



POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

INTRODUCTION

Aya Or & Argent Inc., ses filiales et ses sociétés affiliées (collectivement, la « **Société** » ou « **Aya** ») s'engage à respecter les droits de la personne et à se conformer aux lois et réglementations applicables dans tous les pays où nous opérons. Cette Politique sur les droits de la personne (la « **Politique** ») expose notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne au sein de notre organisation et dans nos interactions avec nos parties prenantes. Cette Politique s'applique à la Société, ses administrateurs, dirigeants et employés, contracteurs, sous-traitants, consultants, vendeurs, prestataires de services (incluant les prestataires de services de sécurité), fournisseurs, intermédiaires, agents, tierces parties agissant au nom de la Société et autres partenaires commerciaux (collectivement, les « **Parties prenantes** »). Le respect des droits de la personne est une obligation essentielle pour toutes les Parties prenantes. Nous attendons de nos Parties prenantes qu'elles démontrent un engagement solide envers le respect des droits de la personne et des pratiques responsables.

ENGAGEMENTS ET NORMES APPLICABLES

Nous sommes guidés par les engagements et les normes de conduite suivantes :

1. **Conformité.** la Société s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations locales, nationales et internationales applicables en matière de droits de la personne. Nous respectons les lois et normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne, notamment :
 - ✓ la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
 - ✓ la Déclaration universelle des droits de l'homme
 - ✓ les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (UNGPs)
 - ✓ les Lignes directrices pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
 - ✓ les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne
 - ✓ la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP)
 - ✓ la Convention de l'Organisation internationale du travail relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169) (OIT 169)
 - ✓ la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail – Liberté syndicale et protection du droit syndical (1948) (OIT 87)
 - ✓ la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail – Droit d'organisation et de négociation collective (1949) (OIT 98)

La société se conforme également à l'exigence de performance n° 2 (PR2) de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement : Conditions de travail et d'emploi.

2. **Intégration des droits de la personne.** Nous intégrons les lois et normes en matière de droits de la personne dans nos politiques et procédures opérationnelles afin de garantir que nos activités promeuvent et protègent les droits de la personne.
3. **Diligence raisonnable en matière de droits de la personne.** Nous menons une diligence raisonnable continue en matière de droits humains afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques et les impacts sur les droits humains dans l'ensemble de nos activités, à toutes les étapes du développement des projets. Cela comprend des évaluations complètes des implications de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement sur les droits humains. Le travail forcé, la traite des êtres humains, le travail des enfants, la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'égalité de rémunération et la discrimination sont couverts par notre processus de diligence raisonnable. Nous effectuons des vérifications préalables dans les domaines suivants : nos propres opérations, notre chaîne d'approvisionnement et nos activités commerciales, nos nouvelles relations commerciales (fusions, acquisitions, coentreprises). Aya procède également à un examen systématique et périodique de la cartographie des risques liés aux questions potentielles en matière de droits de l'homme. Nous prenons les mesures appropriées pour traiter les problèmes identifiés, garantissant ainsi notre engagement à respecter les droits de l'homme.
4. **Éviter les impacts négatifs.** Nous nous efforçons d'éviter ou de minimiser la création ou la contribution à des impacts négatifs sur les droits de la personne grâce à nos activités. En cas d'impacts de ce type, nous prenons des mesures immédiates pour les résoudre et nous engageons dans des processus pour atténuer leurs effets.
5. **Mécanismes de réclamation.** Nous avons mis en place et sommes engagés à maintenir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, qui offrent aux Parties prenantes un processus transparent et accessible pour signaler des préoccupations et demander réparation en cas d'impacts négatifs sur les droits de la personne. Ces mécanismes fonctionnent de manière alignée à notre Politique de dénonciation – traitement des plaintes, garantissant ainsi que les réclamations sont adressées rapidement et efficacement.
6. **Droits des femmes.** La Société tient un engagement ferme à respecter et protéger les droits des femmes.
7. **Lieu de travail sûr et sain.** Nous nous dédions à promouvoir un environnement de travail sûr et sain qui privilégie le bien-être de toutes les Parties prenantes. La Société met en œuvre des programmes de sécurité rigoureux dans le but d'atteindre zéro accident du travail. Les employés et les travailleurs non-salariés bénéficieront de conditions de travail sécuritaires. Le respect des lois en matière de santé et de sécurité et la gestion proactive des risques sont des éléments clés de notre cadre opérationnel.
8. **Égalité des chances et de traitement.** La Société s'engage à garantir l'égalité des chances et de traitement à tous ses employés, sans distinction de race, de couleur, de croyance,

