

DÉCLARATION SUR L'ESCLAVAGE MODERNE 2025



ENGINEERED
TO OTRUN

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 2025. 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 surpasse ». 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 compte trois secteurs d'activités : Électrification, Entraînements et Automatisation. Ces trois secteurs d'activité sont répartis en 16 divisions au total. En outre, ABB compte deux divisions ne relevant pas de ces secteurs d'activité :

- Suite à l'annonce de la cession de notre division Robotiques, celle-ci a été reclassée en activités abandonnées et sera présentée comme telle jusqu'à la finalisation de la cession pour toutes les périodes présentées.
- La division E-Mobilité, 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 liés aux infrastructures électriques basse et moyenne tension pour les bâtiments, les services publics, l'industrie et les centres de données. Le secteur d'activités Entraînements offre la gamme la plus complète au monde de variateurs de vitesse, de moteurs électriques, de générateurs et de commandes de mouvement pour des industries comme l'agroalimentaire, les secteurs minier et ferroviaire, le pétrole et le gaz ainsi que l'industrie chimique. Le secteur d'activités Automatisation fournit des solutions intégrées d'automatisation, d'électricité et de technologies numériques destinées aux industries de transformation, à la fabrication discrète, aux industries hybrides et marines, y compris les secteurs maritimes et portuaires, les secteurs miniers et des pâtes et papiers, du pétrole et du gaz, ainsi que de la production d'électricité conventionnelle et renouvelable. ABB E-Mobilité est un chef de file mondial dans le domaine de la recharge des véhicules électriques, offrant des solutions pour l'électrification des parcs de véhicules, des autobus et des 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 surpasser leurs concurrents. 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 solutions numériques, car cela nous permet de nous démarquer et de créer de la valeur pour nos clients. 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 4 à 5 pour cent de nos revenus annuels dans ce domaine. ABB sert quatre principaux types de segments de clients : l'industrie, les bâtiments, les transports et les infrastructures, 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 transformation comme le pétrole et le gaz, les pâtes et papiers, ainsi que dans des secteurs discrets

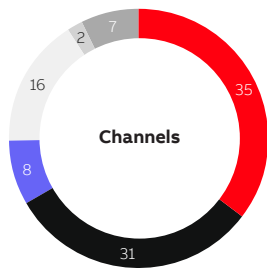
comme l'agroalimentaire et la fabrication de machines. La demande pour nos offres en électrification et en automatisation avec des solutions numériques intégrées a augmenté en raison de la transition énergétique et de l'intelligence artificielle, ce qui entraîne une forte demande en matière de production d'électricité, incluant les énergies renouvelables, les centres de données et l'efficacité énergétique.

ABB est présente en Australie depuis la fin du 19e siècle et emploie actuellement 691 personnes dans 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.

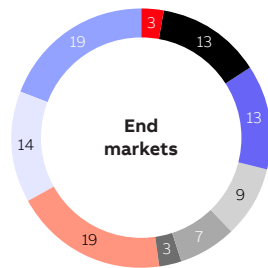
Au Canada, l'histoire d'ABB remonte à plus de 100 ans, les entités mentionnées à l'Annexe de la présente déclaration emploient 3 393 personnes dans nos 35 emplacements partout au pays. Notre siège social local se trouve à Montréal et les entités concernées possèdent 19 sites de fabrication ainsi que 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 1 673 personnes dans 16 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.

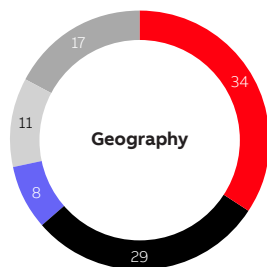
ABB Group revenues in 2025 by channels, end markets and geography



- Distributors
- Direct sales to end customer
- EPCs
- OEMs
- System integrators
- Panel builders



- Renewables
- Distributions, Conv. Generation
- O&G, Chemicals
- Data centers
- Mining & Metals
- F&B
- Other Industry
- Other T&I
- Buildings



- Europe
- USA
- Rest of Americas
- China
- Rest of AMEA

All data is presented based on management estimates for FY 2025 revenues. All data presented in the donut charts are percentages of the total revenue unless otherwise stated. Due to rounding, numbers presented may not add to 100. Renewables: renewable power sources, such as wind, solar, biomass. Conv. Generation: conventional power sources, such as fossil fuels, nuclear, hydro generation. O&G: Oil and gas. F&B: Food and beverages. T&I: Transport and infrastructure. AMEA: Asia, Middle East and Africa.



