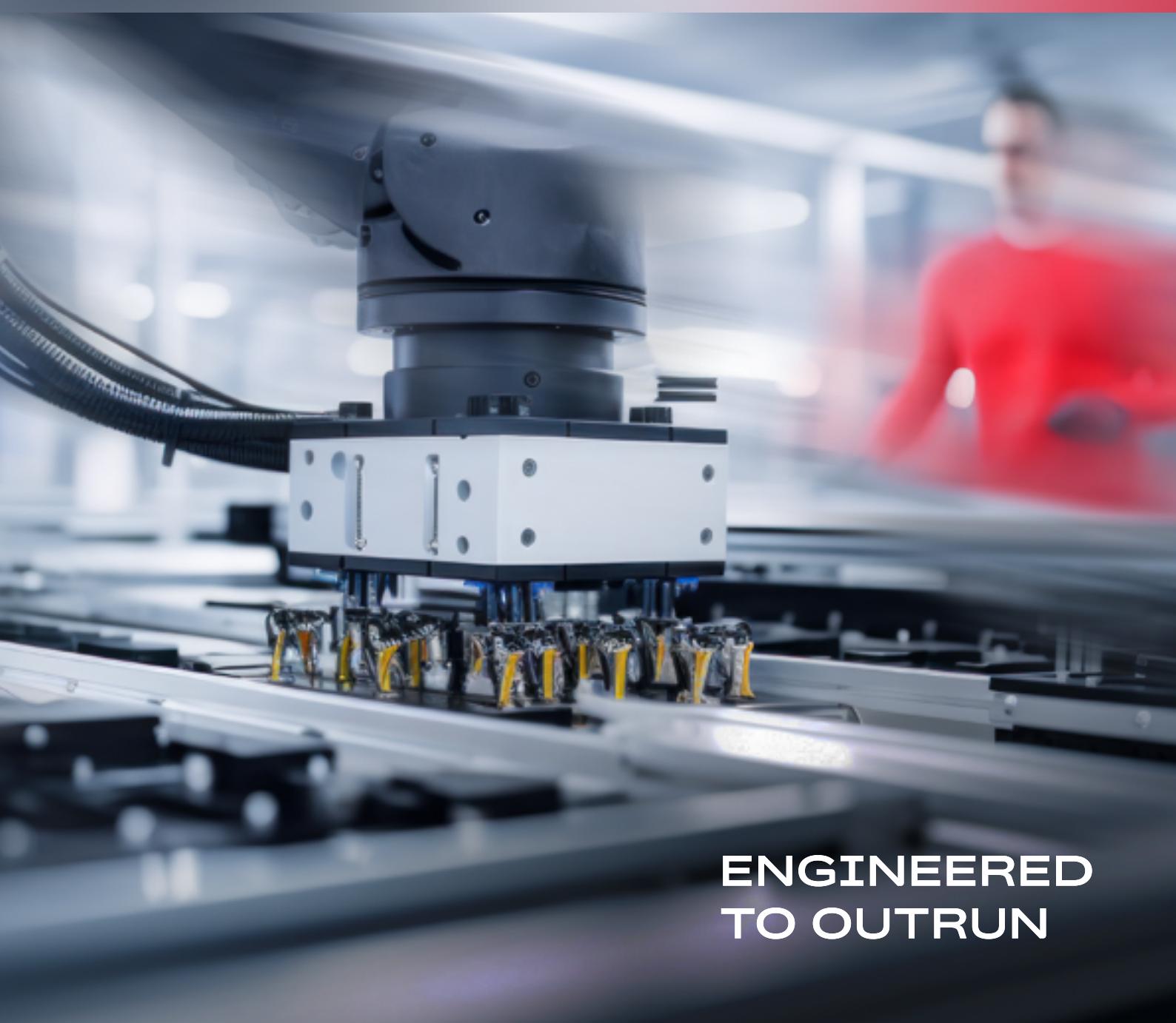


ABB

DÉCLARATION SUR L'ESCLAVAGE MODERNE 2024



**ENGINEERED
TO OUTRUN**

Cette déclaration a été émise conformément à la loi britannique Modern Slavery Act de 2015, à la loi australienne Modern Slavery Act de 2018 et à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada de 2023, pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024. L'information dans cette déclaration a été approuvée par le conseil d'administration d'ABB Ltd. La portée des marchés inclus dans cette déclaration couvre nos opérations à travers le monde, y compris celles de nos filiales directes et indirectes.

1. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE, OPÉRATIONS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

1.1. NOS PROPRES OPÉRATIONS

ABB est un chef de file technologique mondial en électrification et en automatisation qui favorise un avenir plus durable et plus efficace sur le plan des ressources. En combinant son expertise en ingénierie et en numérisation, ABB aide les industries à atteindre un haut niveau de rendement, tout en améliorant leur efficacité, leur productivité et leur durabilité pour leur permettre de se surpasser. Chez ABB, c'est ce que nous illustrons par la devise « Quand l'ingénierie se surpassé ». L'entreprise a plus de 140 ans d'histoire et emploie environ 110 000 personnes dans le monde. Les actions d'ABB sont cotées à la SIX Swiss Exchange (ABBN) et au NASDAQ Stockholm (ABB).

ABB est en activité mondialement dans trois régions : l'Europe, les Amériques, ainsi que l'Asie, le Moyen-Orient et l'Afrique. Nous produisons dans plus de 40 pays, avec une présence de services dans plus de 100 pays, ainsi qu'un réseau de plus de 6 000 partenaires de distribution. Notre siège social est situé à Zurich, en Suisse, et nous sommes constitués en société par actions aux termes de la loi suisse.

ABB possède 19 divisions, dont 18 sont organisées en quatre secteurs d'activités : Électrification, Entraînements, Automatisation industrielle ainsi que Robotique et automatisation intelligente. La 19^e division, Mobilité électrique, est devenue, depuis janvier 2023, un segment d'activités distinct et est déclarée sous Société et autres pour toutes les périodes indiquées. Nos secteurs d'activités se complètent les uns les autres et visent à collaborer, à stimuler l'innovation ainsi qu'à élaborer des solutions communes afin de mieux servir nos clients. Conformément à notre modèle d'affaires décentralisé « ABB Way », nos divisions possèdent le plus haut niveau opérationnel au sein d'ABB : elles sont près de nos clients et ont donc la propriété et la responsabilité complètes de leurs stratégies, de leur rendement et de leurs ressources.

