung zu stellen, haben wir die Zusammensetzung des Verwaltungsrats eingehend überprüft. Dabei sind wir zum Schluss gekommen, dass der Verwaltungsrat über eine sehr gute Mischung von CEO-, CFO-, Industrie-, geografischer/regionaler, Nachhaltigkeits- und Technologieerfahrung verfügt (siehe auch Matrix Seite 50). Gleichzeitig erkennen wir, dass wir die Vertretung der verschiedenen Geschlechter im Verwaltungsrat in den nächsten beiden Jahren stärken müssen – vorzugsweise anlässlich der Generalversammlung 2022. An der kommenden Generalversammlung vom 25. März 2021 werden wir keine neuen Mitglieder vorschlagen, so dass die Zahl der Verwaltungsratsmitglieder von elf auf zehn sinken wird. Alle anderen Verwaltungsratsmitglieder stellen sich zur Wiederwahl.

Im ersten Quartal 2021 wird sich der Verwaltungsrat einer externen Beurteilung unterziehen, deren Ergebnisse wir im Geschäftsbericht des nächsten Jahres präsentieren werden. Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse nehmen jedes Jahr eine Selbstbeurteilung vor.

Seit März 2020 wurden alle Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen und als Folge der geltenden Reisebeschränkungen virtuell abgehalten. Im Jahr 2020 entwickelte der Verwaltungsrat in enger Zusammenarbeit mit dem CEO und vielen anderen Führungskräften die langfristige Strategie von ABB. Wir haben diese im November 2020 vorgestellt. Ausserdem haben wir im Jahr 2020 eine neue Struktur für die Konzernleitung eingeführt, die auch die neu geschaffene Position des Chief Communications Officer umfasst. Sie wird unser neues Betriebsmodell ABB Way unterstützen, das 2020 vom Verwaltungsrat genehmigt wurde.

Unsere Werte

Im vergangenen Jahr haben wir zudem unsere Unternehmenswerte auf die gleiche Weise überarbeitet, wie wir unseren Unternehmenszweck definiert haben: Wir sind auf unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden zugegangen und haben ihre Ideen und Vorschläge aufgegriffen, um den Kern unserer Unternehmenskultur zu erfassen. Unsere Werte spiegeln Einstellung und Verhalten wider, wie wir sie für den Erfolg von ABB brauchen. Und sie lenken und prägen unser Zusammenwirken miteinander, mit Kunden, Partnern und der Gesellschaft.

Wer heute bei ABB arbeitet, soll unsere Werte Courage (Mut), Care (Fürsorge), Curiosity (Neugier) und Collaboration (Zusammenarbeit) (siehe Seite 16) leben. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Einsatz zeigen und sich einbringen, dass sie sich um sich selbst und um Arbeitskollegen und Kunden kümmern, dass sie nach Wegen suchen, um Dinge besser zu machen, und dass sie auf den Stärken und Erfolgen der anderen aufbauen. Auf diese Weise machen wir ABB zu einem noch erfolgreicherem Unternehmen und besseren Arbeitgeber.

Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Unser Unternehmenszweck und unsere Werte führen unmittelbar zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030, die wir auf dem Kapitalmarkttag von ABB im November 2020 vorgestellt haben. Mit unserer neuen Strategie wollen wir überdurchschnittlichen Mehrwert für alle Interessengruppen schaffen, indem wir uns auf die Bereiche konzentrieren, in denen wir als globaler Technologieführer am meisten bewirken können – Reduzierung von Kohlenstoffemissionen, Ressourcenschonung und Förderung des sozialen Fortschritts (siehe Seite 18). Unsere Hauptziele für 2030 lauten: Wir wollen Klimaneutralität in unseren eigenen Betrieben erreichen, Kunden bei der Senkung ihrer jährlichen CO₂e (Kohlendioxidäquivalent) Emissionen um mindestens 100 Megatonnen unterstützen (das entspricht dem Jahresausstoss von 30 Millionen Autos mit Verbrennungsmotor) und Kreislaufführung entlang unserer Wertschöpfungskette verankern. Darüber hinaus haben wir uns in unserer umfassenden Diversitäts- und Inklusionsstrategie das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 25 Prozent zu verdoppeln.

Der Verwaltungsrat überwacht im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Strategie und Ziele von ABB auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie und kontrolliert Fortschritte und Zielerfüllung. Im Zusammenhang mit der Strategie 2030 wird die Verantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit ausdrücklich dem Governance- und Ernennungsausschuss des Verwaltungsrats übertragen. Der Vergütungsausschuss wiederum wird sicherstellen, dass die Vergütungspolitik von ABB mit der Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele verknüpft wird. Mit Nachhaltigkeit als zentralem Bestandteil unseres Wertversprechens und unserer Strategie werden wir unsere ehrgeizigen Ziele verwirklichen und einen bedeutenden Beitrag zu einer erfolgreichen, nachhaltigen Zukunft leisten können – davon sind wir fest überzeugt.

Im Namen des Verwaltungsrats danke ich Ihnen herzlich für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung.

Peter Voser
Verwaltungsratspräsident

Zürich, 25. Februar 2021

Unser Corporate-Governance-Ansatz im Überblick

Corporate Governance – Grundsätze

ABB hat sich zur Einhaltung der höchsten internationalen Standards der Corporate Governance verpflichtet und zu diesem Zweck Strukturen, Verfahren und Regeln eingeführt, die in diesem Teil des Geschäftsberichts dargelegt werden. Das Unternehmen befolgt die Richtlinien des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie die entsprechenden Richtlinien der Börsen, an denen ABB kotiert ist. Zusätzlich zu den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts sind die wesentlichen Grundsätze und Regeln zur Corporate Governance von ABB in folgenden Dokumenten enthalten: in den Statuten des Unternehmens, im Verwaltungsreglement und in den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (inklusive Reglementen der Ausschüsse des Verwaltungsrats von ABB und der Richtlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen, die auf der Grundlage des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und der Unabhängigkeitskriterien der Corporate-Governance-Regelungen der New York Stock Exchange erstellt wurde) und im Verhaltenskodex von ABB. Diese Dokumente werden auf der Website von ABB unter <https://new.abb.com/>

[about/corporate-governance](#) zur Verfügung gestellt. Der Verwaltungsrat von ABB (Verwaltungsrat) hat die Pflicht, die genannten Dokumente zu überprüfen, zu ändern und zu ergänzen oder Änderungen oder Ergänzungen vorzuschlagen, um sowohl den jüngsten Entwicklungen und Geschäftspraktiken Rechnung zu tragen als auch die Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen. Aktionäre und andere interessierte Parteien können per Schreiben an die nachstehende Anschrift mit dem Verwaltungsratspräsidenten oder den unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern kommunizieren: ABB Ltd (z. H. Verwaltungsratspräsident/unabhängige Verwaltungsratsmitglieder), Affolternstrasse 44, CH-8050 Zürich, Schweiz.

Vergütungsregelung und Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Nähere Einzelheiten über die Vergütungsregelung von ABB sowie über die Vergütung und Besitzverhältnisse an ABB-Aktien von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von ABB sind im Vergütungsbericht auf den Seiten 68-101 dieses Geschäftsberichts enthalten.

Verwaltungsrat

Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse (Verwaltungsratsperiode 2020–2021)

Verwaltungsrat		
Präsident: Peter R. Voser	Matti Alahuhta	Jennifer Xin-Zhe Li
Vizepräsident: Jacob Wallenberg	Gunnar Brock	Geraldine Matchett
	David Constable	David Meline
	Frederico Fleury Curado	Satish Pai
	Lars Förberg	
Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss	Governance- und Erennungsausschuss	Vergütungsausschuss
David Meline (chairman)	Jacob Wallenberg (chairman)	David Constable (chairman)
Gunnar Brock	Matti Alahuhta	Frederico Fleury Curado
Geraldine Matchett	Lars Förberg	Jennifer Xin-Zhe Li
Satish Pai		

Verwaltungsratsregelung

Der Verwaltungsrat

erforderlichen Anweisungen. Er bestimmt die Organisation des ABB-Konzerns und ernennt, entlässt und überwacht die mit der Geschäftsführung und der Vertretung von ABB betrauten Personen. Die interne Organisation und die Kompetenz- und Aufgabenzuordnung des Verwaltungsrats sowie die Informations- und Kontrollaufgaben gegenüber der Konzernleitung sind im Verwaltungsratsreglement und in den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (ABB Ltd Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) geregelt.

Der Verwaltungsrat trifft Entscheidungen gesamtheitlich und wird dabei von seinen drei Ausschüssen unterstützt: dem Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss (FACC), dem Governance- und Ernennungsausschuss (GNC) und dem Vergütungsausschuss (CC). Diese Ausschüsse unterstützen den Verwaltungsrat bei seiner Arbeit und legen ihm regelmässig Rechenschaft ab. Die Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse müssen unabhängig sein oder werden direkt von den Aktionären gewählt. Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse halten durch das Jahr regelmässig Sitzungen ab.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie andere mit der Geschäftsführung betraute Personen einer Schweizer Aktiengesellschaft müssen gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht ihre Aufgaben mit aller gebotenen Sorgfalt erfüllen, die Interessen der Gesellschaft in guten Treuen wahren und die Aktionäre unter gleichen Voraussetzungen gleich behandeln.

Das Schweizerische Obligationenrecht erläutert nicht im Einzelnen, welches Mass an Sorgfalt von den Mitgliedern eines Verwaltungsrats gefordert wird. Der Schweizer Rechtslehre und Rechtsprechung nach gilt jedoch im Allgemeinen, dass Verwaltungsratsmitglieder über die zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen müssen und dass sie die für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigte Zeit einsetzen müssen. Ausserdem müssen Verwaltungsratsmitglieder die Sorgfalt aufwenden, die umsichtige, gewissenhafte Verwaltungsratsmitglieder unter vergleichbaren Umständen anwenden. Ferner haben Verwaltungsratsmitglieder im Interesse des Unternehmens zu handeln und dürfen keine Handlungen vornehmen, die dem Unternehmen schaden können.

Wenngleich das Schweizerische Obligationenrecht Interessenkonflikte von Verwaltungsratsmitgliedern nicht ausdrücklich behandelt, schreiben das Verwaltungsratsreglement und die Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (ABB Ltd Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) vor, dass Verwaltungsratsmitglieder Situationen zu vermeiden haben, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen im Widerspruch zu den Interessen von ABB stehen können.

Präsident des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsratspräsident wird von den Aktionären gewählt. In Vertretung ihrer Interessen durch eine wirksame Corporate Governance nachhaltige Wertschöpfung zu ermöglichen. Darüber hinaus (1.) trifft er im Namen des Verwaltungsrats in dringenden Angelegenheiten vorläufige Beschlüsse, soweit eine ordentliche Beschlussfassung des Verwaltungsrats nicht möglich ist, (2.) beruft er Sitzungen des Verwaltungsrats ein und legt die Tagesordnung fest, (3.) tauscht er sich ausserhalb von Verwaltungsratssitzungen regelmässig mit dem Vorsitzenden und den anderen Mitgliedern der Konzernleitung aus und (4.) vertritt er den Verwaltungsrat intern und nach aussen.

Vizepräsident des Verwaltungsrats

Der Vizepräsident wird vom Verwaltungsrat gewählt und erfüllt die Aufgaben des Präsidenten des Verwaltungsrats, soweit Letzterer verhindert ist oder in der Erfüllung seiner Pflichten in einen Interessenkonflikt geraten würde. Darüber hinaus berät der Vizepräsident den Präsidenten auf dessen Verlangen oder in allen Angelegenheiten, die das Unternehmen oder den Verwaltungsrat betreffen oder anderweitig von Bedeutung sind; dabei liegt der Schwerpunkt insbesondere auf strategischen Aspekten im Hinblick auf das Unternehmen und seine Geschäftstätigkeit. Des Weiteren ergreift der Vizepräsident alle sonstigen Massnahmen, die vom Verwaltungsrat beschlossen oder vom Präsidenten verlangt werden.

Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss

Der Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss überwacht (1.) die Richtigkeit und Vollständigkeit der Finanzberichterstattung von ABB, (2.) die Einhaltung der geltenden Gesetze, Steuervorschriften und regulatorischen Vorschriften durch ABB, (3.) die Qualifikationen und Unabhängigkeit der Revisoren, (4.) die Leistung der internen Revisionsstelle von ABB und der externen Revisoren und (5.) die Kapitalstruktur,

den Finanzierungsbedarf und die Leitlinien hinsichtlich Finanzrisiken von ABB.

Der Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss muss sich aus drei oder mehr unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammensetzen, die ein fundiertes Wissen in Finanz- und Rechnungslegungsbelangen haben. Der Verwaltungsratspräsident und auf Einladung des Vorsitzenden des Ausschusses der Vorsitzende der Konzernleitung oder andere Mitglieder der Konzernleitung können an den Sitzungen teilnehmen, sofern ein potenzieller Interessenkonflikt ausgeschlossen und die Geheimhaltung der Gespräche gewährleistet ist. Ferner nehmen gegebenenfalls der Chief Integrity Officer, der Leiter der internen Revisionsstelle und die externen Revisoren an den Sitzungen teil. Der Verwaltungsrat hat festgestellt, dass jedes Mitglied des Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschusses ein Finanzexperte dieses Ausschusses gemäss der Definition im Formular 20-F ist.

Governance- und Ernennungsausschuss

Der Governance- und Ernennungsausschuss ist dafür verantwortlich, (1.) die Corporate-Governance-Aktivitäten von ABB zu überwachen, (2.) die Corporate Social Responsibility (diese umfasst die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie Nachhaltigkeit) zu überwachen, (3.) Kandidaten für den Verwaltungsrat, den Vorsitzenden der Konzernleitung und andere Positionen in der Konzernleitung zu ernennen und (4.) für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung die Nachfolge zu planen und Anstellungsfragen zu regeln.

Der Governance- und Ernennungsausschuss hat ausserdem die Aufgabe, ein Orientierungsprogramm für neue Verwaltungsratsmitglieder und ein fortlaufendes Weiterbildungsprogramm für bestehende Verwaltungsratsmitglieder durchzuführen.

Der Governance- und Ernennungsausschuss muss sich aus drei oder mehr unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammensetzen. Der Verwaltungsratspräsident (sofern er nicht bereits Mitglied des Ausschusses ist) und auf Einladung des Vorsitzenden des Ausschusses der Vorsitzende der Konzernleitung oder andere Mitglieder der Konzernleitung können an den Sitzungen teilnehmen, sofern ein potenzieller Interessenkonflikt ausgeschlossen und die Geheimhaltung der Gespräche gewährleistet ist.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss ist für Vergütungsfragen im Zusammenhang mit dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung verantwortlich.

Der Vergütungsausschuss muss sich aus drei oder mehr von den Aktionären gewählten Verwaltungsratsmitgliedern zusammensetzen. Der Verwaltungsratspräsident und auf Einladung des Vorsitzenden des Ausschusses der Vorsitzende der Konzernleitung oder andere Mitglieder der Konzernleitung können an den Sitzungen teilnehmen, sofern ein potenzieller Interessenkonflikt ausgeschlossen und die Geheimhaltung der Gespräche gewährleistet ist.

Mitglied des Verwaltungsrats (Verwaltungsratsperiode 2020–2021):

Name	Amtszeit im ABB-Verwaltungsrat (Jahre)	Verwaltungsratserfahrung	Corporate Officer Erfahrung		Sonstige Geschäftserfahrung				Internationale Erfahrung	Herkunfts-land/Nationalität	Geschlecht	Nicht-exekutiv	Unabhängig
			CEO	CFO	Operatives Geschäft	Risikomanagement	Nachhaltigkeit	Digitalisierung/Technologie					
Peter R. Voser	6	●	●	●	●	●	●	●	●	CH	M	Yes	Yes
Jacob Wallenberg	22	●	●		●	●	●	●	●	SE	M	Yes	Yes
Matti Alahuhta	7	●	●		●	●	●	●	●	FI	M	Yes	Yes
Gunnar Brock	3	●	●		●	●	●		●	SE	M	Yes	Yes
David Constable	6	●	●		●	●	●		●	CA, US	M	Yes	Yes
Frederico Fleury Curado	5	●	●		●	●	●	●	●	BR, PT	M	Yes	Yes
Lars Förberg	4	●	●			●	●		●	SE, CH	M	Yes	Yes
Jennifer Xin-Zhe Li	3	●		●	●	●	●	●	●	CN, CA	F	Yes	Yes
Geraldine Matchett	3		●	●		●	●		●	CH, UK, FR	F	Yes	Yes
David Meline	5	●		●		●			●	US, CH	M	Yes	Yes
Satish Pai	5	●	●		●	●	●	●	●	IN	M	Yes	Yes

Verwaltungsratsmitglieder

Zusammensetzung des Verwaltungsrats

Wenn der Verwaltungsrat Personen zur Wahl in den Verwaltungsrat vorschlägt, bemüht er sich darum, die Zusammensetzung und Fähigkeiten des Verwaltungsrats auf die strategischen Anforderungen, das Portfolio, die geografische Reichweite und die Kultur des Unternehmens abzustimmen. Der Verwaltungsrat muss in jeder Hinsicht Vielfalt wahren, einschliesslich Geschlechtern, Nationalitäten, geografischer/regionaler Erfahrung und geschäftlicher Erfahrung. Darüber hinaus sollte auch die durchschnittliche Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Der Verwaltungsrat berücksichtigt zudem die Zahl der anderen Mandate eines Verwaltungsratsmitglieds, um sicherzustellen, dass es seiner Aufgabe als Mitglied des ABB-Verwaltungsrats ausreichend Zeit widmen kann.

Wahl und Amtsdauer

Die Mitglieder und der Präsident des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder des Vergütungsausschusses werden von den Aktionären an der Generalversammlung für eine Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Mitglieder, deren Amtszeit abgelaufen ist, sind sofort wieder wählbar. Unsere Statuten (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) sehen kein altersbedingtes Ausscheiden von Verwaltungsratsmitgliedern vor. Im Verwaltungsratsreglement und in den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (ABB Ltd Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) wird für Verwaltungsratsmitglieder jedoch eine Altersgrenze vorgegeben (hiervon sind mit Zustimmung des Verwaltungsrats Abweichungen möglich). Wird das Amt des Verwaltungsratspräsidenten oder eine Position im Vergütungsausschuss während einer Amtsperiode des Verwaltungsrats vakant, kann (oder – im Falle des Verwaltungsratspräsidenten – muss) der Verwaltungsrat für die restliche Amtsperiode eine andere Person aus seiner Mitte in dieses Amt berufen. Der Verwaltungsrat besteht aus mindestens 7 und höchstens 13 Mitgliedern.

Mitglieder des Verwaltungsrats (Verwaltungsratsperiode 2020–2021)



Peter R. Voser ist seit April 2015 Mitglied und Präsident des ABB-Verwaltungsrats. Von April 2019 bis Februar 2020 übte er zudem die Funktion des Vorsitzenden der Konzernleitung von ABB aus. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats von IBM Corporation (USA). Herr Voser ist auch Mitglied des Verwaltungsrats von Temasek Holdings (Private) Limited (Singapur) sowie Verwaltungsratspräsident von PSA International Pte Ltd (Singapur), einer Tochtergesellschaft des vorgenannten Unternehmens. Darüber hinaus ist er Präsident des Stiftungsrats der St. Galler Stiftung für Internationale Studien. Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung von Royal Dutch Shell plc (Niederlande). Herr Voser wurde 1958 geboren und ist Schweizer Staatsbürger.



Jacob Wallenberg ist seit Juni 1999 ABB-Verwaltungsratsmitglied und seit April 2015 Vizepräsident des Verwaltungsrats. Er ist Verwaltungsratspräsident von Investor AB (Schweden) und Vizepräsident des Verwaltungsrats von Telefonaktiebolaget LM Ericsson, FAM AB und Patricia Industries (alle Schweden). Ausserdem ist er Mitglied des Verwaltungsrats von Nasdaq, Inc. (USA), Mitglied des Stiftungsrats der Knut and Alice Wallenberg Foundation (Schweden) und Mitglied des Ernennungsausschusses von SAS AB (Schweden). Herr Wallenberg wurde 1956 geboren und ist schwedischer Staatsbürger.



Matti Alahuhta ist seit April 2014 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist Verwaltungsratspräsident von DevCo Partners Oy und Vizepräsident des Verwaltungsrats von Metso Outotec Corporation (beide Finnland). Darüber hinaus ist er Mitglied des Verwaltungsrats von KONE Corporation (Finnland) und AB Volvo (Schweden). Zuvor war er Präsident und Vorsitzender der Geschäftsleitung von KONE Corporation und hatte verschiedene Führungspositionen bei Nokia Corporation (Finnland) inne. Herr Alahuhta wurde 1952 geboren und ist finnischer Staatsbürger.



Gunnar Brock ist seit März 2018 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist gegenwärtig zudem Präsident des Verwaltungsrats von Neptunia Invest AB, Mölnlycke Health Care AB und Stena AB (alle Schweden). Er ist Verwaltungsratsmitglied bei Investor AB und Patricia Industries (beide Schweden). Zuvor war er Präsident und Vorsitzender der Geschäftsleitung von Atlas Copco AB (Schweden). Herr Brock wurde 1950 geboren und ist schwedischer Staatsbürger.



David Constable ist seit April 2015 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er wurde mit Wirkung auf Januar 2021 zum Vorsitzenden der Geschäftsleitung von Fluor Corporation (USA) ernannt und bleibt Verwaltungsratsmitglied des Unternehmens. Herr Constable war bis Ende 2020 Verwaltungsratsmitglied bei Rio Tinto plc (Grossbritannien) und Rio Tinto Limited (Australien). Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung und Präsident sowie Mitglied des Verwaltungsrats von Sasol Limited (Südafrika). Davor war er mehr als 29 Jahre lang bei Fluor Corporation (USA) tätig. Herr Constable wurde 1961 geboren und ist kanadischer und US-amerikanischer Staatsbürger.



Frederico Fleury Curado ist seit April 2016 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist Vorsitzender der Geschäftsleitung von Ultrapar Participações S.A. (Brasilien), der Holdinggesellschaft des Ultra-Konzerns. Herr Curado ist Mitglied des Verwaltungsrats von Transocean Ltd. (Schweiz). Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung von Embraer S.A. (Brasilien). Herr Curado wurde 1961 geboren und ist brasilianischer und portugiesischer Staatsbürger.



Lars Förberg ist seit April 2017 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist Mitgründer und Managing Partner von Cevian Capital. Er wurde 1965 geboren und ist schwedischer und Schweizer Staatsbürger.



Jennifer Xin-Zhe Li ist seit März 2018 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Sie ist Mitglied des Verwaltungsrats von Flex Ltd (Singapur/USA) sowie bis Mai 2021 zudem Verwaltungsratsmitglied von Philip Morris International Inc. (USA) und von The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited (Hong Kong). Frau Li ist Gründerin und General Partner von Changcheng Investment Partners (Volksrepublik China), einem privaten Anlagefonds. Von 2008 bis 2018 übte sie die Funktion des Chief Financial Officer von Baidu Inc. (Volksrepublik China) sowie des Chief Executive Officer von Baidu Capital (Volksrepublik China) aus. Davor war Frau Li 14 Jahre lang bei General Motors in verschiedenen Führungspositionen im Finanzbereich tätig, unter anderem als Chief Financial Officer von GM China und als Corporate Controller für GMAC North American Operations. Frau Li wurde 1967 geboren und ist kanadische Staatsbürgerin.



Geraldine Matchett ist seit März 2018 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Sie ist Co-Chief Executive Officer (seit Februar 2020), Chief Financial Officer und Mitglied der Konzernleitung von Royal DSM N.V. (Niederlande). Zuvor hatte sie die Funktion des Chief Financial Officer von SGS Ltd (Schweiz) inne. Vor ihrer Tätigkeit bei SGS arbeitete sie als Wirtschaftsprüferin bei Deloitte Ltd (Schweiz) und KPMG LLP (GB). Frau Matchett wurde 1972 geboren und ist schweizerische, britische und französische Staatsbürgerin.

2020 Sitzungen des Verwaltungsrats und der Verwaltungsratsausschüsse

Sitzungen und Teilnahme	Vor der Generalversammlung 2020					Nach der Generalversammlung 2020				
	Verwaltungsrat					Verwaltungsrat				
	Telefon-Sitzung.	Telefon-konferenz	FACC	GNC	CC	Telefon-Sitzung.	Telefon-konferenz	FACC	GNC	CC
Durchschnittliche Dauer (Stunden)	10	1	2,75	1,5	1,75	8,5	1	3,25	1,5	1,6
Anzahl Sitzungen	1	1	2	2	2	4	3	5	3	6
Besuchte Sitzungen:										
Peter R. Voser	1	1				4	3			
Jacob Wallenberg	1	1		2		4	3		3	
Matti Alahuhta	1	1		2		4	3		3	
Gunnar Brock	1	1	2			4	3	5		
David Constable	1	1			2	4	3			6
Frederico Fleury Curado	1	1			2	4	3			6
Lars Förberg	1	1		2		4	3		3	
Jennifer Xin-Zhe Li	1	1			2	4	3			6
Geraldine Matchett	1	1	2			4	2	5		
David Meline	1	1	2			4	3	5		
Satish Pai	1	1	2			4	3	5		



David Meline ist seit April 2016 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist Chief Financial Officer von Moderna Inc. (USA). Von 2014 bis 2019 war Herr Meline Chief Financial Officer von Amgen Inc. (USA). Zuvor hatte er das Amt des Chief Financial Officer bei 3M Company (USA) inne. Vor seiner Tätigkeit bei 3M arbeitete Herr Meline mehr als 20 Jahre lang bei General Motors Company (USA). Herr Meline wurde 1957 geboren und ist US-amerikanischer und Schweizer Staatsbürger.



Satish Pai ist seit April 2016 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist Geschäftsführer und Verwaltungsratsmitglied von Hindalco Industries Ltd. (Indien). Vor seinem Eintritt in das Unternehmen Hindalco im Jahr 2013 war er 28 Jahre lang bei Schlumberger Limited (USA) tätig. Herr Pai wurde 1961 geboren und ist indischer Staatsbürger.

Per 31. Dezember 2020 hatte kein Mitglied des Verwaltungsrats eine offizielle Funktion oder ein politisches Amt inne. Weitere Informationen über die Mitglieder des ABB-Verwaltungsrats können unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance> abgerufen werden, wo ein Link zum Verwaltungsrat von ABB zu finden ist.

Sitzungen des Verwaltungsrats und Teilnahme

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse halten durch das Jahr turnusmässig Sitzungen ab. Diese Zusammenkünfte werden gegebenenfalls durch zusätzliche Sitzungen (persönlich oder per Telefonkonferenz) ergänzt. Der Verwaltungsrat wird vom Präsidenten oder auf Antrag eines Verwaltungsratsmitglieds oder des Vorsitzenden der Konzernleitung zusammengerufen. Eine Übersicht über die verschiedenen Traktanden der jeweiligen Sitzung wird allen Mitgliedern vorab zugestellt, damit sie sich vor der Sitzung mit den zu behandelnden Angelegenheiten befassen können. Im Rahmen der Zusammenkünfte des Verwaltungsrats findet grundsätzlich eine geschlossene Sitzung ohne das Management oder andere Personen statt. In Verwaltungsratssitzungen gefasste Beschlüsse werden im Sitzungsprotokoll schriftlich festgehalten. Einige Beschlüsse werden auch im Zirkularverfahren gefasst.

2020 war ein intensives Jahr für den Verwaltungsrat und seine Ausschüsse. Die untenstehende Tabelle gibt Aufschluss über die Anzahl der 2020 abgehaltenen Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse, die durchschnittliche

Sitzungsdauer und die Teilnahme der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Die aufgeführten regelmässigen Sitzungen enthalten eine strategische Klausurtagung, an der die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung teilgenommen haben.

Mandate ausserhalb des Konzerns für Mitglieder des Verwaltungsrats

Kein Verwaltungsratsmitglied kann mehr als zehn zusätzliche Mandate wahrnehmen, davon nicht mehr als vier in börsenkotierten Unternehmen. Bestimmte Arten von Mandaten wie Mandate in unseren Tochtergesellschaften, in derselben Unternehmensgruppe und in wohltätigen Organisationen und gemeinnützigen Institutionen fallen nicht unter diese Beschränkungen. Weitere Details finden Sie in Artikel 38 der Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>).

Geschäftliche Beziehungen zwischen ABB und den Verwaltungsratsmitgliedern

In diesem Abschnitt werden wichtige geschäftliche Beziehungen zwischen ABB und den Verwaltungsratsmitgliedern oder von ihnen vertretenen Unternehmen oder Organisationen dargestellt. Diese Feststellungen wurden auf der Grundlage der Related Party Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen) von ABB Ltd getroffen. Diese Richtlinie ist im Verwaltungsratsreglement und in den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (ABB Ltd Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) enthalten.

IBM Corporation (IBM) ist ein wichtiger Lieferant von ABB. IBM liefert ABB hauptsächlich IT-Hardware und Software und erbringt zugehörige Dienstleistungen. Peter Voser ist Verwaltungsratsmitglied von IBM.

Der Verwaltungsrat hat das Abnahmenvolumen bei IBM geprüft. Dabei hat der Verwaltungsrat festgestellt, dass die Art oder Bedingungen der Geschäftsbeziehung von ABB mit IBM nicht unüblich sind und dass diese Geschäftsbeziehung nicht wesentlich ist. Der Verwaltungsrat betrachtet daher sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats als unabhängige Mitglieder. Dieser Entscheid wurde im Einklang mit der Related Party

Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen) von ABB Ltd getroffen, die auf der Grundlage des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und der Unabhängigkeitskriterien der Corporate-Governance-Regelungen der New York Stock Exchange erstellt wurde.

Aufsichts- und Kontrollinstrumente gegenüber der Konzernleitung

Berichterstattung durch die Konzernleitung

Gemäss dem Verwaltungsratsreglement und den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB (ABB Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) berichtet der Vorsitzende der Konzernleitung dem Verwaltungsrat regelmässig – oder wann immer aussergewöhnliche Umstände dies erfordern – über den allgemeinen Geschäftsgang von ABB. Dies umfasst die Berichterstattung über:

- Geschäftsergebnisse (einschliesslich Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz und Cashflow-Rechnung);
- Änderungen bei wichtigen Mitgliedern des Managements;
- Angelegenheiten, die die Aufsichts- oder Überwachungsfunktion des Verwaltungsrats betreffen können (einschliesslich Strategie- und Compliance-Angelegenheiten) und
- wichtige Entwicklungen in rechtlichen Angelegenheiten.

An jeder Sitzung des Verwaltungsrats werden die Verwaltungsratsmitglieder vom Präsidenten des Verwaltungsrats, vom Vorsitzenden der Konzernleitung (CEO), vom Chief Financial Officer (CFO) und von anderen Mitgliedern der Konzernleitung über den Geschäftsverlauf von ABB und über wichtige Entwicklungen mit Einfluss auf ABB informiert. Ausserhalb von Verwaltungsratssitzungen werden Informationsgesuche von Verwaltungsratsmitgliedern im Allgemeinen über den Präsidenten des Verwaltungsrats weitergeleitet. Weitere Informationen erhalten Verwaltungsratsmitglieder anlässlich externer Klausurtagungen mit der Konzernleitung und bei Besuchen von ABB-Standorten. Zusätzlich werden Verwaltungsratsmitglieder durch die Verwaltungsratsausschüsse informiert, deren Mitglieder sie sind und an deren Sitzungen auch zuständige Mitglieder der Konzernleitung und Managementvertreter der Personalabteilung, Finanzabteilung, Rechtsabteilung und des operativen Geschäfts teilnehmen.

Interne Revisionsstelle

ABB hat eine interne Revisionsstelle, die unabhängige, objektive Prüfungs- und andere Leistungen erbringt, um sicherzustellen, dass ABB die geltenden Gesetze und internen Richtlinien und Verfahren einhält. Die interne Revisionsstelle erstattet dem Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss (FACC) und dem Chief Financial Officer (CFO) Bericht. Der FACC prüft und genehmigt den Prüfungsplan der internen Revisionsstelle sowie wesentliche Änderungen an diesem Plan. Untersuchungen von potenziellen Betrugsfällen und unangemessenen Geschäftspraktiken sind wichtiger Bestandteil des Prüfungsprozesses der internen Revisionsstelle. Nach Massgabe der Umstände kann die interne Revisionsstelle mit dem Office of Special Investigations von ABB zusammenarbeiten, das der Funktion „Integrität“ von ABB angehört. Die interne Revisionsstelle informiert die zuständigen Mitglieder der Konzernleitung und gegebenenfalls den FACC regelmässig über ihre wesentlichen Erkenntnisse und Empfehlungen.

Risikomanagement

ABB unterhält ein Programm für das unternehmensweite Risikomanagement (ERM), das der Grösse und Komplexität von ABB Rechnung trägt. Das ERM ermöglicht der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat eine umfassende, ganzheitliche Betrachtung der Risiken des Unternehmens. Das ERM beinhaltet das Management der Risikoübernahme im Hinblick auf die Erfüllung der Unternehmensziele. Der ERM-Prozess ist in der Regel zyklischer Natur und folgt damit der Idee einer kontinuierlichen Verbesserung des Risikomanagement-Ansatzes in einem dynamischen Geschäftsumfeld. Darüber hinaus betreibt ABB für die ermittelten Risiken eine Risikominderung, die für den Erfolg des Prozesses von entscheidender Bedeutung ist. ERM-Bewertungen erfolgen sowohl top-down als auch bottom-up. Sie decken strategische, finanzielle und operative Risiken kurz- und langfristiger Natur ab. Wichtige Risiken, die 2020 ermittelt und behandelt wurden, bezogen sich auf die Coronapandemie und auf den Abschluss der Transformation des Unternehmens und der Abspaltung der Stromnetzsparte Power Grids. ERM-Ergebnisse werden dem FACC und dem gesamten Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht. Diese Informationen fliessen in die Strategie- und Risikobesprechungen des Verwaltungsrats ein, um Mehrwert für Stakeholder zu schaffen.