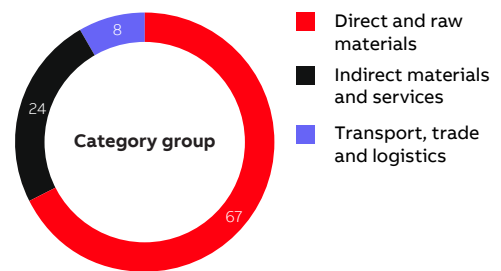
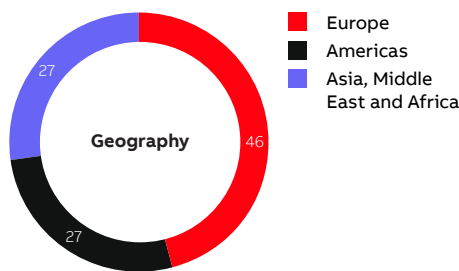
1.2. CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Avec des activités de fabrication sur six continents, ABB dispose de plus de 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 destinées à nos processus de production et à la réalisation de nos 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 assurées par plusieurs équipes, chacune se concentrant sur différentes catégories de produits. Les dépenses mondiales en matériaux et services étaient de 18,8 milliards de dollars américains en 2025.

Materials and services spend by



Materials and services spend 2025: USD 18.8 billion.
Due to rounding, numbers presented may not add up to 100.

2. Notre engagement envers les droits de la personne

ABB s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique des affaires et d'intégrité. L'ambition d'ABB est de veiller à ce que les droits de la personne soient bien compris, gérés tout au long de la chaîne de valeur et intégrés dans ses activités quotidiennes.

L'entreprise soutient et respecte les principes relatifs aux droits de la personne et les normes du travail énoncés dans les cadres internationaux suivants :

- La Charte internationale des droits de l'homme
- 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

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.

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 par l'intermédiaire de notre chaîne de valeur :

- Chaque employé est responsable de veiller à ce que sa propre conduite ainsi que celle de qui-conque lui étant subordonné respecte entièrement les lois applicables, le Code de conduite d'ABB et toutes les politiques de l'entreprise.
- 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 reflète les derniers cadres, normes et législations internationaux pertinents régissant les pratiques commerciales éthiques et durables. Publié en plusieurs langues, il présente nos exigences et nos normes de performance à nos partenaires commerciaux actuels et potentiels. Son respect fait partie intégrante des conditions générales d'approvisionnement d'ABB et constitue donc une obligation contractuelle pour nos fournisseurs.

Afin de contribuer à la prévention des violations des droits de la personne au sein de notre chaîne d'approvisionnement, le Code de conduite des fournisseurs d'ABB comprend des exigences spécifiques concernant le travail des enfants, le travail forcé, le travail servile ou obligatoire (ou toute autre forme d'esclavage moderne ou de traite des personnes), le harcèlement, la discrimination, ainsi que les droits des communautés locales et des groupes vulnérables. De plus, le Code de conduite des fournisseurs d'ABB exige des fournisseurs qu'ils effectuent une diligence raisonnable en matière de droits de la personne et qu'ils diffusent et appliquent des exigences similaires dans

leurs propres chaînes d'approvisionnement. Ils doivent signaler toute violation présumée à ABB. Le Guide de mise en œuvre du Code de conduite des fournisseurs d'ABB décrit comment les fournisseurs peuvent répondre aux attentes d'ABB.