Le secteur d'activités Électrification est un leader en matière de produits, de solutions et de services pour les bâtiments, les industries et les centres de données. Le secteur d'activités Entraînements offre une gamme complète d'entraînements, de moteurs électriques, de générateurs et de commandes de mouvement pour des industries comme l'alimentation et les boissons, les secteurs minier et ferroviaire.

Le secteur d'activités Automatisation industrielle fournit l'automatisation intégrée, des solutions électriques et numériques pour les procédés, les industries hybrides et marines, y compris les industries maritimes et portuaires, les secteurs miniers et des pâtes et papiers. Le secteur d'activités Robotique et automatisation intelligente livre une vaste gamme de solutions d'automatisation, allant des machines individuelles aux chaînes complètes, principalement pour les marchés de l'automobile et de l'industrie générale. Mobilité électrique ABB est un meneur mondial dans le domaine de la recharge des véhicules électriques, offrant des solutions pour l'électrification des parcs de véhicules, les autobus et les camions électriques.

À titre de chef de file technologique en électrification et en automatisation, ABB est en plein cœur de l'accélération de la transition énergétique. Chaque jour, nous aidons les industries à atteindre un rendement élevé de façon constante tout en devenant plus productives, efficaces et durables, afin qu'elles puissent se surpasser. L'intégration de logiciels et de l'intelligence artificielle dans nos produits et solutions fait partie intégrante de notre stratégie, et environ 60 pour cent de notre offre est composée de logiciels ou de l'activation numérique. Notre offre complète comprend des produits et services traditionnels, des produits et systèmes logiciels, ainsi que des logiciels et des services numériques que nous vendons séparément et combinés en tant que solutions adaptables. Plus de la moitié de nos employés en recherche et développement se concentrent sur les solutions numériques, et nous investissons de quatre à cinq pour cent de nos revenus annuels dans ce domaine.

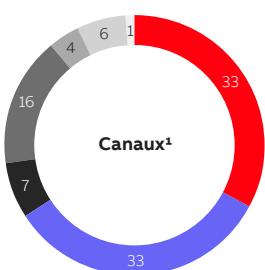
ABB sert quatre principaux types de segments de clients : les industries, les bâtiments, les transports et l'infrastructure, ainsi que les services publics. Environ la moitié de nos revenus proviennent du segment industriel qui soutient des installations mondiales de production dans des industries de procédés comme le pétrole et le gaz, les pâtes et papiers, ainsi que des industries intelligentes comme l'automobile, l'alimentation et les boissons, ainsi que l'électronique grand public. La demande pour nos offres en électrification et en automatisation avec des solutions numériques intégrées a augmenté en raison de la transition énergétique et de l'intelligence artificielle, ce qui entraîne une forte demande pour la production électrique, incluant les énergies renouvelables, les centres de données et l'efficacité énergétique.

ABB est présente en Australie depuis la fin du 19^e siècle et emploie actuellement 690 personnes sur neuf sites, avec des revenus annuels d'environ 0,7 milliard de dollars australiens. Notre siège social local se situe à Sydney, soutenu par des bureaux de vente et des centres de services dans toute l'Australie afin de livrer les produits et services ABB.

Au Canada, l'histoire d'ABB remonte à plus de 100 ans, les entités mentionnées à l'Annexe de la présente déclaration emploient 3 364 personnes dans nos 35 emplacements partout au pays. Notre siège social local se trouve à Montréal et les entités concernées possèdent 19 sites de fabrication ainsi que 16 établissements de ventes et de services. La gamme complète de produits, de systèmes et de services pour les clients industriels, des services publics et de l'infrastructure génère environ 1,7 milliard de dollars canadiens en revenus annuels.

Le siège social d'ABB au Royaume-Uni est situé à Warrington, dans le Cheshire, et emploie 1 578 personnes dans 17 emplacements à l'échelle du pays. Nous vendons annuellement une valeur d'environ 0,5 milliard de livres en solutions, produits et services novateurs aux clients britanniques dans une grande variété de secteurs du marché.

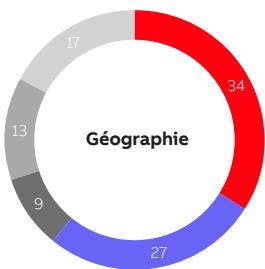
REVENUS D'ABB GROUP EN 2024 PAR CANAUX, MARCHÉS FINAUX ET GÉOGRAPHIE



- Distributeurs
- Ventes directes aux clients finaux
- EPCs
- OEMs
- Intégrateurs de système
- Tableautier
- Autres



- Énergies renouvelables
- Automobile
- Distributions, Production conv.
- P&G, Produits chimiques
- Centres de données
- F&B
- Autres industries
- Autres T&I
- Bâtiments
- Industrie minière et métaux



- Europe
- États-Unis
- Reste des Amériques
- Chine
- Reste de AMEA

Toutes les données présentées sont basées sur des estimations de la direction pour les recettes de l'exercice financier 2024. En raison des arrondis, il est possible que la somme des chiffres présentés ne totalise pas 100. Énergies renouvelables : sources d'énergie renouvelables, telles que l'énergie éolienne, l'énergie solaire et la biomasse. Production conventionnelle : sources d'énergie conventionnelles, telles que les combustibles fossiles, le nucléaire, l'hydroélectricité. P&G : Pétrole & Gaz. F&B : Alimentation et boissons. T&I : Transport et infrastructure. AMEA : Asie, Moyen-Orient et Afrique.

