

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

Intégration de l'ESG

Table des matières

1. INTRODUCTION

1.1	Faits saillants sur le développement durable	05
1.2	À propos de nous	06
1.3	Message du chef de la direction	08
1.4	Notre parcours vers le développement durable	10
1.5	À propos du présent rapport	11

2. ENVIRONNEMENT

2.1	Notre approche	13
2.2	Intendance de l'eau	14
2.3	Gestion des résidus miniers	15
2.4	Changements climatiques	16

3. SOCIÉTÉ

3.1	Nos employés	18
3.2	Santé et sécurité	21
3.3	Relations avec la communauté	23

4. GOUVERNANCE

4.1	Notre approche et nos progrès	28
4.2	Éthique et conformité	33



Acronymes

AAE	Accord d'achat d'énergie	GES	Gaz à effet de serre	PEI	Producteurs d'électricité indépendants
ATA	Accident de travail avec arrêt	GRI	Global Reporting Initiative	RH	Ressources humaines
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement	ICP	Indicateur clé de performance	RICT	Rémunération incitative à court terme
CDN	Contribution déterminée au niveau national	INDH	Initiative nationale pour le développement humain (lancée par le Maroc)	SASB	Sustainability Accounting Standards Board
CNA	Cours normal des affaires	ITIE	Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction	SFI	Société financière internationale
EBC	Ensemble des blessures consignées	LMTSE	Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif	SGES	Système de gestion environnementale et sociale
EF	Étude de faisabilité	NIMGRM	Norme industrielle mondiale pour la gestion des résidus miniers	SSEC	Santé, sécurité, environnement et communauté
EIES	Étude d'impact environnemental et social	PAES	Plan d'action environnementale et sociale	SST	Santé et sécurité au travail
EPI	Équipement de protection individuelle	PAR	Parc à résidus miniers	TCFD	Task Force on Climate Related Financial Disclosures
ESG	Environnement, social et gouvernance			TFATA	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt



01

Introduction

- 1.1 Faits saillants sur le développement durable
- 1.2 À propos de nous
- 1.3 Message du chef de la direction
- 1.4 Notre parcours vers le développement durable
- 1.5 À propos du présent rapport



1.1 FAITS SAILLANTS SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Approvisionnement national à 75 % et local* à 13 %



Employés nationaux à 99 % et locaux à 45 %



25 % des membres du conseil sont des femmes**



Plus de 20 000 personnes ont bénéficié du programme communautaire



Crédit de construction consenti selon les principes d'ESG



Vote consultatif sur la rémunération et adoption d'une politique de recouvrement



61 % de l'eau totale utilisée est recyclée



Installation de 10 « hydro-panneaux »



PAES approuvé par la BERD



Plan d'action du TCFD approuvé en vue de son exécution

* L'approvisionnement local se définit comme dans un rayon de 70 km autour de la mine d'argent de Zgounder.

** Taux porté à 37 % après l'assemblée générale annuelle de juin 2023.



1.2 À PROPOS DE NOUS

La société minière productrice d'argent pur de l'Afrique

Basée à Mont-Royal au Québec, Canada, Aya Or & Argent Inc. est une société d'extraction d'argent et d'exploration minière inscrite à la Bourse de Toronto qui compte une forte présence dans le Royaume du Maroc. Depuis la renaissance de notre entreprise en 2020, nous sommes devenus la deuxième société d'extraction d'argent en importance de l'Afrique.

Nous possédons et exploitons la mine d'argent de Zgouender au Maroc, qui est en voie de devenir la plus importante mine d'argent pur au monde. Afin de préparer le terrain pour la croissance des parties prenantes au-delà de la mine de Zgouender, nous menons des activités intensives de forage pour notre projet polymétallique Boumadine dans le but de présenter une estimation des ressources au début de 2024.

Aya emploie plus de 725 personnes au Maroc, dont des contractants, ce qui fait de nous l'employeur le plus important de la région de Taliouine.



NOS VALEURS

La passion

Nous avons tous la conviction que notre travail a de l'importance. Notre désir de créer un effet durable met en lumière notre engagement envers l'innovation et l'excellence. Chaque jour, nous nous rendons au travail avec un sentiment d'urgence, d'importance et de détermination.

La persévérance

Nous possédons la force intérieure et le courage de garder le cap sur un but, une idée ou une tâche. Nous encourageons les initiatives visant à remettre en question le statu quo, et notre capacité à prendre des risques calculés nous distingue des autres. Nous possédons l'agilité, la rigueur et une détermination inébranlable à faire avancer les dossiers justes et qui en valent la peine.

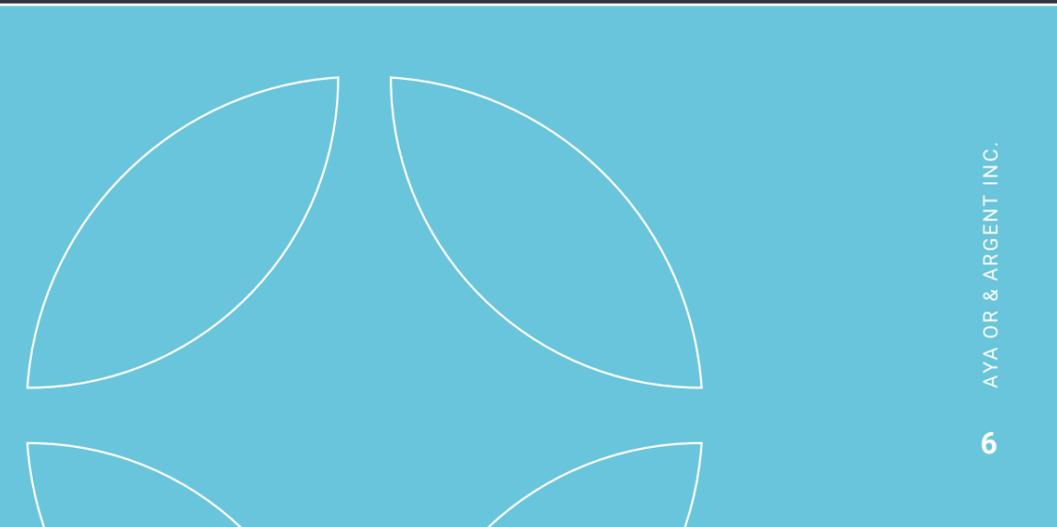
Le respect

Nous traitons nos employés, nos partenaires, les communautés et l'environnement avec dignité et professionnalisme. Nous reconnaissons que nos parties prenantes méritent un milieu de travail sûr et qu'ils doivent se comporter en conséquence.

L'éthique

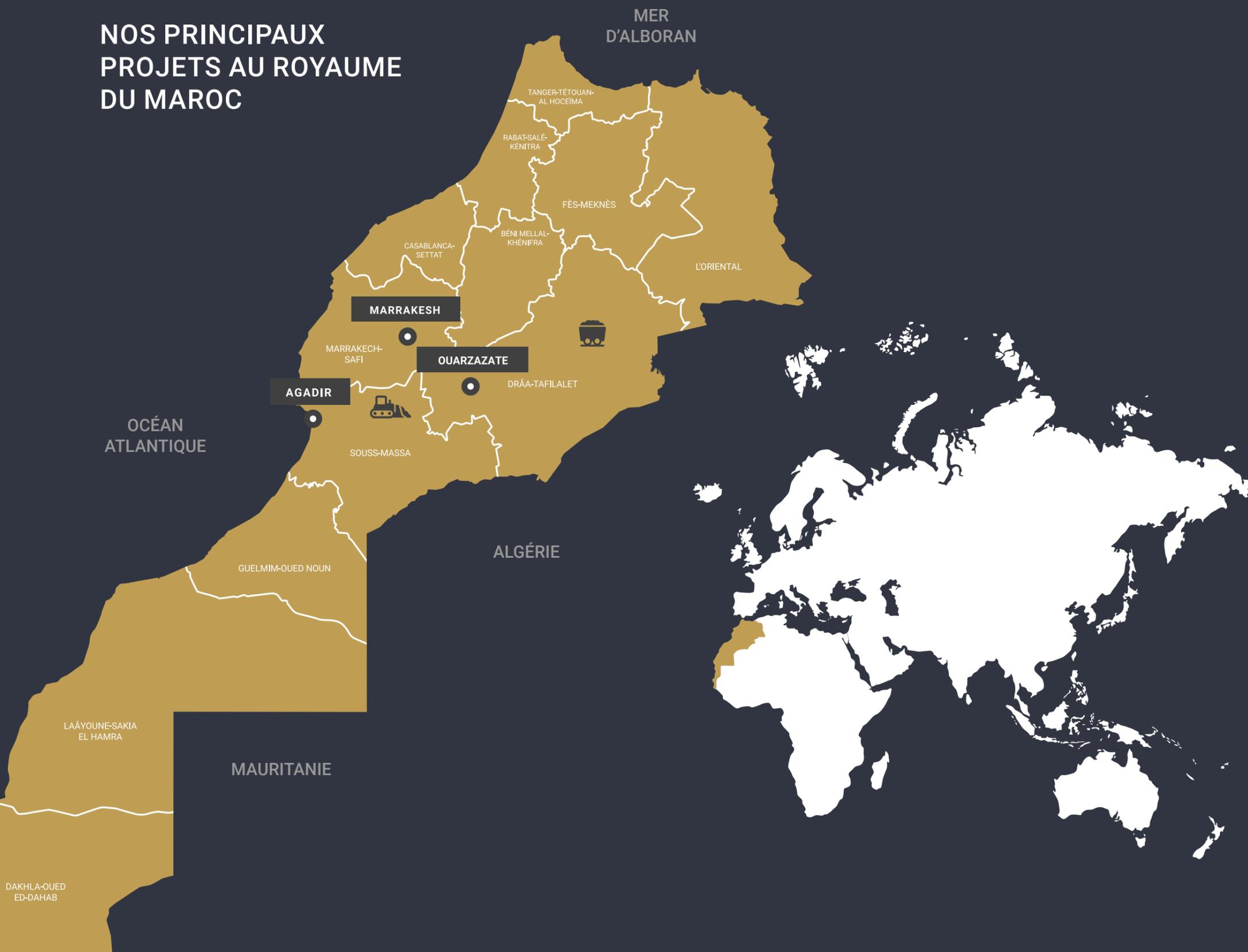
Notre intégrité et notre honnêteté se reflètent dans la façon dont nous nous comportons les uns envers les autres, dans nos accords et dans nos divulgations. Nous assumons la responsabilité de bâtir une entreprise de confiance.

« Notre mission est de construire une société minière durable, éthique et rentable qui influence positivement la vie des gens. »





NOS PRINCIPAUX PROJETS AU ROYAUME DU MAROC



MINE D'ARGENT DE ZGOUNDER

PROPRIÉTÉ	100% Aya
ÉTAT	Mine
PRODUCTION	2015
OZ PRODUITES	6,3 M
% D'EMPLOYÉS LOCAUX	45%
% D'EMPLOYÉS NATIONAUX	99%
RÉSIDUS MINIERS	En amont
CONSOMMATION D'EAU	16% par tonne*
INTENSITÉ DES ÉMISSIONS	59.779**
PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ	Réseau; 19 % renouvelable

* Volume total d'eau par tonne de minerai extrait.

** Tonnes de CO2 par millier de tonnes de minerai traité.



PROJET BOUMADINE

PROPRIÉTÉ	85% Aya & 15% ONYHM
ÉTAT	Projet d'exploration et mine historique
% D'EMPLOYÉS NATIONAUX	99%
PROGRAMME D'EXPLORATION 2022	18,335m
PROGRAMME D'EXPLORATION 2023	36,000m
RESSOURCE MINÉRALE CONFORME À L'IN 43-101	T1 2024





1.3 MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION

Intégration de l'ESG

J'ai le plaisir de vous présenter notre rapport de 2022 sur le développement durable. Ce document établit notre rendement et notre stratégie relativement aux questions d'ESG, entre autres la santé et la sécurité et les

relations avec la communauté. Le rapport de cette année se fonde sur notre engagement à mesurer notre impact et à augmenter notre divulgation, ce qui nécessite de produire des rapports plus ciblés et transparents. Le redressement de notre entreprise étant terminé et une expansion majeure ayant cours, nous nous engageons résolument sur la voie de la gouvernance et du renforcement des principes d'ESG. Nous aspirons à ce que notre rendement reflète nos ambitions, nos valeurs et nos buts.

En ce qui a trait aux valeurs, le présent rapport dévoile publiquement, pour la première fois, notre nouvel énoncé de mission : « Construire une société minière durable, éthique et rentable qui influence positivement la vie des gens. » Cet énoncé, que notre entreprise a élaboré après mûre réflexion, épouse nos valeurs et incarne nos convictions. Lorsque nous avons pris la barre d'Aya en 2020, l'entreprise, en difficulté et déficitaire, n'avait aucune stratégie de développement durable et son bilan en matière de santé et sécurité faisait piètre figure. Depuis ce temps, nous n'avons pas ménagé nos efforts pour intégrer nos valeurs d'ESG. Pour ce faire, nous avons établi des objectifs fondés sur nos valeurs, redoublé d'efforts pour réduire au minimum notre empreinte environnementale, mis l'accent sur la santé et la sécurité, instauré des pratiques exemplaires de gouvernance, noué des partenariats locaux et régionaux et, finalement, généré de la valeur pour toutes les parties prenantes, dont le gouvernement et les collectivités environnantes.

L'an dernier a été déterminant pour nous, plusieurs étapes importantes ayant été franchies. Nous avons obtenu un financement de près de 200 millions de dollars, dont 100 millions auprès de la BERD. Ce montant comprend d'importants volets de financement liés aux principes d'ESG qui viendront s'ajouter à notre plan d'expansion de la mine de Zgounder, ce qui fera quadrupler la production d'ici 2024. Nous considérons les composants d'ESG du financement que nous recevons de la BERD comme un catalyseur qui nous aidera à accélérer la mise en œuvre de notre stratégie d'ESG. Nous avons également doublé notre programme de forage exploratoire et annoncé des résultats financiers records, menant à un rendement opérationnel supérieur et à un cours exceptionnel de l'action à la Bourse de Toronto pour une deuxième année consécutive. L'année a aussi été transformatrice sur le plan du développement durable, car nous avons réalisé un travail préparatoire considérable pour élargir nos objectifs d'ESG et renforcer notre croissance. De nombreux changements organisationnels et ICP ont été mis en œuvre par la suite pour assurer une harmonisation avec les recommandations du TCFD (Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat).

Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos employés et contractants sont une priorité absolue pour nous. Durant la dernière année, nous avons investi massivement dans la formation de nos employés ainsi que dans l'enseignement continu des pratiques exemplaires et des mesures et procédures préventives sur les lieux, et nous avons continué à implanter notre système de gestion sociale et environnementale. Nous avons aussi renforcé la sensibilisation et regroupé nos processus de gestion grâce à des embauches additionnelles clés pour notre service de santé et de sécurité. Aucun décès n'a été déploré en 2022 et l'appui de nos employés est bien réel. Cependant, l'harmonisation avec nos objectifs et valeurs en matière de santé et de sécurité continue de représenter un défi. Le nombre d'ATA a augmenté cette année en raison de mesures de signalement plus poussées et de l'adhésion de nos employés à notre programme de gestion de la santé et de la sécurité. Néanmoins, les résultats préliminaires de 2023 indiquent une baisse du taux de gravité des blessures, une hausse de l'achèvement des mesures correctives et une baisse générale du nombre d'ATA, aucun incident n'ayant été signalé au T1 de 2023.

Changements climatiques

Nous avons effectué un pas important sur le chemin de la décarbonation en 2022; en effet, nous avons annoncé la construction d'une ligne d'interconnexion de 60 kV avec l'ONEE, le service public d'électricité et d'eau potable du Maroc. L'énergie produite par l'ONEE provient en partie de sources renouvelables, et l'entreprise vise un déploiement des énergies renouvelables à 50 % d'ici 2030. Par la suite, nous avons annoncé la conclusion d'un AAE avec Nareva-EEM, un PEI établi au Maroc, qui nous a permis de combler jusqu'à 100 % de nos besoins énergétiques en nous approvisionnant auprès de sources renouvelables, et de réduire nos émissions de portée 2 d'environ 80 % comparativement à 2021, année de référence pour les calculs.

Pour accélérer l'adhésion des employés et des parties prenantes aux principes d'ESG et aux impératifs liés aux changements climatiques, nous avons harmonisé la rémunération des hauts dirigeants, plus particulièrement la rémunération incitative à court et à long terme et les ICP, avec les indicateurs de rendement associés à l'ESG et aux changements climatiques pour assurer un sentiment d'appartenance et de responsabilité envers les cibles d'ESG.

Initiatives sociales

Nous avons continué d'investir dans nos employés ainsi que dans leurs conditions de travail et de vie. Durant l'année, nous avons offert des programmes de formation ciblés, construit de nouvelles installations et amélioré les logements du camp de base, ce qui a influé positivement sur le bien-être de nos employés et leur participation générale. De façon notable, notre stratégie de recrutement locale et nationale répond aux besoins d'un effectif en croissance et fait en sorte que les communautés locales bénéficient directement de l'expansion de la mine.

L'an dernier représentait la première année complète de gestion d'un programme communautaire en collaboration avec les autorités locales. Ce programme comprend des activités d'expansion permettant aux collectivités de la région d'avoir un accès accru aux infrastructures de santé et d'éducation, et permettant l'amélioration de ces infrastructures. Nous prévoyons que notre plan d'engagement des parties prenantes et notre mécanisme de règlement des plaintes renforcent encore davantage la confiance de la communauté dans les années à venir. Le programme communautaire sera considérablement



« Nous avons le potentiel d’influer positivement sur le monde autour de nous, et nous sommes particulièrement reconnaissants du soutien que toutes les parties prenantes nous offrent, notamment les employés, les investisseurs ainsi que les communautés hôtes et le gouvernement. »

élargi durant la prochaine année grâce à l’ajout de projets générateurs de revenus, projets qui en sont aux étapes de l’évaluation et de la planification. Nous espérons que de tels programmes seront un exemple d’autonomisation des communautés grâce à des pratiques commerciales durables. Nos projets feront l’objet d’une description plus détaillée dans de futurs rapports.

Innovation

La direction considère l’innovation comme un outil essentiel de responsabilisation des employés et de mise en œuvre de changements mesurables à long terme. Notre crédit de construction consenti selon les principes d’ESG et notre entente relative aux énergies renouvelables illustrent notre engagement à joindre le développement durable à l’innovation et, en fin de compte, à respecter notre énoncé de mission.

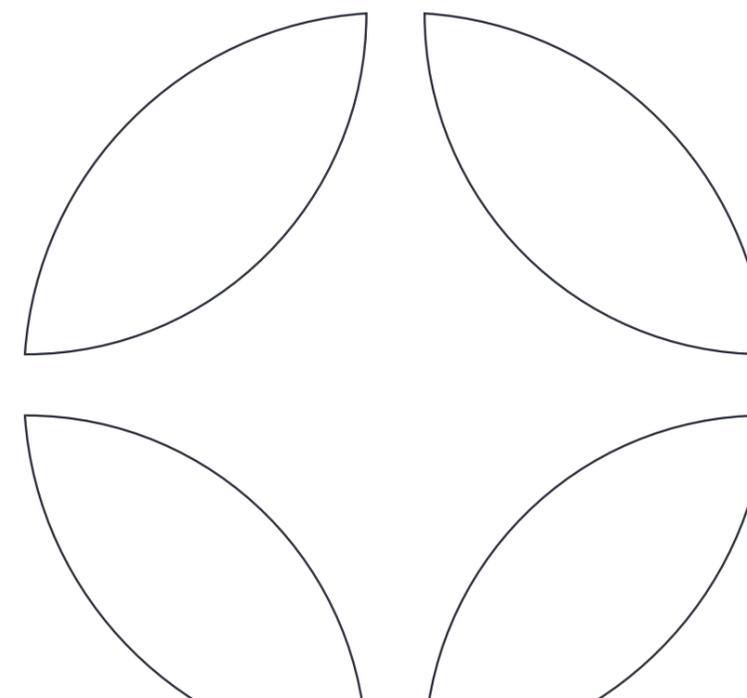
Plus particulièrement, notre crédit de construction consenti par la BERD, un prêt unique dans l’industrie minière, relie certains ICP relatifs à l’ESG à un taux d’intérêt réduit. De même, notre AAE portant sur de l’énergie 100 % renouvelable fait de Zgounder une mine dont l’intensité des GES compte parmi les plus faibles du monde.

Croissance responsable

Nous avons le potentiel d’influer positivement sur le monde autour de nous, et nous sommes particulièrement reconnaissants du soutien que toutes les parties prenantes nous offrent, notamment les employés, les investisseurs ainsi que les communautés hôtes et le gouvernement.

Notre exploitation produit de l’argent, un métal industriel et précieux servant à la fabrication de panneaux solaires et de véhicules électriques. Nous avons la croissance responsable à cœur et nous tenons à garantir un approvisionnement fiable en argent tout en atteignant nos objectifs de durabilité à long terme.

BENOIT LA SALLE
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION,
AYA OR & ARGENT





« Chez Aya, la protection du bien-être de nos employés, le travail continu vers la gérance de l'environnement et un avenir sobre en carbone, et la promotion d'occasions de richesse pour nos communautés hôtes font partie intégrante de nos opérations. »

1.4 NOTRE PARCOURS VERS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chez Aya, la protection du bien-être de nos employés, le travail continu vers la gérance de l'environnement et un avenir sobre en carbone, et la promotion d'occasions de richesse pour nos communautés hôtes font partie intégrante de nos opérations. Nous reconnaissons l'importance de s'efforcer d'atteindre et même de dépasser nos objectifs en matière de responsabilité, et le rôle joué par ces efforts dans la réalisation de notre objectif global de créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

Cadre de développement durable

Depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction en 2020, notre désir de durabilité a pris la forme d'une approche préventive ainsi que de la mise en œuvre de l'amélioration continue de notre SGES.

Cette approche préventive nous permet d'examiner comment nos actions peuvent se répercuter sur l'environnement et les communautés hôtes, d'aborder les problèmes et d'atténuer les risques.

Le SGES est un ensemble de politiques, de plans, de programmes, de procédures et d'outils fondés sur les meilleures pratiques des normes de rendement de la SFI et de la BERD. Ce système nous aide à surveiller notre situation et nos progrès dans le respect de nos multiples responsabilités juridiques, sociales et environnementales. Le SGES comprend un processus de quatre actions, « Planifier, Déployer, Contrôler, Agir », qui favorise l'amélioration continue de la gestion durable et qui se fonde sur la norme environnementale ISO 14001 et la norme ISO 45001 sur la santé et sécurité au travail.

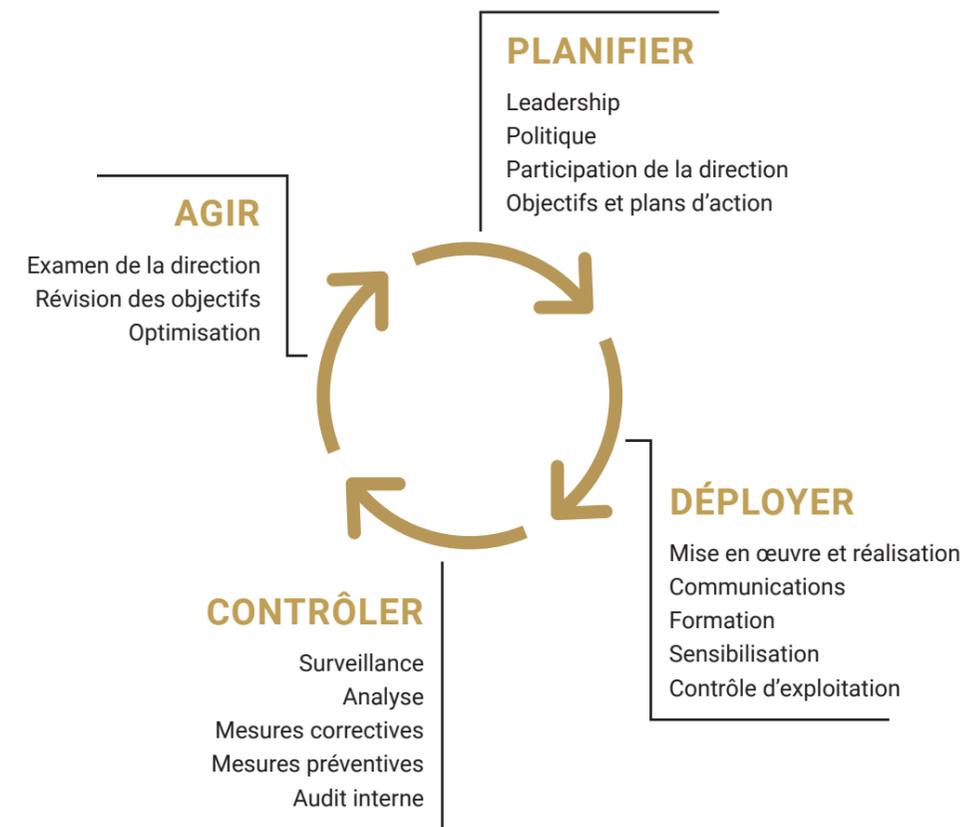
Notre parcours vers le développement durable a pris une nouvelle direction et un nouveau rythme depuis nos premières démarches auprès de la BERD concernant le financement de l'expansion de la mine d'argent de Zgounder. La ratification du prêt était conditionnelle à la réalisation d'un examen environnemental et social du projet et a mené à la conception d'un plan d'action contraignant. Le plan fournit une orientation et des objectifs pour l'avenir, ce qui est particulièrement précieux pour une petite société minière comme la nôtre, qui a récemment transformé sa mine Zgounder.

Les développements récents démontrent notre maturité croissante sur le plan de la durabilité, nous qui visons à dépasser la simple conformité. Nos principaux efforts sont axés sur l'officialisation de processus qui se

produisaient déjà spontanément et qui permettaient déjà une divulgation d'information. Notre processus de divulgation inclut des registres de risques, la gouvernance SSEC sur notre site Web, et l'établissement de liens entre la rémunération des dirigeants et des cibles mesurables d'ESG.

En vertu de notre nouveau financement lié aux principes d'ESG, nous publierons en 2023 un rapport sur le climat conforme au TCFD. À bien des égards, cela concorde avec les éléments susmentionnés sur la divulgation, les rôles, les responsabilités et la gouvernance SSEC en général.

« La prochaine étape de notre parcours vers le développement durable sera de parvenir au « zéro accident » dans notre milieu de travail tout en améliorant nos cotes d'ESG. »





« Le présent rapport sur le développement durable 2022, qui représente le second composant de notre stratégie de présentation de rapports, vise à illustrer la stratégie d'Aya en matière de développement durable ainsi que les améliorations mises en œuvre depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction en 2020. »



1.5 À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

La transparence et la divulgation continuent d'être les fondements de la stratégie d'Aya sur les plans du développement durable et des rapports d'ESG. En 2021, nous avons publié notre rapport sur le développement durable 2020, un premier rapport qui présentait les enjeux de matérialité de la mine d'argent de Zgounder après un an de gestion par la nouvelle équipe de direction.

En 2022, Aya a utilisé la plateforme logicielle d'Onyen pour compiler le rapport d'ESG 2021. La conformité à toutes les normes pertinentes en matière d'ESG que nous devons respecter nous a obligés à aller au-delà des enjeux de matérialité. La nécessité de fournir un ensemble de données complet sur l'ESG a mené à un nouvel exercice d'analyse de la matérialité, lors duquel des lacunes ont été décelées dans nos capacités humaines et techniques (matériel) à collecter des données. Après la diffusion du rapport, nous avons conçu un plan d'action pour élargir graduellement la portée de nos futurs rapports.