Conscients de la nature extrêmement complexe du travail des enfants et de l'esclavage moderne,

nous continuons de souligner l'importance de la collaboration et de l'apprentissage mutuel. Nous collaborons avec des ONG de défense des droits de la personne et sommes un membre actif et de longue date de la Global Business Initiative on Human Rights (GBI) ainsi qu'un participant au Pacte mondial des Nations Unies.



3. Gouvernance

Le chef de la direction d'ABB Ltd assume la responsabilité globale de l'élaboration, de la mise en œuvre, du maintien et du contrôle du respect des politiques d'entreprise. Ces politiques sont établies par les fonctions d'entreprise, les secteurs d'activité et les responsables mondiaux des processus de bout en bout, et sont obligatoires pour l'ensemble du Groupe. Les fonctions d'entreprise, les secteurs d'activité et les responsables mondiaux des processus de bout en bout ont la responsabilité de veiller à ce que les politiques applicables soient effectivement mises en œuvre dans leur domaine de compétence.

La Politique d'ABB en matière de droits de la personne et le Cadre de diligence raisonnable d'ABB en matière de droits de la personne décrivent comment la diligence raisonnable en matière de droits de la personne est mise en œuvre et régie tout au long de la chaîne de valeur et définissent l'approche d'ABB en matière de conduite responsable des affaires.

- Le **Comité exécutif d'ABB** valide le programme de développement durable et sa mise en œuvre, tandis que le **Conseil du développement durable** agit en tant qu'instance décisionnelle opérationnelle suprême en matière de développement durable.
- Chaque **président de secteur d'activité et président de division**, dans son secteur d'activité respectif, est chargé de mettre en œuvre le Cadre de diligence raisonnable d'ABB en matière de droits de la personne; les **responsables des fonctions d'entreprise** sont chargés de veiller à ce que la Politique en matière de

droits de la personne soit reflétée dans leurs politiques et procédures fonctionnelles.

- Le **groupe de travail sur les droits de la personne** est l'instance décisionnelle opérationnelle chargée de diriger et de coordonner le programme en matière de droits de la personne. Il comprend des coordinateurs de chaque secteur d'activité et fonction d'entreprise, nommés par le président de secteur d'activité et le responsable de fonction concernés.
- Les **coordinateurs des droits de la personne des secteurs d'activité** sont chargés de concevoir et de mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de la personne au sein de leurs secteurs respectifs, ainsi que de rendre compte des progrès réalisés. En tant qu'experts en la matière, ils fournissent des conseils et un soutien afin de garantir que les principes relatifs aux droits de la personne soient intégrés dans les processus décisionnels de l'entreprise. Ils sont appuyés par un réseau de **champions des droits de la personne**, qui aident l'entreprise à mettre en œuvre les principes et les programmes relatifs aux droits de la personne.



4. Processus de diligence raisonnable en matière des droits de la personne

ABB soutient et respecte les cadres internationaux afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques et les impacts liés aux droits de la personne, en intégrant une conduite commerciale responsable dans ses processus opérationnels, en assurant le suivi et la communication des résultats, et en offrant aux personnes potentiellement touchées un accès à des mécanismes de plaintes et de recours.

Ces cadres comprennent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises. Ils sont énoncés dans la Politique d'ABB en matière de droits de la personne et dans le Cadre de diligence raisonnable d'ABB en matière de droits de la personne. La Politique d'ABB en matière de droits de la personne décrit l'engagement d'ABB envers les droits de la personne et la diligence raisonnable d'ABB en matière de droits de la personne, tandis que le Cadre est un document opérationnel interne expliquant les processus que nous mettons en œuvre pour identifier, prévenir et atténuer les risques et les impacts liés aux droits de la personne tout au long de notre chaîne de valeur. Il décrit également comment nous suivons et communiquons nos performances et permettons l'accès à des mécanismes de plainte et de recours pour les personnes potentiellement touchées (titulaires de droits).