¹ Estimations de la direction



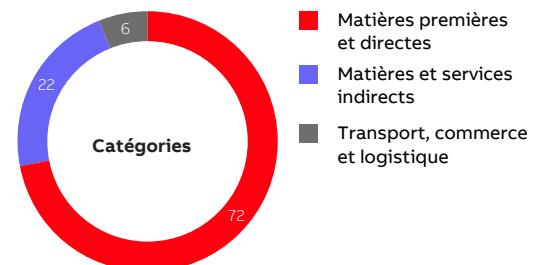
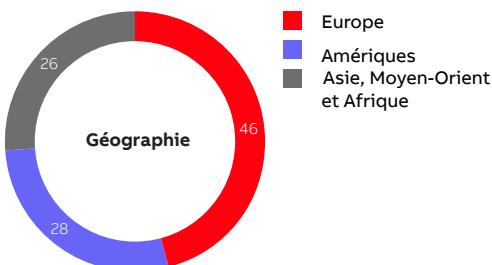
1.2. CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Avec des activités de fabrication sur six continents, ABB dispose de plus 60 000 fournisseurs directs de matériaux et de services. Nous voyons ces fournisseurs comme une prolongation de notre entreprise mondiale et étant essentiels à notre réussite à long terme.

ABB achète une variété de fournitures et de produits qui comportent des matières premières à utiliser dans notre production et nos procédures d'exécution de projets.

En termes de poids, les principales matières utilisées dans notre production sont le cuivre, l'aluminium, l'acier, l'huile minérale et divers plastiques. Nous achetons également une grande sélection de produits fabriqués, de composants électroniques et de systèmes. Nous exploitons un réseau mondial de gestion de la chaîne d'approvisionnement, avec des employés consacrés à cette fonction dans nos secteurs d'activités, divisions et pays clés. Les activités de notre chaîne d'approvisionnement sont composées d'un certain nombre d'équipes, chacune se concentrant sur différentes catégories de produits. Les dépenses mondiales en matériaux et services étaient de 16,3 milliards de dollars américains en 2024.

DÉPENSES EN MATERIAUX ET SERVICES PAR



Dépenses en matériaux et services en 2024 : 16,3 milliards américains.

En raison des arrondis, il est possible que la somme des chiffres présentés ne totalise pas 100%.

2. POLITIQUE ET GOUVERNANCE

ABB s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique des affaires et d'intégrité. L'engagement d'ABB concernant des pratiques commerciales responsables comprend le respect et la promotion des droits de la personne et de la dignité de toutes les personnes, comme stipulé dans la Charte internationale des droits de l'homme. Nous appuyons et respectons les cadres internationaux afin de déterminer les risques en matière de droits de la personne et leurs effets défavorables, et de les atténuer. Ces cadres et outils incluent :

- Les conventions fondamentales sur le travail de l'OIT
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque
- La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Les Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises de l'UNICEF
- Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne

Le respect de la dignité de l'individu et des droits de la personne forme la base des comportements que nous attendons de chaque personne qui travaille pour nous, que ce soit comme employé d'ABB ou indirectement par l'intermédiaire de notre chaîne d'approvisionnement. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation au sein d'ABB ni dans la chaîne d'approvisionnement. À cette fin, nous exigeons que tous nos gestionnaires mettent en œuvre des processus conçus pour garantir l'égalité des chances et l'inclusion de tous les employés d'ABB, ainsi que des personnes employées au sein de notre chaîne d'approvisionnement. ABB exige également de ses fournisseurs qu'ils prennent des mesures pour éviter toute forme de travail effectué par des enfants ou de travail forcé, asservi ou obligatoire (ou toute autre forme d'esclavage moderne ou de traite de personnes).

Reconnaissant la nature extrêmement complexe de l'esclavage moderne, nous continuons d'insister sur l'importance de la collaboration et d'apprendre des autres. Nous nous engageons auprès des ONG de défense des droits de la personne et sommes, depuis longtemps, un membre actif de la Global Business Initiative on Human Rights (GBI) et un participant au Pacte mondial des Nations unies.

Notre engagement à respecter et à soutenir les droits de la personne ainsi que les normes de travail s'appuie sur un éventail de politiques et de processus visant à empêcher le travail des enfants ou le travail forcé au sein de notre chaîne de valeur, y compris nos opérations. Il s'agit notamment du Code de conduite d'ABB, de la Politique en faveur des droits de l'homme d'ABB, du Cadre de devoir de diligence en matière de droits de l'homme d'ABB, du Code de conduite des fournisseurs d'ABB, de la Politique d'ABB sur les minerais de conflit, de nos questionnaires pour la chaîne d'approvisionnement et les sous-traitants, ainsi que de nos procédures et lignes directrices internes. Les politiques sont établies par les fonctions d'entreprise et les responsables mondiaux du processus de bout en bout et elles sont obligatoires pour le Groupe. Le PDG d'ABB Ltd est responsable d'élaborer, de mettre en œuvre, de maintenir et de surveiller le respect des politiques de la société de façon globale. Les fonctions d'entreprise et les responsables mondiaux des processus de bout en bout ont la responsabilité de s'assurer que les politiques applicables sont mises en œuvre efficacement dans le cadre de la portée de leurs responsabilités.

Ces codes et politiques énoncent clairement nos attentes à l'égard de chaque personne travaillant pour ABB ou s'engageant auprès de nous comme partenaire d'affaires ou au par l'intermédiaire de notre chaîne de valeur. Chaque employé est responsable de veiller à ce que sa propre conduite ainsi que celle de quiconque lui étant subordonné respecte entièrement les lois applicables, le Code de conduite d'ABB et toutes les politiques de la société.

