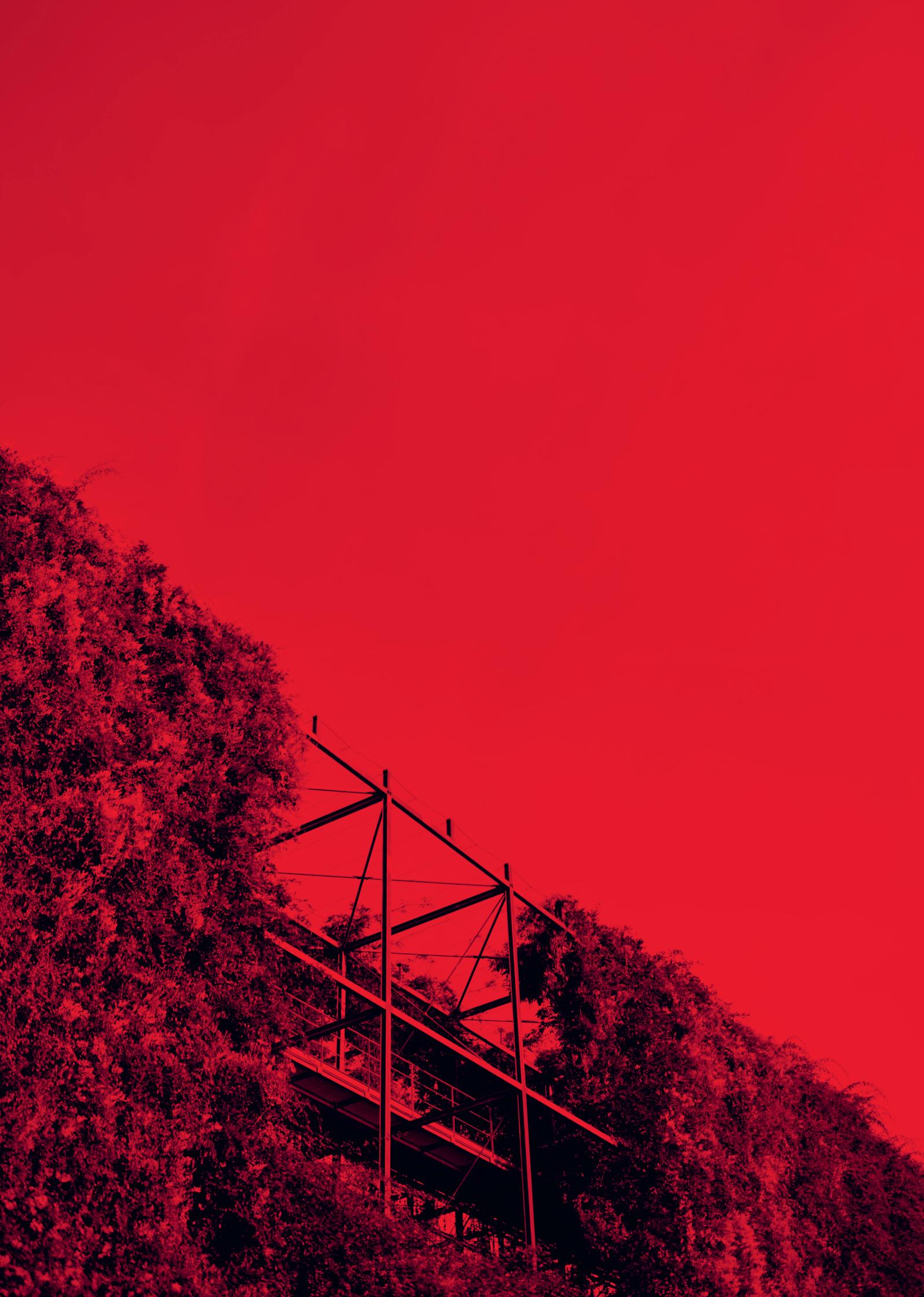


# RSI

 **Geschäftsbericht**



# Highlights 2021

## Operative Performance

Deutlich erhöhte Nachfrage nach ABB-Produkten gegenüber niedrigem Niveau des Vorjahres, das erheblich von nachteiligen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie geprägt war.

Auftragseingang +20% (+17% auf vergleichbarer Basis<sup>(1)</sup>) und Umsatz +11% (+8% auf vergleichbarer Basis) bei Zuwächsen in allen Geschäftsbereichen und Regionen.

Auftragsbestand +16% (+21% auf vergleichbarer Basis) auf 16,6 Milliarden US-Dollar, da Umsetzung von Aufträgen in Lieferungen durch Versorgungsengpässe und Ungleichgewichte in der Lieferkette behindert wurde.

Deutliche Verbesserung der operativen EBITA-Marge<sup>(1)</sup> um 310 Basispunkte auf 14,2% bei Zuwächsen in allen Geschäftsbereichen.

Langfristige Ziele angehoben, da ABB ein Umsatzwachstum von 4-7% (3-5% organisch und 1-2% akquisitionsbedingt) über den Konjunkturzyklus erwartet (währungsbereinigt); Zielvorgabe für operative EBITA-Marge auf mindestens 15% geschärft, für jedes Jahr ab 2023.

## Portfoliomanagement

Verkauf der Division Mechanical Power Transmission (Dodge) für 2,9 Milliarden US-Dollar in bar abgeschlossen.

Guter Fortschritt bei Divisionen Turbocharging und E-mobility; Transaktionen werden voraussichtlich im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossen.

Akquisition von ASTI für Expansion im Bereich autonome mobile Roboter.

Verbessertes Portfoliomanagement für Aufbau von Übernahme-Pipelines in den Divisionen.

## Kapitalallokation

Stark gestiegene Cashflow-Generierung mit Cashflow aus Geschäftstätigkeit in fortgeführten Aktivitäten von 3,3 Milliarden US-Dollar – Verbesserung um 1,5 Milliarden US-Dollar gegenüber Vorjahr.

Positive Nettobarmittel zum Jahresende 2021.

Verstärkte F&E-Investitionen in Schwerpunktbereichen.

Verwaltungsrat schlägt an Generalversammlung 2022 eine Dividende von 0,82 CHF je Aktie vor.

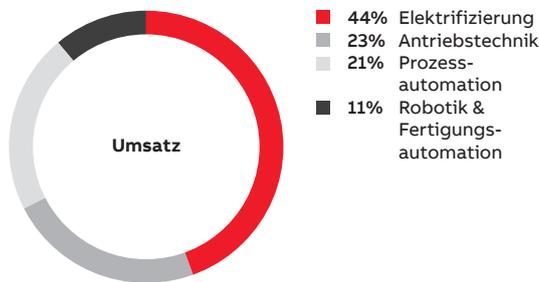
Ausschüttung von 2,7 Milliarden US-Dollar aus Power Grids-Erlösen im Jahr 2021.

(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des Geschäftsberichts.

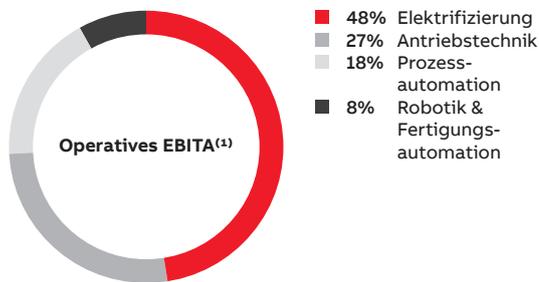
# ABB auf einen Blick

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.

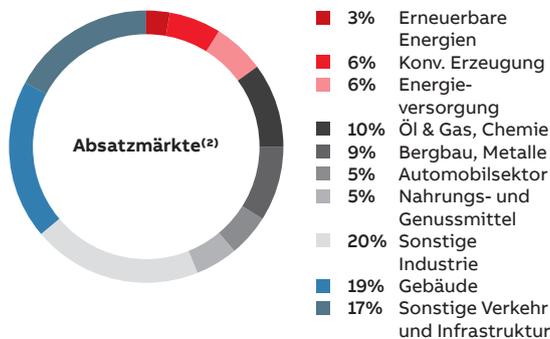
Umsätze von Dritten in % des GJ2021, ausgenommen Konzernaufwand & Sonstiges



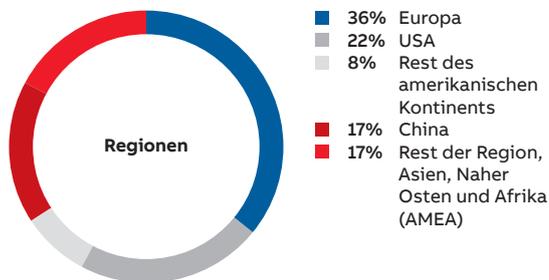
Umsätze von Dritten in % des GJ2021, ausgenommen Konzernaufwand & Sonstiges



Umsätze von Dritten in % des GJ2021



Umsätze von Dritten in % des GJ2021



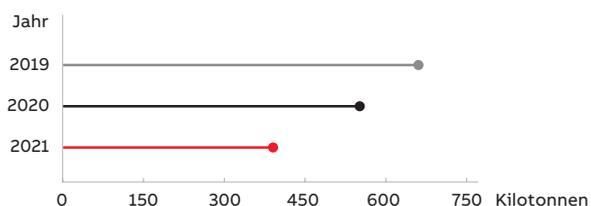
(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des Geschäftsberichts.  
 (2) Schätzungen des Managements.

## Die wichtigsten Kennzahlen

in Mio. USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2021	GJ 2020	USD	Vergleichbare Basis <sup>(4)</sup>
Auftragseingang	31 868	26 512	+20%	+17%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	16 607	14 303	+16%	+21%
Umsatz	28 945	26 134	+11%	+8%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	5 718	1 593	+259%	
Operatives EBITA <sup>(1)</sup>	4 122	2 899	+42%	+37% <sup>(5)</sup>
in % des operativen Umsatzes	14,2%	11,1%	+3,1 pts	
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, vor Steuern	4 730	345	k.A.	
Auf ABB entfallender Konzerngewinn (-verlust)	4 546	5 146	-12%	
Unverwässerter Gewinn je Aktie (USD)	2,27	2,44	-7% <sup>(2)</sup>	
Dividende pro Aktie	0,82	0,80		
Cash flow aus Geschäftstätigkeit <sup>(3)</sup>	3 330	1 693	+97%	
Cash flow aus Geschäftstätigkeit in fortgeführten Aktivitäten	3 338	1 875	+78%	
Nettoverschuldung (Ende Dezember) <sup>(4)</sup>	(98)	112		
	<b>GJ 2021</b>	<b>GJ 2020</b>	<b>Veränderung</b>	
CO <sub>2</sub> -Emissionen in eigenen Betrieben, kt Scope 1 und 2	405 kt	561 kt	-28%	
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), Häufigkeit / 200 000 Arbeitsstunden	0,142	0,162	-12%	
Anteil Frauen in Führungspositionen in %	16,3%	13,5%	+2,8 pts	

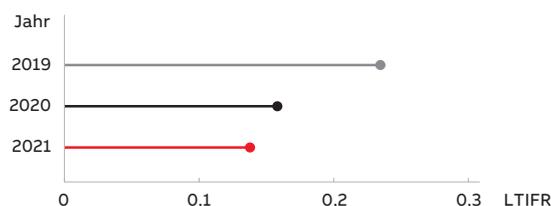
### CO<sub>2</sub> Scope 1&2

Kilotonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenzemissionen



### LTIFR (Unfälle mit Zeitausfall)

LTIFR, Häufigkeit/200 000 Arbeitsstunden



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des Geschäftsberichts.

(2) Das Wachstum des Gewinns pro Aktie wird mit ungerundeten Zahlen berechnet.

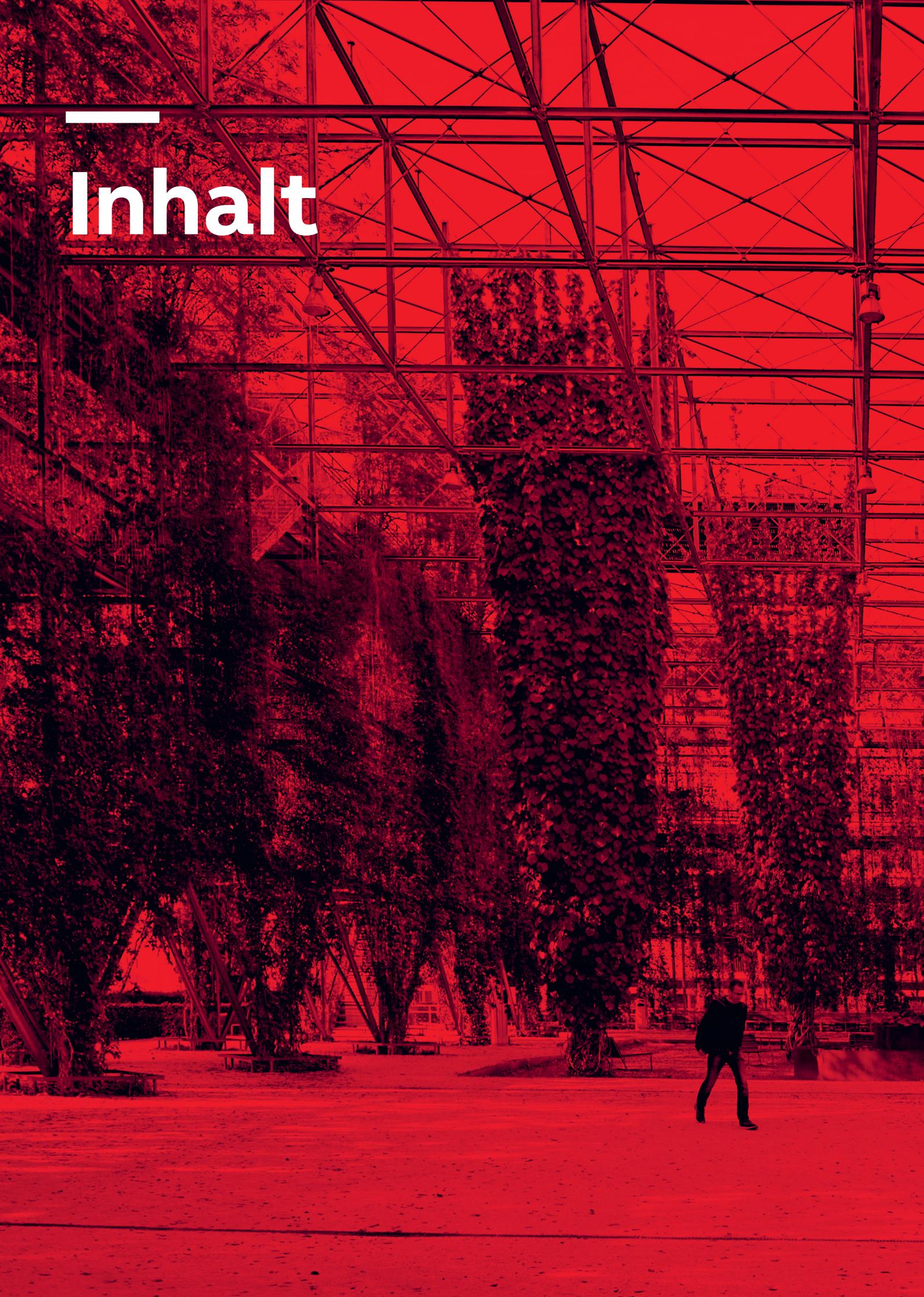
(3) Der Betrag stellt die Summe der fortgeführten und nichtfortgeführten Aktivitäten dar.

(4) Die Darstellung der Wachstumszahlen von Auftragseingang, Auftragsbestand und Umsatz erfolgt auf vergleichbarer Basis, siehe dazu den Abschnitt „Supplemental information“ in der englischen Fassung dieses Geschäftsberichts.

(5) Währungsbereinigt (nicht portfoliobereinigt).

---

# Inhalt



---

**01**  
**Einführung**  
**8–63**

---

**02**  
**Corporate-Governance-Bericht**  
**64–89**

---

**03**  
**Vergütungsbericht**  
**90–129**

---

**04**  
**Finanzbericht der ABB-Gruppe**  
**130–139**

---

**05**  
**Jahresrechnung ABB Ltd**  
**140–141**

01

# Einführung



**10 Brief des Verwaltungsratspräsidenten  
und des CEO**

**16 Zielerreichung**

**18 Nachhaltigkeit: Über die Wertschöpfungskette  
langfristigen Mehrwert schaffen**

**24 Konzernleitung**

**26 Diversität und Inklusion: Unsere Mitarbeitenden**

**32 Elektrifizierung**

**38 Antriebstechnik**

**44 Prozessautomation**

**50 Robotik & Fertigungsautomation**

**56 Kursentwicklung**

**58 Cashflow-Generierung und Kapitalallokation**

**60 Zentrale Anlegerfragen im Jahr 2021**

BRIEF DES VERWALTUNGSRATSPRÄSIDENTEN UND DES CEO

# Liebe Aktionäre, Kunden, Partner und Mitarbeitende,

auch das Jahr 2021 war geprägt von den Auswirkungen der Coronapandemie, die besonders in der zweiten Jahreshälfte weiterhin für Unwägbarkeiten sorgte. Zwar zog die Nachfrage kräftig an, wie am Auftragseingang von ABB zu erkennen ist. Doch weitreichende Störungen in den weltweiten Lieferketten – darunter Komponentenengpässe, herausfordernde Logistikbedingungen und angespannte Arbeitsmärkte – haben es uns schwer gemacht, den hohen Auftragseingang in Lieferungen an Kunden umzusetzen. Wir gehen davon aus, dass die Lieferkettenprobleme im Laufe des Jahres abklingen werden. Ausserdem scheint die Zeit der besonders lockeren Geldpolitik zu Ende zu gehen, was für die Wirtschaft – trotz Bedenken angesichts der steigenden Inflation – eine gute Nachricht ist.

Im Hinblick auf längerfristige Trends ist ABB in äusserst attraktiven Märkten gut aufgestellt. Wenngleich auf der Weltklimakonferenz COP26 keine weltweite Vereinbarung über Massnahmen zur Erreichung der Pariser Klimaziele geschlossen wurde, hat sich doch deutlich gezeigt, dass Emissionsenkungen und eine effizientere Ressourcennutzung für Regierungen und Unternehmen heute ein Muss sind. Für ABB als Anbieterin von Elektrifizierungs-, Automatisierungs- und Digitaltechnologien eröffnen sich dadurch gewaltige Chancen. Der Bedarf an elektrischer Energie wächst doppelt so schnell wie die Nachfrage nach anderen Energieformen, und die softwaregestützte Automatisierung ist der effektivste Weg zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz.

## Gut positioniert für höheres Wachstum

ABB hat im Jahr 2021 die ersten Früchte ihrer laufenden Transformation geerntet. Effizienzverbesserungen gekoppelt mit der höheren Nachfrage liessen den Auftragseingang und die Profitabilität deutlich steigen. In unseren Geschäftsbereichen konnten wir an mehreren Fronten Fortschritte erzielen. So haben wir bedeutende Innovationen für den Verkehrssektor und die Bergbauindustrie eingeführt, im Bereich Robotik eine wertsteigernde Übernahme vorgenommen und unser Dodge-Geschäft (Division Mechanical Power Transmission) für 2,9 Milliarden US-Dollar in bar veräussert.

Gut vorangekommen sind wir auch in unserem Bestreben, durch Übertragung von Verantwortung auf unsere Divisionen eine Hochleistungskultur zu schaffen. Ausserdem haben wir mehrere weitreichende Massnahmen eingeleitet, um unsere

eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu mindern und ABB zu einer attraktiveren Arbeitgeberin zu machen. Diese Erfolge, auf die wir unten und auf den folgenden Seiten noch näher eingehen, bilden eine solide Grundlage für künftige Profitabilität und weiteres Wachstum. Darüber hinaus stärken sie die Position von ABB in wichtigen Marktsegmenten und tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Kurzum: Unser Unternehmen bewegt sich heute mit einer klaren Zielsetzung und Ausrichtung dynamisch vorwärts.

Tragischerweise haben wir im Jahr 2021 mehrere Kolleginnen und Kollegen durch die Coronapandemie verloren. Unsere wirksamen Vorkehrungen haben uns jedoch geholfen, Mitarbeitende zu schützen und unseren Betrieb aufrechtzuerhalten. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist aufgrund unserer starken Fokussierung auf die Sicherheit weiter zurückgegangen, und zum ersten Mal seit 2011 hatten wir keinen Todesfall zu beklagen.

## Finanzielle Performance

Unsere starke finanzielle Performance im Jahr 2021 zeigt, dass unser 2020 eingeführtes Betriebsmodell «ABB Way» für unser Unternehmen das richtige ist. Alle vier Geschäftsbereiche haben zum starken Auftragswachstum und zur Profitabilitätssteigerung beigetragen. Auch den Cashflow konnten wir erhöhen und die Bilanz stärken. Im Geschäftsjahr 2021 stieg der Auftragseingang des Konzerns um 20 Prozent, der Umsatz wuchs um 11 Prozent, und die operative EBITA-Marge verbesserte sich um 3,1 Prozent auf 14,2 Prozent.

Unser Auftragsbestand hat sich erhöht, was mit der regeren Nachfrage, aber auch mit Lieferkettenstörungen zusammenhängt, die die Kundenbelieferung beeinträchtigt haben. Einige dieser Störungen konnten wir mit unserer globalen Präsenz und unserer Strategie der Nutzung mehrerer Bezugsquellen abfedern. Dennoch haben weltweite Engpässe bei Halbleitern, beeinträchtigte Logistikprozesse und der angespannte Arbeitsmarkt in den USA dazu geführt, dass es ab dem dritten Quartal zu Verzögerungen in der Kundenlieferung kam. Wir gehen davon aus, dass sich die Situation im Laufe des Jahres entspannen wird.

Angesichts unserer verbesserten Finanzergebnisse und im Einklang mit unserer Politik, über den Zeitverlauf eine nachhaltige Dividende zu zahlen, werden wir unseren Aktionären an der Generalversammlung am 24. März 2022 eine Dividende



von 0,82 Schweizer Franken zur Abstimmung vorschlagen.

Des Weiteren werden wir unsere Aktionäre an der Generalversammlung um die Genehmigung zur Vernichtung von Aktien ersuchen, die im Rahmen des am 9. April 2021 gestarteten zweiten Rückkaufprogramms erworben wurden. Mit den Rückkäufen sollen Barerlöse in Höhe von 7,8 Milliarden US-Dollar aus dem Verkauf von Power Grids an die Aktionäre ausgeschüttet werden. Wir werden unsere Aktionäre auch um Zustimmung zur Vernichtung von im Rahmen des ersten Rückkaufprogramms erworbenen Aktien bitten, deren Vernichtung an der Generalversammlung 2021 von ABB nicht vorgeschlagen worden war.

#### **Kulturwandel**

Ein wichtiges Ziel unserer Transformation ist die Entwicklung einer Hochleistungskultur. Zu diesem Zweck haben wir unsere 20 Divisionen mit voller

Eigenverantwortlichkeit für ihre jeweilige Strategie, Performance und ihre Ressourcen ausgestattet. Im Rahmen unseres dezentralisierten Betriebsmodells "ABB Way" wird die Leistung mit einem Scorecard-System gemessen, das vollständige Transparenz bei wichtigen Kennzahlen gewährleistet.

Unsere Divisionen müssen zunächst stabil und profitabel sein, ehe sie sich auf Wachstum ausrichten. Nur so können wir unsere Zusagen gegenüber unseren Stakeholdern erfüllen. Ende 2021 waren rund 60 Prozent unserer Divisionen im Wachstumsmodus. Das heisst, dass sie sowohl organisches Wachstum als auch Übernahmen anstreben, um ihre Marktposition zu festigen.

Langfristig verfolgen wir das Ziel, unsere Aktivitäten auf attraktivere Märkte mit einer besseren Umsatzqualität zu verlagern – denn das bedeutet höhere Bruttomargen, geringere Risiken und geringere Ertragsschwankungen. Zu den Wachstumssegmenten, die wir anvisieren, zählen die Wasser- und

Abwasserwirtschaft, die Lebensmittel- und Getränkeindustrie, der nachhaltige Verkehr und Rechenzentren. In all unseren Kundensegmenten wollen wir uns als Nummer 1 oder Nummer 2 am Markt etablieren.

### Stärkung unseres Portfolios

Zur weiteren Stärkung unserer Marktstellung in der Elektrifizierung und Automatisierung verfolgen wir eine Strategie des aktiven Portfoliomanagements mit dem Ziel, mindestens fünf kleine bis mittlere Akquisitionen im Jahr vorzunehmen. 2021 haben wir den führenden Hersteller von autonomen mobilen Robotern (AMR) ASTI Mobile Robotics Group übernommen. Dieser Zukauf wird uns helfen, das wachsende Potenzial in Bereichen wie der Logis-

2035 dürften mehr Elektroautos als Verbrenner verkauft werden.

Auch mit unseren geplanten Veräusserungen sind wir gut vorangekommen. Am 1. November haben wir den Verkauf der Division Mechanical Power Transmission (Dodge) erfolgreich abgeschlossen. Damit haben wir den angekündigten ersten Schritt zur Ausrichtung unseres Portfolios auf die Bereiche Elektrifizierung und Automatisierung, in denen wir führend sind, vollzogen. Im Zuge dieser Aktivitäten haben wir im Vorfeld des wahrscheinlichen Spinnoffs einen neuen Leiter für die Division Turbocharging ernannt.

**UNSERE DIVISIONEN MÜSSEN ZUNÄCHST STABIL UND PROFITABEL SEIN, EHE SIE SICH AUF WACHSTUM AUSRICHTEN. NUR SO KÖNNEN WIR UNSERE ZUSAGEN GEGENÜBER UNSEREN STAKEHOLDERN ERFÜLLEN. ENDE 2021 WAREN RUND 60 PROZENT UNSERER DIVISIONEN IM WACHSTUMSMODUS.**

tik- und Lagerautomatisierung auszuschöpfen. Mit ASTI verfügen wir jetzt über das umfangreichste Portfolio von Industrierobotern am Markt.

Im Januar 2022 haben wir unsere Division E-mobility gestärkt, indem wir eine Mehrheitsbeteiligung am US-Unternehmen In-Charge Energy erworben haben, das Infrastrukturlösungen für Elektrofahrzeuge (EV) bereitstellt. Darüber hinaus haben wir unsere Mehrheitsbeteiligung an Chargedot Shanghai New Energy Technology Co., Ltd., einem chinesischen Anbieter von EV-Ladelösungen, auf 80 Prozent aufgestockt.

Zur Förderung des künftigen Wachstums und der Expansion unserer Division E-mobility treiben wir unsere Bemühungen um eine separate Börsenkotierung der Division voran und wollen diesen Prozess im zweiten Quartal 2022 abschliessen. Als weltweit führende Anbieterin von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge sind wir in einem äusserst attraktiven Wachstumsmarkt gut aufgestellt: Bis

### Bahnbrechende Innovationen

Im Jahr 2021 hat ABB erneut ihre Fähigkeit unter Beweis gestellt, bahnbrechende Innovationen hervorzubringen. So hat das Unternehmen mehrere neue Lösungen eingeführt, die den Übergang zur Elektrifizierung und Automatisierung vorantreiben und zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft beitragen.

Ein bemerkenswertes Beispiel liefert die Division E-mobility mit der weltweit schnellsten Ladesäule Terra 360, die ein Elektroauto in weniger als 15 Minuten vollständig aufladen und in knapp drei Minuten 100 Kilometer Reichweite bringen kann. Die Terra 360 ist auf gewerbliche Flotten, schwere Nutzfahrzeuge und Elektroautos ausgelegt und kann bis zu vier Fahrzeuge gleichzeitig aufladen. Ausserdem lässt sie sich in nahezu jeder Umgebung installieren, ob am Strassenrand, an der Tankstelle oder der Autobahnraststätte.

Ein weiteres wegweisendes Angebot stammt aus unserem Geschäftsbereich Prozessautomation. Dieser hat unter dem Namen ABB Ability™ eMine ein Portfolio von Technologien zur Elektrifizierung und Automatisierung von Bergwerken auf den Markt gebracht, einschliesslich einer Remote-Monitoring-Funktion zur Optimierung des Energieverbrauchs. Ab 2022 wird ABB Ability™ eMine auch eine Hochleistungsladelösung für Muldenkipper sowie ein automatisiertes Trolley-System umfassen, das den Dieserverbrauch um bis zu 90 Prozent verringern kann.

### **Fortschritte bei der Nachhaltigkeit**

2021 haben wir mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 begonnen und den Fokus dabei auf die Minderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette gelegt. In den letzten beiden Jahren haben wir die Emissionen unserer eigenen Standorte um 39 Prozent reduziert, teilweise mit Hilfe eigener Technologien. Mit Blick auf unser Ziel, bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen, haben wir uns verpflichtet, unsere Fahrzeugflotte zu elektrifizieren, Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu beziehen und an unseren Standorten weltweit Energiemanagementsysteme zu installieren. Im Zusammenhang mit unserer Verpflichtung zur Klimaneutralität hat die Science-Based Targets initiative bestätigt, dass unsere Zielvorgaben dem 1,5-Grad-Szenario des Pariser Klimaabkommens entsprechen.

Um unseren Kunden bei der Reduzierung ihres CO<sub>2</sub>-Ausstosses zu helfen – ein weiteres Kernziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 – haben wir die Produkte und Lösungen in unserem Portfolio ermittelt, mit denen die CO<sub>2</sub>-Emissionen am stärksten gesenkt werden können. Kern unseres Angebots sind die energieeffizienten Motoren und Antriebe, die vom Geschäftsbereich Antriebstechnik hergestellt werden. Frequenzumrichter können den Energieverbrauch eines Motors um bis zu 25 Prozent verringern. Das Flaggschiff des Geschäftsbereichs Antriebstechnik, ein Paket aus Synchronreluktanzmotor (SynRM) und Frequenzumrichter, setzt neue Massstäbe in Sachen Energieeffizienz. Dank seines innovativen magnetlosen Designs kommt der Synchronreluktanzmotor in der Herstellung ohne seltene Erden aus, was den Ressourcenverbrauch zusätzlich reduziert.

Zusätzlich zur Minderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen verfolgen wir das Ziel, Ressourcen für künftige

Generationen zu schützen. Im Dezember 2021 haben wir einen neuen konzernweiten Ansatz vorgestellt, mit dem wir in unseren eigenen Betrieben und bei Kunden das Konzept der Kreislaufwirtschaft etablieren wollen. Bis 2030 werden mindestens 80 Prozent der Produkte und Lösungen von ABB anhand klarer Leistungsindikatoren (KPI) bewertet, die sich auf die verschiedenen Phasen des Produktlebenszyklus beziehen. Ausserdem werden wir keine Abfälle mehr deponieren, wo immer dies mit lokalen Bedingungen vereinbar ist. Schon heute entsorgen fast 40 Prozent unserer weltweit 440 Standorte keine Abfälle mehr auf Deponien.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 bekennen wir uns zur Förderung des sozialen Fortschritts. Um im Einklang mit diesem Ziel eine Kultur der Diversität und Inklusion zu unterstützen, haben wir eine genderneutrale Elternzeit für alle ABB-Mitarbeitenden weltweit eingeführt. Ausserdem haben wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 13,5 Prozent im Jahr 2020 auf 16,3 Prozent erhöht. Bis 2030 sollen 25 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein.

Um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit ebenso ernst genommen wird wie unsere anderen Performanceziele, nehmen wir spezielle Leistungsindikatoren für Nachhaltigkeit in unsere Leistungsmanagementplanung auf. Über diese Indikatoren werden unsere Geschäftsbereiche zeitgleich mit den Finanzkennzahlen berichten. Entsprechende Leistungsindikatoren sind nun auch Teil der Anreize für das obere Management, und eine Auswahl davon wird in unsere vierteljährliche Finanzberichterstattung aufgenommen.

Um unsere Mitarbeitenden anzuregen, sich in die Nachhaltigkeitsbestrebungen von ABB einzubringen, haben wir den "Sustainability Changemaker Award" eingeführt. Damit laden wir zur Einreichung von Ideen ein, die dabei helfen sollen, unsere Nachhaltigkeitsziele 2030 zu erreichen. Der Gewinner – Einzelperson oder Team – erhält die Chance, seine Idee in die Praxis umzusetzen.

### **Glänzende Zukunftsaussichten**

Nach der Dezentralisierung unserer Organisation und der erfolgreichen Einführung unseres Betriebsmodells "ABB Way" sind wir hervorragend aufgestellt, um künftige Wachstumsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die drei wichtigsten Wachstumstreiber für unsere Geschäftsbereiche sind Ressourceneffizienz durch Elektrifizierung und

Automatisierung, wo wir weltweit führend und am Markt die Nummer 1 oder Nummer 2 sind; neue Arbeitsweisen, gemäss denen unsere Divisionen für ihr Wachstum verantwortlich sind und Entscheidungsprozesse näher an den Markt gerückt wurden, und die Beschleunigung von ESG-basierten Treibern (Umwelt, Soziales, Governance) für die Bereiche Energieeffizienz und Automatisierung.

Wir haben unsere Zielvorgabe für das Umsatzwachstum daher auf 4 bis 7 Prozent über den Konjunkturzyklus angehoben (währungsbereinigt). Wir gehen davon aus, dass 3 bis 5 Prozent davon auf organisches Wachstum entfallen werden und 1 bis 2 Prozent auf Akquisitionen. Ausserdem haben wir unsere Zielvorgabe für die operative EBITA-Marge auf mindestens 15 Prozent ab 2023 präzisiert. Ursprünglich anvisiert waren ein Umsatzwachstum von 3 bis 5 Prozent über den Konjunkturzyklus und eine operative EBITA-Marge in der oberen Hälfte der Spanne von 13 bis 16 Prozent ab dem Jahr 2023.

Wir sind zuversichtlich, dass sich ABB mit ihren führenden Technologien und kompetenten Mitarbeitenden weiter stark entwickeln, die Erwartungen ihrer Stakeholder erfüllen und einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigeren Gesellschaft leisten wird.

Im Namen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung danken wir unseren Kunden und Aktionären für ihr anhaltendes Vertrauen in ABB. Unseren Mitarbeitenden danken wir für ihr enormes Engagement, ihre Tatkraft und harte Arbeit. Wir sind stolz, diese Mitarbeitenden führen zu dürfen.

Mit herzlichen Grüssen



**PETER VOSER**  
Verwaltungsratspräsident



**BJÖRN ROSENGREN**  
Chief Executive Officer



# Zielerreichung

Der Finanzrahmen von ABB fasst das Streben nach einer Verbesserung der Unternehmensperformance zusammen und spiegelt stärkere Verantwortlichkeiten, grössere Transparenz und schnellere Entscheidungsprozesse wider. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 ermöglichen wir eine kohlenstoffarme Gesellschaft, schonen Ressourcen, unterstützen den sozialen Fortschritt und fördern Integrität und Transparenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

## Finanzieller Zielrahmen und Ergebnisse im Jahr 2021

### UMSATZWACHSTUM

Ziel:

**4–7%**

im Jahresdurchschnitt  
über den Konjunktur-  
zyklus<sup>(1)</sup>

Ergebnis 2021:

**8%**

### KORRIDOR FÜR OPERATIVE EBITA-MARGE<sup>(2)</sup>

Konzernziel:

**≥15%**  
ab 2023

Ergebnis 2021:

**14,2%**

### ROCE<sup>(2)</sup> (RENDITE AUF DAS INGESETZTE KAPITAL)

Ziel:

**15–20%**

Ergebnis 2021:

**14,9%**

### FREE CASHFLOW CONVERSION AUF DEN KONZERNGEWINN<sup>(2)</sup>

Ziel:

**~100%**

Ergebnis 2021:

**108%**

### WACHSTUM DES UNVERWÄSSERTEN GEWINNS JE AKTIE (EPS)

Ziel:

**EPS**

Wachstum >  
Umsatzwachstum

Ergebnis 2021:

**-7%**

Wachstum des unverwässer-  
ten Gewinns je Aktie (EPS)<sup>(3)</sup>

1) Berechnet unter Ausschluss von Währungseffekten und transformationsbedingten Akquisitionen und Veräusserungen, einschliesslich Ergänzungsakquisitionen und Veräusserungen innerhalb von Divisionen

2) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des Geschäftsberichts.

3) Beinhaltet Effekte des Buchgewinns aus dem Verkauf des Geschäftsbereichs Stromnetze im Jahr 2020 und des Buchgewinns aus dem Verkauf der Division Mechanical Power Transmission im Jahr 2021.

## Ausgewählte Nachhaltigkeitsziele und Ergebnisse im Jahr 2021

### WIR ERMÖGLICHEN EINE KOHLENSTOFFARME GESELLSCHAFT

Ziel:

Bis 2030 Klimaneutralität in eigenen Betrieben erreichen

Ergebnis:

**39%**

Reduktion im Vergleich Vergleich zum Ausgangswert von 2019

### WIR SCHONEN RESSOURCEN

Ziel:

Deponieabfälle aus eigenen Betrieben bis 2030 vollständig vermeiden, soweit dies mit lokalen Gegebenheiten und Vorschriften vereinbar ist

Ergebnis:

**28%**

Reduktion im Vergleich Vergleich zum Ausgangswert von 2019

### WIR FÖRDERN DEN SOZIALEN FORTSCHRITT

Ziel:

Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2030 auf 25 Prozent verdoppeln

Ergebnis:

**16,3%**

im Vergleich 13,5% im Jahr 2020

## NACHHALTIGKEIT

# Über die Wertschöpfungskette langfristigen Mehrwert schaffen

ABB verfolgt seit jeher einen nachhaltigen unternehmerischen Ansatz. Unsere Vorgängerunternehmen wurden Ende des 19. Jahrhunderts gegründet, um die Anwendung der Elektrizität voranzutreiben. Seither hilft ABB ihren Kunden, betriebliche Abläufe zu elektrifizieren und ihre Energieeffizienz und Produktivität zu steigern.

Nachhaltigkeit steht heute im Zentrum unseres Unternehmenszwecks und des Mehrwerts, den wir für Stakeholder schaffen. Im letzten Jahr haben wir mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 begonnen, nachdem wir unsere Treibhausgasemissionen im vorherigen Strategiezeitraum bis 2020 bereits um mehr als die Hälfte reduziert hatten.

## Schwerpunktbereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Um die Schwerpunktbereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 festzulegen, haben wir 2019 Gespräche von insgesamt rund 400 Stunden Dauer mit 300 Stakeholdern der vier Geschäftsbereiche

## Schwerpunkte und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit

Für jeden unserer Schwerpunktbereiche haben wir mindestens drei Hauptziele festgelegt, die für ABB, unsere Kunden bzw. unsere Lieferkette relevant sind. Jedes Ziel wird durch operative Zielvorgaben und Massnahmen unterstützt.

## Von der Strategie zur Umsetzung

Im letzten Jahr haben wir mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 begonnen und den Fokus dabei auf die Ermöglichung einer kohlenstoffarmen Gesellschaft gelegt. Um unsere Kunden bei der Verringerung ihrer CO<sub>2</sub>-Emissionen zu unterstützen, haben wir die Produkte und Lösungen in unserem Portfolio ermittelt, mit denen unsere Kunden ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoss besonders deutlich verringern können. Wir haben die Berechnungen von unabhängiger Seite validieren lassen und werden in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 die ersten Ergebnisse veröffentlichen.

UM UNS KLIMANEUTRAL ZU STELLEN, WERDEN WIR UNSERE FAHRZEUGFLOTTE ELEKTRIFIZIEREN, UNSERE STANDORTE MIT ERNEUERBAREN ENERGIEN BETREIBEN UND UNSERE BETRIEBE ENERGIEEFFIZIENTER MACHEN.

von ABB geführt, darunter Kunden, Lieferanten, Investoren, Vertreter der Öffentlichkeit und NGOs. Zusätzlich haben wir etwa 40 000 Kommentare aus der jährlichen Mitarbeiterbefragung «Employee Engagement Survey» von ABB analysiert.

Anhand der Erwartungen und Anforderungen dieser Stakeholder haben wir die Bereiche definiert, in denen wir die grösste Wirkung erzielen können: Ermöglichung einer kohlenstoffarmen Zukunft, Schonung von Ressourcen, Förderung des sozialen Fortschritts, Verstärkung unseres Engagements für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und Förderung von Integrität und Transparenz entlang unserer Wertschöpfungskette.

Um in unseren eigenen Betrieben Klimaneutralität zu erreichen, wollen wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 80 Prozent senken. Zu diesem Zweck werden wir unsere Fahrzeugflotte elektrifizieren, unsere Standorte mit erneuerbaren Energien betreiben und unsere Betriebe energieeffizienter machen.

Im Hinblick auf unsere Lieferkette haben wir unsere Emissionen kartiert und begonnen, unsere Zulieferer durch unseren Nachhaltigkeitsrahmen für Lieferanten einzubeziehen. Zurzeit legen wir für die schädlichsten vorgelagerten Emissionen konkretere Massnahmen fest.