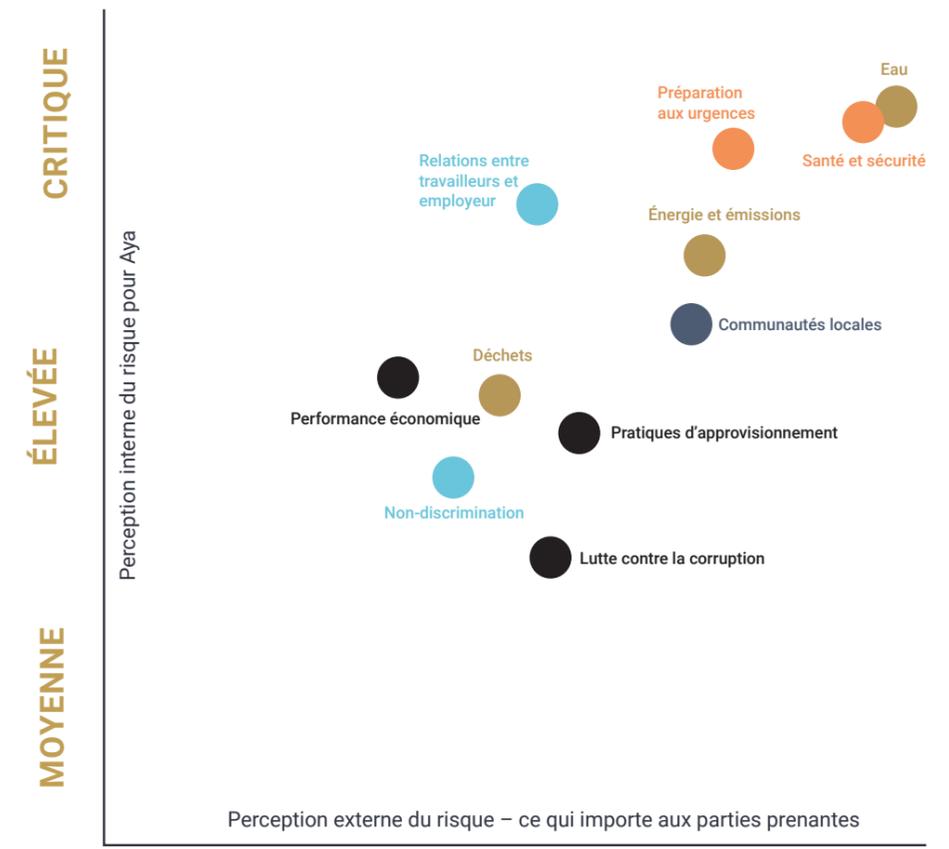
En 2023, Aya a décidé d'adopter une approche à deux volets à l'égard de ses rapports. À l'aide de la plateforme Onyen, nous avons rédigé notre second rapport d'ESG, le rapport sous-tendant l'année 2022. Le rapport présentait les progrès que nous avons accomplis au chapitre de la gouvernance des risques environnementaux et sociaux.

Le présent rapport sur le développement durable 2022, qui représente le second composant de notre stratégie de présentation de rapports, vise à illustrer notre stratégie en matière de développement durable ainsi que les améliorations mises en œuvre depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction en 2020. Bien que rédigé dans les règles, le présent rapport ne prétend pas se conformer entièrement à l'ensemble habituel de normes (GRI, SASB, TCFD), de tels éléments ayant été couverts dans notre rapport d'ESG 2022. Le présent rapport porte plutôt sur ce que racontent les données et fait le point sur les enjeux de matérialité indiqués dans notre rapport sur le développement durable 2020.

Sujets d'analyse de matérialité

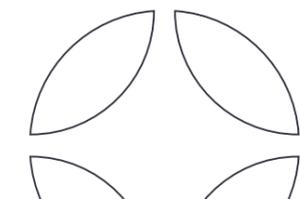
Pour de plus amples renseignements sur la réalisation de l'évaluation de la matérialité, veuillez consulter notre rapport de 2022 sur l'ESG. En 2022, les sujets d'analyse de matérialité sont restés les mêmes :

- Santé et sécurité
- Gestion de l'eau et environnement en général
- Relations avec la communauté
- Gouvernance
- Relations entre travailleurs et employeur



MOYENNE ÉLEVÉE CRITIQUE

- Relations avec la communauté
- Nos employés
- Santé et sécurité
- Gouvernance
- Environnement





02

Environment

- 2.1. Notre approche
- 2.2. Intendance de l'eau
- 2.3. Gestion des résidus miniers
- 2.4. Changements climatiques



2.1 NOTRE APPROCHE



Matérialité : Élevée

- ❖ Intendance de l'eau
- ❖ Changements climatiques
- ❖ Gestion des déchets solides



Rendement 2022

- ❖ Portée élargie de la surveillance environnementale
- ❖ Réduction approuvée de 88 % de l'intensité des émissions de carbone d'ici 2025
- ❖ Demande d'audits trimestriels concernant le PAR et début du processus de rendre les installations existantes du PAR conformes à la NIMGRM



Objectifs 2023

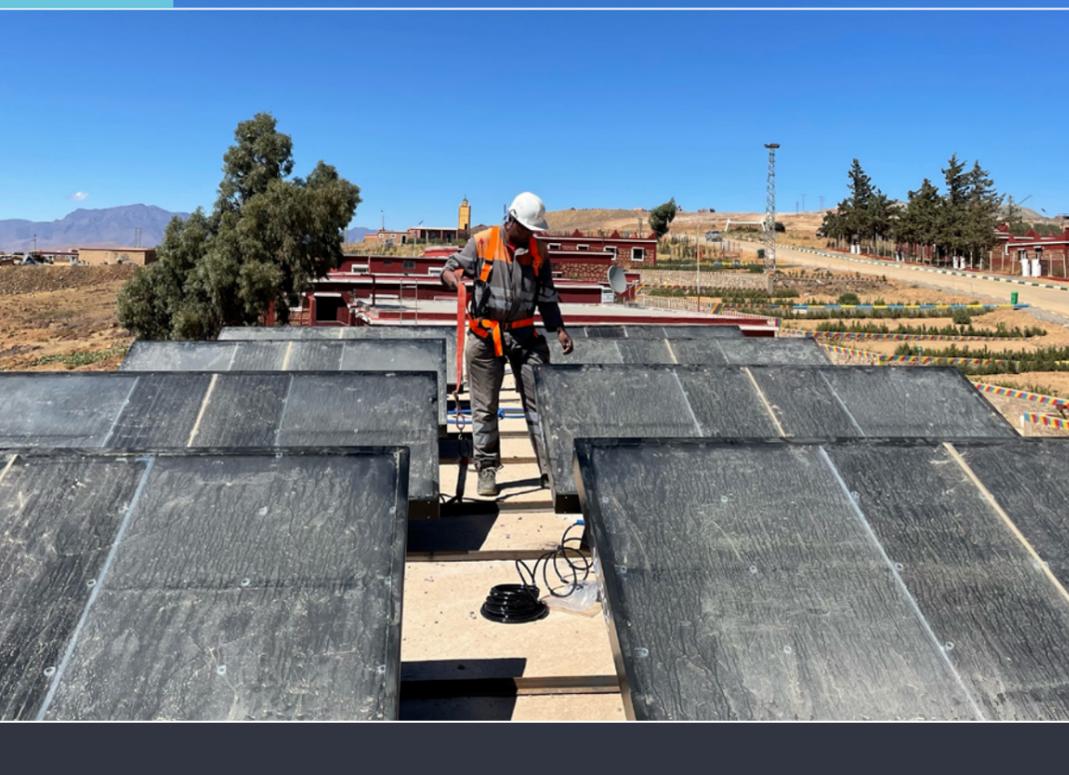
- ❖ Augmenter la capacité de divulgation et de collecte de données
- ❖ Approuver et mettre en œuvre un plan de gestion de la biodiversité
- ❖ Approuver et mettre en œuvre un plan d'intervention en cas d'urgence environnementale en collaboration avec les autorités locales

L'approche préventive d'Aya à l'égard de l'environnement repose sur l'évaluation, la gestion, l'atténuation et la minimisation de l'impact de nos activités, le tout en procédant d'une manière transparente.

Nos priorités environnementales sont les changements climatiques, l'intendance de l'eau, la conservation de la biodiversité ainsi que la réduction des déchets solides; ce dernier volet constitue un enjeu de matérialité au Maroc et pour nos parties prenantes.

La planification et l'élaboration de l'expansion de la mine d'argent de Zgouder sont orientées par les résultats de l'EIES, par une surveillance et un suivi continus, et par une amélioration continue réalisée au moyen de notre SGES. Les EIES comprennent des études spécialisées individuelles sur tous les aspects environnementaux touchés, ainsi qu'un plan de gestion environnementale qui définit notre approche en matière d'atténuation et de surveillance des impacts à chaque phase de l'exploitation minière.





2.2 INTENDANCE DE L'EAU

Le stress hydrique est l'enjeu à la matérialité la plus élevée de la mine d'argent de Zgounder et de ses communautés hôtes. En 2020, en vertu du plan de redressement de la nouvelle équipe de direction et de l'évaluation des risques, l'eau a rapidement été désignée comme l'enjeu le plus pressant. Ce dossier a encore évolué en 2022, lorsque nous avons mis en branle le processus d'évaluation de l'impact des changements climatiques sur nos activités. Cette section sur l'intendance de l'eau présente notre stratégie en matière d'eau, la façon dont nous intégrons l'eau à notre stratégie commerciale et à notre direction de l'entreprise, ainsi que nos engagements et nos initiatives qui visent à inclure les parties prenantes à notre processus décisionnel.

Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée

Le projet d'expansion de la mine d'argent de Zgounder a été conçu pour que la capacité de production monte à 2 700 tonnes par jour, ce qui représentera des besoins en eau douce de l'ordre d'environ 400 000 m³ par année.

Conformément à notre stratégie d'économie d'eau, notre équipe d'ingénieurs a principalement cherché à trouver des possibilités et de nouvelles sources d'eau pour l'expansion de la mine sans amoindrir les ressources locales. Nous pourrions réussir cela en recueillant le surplus d'eau de ruissellement durant la saison des pluies ainsi qu'en améliorant la réutilisation et le recyclage de l'eau. Comme il est indiqué dans notre rapport sur le développement durable de 2020, un premier bassin de 60 000 m³ a été aménagé en 2020-2021. Depuis lors, nous avons utilisé ce bassin dans le cadre d'un projet pilote pour évaluer la quantité d'eau pouvant être retirée du bassin versant ainsi que l'impact sur les utilisateurs en aval, et pour peaufiner le modèle hydrique de la mine en fonction des données météorologiques et sur les changements climatiques.

Deux autres bassins d'eau seront construits en 2023 à l'appui de l'expansion de la mine de Zgounder; ces bassins porteront la capacité de stockage d'eau à environ 400 000 m³. Le stockage d'eau, une mesure d'atténuation déterminée par notre évaluation des risques climatiques, vise à gérer les risques associés aux changements météorologiques chroniques et aux phénomènes météorologiques extrêmes. Cette mesure permettra à la mine agrandie d'être autonome en eau pendant une période pouvant aller

jusqu'à un an, ce qui couvrirait le pire scénario.

À l'automne 2022, nous avons lancé une série d'enquêtes socio-économiques auprès des ménages afin de bien comprendre nos interactions avec les communautés hôtes concernant l'eau en tant que ressource partagée. Nous avons pour objectif de mieux comprendre l'impact potentiel de notre stratégie de collecte de l'excédent d'eau de ruissellement et d'atténuer tout préjudice potentiel qui pourrait être causé aux communautés en aval.

Le vaste ensemble de données socio-économiques recueilli nous offre l'occasion d'améliorer considérablement la qualité de vie des communautés de Zgounder. Nous investirons donc dans plusieurs projets d'infrastructures liées à l'eau dans les années à venir, projets qui seront déterminés en partenariat avec les autorités et gouvernements locaux au Maroc. L'amélioration de la qualité et de l'accessibilité de l'eau devrait stimuler la croissance économique des communautés, étant donné que les moyens de subsistance locaux sont fortement tributaires d'un accès à l'eau. L'eau représente aussi une nouvelle plateforme à partir de laquelle nous pouvons étendre notre collaboration avec les parties prenantes locales tout en bâtissant un lien fort en matière de planification intégrée et participative.

Durant l'année, nous avons également investi dans une nouvelle technologie de récolte d'eau potable à partir de l'humidité contenue dans l'air ambiant au camp de base de Zgounder. En 2022, 10 « hydro-panneaux » ont été installés pour permettre de recueillir environ 30 litres d'eau potable pure par jour.

Ces panneaux fonctionnent selon « une technologie de l'eau durable qui utilise l'énergie du soleil pour extraire, à partir de l'air ambiant, un volume illimité d'eau potable propre et sûr », selon SOURCE-Water.

Qualité

À la fin de 2020, Aya a lancé un programme de surveillance de la qualité de l'eau faisant appel à un laboratoire externe. L'échantillonnage d'eau, qui est en cours, a été perfectionné au fil du temps, et nous disposons maintenant d'une base de données recueillie sur plus de deux ans. Ces données ont été essentielles à la compréhension de l'efficacité des mesures de contrôle physiques implantées en 2020, et nous ont permis d'apporter les changements requis pour améliorer continuellement les résultats de la surveillance.



« Nous sommes très fiers d'annoncer une amélioration considérable des résultats depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction en 2020. »

Nous sommes très fiers d'annoncer une amélioration considérable des résultats depuis l'arrivée de la nouvelle équipe de direction en 2020. Nous prévoyons d'investir dans une autre infrastructure en 2023 pour conserver notre capacité à contrôler pleinement la qualité de l'eau à la mine d'argent de Zgounder. Nous présenterons ce projet dans le rapport sur le développement durable de 2023.

En parallèle, nous avons commencé en 2022 à intégrer à nos activités l'évaluation des risques liés aux changements climatiques et la planification connexe. Toutes les infrastructures liées à l'expansion de la mine de Zgounder et les infrastructures actuelles liées à l'eau (installations du PAR, bassins d'eau, canaux d'eaux pluviales, etc.) ont été examinées et conçues pour tenir compte de phénomènes météorologiques extrêmes.