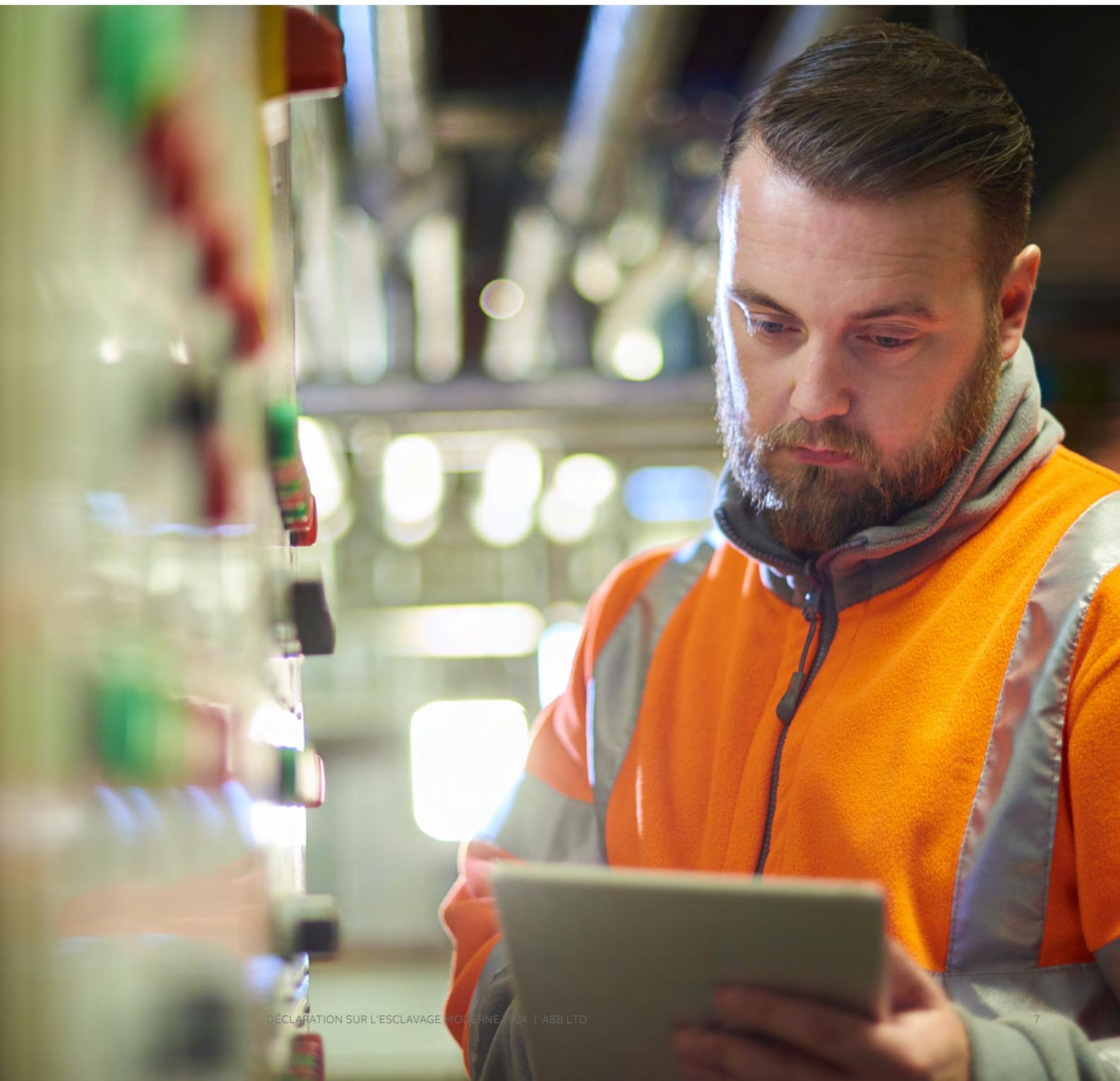
Nous exigeons que nos fournisseurs travaillent de manière responsable sur les plans éthique, social, environnemental et économique.

Ce que cela signifie en pratique est présenté dans notre Code de conduite des fournisseurs d'ABB et dans le Guide de mise en œuvre complémentaire. Le Code de conduite des fournisseurs d'ABB, publié en plusieurs langues, communique nos exigences et nos normes de performances à nos partenaires d'affaires actuels ou potentiels. Son respect fait partie des conditions générales d'achat d'ABB, et il s'agit donc d'une obligation contractuelle pour nos fournisseurs.

Le 1^{er} janvier 2024, notre Code de conduite des fournisseurs d'ABB mis à jour est entré en vigueur. Il se fonde sur les plus récents cadres internationaux, normes et législations régissant des pratiques commerciales éthiques et durables.

Pour soutenir la prévention du non-respect des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement, nous avons principalement révisé la section « Droits de l'homme et travail décent » de notre Code de conduite des fournisseurs d'ABB et nous y avons inclus des exigences plus précises concernant l'esclavage moderne, le harcèlement, la discrimination et la diversité, ainsi que les droits des communautés locales et des groupes vulnérables.

Le Code de conduite des fournisseurs à jour demande explicitement que les fournisseurs diffusent ces exigences et les appliquent dans leurs propres chaînes d'approvisionnement et qu'ils signalent tout non-respect soupçonné.



3. PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

ABB appuie soutient et respecte les cadres internationaux afin d'identifier, d'atténuer et d'aborder les risques et les incidences pour les droits de la personne, en intégrant une conduite commerciale responsable dans les processus d'affaires, en suivant et en communiquant le rendement et en permettant un accès aux griefs et aux recours pour les personnes potentiellement affectées. Ces cadres sont énoncés dans notre Politique en faveur des droits de l'homme d'ABB et comprennent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises. Le Cadre de devoir de diligence en matière de droits de l'homme d'ABB, publié en 2023, précise la gouvernance et la manière dont l'engagement est accompli au sein de l'organisation commerciale. Grâce à ce cadre, ABB priorise l'esclavage moderne et le travail des enfants, parmi d'autres, puisqu'ils ont été définis comment étant des enjeux majeurs.

En 2024, nous avons poursuivi notre travail de renforcement de notre diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne de valeur d'ABB, ainsi que mis en œuvre la feuille de route qui a été mise à jour en 2023, assurant ainsi le suivi des évaluations des risques des secteurs d'activités et des enjeux majeurs identifiés. Nous avons travaillé pour harmoniser la gouvernance avec le nouveau Cadre de devoir de diligence en matière des droits de l'homme et au modèle d'opération « ABB Way » : un groupe de travail sur les droits de la personne transsectoriel a été consolidé sous la direction du secteur d'activité Entraînements et intégré dans la gouvernance plus large d'ABB en matière de durabilité. Chaque secteur d'activité est représenté pour nous assurer que nous pouvons diriger le programme sur les droits de la personne de façon cohérente dans l'ensemble de l'organisation et de nos divisions.