---

## Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Wie haben wir die Strategie entwickelt?\*

# 400

Stunden Gespräche, um die  
Schwerpunktbereiche unserer  
Nachhaltigkeitsstrategie 2030  
festzulegen

# 300

Anzahl der befragten Stakeholder der  
vier Geschäftsbereiche von ABB, darunter  
Kunden, Lieferanten, Investoren,  
Vertreter der Öffentlichkeit und NGOs

# 40 000

Anzahl der analysierten Kommentare  
aus der Mitarbeiterbefragung

---

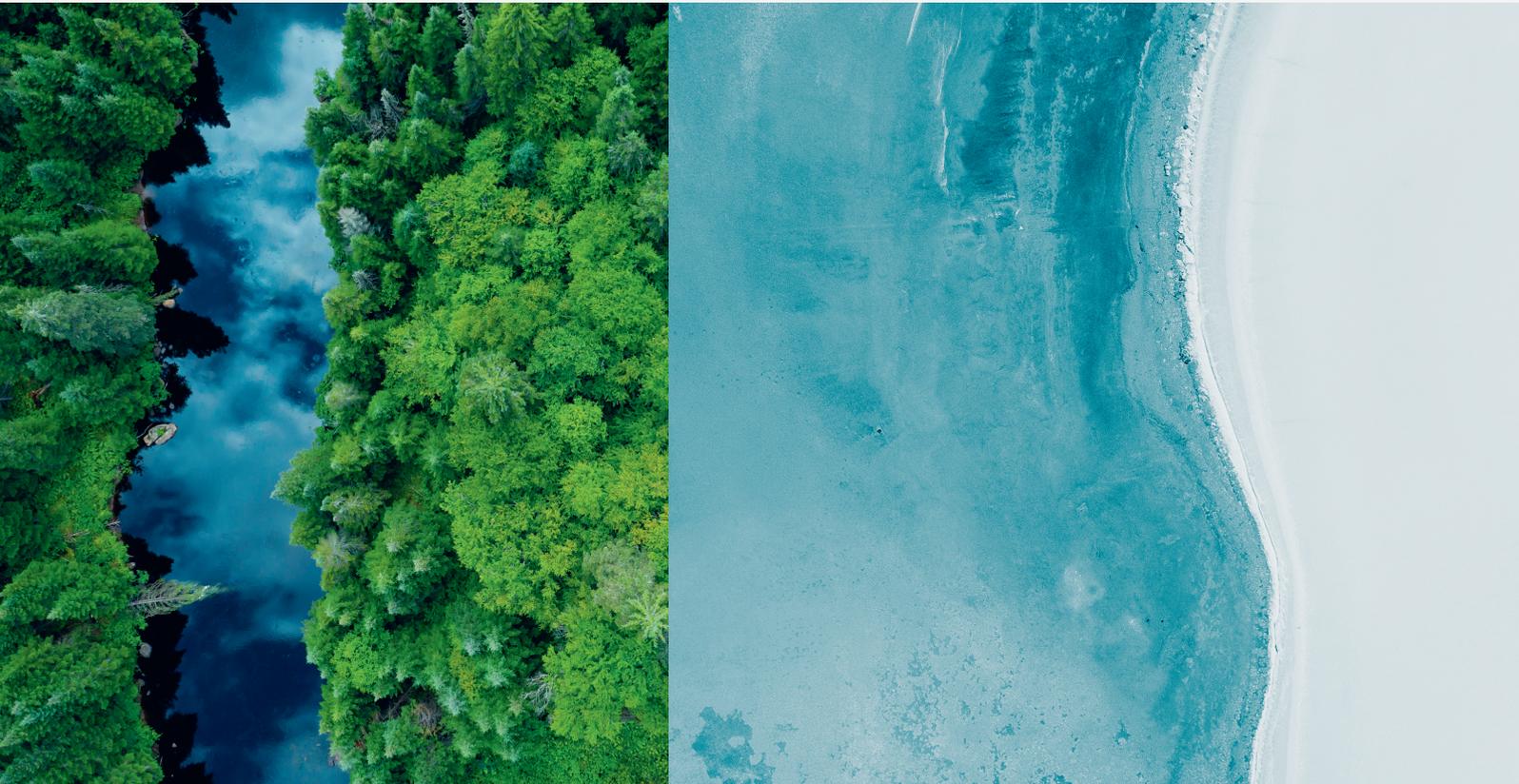
### Wichtige Themen

- Produkte, Lösungen und Services
- Stakeholder-Einbindung
- Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Gesundheit & Sicherheit
- Ethik
- Wohlbefinden der Mitarbeitenden
- Verantwortungsvolle Beschaffung
- Menschenrechte & Arbeit
- Betriebliches Umfeld
- Kreislaufwirtschaft
- Sozioökonomische Auswirkungen
- Wirtschaftliche Resilienz
- Datenschutz
- Diversität und Inklusion

\* Zahlen aus dem internen und externen Stakeholder-Engagement-Prozess 2019, die für die Nachhaltigkeits-Wesentlichkeitsmatrix verwendet werden.

---

# Unsere Verpflichtung für 2030



## Eine kohlenstoffarme Gesellschaft ermöglichen

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Senkung ihrer jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen um mindestens **100 Megatonnen**.

Wir erreichen **Klimaneutralität in unseren eigenen Betrieben**.

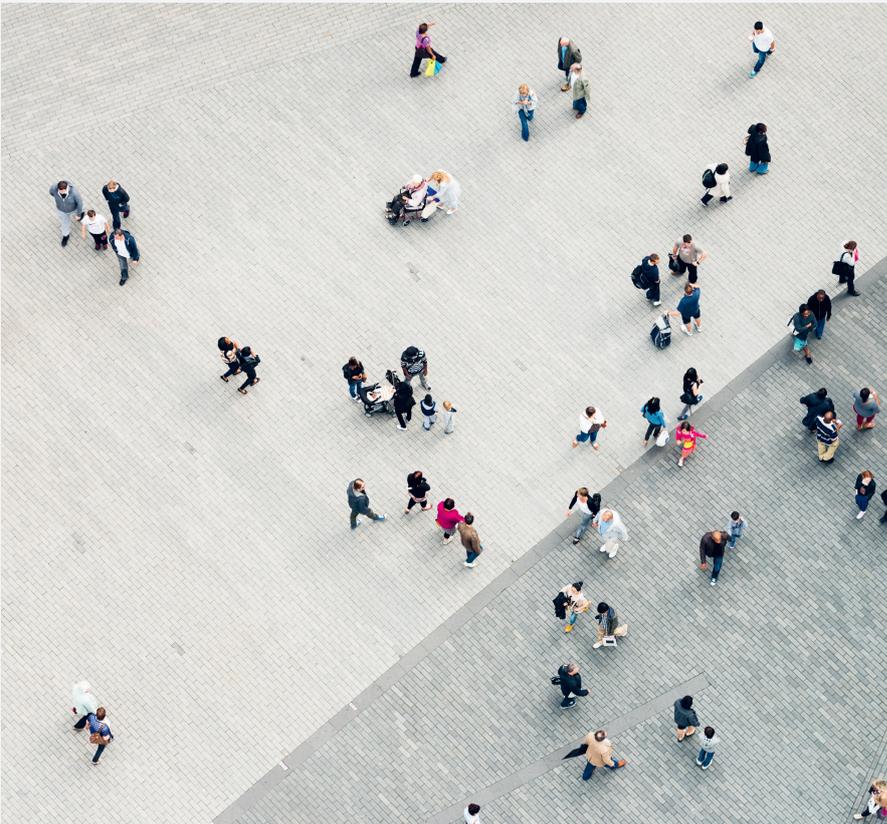
Wir senken die **CO<sub>2</sub>-Emissionen in unserer Lieferkette** durch die systematische Einbindung der wichtigsten Lieferanten.

## Ressourcen schonen

Wir behandeln mindestens **80 Prozent der Produkte und Lösungen von ABB** nach dem Konzept der Kreislaufwirtschaft.

Wir vermeiden **Deponieabfälle** vollständig.

Wir führen einen **Nachhaltigkeitsrahmen für Lieferanten** (einschliesslich Umwelt) für mindestens 80 Prozent der Beschaffungsausgaben in Fokusbändern ein.



## Sozialen Fortschritt fördern

Wir wollen **Gesundheitsschäden für Mitarbeitende und Auftragnehmer** ausschliessen.

Wir **verdoppeln den Anteil von Frauen in Führungspositionen** auf 25 Prozent und streben in unserer Branche ein Spitzenergebnis für das Mitarbeitenden-Engagement an.

Wir stellen wirksame Unterstützung für **Initiativen zur Gemeinschaftsbildung** bereit.

Wir führen einen **Nachhaltigkeitsrahmen für Lieferanten** (einschliesslich Menschenrechte) für mindestens 80 Prozent der Beschaffungsausgaben in Fokusländern ein.

## Integrität und Transparenz

Wir dehnen den neuen **Verhaltenskodex-basierten Ansatz von ABB auf Projekte und Geschäftspartner** aus.

Wir nehmen die Einhaltung des **Verhaltenskodex für Lieferanten** in die Einkaufsbedingungen auf.

Wir nehmen Nachhaltigkeitsziele in die **Anreize für das obere Management** auf.

Um Ressourcen zu schonen, integrieren wir das Konzept der Kreislaufwirtschaft in unsere Geschäftsmodelle. Dabei verfolgen wir das Ziel, auf jeder Stufe der Wertschöpfungskette Abfälle zu vermeiden. Dafür werden wir das Recycling, die Wiederverwendbarkeit und Haltbarkeit unserer Produkte kontinuierlich verbessern und den Einsatz von Primärmaterialien und gefährlichen Stoffen verringern.

Zur Förderung des sozialen Fortschritts schaffen wir ein sicheres, faires, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden sich erfolgreich entwickeln können. Darüber hinaus arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, um Menschenrechtsprobleme proaktiv zu identifizieren, zu bewerten und anzugehen und die Leistung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu verbessern.

Jedes unserer Nachhaltigkeitsziele ist mit einem oder mehreren Leistungsindikatoren (KPIs) zur Fortschrittmessung unterlegt. Diese werden nach und nach in unsere Leistungsmanagementplanung integriert und von den Geschäftsbereichen zeitgleich mit den Finanzkennzahlen gemeldet. Ausserdem haben wir Nachhaltigkeitskennzahlen in die Anreize für das obere Management aufgenommen.

---

## Massnahmen zur Ermöglichung einer kohlenstoffarmen Gesellschaft

Zur Reduzierung ihrer eigenen Emissionen ist ABB drei Initiativen beigetreten, die von der internationalen Non-Profit-Organisation Climate Group geleitet werden:

- EV100: ABB verpflichtet sich, ihre Flotte von mehr als 10 000 Fahrzeugen bis 2030 zu elektrifizieren.
- RE100: ABB verpflichtet sich, ihren Strom bis 2030 zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu beziehen.
- EP100: ABB verpflichtet sich, Energieeffizienzziele festzulegen und an ihren Standorten weiterhin Energiemanagementsysteme zu implementieren.

Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat bestätigt, dass die CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele von ABB dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens entsprechen. Darüber hinaus ist ABB der Kampagne «Business Ambition for 1.5°C» beigetreten, einer weltweiten Vereinigung von UN-Organisationen und führenden Vertretern aus Wirtschaft und Industrie, die vom UN Global Compact (UNGC) geleitet wird.

---

## Wie wir Ressourcen schonen

Wir wollen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette Ressourcen schonen, indem wir Abfälle in unseren Betrieben vermeiden und die Haltbarkeit unserer Produkte verlängern. Schon heute deponieren fast 40 Prozent unserer weltweit 440 Standorte keine Abfälle mehr.

Ausserdem arbeiten wir im Hinblick auf das Recycling und die Wiederverwendung unserer Produkte mit Kunden zusammen. Zusätzlich helfen wir ihnen, ihren Ressourcenverbrauch durch effizientere Prozesse und die Modernisierung oder den Austausch älterer oder veralteter Ausrüstung zu reduzieren.

Unser Ziel ist es, über die reine Erfüllung von Auflagen hinaus zum Vorreiter für Kreislaufwirtschaft zu werden. Das heisst, dass wir spezifische und transparente Leistungsindikatoren für alle Aspekte des Produktlebenszyklus definieren, um in unserem gesamten Portfolio kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.

Mit Blick auf unsere Lieferanten streben wir an, dass 80 Prozent unserer Beschaffungsausgaben in Fokusländern unter das Sustainable Supply Base Management (SSBM) fallen. Dieses Lieferantenmanagementsystem deckt alle ESG-Aspekte ab, auch die Ressourcenschonung.

---

## Fallstudien

### **Verringerung unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks durch recyceltes Plastik**

ABB hat in den Niederlanden ein Sortiment von Aufputz-Anschlussdosen auf den Markt gebracht, das vollständig aus recycelten Plastikabfällen hergestellt wird. Hunderte Millionen dieser Dosen werden jährlich in Europa installiert, und durch die Verwendung von recyceltem statt neuem Kunststoff kann der CO<sub>2</sub>-Ausstoss um bis zu 70 Prozent verringert werden. Wir gehen davon aus, dass dieses neue Sortiment von Anschlussdosen in den Niederlanden rund 300 000 Kilogramm CO<sub>2</sub> im Jahr einspart – das entspricht den Emissionen von 500 Flügen zwischen London und New York.

### **ABB-Fabrik in Italien erfüllt das Ziel «null Deponieabfälle»**

2021 beendete die Produktionsstätte von ABB Smart Power im italienischen Frosinone die Deponierung von Abfällen – ganz im Einklang mit dem Ziel von ABB, Deponieabfälle bis 2030 vollständig zu vermeiden. Die Fabrik, die mehr als drei Millionen Leistungsschalter im Jahr herstellt, erreichte dieses Ziel innerhalb von zwei Jahren durch die konsequente Sortierung und Identifizierung der Abfälle. Heute werden Produktionsabfälle in rund 150 Materialkategorien unterteilt, und an jeder Arbeitsstation finden sich getrennte Abfallbehälter für Karton/Papier und Plastik.

# Konzernleitung

## Per 31. Dezember 2021



**PETER TERWIESCH**  
Leiter Prozessautomation

**SAMI ATIYA**  
Leiter Robotik &  
Fertigungsautomation

**THEODOR SWEDJEMARK**  
Chief Communications &  
Sustainability Officer

**BJÖRN ROSENGREN**  
Chief Executive Officer

**MARIA VARSELLONA**  
General Counsel & Sekretärin  
des Verwaltungsrats



**CAROLINA GRANAT**  
Chief Human Resources  
Officer

**TIMO IHAMUOTILA**  
Chief Financial Officer

**TARAK MEHTA**  
Leiter Elektrifizierung

**MORTEN WIEROD**  
Leiter Antriebstechnik

## DIVERSITÄT UND INKLUSION

# Unsere Mitarbeitenden

## Inklusion schliesst alle Mitarbeitenden ein

Bei ABB entwickeln wir eine integrative Kultur, die unsere Belegschaft in ihrer ganzen Vielfalt widerspiegelt. Alle 105 000 Kolleginnen und Kollegen weltweit sollen das Gefühl haben, in einem sicheren, fairen, gerechten und integrativen Umfeld zu arbeiten, in dem sie sich erfolgreich entwickeln können.

Mit unserer Diversitäts- und Inklusionsstrategie 2030 wollen wir die Vielfalt in allen Dimensionen erhöhen, einschliesslich Gender, LGBTQ+<sup>(1)</sup>, Fähigkeiten, ethnischer Zugehörigkeit und Generationen. Dieses Engagement zeigt sich auch darin, dass jede Dimension von einem Mitglied der

Konzernleitung gefördert wird. So ist unser CEO Björn Rosengren Sponsor für Geschlechtervielfalt.

ABB präsentiert sich schon heute als vielfältiges Unternehmen, in dessen Belegschaft 140 Nationalitäten und fünf Generationen vertreten sind. Im Folgenden erzählen wir die Geschichten von neun Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine Karriere bei ABB entschieden haben.

(1) Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender-Personen, Personen mit unklarer sexueller Identität (Questioning) und andere



So viele Nationalitäten  
sind bei ABB vertreten.



**BRIA WILLIAMS**  
HR Business Partner,  
Elektrifizierung (USA)

Bria beschreibt sich selbst als Fürsprecherin der Mitarbeitenden und Change Agent. Sie kam zu ABB, um Menschen zusammenzuführen, sie in Entwicklungs- und Lernprozessen zu unterstützen und ihnen zu helfen, ihr wahres Selbst in die Arbeit einzubringen.

Um ihre Ziele zu erreichen, musste Bria jedoch eine grosse Hürde überwinden – ihre Angst, öffentlich zu reden. Brias engagierter Vorgesetzter half ihr dabei, diese Angst zu besiegen und frei vor Kolleginnen und Kollegen sprechen und Ideen vorstellen zu können. Dafür musste Bria ihre Komfortzone verlassen – eine Erfahrung, die ihr Leben und ihre beruflichen Perspektiven verändert hat. Heute, nachdem sie ihre HR-Zertifizierung durch die Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens erfolgreich erhalten hat, hilft Bria ihren Kolleginnen und Kollegen, ihre Karrierepläne bei ABB umzusetzen und ihr Potenzial auszuschöpfen.



**IGA KACZMAREK-WRONA**  
DevOps-Ingenieurin und  
Produktverantwortliche, ABB  
Ability, Prozessautomation  
(Polen)

Als Studentin der Wissenschaft wollte Iga in einer Position arbeiten, in der sie ihre beiden Interessengebiete Kunst und Physik würde miteinander verbinden können.

Nach Beendigung des Studiums und einem Praktikum bei ABB wurde Iga Mitglied des ABB Ability-Teams in Polen. Dort fand sie ein ideales Umfeld vor, um sich als eine von immer mehr Frauen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technologie) weiterzuentwickeln. In ihrer aktuellen Funktion als Programmiererin kann sie auch ihrer Leidenschaft nachkommen, Logikrätsel zu lösen. Über ABB hat Iga den berühmten Astronom und Nobelpreisgewinner Didier Queloz kennengelernt. Das verlieh ihr zusätzlich Energie und Motivation, um sich neuen Herausforderungen zu stellen und weiter zu lernen.



**PEDY ZHU ZHU**  
Programm-Managerin, Robotik  
& Fertigungsautomation  
(China)

Pedy, die in China aufwuchs, interessierte sich für Ingenieurwissenschaften – also ein traditionell männerdominiertes Fachgebiet. Nach ihrem Masterabschluss ist sie nun im ABB Robotics & Development Center tätig.

Pedys Vorgesetzter bei ABB übertrug ihr Verantwortung und bot ihr die Möglichkeit, von ihrem Mentor und anderen erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu lernen. So fühlte sie sich befähigt, eigene Projekte zu leiten und von einer unterstützenden Lernumgebung zu profitieren. Unterstützung

erhielt sie auch während ihrer Elternzeit, und nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz fühlte sie sich von ihrem Vorgesetzten und dem gesamten Team herzlich aufgenommen. Seit Pedy vor zehn Jahren bei ABB anfing, entwickelt sie kollaborative Roboter, die Kunden bei der Verbesserung ihrer Effizienz, Produktivität und Nachhaltigkeit helfen. Besonders ans Herz gewachsen ist ihr der IRB 1300, der schnell und wendig ist – genau wie sie.



#### **JORGE PEREZ BUITRAGO**

Jorge Perez Buitrago,  
Planungs- und  
Fulfillmentspezialist,  
Elektrifizierung (USA)

Jorges Weg bei ABB begann auf einer Jobmesse an einer Universität in Puerto Rico. Jorge wollte mehr über die Aufgaben eines Maschinenbauingenieurs erfahren, und ABB bot ihm ein Sommerpraktikum an. Nach Abschluss seines Studiums wurde Jorge in das Forschungs- und Entwicklungsteam von ABB in Milwaukee, Wisconsin, aufgenommen. Mittlerweile arbeitet er in Philadelphia als Solutions Product Manager im Geschäftsbereich Elektrifizierung.

Jorge schätzt dort die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden. Was ihn ebenfalls motiviert: ABB bietet ihm ein Arbeitsumfeld, in dem er er selbst sein kann. Als Mitglied der LGBTQ+-Community und als Sprecher der Mitarbeitendengruppe «Encompass Pride» hat Jorge sich von allen bei ABB immer gut aufgenommen gefühlt. Jetzt setzt er sich dafür ein, dass andere sich am Arbeitsplatz ebenso wohlfühlen wie er.



#### **SUBBARAMAIAH GANESH**

Leiter Kreditorenbuchhaltung  
für AMEA, Global Business  
Services (Indien)

Subbaramaiah gab eine Festanstellung auf, um bei ABB eine befristete Tätigkeit aufzunehmen. Zwanzig Jahre später arbeitet er immer noch bei ABB.

Subbaramaiah musste in seinem Leben viele Herausforderungen meistern. Als Kind wurde Polio bei ihm festgestellt. Später hatte er einen Unfall, der ihn für einige Monate teilweise bewegungsunfähig machte. In dieser schweren Zeit erhielt er nicht nur von seiner Familie, sondern auch von seinen Kolleginnen und Kollegen von ABB umfangreiche Unterstützung. Sein Vorgesetzter gab ihm die Zeit, die er brauchte, um vollständig zu genesen. Und der Managing Director von ABB India besuchte ihn zu Hause, um sich nach seinem Befinden zu erkundigen.

«ABB hat mir zur Seite gestanden, mir Wertschätzung entgegengebracht und mir hervorragende



**ZAHER RAJAB**  
Automatisierungsspezialist,  
Elektrifizierung (Niederlande)

Möglichkeiten geboten», sagt Subbaramaiah. «Das Wichtigste aber sind die einzigartige Herzlichkeit und das Gemeinschaftsgefühl hier.»

Zaher kam 2015 als syrischer Flüchtling in die Niederlande. Er musste eine neue Sprache lernen und sich in eine Kultur einleben, die sich stark von seiner arabischen Kultur unterschied – doch Zaher nahm die Herausforderung an.

Nach seinem ersten Job in der Automatisierungsindustrie kam Zaher zu ABB, um in seiner Tätigkeit als Softwarespezialist mehr Freiraum zu haben und mit einem vielfältigen Team von kompetenten Ingenieurinnen und Ingenieuren zusammenzuarbeiten. Durch die Automatisierung von Prozessen wie dem Verpacken von Schaltern konnte Zaher die Produktionseffizienz steigern. Er glaubt an kontinuierliches Lernen und ist davon überzeugt, dass der Entwicklung neuer Ideen und der Automatisierung von Prozessen keine Grenzen gesetzt sind.



**FARAH WAHIDAH MAZLAN**  
Service- und  
Vertriebsingenieurin,  
Elektrifizierung (Malaysia)

Farah hat Herausforderungen schon immer geliebt, und eine davon war der Einstieg in den Bereich Elektrotechnik. Nach Abschluss ihres Studiums kam Farah zu ABB, um sich als Ingenieurin weiterzuentwickeln und in ihrer lokalen Gemeinde und ihrem Umfeld etwas bewirken zu können.

2020 holte sie einen wichtigen Auftrag ein und sicherte ABB einen mehrjährigen Servicevertrag mit einem führenden Versorgungsunternehmen Malaysias. Ihr Erfolgsgeheimnis war die Fähigkeit, gut zuzuhören und die Bedürfnisse des Kunden zu ergründen. Farah schreibt es ihren kooperativen Kolleginnen und Kollegen und dem grossartigen Arbeitsumfeld zu, dass sie noch immer motiviert ist, Neues zu lernen und sich als Serviceingenieurin bei ABB weiterzuentwickeln.



**ALI PARVIZI**  
Vertriebsmanager  
Traktionstechnik,  
Antriebstechnik (Australien)

Als Ali aus seiner Heimat Iran nach Australien kam, war er dort mit einer neuen Sprache und völlig anderen Kultur konfrontiert, als er sie kannte. Die Zukunft schien riskant. Das änderte sich, als ABB ihm die Chance bot, als Vertriebsmanager im Traktionsgeschäft zu arbeiten. Schon bald liess Alis Vorgesetzter ihm ausreichend Freiheiten, um eigene Initiativen zum Ausbau des Traktionsgeschäfts in Australien und Neuseeland zu ergreifen.

Ali schätzt die Möglichkeit, mit kompetenten Kolleginnen und Kollegen innovative Lösungen zu erarbeiten und einflussreiche Kunden zu gewinnen. Als wiss- und lernbegieriger Mensch erhält er bei ABB sowohl Anregungen als auch Anerkennung. Das ist aus Alis Sicht ein enormer Vorteil einer Tätigkeit in einem wirklich globalen Unternehmen.



**CRISTINA D'ÁVILA**

leitende Elektrotechnikerin,  
Prozessautomation  
(Brasilien)

Cristina studierte Elektrotechnik und unternahm ihre ersten beruflichen Schritte in Rio de Janeiro. Dort geriet ihre Karriere jedoch ins Stocken, was auch daran lag, dass es in ihrem Fachbereich nur sehr wenige Frauen gab. Doch Cristina gab nicht auf und ging nach São Paulo, wo sie von ABB für ein Projekt für Usiminas eingestellt wurde, einen der grössten Stahlproduzenten Brasiliens.

Seit diesem Tag vor 25 Jahren arbeitet Cristina bei ABB und ist noch immer begeistert bei der Sache. In ihrer aktuellen Funktion als Elektroingenieurin ist sie für die Entwicklung von Elektro- und Installationsprojekten für die Division Energy Industries in Brasilien verantwortlich. Sie sieht mit Freude und Stolz, dass Frauen im technischen Bereich eine immer grössere Rolle spielen. Cristinas Rat an die nachkommende Generation von Frauen, die einen technischen Beruf ergreifen: «Verfolgt Eure Ziele, überwindet Hindernisse ungeachtet des Geschlechts und hört nie auf, Fragen zu stellen.»



---

# Elektrifizierung



**WIR SCHREIBEN DIE ZUKUNFT DER  
SICHEREN, INTELLIGENTEN UND  
NACHHALTIGEN ELEKTRIFIZIERUNG.**

Vom Umspannwerk bis zur Steckdose bietet der Geschäftsbereich Elektrifizierung von ABB ein breites Portfolio an Produkten, digitalen Lösungen und Services, die eine sichere, intelligente und nachhaltige Elektrifizierung ermöglichen.

**\$13,2 Mrd.**

Umsatz

**16,1%**

Operative EBITA-Marge

Das Marktwachstum wird durch den Bedarf an elektrischer Energie getrieben, der aufgrund der Urbanisierung und des Bevölkerungswachstums doppelt so schnell wächst wie die Nachfrage nach anderen Energieformen. Zusätzlich verstärkt die Digitalisierung die Nachfrage nach intelligenten Lösungen.

**Der Geschäftsbereich umfasst die folgenden sechs Divisionen:**

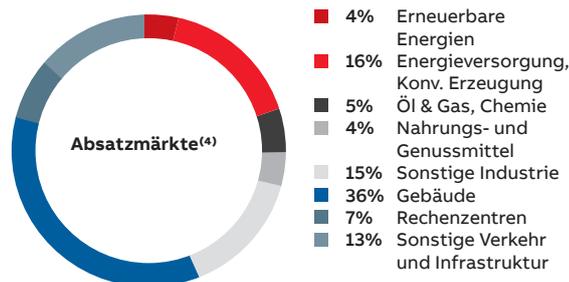
- **Distribution Solutions**, WELTWEIT NR. 1 IM MITTELSPANNUNGSBEREICH. Produkte für Steuerung und Schutz im Mittel- und Niederspannungsbereich, Systeme und Schaltanlagen, Automation und Dienstleistungen
- **Smart Power**, WELTWEIT NR. 3, NR. 2 IM NIEDERSPANNUNGSBEREICH. Niederspannungs-Leistungsschalter, Motorstarter-Anwendungen, USV-Systeme sowie Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und Dienstleistungen

- **Smart Buildings**, WELTWEIT NR. 3, NR. 1-2 IM BEREICH VERTEILUNGSSCHRÄNKE UND INSTALLATIONSGERÄTE. Miniaturleistungsschalter, Kabelverteiler, Verdrahtungszubehör und Gebäudeautomation
- **Installation Products**, WELTWEIT NR. 1 IN NORDAMERIKA. Leitungs- und Kabelmanagement, Endfittings und sonstiges Zubehör
- **Power Conversion**, NR. 4 IM BEREICH DC-STROMVERSORGUNGS-LÖSUNGEN. Produkte zur Stromumwandlung einschliesslich Embedded-Power-Produkte, DC-Stromversorgungs-lösungen und Dienstleistungen (Ausstieg geplant)
- **E-mobility**: WELTWEIT NR. 1 BEI EV-LADETECHNIKLÖSUNGEN. AC- und DC-Ladegeräte, digitale B2C- und B2B-Dienste, fortschrittliches Energie- und Flottenmanagement

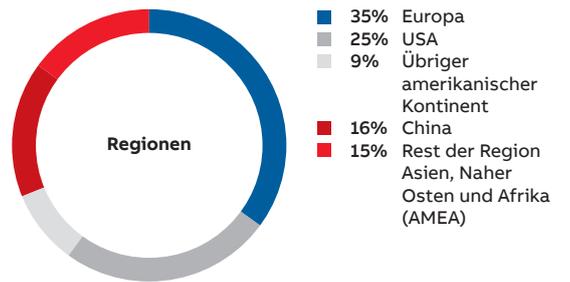
**Die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsbereichs Elektrifizierung**

In Millionen USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2021	GJ2020	USD	Vergleichbare Basis <sup>(2)</sup>
Auftragseingang	14 381	11 884	+21%	+18%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	5 458	4 358	+25%	+29%
Umsatz	13 187	11 924	+11%	+9%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	1 841	1 335	+38%	
Operatives EBITA <sup>(1)</sup>	2 121	1 681	+26%	+21% <sup>(3)</sup>
in % des operativen Umsatzes	16,1%	14,1%	+2,0 pts	
Anzahl Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	50 800	50 500	+1%	

% Drittumsätze im GJ 2021



% Drittumsätze im GJ 2021



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des 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) Schätzungen des Managements.

## ELEKTRIFIZIERUNG

# Energie für eine nachhaltige Zukunft

Der ABB-Geschäftsbereich Elektrifizierung befriedigt den wachsenden Bedarf an sicherer, intelligenter und nachhaltiger Elektrifizierungstechnik und geht damit einige der grössten gesellschaftlichen Herausforderungen an. In Anbetracht steigender Emissionen, zunehmender Umweltverschmutzung, wachsender Bevölkerungszahlen und alternder Infrastrukturen müssen Städte sich wandeln. Die bei weitem grössten positiven Effekte können wir mit innovativen Technologien erzielen, die den Energieverbrauch und die Emissionen senken und dadurch die Lebensqualität für Menschen rund um den Globus verbessern.

ABB-Technologien sind praktisch überall dort zu finden, wo es Strom gibt. Der Geschäftsbereich Elektrifizierung von ABB ist in mehr als 100 Ländern

Eine unserer Technologien ist der ABB Ability™ Energy and Asset Manager, der durch eine Kombination von Sensoren und Analysesoftware Einblick in den Energieverbrauch und die Leistung zahlreicher Systeme in einer Industrieanlage gewährt. Mit dieser Lösung kann ein Standort mit einem Stromverbrauch von zwei GWh im Jahr seinen CO<sub>2</sub>-Ausstoss um 40 Tonnen jährlich verringern.

Eine weitere ABB-Innovation zur spürbaren Reduzierung von Treibhausgasemissionen ist AirPlus™, ein bahnbrechendes ökoeffizientes Gasgemisch, das eine Alternative zu Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) in gasisolierten Schaltanlagen bietet. Der Ersatz von SF<sub>6</sub> bringt bedeutende Vorteile mit sich, denn das Treibhausgas ist 23 500 mal klimaschädlicher als CO<sub>2</sub> und hat eine atmosphärische Lebensdauer von

**ALS FÜHRENDE ANBIETERIN VON ELEKTRIFIZIERUNGSLÖSUNGEN FÜR DIE BEREICHE INDUSTRIE, INFRASTRUKTUR UND VERKEHR – SEKTOREN, AUF DIE DREI VIERTEL DES GLOBALEN ENERGIEVERBRAUCHS ENTFALLEN – LEISTET DER GESCHÄFTSBEREICH ELEKTRIFIZIERUNG EINEN MASSGEBLICHEN BEITRAG ZU EINER KOHLENSTOFFARMEN GESELLSCHAFT.**

tätig und beschäftigt 51 000 Mitarbeitende. Mit seinen sechs marktführenden Divisionen Smart Power, Smart Buildings, Installation Products, Distribution Solutions, E-mobility und Power Conversion erwirtschaftete er 2021 einen Umsatz von 12,8 Milliarden US-Dollar.

Der weltweite Strombedarf wird sich bis 2050 voraussichtlich mehr als verdoppeln. Wenn wir jetzt nicht einschneidende Massnahmen ergreifen, um Emissionen aus der Energieerzeugung und Energienutzung zu reduzieren, werden die Temperaturen auf ein untragbares Niveau steigen. Als führender Anbieter von Elektrifizierungslösungen für die Bereiche Industrie, Infrastruktur und Verkehr – Sektoren, auf die drei Viertel des globalen Energieverbrauchs entfallen – leistet der Geschäftsbereich Elektrifizierung einen massgeblichen Beitrag zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft.

3 200 Jahren. Seit 2002 hat sich die Konzentration von SF<sub>6</sub> in der Atmosphäre mehr als verdoppelt.

Auch im Jahr 2021 hat der Geschäftsbereich Elektrifizierung wieder neue Technologien auf den Markt gebracht. So haben wir im September mit der Terra 360 die weltweit schnellste Ladesäule eingeführt, die ein Elektroauto in nur 15 Minuten vollständig aufladen und in weniger als drei Minuten 100 Kilometer Reichweite bringen kann. Dieser Meilenstein der Ladetechnologie wird die rasant wachsende weltweite Nachfrage nach emissionsfreien Fahrzeugen unterstützen und zur Umsetzung der Netto-Null-Ziele beitragen.

Die Digitalisierung treibt die Energiewende weiter voran, und auch der Geschäftsbereich Elektrifizierung nimmt verstärkt Software und digitale Services in sein Angebot auf. Über das Portal ABB Ability Marketplace™ können Kunden auf über





100 cloudbasierte digitale Anwendungen zugreifen. Und im Rahmen des Wettbewerbs «ABB Electrification Startup Challenge» können Gründungsunternehmen ein Preisgeld von 30 000 US-Dollar und die tatkräftige Unterstützung durch unsere F&E-Teams gewinnen.

Wir gehen davon aus, dass unsere marktführenden Innovationen und die zukunftsweisenden Technologien in unserer Pipeline unsere Kunden in die Lage versetzen werden, ihre jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Jahr 2030 um mindestens 100 Megatonnen zu reduzieren – das entspricht dem Jahresausstoß von 30 Millionen Autos mit Verbrennungsmotor. Im Rahmen der Initiative «Mission to Zero» nutzt der Geschäftsbereich Elektrifizierung seine innovativen Technologien, um sowohl eigene Standorte klimaneutral zu stellen als auch die Emissionen entlang der Lieferkette zu mindern.

---

## Fallstudien

### **Energiekosten in Zentrale von vietnamesischem Telekommunikationsunternehmen um 20 Prozent gesenkt**

Smarte Technologie von ABB hat dem Telekommunikationsriesen Viettel massgeblich geholfen, in seiner Zentrale in Vietnam Energie einzusparen, den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck zu verringern und gleichzeitig betriebliche Effizienz zu gewährleisten.

An dem Standort in Hanoi steuert das ABB i-bus® KNX-System alle Gebäudefunktionen, von Leuchten und Rollläden über Heizung, Belüftung und Sicherheitstechnik bis zum Energiemanagement. Die

Lösung wird über eine einzige Bus-Schnittstelle entlang den üblichen Stromleitungen installiert.

Mit Hilfe dieser ABB-Technologie konnten die Energiekosten um 20 Prozent gesenkt und das Arbeitsumfeld für die 1 000 Mitarbeitenden in dem Gebäude deutlich komfortabler und sicherer gestaltet werden. Das Projekt setzt neue Massstäbe und zeigt, wie sich die Umweltauswirkungen von Gebäuden mit intelligenter Technologie verringern lassen.

### **Unterstützung des ersten vollständig elektrifizierten Busbetriebshofs in Deutschland**

Hamburg zählt zu den ersten Städten, die sich im Rahmen der umfassenden Umweltagenda Deutschlands zur vollständigen Elektrifizierung ihrer Busflotte verpflichtet haben. Zur Umsetzung des Ziels, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Jahr 2030 gegenüber 1990 zu halbieren, nutzt die Stadt Ausrüstung des ABB-Geschäftsbereichs Elektrifizierung.

Der öffentliche Verkehrsbetrieb Hamburger Hochbahn AG führt ein weitreichendes Programm zur Flottenelektrifizierung durch, das auch Deutschlands ersten vollständig elektrifizierten Busbetriebshof umfasst.

Die schlüsselfertige Lösung von ABB beinhaltet die Installation von Transformatoren, Schaltanlagen und Ladestationen in dem zentralen Betriebshof. Die Ladesäulen können 44 Busse gleichzeitig aufladen und liefern dabei eine Reichweite von jeweils 150 Kilometern. ABB übernahm auch die Planung und Umsetzung der elektrischen Infrastruktur sowie die Anbindung des Betriebshofs ans Stromnetz.

---

## Elektromobilität – die Zukunft des Strassenverkehrs

Von den 46 Energietechnologien und Sektoren, die der Internationalen Energieagentur (IEA) zufolge für die Erreichung des Netto-Null-Ziels bis 2050 «entscheidend» sind, sieht die IEA nur zwei auf Kurs: Beleuchtung und Elektromobilität<sup>(1)</sup>. Die Zulassungszahlen für Elektrofahrzeuge sind 2020 weltweit um 41 Prozent gestiegen, während der Absatz von Verbrennern um 16 Prozent gesunken ist. Im ersten Quartal 2021 legte der weltweite Verkauf von Elektroautos gegenüber der Vorjahresperiode um rund 140 Prozent zu.

Zur weiteren Förderung der zunehmenden Akzeptanz von E-Autos ist nun ein rascher Ausbau der weltweiten Ladeinfrastruktur erforderlich. Bis 2040 werden schätzungsweise 290 Millionen zusätzliche Ladepunkte benötigt, was einem Investitionsvolumen von insgesamt rund 500 Milliarden US-Dollar entspricht.

ABB hat schon frühzeitig in das Geschäft mit Ladeinfrastruktur investiert. Hardware-Innovationen und der stete Ausbau unseres Software- und Digitalangebots haben dazu geführt, dass wir per 31. Dezember 2021 in 85 Märkten mehr als 525 000 Ladesäulen verkauft haben – über 25 000 DC-Schnelllader und 500 000 Wechselstromladegeräte. Damit präsentieren wir uns als Marktführer in diesem Bereich. Zusätzlich stellen unsere spezialisierten F&E-Zentren wie das neue E-mobility Innovation Lab im niederländischen Delft sicher, dass unser Portfolio nicht nur heutigen Bedürfnissen gerecht wird, sondern auch den E-Mobilitätsbedarf von morgen antizipiert.

Um die Ladetechnologie weiter voranzubringen, arbeiten wir mit führenden Softwareunternehmen zusammen. 2021 sind das digitale e-Mobility Venture PANION von ABB und Amazon Web Services (AWS) mit ihrer gemeinsam entwickelten cloud-basierten Lösung «PANION EV Charge Planning» in die Testphase gegangen. Die Lösung wurde für das Echtzeitmanagement von Elektroflotten und Ladeinfrastrukturen entwickelt und soll 2022 auf den Markt kommen.

Die Gleichstrom-Schnelllader von ABB laufen über die Connected Services Platform. Diese nutzt die Dienste der Cloud-Plattform Azure von Microsoft, um die Verfügbarkeit, Skalierbarkeit und operative Effizienz zu steigern und Fernsupportdienste in Echtzeit bereitzustellen. Das erstklassige Angebot von ABB erstreckt sich von der Autorisierung und Analyse bis zur Fernüberwachung und Fernsteuerung.

Die neue Ladesäule Terra 360 ist nicht nur die leistungsstärkste, sondern auch eine der vielseitigsten Ladestationen der Welt. Sie ist auf gewerbliche Flotten, schwere Nutzfahrzeuge und Elektroautos ausgelegt und kann bis zu vier Fahrzeuge gleichzeitig aufladen.

Ladelösungen von ABB haben bei der raschen Umstellung auf Elektromobilität in Ländern wie Norwegen eine wichtige Rolle gespielt – dort wurden mittlerweile mehr als 1 000 Schnelllader von ABB installiert. Auch Länder wie die USA, Finnland und Katar wenden sich auf der Suche nach einem kompetenten Partner für die Umsetzung ihrer ehrgeizigen Emissionssenkungsziele an ABB. So will der Golfstaat Katar sein öffentliches Verkehrsnetz vollständig elektrifizieren und wird in Kooperation mit ABB eins der grössten E-Busnetze der Welt errichten. Ein Hochleistungsladenetz mit Kapazitäten für 1 000 Elektrobusse, die täglich 50 000 Fahrgäste befördern, wird derzeit gebaut und soll vier Busdepots, acht Busstationen und zwölf Metrostationen umfassen.

(1)<https://www.iea.org/topics/tracking-clean-energy-progress>



# > 525 000

**So viele Ladesäulen wurden per 31. Dezember 2021 in 85 Märkten verkauft – über 25 000 DC-Schnelllader und 500 000 Wechselstromladegeräte**

---

# Antriebstechnik



## WIR SCHREIBEN DIE ZUKUNFT DER ANTRIEBSTECHNIK.

Der Geschäftsbereich Antriebstechnik von ABB ist der weltweit führende Anbieter von Antrieben und Motoren. Wir bieten unseren Kunden das gesamte Spektrum an Elektromotoren, Generatoren, Frequenzumrichtern und Service-Dienstleistungen und integrierte Lösungen für den digitalen Antriebsstrang.

# \$6,9 Mrd.

Umsatz

# 17,1%

Operative EBITA-Marge

Das Marktwachstum wird durch Megatrends wie Bevölkerungswachstum, Elektrifizierung, Urbanisierung, Dekarbonisierung und Digitalisierung getrieben. Diese erfordern die weitere Automatisierung von Industrieprozessen, Energieeffizienz und Elektromobilität.

