

RAPPORT ESG

2022



 **Dynacor**

CONTENU

1. MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DU GROUPE DYNACOR



GRI
2-22

C'est avec plaisir que je vous présente le troisième rapport sur le développement durable en référence aux normes du Global Reporting Initiative (GRI). Il s'agit d'un document qui nous permet de communiquer de manière transparente à nos parties prenantes les principaux résultats de notre gestion économique, environnementale et sociale, pour l'année 2022.

Depuis 27 ans, nous sommes présents dans le secteur de la transformation du minerai d'or que nous achetons auprès des MAPE (Mineurs artisanaux et à petite échelle), ainsi que de la vente de métaux précieux.

2022 a également été une année exceptionnelle pour Dynacor, tout comme 2021. Nous avons poursuivi notre croissance à un rythme soutenu avec une production supérieure à 110 000 onces d'or équivalentes. Par conséquent, notre chiffre d'affaires s'est élevé à 197,5 millions \$ US. Nous avons également distribué 192,5 millions \$ US de frais

"NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS, SIGNÉE EN 2022, COMPORTE 12 ENGAGEMENTS".

d'exploitation et honoré nos obligations financières.

Au Pérou, nous avons contribué à hauteur de 9,8 millions \$ US en impôts et taxes prélevés sur les entreprises de notre secteur, et au Canada, à hauteur de 108,3 millions \$ en impôts et taxes.

Grâce à l'augmentation de la production de notre filiale Veta Dorada, nous sommes demeurés dans le classement des 10 premiers producteurs d'or, selon le bulletin statistique minier du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines, au cours de l'année 2022.

Une fois de plus, c'est grâce au

travail d'équipe de nos 469 employés (Canada et Pérou) que nous avons réussi à dépasser les objectifs de la Société. Ils sont incontestablement la base de la solide croissance de Dynacor depuis 27 ans. C'est pour eux que la santé et la sécurité sont des aspects importants de notre gestion.

Pour faire face à l'impact de la COVID-19 sur nos opérations, nous avons maintenu à jour le plan de surveillance, de prévention et de contrôle de la COVID-19 (plan COVID-19). Cette mesure a permis à 99,57 % du personnel d'être vacciné avec la troisième dose et à 49,69 % de l'être avec la quatrième dose.

En 2022, nous avons poursuivi l'expansion de l'usine en augmentant de 16 % la capacité de traitement du minerai au quatrième trimestre. Cette augmentation suit celle de 25 % au deuxième trimestre de 2021.

Pour contribuer au



Jean Martineau
Président et chef de la
direction du Groupe Dynacor



développement local, nous avons généré des emplois à Chala (Arequipa) et dans d'autres régions du Pérou.

Nos achats dans la région d'Arequipa ont augmenté de 5,5 % (46,9 millions \$ US en 2022 contre 44,5 millions \$ US en 2021).

Notre stratégie de développement durable a été établie en 2019, ce qui nous a mis sur la voie d'une gestion cherchant à générer des impacts positifs. Nous avons ainsi planifié la mise en œuvre progressive des meilleures pratiques internationales en matière de gouvernance, de protection de l'environnement et de relations avec les populations de notre zone d'influence.

En 2022, nous avons continué à améliorer la traçabilité de l'or. Nous avons mis à jour notre « questionnaire de vérification des achats de minerais de Dynacor », lequel fait partie du système de vérification interne. En outre, nous avons intégré

notre politique en matière de droits de la personne.

Sur le plan social, nous avons investi dans le Programme de développement communautaire (filiale Veta Dorada) et dans Fidamar (Fonds international d'aide aux mineurs artisanaux), dont les capitaux proviennent du programme PX Impact®.

Avec une approche de vision partagée, nous avons retourné 192 960 \$ US à la communauté. De ce montant, 16 320 \$ US ont été investis dans la santé, la nutrition, l'éducation, la gestion de l'environnement, les infrastructures de base, le développement et le renforcement des capacités des institutions locales. Enfin, 176 640 \$ US sont allés à l'emploi et à l'économie locale, au profit de 6 671 personnes.

Par l'intermédiaire de Fidamar, 155 121 \$ US ont été distribués, bénéficiant directement à plus de 5 500 personnes, y compris enfants et adultes dans les communautés minières artisanales.

En ce qui concerne la gestion environnementale de nos opérations, nous avons enregistré d'importantes réalisations. Par exemple, nous avons réduit de 29 % de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre et augmenté la consommation d'énergie provenant de sources renouvelables à 61 %. En outre, le taux de conformité environnementale a été de 100 %.

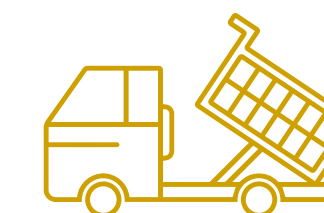
Afin de continuer à répondre aux attentes de nos parties prenantes et d'améliorer notre gestion, nous prévoyons d'actualiser les thèmes matériels qui feront l'objet du prochain rapport ESG en 2023. Nous augmenterons également nos investissements sociaux.