4.1. 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 pertinents pour l'entreprise. 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'activité 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** : prise en compte de tous les droits de la personne et droits du travail reconnus sur le plan international, tels qu'énoncés dans la Politique en matière de droits de l'homme d'ABB;
- **Sources d'information** : utilisation des sources internes et externes pertinentes et consultation des experts en droits de la personne;
- **Portée** : prise en compte des opérations de l'entreprise ainsi que de l'ensemble de sa chaîne de valeur en amont et en aval;
- **Risque pour les personnes** : évaluation des risques et de 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** : identification des enjeux majeurs en matière de 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 second 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
- Enjeux environnementaux ayant une incidence sur les droits de la personne
- Équité en matière d'emploi
- 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 des risques menée au niveau 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. Dans nos propres activités, la probabilité de telles violations est faible grâce à des mesures de contrôle systématique de l'âge et de l'identité. Les risques plus élevés de travail effectué par des enfants ont été évalués dans la chaîne d'approvisionnement, particulièrement dans l'extraction et la transformation 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 classés comme présentant un risque élevé ou extrêmement élevé selon la méthodologie interne d'ABB

dans le cadre du programme de gestion durable de la base de fournisseurs.

Les risques liés à l'esclavage moderne sont présents dans la chaîne d'approvisionnement, particulièrement dans l'extraction et la transformation des matières premières, dans la fabrication et l'assemblage des composants, ainsi que dans les secteurs du transport et de la logistique.

4.2. ABORDER LES RISQUES ET LEURS INCIDENCES

ABB définit et continue de mettre en œuvre des mesures appropriées visant à mettre fin, à prévenir ou à atténuer les impacts négatifs sur les droits de la personne, en fonction des risques et des incidences identifiés, dans le cadre d'un dialogue continu avec les



parties prenantes internes et externes. Notre feuille de route en matière de droits de la personne constitue l'outil interne permettant de suivre la mise en œuvre des mesures destinées à remédier aux incidences identifiées sur les droits de la personne. Bien que tous les risques et impacts identifiés soient pris en compte lors de la mise en œuvre des mesures, ABB concentre ses efforts sur les enjeux les plus importants en matière de droits de la personne, notamment l'esclavage moderne et le travail des enfants.

Le cas échéant, ABB collabore avec ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux pour remédier aux impacts identifiés tout au long de la chaîne de valeur. ABB cherche à engager un dialogue ouvert et constructif, fondé sur les risques, concernant les défis liés aux droits de la personne, et à travailler en collaboration avec ses partenaires de la chaîne de valeur pour parvenir à une amélioration continue. La résiliation des relations d'affaires n'est envisagée qu'en dernier recours.

Dans le cadre de nos propres opérations, les exigences d'ABB en matière de droits de la personne et le Code de pratique approuvé continuent de faire partie de notre système de gestion de la santé et de la sécurité. En 2025, une nouvelle vague d'évaluations et d'audits sur site a permis d'évaluer notre mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans nos opérations. 129 évaluations et 62 audits ont été réalisés.

Dans la chaîne de valeur en aval, nous menons une diligence raisonnable fondée sur les risques dans le cadre de nos relations avec les clients et parmi nos partenaires de distribution, en tenant compte des risques propres à chaque pays, aux partenaires et aux secteurs. Nous évaluons également le degré d'implication d'ABB afin d'aider à identifier et à atténuer les incidences potentielles sur les droits de la personne. Lorsque des risques sont identifiés, des mécanismes internes de recours hiérarchiques et des processus d'engagement des parties prenantes sont mis en œuvre, avec des mesures adaptées à la complexité du contexte et à la gravité des risques.

Les champions des droits de la personne soutiennent l'entreprise en fournissant des conseils sur l'analyse des risques et les mesures d'intervention appropriées. Nous continuons d'explorer des moyens d'améliorer l'efficacité de la diligence raisonnable en aval, tout en renforçant les capacités internes en matière d'évaluation et de remédiation des risques liés aux droits de la personne.