**Der Geschäftsbereich umfasst die folgenden sieben Divisionen:**

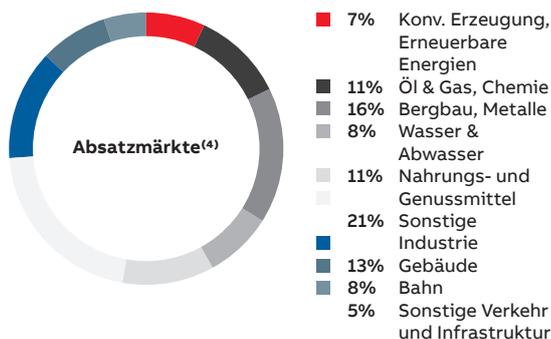
- **Drive Products**, WELTWEIT NR. 1. Breite Produktpalette an Niederspannungs-Frequenzumrichter
- **System Drives**, WELTWEIT NR. 1. Nieder- und Mittelspannungsfrequenzumrichter und Umrichtermodule, Windturbinenumrichter
- **Service**, WELTWEIT NR. 1. Wartungsservice und Ersatzteile, Modernisierung & Austausch, intelligente Lösungen

- **Traction**, WELTWEIT NR. 2. Traktionssysteme einschliesslich Umrichter und Motoren, Batterie-Energiespeichersysteme, Hilfsbetriebeumrichter
- **IEC LV Motors**, WELTWEIT NR. 2. Umfassendes Portfolio von Niederspannungsmotoren für alle Branchen und Anwendungen, kompatibel mit allen wichtigen Märkten weltweit
- **Large Motors and Generators**, WELTWEIT NR. 2. Umfassendes Portfolio von grossen AC-Motoren und Generatoren
- **NEMA Motors**, WELTWEIT NR. 1. Umfassendes Portfolio von Niederspannungs-Elektromotoren

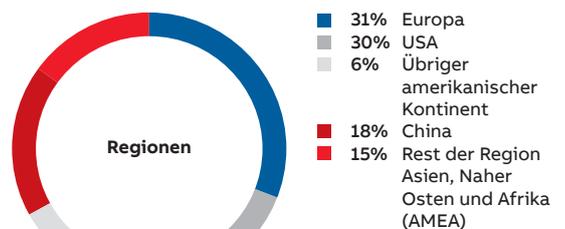
### Die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsbereichs Antriebstechnik

In Millionen USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2021	GJ 2020	USD	Vergleichbare Basis <sup>(2)</sup>
Auftragseingang	7 616	6 574	+16%	+14%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	3 749	3 320	+13%	+20%
Umsatz	6 925	6 409	+8%	+7%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	3 276	989	+231%	
Operatives EBITA <sup>(1)</sup>	1 183	1 075	+10%	+6% <sup>(3)</sup>
in % des operativen Umsatzes	17,1%	16,8%	+0,3 pts	
Anzahl Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	20 100	20 900	-4%	

% Drittumsätze im GJ 2021



% Drittumsätze im GJ 2021



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des 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) Schätzungen des Managements.

## ANTRIEBSTECHNIK

# Wir helfen Kunden bei der Steigerung der Energieeffizienz

Im Jahr 2021 hat der Geschäftsbereich Antriebstechnik die Energieeffizienz-Initiative lanciert – eine Multi-Stakeholder-Bewegung, die auf fortschrittliche Technologien zur Bekämpfung des Klimawandels aufmerksam macht und gemeinschaftliche Massnahmen zur weltweiten Reduzierung des Energieverbrauchs vorantreibt. In dieser für das Klima so kritischen Zeit werden rund 45 Prozent des weltweit erzeugten Stroms von Elektromotoren in der Industrie und in Gebäuden verbraucht. Gleichzeitig ist ein Grossteil dieses installierten Bestands veraltet und ineffizient.

Der Geschäftsbereich Antriebstechnik von ABB ermöglicht mit seinem führenden Portfolio von Frequenzumrichtern, Motoren, Generatoren, Antriebssystemen und digitalen Services bedeutende Effizienzsteigerungen in der Industrie, in Städten und im Verkehr. Investitionen in effizientere Technologien sind ein besonders einfacher und kosteneffektiver Weg zur Verringerung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Treibhausgasemissionen. Heute bemühen sich viele Unternehmen und Betreiber von Verkehrsnetzen, eine Brücke in eine Zukunft ohne fossile Energieträger zu schlagen. Wir bieten unseren Kunden die praxismässigen und erprobten Technologien, die sie dafür brauchen.

Grenzen des Machbaren – zum Wohle unserer Kunden und der gesamten Gesellschaft.

Das Portfolio von ABB enthält die energieeffizientesten Motoren und Antriebe am Markt. Dazu zählt auch ein Paket aus Synchronreluktanzmotor (SynRM) und Frequenzumrichter, das in Sachen Effizienz neue Massstäbe setzt. Der Synchronreluktanzmotor erfüllt die Kriterien der Ultra-Premium-Effizienzklasse IE5 und bietet die Leistungsvorteile der Permanentmagnettechnologie, ohne jedoch seltene Erden einzusetzen.

Durch die Kombination moderner Motoren mit einem Frequenzumrichter von ABB wird der Betrieb optimiert und die Effizienz zusätzlich gesteigert. Frequenzumrichter passen Drehzahl und Drehmoment eines Motors an die tatsächlichen Lastanforderungen an und reduzieren den Energieverbrauch von Industrieanwendungen dadurch in der Regel um 25 Prozent oder mehr. Das hoch entwickelte Antriebsportfolio von ABB umfasst auch ein Sortiment von Ultra-Low-Harmonic Drives, die elektromagnetische Störungen im Stromnetz minimieren und einen zuverlässigeren Betrieb, geringeren Wartungsbedarf und eine höhere Effizienz gewährleisten.

## INVESTITIONEN IN EFFIZIENTERE TECHNOLOGIEN SIND EIN BESONDERS EINFACHER UND KOSTENEFFEKTIVER WEG ZUR VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS UND DER DAMIT VERBUNDENEN TREIBHAUSGASEMISSIONEN.

Sein tiefes Domänenwissen, das umfassende Angebot und die einzigartige globale Präsenz machen den Geschäftsbereich Antriebstechnik zum Partner der Wahl für Kunden, die nach erstklassigen Lösungen und Supportleistungen suchen. Im Jahr 2021 beschäftigte der Geschäftsbereich 20 000 Mitarbeitende und erwirtschaftete einen Umsatz von 6,9 Milliarden US-Dollar. Mit dem grössten Forschungs- und Entwicklungsbudget der Industrie erweitern wir im Bereich Motor- und Antriebstechnologie immer wieder die

### Effiziente Lösungen für ein breites Anwendungsspektrum

Auch der Verkehr bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten für den Einsatz neuester elektrischer Antriebstechnologien. Dieser Sektor macht rund 25 Prozent des weltweiten Energieverbrauchs aus und nutzt bisher zu mehr als 99 Prozent fossile Energieträger. Der Geschäftsbereich Antriebstechnik stellt eine Vielzahl von Lösungen für die moderne Elektromobilität bereit, darunter Systeme für Züge,





Busse, Schiffe und weitere Nutzfahrzeuge, die zunehmend elektrisch betrieben werden. Unsere fortgeschrittenen Traktions-, Energiespeicher- und elektrischen Antriebstechnologien ermöglichen zahlreichen Transportsystemen, Bahnnetzen und Fahrzeugflotten eine energieeffiziente und emissionsfreie Mobilität.

Neben unseren Technologien stellen wir eine umfangreiche Palette von Services und digitalen Lösungen bereit, mit denen die Verfügbarkeit maximiert, der Produktlebenszyklus verlängert und die Effizienz von Motoren und Antrieben gesteigert werden können. Mit massgeschneiderten und bedarfsgerechten Services und Lösungen helfen wir unseren Kunden, ihre betrieblichen Abläufe profitabler, sicherer und zuverlässiger zu gestalten und neue Geschäftschancen besser zu nutzen.

---

## Fallstudien

### Phasenschieber für grünere Energie

In enger Zusammenarbeit mit Statkraft, Europas grösstem Erzeuger von erneuerbarer Energie, entwickelt, fertigt und installiert ABB zwei Phasenschiebersysteme mit hohem Trägheitsmoment für das Projekt «Lister Drive Greener Grid» in Liverpool in England. Das innovative Projekt wird entscheidend zur Stabilisierung des lokalen Stromnetzes beitragen und dafür sorgen, dass mehr Wind- und Solarstrom eingespeist werden kann. Das hilft dem britischen Übertragungsnetzbetreiber National Grid bei der Umsetzung seines Ziels, das

Stromnetz in Grossbritannien bis 2025 CO<sub>2</sub>-frei zu betreiben.

Statkraft hat einen 10-Jahres-Servicevertrag mit ABB geschlossen. Im Rahmen dieser Vereinbarung stellen wir digitale Lösungen zur Zustandsüberwachung bereit, mit denen die Leistung optimiert und der Wartungsbedarf vorhergesagt werden können. Die Auswertung von Echtzeitdaten mit cloudbasierten Analysen ermöglicht es unserem Serviceteam, nötige Massnahmen durchzuführen, noch bevor Störungen auftreten. Das gewährleistet höchste Systemzuverlässigkeit.

### ABB-Antriebstechnologie verbessert Effizienz von Hochgeschwindigkeitszügen in Deutschland

Im Jahr 2021 erhielt ABB von der Deutschen Bahn einen Grossauftrag zur Aufrüstung von 76 Hochgeschwindigkeits-Lokomotiven. Im Rahmen eines umfangreichen Modernisierungsprogramms wird Leistungselektronik aus den 1990er Jahren durch unsere hocheffizienten Traktionsumrichter ersetzt. Die Massnahmen verlängern die Lebensdauer der Flotte und erhöhen die Energieeffizienz, Zuverlässigkeit und Wartungsfreundlichkeit.

### Motoren und Frequenzumrichter von ABB senken Stromverbrauch bei führendem Düngemittelhersteller

Zur Steigerung der Energieeffizienz in seiner grössten Produktionsstätte modernisiert der norwegische Hersteller von Mineräldüngern, Yara, seine Elektromotoren mit hocheffizienten Motoren und Frequenzumrichtern von ABB.

Im Rahmen eines globalen Rahmenvertrags hat Yara bereits rund 1 000 Motoren auf die Effizienzklasse IE3 umgerüstet, hauptsächlich mit Frequenzumrichtern. Im nächsten Schritt sollen rund 2 500 Motoren durch IE5-Synchronreluktanzmotoren mit Frequenzrichter ersetzt werden. Fast 70 Prozent der Anwendungen betreffen Pumpen und Lüfter, die beträchtliches Energiesparpotenzial bieten. Die Stromersparnis am Yara-Standort Porsgrunn in Norwegen dürfte sich auf eine Grössenordnung von 32 bis 40 GWh im Jahr belaufen, was eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 12 bis 19 Kilotonnen mit sich bringt. Ausserdem erwartet Yara eine Reduzierung der Wartungskosten um etwa 300 000 Euro jährlich, bedingt durch geringeren Verschleiss.

Der Yara-Standort Porsgrunn ist zudem Bestandteil eines Projekts von ABB und Stena Recycling, das sich dem Recycling von Kupfer, Aluminium und Eisen aus Altmotoren widmet und damit die Kreislaufwirtschaft unterstützt.



---

# Prozessautomation



**WIR SCHREIBEN DIE ZUKUNFT DER SICHEREN,  
INTELLIGENTEN UND NACHHALTIGEN  
BETRIEBSABLÄUFE.**

Der Geschäftsbereich Prozessautomation von ABB bietet eine breite Palette von Lösungen für die Prozess- und Hybridindustrie, darunter integrierte Automatisierungs-, Elektrifizierungs- und Digitallösungen, Steuerungstechnologien, Software und Lifecycle-Dienstleistungen sowie Mess- und Analysedienste, Schiffs- und Turboladerangebote.

# \$6,3 Mrd.

Umsatz

# 12,8%

Operative EBITA-Marge

Das Marktwachstum wird durch den Bedarf an Produktivität, Zuverlässigkeit und verbesserter Ressourceneffizienz sowie durch die steigende Nachfrage nach dekarbonisierten Prozessen und sichereren Arbeitsplätzen getrieben.

**Der Geschäftsbereich umfasst die folgenden fünf Divisionen:**

- **Energy Industries**, NR. 1-2 BEI PROZESSLEITSYSTEMEN, NR. 1 FÜR STROMERZEUGUNG, NR. 3-5 BEI ÖL, GAS, CHEMIKALIEN. Integrierte Automations- und elektrische Systeme, Sicherheit, Service und digitale Lösungen
- **Process Industries**, NR. 1 BEI PROZESSLEITSYSTEMEN, NR. 1-2 FÜR BERGBAU, PAPIER & ZELLSTOFF. Automatisierungs-, elektrische und Antriebssysteme, Qualitätssteuerung,

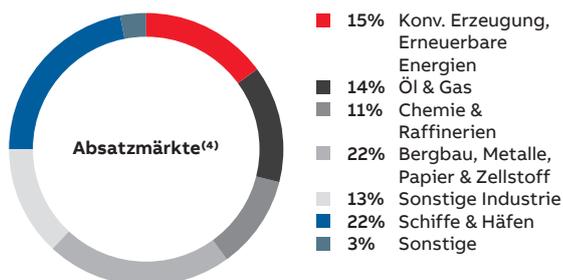
Bergbau-Fördersysteme, getriebelose Mühlenantriebe, Hochleistungsgleichrichter, elektromagnetische Rührer

- **Marine & Ports**, WELTWEIT NR. 1. Azipod®-Antriebe, Elektrifizierung & Automatisierung von Schiffen und Häfen, Digitaltechnik
- **Measurement & Analytics**, NR. 1 BEI ANALYSE, KRAFTMESSUNG, Nr. 2-5 FÜR INSTRUMENTIERUNG. Analysegeräte für Gas und Flüssigkeiten, Feldinstrumentierung, Kraftmessung, Digitaltechnik, Service
- **Turbocharging**, NR. 1 FÜR NIEDRIGE UND MITTLERE DREHZAHL. Turbolader für niedrige, mittlere und hohe Drehzahl, Service, digitale Lösungen (Ausstieg geplant)

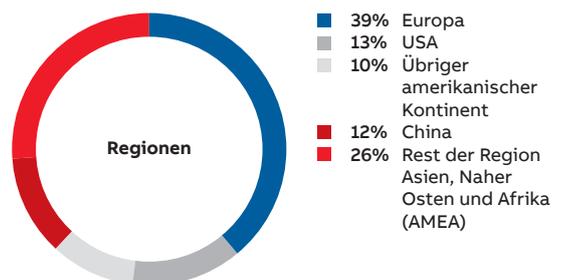
### Die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsbereichs Prozessautomation

In Millionen USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2021	GJ 2020	USD	Vergleichbare Basis <sup>(2)</sup>
Auftragseingang	6 779	6 144	+10%	+7%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	6 079	5 805	+5%	+10%
Umsatz	6 259	5 792	+8%	+5%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	713	344	+107%	
Operatives EBITA <sup>(1)</sup>	801	451	+78%	+70% <sup>(3)</sup>
in % des operativen Umsatzes	12,8%	7,8%	+5,0 pts	
Anzahl Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	22 000	22 200	-1%	

% Drittumsätze im GJ 2021



% Drittumsätze im GJ 2021



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des 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) Schätzungen des Managements.

## PROZESSAUTOMATION

# Unser Beitrag für eine wachsende und kohlenstoffarme Gesellschaft

Die Nachfrage nach Energie und Rohstoffen nimmt stetig zu, getrieben durch die wachsende Weltbevölkerung und das Streben nach höheren Lebensstandards. Gleichzeitig stehen wir vor der Notwendigkeit, die durch menschliche Aktivitäten verursachten schädlichen Emissionen zu reduzieren.

Der Geschäftsbereich Prozessautomation von ABB bedient Branchen, die auf eine Vielzahl von grundlegenden Bedürfnissen eingehen – von der Energie- und Wasserversorgung bis zur Herstellung und dem Transport von wichtigen Gütern. Mit unseren Automatisierungs-, Elektrifizierungs- und Digitaltechnologien helfen wir Kunden in der Industrie und im Verkehrs- und Infrastruktursektor, ihren Betrieb sicherer, effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Mit unserer Forschung und Entwicklung und unserer Pipeline von Innovationen finden wir immer wieder neue Wege zur Bewältigung der weltweiten Herausforderungen im Energiebereich und tragen zusammen mit Partnern und Kunden zur Kreislaufwirtschaft bei.

Der Geschäftsbereich Prozessautomation erwirtschaftete im Jahr 2021 mit 22 000 Mitarbeitenden einen Umsatz von 6,3 Milliarden US-Dollar. Er ermöglicht effiziente operative Abläufe, die über den gesamten Lebenszyklus der Investitionsprojekte unserer Kunden – darunter einige der grössten Industrieanlagen der Welt – sicherer, intelligenter und nachhaltiger sind. Der Schlüssel hierfür ist

werden durch ein breites Spektrum von fortschrittlichen Systemen, Remote Services und digitalen Services unterstützt.

## Digitalisierung effektiv nutzen

Konnektivität steht seit Jahrzehnten im Mittelpunkt unserer Lösungen. In den letzten Jahren haben wir die Nutzung digitaler Technologien beschleunigt, um unsere Lösungen und unser Portfolio mit der fortschreitenden Industrie 4.0 kontinuierlich zu erweitern. Unser Geschäftsbereich steht Kunden auf jeder Etappe ihrer Digitalisierungsreise als verlässlicher Partner zur Seite. Wir versetzen sie in die Lage, ihre bestehenden Investitionen und installierten Infrastrukturen zu maximieren und neue digitale Lösungen zu integrieren, um «Milliarden von besseren betrieblichen Entscheidungen» zu treffen.

2021 hat sich der Einsatz digitaler Technologien zur Fernüberwachung und Fernsteuerung des Betriebs vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Coronapandemie zur «neuen Normalität» entwickelt. Heute unterstützen diese Technologien von ABB eine wachsende Zahl von Kunden mit Asset-Health-Monitoring, prädiktiven Analysen, unternehmensweiter Emissionsverfolgung und kontinuierlichem Zugang zu unserer Serviceexpertise. Gleichzeitig ermöglichen sie konsequente Kostensenkungen und eine höhere Produktivität und Sicherheit. Unser ABB

**WIR ERMÖGLICHEN DER INDUSTRIE SICHERE, EFFIZIENTE UND NACHHALTIGE BETRIEBSABLÄUFE – SO KÖNNEN WIR GEMEINSAM GROSSES BEWIRKEN.**

das umfangreiche Lösungsportfolio und das profunde Domänenwissen unserer fünf Divisionen Energy Industries, Process Industries, Marine & Ports, Measurement & Analytics und Turbocharging. Unser Angebot umfasst industriespezifische Produkte wie Förderanlagen für den Bergbau, getriebelose Mühlenantriebe, Schiffsantriebe, Hochleistungsgleichrichter oder Systeme zur Qualitätskontrolle in der Papierindustrie, aber auch eine branchenunabhängige Automatisierungsplattform für Prozessleitsysteme (DCS), bei denen ABB seit 22 Jahren Marktführer ist. Alle unsere Lösungen

Ability™ Collaborative Operations-Netzwerk stellt 24/7-Fernsupport für über 1 500 Schiffe, 80 Bergwerke, 300 Stromerzeugungsstandorte und mehr als 1 200 andere Industrieanlagen bereit. Dieser Fernsupport hat 2021 massgeblich dazu beigetragen, kritische Infrastrukturen und Produktionsprozesse am Laufen und Menschen während langer Lockdown-Phasen in Verbindung zu halten.



### Die Grenzen des Machbaren in der Prozesstechnologie erweitern

2021 haben wir im Rahmen der ABB Ability™ Genix Industrial Analytics und KI Suite neue Anwendungen lanciert. Der ABB Ability™ Genix Datalyzer ermöglicht die umfassende Analyse, Konsolidierung und Verwertung der Emissionsdaten von Industrieanlagen. So hilft er Kunden, ihre Emissionen zu managen, die Einhaltung von Umweltauflagen zu verbessern und gleichzeitig die Kosten unter Kontrolle zu halten. Das ABB Ability™ Genix Asset Performance Management (APM) bündelt das Anlagenmanagement-Portfolio von ABB in einem einzigen leistungsstarken System, das wertvolle Erkenntnisse für eine verbesserte Anlagenutzung liefert.

In einem weiteren wegweisenden Schritt hat der Geschäftsbereich Prozessautomation mit ABB Ability eMine™ ein Sortiment von Lösungen auf den Markt gebracht, das die vollelektrische Mine Realität werden lässt. Es umfasst eine Reihe voll integrierter Elektrifizierungs-, Automatisierungs- und digitaler Systeme, die vom Bergwerk bis zum Hafen reichen. Der vollelektrische Bergbau bringt bedeutende Vorteile mit sich: So spart die Elektrifizierung eines einzigen Minen-Trucks so viel CO<sub>2</sub> ein, wie von 46 000 Bäumen aufgenommen wird.

Ein weiterer Meilenstein im Jahr 2021 war die Einführung von HoverGuard™, dem weltweit schnellsten und empfindlichsten dronenbasierten System zur Erkennung von Gasleckagen und zur Emissionsmessung. HoverGuard™ kann Leckagen von Treibhausgasen aus Erdgaspipelines und anderen potenziellen Quellen in bis zu 100 Metern

Entfernung erkennen, quantifizieren und kartieren. Damit kann das System Industriesektoren, Städten und Gemeinden helfen, Emissionen erheblich zu verringern und den Klimawandel zu bekämpfen.

## Fallstudien

### Partnerschaftliches Engagement für bezahlbaren grünen Wasserstoff

Die hohen Kosten stellen derzeit ein grosses Hindernis für die umfassende Nutzung von grünem Wasserstoff dar, der in der Erzeugung drei- bis sechsmal so teuer ist wie Wasserstoff auf Basis von fossilen Energieträgern. Im Juni 2021 startete ABB eine Kooperation mit Axpo, dem grössten Schweizer Erzeuger von erneuerbaren Energien, um modulare Anlagen zur Produktion von Wasserstoff in Italien zu entwickeln. Ziel ist die Herstellung von erschwinglichem grünem Wasserstoff. ABB bringt ihr Know-how in den Bereichen Automatisierung, Elektrifizierung und Industrieabläufe ein, Axpo ihre Erfahrung als Energieversorgerin. Im Rahmen der Kooperation werden Machbarkeitsstudien durchgeführt und Strategien für die Standardisierung, Modularisierung und effiziente Fertigung von Wasserstoff ausschliesslich aus erneuerbaren Ressourcen sondiert.

### **Ausrüstung eines vollelektrischen Fährdienstes in Lissabon**

In der portugiesischen Hauptstadt Lissabon arbeitet ABB mit dem Schiffbauunternehmen Astilleros Gondán zusammen, um zehn Dieselschiffe des öffentlichen Fährbetreibers Transtejo, S.A. durch eine Elektroflotte zu ersetzen. Die neuen Fähren werden ab 2022 auf dem Tejo verkehren. ABB liefert eine umfassende elektrische Energieversorgungslösung einschliesslich Energiespeicher sowie ein integriertes Schiffs- und Antriebsautomatisierungssystem. Portugal hat sich das Ziel gesetzt, bis 2050 klimaneutral zu werden. Dazu leistet die zunehmende Elektrifizierung von Verkehrsmitteln, einschliesslich der Binnenschifffahrt, einen wichtigen Beitrag. ABB geht davon aus, dass die neuen Elektrofähren die CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 6 500 Tonnen jährlich senken werden.

### **Technologie einer Papierfabrik für effizienteres Recycling von Textilien nutzen**

ABB hat einen Auftrag für die Lieferung eines integrierten Automatisierungs-, Elektrifizierungs-, Antriebs- und Qualitätskontrollsystems für die neue Textilrecyclinganlage von Renewcell in Schweden erhalten. Renewcell hat sich auf das Recycling von Textilien zu Textilien spezialisiert und nutzt die ABB-Lösung, um eine ehemalige Papierfabrik in die weltweit erste kommerzielle Recycling-Anlage für Zellulosetextilien umzubauen. Bei diesem Prozess werden natürliche Fasern aufgelöst. Das Verfahren für das Recycling dieser Materialien ähnelt der Zellstofftrocknung, da die Zellulose in Baumwoll- und Viskosetextilien aufgespalten und zu neuen Materialien recycelt wird. So werden Textilien wiederverwertet, die andernfalls auf einer Deponie oder in einer Verbrennungsanlage gelandet wären.



---

# Robotik & Fertigungsautomation



## WIR SCHREIBEN DIE ZUKUNFT DER FLEXIBLEN FERTIGUNG UND INTELLIGENTEN MASCHINEN.

Der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation bietet Lösungen mit Mehrwert in den Bereichen Robotik sowie Maschinen- und Fabrikautomatisierung. Unser einzigartiges Know-how und die nahtlose Integration unserer Produkte versetzen Kunden aus allen Branchen in die Lage, die Vorteile der flexiblen Automatisierung zu erschliessen. Mit unserer weltweiten Vertriebs-, Engineering- und Servicepräsenz unterstützen wir Kunden in allen Phasen ihres Wachstumsprozesses.

# \$3,3 Mrd.

Umsatz

# 10,8%

Operative EBITA-Marge

Das Marktwachstum wird durch die Megatrends individualisierte Verbraucher, Arbeitskräftemangel, Digitalisierung und Unsicherheit getrieben. Dadurch wächst die Nachfrage nach Automatisierungslösungen zur Steigerung der Produktivität, Flexibilität, Qualität und Einfachheit.

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

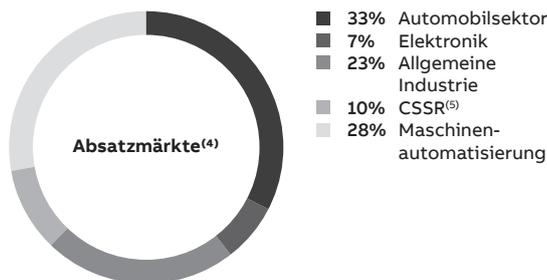
**Der Geschäftsbereich umfasst die folgenden beiden Divisionen:**

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

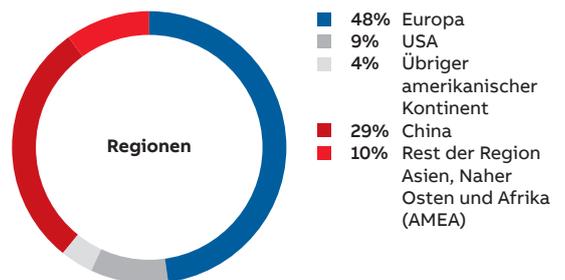
### Die wichtigsten Kennzahlen des Geschäftsbereichs Robotik & Fertigungsautomation

In Millionen USD, falls nicht anders angegeben	GJ 2021	GJ 2020	USD	Vergleichbare Basis <sup>(2)</sup>
Auftragseingang	3 844	2 868	+34%	+29%
Auftragsbestand (Ende Dezember)	1 919	1 403	+37%	+43%
Umsatz	3 297	2 907	+13%	+9%
Ergebnis der Geschäftstätigkeit	269	-163	k.A.	
Operatives EBITA <sup>(1)</sup>	355	237	+50%	+43% <sup>(3)</sup>
in % des operativen Umsatzes	10,8%	8,2%	+2,6 pts	
Anzahl Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	10 600	10 300	+3%	

% Drittumsätze im GJ 2021



% Drittumsätze im GJ 2021



(1) Für Nicht-GAAP-Kennzahlen siehe den Abschnitt «Supplemental information» in der englischen Fassung des 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) Schätzungen des Managements.  
 (5) Verbrauchersegmente und Servicerobotik.

## ROBOTIK &amp; FERTIGUNGSAUTOMATION

# Mit flexibler Automatisierung eine Welt der neuen Möglichkeiten eröffnen

Der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation von ABB erwirtschaftete 2021 mit 11 000 Mitarbeitenden einen Umsatz von 3,3 Milliarden US-Dollar. Der Pionier für Robotik, Maschinenautomatisierung und digitale Services bietet innovative Lösungen für ein breites Spektrum von Branchen. So bedient er Automobilhersteller, Tier-1-Zulieferer, Elektronikhersteller, die allgemeine Industrie sowie die Segmente Konsum- und Service-robotik und stellt Maschinenbauern Lösungen für die Maschinenautomatisierung bereit.

Wir haben mehr als 20 bedeutende neue Produkte eingeführt, die eine breite Palette von Anwendungen in zahlreichen Branchen abdecken. Unsere neue Robotersteuerung OmniCore™ macht die Produktion schneller, skalierbarer und energieeffizienter, während unser neuer Roboter IRB 920T SCARA ein Höchstmass an Geschwindigkeit bietet und Kunden in der Elektronikindustrie hilft, neue Produkte schneller auf den Markt zu bringen. In unserem Kernmarkt Automobil sorgt unsere neue schnelle und präzise Ultraschall-Qualitätsprüfung von

## ABB ROBOTIK & FERTIGUNGSAUTOMATION TREIBT DIE TRANSFORMATION DER AUTOMATISIERUNG VORAN UND HILFT SO IHREN KUNDEN, NEUE MÖGLICHKEITEN UND CHANCEN ZU REALISIEREN.

Vor dem Hintergrund der Coronapandemie und sich beschleunigender Megatrends wie dem Arbeitskräftemangel, der Nachfrage nach stärker personalisierten Produkten und dem zunehmenden Druck in Richtung einer nachhaltigen Betriebsführung bemühen sich Unternehmen aus allen Sektoren verstärkt um eine Anpassung ihrer Prozesse. Bei einer Umfrage<sup>(1)</sup> unter 1 650 Gross- und Kleinunternehmen in den USA, Europa und China gaben 84 Prozent der Befragten an, in den nächsten zehn Jahren Roboter-technologie und Maschinenautomatisierung einzuführen oder stärker nutzen zu wollen, da Flexibilität sich zur strategischen Notwendigkeit entwickelt.

Unsere intelligenten Roboterlösungen unterstützen Unternehmen weit über die traditionelle Fertigung hinaus und steigern die Produktivität und Flexibilität in wachstumsstarken Segmenten wie dem Gesundheitswesen, der Logistik, der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, dem Bausektor und dem Einzelhandel, einschliesslich E-Commerce.

### Strategische Expansion im Jahr 2021

2021 haben wir sowohl unsere Märkte als auch unser Angebot erfolgreich erweitert.

Schweisspunkten mit wegweisender künstlicher Intelligenz und Ultraschalltechnologie für eine 20-fache Steigerung der Produktivität.

Unsere Division Fertigungsautomation hat mit ACOPOS 6D ein innovatives, schienenungebundenes Produktfördersystem auf Basis der Magnetschwebetechnik eingeführt, das eine bis zu viermal so hohe Shuttle-Dichte ermöglicht wie andere Systeme auf dem Markt.

Darüber hinaus haben wir erneut Lösungen für neue wachstumsstarke Kundensegmente wie E-Commerce, Labore und Logistik entwickelt. Diese Segmente bieten das Potenzial für zweistelliges profitables Wachstum, wenn der Automatisierungsgrad mit unseren wertsteigernden, flexiblen Automatisierungslösungen erhöht wird. Auch in unserem Streben nach einer Verbesserung unserer langfristigen Profitabilität haben wir deutliche Fortschritte erzielt, indem wir unser Engagement im Bereich Automobilsysteme reduziert haben.

Unsere aktuelle und künftige Marktexpansion wird durch wichtige Schritte für den Ausbau unserer Führungsposition im Bereich Technologien und Anwendungen untermauert.

(1) Die von ABB in Auftrag gegebene Umfrage wurde vom 26. Dezember 2020 bis zum 19. Januar 2021 von 3Gem Global Market Research & Insights durchgeführt.



Im Februar haben wir eine neue Generation von leistungsstärkeren und schnelleren kollaborativen Robotern angekündigt, die bei einer Vielzahl von Aufgaben Seite an Seite mit Menschen agieren können. Das erweitert die Einsatzmöglichkeiten für die robotergestützte Automatisierung erheblich und setzt Potenzial für Sektoren und Unternehmen frei, die bisher keine Möglichkeiten zur Automatisierung hatten.

Im August haben wir unser Portfolio von flexiblen Automatisierungslösungen durch die Übernahme der ASTI Mobile Robotics Group ausgebaut, die über die grösste installierte Flotte von autonomen mobilen Robotern (AMR) in Europa und eine breite Kundenbasis in 20 Ländern verfügt. Der AMR-Markt bietet beträchtliches Wachstumspotenzial: Der weltweite Umsatz wird bei einer jährlichen Wachstumsrate (CAGR) von etwa 20 Prozent bis 2025 voraussichtlich ein Volumen von rund 14 Milliarden US-Dollar erreichen.

Mit dieser Akquisition bieten wir nun als einziges Unternehmen ein umfassendes und integriertes Portfolio von Robotern, AMR und Maschinenautomatisierungslösungen, die mit unserer wertschöpfenden Software entwickelt und aufeinander abgestimmt werden.

Im November haben wir einen weiteren Schritt zur Erweiterung unseres AMR-Portfolios unternommen und eine strategische Partnerschaft mit dem Schweizer Start-up Sevensense Robotics bekannt gegeben, in das wir auch investieren. Die KI- und 3D-Mapping-Technologie von Sevensense ermöglicht unseren mobilen Robotern die autonome Navigation in komplexen, dynamischen Umgebungen. Damit treiben wir die nächste Generation der flexiblen Automatisierung für unsere Kunden voran.

Auch unser Softwareportfolio bauen wir kontinuierlich aus, beispielsweise durch die Erweiterung unserer Simulations- und Programmiersoftware RobotStudio® um eine neue Augmented-Reality-Funktion. So bringen wir die Integration der digitalen und physischen Welt voran und schaffen eine intuitive, benutzerfreundliche Schnittstelle für neue Kunden. 2021 haben wir im Bereich RobotStudio® ein zweistelliges Wachstum erzielt und die Anzahl der aktiven Nutzer verdoppelt.

#### Unser Beitrag zu einer besseren Zukunft

Mit dem Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation stellen wir Lösungen bereit, die Menschen von eintönigen, schmutzigen, gefährlichen und repetitiven Arbeiten befreien und es ihnen ermöglichen, Kompetenzen aufzubauen und erfüllendere Tätigkeiten zu verrichten.

Gleichzeitig helfen wir unseren Kunden, Energie einzusparen, Abfall zu vermeiden und die Lebensdauer ihrer Ausrüstung mit Lösungen zu verlängern, die die Qualität und Haltbarkeit von Produkten erhöhen.

Unsere Vision ist eine Welt, in der Roboter am Arbeitsplatz ebenso selbstverständlich sind wie Laptops oder Smartphones und in der Roboter mit Menschen kollaborieren und dadurch Arbeit erfüllender und produktiver, Arbeitsplätze sicherer und gesünder und die Zukunft nachhaltiger machen.

---

## Fallstudien

### Ein wegweisendes Fabriktransportsystem

Im Jahr 2021 hat unsere Division Machine Automation ACOPOS 6D eingeführt, ein schienenungebundenes Produktfördersystem mit intelligenten Shutteln, die sich selbstständig zwischen den Stationen bewegen. Diese Lösung ist im Gegensatz zu herkömmlichen Systemen nicht auf starre, sequentielle Prozesse beschränkt. Sie nutzt die Magnetschwebetechnik von Planar Motors Inc. (PMI) und unterstützt Kunden beim Übergang zur Produktion kleinerer Losgrößen und zu kürzeren Produktlebenszyklen. Insbesondere der Gesundheitssektor und die Pharmabranche können erheblich von dieser hochflexiblen Fertigungslösung profitieren.

### Vision für nachhaltige Verpackungen

Der Geschäftsbereich Robotik & Fertigungsautomation von ABB arbeitet mit Zume zusammen, einem Anbieter von innovativen nachhaltigen Verpackungslösungen. Ziel ist es, vollständig kompostierbare Verpackungen aus Pflanzenresten aus der landwirtschaftlichen Produktion herzustellen und damit das Problem des Plastikmülls anzugehen. In den nächsten fünf Jahren werden ABB-Roboter in weltweit mehr als 1 000 Verpackungs-Fertigungszellen installiert, die jährlich Millionen nachhaltige Verpackungen aus tausenden Tonnen Pflanzenmaterial produzieren können.

Die auf ABB-Robotern basierenden Lösungen von Zume machen es möglich, Einweg-Plastik zu ersetzen, Emissionen zu mindern, knappe Ressourcen zu schonen und Plastikmüll zu vermeiden.



# Kursentwicklung

## Kursentwicklung der Aktien von ABB Ltd im Jahr 2021

Im Berichtsjahr 2021 stieg der Kurs der an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange gehandelten Aktien von ABB Ltd um 41 Prozent, während sich der Swiss Market Index um 20 Prozent erhöhte. Der Kurs der an der NASDAQ OMX Stockholm gehandelten Aktien von ABB Ltd erhöhte sich um 51 Prozent, während der OMX 30 Index um 29 Prozent zulegen. Der Kurs der an der New York Stock Exchange gehandelten American Depositary Shares von ABB Ltd stieg um 37 Prozent – gegenüber einer Erhöhung des S&P 500 Indexes um 27 Prozent.

## Dividende und gesamte Aktienrendite

Im Jahr 2021 zahlte ABB eine Dividende von 0,80 Schweizer Franken je Aktie an die Aktionäre aus. Die Gesamtrendite (Total Shareholder Return) auf die an der SIX Swiss Exchange kotierten Aktien von ABB Ltd belief sich im Jahr 2021 auf 45 Prozent. Der Verwaltungsrat von ABB Ltd hat für das am 31. Dezember 2021 abgelaufene Geschäftsjahr die Ausschüttung einer Dividende von CHF 0,82 je Aktie vorgeschlagen. Der Vorschlag ist vorbehaltlich der Zustimmung der Aktionäre an der Generalversammlung 2022 von ABB Ltd. Er entspricht der Dividendenpolitik des Unternehmens, über den Zeitverlauf eine steigende, nachhaltige Dividende je Aktie auszuschütten.

## Wichtigste Kennzahlen

	2021	2020	2019
Dividende je Aktie (CHF)	0,82 <sup>(1)</sup>	0,80	0,80
Stimmrecht je Aktie	1	1	1
Unverwässerter Gewinn je Aktie (USD) <sup>(2)</sup>	2,27	2,44	0,67
Total ABB Eigenkapital je Aktie (USD) <sup>(3)</sup>	7,96	7,72	6,34
Dividendenausschüttungsquote (%) <sup>(4)</sup>	40%	37%	123%
Gewichtete durchschnittliche Anzahl ausstehender Aktien (in Millionen)	2 001	2 111	2 133

(1) Vorgeschlagen vom Verwaltungsrat, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aktionäre an der Generalversammlung am 24. März 2022.

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

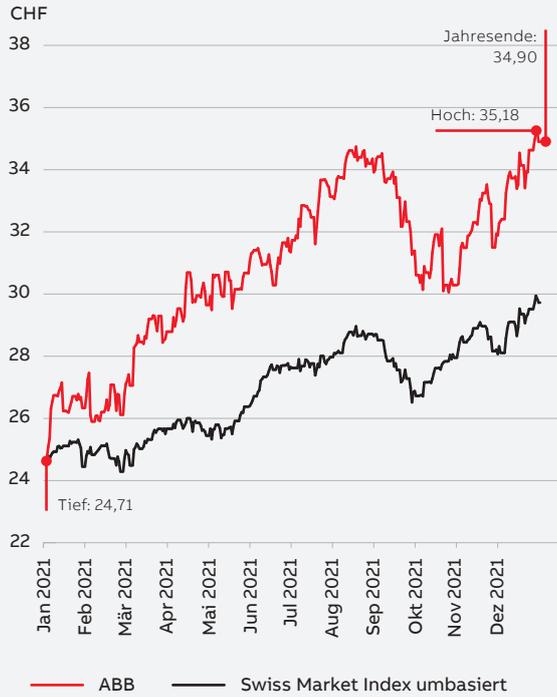
(3) Berechnung basiert auf der Anzahl ausstehender Aktien per 31. Dezember.