3.1. ÉVALUATION DES RISQUES ET DES INCIDENCES

Les évaluations des risques en matière de droits de la personne sont effectuées au niveau du Groupe et des secteurs d'activités. Les évaluations des secteurs d'activités s'appuient sur l'évaluation des risques de haut niveau du Groupe ABB, qui prend en compte les risques en matière de droits de la personne qui sont pertinents pour la société. L'analyse intègre les avis de diverses parties prenantes provenant des fonctions et des pays concernés qui ont apporté leur point de vue quant aux secteurs d'activités et aux divisions. Les évaluations des risques sont passées en revue chaque année et mises à jour au moins tous les trois ans, ainsi que lorsque les conditions changent ou que de nouveaux produits ou marchés sont introduits, étant donné que la chaîne de valeur ainsi que les risques et contextes particuliers peuvent évoluer au fil du temps. Pour évaluer plus en profondeur les risques potentiellement graves en matière de droits de la personne, une implication significative a lieu auprès des parties prenantes qui pourraient être affectées.

Voici les principaux éléments de l'évaluation d'ABB sur ses enjeux en matière de droits de la personne :

- Priorité aux droits de la personne : tenir compte de tous les droits de la personne et droits du travail reconnus sur le plan international, énumérés dans la Politique en matière de droits de l'homme d'ABB;
- Sources d'information : utiliser des sources internes et externes pertinentes et consulter des experts en droits de la personne;
- Portée : tenir compte des opérations de la société ainsi que de l'ensemble de sa chaîne de valeur en amont et en aval;
- Risque pour les peuples personnes : évaluer les risques et leur incidence du point de vue des groupes qui pourraient être affectés (titulaires des droits) – une perspective de l'intérieur vers l'extérieur;
- Établissement des priorités : déterminer les enjeux primordiaux en matière des droits de la personne en deux étapes : dans un premier temps, sur la base de leur gravité potentielle, à savoir la gravité de l'incidence (échelle), son étendue (portée) et la difficulté de remédier au préjudice qui en résulterait (facilité à y remédier) - et, dans un deuxième temps, sur la base de leur probabilité.

ABB a identifié les principaux enjeux en matière de droits de la personne suivants :

- Travail des enfants
- Corruption et pots-de-vin
- Questions environnementales ayant une incidence sur les droits de la personne
- Emploi équitable
- Santé et sécurité
- Traite de personnes et esclavage moderne
- Incidence sur les communautés et droits territoriaux
- Sécurité de l'information et confidentialité des données

À la suite de l'analyse de risques du Groupe et des secteurs d'activités, le travail des enfants a été défini comme étant un enjeu primordial en raison de la gravité des violations potentielles. Toutefois, la probabilité de telles violations est faible en raison des mesures de contrôle systématique de l'âge et de l'identité au sein de nos activités.

Les risques plus élevés de travail effectué par des enfants ont été évalués dans la chaîne d'approvisionnement, particulièrement dans l'extraction et le traitement des matières premières, ainsi que dans les secteurs du transport et de la logistique, particulièrement dans les pays « à risque élevé » et « ciblés ». Ces pays ont été notés classés comme étant à risque élevé et à risque extrêmement élevé selon la méthodologie interne d'ABB dans le cadre du programme de gestion durable de la base de fournisseurs.

L'esclavage moderne représente un risque au sein de nos opérations dans les pays ciblés, particulièrement lorsqu'il y a recours à des agences de main-d'œuvre pour les offres de travail temporaire et saisonnier. De plus, les risques sont présents dans la chaîne d'approvisionnement, particulièrement dans l'extraction et le traitement des matières premières, dans la fabrication et l'assemblage des composants, ainsi que dans les secteurs du transport et de la logistique.



3.2. ABORDER LES RISQUES ET LEUR INCIDENCE

ABB définit et met en œuvre des mesures appropriées pour mettre fin, prévenir ou atténuer les incidences défavorables en matière de droits de la personne en fonction des risques et des répercussions identifiées, dans un dialogue continu avec les parties prenantes internes et externes. Notre feuille de route en matière de droits de la personne est l'outil interne utilisé pour suivre la mise en œuvre des mesures visant à remédier aux incidences identifiées sur les droits de la personne.

Pour aborder les incidences identifiées tout au long de la chaîne de valeur, le cas échéant, ABB collabore avec les fournisseurs et les partenaires d'affaires en se fondant sur des relations commerciales à long terme. ABB cherche à engager un dialogue ouvert et constructif au sujet des défis associés aux droits de la personne dans la chaîne de valeur en amont et en aval, et à collaborer avec les partenaires de la chaîne de valeur d'ABB pour parvenir à une amélioration continue. Mettre fin à une relation d'affaires est utilisé uniquement en dernier recours.

Alors que tous les risques et incidences identifiés sont examinés lors de la mise en œuvre de mesures, ABB concentre ses efforts sur les enjeux primordiaux en matière de droits de la personne, y compris l'esclavage moderne et le travail des enfants.

En 2024, nous avons publié de nouvelles exigences en matière de droits de la personne et un Code de pratiques approuvées afin d'améliorer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans les opérations d'ABB, qui sont en alignées avec la révision de l'évaluation annuelle des risques et des enjeux primordiaux. Cette initiative sera suivie en 2025 d'une nouvelle vague d'évaluations de sites pour s'assurer que l'exécution des exigences définies est conforme à la nouvelle Politique en matière de droits de l'homme d'ABB.

Pour ce qui est des ventes, nous avons continué à examiner les risques liés aux droits de la personne dans les opportunités de ventes, à recueillir de la rétroaction sur les processus actuels et à proposer des améliorations potentielles à mettre à l'essai en 2025.

Notre programme de gestion des tiers (Third Party Management – TPM) est conçu pour évaluer et gérer les risques présents dans les engagements avec des tiers au sein de la chaîne de valeur, incluant les fournisseurs et les ventes. Cela implique une diligence raisonnable basée sur le risque qui est effectuée avant l'engagement, des processus structurés d'approbation et la une surveillance continue et appropriée des risques tout au long du cycle de vie de la relation avec le tiers.