Les actions futures à mettre en œuvre contribueront à renforcer notre modèle d'entreprise et à créer de la valeur. Nous réaffirmons notre engagement en faveur du développement durable de notre zone d'influence.

Enfin, je vous invite à consulter notre rapport ESG 2022.

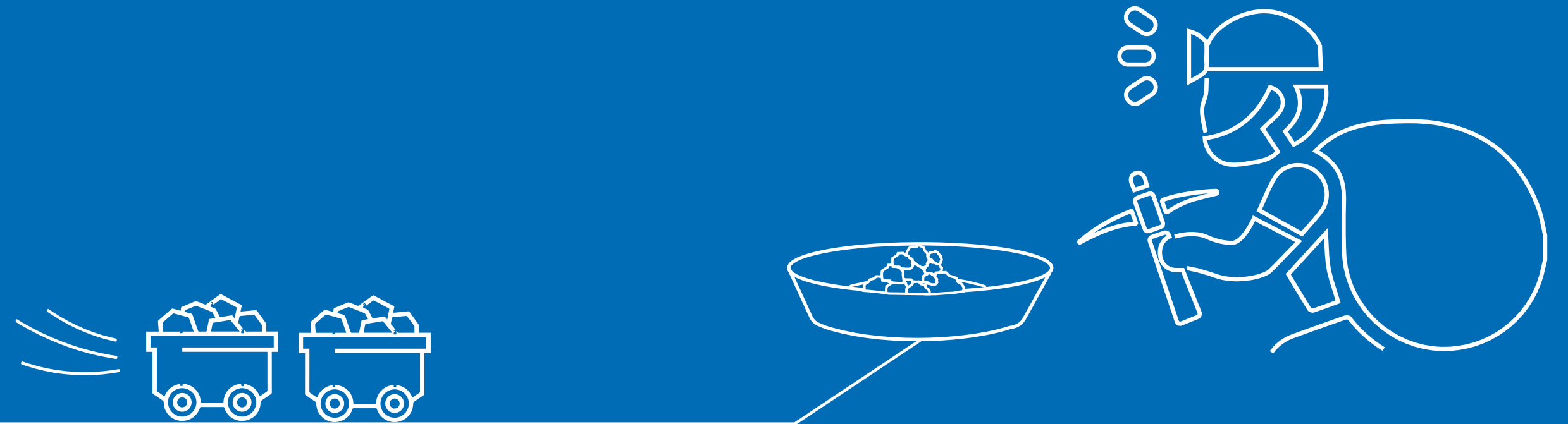


"NOUS NOUS SOMMES ENGAGÉS À CONTRIBUER À 14 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)".



2. NOS PERFORMANCES

GRI
2-6
2-7



27 ans

LEADERSHIP DANS LE
DOMAINE DES MAPE

469

EMPLOIS DIRECTS

32 %

MAIN D'ŒUVRE LOCALE
(AREQUIPA)

0

ACCIDENT AVEC
CONSÉQUENCES GRAVES

**USINE DE
TRAITEMENT
UNIQUE**

CLASSÉ PARMIS LES 10
PREMIERS PRODUCTEURS
D'OR AU PÉROU

110 359

ONCES D'OR
ÉQUIVALENTES PRODUITES

46,9 M \$US

MILLIONS D'ACHATS
LOCAUX (AREQUIPA)

61 %

CONSOMMATION
D'ÉNERGIE PROVENANT
DE SOURCES
RENOUVELABLES

29 %

RÉDUCTION DE
L'INTENSITÉ DES
ÉMISSIONS DE GES

14 ODD

CONTRIBUTION



À PROPOS DE DYNACOR

3



3. À PROPOS DU GROUPE DYNACOR

Nous sommes une société qui se consacre au traitement du minerai d'or acheté auprès des MAPE (mineurs artisanaux et à petite échelle) formels ou en cours de formalisation, ainsi qu'à la vente de métaux précieux.

Depuis 1996, nous sommes présents au Pérou avec notre filiale Veta Dorada, qui exploite une usine de traitement du minerai d'une capacité de 500tpj à Chala, dans la région d'Arequipa au Pérou.

Nous possédons également des propriétés d'exploration, notamment le projet aurifère et cuprifère de Tumipampa à Abancay, dans la région d'Apurimac, au Pérou.

Le modèle d'affaires que nous avons mis en œuvre dans notre filiale a fait de nous la plus grande usine de traitement MAPE du Pérou, opérant sous le régime de la loi sur les moyennes et

grandes exploitations minières depuis 27 ans. Nous sommes également la seule usine de traitement à figurer dans le classement des 10 premiers producteurs d'or, selon le Bulletin de statistiques minières du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines, pour l'année 2022.

En outre, nous sommes la première entreprise de transformation à disposer d'un rapport ESG, en référence aux normes du *Global Reporting Initiative* (GRI). Dynacor est cotée à la Bourse de Toronto (TSX) sous le symbole DNG et verse des dividendes à ses actionnaires.