Dans la chaîne de valeur en amont, nous nous appuyons sur notre programme de gestion durable de la base des fournisseurs et sur notre programme en matière de minerais responsables pour gérer les risques liés aux droits de la personne chez nos fournisseurs. Dans le cadre de notre programme de gestion durable de la base des fournisseurs, les nouveaux fournisseurs admissibles doivent remplir une auto-évaluation comprenant des questions sur la manière dont ils gèrent des enjeux tels que les droits du travail et les droits de la personne, l'environnement, la santé et la sécurité, ainsi que l'intégrité, et sur la façon dont ils gèrent leurs propres chaînes d'approvisionnement. En fonction des résultats, une diligence raisonnable plus approfondie peut être menée, y compris des audits sur site obligatoires conformément au Protocole générique dans les pays ciblés et à risque élevé. Les fournisseurs existants peuvent également faire l'objet d'évaluations de durabilité dans les pays ciblés, sur la base de notre Protocole d'évaluation spécifique par pays.

À la suite d'un examen régulier des risques, nous avons mis à jour en 2025 notre liste de pays ciblés afin de refléter à la fois l'évolution de la composition de la base de fournisseurs d'ABB et les niveaux de risque mis à jour pour les pays dans lesquels nos fournisseurs sont présents. Les agences de travail temporaire ont été ajoutées en tant que catégorie d'approvisionnement à haut risque.

Nous avons également passé en revue les dix principales non-conformités identifiées lors des évaluations sur site. Cette liste guide nos interventions auprès des fournisseurs, tout comme les problèmes signalés à notre ligne d'assistance en matière d'éthique des affaires et leurs résultats.

À la fin de 2025, 80 pour cent de nos dépenses auprès de fournisseurs à haut risque dans les pays ciblés étaient couvertes par notre programme de gestion durable de la base des fournisseurs, et 86 pour cent des risques identifiés avaient été résolus.

ABB est un membre actif de la Responsible Minerals Initiative, au sein de laquelle nous dirigeons l'équipe chargée de la sensibilisation des fonderies en Asie. ABB s'engage à s'approvisionner en minerais de manière responsable, comme le décrit la Politique d'ABB sur les minerais de conflit. Dans le cadre de notre programme en matière de minerais responsables, nous collaborons avec nos fournisseurs pour obtenir des informations sur les fonderies et les raffineries utilisées dans leurs chaînes d'approvisionnement pour l'étain, le tungstène, le tantale et l'or, et pour

nous détourner des fonderies et raffineries jugées à haut risque. Nous avons élargi notre enquête pour couvrir l'utilisation d'autres minerais dans nos produits, en collaborant avec nos fournisseurs sur le cobalt et le mica. Les risques liés aux droits de la personne étant particulièrement élevés lors de la phase d'extraction, nous insistons sur l'importance de la transparence de la chaîne d'approvisionnement et des pratiques d'approvisionnement responsable auprès de nos fournisseurs de premier rang, et nous explorons d'autres possibilités pour influencer les niveaux supérieurs de notre chaîne d'approvisionnement.

In 2025, ABB had an increased focus on mica, including management engagements with key suppliers to strengthen traceability, transparency, and compliance.

En plus des programmes susmentionnés, notre programme de gestion des tiers est conçu pour évaluer et gérer les risques présents dans les relations avec les tiers tout au long de la chaîne de valeur, y compris les fournisseurs et les ventes. Il comprend une diligence raisonnable fondée sur les risques avant l'embauche, des processus d'approbation structurés et une surveillance continue et appropriée des risques tout au long du cycle de vie de la relation.

4.3. FORMATION

ABB poursuit la mise en œuvre d'un vaste programme de renforcement visant à sensibiliser à la question des droits de la personne à tous les niveaux de l'organisation et à intégrer ces considérations dans les processus opérationnels quotidiens. En 2025, nous avons renforcé cette approche en mettant en place un processus de certification pour les champions des droits de la personne et en leur offrant régulièrement l'occasion d'approfondir leur compréhension des risques et des défis liés aux droits de la personne. Une nouvelle édition de la formation pour les champions a été dispensée, combinant des modules d'apprentissage en ligne et l'analyse d'études de cas, et de nouveaux parcours ont été mis en place pour un apprentissage avancé sur les enjeux prioritaires. Au total, 29 champions ont obtenu leur certification au cours de l'année.

