

Politique sur les ressources humaines

Objectif

Le succès de notre entreprise dépend du bien-être, de l'équité et du développement de nos employés, prestataires et parties prenantes. La présente politique définit les engagements d'Aya Or & Argent Inc. (« **Aya** » ou la « **Société** ») favorisant un lieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux, tout en respectant les droits du travail et les pratiques commerciales éthiques.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés, dirigeants, administrateurs, entités contrôlées ou gérées par Aya, aux travailleurs non-salariés d'Aya, à ses sous-traitants, fournisseurs, prestataires de services, vendeurs et aux autres partenaires commerciaux qui travaillent pour ou au nom d'Aya (collectivement, les « **Parties prenantes** »). 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.

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

Aya s'engage à promouvoir un lieu de travail qui favorise la diversité, l'équité et l'inclusion. Aya s'engage à cultiver une atmosphère d'inclusion où tous les employés sont traités avec dignité et respect. Nous croyons que la diversité améliore l'innovation et renforce les performances. Nous nous dédions à créer une culture inclusive où les employés peuvent contribuer à leur plein potentiel, sans obstacles. Notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion comprend l'égalité des chances dans le recrutement, le développement et le leadership.

Qu'est-ce que la diversité?

La diversité peut avoir différentes significations pour différentes personnes. Pour Aya, elle englobe des facteurs tels que la race, la nationalité, l'origine ethnique, le milieu culturel, la situation matrimoniale, les femmes, le genre, l'expression de genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, les personnes en situation de handicap, l'âge, les opinions politiques, la langue, l'appartenance à une minorité visible, les Autochtones ou toutes autres caractéristiques protégées par la loi. Dans la présente politique, les termes « diversité », « divers », « origines diverses » ou « caractéristiques personnelles diverses » sont utilisés pour désigner les attributs énumérés ci-dessus.

2. Diversité humaine

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des priorités stratégiques pour Aya. Nous pensons que la diversité, l'équité et l'inclusion renforcent les performances, accroissent l'engagement des employés et permettent d'accéder à un bassin de talents plus large. Aya s'engage à promouvoir une culture inclusive qui exploite les talents, les capacités et la diversité présents au sein d'Aya grâce à des initiatives, des politiques et des procédures inclusives.

✓ *Nous nous efforçons en particulier d'embaucher davantage de femmes.*

Initiatives en matière de diversité

Afin de renforcer son engagement à la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Aya :

- Examinera la diversité de son personnel et de son conseil d'administration (le « **Conseil** »), au moins sur une base annuelle.
- Examinera la conformité et le progrès de son personnel et les efforts du Conseil en matière de diversité, au moins sur une base annuelle.
- Auditera sa performance globale en matière de diversité en analysant les données et en identifiant les lacunes potentielles en termes de représentation.
- Développera :
 - des initiatives visant à recruter des talents issus de la diversité.
 - des initiatives visant à soutenir la diversité au sein du personnel.
 - des programmes de mentorat en matière de diversité.
 - des stratégies d'amélioration de la diversité.
- Investira dans des projets communautaires qui reflètent notre dévouement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.
- Révisera les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion.
- Encouragera les groupes d'affinité, les conseils de diversité ou les groupes de réseautage des employés.
- Soutiendra des programmes de mentorat.
- Fournira de la formation et de l'orientation au personnel et au Conseil en matière de diversité, y compris sur les politiques sur la diversité.
- Évaluera de manière équitable le bassin de talents pour la planification de la relève, à la lumière de la diversification des talents.
- Travaillera à combler les lacunes ou les disparités grâce à des efforts ciblés de recrutement et de nomination.

Supervision par le Chef de la durabilité de la Société

Le Chef de la durabilité de la Société supervise directement les performances et les initiatives en matière de diversité.

3. Diversité au sein du Conseil

Aya s'engage à la diversité au sein de son Conseil, en veillant à ce que le processus de nomination tienne activement compte des personnes issues de milieux divers. La diversité au sein du Conseil promeut l'inclusion de perspectives et d'idées différentes et assure que la Société puisse tirer parti de tous les talents disponibles. La promotion d'un Conseil diversifié est judicieuse sur le plan commercial, aide à maintenir un avantage concurrentiel et permet une meilleure gouvernance d'entreprise.