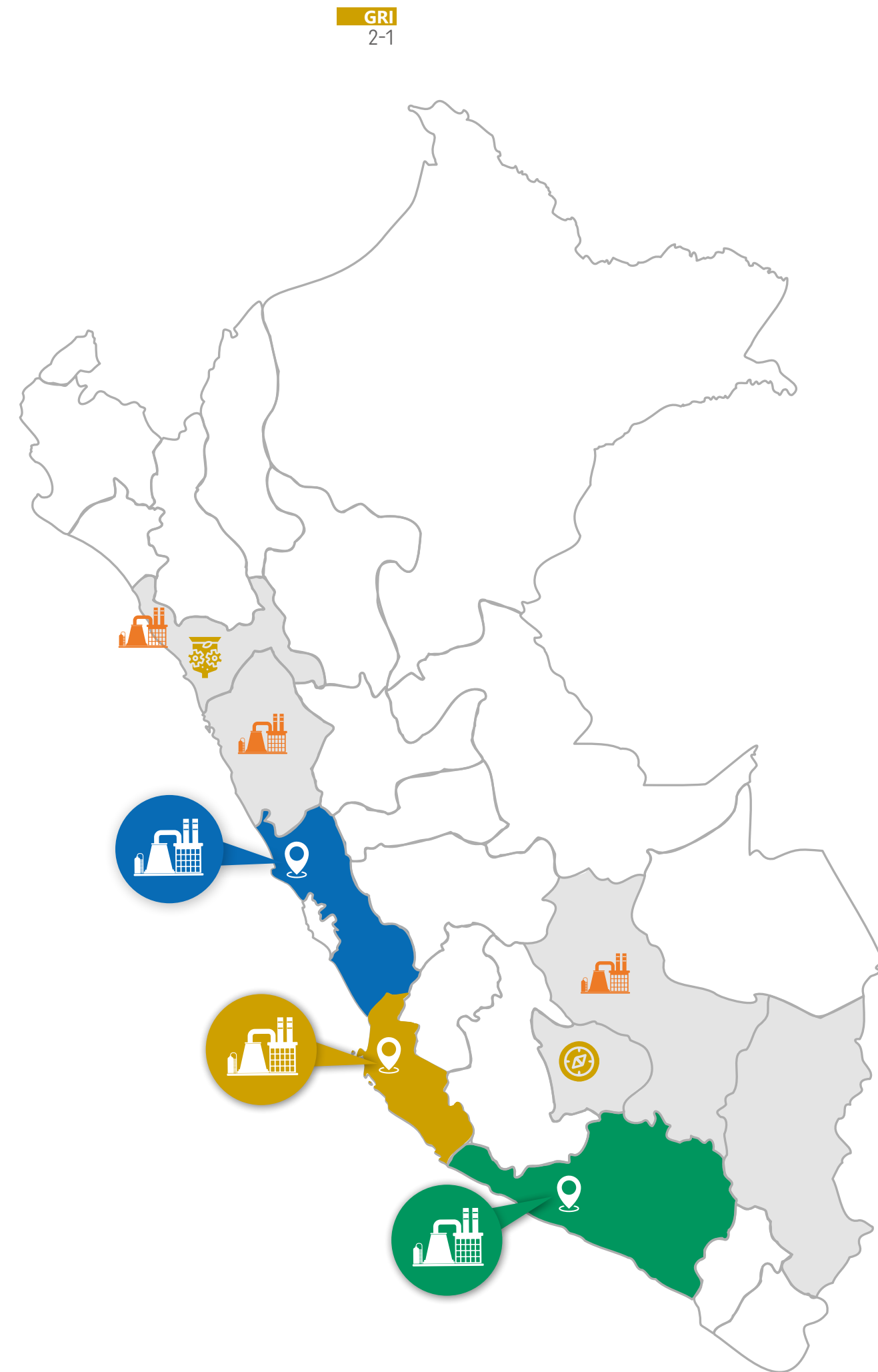
L'investissement social que nous avons réalisé en 2022 a permis d'obtenir des avantages pour les communautés de mineurs artisanaux et à petite échelle des régions d'Arequipa, d'Ayacucho et de La Libertad, principalement.

"L'INVESTISSEMENT SOCIAL QUE NOUS AVONS RÉALISÉ EN 2022 A PERMIS D'OBTENIR DES AVANTAGES POUR LES COMMUNAUTÉS DE MINEURS ARTISANAUX ET À PETITE ÉCHELLE DES RÉGIONS D'AREQUIPA, D'AYACUCHO ET DE LA LIBERTAD, PRINCIPALEMENT".

GRI
2-1/2-2



3.1 NOS SITES



CANADA



Siège social

625, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 1200
Montréal (Québec) H3B 1R2.



PÉROU



Siège social de notre filiale

Calle Dean Valdivia 148,
Edificio Platinum Plaza I,
Oficina 601, San Isidro - Lima.

Usine de traitement Veta Dorada - Chala

KM. 5 C.P. Chala Viejo (KM 5 del Corredor C.P. Chala)
Caraveli - Arequipa.

Bureau administratif de Nasca

Av. Los Paredones
N° 569, Nasca - Ica.