Nous avons également continué à offrir des formations ciblées pour des fonctions clés telles que les ventes, les opérations et les achats, en lien avec nos enjeux prioritaires comme l'esclavage moderne et le travail des enfants. Au cours de l'année, 1 267 heures de formation en matière de droits de la personne ont été dispensées dans l'entreprise, renforçant ainsi notre engagement

à intégrer les droits de la personne dans les processus opérationnels d'ABB à l'échelle mondiale.

Offrir une formation tant aux employés internes qu'aux fournisseurs fait partie de notre engagement à améliorer la performance en matière de développement durable au sein de notre chaîne d'approvisionnement. En 2025, 223 employés internes et 117 équipes de fournisseurs ont été formés sur des thèmes liés à l'approvisionnement responsable.

4.4. 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 employés concernés 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 dans les politiques et processus d'ABB.

Le sondage annuel sur l'engagement d'ABB invite les employés à donner une rétroaction et à suggérer des domaines d'amélioration (les employés d'ABB E-Mobility 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 du 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

organisons des consultations locales en parallèle, conformément aux pratiques et aux exigences de chaque pays. Notre base de données sur les relations de travail mondiales assure la conformité aux exigences locales pour les projets complexes dès les premières étapes de la planification.

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 de partager les meilleures pratiques.

En 2025, par exemple, nous avons organisé des séances de dialogue en Inde afin de mieux comprendre les défis locaux en matière de droits de la personne et d'explorer de nouvelles possibilités de collaboration et de solutions, notamment en ce qui concerne les risques dans les maillons pertinents des chaînes d'approvisionnement en minerais d'ABB.

ABB continue également de diriger les efforts de sensibilisation de la RMI auprès des fonderies d'étain en Indonésie dans le cadre du Responsible Minerals Assurance Process. ABB est le point de contact unique pour diverses fonderies et raffineries en Asie.

Ces consultations internes et ces engagements auprès des parties prenantes soutiennent les efforts d'ABB visant à évaluer et à traiter efficacement les risques potentiels liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants, comme indiqué dans la présente déclaration.

4.5. 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 des commentaires 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 la personne d'ABB. Ce cadre est révisé périodiquement et mis à jour au

besoin afin de garantir sa cohérence avec l'évolution des processus opérationnels 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. À mesure que davantage d'employés sont formés en matière de droits de la personne et de normes de travail, ils contribuent de plus en plus à l'amélioration de nos pratiques. En tant que champions des droits de la personne, le point de contact unique désigné dans chaque secteur d'activité, ils fournissent des commentaires et des suggestions, proposent des améliorations aux processus de diligence raisonnable et se portent volontaires pour mettre à l'essai de nouvelles mesures. Cette année, nous avons mis en place un nouveau processus de certification des champions des droits de la personne afin d'améliorer leur efficacité dans le soutien apporté à l'entreprise.

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 à leurs besoins pertinents, ABB a examiné les lacunes identifiées au cours des évaluations des fournisseurs réalisées de 2021 à 2024 et a recensé les non-conformités les plus courantes. Les dix problèmes de conformité les plus fréquents guident nos actions pour 2025 et 2026.

4.6. GRIEFS ET REDRESSEMENT

Chez ABB, nous nous engageons à promouvoir une culture d'intégrité et de transparence et encourageons nos employés à s'exprimer librement. Plusieurs canaux de signalement et processus de gestion des allégations sont à la disposition des parties prenantes internes et externes pour traiter toute violation potentielle du Code de conduite d'ABB ou d'autres politiques d'ABB, ainsi que des lois applicables, y compris les questions relatives aux droits de la personne. Des processus de signalement confidentiels sont disponibles tant pour les employés que pour l'ensemble de notre communauté de parties prenantes, y compris des options de signalement anonyme. Notre engagement à ne pas exercer de représailles s'applique chaque fois qu'une personne a soulevé de bonne foi une préoccupation potentielle en matière d'intégrité, y compris en coopérant à une enquête.