Konzernleitung

Zusammensetzung der Konzernleitung (zum 31. Dezember 2020)

Björn Rosengren Vorsitzender der Konzernleitung (CEO)	
CORPORATE OFFICERS	LEITER DER GESCHÄFTSBEREICHE
Timo Ihamuotila Chief Financial Officer (Finanzchef)	Tarak Mehta Elektrifizierung
Sylvia Hill Chief Human Resources Officer (Personalchefin)	Peter Terwiesch Industrieautomation
Maria Varsellona General Counsel (Chefjuristin)	Morten Wierod Antriebstechnik
Theodor Swedjemark Chief Communications Officer (Kommunikationsleiter)	Sami Atiya Robotik & Fertigungsautomation

Aufgaben und Organisation der Konzernleitung

Der Verwaltungsrat hat den Vorsitzenden der Konzernleitung mit der Geschäftsführung von ABB beauftragt. Der Vorsitzende und unter dessen Führung die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind für die Leitung der Geschäftstätigkeit und der Angelegenheiten von ABB sowie für die Abwicklung des Tagesgeschäfts verantwortlich. Der Vorsitzende der Konzernleitung berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig – oder wann immer aussergewöhnliche Umstände dies erfordern – über den Geschäftsgang und die finanzielle Performance von ABB sowie über alle organisatorischen und personellen Angelegenheiten, Transaktionen oder Fragen, die für den Konzern wesentlich sind. Die Mitglieder der Konzernleitung werden vom Verwaltungsrat ernannt und abberufen.

Mitglieder der Konzernleitung (zum 31. Dezember 2020)



Björn Rosengren ist seit März 2020 Vorsitzender der Konzernleitung (CEO). Zuvor war er seit 2015 Präsident und CEO von Sandvik AB (Schweden). Von 2011 bis 2015

hatte Herr Rosengren die Funktion des Chief Executive Officer von Wärtsilä Corporation (Finnland) inne. Von 1998 bis 2011 übte er verschiedene Führungspositionen bei Atlas Copco AB (Schweden) aus. Herr Rosengren wurde 1959 geboren und ist schwedischer Staatsbürger.



Timo Ihamuotila ist seit April 2017 Finanzchef (Chief Financial Officer) und Mitglied der Konzernleitung. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats von SoftwareONE Holding AG

(Schweiz). Von 2009 bis 2016 war Herr Ihamuotila Chief Financial Officer und Executive Vice President der Nokia Corporation (Finnland). Von 1999 bis 2009 übte er verschiedene Führungsfunktionen bei Nokia aus. Herr Ihamuotila wurde 1966 geboren und ist finnischer Staatsbürger.



Sylvia Hill wurde mit Wirkung auf Juni 2019 Chief Human Resources Officer und Mitglied der Konzernleitung. Von 2014 bis Juni 2019 leitete sie die Funktion Global HR Services

and HR Transformation von ABB und von 2011 bis 2014 den HR-Bereich der Division Fertigungsautomation von ABB. Von 2005 bis 2010 war sie Leiterin HR and Organization Health & Safety von ABB Frankreich und leitete zeitweise auch den HR-Bereich der Mittelmeerregion von ABB. Von 1993 bis 2005 übte sie verschiedene Funktionen im Personalwesen von ABB aus. Frau Hill wurde 1960 geboren und ist deutsche Staatsbürgerin.



Maria Varsellona ist seit November 2019 Chefjuristin (General Counsel) und Mitglied der Konzernleitung. Sie war bis Mai 2020 Mitglied des Verwaltungsrats von Nordea Bank

Abp (Finnland). Von 2014 bis 2019 war sie Chief Legal Officer von Nokia Corporation und von 2018 bis 2019 auch President von Nokia Technologies. Von 2013 bis 2014 hatte sie die Position des General Counsel von Nokia Siemens Networks

inne. Von 2011 bis 2013 war Frau Varsellona Group General Counsel von Tetra Pak und von 2009 bis 2010 Group General Counsel von Sidel, die beide der Tetra Laval Group angehören. Von 2001 bis 2009 übte sie verschiedene leitende juristische Funktionen aus, hauptsächlich bei GE Oil & Gas. Frau Varsellona wurde 1970 geboren und ist italienische Staatsbürgerin.



Theodor Swedjemark ist seit August 2020 Kommunikationsleiter (Chief Communications Officer) und Mitglied der Konzernleitung. Er ist Mitglied des Vorstands der

Schwedisch-Schweizerischen Handelskammer. Herr Swedjemark übernahm 2017 die Position des Chief of Staff und später zusätzlich die konzernweite Verantwortung für Government Relations & Public Affairs. 2016 leitete er die strategische Portfolioüberprüfung der Stromnetzsparte Power Grids. Von 2006 bis 2015 hatte er bei ABB Managementpositionen in verschiedenen Funktionen und Geschäftsbereichen inne. Herr Swedjemark wurde 1980 geboren und ist schwedischer Staatsbürger.



Tarak Mehta ist seit April 2019 Leiter des Geschäftsbereichs Elektrifizierung und seit Oktober 2010 Mitglied der Konzernleitung. Zuvor leitete er seit Januar 2016 die

Division Elektrifizierungsprodukte und von Oktober 2010 bis Dezember 2015 die Division Niederspannungsprodukte. Von 2007 bis 2010 stand er dem Transformatorengeschäft von ABB vor. Zwischen 1998 und 2006 übte er verschiedene Funktionen im Management von ABB aus. Herr Mehta wurde 1966 geboren und ist US-amerikanischer Staatsbürger.



Peter Terwiesch ist seit Januar 2017 Leiter des Geschäftsbereichs Industrieautomation und seit Januar 2015 Mitglied der Konzernleitung. Er ist zudem Mitglied des

Verwaltungsrats der Metall Zug AG (Schweiz). Von 2015 bis 2016 hatte er die Leitung der Division Prozessautomation von ABB inne. Von 2011 bis 2014 leitete er die Region Mitteleuropa von ABB. In den Jahren 2005 bis 2011 übte Herr Terwiesch die Funktion des Chief Technology Officer von ABB aus. Von 1994 bis 2005 hatte er verschiedene Positionen bei ABB inne. Herr Terwiesch wurde 1966 geboren und ist Schweizer und deutscher Staatsbürger.



Morten Wierod ist seit April 2019 Leiter des Geschäftsbereichs Antriebstechnik und Mitglied der Konzernleitung. Von 2015 bis April 2019 leitete er die Geschäfts-

einheit Drives der Division Robotik und Antriebe.

Von 2011 bis 2015 leitete Herr Wierod die Geschäftseinheit Control Products der Division Niederspannungsprodukte. Von 1998 bis 2011 hatte er verschiedene Führungspositionen bei ABB inne. Herr Wierod wurde 1972 geboren und ist norwegischer Staatsbürger.



Sami Atiya ist seit April 2019 Leiter des Geschäftsbereichs Robotik & Fertigungsautomation und seit Juni 2016 Mitglied der Konzernleitung. Er ist Mitglied des Verwaltungs-

rats von SGS SA (Schweiz). Zuvor leitete er von Juni bis Dezember 2016 die Division Industrieautomation und Antriebe und ab Januar 2017 die Division Robotik und Antriebe. Vor seinem Eintritt in die ABB hatte Herr Atiya von 1997 bis 2015 Führungspositionen bei Siemens in Deutschland inne. Unter anderem war er ab 2011 im Sektor Infrastructure & Cities als CEO der Division Mobility and Logistics von Siemens tätig. Herr Atiya wurde 1964 geboren und ist deutscher Staatsbürger.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wurde Carolina Granat zum Chief Human Resources Officer ernannt und in die Konzernleitung von ABB berufen (Pressemitteilung verfügbar unter <https://new.abb.com/news/detail/71950/abb-appoints-carolina-granat-as-chief-human-resources-officer>). Frau Granat war zuvor bei ABB als Global Head of People Development tätig und davor bei Sandvik im Geschäftsbereich Machining Solutions weltweit für den Personalbereich verantwortlich.

Weitere Informationen über die Mitglieder der ABB-Konzernleitung können unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance> abgerufen werden, wo ein Link zur Konzernleitung zu finden ist.

Mandate ausserhalb des Konzerns für Mitglieder der Konzernleitung

Kein Mitglied der Konzernleitung kann mehr als fünf zusätzliche Mandate wahrnehmen, davon nicht mehr als ein Mandat in einem börsenkotierten Unternehmen. Bestimmte Arten von Mandaten wie Mandate in unseren Tochtergesellschaften, in derselben Unternehmensgruppe und in wohltätigen Organisationen und gemeinnützigen Institutionen fallen nicht unter diese Beschränkungen. Weitere Details finden Sie in Artikel 38 der Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>).

Geschäftliche Beziehungen zwischen ABB und den Mitgliedern der Konzernleitung

In diesem Abschnitt werden wichtige geschäftliche Beziehungen zwischen ABB und den Mitgliedern der Konzernleitung oder von ihnen vertretenen Unternehmen oder Organisationen dargestellt. Diese Feststellungen wurden auf der Grundlage der Related Party Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen) von ABB Ltd getroffen. Diese Richtlinie ist im Verwaltungsratsreglement und in den Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd (ABB Ltd Board Regulations and Corporate Governance Guidelines, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) enthalten.

ABB hat einen ungesicherten, revolvingenden Konsortialkredit für eine Kreditlinie bis

USD 2 Milliarden. Per 31. Dezember 2020 beteiligte sich Nordea Bank Abp (Nordea) mit ca. USD 105,7 Millionen am Gesamtkredit von USD 2 Milliarden. Des Weiteren betreibt ABB regelmäßig Bankgeschäfte mit Nordea. Maria Varsellona war bis Mai 2020 Verwaltungsratsmitglied von Nordea.

Der Verwaltungsrat hat das Engagement mit Nordea geprüft. Dabei hat der Verwaltungsrat festgestellt, dass die Art oder Bedingungen der Geschäftsbeziehung von ABB mit Nordea nicht unüblich sind und dass diese Geschäftsbeziehung nicht wesentlich ist. Dieser Entscheid wurde im Einklang mit der Related Party Transaction Policy (Leitlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen) von ABB Ltd getroffen, die auf der Grundlage des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und der Unabhängigkeitskriterien der Corporate-Governance-Regelungen der New York Stock Exchange erstellt wurde.

Aktien

Aktienkapital von ABB

Am 31. Dezember 2020 belief sich das ordentliche Aktienkapital von ABB (einschliesslich durch ABB selbst gehaltener Aktien) wie im Handelsregister eingetragen auf CHF 260 177 791,68 und setzte sich aus 2 168 148 264 voll einbezahlten Namenaktien mit einem Nennwert von CHF 0,12 je Aktie zusammen.

ABB Ltd ist an der SIX Swiss Exchange, an der Nasdaq OMX Stockholm Exchange und an der New York Stock Exchange kotiert (wobei bei Letzterer die Aktien in Form von American Depositary Shares (ADS) gehandelt werden und jede ADS einer Namenaktie von ABB entspricht). Am

31. Dezember 2020 wies ABB Ltd auf Basis ausstehender Aktien (Gesamtzahl ausstehender Aktien: 2 030 834 169) eine Marktkapitalisierung von rund CHF 50 Milliarden (USD 57 Milliarden, SEK 465 Milliarden) auf. Die einzige andere börsenkotierte Gesellschaft des Konzerns ist ABB India Limited, Bangalore, Indien, die an der BSE Ltd. (Bombay Stock Exchange) sowie an der National Stock Exchange of India kotiert ist. Am 31. Dezember 2020 hielt ABB Ltd, Schweiz, direkt oder indirekt 75 Prozent der Anteile von ABB India Limited, Bangalore, Indien, die zu jenem Zeitpunkt eine Marktkapitalisierung von rund INR 257 Milliarden aufwies.

Börsenkotierungen (per 31. Dezember 2020)

Börse	Wertpapier	Tickersymbol	ISIN code
SIX Swiss Exchange	ABB Ltd, Zurich, share	ABBN	CH0012221716
SIX Swiss Exchange	ABB Ltd, Zurich, share buyback (second trading line)	ABBN	CH0357679619
NASDAQ OMX Stockholm Exchange	ABB Ltd, Zurich, share	ABB	CH0012221716
New York Stock Exchange	ABB Ltd, Zurich, ADS	ABB	US0003752047
BSE Ltd. (Bombay Stock Exchange)	ABB India Limited, Bangalore, share	ABB ⁽¹⁾	INE117A01022
National Stock Exchange of India	ABB India Limited, Bangalore, share	ABB	INE117A01022

(1) Wird auch als Scrip ID bezeichnet.

Rückkauf und Vernichtung von Aktien

Im Rahmen des im Juli 2020 angekündigten Aktienrückkaufprogramms kaufte ABB bis 31. Dezember 2020 insgesamt 108 829 359 Aktien und bis 15. Februar 2021 insgesamt 117 012 859 Aktien zurück. ABB will die Aktionäre an der Generalversammlung 2021 um Zustimmung zur Vernichtung von 115 000 000 zurückgekauften Aktien ersuchen. Darüber hinaus kaufte ABB bis 31. Dezember 2020 insgesamt 13 046 013 Aktien zurück, hauptsächlich zur Nutzung im Zusammenhang mit Aktienprogrammen für Mitarbeitende. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.abb.com/investorrelations>.

Kapitalveränderungen

Im Jahr 2020 schüttete ABB eine Dividende von CHF 0,80 pro Aktie für das Jahr 2019 aus. Im Jahr 2019 schüttete ABB eine Dividende von CHF 0,80 pro Aktie für das Jahr 2018 aus. Im Jahr 2018 schüttete ABB eine Dividende von CHF 0,78 pro Aktie für das Jahr 2017 aus.

Es gab 2020, 2019 und 2018 keine Veränderungen im ordentlichen Aktienkapital von ABB.

Wandelanleihen und Optionen

ABB hat keine Anleihen ausstehend, die in ABB-Aktien gewandelt werden können. Angaben über Optionen auf ABB-Aktien sind der Anmerkung 19 „Stockholders' equity“ zur konsolidierten Jahresrechnung von ABB im Finanzteil der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts zu entnehmen.

Bedingtes Aktienkapital

Mit Stand 31. Dezember 2020 kann das Aktienkapital von ABB um einen Betrag von bis zu CHF 24 000 000 auf folgende Weise erhöht werden: durch die Ausgabe von bis zu 200 000 000 voll einbezahlten Namenaktien mit einem Nennwert von CHF 0,12 je Aktie durch die Ausübung von Wandelrechten und/oder Optionsrechten, die den Aktionären im Zusammenhang mit der Ausgabe neuer oder bereits ausgegebener Anleihen oder anderer Finanzmarktinstrumente auf nationalen oder internationalen Kapitalmärkten gewährt wurden. Würden die Aktien dieses bedingten Aktienkapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 9,2 Prozent erhöht. Das

bedingte Aktienkapital hat sich in den letzten drei Jahren nicht geändert.

Mit Stand 31. Dezember 2020 kann das Aktienkapital von ABB um einen Betrag von bis zu CHF 1 200 000 erhöht werden durch die Ausgabe von bis zu 10 000 000 voll einbezahlten Namenaktien mit einem Nennwert von CHF 0,12 je Aktie durch die Ausübung von den Aktionären gewährten Optionsrechten. Würden die Aktien dieses bedingten Aktienkapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 0,5 Prozent erhöht. Dieses bedingte Aktienkapital hat sich in den letzten drei Jahren nicht geändert. Optionsrechte, die von den Aktionären nicht beansprucht wurden, kann der Verwaltungsrat für andere Zwecke im Interesse des Unternehmens einsetzen.

Im Zusammenhang mit der Ausgabe von Wandelanleihen, von mit Optionen ausgestatteten Anleihen oder von anderen Finanzmarktinstrumenten oder der Verleihung von Bezugsrechten ist das Vorkaufsrecht der Aktionäre ausgeschlossen. Die dazuzumaligen Inhaber von Wandelrechten und/oder Optionsrechten haben das Recht zur Zeichnung neuer Aktien. Die für die Wandelrechte und/oder Optionsrechte geltenden Bedingungen werden vom Verwaltungsrat festgelegt.

Der Erwerb von Aktien durch die Ausübung von Optionsrechten sowie jede weitere Übertragung von Aktien unterstehen den Bestimmungen der ABB-Statuten (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) (siehe „Beschränkung der Übertragbarkeit von Aktien und Nominee-Eintragungen“ im Abschnitt „Aktionariat“ in diesem Corporate-Governance-Bericht).

Im Zusammenhang mit der Ausgabe von Wandelanleihen, von mit Optionsrechten ausgestatteten Anleihen oder anderen Finanzmarktinstrumenten ist der Verwaltungsrat ermächtigt, die Vorwegzeichnungsrechte der Aktionäre einzuschränken oder aufzuheben, wenn solche Anleihen oder anderen Finanzmarktinstrumente zur Finanzierung oder Refinanzierung der Übernahme von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen, von Neuinvestitionen oder Emissionen auf nationalen oder internationalen Kapitalmärkten vorgesehen sind. Falls der Verwaltungsrat Vorwegzeichnungsrechte aufhebt, werden die betreffenden Wandelanleihen, mit Optionsrechten ausgestatteten Anleihen oder anderen Finanzmarktinstrumente zu den geltenden Marktkonditionen ausgegeben, und die neuen Aktien werden gemäss den relevanten Marktkonditionen ausgegeben, unter Berücksichtigung der Aktienkurse und/oder anderer vergleichbarer Instrumente mit einem Marktpreis. Wandelrechte können über

einen maximalen Zeitraum von zehn Jahren ausgeübt werden, und Optionsrechte können über einen maximalen Zeitraum von sieben Jahren ausgeübt werden, wobei als Anfangsdatum jeweils das Emissionsdatum gilt. Die Vorwegzeichnungsrechte von Aktionären können indirekt gewährt werden.

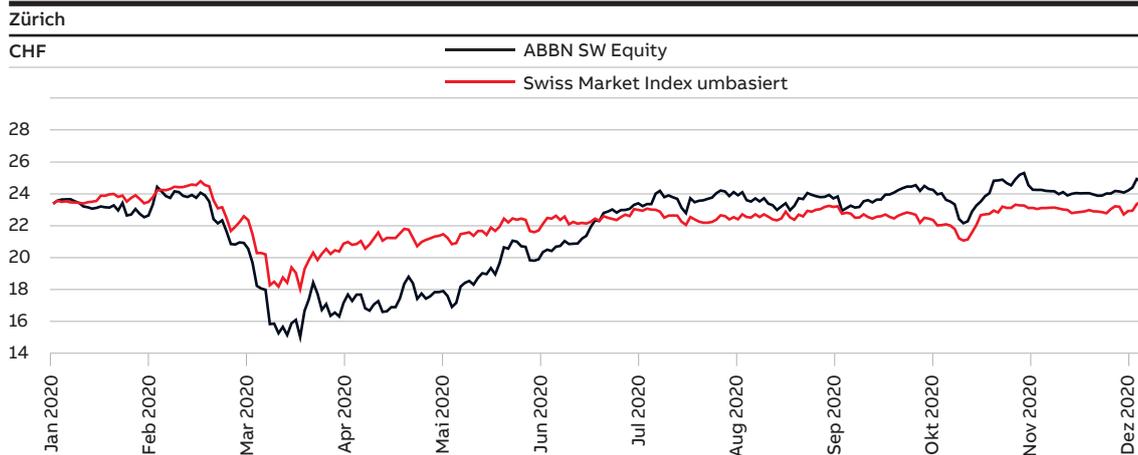
Ausserdem kann das Aktienkapital von ABB mit Stand 31. Dezember 2020 durch die Ausgabe von bis zu 94 038 800 voll einbezahlten Aktien mit einem Nennwert von CHF 0,12 je Aktie an Mitarbeitende um einen Betrag von maximal CHF 11 284 656 erhöht werden. Würden die Aktien dieses bedingten Aktienkapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 4,3 Prozent erhöht. Dieses bedingte Aktienkapital hat sich in den letzten drei Jahren nicht geändert. Das Bezugsrecht und das Vorwegzeichnungsrecht der ABB-Aktionäre sind in diesem Zusammenhang aufgehoben. Die Ausgabe von Aktien oder Bezugsrechten an Mitarbeitende unterliegt den vom Verwaltungsrat erlassenen Bestimmungen und erfolgt unter Berücksichtigung von Kriterien wie Leistung, Funktion, Verantwortung und Rentabilität. ABB kann Mitarbeitenden Aktien oder Bezugsrechte zu einem Preis abgeben, der unter dem Börsenkurs liegt. Der Erwerb von Aktien im Kontext des Aktienbesitzes von Mitarbeitenden sowie jede weitere Übertragung von Aktien unterstehen den Bestimmungen der ABB-Statuten (siehe „Beschränkung der Übertragbarkeit von Aktien und Nominee-Eintragungen“ im Abschnitt „Aktionariat“ in diesem Corporate-Governance-Bericht).

Genehmigtes Aktienkapital

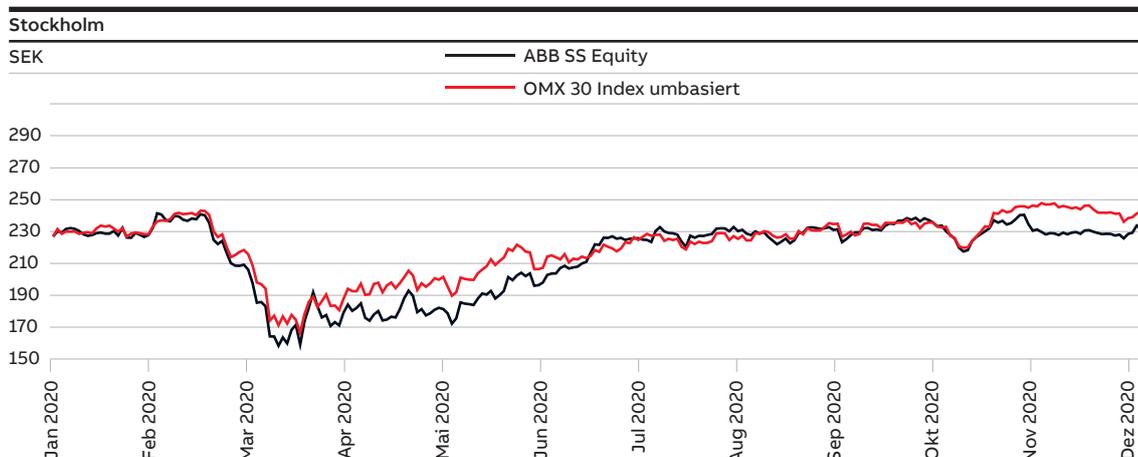
Mit Stand 31. Dezember 2020 steht ABB ein genehmigtes Aktienkapital von bis zu CHF 24 000 000 durch die Ausgabe von bis zu 200 000 000 voll einbezahlten Namenaktien mit einem Nennwert von CHF 0,12 je Aktie zur Verfügung. Das genehmigte Aktienkapital ist bis zum 2. Mai 2021 gültig. Würden die Aktien des

genehmigten Kapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 9,2 Prozent erhöht. Abgesehen von der Erneuerung an der Generalversammlung 2019 hat sich das genehmigte Aktienkapital in den letzten drei Jahren nicht geändert. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, den Zeitpunkt der Ausgabe neuer Aktien, den Ausgabebetrag, die Art der Einlagen, die Bedingungen der Bezugsrechtsausübung und den Beginn der Dividendenberechtigung festzulegen. In diesem Zusammenhang kann der Verwaltungsrat neue Aktien mittels Festübernahme durch eine Bank, ein Bankenkonsortium oder einen anderen Dritten mit anschließendem Angebot dieser Aktien an die Aktionäre ausgeben. Der Verwaltungsrat kann von Aktionären nicht ausgeübte Bezugsrechte verfallen lassen, oder er kann diese Rechte und/oder Aktien, für welche Bezugsrechte gewährt, aber nicht ausgeübt wurden, zu Marktkonditionen platzieren oder sie anderweitig im Interesse des Unternehmens einsetzen. Der Verwaltungsrat ist ferner berechtigt, die Bezugsrechte von Aktionären einzuschränken oder aufzuheben und diese Rechte Dritten zuzuteilen, wenn solche Aktien (1.) für die Übernahme von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen, für Neuinvestitionen oder im Falle von Emissionen für die Finanzierung oder Refinanzierung solcher Transaktionen vorgesehen sind, oder (2.) für die Erweiterung des Aktionärskreises im Zusammenhang mit der Kotierung von Aktien an inländischen und ausländischen Börsen vorgesehen sind. Die Zeichnung und der Erwerb der neuen Aktien sowie jede weitere Übertragung von Aktien unterstehen den Bestimmungen der ABB-Statuten (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>).

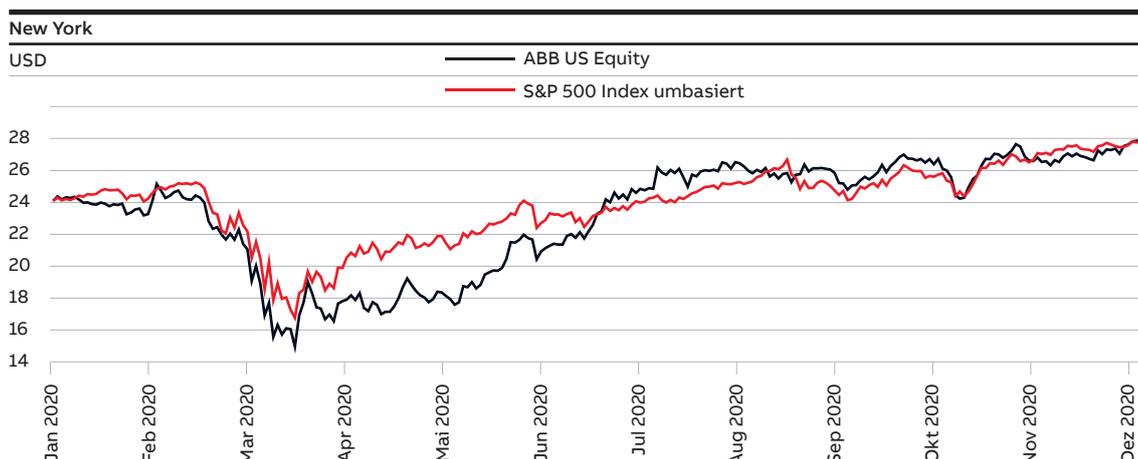
Quelle:
Bloomberg



Quelle:
Bloomberg



Quelle:
Bloomberg



Quelle:
Bloomberg

	SIX Swiss Exchange (CHF)	NASDAQ OMX Stockholm (SEK)	New York Stock Exchange (USD)
2019			
Hoch	25,31	239,80	27,96
Tief	14,93	155,85	14,85
Jahresende	24,71	229,00	27,96
Durchschnittlich gehandelte Aktien pro Tag, in Millionen	9,00	1,78	2,05

Kursentwicklung

ABB Ltd share price trend during 2020

Im Berichtsjahr 2020 stieg der Kurs der an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange gehandelten Aktien von ABB Ltd um 6 Prozent, während sich der Swiss Market Index um 1 Prozent erhöhte. Der Kurs der an der NASDAQ OMX Stockholm gehandelten Aktien von ABB Ltd stieg um 2 Prozent, während der OMX 30 Index um 6 Prozent zulegte. Der Kurs der an der New York Stock Exchange gehandelten American Depositary Shares von ABB Ltd erhöhte sich – ebenso wie der S&P 500 Index – um 16 Prozent.

Wichtigste Kennzahlen

	2020	2019	2018
Dividende je Aktie (CHF)	0,80 ⁽¹⁾	0,80	0,80
Nennwert je Aktie (CHF)	0,12	0,12	0,12
Stimmrecht je Aktie	1	1	1
Unverwässerter Gewinn je Aktie (USD) ⁽²⁾	2,44	0,67	1,02
Total ABB Eigenkapital je Aktie (USD) ⁽³⁾	7,72	6,34	6,54
Cashflow aus Geschäftstätigkeit je Aktie (USD) ⁽²⁾⁽⁵⁾	0,80	1,09	1,37
Dividendenausschüttungsquote (%) ⁽⁴⁾	37%	123%	80%
Gewichtete durchschnittliche Anzahl ausstehender Aktien (in Millionen)	2 111	2 133	2 132

(1) Vorgeschlagen vom Verwaltungsrat, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung am 25. März 2021 in Zürich, Schweiz.

(2) Berechnung basiert auf der Anzahl gewichteter durchschnittlich ausstehender Aktien.

(3) Berechnung basiert auf der Anzahl ausstehender Aktien per 31. Dezember.

(4) Dividende je Aktie (umgerechnet in USD zu Jahresendkursen), dividiert durch unverwässertes Ergebnis je Aktie.

(5) Umfasst Cashflow aus Geschäftstätigkeit von fortgeführten und nichtfortgeführten Aktivitäten.

Aktionariat

Aktionärsstruktur

Per 31. Dezember 2020 belief sich die Anzahl der direkt eingetragenen Aktionäre von ABB Ltd auf ca. 102 000, und rund 397 000 weitere Aktionäre hielten Aktien indirekt über Nominees. Dies entsprach zu dem genannten Datum einer Gesamtzahl von rund 499 000 Aktionären.

Bedeutende Aktionäre

Investor AB, Schweden, hielt 265 385 142 ABB-Aktien per 31. Dezember 2020 (siehe den Jahresabschlussbericht 2020 von Investor unter <https://www.investorab.com/investors-media/reports-presentations>). Diese Beteiligung entsprach rund 12,2 Prozent des am 31. Dezember 2020 im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB. In der von Investor AB gehaltenen Anzahl von Aktien sind die Aktien, die Jacob Wallenberg,

Dividende

Der Verwaltungsrat von ABB Ltd hat für das am 31. Dezember 2020 abgelaufene Geschäftsjahr die Ausschüttung einer Dividende von CHF 0,80 je Aktie vorgeschlagen. Der Vorschlag ist vorbehaltlich der Zustimmung der Aktionäre an der Generalversammlung 2021 von ABB Ltd. Er entspricht der Dividendenpolitik des Unternehmens, über den Zeitverlauf eine steigende und nachhaltige Dividende auszuschütten.

Verwaltungsratspräsident von Investor AB und Verwaltungsratsmitglied von ABB, persönlich hält, nicht enthalten.

Cevian Capital II GP Limited, Jersey, gab bekannt, dass das Unternehmen 105 988 662 ABB-Aktien per 3. August 2020 hielt (siehe <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1091587/000090266420002862/p20-1467sc13da.htm>). Diese Beteiligung entsprach rund 4,89 Prozent des am 31. Dezember 2020 im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

BlackRock Inc., USA, gab bekannt, dass das Unternehmen zusammen mit seinen direkten und indirekten Tochtergesellschaften 72 900 737 ABB-Aktien per 31. August 2017 hielt (siehe <https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/shareholder-details/TAH91000F4>). Diese Beteiligung entsprach

3,36 Prozent des zum 31. Dezember 2020 im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

The Capital Group Companies Inc., USA, gab bekannt, dass das Unternehmen zusammen mit seinen direkten und indirekten Tochtergesellschaften 65 680 803 ABB-Aktien per 4. November 2020 hielt (siehe <https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/shareholder-details/TAKB900033>). Diese Beteiligung entsprach 3,03 Prozent des zum 31. Dezember 2020 im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

Nach bestem Wissen von ABB hielt am 31. Dezember 2020 kein anderer Aktionär 3 Prozent oder mehr des zu dem genannten Datum im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

ABB Ltd unterhält keine Kreuzbeteiligungen von mehr als 5 Prozent des Kapitals oder der Stimmrechte mit anderen Unternehmen.

Angaben zu Offenlegungsmeldungen von Aktionären aus dem Jahr 2020 sind über die Suchfunktion auf der Plattform der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange zu finden: <https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/>.

Gemäss den Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>), berechtigt jede Namenaktie zu einer Stimme. Bedeutende Aktionäre haben keine besonderen Stimmrechte. Nach unserem Wissen stehen wir weder direkt noch indirekt im Besitz oder unter der Kontrolle einer Regierung, eines anderen Unternehmens oder einer Person.

Rechte der Aktionäre

Aktionäre sind dividendenberechtigt, stimmberechtigt und können sonstige ihnen gemäss dem Schweizer Recht und den Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/events/corporate-governance>) zustehende Rechte ausüben.

Stimmberechtigung

ABB hat nur eine Aktiengattung, und jede Namenaktie hat eine Stimme an der Generalversammlung. Dieses Stimmrecht kann jedoch erst ausgeübt werden, nachdem der Aktionär als Aktionär mit Stimmrecht im ABB-Aktienregister eingetragen ist oder dies bei Euroclear Sweden AB (Euroclear), das ein Unterregister führt, registriert worden ist.