BUREAUX ET USINE

○ Lima ● Nasca ● Chala



SERVICE DE CONCASSAGE

Trujillo



EXPLORATIONS

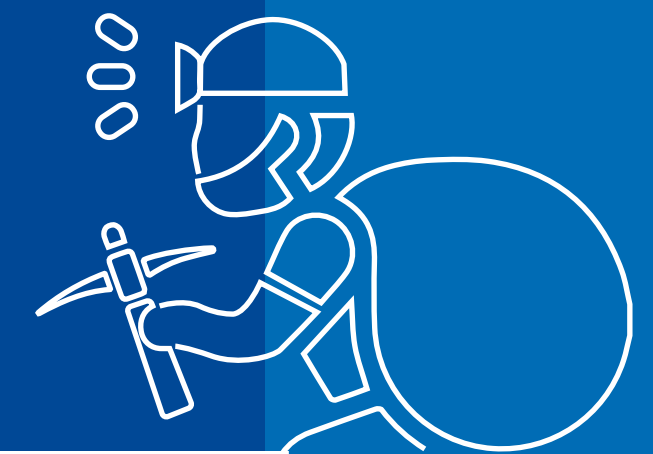
PROJET AURIFÈRE ET CUPRIFÈRE DE TUMIPAMPA
ABANCAY, APURIMAC



CENTRE D'APPROVISIONNEMENT DE MINERAI

- ◆ Trujillo
- ◆ Chimbote
- ◆ Nasca
- ◆ Chala
- ◆ Secocha
- ◆ Misky
- ◆ Pedregal
- ◆ Juliaca
- ◆ Ispacas

"NOTRE EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE DES MAPE NOUS A PERMIS DE NOUS POSITIONNER COMME LA SEULE USINE DE TRAITEMENT FIGURANT DANS LE CLASSEMENT DES 10 PREMIERS PRODUCTEURS D'OR AU PÉROU".



3.2 NOTRE PROCESSUS DE PRODUCTION

GRI
2-6



COLLECTE ET CONTRÔLE DU MINERAI

NOTRE FILIALE VETA DORADA ACHÈTE DU MINERAI D'OR AUX MINEURS ARTISANAUX FORMALISÉS OU INSCRITS DANS LE PROCESSUS DE FORMALISATION MENÉ PAR LE GOUVERNEMENT PÉRUVIEN.



SERVICE DE CONCASSAGE
• Trujillo

CENTRE D'APPROVISIONNEMENT DE MINERAI

- Trujillo
- Chimbote
- Nasca
- Chala
- Secocha
- Misky
- Pedregal
- Juliaca
- Ispacas

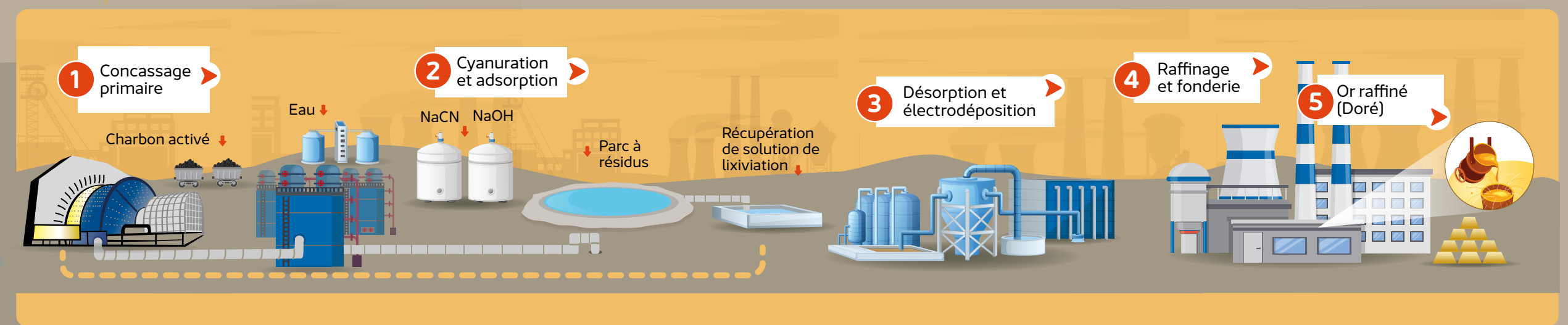


DYNACOR DISPOSE D'UN SYSTÈME DE GESTION DES RISQUES POUR LA PRÉVENTION DU BLANCHIMENT DES CAPITAUX ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME, ET D'UN CODE DE CONDUITE GARANTISSANT DES PRATIQUES DURABLES ET RESPECTUEUSES DES DROITS DE HUMAINS.



TRAITEMENT

LA CAPACITÉ DE TRAITEMENT DE L'USINE DE VETA DORADA EST DE 500 T/J. ELLE EST SITUÉE DANS LE DISTRICT DE CHALA, AREQUIPA, PÉROU.



TRANSPORT

À PARTIR DE L'USINE À CHALA, JUSQU'À L'AÉROPORT DE LIMA. EFFECTUÉ PAR UNE ENTREPRISE SPÉCIALISÉE.