- ✓ *La Société promeut les meilleures pratiques pour favoriser une culture d'inclusion au sein du Conseil.*

Objectifs

Au moins 33 % des membres du Conseil doivent être des femmes, et au moins un administrateur doit être issu d'un milieu racial ou ethnique diversifié.

Composition diversifiée et inclusive du conseil d'administration

La Société cherche à maintenir un Conseil composé d'administrateurs talentueux et dévoués dont les compétences et leur historique reflètent la diversité de l'environnement dans lequel Aya opère. Ainsi, la composition du Conseil devrait refléter une diversité de compétences, d'expériences, de connaissances, d'origines et de qualités personnelles, y compris un nombre approprié de femmes administratrices.

Nomination

Lorsqu'il identifie des candidats qualifiés pour être nommés au sein de la Société, le conseil et le Comité de nomination et de rémunération (le « **Comité de nomination** ») recherchera activement et considérera comme candidats potentiels au Conseil des candidats issus d'horizons, d'expériences et de perspectives diversifiés. Le Comité de nomination veillera à ce que les candidats soient évalués en fonction de leurs qualifications et de leurs contributions potentielles, en mettant l'accent sur la Diversité comme critère clé.

- ✓ *Les partenaires de recrutement et le Comité de nomination doivent veiller à ce que des candidats issus de la Diversité soient considérés.*

Intégration des nouveaux membres du Conseil

La Société fournira un processus d'intégration personnalisé et flexible pour les nouveaux membres du Conseil, reconnaissant que ceux-ci peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre à la diversité individuelle.

4. Non-discrimination et égalité des chances

Aya veille à ce que toutes les décisions en matière d'emploi et toutes les décisions du Conseil et nominations au Conseil soient fondées sur le mérite, l'expérience et des critères liés au travail, sans discrimination fondée sur diverses caractéristiques personnelles. Des exceptions peuvent être faites pour se conformer aux objectifs légaux ou locaux en matière d'emploi des résidents locaux.

Aya s'engage à :

- ✓ Maintenir une politique de tolérance zéro pour toutes les formes de discrimination.
- ✓ fournir des aménagements raisonnables pour les employés en situation de handicap ou appartenant à toute autre catégorie protégée, conformément aux lois applicables.
- ✓ appliquer les principes d'égalité des chances au recrutement, à la promotion, à la rémunération, à la nomination et à tous les aspects de l'emploi.
- ✓ promouvoir les employés en fonction de leurs qualifications et dans des rôles qui contribuent à la réussite future d'Aya et des employés.

5. Violence, harcèlement et environnement de travail respectueux

Aya s'engage à maintenir un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement et de toute autre forme de comportement irrespectueux, tout en favorisant une culture de dignité et de respect mutuel entre tous. Nous attendons de toutes les Parties prenantes qu'elles traitent chacun avec respect et dignité et qu'elles favorisent un environnement de travail qui respecte ces valeurs.

Comportements interdits

Toute forme de violence, de harcèlement, d'intimidation, d'humiliation ou d'abus est strictement interdite et ne sera pas tolérée par la Société.

La Société applique une politique de tolérance zéro pour :

- ✓ Toute forme de violence ou de harcèlement, y compris le harcèlement psychologique ou sexuel.
- ✓ Le harcèlement fondé sur diverses caractéristiques personnelles.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement consiste en des comportements indésirables qui créent un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile pour la personne qui en est victime. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment verbale, non verbale, physique, sexuelle ou des formes numériques. Cela comprend les comportements suivants : attouchements non désirés, agressions, commentaires, menaces, blagues inappropriées, photographies, caricatures, messages électroniques et publications en ligne. Les actions non physiques, telles que les agressions verbales ou les remarques importunes, qui causent un préjudice psychologique, peuvent être considérées comme du harcèlement.

Les mesures prises par les superviseurs et la direction pour établir des exigences de performance, appliquer des normes de conduite ou communiquer les attentes en matière de performance ne sont pas considérées comme du harcèlement, de la discrimination ou de l'intimidation, à condition qu'elles soient mises en œuvre de manière équitable, transparente et sans discrimination.