2.3 GESTION DES RÉSIDUS MINIER

Après l'eau, le deuxième sujet d'analyse de la matérialité pour la mine de Zgounder est les effluents et les déchets, ce qui inclut la gestion des résidus miniers et des déchets solides. En 2021, nous avons mandaté une firme d'ingénierie pour mener des audits de tierce partie concernant les deux installations du PAR en activité. L'infrastructure de gestion des eaux pluviales a été remaniée en 2021, et l'infrastructure générale du PAR a été renforcée et a obtenu des résultats satisfaisants au rapport d'audit trimestriel.

Nous avons également fait appel à une firme d'ingénierie distincte pour qu'elle « [appose son sceau](#) » sur le processus de mise en œuvre de la NIMGRM tant en ce qui a trait aux installations existantes du PAR qu'à celle en construction pour l'expansion de la mine. Il s'agit là d'un objectif à long terme qui portera ses fruits dans les années à venir, mais, au moment de la rédaction du présent rapport, les progrès sont déjà tangibles. Notre travail en vue de nous conformer à la NIMGRM fera l'objet d'un rapport en 2023.

Notre approche en matière de gestion des déchets solides n'a pas changé depuis notre rapport précédent. Cependant, à la fin de 2022, nous avons entamé des discussions avec les autorités locales pour élaborer conjointement un plan d'assainissement et de gestion des déchets. Notre initiative s'inscrit dans le contexte d'atténuation de l'impact des migrations attribuables au projet dans nos communautés hôtes. Nous ferons le point sur l'avancement de ce projet dans de futurs rapports.





« D'ici 2025, nous aurons réduit les émissions de portée 2 à notre mine d'argent de Zgounder au Maroc d'environ 88 % comparativement à 2021, année de référence pour les calculs. »



2.4 CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Conformément à sa politique de SSEC, Aya s'efforce de promouvoir l'utilisation efficace des ressources naturelles afin de réduire sa consommation et ses déchets, de diminuer son empreinte carbone et de protéger l'environnement. En 2022, nous avons évalué les risques et les possibilités associés aux changements climatiques comparativement aux lignes directrices du TCFD. Le lecteur peut consulter notre rapport d'ESG 2022 pour en savoir plus sur l'évaluation des risques climatiques et le rapport à venir du TCFD (2023) pour obtenir une analyse des scénarios de risques climatiques.

En évaluant nos principales sources d'émissions de portée 1 et 2, nous avons déterminé qu'il nous était impossible de réduire drastiquement nos émissions de portée 1 pour le moment, car la technologie qui nous permettrait d'introduire l'électrification de notre parc minier n'est pas encore disponible.

Nous sommes déterminés à examiner les nouvelles technologies émergentes et à évaluer la possibilité d'introduire l'électrification dans notre parc minier lors de son remplacement dans environ cinq ans (2027-2028).

Cela dit, les émissions de portée 2 constituent la majeure partie de l'empreinte carbone de la mine d'argent de Zgounder. En 2022, notre première initiative de réduction des émissions de portée 2 a été de trouver un partenaire et de signer un accord pour l'achat d'énergie renouvelable.

Par la suite, Aya a signé un accord d'interconnexion avec l'Office National de l'Électricité et de l'Eau Potable afin d'assurer un apport d'énergie propre à Zgounder. En février 2023, nous avons signé un AAE renouvelable avec Énergie Éolienne du Maroc.

L'AAE permettra à la mine d'argent de Zgounder d'exercer ses activités essentiellement grâce à de l'électricité renouvelable fournie par le réseau électrique. De plus, il appuie notre objectif de mettre en œuvre des initiatives au Royaume du Maroc en matière de changements climatiques et d'exploitation minière responsable. Plus particulièrement, l'accord d'achat d'énergie éolienne nous permet de réduire nos émissions de portée 2 à près de zéro.

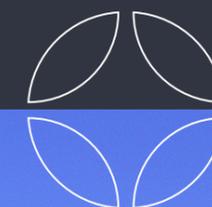
D'ici 2025, nous aurons réduit les émissions de portée 2 à notre mine d'argent de Zgounder au Maroc d'environ 88 % comparativement à 2021, année de référence pour les calculs.

En 2025, nous prévoyons que les activités de notre mine de Zgounder génèrent environ 1 148 t éq. CO₂. Cela représente une réduction de 98 % par rapport aux 56 000 t éq. CO₂ d'émissions de portée 2 que nos activités auraient produites avec une connexion habituelle au réseau ("CNA" ou cours normal des affaires).

En retour, nous participons directement à la contribution déterminée au niveau national (CDN) du Maroc, à savoir une réduction globale (conditionnelle et inconditionnelle) des GES allant jusqu'à 45,5 %, un objectif compatible avec l'Accord de Paris dont le but est de limiter à 1,5 °C la hausse des températures mondiales d'ici 2100.

Durant le cycle de vie de la mine, il est prévu que l'AAE de Zgounder contribuera à diminuer la production d'émissions de portée 2 d'environ un demi-million de tonnes. De plus, l'AAE que nous avons conclu avec un producteur écologique du Maroc appuie le secteur énergétique marocain ainsi que l'objectif du Royaume, qui est d'atteindre 80 % d'énergie renouvelable d'ici 2050.

(Stratégie bas carbone à long terme du Royaume du Maroc (2021). Accessible au : https://unfccc.int/sites/default/files/resource/MAR_LTS_Dec2021.pdf)





INTRODUCTION

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

GOUVERNANCE

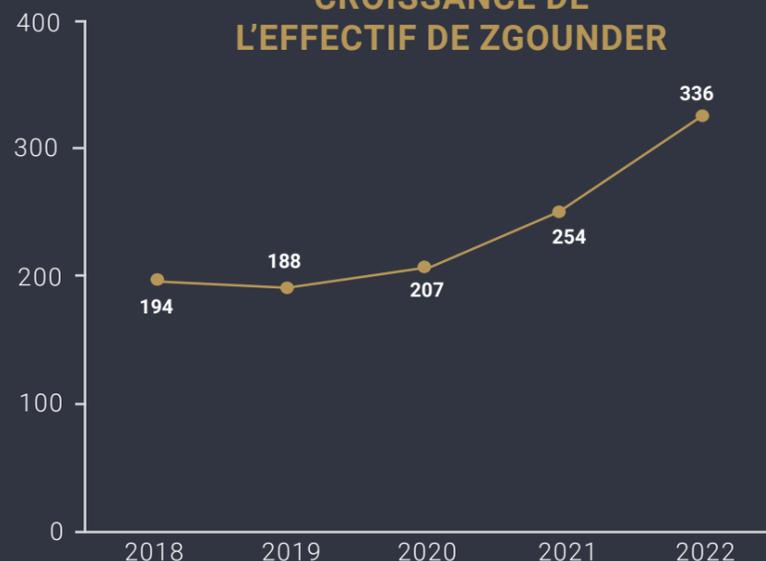
03

Social

- 3.1. Nos employés
- 3.2. Santé et sécurité
- 3.3. Relations avec la communauté



CROISSANCE DE L'EFFECTIF DE ZGOUNDER



Employés directs. En 2022, Aya employait plus de 725 personnes au Maroc; ce nombre inclut les contractants.



Matérialité : Moyenne

- Présence sur le marché

Rendement 2022

- Nous avons accru nos effectifs de 32 %
- Augmentation de la représentation féminine
- Effectif maintenu de 99 % d'employés du pays



Objectifs 2023

- Accroître la diversité
- Communiquer notre nouvelle politique de RH
- Mettre en œuvre un mécanisme de règlement des plaintes d'employés



3.1 NOS EMPLOYÉS

NOTRE CHEMINEMENT

Plus que jamais, notre réussite repose sur nos employés. Notre but est d'être un employeur de choix en attirant et en maintenant en poste de grands talents grâce à notre culture d'entreprise, à notre style de direction et à l'engagement de nos employés.

Notre effectif est en constante augmentation depuis 2020. Les nouveaux employés représentent une augmentation de la capacité et sont essentiels à l'évolution des activités, tandis que les employés de longue date ont assisté à la transition de l'entreprise et possèdent de précieuses connaissances du contexte local. La combinaison des deux situations peut représenter un défi de cohésion sociale, mais nous sommes extrêmement fiers d'annoncer que nos efforts ont porté leurs fruits.

Lorsque la nouvelle équipe de direction a pris la tête de l'entreprise en 2020, peu d'investissements avaient été faits dans les installations et le perfectionnement des employés. Un élément crucial expliquant la réussite de notre redressement de 2020-2022 est notre modification de la culture d'entreprise. Nous y sommes parvenus en trouvant un équilibre : d'une part, en continuant à privilégier les forces culturelles de Zgounder – la résilience et l'esprit pratique de ses employés locaux ainsi que leur faible taux de roulement – et, d'autre part, en améliorant le rendement des employés grâce à une communication claire des attentes et de la stratégie, en améliorant leurs conditions de travail, et en investissant dans leur perfectionnement professionnel. En raison de notre investissement dans le capital et dans l'humain, notre main-d'œuvre plus nombreuse est dynamisée et hautement motivée à aider Zgounder à atteindre son plein potentiel.

Ce redressement culturel a été facilité par le service des RH d'Aya, qui a été considérablement renforcé; cela a permis la régularisation et la normalisation des contrats d'emploi, des conditions de travail et de la rémunération.

La présence d'une équipe des RH dévouée favorise également la sensibilisation des employés à des sujets tels que l'inclusion, la diversité, le respect, la non-discrimination et l'égalité des chances. Une telle équipe s'est avérée particulièrement opportune en 2022, lorsque quelques contrats d'employés ont été résiliés pour cause de discrimination en milieu de travail.

Dans la foulée de notre engagement envers le PAES élaboré par la BERD, nous avons conçu une nouvelle politique de RH lors du T4 de 2022; cette

politique incorpore nos convictions en matière de droits de la personne, de droits des travailleurs et de mécanismes de règlement des plaintes et concernant les sujets mentionnés plus haut. Ce sujet sera couvert dans le rapport d'ESG 2023.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

La diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles à la mise en application de nos valeurs fondamentales de passion, de persévérance, de respect et d'éthique, et sont indispensables à notre croissance et à la réussite générale de notre entreprise.

Nous croyons que la diversité enrichit l'entreprise parce qu'elle apporte des idées nouvelles et novatrices. Nous nous efforçons de créer un milieu de travail diversifié, inclusif et collaboratif où les employés peuvent être eux-mêmes, sans obstacle à surmonter. Nous apportons un soin particulier à embaucher plus de femmes.

En 2022, notre représentation féminine au Maroc a atteint les pourcentages suivants (données pour toutes les activités marocaines) :



25%
des dirigeants
sont des femmes

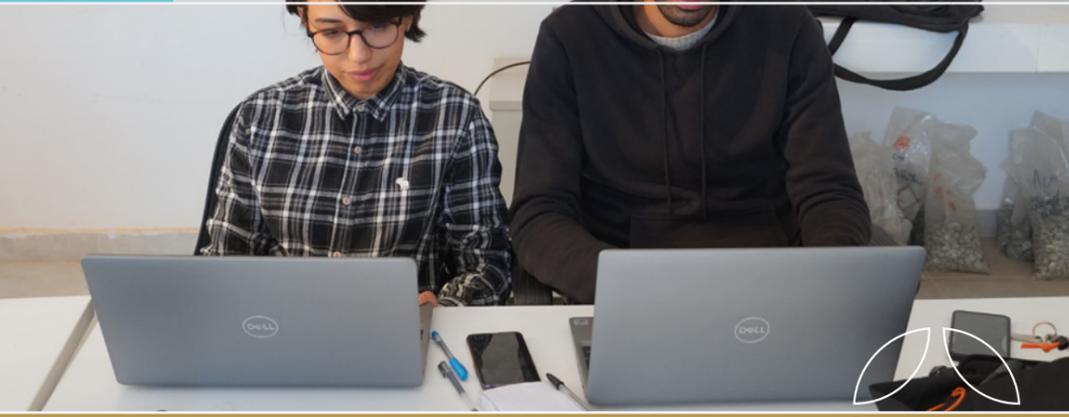


30%
des gestionnaires
sont des femmes



8%
des employés
sont des femmes





« 99 % de nos employés au Maroc sont des citoyens de ce pays. À Zgounder, 46 % de nos employés proviennent de la région de la mine et la plupart vivent dans des villages avoisinants. »

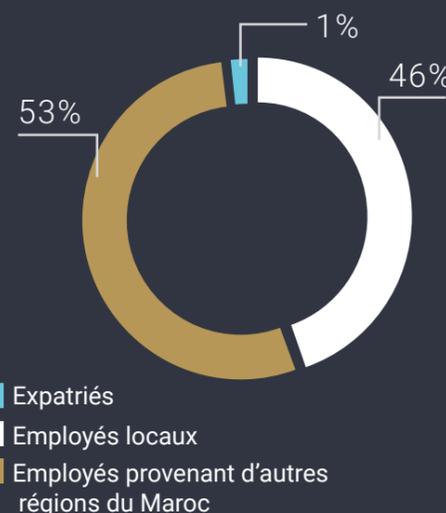
NON-DISCRIMINATION

Dans le cadre de notre engagement envers le bien-être de nos employés, nous consacrons notre énergie à promouvoir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

Les pratiques discriminatoires et le harcèlement ne sauraient être tolérés. Tout incident signalé fait l'objet d'une enquête et les mesures disciplinaires indiquées sont mises en place. En 2022, quelques contrats d'employés ont été résiliés pour cause de discrimination en milieu de travail.

EMPLOYÉS LOCAUX

En 2022, 99 % de nos employés au Maroc étaient des citoyens de ce pays. À Zgounder, 46 % de nos employés proviennent de la région de la mine et la plupart vivent dans des villages avoisinants. Nous cherchons toujours à augmenter le nombre d'embauches à l'échelle locale, dans les petites communautés à proximité de la mine, dans le but de contribuer au développement des collectivités locales par le perfectionnement des talents locaux.