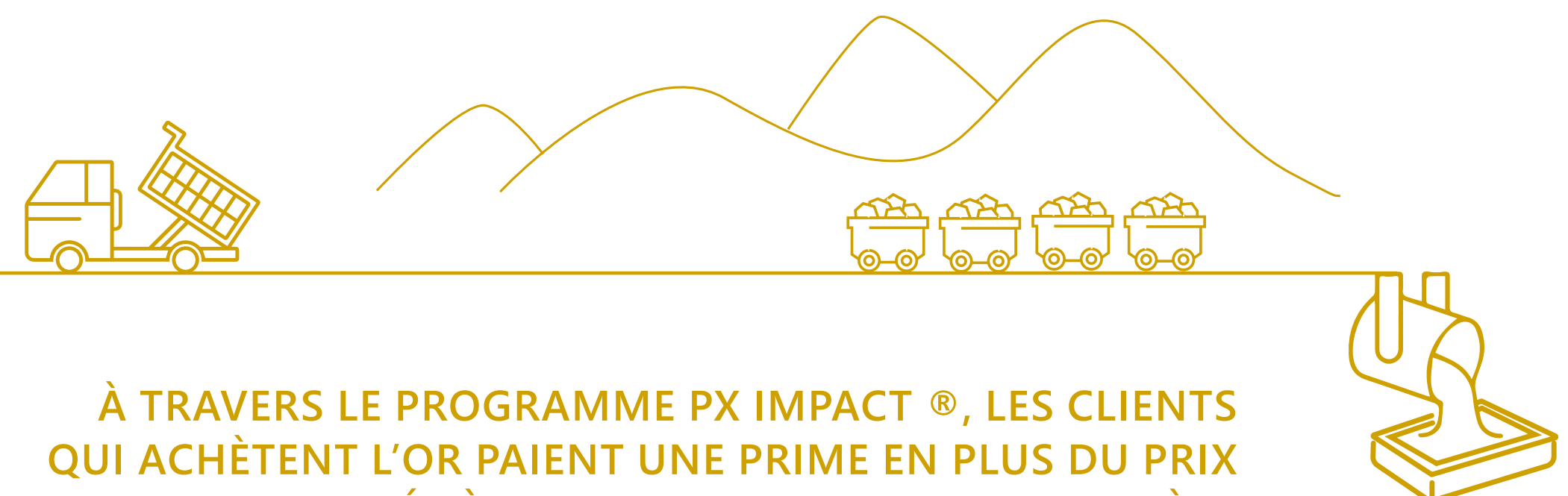
EXPORTATION

OR: À PARTIR DE L'AÉROPORT DE LIMA VERS LA SUISSE. AGENT DES DOUANES DE PX PRÉCINOX ARGENT: SELON L'ENTENTE AVEC L'ACHETEUR.



3.3 NOS PRODUITS

GRI 2-6 Nos produits : l'or, principalement, et l'argent, vendus sur les marchés suivants :



À TRAVERS LE PROGRAMME PX IMPACT[®], LES CLIENTS QUI ACHÈTENT L'OR PAIENT UNE PRIME EN PLUS DU PRIX DE L'OR DESTINÉE À DES INVESTISSEMENTS EN MATIÈRE SOCIALE DANS LES COMMUNAUTÉS DES MAPE (MINEURS ARTISANAUX ET À PETITE ÉCHELLE).



> VISION

DYNACOR SE POSITIONNE COMME LE PREMIER TRANSFORMATEUR MONDIAL DE MINERAI D'OR ARTISANAL, RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT ET SOCIALEMENT RESPONSABLE.

> MISSION

NOUS TRAITONS L'OR ARTISANAL DE MANIÈRE ÉCOLOGIQUEMENT ET SOCIALEMENT RESPONSABLE EN ÉTABLISSANT ET EN MAINTENANT UN VÉRITABLE PARTENARIAT AVEC LES MINEURS ARTISANAUX, NOS EMPLOYÉS, AINSI QUE LES COMMUNAUTÉS OÙ NOUS OPÉRONS DANS LE MONDE ENTIER ET TOUTES NOS AUTRES PARTIES PRENANTES, DE MANIÈRE ÉQUITABLE ET TRANSPARENTE.



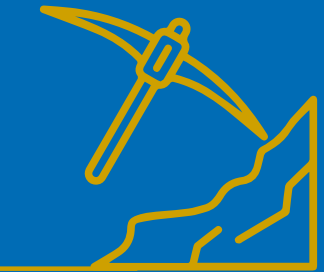
> VALEURS DE L'ENTREPRISE

- ◆ RESPECT
- ◆ COMPORTEMENT ÉTHIQUE
- ◆ RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



CODE DE CONDUITE

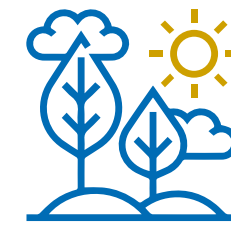
Notre code de conduite, s'applique à tous les employés, membres du conseil d'administration et partenaires stratégiques.



