



DIRECTIVE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

OBJECTIF

Le but de cette Directive sur la diversité, l'équité et l'inclusion (la « **Directive** ») est d'établir un environnement de travail Diversifié, Équitable et Inclusif (tels que ces termes sont définis ci-dessous) où tous les individus ont la possibilité de réaliser et contribuer à leur plein potentiel. L'Inclusion, l'Équité et la Diversité sont essentielles à la mise en application de nos valeurs fondamentales de passion, persévérance, respect et d'éthique, et sont indispensables à la croissance et à la réussite d'Aya Or & Argent Inc. (« **Aya** »). Nous croyons que la Diversité enrichit la Société 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 obstacles à surmonter. Nous apportons un soin particulier à embaucher plus de femmes.

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion sont des priorités stratégiques pour Aya. Nous croyons que la Diversité, l'Équité et l'Inclusion renforcent les performances, augmentent l'engagement des employés et permettent l'accès à bassin plus étendu de talents.

CHAMP D'APPLICATION

Cette Directive s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, collaboratrices et collaborateurs d'Aya ou à toute entité contrôlée ou gérée par Aya. En outre, elle s'applique aux travailleurs occasionnels d'Aya, à ses fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et à tous autres types de partenaires d'Aya. Elle s'applique à tous les sites et à toutes les phases du cycle de vie de la mine, y compris l'exploration, la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture.

CONTENU

1. Déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Chez Aya, nous nous efforçons de promouvoir la Diversité, l'Équité et l'Inclusion, et de favoriser une culture basée sur le mérite, exempte de préjugés conscients et inconscients. Afin d'y parvenir, Aya s'engage à :

- 1.1. Offrir des opportunités égales dans son processus d'acquisition et de gestion des talents (y compris le recrutement, la promotion et la succession) et dans l'approvisionnement, tout en respectant des principes stricts d'éthique commerciale.
- 1.2. Gérer activement et apprécier la Diversité au sein de sa main d'œuvre.
- 1.3. Favoriser une atmosphère d'inclusivité où tous les employés sont traités avec dignité et respect.
- 1.4. Encourager et maintenir une culture inclusive qui exploite le talent, les compétences et la variété présents au sein d'Aya grâce à des initiatives, des politiques et des procédures inclusives.
- 1.5. Maintenir une politique de tolérance zéro envers toutes les formes de pratiques discriminatoires, de harcèlement et de violence au travail.

- 1.6. Investir dans des projets communautaires qui reflètent son engagement envers la Diversité, l'Équité et l'Inclusion.
- 1.7. Mesurer et auditer ses performances mondiales en analysant les données sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion, en identifiant d'éventuelles lacunes en matière de représentation et en développant des stratégies d'amélioration.

2. Objectifs et plan d'action

- 2.1. Des objectifs à court et à long terme en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion seront établis pour soutenir la réalisation de la déclaration d'Aya en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion. Ces objectifs seront pluriannuels et alignés sur la vision de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion d'Aya, ou plus fréquemment si nécessaire. Les progrès réalisés pour atteindre ces objectifs seront régulièrement communiqués par les ressources humaines au conseil d'administration, à l'équipe de direction et publiquement dans le rapport annuel sur le développement durable.
- 2.2. Chaque région, site opérationnel majeur de même que le siège d'Aya est responsable de l'établissement d'un plan régional ou opérationnel en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion, en conformité avec la stratégie d'entreprise et la déclaration de Diversité, d'Équité et d'Inclusion d'Aya, et de surveiller ses progrès.

3. Culture en milieu de travail

- 3.1. Tous les administrateurs, dirigeants, employés, collaborateurs et collaboratrices d'Aya doivent se comporter de manière conforme à notre Code de conduite des affaires et d'éthique et aux valeurs d'Aya, à savoir passion, persévérance, respect et éthique, ainsi qu'au présent engagement envers la Diversité, l'Équité et l'Inclusion.
- 3.2. Les dirigeants sont responsables de favoriser un environnement inclusif au sein de leurs équipes par leur leadership personnel, en encourageant et en exigeant des comportements équitables et inclusifs au sein de leurs équipes.