Ein Aktionär kann sich an der jährlichen ordentlichen Generalversammlung durch seinen gesetzlichen Vertreter, einen anderen stimmberechtigten Aktionär oder den durch die Aktionäre gewählten unabhängigen Stimmrechtsvertreter vertreten lassen. Hat das Unternehmen keinen unabhängigen Stimmrechtsvertreter, bezeichnet der Verwaltungsrat den unabhängigen Stimmrechtsvertreter für die nächste Generalversammlung. Ein Aktionär kann sich nur von einer einzigen bevollmächtigten Person vertreten lassen.

Der Eintrag ins Aktienregister muss aus praktischen Gründen spätestens sechs Werktage vor der Generalversammlung erfolgt sein, damit der Aktionär sein Stimmrecht ausüben kann. Mit Ausnahme der im Abschnitt „Beschränkung der Übertragbarkeit von Aktien und Nominee-Eintragungen“ beschriebenen Fälle bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen, welche die Rechte der ABB-Aktionäre einschränken.

Generalversammlung/Coronapandemie

Die Gesundheit der Aktionäre und Mitarbeitenden hat für ABB oberste Priorität. Aufgrund der aussergewöhnlichen Umstände und im Einklang mit der in der Schweiz geltenden COVID-19-Gesetzgebung konnten die Aktionärinnen und Aktionäre daher nicht persönlich an der Generalversammlung 2020 von ABB teilnehmen, sondern ihre Aktionärsrechte nur über den unabhängigen Stimmrechtsvertreter ausüben. Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass die gleichen Verfahren gemäss der in der Schweiz geltenden COVID-19-Gesetzgebung auch für die Generalversammlung 2021 von ABB zur Anwendung gelangen.

Befugnisse der Generalversammlung

Die ordentliche Generalversammlung findet alljährlich innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres des Unternehmens statt; spätestens 20 Tage vor der Versammlung sind der Geschäftsbericht, der Vergütungsbericht und die Revisionsberichte den Aktionären am Gesellschaftssitz zur Einsicht aufzulegen. Jeder Aktionär kann verlangen, dass ihm unverzüglich eine Ausfertigung dieser Unterlagen zugestellt wird.

Der Generalversammlung sind folgende Befugnisse vorbehalten:

- die Festsetzung und Änderung der Statuten ;
- die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats, des Präsidenten des Verwaltungsrats, der Mitglieder des Vergütungsausschusses, der Revisionsstelle und des unabhängigen Stimmrechtsvertreters;
- die Genehmigung des Lageberichts und der Konzernrechnung;
- die Genehmigung der Jahresrechnung sowie die Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns, insbesondere die Festsetzung der Dividende;
- die Genehmigung der maximalen Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gemäss Artikel 34 der Statuten;
- die Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der mit der Geschäftsführung betrauten Personen;
- die Beschlussfassung über die Gegenstände, die der Generalversammlung durch das Gesetz oder die Statuten vorbehalten sind oder ihr vorbehaltlich Artikel 716a des Schweizerischen Obligationenrechts durch den Verwaltungsrat vorgelegt werden.

Beschlüsse und Wahlen an der Generalversammlung

Die Generalversammlung fasst ihre Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der vertretenen Aktionisten; davon ausgenommen sind jedoch die in Artikel 704 des Schweizerischen Obligationenrechts beschriebenen Fälle sowie Beschlüsse, die eine Stimmrechtsbeschränkung oder die Aufhebung einer solchen Beschränkung enthalten, welche mindestens zwei Drittel der vertretenen Stimmen auf sich vereinigen müssen.

Mit Stand 31. Dezember 2020 können Aktionäre, die insgesamt Aktien im Nennwert von mindestens CHF 48 000 vertreten, die Traktandierung von Verhandlungsgegenständen verlangen. Jede Traktandierung muss mindestens 40 Tage vor der Generalversammlung schriftlich unter Angabe der Verhandlungsgegenstände und der Anträge veranlasst werden.

Die Statuten von ABB enthalten keine Regelungen über die Einberufung der Generalversammlung, die von den gesetzlichen Vorschriften abweichen.

Dividendenberechtigung der Aktionäre

Die nicht konsolidierte statutarische Jahresrechnung von ABB Ltd wird im Einklang mit Schweizer Recht erstellt. Auf Basis dieser Jahresrechnung kann nur eine Dividende gezahlt werden, wenn ABB Ltd aus Vorjahren über genügend auszusüttende Gewinne oder über hinreichend freie Reserven für eine Dividendenzahlung verfügt. Gemäss Schweizer Recht muss ABB Ltd mindestens 5 Prozent ihres Jahresgewinns den gesetzlichen Reserven zuweisen, bis diese Reserven mindestens 20 Prozent des Aktienkapitals von ABB Ltd erreichen. Ein über diese Reserven hinausgehender Gewinn steht der Generalversammlung zur Verfügung.

Nach Schweizer Recht kann ABB Ltd nur eine Dividende zahlen, wenn sie von einem Aktionär oder dem Verwaltungsrat vorgeschlagen wurde, wenn sie an einer Generalversammlung genehmigt wurde und wenn die Revisionsstelle bestätigt, dass die Dividende dem Gesetz und den Statuten von ABB entspricht. In der Praxis genehmigt die Generalversammlung in der Regel die vom Verwaltungsrat vorgeschlagene Dividende.

Eine Dividende ist in der Regel frühestens zwei Handelstage nach dem Beschluss der Aktionäre zahlbar, und der Dividendenstichtag (Ex-date) ist normalerweise zwei Handelstage nach dem Tag der Genehmigung der Dividende durch die Aktionäre. Die Zahlung einer Dividende erfolgt an Aktionäre, die am Stichtag als Aktionäre registriert sind. Euroclear wickelt die Dividendenzahlung für bei ihnen eingetragene Aktien ab. Nach Schweizer Recht fallen Dividenden, die innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Fälligkeit nicht eingefordert werden, ABB Ltd zu und werden den sonstigen Reserven zugewiesen. ABB Ltd zahlt Bardividenden in Schweizer Franken aus (mit der nachstehend beschriebenen Ausnahme für bestimmte Aktionäre in Schweden). Daher wirken sich Wechselkursschwankungen auf die auf US-Dollar lautenden Beträge aus, die Inhaber von ADS nach der Umrechnung erhalten, die die Depotbank Citibank, N.A., gemäss dem geänderten und neu gefassten Depotvertrag (Amended and Restated Deposit Agreement) vom 7. Mai 2001 vornimmt.

Für in Schweden wohnhafte Aktionäre hat ABB einen Dividendenplan eingerichtet (für bis zu 600 004 716 Aktien). Im Hinblick auf jährliche Dividendenzahlungen, für die diese Einrichtung zur Verfügung gestellt wird, können sich Aktionäre, die ihre Aktien bei Euroclear eintragen lassen, ihre Dividende in schwedischen Kronen

(in Höhe des Betrags, der in Schweizer Franken gezahlten Dividende entspricht) von ABB Norden Holding AB auszahlen lassen, ohne dass Schweizer Quellensteuer abgezogen wird. Weitere Angaben zum Dividendenplan sind den Statuten von ABB Ltd zu entnehmen.

Beschränkung der Übertragbarkeit von Aktien und Nominee-Eintragungen

ABB kann den Eintrag einer stimmberechtigten Aktie verweigern, wenn ein Aktionär die Erklärung verweigert, dass er die Aktie im eigenen Namen und für eigene Rechnung erworben hat. Sollte der Aktionär sich weigern, eine solche Erklärung abzugeben, so erfolgt ein Eintrag ohne Stimmrecht. Personen, die bei der Eintragung/Antragstellung nicht ausdrücklich erklären, die Aktien für eigene Rechnung zu halten (Nominees), werden ins Aktienregister als stimmberechtigt eingetragen, sofern solche Nominees mit ABB in Bezug auf deren Status eine Einigung erzielt haben und sofern sie des Weiteren unter Aufsicht einer anerkannten Bank oder unter Finanzmarktaufsicht stehen. Der Verwaltungsrat kann in Sonderfällen eine Ausnahme gewähren. Im Jahr 2020 wurden keine Ausnahmen gewährt. Die Übertragungsbeschränkung der Aktien kann durch eine Änderung der ABB-Statuten mit

mindestens zwei Dritteln der beim Beschluss vertretenen Stimmen aufgehoben werden.

Keine Beschränkung beim Handel mit Aktien

Es bestehen keine Beschränkungen für die Übertragbarkeit von ABB-Aktien. Die Registrierung von Aktionären im ABB-Aktienregister, im Euroclear-Register und in dem von Citibank geführten ADS-Register lässt die Übertragbarkeit der Aktien oder ADS von ABB unberührt. Registrierte Aktionäre von ABB oder Inhaber von ADR können Aktien oder ADR von ABB daher ungeachtet des Stichtags jederzeit kaufen oder verkaufen, auch vor einer Generalversammlung. Der Stichtag dient nur zur Bestimmung des Stimmrechts an einer Generalversammlung.

Angebotspflicht

Die Statuten von ABB enthalten keine Regelungen, die bei Übernahmeangeboten eine Anhebung der Schwelle („opting-up“) oder den Verzicht auf eine Angebotspflicht („opting-out“) gemäss Art. 135 des Schweizerischen Bundesgesetzes über die Finanzmarktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel vorsehen.

Externe Revisionsstelle

Dauer des Mandats und Amtsdauer der Revisionsstelle

Am 26. März 2020 genehmigten die Aktionäre an der Generalversammlung von ABB die Ernennung von KPMG AG (KPMG) zur Revisionsstelle des Unternehmens für das Geschäftsjahr 2020.

KPMG prüft als Revisionsstelle die statutarische und die konsolidierte Jahresrechnung von ABB. Beginnend mit dem am 31. Dezember 2018 abgelaufenen Geschäftsjahr hat KPMG Schweiz das ausschliessliche Revisionsmandat für die konsolidierte Jahresrechnung des ABB-Konzerns übernommen. Der für das Revisionsmandat verantwortliche Revisor heisst Hans-Dieter Krauss und hat dieses Amt im Zusammenhang mit dem am 31. Dezember 2018 abgelaufenen Geschäftsjahr angetreten. Gemäss den Statuten von ABB

(verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) beträgt die Amtszeit für die Revisionsstelle ein Jahr.

Berichterstattung an den Verwaltungsrat und den Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss

Aufsichts- und Kontrollinstrumente gegenüber der Revisionsstelle

Unsere externe Revisionsstelle, KPMG, nimmt an allen Sitzungen des Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschusses (FACC) teil, die jeweils eine geschlossene Besprechung der Revisoren und des FACC ohne das Management umfassen. 2020 hielt der FACC sieben Sitzungen ab (persönlich oder

per Telefonkonferenz). Mindestens einmal pro Jahr prüft und erörtert der FACC mit der externen Revisionsstelle alle wesentlichen Beziehungen zwischen dem Unternehmen und der Revisionsstelle, die deren Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten. Der FACC prüft den Prüfungsauftrag und den Prüfungsplan, wobei der Umfang, die Personalbesetzung, die Standorte und der allgemeine Prüfungsansatz erörtert werden. Des Weiteren prüft und bewertet der FACC das Urteil der Revisionsstelle über die Qualität und Angemessenheit der vom Unternehmen in der Finanzberichterstattung angewandten Rechnungslegungsgrundsätze. Zudem genehmigt der FACC vorab etwaige von der Revisionsstelle zu erbringende revisionsfremde Dienstleistungen.

Mindestens einmal pro Jahr erhält und prüft der FACC einen Bericht der Revisionsstelle, in dem folgende Punkte erörtert werden:

- die internen Kontrollverfahren des Unternehmens;
- wesentliche Fragen, die durch die jüngste interne Qualitätskontrollprüfung aufgeworfen wurden;
- kritische Rechnungslegungsrichtlinien und -praktiken des Unternehmens;
- alle alternativen Rechnungslegungsoptionen für Finanzinformationen, die zwischen der Revisionsstelle und dem Management erörtert wurden, sowie damit verbundene Auswirkungen und
- die wesentliche Kommunikation zwischen der Revisionsstelle und dem Management, beispielsweise „Management Letter“ oder eine Aufstellung von Prüfungsdifferenzen.

Unter Berücksichtigung der Beurteilung des Managements bewertet der FACC die Qualifikationen, Unabhängigkeit und Leistungsfähigkeit der Revisionsstelle. Der FACC berichtet dem Verwaltungsrat über die wesentlichen Elemente seiner Kontrolle der Revisionsstelle und unterbreitet dem Verwaltungsrat jährlich Vorschläge zur Ernennung der Revisionsstelle an der Generalversammlung.

Revisionshonorar und zusätzliches Honorar von KPMG

KPMG stellte im Jahr 2020 für die gesetzlich vorgeschriebenen Revisionen Honorare in Höhe von USD 40,6 Millionen in Rechnung. Die Revisionsaufwendungen beinhalten die üblichen Revisionsarbeiten für jedes Geschäftsjahr, die erforderlich sind, um der Revisionsstelle eine Beurteilung der konsolidierten Jahresrechnung von ABB und der lokalen statutarischen Jahresrechnungen zu ermöglichen.

Ebenfalls im Honorar inbegriffen sind Dienstleistungen, die ausschliesslich von der Revisionsstelle wahrgenommen werden können, wie die Überprüfung der Quartalsergebnisse vor deren Veröffentlichung sowie die Ausgestaltung von Comfort Letters im Rahmen von Kapitalmarkttransaktionen.

Das Revisionshonorar für das Jahr 2020 beinhaltet einen Betrag von rund USD 4,5 Millionen im Zusammenhang mit Revisionen im Jahr 2019 und in früheren Jahren, der erst vereinbart wurde, nachdem das Unternehmen am 26. Februar 2020 seinen Geschäftsbericht mit Formular 20-F bei der SEC eingereicht hatte.

KPMG stellte im Jahr 2020 zudem die Summe von USD 3,5 Millionen für revisionsfremde Leistungen in Rechnung. Dazu gehören hauptsächlich begründete Verfahrensberichte, Rechnungslegungsberatung, Revisionen von Pensions- und Zuwendungsplänen, Beratungsdienstleistungen zur Rechnungslegung, von den geltenden Gesetzen und Bestimmungen nicht verlangte, zusätzliche Bestätigungen im Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung, Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Ertragssteuer und indirekten Besteuerung und weitere Steuerberatungsdienstleistungen. In Übereinstimmung mit den Vorschriften des US-amerikanischen Sarbanes Oxley-Gesetzes von 2002 und den Bestimmungen der United States Securities and Exchange Commission (SEC, US-Börsenaufsichtsbehörde) hat ABB einen globalen Prozess für die Überprüfung und provisorische Genehmigung von revisionsnahen und revisionsfremden Dienstleistungen durch KPMG festgelegt.

Weitere Informationen zur Corporate Governance

Konzernstruktur von ABB

ABB Ltd ist die oberste Muttergesellschaft des ABB-Konzerns. Sie ist Alleinaktionärin von ABB Asea Brown Boveri Ltd, die direkt oder indirekt im Besitz der anderen Gesellschaften des ABB-Konzerns ist. Die Tabelle im Anhang zum Corporate-Governance-Bericht gibt Auskunft über Namen, eingetragenen Firmensitz, Beteiligung und Aktienkapital der wichtigen direkten und indirekten Tochtergesellschaften von ABB Ltd, Schweiz, per 31. Dezember 2020. Darüber hinaus hält ABB 19,9 Prozent der Anteile von Hitachi ABB Power Grids Ltd. Auf die operative Konzernstruktur wird im Finanzteil der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts („Financial review of ABB Group“) im Kapitel „Operating and financial review and prospects – Organizational structure“ eingegangen.

Managementverträge

Zwischen ABB und Gesellschaften oder natürlichen Personen ausserhalb des ABB-Konzerns bestehen keine Managementverträge.

Kontrollwechselklauseln

Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung und andere Mitglieder des oberen Managements erhalten keine Sonderleistungen im Falle eines Kontrollwechsels. Die bedingten Zuteilungen aus dem Long-Term Incentive Plan (LTIP) und dem Management Incentive Plan (MIP) können im Falle eines Kontrollwechsels jedoch einer beschleunigten Freigabe unterliegen. Für Zuteilungen ab 2021 werden die LTIP-Regeln dahingehend geändert, dass die beschleunigte Freigabe von Zuteilungen im Fall eines Kontrollwechsels aufgehoben wird. Diese Änderung gilt für künftige Zuteilungen im Rahmen des LTIP. Im Rahmen des MIP werden keine weiteren Zuteilungen vorgenommen.

Beteiligungsprogramme für Mitarbeitende

ABB hat mehrere an ABB-Aktien gebundene Incentive-Pläne eingeführt, um die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Geschäftszielen und das Interesse an den Finanzergebnissen des Unternehmens zu fördern. Zu diesen Plänen gehören beispielsweise der Employee Share Acquisition Plan, der Management Incentive Plan und der Long-Term Incentive Plan. Für eine detailliertere Beschreibung der einzelnen Incentive-Pläne sehen Sie bitte Anmerkung 18 „Share based payment arrangements“ zur konsolidierten Jahresrechnung von ABB im Finanzteil der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts.

Abweichungen der Corporate Governance von NYSE-Standards

Gemäss den Corporate-Governance-Standards der New York Stock Exchange (die Standards) hat ABB erhebliche Abweichungen ihrer Corporate-Governance-Massnahmen von den Standards offenzulegen. ABB hat die Standards geprüft und ist zum Schluss gekommen, dass die Corporate-Governance-Massnahmen von ABB im Allgemeinen mit den Standards übereinstimmen, mit den folgenden wesentlichen Ausnahmen:

- Das Schweizer Recht verlangt, dass die externe Revisionsstelle an der ordentlichen Generalversammlung von den Aktionären und nicht vom Revisionsausschuss oder vom Verwaltungsrat gewählt wird.
- Die Standards verlangen, dass alle aktienbasierten Vergütungspläne und wesentlichen Änderungen an diesen Plänen von den Aktionären gebilligt werden. Gemäss Schweizer Recht entscheidet in diesen Angelegenheiten der Verwaltungsrat. Die Aktionäre entscheiden jedoch über die Bildung von neuem Aktienkapital, das im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungsplänen verwendet werden kann.
- Das Schweizer Recht verlangt, dass die Mitglieder des Vergütungsausschusses nicht

vom Verwaltungsrat ernannt, sondern von den Aktionären gewählt werden.

- Das Schweizer Recht verlangt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats und der Vergütung der Konzernleitung genehmigen.

Informationspolitik

Als Publikumsgesellschaft ist ABB zur fristgerechten und vollständigen Information von Aktionären, potenziellen Investoren, Finanzanalysten, Kunden, Lieferanten, Medien und anderen interessierten Kreisen verpflichtet. ABB hat wesentliche Informationen im Zusammenhang mit den ABB-Geschäftsbereichen unter Einhaltung der Vorschriften und Bestimmungen der Börsen, an denen ABB kotiert ist, zu veröffentlichen.

ABB veröffentlicht jährlich einen Geschäftsbericht, der die geprüfte Jahresrechnung sowie Angaben über ABB enthält, einschliesslich der Geschäftsergebnisse, Strategie, Produkte und Dienstleistungen, Corporate Governance und der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung von ABB. ABB unterbreitet der Securities and Exchange Commission (SEC) auch einen Geschäftsbericht mit dem Formular 20-F. Darüber hinaus werden die ABB-Ergebnisse jedes Quartal in Form einer Pressemitteilung gemäss den Vorschriften der Börsen, an denen die ABB-Aktien kotiert sind, veröffentlicht. Pressemitteilungen über Finanzergebnisse und wesentliche Ereignisse werden zudem mit dem Formular 6-K der SEC vorgelegt. Ein Archiv mit den Geschäftsberichten, den Geschäftsberichten mit Formular 20-F, den Quartalsberichten sowie den entsprechenden Präsentationen kann in der Rubrik „Financial results and presentations“ unter <https://www.abb.com/investorrelations> eingesehen werden. Die Quartalsberichte enthalten untestierte Finanzergebnisse in Übereinstimmung mit oder übergeleitet auf US-GAAP. Um wichtige Pressemitteilungen zu abonnieren, klicken Sie unter <https://www.abb.com/investorrelations> bitte „Contacts and Services“ und anschliessend „Subscribe to updates“ an. Ad hoc-Meldungen finden sich auch in der Rubrik „Press releases“ (Medienmitteilungen) unter <https://www.abb.com/news>.

Das Schweizerische Handelsamtsblatt (<https://www.shab.ch>) ist das offizielle Publikationsorgan von ABB. Die registrierten Aktionäre erhalten die Einladung zur Generalversammlung des Unternehmens per Post.

Anfragen können auch direkt an ABB Investor Relations gerichtet werden:

Affolternstrasse 44

CH-8050 Zürich, Switzerland

Telefon: +41 43 317 7111

E-Mail: investor.relations@ch.abb.com

Die offizielle Internetseite von ABB ist:

www.abb.com

Weitere Informationen zur Corporate Governance

Die nachstehenden Dokumente enthalten zusätzliche Informationen über die Corporate Governance von ABB und werden unter <https://new.abb.com/about/events/corporate-governance> zur Verfügung gestellt.

- Statuten
- Verwaltungsratsreglement und Corporate-Governance-Richtlinien von ABB Ltd, einschliesslich:
 - Reglement des Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschusses
 - Reglement des Governance- und Ernennungsausschusses
 - Reglement des Vergütungsausschusses
 - Related Party Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsvorfällen mit nahestehenden Personen und/oder Unternehmen)
- Verhaltenskodex von ABB
- Vergleich der Corporate-Governance-Regeln von ABB und der Bestimmungen der New York Stock Exchange
- Übersicht über unterschiedliche Rechte der Aktionäre nach dem auf ABB anwendbaren schwedischen und Schweizer Recht
- Lebensläufe der Verwaltungsratsmitglieder
- Lebensläufe der Mitglieder der Konzernleitung

Der Unternehmenskalender von ABB findet sich unter <https://new.abb.com/investorrelations/calendar-events-and-publications/financial-calendar>

Anhang – Wichtige Tochtergesellschaften von ABB Ltd

Name der Gesellschaft/Standort	Land	ABB-Beteiligung in %	Aktienkapital in 1 000	Währung
ABB S.A., Buenos Aires	Argentina	100,00	278 860	ARS
ABB Australia Pty Limited, Moorebank, NSW	Australia	100,00	131 218	AUD
ABB Group Investment Management Pty. Ltd., Moorebank, NSW	Australia	100,00	505 312	AUD
ABB AG, Wiener Neudorf	Austria	100,00	15 000	EUR
B&R Holding GmbH, Eggelsberg	Austria	100,00	35	EUR
B&R Industrial Automation GmbH, Eggelsberg	Austria	100,00	1 240	EUR
ABB N.V., Zaventem	Belgium	100,00	34 308	EUR
ABB Automacao Ltda., Sorocaba	Brazil	100,00	196 554	BRL
ABB Eletricacao Ltda., Sorocaba	Brazil	100,00	268 759	BRL
ABB Bulgaria EOOD, Sofia	Bulgaria	100,00	65 110	BGN
ABB Electrification Canada ULC, Edmonton, Alberta	Canada	100,00	– ⁽¹⁾	CAD
ABB Inc., Saint-Laurent, Quebec	Canada	100,00	– ⁽¹⁾	CAD
ABB S.A., Santiago	Chile	100,00	5 484 348	CLP
ABB (China) Investment Limited, Beijing	China	100,00	95 000	USD
ABB (China) Ltd., Beijing	China	100,00	140 000	USD
ABB Beijing Drive Systems Co. Ltd., Beijing	China	90,00	5 000	USD
ABB Beijing Switchgear Limited, Beijing	China	60,00	16 500	USD
ABB Electrical Machines Ltd., Shanghai	China	100,00	14 400	USD
ABB Engineering (Shanghai) Ltd., Shanghai	China	100,00	40 000	USD
ABB Shanghai Free Trade Zone Industrial Co., Ltd., Shanghai	China	100,00	6 500	CNY
ABB Shanghai Motors Co. Ltd., Shanghai	China	75,00	11 217	USD
ABB Xiamen Low Voltage Equipment Co. Ltd., Xiamen	China	100,00	15 800	USD
ABB Xiamen Switchgear Co. Ltd., Xiamen	China	66,52	29 500	USD
ABB Xinhui Low Voltage Switchgear Co. Ltd., Xinhui	China	90,00	6 200	USD
ABB s.r.o., Prague	Czech Republic	100,00	400 000	CZK
ABB A/S, Skovlunde	Denmark	100,00	100 000	DKK
ABB for Electrical Industries (ABB ARAB) S.A.E., Cairo	Egypt	100,00	353 479	EGP
Asea Brown Boveri S.A.E., Cairo	Egypt	100,00	166 000	USD
ABB AS, Jüri	Estonia	100,00	1 663	EUR
ABB Oy, Helsinki	Finland	100,00	10 003	EUR
ABB France, Cergy Pontoise	France	99,83	25 778	EUR
ABB SAS, Cergy Pontoise	France	100,00	45 921	EUR
ABB AG, Mannheim	Germany	100,00	167 500	EUR
ABB Automation GmbH, Mannheim	Germany	100,00	15 000	EUR
ABB Automation Products GmbH, Ladenburg	Germany	100,00	10 620	EUR
ABB Beteiligungs- und Verwaltungsges. mbH, Mannheim	Germany	100,00	61 355	EUR
ABB Stotz-Kontakt GmbH, Heidelberg	Germany	100,00	7 500	EUR
B + R Industrie-Elektronik GmbH, Bad Homburg	Germany	100,00	358	EUR
Busch-Jaeger Elektro GmbH, Lüdenscheid	Germany	100,00	1 535	EUR
ABB Engineering Trading and Service Ltd., Budapest	Hungary	100,00	26 436 281	HUF
Industrial C&S Hungary Kft., Budapest	Hungary	100,00	3 000	HUF
ABB Global Industries and Services Private Limited, Bangalore	India	100,00	366 923	INR
ABB India Limited, Bangalore	India	75,00	423 817	INR
ABB S.p.A., Milan	Italy	100,00	110 000	EUR
ABB K.K., Tokyo	Japan	100,00	1 000 000	JPY
ABB Ltd., Seoul	Korea, Republic of	100,00	23 670 000	KRW
ABB Electrical Control Systems S. de R.L. de C.V., Monterrey	Mexico	100,00	315 134	MXN
ABB Mexico S.A. de C.V., San Luis Potosi SLP	Mexico	100,00	638 418	MXN
Asea Brown Boveri S.A. de C.V., San Luis Potosi SLP	Mexico	100,00	667 686	MXN
ABB B.V., Rotterdam	Netherlands	100,00	9 200	EUR
ABB Finance B.V., Rotterdam	Netherlands	100,00	20	EUR
ABB Holdings B.V., Rotterdam	Netherlands	100,00	119	EUR
ABB AS, Fornebu	Norway	100,00	134 550	NOK
ABB Electrification Norway AS, Skien	Norway	100,00	60 450	NOK
ABB Holding AS, Fornebu	Norway	100,00	240 000	NOK
ABB Business Services Sp. z o.o., Warsaw	Poland	99,93	24	PLN

Name der Gesellschaft/Standort	Land	ABB-Beteiligung in %	Aktienkapital in 1 000	Währung
ABB Industrial Solutions (Bielsko-Biala) Sp. z o.o., Bielsko-Biala	Poland	99,93	328 125	PLN
ABB Industrial Solutions (Klodzko) Sp.z o.o., Klodzko	Poland	99,93	50	PLN
ABB Sp. z o.o., Warsaw	Poland	99,93	245 461	PLN
Industrial C&S of P.R. LLC, San Juan	Puerto Rico	100,00	–	USD
ABB Ltd., Moscow	Russian Federation	100,00	5 686	RUB
ABB Electrical Industries Co. Ltd., Riyadh	Saudi Arabia	65,00	181 000	SAR
ABB Pte. Ltd., Singapore	Singapore	100,00	32 797	SGD
ABB Holdings (Pty) Ltd., Modderfontein	South Africa	100,00	4 050	ZAR
ABB South Africa (Pty) Ltd., Modderfontein	South Africa	74,91	1	ZAR
Asea Brown Boveri S.A., Madrid	Spain	100,00	33 318	EUR
ABB AB, Västerås	Sweden	100,00	200 000	SEK
ABB Norden Holding AB, Västerås	Sweden	100,00	2 344 783	SEK
ABB Asea Brown Boveri Ltd, Zurich	Switzerland	100,00	2 768 000	CHF
ABB Canada EL Holding GmbH, Zurich	Switzerland	100,00	1 000	CHF
ABB Capital AG, Zurich	Switzerland	100,00	100	CHF
ABB Information Systems Ltd., Zurich	Switzerland	100,00	500	CHF
ABB Investment Holding 2 GmbH, Zurich	Switzerland	100,00	20	CHF
ABB Management Services Ltd., Zurich	Switzerland	100,00	571	CHF
ABB Schweiz AG, Baden	Switzerland	100,00	55 000	CHF
ABB Ltd., Taipei	Taiwan (Chinese Taipei)	100,00	195 000	TWD
ABB Elektrik Sanayi A.S., Istanbul	Turkey	99,99	13 410	TRY
ABB Industries (L.L.C.), Dubai	United Arab Emirates	49,00 ⁽²⁾	5 000	AED
ABB Holdings Limited, Warrington	United Kingdom	100,00	226 014	GBP
ABB Limited, Warrington	United Kingdom	100,00	120 000	GBP
ABB Finance (USA) Inc., Wilmington, DE	United States	100,00	1	USD
ABB Holdings Inc., Cary, NC	United States	100,00	2	USD
ABB Inc., Cary, NC	United States	100,00	1	USD
ABB Installation Products Inc, Memphis, TN	United States	100,00	1	USD
ABB Installation Products International LLC., Wilmington, DE	United States	100,00	–	USD
ABB Motors and Mechanical Inc, Fort Smith, AR	United States	100,00	–	USD
ABB Treasury Center (USA), Inc., Wilmington, DE	United States	100,00	1	USD
Edison Holding Corporation, Wilmington, DE	United States	100,00	–	USD
Industrial Connections & Solutions LLC, Cary, NC	United States	100,00	–	USD
Industrial Connections & Solutions LLC, Cary, NC	United States	100,00	–	USD

(1) Aktien ohne Nennwert.

(2) Gesellschaft konsolidiert, da ABB sie in vollem Umfang kontrolliert

03

Vergütungs- bericht

—
70-103

<u>72</u>	Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
<u>76</u>	Vergütungsbericht

Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär,

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht („der Bericht“) für das Jahr 2020 vorstellen zu dürfen.

Unser Ausschuss konzentriert sich weiterhin auf die Sicherstellung einer Vergütungsstruktur bei ABB, mit der wir die Wertschöpfung für unsere Aktionäre stärken, unseren Führungskräften ein motivierendes Vergütungspaket bieten und in der Unternehmensführung „Best Practices“ umsetzen.

Ich freue mich sehr, dass ich im vergangenen Jahr im Rahmen unseres jährlichen Einbindungsprozesses mit vielen unserer Aktionärinnen und Aktionäre zusammentreffen konnte, um Vergütungsfragen zu erörtern. In diesen Zusammenkünften sprachen wir über unsere Reaktion auf die Herausforderungen der Coronapandemie und über unseren Ansatz zur Verknüpfung von Fortschritten im Bereich Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG) mit der Vergütung. Ausserdem befassten wir uns mit Änderungen, die an unserer Vergütungsregelung und -struktur vornehmen könnten, um diese stärker auf die Interessen der Aktionäre auszurichten, eine höhere Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen und eine leistungsorientierte Kultur zu fördern. Ausserdem befassten wir uns mit der Frage, wie wir die Darstellung unseres Berichts vereinfachen könnten, um Ihnen – unseren Stakeholdern – ein höheres Mass an Transparenz zu bieten.

Reaktion auf die Coronapandemie

Sie haben in diesem Geschäftsbericht schon gelesen, in welcher Weise unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden von den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie betroffen waren.

Ich bin stolz auf die Reaktion des Verwaltungsrats, der Mitglieder der Konzernleitung und von über 200 höheren Führungskräften, die im Jahr 2020 sechs Monate lang zehn Prozent ihres Honorars oder Gehalts gespendet und dadurch mehr

als drei Millionen US-Dollar aufgebracht haben, um ABB-Kollegen bei der Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie zu unterstützen. In einigen Fällen erfolgte diese Spende zusätzlich zur Teilnahme an Programmen der Geschäftsbereiche oder Länder, beispielsweise Freistellungsprogrammen. Bisher haben ABB-Mitarbeitende in 19 Ländern Unterstützung erhalten, was im Jahr 2021 fortgesetzt wird.

Im Hinblick auf Anreize ist hervorzuheben, dass die vor Ausbruch der Coronapandemie festgelegten Zielvorgaben für den «Annual Incentive Plan» (AIP) 2020 nicht an die Auswirkungen der Coronapandemie angepasst wurden. Für die Auszahlungen an Corporate Officers wurden zusätzlich Obergrenzen eingeführt, um einen unbeabsichtigten Anstieg der Vergütung mit kostenbezogenen oder anderen qualitativen Kennzahlen auszuschliessen. Dieses Vorgehen und die freiwillige Gehaltsanpassung haben die AIP-Zuteilungen für 2020 erheblich sinken lassen.