Respect de la législation



Santé et sécurité



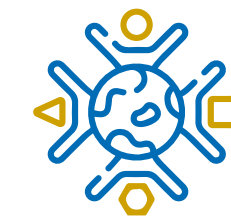
Protection de l'environnement



Droits humains



Relations de travail



Diversité, inclusion et non-discrimination



Lutte contre la corruption et les pots-de-vin



Conflits d'intérêts



Prévention du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme



Relation avec les fournisseurs et les clients



Relations avec la communauté



Communication et mise en œuvre



3.4 GOUVERNANCE

GRI 3-3 Le Groupe Dynacor est une société constituée en vertu de la loi canadienne et notre filiale Veta Dorada est constituée en vertu de la loi péruvienne.

Le conseil d'administration de Dynacor est composé de sept membres : six membres et le président exécutif.

Le conseil d'administration compte trois comités :

GRI 2-9



Comité de gouvernance, nomination et rémunération.



Comité d'audit et gestion des risques



Comité d'environnement et responsabilité sociale.

Le comité de gouvernance, nomination et rémunération a été chargé par le conseil d'administration de rechercher et d'identifier des personnes qualifiées susceptibles d'être élues comme nouveaux

administrateurs de la société. À cet égard, le comité de gouvernance, nomination et rémunération suit la procédure suivante:

- Il mène le processus de recherche afin d'identifier les candidats potentiels ;
- Il sollicite l'avis des autres administrateurs, du président du conseil d'administration, du président et d'autres cadres et, si nécessaire. De plus il reçoit les suggestions d'autres parties prenantes, y compris les actionnaires, afin d'identifier les meilleurs candidats possibles. Le comité peut, s'il le juge nécessaire, faire appel à des consultants;
- Chaque candidat est interviewé par le comité;
- Après la sélection, le comité organise un deuxième entretien avec le candidat ;
- Le comité présente ses recommandations pour un ou plusieurs candidats au conseil d'administration et un vote a lieu.



Les administrateurs de Dynacor sont nommés ou ratifiés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition du conseil d'administration.

Les critères de sélection et de nomination répondent en premier lieu aux critères de compétence et d'expérience exigés par le conseil d'administration.

En outre, l'apport de l'expérience de l'administrateur

doit s'accompagner d'une indépendance de jugement marquée.

L'administrateur doit pouvoir exercer son rôle de supervision et de planification stratégique de la gestion de la société de manière objective et dans l'intérêt ultime de la société.

Les critères de diversité dans la composition du conseil d'administration

sont également essentiels. La diversité de l'organe collégial comprend un éventail multidisciplinaire de profils et d'expériences professionnels. La diversité des sexes, des nationalités et des générations, entre autres, est tout aussi importante. Compte tenu de la nature internationale de la société, le travail est effectué dans un environnement multilingue : français, anglais et espagnol, où la langue française joue un rôle prédominant.

GRI 2-10





Le président du conseil d'administration n'est pas un cadre supérieur de l'organisation. **GRI 2-11**

Le conseil d'administration a le devoir et la responsabilité de gérer la société et ses activités. Ses principales fonctions sont les suivantes : faire des recommandations aux cadres supérieurs et aux gestionnaires; superviser toutes les activités et, en particulier, les risques opérationnels. La déclaration des valeurs, la vision, la mission, les stratégies, les politiques et les objectifs de Dynacor en matière de développement durable font également partie de ses activités.

Le conseil, évalue chaque année les principaux impacts, risques et opportunités de Dynacor, en tenant compte des activités de la société, de la production d'or à partir du traitement du minerai acheté aux MAPE (mineurs artisanaux et à petite échelle)

et de l'exploration de projets miniers, ainsi que de l'efficacité des actions mises en œuvre dans les processus. **GRI 2-12**

La responsabilité de la gestion des impacts sur l'environnement, l'économie et les personnes a été déléguée aux comités du conseil d'administration. **GRI 2-13**

La présidente du comité d'environnement et de responsabilité sociale est également chargée de présenter un rapport trimestriel sur les résultats de la gestion environnementale et sociale de la filiale Veta Dorada. Elle dirige, examine, approuve et présente chaque année le contenu du rapport sur le développement durable au conseil d'administration.

Le processus d'examen du rapport de développement durable comporte deux niveaux :

- Le sous-comité Environnemental, Social et de Gouvernance (ESG) examine et vérifie les informations contenues dans le document.
- Le rapport final est examiné par le président-directeur général de Dynacor et par la présidente du comité d'environnement et de responsabilité sociale. **GRI 2-14**

L'une des règles fondamentales de la bonne gouvernance d'entreprise est de maintenir à tout moment un jugement objectif et indépendant sur la gestion de la société. Chacun des administrateurs doit exercer son rôle avec indépendance et professionnalisme.