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Aya accorde une grande valeur aux relations directes avec tous les employés et vise à ce que son milieu de travail soit équitable pour tous. Nous nous assurons d'une communication ouverte avec nos employés grâce à des réunions régulières entre les représentants de la direction et des employés pour discuter des incidents, des préoccupations, et des solutions potentielles aux problèmes.

Amélioration des conditions de travail et de vie

Lors de la période 2020-2022, tant les conditions de travail que les conditions de vie à Zgounder se sont considérablement améliorées. Entre 2021 et 2022, nous avons doté notre camp de base de 67 nouvelles chambres en prévision de l'embauche de nouveaux employés. De plus, la

construction d'un nouveau bâtiment administratif à Zgounder a été terminée à la fin de 2021; ce bâtiment comprend un restaurant moderne entièrement équipé où travaillent de nombreux employés. Pour promouvoir la mobilisation des employés et favoriser la cohésion sociale, nous offrons en prime une salle de sport tout équipée, une clinique dotée d'un effectif complet et un réseau Wi-Fi haute vitesse. De surcroît, nous organisons des activités de promotion du travail d'équipe et de sensibilisation à des événements d'envergure internationale comme la Journée mondiale de l'environnement, la Journée internationale des femmes et la Coupe du monde de la FIFA 2022.

ATTIRER DES EMPLOYÉS, LES MAINTENIR EN POSTE ET LES PERFECTIONNER

Nos employés sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous croyons que nos équipes encouragent les progrès et nous permettent d'atteindre nos objectifs et de réussir en tant qu'entreprise. Le fait d'attirer, de recruter, de maintenir en poste et de perfectionner les bonnes personnes dans les bons rôles est une grande priorité de notre entreprise. Pour cette raison, notre équipe des Ressources humaines s'emploie à fournir un milieu de travail attrayant et à promouvoir la mobilisation des employés.

Perfectionnement professionnel

À la fin de 2020 et en accord avec nos priorités en matière de SGES, nous avons commencé à former des employés sur place en insistant particulièrement sur la formation en santé et sécurité inhérente à leurs rôles. En 2021, nous avons ajouté une formation initiale sur la santé et la sécurité pour les nouveaux employés. En 2022, nous avons encore bonifié le programme en y englobant les contractants, afin que tant nos employés que les employés de nos contractants respectent également nos normes de santé et sécurité au travail. En 2022, 3 166 heures de formation en santé et sécurité ont été données à l'effectif combiné de Zgounder, soit une moyenne de 4,4 heures par travailleur de Zgounder.

Compte tenu de l'accélération des activités de construction, le nombre d'heures de formation a grimpé à 1 035 durant le premier trimestre de 2023 seulement, ce qui met en lumière nos efforts pour assurer la sécurité des travailleurs et pour n'avoir aucun ATA.





Pour aider les employés à faire avancer leur carrière, nous avons encore plus bonifié le service des RH à la fin de 2022 en ajoutant un gestionnaire de la formation interne pour coordonner le perfectionnement professionnel des employés.

Durant les derniers mois de 2022, nous avons rédigé un plan de formation qui élargit la portée des sujets de formation. En vertu de ce programme, le perfectionnement de nos employés et notre approche en matière de formation incluent des initiatives propres à des emplacements et d'autres qui s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise, des initiatives ayant été conçues pour appuyer l'expansion de notre mine. En plus de comprendre de nombreux cours sur la santé et la sécurité, le nouveau programme vise à renforcer les compétences des employés grâce à l'acquisition de nouvelles aptitudes techniques, non techniques, numériques et en leadership.

Rémunération et avantages sociaux

Les avantages sociaux des employés, y compris la rémunération, sont destinés à assurer la position d'Aya dans le marché de l'emploi du Maroc, en tant que joueur compétitif. En plus d'une rémunération fixe, les avantages sociaux des employés comprennent une allocation pour l'Aïd al-Adha, une prime fondée sur le rendement de l'entreprise et les contributions individuelles, un régime d'épargne-retraite et une assurance maladie.

« Le maintien en poste d'un effectif diversifié et talentueux est essentiel à la préservation de la sécurité des opérations et d'un avantage concurrentiel. »

En 2022, nous avons augmenté le salaire de nos employés pour compenser l'inflation. Nous avons également amélioré le régime d'épargne-retraite et avons augmenté la contribution de l'employeur.

Roulement du personnel

Le maintien en poste d'un effectif diversifié et talentueux est essentiel à la préservation de la sécurité des opérations et d'un avantage concurrentiel.

Pour comprendre la dynamique de notre effectif, nous suivons de près le roulement des employés permanents; nous examinons par exemple les situations où un employé quitte ses fonctions par congédiement ou démission.

En 2022, le taux de roulement des employés permanents participant à nos activités principales au Maroc s'est établi à 7,9 %.

Nous menons des entrevues de départ, surveillons de près les causes du roulement des employés permanents, et ajustons les stratégies de recrutement et de maintien en poste en conséquence.



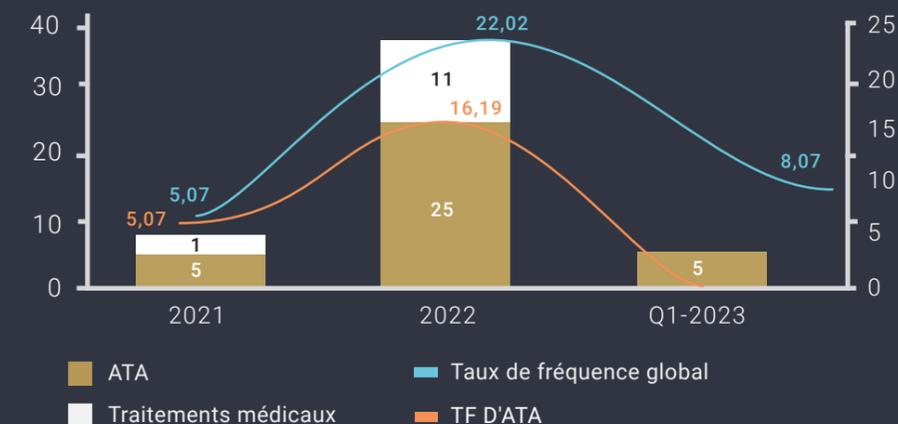


3.2 SANTÉ ET SÉCURITÉ

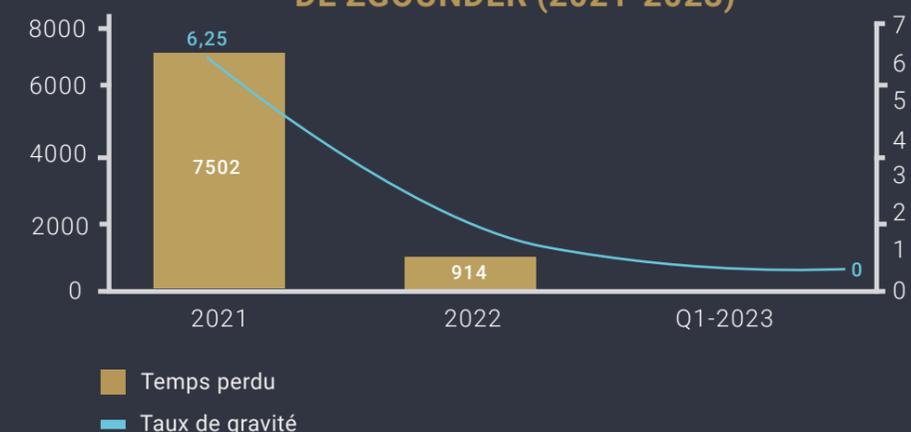
En 2022, la santé et la sécurité de nos employés sont demeurées au cœur de nos décisions opérationnelles. En 2020, dans la foulée de l'entrée en poste de la nouvelle équipe de direction, nous nous sommes lancés dans la mise en œuvre d'un plan de redressement qui englobait une restructuration de nos finances, de notre efficacité opérationnelle, de notre infrastructure et de notre situation en matière de santé et de sécurité. Dans le cadre de notre remaniement en matière de santé et sécurité, nous avons réalisé une évaluation de nos opérations actuelles, établi un plan d'action pour atténuer les risques les plus urgents, et embauché un gestionnaire de la santé et sécurité à Zgounder en 2021.

Bien que les résultats préliminaires du plan d'action aient été positifs en 2021, nous avons déploré un accident mortel mettant en cause un contractant plus tard cette année-là. Cet événement sombre nous a rappelé à quel point il restait du travail à faire, et qu'il nous fallait accélérer le rythme. Par conséquent, en 2022, nous avons mis un accent particulier sur le renforcement des capacités et l'amélioration du service de santé et de sécurité. Notre but était double : embaucher une équipe qui pourrait déployer des efforts généraux pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, et promouvoir une culture de santé et de sécurité qui reflète les objectifs de notre direction.

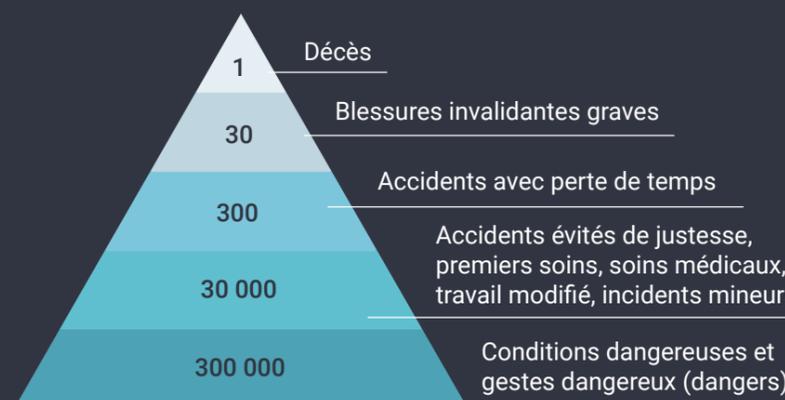
ATA ET TF D'ATA TOTAUX DE ZGOUNDER (2021-2023)



TEMPS PERDU TOTAL ET TAUX DE GRAVITÉ DE ZGOUNDER (2021-2023)



PYRAMIDE DE SÉCURITÉ



Matérialité : Élevée



- ◆ Santé et sécurité
- ◆ Préparation aux urgences

Rendement 2022



- ◆ 0 décès
- ◆ Augmentation de 263 % des heures de formation
- ◆ Renforcement de la capacité du service de santé et sécurité



Objectifs 2023

- ◆ 0 décès
- ◆ Réduction notable des taux de fréquence des ATA et des EBC
- ◆ Tenue d'exercices de préparation aux urgences
- ◆ Mise en œuvre d'un mécanisme de règlement des plaintes



INTRODUCTION

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

GOUVERNANCE

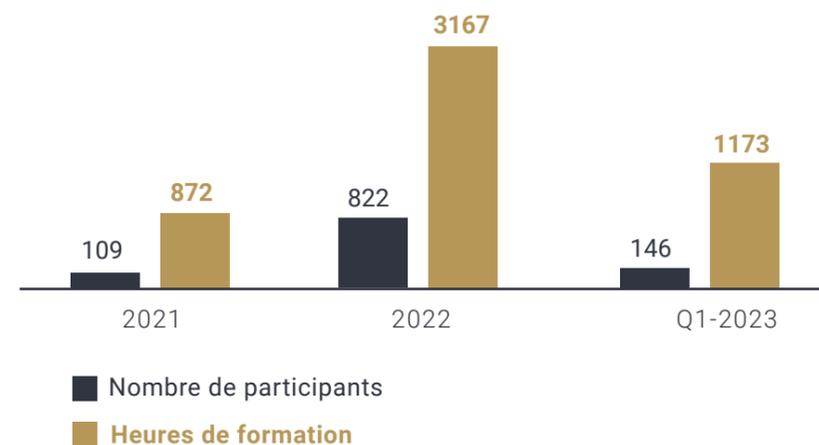
Le personnel du service de santé et sécurité est passé d'un à six employés en 2022. Cela a permis une étroite collaboration entre toutes les opérations pour améliorer la détection et le signalement des incidents. En conséquence, nos chiffres officiels concernant les ATA et l'EBC ont fortement augmenté en 2022.

Nous estimons qu'il s'agit là d'une bonne nouvelle, car cela signifie que nous sommes maintenant capables de repérer et cerner les risques et d'en mesurer les conséquences plus précisément, étant donné l'amélioration notable du signalement des incidents et de la sensibilisation.

Le principal point positif à retenir de l'année 2022 est qu'aucun décès n'a été déploré. Le taux de gravité de la mine décline de manière constante depuis 2021, car nous passons d'une situation où peu d'accidents étaient signalés à une autre où davantage d'accidents sont signalés, mais de gravité moindre.

Nous visons à ce que le nombre d'incidents signalés reflète la pyramide de sécurité traditionnelle, selon laquelle au moins 90 % des incidents signalés sont mineurs. En 2022, le nombre total d'heures de formation a augmenté de plus de 260 % comparativement à 2021.

Les cours de formation ont couvert les principaux risques cernés, ce qui a contribué à la baisse du taux de gravité des accidents. Parmi les sujets de formation abordés, mentionnons : techniques d'écaillage et de soutènement du sol; utilisation sûre du matériel d'exploitation minière; permis de travail; supervision d'équipe pour les superviseurs de mines souterraines;

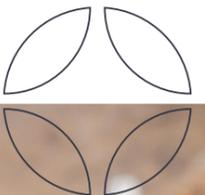


techniques de lutte contre les incendies et de premiers soins; conduite préventive; sensibilisation aux EPI; et enquêtes sur les accidents.

Pour la suite des choses, nous continuerons de travailler sans relâche pour égaler les meilleurs de l'industrie. Bien que notre ambition soit d'atteindre le « zéro accident » à moyen terme, il ne sert à rien d'établir des cibles en santé et sécurité à court terme. Dans l'immédiat, nous axons nos efforts sur l'analyse des incidents, la prise de mesures correctives, les signalements à la direction et la tenue de réunions entre services pour améliorer la sensibilisation et assurer l'adoption et la consolidation d'un SGES.