Pour mieux gérer les risques en matière de droits de la personne concernant nos fournisseurs, nous comptons également sur notre programme de gestion durable de la base de fournisseurs et sur notre programme de gestion des minerais de conflit.

Dans le cadre de notre programme de gestion durable de la base de fournisseurs, les nouveaux fournisseurs doivent remplir une auto-évaluation qui comprend des questions sur la manière dont ils gèrent des enjeux comme le travail et les droits de la personne, l'environnement, la santé et la sécurité, ainsi que l'intégrité, et la manière dont ils gèrent leurs propres chaînes d'approvisionnement. Selon les résultats, une diligence raisonnable plus approfondie pourrait être effectuée, y compris des audits obligatoires sur le site selon le protocole générique dans les pays ciblés et à risque élevé. De plus, nous réalisons des évaluations sur la durabilité dans les pays ciblés auprès des fournisseurs existants au moyen du Protocole d'évaluation propre au pays énoncé dans le programme de gestion durable de la base de fournisseurs.

En 2024, nous avons mis à jour les Protocoles d'évaluation propres aux pays afin de les aligner avec les exigences mises à jour du Code de conduite des fournisseurs d'ABB et de la Politique en matière de droits de l'homme d'ABB, y compris les enjeux primordiaux en matière de droits de la personne. Par ailleurs, nous avons mis à jour notre procédure d'examen de la gestion de risques et adopté un nouvel outil qui évalue le risque d'un pays pour divers enjeux, comme le travail des enfants et le travail forcé.

Pour comprendre les risques associés à notre chaîne d'approvisionnement en amont, nous avons mené des évaluations pilotes chez les fournisseurs de deuxième niveau. Nous poursuivrons ce projet pilote en 2025.

À la fin de 2024, 68 pour cent de nos dépenses sur auprès de fournisseurs à risque élevé dans les pays ciblés étaient couvertes par notre programme de gestion durable de la base de fournisseurs, et 87 pour cent des risques identifiés ont été clos.

ABB est un membre actif de la Responsible Minerals Initiative, où nous dirigeons l'équipe sur la sensibilisation aux fonderies en Asie. ABB s'engage à s'approvisionner de manière responsable en minerais, comme le décrit la Politique d'ABB sur les minerais de conflit. Nous avons établi un programme de conformité sur les minerais de conflit fondé sur le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ainsi que d'autres normes internationales appropriées. Nous travaillons activement avec nos fournisseurs pour nous assurer que tout minéral contenu dans les produits et le matériel fournis à ABB provient de sources sans conflit et pour nous éloigner des fonderies et des raffineries identifiées comme étant à risque élevé. Notre programme va au-delà des minerais 3TG (étain, tungstène, tantale et or) et comprend le cobalt. En 2025, il sera élargi pour inclure le mica.

3.3. FORMATION

ABB dirige un vaste programme d'accroissement des capacités afin de mener la sensibilisation sur les droits de la personne à tous les niveaux organisationnels et pour intégrer ces considérations dans ses processus commerciaux quotidiens. En 2024, nous avons continué à offrir de la formation générale sur les droits de la personne à tous les employés et gestionnaires, y compris une formation spécialisée en approvisionnement sur des sujets comme le travail des enfants et l'esclavage moderne. Nous avons également lancé un nouveau cours de formation sur la Politique en matière de droits de l'homme d'ABB à jour; au total, 7 313 séances de formation ont été suivies, totalisant 5 503 heures.

Une formation d'appoint pour les équipes de direction des divisions a été déployée en 2024, environ 60 pour cent des divisions étant déjà formées en fin d'année, et ce programme se poursuivra en 2025. Nous nous sommes également concentrés sur les droits de la personne et la sécurité, avec 62 pour cent des membres du conseil sur la sécurité d'ABB qui ont suivi un module sur l'utilisation de la force par les fournisseurs de services de sécurité privés, au moyen de la plateforme de formation de l'Association du Code de Conduite International (ICoCA), et 95 pour cent des gestionnaires en sécurité d'ABB ont suivi un nouveau module sur le travail des enfants.

En 2024, nous avons révisé notre offre de formation sur les droits de la personne, en élaborant de nouveaux modules virtuels pour les fonctions des ventes, des opérations et de l'approvisionnement. Ces nouveaux modules sont harmonisés et alignés avec nos enjeux primordiaux, comme l'esclavage moderne et le travail des enfants, et font partie d'une nouvelle matrice de formation qui sera déployée en 2025. Notre partenariat avec l'ICoCA fait aussi la promotion et permet également de promouvoir sa formation sur les droits de la personne et la sécurité auprès des gestionnaires d'ABB dans les pays à risque élevé où ABB possède une présence physique.

Au début de 2024, nous avons fourni une formation en direct sur la sensibilisation de haut niveau à 791 équipes de fournisseurs. En 2025, nous leur offrirons des formations plus approfondies axées sur nos enjeux primordiaux en matière de droits de la personne, y compris l'esclavage moderne et le travail des enfants. Cette initiative vise à assurer que nos fournisseurs sont bien renseignés et qu'ils sont en accord avec notre engagement concernant les droits de la personne.

3.4. PROCESSUS DE CONSULTATION INTERNE ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

Le groupe de travail d'ABB sur les droits de la personne a préparé la présente déclaration, de concert avec les fonctions du Groupe et les agents à la conformité de nos sièges sociaux au Royaume-Uni, en Australie et au Canada. L'ébauche finale a été révisée par le conseil d'administration et signée par le président.

La discussion avec les parties prenantes est essentielle à l'orientation stratégique et aux opérations commerciales d'ABB. Nous maintenons une communication transparente avec les parties prenantes, y compris les partenaires, les clients, les employés, les gouvernements, la société civile, les investisseurs et les fournisseurs. Le dialogue régulier contribue à intégrer leurs points de vue aux politiques d'ABB.