Le conseil d'administration est responsable du suivi et de la gestion de toute situation de conflit d'intérêts potentielle et/ou reconnue. Pour garantir le bon exercice de cette fonction, le conseil d'administration est chargé d'évaluer la situation de conflit d'intérêts qui se

présente. L'évaluation peut être effectuée directement par le conseil d'administration ou par l'intermédiaire de ses comités spécialisés ; elle sera réalisée conformément aux règlements internes et aux codes de fonctionnement du conseil d'administration. Enfin, la décision relative au conflit d'intérêts sera prise avec diligence. **GRI 2-15**

En ce qui concerne la communication des préoccupations, le comité d'audit et de gestion des risques composé d'administrateurs indépendants, rend compte régulièrement au conseil d'administration de ses activités et surveille les risques auxquels la société est exposée. Enfin, il soumet un rapport une fois par an minimalement sur cette question. Le présent résumé se concentre sur les principaux risques.

La période couverte par le rapport ne contient





pas d'informations sur des préoccupations critiques concernant des impacts négatifs émanant des parties prenantes et qui ont été transformées en plaintes ou réclamations. **GRI 2-16**

Le conseil d'administration reconnaît l'importance et la promotion d'une gouvernance sensible à la question du développement durable.



Dynacor dispose d'un comité de travail technique appelé comité ESG. Ce comité est chargé de travailler sur les questions liées à la responsabilité sociale de la société et dirige les travaux du rapport ESG publié chaque année par la société. Le comité ESG est présidé par un administrateur membre du conseil d'administration, spécialiste du développement durable des entreprises et doté d'une vaste expérience internationale.

En tant que pratique de bonne gouvernance, le conseil d'administration a un devoir d'information et de formation permanentes sur les questions directement liées aux activités de la société, aux questions de gouvernance, ainsi que sur les tendances actuelles. Le développement durable occupe une place importante dans l'exercice de ses fonctions de surveillance et dans la définition des orientations stratégiques de la société. **GRI 2-17**

Les politiques de rémunération des cadres supérieurs et des membres du conseil d'administration sont calculées sur la base d'études comparatives des rémunérations dans des entreprises ayant des activités, une taille et des caractéristiques similaires à celles de la société. Par conséquent, l'évaluation de sociétés de conseil spécialisées permet de fixer les paramètres des estimations de salaires et de rémunérations et de les faire approuver par le conseil.

La composition de la rémunération est mixte, composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable soumise à des objectifs et à un certain nombre de critères de performance. La rémunération peut également être mixte en ce qui concerne la forme de paiement, qui peut être monétaire et/ou avec des options d'achat d'actions et unités d'actions différées. Enfin, en règle générale, certaines indemnités, des avantages

ou des primes peuvent être accordés aux cadres supérieurs.

Chaque année, le conseil d'administration approuve le plan de rémunération global des cadres supérieurs de la société. Une partie de la rémunération est subordonnée à la réalisation d'un ensemble d'objectifs à atteindre par la direction. Les objectifs sont spécifiques et mesurables et se composent de facteurs de performance financiers et non financiers.

Des objectifs de performance sont fixés pour les opérations, l'organisation, l'environnement, la santé et la sécurité, le social et la gouvernance. Par conséquent, la politique de rémunération est également soumise à la réalisation de résultats extra financiers basés sur des objectifs de croissance préalablement évalués et approuvés par le conseil. **GRI 2-19 / 2-20**



3.5 CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

À la fin de l'année 2022, nos revenus s'élevaient à 197,5 millions de dollars et nous avons distribué 192,5 millions de dollars en frais d'exploitation et honoré nos obligations financières envers nos parties prenantes.

GRI
201-1

VALEUR ÉCONOMIQUE EN MILLIERS DE DOLLARS US

GRI
201-1

	2019 (000 \$US)	2020 (000 \$US)	2021 (000 \$US)	2022 (000 \$US)
Valeur économique directe générée: Revenu net total	102 499	101 533	195 906	197 545
Valeur économique distribuée: Coûts opérationnels, employés, paiements aux fournisseurs, impôts, communauté et autres.	107 708	86 721	181 637	192 461
Valeur économique mise en réserve	-5 209	14 812	14 269	5 084

Il est également important de noter que toute notre information financière est présentée dans notre rapport financier annuel, disponible sur notre site web :

<https://www.dynacor.com/> et sur la plateforme de la Bourse : *Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR)*, sur le site www.sedar.com



IMPÔTS ET TAXES

En 2022, nous avons versé à l'état péruvien 9,8 millions de dollars US en impôts et taxes prévus pour les entreprises de notre secteur. Au Canada, nous avons versé 108,3 milliers de dollars US en taxes.