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

Quelle: FactSet

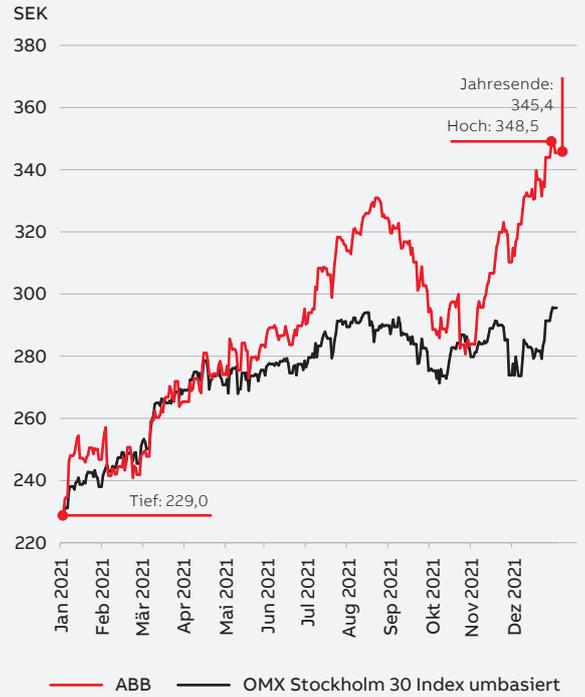
**Zürich**

Durchschnittlich gehandelte Aktien pro Tag: 4,75 Millionen



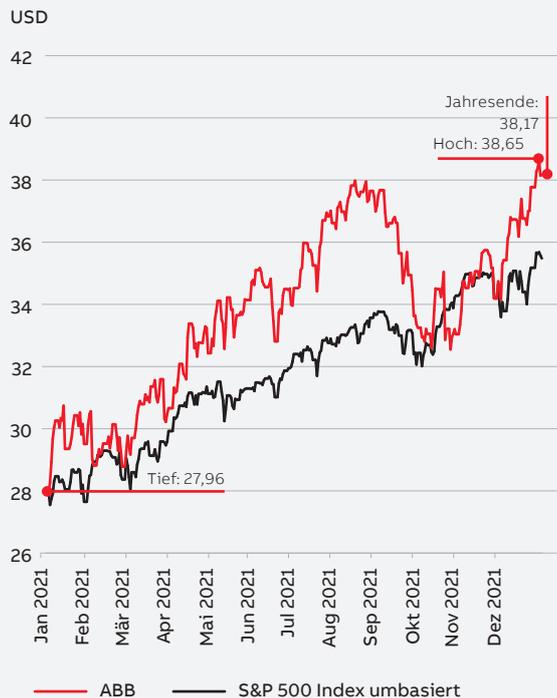
**Stockholm**

Durchschnittlich gehandelte Aktien pro Tag: 1,04 Millionen



**New York**

Durchschnittlich gehandelte Aktien pro Tag: 1,45 Millionen



# Cashflow-Generierung und Kapitalallokation

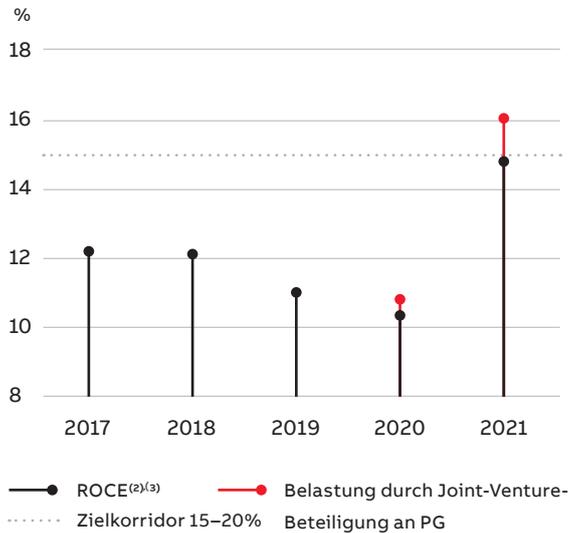
Im Geschäftsjahr 2021 generierte ABB einen sehr hohen Cashflow. Der Cashflow aus Geschäftstätigkeit in fortgeführten Aktivitäten erreichte 3 338 Millionen US-Dollar und stieg gegenüber dem Vorjahr um 78 Prozent. Ursächlich hierfür waren die verbesserte Profitabilität in allen Geschäftsbereichen, der starke Fokus auf das Management des Nettoumlaufvermögens und geringere die Vergleichbarkeit beeinträchtigende Posten, darunter transformationsbedingte Einflüsse wie Restrukturierungs- oder Separationskosten und der Mittelabfluss im Vorjahr aufgrund der Kusile-Einigung und der Übertragung von Pensionsplänen. Die Cashflow-Schwankungen zwischen den Quartalen liessen 2021 nach, was auf die konsequente Fokussierung auf das Management des Nettoumlaufvermögens zurückzuführen ist.

Der Free Cashflow (FCF)<sup>(1)(2)</sup> lag bei 2 603 Millionen US-Dollar und damit 159 Prozent über Vorjahresniveau. Das Verhältnis von Free Cashflow zum Konzerngewinn<sup>(2)</sup> betrug 108 Prozent, trotz des Umsatzwachstums von 11 Prozent.

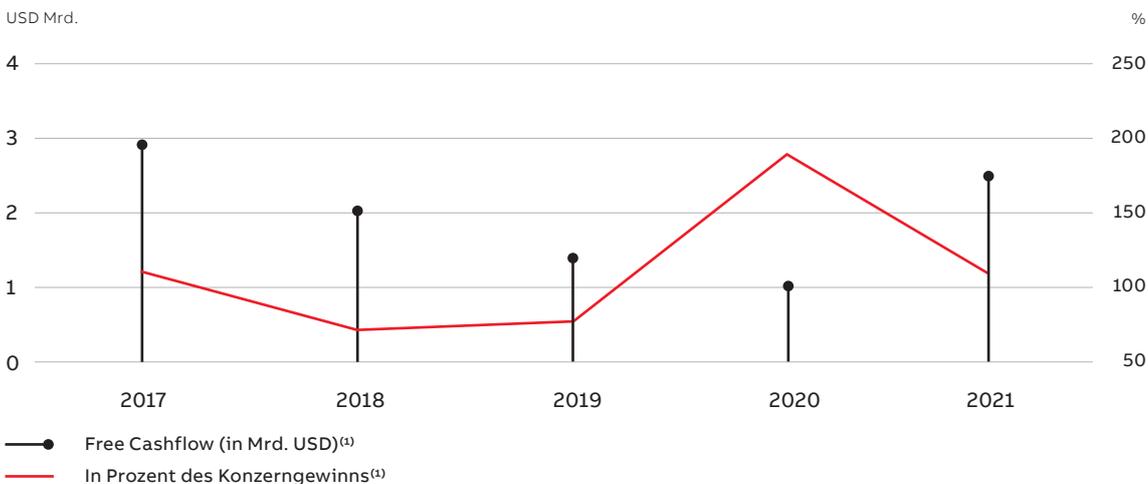
Die Kennzahl des Konzerns zur Messung der Rentabilität ist die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE)<sup>(2)</sup>. Die ROCE des Konzerns ist von 10,3 Prozent im Jahr 2020 auf 14,9 Prozent deutlich

gestiegen und liegt damit nur knapp unter dem Zielkorridor von 15 bis 20 Prozent von ABB. Gründe für die Verbesserung waren das höhere operative EBITA<sup>(2)</sup> und eine geringere bereinigte effektive Steuerquote des Konzerns gegenüber 2020. Die Beteiligung in Höhe von 19,9 Prozent an Hitachi Energy belastete die ROCE um rund 120 Basispunkte.

## 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 des Geschäftsberichts.  
 (3) 2021, 2020 und 2019 sind aufgrund der Einführung des neuen Leasingbilanzierungsstandards im Jahr 2019 nicht mit 2018 und 2017 vergleichbar.

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 820 Millionen US-Dollar für Anlageinvestitionen aus. Nicht-auftragsbezogene F&E-Investitionen beliefen sich im Jahr 2021 auf 1 219 Millionen US-Dollar oder 4,2 Prozent des Jahresumsatzes.

Im Jahr 2021 leistete ABB eine Dividendenzahlung in Höhe von 1 726 Millionen US-Dollar. Der Verwaltungsrat schlägt an der Generalversammlung 2022 eine Dividende von 0,82 Schweizer Franken je Aktie vor. Der Vorschlag entspricht der Dividendenpolitik von ABB, über den Zeitverlauf eine steigende, nachhaltige Dividende je Aktie auszuschütten.

Im April 2021 erwarb die Division E-mobility eine Mehrheitsbeteiligung an Enervalis, das intelligente Energiemanagement-Plattformen anbietet. Im August 2021 übernahm die Division Robotics mit ASTI Mobile Robotics Group einen weltweit führenden Hersteller von autonomen mobilen Robotern, dessen Portfolio sich über alle wichtigen Anwendungen erstreckt und auf der Software-Suite des Unternehmens basiert.

Im April 2021 startete ABB ein weiteres Aktienrückkaufprogramm im Umfang von bis zu 4,3 Milliarden US-Dollar, um Barerlöse aus dem abgeschlossenen Verkauf von 80,1 Prozent von Power Grids an Hitachi an die Aktionäre auszuschütten. Im Rahmen dieses weiteren Programms kaufte das Unternehmen im Jahr 2021 Aktien im Wert von rund 2,0 Milliarden US-Dollar zurück. Zusammen mit dem ersten Aktienrückkaufprogramm, das sich von Juli 2020 bis März 2021 erstreckte, gab ABB im Geschäftsjahr 2021 insgesamt etwa 2,7 Milliarden US-Dollar aus. ABB plant, ihre Aktienrückkäufe über den gesamten Jahresverlauf 2022 fortzusetzen, auch über das Power Grids-Kapitalrückzahlungsprogramm hinaus.

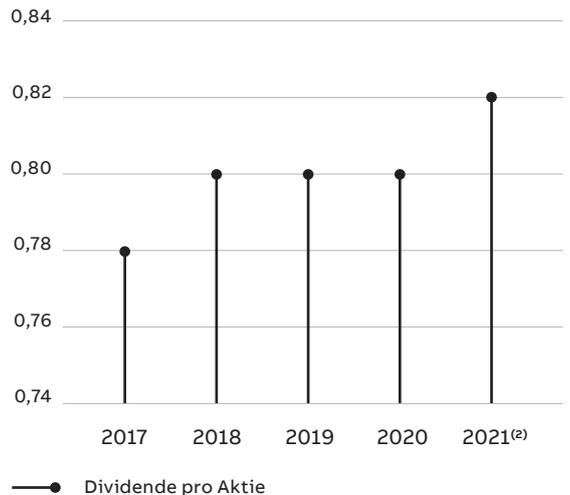
**Kapitalallokation**

2017 – 2021 USD Mrd.



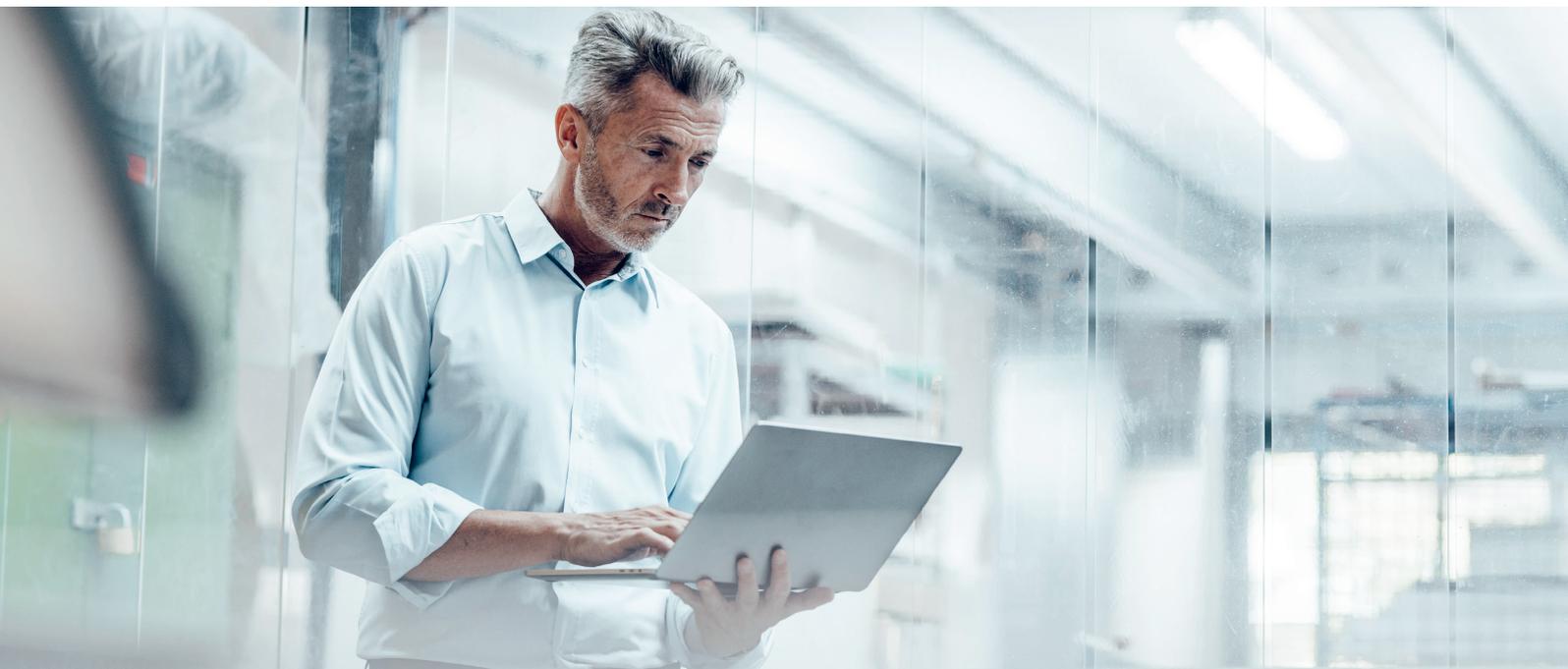
**Dividenden**

CHF



(1) Nur fortgeführte Aktivitäten.  
 (2) Vorgeschlagen.

# Zentrale Anlegerfragen im Jahr 2021



**F** Sie haben 2020 und 2021 das dezentralisierte Betriebsmodell «ABB Way» eingeführt. Ist die Implementierung mittlerweile abgeschlossen?

**A** Wir haben eine beträchtliche Wegstrecke zurückgelegt und wichtige Meilensteine erreicht. Im Rahmen von "ABB Way" stellen die Divisionen die höchste operative Entscheidungsebene dar. Da sie den Märkten am nächsten sind, gewährleisten wir damit Schnelligkeit und kundenorientierte Entscheidungen. Eine schlanke Corporate-Organisation konzentriert sich auf die erforderlichen strategischen, finanziellen und governancebezogenen Tätigkeiten. Die Divisionen tragen die volle Verantwortung für ihre Performance und richten ihre Zielsetzung an dem strategischen Gebot aus, Stabilität und Profitabilität vor Wachstum zu stellen. Zur Ergänzung des dezentralisierten Betriebsmodells wenden wir ein verbessertes Leistungsmanagementsystem an. Dabei nutzen wir eine Reihe von standardisierten Leistungsindikatoren, um Transparenz in Bezug auf die Performance der Divisionen und Geschäftsbereiche zu fördern. Zur vollständigen Durchsetzung der dezentralisierten Arbeitsweise in unserem Unternehmen werden wir 2022 vorrangig

sicherstellen, dass auch in allen Divisionen Verantwortlichkeit, Transparenz und Schnelligkeit vorherrschen. In vielen Fällen ist es sinnvoll, die globale Verantwortung für Produktgruppen innerhalb der Divisionen sogar eine Ebene tiefer anzusiedeln. Hier gibt es noch Verbesserungspotenzial.

**F** Welche Hebel wollen Sie ansetzen, um 2023 eine operative EBITA-Marge von mindestens 15 Prozent zu erreichen?

**A** Wir sind unserem Profitabilitätsziel im Jahr 2021 ein gutes Stück näher gekommen und haben die operative EBITA-Marge von 11,1 Prozent im Jahr 2020 auf 14,2 Prozent gesteigert. Treiber hierfür waren bessere Ergebnisse in allen Geschäftsbereichen, gestützt auf die erhöhte Effizienz, eine gute Volumenentwicklung, deutlich niedrigere Corporate-Kosten, geringere die Vergleichbarkeit beeinträchtigende spezifische Posten und die Tatsache, dass ein Teil der Kostenbasis noch durch das schwächere «Pandemieniveau» geprägt war. Wir sehen in allen Geschäftsbereichen weiteres Potenzial. Sechs unserer 18 Divisionen (ohne Divisionen, aus denen wir aussteigen wollen) haben den strategischen Auftrag, ihr Geschäft zu stabilisieren oder

die Profitabilität zu steigern. Die übrigen zwölf Divisionen erhalten Anreize, um das profitable Wachstum voranzutreiben und so den Mix des Konzerns zu verbessern. Alle Divisionen verfolgen ein Produktivitätsziel von drei Prozent jährlich und werden sich auf die Durchführung von strategischen Preismassnahmen und die Erhöhung der operativen Effizienz fokussieren, auch durch eine Optimierung ihrer Präsenz. Ein weiterer wichtiger Hebel ist der Ausstieg aus unserem Nichtkerngeschäft.

**F Sie streben jetzt ein vergleichbares Wachstum von 3 bis 5 Prozent über den Konjunkturzyklus an, das liegt klar über dem Zuwachs der letzten fünf Jahre. Was hat sich geändert?**

**A** Wir haben in den letzten Jahren bedeutende organische und anorganische Massnahmen ergriffen, um unser Geschäftsportfolio auf attraktivere Wachstumsmärkte auszurichten. Dabei legen wir den Schwerpunkt verstärkt auf die Fertigungsindustrie und den Transport- und Infrastruktursektor, die bessere Wachstumschancen bieten. Diese fortlaufende Verlagerung hin zu einer besseren Umsatzqualität ist Teil der DNA von ABB, in deren Mittelpunkt Ressourceneffizienz in der Elektrifizierung und Automatisierung steht. Darüber hinaus haben wir den Divisionen, die nah am Kunden sind, die volle Verantwortung für das Wachstum übertragen. Unsere Divisionen kennen aktuelle und künftige Kundenbedürfnisse am besten, und es liegt jetzt in ihrer Verantwortung, ihr Geschäft entsprechend zu gestalten. Wir rechnen mit einer kontinuierlichen Verschiebung im Wachstumsprofil von ABB, wenn im Laufe der Zeit mehr Divisionen den Übergang von Stabilisierung und mehr Profitabilität zu Wachstum vollziehen. Darüber hinaus wird die grundlegende Nachfrage nach unseren Produkten, Systemen und Services durch die sich verstärkenden Treiber aus dem Megatrend Nachhaltigkeit gestützt, der günstigere Regelungen, verbesserte Technologien und veränderte Kundenmuster mit sich bringt.

**F Wie sieht nach dem Verkauf der Division Mechanical Power Transmission die zeitliche Planung für die übrigen Portfoliomassnahmen aus?**

**A** Ein aktives Portfoliomanagement ist fester Bestandteil unserer Leistungskultur. Mit Hilfe systematischer Portfolioprüfungen ermitteln wir, ob ABB noch der beste Eigentümer der verschiedenen Geschäfte ist. Auf dieser Grundlage haben

wir die Division Mechanical Power Transmission im Jahr 2021 erfolgreich verkauft. Fortschritte machen wir auch beim Ausstieg aus der Division Turbocharging. Hier verfolgen wir bisher ein zweigleisiges Verfahren für ein Spin-off oder einen Verkauf, wobei ein Spin-off derzeit wahrscheinlicher erscheint und die vorläufige Zeitplanung den Sommer 2022 vorsieht. Im zweiten Halbjahr 2022 wollen wir nach weiterer Performance-Verbesserung auch aus der Division Power Conversion aussteigen. Ausserdem streben wir an, die rechtliche Trennung von der Division E-mobility im ersten Quartal 2022 abzuschliessen. Wir arbeiten auf eine Börseneinführung im zweiten Quartal 2022 hin, um eine Plattform für beschleunigtes Wachstum und hohe Wertschöpfung zu schaffen. Unsere Absicht ist es, klarer Mehrheitseigner des neuen Unternehmens zu bleiben. Parallel dazu treffen die Divisionen im Rahmen unseres aktiven Portfoliomanagements Entscheidungen über eine Verbesserung oder Abstossung von Bereichen mit unterdurchschnittlicher Performance. Das unterstützt unsere höheren Leistungsziele. Darüber hinaus verfolgt der Konzern die Absicht, angetrieben durch die Divisionen strategische Partnerschaften einzugehen und Ergänzungsakquisitionen vorzunehmen. Unser Ziel über den Zeitverlauf ist es, rund fünf Ergänzungsakquisitionen im Jahr abzuschliessen.

**F Sie haben das Jahr 2021 mit einer positiven Nettobarmittel-Position abgeschlossen und die Cashflow-Generierung erheblich verbessert. Welche Prioritäten setzen Sie bei der Kapitalallokation?**

**A** Wir halten an unseren Grundsätzen der Kapitalallokation fest, das heisst: 1) Finanzierung von organischem Wachstum, 2) Zahlung einer steigenden, nachhaltigen Dividende über den Zeitverlauf, 3) Investitionen in wertsteigernde Akquisitionen und 4) Ausschüttung von zusätzlichen Barmitteln an die Aktionäre, was bisher hauptsächlich über Rückkäufe geschehen ist. Unsere dank «ABB Way» verbesserte Cashflow-Generierung dürfte unseren Spielraum für Investitionen in organisches Wachstum und Ergänzungsakquisitionen erweitern und gleichzeitig attraktive Renditen für unsere Aktionäre ermöglichen. Unser Ziel ist es, unsere Übernahmeaktivitäten zu verstärken und auf diese Weise Technologien hinzuzufügen, unser digitales Know-how zu erweitern und unsere geographische Präsenz weiter zu verbessern. Darüber hinaus planen wir, unsere Aktienrückkäufe über den gesamten Jahresverlauf 2022 fortzusetzen,

auch über das Power Grids-Kapitalrückzahlungsprogramm hinaus.

**F** Wie gehen Sie mit den verschiedenen Ungleichgewichten in der Lieferkette um, mit denen Sie aktuell konfrontiert sind?

**A** Im Rahmen von "ABB Way" ist es vor allem Sache der Divisionen, Ungleichgewichte in der Lieferkette zu bewältigen. Zu den Abhilfemaßnahmen zählt auch die Kooperation von Divisionen, sofern es uns Vorteile verschafft, Liefermenüen zu bündeln und die geballte Macht von ABB in Verhandlungen mit der Lieferkette einzubringen. Dies umfasst gegebenenfalls auch Gespräche auf oberster Führungsebene. Die Störungen waren zum Ende des Jahres deutlich spürbar, insbesondere in Form von Halbleiterengpässen, aber auch in der Logistik.

**F** Was erwarten Sie für ABB im Jahr 2022?

**A** Für das Gesamtjahr 2022 erwarten wir eine stete Verbesserung der Marge mit Blick auf das Ziel von mindestens 15 Prozent ab 2023, gestützt auf Effizienzsteigerungen, während wir das dezentralisierte Betriebsmodell und die Leistungskultur in allen Divisionen vollständig verankern. Auch die erwartete positive Marktdynamik und der hohe Auftragsbestand dürften sich vorteilhaft auswirken.



02

# Corporate- Governance- Bericht



<b>66</b>	<b>Brief des Präsidenten des Verwaltungsrats</b>
<b>68</b>	<b>Unser Corporate-Governance-Ansatz im Überblick</b>
<b>68</b>	<b>Verwaltungsrat</b>
<b>75</b>	<b>Konzernleitung</b>
<b>77</b>	<b>Aktien</b>
<b>80</b>	<b>Aktionariat</b>
<b>83</b>	<b>Externe Revisionsstelle</b>
<b>84</b>	<b>Weitere Informationen zur Corporate Governance</b>

# Brief des Verwaltungsratspräsidenten

## Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

Covid-19 sorgte auch im Jahr 2021 für Turbulenzen. Dank wirksamen Massnahmen ist es uns jedoch erneut gelungen, unsere Mitarbeitenden zu schützen und unseren Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Sowohl beim Auftragseingang als auch beim Umsatz konnten wir ein kräftiges Wachstum verzeichnen. Im zweiten Halbjahr kam es als Folge von Lieferunterbrüchen zu Verzögerungen gegenüber unseren Kunden. Insgesamt sind wir jedoch sehr zufrieden mit unseren Ergebnissen, die sich gegenüber der Zeit vor der Pandemie deutlich verbessert haben.

Vor diesem Hintergrund haben wir die Transformation von ABB fortgeführt: Wir haben unseren Divisionen Verantwortung übertragen, die Effizienz gesteigert, unser Geschäft sicherer und nachhaltiger gemacht und die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte sowie unsere Nachfolgeplanung neu gestaltet. Ausserdem haben wir unsere Planung für die Abspaltung der Division Turbocharging sowie für die Börsenkotierung unseres E-mobility-Geschäfts vorangetrieben. Wir handeln im Sinne unseres Unternehmenszwecks und schaffen überdurchschnittlichen, nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden. Und wir stärken unsere Ausrichtung auf Elektrifizierung und Automatisierung – zwei Schlüsseltechnologien für die Reduktion von Emissionen und für eine nachhaltigere Zukunft.

### Nachhaltigkeitsstrategie 2030

2021 haben wir mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 begonnen. Unser Fokus lag dabei auf der Verringerung der CO<sub>2</sub>-äquivalenten Emissionen aus unserer Wertschöpfungskette. In den vergangenen beiden Jahren ist es uns gelungen, die Emissionen unserer eigenen Standorte um 39 Prozent zu reduzieren. Damit sind wir auf gutem Weg zu unserem Ziel, bis 2030 klimaneutral zu sein. Einen noch grösseren Beitrag können wir in den kommenden Jahren bei unseren Kunden leisten, beispielsweise mit unseren energieeffizienten Elektromotoren und Frequenzumrichtern oder mit ABB-Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Bis zum Jahr 2030 wollen wir unsere Kunden bei der Reduzierung

ihrer jährlichen CO<sub>2</sub>-äquivalenten Emissionen um 100 Megatonnen unterstützen – das entspricht dem jährlichen Ausstoss von 30 Millionen Autos mit Verbrennungsmotor.

Darüber hinaus haben wir im Verwaltungsrat Aufgaben und Verantwortung bezüglich Nachhaltigkeit klar definiert: Während der Governance- und Ernennungsausschuss die gesellschaftliche Verantwortung von ABB überwacht, zu der auch Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Nachhaltigkeit gehören, liegt die oberste Verantwortung für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele sowie unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht beim Gesamtverwaltungsrat.

Wir beabsichtigen, unsere Aktionärinnen und Aktionäre an der Generalversammlung im nächsten Jahr um Zustimmung zu unseren Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu ersuchen. Dazu zählen Emissionssenkungen in unserer Wertschöpfungskette, die Verstärkung der Kreislaufwirtschaft sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch bei unseren Kunden sowie die Förderung des sozialen Fortschritts in unseren Lieferketten und bei unserer Tätigkeit, einschliesslich Menschenrechten und verantwortungsbewusster Unternehmensführung.

### Börsenkotierungen

Im Dezember haben wir einen neuen Leiter für unsere Division Turbocharging ernannt. Sollten wir uns für die wahrscheinlichere Option einer Abspaltung entscheiden, werden wir Sie, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, zu einer ausserordentlichen Generalversammlung einladen und um Ihre Zustimmung ersuchen. Im Übrigen treiben wir die Börsenkotierung unserer Division E-mobility voran. Wir beabsichtigen, diese im zweiten Quartal abzuschliessen. Unser Plan ist, eine Mehrheitsbeteiligung am kotierten Unternehmen zu behalten. Als ein weltweit führender Anbieter von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge sind wir in einem äusserst attraktiven Wachstumsmarkt gut aufgestellt: Bis 2035 dürften Elektroautos den Verbrenner überholt haben.

### Beurteilung des Verwaltungsrats und Diversität

Der Verwaltungsrat liess 2021 eine externe Beurteilung durchführen. Diese bestätigt dem Gremium eine – auch gegenüber vergleichbaren Unternehmen – ausgezeichnete Leistungsfähigkeit. Gleichzeitig hat sie bei der Rolle des Verwaltungsrats in Bezug auf ESG, bei einigen Risiko- und Reputationsaspekten sowie bei künftigen Anforderungen an die Kompetenzen neuer Verwaltungsratsmitglieder Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt. Der Verwaltungsrat hat sich mit diesen im vergangenen Jahr eingehend auseinandergesetzt. Im Rahmen dieser Beurteilung haben wir im Verwaltungsrat zudem jedes Verwaltungsratsmitglied die individuelle Leistung der anderen Mitglieder bewerten lassen. Der Verwaltungsrat wird weiterhin jedes Jahr interne Selbstbeurteilungen durchführen, die regelmässig durch externe Beurteilungen ergänzt werden.

Vor einem Jahr haben wir festgehalten, dass wir die Geschlechtervielfalt im Verwaltungsrat stärken wollen. In der Folge haben wir im Jahr 2021 Kandidatinnen zur Stärkung von Diversität, Fachwissen und Erfahrung im Verwaltungsrat identifiziert. Um diesen eine bessere Planung ihrer persönlichen Karriere sowie allfällig notwendige Anpassungen bei bestehenden Verwaltungsratsmandaten (overboarding) zu ermöglichen, werden wir an der Generalversammlung 2023 eine oder mehrere Kandidatinnen zur Wahl vorschlagen. In diesem Jahr stellen sich alle Mitglieder des

Verwaltungsrats zur Wiederwahl, und wir schlagen keine neuen Mitglieder vor.

### Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung

Bei der Umsetzung unseres Betriebsmodells ABB Way haben wir zudem die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte sowie unsere Nachfolgeplanung neu gestaltet und von der Konzernleitung, dem Governance- und Ernennungsausschuss und dem Gesamtverwaltungsrat prüfen lassen. Anstelle einer positionsbezogenen Nachfolgeplanung haben wir einen offenen Stellenmarkt eingeführt: Alle Positionen bis zur Konzernleitung werden intern ausgeschrieben. Führungsteams auf Konzernleitungs- und Geschäftsbereichsebene analysieren Stärken und Entwicklungsbedarf aller Teammitglieder und unterstützen diese bei ihren Karrierechancen. Auf diese Weise helfen wir unseren Führungskräften, ihre Ambitionen über einen fairen und transparenten Prozess zu verwirklichen, der die besten Personen für die jeweilige Position fördert.

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

**Peter Voser**  
Verwaltungsratspräsident

Zürich, 24. Februar 2022

# 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 Auflagen des Schweizerischen Obligationenrechts sind die wesentlichen Grundsätze und Regeln zur Corporate Governance von ABB in folgenden Dokumenten enthalten: in den Statuten des Unternehmens, im Verwaltungsratsreglement von ABB Ltd (inklusive Reglementen der Ausschüsse des Verwaltungsrats von ABB und der Richtlinie zu Geschäftsbeziehungen 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 90 - 129 dieses Geschäftsberichts enthalten.

# Verwaltungsrat

## Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse (Verwaltungsratsperiode 2021–2022)

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

## Verwaltungsratsregelung

### Der Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat legt die Leitlinien der Geschäftsführung von ABB fest und erteilt die 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 von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules, 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. 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. Bevor neue Kandidaten zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagen werden, wird durch Kontrollen sichergestellt, dass sie unabhängig sind und dass keine Interessenkonflikte vorliegen.

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, schreibt das Verwaltungsratsreglement von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules, 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, um 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 externen Revisionsstelle, (4.) die Leistung und Rolle der internen Revisionsstelle von ABB und die Leistung der externen Revisionsstelle, (5.) die Kapitalstruktur, den Finanzierungsbedarf und die Finanz- und

Risikopolitik von ABB und (6.) die Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Integritätsprogramms und interner Kontrollen zur Minderung von Integritätsrisiken.

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 festgelegt, 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 Vorsitzende der Konzernleitung oder andere Mitglieder der Konzernleitung können auf Einladung des Vorsitzenden des Ausschusses 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.

### Mitglieder des Verwaltungsrats (Verwaltungsratsperiode 2021–2022):

Name	Verwaltungsrats- erfahrung		Corporate- Officer- Erfahrung		Sonstige Geschäfts- erfahrung				Internationale Erfahrung	Herkunftsland/ Nationalität	Geschlecht	Nicht-exekutiv	Unabhängig
	Amtszeit im ABB- Verwaltungsrat (Jahre)	Sonstige öffentl. Verwaltungsrats- erfahrung	CEO	CFO	Operatives Geschäft	Risikomanage- ment	Nachhaltigkeit	Digitalisierung/ Technologie					
Peter R. Voser	7	●	●	●	●	●	●	●	●	CH	M	Ja	Ja
Jacob Wallenberg	23	●	●		●	●	●	●	●	SE	M	Ja	Ja
Gunnar Brock	4	●	●		●	●	●		●	SE	M	Ja	Ja
David Constable	7	●	●		●	●	●		●	CA, US	M	Ja	Ja
Frederico Fleury Curado	6	●	●		●	●	●	●	●	BR, PT	M	Ja	Ja
Lars Förberg	5	●	●			●	●		●	SE, CH	M	Ja	Ja
Jennifer Xin-Zhe Li	4	●		●	●	●	●	●	●	CN, CA	W	Ja	Ja
Geraldine Matchett	4		●	●		●	●		●	CH, UK, FR	W	Ja	Ja
David Meline	6	●		●		●			●	US, CH	M	Ja	Ja
Satish Pai	6	●	●		●	●	●	●	●	IN	M	Ja	Ja

## 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 geschäftlichen Erfahrungen. 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. Die Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) sehen kein altersbedingtes Ausscheiden von Verwaltungsratsmitgliedern vor. Im Verwaltungsratsreglement von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules, 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 2021–2022)



**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 Vorsitzen-

den 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.



**Gunnar Brock** ist seit März 2018 ABB-Verwaltungsratsmitglied. Er ist 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 ist Vorsitzender der Geschäftsleitung und Verwaltungsratsmitglied von Fluor Corporation (USA). 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 Mitglied des Verwaltungsrats von Ultrapar S.A. (Brasilien) und Transocean Ltd.

(Schweiz). Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsleitung von Ultrapar S.A. und Embraer S.A. (beide 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. Herr Förberg 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), Kone Oy (Finnland) und Full Truck

Alliance Co. Ltd. (Kaimaninseln/Volksrepublik China). Bis Mai 2021 war sie 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, 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 (Grossbritannien). Frau Matchett wurde 1972 geboren und ist schweizerische, britische und französische Staatsbürgerin.



**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.

#### Sitzungen des Verwaltungsrats und der Verwaltungsratsausschüsse im Jahr 2021

Sitzungen und Teilnahme	Vor der Generalversammlung 2021					Nach der Generalversammlung 2021				
	Verwaltungsrat					Verwaltungsrat				
	Telefon-Sitzung	Telefon-konferenz	FACC	GNC	CC	Telefon-Sitzung	Telefon-konferenz	FACC	GNC	CC
Durchschnittliche Dauer (Stunden)	7,5	1,5	3	1,25	1,75	9	1	3	1,4	1,6
Anzahl Sitzungen	1	1	2	2	2	4	2	4	5	5
Besuchte Sitzungen:										
Peter R. Voser	1	1				3	2		5	
Jacob Wallenberg	1	1		2		4	2		4	
Matti Alahuhta	1	1		2						
Gunnar Brock	1	1	2			4	2	4		
David Constable					2	4	2			5
Frederico Fleury Curado	1	1			2	4	2			5
Lars Förberg	1	1		2		4	2		5	
Jennifer Xin-Zhe Li	1	1			2	4	2		5	5
Geraldine Matchett	1	1	2			3	2	4		
David Meline	1	1	2			4	2	4		
Satish Pai	1	1	2			4	2	4		

Per 31. Dezember 2021 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 anderen 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 finden auch geschlossene Sitzungen ohne das Management oder andere Personen statt. In Verwaltungsratssitzungen gefasste Beschlüsse werden im Sitzungsprotokoll schriftlich festgehalten. Einige Beschlüsse werden auch im Zirkularverfahren gefasst.

2021 war ein intensives Jahr für den Verwaltungsrat und seine Ausschüsse. Die obenstehende Tabelle gibt Aufschluss über die Anzahl der 2021 abgehaltenen Sitzungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse, die durchschnittliche Sitzungsdauer und die Teilnahme der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Die aufgeführten 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.

Fluor Corporation (Fluor) ist ein wichtiger Kunde von ABB. ABB verkauft an Fluor hauptsächlich Schaltanlagen, Steuerungssysteme und elektrische Lösungen über ihre Geschäftsbereiche Elektrifizierung und Prozessautomation. David Constable ist CEO und ein Verwaltungsratsmitglied von Fluor.

Der Verwaltungsrat hat das Geschäftsvolumen mit Fluor geprüft. Dabei hat der Verwaltungsrat festgestellt, dass die Art oder Bedingungen der Geschäftsbeziehung von ABB mit Fluor 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 Geschäftsbeziehungen 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. Diese Richtlinie ist im Verwaltungsratsreglement von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) enthalten.

## Berichts- und Kontrollsysteme des Verwaltungsrats gegenüber der Konzernleitung

### Berichterstattung durch die Konzernleitung

Gemäss dem Verwaltungsratsreglement von ABB (ABB Board Governance Rules, 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 Verwaltungsratsschüsse informiert, deren Mitglied 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 der Abteilung „Integrity Investigations & Monitoring“ von ABB zusammenarbeiten, die 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 2021 ermittelt und behandelt wurden, bezogen sich auf die anhaltende Coronapandemie, auf Engpässe in weltweiten Lieferketten sowie auf die Vorbereitung der Abspaltung des Turboladergeschäfts von ABB und die Vorbereitung der Börsenkotierung des ABB-Geschäfts mit Lade-technologie für Elektrofahrzeuge. 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 2021)

<b>Björn Rosengren</b> Vorsitzender der Konzernleitung (CEO)	
CORPORATE OFFICERS	LEITER DER GESCHÄFTSBEREICHE
<b>Timo Ihamuotila</b> Chief Financial Officer (Finanzchef)	<b>Tarak Mehta</b> Elektrifizierung
<b>Carolina Granat</b> Chief Human Resources Officer (Personalchefin)	<b>Peter Terwiesch</b> Industrieautomation
<b>Maria Varsellona</b> General Counsel (Chefjuristin)	<b>Morten Wierod</b> Antriebstechnik
<b>Theodor Swedjemark</b> Chief Communications and Sustainability Officer (Leiter Kommunikation und Nachhaltigkeit)	<b>Sami Atiya</b> Robotik & Fertigungsautomation

## Aufgaben und Organisation der Konzernleitung

Der Verwaltungsrat hat den Vorsitzenden der Konzernleitung mit der Geschäftsführung von ABB betraut. 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 und Mitglied der Konzernleitung (CEO). Er ist Mitglied des Stiftungsrats der World Childhood Foundation (Sweden).

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 und Hitachi Energy Ltd (beide 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.



**Carolina Granat** ist seit Januar 2021 Chief Human Resources Officer und Mitglied der Konzernleitung. Sie trat 2020 als Head of People Development in die ABB ein. Davor war sie bei Sandvik AB (Schweden) im Geschäftsbereich Machining Solutions weltweit für den Personalbereich verantwortlich. Frau Granat wurde 1972 geboren und ist schwedische Staatsbürgerin.



**Maria Varsellona** ist seit November 2019 Chefjuristin (General Counsel) und Mitglied der Konzernleitung. Von 2014 bis 2019 war sie Chief Legal Officer von Nokia Corporation (Finnland) 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 (Schweden). 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. Per März 2021 wurde sein Titel geändert in Leiter Kommunikation und Nachhaltigkeit (Chief Communications and Sustainability Officer) und Mitglied der Konzernleitung. Er ist Mitglied des Vorstands der Schwedisch-Schweizerischen Handelskammer und Präsident der ABB Jürgen Dormann Foundation. Von März bis August 2020 hatte Herr Swedjemark interimistisch die Funktion des Head of Corporate Communications & Public Affairs inne. Davor übernahm er 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. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats von Prysmian S.p.A. (Italien). 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 und Schweizer Staatsbürger.



**Peter Terwiesch** ist seit Januar 2015 Leiter des Geschäftsbereichs Prozessautomation (von 2017–2020 als Industrieautomation bezeichnet) und Mitglied der Konzernleitung. Er ist zudem Mitglied des Verwaltungsrats der Metall Zug AG (Schweiz). 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 deutscher und Schweizer Staatsbürger.



**Morten Wierod** ist seit April 2019 Leiter des Geschäftsbereichs Antriebstechnik und Mitglied der Konzernleitung. Von 2015 bis April 2019 leitete er die Geschäftseinheit 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 Verwaltungsrats von SGS SA (Schweiz). Zuvor leitete er seit Januar 2017 die Division Robotik und Antriebe und von Juni bis Dezember 2016 die Division Industrieautomation 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.

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.

ABB hält eine Minderheitsbeteiligung an Hitachi Energy Ltd (Hitachi Energy), der Holdinggesellschaft des ehemaligen Stromnetzgeschäfts von ABB. Hitachi Energy ist ein wichtiger Lieferant und Kunde von ABB. Timo Ihamuotila ist Verwaltungsratsmitglied von Hitachi Energy.

Der Verwaltungsrat hat das Geschäftsvolumen mit Hitachi Energy geprüft. Dabei hat der Verwaltungsrat festgestellt, dass die Art oder Bedingungen der Geschäftsbeziehung von ABB mit Hitachi Energy nicht unüblich sind.

Dieser Entscheid wurde im Einklang mit der Related Party Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsbeziehungen 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. Diese Richtlinie ist im Verwaltungsratsreglement von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules, verfügbar unter <https://new.abb.com/about/corporate-governance>) enthalten.

# Aktien

## Aktienkapital von ABB

Am 31. Dezember 2021 belief sich das ordentliche Aktienkapital von ABB (einschliesslich durch ABB selbst gehaltener Aktien) wie im Handelsregister eingetragen auf CHF 246 377 791,68 und setzte sich aus 2 053 148 264 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 2021 wies ABB Ltd auf Basis ausstehender Aktien (Gesamtzahl ausstehender Aktien: 1 958 344 400) eine Marktkapitalisierung von rund CHF 68 Milliarden (USD 75 Milliarden, SEK 676 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 2021 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 474 Milliarden aufwies.

### Börsenkotierungen (per 31. Dezember 2021)

Börse	Wertpapier	Tickersymbol	ISIN code
SIX Swiss Exchange	ABB Ltd, Zürich, Aktie	ABBN	CH0012221716
SIX Swiss Exchange	ABB Ltd, Zürich, Aktienrückkauf (zweite Handelslinie)	ABBNE	CH0357679619
NASDAQ OMX Stockholm Exchange	ABB Ltd, Zürich, Aktie	ABB	CH0012221716
New York Stock Exchange	ABB Ltd, Zürich, ADS	ABB	US0003752047
BSE Ltd. (Bombay Stock Exchange)	ABB India Limited, Bangalore, Aktie	ABB <sup>(1)</sup>	INE117A01022
National Stock Exchange of India	ABB India Limited, Bangalore, Aktie	ABB	INE117A01022

(1) Wird auch als Scrip ID bezeichnet.