Die vor Ausbruch der Coronapandemie definierten EPS-Ziele für ausstehende Zuteilungen aus dem langfristigen variablen Vergütungsplan (LTIP) wurden ebenfalls nicht an die Auswirkungen der Coronapandemie angepasst. Bei der Festlegung des Referenzkurses für die 2020 LTIP-Zuteilung wurde aufgrund der hohen Marktvolatilität zum Zeitpunkt der Zuteilung im März der Kurs von 2019 herangezogen.

Verknüpfung von ESG mit der Vergütung

Auf dem letzten Kapitalmarkttag stellte das Unternehmen seine neue Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen ambitionierten und herausfordernden Ziele für 2030 vor.

Das Gespräch mit den Aktionären und ihre vielfältigen Ansichten dazu, ob und wie ESG mit der Vergütung verknüpft werden sollte, war sehr bereichernd. Der Vergütungsausschuss erörterte das Thema und einigte sich darauf, dass Fortschritte im Hinblick auf festgelegte ESG-Ziele künftig als Randbedingung („Boundary Condition“) für AIP-Zuteilungen gelten. Im Rahmen dieses Ansatzes wird der Verwaltungsrat jährlich ein oder mehrere konkrete ESG-Ziele festlegen und prüfen, ob das Unternehmen zum Jahresende ausreichende

Fortschritte erzielt hat, um die angegebene AIP-Zuteilung zu rechtfertigen. Sind die Fortschritte nach Ansicht des Verwaltungsrats nicht ausreichend, kann die AIP-Zuteilung auf Ermessensbasis reduziert werden. Dieser Ansatz gilt für die Konzernleitung und unsere obersten 100 Führungskräfte.

Für 2021 besteht die Randbedingung darin, in den einzelnen Divisionen Pläne für die Minderung von Scope-1-Emissionen und Scope-2-Emissionen von ABB zu erstellen. Weitere Einzelheiten zu den relevanten Zielen und den Fortschritten im Hinblick auf diese Ziele werden in künftigen Vergütungsberichten offengelegt. Diese neue Komponente des AIP ergänzt den Fokus auf Sicherheit, der schon lange Bestandteil der Kennzahlen für die kurzfristige variable Vergütung der oberen Führungskräfte ist. Ab 2021 besteht das Sicherheitsziel im Rahmen des AIP für Mitglieder der Konzernleitung in einer prozentualen Verbesserung der Zahl von Unfällen mit Ausfallzeit (Lost Time

Incident Frequency Rate, LTIFR). Die LTIFR gilt als klarer Indikator für die Effektivität der Unfallverhütungsprogramme von ABB.

Vergütungsregelung und -struktur

Die Änderung des ESG-Ansatzes stellt die wichtigste Neuerung der Vergütungsregelung für das Jahr 2021 dar. In direkter Reaktion auf die Rückmeldung von Aktionären werden zudem die LTIP-Regeln dahingehend geändert, dass die automatische beschleunigte Freigabe von Zuteilungen im unwahrscheinlichen Fall eines Kontrollwechsels gestrichen wird. Diese Änderung findet auf LTIP-Zuteilungen ab dem Jahr 2021 Anwendung.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die ab 2021 geltende Vergütungsstruktur für die Konzernleitung, ihre Zielsetzung, die Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie und die zugehörigen Leistungsindikatoren.

Vergütungsstruktur	Feste Vergütung – jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (AIP)	Langfristige variable Vergütung (LTIP)	Vermögensrisiko/ Aktienbesitz
Ziel und Verknüpfung mit Strategie	Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Honorierung der jährlichen Konzernleistung und der individuellen Leistung, fördert die Umsetzung der Jahresstrategie	Fördert die Schaffung eines langfristigen und nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre und die Erfüllung langfristiger strategischer Ziele	Das persönliche, risikobehaftete Vermögen des Einzelnen ist direkt mit dem Aktienkurs von ABB gekoppelt
Operativ	Bargehalt, Sachleistungen und Pensionskassenbeiträge	Jahresprämien, die nach einem einjährigen Leistungszeitraum in bar zu entrichten sind	Jahresprämien in Form von Aktien, die vorbehaltlich der Erfüllung bestimmter Leistungskriterien nach 3 Jahren freigegeben werden	Einzelpersonen müssen ABB-Aktien halten
Mögliche Auszahlung / Höhe des Risikos (in % des jährlichen Grundgehalts)	Auf Grundlage des Verantwortungsbereichs sowie der individuellen Erfahrungen und Kompetenzen	Ziel: 100% Maximum: 150%	CEO Zielzuteilung: 150% Freigabe: 0-300% Konzernleitung Zielzuteilung: 100% Freigabe: 0-200%	Vermögensrisiko CEO: 500% (netto) Vermögensrisiko Konzernleitung: 400% (netto)
Zeitraum	Im Jahr erbracht	1 Jahr	3 Jahre	Gesamte Amtszeit in Konzernleitung
Leistungsindikatoren	Bei der Änderung des jährlichen Grundgehalts werden die im Vorjahr erbrachte Leistung und das zukünftige Potenzial der Führungskraft berücksichtigt	Alle: Op. EBITA-Marge von ABB in % (20-25%); Geschäftsbereichskennzahlen, darunter z.B.: ROCE, Op. EBITA-Marge der Geschäftsbereiche in %, Produktivität, OFCF (55-60%), Alle: Individuelle Zielvorgaben (20%); Alle: ESG-Randbedingung für Prämien	Relativer TSR ⁽¹⁾ (50%) EPS-Durchschnitt ⁽²⁾ (50%)	Ist direkt an den Aktienkurs von ABB gekoppelt

(1) Total Shareholder Return (Aktionärsrendite)

(2) Earnings Per Share (Ergebnis je Aktie)

Die gemeinsame konzernweite AIP-Kennzahl für 2021, die für alle Mitglieder der Konzernleitung und die obersten 100 Führungskräfte gilt, ist die operative EBITA-Marge (in Prozent), um die strategische Fokussierung auf ehrgeizige längerfristige Margenziele zu unterstreichen. Eine Rendite-Kennzahl – ROCE – wird für den Vorsitzenden der Konzernleitung (CEO) und die Mehrheit der Konzernleitung beibehalten, um die Fokussierung auf die Profitabilität und die Effizienz des Kapitaleinsatzes fortzuführen. Für Corporate Officers erfolgt eine Anpassung an die geschäftlichen Kennzahlen des CEO, um die Ausrichtung auf die operativen Geschäftsergebnisse zu verstärken. Etwaige Funktionsvorgaben werden in die betreffenden individuellen Zielvorgaben aufgenommen.

Der LTIP wird 2021 überprüft, um sicherzustellen, dass er weiterhin der Geschäftsstrategie und den Anforderungen der Stakeholder entspricht. Aktionärinnen und Aktionäre werden zu allen Änderungsvorschlägen konsultiert, bevor diese an der kommenden Generalversammlung zur Abstimmung gestellt werden.

Ergebnisse der Vergütungsregelung

2020 wurde eine Überprüfung der Verwaltungsrats honorare durchgeführt, die sich auf eine Benchmarking-Studie mit vergleichbaren Schweizer Gesellschaften stützte. Die Struktur der Honorare, welche die Verwaltungsratsmitglieder für ihre jeweilige Funktion erhielten, wurde nach dieser Prüfung nicht geändert.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2019-2020 steht im Einklang mit dem an der Generalversammlung 2019 genehmigten Betrag. Die Vergütung des Verwaltungsrats lag 2020 niedriger als 2019, da die Mitglieder im Jahr 2020 sechs Monate lang freiwillig zehn Prozent ihres Honorars für die Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie spendeten.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten 2020 eine Gesamtvergütung in Höhe von 35.4 Millionen CHF, verglichen mit 51,4 Millionen CHF im Jahr 2019, wie in Abbildung 12 zusammengefasst und in den Abbildungen 27 und 28 im Detail dargestellt.

Dieser Rückgang in der Vergütung an die Konzernleitung von insgesamt 31 Prozent war auf folgende Gründe zurückzuführen: die Reduzierung der Zahl der aktiven Konzernleitungsmitglieder, geringere

Zahlungen an ehemalige Konzernleitungsmitglieder, freiwillige Spendenseitens der Konzernleitungsmitglieder von zehn Prozent ihrer Vergütung über sechs Monate im Jahr 2020 zur Bekämpfung der Folgen der Coronapandemie und eine wesentlich geringere kurzfristige variable Vergütung infolge der Pandemie.

Bei drei der neun im März 2020 tätigen Konzernleitungsmitglieder wurde das Gehalt angepasst. Die Höhe der Anpassungen reichte von 4,3 Prozent bis 7,1 Prozent, wobei die letztgenannte Änderung in einer herausragenden Leistung und Marktanpassung begründet lag. Dies entsprach einer Erhöhung der jährlichen Grundgehälter für die im März 2020 im Amt befindlichen Mitglieder der Konzernleitung um 1,6 Prozent.

Im Rahmen des AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote für die Konzernleitung für das Jahr 2020 bei 72,4 Prozent (von maximal 150 Prozent), gegenüber 94,7 Prozent im Jahr 2019. Dieser erhebliche Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere auf die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Geschäftstätigkeit zurückzuführen.

Die Freigabe der Zuteilungen aus dem LTIP 2017 war 2020 an Zielvorgaben für den Konzerngewinn und das EPS gekoppelt. Der durchschnittliche Erreichungsgrad der beiden Leistungskennzahlen im Rahmen des LTIP 2017 betrug 73,0 Prozent (von maximal 175 Prozent), wobei die tatsächliche Sperrfrist je nach EU-Mitglied zwischen 69,4 Prozent und 75,4 Prozent lag. Es wird darauf hingewiesen, dass der für die Bestimmung der Höhe der Zuteilung relevante Leistungszeitraum 2017-2019 von der Coronapandemie nicht betroffen war.

Offenlegung

Im Berichtsjahr hat sich der Vergütungsausschuss Ideen und Anregungen aufmerksam angehört, um unsere Offenlegungen in diesem Bericht klarer zu gestalten. In diesem Brief bieten wir daher einen Überblick über die Vergütungsstruktur und deren Verknüpfung mit unserer Strategie und strukturieren den Bericht weiterhin so, dass klar zwischen unseren Vergütungsregelungen und ihrer Umsetzung unterschieden wird.

Zu den wesentlichen Änderungen im diesjährigen Vergütungsbericht zählen eine Aktualisierung des Benchmarking-Abschnitts zur Darstellung von Änderungen an den Vergleichsgruppen für die Kon-

zernleitung, eine ausführlichere Beschreibung und Abbildung zur Veranschaulichung der kurzfristigen variablen Vergütung, die rückwirkende Offenlegung von EPS-Zielen im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung und eine zusätzliche Tabelle mit einer vereinfachten Darstellung der tatsächlich realisierten Vergütung.

Governance

Der Vergütungsausschuss nahm 2020 eine Benchmarking-Überprüfung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vor und prüfte auch die in der Schweiz geltenden regulatorischen Anforderungen und Offenlegungsanforderungen in Bezug auf geschlechterspezifische Lohnunterschiede. Darüber hinaus ist der Vergütungsausschuss seinen regulären Tätigkeiten nachgegangen und hat unter anderem dem Verwaltungsrat Leistungsindikatoren und -ziele für die Konzernleitung vorgeschlagen, die die variable Vergütung betreffen. Zudem wurden Empfehlungen zur Vergütung des Verwaltungsrats, des CEOs und der Mitglieder der Konzernleitung von ABB ausgesprochen, der Vergütungsbericht erstellt, die „Say on Pay“-Abstimmung an der Generalversammlung vorbereitet und die Bedingungen der Ernennung und Abberufung von Mitgliedern der Konzernleitung geprüft. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie weitere Informationen über

unsere Aktivitäten, über das Vergütungssystem und die Governance von ABB.

An der Generalversammlung im März 2021 werden Sie darum gebeten, über die maximale Gesamtschädigung des Verwaltungsrats in der Amtsperiode 2021-2022 sowie über die maximale Gesamtschädigung der Konzernleitung im Jahr 2022 abzustimmen. Auch zu diesem Vergütungsbericht können die Aktionärinnen und Aktionäre im Rahmen einer unverbindlichen Konsultativabstimmung ihr Votum abgeben.

Wir fördern und unterhalten einen offenen und regelmässigen Dialog mit unseren Stakeholdern. Ihr konstruktives Feedback ist für die Weiterentwicklung des Vergütungssystems äusserst wertvoll und stets willkommen. Im Namen von ABB, des Vergütungsausschusses und des Verwaltungsrats bedanke ich mich herzlich für Ihr fortgesetztes Vertrauen in ABB und für Ihre stets konstruktiven und hilfreichen Rückmeldungen zu unserem Vergütungsmodell.

David E. Constable

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Zürich, 25. Februar 2021

Vergütungsbericht

Vergütungsregelungen

Mitspracherecht der Aktionäre

Die von den Aktionären genehmigten Statuten von ABB enthalten Bestimmungen bezüglich der Vergütung, in denen die Vergütungsgrundsätze für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung festgelegt sind. Sie sind auf der Corporate-Governance-Website von ABB (<https://new.abb.com/about/corporate-governance>) zu finden und werden nachfolgend zusammengefasst:

- **Vergütungsausschuss** (Artikel 28 bis 31): Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die an der Generalversammlung von den Aktionären für den Zeitraum von einem Jahr gewählt werden. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat dabei, die Vergütungsstrategie sowie die Vergütungsgrundsätze und -programme festzulegen und zu überprüfen, die Vorschläge vorzubereiten, die den Aktionären auf der Generalversammlung zu Vergütungsfragen vorgelegt werden und die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung festzulegen. Die Aufgaben des Vergütungsausschusses werden ausführlich in den Vorschriften des Verwaltungsrats und den Corporate-Governance-Richtlinien definiert, die auf der Corporate-Governance-Website von ABB eingesehen werden können.
- **Vergütungsgrundsätze** (Artikel 33): Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine feste Vergütung, die in bar oder in Aktien (mit der Möglichkeit, ausschliesslich Aktien zu beziehen) entrichtet wird. Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten sowohl eine feste als auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung kann sich aus kurzfristigen und langfristigen Komponenten zusammensetzen. Die Vergütung kann in bar, in Aktien oder in Form anderer Leistungen erfolgen.
- **„Say-on-Pay“-Abstimmung** (Artikel 34): Die Aktionäre genehmigen die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats in der nächsten Amtsperiode und die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung im nächsten Geschäftsjahr.
- **Zusätzlicher Betrag für neue Mitglieder der Konzernleitung** (Artikel 35): Wenn die genehmigte maximale Gesamtvergütung nicht für die Vergütung neu einberufener/eingestellter Mitglieder der Konzernleitung ausreicht, kann für die Vergütung dieser neuen Mitglieder der Konzernleitung ein zusätzlicher Betrag angewendet werden, der sich bis auf 30 Prozent der zuletzt genehmigten maximalen Gesamtvergütung belaufen darf.
- **Darlehen** (Artikel 37): Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung bekommen keine Darlehen gewährt.

Die Aktionäre können an der Generalversammlung auch konsultativ über den Vergütungsbericht des Vorjahres abstimmen. In den Abschnitten zur Vergütungsregelung dieses Berichts werden die Vergütungsregelung und die Vergütungsprogramme sowie die Rahmenbedingungen für die Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung dargestellt. Diese neuen Abschnitte des Berichts geben auch Aufschluss darüber, wie die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im vorherigen Kalenderjahr vergütet wurden.

Erstellt wird der Vergütungsbericht im Einklang mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), dem Standard bezüglich Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulierungen, den Regeln der Aktienmärkte, an denen die Aktien von ABB in Schweden und in den USA notiert sind, sowie im Einklang mit dem

Abbildung 1: Entscheidungsbefugnisse bei Vergütungsfragen

	Vergütungs- ausschuss	Verwaltungs- rat	Mitglieder an Generalversammlung
Vergütungsregelung einschliesslich Anreizpläne	●	●	●
Maximale Gesamtvergütung für Mitglieder der Konzernleitung		●	●
Vergütung für den CEO		●	●
Vergütung einzelner Mitglieder der Konzernleitung	●	●	●
Festlegung der Leistungsziele und Beurteilung CEO		●	●
Festlegung der Leistungsziele und Beurteilung der Konzernleitung	●	●	●
Erforderlicher Aktienbestand des CEO und der Konzernleitung		●	●
Maximale Gesamtvergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats		●	●
Vergütung einzelner Mitglieder des Verwaltungsrats		●	●
Vergütungsbericht		●	●

● Vorschlag ● Empfehlung ● Genehmigung

Konsultative
Abstimmung

„Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance“ der Economiesuisse.

Entscheidungsbefugnisse bei Vergütungsfragen

Der Vergütungsausschuss ist in beratender Funktion tätig, während die Entscheidungsbefugnis im Hinblick auf Vergütungsfragen dem

Verwaltungsrat obliegt. Eine Ausnahme stellt die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dar, die von den Aktionären an der Generalversammlung genehmigt werden muss. Die Entscheidungsbefugnisse der verschiedenen Organe im Hinblick auf Vergütungsfragen werden in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 2: Aktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2020

Vergütung des Verwaltungsrats	
Überprüfung des Ansatzes zum Benchmarking	
Überprüfung von Vergleichswerten	
Vergütung der Konzernleitung	
Überprüfung des Ansatzes zum Benchmarking	
Überprüfung von Vergleichswerten und Empfehlungen für die Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung	
Überprüfung des Aktienbestands der Mitglieder der Konzernleitung	
Überprüfung und Genehmigung der Vergütung für neue und ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung	
Performance – in Bezug auf den vergangenen Leistungszyklus	
Bewertung von Zuteilungen für kurzfristige Anreize im Jahr 2019	
Beurteilung in Bezug auf die Erfüllung der Leistungsziele für die im Jahr 2020 freigegebenen Zuteilungen des langfristigen variablen Vergütungsplans (LTIP)	
Performance – in Bezug auf den bevorstehenden Leistungszyklus	
Festlegung von vorläufigen Leistungszielen für den «Annual Incentive Plan «(AIP)» 2021	
Festlegung von Leistungszielen für die im Jahr 2020 gewährten Zuteilungen des LTIP	
Überprüfung der Auswirkungen des Joint-Ventures von Stromnetze auf die Leistungsziele des LTIP	
Aktualisierung der zur Erfüllung der Leistungsziele der AIP-Zuteilungen für das Jahr 2020 sowie der nicht freigegebenen LTIP-Zuteilungen	
Compliance	
Regulierungs- und Offenlegungsanforderungen für geschlechterspezifische Vergütungen in der Schweiz	
Überprüfung der Regelungen für den LTIP	
Überprüfung von Feedback zu Investorengesprächen	
Regulatorische und den Markt betreffende Anpassungen	
Überprüfung des für die Veröffentlichung bestimmten Vergütungsberichts	
Vorbereitung der maximalen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im kommenden Geschäftsjahr, die an der Generalversammlung vorgeschlagen wird	
Vorbereitung der maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung im kommenden Geschäftsjahr, die an der Generalversammlung vorgeschlagen wird	

Aktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2020

Der Vergütungsausschuss kommt so häufig zusammen, wie dies aus geschäftlicher Sicht notwendig ist, mindestens jedoch viermal im Jahr. 2020 hielt der Vergütungsausschuss sieben Sitzungen ab und ging den in Abbildung 2 dargestellten Aktivitäten nach. Im Abschnitt „Sitzungen und Teilnahme“ (Corporate-Governance-Bericht) wird dargelegt, welche Mitglieder des Vergütungsausschusses bei diesen Sitzungen anwesend waren.

Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem gesamten Verwaltungsrat nach jeder Sitzung des Vergütungsausschusses Bericht. Die Protokolle der Sitzungen stehen den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung.

Der Vergütungsausschuss zieht in Vergütungsfragen unabhängige externe Berater heran. Derzeit

ist PricewaterhouseCoopers (PwC) damit beauftragt, Leistungen rund um die Vergütung von Führungskräften bereitzustellen. Neben seiner beratenden Funktion für den Vergütungsausschuss erbringt PwC gegenüber ABB auch Personal-, Steuer- und Beratungsdienstleistungen.

Der Vorsitzende der Konzernleitung (CEO), der Chief Human Resources Officer (CHRO) und der «Head of Performance and Reward» sind ebenfalls an allen oder einem Teil der Sitzungen des Vergütungsausschusses in beratender Funktion vertreten. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses kann in Abstimmung mit dem CEO bei Bedarf weitere Führungskräfte zu der Sitzung einladen. Führungskräfte sind nicht auf Sitzungen oder auf Teilen von Sitzungen vertreten, bei denen ihre eigene Vergütung und/oder Leistung besprochen wird.

Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat

Überblick

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats ist darauf ausgelegt, attraktiv zu sein, damit erfahrene Spitzenleute im Unternehmen gehalten werden können. Bei der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder werden ihre Verantwortlichkeiten sowie der Zeitaufwand und die Anstrengungen berücksichtigt, die sie aufbringen müssen, um ihre Aufgaben im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen zu erfüllen. Für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und Mitglieder des Verwaltungsrats wird ein festgelegtes Honorar fällig. Zusätzliche Honorare mit Ausnahme für den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden fallen für den Vorsitz oder die Mitgliedschaft in einem Verwaltungsratsausschuss an.

Um Ihre Fokussierung auf die Unternehmensstrategie, ihre Aufsichtsfunktionen und auf Governance-Themen zu unterstreichen, erhalten Mitglieder des Verwaltungsrats keine variable Vergütung und keine Pensionsleistungen. Im Einklang mit dem Schweizer Recht erhalten die Mitglieder der Konzernleitung keine Abgangsschädigung (Golden Parachutes) oder sonstige Sonderleistungen im Falle eines Kontrollwechsels. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten ihre Vergütung jeweils für eine Amtsperiode von zwölf Monaten, die mit ihrer Ernennung an der Generalversammlung beginnt. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird in halbjährlichen Raten entrichtet.

Um die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder stärker auf die Interessen der Aktionäre von ABB auszurichten, erhalten die Mitglieder ihre Gesamtvergütung zur Hälfte in Form von ABB-Aktien. Gleichwohl können sich die Verwaltungsratsmitglieder dafür entscheiden, ihre Vergütung vollständig in Form von Aktien zu erhalten. Die Anzahl der abzugebenden Aktien wird vor der jeweiligen halbjährlichen Zahlung berechnet, indem der Betrag, auf den die Verwaltungsratsmitglieder Anspruch haben, durch den durchschnittlichen Schlusskurs der ABB-Aktie während einer festgelegten dreissigtägigen Periode dividiert wird. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren, in der sie nicht verkauft, übertragen oder verpfändet werden dürfen. Die Sperrfrist der entsprechenden Aktien wird aufgehoben, wenn das Mitglied des Verwaltungsrats diesen verlässt.

Umsetzung der Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat

Von Zeit zu Zeit werden Höhe und Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder überprüft. Hierfür wird die Vergütung von nicht am Management beteiligten Mitgliedern des Verwaltungsrats anderer börsenkotierter Unternehmen in der Schweiz, die im Swiss Market Index vertreten sind (z.B. Adecco, Alcon, Geberit, Givaudan, Lafarge-Holcim, Lonza, Richemont, SGS, Sika, Swisscom, Swiss Life und Zurich Insurance), als Vergleich herangezogen. Eine solche Überprüfung wurde 2020 durchgeführt, und für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 wurde keine Anpassung der Verwaltungsrats honorare vorgenommen (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats (und aktuelle Gebühren)

Vergütung pro Amtsperiode (CHF) ⁽¹⁾	
Vorsitzender des Verwaltungsrats ⁽²⁾	1 200 000
Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats ⁽²⁾	450 000
Mitglied des Verwaltungsrats	290 000
Zusätzliche Gebühren für Ausschüsse:	
Vorsitzender des FACC ⁽³⁾	110 000
Vorsitzender des CC oder GNC ⁽³⁾	60 000
Mitglied des FACC ⁽³⁾	40 000
Mitglied des CC oder GNC ⁽³⁾	30 000

(1) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats erhalten für ihre Funktion im GNC keine zusätzlichen Honorare.

(2) CC: Vergütungsausschuss, FACC: Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschuss, GNC: Governance- und Ernennungsausschuss.

(3) In diesen Honoraren ist die freiwillige Spende in Höhe von 10 Prozent der Honorare für die erste Hälfte der Amtsperiode 2020-2021 aufgrund der Coronapandemie nicht berücksichtigt.

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats in der Amtsperiode zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 sowie für das Kalenderjahr 2020 werden in den Abbildungen 24 und 25 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ dargelegt.

An der Generalversammlung 2020 genehmigten die Aktionäre für den Verwaltungsrat und die Amtsperiode 2020-2021 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 4,70 Millionen CHF. Der gleiche Betrag wurde auch für die Amtsperiode im Vorjahr genehmigt. Die tatsächlich gezahlte Vergütung war fünf Prozent geringer als in der vorangegangenen Amtsperiode. Dies ist auf den freiwilligen Verzicht von 10 Prozent der Honorare zur Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie für einen Zeitraum von sechs Monaten im Jahr 2020 zurückzuführen. Die Vergütung des Verwaltungs-

rats bewegt sich damit im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags.

Siehe Abbildung 4 und Abbildung 25 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“.

Abbildung 4: Vergütung des Verwaltungsrats (in CHF)

Verwaltungsrat	Amtsperiode	
	2020–2021r	2018–2019
Anzahl der Mitglieder	11	11
Gesamtvergütung	4 436 500	4 670 000
An der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtvergütung	4 700 000	4 700 000

Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember 2020 besaßen die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt weniger als ein Prozent der gesamten ausstehenden ABB-Aktien.

Abbildung 26 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ zeigt die Anzahl der von den Mitgliedern der Konzernleitung zum 31. Dezember 2020 und 2019 gehaltenen ABB-Aktien. Soweit in dieser Abbildung nicht anders aufgeführt, war kein Verwaltungsratsmitglied und keine einem Verwaltungsratsmitglied nahestehende Person im Besitz von ABB-Aktien oder Optionen auf ABB-Aktien.

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied des Verwaltungsrats im Jahr 2020 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für Dienstleistungen, die für ABB erbracht wurden, erhalten.

Vergütung ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats

2020 wurden keine Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats geleistet.

Vergütungsregelung für die Konzernleitung

Überblick

- Das Vergütungssystem von ABB ist so ausgerichtet, dass Spitzenkräfte eingestellt, motiviert und gehalten werden können und mit ihrem Talent dazu beitragen, dass ABB ihre Position als weltweiter Technologieführer stärken kann. Das Unternehmen verbindet Softwarelösungen mit seinem Portfolio in den Bereichen Elektrifizierung, Robotik, Automation und Antriebstechnik und trägt somit zu einer Steigerung der Leistungsfähigkeit bei.

Das Vergütungssystem soll eine wettbewerbsfähige Vergütung bieten und Führungskräfte zur herausragenden Leistungen motivieren. Zudem soll für Aktionäre ein nachhaltiger Wert geschaffen werden, ohne hierfür übermässige Risiken einzugehen. Das Vergütungssystem bringt folgende Komponenten miteinander in Einklang:

- feste und variable Vergütungskomponenten,
- kurz- und langfristige Anreize und
- die Anerkennung der Unternehmensleistung sowie von individuellen Leistungen.

Überblick – Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur für die Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem jährlichen Grundgehalt, einer kurzfristigen variablen Vergütung (AIP), die von den jährlichen Leistungszielen abhängt, einer langfristigen variablen Vergütung (LTIP), die auf dreijährigen Leistungszielen basiert sowie aus Zusatzleistungen.

Diese Vergütungsstruktur ist mit unserer Strategie verknüpft. Wie aus den Abbildungen 5 und 6 hervorgeht, hängt ein wesentlicher Anteil der Gesamtvergütung von variablen Vergütungskomponenten ab, für die anspruchsvolle Leistungsziele erreicht werden müssen.

Wettbewerbsfähige Vergütung

Bei der Festlegung der Vergütungsregelung für die Konzernleitung berücksichtigt der Verwaltungsrat Vergleichsdaten von Wettbewerbern. Bei der Festlegung der Zielvergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung werden zudem weitere Faktoren berücksichtigt:

- Marktwert der Funktion (externer Vergleichswert);
- individuelles Profil des Amtsinhabers im Hinblick auf Erfahrung und Fähigkeiten;
- individuelle Leistung und persönliches Potenzial;
- Erschwinglichkeit für das Unternehmen.

Der Vergütungsausschuss hat seinen Ansatz für das Benchmarking vor dem Hintergrund des neuen Betriebsmodells «ABB Way», der sich daraus ergebenden Änderung der Verantwortlichkeiten in der Konzernleitung sowie der Veräusserung des Stromnetzgeschäfts einer umfassenden Prüfung unterzogen.

Infolge dieser Überprüfung wurde die Zahl der Benchmarking-Vergleichsgruppen von vier auf drei gesenkt – eine gesamteuropäische Vergleichsgruppe, eine Vergleichsgruppe aus der globalen Industrie und eine Vergleichsgruppe aus dem Schweizer Markt. Diese Vergleichsgruppen

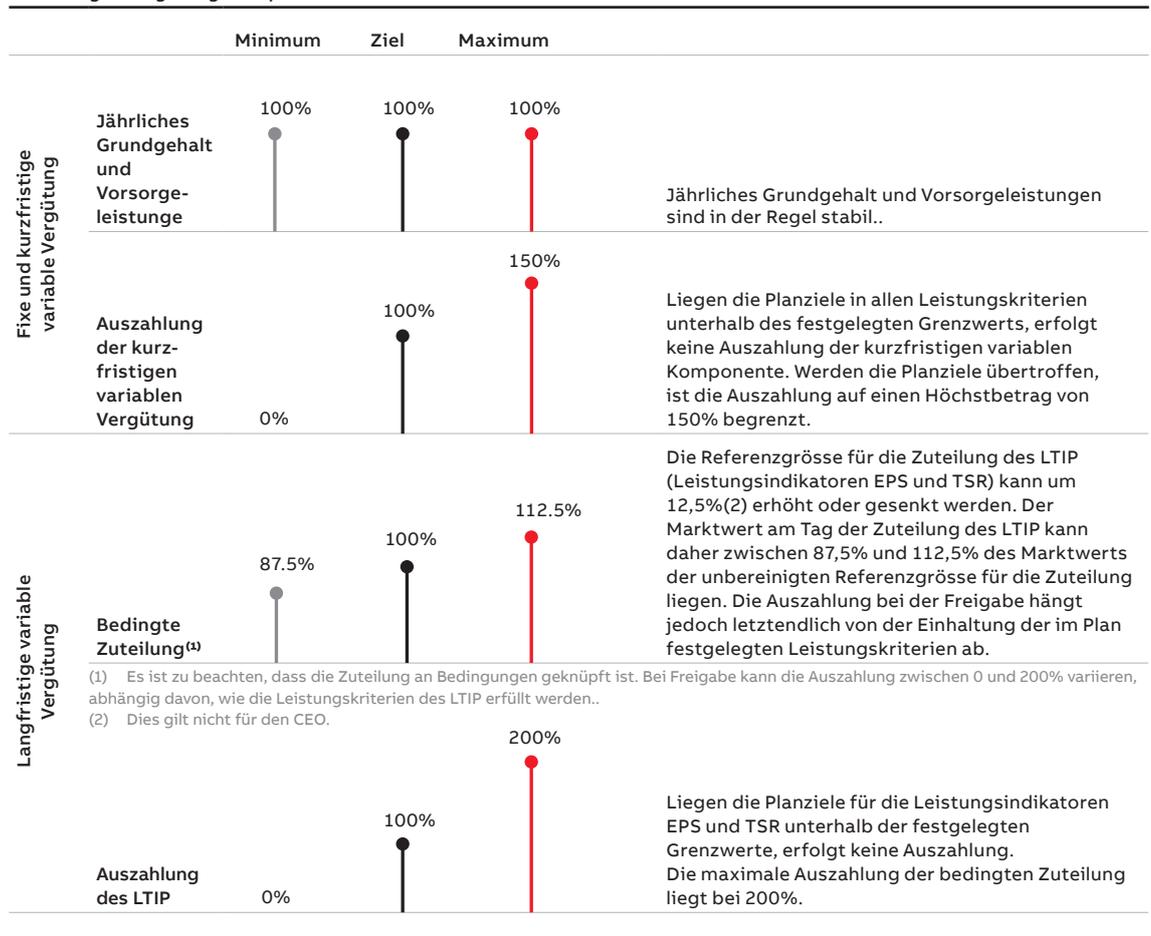
Abbildung 5 Struktur der Vergütung der Konzernleitung ab 2021

Vergütungsstruktur	Feste Vergütung – jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen	Kurzfristige variable Vergütung (AIP)	Langfristige variable Vergütung (LTIP)	Vermögensrisiko/ Aktienbesitz
Ziel und Verknüpfung mit Strategie	Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Honorierung der jährlichen Konzernleistung und der individuellen Leistung, fördert die Umsetzung der Jahresstrategie	Fördert die Schaffung eines langfristigen und nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre und die Erfüllung langfristiger strategischer Ziele	Das persönliche, risikobehaftete Vermögen des Einzelnen ist direkt mit dem Aktienkurs von ABB gekoppelt
Operativ	Bargehalt, Sachleistungen und Pensionskassenbeiträge	Jahresprämien, die nach einem einjährigen Leistungszeitraum in bar zu entrichten sind	Jahresprämien in Form von Aktien, die vorbehaltlich der Erfüllung bestimmter Leistungskriterien nach 3 Jahren freigeben werden	Einzelpersonen müssen ABB-Aktien halten
Mögliche Auszahlung / Höhe des Risikos (in % des jährlichen Grundgehalts)	Auf Grundlage des Verantwortungsbereichs sowie der individuellen Erfahrungen und Kompetenzen	Ziel: 100% Maximum: 150%	CEO Zielzuteilung: 150% Freigabe: 0-300% Konzernleitung Zielzuteilung: 100% Freigabe: 0-200%	Vermögensrisiko CEO: 500% (netto) Vermögensrisiko Konzernleitung: 400% (netto)
Zeitraum	Im Jahr erbracht	1 Jahr	3 Jahre	Gesamte Amtszeit in Konzernleitung
Leistungsindikatoren	Bei der Änderung des jährlichen Grundgehalts werden die im Vorjahr erbrachte Leistung und das zukünftige Potenzial der Führungskraft berücksichtigt	Alle: Op. EBITA-Marge von ABB in % (20-25%); Geschäftsbereichskennzahlen, darunter z.B.: ROCE, Op. EBITA-Marge der Geschäftsbereiche in%, Produktivität, OFCF (55-60%), Alle: Individuelle Zielvorgaben (20%); Alle: ESG-Randbedingung für Prämien	Relativer TSR ⁽¹⁾ (50%) EPS-Durchschnitt ⁽²⁾ (50%)	Ist direkt an den Aktienkurs von ABB gekoppelt

(1) Total Shareholder Return (Aktionärsrendite)

(2) Earnings Per Share (Ergebnis je Aktie)

Abbildung 6: Vergütungskomponenten in den verschiedenen Szenarien



(1) Es ist zu beachten, dass die Zuteilung an Bedingungen geknüpft ist. Bei Freigabe kann die Auszahlung zwischen 0 und 200% variieren, abhängig davon, wie die Leistungskriterien des LTIP erfüllt werden..