L'enquête sur l'engagement annuelle d'ABB invite les employés à donner une rétroaction et à suggérer des domaines d'amélioration (les employés d'ABB E-Mobilité inc. sont exclus en raison de leur gouvernance distincte et d'une stratégie d'écoute adaptée en cours d'élaboration). Les résultats sont analysés systématiquement et traduits en plans d'amélioration commerciaux et fonctionnels. Nous coopérons avec les comités d'entreprise locaux et les représentants syndicaux pour nous assurer que l'enquête respecte les exigences locales. Disponible dans environ 40 langues, cette enquête est volontaire et confidentielle. Nous réalisons aussi des sondages éclair afin de recueillir l'avis des employés sur divers sujets.

ABB adhère aux normes sur le travail établies par la loi ou les conventions collectives, y compris la directive de l'Union européenne sur les périodes de préavis pour les changements opérationnels. Nous avons conclu un accord volontaire avec le Comité d'entreprise européen (CEE) afin de le consulter au sujet des changements transnationaux qui affectent plusieurs employés. Nous révisons nos processus de consultation avec le CEE et nous rectifions les pratiques par pays au besoin. Notre base de données sur les relations de travail mondiales assure la conformité aux exigences locales pour les projets complexes.

ABB collabore avec les spécialistes en matière de droits de la personne grâce à des examens d'apprentissage entre pairs : la Global Business Initiative on Human Rights (GBI), le Stakeholder Forum [forum des parties prenantes] des Nations Unies, le World Business Council for Sustainable Development, l'Association du Code de Conduite International (ICoCA) et les réunions locales du Pacte mondial des Nations Unies. Notre équipe chargée des minerais de conflit collabore avec la Responsible Minerals Initiative (RMI) et s'engage auprès de fonderies et de raffineries. Localement, nous organisons des événements pour les fournisseurs afin de promouvoir l'approvisionnement responsable et le partage des meilleures pratiques.

ABB dirige également les activités de sensibilisation de la RMI auprès des fonderies d'étain en Indonésie dans le cadre du processus d'assurance sur les minerais responsables et a participé à des visites de fonderies au Vietnam avec la RMI. ABB est le seul point de contact pour différentes fonderies et raffineries en Asie.

Ces consultations internes et ces discussions avec les parties prenantes permettent à ABB d'évaluer efficacement les risques potentiels relatifs à l'esclavage moderne et au travail des enfants et d'y remédier, comme indiqué dans la présente déclaration.

3.5. SURVEILLANCE DE L'EFFICACITÉ

La mise en œuvre de la feuille de route sur les droits de la personne fait l'objet d'un suivi au moins chaque année au sein du Groupe et des secteurs d'activités en fonction des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ainsi que de la rétroaction des parties prenantes internes et externes concernées. ABB recueille l'information nécessaire pour éclairer et soutenir l'amélioration continue et renforcer l'efficacité du Cadre de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'ABB.

Le Cadre de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'ABB est régulièrement passé en revue et mis à jour pour veiller à ce qu'il soit cohérent avec les changements des processus commerciaux et des exigences réglementaires, ainsi qu'avec les attentes politiques et sociétales.

Nos programmes relatifs aux droits de la personne s'avèrent efficaces à plusieurs égards. Au fur et à mesure que les employés sont formés en matière de droits de la personne et de normes de travail, ils envoient à nos champions des droits de la personne, le point de contact unique des entreprises en matière de droits de la personne, des suggestions spécifiques pour améliorer la prise en compte des droits de la personne et proposer de nouveaux processus pour améliorer les procédures de diligence raisonnable, et ils se portent volontaires pour mettre à l'essai ces nouveaux processus.

Par exemple, en 2024, nous avons utilisé diverses rétroactions pour améliorer la diligence raisonnable en matière des droits de la personne dans nos opérations. Nous avons testé les nouvelles exigences sur les droits de la personne et le Code de pratique approuvé avec certains de nos champions des droits de la personne avant de lancer officiellement le nouveau programme.

Comme communiqué en 2023, notre sensibilisation interne croissante en matière de droits de la personne et de normes du travail nous a également permis d'identifier des problèmes concernant les travailleurs temporaires (la question est détaillée dans la section 3.6 sur les griefs et la remédiation).

Au sein de notre programme de gestion durable de la base de fournisseurs, nous utilisons la réduction des risques comme indicateur clé de l'efficacité et nous en rendons compte chaque année dans notre rapport intégré. De plus, pour mieux cibler nos activités de développement des fournisseurs quant aux besoins pertinents des fournisseurs, ABB a examiné les lacunes identifiées au cours des évaluations des fournisseurs réalisées de 2021 à 2024 et a cerné les problèmes de conformité les plus fréquents. Les dix problèmes de conformité les plus fréquents guident nos actions pour 2025.

3.6. GRIEFS ET REMÉDIATION

Chez ABB, nous sommes engagés envers une culture d'intégrité et de transparence, et nous encourageons nos gens à s'exprimer. Des processus de gestion des signalements et des allégations sont disponibles pour nos parties prenantes internes et externes afin d'aborder tout non-respect potentiel du Code de conduite d'ABB ou d'une autre politique d'ABB, ainsi que des lois applicables, y compris les questions relatives aux droits de la personne. Nous offrons plusieurs canaux pour que nos parties prenantes puissent signaler les violations en matière d'intégrité et le non-respect de notre Code de conduite. Des processus de signalement confidentiels sont disponibles pour les employés comme pour notre communauté plus large de parties prenantes, incluant des options de signalement anonyme. Notre engagement à ne pas exercer de représailles s'applique dès que quelqu'un soulève, de bonne foi, une préoccupation potentielle en matière d'intégrité, y compris en coopérant dans une enquête.