## Rückkauf und Vernichtung von Aktien

Im Rahmen des von Juli 2020 bis März 2021 durchgeführten Aktienrückkaufprogramms kaufte ABB insgesamt 128 620 589 Aktien zurück. An der Generalversammlung 2021 von ABB genehmigten die Aktionäre die Vernichtung von 115 000 000 zurückgekauften Aktien. Diese Aktien wurden im Juni 2021 vernichtet, wodurch sich die Zahl der ausstehenden Aktien von ABB Ltd auf insgesamt 2 053 148 264 reduzierte. An der Generalversammlung 2022 will ABB die Vernichtung der übrigen 13 620 589 zurückgekauften Aktien vorschlagen.

Im April 2021 startete ABB ein weiteres Aktienrückkaufprogramm im Umfang von bis zu 4,3 Milliarden US-Dollar zum Zweck der vollständigen Umsetzung ihres Vorhabens, Barerlöse in Höhe von 7,8 Milliarden US-Dollar aus dem Verkauf von Power Grids an die Aktionäre auszuschütten. Im Rahmen dieses Aktienrückkaufprogramms kaufte ABB bis 31. Dezember 2021 insgesamt 58 627 600 Aktien und per 15. Februar 2022 insgesamt 74 782 600 Aktien zurück. ABB will die Aktionäre an der Generalversammlung 2022 um Zustimmung zur Vernichtung dieser Aktien ersuchen.

Darüber hinaus kaufte ABB bis 31. Dezember 2021 insgesamt 32 668 987 Aktien zurück, hauptsächlich zur Nutzung im Zusammenhang mit Aktienprogrammen für Mitarbeitende. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.abb.com/investorrelations>.

## Kapitalveränderungen

Abgesehen von der oben beschriebenen Aktienvernichtung gab es 2021, 2020 und 2019 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 2021 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 Kapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 9,7 Prozent erhöht. Das bedingte Aktienkapital hat sich in den letzten drei Jahren nicht geändert.

Mit Stand 31. Dezember 2021 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 Kapitals 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 2021 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 Kapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 4,6 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 2021 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 25. März 2023 gültig. Würden die Aktien des genehmigten Kapitals vollständig ausgegeben, würde das bestehende Aktienkapital dadurch um rund 9,7 Prozent erhöht. Abgesehen von der Erneuerung an der Generalversammlung 2021 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>).

# Aktionariat

## Aktionärsstruktur

Per 31. Dezember 2021 belief sich die Anzahl der direkt eingetragenen Aktionäre von ABB Ltd auf ca. 96 000, und rund 513 000 weitere Aktionäre hielten Aktien indirekt über Nominees. Dies entsprach zu dem genannten Datum einer Gesamtzahl von rund 609 000 Aktionären.

## Bedeutende Aktionäre

Gemäss Schweizerischem Finanzmarktinfrastrukturgesetz müssen Aktionäre und gemeinsam handelnde Aktionärsgruppen, die direkt oder indirekt Aktien eines börsenkotierten Schweizer Unternehmens oder darauf basierende Rechte erwerben oder veräussern und dabei die Schwellenwerte von 3 Prozent, 5 Prozent, 10 Prozent, 15 Prozent, 20 Prozent, 25 Prozent,  $33\frac{1}{3}$  Prozent, 50 Prozent oder  $66\frac{2}{3}$  Prozent der Stimmrechte des Unternehmens erreichen, überschreiten oder unterschreiten, das Unternehmen und die SIX Swiss Exchange über solche Beteiligungen informieren. Daher können sich wesentliche Beteiligungen seit ihrer Meldung innerhalb der entsprechenden Schwellenwerte geändert haben.

Investor AB, Schweden, hielt 265 385 142 ABB-Aktien per 31. Dezember 2021 (siehe den Jahresabschlussbericht 2021 von Investor unter <https://www.investorab.com/investors-media/reports-presentations>). Diese Beteiligung entsprach 12,9 Prozent des am 31. Dezember 2021 im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB. In der von Investor AB gehaltenen Anzahl von Aktien sind die Aktien, die Jacob Wallenberg, Verwaltungsratspräsident von Investor AB und Verwaltungsratsmitglied von ABB, persönlich hält, nicht enthalten.

The Capital Group Companies Inc., USA, gab bekannt, dass das Unternehmen zusammen mit seinen direkten und indirekten Tochtergesellschaften 115 841 336 ABB-Aktien per 1. Juli 2021 hielt (siehe <https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/shareholder-details/TAL7600020>). Diese Beteiligung entsprach 5,64 Prozent des zu dem betreffenden Zeitpunkt im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

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 4,89 Prozent des zu dem betreffenden Zeitpunkt 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 zu dem betreffenden Zeitpunkt im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals und der Stimmrechte von ABB.

Nach bestem Wissen von ABB hielt am 31. Dezember 2021 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 2021 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, stimmrechtlich und können sonstige ihnen gemäss dem Schweizer Recht und den Statuten von ABB (verfügbar unter <https://new.abb.com/about/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 oder bei Euroclear Sweden AB (Euroclear), das ein Unterregister führt, eingetragen 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-Eintragen» 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 2021 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 2022 von ABB zur Anwendung gelangen. ABB wird den Aktionären zusätzlich die Möglichkeit bieten, dem Verwaltungsrat im Vorfeld der Versammlung schriftlich Fragen zu Traktanden zu stellen.

## 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 Aktienstimmen; 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 2021 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 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 2021 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 Artikel 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 25. März 2021 genehmigten die Aktionäre an der Generalversammlung von ABB die Ernennung von KPMG AG (KPMG) zur Revisionsstelle des Unternehmens für das Geschäftsjahr 2021.

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. 2021 hielt der FACC sechs 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 2021 für die gesetzlich vorgeschriebenen Revisionen Honorare in Höhe von USD 34,5 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

2021 beinhaltet einen Betrag von rund USD 4,7 Millionen im Zusammenhang mit Revisionen im Jahr 2020 und in früheren Jahren, der erst vereinbart wurde, nachdem das Unternehmen am 26. Februar 2021 seinen Geschäftsbericht mit Formular 20-F bei der SEC eingereicht hatte.

KPMG stellte im Jahr 2021 zudem die Summe von USD 13,6 Millionen für revisionsfremde Leistungen in Rechnung. Dazu gehören hauptsächlich Revisionen von Jahresrechnungen im Zusammenhang mit Abspaltungen, Bescheinigungsverfahren für Dienstleistungsorganisationen, 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 die anderen Gesellschaften des ABB-Konzerns besitzt. 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 2021. Darüber hinaus hält ABB Ltd 19,9 Prozent der Anteile von Hitachi Energy 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 wurden die LTIP-Regeln dahingehend geändert, dass die beschleunigte Freigabe von Zuteilungen im Falle eines Kontrollwechsels aufgehoben wurde. 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.

## Allgemeine Sperrfristen für den Handel mit Wertpapieren von ABB

Gemäss internen Richtlinien von ABB dürfen die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie bestimmte ABB-Mitarbeitende während des Zeitraums von 30 Tagen vor der Veröffentlichung der Quartalsergebnisse sowie am Veröffentlichungsdatum nicht mit Wertpapieren von ABB Ltd und damit verbundenen Finanzinstrumenten handeln.

## 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 [www.abb.com/investorrelations](http://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, Schweiz  
Telefon: +41 43 317 7111  
E-Mail: [investor.relations@ch.abb.com](mailto:investor.relations@ch.abb.com)  
Die offizielle Internetseite von ABB ist:  
[www.abb.com](http://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/corporate-governance> zur Verfügung gestellt.

- Statuten
- Verwaltungskodex von ABB Ltd (ABB Ltd Board Governance Rules), einschliesslich:
  - Reglement des Finanz-, Revisions- und Compliance-Ausschusses
  - Reglement des Governance- und Ernennungsausschusses
  - Reglement des Vergütungsausschusses
  - Related Party Transaction Policy (Richtlinie zu Geschäftsbeziehungen 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	Australia	100,00	131 218	AUD
ABB Group Holdings Pty. Ltd., Moorebank	Australia	100,00	552 982	AUD
ABB Group Investment Management Pty. Ltd., Moorebank	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, Soracaba	Brazil	100,00	196 554	BRL
ABB Eletrificacao LTDA, Soracaba	Brazil	100,00	268 759	BRL
ABB Bulgaria EOOD, Sofia	Bulgaria	100,00	65 110	BGN
ABB Electrification Canada ULC, Edmonton	Canada	100,00	— <sup>(2)</sup>	CAD
ABB Inc., Saint-Laurent	Canada	100,00	— <sup>(2)</sup>	CAD
ABB S.A., Santiago	Chile	100,00	5 484 348	CLP
ABB (China) Investment Limited, Peking	China	100,00	95 000	USD
ABB (China) Ltd., Peking	China	100,00	140 000	USD
ABB Peking Drive Systems Co. Ltd., Peking	China	90,00	5 000	USD
ABB Peking Switchgear Limited, Peking	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 LV Installation Materials Co. Ltd. Beijing, Peking	China	85,70	17 100	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., Prag	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., Kairo	Egypt	100,00	353 479	EGP
Asea Brown Boveri S.A.E., Kairo	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 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	436 281	HUF
Industrial C&S Hungary Kft., Budapest	Hungary	100,00	3 000	HUF
ABB Global Business Services and Contracting India Private Limited, Bangalore	India	100,00	5 200 100	INR
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., Mailand	Italy	100,00	110 000	EUR
ABB K.K., Tokio	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	Mexico	100,00	683 418	MXN
Asea Brown Boveri S.A. de C.V., San Luis Potosi	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	363	EUR
ABB AS, Fornebu	Norway	100,00	134 550	NOK
ABB Electrification Norway AS, Skien	Norway	100,00	60 450	NOK

Name der Gesellschaft/Standort	Land	ABB-Beteiligung in %	Aktienkapital in 1 000	Währung
ABB Holding AS, Fornebu	Norway	100,00	240 000	NOK
ABB Business Services Sp. z o.o., Warschau	Poland	99,94	24	PLN
ABB Industrial Solutions (Bielsko-Biala) Sp. z o.o., Bielsko-Biala	Poland	99,94	328 125	PLN
ABB Industrial Solutions (Klodzko) Sp.z o.o., Klodzko	Poland	99,94	50	PLN
ABB Sp. z o.o., Warschau	Poland	99,94	245 461	PLN
Industrial C&S of P.R. LLC, San Juan	Puerto Rico	100,00	— <sup>(2)</sup>	USD
ABB Ltd., Moscow	Russian Federation	100,00	23 000	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	217 758	ZAR
ABB Investments (Pty) Ltd, Modderfontein	South Africa	51,00	56 000	ZAR
ABB South Africa (Pty) Ltd., Modderfontein	South Africa	74,91	200 001	ZAR
Asea Brown Boveri S.A., Madrid	Spain	100,00	33 318	EUR
ABB AB, Västerås	Sweden	100,00	200 000	SEK
ABB Electrification Sweden AB, Västerås	Sweden	100,00	10 000	SEK
ABB Norden Holding AB, Västerås	Sweden	100,00	2 344 783	SEK
ABB Asea Brown Boveri Ltd, Zürich	Switzerland	100,00	2 767 880	CHF
ABB Canada EL Holding GmbH, Zürich	Switzerland	100,00	1 000	CHF
ABB Capital AG, Zürich	Switzerland	100,00	100	CHF
ABB Information Systems Ltd., Zürich	Switzerland	100,00	500	CHF
ABB Investment Holding 2 GmbH, Zürich	Switzerland	100,00	20	CHF
ABB Management Services Ltd., Zürich	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 <sup>(1)</sup>	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 Motors and Mechanical Inc, Fort Smith, AR	United States	100,00	— <sup>(2)</sup>	USD
ABB Treasury Center (USA), Inc., Wilmington, DE	United States	100,00	1	USD
Edison Holding Corporation, Wilmington, DE	United States	100,00	— <sup>(2)</sup>	USD
Industrial Connections & Solutions LLC, Cary, NC	United States	100,00	— <sup>(2)</sup>	USD

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

(2) Aktien ohne Nennwert.

—  
**ABSICHTLICH LEERE SEITE**

03

# Vergütungs- bericht



- 
- 92 Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses**
- 94 Vergütung auf einen Blick**
- 98 Vergütungsregelungen**
- 100 Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat**
- 100 Umsetzung der Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat**
- 101 Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats**
- 102 Vergütungsregelung für die Konzernleitung**
- 109 Umsetzung der Vergütungsregelung für die Konzernleitung**
- 118 Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung**
- 119 Änderungen für Mitglieder der Konzernleitung**
- 119 Votum zur Vergütung an der Generalversammlung 2022**
- 121 Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz**

# Brief des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

## Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär,

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht von ABB für das Jahr 2021 vorstellen zu dürfen.

Unser Fokus liegt weiterhin auf der Sicherstellung einer Vergütungsstruktur bei ABB, mit der wir die Wertschöpfung für unsere Aktionäre stärken, unseren Führungskräften ein motivierendes Vergütungspaket bieten, in der Unternehmensführung „Best Practices“ umsetzen und mit der wir uns zudem auf die Nachhaltigkeitsstrategie von ABB ausrichten.

### Zusammenfassung der Änderungen für 2022

Eines unserer diesjährigen Schwerpunktthemen war die Frage, wie wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen ehrgeizigen Ziele für 2030 bestmöglich mit den kurz- und langfristigen Anreizplänen für die Mitglieder der Konzernleitung verknüpfen können. Unsere Gespräche zu diesem und zu anderen Themen haben zu einer Reihe von Änderungen in der Vergütungsstruktur geführt. Wir sind davon überzeugt, dass ABB damit der anerkannten Marktpraxis für die Vergütung von Führungskräften entspricht und dass wir unser Engagement für Nachhaltigkeit und langfristige Wertschöpfung mit diesen Änderungen untermauern. Zusammenfassung:

#### Annual Incentive Plan (AIP)

Alle Mitglieder der Konzernleitung werden in die persönliche Komponente ihres kurzfristigen Anreizplans (Annual Incentive Plan) mindestens zwei Leistungsindikatoren (KPIs) aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG) aufnehmen. Damit entfällt der bestehende Mechanismus der subjektiven Anpassung des Ergebnisses im Hinblick auf eine ESG-»Randbedingung« (Boundary Condition).

#### Long-Term Incentive Plan (LTIP)

- Der LTIP von ABB für alle Mitglieder der Konzernleitung wird um eine ESG-Kennzahl mit einer Gewichtung von 20 Prozent ergänzt. Das Unternehmen wird jährlich angemessene ESG-Ziele festlegen und zukünftig veröffentlichen. Das Ziel für die LTIP-Zuteilung im Jahr 2022 wird in diesem Vergütungsbericht dargelegt.

- Liegt der TSR-Anteil unserer LTIP-Zuteilung unterhalb des Medians (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe, erfolgt keine Freigabe.
- Auf die endgültige Anzahl der zugeteilten Aktien zum Zeitpunkt der Freigabe wird eine dividendengleiche Zahlung (in Höhe der ausbezahlten Dividende während des Freigabezeitraums) eingeführt. Dies wird durch die Verringerung der Kosten von Zusatzleistungen weitgehend ausgeglichen.
- Der bisherige Ermessensspielraum zur Erhöhung oder Verringerung des Zielpools für Mitglieder der Konzernleitung wird aufgehoben, ebenso wie das Ermessensrecht für die Erhöhung oder Verringerung individueller Zielzuteilungen (mit der Ausnahme, unter bestimmten Umständen keine Zuteilung zu gewähren).
- Die Bestimmungen zur Rückforderung von Leistungen und zum Ausscheiden von Führungskräften werden überarbeitet, um den Ermessensspielraum des Vergütungsausschusses zur Anpassung der formelhaft berechneten Werte des Zielerreichungsgrads im Hinblick auf festgelegte Leistungsindikatoren und -ziele klarer zu definieren.

### Vergütungsregelung und allgemeine Bedingungen

Für neue Mitglieder der Konzernleitung wird der Anteil der variablen, leistungsorientierten Vergütung erhöht. Im Gegenzug wird der Anteil der festen Vergütung im Vergleich zu den derzeitigen Mitgliedern der Konzernleitung reduziert.

Abbildung 3 unten veranschaulicht die ab 2022 geltende Vergütungsstruktur für die Konzernleitung, ihre Zielsetzung, die Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie und die zugehörigen Leistungsindikatoren.

### Ergebnisse der Vergütungsregelung

Verwaltungsrat: Die genehmigte maximale Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2021-2022 fällt aufgrund der geringeren Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder (von elf auf zehn) niedriger aus als in der vorangegangenen Amtsperiode. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2021-2022 steht im Einklang mit dem von den Aktionären an der Generalversammlung 2021 genehmigten Betrag. Seit 2015 hat sich

die Höhe der einzelnen Verwaltungsratshonorare nicht geändert.

**Konzernleitung:** Die Gesamtvergütung der Konzernleitung belief sich auf 39,2 Millionen CHF, verglichen mit 35,4 Millionen CHF im Jahr 2020, wie in Abbildung 21 unten zusammengefasst und in den Abbildungen 38 und 39 im Detail dargestellt. Diese Differenz in der Gesamtvergütung ist auf die höher ausgefallenen leistungsbezogenen variablen Vergütungselemente zurückzuführen.

Bei drei der neun im März 2021 tätigen Konzernleitungsmitglieder wurde das Gehalt angepasst. Die Höhe der Anpassungen reichte von 2,1 Prozent bis 6,7 Prozent, wobei die Änderung in einer herausragenden Leistung und/oder Marktanpassung begründet lag. Dies entsprach einer Erhöhung des Gesamtbetrags der jährlichen Grundgehälter um durchschnittlich 1,3 Prozent für die im März 2021 im Amt befindlichen Mitglieder der Konzernleitung, was weitgehend mit dem Gehaltsüberprüfungsbudget für die Schweizer Mitarbeitenden übereinstimmte.

Im Rahmen des AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote für die derzeitigen Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2021 bei 143,4 Prozent (von maximal 150 Prozent), gegenüber 72,4 Prozent im Jahr 2020. Dieses hohe Ergebnis ist auf eine starke Leistung aller Geschäftsbereiche zurückzuführen und führte zu einer Übererfüllung eines Grossteils der Finanzziele im Rahmen des AIP 2021. Im Vergleich dazu waren die Leistungswerte für 2020 stark von den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Geschäftstätigkeit geprägt, und es wurden keine Änderungen der Ziele vorgenommen.

Der durchschnittliche gewichtete Erfüllungsgrad des LTIP 2018, der im Jahr 2021 freigegeben wurde, lag bei 57,4 Prozent (von maximal 200 Prozent). Für die EPS-Komponente, die durch die COVID-19-Pandemie während des Leistungszeitraums beeinträchtigt wurde und für die keine Ziellanpassungen vorgenommen wurden, erfolgte keine Freigabe.

### Offenlegung

Im Berichtsjahr hat sich der Vergütungsausschuss Ideen und Anregungen aufmerksam angehört, um die Offenlegungen in unseren Vergütungsberichten klarer zu gestalten. Aus diesem Grund haben wir den neuen Abschnitt «Vergütung auf einen Blick» am Anfang des Vergütungsberichts eingeführt, in dem wir einen tabellarischen Überblick über die Vergütungsstruktur der Konzernleitung geben. Wir strukturieren den Bericht weiterhin so, dass klar zwischen unseren Vergütungsregelungen und ihrer Umsetzung unterschieden wird. Ausserdem wollen

wir schrittweise von textlichen Erläuterungen und komplexen Tabellen zu vereinfachten Diagrammen mit erweiterten Angaben übergehen.

### Governance

Der Vergütungsausschuss prüfte 2021 auch die geschlechterspezifische Gehaltspolitik und Offenlegungsanforderungen des Unternehmens und nahm seine regulären Aufgaben in vollem Umfang wahr. Dazu gehören die Erstellung des Vergütungsberichts, die Vorbereitung der «Say-on-Pay»-Abstimmung an der Generalversammlung und die Überprüfung der Bedingungen für das Ausscheiden von Mitgliedern der Konzernleitung. Zudem wurden Empfehlungen an den Verwaltungsrat zu den Leistungskennzahlen und -zielen der Konzernleitung sowie zur Vergütung des Verwaltungsrats, des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung ausgesprochen. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie weitere Informationen über unsere Aktivitäten, über das Vergütungssystem und die Governance von ABB.

An der Generalversammlung am 24. März 2022 werden Sie darum gebeten, über die maximale Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats in der Amtsperiode 2022-2023 sowie über die maximale Gesamtentschädigung der Konzernleitung im Jahr 2023 abzustimmen. Der Anstieg der maximalen Gesamtvergütung für das Jahr 2023 ist nicht auf eine strukturelle Erhöhung der Vergütung der Konzernleitung zurückzuführen, sondern auf die damit verbundenen Kosten im Zusammenhang mit dem LTIP 2020, dessen Freigabe 2023 erfolgt. Diese Kosten werden durch die im Vorjahresvergleich höhere Anzahl von Aktien, deren Freigabe ansteht, beeinflusst. Die derzeitige solide Performance des Unternehmens gemessen an den Zielvorgaben für den Gewinn pro Aktie und dem Total Shareholder Return der Vergleichsgruppe sowie die positive Entwicklung des Aktienkurses seit der Zuteilung mit einem Referenzkurs von CHF 19,36 sind weitere Faktoren. 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 unseres Vergütungssystems äusserst wertvoll und stets willkommen. Im Namen des Vergütungsausschusses bedanke ich mich herzlich für Ihr fortgesetztes Vertrauen in ABB und für Ihre stets konstruktiven und hilfreichen Rückmeldungen.

### Frederico Fleury Curado

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Zürich, 24. Februar 2022

# Vergütungsbericht

## Vergütung auf einen Blick

### Board compensation

#### Vergütung für die Amtsperiode 2021-2022

Die effektive Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2021-2022 (4 380 000 CHF) stand im Einklang mit dem an der Generalversammlung 2021 genehmigten maximalen Betrag (4 400 000 CHF).

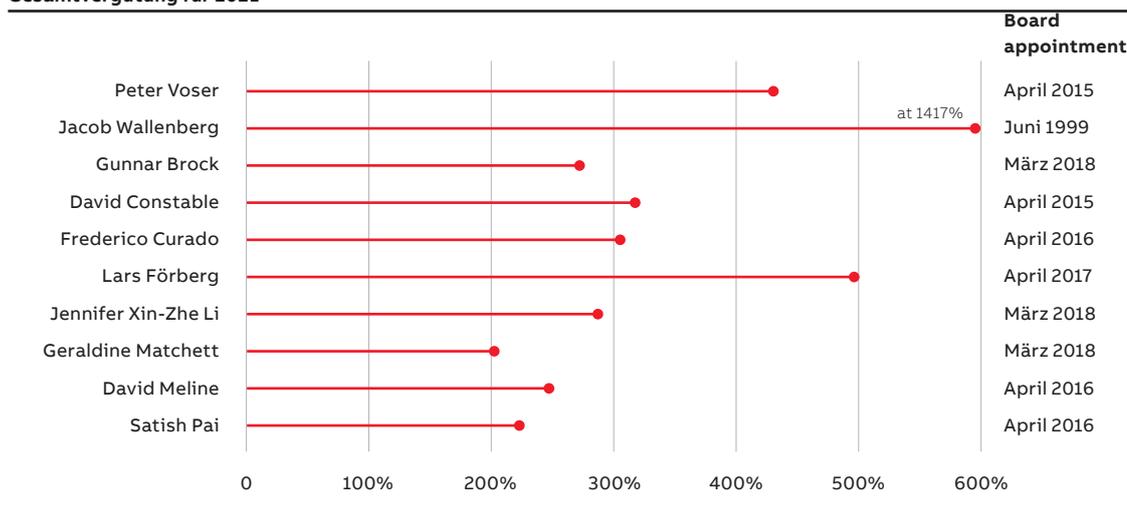
Abbildung 1: Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2021-2022 (in CHF)

Effektive Vergütung	4 380 000
Genehmigte Gesamtvergütung	4 400 000

#### Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember 2021 halten alle Mitglieder des Verwaltungsrats ABB-Aktien im Wert von mindestens 200 Prozent ihrer Vergütung als Verwaltungsratsmitglied für 2021.

Abbildung 2: Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats (zum 31. Dezember 2021) in Prozent der Gesamtvergütung für 2021\*



\* Berechnet auf Basis des Aktienkurses von CHF 26.59, dem Referenzkurs des LTIP 2021 und der am 31. Dezember 2021 gehaltenen Aktien.

Vergütung der Konzernleitung

Vergütungsstruktur der Konzernleitung ab 2022

Abbildung 3: Struktur der Vergütung der Konzernleitung ab 2022

	<b>Feste Vergütung – jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen</b>	<b>Variable Vergütung - kurzfristige variable Vergütung (AIP)</b>	<b>Variable Vergütung - langfristige variable Vergütung (LTIP)</b>	<b>Vermögensrisiko/ Aktienbesitz</b>
<b>Ziel und Verknüpfung mit Strategie</b>	Das Grundgehalt deckt die Funktion und die entsprechende Erfahrung ab; Vorsorgeleistungen schützen vor Risiken. Erleichtert die Anwerbung und Bindung von talentierten Mitgliedern der Konzernleitung.	Honorierung der jährlichen Konzernleistung, der Geschäftstätigkeit sowie der funktionalen und individuellen Leistung. Auf die Festlegung des jährlichen Leistungsplans des Unternehmens ausgerichtet.	Honoriert das Erreichen von Konzernzielen über einen Zeitraum von drei Jahren. Fördert die Schaffung eines langfristigen und nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre und die Erfüllung langfristiger strategischer Ziele. Auf den langfristigen Leistungsplan des Unternehmens ausgerichtet.	Das persönliche, risikobehaftete Vermögen des Einzelnen ist direkt mit dem Aktienkurs von ABB gekoppelt und die Interessen der Konzernleitungsmitglieder sind an denen der Aktionäre ausgerichtet, um den langfristigen Erfolg von ABB in den Fokus zu rücken.
<b>Operativ</b>	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 drei Jahren freigegeben werden	Einzelpersonen müssen ABB-Aktien halten
<b>Mögliche Auszahlung / Höhe des Risikos (in % des jährlichen Grundgehalts)</b>	Auf Grundlage des Verantwortungsbereichs sowie der individuellen Erfahrungen und Kompetenzen			
			<b>CEO</b> Minimum 0% Ziel 150% Maximum 300%	<b>CEO</b> 500% (nach Steuern)
			<b>Sonstige aktuelle Mitglieder</b> Minimum 0% Ziel 80–100% Maximum 160–200%	<b>Sonstige Mitglieder der Konzernleitung</b> 400% (nach Steuern)
			<b>Sonstige Mitglieder der Konzernleitung*</b> Minimum 0% Ziel 150% Maximum 300%	
<b>Leistungsindikatoren</b>	Bei der Änderung des Grundgehalts werden die individuelle Leistung und das zukünftige persönliche Potenzial der Führungskraft, sowie ein externe Leistungsvergleichswerte berücksichtigt			An den Aktienkurs von ABB gekoppelt

Gesamtvergütung der Konzernleitung für 2021

Die effektive Vergütung der Konzernleitung für 2021 (39 157 046 CHF) steht im Einklang mit dem an der Generalversammlung 2020 genehmigten maximalen Betrag (39 500 000 CHF).

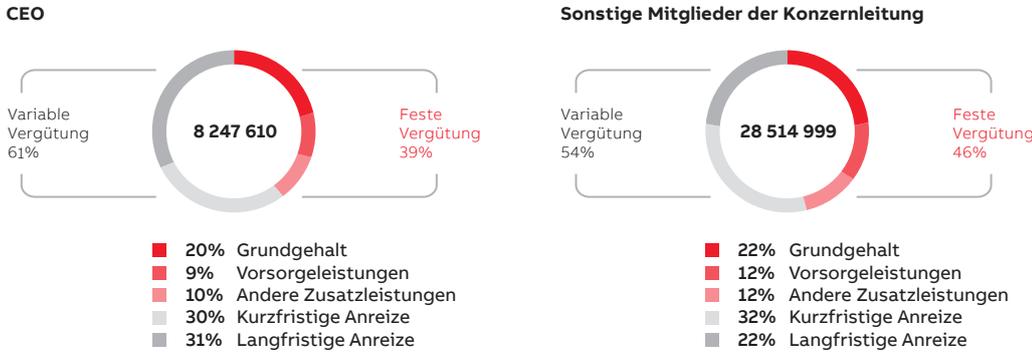
Abbildung 4: Vergütung der Konzernleitung (in CHF) für 2021

Effektive Vergütung	39 157 046
Genehmigte Gesamtvergütung	39 500 000

Der grösste Teil der Gesamtvergütung des CEO für das Jahr 2021 entfällt auf die variable Vergütung (61 Prozent der kurzfristigen und langfristigen Anreize). Bei den anderen Konzernleitungsmitgliedern belief sich die variable

Vergütung auf insgesamt 54 Prozent ihrer Vergütung für 2021. Das folgende Diagramm zeigt die Zusammensetzung der Gesamtvergütung 2021 für die derzeitige Konzernleitung, ohne ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder zu berücksichtigen.

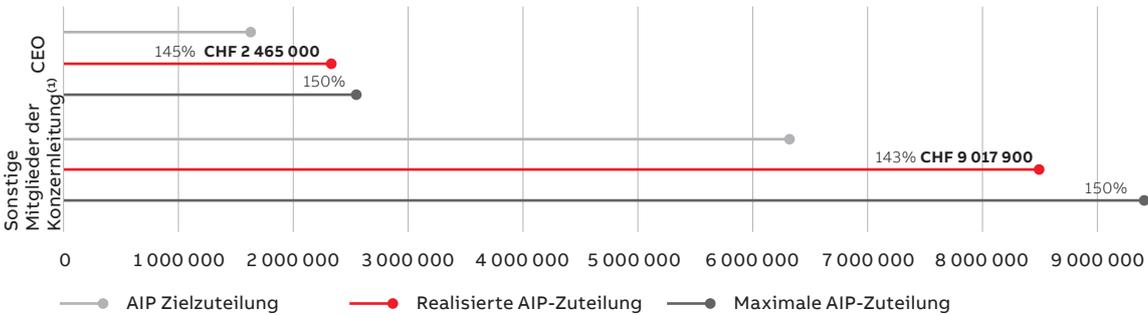
**Abbildung 5: 2021 Zusammensetzung der Gesamtvergütung für den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung (zusammengefasst)**



**Realisierte variable Vergütung im Jahr 2021**  
Die realisierte variable Vergütung berücksichtigt die AIP-Zuteilung und die LTIP-Zuteilung nach Ablauf ihrer jeweiligen Leistungszyklen und spiegelt die tatsächliche AIP-Auszahlung und LTIP-Freigabe entsprechend der Erreichung der festgelegten Leistungsindikatoren wider.

Die Auszahlungsquote der kurzfristigen Anreize für 2021 lag zwar über der Zielvorgabe für alle derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung (im Durchschnitt 143,4 Prozent), aber die langfristigen Anreize, für die 2021 (LTIP 2018) ein Bezugsrecht entstand, blieben mit einer finalen Freigabe von 57,4 Prozent der Zielvorgabe deutlich darunter.

**Abbildung 6: AIP-Auszahlungsquoten 2021 im Vergleich zu den Zielvorgaben**



Geplante AIP-Zuteilung entspricht 100% des Grundgehalts  
(1) Individuelle Auszahlungsspanne liegt zwischen 113% und 140%.

**Realisierte Gesamtvergütung im Jahr 2021**  
Unter Berücksichtigung der oben genannten variablen Komponenten lag die realisierte Gesamtvergütung aufgrund der starken Performance im Jahr 2021 über der Zielvorgabe der Gesamtvergütung für alle derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung.

Abbildung 7: Langfristiger Anreiz: LTIP-Zuteilung 2018 im Vergleich zu den Zielvorgaben

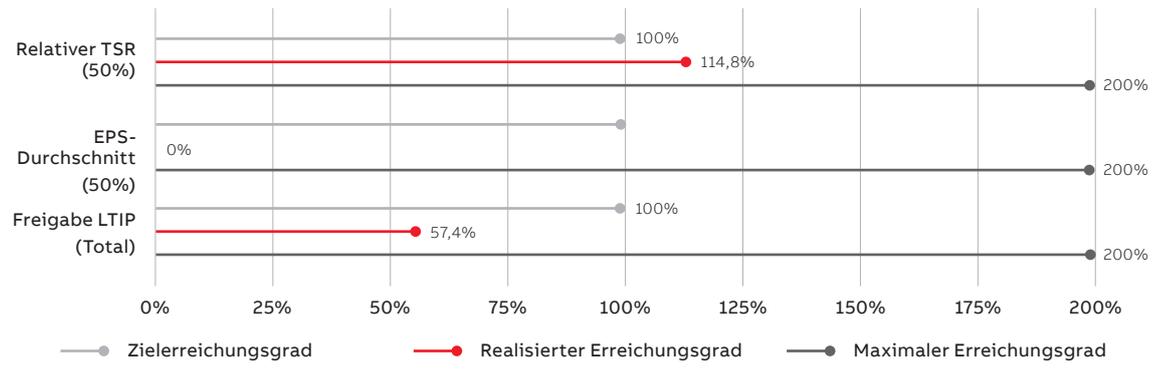
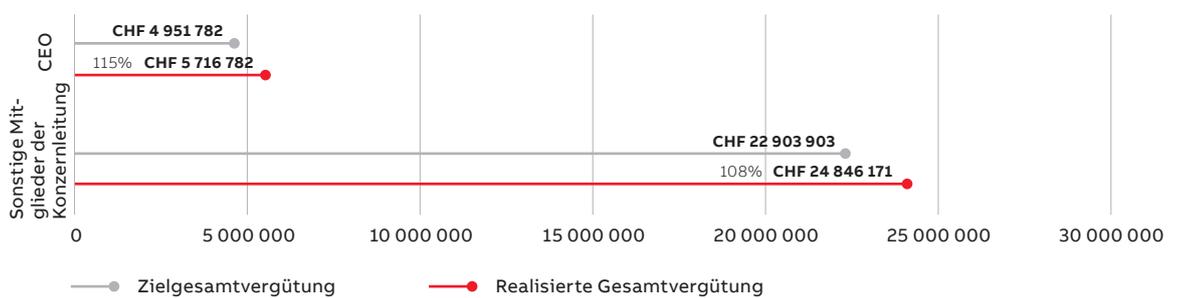


Abbildung 8: Realisierte Gesamtvergütung im Vergleich zur Zielgesamtvergütung



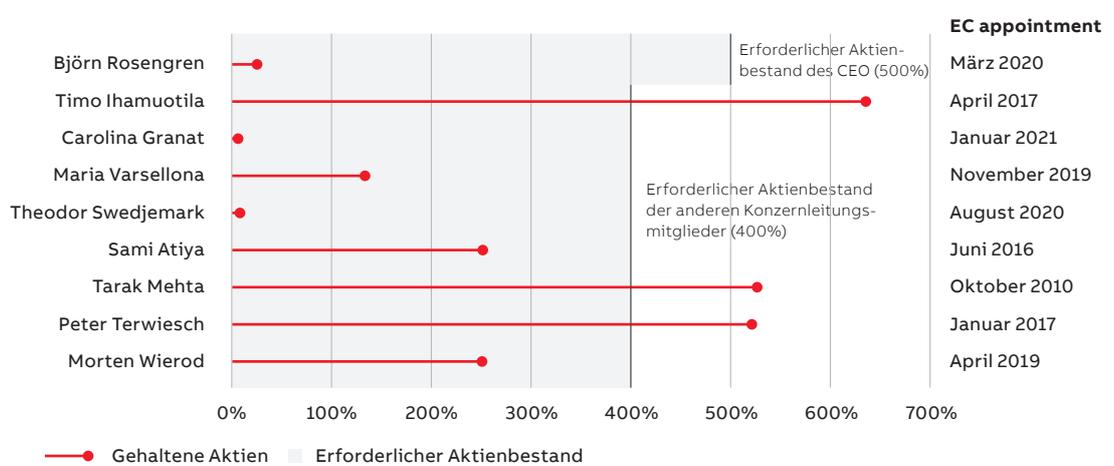
Weitere Einzelheiten zu den realisierten Vergütungen für alle Mitglieder der Konzernleitung und jede Vergütungskomponente sind in Abbildung 44 aufgeführt.

**Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung**

Drei von neun Mitgliedern der Konzernleitung haben die Anforderungen an den Aktienbestand erfüllt oder übertroffen. Zwei Mitglieder stehen

kurz davor, ihre Anforderungen zu erfüllen, drei Mitglieder wurden in den vergangenen zwei Jahren erstmalig in die Konzernleitung berufen und ein Mitglied wird das Unternehmen verlassen. Die Mitglieder der Konzernleitung dürfen ihre Aktien nicht veräußern (mit Ausnahme zur Deckung der Steuer- und Sozialversicherungskosten), bevor sie den erforderlichen Aktienbesitz erreicht haben.

Abbildung 9: Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich zur Aktienbesitzrichtlinie\*



\* Berechnet auf Basis des Aktienkurses von CHF 26,59, dem Referenzkurs des LTIP 2021 und der am 31. Dezember 2021 gehaltenen Aktien.

## Vergütungsregelungen

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

### ABB-Statuten

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](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 Entschädigungsstrategie sowie die Vergütungsgrundsätze und -programme festzulegen und zu überprüfen, die Vorschläge vorzubereiten, die den Aktionären auf der Generalversammlung zu Vergütungsfragen vorgelegt werden und die Entschädigung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung festzulegen. Die Aufgaben des Vergütungsausschusses werden ausführlich in den Vorschriften des Verwaltungsrats und den Corporate-Governance-Richtlinien definiert, die auch 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 und 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 Entschädigung kann in bar, in Aktien oder in Form anderer Leistungen erfolgen.

- **„Say-on-Pay“-Abstimmung** (Artikel 34): Die Aktionäre genehmigen die maximale Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats in der nächsten Amtsperiode und die maximale Gesamtentschädigung der Konzernleitung im nächsten Geschäftsjahr.
- **Zusätzlicher Betrag für neue Mitglieder der Konzernleitung** (Artikel 35): Wenn die genehmigte maximale Gesamtentschädigung nicht für die Entschädigung neu einberufener/ eingestellter Mitglieder der Konzernleitung ausreicht, kann für die Entschädigung dieser neuen Mitglieder der Konzernleitung ein zusätzlicher Betrag aufgewendet werden, der sich bis auf 30 Prozent der zuletzt genehmigten maximalen Gesamtentschädigung belaufen darf.
- **Darlehen** (Artikel 37): Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung bekommen keine Darlehen gewährt.

### 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 Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dar, die von den Aktionären auf der Generalversammlung genehmigt werden muss. Die Entscheidungsbefugnisse der verschiedenen Organe im Hinblick auf Vergütungsfragen werden in Abbildung 10 dargestellt. Die Aktionäre können an der Generalversammlung auch konsultativ über den Vergütungsbericht des Vorjahres abstimmen. Darüber hinaus stimmen sie verbindlich über den maximalen Gesamtbeitrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die nächste Amtsperiode und der Geschäftsleitung für das nächste Geschäftsjahr ab.

Abbildung 10: Entscheidungsbefugnisse bei Vergütungsfragen

	CEO	Vergütungs- ausschuss	Verwaltungs- rat	General- versammlung
Vergütungsregelung einschliesslich Anreizpläne	●	●	●	
Maximale Gesamtvergütung für Mitglieder der Konzernleitung		●	●	●
Vergütung für den CEO		●	●	
Vergütung einzelner Mitglieder der Konzernleitung	●	●	●	
Festlegung der Leistungsziele und Beurteilung des 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		●	●	Konsultative Abstimmung

● Vorschlag ● Empfehlung ● Genehmigung

**Aktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2021**

Der Vergütungsausschuss kommt so häufig zusammen, wie dies aus geschäftlicher Sicht notwendig ist, mindestens jedoch viermal im Jahr. 2021 hielt der Vergütungsausschuss sieben Sitzungen ab und ging den in Abbildung 11 dargestellten Aktivitäten nach. 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. Im Abschnitt „Sitzungen und Teilnahme“ (Corporate-Governance-Bericht) wird dargelegt, welche Mitglieder des Vergütungsausschusses bei diesen Sitzungen (Anzahl der Sitzungen im Jahr 2021, durchschnittliche Dauer sowie Anwesenheit der einzelnen Mitglieder) anwesend waren.

**Abbildung 11: Aktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2021**

Strategie	
Überprüfung des Long-Term Incentive Plans (LTIP)	
Überprüfung der Verknüpfung zwischen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) und Vergütung	
EC Compensation	
Überprüfung von Empfehlungen für die Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung	
Überprüfung des Aktienbestands der Mitglieder der Konzernleitung	
Überprüfung und Genehmigung der Vergütung für ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung	
Performance – in Bezug auf den vergangenen Leistungszyklus	
Bewertung von Zuteilungen für kurzfristige Anreize im Jahr 2020	
Beurteilung in Bezug auf die Erfüllung der Leistungsziele für die im Jahr 2021 freigegebenen Zuteilungen des LTIP	
Performance – in Bezug auf den bevorstehenden Leistungszyklus	
Festlegung von Aufbau und Leistungszielen für den «Annual Incentive Plan «(AIP) 2021	
Berücksichtigung der voraussichtlichen AIP-Zuteilungen für 2021	
Berücksichtigung der vorläufigen AIP-Ziele für 2022	
Festlegung von Leistungszielen für die im Jahr 2021 gewährten Zuteilungen des LTIP	
Berücksichtigung der prognostizierten Erfüllung der Leistungsziele für nicht freigegebene LTIP-Zuteilungen	
Compliance	
Überprüfung des Aufgabenbereichs und Jahresplans des Vergütungsausschusses	
Regulierungs- und Offenlegungsanforderungen für geschlechterspezifische Vergütungen in der Schweiz	
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	

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

**Lohnleichheit**

ABB ist der festen Überzeugung, dass eine Kultur der Diversität, Inklusion und Chancengleichheit für den geschäftlichen Erfolg von grosser Bedeutung ist und uns stärker macht. Diese Einstellung spiegelt sich auch in unserer „Diversity & Inclusion Strategy 2030“ wider, worin wir klar festgelegt haben, wie ABB eine inklusive Kultur und die Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung etc. sicherstellen will. Lohnleichheit ist eine wichtige Komponente dieser Strategie.