(2) Dies gilt nicht für den CEO.

wurden in allen Fällen so gestaltet, dass sie der Grösse, dem Tätigkeitsumfang und der Komplexität von ABB entsprechen. Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor wurden ausgeschlossen. Die US-Vergleichsgruppe wurde für weniger relevant befunden und daher gestrichen.

Abbildung 7: Vergleichswerte für die Vergütung von Referenzunternehmen

Indikator	Zusammensetzung	Begründung
Globale Industrie	Eine ausgewählte Gruppe von 16 globalen Vergleichsunternehmen ⁽¹⁾ , die der Grösse und Komplexität von ABB entsprechen	Fokus auf operative Rollen und Vergleich mit der Vergütungsgestaltung
Gesamteuropäischer Markt	Eine Auswahl von 50 branchenübergreifenden europäischen Unternehmen ⁽²⁾ , die der Grösse und Komplexität von ABB entsprechen	Fokus auf funktionale Rollen; Kontinuität und Stabilität der Datenpunkte.
Schweizer Markt	Eine Auswahl von 16 SMI und SMIM Unternehmen ⁽³⁾ , die der Grösse und Komplexität von ABB entsprechen	Liste mit Unternehmen aus der Schweiz und Standort des Hauptsitzes

- (1) AB SKF, Alstom, Airbus, Atlas Copco, Denso, Eaton, Emerson Electric, Honeywell, Mitsubishi Electric, Mitsubishi Heavy Industries, Schneider Electric, Schindler, Siemens, Thermo Fisher Scientific, Toshiba and Traton.
- (2) AB InBev, Adidas, Air Liquide, Associated British Foods, AstraZeneca, BAE Systems, Bayer, Bouygues, British American Tobacco, Compass Group, Continental, CRH, Danone, Endesa, EssilorLuxottica, Fresenius, Fresenius Medical Care, GlaxoSmithKline, HeidelbergCement, Heineken, Henkel, Hennes & Mauritz, Iberdrola, Imperial Brands, Industria de Diseno Textil, Jeronimo Martins SGPS, Kuehne & Nagel, LafargeHolcim, Linde, L'Oreal, Michelin, National Grid, Naturgy Energy Group, Nokia, Novartis, Novo Nordisk, OMV, Philips, Rio Tinto, Safran, Saint Gobain, Sanofi, SAP, Schneider Electric, Telefonaktiebolaget LM Ericsson, Thales, Umicore, Veolia Environment, Vinci, Vodafone.
- (3) SMI: Swiss Market Index; SMIM: Swiss Market Index MID; Companies include: Adecco, Geberit, Givaudan, Glencore, Kuehne & Nagel, Lafarge Holcim, Nestle, Novartis, Richemont, Roche, Schindler, SGS, Sika, STMicroelectronics, Swatch und Swisscom.

Die Vergleichsgruppe aus der globalen Industrie wurde neu zusammengestellt und umfasst nun eine massgeschneiderte Gruppe von 16 Vergleichsunternehmen/Wettbewerbern, die ABB in Grösse, Tätigkeitsumfang und Komplexität entsprechen. Sie entstammen dem Wettbewerbsumfeld von ABB. Die Vergleichsgruppe umfasst nun auch Unternehmen aus Asien und eine reduzierte Zahl von Unternehmen aus Nordamerika, während Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor ausgeschlossen wurden.

Die Vergleichsgruppe aus dem gesamteuropäischen Markt wurde von ursprünglich 400 Unternehmen auf eine robuste branchenübergreifende Auswahl von 50 Unternehmen gestrafft, die ABB in Grösse, Tätigkeitsumfang und Komplexität entsprechen. Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor wurden ausgeschlossen.

Die Vergleichsgruppe aus dem Schweizer Markt wurde aufgrund des Hauptsitzes und der

Börsenkotierung von ABB in der Schweiz vorgenommen. Sie besteht aus 16 Unternehmen aus der gesamten Industrie, die ABB in Grösse, Tätigkeitsumfang und Komplexität entsprechen. Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor wurden ausgeschlossen.

Die Anwendung dieser Vergleichsgruppen wird von der Art der Position und der Relevanz abhängen. Für operative Positionen und die Vergütungsgestaltung wird der Schwerpunkt zum Beispiel stärker auf der Vergleichsgruppe aus der globalen Industrie liegen, für funktionale Rollen stärker auf der gesamteuropäischen Vergleichsgruppe. Die beiden anderen Vergleichsgruppen werden in jedem Fall herangezogen, um die Ergebnisse der vorrangigen Vergleichsgruppe einem Stresstest zu unterziehen (siehe Zusammenfassung in Abbildung 7).

Die Zielvergütung für einzelne Konzernleitungsmitglieder soll unter Berücksichtigung der anderen vorgenannten Faktoren (z.B. Fähigkeiten, Erfahrung, Leistung, Potenzial) zwischen dem Median und oberen Quartil der relevanten Vergleichsgruppe/n angesiedelt werden.

Abbildung 8: Vergütungsvergleich mit Benchmarking-Vergleichsgruppen⁽¹⁾

	Marktkapitalisierung ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Umsatz ⁽²⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾	Mitarbeiter ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
ABB	45, 6	27, 0	110 000
Globale Industrieunternehmen			
Oberes Quartil	54, 6	37, 8	137 828
Median	31, 1	29, 2	94 500
Unteres Quartil	12, 4	16, 5	72 827
Gesamteuropäischer Markt			
Oberes Quartil	68, 9	38, 4	126 994
Median	37, 4	26, 9	95 331
Unteres Quartil	18, 2	22, 2	61 450
Schweizer Markt			
Oberes Quartil	31, 6	31, 7	93 930
Median	25, 9	13, 4	55 930
Unteres Quartil	18, 0	8, 2	31 785

- (1) Datenquellen für Marktkapitalisierung, Umsatz und Anzahl der Mitarbeitenden sind Thomson Reuters oder Geschäftsberichte.
- (2) Die Marktkapitalisierung und Umsatz sind in Millionen CHF angegeben.
- (3) Die Marktkapitalisierung wird über einen Zeitraum von drei Monaten vom 3. Mai 2020 bis 3. August 2020 gemittelt.
- (4) Die Umrechnungskurse der Beträge in CHF werden als Durchschnittswerte über einen Zeitraum von einem Jahr ermittelt: vom 1. Juli 2019 bis 30 Juni 2020.
- (5) Umsatz und Anzahl der Mitarbeitende im letzten Geschäftsjahr vor Oktober 2020.
- (6) Angaben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Sind keine VZÄ-Informationen verfügbar, erfolgt die Angabe als Gesamtzahl der Mitarbeitenden.

Bei den wichtigsten Vergleichsindikatoren (Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden) liegt ABB im Median Bereich der Vergleichsgruppe aus globalen Industrieunternehmen und

gesamteuropäischen Unternehmen sowie im oberen Quartil der Schweizer Vergleichsunternehmen. Siehe Abbildung 8.

Vergütungselemente

Feste Vergütung – jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen

Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

- Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für ihre Tätigkeit.

Operativ

- Festes jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen.
- Die Zusatzleistungen setzen sich hauptsächlich aus Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungsplänen zusammen, mit denen gewährleistet werden soll, dass die Mitarbeitenden und ihre Familienangehörigen bei Pensionierung, Invalidität oder Tod eine angemessene Unterstützung erhalten. Die Versorgungspläne sind im Einklang mit dem

Wettbewerbsumfeld und den gesetzlichen Rahmenbedingungen vor Ort und erfüllen mindestens die rechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes.

Höhe der Auszahlung

- Jährliches Grundgehalt in Abhängigkeit des Verantwortungsbereichs, der individuellen Erfahrung und der Fähigkeiten.
- Der Geldwert der Leistungen wird in Abbildung 27 im Bericht über die Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2020 dargelegt.

Leistungsindikatoren

- Wenn Änderungen am jährlichen Grundgehalt erwogen werden, wird die im Vorjahr erbrachte Leistung der Führungskraft in Bezug auf die Erfüllung von individuellen Zielvorgaben und entsprechendem Zukunftspotenzial berücksichtigt.

Abbildung 9: Annual Incentive Plan 2021 für den CEO – Kennzahlen und Gewichtungen

Kennzahl	Gewichtung (insgesamt 100%)	Beschreibung	Verknüpfung mit der Strategie
Operatives EBITA des Konzerns % (Allgemeine Kennzahl)	25,00%	Operative EBITA Marge entspricht dem operativen EBITA (siehe „Note 23 – Operating segment and geographic data“ to the Consolidated Financial Statements“ der englischsprachigen Fassung dieses Geschäftsberichts) als prozentualer Anteil des operativen Umsatzes, der dem Gesamtumsatz bereinigt um Wechselkursdifferenzen/ Commodity-Timing-Differenzen entspricht.	Die Gewichtung des operativen EBITA des Konzerns wurde erhöht, um den Fokus stärker auf die strategische Ausrichtung und Margenverbesserung zu richten und dadurch die Ertragskraft zu steigern.
Konzern-ROCE %	25,00%	ROCE wird berechnet als operatives EBITA nach Steuern dividiert durch den Durchschnittswert des zu Beginn und am Ende des Zeitraums eingesetzten Kapitals, bereinigt, um die Auswirkungen von bedeutenden Akquisitionen/ Veräusserungen, die im gleichen Zeitraum stattfanden, widerzuspiegeln. Das eingesetzte Kapital (Capital employed) wird berechnet als Summe aus dem bereinigten Gesamtanlagevermögen und dem Nettoumlaufvermögen.	In dieser Kennzahl spiegelt sich unser starker Fokus auf die Erzielung einer hohen Rendite auf das eingesetzte Kapital wider – sowohl in unserem Geschäftsbetrieb als auch beim Management unseres Corporate Portfolios.
Konzernproduktivität	10,00%	Die Berechnung basiert auf den Umsätzen der letzten 12 Monate bezogen auf die durchschnittliche Anzahl der Gesamtbelegschaft in den vergangenen drei Monaten. Produktivitätssteigerung ist die Differenz der Produktivität gegenüber dem Vorjahreszeitraum, dargestellt als prozentuale Veränderung.	Die Steigerung der Produktivität führt zu einer Verbesserung der Marge und steigert die Gesamtleistung.
FCF des Konzerns (Free Cashflow)	20,00%	Der freie Cashflow wird berechnet als Netto-Cashflow aus Geschäftstätigkeit bereinigt um: (i) dem Kauf von Sachanlagen und immateriellen Werten, und (ii) dem Erlös aus dem Verkauf von Sachanlagen.	Der operative Cashflow wurde durch den Free Cashflow ersetzt, um den Fokus stärker auf die Barmittel zu richten, die zur Ausschüttung an die Aktionäre zur Verfügung stehen.
Individuelle Kennzahl	20,00%	Mit maximal drei KPIs verknüpft, die auch Zielvorgaben für die Sicherheit in Bezug auf die Unfallhäufigkeitsrate (Lost Time Incident Frequency Rate, LTIFR) vorsehen. Der LTIFR wird als deutlicher Indikator für die Effektivität der Programme zur Unfallverhütung bei ABB herangezogen	Dies spiegelt die Bedeutung unserer Sicherheitsagenda in Verbindung mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Engagement für Höchstleistungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt wider.
ESG Rahmen-Bedingungen für Prämien		Festlegung von Plänen in jeder ABB-Division zur Minimierung der Scope 1 und 2 - Emissionen von ABB.	Richtet sich nach der Nachhaltigkeitsstrategie von ABB und den damit verbundenen Zielen.

Annual Incentive Plan (AIP)

Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

Mit dem AIP sollen Mitglieder der Konzernleitung für die Konzernergebnisse, für ihre geschäfts- oder funktionsbezogenen, sowie ihre individuellen Leistungen in einem bestimmten Geschäftsjahr honoriert werden.

Operativ

- Die Zuteilung der Jahresprämie basiert auf der Leistungsbeurteilung im jeweiligen Jahr. Die Auszahlung der Prämien erfolgt in bar.

Höhe der Auszahlung

Der Zielwert liegt bei 100 Prozent des jährlichen Grundgehalts, die maximale Auszahlung beträgt 150 Prozent.

Leistungsindikatoren

- Der AIP für 2020 wurde überarbeitet und an das neue Betriebsmodell von ABB angepasst, wobei das Feedback von Aktionären und anderen Stakeholdern berücksichtigt wurde. Auf diese Weise möchten wir den Schwerpunkt stärker auf das operative Ergebnis legen und unsere Leistungskultur hervorheben.
- Mit dem AIP werden die wichtigsten Prioritäten in den Fokus gerückt. Dabei kommen maximal fünf Kennzahlen zur Anwendung.
- Im Jahr 2021 wird für alle Mitglieder der Konzernleitung eine gemeinsame Kennzahl angewendet, die mit einem Minimum von 20 Prozent gewichtet wird.
- Dabei werden bis zu drei Kennzahlen mit bestimmten geschäftsbereichsbezogenen Anforderungen verknüpft, die mit 60 Prozent gewichtet sind.
- Für alle Mitglieder der Konzernleitung wird auch eine persönliche Kennzahl angewendet, die mit den verbleibenden 20 Prozent gewichtet wird. Diese individuelle Komponente wird durch bis zu drei Ziele definiert, die eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Zielen beinhalten können.
 - Eine dieser Zielvorgaben wird eine gemeinsame Kennzahl für die Sicherheit beinhalten – die prozentuale Verbesserung der Zahl der Unfälle mit Ausfallzeit (LTIFR), die sich auf mindestens zwei Sustainability Observation Tours stützen muss.
 - Der Vergütungsausschuss verfügt über einen Ermessensspielraum, um die AIP Ergebnisse unter Berücksichtigung der erreichten Ergebnisse im Bereich Sicherheit, einschliesslich Todesfälle, anzupassen.
 - Das endgültige Ergebnis für diese Kennzahl wird eine Ermessensentscheidung sein, die auf der gesamten Leistung in Bezug auf alle Zielvorgaben beruht.

- Für jedes Leistungsziel wird eine Zielvorgabe festgelegt, die dem erwarteten Leistungsniveau entspricht, das für eine vollständige Auszahlung (100 Prozent) erreicht werden muss. Darüber hinaus wird ein minimales Leistungsniveau festgelegt, bei dessen Unterschreiten keine Auszahlung (unterer Grenzwert) erfolgt, sowie ein maximales Leistungsniveau, bei dessen Überschreiten die Auszahlung auf 150 Prozent der Zielvorgabe (oberer Grenzwert) begrenzt wird. Zur Ermittlung qualitativer Gruppen- und Geschäftskennzahlen werden die Auszahlungsquoten für Leistungen, die zwischen dem unteren Grenzwert, der Zielvorgabe und dem oberen Grenzwert liegen, anhand linearer Interpolationen von Ziel zu Schwelle und von Ziel zum oberen Grenzwert bestimmt.
- Die Ergebnisse können unter Bezugnahme auf nicht-operative Posten und andere mit dem Verwaltungsrat vereinbarte Anpassungsgrundsätze auf Ermessensbasis nach oben oder unten angepasst werden.
 - Dies umfasste im Jahr 2020 zum Beispiel die Obergrenzen für die Ergebnisse von Leitern der Funktionsbereiche, um einen unbeabsichtigten Anstieg der Vergütung aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise auf kostenbezogene oder andere qualitative Kennzahlen auszuschliessen.
- Ab 2021 gelten Fortschritte im Hinblick auf ein oder mehrere festgelegte ESG-Ziele als Randbedingung („Boundary Condition“) für AIP-Zuteilungen. Im Rahmen dieses Ansatzes wird der Verwaltungsrat jährlich bestimmte ESG-Ziele festlegen und prüfen, ob das Unternehmen zum Jahresende ausreichende Fortschritte erzielt hat, um die Vergabe der angegebenen AIP-Zuteilung zu rechtfertigen. Sind die Fortschritte nach Ansicht des Verwaltungsrats nicht ausreichend, kann die AIP-Zuteilung auf Ermessensbasis reduziert werden. Für 2021 besteht die „Randbedingung“ darin, in den einzelnen Divisionen Pläne für die Minderung von Scope-1-Emissionen und Scope-2-Emissionen von ABB zu erstellen.
- Die Kennzahlen für den Vorsitzenden der Konzernleitung im Jahr 2021 werden in Abbildung 9 dargelegt.

Langfristige variable Vergütung (LTIP)

Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

- Mit dieser Vergütungsart wird die Schaffung eines langfristigen und nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre angestrebt. Es wird die Erfüllung festgelegter Leistungsziele über einen Zeitraum von drei Jahren vergütet.

Operativ

- Bedingte jährliche Zuteilung von Aktien im Rahmen des LTIP.

- Zuteilungszielwert des LTIP als prozentualer Anteil des jährlichen Grundgehalts (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Zuteilungszielwert des LTIP (in % des jährlichen Grundgehalts)

	EPS-Indikator	TSR-Indikator	Total
CEO	75%	75%	150%
EC ⁽¹⁾	40-50%	40-50%	80-100%

(1) Der Zuteilungszielwert für den Chief Communications Officer (CCO) ist auf 80 Prozent des jährlichen Grundgehalts festgelegt

- Der Gesamtwert der Zuteilung, die den Mitgliedern der Konzernleitung als Pool zur Verfügung steht, kann vom Verwaltungsrat um bis zu 12,5 Prozent erhöht oder gesenkt werden. Diese Regelung trifft nicht auf den CEO zu.
- Um die Anzahl der zuzuteilenden Aktien zu ermitteln, wird der Zuteilungswert durch den durchschnittlichen Aktienkurs dividiert, der in 20 Handelstagen vor und 20 Handelstagen nach der Veröffentlichung des Konzernergebnisses des laufenden Geschäftsjahres verzeichnet wurde. Die Auszahlung des LTIP erfolgt drei Jahre nach der Zuteilung, sofern die vor der Zuteilung festgelegten Leistungskriterien erfüllt wurden.
- Die tatsächliche Höhe der Auszahlung liegt zwischen 0 und 200 Prozent des Zuteilungswerts und richtet sich nach der Erfüllung von zwei gleich gewichteten Leistungsindikatoren, wobei der eine an das EPS von ABB und der andere an den TSR von ABB gekoppelt ist (siehe Abschnitt zu Leistungsindikatoren).
- Die endgültige LTIP-Zuteilung wird standardmässig zu 100 Prozent in Aktien ausgezahlt, mit automatischem „Sell-to-Cover“-Verkauf für Mitarbeitende, die Quellensteuern unterliegen.
- Aktienzuteilungen im Rahmen des LTIP unterliegen Malus- und Clawback Regelungen und umfassen illegale Aktivitäten und Fehldarstellungen in den Konzernabschlüssen, die schwerwiegende Folgen für jede Konzerngesellschaft nach sich ziehen können. Das bedeutet, dass der Verwaltungsrat den Entschluss treffen kann, noch nicht ausgezahlte oder noch nicht zugeteilte erfolgsabhängige Vergütungen (Malus) nicht auszuzahlen oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungen zurückzufordern (Clawback).
- Der Vergütungsausschuss ist auch dazu befugt, die Zahlung einer Prämie auszusetzen, wenn es wahrscheinlich ist, dass der Verwaltungsrat zu dem Schluss kommt, dass potenziell die Malus- oder Rückzahlungsklauseln greifen (zum Beispiel, wenn der Mitarbeitende Gegenstand einer externen Untersuchung ist). Dies entspricht der gängigen Marktpraxis.
- Für Zuteilungen ab 2021 werden die LTIP-Regeln dahingehend geändert, dass die beschleunigte Freigabe von Zuteilungen im Fall eines Kontrollwechsels aufgehoben wird.

Leistungsindikatoren

TSR

- Die Erfüllung dieser Leistungsvorgabe wird an der Entwicklung der relativen Aktionärsrendite (Total Shareholder Return - TSR von ABB) im Vergleich zu einer festgelegten Vergleichsgruppe gemessen.
- Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich die Mitglieder der Vergleichsgruppe sowie den entsprechenden Schwellenwert (null), Zielwert (100 Prozent) und Maximalwert (200 Prozent).
- Der TSR wird für den Referenzzeitraum berechnet, der im Jahr der bedingten Aktienzuteilung beginnt und drei Jahre später endet. Die Bewertung wird von einer unabhängigen Drittpartei vorgenommen.

EPS

- Die Erfüllung dieser Leistungsvorgabe wird am durchschnittlichen Ergebnis je Aktie (EPS) von ABB in einem Zeitraum von drei Jahren gemessen.
- Das durchschnittliche EPS wird berechnet, indem die Summe des EPS aus den drei jeweiligen Jahren herangezogen und durch drei dividiert wird.
- Das EPS wird definiert als den Aktionären von ABB zurechenbares Ergebnis je Aktie, das anhand des Konzerngewinns aus laufender Geschäftstätigkeit nach Steuern berechnet wird, es sei denn, der Verwaltungsrat beschliesst, die Berechnung anhand des Konzerngewinns in einem bestimmten Jahr vorzunehmen.
- Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich den entsprechenden Schwellenwert (null), Zielwert (100 Prozent) und Maximalwert (200 Prozent).
- Leistungsziele basieren auf einer Outside-in-Betrachtung unter Berücksichtigung von Wachstumserwartungen, Risikoprofilen und der Höhe der branchenüblichen Investitionen und Profitabilität.
- Beim Outside-in-Ansatz, der von externen Beratern durchgeführt wird, besteht die Annahme darin, dass Investoren eine risikobereinigte Rendite erwarten, die auf dem Marktwert (und nicht auf dem Buchwert) basiert. Dann werden die erwarteten Renditen über eine Dreijahresperiode in EPS-Ziele übertragen.
- Anpassungen des EPS-Ergebnisses können für Posten in Betracht gezogen werden, die nicht Teil oder Ergebnis des üblichen Geschäftsgangs sind und/oder die bei der Zielfestlegung für eine bestimmte LTIP-Tranche nicht berücksichtigt wurden, weder durch Einbeziehung noch durch Ausschluss. Es wird nur der Nettoeffekt dieser Anpassungen über die Sperrfrist der jeweiligen LTIP-Zuteilung berücksichtigt.

Vermögensrisiko (Total Wealth at Risk)

Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

- Die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung mit den Interessen der Aktionäre in Einklang bringen, um den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten.
- Das Vermögensrisiko kann grundsätzlich in zwei Komponenten eingeteilt werden - in den persönlichen Aktienbestand und in nicht freigegebene Aktien aus den Aktienzuteilungen des Unternehmens (z. B. LTIP-Zuteilung).

Aktienbesitz-Programm

- Die Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet alle Aktien zu halten, die im Rahmen der LTIP-Programme und anderer aktienbasierter Vergütungspläne des Unternehmens freigegeben wurden, bis das Mitglied seine Anforderung hinsichtlich des Aktienbestands erfüllt hat. In Fällen, in denen die Pflicht zur Abgabe einer Quellensteuer besteht, wird die Anzahl der erhaltenen Aktien als die Anzahl der freigegebenen Aktien abzüglich der im Rahmen der Sell-to-Cover-verkauften Aktien betrachtet.
- Die Anforderung hinsichtlich des Aktienbestands entspricht einem Vielfachen des jährlichen Grundgehalts eines Konzernleitungsmitglieds abzüglich Steuern (siehe Abbildung 11).
- Diese Anforderungen an den Aktienbestand liegen deutlich über der gängigen Marktpraxis und begründen für jedes Mitglied der Konzernleitung ein Vermögensrisiko, das im Einklang mit den Interessen der Aktionäre steht.

Abbildung 11: Anforderungen an den Aktienbestand

Vorsitzender der Konzernleitung	Das 5-Fache des jährlichen Grundgehalts, nach Steuern
Andere Mitglieder der Konzernleitung	Das 4-Fache des jährlichen Grundgehalts, nach Steuern

- Bei der Berechnung des Aktienbesitzes werden lediglich freigegebene Aktien berücksichtigt, die von einem Mitglied der Konzernleitung oder dessen Ehepartner erworben wurden. Freigegebene aber nicht ausgeübte oder noch nicht freigegebene Aktienbezugsrechte im Rahmen des «Management Incentive Plan» (MIP) werden nicht einbezogen.
- Der Status des Aktienbestands der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss jährlich geprüft. Ebenso überprüft er jährlich den erforderlichen Anteilsbesitz auf der Grundlage des Gehalts und der voraussichtlichen Kursentwicklung

Kündigungsfristen, Abfindungsbestimmungen und Wettbewerbsverbotsklauseln

Operativ

- Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung sehen Kündigungsfristen von zwölf Monaten vor. Während dieser Zeit haben die Mitglieder Anspruch auf eine Vergütung, die das jährlichen Grundgehalt, Zusatzleistungen und kurzfristige variable Vergütung umfasst. Im Einklang mit dem Schweizer Recht und den Statuten von ABB sind in Verträgen mit den Mitgliedern der Konzernleitung keine Abfindungszahlungen vorgesehen.

Abbildung 12: Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung (in Millionen CHF)⁽¹⁾

	2020	2019
Grundgehalt	8,4	12,1
Vorsorgeleistungen	4,5	5,5
Andere Zusatzleistungen ⁽¹⁾	5,9	6,9
Gesamte fixe Vergütung	18,8	24,5
Kurzfristige variable Vergütung	6,8	12,7
Langfristige variable Vergütung (Marktwert bei Zuteilung)	6,5	12,6
Ersatz-Aktienzuteilung	3,3	1,6
Gesamte variable Vergütung	16,6	26,9
Gesamtvergütung	35,4	51,4

(1) Werte wurden gegebenenfalls zur Rundung angepasst. Die nach Person und Komponente aufgliederten Gesamtvergütungen werden in den Abbildungen 27 und 28 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ dargelegt. Eine Übersicht über die im Jahr 2020 tatsächlich realisierte Vergütung nach Person findet sich in Abbildung 33.

- Mit dem CEO und den Mitgliedern der Konzernleitung wurden für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach ihrem Beschäftigungsende Vereinbarungen über einen Wettbewerbsverzicht abgeschlossen. Die Vergütung für solche Vereinbarungen darf im Eintrittsfall die Höhe der letzten jährlichen Gesamtvergütung des Mitglieds der Konzernleitung nicht übersteigen (jährliches Grundgehalt, kurzfristige variable Vergütung und Zusatzleistungen).

Umsetzung der Vergütungsregelung für Führungskräfte

Überblick

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten 2020 eine Gesamtvergütung in Höhe von 35,4 Millionen CHF, verglichen mit 51,4 Millionen CHF im Jahr 2019, wie in Abbildung 12 unten zusammengefasst und in den Abbildungen 27 und 28 im Detail dargestellt.

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre für die Konzernleitung und das Geschäftsjahr 2020 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 55,5 Millionen CHF. Die Vergütung der Konzernleitung belief sich 2020 auf

35.4 Millionen CHF und steht im Einklang mit dem genehmigten Betrag. Siehe Abbildung 13.

Abbildung 13: Vergütung der Konzernleitung (in CHF)

Konzernleitung	Kalenderjahr r	
	2020	2019
Anzahl der Mitglieder	9	11
Gesamtvergütung	35 552 253 ⁽¹⁾	51 355 121
An der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtvergütung	55 500 000	52 000 000

(1) Die Gesamtvergütung für das Jahr 2020 war niedriger als im Vorjahr. Dies ist hauptsächlich auf die Verringerung der Anzahl aktiver Mitglieder der Konzernleitung, geringere Zahlungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung und niedrigere kurzfristige variable Vergütungen aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie zurückzuführen.

2020 machten die variablen Vergütungsbestandteile 51 Prozent der Gesamtvergütung des neuen Vorsitzenden der Konzernleitung aus (Vorjahr: 52 Prozent anrechenbar auf den vorherigen Interims-CEO). In der jährlichen Gesamtvergütung für den neuen Vorsitzenden der Konzernleitung ist der Wert der einmaligen Zuteilung von Ersatzaktien als Ausgleich für entgangene Gewinne beim vorherigen Arbeitgeber nicht enthalten. Bei den anderen Mitgliedern der Konzernleitung lag die variable Vergütung im Durchschnitt bei 41 Prozent (Vorjahr: 45 Prozent).

Verhältnis zwischen Vergütungsbestandteilen

Das Verhältnis zwischen den festen und den variablen Vergütungsbestandteilen hängt in jedem Jahr von der erbrachten Leistung des Unternehmens und der betreffenden Personen im Hinblick auf zuvor festgelegte Leistungsziele ab.

Abbildung 14: Quantitative Zielvorgaben der Geschäftsbereiche und Funktionen für das Jahr 2020

Ziel	Beschreibung
ROCE %	ROCE wird berechnet als operatives EBITA nach Steuern dividiert durch den Durchschnittswert des zu Beginn und am Ende des Zeitraums eingesetzten Kapitals, bereinigt, um die Auswirkungen von bedeutenden Akquisitionen/ Veräusserungen, die im gleichen Zeitraum stattfanden, widerzuspiegeln. Das eingesetzte Kapital (Capital employed) wird berechnet als Summe aus dem bereinigten Gesamtanlagevermögen und dem Nettoumlaufvermögen.
Operatives EBITA (absolut) ⁽¹⁾	Das Operative EBITA (siehe „Note 23 – Operating segment and geographic data“ to the Consolidated Financial Statements“ der englischsprachigen Fassung dieses Geschäftsberichts) ist eine Gewinnkennzahl vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen. Ausgeschlossen sind nicht-operative Posten wie Restrukturierung, Fremdwährungsderivate und Timing-Differenzen, Transaktions- und Integrationskosten im Zusammenhang mit Fusionen und Akquisitionen sowie verschiedene andere nicht-operative Posten.
Operative EBITA-Marge (%)	Die operative EBITA-Marge entspricht dem operativen EBITA als prozentualer Anteil des operativen Umsatzes, der den Gesamtumsatz bereinigt um Wechselkursdifferenzen/ CommodityTiming-Differenzen darstellt
Free Cash Flow (FCF)	Der freie Cashflow wird berechnet als Netto-Cashflow aus Geschäftstätigkeit bereinigt um: (i) dem Kauf von Sachanlagen und immateriellen Werten, und (ii) dem Erlös aus dem Verkauf von Sachanlagen.
Operativer Free Cash Flow (OFCF)	Aus Geschäftstätigkeit erzielte Barmittel nach Abzug von Ausgaben, aber vor Zinsen und Steuern (OFCF ⁽²⁾ minus Investitionsausgaben)
Funktionskosten	Gesamtbetriebskosten der Funktion, die Personalkosten und andere Betriebskosten wie Miete, Reisen, Beratung, Kommunikation, Büroorganisation und andere damit verbundene Ausgaben für den Betrieb der Funktion umfassen
Nettoumlaufvermögen ⁽²⁾	Das Nettoumlaufvermögen entspricht der Summe aus (i) Forderungen, netto, (ii) Vertragsvermögenswerten, (iii) Vorräten, netto, und (iv) aktiven Rechnungsabgrenzungsposten; abzüglich (v) Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, (vi) Vertragsverbindlichkeiten und (vii) sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten (ausgenommen insbesondere: (a) Verbindlichkeiten aus Ertragsteuern, (b) kurzfristige Verbindlichkeiten aus Derivaten, (c) Pensionen und andere Zusatzleistungen für die Mitarbeitenden), (d) Verbindlichkeiten im Rahmen des Aktienrückkaufprogramms und (e) Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit der Veräusserung des Geschäftsbereichs Stromnetze; und einschliesslich der Beträge, die sich auf diese Konten beziehen und entweder als zur Veräusserung gehaltene Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten ausgewiesen wurden, aber abzüglich der Beträge, die in den nicht weitergeführten Geschäftsbereichen enthalten sind
Auftragseingang	Entspricht dem Wert der Waren und Dienstleistungen, die von Kunden innerhalb eines bestimmten Abrechnungszeitraums abzüglich Stornierungen in Auftrag gegeben und bestellt wurden
Bruttogewinn aus dem Auftragseingang (Absolut) ⁽¹⁾	Der Bruttogewinn aus dem Auftragseingang wird durch Abzug der Gesamtkosten zur Fertigstellung des Auftrags vom Gesamterlös des Auftrags berechnet.
Umsatz	Realisierte Umsätze aus abgeschlossenen Kundenaufträgen, vor Abzug aller Kosten oder Ausgaben.