d'âge, de sexe, de langue, d'origine nationale ou sociale, de situation matrimoniale, d'orientation sexuelle, d'expression sexuelle, de handicap, d'appartenance à une minorité visible, d'opinion religieuse, politique ou autre, d'appartenance syndicale, d'appartenance à un peuple autochtone ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. L'égalité de traitement inclut l'engagement d'Aya en faveur de l'égalité de rémunération, y compris l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

- 9. Rémunération et salaire minimum vital.** La Société favorise un lieu de travail qui valorise une rémunération équitable. Tous les employés reçoivent, au minimum, un salaire minimum vital qui leur permet de subvenir à leurs besoins fondamentaux et de maintenir un niveau de vie raisonnable.
- 10. Violence et conflits.** Nous nous engageons à maintenir un lieu de travail exempt de toutes formes de violence, de harcèlement, d'intimidation et de conflit. Nous interdisons strictement tout comportement compromettant la sécurité, la dignité ou le bien-être de nos Parties prenantes. Toute forme de violence ou de conflit fera l'objet d'une enquête immédiate, et des mesures appropriées seront prises conformément à nos politiques et aux lois applicables.
- 11. Interdiction du travail forcé ou du travail des enfants :** Nous interdisons strictement l'utilisation de la main-d'œuvre forcée, sous contrat d'engagement, et le travail des enfants dans tous les aspects de nos opérations ou de notre chaîne d'approvisionnement. Tout emploi doit être volontaire et nul ne doit être forcé ou contraint à travailler.
- 12. Traite des êtres humains.** Aya s'engage fermement à prévenir la traite des êtres humains sous toutes ses formes. La Société applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute pratique contribuant à la traite des êtres humains, au travail forcé ou à l'exploitation. Aya attend de toutes les Parties prenantes, en particulier de ses employés, sous-traitants, fournisseurs et partenaires commerciaux, qu'elles respectent cet engagement et prennent des mesures actives pour prévenir et signaler tout cas suspecté de traite des êtres humains au sein de leurs activités ou chaînes d'approvisionnement.
- 13. Liberté d'association et négociation collective.** Nous respectons les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, sans crainte de représailles ou de harcèlement, conformément aux normes des conventions 87 et 98 de l'OIT. Nous n'interférons pas avec le droit des employés à adhérer à des organisations syndicales. Nous encourageons le dialogue constructif avec les représentants des travailleurs, conformément aux lois nationales sur la négociation collective.
- 14. Responsabilité environnementale.** Nous nous engageons à protéger l'environnement, à utiliser l'eau de manière responsable et à adopter des technologies réduisant les émissions contribuant au changement climatique.
- 15. Traitement des risques spécifiques aux droits de la personne dans notre industrie :** Dans le cadre de notre engagement au respect des droits de la personne, nous nous engageons à élaborer des programmes et des initiatives spécifiques à notre industrie, adaptés aux défis uniques de l'industrie minière. Ces programmes visent à traiter de manière proactive les défis liés aux droits de la personne associés à notre secteur.