Seit Inkrafttreten des revidierten Gleichstellungsgesetzes (GIG) im letzten Jahr sind Unternehmen in der Schweiz mit mehr als 100 Mitarbeitenden verpflichtet, eine Lohnleichheitsanalyse

durchzuführen. ABB hat diese Analyse für alle vier Gesellschaften durchgeführt, die in diese Kategorie fallen, und die Ergebnisse der Untersuchung von dem externen Wirtschaftsprüfungsunternehmen KPMG überprüfen lassen.

Dabei hat sich gezeigt, dass die beiden zu prüfenden Gesellschaften unter dem Dach der ABB Schweiz (die ABB Schweiz AG und die ABB Power Protection SA, die heute Teil der ABB Schweiz AG ist) die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllen und die geltenden Schwellen in Bezug auf Lohn und Gesamtvergütung (Lohn/Gehalt plus tatsächlicher Bonus) einhalten.

Das Gleiche gilt für die ABB Asea Brown Boveri Ltd am Hauptsitz von ABB. Und auch die kleinere zu prüfende Gesellschaft ABB Management Services Ltd erfüllt die Anforderungen hinsichtlich der Lohngleichheit. Bei der Gesamtvergütung (Lohn/Gehalt plus tatsächlicher Bonus) wird dagegen keine vollständige Gleichheit erreicht, weil für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Geschäftsbereichen unterschiedliche Bonuspläne gelten, was zu unterschiedlich hohen Bonuszahlungen führt. ABB wird diese Anforderungen in Übereinstimmung mit dem Schweizer Gesetz weiter überwachen.

## Vergütungsregelung für den Verwaltungsrat

Die Vergütungsregelung 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. Sie orientiert sich in der Regel an der Höhe der Vergütung anderer börsennotierter Schweizer Unternehmen von vergleichbarer Grösse und Komplexität.

### Vergütungsstruktur

festgelegtes Honorar fällig. Zusätzliche Honorare mit Ausnahme für den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden fallen für den Vorsitz oder die Mitgliedschaft in einem Verwaltungsratsausschuss an. 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.

Die Honorare werden in bar und in Aktien ausgezahlt. Gleichwohl haben die Verwaltungsratsmitglieder die Wahlmöglichkeit, ihre Vergütung vollständig in Form von Aktien zu beziehen. 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

### Honorare des Verwaltungsrats nach Funktion

Höhe und Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder werden regelmässig überprüft. Hierfür wird die Vergütung von nicht am Management beteiligten Mitgliedern des Verwaltungsrats anderer börsennotierter Unternehmen in der Schweiz, die im Swiss Market Index vertreten sind (z.B. Adecco, Alcon, Geberit, Givaudan, Holcim, Lonza, Richemont, SGS, Sika, Swisscom, Swiss Life und Zurich Insurance), als Vergleich herangezogen. Eine solche Überprüfung wurde zuletzt 2020 durchgeführt, und für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 wurde keine Anpassung der Verwaltungsrats honorare vorgenommen (siehe Abbildung 12).

**Abbildung 12: Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats (und aktuelle Gebühren)**

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

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

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

### Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats in der Amtsperiode zwischen der Generalversammlung 2021 und der Generalversammlung 2022 sowie für das Kalenderjahr 2021 werden in Abbildung 12 oben sowie in den Abbildungen 34 und 35 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ dargelegt.

An der Generalversammlung 2021 genehmigten die Aktionäre für den Verwaltungsrat und die Amtsperiode 2021-2022 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 4,40 Millionen CHF. Dieser Betrag lag unter dem genehmigten Betrag für die Amtsperiode des Verwaltungsrats im Vorjahr und ist auf die Verringerung der Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats von elf auf zehn zurückzuführen. Die Vergütung für den Verwaltungsrat beläuft sich auf 4,38 Millionen CHF und liegt damit im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags. Die Vergütung des Verwaltungsrats für die vorangegangene Amtsperiode 2020-2021 lag unter dem von den Aktionären genehmigten Betrag. Ursächlich hierfür war die freiwillige Spende in Höhe von 10 Prozent der Honorare für die erste Hälfte des Jahres 2020 zur Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie.

**Abbildung 13: Vergütung des Verwaltungsrats (in CHF)**

Verwaltungsrat	Amtsperiode	
	2021-2022	2020-2021
Anzahl der Mitglieder	10	11
Gesamtvergütung	4 380 000	4 436 500
An der vorangegangenen Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtvergütung	4 400 000	4 700 000

### Vergütung ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats

2021 wurden keine Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats geleistet.

### Vergütung für erbrachte Dienstleistungen

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied des Verwaltungsrats im Jahr 2021 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für Dienstleistungen, die für ABB erbracht wurden, erhalten.

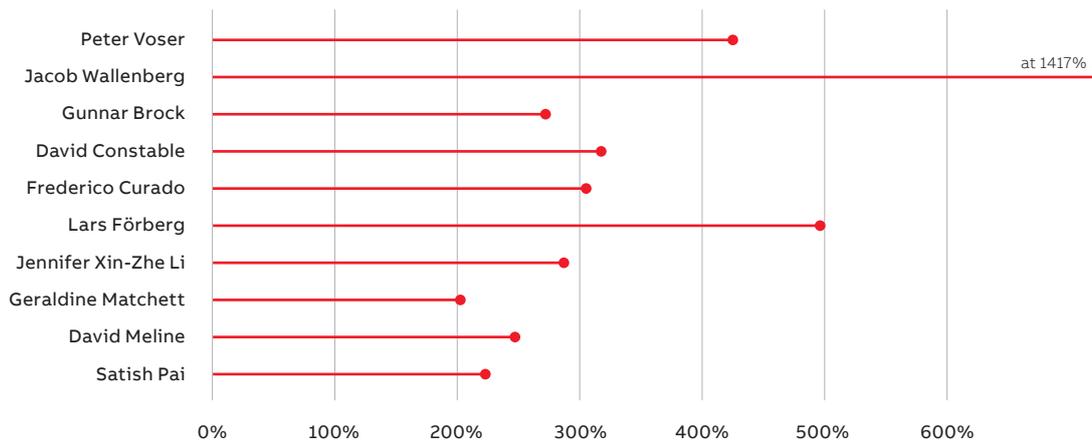
## Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember 2021 besaßen die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt weniger als ein Prozent der gesamten ausstehenden ABB-Aktien.

Abbildung 37 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ zeigt die Anzahl der von den Mitgliedern der Konzernleitung zum 31. Dezember 2021 und 2020 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.

Die als Teil der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ausgegebenen Aktien sind für einen Zeitraum von drei Jahren gesperrt. Zur Darstellung des Vermögensrisikos für jedes Verwaltungsratsmitglied wird in Abbildung 14 der Wert der gehaltenen Aktien zum 31. Dezember 2021 mit der Gesamtvergütung für die Amtszeit 2021-2022 verglichen. Alle Verwaltungsratsmitglieder hielten zum 31. Dezember 2021 ABB-Aktien im Wert von mindestens 200 Prozent ihrer Gesamtvergütung für 2021.

Abbildung 14: Aktienbestand der Mitglieder des Verwaltungsrats (zum 31. Dezember 2021) in % der Gesamtvergütung 2021



\* Berechnet auf Basis des Aktienkurses von CHF 26.59, dem Referenzkurs des LTIP 2021 und der am 31. Dezember 2021 gehaltenen Aktien.

## Vergütungsregelung für die Konzernleitung

Die Vergütungsregelung 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.

### Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur soll eine leistungsorientierte wettbewerbsfähige Vergütung bieten und Führungskräfte zu herausragenden Leistungen motivieren. Zudem soll für Aktionäre ein nachhaltiger Wert geschaffen werden, ohne hierfür übermässige Risiken einzugehen. Der Vergütungsrahmen der Konzernleitung sieht daher eine ausgewogene Struktur aus fester und variabler

Vergütung vor. Die variable Vergütung besteht aus kurz- und langfristigen Anreizen, die auf strategischen, finanziellen und ESG-Zielen beruhen und die Leistung der Gruppe, der Geschäftsbereiche und Funktionen sowie die individuelle Leistung berücksichtigen.

Diese Vergütungsstruktur ist, wie aus Abbildung 15 hervorgeht, mit unserer Strategie verknüpft.

Abbildung 15: Struktur der Vergütung der Konzernleitung ab 2022

	<b>Feste Vergütung – jährliches Grundgehalt und Zusatzleistungen</b>	<b>Variable Vergütung - kurzfristige variable Vergütung (AIP)</b>	<b>Variable Vergütung - langfristige variable Vergütung (LTIP)</b>	<b>Vermögensrisiko/ Aktienbesitz</b>
<b>Ziel und Verknüpfung mit Strategie</b>	Das Grundgehalt deckt die Funktion und die entsprechende Erfahrung ab; Vorsorgeleistungen schützen vor Risiken. Erleichtert die Anwerbung und Bindung von talentierten Mitgliedern der Konzernleitung.	Honorierung der jährlichen Konzernleistung, der Geschäftstätigkeit sowie der funktionalen und individuellen Leistung. Auf die Festlegung des jährlichen Leistungsplans des Unternehmens ausgerichtet.	Honoriert das Erreichen von Konzernzielen über einen Zeitraum von drei Jahren. Fördert die Schaffung eines langfristigen und nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre und die Erfüllung langfristiger strategischer Ziele. Auf den langfristigen Leistungsplan des Unternehmens ausgerichtet.	Das persönliche, risikobehaftete Vermögen des Einzelnen ist direkt mit dem Aktienkurs von ABB gekoppelt und die Interessen der Konzernleitungsmitglieder sind an denen der Aktionäre ausgerichtet, um den langfristigen Erfolg von ABB in den Fokus zu rücken.
<b>Operativ</b>	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 drei Jahren freigegeben werden	Einzelpersonen müssen ABB-Aktien halten
<b>Mögliche Auszahlung / Höhe des Risikos (in % des jährlichen Grundgehalts)</b>	Auf Grundlage des Verantwortungsbereichs sowie der individuellen Erfahrungen und Kompetenzen			
			<b>CEO</b> Minimum 0% Ziel 150% Maximum 300%  <b>Sonstige aktuelle Mitglieder</b> Minimum 0% Ziel 80-100% Maximum 160-200%  <b>Sonstige Mitglieder der Konzernleitung*</b> Minimum 0% Ziel 150% Maximum 300%	<b>CEO</b> 500% (nach Steuern)  <b>Sonstige Mitglieder der Konzernleitung</b> 400% (nach Steuern)
<b>Leistungsindikatoren</b>	Bei der Änderung des Grundgehalts werden die individuelle Leistung und das zukünftige persönliche Potenzial der Führungskraft, sowie ein externe Leistungsvergleichswerte berücksichtigt			An den Aktienkurs von ABB gekoppelt

Ein wesentlicher Anteil der Gesamtvergütung hängt von variablen Vergütungskomponenten ab, für die anspruchsvolle Leistungsziele in Einklang mit den jährlichen, langfristigen Leistungsplänen von ABB erreicht werden müssen.

Die geplante AIP-Zuteilung ist als Prozentsatz des Grundgehalts definiert und liegt derzeit für alle Mitglieder der Konzernleitung bei 100 Prozent. Liegen die Planziele bei allen finanziellen Leistungsindikatoren unterhalb der festgelegten

Grenzwerte, erfolgt keine Auszahlung der kurzfristigen variablen Komponente. Werden die Planziele übertroffen, ist die Auszahlung auf einen Höchstwert von 150 Prozent begrenzt.

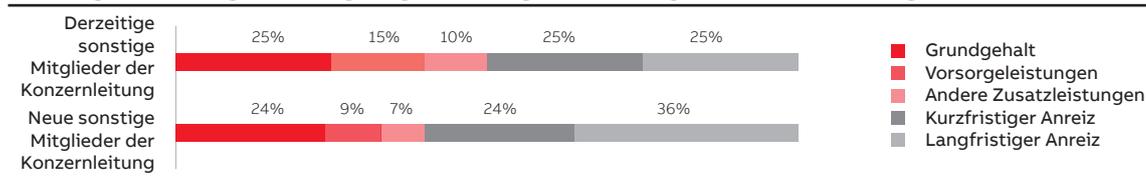
Die geplante LTIP-Zuteilung ist als Prozentsatz des Grundgehalts definiert und liegt für den Vorsitzenden der Konzernleitung derzeit bei 150 Prozent und bei 80 bis 100 Prozent für alle anderen Mitglieder der Konzernleitung.

Liegen die Planziele für alle Leistungsindikatoren unterhalb der festgelegten Grenzwerte, erfolgt keine Auszahlung im Rahmen des LTIP. Werden die Planziele übertroffen, ist die Auszahlung der bedingten Zuteilung auf einen Höchstwert von 200 Prozent begrenzt.

Ab 2022 wird der Mix aus festen und variablen Zielvergütungselementen für neue Mitglieder der Konzernleitung angepasst, um den Schwerpunkt stärker auf die variable Vergütung zu legen. Zu diesem Zweck wird die LTIP-Zuteilung auf 150 Prozent des Grundgehalts erhöht und gleichzeitig die

Höhe der Vorsorgeleistungen und anderer Zusatzleistungen gesenkt. Die Reduzierung der Vorsorgeleistungen und anderer Zusatzleistungen fällt geringer aus als die Erhöhung der LTIP-Komponente was der Verlagerung von garantierten Vergütungsbestandteilen zu risikobasierten Komponenten geschuldet ist. Die garantierte Vergütung für neue Mitglieder der Konzernleitung wird bei 40 Prozent ihrer Zielgesamtvergütung liegen, gegenüber 50 Prozent für die derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung. Abbildung 16 zeigt die Änderungen für die neuen Mitglieder der Konzernleitung im Detail.

**Abbildung 16: Verteilung der Zielvergütung für derzeitige und neue Mitglieder der Konzernleitung**



### 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 (Vergütungsvergleiche);
- individuelles Profil des Mitglieds der Konzernleitung im Hinblick auf Erfahrung und Fähigkeiten;
- individuelle Leistung und persönliches Potenzial.

Der Vergütungsausschuss hat seinen Ansatz für den Leistungsvergleich im Jahr 2020 einer umfassenden Prüfung unterzogen. Infolge dieser Prüfung wurden drei

Benchmarking-Vergleichsgruppen erstellt und so gestaltet, dass sie der Grösse, dem Tätigkeitsumfang und der Komplexität von ABB entsprechen. Unternehmen aus dem Finanzdienstleistungssektor wurden ausgeschlossen.

Die Anwendung dieser Vergleichsgruppen hängt von der Art der Position und der Relevanz ab. Für operative Positionen und die Vergütungsgestaltung liegt der Schwerpunkt zum Beispiel stärker auf der Vergleichsgruppe aus der globalen Industrie, 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 17).

**Abbildung 17: Vergleichswerte für die Vergütung von Referenzunternehmen**

Vergleichsgruppe	Zusammensetzung	Begründung
Globale Industrie	Eine ausgewählte Gruppe von 16 globalen Vergleichsunternehmen <sup>(1)</sup> , 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 <sup>(2)</sup> , 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 <sup>(3)</sup> , 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 und 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, Holcim, 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 und Vodafone.

(3) SMI: Swiss Market Index; SMIM: Swiss Market Index MID; Enthaltene Unternehmen: Adecco, Geberit, Givaudan, Glencore, Kuehne & Nagel, Lafarge Holcim, Nestle, Novartis, Richemont, Roche, Schindler, SGS, Sika, STMicroelectronics, Swatch und Swisscom.

Da ein Benchmarking alle zwei Jahre durchgeführt wird, stützt sich der Vergleich von ABB mit ihren Vergleichsgruppen, die in Abbildung 18 dargestellt werden, auf die letzte Überprüfung aus dem Jahr 2020. Bei den wichtigsten Vergleichsindikatoren (Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden) liegt ABB nach diesen Daten im Median der Vergleichsgruppe aus globalen Industrieunternehmen und gesamteuropäischen Unternehmen sowie im oberen Quartil der Schweizer Vergleichsunternehmen.

**Abbildung 18: Vergütungsvergleich mit Benchmarking-Vergleichsgruppen <sup>(1)</sup>**

	Markt- kapitali- sierung <sup>(2)(3)(4)</sup>	Umsatz <sup>(2)(4)(5)</sup>	Mitarbei- tende <sup>(5)(6)</sup>
<b>ABB</b>	<b>45,6</b>	<b>27,0</b>	<b>110 000</b>
<b>Globale Industrie- unternehmen</b>			
Oberes Quartil	54,6	37,8	137 828
Median	31,1	29,2	94 500
Unteres Quartil	12,4	16,5	72 827
<b>Gesamt- europäischer Markt</b>			
Oberes Quartil	68,9	38,4	126 994
Median	37,4	26,9	95 331
Unteres Quartil	18,2	22,2	61 450
<b>Schweizer Markt</b>			
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.

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.

### Vergütungselemente

Abbildung 15 veranschaulicht das Ziel und die Verknüpfung mit unserer Strategie, dem Betrieb, der Höhe der Auszahlung und den Leistungsindikatoren. Darüber hinaus enthält dieser Abschnitt weitere Angaben zu den einzelnen Vergütungselementen.

### Feste Vergütung – Grundgehalt und Zusatzleistungen

#### Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

Das Grundgehalt stellt eine Entschädigung für die Tätigkeit und die eingebrachten Erfahrungen dar; Zusatzleistungen decken die Risiken ab und erleichtern die Anwerbung und Bindung von talentierten Mitgliedern der Konzernleitung.

Die Auszahlung des Grundgehalts erfolgt in bar. 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.

#### Höhe der Auszahlung

Das Grundgehalt wird unter Berücksichtigung des Verantwortungsbereichs, der persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten sowie der Marktdaten festgelegt.

Die Versorgungspläne stehen in Einklang mit dem Wettbewerbsumfeld und den gesetzlichen Rahmenbedingungen vor Ort und erfüllen mindestens die rechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes.

Der Geldwert des Grundgehalts und der Zusatzleistungen wird in Abbildung 37 im Bericht über die Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2021 dargelegt.

#### Leistungsindikatoren und Gewichtung

Das Grundgehalt wird unter Berücksichtigung der oben genannten Faktoren, der Leistung der Führungskräfte und ihrem Zukunftspotenzial angepasst.

### Variable Vergütung - 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. Der AIP ist an dem von der Generalversammlung genehmigten jährlichen Leistungsplan ausgerichtet.

#### Höhe der Auszahlung

Der Zielwert des AIP für Mitglieder der Konzernleitung liegt bei 100 Prozent des jährlichen Grundgehalts, die maximale Auszahlung beträgt 150 Prozent.

### Leistungsindikatoren und Gewichtung

Der AIP ist so ausgelegt, dass er Anreize für ein besseres operative Ergebnis schafft und unsere Leistungskultur hervorhebt. Mit dem AIP werden die wichtigsten Prioritäten in den Fokus gerückt. Dabei kommen maximal fünf Kennzahlen zur Anwendung.

- Eine gemeinsame konzernweite Kennzahl mit einer Gewichtung von 20 bis 25 Prozent.
- Bis zu drei Kennzahlen für Unternehmens- oder Geschäftsbereiche, die mit 55 bis 60 Prozent gewichtet sind.
- Eine individuelle Kennzahl mit einer Gewichtung von 20 Prozent.
  - Diese individuelle Komponente wird durch bis zu drei Leistungsindikatoren (KPIs) definiert, die eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Zielen beinhalten können.
  - Ab 2022 werden mindestens zwei KPIs mit den ESG-Zielsetzungen verknüpft, z.B. CO<sub>2</sub>-Emissionen, Sicherheit oder Ziele in Bezug auf den Anteil weiblicher Führungskräfte.
  - Für die Leiter der Geschäftsbereiche wird weiterhin eine KPI aus dem Bereich Sicherheit angewendet, und es wird eine KPI aus dem Umweltbereich (CO<sub>2</sub>-Emissionen) eingeführt.
  - Für die Corporate Officers wird eine KPI aus dem Bereich Soziales (Vertretung von Frauen und Männern auf Managementebene) oder eine KPI aus dem Bereich Governance (interne Kontrollen) und eine KPI aus dem Umweltbereich (CO<sub>2</sub>-Emissionen) angewendet.
- Das endgültige Ergebnis für diese individuelle Kennzahl wird eine Ermessensentscheidung sein, die auf der gesamten Leistung in Bezug auf alle individuellen Zielvorgaben beruht.
- Der Vergütungsausschuss/Verwaltungsrat verfügt über einen Ermessensspielraum, um die Ergebnisse und/oder Zuteilungen anzupassen. Dies beinhaltet insbesondere die Möglichkeit einer Anpassung nach unten in Abhängigkeit der erreichten Ergebnisse im Bereich Sicherheit, einschliesslich Todesfälle.

Die Zusammensetzung und Gesamtgewichtung der Kennzahlen für die Mitglieder der Konzernleitung ist in Abbildung 19 dargestellt.

**Abbildung 19: Zusammensetzung und Gewichtung der Kennzahlen für die Konzernleitungsmitglieder**

	CEO und Corporate Officers <sup>(1)</sup>	Leiter der Geschäftsbereiche
Gemeinsame konzernweite Kennzahl	<b>25%</b>	<b>20%</b>
Andere gruppenweite Kennzahlen	Bis zu drei Kennzahlen <b>55%</b>	k.A.
Kennzahlen der Geschäftsbereiche	k.A.	Bis zu drei Kennzahlen <b>60%</b>
Individuelle Kennzahl	Funktionsspezifisch <b>20%</b>	Geschäftsbereichsbezogen <b>20%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) Corporate Officers sind: Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer, General Counsel und Chief Communications and Sustainability Officer.

### Andere Designelemente

Für jedes Leistungsziel wird eine Zielvorgabe festgelegt, die dem erwarteten Leistungsniveau entspricht, das für eine vollständige Auszahlung (100 Prozent) erreicht werden muss. Mit Ausnahme der individuellen Kennzahl wird für alle anderen Kennzahlen 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 quantitativer Gruppen-, Geschäftsbereichs- und Funktionskennzahlen 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 der finanziellen AIP-Kennzahlen können unter Bezugnahme auf nicht-operative Posten und andere mit dem Verwaltungsrat vereinbarte Anpassungsgrundsätze auf Ermessensbasis nach oben oder unten angepasst werden.

Im Jahr 2021 galten Fortschritte im Hinblick auf ein oder mehrere festgelegte ESG-Ziele als Randbedingung („Boundary Condition“) für AIP-Zuteilungen. Im Rahmen dieses Ansatzes hat der Verwaltungsrat geprüft, ob das Unternehmen zum Jahresende ausreichende Fortschritte erzielt hat, um die Vergabe der angegebenen AIP-Zuteilung zu rechtfertigen. Waren die Fortschritte nach Ansicht des Verwaltungsrats nicht ausreichend, konnte die AIP-Zuteilung auf Ermessensbasis reduziert werden. Nach Rückmeldungen von Stakeholdern wird diese Vorgehensweise im Jahr 2022 eingestellt und durch den oben beschriebenen ESG-Ansatz für die persönliche AIP-Kennzahl und dem nachfolgend erläuterten LTIP abgelöst.

### Variable Vergütung - Long Term Incentive Plan (LTIP)

Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie  
Honoriert die Erfüllung festgelegter Leistungsziele über einen Zeitraum von drei Jahren. Fördert die Schaffung eines langfristigen, nachhaltigen Mehrwerts für die Aktionäre und ist an den vom Verwaltungsrat genehmigten langfristigen Leistungsplan des Unternehmens ausgerichtet.

#### Höhe der Auszahlung

Die Höhe der Auszahlungen im Rahmen des LTIP für Mitglieder der Konzernleitung beträgt 80 bis 100 Prozent des Grundgehalts bei Erreichen des Zielwerts, wobei die maximale Auszahlung zwischen 160 und 200 Prozent liegt. Für neue Konzernleitungsmitglieder ab 2022 liegen die Werte bei 150 bzw. 300 Prozent. Diese Anpassung wird im Wesentlichen durch eine Senkung der Kosten für Pensionskassenbeiträge und andere Zusatzleistungen kompensiert, wobei die Höhe der ausübaren Zuteilungen im Rahmen des LTIP in den vergangenen Jahren sowie die Risiken, die mit dem Wechsel von einer festen zu einer variablen Vergütung verbunden sind, berücksichtigt werden.

Der Zielwert für den Vorsitzenden der Konzernleitung liegt bei 150 Prozent des Grundgehalts, die maximale Auszahlung beträgt 300 Prozent.

#### Leistungsindikatoren und Gewichtung

Ab 2022 wird der LTIP drei Leistungsindikatoren umfassen:

#### Aktionärsrendite (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.
- Bei Zuteilungen für 2022 werden die TSR-basierten Zuteilungen angepasst und anspruchsvoller gestaltet. Der Schwellenwert für Zuteilungen im Freigabezeitraum wird vom 25. Perzentil auf das 50. Perzentil („P50“) der TSR-Vergleichsgruppe angehoben, d. h. für Leistungen unterhalb von „P50“ erfolgt keine Zuteilung.

- Die Höhe der Freigabe beträgt bei Erreichen von P50 weiterhin 100 Prozent des Ziels, bei Erreichen des 75. Perzentils („P75“) erfolgt weiterhin eine Freigabe von maximal 200 Prozent. Die Freigabe zwischen P50 und P75 erfolgt linear (100 bis 200 Prozent des Ziels).

#### Gewinn je Aktie (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 werden auf der Grundlage des langfristigen strategischen Plans festgelegt und 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.

#### ESG

- Der Verwaltungsrat legt jährlich die spezifischen ESG-Kennzahlen für den LTIP und die entsprechenden Ziele fest.
- Für 2022 besteht die ESG-Kennzahl darin, die Scope-1 und Scope-2 CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens am Ende des dreijährigen

Leistungszeitraums (2022-2024) gegenüber dem Ausgangswert von 2019 zu senken.

- Der Vergütungsausschuss überprüft und genehmigt jährlich den entsprechenden Schwellenwert (null), Zielwert (100 Prozent) und Maximalwert (200 Prozent).

Die genehmigten ESG-Zielvorgaben für den LTIP 2022 sollen Anreize für wesentliche Fortschritte im Hinblick auf unser Engagement im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 schaffen und sind in Abbildung 20 dargestellt.

**Abbildung 20: ESG-Zielvorgaben für den LTIP 2022**

Kennzahlen	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Verringerung der ABB Scope 1 und Scope 2 CO <sub>2</sub> Emissionen im Vergleich zum Ausgangswert von 2019	20%	60%	70%	80%

Auf oder unterhalb des Schwellenwerts: keine Zuteilung;

Auf Zielwert: Zuteilung von 100%;

Auf oder über Maximalwert: Zuteilung auf 200 Prozent begrenzt;

Lineare Auszahlung zwischen den Zielwerten.

Die relative Gewichtung der LTIP-Kennzahlen ist wie folgt:

- EPS-Kennzahl: 50 Prozent
- TSR-Kennzahl: 30 Prozent
- ESG-Kennzahl 20 Prozent

#### Sonstige Designelemente

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 zugeteilten Aktien liegt zwischen 0 und 200 Prozent des Zuteilungswerts und richtet sich nach der Erfüllung der o.g. Leistungsindikatoren.

Die endgültige LTIP-Zuteilung wird standardmäßig zu 100 Prozent in Aktien ausgezahlt und für Mitarbeitende, die der Quellensteuer unterliegen, gilt ein automatischer «Sell-to-Cover».

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 abgerechnete oder noch nicht zugeteilte erfolgsabhängige Vergütungen (Malus) nicht zu gewähren oder bereits abgerechnete erfolgsabhängige, langfristige 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).

Zuteilungen für 2021 werden im Fall eines Kontrollwechsels nicht automatisch schneller freigegeben.

Für Zuteilungen im Rahmen des LTIP 2022 haben Teilnehmende zudem Anspruch auf einen Geldbetrag auf jede freigegebene Aktie aus den Aktienzuteilungen in Höhe der Dividenden pro Aktie, die ABB zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Lieferdatum der freigegebenen Zuteilung für die Aktie von ABB Ltd ausschüttet («eine dividengleiche Zahlung»). Dies wird durch eine entsprechende Reduzierung anderer leistungsbezogener Kosten über den Zeitraum der Aktienzuteilung bis zur Freigabe der zugeteilten Aktie Aktienzuteilung ausgeglichen.

Das Ermessensrecht des Vergütungsausschusses wird erweitert, um diskretionäre Anpassungen der formelhaft berechneten Höhe der Freigaben im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zu ermöglichen. Die Clawback-Regelung wird um erhebliche Rufschädigung erweitert und gilt für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren ab dem ursprünglich geplanten spezifischen Freigabedatum.

#### Vermögensrisiko / Aktienbesitz

##### Ziel und Verknüpfung mit unserer Strategie

Das persönliche Vermögensrisiko der Mitglieder der Konzernleitung ist unmittelbar mit dem Interesse der Aktionäre in Einklang zu bringen, um den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten.

##### 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 15).

Diese Anforderungen an den Aktienbestand stehen in Einklang mit der gängigen Marktpraxis und begründen für jedes Mitglied der Konzernleitung ein Vermögensrisiko, das im Einklang mit den Interessen der Aktionäre steht.

Beim Vergleich des tatsächlichen Aktienbesitzes mit dem erforderlichen Aktienbesitz 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

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 jährliche 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.

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 (bestehend aus jährlichem Grundgehalt, kurzfristiger variabler Vergütung und Zusatzleistungen).

## Umsetzung der Vergütungsregelung für die Konzernleitung

### Überblick

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten 2021 eine Gesamtvergütung in Höhe von 39,2 Millionen CHF, verglichen mit 35,4 Millionen CHF im Jahr 2020, wie in Abbildung 21 unten zusammengefasst und in den Abbildungen 38 und 39 im Detail dargestellt.

**Abbildung 21: Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung (Geldwert in Millionen CHF)<sup>(1)</sup>**

	Kalenderjahr	
	2021	2020
<b>Anzahl der aktiven Mitglieder der Konzernleitung</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Grundgehalt	8 713 406	8 413 363
Vorsorgeleistungen	4 795 259	4 450 785
Zusatzleistungen	4 819 803	6 001 823
<b>Gesamte fixe Vergütung</b>	<b>18 328 468</b>	<b>18 865 971</b>
Kurzfristige variable Vergütung	12 144 280	6 782 229
Langfristige variable Vergütung (Marktwert bei Zuteilung)	8 684 298	6 491 137
Ersatz-Aktienzuteilung	k.A.	3 308 781
<b>Gesamte variable Vergütung</b>	<b>20 828 578</b>	<b>16 582 147</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>39 157 046</b>	<b>35 448 118</b>
<b>An der Generalversammlung maximale genehmigte Gesamtvergütung</b>	<b>39 500 000</b>	<b>55 500 000</b>

(1) Die nach Person und Komponente aufgliederten Gesamtvergütungen werden in den Abbildungen 38 und 39 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ dargelegt. Eine Übersicht über die im Jahr 2021 tatsächlich realisierte Vergütung nach Person findet sich in Abbildung 44.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung stieg 2021 gegenüber dem Vorjahr um 10,5 Prozent. Neben der Übererfüllung der anspruchsvollen kurzfristigen Anreizziele ist die Kostenentwicklung auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Die Coronapandemie, die sich negativ auf die Erfüllung der Leistungsziele für die kurzfristige variable Vergütung im Jahr 2020 auswirkte – für welche keine Anpassung der Ziele erfolgte – gegenüber der Übererfüllung der Ziele im Jahr 2021.
- Zudem wurde die kurzfristige variable Zielvergütung 2020 reduziert, um der freiwilligen Spende der Mitglieder der Konzernleitung in Höhe von zehn Prozent ihres Honorars zur Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie Rechnung zu tragen. Ausserdem erfolgte eine anteilige Auszahlung an Mitglieder der Konzernleitung, die der Konzernleitung im Laufe des Jahres beigetreten sind.
- Eine Erhöhung des Grundgehalts aus folgenden Gründen a) Wegfall der freiwilligen Spende in

Höhe von zehn Prozent des Honorars der Mitglieder der Konzernleitung, die die Mitglieder im Jahr 2020 sechs Monate lang zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-Krise leisteten, b) Erbringung von Leistungen über den gesamten Jahresverlauf 2021 durch alle Mitglieder der Konzernleitung und c) Erhöhung der Bezüge von drei Mitgliedern der Konzernleitung.

- Ein Anstieg der Vorsorgeleistungen, der ausschliesslich auf die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung zurückzuführen ist. Die Höhe der Beiträge zum Pensionsplan hat sich seit mehreren Jahren nicht geändert und es wurden lediglich altersabhängige Anpassungen vorgenommen.
- Eine Verringerung der anderen Zusatzleistungen, weil im Jahr 2020 die Kosten im Zusammenhang mit vier ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung umfassten, einschliesslich des Interims-CEO. 2021 waren darin die Kosten im Zusammenhang mit nur einem ehemaligen Mitglied der Konzernleitung enthalten.
- Der erhöhte faire Marktwert der Zuteilung im Rahmen des LTIP 2021 gegenüber dem LTIP 2020 ist hauptsächlich auf den Kurs der ABB-Aktie am Tag der Zuteilung zurückzuführen.

An der Generalversammlung 2020 genehmigten die Aktionäre für die Konzernleitung und das Geschäftsjahr 2021 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 39,5 Millionen CHF. Die Vergütung der Konzernleitung belief sich 2021 auf 39,2 Millionen CHF und steht im Einklang mit dem genehmigten Betrag. Siehe Abbildung 21.

**Vergütungsmix**

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.

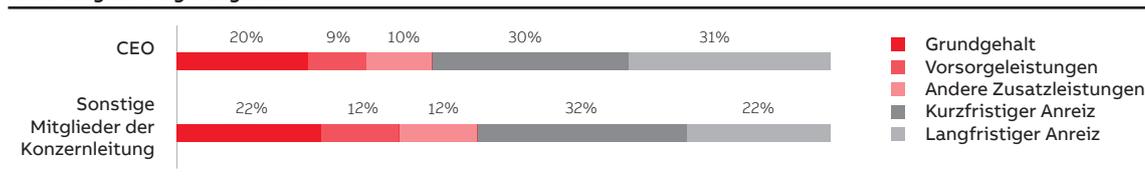
2021 machten die variablen Vergütungsbestandteile 61 Prozent der jährlichen Gesamtvergütung des Vorsitzenden der Konzernleitung aus (Vorjahr: 51 Prozent). Bei den anderen Mitgliedern der Konzernleitung lag die variable Vergütung im Durchschnitt bei 54 Prozent (Vorjahr: 41 Prozent).

Zur Aufstellung eines aussagekräftigen Jahresvergleichs ist bei der Berechnung der jährlichen Gesamtvergütung für den Vorsitzenden der Konzernleitung der Wert der einmaligen Zuteilung von Ersatzaktien als Ausgleich für entgangene Gewinne beim vorherigen Arbeitgeber nicht enthalten.

Nachfolgende Abbildung 22 zeigt die Zusammensetzung der jährlichen Gesamtvergütung des Vorsitzenden der Konzernleitung und der sonstigen derzeitigen Konzernleitungsmitglieder (zusammengefasst) im Jahr 2021 sowie die Unterteilung in fünf Vergütungskomponenten.

Die Vergütung im Jahr 2021 für ehemalige Mitglieder der Konzernleitung ist in Abbildung 22 nicht enthalten. Diese Angaben finden Sie in Abbildung 38.

**Abbildung 22: Vergütungsmix**



**Vergütungselemente – wichtige Entwicklungen im Jahr 2021**

**Grundgehalt**

Im März 2021 wurde das Gehalt von drei der neun Mitglieder der Konzernleitung angepasst. Die Höhe dieser Anpassungen reichte von 2,1 bis 6,7 Prozent, wobei die letztgenannte Änderung in einer herausragenden Leistung und Marktanpassung begründet lag. Das Grundgehalt von Timo Ihamuotila wurde um 2,1 Prozent auf 970 000 CHF erhöht. Das Grundgehalt von Tarak Mehta wurde um 3,3 Prozent auf 930 000 CHF erhöht. Das Grundgehalt von Morten Wierod wurde um 6,7 Prozent auf 800 000 CHF erhöht.

Angesichts der Tatsache, dass die anderen sechs derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung keine Gehaltsanpassungen erhielten, entsprach dies einer Erhöhung der jährlichen Grundgehälter für die im März 2021 postierten Mitglieder der Konzernleitung von 1,3 Prozent, was weitgehend mit dem Gehaltsüberprüfungsbudget für die Schweizer Mitarbeitenden übereinstimmte.

**Annual Incentive Plan (AIP) - Design**

Abbildung 23 zeigt die Zusammensetzung und Gewichtung der Kennzahlen, die 2021 für alle Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des jeweiligen AIP gelten, spezifiziert nach ihren Konzernleitungsfunktionen.

Abbildung 23: Gewichtung und Zusammensetzung der kurzfristigen variablen Kennzahlen für Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2021

	Kennzahl- schwerpunkt	CEO und Corporate Officers <sup>(1)</sup>	Leiter Elektrifizierung	Leiter Antriebstechnik	Leiter Prozess- automation	Leiter Robotik & Fertigungs- automation	
ESG-Randbedingungen für kurzfristige variable Zuteilungen: Verringerung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen in CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	<b>Gemeinsame Kennzahl</b>	Ertrag	Op EBITA-Marge <b>25%</b>	Op EBITA-Marge <b>20%</b>	Op EBITA-Marge <b>20%</b>	Op EBITA-Marge <b>20%</b>	Op EBITA-Marge <b>20%</b>
	<b>Andere konzernweite Kennzahlen</b>	Profitabilität und Kapitaleffizienz	ROCE Marge <b>25%</b>				
		Cashflow-Generation	Free Cash Flow <b>20%</b>				
		Output	Produktivitäts-wachstum <b>10%</b>				
	<b>Geschäftsbereichskennzahlen</b>	Ertrag		Op EBITA-Marge <b>30%</b>	Op EBITA-Marge <b>30%</b>	Op EBITA-Marge <b>30%</b>	Op EBITA-Marge <b>30%</b>
		Cashflow-Generierung		Op Free Cashflow <b>20%</b>			Op Free Cashflow <b>20%</b>
		Gewinn				Bruttogewinn aus dem Auftrags-eingang <b>20%</b>	
		Input			Auftragseingang <b>20%</b>	k.A.	
		Output		Produktivitäts-wachstum <b>10%</b>	Produktivitäts-wachstum <b>10%</b>	Produktivitäts-wachstum <b>10%</b>	Produktivitäts-wachstum <b>10%</b>
	<b>Individuelle Kennzahl</b>	Sicherheit, Kostendisziplin, Funktions-Umsetzung unserer Strategie	bezogen <b>20%</b>				
		Sicherheit, Akquisitionen, Digitalisierung		Geschäfts-bezogen <b>20%</b>	Geschäfts-bezogen <b>20%</b>	Geschäfts-bezogen <b>20%</b>	Geschäfts-bezogen <b>20%</b>
	<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) Corporate Officers sind: Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer, General Counsel und Chief Communications and Sustainability Officer.

Für alle Mitglieder der Konzernleitung wird im Rahmen des AIP eine gemeinsame Kennzahl angewendet, die mit 20 bis 25 Prozent gewichtet wird. 2021 war das die operative EBITA-Marge des Konzerns, mit der die Profitabilität und Effizienz des Kapitaleinsatzes stärker in den Vordergrund gestellt wird.

Neben der gemeinsamen konzernweiten Kennzahl kamen für den CEO und die Corporate Officers die gleichen Gruppenkennzahlen zur Anwendung, darunter die ROCE-Marge, der Free Cashflow und das Produktivitätswachstum, mit einer Gesamtgewichtung von 55 Prozent.

Bis zu drei Kennzahlen wurden für die Leiter der Geschäftsbereiche mit einer Gewichtung von insgesamt 60 Prozent auf die geschäftlichen Anforderungen angepasst. Bei allen Leitern der Geschäftsbereiche kommen zwei Kennzahlen zur Anwendung (Operative EBITA-Marge und Produktivitätswachstum, die mit 30 bzw. 10 Prozent gewichtet werden). Für die verbleibenden 20 Prozent kommt eine dritte Kennzahl zur Anwendung. Sie kann variieren und den operativen Free Cashflow, den Bruttogewinn aus dem Auftrags-eingang sowie den Auftragseingang enthalten.

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

- Im Jahr 2021 lag der gesamten Konzernleitung eine gemeinsame KPI im Bereich Sicherheit zugrunde: Prozentuale Verbesserung der Zahl von Unfällen mit Ausfallzeit (Lost Time Incident Frequency Rate, LTIFR), die sich auf Sustainability Observation Tours stützen muss. Für den CEO und die Corporate Officers bezog

sich dieser Aspekt auf die Konzernebene und für die Leiter der Geschäftsbereiche auf ihre jeweiligen Geschäftsbereiche.

- Die anderen KPIs des CEO und der Corporate Officers waren an die Konzern- bzw. Funktionskosten, die Umsetzung der Strategie auf Konzern- oder Funktionsebene oder interne Kontrollen gekoppelt.
- Bei den Leitern der Geschäftsbereiche wurden die anderen KPIs mit der Geschäftsentwicklung, der Digitalisierung oder der Marktpositionierung verknüpft.

In Abbildung 24 sind die vorgenannten quantitativen Kennzahlen für die Mitglieder der Konzernleitung näher definiert.