(1) Gilt nur für den Geschäftsbereich Industrieautomation

(2) Aus Geschäftstätigkeit erwirtschaftete Barmittel vor Zinsen, Steuern und Investitionen

Abbildung 15: Gewichtung und Zusammensetzung der Ziele für die Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2020

	Leiter der Ge- Corporate CEO ⁽¹⁾ schäftsbereiche Officers ⁽²⁾		
Konzernweite Kennzahlen	80%	20%	20%
Geschäftsbereich/ Funktionsbezogene Kennzahlen	k.A.	60%	60%
Individuelle Kennzahlen	20%	20%	20%
Gesamtzusammensetzung der AIP-Kennzahl:			
- Quantitativ	80%	80%+	40-80%
- Qualitativ ⁽¹⁾	20%	Up to 20%	20-60%

(1) CEO-Kennzahlen im Jahr 2020 auch auf CCO angewendet (Ziele bei individuellen Kennzahlen unterschiedlich).

(2) Finanzchef (CFO), Chief Human Resources Officer (CHRO) und General Counsel (GC).

Einstellungsbedingungen der neuen Mitglieder der Konzernleitung

Die neue Chief Human Resources Officer (CHRO), Carolina Granat, wurde am 1. Januar 2021 in die

Konzernleitung berufen. Ihr jährliches Grundgehalt beläuft sich auf 700 000 CHF. Der Zielwert ihrer kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung liegt jeweils bei 100 Prozent des jährlichen Grundgehalts. Das entspricht einer Senkung der Zieldirektvergütung (TTDC) im Vergleich zur vorherigen Amtsinhaberin. Sie hat Anspruch auf Zusatzleistungen, die dem Standard für Mitglieder der Konzernleitung entsprechen. Darüber hinaus stehen ihr Entschädigungen für entstandene Umzugskosten zu.

Theodor Swedjemark, Chief Communications Officer (CCO), wurde am 1. August 2020 als neues Mitglied in die Konzernleitung berufen. Sein jährliches Grundgehalt beläuft sich auf 500 000 CHF. Der Zielwert seiner kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei 100 Prozent, der seiner langfristigen variablen Vergütung bei 80 Prozent des jährlichen Grundgehalts, sodass seine Zieldirektvergütung (TTDC) 1 400 000 CHF beträgt. Er hat Anspruch

Abbildung 16: Übersichtstabelle der STI Auszahlungsquoten im Jahr 2020 (gerundet und im Vergleich zu 2019)

	2020			2019
	2020 (in % des Ziels) Konzern ⁽¹⁾	(in % des Ziels) der Leiter der Geschäfts- bereiche	2020 (in % des Ziels) der Leiter der Funktionsbereiche	
Gemeinsame Kennzahl				
Rendite auf das eingesetzte Kapital (Konzern-ROCE)	0%	0%	0%	k.A.
Konzernweite Kennzahlen				
Kosteneinsparungen	k.A.			149%
Free Cashflow	109%			k.A.
Konzerngewinn (Operational net income – ONC)	k.A.			79%
Operative EBITA Marge (%)	53%			83%
Operativer Cashflow	k.A.			93%
Umsatz	0%			89%
Gewichtete Konzernergebnisse (gemeinsame + konzernweite Kennzahlen)	35%			97%
Kennzahlen der Geschäftsbereiche⁽²⁾				
Bruttogewinn aus dem Auftragseingang (Absolut)		0%		
Operative EBITA Marge (%)		0 - 95%		
Auftragseingang		0 - 83%		
Operativer Free Cashflow		106 - 150%		
Operatives EBITA (Absolut)		0%		
Nettoumlaufvermögen		105%		
Ergebnisspanne		0 - 150%		
Gewichtete Ergebnisse der Geschäftsbereiche (Gemeinsame + Geschäftsbereichs-Kennzahlen)		21 - 66%		k.A.
Funktionsbezogenen Kennzahlen				
Ergebnisspanne ⁽²⁾⁽³⁾			53 - 125%	k.A.
Gewichtete Funktionsbezogene Ergebnisse (Gemeinsame + Funktionsbereichs-Kennzahlen)			47 - 61%	k.A.
Individuelle Kennzahlen				
Ergebnisspanne ⁽⁴⁾		100 - 150%		59 - 111%
Kombinierte AIP-Ergebnisse aus gemeinsamer Kennzahl/ Geschäftsbereichs-/Funktionsbereichs-Kennzahlen und individuellen Kennzahlen				
Auszahlungsspanne ⁽⁴⁾		51 - 96%		72 - 106%
Allgemeiner Durchschnitt⁽⁴⁾		72%		95%

(1) Gilt für CEO und CCO im Jahr 2020. Daher ist CCO von den Corporate Officers-Daten ausgeschlossen.

(2) Auf jeden Geschäftsbereichs- und Funktionsleiter wurden bis zu drei Geschäftsmassnahmen angewendet

(3) Kann konzernweite Kennzahlen beinhalten; nach Anwendung der relevanten Obergrenzen.

(4) Gilt für alle Mitglieder des Executive Committee

Abbildung 17: Überblick über Zielwerte und realisierte Werte des AIP 2020

	Geplante AIP-Zuteilung (in % des Grundgehalts)	Geplante AIP-Zuteilung (in CHF) ⁽¹⁾	Tatsächliche AIP-Zuteilung (in % des Ziels)	Tatsächliche AIP-Zuteilung (in CHF) ⁽²⁾
Björn Rosengren ⁽³⁾	100%	1 504 131	65,0%	977 685
Timo Ihamuotila	100%	902 500	77,4%	698 535
Sylvia Hill	100%	730 000	75,0%	547 500
Maria Varsellona	100%	760 000	86,3%	655 880
Theodor Swedjemark ⁽⁴⁾	100%	200 000	65,0%	130 000
Sami Atiya	100%	760 000	55,0%	418 000
Tarak Mehta	100%	855 000	81,3%	695 115
Peter Terwiesch	100%	760 000	51,0%	387 600
Morten Wierod	100%	712 500	95,6%	681 150
Total		7 184 131		5 191 465

(1) Einschliesslich Anpassungen aufgrund der Coronabedingte Gehaltsspenden und der anteiligen Berechnung für den Zeitraum als Mitglied in der Konzernleitung.

(2) Zeigt die abgegrenzten AIP-Zuteilungen im Jahr 2020 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses ausbezahlt werden.

(3) Björn Rosengren trat der Konzernleitung am 27. Januar 2020 bei.

(4) Theodor Swedjemark trat der Konzernleitung am 1. August 2020 bei.

auf Zusatzleistungen, die dem Standard für Mitglieder der Konzernleitung entsprechen.

wurden zusammengenommen mit 55 bis 60 Prozent gewichtet.

Vergütungselemente – wichtige Entwicklungen im Jahr 2020

Jährliches Grundgehalt

Im März 2020 wurde das Gehalt von drei der neun Mitglieder der Konzernleitung angepasst. Die Höhe dieser Anpassungen reichte von 4,3 bis 7,1 Prozent, wobei die letztgenannte Änderung in einer herausragenden Leistung und Marktanpassung begründet lag. Dies entsprach einer Erhöhung der jährlichen Grundgehälter für die im März 2020 postierten Mitglieder der Konzernleitung von 1,6 Prozent.

Kurzfristige variable Vergütung - Gestaltung

Wie im Vergütungsbericht 2019 bereits angekündigt, wurde die kurzfristige variable Vergütung von ABB, der «Annual Incentive Plan» (AIP), im Jahr 2020 überarbeitet. Auf diese Weise werden die wichtigsten Prioritäten in den Fokus gerückt und maximal fünf Leistungskennzahlen angewendet.

Für alle Mitglieder der Konzernleitung wird im Rahmen des AIP eine gemeinsame Kennzahl angewendet, die mit 20 bis 25 Prozent gewichtet wird. 2020 war das die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE), mit der die Profitabilität und Effizienz des Kapitaleinsatzes stärker in den Vordergrund gestellt wird.

Anstatt für alle Mitglieder der Konzernleitung weitgehend dieselben Kennzahlen zu verwenden, wurden in Einklang mit dem neuen Betriebsmodell von ABB bis zu drei Kennzahlen mit konkreten geschäftsbereichsbezogenen oder funktionalen Anforderungen verknüpft. Diese Kennzahlen

- Für den CEO und den CCO waren dies die konzernweite operative EBITA-Marge (%), der Konzernumsatz und der konzernweite Free Cashflow.
- Die Kennzahlen für die Leiter der Geschäftsbereiche – das operative EBITA (absolut), die operative EBITA-Marge (%), das Nettoumlaufvermögen, der operative Free Cashflow (OFCF), der Auftragseingang und der absolute Bruttogewinn aus dem Auftragseingang ihres jeweiligen Geschäftsbereichs – wurden auf die geschäftlichen Vorgaben zugeschnitten.
- Die Kennzahlen für andere Leiter der Funktionsbereiche umfassten Finanzkennzahlen des Konzerns, Konzernfunktionskosten Fortschritt bei funktionalen Vorgaben wie der Effektivität der Funktionen und der Abschluss des Verkaufs der Stromnetzsparte. Im Jahr 2021 gelten für alle Leiter der Funktionsbereiche die gleichen konzernweiten Kennzahlen wie für den CEO.

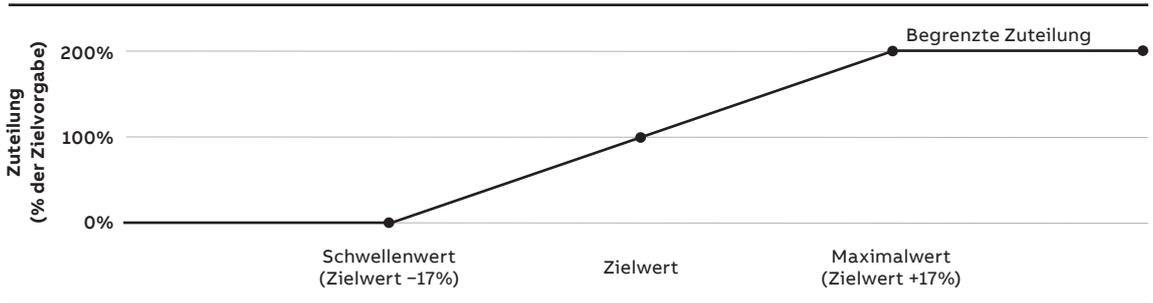
In Abbildung 14 sind die vorgenannten quantitativen Kennzahlen für die Mitglieder der Konzernleitung näher definiert.

Für alle Mitglieder der Konzernleitung galt auch eine individuelle Kennzahl, die mit 20 Prozent gewichtet wurde. Diese individuelle Komponente basierte auf einer Kombination aus bis zu drei quantitativen und qualitativen Zielvorgaben. Die Zielerreichung bei dieser Kennzahl wurde basierend auf dem Erreichungsgrad bei allen anderen Zielvorgaben nach Ermessen beurteilt.

- Im Jahr 2020 hatte die gesamte Konzernleitung ein gemeinsames Sicherheitsziel: die Verbesserung der Gesamtverletzungshäufigkeitsrate (TRIFR). Für den CEO und die Leiter der

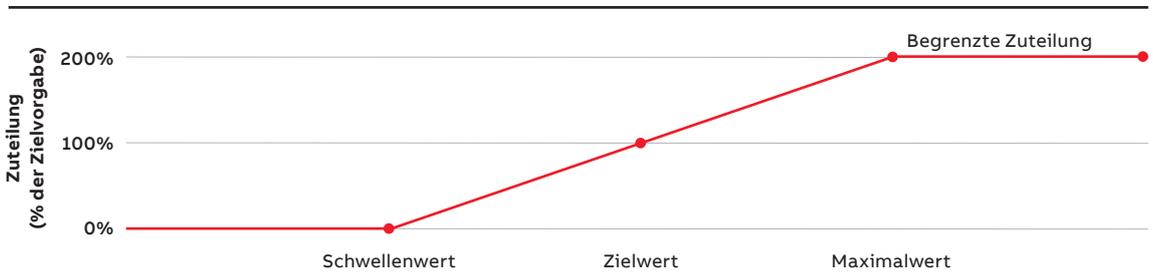
Abbildung 18: Ziele des LTIP 2020

Entwicklung der EPS-basierten Zuteilung für den 2020 LTIP



Schwellenwert: keine Zuteilung; Schwellenwert: Zuteilung von 100%; Maximalwert: Zuteilung auf 200% begrenzt. Lineare Auszahlung zwischen den Schwellenwerten. Da es sich beim tatsächlichen EPS-Ziel um geschäftskritische Informationen handelt, wird dieser Wert nicht veröffentlicht.

Entwicklung der TSR-basierten Zuteilung für den 2020 LTIP



Schwellenwert: TSR-Performance im niedrigeren Quartil (0%–25%): keine Zuteilung
 Schwellenwert: TSR-Performance im Marktmitel: Zuteilung von 100%
 Maximalwert: TSR-Performance im oberen Quartil (75%–100%): Zuteilung von 200%
 Lineare Auszahlung zwischen den Schwellenwerten

Funktionsbereiche war dieses Sicherheitsziel Bestandteil der Leistungsziele der Gruppe, für die Leiter der Geschäftsbereiche bildete es eine Komponente der Ziele für ihren jeweiligen Geschäftsbereich.

- Von den beiden anderen Zielen des CEO war das eine mit der Umsetzung der langfristigen Gruppenstrategie verknüpft, das andere mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele der Gruppe.
- Die Ziele der anderen Mitglieder der Konzernleitung umfassten qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben, wie die Einführung robuster interner Kontrollsysteme.

Die relative Gewichtung und Zusammensetzung der konzernweiten, geschäftsbereichsbezogenen, funktionalen sowie der individuellen Kennzahlen für die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2020 ist in Abbildung 15 dargestellt.

Für jede Kennzahl wurde eine Zielvorgabe festgelegt, die dem erwarteten Leistungsniveau entspricht, das für eine vollständige Auszahlung (100 Prozent) erreicht werden muss. Darüber hinaus wird ein minimales Leistungsniveau festgelegt, bei dessen Unterschreiten keine Auszahlung (unterer Grenzwert) erfolgt, sowie ein maximales Leistungsniveau, bei dessen Überschreiten die Auszahlung auf 150 Prozent der Zielvorgabe (oberer Grenzwert) begrenzt wird. Zur

Ermittlung gruppenweiter, geschäftsbereichsbezogener und funktionaler qualitativer Kennzahlen wurden die Auszahlungsquoten für Leistungen, die zwischen dem unteren Grenzwert und der Zielvorgabe sowie zwischen der Zielvorgabe und dem oberen Grenzwert liegen, anhand linearer Interpolationen zwischen diesen Werten bestimmt.

Die Auszahlungsquoten unterlagen ermessensabhängigen Anpassungen nach oben oder unten unter Bezugnahme auf einige nicht-operative Posten und andere mit dem Verwaltungsrat vereinbarte Anpassungsgrundsätze.

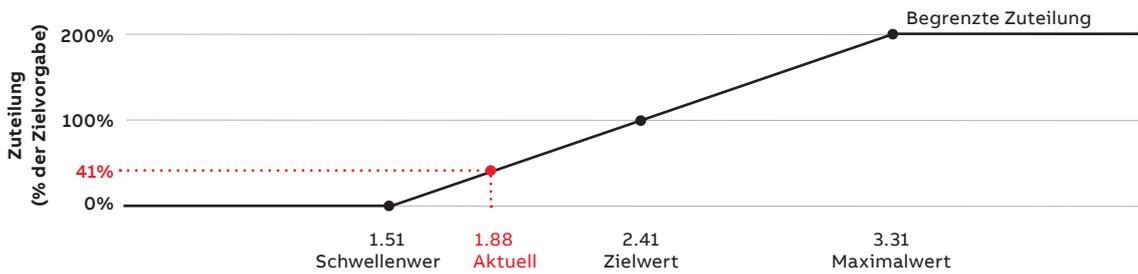
Annual Incentive Plan (AIP) 2020 - Auszahlungsquoten

Beim AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote der Konzernleitung im Jahr 2020 bei 72,4 Prozent (von maximal 150 Prozent), gegenüber 94,7 Prozent in 2019. Massgeblich für diesen deutlichen Rückgang der Auszahlungen gegenüber dem Vorjahr waren insbesondere die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Geschäftsaktivitäten.

Die AIP-Auszahlungsquoten für das Jahr 2020 wurden abzüglich der Anpassung für einige nicht-operative Posten und andere mit dem Verwaltungsrat vereinbarte Anpassungsgrundsätze aufgestellt, insbesondere einschliesslich

Abbildung 19: EPS Leistungskennzahlen des 2017 LTIP

LTIP 2017: Tatsächliche durchschnittliche ESP-Leistung über 3 Jahren



Zielpunkte und tatsächliche Leistung in USD

- (1) Nach der Übertragung des Geschäftsbereichs Stromnetze in nicht fortgeführte Aktivitäten wurde zur Berechnung des EPS anstelle des Gewinns aus fortgeführten Aktivitäten der Konzerngewinn herangezogen
- (2) Dargestellt ist der tatsächliche Wert, bereinigt um Posten ausserhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs und/oder Posten, die bei der LTIP-Zielfestlegung nicht berücksichtigt wurden. Aufgrund der vorgenommenen Anpassungen der oben angegebenen EPS-Zahl, stimmt diese nicht mit der nur auf Grundlage des Nettoeinkommens berechneten EPS überein.

Abbildung 20: Realisierter Wert der 2017 LTIP -Zuteilung

	2017 LTIP Zuteilungsdatum	Zugewählte Aktien im Zusammenhang mit der Konzern- kennzahl ⁽¹⁾		Gesamt- zahl der zuge- teilten Aktien	Offenge- legter Zu- teilungs- wert ⁽³⁾	2017 LTIP Freigabe- datum	Freigabe- pro- zentualebenen	Anzahl der freige- gebenen Aktien	Realisierter Wert ⁽⁴⁾
		Zugewählte Aktien im Zusammenhang mit der Konzern- kennzahl ⁽²⁾	Zugewählte Aktien im Zusammenhang mit der Konzern- kennzahl ⁽²⁾						
Björn Rosengren	k.A.								
Timo Ihamuotila	13. Juni 2017	20 500	20 500	41 000	998 965	13. Juni 2020	73,0%	29 930	593 811
Sylvia Hill	k.A.								
Maria Varsellona	k.A.								
Theodor Swedjemark	k.A.								
Sami Atiya	13. Juni 2017	18 691	16 044	34 735	845 147	13. Juni 2020	75,4%	26 205	519 907
Tarak Mehta	13. Juni 2017	15 331	19 163	34 494	842 145	13. Juni 2020	69,4%	23 955	475 267
Peter Terwiesch	13. Juni 2017	19 989	17 158	37 147	903 833	13. Juni 2020	75,4%	28 024	555 996
Morten Wierod	13. Juni 2017	7 029	7 029	14 058	n.a.	13. Juni 2020	73,0%	10 263	203 618
Total				3 590 090					2 348 599

- (1) Das tatsächliche Leistungsniveau der Kennzahl für den Konzerngewinn lag bei 105 Prozent.
- (2) Das tatsächliche Leistungsniveau für die EPS Kennzahl lag bei 41 Prozent.
- (3) Zum Zeitpunkt der Offenlegung war Morten Wierod nicht Mitglied der Konzernleitung.
- (4) Bewertet mit 19,84 CHF, dem Schlusskurs der ABB-Aktie am Tag der Freigabe.

Massnahmen zur Risikominderung in der Bilanz, bei denen die Vorteile bei der Festlegung künftiger AIP-Ziele berücksichtigt werden. Dies beinhaltet auch die Festlegung von Obergrenzen für die Auszahlungsquoten der Leiter der Funktionsbereiche, um unbeabsichtigte Vergütungssteigerungen aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise auf kostenbezogene oder andere qualitative Kennzahlen auszuschliessen. Die durchschnittliche Auszahlungsquote der Konzernleitung wäre ohne diese Anpassungen 9 Prozent geringer gewesen.

Gemeinsame Kennzahl

Die Zielerreichung der konzernweiten Rentabilitätskennzahl ROCE, die für alle Mitglieder der Konzernleitung mit einer Gewichtung von 20-25 Prozent gilt, lag bei null Prozent (2019: k.A.). ROCE der Gruppe betrug 10,3 Prozent verglichen mit 11,1 Prozent im Vorjahr 2019, was Investition in die Stromnetzsparte berücksichtigt sowie auf eine geringere Geschäftstätigkeit zurückzuführen ist.

Gruppenweite Kennzahlen

Die Auszahlungsspanne im Rahmen der konzernweiten Kennzahlen, die auf den CEO und CCO mit Gewichtungen von 10 bis 25 Prozent angewendet wurden, liegt zwischen 0 und 109 Prozent. Die gewichtete Auszahlung des Zielwerts in Bezug auf alle gemeinsamen Kennzahlen, einschliesslich der gemeinsamen konzernweiten Kennzahl, beträgt 35 Prozent.

Kennzahlen der Geschäftsbereiche und funktionsbezogene Kennzahlen

Bis zu drei quantitative Kennzahlen wurden für die Leiter der Geschäftsbereiche mit einer Gewichtung von 15 bis 40 Prozent angewendet: Die Ergebnisse lagen zwischen null und 150 Prozent des Ziels.

Bis zu drei qualitative und quantitative geschäftsbereichsbezogenen Kennzahlen wurden auf CFO, CHRO und GC der («Leiter der Funktionsbereiche») mit einer Gewichtung von 15 bis 25 Prozent

angewendet. Die Auszahlungsquoten lagen zwischen 53 und 125 Prozent des Zielwerts.

Individuelle Kennzahlen

Im Jahr 2020 lag ein Schwerpunkt des Unternehmens auf Sicherheit. Das Sicherheitsziel für die Gesamtverletzungshäufigkeitsrate (TRIFR) wurde auf Konzernebene übertroffen, da die meisten Geschäftsbereiche und Funktionen ihre Ziele erreicht oder übertroffen haben.

Alle Mitglieder der Konzernleitung haben bei der individuellen Komponente, einschliesslich der beschriebenen Sicherheitsergebnisse, die eine Gewichtung von 20 Prozent hat, ein Leistungsniveau zwischen 100 und 150 Prozent der Zielvorgabe im Jahr 2020 erreicht. 2019 lag das Leistungsniveau zwischen 59 und 111 Prozent.

Gesamtauszahlungsquote

Beim AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote der gesamten Konzernleitung bei 72,4 Prozent des Zielwerts (2019: 94,7 Prozent), wobei die Leistungsspanne zwischen 51,0 Prozent (niedrigstes Leistungsniveau) und 95,6 Prozent (höchstes Leistungsniveau) der Zielvorgabe lag. 2019 lag das Leistungsniveau zwischen 72,0 und 106,2 Prozent.

Die Auszahlungsquoten sind in den Abbildungen 16 zusammengefasst dargestellt.

2020 LTIP-Zuteilungen

Der geschätzte Wert der aktienbasierten Zuteilungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des LTIP im Jahr 2020 lag bei 6,5 Millionen CHF verglichen mit 12,6 Millionen CHF im Jahr 2019. Diese Abweichung ist vor allem auf die Verringerung der Anzahl der Mitglieder der Konzernleitung von 11 im Jahr 2019 auf 9 im Jahr 2020 zurückzuführen.

Folgende Unternehmen wurden vom Verwaltungsrat als Massstab genehmigt, anhand dessen die Entwicklung der relativen Aktionärsrendite im Rahmen des 2020 LTIP ermittelt wird: 3M, Danaher, Eaton, Emerson Electric, General Electric, Honeywell Intl., LafargeHolcim, Legrand, Mitsubishi Electric, Raytheon Technologies, Rockwell, Rolls Royce, Schneider Electric, Siemens und Yokogawa. Anmerkung: LafargeHolcim hat den Platz von ThyssenKrupp in der Vergleichsgruppe eingenommen. Diese Unternehmen wurden ausgewählt, um eine angemessene und äusserst anspruchsvolle Vergleichsgruppe zu bilden, und hatten entsprechenden Einfluss auf die Festlegung des Zahlungspunkts (siehe Abbildung 18).

Die EPS-Ziele für den langfristigen variablen Vergütungsplan 2020 wurden vor der Coronapandemie festgelegt und nicht an deren Auswirkungen angepasst. Dieser Umstand kann eine

erhebliche negative Auswirkung auf die endgültige Höhe der Auszahlung unter dem LTIP haben.

Der Referenzwert der LTIP-Zuteilung im Jahr 2020, anhand dessen die Anzahl der zuzuteilenden Aktien bestimmt wird, wurde im März festgesetzt, zu einer Zeit, in der aufgrund der Coronapandemie eine hohe Marktvolatilität herrschte. In Anbetracht der erheblichen Differenz zwischen dem nach den LTIP-Regelungen formelhaft berechneten Referenzwert von 23,00 CHF und dem Aktienkurs von rund 16,00 CHF kurz vor dem Datum der Zuteilung wurde beschlossen, den Vorjahresreferenzwert von 19,36 CHF anzuwenden.

Die Top-100 Führungskräfte, die nicht der Konzernleitung angehören, erhalten ab 2020 keine Zuteilungen mehr aus dem «Management Incentive Plan» (MIP) – ein Aktienoptionsplan ohne Leistungsbedingungen – wurden durch den langfristigen variablen Vergütungsplan LTIP ersetzt. Andere Mitarbeitende, die zuvor Anspruch auf Zuteilung im Rahmen des MIP hatten, erhielten Zuteilungen aus einem Restricted Share Plan.

Die Änderung bei der EPS-basierten Zuteilung für das 2020 LTIP (Verringerung der Spanne von plus/minus 25 Prozent des Zielwerts auf 17 Prozent des Zielwerts) spiegelt die wahrgenommene EPS-Volatilität im Leistungszeitraum wider. Gleichzeitig wird damit das Erreichen eines bestimmten Grenzwerts im Rahmen des Plans anspruchsvoller gestaltet.

2017 LTIP-Ergebnis

Die endgültige Anzahl der Aktien, die im Rahmen der LTIP-Zuteilung 2017 im Jahr 2020 freigegeben wurden, richtete sich nach dem Erreichungsgrad der festgelegten Ziele für Konzerngewinn und Ergebnis pro Aktie. Die Kennzahl für den Konzerngewinn lag bei 105 Prozent (2016 Zuteilung: 100 Prozent), wobei der potenzielle Höchstwert 150 Prozent betrug.

Nach der Übertragung des Geschäftsbereichs Stromnetze in nicht fortgeführte Aktivitäten hat der Vergütungsausschuss sein Ermessensrecht ausgeübt und zur Berechnung des EPS anstelle des Gewinns aus fortgeführten Aktivitäten, vor Steuern, den Konzerngewinn herangezogen. Die durchschnittliche Komponente für den EPS wurde zu 41 Prozent freigegeben (im Vorjahr: 85 Prozent), bei einer maximalen Freigabe von 200 Prozent, bereinigt um Posten ausserhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs und/oder Posten, die bei der 2017 LTIP-Zielfestlegung nicht berücksichtigt wurden. Dabei wurden Bereinigungen um den Effekt aus Devestitionen, Integrations- und Restrukturierungskosten vorgenommen. Ohne die Auswirkungen der genehmigten Bereinigungen hätten die Höhe der Freigabe 21 Prozent betragen.

Der durchschnittliche Erreichungsgrad der beiden Leistungskennzahlen im Rahmen des LTIP 2017 betrug 73,0 Prozent (von maximal 175 Prozent), Die tatsächlich erreichte Zielvorgabe variierte bei den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung zwischen 69,4 und 75,4 Prozent, wie in Abbildung 20 angegeben.

Der zur Bestimmung des Werts der Zuteilung zugrunde gelegte Leistungszeitraum – 2017 bis 2019 – war nicht von den Auswirkungen der COVID-Krise betroffen.

Wie in unserem Vergütungsbericht 2019 angekündigt, werden die EPS-Leistungsziele für freigegebene LTIP-Zuteilungen rückwirkend offengelegt. Die drei Leistungsziele (Grenzwert, Ziel und Maximum) und der tatsächliche Erreichungsgrad des EPS-Indikators für 2017 sind in Abbildung 19 dargestellt.

Überblick über den offengelegten und realisierten LTIP 2017-Wert

Auf Wunsch der Stakeholder wurde eine neue Übersicht (Abbildung 20) mit Informationen zur LTIP-Zuteilung 2017 eingefügt. Darin sind der zuvor offengelegte „Marktwert“ zum Zeitpunkt der Zuteilung an jedes Mitglied der Konzernleitung sowie der tatsächliche Wert der Zuteilung zum Zeitpunkt der Lieferung im Jahr 2020 dargestellt. Die Werte verstehen sich brutto, d. h. vor allfälligen Steuern. Der realisierte Bruttowert betrug folglich 65,4 Prozent des offengelegten Marktwerts der Zuteilung.

Höhe der Freigaben in den vergangenen Jahren

In Abbildung 21 unten wird die Höhe der ausübba- ren Zuteilungen in den vorhergehenden fünf Jahren dargestellt. In den vergangenen fünf Jahren lag die durchschnittliche Freigabe bei 79,6 Prozent des Planziels und bei 53,1 Prozent der maximalen Auszahlung.

Abbildung 21: LTIP - tatsächliche Freigaben in den vergangenen Jahren⁽¹⁾

	Jahr der Zuteilung				
	2013	2014	2015	2016	2017
Freigabe in % der Zielzuteilung (Auszahlungsziel)	77,2%	74,8%	80,5%	92,5%	73,0%
Freigabe in % der max. Zielzuteilung (max. Auszahlungsziel)	55,1%	53,4%	53,7%	61,7%	41,7%

(1) Durchschnitt der relevanten Leistungskennzahlen.

Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung

Wie wie zuvor angeführt, werden keine weiteren Zuteilungen im Rahmen des Management Incentive Plan (MIP), einem Aktienoptionsplan ohne Leistungsbedingungen, vorgenommen. Von Mitgliedern der Konzernleitung im Rahmen des MIP gehaltene Instrumente wurden vor ihrer Ernennung in die Konzernleitung zugeteilt. Eine detailliertere Beschreibung des MIP finden Sie in Note 18 „Share-based payment arrangements“ der „Consolidated Financial Statements“ der englischsprachigen Fassung dieses Geschäftsbericht.

Über den in den Abbildungen 29 und 30 aufgeführten Aktienbestand hinaus war kein Mitglied der Konzernleitung und keine einem Mitglied der Konzernleitung nahestehende Person am 31. Dezember 2020 und am 31. Dezember 2019 im Besitz von ABB-Aktien oder Optionen auf ABB-Aktien.

Sonstige Vergütungen

Die Mitglieder der Konzernleitung können am Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan (Employee Share Acquisition Plan, ESAP) teilnehmen, einem Aktienerwerbsplan, der den Mitarbeitenden weltweit zur Teilnahme offensteht. Fünf Mitglieder der Konzernleitung nahmen an der siebzehnten jährlichen Lancierung des Plans im Jahr 2020 teil. Mitglieder der Konzernleitung, die an dieser Lancierung teilgenommen haben, können maximal 440 ABB-Aktien zu einem Preis von CHF 22,87 je Aktie erwerben (d. h. zum Marktkurs bei Beginn der Lancierung 2020).

Eine detailliertere Beschreibung des ESAP finden Sie in Note 18 „Share-based payment arrangements“ der „Consolidated Financial Statements“ der englischsprachigen Fassung dieses Geschäftsbericht.

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied der Konzernleitung im Jahr 2020 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für Dienstleistungen, die für ABB erbracht wurden, erhalten. Mit Ausnahme der Angaben unter dem Abschnitt „Konzernleitung - Geschäftsbeziehungen zwischen ABB und den Mitgliedern ihrer Konzernleitung“ Corporate-Governance-Bericht hat keine einem Mitglied der Konzernleitung nahe stehende Person 2020 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für Dienstleistungen erhalten, die für ABB erbracht wurden.

Für ehemalige Mitglieder der Konzernleitung geltende Rücktrittsregelungen

Bis zu ihrem Ausscheiden am 31. Dezember 2021 bezieht die ehemalige Chief Human Resources Officer, Sylvia Hill, innerhalb ihrer Kündigungsfrist weiterhin ihr jährliches Grundgehalt sowie Zusatzleistungen. Für das Jahr 2021 erhält sie bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen eine kurzfristige variable Vergütung. Als Grundlage dient die durchschnittliche Auszahlungsquote für die kurzfristige variable Vergütung, die in den Jahren 2019 und 2020 erzielt wurde. Ausstehende LTIP-Zuteilungen für die Jahre 2019-2020 werden gemäss dem üblichen Zeitplan für die Freigabe ausbezahlt, sofern die jeweiligen Leistungsbedingungen erfüllt sind. Die früheren MIP-Zuteilungen können bis zu einem Jahr nach dem Ausscheidungsdatum ausgeübt werden. Sylvia Hill hat Ihre Teilnahme an dem Programm zu einem freiwilligen Gehaltsverzicht in Höhe von 10 Prozent widerrufen.