En 2022, nous avons jeté les bases d'une équipe d'intervention d'urgence et de sauvetage minier équipée à la fine pointe de la technologie. Nous avons reçu de l'équipement ultramoderne de l'Allemagne, de la France et du Canada ; tout ce matériel a été utilisé pour préparer les équipes d'intervention aux urgences et pour les entraîner à réaliser des exercices. Nous prévoyons que nos équipes d'urgence seront opérationnelles d'ici la fin de 2023, ce qui sera le point culminant de ce long cheminement. D'ici la fin de 2023, lorsque le SGES sera examiné en interne, nous établirons d'importants objectifs de réduction des incidents pour 2024 qui seront pris en compte dans la prochaine version du présent rapport.

« En 2022, le nombre total d'heures de formation a augmenté de plus de 260 % comparativement à 2021. »





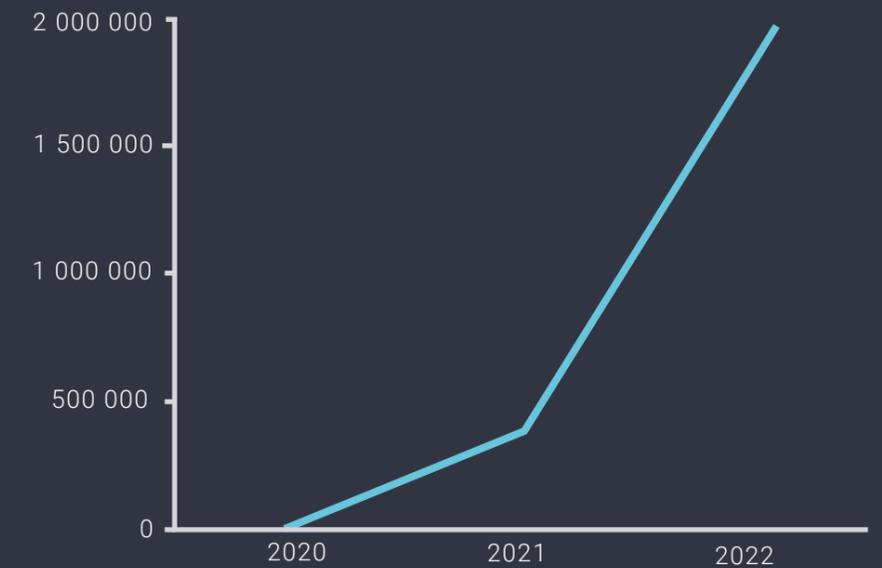
3.3 RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ

De façon comparable à notre cheminement en matière de santé et de sécurité, nous avons commencé notre mandat en 2020 sans aucune capacité communautaire, sans service de relations avec la communauté, et sans antécédent d'engagement auprès des communautés locales.

Notre priorité en 2021 était de créer une plateforme de consultation permanente offrant une stratégie cohérente adaptée aux besoins et aux attentes des diverses parties prenantes. Dans cette optique, nous avons établi un plan d'action harmonisé avec les objectifs du Royaume du Maroc en matière d'environnement, de santé et sécurité et de développement humain. Nous avons désigné trois piliers pour le plan d'action : i) éducation; ii) santé; et iii) projets relatifs aux moyens de subsistance.

En 2022, nous avons mis à profit les bases établies l'année précédente pour élargir encore plus la portée de notre engagement auprès des parties prenantes et de nos programmes d'investissement communautaire. Durant notre première année civile complète, nous avons donné des paniers de provisions pour le ramadan et deux autobus pour des écoliers;

INVESTISSEMENTS COMMUNAUTAIRES ANNUELS EN MAD



Matérialité : Élevée

- ↻ Communautés locales

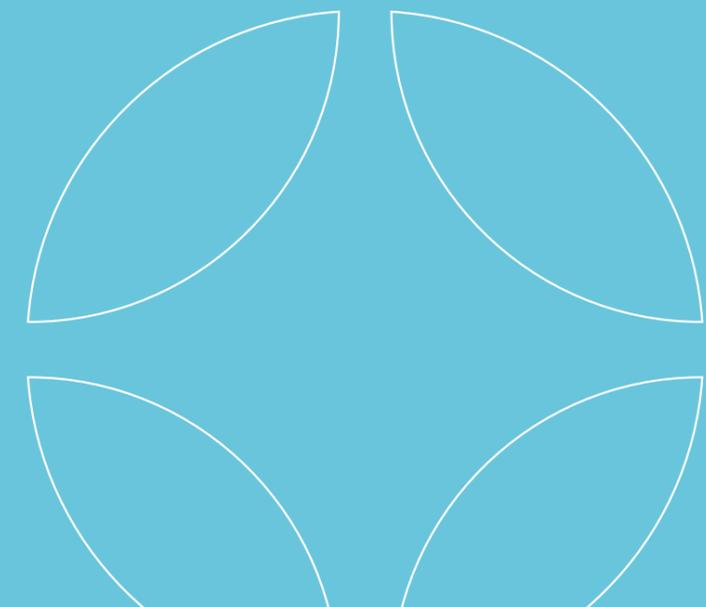
Rendement 2022

- ↻ Nombre doublé de rencontres communautaires
- ↻ Investissements triplés
- ↻ Élargissement de la portée du développement communautaire



Objectifs 2023

- ↻ Pleine mise en œuvre du plan d'engagement des parties prenantes
- ↻ Renforcer les activités de subsistance
- ↻ Renforcer les programmes d'accès à l'eau





nous avons rénové trois écoles et un terrain de football pour enfants; nous avons lancé notre programme de santé mobile; et nous avons conclu une entente avec les autorités locales, en vertu de laquelle le médecin de la mine de Zgounder offre des services médicaux gratuits à la clinique locale une journée par semaine.

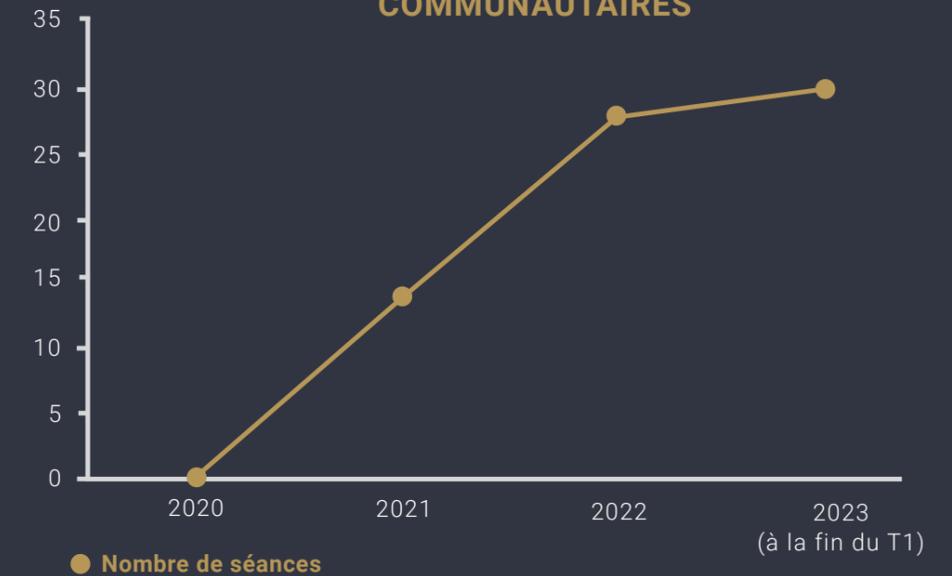
Notre budget d'investissement communautaire de 2022 a plus que triplé par rapport à celui de 2021. Nos actions ont influé positivement sur la vie de milliers de personnes dans les communautés avoisinantes et ont été extrêmement bien reçues. Bien qu'il s'agisse là de réalisations mineures comparativement à nos propres objectifs d'impact social dans nos communautés hôtes, ce sont les éléments de base du changement fondamental de l'approche de l'entreprise en matière d'intendance sociale, et les parties prenantes locales les ont bien accueillis.

En accord avec notre engagement envers le PAES élaboré par la BERD à la fin du T3 de 2022, une nouvelle étude sociale de référence a été commandée pour améliorer la qualité des données socio-économiques de base concernant les communautés hôtes de Zgounder. Les résultats obtenus ont fourni une mine de renseignements et de données désagrégées qui serviront à déterminer la possibilité de tenir avec succès des activités génératrices de revenus. Nous sommes convaincus que ces programmes maximiseront la valeur commune pour la mine d'argent de Zgounder et ses communautés hôtes, et qu'ils créeront des retombées positives qui demeureront au-delà de la vie de la mine.

Le renforcement de l'engagement et de la diversité des activités a contribué à solidifier les liens et les partenariats avec l'administration et les autorités locales. Notre équipe des relations avec la communauté a assimilé les règles de l'engagement et, en retour, les parties prenantes ont modifié leurs attentes et ont compris la mission, les objectifs et les contraintes de Zgounder.

L'amélioration de la relation et la compréhension mutuelle des tenants et aboutissants ont fourni le contexte parfait pour concevoir et mettre en œuvre un plan d'engagement révisé des parties prenantes ainsi qu'un système de gestion des plaintes de la communauté qui concordent avec les pratiques exemplaires de la SFI et de la BERD. La mise en œuvre, qui a débuté au T4 de 2022, se poursuivra en 2023 et sera prise en compte dans le rapport d'ESG de l'an prochain.

NOMBRE DE RENCONTRES COMMUNAUTAIRES



« Nos actions ont influé positivement sur la vie de milliers de personnes dans les communautés riveraines et ont été extrêmement bien reçues. »



ÉDUCATION

INTRODUCTION

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

GOVERNANCE

PHOTOS D'UNE ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE AVANT ET APRÈS SA RÉNOVATION.

❖ **Impact:** La rénovation a grandement amélioré l'environnement d'apprentissage de centaines d'écoliers.



DES ENFANTS AIDENT UN INGÉNIEUR CIVIL DE ZGOUNDER À PRENDRE DES MESURES AVANT LA RÉNOVATION DE LEUR ÉCOLE À TAOUYALTE.

❖ **Impact:** Les répercussions des rénovations sur la communauté ont été doubles : comme le travail a été effectué par des fournisseurs locaux sous la supervision d'employés de Zgounder, l'adhésion des parties prenantes a été assurée et des occasions d'apprentissage ont été favorisées.



NOUS AVONS FAIT DON DE DEUX AUTOBUS AUX COMMUNES D'ASKAOUN ET DE TAOUYALTE POUR AIDER À TRANSPORTER LES ÉCOLIERS VIVANT DANS DES VILLAGES ÉLOIGNÉS.

❖ **Impact:** Les autobus ont facilité la fréquentation scolaire et ont diminué le temps de déplacement quotidien des écoliers.





CLINIQUE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE D'ASKAOUN :

- ❖ Rénovation complète et don de mobilier
- ❖ Services médicaux gratuits offerts par le médecin de la mine de Zgounder un jour par semaine.
- ❖ **Impact:** Les rénovations et la présence du médecin de Zgounder une fois par semaine ont considérablement amélioré les résultats de plus de 13 000 villageois en matière de santé.



CLINIQUES DE SANTÉ MOBILES :

- ❖ Diabète et hypertension artérielle
- ❖ Examens oculaires et verres correcteurs pour les écoliers
- ❖ Bilans de santé généraux pour les écoliers
- ❖ **Impact:** Création d'une base de données sur les patients de la clinique d'Askaoun et amélioration du suivi des maladies chroniques et de la santé des enfants.





PROJETS RELATIFS AUX MOYENS DE SUBSISTANCE ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

INTRODUCTION

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

GOVERNANCE

PROJET RELATIF AUX MOYENS DE SUBSISTANCE :

- ↻ Développer et soutenir les entreprises agricoles locales et donner accès aux marchés
- ↻ Pépinière de safran en cours d'élaboration
- ↻ Soutien au festival du safran



AUTRES PROJETS D'INFRASTRUCTURE :

- ↻ Accès à l'eau : puits et systèmes d'aqueducs
- ↻ Aménagement et entretien de chemins ruraux en hiver



ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES :

- ↻ Enquêtes socio-économiques auprès des ménages
- ↻ Augmentation du nombre de consultations et de réunions d'engagement





04

Gouvernance

- 4.1. Notre approche et nos progrès
- 4.2. Éthique et conformité





« Nous effectuons et nous appuyons des examens continus de nos processus, politiques et pratiques pour nous assurer d'une bonne gestion des intérêts des investisseurs. »



4.1 NOTRE APPROCHE ET NOS PROGRÈS



Matérialité : Moyenne

- ❖ Présence sur le marché
- ❖ Lutte contre la corruption
- ❖ Fournisseurs/pratiques d'approvisionnement



Rendement 2022

- ❖ La représentation féminine au sein du conseil a grimpé à 25 %*
- ❖ Des experts de secteurs précis se sont ajoutés au conseil
- ❖ Harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants avec l'ESG et les indicateurs de performance climatique
- ❖ Adoption d'un vote consultatif sur la rémunération et obtention d'un soutien inconditionnel de la part des parties prenantes
- ❖ Adoption de politiques d'entreprises visant à améliorer les pratiques de gouvernance, y compris le recouvrement de la rémunération

- ❖ Réunion avec des parties prenantes détenant +80 % de nos actions en circulation



Objectifs 2023

- ❖ Mettre en œuvre des politiques de lutte contre le harcèlement et en matière de droits de la personne
- ❖ Maintenir une représentation féminine de 30 % au sein du conseil
- ❖ Rédiger un document de procédure de gestion des risques qui détermine les délais relatifs aux risques et aux possibilités en matière de climat
- ❖ Publier le rapport du TCFD



Les pratiques globales de gouvernance d'Aya sont couvertes de façon générale dans le présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre structure et nos pratiques de gouvernance, consultez notre site Web au <https://ayagoldsilver.com/>.

* Taux porté à 37 % après l'assemblée générale annuelle de juin 2023



Passion, persévérance, respect et éthique.



SURVEILLANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous sommes déterminés à respecter les normes les plus élevées en matière de transparence, d'honnêteté et de responsabilité, et nous nous efforçons d'harmoniser nos activités avec nos valeurs : Passion, persévérance, respect et éthique.