**Abbildung 24: Definition der quantitativen Zielvorgaben für 2021**

Ziel	Beschreibung
Operative EBITA-Marge (%)	Das operative EBITA entspricht dem operativen EBITA als prozentualer Anteil des operativen Umsatzes, der den Gesamtumsatz bereinigt um Wechselkursdifferenzen/CommodityTiming-Differenzen darstellt.
Return on Capital Employed (ROCE) -Marge (%)	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.
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.
Produktivitätswachstum	Bei der Berechnung der Produktivität wird der rollierende 12-Monats-Umsatz mit dem Durchschnitt der Gesamtzahl der Mitarbeitenden in den letzten drei Monaten verglichen. Das Produktivitätswachstum ist die Veränderung der Produktivität gegenüber dem gleichen Zeitraum des Vorjahres, dargestellt als prozentuale Veränderung.
Operativer Free Cash Flow (OFCF) <sup>(1)</sup>	Aus Geschäftstätigkeit erzielte Barmittel nach Abzug von Ausgaben, aber vor Zinsen und Steuern (OCF(2) minus Investitionsausgaben)
Bruttogewinn aus dem Auftragseingang (absolut) <sup>(2)</sup>	Der Bruttogewinn aus dem Auftragseingang wird durch Abzug der Gesamtkosten zur Fertigstellung des Auftrags vom Gesamterlös des Auftrags berechnet.
Auftragseingang <sup>(3)</sup>	Entspricht dem Wert der Waren und Dienstleistungen, die von Kunden innerhalb eines bestimmten Abrechnungszeitraums abzüglich Stornierungen in Auftrag gegeben und bestellt wurden.

(1) Gilt nur für die Geschäftsbereiche Robotik & Fertigungsautomation und Elektrifizierung.

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

(3) Gilt nur für den Geschäftsbereich Prozessautomation.

(4) Gilt nur für den Geschäftsbereich Antriebstechnik.

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

Für 2021 bestand die „Randbedingung“ darin, in Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie und den damit verbundenen Zielen in den einzelnen ABB-Divisionen Pläne für die Minderung von Scope-1 und Scope-2 CO<sub>2</sub>-Emissionen von ABB zu erstellen.

#### 2021 Annual Incentive Plan – Auszahlungsquoten

Beim AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote der Konzernleitung im Jahr 2021 bei 143,4 Prozent (von maximal 150 Prozent), gegenüber 72,4 Prozent in 2020. Abgesehen von der Erfüllung der anspruchsvollen Leistungsziele im Jahr 2021 wurde diese Verbesserung gegenüber den

Vorjahresergebnissen durch folgende Faktoren beeinflusst:

- 2021 waren alle neun Mitglieder der Konzernleitung über den gesamten Jahresverlauf im Amt, im Jahr 2020 waren es dagegen nur sieben Mitglieder. Die Möglichkeiten und finalen Zuteilungen im Rahmen des AIP für 2020 wurden für die Mitglieder der Konzernleitung, die der Konzernleitung im Laufe des Jahres beitraten, anteilig berechnet.
- Die Mitglieder der Konzernleitung spendeten im Jahr 2020 für einen Zeitraum von sechs Monaten 10 Prozent ihres Gehalts für die Bekämpfung der Auswirkungen der Coronapandemie. Die Möglichkeiten und finalen Zuteilungen im Rahmen des AIP für 2020 wurden daher auf der Grundlage der reduzierten Gehaltszahlungen berechnet.

- 2020 erfolgte keine Anpassung der Ziele und das Geschäftsergebnis wurde durch die Auswirkungen der Coronapandemie stärker belastet als 2021.

Die AIP-Auszahlungsquoten für das Jahr 2021 wurden abzüglich der Anpassung für einige nicht-operative Posten aufgestellt, die sich an den mit dem Verwaltungsrat vereinbarten Anpassungsgrundsätzen orientieren. Dies führte zu geringfügigen Erhöhungen der Zuteilungen für zwei Mitglieder der Konzernleitung.

#### Gemeinsame Konzernkennzahl

Die Zielerreichung der operativen EBITA-Marge der Gruppe für 2021, die für alle Mitglieder der Konzernleitung mit einer Gewichtung von 20 bis 25 Prozent gilt, lag bei 150 Prozent (2020: 5 Prozent). Die operative EBITA-Marge der Gruppe betrug 14,2 Prozent gegenüber 11,1 Prozent im Jahr 2020 und ist insbesondere auf die verbesserte Geschäftstätigkeit zurückzuführen. Die gewichtete Auszahlung des Zielwerts in Bezug auf alle gemeinsamen Kennzahlen der Gruppe lag bei 37,5 Prozent für den CEO und die Corporate Officers sowie 30 Prozent für die Leiter der Geschäftsbereiche.

#### Sonstige gruppenweite Kennzahlen

Die Auszahlungsspanne im Rahmen der anderen konzernweiten Kennzahlen, die auf den CEO und die Corporate Officers mit Gewichtungen von 10 bis 25 Prozent angewendet wurden, liegt beim Maximalwert. Die Zielerreichung der Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) betrug 150 Prozent (2020: Null Prozent), beim Free Cash Flow 150 Prozent (2020: 109 Prozent) und beim Produktivitätswachstum ebenfalls 150 Prozent (2020: k.A.). Die gewichtete Auszahlung des Zielwerts in Bezug auf diese gruppenweiten Kennzahlen betrug 82,5 Prozent.

#### Kennzahlen der Geschäftsbereiche

Bis zu drei quantitative Kennzahlen wurden für die Leiter der Geschäftsbereiche mit einer Gewichtung von 10 bis 30 Prozent angewendet: Die Ergebnisse lagen zwischen 119 und 150 Prozent des Ziels.

Die Zielerreichung in Bezug auf Kennzahl der operativen EBITA-Marge lag zwischen 119 und 150 Prozent (2020: null bis 95 Prozent), der operative Free Cash Flow lag für die beiden anwendbaren Geschäftsbereiche bei 150 Prozent (2020: 106 bis 150 Prozent), beim Bruttogewinn aus dem Auftragseingang bei 150 Prozent (2020: null Prozent), beim Auftragseingang bei 150 Prozent (2020: null bis 83 Prozent) und beim Produktivitätswachstum für vier Geschäftsbereiche bei 150 Prozent (2020: k.A.). Die gewichtete Auszahlung des Zielwerts in Bezug auf diese Kennzahlen der Geschäftsbereiche lag zwischen 80,8 und 90 Prozent (2020: 21 bis 66 Prozent).

#### Individuelle Kennzahl

Im Jahr 2021 lag ein Schwerpunkt des Unternehmens auf Sicherheit. Das Sicherheitsziel für die Zahl von Unfällen mit Ausfallzeit (Lost Time Incident Frequency Rate, LTIFR) wurde auf Konzernebene übertroffen, da alle Geschäftsbereiche ihre Ziele erreicht oder übertroffen haben. Zum ersten Mal seit 2011 gab es im Geschäftsjahr 2021 keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Die Zielvorgabe der KPIs, die in das Ergebnis der persönlichen Komponente für die Mitglieder der Konzernleitung einfließen, lag bei einer Gewichtung von 20 Prozent, einschliesslich der beschriebenen Sicherheitsergebnisse, zwischen 100 und 150 Prozent (2020: 100 bis 150 Prozent).

Die Auszahlungsquoten sind in der Abbildung 25 zusammengefasst dargestellt.

Abbildung 25: AIP Auszahlungsquoten im Jahr 2021 für den CEO und die Corporate Officers (gerundet)

Kategorie	Kennzahl (und Gewichtung)	Zielpunkte und Leistung		
		Schwellenwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (150%)
<b>Gemeinsame Konzernkennzahl</b> 25%	Op. EBITA Marge der Gruppe			150%
	ROCE			150%
	Free Cash Flow			150%
	Produktivitätswachstum			150%
<b>Individuelle Kennzahl</b> 20%	Sicherheit, Kostendisziplin, Strategieumsetzung		100-125%	

AIP Auszahlungsquoten im Jahr 2021 für die Leiter der Geschäftsbereiche (gerundet)

Kategorie	Kennzahl (und Gewichtung)	Zielpunkte und Leistung		
		Schwellenwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (150%)
<b>Gemeinsame Konzernkennzahl</b> 20%	Op. EBITA Marge der Gruppe			150%
	Op. EBITA Marge		119-150%	
	Op. Free Cash Flow			150%
	Bruttogewinn aus Auftragseingang			150%
	Auftragseingang			150%
<b>Geschäftsbereichs-kennzahlen</b> 80%	Produktivitätswachstum			150%
	Sicherheit, Akquisitionen, Digitalisierung		125-150%	
	Individuelle Kennzahl			
	Individuelle Kennzahl			
	Individuelle Kennzahl			

In Abbildung 26 werden die tatsächlich erreichten Ergebnisse im Rahmen des AIP 2021 gegenüber den angestrebten AIP-Zielen im Jahr 2021 für alle

derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung dargestellt.

Abbildung 26: Überblick über Zielwerte und realisierte Werte des AIP 2021

	Gemeinsame konzernweite Kennzahl			Andere konzernweite Kennzahlen			Kennzahlen der Geschäftsbereiche			Individuelle Kennzahl			Gesamte AIP-Freigabe (in % des Ziels)	Geplante AIP-Zuteilung (in CHF)	Tatsächliche AIP-Zuteilung (in CHF) <sup>(1)</sup>
	Zielerreichung	Gewichtung	Freigabe	Zielerreichung	Gewichtung	Freigabe	Zielerreichung	Gewichtung	Freigabe	Zielerreichung	Gewichtung	Freigabe			
Björn Rosengren	150,0%	25,0%	37,5%	150,0%	55,0%	82,5%	k.A.	k.A.	k.A.	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	1 700 000	2 465 000
Timo Ihamuotila	150,0%	25,0%	37,5%	150,0%	55,0%	82,5%	k.A.	k.A.	k.A.	100,0%	20,0%	20,0%	140,0%	970 000	1 358 000
Carolina Granat	150,0%	25,0%	37,5%	150,0%	55,0%	82,5%	k.A.	k.A.	k.A.	100,0%	20,0%	20,0%	140,0%	700 000	980 000
Maria Varsellona	150,0%	25,0%	37,5%	150,0%	55,0%	82,5%	k.A.	k.A.	k.A.	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	800 000	1 160 000
Theodor Swedjemark	150,0%	25,0%	37,5%	150,0%	55,0%	82,5%	k.A.	k.A.	k.A.	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	500 000	725 000
Sami Atiya	150,0%	20,0%	30,0%	k.A.	k.A.	k.A.	150,0%	60,0%	90,0%	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	800 000	1 160 000
Tarak Mehta	150,0%	20,0%	30,0%	k.A.	k.A.	k.A.	150,0%	60,0%	90,0%	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	930 000	1 348 500
Peter Terwiesch	150,0%	20,0%	30,0%	k.A.	k.A.	k.A.	150,0%	60,0%	90,0%	125,0%	20,0%	25,0%	145,0%	800 000	1 160 000
Morten Wierod	150,0%	20,0%	30,0%	k.A.	k.A.	k.A.	134,7%	60,0%	80,8%	150,0%	20,0%	30,0%	140,8%	800 000	1 126 400
<b>Total</b>														8 000 000	11 482 900

(1) Zeigt die abgegrenzten AIP-Zuteilungen im Jahr 2021 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses im Jahr 2022 ausbezahlt werden

**ESG-Randbedingung (Boundary condition)**

Der Verwaltungsrat stellte ebenfalls fest, dass die Randbedingung für die ESG-Ziele 2021 vollständig erfüllt wurde.

**Gesamtauszahlungsquote**

Beim AIP lag die durchschnittliche Auszahlungsquote für alle derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung bei 143,4 Prozent des Zielwerts (2020: 72,4 Prozent), wobei die Leistungsspanne zwischen 140,8 Prozent (niedrigstes Leistungsniveau) und 145,0 Prozent (höchstes Leistungsniveau) der Zielvorgabe lag. 2020 lag das Leistungsniveau zwischen 51,0 und 95,6 Prozent.

**Langfristiger Anreiz Plan (LTIP)**

**2021 LTIP-Zuteilungen**

Der geschätzte Wert der aktienbasierten Zuteilungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des LTIP im Jahr 2021 lag bei 8,7 Millionen CHF verglichen mit 6,5 Millionen CHF im Jahr 2020. Dieser Anstieg des Zuteilungswerts für den LTIP 2021 gegenüber dem Vorjahr war hauptsächlich auf den Kurs der ABB-Aktie am Tag der Zuteilung zurückzuführen. Im Jahr 2020 wurde der Kurs der ABB-Aktie am Tag der Zuteilung durch eine erhebliche Marktvolatilität zu Beginn der Coronapandemie beeinflusst und führte zu einer deutlichen Beeinträchtigung des damaligen Zuteilungswerts des LTIP 2020.

Für den LTIP 2021 wurden zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren festgelegt, von denen einer an den TSR von ABB und der andere an das EPS von ABB gekoppelt ist.

Folgende Unternehmen wurden vom Verwaltungsrat als Massstab genehmigt, anhand dessen die Entwicklung der relativen Aktionärsrendite im Rahmen des 2021 LTIP ermittelt wird: 3M, Danaher, Eaton, Emerson Electric, General Electric, Honeywell Intl., Holcim, Legrand, Mitsubishi Electric, Raytheon Technologies, Rockwell, Rolls Royce, Schneider Electric, Siemens and Yokogawa. Diese Unternehmen wurden ausgewählt, um eine angemessene und äusserst anspruchsvolle Vergleichsgruppe zu bilden, und hatten entsprechenden Einfluss auf die Festlegung des Zuteilungszeitpunkts. Die zuteilungsrelevanten Ziele für den LTIP 2021 sind in Abbildung 27 dargestellt.

**Abbildung 27: Zielpunkte LTIP 2021 LTIP**

Kennzahl	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Relativer TSR	50%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
EPS-Durchschnitt	50%	Zielwert -14%	Offenlegung nach dem Leistungszeitraum	Zielwert +14%

Auf oder unterhalb des Schwellenwerts: keine Zuteilung; Zielwert: Zuteilung von 100%; auf oder über 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.

Die jüngste Änderung bei der EPS-basierten Zuteilung (Verringerung der Spanne von plus/minus 17 Prozent des Zielwerts für den LTIP 2020 auf 14 Prozent des Zielwerts für den LTIP 2021) spiegelt die wahrgenommene EPS-Volatilität im Leistungszeitraum wider. Gleichzeitig wird damit das Erreichen eines bestimmten Grenzwerts im Rahmen des Plans anspruchsvoller gestaltet.

Der Referenzwert der LTIP-Zuteilung im Jahr 2021, anhand dessen die Anzahl der zuzuteilenden Aktien bestimmt wird, betrug 26,59 CHF.

**2018 LTIP-Zuteilungen**

Die endgültige Anzahl der Aktien, die im Rahmen der LTIP-Zuteilung 2018 im Jahr 2021 freigegeben wurden, richtete sich nach dem Erreichungsgrad der festgelegten Ziele für den TSR und dem Ergebnis pro Aktie.

Die Kennzahl für den TSR lag bei 114,8 Prozent (Vorjahr: nicht anwendbar), wobei der potenzielle Höchstwert 200 Prozent betrug.

Die durchschnittliche Komponente für den EPS wurde zu null Prozent freigegeben (im Vorjahr: 41 Prozent), bei einer maximalen Freigabe von 200 Prozent, bereinigt um Posten ausserhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs und/oder Posten, die bei der 2018 LTIP-Zielfestlegung nicht berücksichtigt wurden. Dabei wurden Bereinigungen um den Effekt von Devestitionen, Integrations- und Restrukturierungskosten vorgenommen. Das für die LTIP-Zuteilung 2018 geltende EPS für das Jahr 2020 belief sich nach Anwendung der genehmigten Anpassungen auf 1,06 USD, was zu einem planrelevanten durchschnittlichen EPS von 0,98 USD führte und damit unter dem Schwellenwert lag.

Der durchschnittlich gewichtete Erreichungsgrad der beiden Leistungskennzahlen im Rahmen des LTIP 2018 betrug 57,4 Prozent (von maximal 200 Prozent), wie in Abbildung 27 dargestellt.

Im Zusammenhang mit der EPS-Kennzahl wurde keine Zuteilung vorgenommen, da sich der für die Bestimmung des Werts der Zuteilung zugrunde gelegte Leistungszeitraum – auf die Jahre 2018 bis 2021 – erstreckte und das EPS-Ergebnis folglich durch die Coronapandemie, für welche keine Anpassung vorgenommen wurde, beeinflusst war.

Wie in unserem Vergütungsbericht 2019 angekündigt, werden die EPS-Leistungsziele für freigegebene LTIP-Zuteilungen rückwirkend offengelegt. Die drei Leistungsziele (Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert) und der tatsächliche Erreichungsgrad des bereinigten EPS-Indikators für 2018 sind in Abbildung 27 dargestellt.

**Abbildung 28: Zielvorgaben und Erreichungsgrad der Leistungsindikatoren für den LTIP 2018**

Kennzahl	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Aktuell
Relative TSR Erreichungsgrad	50%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	<b>54. Perzentil</b>
Average EPS Erreichungsgrad	50%	1,15	1,36	1,57	<b>0,98</b>
<b>Zuteilung in Prozent der Zielvorgabe (auf 200% begrenzt)</b>					<b>57,4%</b>

Auf oder unterhalb des Schwellenwerts: keine Zuteilung; Zielwert: Zuteilung von 100%; auf oder über 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.

Der durchschnittliche Gewinn pro Aktie lag bei 0,98 USD. Da der Schwellenwert nicht erreicht wurde, erfolgte keine Zuteilung.

Das relative Ranking des TSR von ABB im Vergleich zur vorab festgelegten Vergleichsgruppe von Unternehmen für den LTIP 2018 wurde auf das 54. Perzentil festgelegt, was im Rahmen dieser Kennzahl zu einer Freigabequote von 114,8 Prozent führt. Die gewichtete kombinierte Freigabequote entspricht 57,4 Prozent des Zielwerts.

#### Überblick über den offengelegten und realisierten LTIP-Wert 2018

Im Vergütungsbericht 2020 wurde auf Wunsch der Stakeholder eine neue Übersicht mit

Informationen zu früheren LTIP-Zuteilungen eingefügt, deren Freigabe im Berichtsjahr erfolgte. In dieser Tabelle wird der zuvor offengelegte „Marktwert“ zum Zeitpunkt der Zuteilung an jedes Mitglied der Konzernleitung sowie der tatsächliche Wert der Zuteilung zum Zeitpunkt der Freigabe gegenübergestellt. Abbildung 29 zeigt diese Gegenüberstellung für den LTIP 2018, der 2021 freigegeben wurde.

Die dargestellten Werte verstehen sich brutto und vor allfälligen zu zahlenden Steuern des Empfängers. Der durchschnittliche realisierte LTIP-Bruttowert betrug folglich 76,2 Prozent des offengelegten Marktwerts der Zuteilung.

**Abbildung 29: Realisierter Wert der 2018 LTIP -Zuteilung für Mitglieder der Konzernleitung**

	Zuteilungsdatum	Zugeteilte Aktien im Zusammenhang mit der Kennzahl <sup>(1)</sup> TSR <sup>(1)</sup>	Zugeteilte Aktien im Zusammenhang mit der Kennzahl <sup>(2)</sup> EPS <sup>(2)</sup>	Gesamtzahl der zugeteilten Aktien	Offengelegter Wert (CHF) <sup>(3)(4)</sup>	Freigabedatum	Freigabe prozentual	Anzahl der freigegebenen Aktien	Realisierter Wert (CHF) <sup>(5)</sup>
Björn Rosengren	k.A.								
Timo Ihamuotila	6. April 2018	18 609	18 608	37 217	<b>819 965</b>	6. April 2021	57,4%	21 364	<b>624 897</b>
Carolina Granat	k.A.								
Maria Varsellona	k.A.								
Theodor Swedjemark	k.A.								
Sami Atiya	6. April 2018	11 651	11 650	23 301	<b>513 368</b>	6. April 2021	57,4%	13 376	<b>391 248</b>
Tarak Mehta	6. April 2018	17 395	17 395	34 790	<b>766 494</b>	6. April 2021	57,4%	19 970	<b>584 123</b>
Peter Terwiesch	6. April 2018	18 690	18 689	37 379	<b>823 534</b>	6. April 2021	57,4%	21 457	<b>627 617</b>
Morten Wierod	6. April 2018	7 646	7 646	15 292	<b>k.A.</b>	6. April 2021	57,4%	8 778	<b>256 757</b>
<b>Total</b>					<b>2 923 361</b>				<b>2 484 641</b>

(1) Der tatsächliche Erreichungsgrad der TSR-Kennzahl lag bei 114,8 Prozent.

(2) Der tatsächliche Erreichungsgrad der EPS-Kennzahl lag bei null Prozent.

(3) Bewertet mit 22,03 CHF, dem Marktwert der Zuteilung der ABB-Aktie am Tag der Freigabe.

(4) Zum Zeitpunkt der Offenlegung war Morten Wierod nicht Mitglied der Konzernleitung.

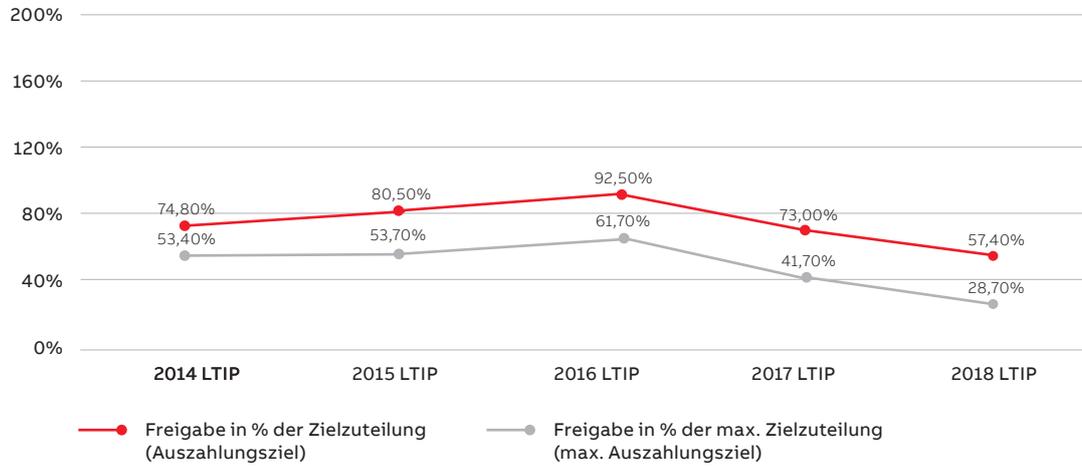
(5) Bewertet mit 29,25 CHF, dem Schlusskurs der ABB-Aktie am Tag der Freigabe.

**Höhe der LTIP-Freigaben in den letzten fünf Jahren**

Abbildung 30 zeigt die Höhe der ausübbareren Zuteilungen in den vorhergehenden fünf Jahren.

In den vergangenen fünf Jahren lag die durchschnittliche Freigabe bei 75,6 Prozent des Planziels und bei 47,8 Prozent der maximalen Auszahlung.

**Abbildung 30: Tatsächliche LTIP-Freigaben in den vergangenen Jahren<sup>(1)</sup>**



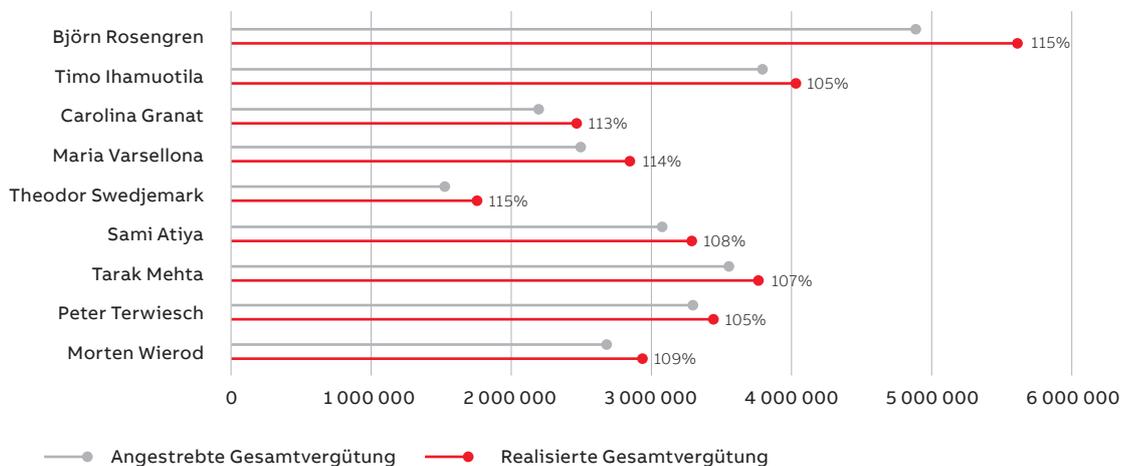
(1) Durchschnitt der relevanten Leistungskennzahlen.

**Realisierte Gesamtvergütung – 2021**

Im Vergütungsbericht 2020 hat ABB damit begonnen, die realisierte Gesamtvergütung für jedes Mitglied der Konzernleitung offenzulegen. Realisierte Vergütung bedeutet, dass die AIP-Zuteilung und die LTIP-Zuteilung am Ende des jeweiligen Leistungszyklus offengelegt werden und die tatsächliche Höhe der Auszahlung und Vergütung die Erfüllung der planbezogenen Leistungskennzahlen widerspiegeln. Die transparente Darstellung der realisierten Vergütung soll den Aktionären das Verständnis für die Verknüpfung von Vergütung und Leistung bei ABB erleichtern.

Abbildung 31 unten zeigt eine allgemeine Gegenüberstellung der realisierten und angestrebten Gesamtvergütung für alle Mitglieder der Konzernleitung. Die höheren Prozentsätze für den CEO und die Corporate Officers (mit Ausnahme des CFO) sind auf den Umstand zurückzuführen, dass diese im Jahr 2018 kein Mitglied der Konzernleitung waren und im Jahr 2018 keine LTIP-Zuteilung erhielten, dessen Freigabe im Jahr 2021 erfolgte. Eine detailliertere Beschreibung finden Sie in Abbildung 44 im Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“.

**Abbildung 31: Vergleich von realisierter und angestrebter Gesamtvergütung**



**Sonstige Vergütungen – 2021**

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 achtzehnten jährlichen Lancierung des Plans im Jahr 2021 teil. Mitglieder der Konzernleitung, die an dieser Lancierung teilgenommen haben, können maximal 330 ABB-Aktien zu einem Preis von 30,32 CHF je Aktie erwerben (d. h. zum Marktkurs bei Beginn der Lancierung 2021).

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

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied der Konzernleitung im Jahr 2021 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für

Dienstleistungen, die für ABB erbracht wurden, erhalten. Mit Ausnahme der Angaben unter dem

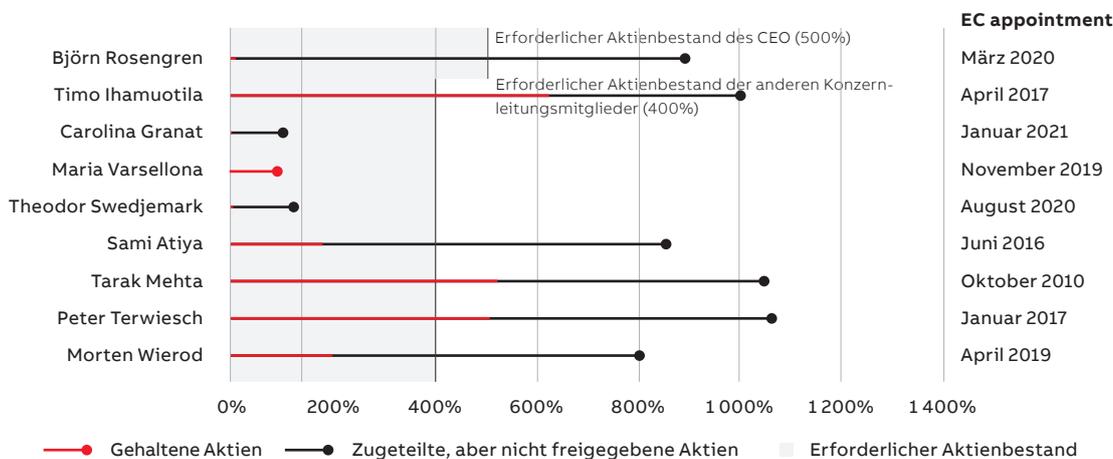
Abschnitt „Konzernleitung - Geschäftsbeziehungen zwischen ABB und den Mitgliedern ihrer Konzernleitung“ Corporate-Governance-Bericht hat keine einem Mitglied der Konzernleitung nahe stehende Person 2021 zusätzliche Honorare oder Vergütungen für Dienstleistungen erhalten, die für ABB erbracht wurden.

**Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung**

Drei von neun Mitgliedern der Konzernleitung haben die Anforderungen an den Aktienbestand erfüllt oder übertroffen. Zwei Mitglieder stehen kurz davor, ihre Anforderungen zu erfüllen, und drei Mitglieder wurden in den vergangenen zwei Jahren erstmalig in die Konzernleitung berufen.

Unter Berücksichtigung der Anzahl der zugeteilten, aber noch nicht freigegebene Aktien der derzeitigen Mitglieder der Konzernleitung zum 31. Dezember 2021 wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit dieser Mitglieder die Anforderungen an den Aktienbesitz erreichen oder übertreffen.

**Abbildung 32: Aktienbestand der Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich zur Aktienbesitzrichtlinie\***



\* Berechnet auf Basis des Aktienkurses von CHF 26.59, des Referenzkurses des LTIP 2021 und der am 31. Dezember 2021 gehaltenen Aktien. Die künftige Vergabe der zugeweilten, aber nicht freigegebenen Aktien hängt von der Zielerreichung und der relevanten planbezogenen Auszahlung ab: Die endgültige LTIP-Zuteilung 2019 wird standardmässig zu 65 Prozent in Aktien ausgezahlt (Teilnehmer haben bei der Freigabe die Wahlmöglichkeit 100 Prozent der freigegebenen LTIP-Zuteilung in Aktien zu beziehen), die endgültigen LTIP-Zuteilungen 2020 und 2021 werden standardmässig zu 100 Prozent in Aktien ausgezahlt. Ersatzaktien werden standardmässig zu 65 Prozent in Aktien ausgezahlt (Teilnehmer haben bei der Freigabe die Wahlmöglichkeit 100 Prozent der freigegebenen Zuteilung in Aktien zu beziehen).

Per 31. Dezember 2021 besaßen die Mitglieder der Konzernleitung insgesamt weniger als 1 Prozent der gesamten ausstehenden ABB-Aktien

Per 31. Dezember 2021 hielten Mitglieder der Konzernleitung ABB-Aktien und das bedingte Recht auf Bezug von ABB-Aktien wie in Abbildung 42 in Abschnitt „Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz“ dargelegt. Ihren Aktienbesitz zum 31. Dezember 2020 zeigt Abbildung 43 im gleichen Abschnitt“.

Wie zuvor bereits bekannt gegeben, wurden ab 2020 die Zuteilungen im Rahmen des Management Incentive Plan (MIP), einem Aktienoptionsplan ohne Leistungsbedingungen, eingestellt und es wurden keine weiteren Zuteilungen 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 42 und 43 aufgeführten Aktienbestand hinaus war kein Mitglied der Konzernleitung und keine einem Mitglied der Konzernleitung nahestehende Person am 31. Dezember 2021 und am 31. Dezember 2020 im Besitz von ABB-Aktien oder Optionen auf ABB-Aktien.

## Änderungen für Mitglieder der Konzernleitung

### 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.

### Für Mitglieder der Konzernleitung geltende Rücktrittsregelungen

Maria Varsellona, General Counsel und Sekretärin des Verwaltungsrats, ist zurückgetreten und wird

zum 31. März 2022 ABB verlassen. Sie hat Anspruch auf Vergütung und Zusatzleistungen bis zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens. Darin enthalten ist eine vertraglich vereinbarte anteilige kurzfristige variable Vergütung in Höhe von 181 985 CHF für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2022. Ihre noch nicht freigegebenen LTIP-Aktienzuteilungen und die noch nicht freigegebene zweite Tranche ihrer Ersatzaktienzuteilung verfallen.

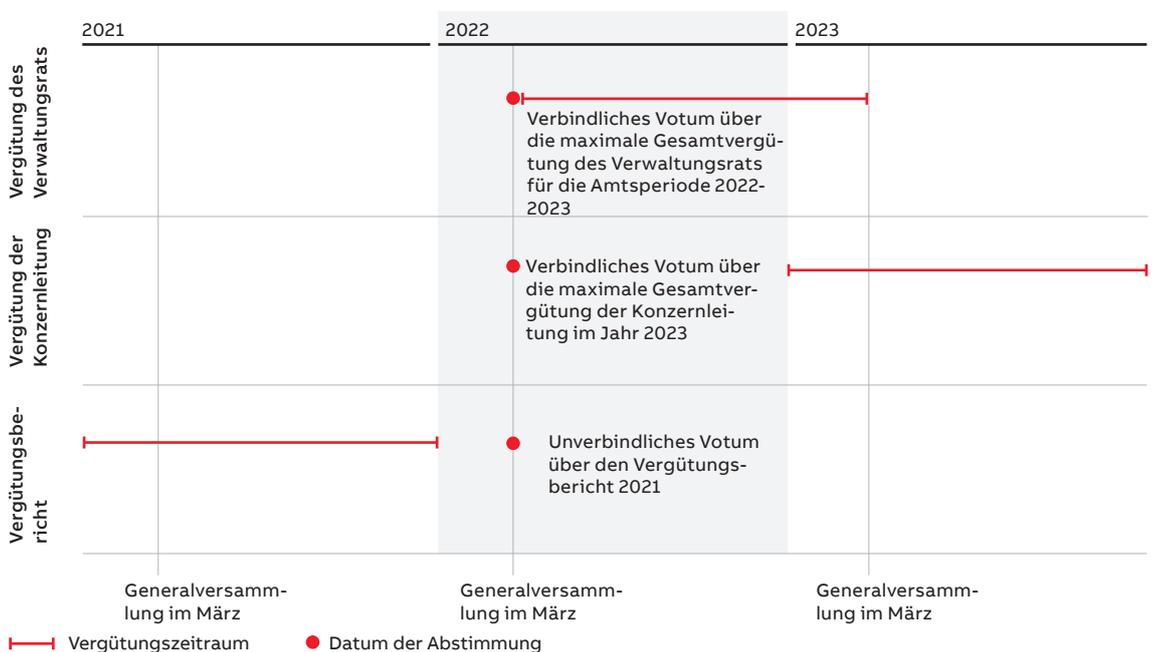
### Vergütung ehemaliger Mitglieder der Konzernleitung

Einige ehemalige Mitglieder der Konzernleitung erhielten im Jahr 2021 eine vertraglich festgelegte Vergütung für den Zeitraum nach dem Ausscheiden aus der Konzernleitung (siehe Abbildung 38, Fussnoten 5 und 6).

## Votum zur Vergütung an der Generalversammlung 2022

Wie in Abbildung 33 dargestellt, bezieht sich der Vorschlag, der den Aktionären an der Generalversammlung 2022 vom Verwaltungsrat unterbreitet wird, auf die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats in der Amtsperiode 2022 -2023 und auf die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung im Kalenderjahr 2023. Zudem wird es eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2021 geben.

Abbildung 33: Die Aktionäre können an der Generalversammlung 2022 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 34 aufgeführten Kriterien. Da einige der Vergütungskomponenten variabel sind, wird die Höhe der maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung, die den Aktionären zur Genehmigung vorgelegt wird, gewöhnlich höher sein als die tatsächliche Auszahlung, da sie den potenziellen Maximalwert der einzelnen Vergütungskomponenten abdecken muss.

Es ist wichtig anzumerken, dass es sich hierbei nicht um eine Veränderung der Vergütungsstrukturen der Geschäftsleitung handelt. Vielmehr

widerspiegelt der Betrag Kosten, die mit dem Long Term Incentive Plan 2020 verbunden sind, der 2023 freigegeben wird. Diese Kosten werden beeinflusst durch:

- die im Vergleich mit den Vorjahren höhere Anzahl freizugebender Aktien (siehe Abbildung 34),
- das gegenwärtige, solide Unternehmensergebnis (Gewinn pro Aktie, Aktienrendite) und
- die sehr gute Entwicklung des Aktienkurses seit dem Zeitpunkt der Zuteilung mit einem Referenzpreis von CHF 19,36.

Dies ist nicht das Resultat einer strukturellen Erhöhung der Vergütung der Geschäftsleitung.

Abbildung 34: Übersicht der Schlüsselfaktoren zur Bestimmung der maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung

	2019	2020	2021		2022	2023 <sup>(1)</sup>
Gesamtvergütung der Konzernleitung in CHF (Mio.)	52.0	55.5	39.2		39.5	40.0
				35.8		xx.x
	Maximum (Genehmigung an der Generalversammlung 2018)	Maximum (Genehmigung an der Generalversammlung 2019)	Actual	Target	Maximum (Genehmigung an der Generalversammlung 2020)	Maximum (Genehmigung an der Generalversammlung 2021)
					Maximum (Genehmigung an der Generalversammlung 2022)	
<b>Annahmen</b>						
AIP award percentage	150%	150%	139% <sup>(2)</sup>	100%	150%	150%
Anpassung der Höhe der LTIP-Zuteilung	12,5%	12,5%	0%	0%	12,5%	12,5%
Anzahl der im Rahmen des LTIP freigegebenen oder potentiell freizugebenden Aktien im Geschäftsjahr <sup>(3)</sup>	532 674	266 104	n.a.	n.a.	147 979	220 561
Anzahl der Mitglieder der Konzernleitung	11	12	10	10	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 2021.

(3) Im Jahr 2020 wurden beispielsweise 354 869 Aktien im Rahmen des LTIP 2020 zugeteilt, die bei Erfüllung der Leistungsvorgaben im Jahr 2023 potentiell freigegeben werden können.

## Tabellen zu Vergütung und Aktienbesitz

Abbildung 35: Vergütung des Verwaltungsrats in den Jahren 2021 und 2020

Name	Auszahlung in 2021			Auszahlung in 2020			Gesamt-entschädigung 2020 <sup>(2)</sup>			
	November Amtsperiode 2021–2022		Mai Amtsperiode 2020–2021	November Board term 2020–2021		Mai Board term 2019–2020				
	Barauszahlung <sup>(1)</sup> Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien <sup>(2)</sup>	Barauszahlung <sup>(1)</sup> Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien <sup>(2)</sup>	Gesamt- entschädigung 2021 <sup>(3)</sup>	Barauszahlung <sup>(1)</sup> Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien <sup>(2)</sup>	Barauszahlung <sup>(1)</sup> Zahlung in Aktien – Anzahl erhaltener Aktien <sup>(2)</sup>	Gesamt- entschädigung 2020 <sup>(2)</sup>				
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF			
Peter Voser, Chairman <sup>(4)</sup>	—	17 209	—	20 089	1 200 000	—	21 831	—	32 642	1 140 000
Jacob Wallenberg <sup>(5)</sup>	112 500	2 599	112 500	3 033	450 000	101 250	3 297	112 500	4 928	427 500
Matti Alahuhta <sup>(6)</sup>	—	—	—	3 615	160 000	—	4 787	—	7 155	304 000
Gunnar Brock <sup>(7)</sup>	82 500	1 906	—	4 542	330 000	—	4 937	—	7 379	313 500
David Constable <sup>(8)</sup>	80 000	1 848	87 500	2 359	335 000	78 750	2 564	87 500	3 833	332 500
Frederico Curado <sup>(9)</sup>	—	3 829	—	4 090	335 000	—	4 438	—	6 646	304 000
Lars Förberg <sup>(10)</sup>	—	4 577	—	5 347	320 000	—	5 805	—	8 688	304 000
Jennifer Xin-Zhe Li <sup>(11)</sup>	87 500	1 866	80 000	1 993	335 000	72 000	2 163	80 000	3 239	304 000
Geraldine Matchett <sup>(12)</sup>	82 500	2 490	82 500	2 906	330 000	74 250	3 159	82 500	4 722	313 500
David Meline <sup>(13)</sup>	100 000	2 310	100 000	2 696	400 000	90 000	2 931	100 000	4 380	380 000
Satish Pai <sup>(14)</sup>	82 500	1 759	82 500	2 055	330 000	74 520	2 231	82 500	3 340	313 500
<b>Total</b>	<b>627 500</b>	<b>40 393</b>	<b>545 000</b>	<b>52 725</b>	<b>4 525 000</b>	<b>490 770</b>	<b>58 143</b>	<b>545 000</b>	<b>86 952</b>	<b>4 436 500</b>

(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 2021 und 2020 jeweils CHF 231 287 und CHF 272 312 an obligatorischen Sozialabgaben.

(4) Vorsitzender des Verwaltungsrats von ABB für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022 und Vorsitzender des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperiode 2021–2022; erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(5) Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats von ABB für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022; Vorsitzender des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021 sowie Mitglied dieses Ausschusses für die Amtsperiode 2021–2022; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(6) Mitglied des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021; erhielt 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien für die Amtsperiode 2019–2020. Stand 2021 zur Wiederwahl nicht zur Verfügung.

(7) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021; erhielt 100 Prozent seiner Entschädigung für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021 und erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien für die Amtsperiode 2021–2022.