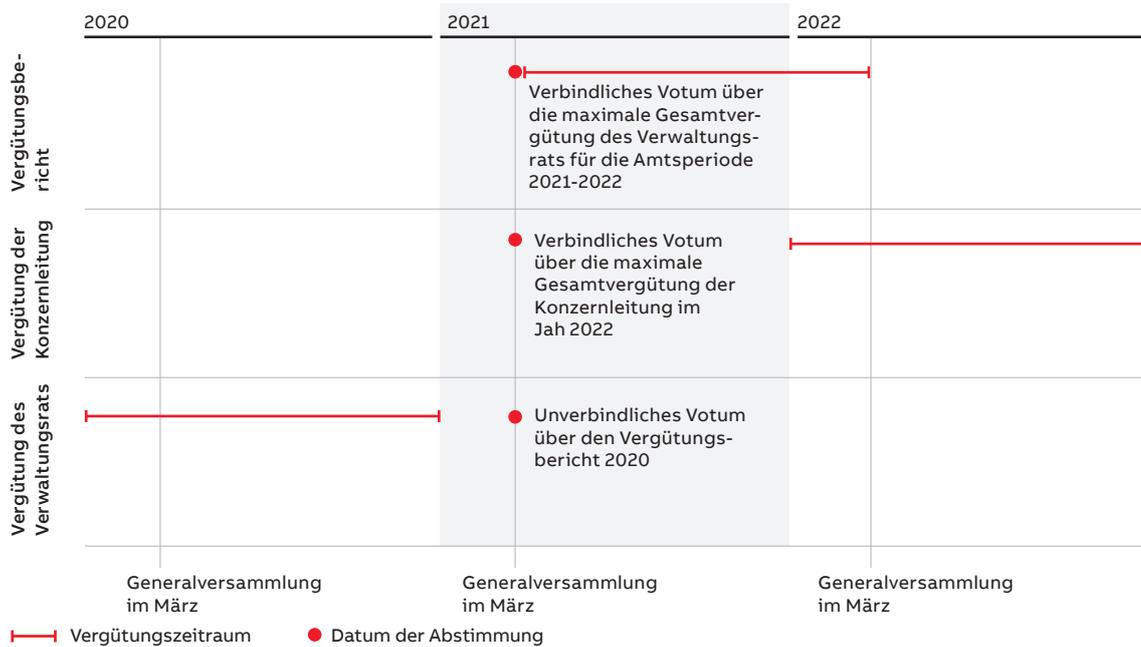
Vergütung ehemaliger Mitglieder der Konzernleitung

Einige ehemalige Mitglieder der Konzernleitung erhielten im Jahr 2020 eine vertraglich festgelegte Vergütung für den Zeitraum nach dem Ausscheiden aus der Konzernleitung (siehe Abbildung 27, Fussnoten 6 und 7).

Votum zur Vergütung an der Generalversammlung 2021

Wie in Abbildung 22 unten dargestellt, bezieht sich der Vorschlag, der den Aktionären an der Generalversammlung 2021 vom Verwaltungsrat unterbreitet wird, auf die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats in der Amtsperiode 2021 -2022 und auf die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung im Kalenderjahr 2022. Zudem wird es eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2020 geben.

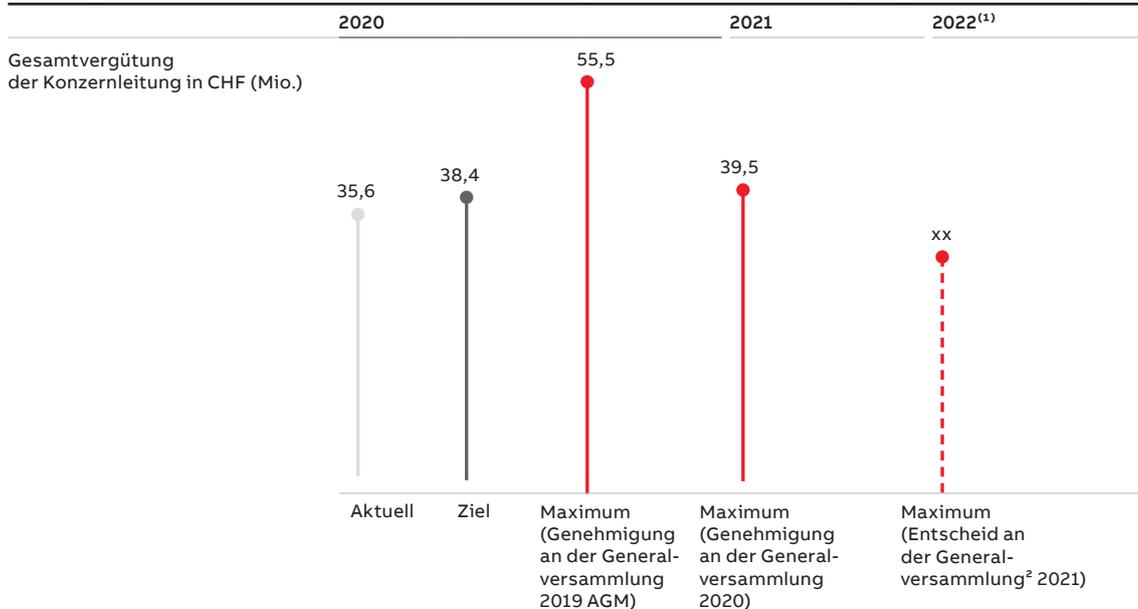
Abbildung 22: Die Aktionäre können an der Generalversammlung 2021 in drei separaten Abstimmungen ihr Votum abgeben



Bei der Festlegung der maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung, die den Aktionären zur Genehmigung vorgelegt wird, berücksichtigt der Verwaltungsrat die in Abbildung 23 aufgeführten Kriterien. Da einige der Vergütungskomponenten variabel sind, wird die Höhe der maximalen

Gesamtvergütung der Konzernleitung, die den Aktionären zur Genehmigung vorgelegt wird, fast immer höher sein als die tatsächliche Auszahlung, da sie den potenziellen Maximalwert der einzelnen Vergütungskomponenten abdecken muss.

Abbildung 23: Übersicht der Schlüsselfaktoren zur Bestimmung der maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung.



Annahmen

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung (in Prozent)	72% ⁽²⁾	100%	150%	150%	150%
Angleichung der LTIP-Zuteilung ⁽³⁾	0%	0%	+12,5%	+12,5%	+12,5%
Anzahl der Mitglieder der Konzernleitung	13	13	12	9	9

(1) Zahlen werden in der Einladung zur Generalversammlung bekanntgegeben

(2) Ergebnis ohne Zuweisung ehemaliger Mitglieder der Konzernleitung. Eine vollständige Beschreibung finden Sie im Abschnitt Vergütungselemente - Highlights 2020.

(3) Die auf das gesamte LTIP angewendeten 12,5% gelten ausschliesslich für Mitglieder der Konzernleitung und nicht für den Vorsitzenden der Konzernleitung.

Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz

Abbildung 24: Vergütung des Verwaltungsrats in den Jahren 2020 und 2019

Name	Auszahlung in 2020			Auszahlung in 2019			Gesamt-entschädigung 2020 ⁽³⁾	Gesamt-entschädigung 2019 ⁽³⁾		
	November Amtsperiode 2020-2021		Mai Amtsperiode 2019-2020	November Amtsperiode 2019-2020		Mai Amtsperiode 2018-2019				
	Barauszahlung ⁽¹⁾ Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien ⁽²⁾		Barauszahlung ⁽¹⁾ Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien ⁽²⁾	Barauszahlung ⁽¹⁾ Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien ⁽²⁾		Barauszahlung ⁽¹⁾ Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien ⁽²⁾				
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF			
Peter Voser, Vorsitzender ⁽⁴⁾	—	21 831	—	32 642	1 140 000	—	29 156	—	29 943	1 200 000
Jacob Wallenberg ⁽⁵⁾	101 250	3 297	112 500	4 928	427 500	112 500	4 397	112 500	4 515	450 000
Matti Alahuhta ⁽⁶⁾	—	4 787	—	7 155	304 000	—	6 384	80 000	3 210	320 000
Gunnar Brock ⁽⁷⁾	—	4 937	—	7 379	313 500	—	6 584	82 500	3 311	330 000
David Constable ⁽⁸⁾	78 750	2 564	87 500	3 833	332 500	87 500	3 420	87 500	3 511	350 000
Frederico Curado ⁽⁹⁾	—	4 438	—	6 646	304 000	—	5 934	80 000	2 973	320 000
Lars Förberg ⁽¹⁰⁾	—	5 805	—	8 688	304 000	—	7 755	—	7 970	320 000
Jennifer Xin-Zhe Li ⁽¹¹⁾	72 000	2 163	80 000	3 239	304 000	80 000	2 892	80 000	2 973	320 000
Geraldine Matchett ⁽¹²⁾	74 250	3 159	82 500	4 722	313 500	82 500	4 213	82 500	4 326	330 000
David Meline ⁽¹³⁾	90 000	2 931	100 000	4 380	380 000	100 000	3 908	100 000	4 013	400 000
Satish Pai ⁽¹⁴⁾	74 520	2 231	82 500	3 340	313 500	82 500	2 983	82 500	3 066	330 000
Total	490 770	58 143	545 000	86 952	4 436 500	545 000	77 626	787 500	69 811	4 670 000

(1) Bruttobeträge vor Abzug von Sozialabgaben, Quellensteuer usw.

(2) Die Anzahl Aktien je Verwaltungsratsmitglied wird auf der Grundlage der fälligen Nettoentschädigung nach Abzug von Sozialabgaben, Quellensteuern usw. berechnet.

(3) Über die in der obigen Tabelle genannten Entschädigungen für Verwaltungsratsmitglieder hinaus zahlte das Unternehmen in den Jahren 2020 und 2019 jeweils CHF 272 312 und CHF 270 933 an obligatorischen Sozialabgaben.

(4) Vorsitzender des Verwaltungsrats von ABB für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021 und Vorsitzender des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperiode 2018-2019; erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(5) Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats von ABB für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; Vorsitzender des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2019-2021 und 2020-2021 sowie Mitglied dieses Ausschusses für die Amtsperiode 2018-2019; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(6) Mitglied des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhielt 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien für die Amtsperiode 2018-2019 und erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von Aktien für die Amtsperioden 2019-2020 und 2020-2021.

(7) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhielt 50 Prozent seiner Entschädigung für die Amtsperiode 2018-2019 in Aktien und erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien für die Amtsperioden 2019-2020 und 2020-2021.

(8) Vorsitzender des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(9) Mitglied des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhielt 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien für die Amtsperiode 2018-2019 und erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von Aktien für die Amtsperioden 2019-2020 und 2020-2021.

(10) Mitglied des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(11) Mitglied des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 50 Prozent ihrer Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(12) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 50 Prozent ihrer Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(13) Vorsitzender des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(14) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2018-2019, 2019-2020 und 2020-2021; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien..

Abbildung 25: Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperioden 2020-2021 und 2019-2020

Name	Funktionen	Amts- periode 2020-2021 ⁽¹⁾	Amts- periode 2019-2020
		CHF	CHF
Peter Voser	Verwaltungsratspräsident	1 140 000	1 200 000
Jacob Wallenberg	Vizepräsident des Verwaltungsrats und Vorsitzender des GNC	427 500	450 000
Matti Alahuhta	Mitglied des GNC	304 000	320 000
Gunnar Brock	Mitglied des FACC	313 500	330 000
David Constable	Vorsitzender des CC	332 500	350 000
Frederico Curado	Mitglied des CC	304 000	320 000
Lars Förberg	Mitglied des GNC	304 000	320 000
Jennifer Xin-Zhe Li	Mitglied des CC	304 000	320 000
Geraldine Matchett	Mitglied des FACC	313 500	330 000
David Meline	Vorsitzender des FACC	380 000	400 000
Satish Pai	Mitglied des FACC	313 500	330 000
Total		4 436 500	4 670 000

(1) Beinhaltet die freiwillige Spende der Verwaltungsrats honorare aufgrund der Coronapandemie in Höhe von 10 Prozent für die erste Hälfte der Amtsperiode 2020-2021.

Abkürzungen:

CC: Vergütungsausschuss

FACC: Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschuss

GNC: Governance- und Ernennungsausschuss

Abbildung 26: ABB-Aktien-Besitz im Verwaltungsrat

Name	Gesamtanzahl Aktien in Besitz	
	31.-Dezember 2020	31. Dezember 2019
Peter Voser ⁽¹⁾	314 648	260 175
Jacob Wallenberg	234 246	226 021
Matti Alahuhta	93 408	51 466
Gunnar Brock	26 951	14 635
David Constable	33 978	27 581
Frederico Curado	32 382	21 298
Lars Förberg	49 992	35 499
Jennifer Xin-Zhe Li	33 721	8 319
Geraldine Matchett	19 800	11 919
David Meline ⁽²⁾	33 774	25 463
Satish Pai	24 618	19 047
Total	897 518	701 423

(1) Beinhaltet 2 000 Aktien im Besitz der Ehefrau.

(2) Beinhaltet 3 150 Aktien im Besitz der Ehefrau.

Abbildung 27: Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2020

Name	Barentschädigung					Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter dem LTIP in 2020 ⁽⁶⁾	Schätzwert der zugeteilten Ersatzaktien in 2020	Total (inkl. bedingte aktienbasierte Zuteilungen) in 2020 ⁽⁶⁾
	Grundgehalt ⁽¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung ⁽¹⁾⁽²⁾	Vorsorgeleistungen	Andere Zusatzleistungen ⁽³⁾	2020 Total Barentschädigungen ⁽⁴⁾			
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit 1. März 2020)	1 504 141	977 685	666 175	688 685	3 836 686	1 970 457	3 308 781	9 115 924
Timo Ihamuotila	902 508	698 535	494 360	646 278	2 741 681	734 103	—	3 475 784
Sylvia Hill	725 004	547 500	471 925	290 108	2 034 537	564 097	—	2 598 634
Maria Varsellona	760 008	655 880	471 538	818 288	2 705 714	618 193	—	3 323 907
Theodor Swedjemark (EC-Mitglied seit 1. August 2020)	200 002	130 000	118 951	75 259	524 212	92 887	—	617 099
Sami Atiya	760 008	418 000	465 509	423 787	2 067 304	618 193	—	2 685 497
Tarak Mehta	848 339	695 115	479 932	390 681	2 414 067	695 462	—	3 109 529
Peter Terwiesch	760 008	387 600	456 374	334 575	1 938 557	618 193	—	2 556 750
Morten Wierod	704 171	681 150	413 120	346 080	2 144 521	579 552	—	2 724 073
Total derzeitige Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2020	7 164 189	5 191 465	4 037 884	4 013 741	20 407 279	6 491 137	3 308 781	30 207 197
Peter Voser (EC-Mitglied bis 29. Februar 2020)	280 835	421 250	37 443	48 160	787 688	—	—	787 688
Ulrich Spiesshofer (EC-Mitglied bis 16. April 2019)	561 670	749 825	214 588	820 421	2 346 504	—	—	2 346 504
Jean-Christophe Deslarzes (EC-Mitglied bis 31. Mai 2019)	156 668	158 939	86 309	169 099	571 015	—	—	571 015
Diane de Saint Victor (EC-Mitglied bis 31. Oktober 2019)	250 001	260 750	74 561	950 402	1 535 714	—	—	1 535 714
Total ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung	1 249 174	1 590 764	412 901	1 988 082	5 240 921	—	—	5 240 921
Total	8 413 363	6 782 229	4 450 785	6 001 823	25 648 200	6 491 137	3 308 781	35 448 118

(1) Sowohl das Grundgehalt als auch die angestrebte kurzfristige variable Vergütung wurden für Mitglieder der Konzernleitung entsprechend angepasst. Sie erklärten sich bereit, im Jahr 2020 für einen Zeitraum von sechs Monaten auf 10 Prozent ihres Gehalts zur Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie zu verzichten.

(2) Zeigt die abgegrenzte kurzfristige variable Vergütung im Jahr 2020, die im Jahr 2021 nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses ausbezahlt wird. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Ziele gebunden, die in dem Annual Incentive Plan jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung festgelegt sind. Werden alle Ziele erreicht, entspricht die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung 100 Prozent ihres jeweiligen Grundgehalts. Die kurzfristige variable Vergütung des ehemaligen Vorsitzenden der Konzernleitung Ulrich Spiesshofer entspricht dem vertraglich vereinbarten Durchschnitt der Zuteilung der kurzfristigen variablen Vergütung in den Jahren 2017 und 2018. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung von Peter Voser erfolgte monatlich und entspricht dem Level einer vollständigen Zielerreichung. Diane de Saint Victor und Jean Christophe Deslarzes erhielten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen mit ABB eine anteilmässige Auszahlung ihrer kurzfristigen variablen Vergütung für ihre Dienstzeiten als Mitglieder der Konzernleitung.

(3) Andere Zusatzleistungen umfassen ggf. Sozialversicherungsabgaben, Krankenkassenbeiträge, Zahlungen für die Ausbildung der Kinder, Reisekosten, Steuerberatung und gewisse andere Posten wie beispielsweise die Vergütung von nicht in Anspruch genommenem Urlaub zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus ABB.

(4) Basierend auf abgegrenzten Kosten.

(5) Die geschätzten Beträge der LTIP-Zuteilungen wurden anhand des Marktpreises der ABB-Aktien am Datum der Zuteilung errechnet, bereinigt um die erwarteten entgangenen Dividenden bis zur Freigabe. Am Datum der Freigabe d. h. dem 27. April 2023 kann der Wert der unter dem LTIP gewährten aktienbasierten Zuteilungen von den obigen Zahlen aufgrund der Kursentwicklung und der Erfüllung der Leistungsfaktoren abweichen.

(6) Im Namen früherer Mitglieder der Konzernleitung wurden 2020 Zahlungen in Höhe von insgesamt CHF 161 274 vorgenommen und umfassen Prämien für Sozialversicherungsbeiträge.

(7) Ulrich Spiesshofer erhielt von ABB zusätzlich zu seiner Vergütung im Rahmen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Zahlungen für einen Wettbewerbsverzicht für den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 und damit verbundene Sozialversicherungsabgaben in Höhe von insgesamt CHF 2.806.111.

Abbildung 28: Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2019

Name	Barentschädigung					Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter dem LTIP in 2019 ⁽⁴⁾	Schätzwert der zugeteilten Ersatzaktien 2019	Total (inkl. bedingte aktienbasierte Zuteilungen) in 2019 ⁽⁵⁾
	Grundgehalt	Kurzfristige variable Vergütung ⁽¹⁾	Vorsorgeleistungen	Andere Zusatzleistungen ⁽²⁾	2019 Total Bar-entschädigungen ⁽³⁾			
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF
Peter Voser (CEO seit 17. April 2019)	1 187 167	1 780 739	149 772	320 688	3 438 366	—	—	3 438 366
Timo Ihamuotila	945 005	960 450	500 830	581 983	2 988 268	836 661	—	3 824 929
Sylvia Hill (EC-Mitglied seit 1. Juni 2019)	408 334	433 650	268 643	198 236	1 308 863	616 494	—	1 925 357
Maria Varsellona (EC-Mitglied seit 1. November 2019) ⁽⁶⁾	133 335	133 333	40 619	472 088	779 375	822 328	1 624 386	3 226 089
Frank Duggan ⁽⁷⁾	667 708	707 103	363 173	552 220	2 290 204	704 559	—	2 994 763
Chunyu Gu ⁽⁸⁾	685 847	685 963	263 125	708 252	2 343 187	616 494	—	2 959 681
Sami Atiya	786 676	602 400	467 214	528 033	2 384 323	845 459	—	3 229 782
Tarak Mehta	860 004	747 340	478 990	570 644	2 656 978	757 396	—	3 414 374
Claudio Facchin	810 006	583 200	469 271	404 865	2 267 342	713 355	—	2 980 697
Peter Terwiesch	795 009	668 800	460 453	389 694	2 313 956	704 559	—	3 018 515
Morten Wierod (EC-Mitglied seit 1. April 2019)	525 000	516 600	304 632	200 336	1 546 568	616 494	—	2 163 062
Total Executive Committee members at December 31, 2019	7 804 091	7 819 578	3 766 722	4 927 039	24 317 430	7 233 799	1 624 386	33 175 615
Ulrich Spiesshofer ((EC-Mitglied bis 16. April 2019)	1 685 010	2 249 475	639 222	979 554	5 553 261	2 967 911	—	8 521 172
Jean-Christophe Deslarzes (EC-Mitglied bis 31. Mai 2019)	940 007	998 280	513 258	522 119	2 973 664	827 846	—	3 801 510
Diane de Saint Victor (EC-Mitglied bis 31. Oktober 2019)	1 000 001	1 062 000	298 242	246 441	2 606 684	880 685	—	3 487 369
Greg Scheu (EC-Mitglied bis 31. Oktober 2019) ⁽⁹⁾	661 604	557 123	228 298	199 474	1 646 499	722 956	—	2 369 455
Total departing Executive Committee members	4 286 622	4 866 878	1 679 020	1 947 588	12 780 108	5 399 398	—	18 179 506
Total	12 090 713	12 686 456	5 445 742	6 874 627	37 097 538	12 633 197	1 624 386	51 355 121

(1) Zeigt die abgegrenzten STI im Jahr 2019 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses im Jahr 2020 ausbezahlt wurden. Der STI ist an die Ziele gebunden, die in der Scorecard jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung festgelegt sind. Werden alle Ziele erreicht entspricht der STI der Mitglieder der Konzernleitung 100 Prozent ihres jeweiligen jährlichen Grundgehalts. Der STI des ehemaligen Vorsitzenden der Konzernleitung Ulrich Spiesshofer entspricht dem vertraglich vereinbarten Durchschnitt der Zuteilung des STI in den Jahren 2017 und 2018. Die Auszahlung des STI von Peter Voser erfolgte monatlich und entspricht dem Level einer vollständigen Zielerreichung. Greg Scheu erhielt unter Berücksichtigung seiner jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen mit ABB eine anteilmässige Auszahlung seines STI für seine Dienstzeit als Mitglied der Konzernleitung.

(2) Andere Zusatzleistungen umfassen ggf. Sozialversicherungsabgaben, Krankenkassenbeiträge, Zahlungen für die Ausbildung der Kinder, Reisekosten, Steuerberatung und gewisse andere Positionen. Andere Zusatzleistungen für Peter Voser umfassen ausschliesslich obligatorische Sozialversicherungsleistungen.

(3) Basierend auf abgegrenzten Kosten.

(4) Am Datum der Freigabe d. h. dem 16. Mai 2022 kann der Wert der unter dem LTIP gewährten aktienbasierten Zuteilungen von den obigen Zahlen aufgrund der Kursentwicklung und der Erfüllung der Leistungsfaktoren abweichen. Die geschätzten Beträge wurden anhand des Marktpreises der ABB-Aktien am Datum der Zuteilung errechnet, bereinigt um die erwarteten entgangenen Dividenden bis zur Freigabe.

(5) Im Namen früherer Mitglieder der Konzernleitung wurden 2019 Zahlungen in Höhe von insgesamt CHF 216 069 vorgenommen hauptsächlich für obligatorische Sozialversicherungsbeiträge.

(6) Maria Varsellona wird zusätzlich zu den Ersatzaktien eine Vergütung in Höhe von CHF 445 939 für den Zeitraum von 10 Monaten für entgangene kurzfristige variable Vergütungen bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber erhalten. Der Betrag wird unter Andere Zusatzleistungen ausgewiesen.

(7) Frank Duggan erhielt 20 Prozent seines Grundgehalts in Dirhams der Arabischen Emirate (AED) und 80 Prozent in Euro (EUR). Zur Erfüllung dieser Verpflichtung erwarb das Unternehmen EUR mit AED. Sämtliche Zahlungen in AED wurden mit einem Verhältnis von CHF 0,2635992 je AED in Schweizer Franken umgerechnet. – Chunyu Gu erhielt für den Zeitraum vom Januar 2019 bis Februar 2019 100 Prozent seines Grundgehalts in Chinesischen Yuan (CNY) und für den Zeitraum von März 2019 bis Dezember 2019 100 Prozent seines Grundgehalts in Hongkong Dollar (HKD). Sämtliche Zahlungen in CNY wurden mit einem Verhältnis von CHF 0,1391052 je CNY in Schweizer Franken umgerechnet und alle Zahlungen in HKD wurden mit einem Verhältnis von CHF 0,1243474 je HKD in Schweizer Franken umgerechnet.

(8) Greg Scheu erhält 100 Prozent seines Grundgehalts in US-Dollar (USD). Sämtliche Zahlungen in USD wurden mit einem Verhältnis von CHF 0,9682 je USD in Schweizer Franken umgerechnet

Abbildung 29: LTIP-Zuteilungen im Jahr 2020

Name	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽¹⁾	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽¹⁾	TSchätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾	Gesamtanzahl der Aktien die unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP zugeteilt wurden ⁽¹⁾⁽²⁾	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾
		CHF		CHF		CHF
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit 1. März 2020)	65 857	985 221	65 858	985 236	131 715	1 970 457
Timo Ihamuotila ⁽⁴⁾	24 535	367 044	24 536	367 059	49 071	734 103
Sylvia Hill	18 853	282 041	18 854	282 056	37 707	564 097
Maria Varsellona	20 661	309 089	20 662	309 104	41 323	618 193
Theodor Swedjemark (EC-Mitglied seit 1. August 2020) ⁽⁴⁾	3 104	46 436	3 105	46 451	6 209	92 887
Sami Atiya	20 661	309 089	20 662	309 104	41 323	618 193
Tarak Mehta ⁽⁴⁾	23 244	347 731	23 244	347 731	46 488	695 462
Peter Terwiesch ⁽⁴⁾	20 661	309 089	20 662	309 104	41 323	618 193
Morten Wierod ⁽⁴⁾	19 370	289 776	19 370	289 776	38 740	579 552
Total current Executive Committee members at December 31, 2020	216 946	3 245 516	216 953	3 245 621	433 899	6 491 137

(1) Freigabedatum ist der 27. April 2023.

(2) Die Referenzanzahl der Aktien unter den leistungsbezogenen Faktoren EPS und TSR wird anhand des Marktwerts der ABB-Aktien am Zuteilungsdatum bewertet bereinigt um die erwarteten entgangenen Dividenden bis zur Freigabe.

(3) Die endgültige LTIP-Zuteilung wird standardmässig zu 100 Prozent in Aktien ausgezahlt, mit automatischem „sell-to-cover“-Verkauf für Mitarbeitende, die Quellensteuern unterliegen. Der Plan sieht eine maximale Auszahlung in Höhe von 200 Prozent der Anzahl der Referenzaktien vor basierend auf der Erreichung der vordefinierten durchschnittlichen EPS- und relativen TSR-Ziele.

(4) Neben den oben ausgewiesenen Zuteilungen beteiligten sich fünf Mitglieder der Konzernleitung an der 17. Lancierung des Mitarbeiter-Aktien-Beteiligungsplans (ESAP) im Jahr 2020. Im Rahmen des Beteiligungsplans können die Teilnehmer über einen Zwölfmonatszeitraum hinweg Rücklagen bilden und mit diesen dann im November 2021 ABB-Aktien erwerben. Alle Mitglieder der Konzernleitung die am ESAP teilnehmen sind dazu berechtigt bis zu 440 ABB-Aktien zu einem Ausübungspreis von CHF 22,87 je Aktie zu erwerben.

Abbildung 30: LTIP-Zuteilungen im Jahr 2019

Name	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽¹⁾	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽¹⁾	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾	Gesamtanzahl der Aktien die unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP zugewiesen wurden ⁽³⁾⁽⁴⁾	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter der 2019 lancierten Tranche des LTIP ⁽²⁾⁽³⁾
		CHF		CHF		CHF
Timo Ihamuotila ⁽⁴⁾	24 535	418 322	24 536	418 339	49 071	836 661
Sylvia Hill (EC-Mitglied seit 1. Juni 2019)	18 079	308 247	18 079	308 247	36 158	616 494
Maria Varsellona (EC-Mitglied seit 1. November 2019)	20 661	411 154	20 662	411 174	41 323	822 328
Frank Duggan ⁽⁴⁾	20 661	352 271	20 662	352 288	41 323	704 559
Chunyuan Gu	18 079	308 247	18 079	308 247	36 158	616 494
Sami Atiya	24 793	422 721	24 794	422 738	49 587	845 459
Tarak Mehta	22 211	378 698	22 211	378 698	44 422	757 396
Claudio Facchin	20 919	356 669	20 920	356 686	41 839	713 355
Peter Terwiesch ⁽⁴⁾	20 661	352 271	20 662	352 288	41 323	704 559
Morten Wierod (EC-Mitglied seit 1. April 2019) ⁽⁴⁾	18 079	308 247	18 079	308 247	36 158	616 494
Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2019	208 678	3 616 847	208 684	3 616 952	417 362	7 233 799
Ulrich Spiesshofer (EC-Mitglied bis 16. April 2019)	87 035	1 483 947	87 036	1 483 964	174 071	2 967 911
Jean-Christophe Deslarzes (EC-Mitglied bis 31. Mai 2019)	24 277	413 923	24 277	413 923	48 554	827 846
Diane de Saint Victor (EC-Mitglied bis 31. Oktober 2019)	25 826	440 334	25 827	440 351	51 653	880 685
Greg Scheu (EC-Mitglied bis 31. Oktober 2019)	21 201	361 478	21 201	361 478	42 402	722 956
Total ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung	158 339	2 699 682	158 341	2 699 716	316 680	5 399 398
Total	367 017	6 316 529	367 025	6 316 668	734 042	12 633 197

(1) Freigabedatum ist der 16. Mai 2022.

(2) Die Bewertungsmethode der Aktienzuteilung wurde angepasst und spiegelt bewährte Praktiken wider, gemäss dieser die Durchführung einer Monte-Carlo-Simulation zum Zeitpunkt der Zuteilung für die Ermittlung des Marktwerts einer Aktienzuteilung nicht empfehlenswert ist. Aus diesem Grund wird die Referenzanzahl der Aktien unter den leistungsbezogenen Faktoren EPS und TSR anhand des Marktwerts der ABB-Aktien am Zuteilungsdatum bewertet bereinigt um die erwarteten entgangenen Dividenden bis zur Freigabe.

(3) Der LTIP sieht vor, dass bei Zielerreichung 65 Prozent des Werts der freigegebenen Performance-Aktien (beide Leistungsfaktoren EPS und TSR) in Aktien und der Rest in bar ausbezahlt wird. Die Teilnehmer haben allerdings bei der Freigabe die Wahlmöglichkeit 100 Prozent der freigegebenen Zuteilung in Aktien zu beziehen. Der Plan sieht eine maximale Auszahlung in Höhe von 200 Prozent der Anzahl der Referenzaktien vor basierend auf der Erreichung der vordefinierten durchschnittlichen EPS- und relativen TSR-Ziele.

(4) Neben den oben ausgewiesenen Zuteilungen beteiligten sich vier Mitglieder der Konzernleitung an der 16. Lancierung des Mitarbeiter-Aktien-Beteiligungsplans (ESAP) im Jahr 2019. Im Rahmen des Beteiligungsplans konnten die Teilnehmer über einen Zwölfmonatszeitraum hinweg Rücklagen bilden und mit diesen dann im November 2020 ABB-Aktien erwerben. Alle Mitglieder der Konzernleitung die am ESAP teilnehmen waren dazu berechtigt bis zu 480 ABB-Aktien zu einem Ausübungspreis von CHF 20,78 je Aktie zu erwerben.

Abbildung 31: ABB-Aktien-Besitz in der Konzernleitung (Stand: 31. Dezember 2020)

Name	Anzahl gehaltener Aktien per 31. Dezember 2020		Per 31. Dezember 2020 nicht freigegeben						
	freigegeben	frei gegeben	Anzahl der unter dem MIP freigegebenen Optionen	Anzahl der unter dem MIP nicht freigegebenen Optionen	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Komponenten P1 und P2 2018 des LTIP auszuliefern sind ⁽¹⁾	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2019 des LTIP auszuliefern sind ⁽¹⁾	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2020 des LTIP auszuliefern sind ⁽¹⁾	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien ⁽²⁾	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien ⁽²⁾
			(Freigabe 2021/2022)	(Freigabe 2021)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)	(Freigabe 2021)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)
Björn Rosengren (EC member as of January 27, 2020, CEO as of March 1, 2020)	5 000	—	—	—	—	131 715	—	130 150	18 904
Timo Ihamuotila	171 610	—	—	37 217	49 071	49 071	—	—	—
Sylvia Hill	2 265	796 875	318 750	—	36 158	37 707	—	—	—
Maria Varsellona	—	—	—	—	41 323	41 323	40 010	40 009	—
Theodor Swedjemark (EC member as of August 1, 2020) ⁽³⁾	480	102 000	250 750	—	—	6 209	—	—	—
Sami Atiya	42 778	—	—	23 301	49 587	41 323	—	—	—
Tarak Mehta	179 636	—	—	34 790	44 422	46 488	—	—	—
Peter Terwiesch	142 338	—	—	37 379	41 323	41 323	—	—	—
Morten Wierod	1 544	—	—	15 292	36 158	38 740	—	—	—
Total Executive Committee members at December 31, 2020	545 651	898 875	569 500	147 979	298 042	433 899	40 010	170 159	18 904

(1) Die letzten Zuteilungen für den LTIP 2018 und den LTIP 2019 werden zu 65 Prozent in Aktien und zu 35 Prozent in bar ausgezahlt. Dies gilt für die beiden Leistungsfaktoren EPS und TSR. Die Teilnehmer haben allerdings die Wahlmöglichkeit, 100 Prozent der Zuteilung in Aktien zu beziehen. Die endgültige LTIP-Zuteilung 2020 wird standardmäßig zu 100 Prozent in Aktien ausgezahlt, mit automatischem „Sell-to-Cover“-Verkauf für Mitarbeitende, die Quellensteuern unterliegen.