6. Santé et sécurité

Aya priorise la santé et à la sécurité de toutes les Parties prenantes, y compris ses employés, ses prestataires et ses sous-traitants. La Société met en œuvre des programmes de sécurité rigoureux dans le but d'atteindre zéro accident du travail. La conformité avec lois en matière de santé et de sécurité et la gestion proactive des risques sont des composantes clés de notre cadre opérationnel. Les employés et les travailleurs non-salariés auront de conditions de travail sûres.

7. Rémunération et salaire suffisant

Aya favorise un lieu de travail qui valorise une rémunération équitable et des pratiques de travail éthiques. Tous les employés reçoivent au minimum un salaire minimum suffisant, qui leur permet de subvenir à leurs besoins fondamentaux et de maintenir un niveau de vie raisonnable.

8. Gestion des heures de travail et des heures supplémentaires

La Société s'engage à promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et d'assurer le respect les lois du travail applicables. À cette fin, la Société organise les horaires de travail de manière à éviter ou à réduire au minimum le recours aux heures supplémentaires et aux heures de travail excessives, dans la mesure du possible. La durée maximale du travail ne doit pas dépasser les limites prescrites par la loi, sauf autorisation contraire en vertu des exemptions légales applicables. Toutes les heures supplémentaires doivent être préalablement approuvées par la direction et rémunérées conformément aux exigences légales et à aux politiques de la Société. La Société veille également à ce que tous les employés aient droit à des congés annuels correctement rémunérés, conformément aux lois du travail applicable.

9. Licenciements (Réduction des effectifs)

Dans les cas où une réduction des effectifs s'avère nécessaire, Aya doit suivre un processus de licenciement structuré, équitable et conforme à la loi, en traitant les employés avec dignité et en leur donnant un préavis adéquat.

10. Conformité de la chaîne d'approvisionnement et des tierces parties

Aya exige de ses prestataires, sous-traitants, fournisseurs, prestataires de services, vendeurs et autres partenaires commerciaux qui travaillent pour ou au nom d'Aya (collectivement, les « Partenaires commerciaux ») qu'ils respectent les droits du travail et les conditions de travail éthiques. Dans cette optique, les Partenaires commerciaux doivent être responsables contractuellement de

surveiller activement et de veiller à ce que les droits du travail et les conditions de travail soient respectés dans l'ensemble de leurs opérations et chaînes d'approvisionnement. Les Partenaires commerciaux doivent également s'engager contractuellement à surveiller et à respecter les politiques du travail d'Aya, les lois du travail nationales et l'exigence de performance 2 (PR2) de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement : Conditions de travail et d'emploi.

- ✓ **Les partenaires commerciaux doivent se conformer à tout moment au Code de conduite des fournisseurs d'Aya.**

11. Travailleurs non-salariés

Aya reconnaît la contribution des travailleurs non-salariés, notamment les prestataires, les sous-traitants, les fournisseurs, les vendeurs et les travailleurs temporaires. Ces individus seront traités de manière équitable et conformément à nos engagements en matière de pratiques de travail éthiques et à la présente politique.

12. Respect des lois

Aya se conforme à toutes les lois nationales applicables, y compris les lois locales en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'aux normes internationalement reconnues. Aya se conforme également à l'exigence de performance 2 (PR2) de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement : conditions de travail et d'emploi, relative au travail des enfants, aux heures de travail, aux congés et aux heures supplémentaires.

13. Mécanisme de réclamation

Aya met en place un mécanisme de réclamation officiel pour toutes les préoccupations des Parties prenantes concernant les conditions de travail, le harcèlement, la discrimination ou d'autres questions couvertes par cette 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 de la Société. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour mener des enquêtes.

14. Mise en place de mesures correctives

Aya met en place des mesures correctives pour les individus concernés par les questions couvertes par la présente politique, notamment les cas de discrimination, de harcèlement ou d'autres comportements interdits. Lorsque de tels incidents sont identifiés, Aya prendra rapidement les



DERNIÈRE MISE À JOUR:
mai 2025

mesures correctives ou disciplinaires appropriées, conformément aux lois applicables et aux politiques internes.

Approuvé par le Comité environnement, social et de gouvernance du Conseil d'Aya Or & Argent Inc.