Sous la direction des huit membres de notre conseil d'administration, nous mettons tout en œuvre pour maintenir des normes d'ESG élevées et réduire au minimum l'impact de nos activités sur nos employés, nos communautés et le milieu naturel.

Notre conseil se compose de professionnels compétents et chevronnés dont le bagage d'aptitudes, de compétences et d'expertise guide nos activités et notre stratégie.

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, notre conseil a mis sur pied les comités suivants :

- Comité d'audit
- Comité de gouvernance, de mises en candidature et de rémunération
- Comité de sécurité, de santé et d'environnement

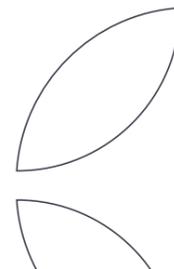
Bien que la responsabilité générale de surveiller notre engagement envers les questions et les initiatives d'ESG incombe au comité de sécurité, de santé et d'environnement, chacun des autres comités du conseil est chargé de surveiller diverses questions liées à l'ESG. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les responsabilités des comités et sur la responsabilité de la direction en matière de SSEC, consultez notre site Web au <https://ayagoldsilver.com/>.

Nos pratiques de gouvernance sont conçues pour se conformer aux exigences juridiques applicables, et nous avons à cœur l'amélioration continue de nos pratiques afin d'atteindre l'excellence. Nous continuons de suivre l'évolution de la situation dans nos champs de compétence afin de tenir à jour nos politiques et pratiques de gouvernance. Pour obtenir un aperçu de notre gouvernance d'entreprise, veuillez consulter notre dernière circulaire d'information de la direction sur notre site Web, au www.ayagoldsilver.com/agm-2023/ et sur SEDAR

Diversité de genres	Indépendance	Mandat équilibré		Diversité d'âges	
		0-2 ans		0-50 ans	
		3-5 ans		51-69 ans	
25% des membres du conseil sont des femmes*	62.5% des membres du conseil sont indépendants	6+ ans		70+ ans	

*Taux porté à 37 % après l'assemblée générale annuelle de juin 2023.

Pour en savoir plus que la composition et la diversité de notre conseil, veuillez consulter la circulaire 2023 de sollicitation de procurations de la direction.





NOUVEAUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À la fin de 2022, notre conseil d'administration était composé de huit membres, parmi lesquels figure notre président et chef de la direction. Chaque trimestre, le conseil d'administration est informé du rendement opérationnel de l'entreprise et discute de tout sujet en lien avec les activités commerciales.

Un conseil d'administration diversifié et composé de membres chevronnés constitue une priorité permanente pour Aya. En 2022, une de nos membres, Mme Elena Clarici, a choisi de ne pas se représenter. Deux nouvelles administratrices compétentes et indépendantes, Mme Eloïse Martin et Mme Natacha Garoute, ont été dûment nommées au conseil d'administration.



Mme Martin possède plus de 10 ans d'expérience en financement de projets, en financement structuré et en structure financière qu'elle a acquise dans les secteurs de l'énergie et des ressources naturelles. Elle est actuellement travailleuse indépendante. Auparavant, elle a occupé les fonctions de directrice générale chez HCF International Advisers et a été membre de

l'équipe consultative sur le financement de projets chez ING, équipe chargée des projets de grande envergure dans les secteurs de l'énergie et des ressources naturelles.

Mme Martin a été nommée membre de notre comité d'audit et de notre comité de gouvernance, de mises en candidature et de rémunération.



Mme Garoute est une dirigeante d'entreprise possédant plus de 20 ans d'expérience en finance, expérience qu'elle a acquise principalement auprès de sociétés minières internationales. Mme Garoute est actuellement dirigeante principale des finances chez Patriot Battery Metals. Auparavant, elle exerçait les fonctions de dirigeante principale des finances chez

Champion Iron Limited et Roxgold Inc., deux entreprises inscrites à

INTRODUCTION

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

GOVERNANCE

la Bourse de Toronto, ainsi que de contrôleur générale chez SEMAFO Inc. Mme Garoute a été nommée membre de notre comité d'audit.

Les expertises de Mmes Martin et Garoute viennent renforcer nos contrôles financiers et la supervision de la production de rapports.

NOTRE PARCOURS DE GOUVERNANCE

Nos pratiques de gouvernance ont beaucoup progressé depuis notre renaissance il y a trois ans, et leur redressement joue un rôle central dans notre réussite globale jusqu'à présent. La gouvernance étant un processus long et évolutif, nous avons élaboré un modèle de gouvernance conforme durant ces trois années pour combler plusieurs lacunes qui avaient cours avant l'arrivée de la nouvelle équipe de direction. Nous entamons maintenant l'étape suivante de notre parcours : renforcer nos pratiques de gouvernance et dépasser la simple conformité.

Notre parcours de gouvernance a débuté en 2020 par la nomination d'un chef de la direction et d'une équipe de direction expérimentés à qui on a confié la tâche de concevoir une nouvelle structure de gouvernance et de déployer une stratégie de redressement ambitieuse.

Remaniement des contrôles financiers internes et des contrôles en matière de divulgation

En vertu de l'Instrument national (IN) 52-109, les agents ordonnateurs des sociétés ouvertes canadiennes sont tenus de mettre sur pied et de maintenir un système efficace de contrôles en matière de divulgation et de contrôles internes sur les rapports financiers.

En 2020, à l'arrivée de la nouvelle équipe de direction, l'entreprise se trouvait confrontée à un manque de conformité à l'IN 52-109. Un plan de réhabilitation immédiate a été mis sur pied pour cerner et renforcer les contrôles financiers internes afin de satisfaire aux exigences de l'IN 52-109. Conformément à ce plan, nous avons restructuré notre équipe de gestion, remanié notre équipe de comptabilité, et ajouté des employés en interne : un contrôleur général, un directeur des finances affilié et deux gestionnaires de la vérification. De plus, nous avons adopté un code de conduite et une politique de dénonciation, et nous avons renouvelé la composition du comité d'audit afin d'inclure de nouveaux membres du conseil d'administration connaissant très bien les rouages d'un tel comité. À la fin de 2021, la direction a conclu que nos contrôles internes sur les rapports financiers avaient été assainis par rapport aux exercices précédents et qu'ils étaient désormais efficaces relativement aux

exigences de l'IN 52-109. En 2022, nous avons évalué l'efficacité de nos contrôles et procédures en matière de divulgation en vertu de l'IN 52-109, et ils ont encore été considérés comme efficaces.

Remaniement des politiques et surveillance du conseil

Durant la période 2020-2021, nous avons établi de solides politiques et procédures qui déterminent les critères et les lignes directrices en matière de gouvernance et qui servent de base à la définition de la structure de l'entreprise. Toutes ces politiques et procédures respectent les règlements applicables et les pratiques exemplaires de gouvernance. Les politiques d'entreprise existantes ont été mises à niveau et huit nouvelles politiques ont été ajoutées afin que les intérêts des actionnaires soient pleinement représentés.

Pour optimiser la surveillance du conseil, un examen interne et externe de l'indépendance du conseil a été réalisé, un nouveau comité du conseil d'administration axé sur l'ESG a été mis sur pied, des activités de formation continue pour les membres du conseil ont été mises en œuvre, la rémunération des membres de la direction et du conseil a été comparée et revue, une rémunération incitative à court et à long terme a été établie pour la direction, et la représentation féminine au sein du conseil a augmenté.

Lancement de programmes d'ESG

En l'absence de pratiques de durabilité, nous avons lancé des programmes d'ESG en 2020 dans l'optique d'instaurer une solide culture de SSEC. Bien que les sujets d'ESG couvrent tous les services de l'entreprise, les sujets liés à la SSEC sont gérés par les équipes de SSEC de l'entreprise, des régions et sur le terrain. Durant les trois dernières années, nous avons travaillé à la mise en œuvre de notre SGES, qui est harmonisé avec les normes de rendement de la SFI et de la BERD.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le cadre et les politiques de SSEC, consultez notre site Web.

Lancement d'un rapport sur l'ESG

Pour officialiser notre engagement à créer un cadre robuste de développement durable, nous avons diffusé un rapport conforme à la GRI sur nos activités d'ESG durant l'année 2020, la toute première année de notre redressement. Depuis ce temps, nous fournissons aux parties prenantes un aperçu de notre rendement en matière d'ESG tous les ans au moyen d'un rapport sur le développement durable.



de chaque service de notre entreprise, étant donné notre conviction qu'une structure de gouvernance forte est indispensable à l'exploitation d'une entreprise meilleure et plus durable. En harmonisant notre stratégie avec des cadres de développement durable reconnus à l'échelle internationale, dont celui du TCFD, nous cherchons à opérer de véritables changements tant chez Aya que dans les communautés de Zgounder.

HARMONISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS AVEC DES OBJECTIFS D'ESG MESURABLES

En 2022, nous avons accéléré l'intégration des pratiques liées à l'ESG et aux changements climatiques dans l'ensemble de l'entreprise; pour ce faire, nous avons relié la rémunération des hauts dirigeants, et en particulier la rémunération incitative à court et à long terme, à l'atteinte d'objectifs stratégiques annuels et à long terme, entre autres des indicateurs de rendement en matière d'ESG. En 2022, 74 % de la paie du chef de la direction était variable ou « à risque ». Consultez notre circulaire de direction 2023 pour en savoir plus.

Chez Aya, les objectifs de la haute direction en matière d'ESG comprennent l'atteinte des jalons du plan d'action du TCFD ainsi que la mise en œuvre du plan d'action environnementale et sociale en harmonisation avec nos obligations envers la BERD et d'autres partenaires financiers. Ces objectifs concordent généralement avec les principaux enjeux de matérialité de la mine d'argent de Zgounder. Les objectifs opérationnels en matière d'ESG comprennent habituellement la réduction maximale des impacts sociaux et environnementaux ainsi que la mise en œuvre de plans d'action propres aux emplacements qui visent à améliorer notre rendement quant à la SSEC.

Nous avons intégré des cibles en matière de SSEC et de lutte contre les changements climatiques à la rémunération des hauts dirigeants, notre but étant de renforcer notre culture générale d'ESG en incorporant des mesures à cet effet dans tous les aspects de l'entreprise, ainsi qu'en définissant, en gérant et en mesurant les cibles de façon appropriée.

Harmonisation de la rémunération des employés avec des objectifs d'ESG mesurables

Pour refléter notre conviction que l'atteinte des objectifs d'ESG nécessite l'action collective d'un vaste effectif, nous avons élargi la portée de la rémunération liée à l'ESG au-delà de l'équipe de haute direction. Cet

élargissement fait en sorte que les employés sont rémunérés pour avoir relevé les défis uniques présentés par la mine, et donne de l'élan à nos efforts de consolidation des processus de gestion qui améliorent le rendement. La prise en compte de la SSEC et de la lutte contre les changements climatiques dans la rémunération indique également aux parties prenantes que le rendement et l'excellence sont une priorité.

Le comité de rémunération du conseil d'administration détermine les objectifs de rendement de la haute direction en matière d'ESG, et la direction d'Aya établit les objectifs des employés. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos politiques de rémunération, veuillez consulter la circulaire d'information de la direction.

SENSIBILISATION DES ACTIONNAIRES

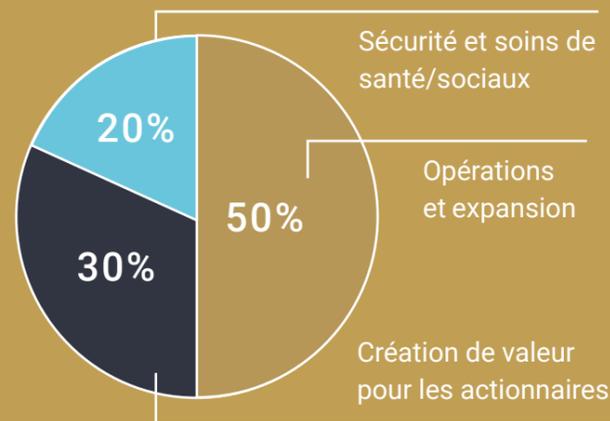
Nous considérons notre lien avec les actionnaires comme une pièce maîtresse de notre profil de gouvernance. En 2022, nous avons considérablement accru l'accessibilité aux actionnaires actuels et potentiels des États-Unis et du monde, et nous avons amélioré notre transparence grâce à la levée des restrictions de voyage liées à la COVID et à l'entrée de nos actions sur le marché OTCQX® Best Market. Bien que le conseil d'administration, la direction et les bureaux de gestion de patrimoine détiennent environ 52 % de nos actions en circulation avant dilution, nous estimons qu'en 2022, notre programme de relations avec les investisseurs a rencontré des actionnaires détenant plus de 80 % de nos



actions en circulation.

En plus des conférences institutionnelles et du courtage, nous avons étendu nos interactions avec les actionnaires afin de cibler activement les investisseurs de détail, en particulier en Amérique du Nord. Notre but était de tirer profit de notre entrée en 2022 sur le marché OTCQX® Best Market, entre autres en organisant des tournées de présentation préparatoires virtuelles dans plus de 20 villes nord-américaines, en plus d'assister à des conférences axées sur le détail, et en augmentant la divulgation de renseignements sur les médias sociaux. En outre, nous avons organisé en mai 2022 une visite inaugurale de la mine de Zgounder axée sur la vente, ce qui a permis aux analystes de la

HARMONISATION DE LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION AVEC LE RENDEMENT ET LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES





une visite de la mine a été organisée à l'intention des investisseurs institutionnels pour la toute première fois.

En 2023, nous avons amélioré encore plus la transparence pour nos actionnaires en tenant des conférences trimestrielles publiques sur les résultats avec foires aux questions pour les analystes et les investisseurs. Dorénavant, nous continuerons de respecter des normes élevées d'accès grâce à des conférences, à des visites régulières des lieux, au courtage, à nos conférences sur les résultats, ainsi qu'à la création d'un site Web en français et à la divulgation.