4. Pratiques d'emploi

- 4.1. Les processus d'acquisition et de gestion des talents d'Aya seront menés de manière équitable, garantissant l'augmentation du bassin diversifié de Candidats Qualifiés passés en entrevue pour un poste et du bassin diversifié d'employés considérés pour les promotions et les opportunités.
- 4.2. Aya promouvra les employés en fonction de leurs qualifications et dans des postes qui contribuent au succès futur d'Aya et des employés.
- 4.3. Aya évaluera équitablement son bassin de talents pour la planification de la succession, dans l'optique de la diversification des talents.
- 4.4. Des programmes de développement du leadership seront conçus et incluront des contenus sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion à l'échelle mondiale.
- 4.5. Des opportunités éducatives sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion seront proposées aux administrateurs, dirigeants et employés.
- 4.6. Les pratiques d'Aya en matière d'emploi seront conformes à toutes les pratiques et directives locales en matière d'emploi, ainsi qu'à la Politique de conduite en matière d'emploi, de traitement non-discriminatoire et d'égalité des chances d'Aya.
- 4.7. Aya s'engage à soutenir les plans locaux d'emploi en consultation avec les principales parties prenantes, conformément aux pratiques et directives locales en matière d'approvisionnement et d'emploi.

4.8. Toutes les Décisions en Matière d'Emploi seront prises dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

5. Approvisionnement

5.1. Aya offrira des opportunités égales aux fournisseurs, prestataires de services, entrepreneurs, sous-traitants et partenaires pendant le processus d'approvisionnement, tout en respectant des principes stricts d'éthique commerciale.

5.2. Des efforts seront déployés pour soutenir la participation et la sélection de fournisseurs, prestataires de services, entrepreneurs et sous-traitants locaux dans le processus d'approvisionnement, conformément aux directives locales en matière d'approvisionnement et d'emploi, ainsi qu'aux pratiques de développement durable et de relations communautaires, afin d'accroître les partenariats et les opportunités de développement économique dans les communautés où nous opérons.

6. Communautés

Aya investira dans des projets communautaires, des partenariats, des événements et des parrainages qui reflètent son engagement envers la Diversité, l'Équité et l'Inclusion et démontrent la valeur qu'Aya accorde à la Diversité, l'Équité et l'Inclusion.

7. Conformité avec les lois applicables

Aya se conformera à toutes les lois applicables concernant les questions exposées dans cette Directive, y compris la définition de la Diversité et le traitement des employés.

8. Définitions

Diversité : peut signifier différentes choses pour différentes personnes. Pour Aya, elle englobe le genre, la race, le pays d'origine, la nationalité, le bagage culturel, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, l'ethnicité, la religion, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones, l'expérience en affaires, les compétences fonctionnelles, l'origine géographique ou toutes autres caractéristiques protégées.

Décisions en Matière d'Emploi : Toute action d'Aya en tant qu'employeur qui affecte la relation d'emploi, telles que le recrutement, le congédiement, la promotion, la réaffectation avec des responsabilités substantiellement différentes, les mesures disciplinaires, la rémunération, les avantages sociaux et les opportunités de formation.

Équité : Assurer l'équité, la justice et l'impartialité en s'attaquant activement aux disparités, en éliminant les obstacles et en valorisant la Diversité, de manière à ce que chacun, indépendamment de son origine ou de ses caractéristiques, ait des opportunités égales pour s'épanouir au sein de notre organisation.

Inclusion : Reconnaître et valoriser pleinement l'unicité de chaque individu, créer un sentiment d'appartenance et favoriser un environnement où chacun se sent capable de s'exprimer librement et avec respect, sans crainte, tout en attendant la même chose des autres. L'inclusion tire parti de la Diversité, en veillant à ce que tout le monde travaille ensemble de manière à bénéficier à l'organisation et à créer le succès pour tous.

Candidat Qualifié : Un candidat qui répond aux exigences minimales pour un poste.

REFERENCES

- Politique de conduite en matière d'emploi, de traitement non-discriminatoire et d'égalité des chances
- Politique sur la gestion des ressources humaines
- Politique de diversité et d'inclusion du conseil d'administration