Parmi nos multiples canaux de signalement, la ligne d'assistance en matière d'éthique d'ABB permet de signaler des problèmes sur le Web et par téléphone. Elle est gérée par un fournisseur de services indépendant,

qui transmet le signalement à une équipe dédiée aux enquêtes au sein de la fonction des services juridiques et intégrité des sièges sociaux d'ABB pour triage et attribution, ainsi qu'à un re-présentant local de l'entreprise partenaire d'ABB choisie dans les pays de l'UE lorsque la loi l'exige. Tous les signalements font l'objet d'un examen approprié et sont menés à leur terme à l'aide de processus systématiques et de systèmes de suivi. Un employé ou une partie prenante qui effectue un signalement peut suivre l'état d'avancement de son signalement et continuer à communiquer avec l'enquêteur d'ABB s'il le souhaite. La ligne d'assistance permet de signaler des comportements liés à tous les aspects du Code de conduite d'ABB, y compris les droits de la personne, le comportement en milieu de travail et la violence, entre autres.

En 2024, nous avons signalé deux cas de préoccupations concernant l'esclavage moderne ou le travail des enfants qui sont restés à l'étude : ces cas se sont avérés non fondés en 2025. Aucun cas avéré de cette nature n'a été signalé en 2025.

Lorsqu'il est établi qu'ABB est à l'origine ou a contribué à des impacts négatifs sur les droits de la personne, l'entreprise s'engage à prendre les mesures appropriées pour remédier à ces incidences, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. Si ABB constate des impacts directement liés à ses relations d'affaires, elle usera

de son influence pour encourager ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux à respecter les droits de la personne, que ce soit par la collaboration et le soutien, des plans d'action correctifs ou la résiliation de la relation d'affaires au cas par cas.

Les mesures prises par ABB pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants n'ont pas entraîné de perte de revenus pour les familles vulnérables. Par conséquent, il n'y avait pas lieu de remédier à une perte de revenus à cet égard.

5. Conclusion

ABB poursuit depuis de nombreuses années son engagement envers les droits de la personne, en établissant des bases solides pour faire face à des risques tels que l'esclavage moderne et le travail des enfants. Parmi les éléments clés figurent le Code de conduite d'ABB, la Politique d'ABB en matière de droits de la personne et le Cadre de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, le Code de conduite des fournisseurs d'ABB et la Politique d'ABB sur les minerais de conflit. Ces documents sont intégrés aux processus décisionnels et soutenus par des programmes de formation approfondis, ce qui nous aide à respecter notre engagement envers les droits de la personne.

Peter Voser
Président du conseil d'administration
d'ABB Ltd

18 février, 2026

Nous nous engageons à nous améliorer continuellement. Nous nous efforçons de renforcer l'efficacité et le respect de notre approche en matière de droits de la personne, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et aux lignes directrices de l'OCDE. Cela implique d'affiner nos processus, de renforcer la diligence raisonnable et de tirer parti du dialogue avec les parties prenantes ainsi que de l'analyse comparative pour partager les meilleures pratiques et apprendre de nos pairs et partenaires commerciaux. Grâce à ces efforts, nous visons à faire progresser la situation et à garantir la protection et le respect des droits de la personne dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

Annexes

AUSTRALIE

- ABB Australia Pty Limited

CANADA

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

ROYAUME-UNI

- 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 2026 ABB. All rights reserved.



Année de déclaration : **2025**

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 mentionné 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
24 avril 2026

Stéphanie Lefebvre
Administratrice – Secrétaire
24 avril 2026



Année de déclaration : **2025**
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 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 Électrification Canada inc.

Vincenzo Pesce
Administrateur – Président
24 avril 2026

Stéphanie Lefebvre
Administratrice – Secrétaire
24 avril 2026



Année de déclaration : **2025**

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.

Giovanni Ieraci
Administrateur – Vice-Président
28 avril 2026

Isabel Desmarais-Bourbeau
Administratrice – Secrétaire
28 avril 2026