(2) Es wird davon ausgegangen, dass die zugeweilten Ersatzaktien zu 65 Prozent in Aktien und zu 35 Prozent in bar ausgezahlt werden. Die Teilnehmer haben allerdings die Wahlmöglichkeit, 100 Prozent der Zuteilung in Aktien zu beziehen.

(3) Darüber hinaus hält seine Ehefrau nicht freigegebene Aktien und Optionen, die im Zusammenhang mit ihrer Rolle im Unternehmen zugeweiht wurden.

Abbildung 32: ABB-Aktien-Besitz in der Konzernleitung (Stand: 31. Dezember 2019)

Name	Anzahl gehaltener Aktien per 31. Dezember 2019	Per 31. Dezember 2019 freigegeben	Per 31. Dezember 2019 nicht freigegeben					
			Anzahl der unter dem MIP freigegebenen Optionen	Anzahl der unter dem MIP nicht freigegebenen Optionen	RAnzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Komponenten P1 und P2 2017 des LTIP auszuliefern sind ⁽¹⁾	RAnzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2018 des LTIP auszuliefern sind ⁽²⁾	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2019 des LTIP auszuliefern sind ⁽²⁾	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien ⁽³⁾
			(Freigabe 2020/2021)	(Freigabe 2020)	(Freigabe 2021)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2020)	(Freigabe 2021/2022)
Timo Ihamuotila	64 572	—	—	41 000	37 217	49 071	76 628	—
Sylvia Hill (EC-Mitglied seit 1. Juni 2019)	2 265	743 750	584 375	—	—	36 158	—	—
Maria Varsellona (EC-Mitglied seit 1. November 2019)	—	—	—	—	—	41 323	—	80 019
Frank Duggan	269 846	—	—	34 984	31 756	41 323	—	—
Chunyuan Gu	45 577	—	—	31 196	33 981	36 158	—	—
Sami Atiya	24 435	—	—	34 735	23 301	49 587	—	—
Tarak Mehta	212 869	—	—	34 494	34 790	44 422	—	—
Claudio Facchin	163 219	—	—	39 076	26 214	41 839	—	—
Peter Terwiesch	122 242	—	—	37 147	37 379	41 323	—	—
Morten Wierod (EC-Mitglied seit 1. April 2019)	1 064	398 440	—	—	15 292	36 158	—	—
Total Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2019⁽⁵⁾	906 089	1 142 190	584 375	252 632	239 930	417 362	76 628	80 019

(1) Es wird davon ausgegangen, dass der LTIP 2017 bei Ausübbarkeit zu 70 Prozent in Aktien und zu 30 Prozent bar für die Leistungskomponenten (P1 und P2) abgerechnet wird. Die Teilnehmer haben jedoch die Möglichkeit, 100 Prozent der freigegebenen Zuteilung in Aktien zu erhalten.

(2) Es wird davon ausgegangen, dass die LTIP 2018 und 2019 zu 65 Prozent in Aktien und zu 35 Prozent bar für die Leistungsfaktoren (EPS und TSR) abgerechnet werden. Die Teilnehmer haben jedoch die Möglichkeit, 100 Prozent der freigegebenen Zuteilung in Aktien zu erhalten.

(3) Die Ersatzaktiengewährung wurde zu 100 Prozent in Aktien abgerechnet.

(4) Es wird davon ausgegangen, dass die zugeweilten Ersatzaktien zu 65 Prozent in Aktien und zu 35 Prozent in bar ausgezahlt werden. Der Teilnehmer hat allerdings die Wahlmöglichkeit, 100 Prozent der Zuteilung in Aktien zu beziehen.

(5) Ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung sind in dieser Tabelle nicht aufgeführt.

Abbildung 33: Zielvergütung und tatsächliche Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2020

Zielvergütung (in CHF)	Grund- gehalt	Vorsorge- leis- tungen	Andere Zusatz- leistun- gen ⁽¹⁾	Ziel für kurz- fristige variable Vergü- tung ⁽²⁾	LTIP Zutei- lungswert 2017 ⁽³⁾	Ziel für Total variable Ent- schädigungen	Ziel für Total Ent- schädigung
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit seit 1. März 2020)	1 504 141	666 175	688 685	1 504 131	n.a.	1 504 131	4 363 132
Timo Ihamuotila	902 508	494 360	646 278	902 500	998 965	1 901 465	3 944 611
Sylvia Hill	725 004	471 925	290 108	730 000	n.a.	730 000	2 217 037
Maria Varsellona	760 008	471 538	818 288	760 000	n.a.	760 000	2 809 834
Theodor Swedjemark (EC-Mitglied seit 1. August 2020)	200 002	118 951	75 259	200 000	n.a.	200 000	594 212
Sami Atiya	760 008	465 509	423 787	760 000	845 147	1 605 147	3 254 451
Tarak Mehta	848 339	479 932	390 681	855 000	842 145	1 697 145	3 416 097
Peter Terwiesch	760 008	456 374	334 575	760 000	903 833	1 663 833	3 214 790
Morten Wierod	704 171	413 120	346 080	712 500	377 781	1 090 281	2 553 652
Total	7 164 189	4 037 884	4 013 741	7 184 131	3 967 871	11 152 002	26 367 816

Realisierte Vergütung (in CHF)	Grund- gehalt	Vorsorge- leis- tungen	Andere Zusatz- leistun- gen ⁽¹⁾	Kurz- fristige variable Vergü- tung ⁽⁴⁾	Realii- sierter LTIP-Wert 2017 ⁽⁵⁾	Total variable Entschädi- gungen	Total Ent- schädigung
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit seit 1. März 2020)	1 504 141	666 175	688 685	977 685	n.a.	977 685	3 836 686
Timo Ihamuotila	902 508	494 360	646 278	698 535	593 811	1 292 346	3 335 492
Sylvia Hill	725 004	471 925	290 108	547 500	n.a.	547 500	2 034 537
Maria Varsellona	760 008	471 538	818 288	655 880	n.a.	655 880	2 705 714
Theodor Swedjemark (EC-Mitglied seit 1. August 2020)	200 002	118 951	75 259	130 000	n.a.	130 000	524 212
Sami Atiya	760 008	465 509	423 787	418 000	519 907	937 907	2 587 211
Tarak Mehta	848 339	479 932	390 681	695 115	475 267	1 170 382	2 889 334
Peter Terwiesch	760 008	456 374	334 575	387 600	555 996	943 596	2 494 553
Morten Wierod	704 171	413 120	346 080	681 150	203 618	884 768	2 348 139
Total	7 164 189	4 037 884	4 013 741	5 191 465	2 348 599	7 540 064	22 755 878

Realisierter Zielerreichungsgrad (in %)	Grund- gehalt	Vorsorge- leis- tungen	Andere Zusatz- leistun- gen ⁽¹⁾	Kurz- fristige variable Vergü- tung ⁽⁴⁾	Realii- sierter LTIP-Wert 2017 ⁽⁵⁾	Total variable Entschädi- gungen	Total Ent- schädigung
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit seit 1. März 2020)	100%	100%	100%	65%	n.a.	65%	88%
Timo Ihamuotila	100%	100%	100%	77%	59%	68%	85%
Sylvia Hill	100%	100%	100%	75%	n.a.	75%	92%
Maria Varsellona	100%	100%	100%	86%	n.a.	86%	96%
Theodor Swedjemark (EC-Mitglied seit 1. August 2020)	100%	100%	100%	65%	n.a.	65%	88%
Sami Atiya	100%	100%	100%	55%	62%	58%	79%
Tarak Mehta	100%	100%	100%	81%	56%	69%	85%
Peter Terwiesch	100%	100%	100%	51%	62%	57%	78%
Morten Wierod	100%	100%	100%	96%	54%	81%	92%
Total	100%	100%	100%	72%	59%	68%	86%

- (1) Andere Zusatzleistungen umfassen ggf. Sozialversicherungsabgaben, Krankenkassenbeiträge, Zahlungen für die Ausbildung der Kinder, Reisekosten, Steuerberatung und gewisse andere Positionen.
- (2) Die kurzfristige variable Zielvergütung beträgt 100 Prozent des letzten massgeblichen jährlichen Grundgehalts, bereinigt um freiwillige Spenden zur Bekämpfung der Coronapandemie und anteilig für die EC-Mitglieder, die der Konzernleitung im Jahr 2020 beigetreten sind.
- (3) Entspricht dem fairen Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung im Rahmen des LTIP 2017 am 13. Juni 2017, wie bereits in unserem Geschäftsbericht 2017 dargelegt.
- (4) Zeigt die abgegrenzten STI im Jahr 2019 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses ausbezahlt werden. Der STI ist an die Ziele gebunden die im AIP jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung festgelegt sind.
- (5) Bewertet mit CHF 19,84, dem Schlusskurs der ABB-Aktie am Tag der Freigabe.

04

Finanzbericht
der
ABB Gruppe

—
104–113

<u>107</u>	Konsolidierte Erfolgsrechnung
<u>108</u>	Konsolidierte Gesamtergebnisrechnung
<u>109</u>	Konsolidierte Bilanz
<u>110</u>	Konsolidierte Cashflow-Rechnung
<u>112</u>	Konsolidierter Eigenkapitalnachweis

Konsolidierte Erfolgsrechnung

Geschäftsjahr per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD, ausser Angaben je Aktie in USD)	2020	2019	2018
Umsatz aus Produkten	21 214	22 554	22 366
Umsatz aus Dienstleistungen und übrigen Geschäften	4 920	5 424	5 296
Total Umsatz	26 134	27 978	27 662
Umsatzkosten für Produkte	(15 229)	(15 811)	(15 961)
Umsatzkosten für Dienstleistungen und übrige Geschäfte	(3 027)	(3 261)	(3 157)
Total Umsatzkosten	(18 256)	(19 072)	(19 118)
Bruttogewinn	7 878	8 906	8 544
Vertriebs-, Verwaltungs- und allgemeiner Aufwand	(4 895)	(5 447)	(5 295)
Nicht auftragsbezogener Forschungs- und Entwicklungsaufwand	(1 127)	(1 198)	(1 147)
Wertminderung des Goodwill	(311)	—	—
Übriger Ertrag (Aufwand), netto	48	(323)	124
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	1 593	1 938	2 226
Zins- und Beteiligungserträge	51	67	72
Zins- und übrige Finanzaufwendungen	(240)	(215)	(262)
Verluste aus der Tilgung von Schulden	(162)	—	—
Nicht operative Pensionserträge (-aufwendungen)	(401)	72	83
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, vor Steuern	841	1 862	2 119
Ertragssteueraufwand	(496)	(772)	(544)
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	345	1 090	1 575
Gewinn aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	4 860	438	723
Konzerngewinn	5 205	1 528	2 298
Nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnender Konzerngewinn	(59)	(89)	(125)
ABB zuzurechnender Konzerngewinn	5 146	1 439	2 173
Aktionären von ABB zuzurechnende Beträge:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	294	1 043	1 514
Gewinn aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	4 852	396	659
Konzerngewinn	5 146	1 439	2 173
Den Aktionären von ABB zuzurechnender unverwässerter Konzerngewinn je Aktie:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	0,14	0,49	0,71
Gewinn aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	2,30	0,19	0,31
Konzerngewinn	2,44	0,67	1,02
Den Aktionären von ABB zuzurechnender verwässerter Konzerngewinn je Aktie:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	0,14	0,49	0,71
Gewinn aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	2,29	0,19	0,31
Konzerngewinn	2,43	0,67	1,02
Zur Berechnung verwendeter gewichteter Durchschnitt der ausstehenden Aktien (in Millionen):			
Den Aktionären von ABB zuzurechnender unverwässerter Konzerngewinn je Aktie	2 111	2 133	2 132
Den Aktionären von ABB zuzurechnender verwässerter Konzerngewinn je Aktie	2 119	2 135	2 139

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Siehe Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung in der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts

Konsolidierte Gesamtergebnisrechnung

Geschäftsjahr per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD)	2020	2019	2018
Konzerngewinn	5 205	1 528	2 298
Sonstiges Ergebnis (Verlust) (Other Comprehensive Income), nach Steuern:			
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen:			
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen	498	(130)	(627)
Gewinne aus der Abwicklung ausländischer Tochtergesellschaften	—	—	(31)
Veränderungen aus Veräusserungen	519	(2)	12
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen	1 017	(132)	(646)
Zur Veräusserung verfügbare finanzielle Vermögenswerte:			
Nicht realisierte Nettogewinne (-verluste) im Geschäftsjahr	24	14	(4)
Umgliederung realisierter Nettoverluste (-gewinne) in den Konzerngewinn	(14)	—	1
Veränderungen aus Veräusserungen	(3)	—	—
Nicht realisierter Gewinn (Verlust) aus zur Veräusserung verfügbarer finanzieller Vermögenswerte	7	14	(3)
Pensions- und sonstige Vorsorgepläne:			
Dienstzeitaufwendungen aus rückwirkenden Planänderungen im Geschäftsjahr	43	6	(7)
Versicherungsmathematische Nettoverluste im Geschäftsjahr	(200)	(220)	(352)
Im Konzerngewinn enthaltene Amortisation von Dienstzeitaufwendungen aus rückwirkenden Planänderungen	(11)	(28)	(24)
Im Konzerngewinn enthaltene Amortisation versicherungsmathematischer Nettoverluste	88	68	69
Im Konzerngewinn enthaltene Nettoverluste aus Pensionsabfindungen	518	32	19
Veränderungen aus Veräusserungen	151	—	—
Anpassungen an Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen	589	(142)	(295)
Cashflow-bezogene Absicherungen:			
Nicht realisierte Nettogewinne (-verluste) im Geschäftsjahr	2	20	(49)
Umgliederung realisierter Nettoverlust (-gewinn) in den Konzerngewinn	—	(9)	21
Nicht realisierter Gewinn (Verlust) aus Cashflow-bezogenen Absicherungen	2	11	(28)
Summe sonstiges Ergebnis (Verlust) (Total Other Comprehensive Income), nach Steuern	1 615	(249)	(972)
Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income), nach Steuern	6 820	1 279	1 326
Den nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnendes Ergebnis (Comprehensive Income), nach Steuern	(86)	(83)	(110)
Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income), nach Steuern (ABB zuzurechnen)	6 734	1 196	1 216

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Siehe Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung in der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts

Konsolidierte Bilanz

Per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD, ausser Angaben zu den Aktien)	2020	2019
Flüssige Mittel	3 278	3 508
Beschränkt verfügbare Mittel	323	36
Marktgängige Wertpapiere und kurzfristige Finanzanlagen	2 108	566
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	6 820	6 434
Vertragsbasierte Vermögenswerte	985	1 025
Vorräte, netto	4 469	4 184
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten	201	191
Übriges Umlaufvermögen	760	674
Kurzfristige zur Veräusserung vorgesehene Vermögenswerte	282	9 840
Total Umlaufvermögen	19 226	26 458
Beschränkt verfügbare Mittel, langfristig	300	—
Sachanlagen netto	4 174	3 972
Nutzungsrechte aus Operating-Leasingverhältnissen	969	994
Nach der Equity-Methode bilanzierte Beteiligungen	1 784	33
Vorausbezahlte Pensionsbeiträge und ähnliche Guthaben	360	133
Immaterielle Vermögenswerte netto	2 078	2 252
Goodwill	10 850	10 825
Latente Steuern	843	910
Übriges langfristiges Anlagevermögen	504	531
Total Aktiven	41 088	46 108
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4 571	4 353
Vertragsbasierte Verbindlichkeiten	1 903	1 719
Kurzfristige Finanzschulden und kurzfristige Fälligkeiten langfristiger Finanzschulden	1 293	2 287
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Operating-Leasingverhältnissen	270	305
Rückstellungen für Gewährleistungen	1 035	816
Übrige Rückstellungen	1 519	1 375
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	4 181	3 761
Kurzfristige zur Veräusserung vorgesehene Verbindlichkeiten	644	5 650
Total kurzfristige Verbindlichkeiten	15 416	20 266
Langfristige Finanzschulden	4 828	6 772
Langfristige Verbindlichkeiten aus Operating-Leasingverhältnissen	731	717
Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	1 231	1 793
Latente Steuern	661	911
Übrige langfristige Verbindlichkeiten	2 025	1 669
Langfristige zur Veräusserung vorgesehene Verbindlichkeiten	197	—
Total Verbindlichkeiten	25 089	32 128
Verpflichtungen und Eventualverbindlichkeiten		
Eigenkapital:		
Grundkapital, Nennwert CHF 0,12 (2,168,148,264 ausgegebene Aktien per 31. Dezember 2020 und 2019)	188	188
Zusätzlich einbezahltes Kapital	83	73
Gewinnrücklage	22 946	19 640
Kumulierter Gesamtverlust (Accumulated Other Comprehensive Loss)	(4 002)	(5 590)
Eigene Aktien zu Anschaffungskosten (137,314,095 und 34,647,153 Aktien per 31. Dezember 2020 and 2019)	(3 530)	(785)
Total Eigenkapital ABB	15 685	13 526
Nicht beherrschende Anteile	314	454
Total Eigenkapital	15 999	13 980
Total Passiva	41 088	46 108

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Siehe Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung in der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts

Konsolidierte Cashflow-Rechnung

Geschäftsjahr per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD)	2020	2019	2018
Geschäftstätigkeit:			
Konzerngewinn	5 205	1 528	2 298
Abzüglich: Gewinn aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	(4 860)	(438)	(723)
Anpassungen zur Überleitung des Konzerngewinns zum Cashflow aus Geschäftstätigkeit			
Abschreibung und Amortisation	915	961	916
Wertminderung des goodwill	311	—	—
Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	50	(102)	(100)
Latente Steuern	(280)	(83)	(142)
Verluste aus der Tilgung von Schulden	162	—	—
Nettoerlös aus dem Verkauf von Derivaten und Devisen	(2)	1	93
Nettoerlös aus dem Verkauf von Sachanlagen	(37)	(51)	(57)
Nettoerlös aus dem Verkauf von Unternehmensteilen	2	(55)	(57)
Marktwertanpassung der zur Veräußerung vorgesehenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten	33	421	—
Mitarbeiterbeteiligungspläne	44	46	50
Übrige	(20)	43	24
Veränderungen operativer Aktiven und Verbindlichkeiten:			
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	(100)	(202)	(144)
Vertragsbasierte Vermögenswerte und Verbindlichkeiten	186	128	(18)
Vorräte, netto	196	(182)	(336)
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	(13)	130	454
Abgrenzposten	(92)	(76)	252
Rückstellungen, netto	243	(36)	87
Forderungen und Verbindlichkeiten aus Ertragssteuern	(76)	(3)	(102)
Übrige Aktiven und Verbindlichkeiten, netto	8	(131)	(143)
Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten	1 875	1 899	2 352
Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten	(182)	426	572
Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto	1 693	2 325	2 924
Investitionstätigkeit:			
Kauf von Finanzanlagen	(5 933)	(748)	(322)
Kauf von Sachanlagen und immateriellen Werten	(694)	(762)	(772)
Akquisitionen (abzüglich erworbener flüssiger Mittel) sowie Veränderungen von nach der Cost- und Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen	(121)	(22)	(2 664)
Erlös aus dem Verkauf marktgängiger Wertpapiere	4 341	749	567
Erlös aus Fälligkeit von Finanzanlagen	11	80	160
Erlös aus dem Verkauf von Sachanlagen	114	82	72
Erlös aus dem Verkauf von Unternehmensteilen und von nach der Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen (abzüglich veräußerter flüssiger Mittel)	(136)	69	113
Netto-Cashflow aus der Abrechnung von Fremdwährungsderivaten	138	(76)	(30)
Übrige Investitionstätigkeit	8	(23)	(32)
Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten	(2 272)	(651)	(2 908)
Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten	9 032	(164)	(177)
Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto	6 760	(815)	(3 085)

Geschäftsjahr per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD)	2020	2019	2018
Finanzierungstätigkeit:			
Veränderungen von Finanzschulden mit einer Laufzeit von höchstens 90 Tagen, netto	(587)	164	221
Zunahme von Finanzschulden	343	2 406	1 914
Rückzahlung von Finanzschulden	(3 459)	(2 156)	(830)
Lieferung von ABB-Aktien	412	10	42
Erwerb eigener Aktien	(3 048)	—	(250)
Dividendenzahlungen	(1 736)	(1 675)	(1 717)
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre	(82)	(90)	(86)
Übrige Finanzierungstätigkeit	(49)	13	(35)
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten	(8 206)	(1 328)	(741)
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten	31	(55)	(48)
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto	(8 175)	(1 383)	(789)
Auswirkungen von Wechselkursschwankungen auf flüssige und beschränkt verfügbare Mittel	79	(28)	(131)
Nettoveränderungen der flüssigen Mittel und beschränkt verfügbare Mittel	357	99	(1 081)
Flüssige Mittel und beschränkt verfügbare Mittel zum Jahresbeginn	3 544	3 445	4 526
Flüssige Mittel und beschränkt verfügbare Mittel zum Jahresende	3 901	3 544	3 445
Zusätzliche Offenlegung von Cashflow-Informationen:			
Bezahlte Zinsen	189	284	243
Bezahlte Steuern	905	1,005	1,026

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben.

Siehe Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung in der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts

Konsolidierter Eigenkapitalnachweis

Geschäftsjahre per 31. Dezember 2020, 2019 und 2018 (Angaben in Millionen USD)	Aktienkapital	Zusätzlich einbezahltes Kapital
Stand per 1. Januar 2018	188	29
Ergebnis aus Änderungen von Bilanzierungsgrundsätzen		
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen (nach Steuern)		
Auswirkungen der Marktwertveränderung von zur Veräußerung verfügbarer finanzieller Vermögenswerte (nach Steuern)		
Nicht realisierte Gewinne (Verluste) aus Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen (nach Steuern)		
Veränderung von Derivaten klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen (nach Steuern)		
Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)		
Änderung nicht beherrschender Anteile		(4)
Im Zusammenhang mit Unternehmenserwerben anfallende nicht beherrschende Anteile		
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre		
Ausbezahlte Dividende an Aktionäre		
Mitarbeiterbeteiligungspläne		60
Erwerb eigener Aktien		
Lieferung von ABB-Aktien		(35)
Call Optionen		5
Stand per 31. Dezember 2018	188	56
Anwendung neuer Rechnungslegungsstandards		
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen (nach Steuern)		
Auswirkungen der Marktwertveränderung von zur Veräußerung verfügbarer finanzieller Vermögenswerte (nach Steuern)		
Nicht realisierte Gewinne (Verluste) aus Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen (nach Steuern)		
Veränderung von Derivaten klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen (nach Steuern)		
Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)		
Änderung nicht beherrschender Anteile		(17)
Markwertanpassung im Zusammenhang mit dem Kauf von nicht beherrschenden Anteilen		
Änderung von nicht beherrschenden Anteilen im Zusammenhang mit Unternehmensverkäufen		
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre		
Ausbezahlte Dividende an Aktionäre		
Mitarbeiterbeteiligungspläne		55
Lieferung von ABB-Aktien		(24)
Call Optionen		4
Stand per 31. Dezember 2019	188	73
Anwendung neuer Rechnungslegungsstandards		
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen (nach Steuern)		
Auswirkungen der Marktwertveränderung von zur Veräußerung verfügbarer finanzieller Vermögenswerte (nach Steuern)		
Nicht realisierte Gewinne (Verluste) aus Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen (nach Steuern)		
Veränderung von Derivaten klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen (nach Steuern)		
Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)		
Änderung nicht beherrschender Anteile		(16)
Änderung von nicht beherrschenden Anteilen im Zusammenhang mit Unternehmensverkäufen		
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre		
Ausbezahlte Dividende an Aktionäre		
Mitarbeiterbeteiligungspläne		54
Erwerb eigener Aktien		
Lieferung von ABB-Aktien		(24)
Übrige		(3)
Stand per 31. Dezember 2020	188	83

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen geringfügige Abweichungen ergeben..

Siehe Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung in der englischen Ausgabe dieses Geschäftsberichts

Gewinnrücklage	Sonstiges Ergebnis (Verlust)	Eigene Aktien	Total Eigenkapital ABB	Nichtbeherrschende Anteile	Total Eigenkapital
19 594	(4 345)	(647)	14 819	530	15 349
(192)	(9)		(201)		(201)
2 173			2 173	125	2 298
	(631)		(631)	(15)	(646)
	(3)		(3)		(3)
	(295)		(295)		(295)
	(28)		(28)		(28)
			1 216	110	1 326
			(4)	(19)	(23)
			—	107	107
			—	(146)	(146)
(1 736)			(1 736)		(1 736)
			60		60
		(249)	(249)		(249)
		77	42		42
			5		5
19 839	(5 311)	(820)	13 952	582	14 534
36	(36)		—		—
1 439			1 439	89	1 528
	(126)		(126)	(6)	(132)
	14		14		14
	(142)		(142)		(142)
	11		11		11
			1 196	83	1 279
			(17)	12	(5)
			—	(44)	(44)
			—	(55)	(55)
			—	(122)	(122)
(1 675)			(1 675)		(1 675)
			55		55
		34	10		10
			4		4
19 640	(5 590)	(785)	13 526	454	13 980
(82)			(82)	(9)	(91)
5 146			5 146	59	5 205
	990		990	27	1 017
	7		7		7
	589		589		589
	2		2		2
			6 734	86	6 820
			(16)	19	3
			—	(138)	(138)
			—	(98)	(98)
(1 758)			(1 758)		(1 758)
			54		54
		(3 181)	(3 181)		(3 181)
		436	412		412
			(3)		(3)
22 946	(4 002)	(3 530)	15 685	314	15 999

05

Jahresrechnung ABB Ltd, Zürich

—
114–116

Jahresrechnung ABB Ltd 2020

Erfolgsrechnung

Für das Geschäftsjahr per 31. Dezember (in Tausend CHF)	Note	2020	2019
Dividendenertrag	7	8 045 320	1 200 000
Finanzertrag		107 326	27 660
Übriger Ertrag	8	83 603	98 274
Finanzaufwand		(100 778)	(31 788)
Personalaufwand		(42 142)	(51 857)
Übriger Aufwand		(65 101)	(40 076)
Abschreibung von Beteiligungen	2	(3 263 742)	—
Verlust aus dem Verkauf von Beteiligungen	2	(308 073)	—
Reingewinn vor Steuern		4 456 413	1 202 213
Ertragssteuer		(906)	(3 842)
Reingewinn		4 455 507	1 198 371

Bilanz

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	Note	2020	2019
Flüssige Mittel		781	243
Kurzfristige Finanzanlagen bei ABB Group Treasury Operations		3 573 027	345 299
Sonstige Forderungen		2 306	76
Sonstige Forderungen – Konzern		7 878	24 190
Kurzfristige Darlehen – Konzern		22 026	24 205
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten		631	582
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten – Konzern		4 155	4 092
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	2	266 281	—
Total Umlaufvermögen		3 877 085	398 687
Langfristige Darlehen – Konzern		330 394	387 280
Beteiligung	2	7 086 247	8 973 229
Übrige langfristige Aktiven	2	266 143	2 530
Total langfristige Aktiven		7 682 784	9 363 039
Total Aktiven		11 559 869	9 761 726
Verzinsliche Verbindlichkeiten	4	350 000	—
Verzinsliche Verbindlichkeiten – Konzern	4	22 026	24 205
Sonstige Verbindlichkeiten		145 435	9 416
Sonstige Verbindlichkeiten – Konzern		908	3 204
Passive Rechnungsabgrenzungsposten	2	533 787	115 134
Passive Rechnungsabgrenzungsposten – Konzern	2	50 367	756
Kurzfristige Rückstellungen	2	349 453	—
Total kurzfristige Verbindlichkeiten		1 451 976	152 715
Verzinsliche Verbindlichkeiten	4	450 251	800 292
Verzinsliche Verbindlichkeiten – Konzern	4	330 394	387 280
Langfristige Rückstellung	2	264 315	1 850
Total langfristige Verbindlichkeiten		1 044 960	1 189 422
Total Verbindlichkeiten		2 496 936	1 342 137
Aktienkapital	6	260 178	260 178
Gesetzliche Reserven			
Kapitaleinlagenreserve	6	—	30 430
Andere Reserven	6	30 430	—
Gewinnreserven	6	1 000 000	1 000 000
Freie Reserven			
Gewinnvortrag	6	6 545 827	6 690 847
Reingewinn		4 455 507	1 198 371
Eigene Aktien	6	(3 229 009)	(760 237)
Total Eigenkapital		9 062 933	8 419 589
Total Verbindlichkeiten und Eigenkapital		11 559 869	9 761 726

Weiss

Freiraum für Erfindungen



Weiss

Freiraum für Erfindungen



Teile des ABB-Geschäftsberichtes 2020 wurden in die deutsche Sprache übersetzt. Rechtlich bindend ist jedoch immer nur die englische Originalversion.

Vorbehalte gegenüber Zukunftsaussagen

Der ABB-Geschäftsbericht 2020 enthält „Zukunftsaussagen“ im Sinne von Section 27A des US-amerikanischen Securities Act aus dem Jahr 1933 und Section 21E des US-amerikanischen Securities Exchange Act aus dem Jahr 1934. Die gemachten Aussagen beruhen weitgehend auf gegenwärtigen Erwartungen, Einschätzungen und Voraussagen über Faktoren, die unsere zukünftige Performance beeinflussen können, darunter auch über die globale Konjunkturlage sowie über die wirtschaftlichen Bedingungen in Regionen und Branchen, die für ABB die Hauptabsatzmärkte darstellen. Die folgenden sowie ähnliche Begriffe und die explizite oder implizite Diskussion von Strategien, Plänen oder Absichten deuten darauf hin, dass es sich bei den betreffenden Inhalten um Zukunftsaussagen handelt: „glauben“, „dürften“, „werden“, „schätzen“, „weiterhin“, „anstreben“, „vorwegnehmen“, „beabsichtigen“, „erwarten“, „plant“ usw. Diese Zukunftsaussagen beinhalten Risiken, Unsicherheiten und Annahmen. Dazu gehören unter anderem: (i) Geschäftsrisiken im Zusammenhang mit dem volatilen globalen Wirtschaftsumfeld, (ii) Kosten aus Compliance- Aktivitäten, (iii) Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Aktivitäten in Schwellenländern, (iv) inhärente Risiken langfristiger Grossprojekte in einigen Geschäftsbereichen, (v) die rechtzeitige Entwicklung neuer nutzbringender Produkte, Technologien und Serviceleistungen für unsere Kunden, (vi) unsere Fähigkeit, in unseren Märkten technologische Veränderungen und neue Industriestandards zu antizipieren und entsprechend zu reagieren, (vii) Veränderungen bei Zinssätzen und Fluktuationen bei Devisenkursen, (viii) Veränderungen bei Rohstoffpreisen oder ein begrenztes Rohstoffangebot, (ix) eine Schwächung oder fehlende Verfügbarkeit geistiger Eigentumsrechte von ABB, (x) eine Branchenkonsolidierung, die zur Erstarkung von Wettbewerbern und zu einer rückläufigen Zahl von Kunden führt, (xi) Auswirkungen des Wettbewerbs und der Veränderungen der Wirtschafts- und Marktbedingungen in den Produktmärkten und geografischen Regionen, in denen wir tätig sind, (xii) Auswirkungen und Veränderungen von Gesetzen, Vorschriften, staatlichen Massnahmen, Besteuerungen oder Rechnungslegungsgrundsätzen oder Usancen und (xiii) andere Faktoren, die in Dokumenten beschrieben werden, die wir in bestimmten Zeitabständen für die US-amerikanische Börsenaufsichtsbehörde Securities and Exchange Commission erstellen, darunter auch unsere Geschäftsberichte auf Formular 20-F. Obwohl wir der Ansicht sind, dass die in solchen Zukunftsaussagen zum Ausdruck gebrachten Erwartungen auf vernünftigen Annahmen beruhen, können wir nicht garantieren, dass diese auch eintreffen werden. Es besteht unsererseits keinerlei Verpflichtung, diese Zukunftsaussichten aufgrund neuer Informationen, eingetretener Ereignisse oder anderer Veränderungen zu aktualisieren oder neu zu veröffentlichen. Angesichts dieser Risiken und Unsicherheiten ist es möglich, dass die Zukunftsinformationen, Ereignisse und Umstände nicht eintreffen. Unsere tatsächlichen Ergebnisse und unsere Performance könnten substantziell von den in unseren Zukunftsaussichten gemachten Angaben abweichen.

ABB Ltd
Corporate Communications
Affolternstrasse 44
8050 Zurich
Switzerland

Tel: +41 (0)43 317 71 11
Fax: +41 (0)43 317 79 58

www.abb.com