(8) Vorsitzender des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021; Mitglied des Vergütungsausschusses für die Amtsperiode 2021–2022; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(9) Mitglied des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020 und 2020–2021; Vorsitzender des Vergütungsausschusses für die Amtsperiode 2021–2022; erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(10) Mitglied des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022; erhält 100 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(11) Mitglied des Vergütungsausschusses für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022 und Mitglied des Governance- und Ernennungsausschusses für die Amtsperiode 2021–2022; erhält 50 Prozent ihrer Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(12) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022; erhält 50 Prozent ihrer Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(13) Vorsitzender des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

(14) Mitglied des Finanz- Revisions- und Compliance-Ausschusses für die Amtsperioden 2019–2020, 2020–2021 und 2021–2022; erhält 50 Prozent seiner Entschädigung in Form von ABB-Aktien.

Abbildung 36: Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperioden 2021-2022 und 2020-2021

Name	Funktionen	Amts- periode 2021-2022	Amts- periode 2020-2021 <sup>(1)</sup>
		CHF	CHF
Peter Voser	Verwaltungsratspräsident für die Amtsperiode 2020-2021, Verwaltungsratspräsident und Vorsitzender des GNC für die Amtsperiode 2021-2022	1 200 000	1 140 000
Jacob Wallenberg	Vizepräsident des Verwaltungsrats und Vorsitzender des GNC für die Amtsperiode 2020-2021, Vizepräsident des Verwaltungsrats und Mitglied des GNC für die Amtsperiode 2021-2022	450 000	427 500
Matti Alahuhta	Mitglied des GNC für die Amtsperiode 2020-2021	K.A.	304 000
Gunnar Brock	Mitglied des FACC für die Amtsperioden 2020-2021 und 2021-2022	330 000	313 500
David Constable	Vorsitzender des CC für die Amtsperiode 2020-2021, Mitglied des CC für die Amtsperiode 2020-2022	320 000	332 500
Frederico Curado	Mitglied des CC für die Amtsperiode 2020-2021, Vorsitzender des CC für die Amtsperiode 2021-2022	350 000	304 000
Lars Förberg	Mitglied des GNC für die Amtsperioden 2020-2021 und 2021-2022	320 000	304 000
Jennifer Xin-Zhe Li	Mitglied des CC für die Amtsperiode 2020-2021	350 000	304 000
Geraldine Matchett	Mitglied des FACC für die Amtsperioden 2020-2021 und 2021-2022	330 000	313 500
David Meline	Vorsitzender des FACC für die Amtsperioden 2020-2021 und 2021-2022	400 000	380 000
Satish Pai	Mitglied des FACC für die Amtsperioden 2020-2021 und 2021-2022	330 000	313 500
<b>Total</b>		<b>4 380 000</b>	<b>4 436 500</b>

(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 37: ABB-Aktien-Besitz im Verwaltungsrat

Name	Gesamtanzahl Aktien in Besitz	
	31. Dezember 2021	31. December 2020
Peter Voser <sup>(1)</sup>	191 946	314 648
Jacob Wallenberg	239 878	234 246
Matti Alahuhta <sup>(2)</sup>	n.a.	93 408
Gunnar Brock	33 399	26 951
David Constable	38 185	33 978
Frederico Curado	40 301	32 382
Lars Förberg	59 916	49 992
Jennifer Xin-Zhe Li	37 580	33 721
Geraldine Matchett	25 196	19 800
David Meline <sup>(3)</sup>	37 780	33 774
Satish Pai	28 432	24 618
<b>Total</b>	<b>732 613</b>	<b>897 518</b>

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

(2) Matti Alahuhta stand an der ABB Generalversammlung im März 2021 nicht mehr zur Wiederwahl.

(3) Beinhaltet 3 150 Aktien im Besitz der Ehefrau

Abbildung 38: Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2021

Name	Barentschädigung					Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter dem LTIP in 2021 <sup>(4)</sup>	Schätzwert der zugeteilten Ersatzaktien in 2021	Total (inkl. bedingte aktienbasierte Zuteilungen) in 2021 <sup>(5)</sup>
	Grundgehalt <sup>(1)</sup>	Kurzfristige variable Vergütung <sup>(1)</sup>	Vorsorgeleistungen	Andere Zusatzleistungen <sup>(2)</sup>	2021 Total Barentschädigungen <sup>(2)</sup>			
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF
Björn Rosengren	1 700 012	2 465 000	744 770	807 000	5 716 782	2 530 828	—	8 247 610
Timo Ihamuotila	966 675	1 358 000	518 063	570 546	3 413 284	962 708	—	4 375 992
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021)	700 000	980 000	417 382	399 334	2 496 716	694 744	—	3 191 460
Maria Varsellona	800 009	1 160 000	455 000	511 824	2 926 833	793 997	—	3 720 830
Theodor Swedjemark	500 004	725 000	274 535	263 567	1 763 106	397 012	—	2 160 118
Sami Atiya	800 009	1 160 000	482 662	481 598	2 924 269	793 997	—	3 718 266
Tarak Mehta	925 008	1 348 500	507 646	476 481	3 257 635	923 018	—	4 180 653
Peter Terwiesch	800 009	1 160 000	473 441	422 542	2 855 992	793 997	—	3 649 989
Morten Wierod	791 676	1 126 400	443 506	362 112	2 723 694	793 997	—	3 517 691
<b>Total derzeitige Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2021</b>	<b>7 983 402</b>	<b>11 482 900</b>	<b>4 317 005</b>	<b>4 295 004</b>	<b>28 078 311</b>	<b>8 684 298</b>	<b>—</b>	<b>36 762 609</b>
Sylvia Hill (EC-Mitglied bis 31. Dezember 2020)	730 004	661 380	478 254	524 799	2 394 437	—	—	2 394 437
<b>Total ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung<sup>(6)</sup></b>	<b>730 004</b>	<b>661 380</b>	<b>478 254</b>	<b>524 799</b>	<b>2 394 437</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>2 394 437</b>
<b>Total</b>	<b>8 713 406</b>	<b>12 144 280</b>	<b>4 795 259</b>	<b>4 819 803</b>	<b>30 472 748</b>	<b>8 684 298</b>	<b>—</b>	<b>39 157 046</b>

- (1) Zeigt die abgegrenzte kurzfristige variable Vergütung im Jahr 2021 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses im Jahr 2022 ausbezahlt wurden. Die kurzfristige variable Vergütung ist an die Ziele gebunden, die im 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 jährlichen Grundgehalts. Sylvia Hill erhielt unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen mit ABB im Dezember 2021 eine kurzfristige variable Vergütung im Rahmen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.
- (2) Andere Zusatzleistungen umfassen ggf. Sozialversicherungsabgaben, Krankenkassenbeiträge, Zahlungen für die Ausbildung der Kinder, Reisekosten, Steuerberatung, Entschädigung für entgangene Dividendenzahlungen für Ersatzaktien und gewisse andere Positionen.
- (3) Basierend auf abgegrenzten Kosten.
- (4) Die geschätzten Beträge 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 26. April 2024 kann der Wert der unter dem LTIP gewährten aktienbasierten Zuteilungen von den obigen Zahlen aufgrund der Kursentwicklung und der Erfüllung der Leistungsfaktoren abweichen.
- (5) Im Namen früherer Mitglieder der Konzernleitung wurden 2021 Zahlungen in Höhe von insgesamt CHF 296 004 vorgenommen, die die Sozialversicherungsbeiträge für den LTIP 2018 und Steuerberatungsleistungen für die Zeit ihrer aktiven EC-Mitgliedschaft abdecken.
- (6) Ulrich Spiesshofer erhielt Zahlungen für einen Wettbewerbsverzicht für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. April 2021 und eine Freigabe für den LTIP 2018 und damit verbundene Sozialversicherungsabgaben in Höhe von insgesamt CHF 1 726 896.

Abbildung 39: Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2020

Name	Barentschädigung					Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter dem LTIP in 2020 <sup>(5)</sup>	Schätzwert der zugeteilten Ersatzaktien in 2020	Total (inkl. bedingte aktienbasierte Zuteilungen) in 2020 <sup>(6)</sup>
	Grundgehalt <sup>(1)</sup>	Kurzfristige variable Vergütung <sup>(1)(2)</sup>	Vorsorgeleistungen	Andere Zusatzleistungen <sup>(2)</sup>	2020 Total Barentschädigung <sup>(4)</sup>			
	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
<b>Total derzeitige Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2020</b>	<b>7 164 189</b>	<b>5 191 465</b>	<b>4 037 884</b>	<b>4 013 741</b>	<b>20 407 279</b>	<b>6 491 137</b>	<b>3 308 781</b>	<b>30 207 197</b>
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
<b>Total ausscheidende Mitglieder der Konzernleitung</b>	<b>1 249 174</b>	<b>1 590 764</b>	<b>412 901</b>	<b>1 988 082</b>	<b>5 240 921</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>5 240 921</b>
<b>Total</b>	<b>8 413 363</b>	<b>6 782 229</b>	<b>4 450 785</b>	<b>6 001 823</b>	<b>25 648 200</b>	<b>6 491 137</b>	<b>3 308 781</b>	<b>35 448 118</b>

(1) Base salary as well as the target short-term incentive were adjusted where appropriate for EC members who voluntarily donated 10 percent of their salary to fight the impacts of the COVID-19 crisis for a six-month period during 2020.

(2) Represents accrued short-term variable compensation for the year 2020, which will be paid in 2021, after the publication of ABB's financial results. Short-term variable compensation is linked to the objectives defined in each EC member's annual incentive plan. Upon full achievement of these objectives, the short-term variable compensation of the EC members represents 100 percent of their respective base salary. The short-term variable compensation of the former CEO, Ulrich Spiesshofer, corresponds to the contractually agreed average of the year 2017 and 2018 short-term variable compensation award. Peter Voser received his short-term variable compensation payment monthly at target achievement level. Diane de Saint Victor and Jean-Christophe Deslarzes received a pro-rata short-term variable compensation payment for their period of service as an EC member, in accordance with the contractual obligations of ABB.

(3) Other benefits comprise payments related to social security, health insurance, children's education, transportation, tax advice and certain other items like compensation for unused vacation balances at the time of departure from ABB.

(4) Prepared on an accrual basis.

(5) The estimated value of the share-based LTIP grants are based on the price of ABB shares on the grant date, adjusted for expected foregone dividends during the vesting period. On the day of vesting (April 27, 2023), the value of the share-based awards granted under the LTIP may vary from the above amounts due to changes in ABB's share price and the outcome of the performance factors.

(6) Payments totaling CHF 161,274 were made in 2020 on behalf of certain other former EC members, representing social security premium payments.

(7) ABB paid Ulrich Spiesshofer in addition to the compensation related to the termination period, non-compete payments for the period May 1, 2020, to December 31, 2020, and related social security payments totaling CHF 2'806'111.

Abbildung 40: LTIP-Zuteilungen im Jahr 2021

Name	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(1)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(1)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>	Gesamtanzahl der Aktien die unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP zugeteilt wurden <sup>(1)(2)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>
	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF	CHF
Björn Rosengren	47 950	1 265 401	47 951	1 265 427	95 901	2 530 828
Timo Ihamuotila	18 240	481 354	18 240	481 354	36 480	962 708
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021)	13 163	347 372	13 163	347 372	26 326	694 744
Maria Varsellona	15 043	396 985	15 044	397 012	30 087	793 997
Theodor Swedjemark	7 522	198 506	7 522	198 506	15 044	397 012
Sami Atiya	15 043	396 985	15 044	397 012	30 087	793 997
Tarak Mehta	17 488	461 509	17 488	461 509	34 976	923 018
Peter Terwiesch	15 043	396 985	15 044	397 012	30 087	793 997
Morten Wierod	15 043	396 985	15 044	397 012	30 087	793 997
<b>Total Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2021</b>	<b>164 535</b>	<b>4 342 082</b>	<b>164 540</b>	<b>4 342 216</b>	<b>329 075</b>	<b>8 684 298</b>

(1) Freigabedatum ist der 26. April 2024.

(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 18. Lancierung des Mitarbeitenden-Aktien-Beteiligungsplans (ESAP) im Jahr 2021. Im Rahmen des Beteiligungsplans können die Teilnehmer über einen Zwölfmonatszeitraum hinweg Rücklagen bilden und mit diesen dann im November 2022 ABB-Aktien erwerben. Alle Mitglieder der Konzernleitung die am ESAP teilnahmen, waren dazu berechtigt, bis zu 330 ABB-Aktien zu einem Ausübungspreis von CHF 30,32 je Aktie zu erwerben.

Abbildung 41: LTIP-Zuteilungen im Jahr 2020

Name	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(1)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor EPS der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>	Referenzanzahl von Aktien unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(1)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen – unter dem leistungsbezogenen Faktor TSR der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>	Gesamtanzahl der Aktien die unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP zugeteilt wurden <sup>(3)(2)</sup>	Schätzwert der aktienbasierten Zuteilungen unter der 2020 lancierten Tranche des LTIP <sup>(2)(3)</sup>
		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 <sup>(4)</sup>	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) <sup>(4)</sup>	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 <sup>(4)</sup>	23 244	347 731	23 244	347 731	46 488	695 462
Peter Terwiesch <sup>(4)</sup>	20 661	309 089	20 662	309 104	41 323	618 193
Morten Wierod <sup>(4)</sup>	19 370	289 776	19 370	289 776	38 740	579 552
<b>Total derzeitige Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2020</b>	<b>216 946</b>	<b>3 245 516</b>	<b>216 953</b>	<b>3 245 621</b>	<b>433 899</b>	<b>6 491 137</b>

(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 Mitarbeitenden-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 teilnahmen, waren dazu berechtigt, bis zu 440 ABB-Aktien zu einem Ausübungspreis von CHF 22,87 je Aktie zu erwerben.

Abbildung 42: ABB-Aktien-Besitz in der Konzernleitung (Stand: 31. Dezember 2021)

Name	Anzahl gehaltener Aktien per 31. Dezember 2021	Per 31. Dezember 2021 freigegeben	Per 31. Dezember 2021 nicht freigegeben					
			Anzahl der unter dem MIP freigegebenen Optionen	Anzahl der unter dem MIP nicht freigegebenen Optionen	Anzahl der Aktien die unter den leistungsbezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2019 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Anzahl der Aktien die unter den leistungsbezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2020 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Anzahl der Aktien die unter den leistungsbezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2021 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeteilte Ersatzaktien <sup>(2)</sup>
			(Freigabe 2022)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)	(Freigabe 2024)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)
Björn Rosengren	10 000	—	—	—	131 715	95 901	130 150	18 904
Timo Ihamuotila	150 440	—	—	49 071	49 071	36 480	—	—
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021) <sup>(3)</sup>	1 200	—	—	—	—	26 326	—	—
Maria Varsellona <sup>(4)</sup>	26 006	—	—	—	—	—	—	—
Theodor Swedjemark <sup>(3)(5)</sup>	1 360	—	148 750	—	6 209	15 044	—	—
Sami Atiya	51 472	—	—	49 587	41 323	30 087	—	—
Tarak Mehta	118 056	—	—	44 422	46 488	34 976	—	—
Peter Terwiesch	100 440	—	—	41 323	41 323	30 087	—	—
Morten Wierod	51 912	—	—	36 158	38 740	30 087	—	—
<b>Total Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2021</b>	<b>510 886</b>	<b>—</b>	<b>148 750</b>	<b>220 561</b>	<b>354 869</b>	<b>298 988</b>	<b>130 150</b>	<b>18 904</b>

(1) Die letzten Zuteilungen für den LTIP 2019 und den LTIP 2020 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 endgültigen LTIP-Zuteilungen 2020 und 2021 werden 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 zugeteilten 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) Beinhaltet Aktien im Besitz des Ehepartners.

(4) Noch nicht freigegebene Aktienzuteilungen verfallen aufgrund des Ausscheidens aus dem Unternehmen und wurden aus der Aktienbesitzliste entfernt.

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

Abbildung 43: ABB-Aktien-Besitz in der Konzernleitung (Stand: 31. Dezember 2020)

Name	Anzahl gehaltener Aktien Per 31. Dezember 2020		Anzahl der unter dem MIP freigegebenen Optionen	Per 31. Dezember 2020 nicht freigegeben						
	Per 31. Dezember 2020	freigegeben		Anzahl der unter dem MIP nicht freigegebenen Optionen	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2018 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2019 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Anzahl der Aktien die unter den leistungs-bezogenen Faktoren (EPS und TSR) 2020 des LTIP auszuliefern sind <sup>(1)</sup>	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien <sup>(2)</sup>	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien <sup>(2)</sup>	Für entgangene Gewinne beim ehemaligen Arbeitgeber zugeweilte Ersatzaktien <sup>(2)</sup>
				(Freigabe 2021/2022)	(Freigabe 2021)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)	(Freigabe 2021)	(Freigabe 2022)	(Freigabe 2023)
Björn Rosengren (EC-Mitglied seit 27. Januar 2020, CEO seit 1. März 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-Mitglied seit 1. August 2020) <sup>(3)</sup>	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	—	—	—	—
<b>Total Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2020</b>	<b>545 651</b>	<b>898 875</b>	<b>569 500</b>	<b>147 979</b>	<b>298 042</b>	<b>433 899</b>	<b>40 010</b>	<b>170 159</b>	<b>18 904</b>	

- (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 44: Zielvergütung und tatsächliche Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2021

Zielvergütung (in CHF)	Grund- gehalt	Vorsorge- leistungen	Zusatz- leis- tungen <sup>(1)</sup>	Ziel für kurzfristige variable Vergütung <sup>(2)</sup>	LTIP Zuteilungs- wert 2018 <sup>(3)</sup>	Ziel für Total variable Entschädi- gungen	Ziel für Total Ent- schädigungen
Björn Rosengren	1 700 012	744 770	807 000	1 700 000	k.A.	1 700 000	4 951 782
Timo Ihamuotila	966 675	518 063	570 546	970 000	819 965	1 789 965	3 845 249
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021)	700 000	417 382	399 334	700 000	k.A.	700 000	2 216 716
Maria Varsellona	800 009	455 000	511 824	800 000	k.A.	800 000	2 566 833
Theodor Swedjemark	500 004	274 535	263 567	500 000	k.A.	500 000	1 538 106
Sami Atiya	800 009	482 662	481 598	800 000	513 368	1 313 368	3 077 637
Tarak Mehta	925 008	507 646	476 481	930 000	766 494	1 696 494	3 605 629
Peter Terwiesch	800 009	473 441	422 542	800 000	823 534	1 623 534	3 319 526
Morten Wierod	791 676	443 506	362 112	800 000	336 913	1 136 913	2 734 207
<b>Total</b>	<b>7 983 402</b>	<b>4 317 005</b>	<b>4 295 004</b>	<b>8 000 000</b>	<b>3 260 274</b>	<b>11 260 274</b>	<b>27 855 685</b>

Realized Compensation (in CHF)	Grund- gehalt	Vorsorge- leistungen	Zusatz- leis- tungen <sup>(1)</sup>	Kurzfristige variable Vergütung 2021 <sup>(4)</sup>	Realisierter LTIP-Wert 2018 <sup>(5)</sup>	Total variable Entschädi- gungen	Total Entschädi- gungen
Björn Rosengren	1 700 012	744 770	807 000	2 465 000	k.A.	2 465 000	5 716 782
Timo Ihamuotila	966 675	518 063	570 546	1 358 000	624 897	1 982 897	4 038 181
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021)	700 000	417 382	399 334	980 000	k.A.	980 000	2 496 716
Maria Varsellona	800 009	455 000	511 824	1 160 000	k.A.	1 160 000	2 926 833
Theodor Swedjemark	500 004	274 535	263 567	725 000	k.A.	725 000	1 763 106
Sami Atiya	800 009	482 662	481 598	1 160 000	391 248	1 551 248	3 315 517
Tarak Mehta	925 008	507 646	476 481	1 348 500	584 123	1 932 623	3 841 758
Peter Terwiesch	800 009	473 441	422 542	1 160 000	627 617	1 787 617	3 483 609
Morten Wierod	791 676	443 506	362 112	1 126 400	256 757	1 383 157	2 980 451
<b>Total</b>	<b>7 983 402</b>	<b>4 317 005</b>	<b>4 295 004</b>	<b>11 482 900</b>	<b>2 484 642</b>	<b>13 967 542</b>	<b>30 562 953</b>

Realisierte Auszahlungsquote (in %)	Grund- gehalt	Vorsorge- leistungen	Zusatz- leis- tungen <sup>(1)</sup>	Kurzfristige variable Vergütung <sup>(4)</sup>	Realisierter LTIP-Wert 2018 in % <sup>(5)</sup>	Total variable Entschädi- gungen	Total Entschädi- gungen
Björn Rosengren	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	k.A.	145,0%	115,4%
Timo Ihamuotila	100,0%	100,0%	100,0%	140,0%	76,2%	110,8%	105,0%
Carolina Granat (EC-Mitglied seit 1. Januar 2021)	100,0%	100,0%	100,0%	140,0%	k.A.	140,0%	112,6%
Maria Varsellona	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	k.A.	145,0%	114,0%
Theodor Swedjemark	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	k.A.	145,0%	114,6%
Sami Atiya	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	76,2%	118,1%	107,7%
Tarak Mehta	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	76,2%	113,9%	106,5%
Peter Terwiesch	100,0%	100,0%	100,0%	145,0%	76,2%	110,1%	104,9%
Morten Wierod	100,0%	100,0%	100,0%	140,8%	76,2%	121,7%	109,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>143,4%</b>	<b>76,2%</b>	<b>127,7%</b>	<b>110,0%</b>

(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.

(3) Entspricht dem fairen Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung im Rahmen des LTIP 2018 am 6. April 2018, wie bereits in unserem Geschäftsbericht 2018 dargelegt.

(4) Zeigt die abgegrenzten STI im Jahr 2021 die nach Veröffentlichung des Finanzergebnisses 2022 ausbezahlt werden. Der STI ist an die Ziele gebunden die im AIP jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung festgelegt sind.

(5) Bewertet mit CHF 29,25, dem Schlusskurs der ABB-Aktie am Tag der Freigabe.



04

# Finanzbericht 2021 der ABB Gruppe



**133 Konsolidierte Erfolgsrechnung**

**134 Konsolidierte Gesamtergebnisrechnung**

**135 Konsolidierte Bilanz**

**136 Konsolidierte Cashflow-Rechnung**

**138 Konsolidierter Eigenkapitalnachweis**



# Konsolidierte Erfolgsrechnung

<b>Geschäftsjahr per 31. Dezember</b>			
<b>(Angaben in Millionen USD, ausser Angaben je Aktie in USD)</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Umsatz aus Produkten	23 745	21 214	22 554
Umsatz aus Dienstleistungen und übrigen Geschäften	5 200	4 920	5 424
<b>Total Umsatz</b>	<b>28 945</b>	<b>26 134</b>	<b>27 978</b>
Umsatzkosten für Produkte	(16 364)	(15 229)	(15 811)
Umsatzkosten für Dienstleistungen und übrige Geschäfte	(3 114)	(3 027)	(3 261)
<b>Total Umsatzkosten</b>	<b>(19 478)</b>	<b>(18 256)</b>	<b>(19 072)</b>
<b>Bruttogewinn</b>	<b>9 467</b>	<b>7 878</b>	<b>8 906</b>
Vertriebs-, Verwaltungs- und allgemeiner Aufwand	(5 162)	(4 895)	(5 447)
Nicht auftragsbezogener Forschungs- und Entwicklungsaufwand	(1 219)	(1 127)	(1 198)
Wertminderung des Goodwill	—	(311)	—
Übriger Ertrag (Aufwand), netto	2 632	48	(323)
<b>Ergebnis der Geschäftstätigkeit</b>	<b>5 718</b>	<b>1 593</b>	<b>1 938</b>
Zins- und Beteiligungserträge	51	51	67
Zins- und übrige Finanzaufwendungen	(148)	(240)	(215)
Verluste aus der Tilgung von Schulden	—	(162)	—
Nicht operative Pensionserträge (-aufwendungen)	166	(401)	72
<b>Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, vor Steuern</b>	<b>5 787</b>	<b>841</b>	<b>1 862</b>
Ertragssteueraufwand	(1 057)	(496)	(772)
<b>Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern</b>	<b>4 730</b>	<b>345</b>	<b>1 090</b>
Gewinn (Verlust) aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	(80)	4 860	438
<b>Konzerngewinn</b>	<b>4 650</b>	<b>5 205</b>	<b>1 528</b>
Nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnender Konzerngewinn	(104)	(59)	(89)
<b>ABB zuzurechnender Konzerngewinn</b>	<b>4 546</b>	<b>5 146</b>	<b>1 439</b>
Aktionären von ABB zuzurechnende Beträge:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	4 625	294	1 043
Gewinn (Verlust) aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	(79)	4 852	396
Konzerngewinn	4 546	5 146	1 439
Den Aktionären von ABB zuzurechnender unverwässerter Konzerngewinn je Aktie:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	2,31	0,14	0,49
Gewinn (Verlust) aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	(0,04)	2,30	0,19
Konzerngewinn	2,27	2,44	0,67
Den Aktionären von ABB zuzurechnender verwässerter Konzerngewinn je Aktie:			
Gewinn aus weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	2,29	0,14	0,49
Gewinn (Verlust) aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	(0,04)	2,29	0,19
Konzerngewinn	2,25	2,43	0,67
Zur Berechnung verwendeter gewichteter Durchschnitt der ausstehenden Aktien (in Millionen):			
Den Aktionären von ABB zuzurechnender unverwässerter Konzerngewinn je Aktie	2 001	2 111	2 133
Den Aktionären von ABB zuzurechnender verwässerter Konzerngewinn je Aktie	2 019	2 119	2 135

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)	2021	2020	2019
<b>Konzerngewinn</b>	<b>4 650</b>	<b>5 205</b>	<b>1 528</b>
<b>Sonstiges Ergebnis (Verlust) (Other Comprehensive Income), nach Steuern:</b>			
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen			
Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen	(521)	498	(130)
Veränderungen aus Veräusserungen	(9)	519	(2)
<b>Anpassungen aus Fremdwährungsumrechnungen</b>	<b>(530)</b>	<b>1 017</b>	<b>(132)</b>
Zur Veräusserung verfügbare finanzielle Vermögenswerte:			
Nicht realisierte Nettogewinne (-verluste) im Geschäftsjahr	(10)	24	14
Umgliederung realisierter Nettoverluste (-gewinne) in den Konzerngewinn	(5)	(14)	—
Veränderungen aus Veräusserungen	—	(3)	—
<b>Nicht realisierter Gewinn (Verlust) aus zur Veräusserung verfügbarer finanzieller Vermögenswerte</b>	<b>(15)</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
Pensions- und sonstige Vorsorgepläne:			
Dienstzeiterträge aus rückwirkenden Planänderungen im Geschäftsjahr	—	43	6
Versicherungsmathematische Nettogewinne (-verluste) im Geschäftsjahr	411	(200)	(220)
Im Konzerngewinn enthaltene Amortisation von Dienstzeitaufwendungen aus rückwirkenden Planänderungen	(14)	(11)	(28)
Im Konzerngewinn enthaltene Amortisation versicherungsmathematischer Nettoverluste	69	88	68
Im Konzerngewinn enthaltene Nettoverluste aus Plankürzungen und -abgeltungen	7	518	32
Veränderungen aus Veräusserungen	(6)	151	—
<b>Anpassungen an Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen</b>	<b>467</b>	<b>589</b>	<b>(142)</b>
Cashflow-bezogene Absicherungen:			
Nicht realisierte Nettogewinne im Geschäftsjahr	8	2	20
Umgliederung realisierter Nettoverlust (-gewinn) in den Konzerngewinn	(13)	—	(9)
<b>Nicht realisierter Gewinn (Verlust) aus Cashflow-bezogenen Absicherungen</b>	<b>(5)</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
<b>Summe sonstiges Ergebnis (Verlust) (Total Other Comprehensive Income), nach Steuern</b>	<b>(83)</b>	<b>1 615</b>	<b>(249)</b>
<b>Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income), nach Steuern</b>	<b>4 567</b>	<b>6 820</b>	<b>1 279</b>
Den nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnendes Ergebnis (Comprehensive Income), nach Steuern	(108)	(86)	(83)
<b>Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income), nach Steuern (ABB zuzurechnen)</b>	<b>4 459</b>	<b>6 734</b>	<b>1 196</b>

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)	2021	2020
Flüssige Mittel	4 159	3 278
Beschränkt verfügbare Mittel	30	323
Marktgängige Wertpapiere und kurzfristige Finanzanlagen	1 170	2 108
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	6 551	6 820
Vertragsbasierte Vermögenswerte	990	985
Vorräte, netto	4 880	4 469
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten	206	201
Übriges Umlaufvermögen	573	760
Kurzfristige zur Veräusserung vorgesehene Vermögenswerte	136	282
<b>Total Umlaufvermögen</b>	<b>18 695</b>	<b>19 226</b>
Beschränkt verfügbare Mittel, langfristig	300	300
Sachanlagen, netto	4 045	4 174
Nutzungsrechte aus Operating-Leasingverhältnissen	895	969
Nach der Equity-Methode bilanzierte Beteiligungen	1 670	1 784
Vorausbezahlte Pensionsbeiträge und ähnliche Guthaben	892	360
Immaterielle Vermögenswerte, netto	1 561	2 078
Goodwill	10 482	10 850
Latente Steuern	1 177	843
Übriges langfristiges Anlagevermögen	543	504
<b>Total Aktiven</b>	<b>40 260</b>	<b>41 088</b>
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	4 921	4 571
Vertragsbasierte Verbindlichkeiten	1 894	1 903
Kurzfristige Finanzschulden und kurzfristige Fälligkeiten langfristiger Finanzschulden	1 384	1 293
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Operating-Leasingverhältnissen	230	270
Rückstellungen für Gewährleistungen	1 005	1 035
Übrige Rückstellungen	1 386	1 519
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	4 367	4 181
Kurzfristige zur Veräusserung vorgesehene Verbindlichkeiten	381	644
<b>Total kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>15 568</b>	<b>15 416</b>
Langfristige Finanzschulden	4 177	4 828
Langfristige Verbindlichkeiten aus Operating-Leasingverhältnissen	689	731
Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	1 025	1 231
Latente Steuern	685	661
Übrige langfristige Verbindlichkeiten	2 116	2 025
Langfristige zur Veräusserung vorgesehene Verbindlichkeiten	43	197
<b>Total Verbindlichkeiten</b>	<b>24 303</b>	<b>25 089</b>
Verpflichtungen und Eventualverbindlichkeiten		
Eigenkapital:		
Grundkapital, Nennwert CHF 0,12 (2 053 Millionen und 2 168 Millionen ausgegebene Aktien per 31. Dezember 2021 bzw. 2020)	178	188
Zusätzlich einbezahltes Kapital	22	83
Gewinnrücklage	22 477	22 946
Kumulierter Gesamtverlust (Accumulated Other Comprehensive Loss)	(4 088)	(4 002)
Eigene Aktien zu Anschaffungskosten (95 Millionen und 137 Millionen Aktien per 31. Dezember 2021 bzw. 2020)	(3 010)	(3 530)
<b>Total Eigenkapital ABB</b>	<b>15 579</b>	<b>15 685</b>
Nicht beherrschende Anteile	378	314
<b>Total Eigenkapital</b>	<b>15 957</b>	<b>15 999</b>
<b>Total Passiva</b>	<b>40 260</b>	<b>41 088</b>

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)	2021	2020	2019
<b>Geschäftstätigkeit:</b>			
Konzerngewinn	4 650	5 205	1 528
Abzüglich: Verlust (Gewinn) aus nicht weitergeführten Aktivitäten, nach Steuern	80	(4 860)	(438)
Anpassungen zur Überleitung des Konzerngewinns zum Cashflow aus Geschäftstätigkeit:			
Abschreibung und Amortisation	893	915	961
Wertminderung des Goodwill	—	311	—
Marktwertveränderungen von Finanzanlagen	(123)	(99)	(5)
Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	(216)	50	(102)
Latente Steuern	(289)	(280)	(83)
Verluste aus der Tilgung von Schulden	—	162	—
Verlust (Gewinn) aus der nach der Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen	100	66	(8)
Nettoerlös aus dem Verkauf von Derivaten und Devisen	49	(2)	1
Nettoerlös aus dem Verkauf von Sachanlagen	(38)	(37)	(51)
Nettoerlös aus dem Verkauf von Unternehmensteilen	(2 193)	2	(55)
Marktwertanpassung der zur Veräußerung vorgesehenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten	—	33	421
Übrige	117	57	102
Veränderungen operativer Aktiven und Verbindlichkeiten:			
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	(142)	(100)	(202)
Vertragsbasierte Vermögenswerte und Verbindlichkeiten	29	186	128
Vorräte, netto	(771)	196	(182)
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	659	(13)	130
Abgrenzposten	454	(92)	(76)
Rückstellungen, netto	(48)	243	(36)
Forderungen und Verbindlichkeiten aus Ertragssteuern	117	(76)	(3)
Übrige Aktiven und Verbindlichkeiten, netto	10	8	(131)
<b>Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>3 338</b>	<b>1 875</b>	<b>1 899</b>
<b>Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>(8)</b>	<b>(182)</b>	<b>426</b>
<b>Cashflow aus Geschäftstätigkeit, netto</b>	<b>3 330</b>	<b>1 693</b>	<b>2 325</b>
<b>Investitionstätigkeit:</b>			
Kauf von Finanzanlagen	(1 528)	(5 933)	(748)
Kauf von Sachanlagen und immateriellen Werten	(820)	(694)	(762)
Akquisitionen (abzüglich erworbener flüssiger Mittel) sowie Veränderungen von nach der Cost- und Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen	(241)	(121)	(22)
Erlös aus dem Verkauf marktgängiger Wertpapiere	2 272	4 341	749
Erlös aus Fälligkeit von Finanzanlagen	81	11	80
Erlös aus dem Verkauf von Sachanlagen	93	114	82
Erlös aus dem Verkauf von Unternehmensteilen und von nach der Equity-Methode bilanzierten Beteiligungen (abzüglich veräußerter flüssiger Mittel)	2 958	(136)	69
Netto-Cashflow aus der Abrechnung von Fremdwährungsderivaten	(121)	138	(76)
Übrige Investitionstätigkeit	(23)	8	(23)
<b>Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>2 671</b>	<b>(2 272)</b>	<b>(651)</b>
<b>Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>(364)</b>	<b>9 032</b>	<b>(164)</b>
<b>Cashflow aus Investitionstätigkeit, netto</b>	<b>2 307</b>	<b>6 760</b>	<b>(815)</b>

Geschäftsjahr per 31. Dezember (Angaben in Millionen USD)	2021	2020	2019
<b>Finanzierungstätigkeit:</b>			
Veränderungen von Finanzschulden mit einer Laufzeit von höchstens 90 Tagen, netto	(83)	(587)	164
Zunahme von Finanzschulden	1 400	343	2 406
Rückzahlung von Finanzschulden	(1 538)	(3 459)	(2 156)
Lieferung von ABB-Aktien	826	412	10
Erwerb eigener Aktien	(3 708)	(3 048)	—
Dividendenzahlungen	(1 726)	(1 736)	(1 675)
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre	(98)	(82)	(90)
Übrige Finanzierungstätigkeit	(41)	(49)	13
<b>Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto – weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>(4 968)</b>	<b>(8 206)</b>	<b>(1 328)</b>
<b>Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto – nicht weitergeführte Aktivitäten</b>	<b>—</b>	<b>31</b>	<b>(55)</b>
<b>Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit, netto</b>	<b>(4 968)</b>	<b>(8 175)</b>	<b>(1 383)</b>
Auswirkungen von Wechselkursschwankungen auf flüssige und beschränkt verfügbare Mittel	(81)	79	(28)
<b>Nettoveränderungen der flüssigen Mittel und beschränkt verfügbaren Mittel</b>	<b>588</b>	<b>357</b>	<b>99</b>
Flüssige Mittel und beschränkt verfügbare Mittel zum Jahresbeginn	3 901	3 544	3 445
<b>Flüssige Mittel und beschränkt verfügbare Mittel zum Jahresende</b>	<b>4 489</b>	<b>3 901</b>	<b>3 544</b>
<b>Zusätzliche Offenlegung von Cashflow-Informationen:</b>			
Bezahlte Zinsen	132	189	284
Bezahlte Steuern	1 292	905	1 005

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 2021, 2020 und 2019 (Angaben in Millionen USD)	Aktienkapital	Zusätzlich einbezahltes Kapital
Stand per 1. Januar 2019	188	56
Anwendung neuer Rechnungslegungsstandards		
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungs-Umrechnungen, 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 und Hedges klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen, nach Steuern		
<b>Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)</b>		
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
<b>Stand per 31. Dezember 2019</b>	<b>188</b>	<b>73</b>
Anwendung neuer Rechnungslegungsstandards		
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungs-Umrechnungen, 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 und Hedges klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen, nach Steuern		
<b>Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)</b>		
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)
<b>Stand per 31. Dezember 2020</b>	<b>188</b>	<b>83</b>
Ergebnis (Comprehensive Income):		
Konzerngewinn		
Anpassungen aus Fremdwährungs-Umrechnungen, 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 und Hedges klassifiziert als Cashflow-bezogene Absicherungen, nach Steuern		
<b>Gesamtergebnis (Total Comprehensive Income)</b>		
Änderung nicht beherrschender Anteile		(37)
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre		
Änderung nicht beherrschender Anteile		
Ausbezahlte Dividende an nicht beherrschende Aktionäre	(10)	(17)
Mitarbeiterbeteiligungspläne		60
Erwerb eigener Aktien		
Lieferung von ABB-Aktien		(84)
Übrige		16
<b>Stand per 31. Dezember 2021</b>	<b>178</b>	<b>22</b>

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	Nicht beherrschende Anteile	Total Eigenkapital
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
4 546			4 546	104	4 650
	(534)		(534)	4	(530)
	(15)		(15)		(15)
	467		467		467
	(5)		(5)		(5)
			4 459	108	4 567
(20)			(57)	55	(2)
			—	(98)	(98)
(1 730)			(1 730)		(1 730)
(3 130)		3 157	—		—
			60		60
		(3 682)	(3 682)		(3 682)
(136)		1 046	826		826
			16		16
22 477	(4 088)	(3 010)	15 579	378	15 957

05

Jahresrechnung

ABB Ltd,

Zürich





**142 Jahresrechnung ABB Ltd,  
Zürich**

# Jahresrechnung ABB Ltd 2021

## Erfolgsrechnung

Für das Geschäftsjahr per 31. Dezember (in Tausend CHF)	Note	2021	2020
Dividendenertrag	7	1 768 705	8 045 320
Finanzertrag		177 551	107 326
Übriger Ertrag	8	68 357	83 603
Finanzaufwand		(299 024)	(100 778)
Personalaufwand		(45 441)	(42 142)
Übriger Aufwand		(22 850)	(65 101)
Abschreibung von Beteiligungen	2	(110 836)	(3 263 742)
Gewinn und Verlust aus dem Verkauf von Beteiligungen		74 336	(308 073)
<b>Reingewinn vor Steuern</b>		<b>1 610 798</b>	<b>4 456 413</b>
Ertragssteuer		—	(906)
<b>Reingewinn</b>		<b>1 610 798</b>	<b>4 455 507</b>

## Bilanz

Per 31. Dezember (in Tausend CHF)	Note	2021	2020
Flüssige Mittel		570	781
Kurzfristige Finanzanlagen bei ABB Capital Ltd		292 883	3 573 027
Sonstige Forderungen		926	2 306
Sonstige Forderungen – Konzern		17 985	7 878
Kurzfristige Darlehen – Konzern		22 819	22 026
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten		699	631
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten – Konzern		46	4 155
Sonstige kurzfristige Aktiven	2	10 644	266 281
<b>Total Umlaufvermögen</b>		<b>346 572</b>	<b>3 877 085</b>
Langfristige Darlehen – Konzern		319 462	330 394
Beteiligung	2	7 088 533	7 086 247
Sonstige langfristige Aktiven		289 897	266 143
<b>Total langfristige Aktiven</b>		<b>7 697 892</b>	<b>7 682 784</b>
<b>Total Aktiven</b>		<b>8 044 464</b>	<b>11 559 869</b>
Verzinsliche Verbindlichkeiten	4	—	350 000
Verzinsliche Verbindlichkeiten – Konzern	4	22 819	22 026
Sonstige Verbindlichkeiten		107 419	145 435
Sonstige Verbindlichkeiten – Konzern		5 360	908
Passive Rechnungsabgrenzungsposten	2	36 713	533 787
Passive Rechnungsabgrenzungsposten – Konzern		26 079	50 367
Kurzfristige Rückstellungen	2	221 120	349 453
<b>Total kurzfristige Verbindlichkeiten</b>		<b>419 510</b>	<b>1 451 976</b>
Verzinsliche Verbindlichkeiten	4	450 210	450 251
Verzinsliche Verbindlichkeiten – Konzern	4	319 462	330 394
Langfristige Rückstellung		18 712	264 315
<b>Total langfristige Verbindlichkeiten</b>		<b>788 384</b>	<b>1 044 960</b>
<b>Total Verbindlichkeiten</b>		<b>1 207 894</b>	<b>2 496 936</b>
Aktienkapital	6	246 378	260 178
Gesetzliche Reserven			
Andere Reserven	6	—	30 430
Gewinnreserven	6	1 000 000	1 000 000
Freie Reserven			
Gewinnvortrag	6	6 832 045	6 545 827
Reingewinn		1 610 798	4 455 507
Eigene Aktien	6	(2 852 651)	(3 229 009)
<b>Total Eigenkapital</b>		<b>6 836 570</b>	<b>9 062 933</b>
<b>Total Verbindlichkeiten und Eigenkapital</b>		<b>8 044 464</b>	<b>11 559 869</b>

Teile des ABB-Geschäftsberichtes 2021 wurden in die deutsche Sprache übersetzt. Rechtlich bindend ist jedoch immer nur die englische Originalversion.

#### **Vorbehalte gegenüber Zukunftsaussagen**

Der ABB-Geschäftsbericht 2021 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](http://www.abb.com)**