- 16. Respect des peuples autochtones et des communautés locales :** Aya reconnaît et respecte les droits des peuples autochtones et des communautés locales. À ce titre, Aya s'engage à respecter les normes internationales énoncées dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) et la Convention 169 de l'OIT. Nous respectons le principe du consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) tel qu'énoncé dans l'UNDRIP. Nous évaluerons les impacts culturels, sociaux et environnementaux de nos activités et obtiendrons le consentement libre, préalable et éclairé avant de commencer nos activités sur les terres traditionnelles autochtones. Nous reconnaissons la nature unique des peuples autochtones et respectons les valeurs culturelles, les croyances et les traditions des peuples autochtones et des communautés locales où nous opérons. Nous engageons un dialogue constructif, encourageons la participation et favorisons l'inclusion des groupes et des parties prenantes potentiellement concernés.
- 17. Transparence et non-complicité.** La Société agit avec transparence et ne participe pas sciemment à des activités susceptibles de causer ou de contribuer à des impacts négatifs sur les droits de la personne.
- 18. Attentes envers les sous-traitants et les tiers.** Nous attendons de nos sous-traitants, consultants, fournisseurs, prestataires de services, vendeurs, intermédiaires, agents et autres partenaires commerciaux agissant au nom ou pour le compte de la Société qu'ils se conforment strictement aux principes et normes énoncés dans la présente Politique. Lorsque la Société fait appel à des forces de sécurité privées, ces prestataires de services de sécurité sont tenus d'agir conformément à la présente Politique et aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Aya s'engage à veiller à ce que les forces de sécurité privées respectent les droits de l'homme et exigera des prestataires de services de sécurité privés qu'ils emploient du personnel compétent et correctement formé, ayant une bonne compréhension des questions relatives aux droits de l'homme liées à la sécurité.
- 19. Protection des défenseurs des droits de l'homme.** Nous respectons et n'interférons pas avec les personnes qui promeuvent ou protègent les droits de l'homme de manière pacifique et légale.
- 20. Communication de la politique.** Nous veillons à communiquer cette Politique à l'ensemble du personnel, y compris les employés, les entrepreneurs, les consultants et les parties prenantes externes. Nous reconnaissons l'importance de garantir la sensibilisation et la compréhension de nos engagements en matière de droits de la personne parmi toutes les parties impliquées dans nos opérations.
- 21. Formation des employés sur la protection des droits de la personne.** Nous estimons qu'une main-d'œuvre bien informée est essentielle pour respecter notre engagement envers les droits de la personne dans l'ensemble de nos opérations. Nous dispensons régulièrement à tous nos employés des formations sur les principes et les pratiques en matière de protection des droits de l'homme, notamment sur la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 22. Surveillance et rapport.** Nous surveillons activement et rendons compte des impacts sur les droits de la personne résultant de nos opérations. Nous nous engageons à identifier,

à traiter et à atténuer les effets négatifs sur les droits de la personne. Nos mécanismes de rapport assurent la transparence et la responsabilité conformément à notre engagement envers le respect des droits de la personne.

- 23. Fournir des recours :** Nous fournissons des solutions aux personnes ou aux communautés affectées par des impacts négatifs sur les droits de la personne résultant de nos activités. Nous prenons rapidement des mesures pour résoudre les problèmes identifiés et nous engageons dans des processus visant à atténuer les effets, démontrant ainsi notre engagement envers des pratiques responsables et éthiques.

SIGNALEMENT DES VIOLATIONS

Aya met à la disposition des Parties prenantes un mécanisme officiel de plainte leur permettant de signaler leurs préoccupations concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la discrimination ou toute autre question couverte par la présente Politique. Les plaintes peuvent être déposées de manière confidentielle et aucune Partie prenante ne fera l'objet de représailles. Si vous avez des questions ou si vous souhaitez signaler une violation ou des violations potentielles, n'hésitez pas à envoyer un courriel ou à appeler le Chef des affaires juridiques d'Aya. Vous pouvez également utiliser le mécanisme confidentiel de dénonciation détaillé dans la Politique de dénonciation – traitement des plaintes de la Société. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour mener des enquêtes.

RÉVISION ET MODIFICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le Comité Environnement, Social et Gouvernance du Conseil d'administration d'Aya est chargé de réviser et d'évaluer cette politique chaque année. Cette Politique a été révisée et approuvée par le Conseil d'administration de la Société. En adoptant cette politique, nous affirmons notre engagement à respecter les droits de l'homme et à garantir des pratiques responsables dans toutes nos activités.

Dernière mise à jour : mai 2025

Approuvé par le Comité Environnement, Social et Gouvernance du Conseil d'administration d'Aya Or & Argent Inc.