4.2 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Notre programme d'éthique et de conformité, qui fait appel à une approche centralisée et coordonnée, est dirigé par notre vice-président, Affaires juridiques et secrétaire général, notre équipe juridique interne et nos partenaires des équipes des ressources humaines, des TI et de santé et sécurité, entre autres. Les cadres de direction, y compris les membres du conseil d'administration, participent activement au programme et en sont des champions.

Dans le cadre de l'examen régulier de nos politiques, notre vice-président, Affaires juridiques, passe en revue et met à jour notre code d'éthique et de conduite des affaires ainsi que toutes les politiques relatives à l'éthique et à la gouvernance au moins une fois par année, et parraine des programmes de formation périodiques pour les cadres de direction, que ce soit en personne ou en ligne ou au moyen de communications de rappel régulières sur la conformité. En 2022, entre autres sujets de formation abordés, mentionnons

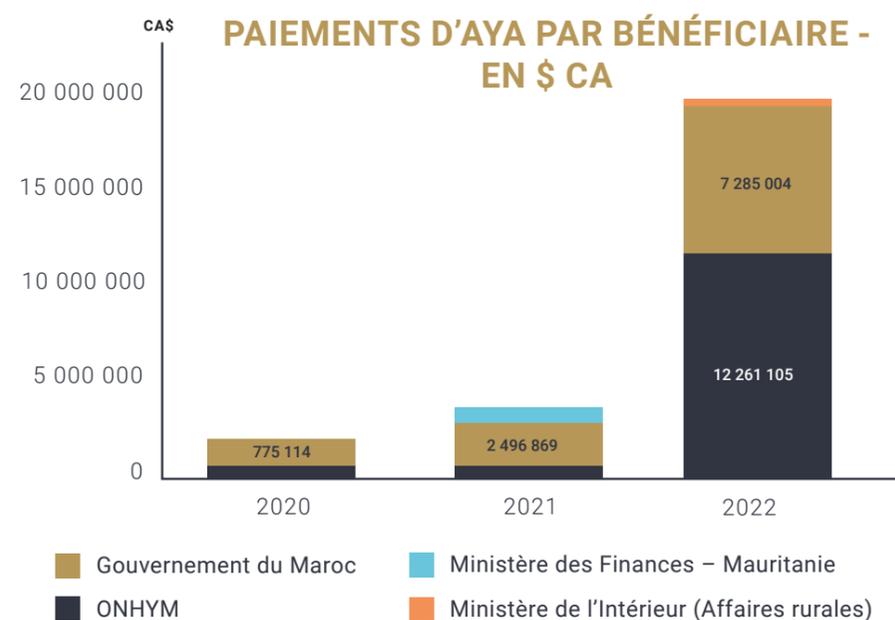
- Code de conduite, politique de conduite des affaires internationales, formation sur la dénonciation pour les dirigeants et les gestionnaires
- Conformité et éthique de gestion
- Formation continue des membres du conseil d'administration sur les affaires juridiques de l'entreprise
- Formation de base en géologie

LMTSE

Nous respectons la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (LMTSE) du Canada, qui exige que les entreprises actives dans le secteur de l'exploration et de l'extraction des ressources au pays et ailleurs présentent un rapport sur certains types de paiements versés à des gouvernements nationaux et étrangers.

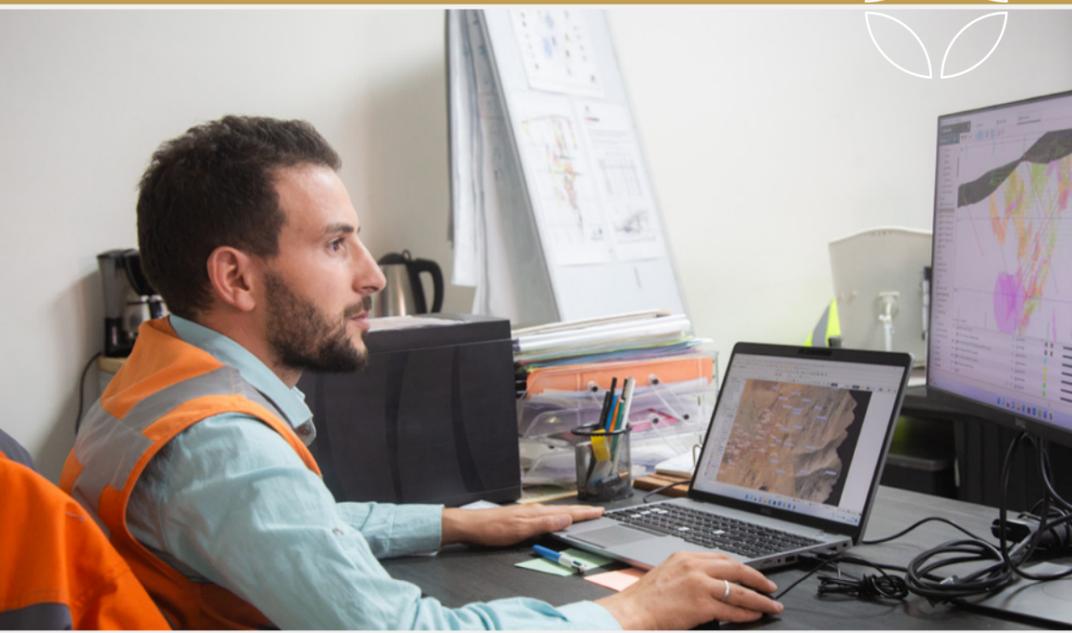
En 2020, pour assurer un respect continu de la LMTSE, la nouvelle équipe de direction a réinscrit Aya auprès de Ressources naturelles Canada (RNCan) et a finalisé une politique sur le rapport lié à la LMTSE qui a été communiquée à RNCan en 2021. Notre politique de RNCan montre que nous avons implanté les systèmes, politiques et procédures appropriés pour suivre les paiements versés à des gouvernements, afin d'être en mesure de terminer et de présenter notre rapport annuel conformément à la LMTSE.

En 2022, les paiements au gouvernement du Maroc ont augmenté de façon exponentielle en raison d'un paiement unique de 7 millions de dollars canadiens pour acquérir la part de 15 % des actionnaires minoritaires dans le projet de Zgouder que détenait l'ONHYM, une entité gouvernementale marocaine faisant la promotion des ressources nationales en hydrocarbures et en mines. De plus, les paiements de 2022 ont été touchés par l'acquisition de permis d'exploration supplémentaires au Maroc, par l'augmentation des redevances, par les impôts et par une légère hausse des investissements communautaires à la suite d'une première année complète d'activités.





« Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs suivent notre code d'éthique et de conduite des affaires et qu'ils agissent conformément à notre politique de conduite des affaires internationales ainsi qu'à nos normes de santé et de sécurité, aux droits de la personne, aux responsabilités environnementales et aux principes de lutte contre la corruption. »



NOUVELLES POLITIQUES D'ENTREPRISE

En 2022, nous avons ajouté deux nouvelles politiques d'entreprise : une sur l'utilisation des médias sociaux et d'internet, et une sur la cybersécurité. Ces politiques contribuent à nos pratiques exemplaires de gouvernance, car nous reconnaissons l'importance d'une utilisation responsable et sûre de la technologie dans le cadre de nos activités.

Politique d'utilisation des médias sociaux et d'internet

La politique d'utilisation des médias sociaux et d'internet énonce les lignes directrices et les normes à l'égard d'un usage responsable des médias sociaux et d'internet. Elle vise à protéger la réputation de l'entreprise et à éviter les risques juridiques découlant d'une activité en ligne inappropriée. Cette politique s'applique à tous les employés, administrateurs, dirigeants et contractants ainsi qu'à toute personne ayant un accès à nos systèmes et à notre matériel.

Politique de cybersécurité

cadre exhaustif pour protéger nos données et notre infrastructure technologique de violations potentielles de la sécurité. Plus nous nous appuyons sur la technologie pour collecter, stocker et gérer les informations, plus il est essentiel de rester vigilants face aux erreurs humaines, aux dysfonctionnements du système et aux attaques de pirates informatiques. Cette politique énonce une série de mesures visant à atténuer les risques de sécurité, notamment des lignes directrices relatives à la protection des données confidentielles, à l'utilisation sûre des appareils personnels et de l'entreprise, à l'utilisation sûre des courriels, à la gestion appropriée des mots de passe et au transfert des données en toute sécurité.

Aucun autre changement d'envergure n'a été apporté à nos politiques d'entreprise en 2022. Cependant, pour améliorer la compréhension de nos politiques et leur accessibilité aux parties prenantes s'exprimant en français, nous avons fait traduire dans cette langue le code d'éthique et de conduite des affaires, la politique de conduite des affaires internationales, la politique de dénonciation et la politique en matière de délits d'initiés. Nous avons fait traduire les politiques pour nous assurer qu'elles sont accessibles à toutes les parties prenantes, peu importe leurs compétences linguistiques.

Le lecteur trouvera toutes les politiques d'entreprise et tous les codes sur le site Web d'Aya, au <https://ayagoldsilver.com>

Vote consultatif sur la rémunération

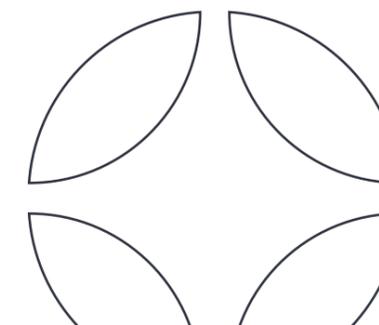
Lors de l'assemblée générale annuelle de juin 2022, les actionnaires ont adopté deux propositions de résolutions pour ancrer de solides pratiques de gouvernance chez Aya. La première proposition était une résolution consultative et non contraignante sur la rémunération des hauts dirigeants – un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération. En plus d'appuyer une augmentation de la responsabilité des investisseurs, le vote consultatif sur la rémunération fournit une importante rétroaction au conseil d'administration et au comité de gouvernance, de mises en candidature et de rémunération au sujet de l'approche en matière de rémunération.

Règlement administratif no 2022-1

La seconde résolution, le règlement administratif no 2022-1, est un règlement général moderne qui convient aux sociétés par actions régies par la Loi canadienne sur les sociétés par actions comme Aya. Ce règlement permet la tenue d'assemblées d'actionnaires virtuelles, prévoit l'obligation de donner un préavis à l'égard des mises en candidature d'administrateurs et, de manière générale, modernise les règlements administratifs d'Aya qui dataient de l'époque à laquelle l'entreprise avait été constituée.

Politique de recouvrement

Le conseil d'administration a mis en place la politique de recouvrement comme outil d'atténuation des risques afin de promouvoir l'intégrité et la responsabilité de la haute direction. Cette politique permet au conseil de recouvrer toute rémunération incitative versée auparavant à des cadres supérieurs ou des dirigeants si les états financiers de l'entreprise ont dû être révisés en raison d'une fraude ou de mesures financières erronées. La politique permet également d'annuler ou de reporter le versement d'une rémunération incitative à court terme durant l'année de révision des états financiers ou de remboursement de toute somme reçue en raison de l'acquisition d'options d'achat d'actions ou du paiement d'actions subalternes (en espèces ou en actions).





CONDUITE DES FOURNISSEURS

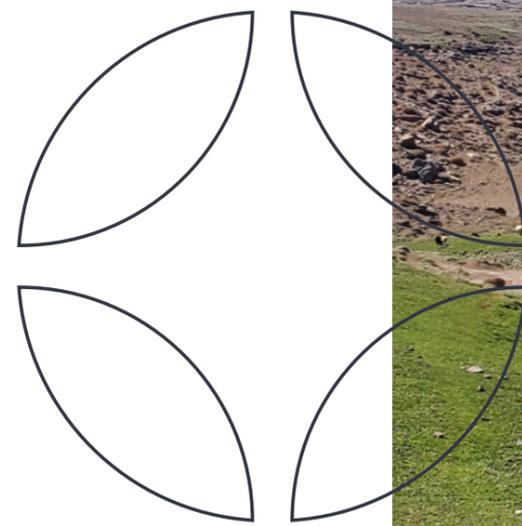
Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs suivent notre code d'éthique et de conduite des affaires et qu'ils agissent conformément à notre politique de conduite des affaires internationales ainsi qu'à nos normes de santé et de sécurité, aux droits de la personne, aux responsabilités environnementales et aux principes de lutte contre la corruption.

Le code d'éthique et de conduite des affaires, un volet important et fondamental de notre programme d'intégrité, décrit le vaste éventail de comportements attendus des employés, des contractants, des fournisseurs et des autres mandataires de l'entreprise. Le code exige entre autres de divulguer tout conflit d'intérêts. Le code nous aide à comprendre et à mettre en pratique les principales règles de conformité et d'intégrité qui s'appliquent à nos emplois, et nous indique vers où nous tourner pour obtenir des conseils si nous hésitons à savoir quelle ligne de conduite adopter. Le code est général et s'applique à toute personne chez Aya, peu importe son titre, son statut ou son mandat.

La politique de conduite des affaires internationales décrit les principes et les procédures qui permettent de nous assurer que nous nous conformons aux exigences des diverses lois nationales interdisant la corruption et les pots-de-vin, y compris la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers, ainsi que d'autres directives et normes qui constituent les meilleures pratiques commerciales. La politique énonce les paiements interdits et autorisés; les lignes directrices à suivre pour l'embauche d'employés, de représentants et de contractants; la diligence requise dans le cas de fusions et d'acquisitions; les contrôles financiers; la conformité à la politique et la formation à cet égard; et le traitement des violations suspectées.

Nous travaillons étroitement avec notre chaîne d'approvisionnement pour nous assurer que ces lignes directrices sont suivies.

« Nous travaillons étroitement avec notre chaîne d'approvisionnement pour nous assurer que ces lignes directrices sont suivies. »



CONTACTEZ-NOUS

+1 (647) 919-2227

ayagoldsilver.com

info@ayagoldsilver.com

SUIVEZ-NOUS



SIÈGE SOCIAL

1320, boulevard Graham,
bureau 132

Ville Mont-Royal (Québec)

H3P 3C8

Canada

BUREAU MAROCAIN

Angle boulevard Ibnou sina
et Rue Abou Riane Al Falaki,
Casablanca
Maroc