Le service d'assistance d'ABB en matière d'éthique des affaires permet d'effectuer des signalements sur le Web et par téléphone, et est exploité par un fournisseur de services indépendant qui transmet les signalements à une équipe dévouée aux enquêtes au sein de la fonction des services juridiques et intégrité des sièges sociaux d'ABB ou, dans les pays de l'Union européenne où la loi l'exige, à un représentant local de l'entreprise partenaire d'ABB désignée. Tous les signalements sont assujettis à un examen approprié et sont pleinement menés à terme au moyen de processus systématiques et de systèmes de suivi. Un employé ou une partie prenante qui dépose un signalement peut en faire le suivi et continuer à discuter avec l'enquêteur d'ABB s'il le souhaite. Le service d'assistance permet de signaler un comportement lié à tous les aspects du Code de conduite d'ABB, y compris les droits de la personne, le comportement et la violence en milieu de travail, et plus encore.

Nous avons observé une augmentation dans le nombre total de préoccupations pertinentes signalées à notre service d'assistance en matière d'éthique des affaires depuis 2022. Nous attribuons cela à une confiance accrue envers nos processus de gestion des signalements et des allégations, combinée à l'augmentation des interactions en personne à la suite de la pandémie.

Comme communiqué en 2023, dans le cadre du programme d'audit pour les fournisseurs de main-d'œuvre temporaire, un audit effectué dans un pays concerné par un projet pilote a révélé des cas de violation des lois locales en matière de travail. Conformément au Cadre de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'ABB et au Code de conduite des fournisseurs d'ABB, nous avons travaillé avec le fournisseur pour veiller à ce qu'il comprenne les exigences d'ABB ainsi que pour définir et mettre en œuvre des mesures correctives. En 2024, ce dossier a été transmis à un échelon supérieur à l'interne, et une décision a été prise d'indemniser tous les employés du fournisseur concernés par les opérations d'ABB et de mettre fin à la relation avec le fournisseur. Grâce à ce cas et à d'autres audits pilotes, la catégorie des fournisseurs de main-d'œuvre externes est désormais incluse dans la portée d'audit du programme de gestion durable de la base de fournisseurs. Ce cas est utilisé dans la formation interne sur les droits de la personne comme apprentissage pour les équipes de direction et d'approvisionnement.

Des constats datant de 2023 indiquaient également que l'engagement auprès des parties prenantes lors des séances internes de formation sur la sensibilisation aux droits de la personne et aux normes du travail ont mis en lumière d'autres préoccupations relatives aux travailleurs temporaires sur certains sites ABB. L'une de ces préoccupations n'a pas été confirmée. Une autre préoccupation s'est conclue par la résiliation du contrat d'un fournisseur après une transmission interne aux échelons supérieurs.

À la suite des mesures prises par ABB pour remédier à ces situations, les personnes concernées n'ont subi aucune perte de revenus.

En 2024, nous n'avons pas reçu de signalement d'esclavage moderne ou de travail effectué par des enfants en ce qui concerne nos employés. Pour ce qui est de notre approvisionnement, les thèmes de la traite de personne, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants sont tous abordés dans le Code de conduite des fournisseurs d'ABB. En 2024, quatre préoccupations de cette nature concernant des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement ont été identifiées. Deux demeurent en examen et deux préoccupations étaient injustifiées.

ABB se penche sur les droits de la personne depuis de nombreuses années. Nous avons mis en place plusieurs éléments de base pour faire face aux risques de l'esclavage moderne et du travail des enfants, comme le Code de conduite d'ABB, la Politique en matière de droits de l'homme d'ABB et le Cadre de diligence raisonnable, le Code de conduite des fournisseurs d'ABB et la Politique d'ABB sur les minerais de conflit; tous sont intégrés aux processus de prise de décision et font l'objet de vastes programmes de formation, nous aidant à respecter notre engagement à l'égard des droits de la personne.

Conscients de la complexité des droits de la personne et de l'évolution du cadre juridique, nous nous engageons à une collaboration et à un dialogue continu avec les parties prenantes. En apprenant de nos pairs et de nos partenaires d'affaires, nous visons à améliorer et à parfaire continuellement notre diligence raisonnable en matière de droits de la personne, ce qui assurera la protection et le respect de ces droits.

Peter Voser
Président du conseil d'administration

26 février 2025

Il s'agit d'une traduction de courtoisie de la version originale anglaise.

ANNEXE

AUSTRALIE

- ABB Australia Pty Limited

CANADA

- ABB Électrification Canada inc.
- ABB inc.
- ABB E-Mobilité inc.

UK

- ABB Cable Management Products Limited
- ABB E-Mobility UK Limited
- ABB Holdings Limited
- ABB Installation Products Limited
- ABB Limited
- B & R Industrial Automation Limited
- W.J. Furse & Co. Limited

—
ABB Ltd

Affolternstrasse 44
8050 Zurich
Suisse

Tel: +41 (0)43 317 71 11

www.abb.com

© Copyright 2025 ABB. Tous droits réservés.





Année de déclaration : **2024**

Entité :

ABB inc.

Attestation – Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous attestons que nous avons examiné les renseignements contenus dans le rapport pour mentionnée ci-dessus. À notre connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, nous confirmons que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Cordialement,

Nous avons le pouvoir de lier ABB inc.

Vincenzo Pesce
Administrateur – Président
14 mars 2025

Stéphanie Lefebvre
Administratrice – Secrétaire
14 mars 2025



Année de déclaration : **2024**

Entité :

ABB Électrification Canada inc.

Attestation – Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous attestons que nous avons examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. À notre connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, nous confirmions que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Cordialement,

Nous avons le pouvoir de lier ABB Électrification Canada inc.

Vincenzo Pesce
Administrateur – Président
14 mars 2025

Stéphanie Lefebvre
Administratrice – Secrétaire
14 mars 2025

Année de déclaration : **2024**

Entité :

ABB E-Mobilité inc.

Attestation – Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, nous attestons que nous avons examiné les renseignements contenus dans le rapport mentionnée ci-dessus. À notre connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, nous confirmons que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Cordialement,

Nous avons le pouvoir de lier ABB E-Mobilité inc.



John Ieraci
Directeur - Vice-Président
18 mars 2025

Isabel Desmarais-Bourbeau

Isabel Desmarais-Bourbeau (Mar 18, 2025 16:16 EDT)

Isabel Desmarais-Bourbeau
Administratrice – Secrétaire
18 mars 2025