IMPÔTS PAYÉS EN DOLLARS AMÉRICAINS

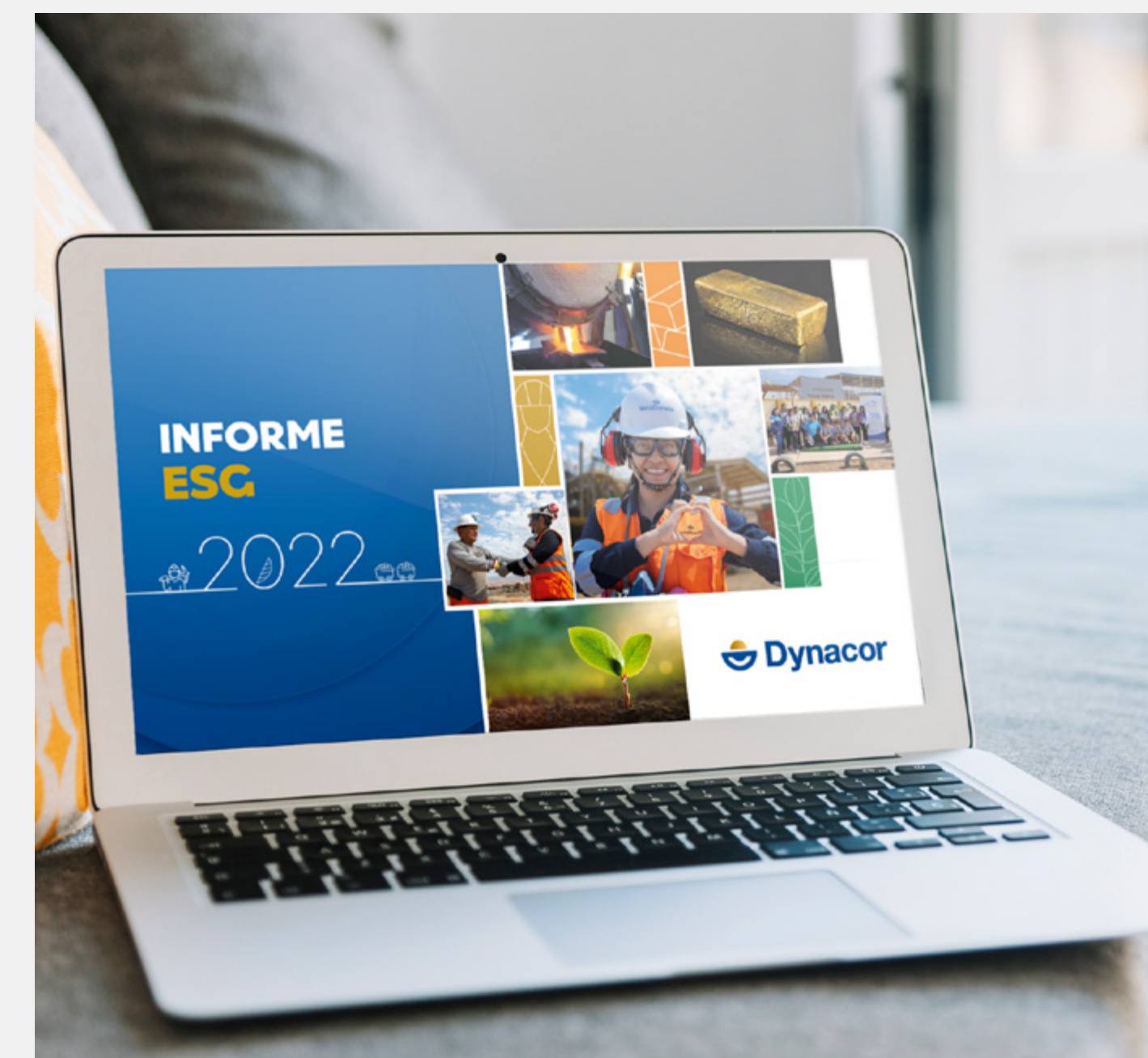
	2019 (\$US)	2020 (\$US)	2021 (\$US)	2022 (\$US)
Impôts payés au Pérou	3 101 589	3 088 209	7 948 238	9 842 501
Impôts payés au Canada	95 612	96 988	116 447	108 326
Total des impôts payés	3 197 201	3 185 197	8 064 685	9 950 827

"EN 2022, NOUS AVONS VERSÉ À L'ÉTAT PÉRUVIEN 9,8 MILLIONS DE DOLLARS US EN IMPÔTS ET TAXES PRÉVUS POUR LES ENTREPRISES DE NOTRE SECTEUR".



3.6 À PROPOS DE NOTRE RAPPORT ESG

Notre troisième rapport ESG, se référant aux normes du *Global Reporting Initiative* (GRI), s'adresse à nos parties prenantes. Il a pour but de communiquer de manière transparente les sujets économiques, environnementaux et sociaux pertinents, correspondant à la période 2022 (janvier à décembre), conformément aux normes GRI 2021 mises à jour. Le rapport a été publié en juin 2023. Le contenu de ce rapport a été revu en interne afin de s'assurer que nos parties prenantes disposent d'informations adéquates pour montrer notre performance sur les questions ESG jusqu'en 2022. Depuis 2020, la société rend compte chaque année de ses principales activités dans ces trois domaines. Il convient de noter que le rapport financier




de Dynacor est présenté chaque année, dans la seconde moitié du mois de mars. Il contient les informations de janvier à décembre de l'année précédente. Ensuite, le rapport ESG est publié (en juin de chaque année) pour l'assemblée générale des actionnaires. Toute question concernant le contenu de ce rapport peut être adressée à esg@dynacor.com



3.7 QUESTIONS SUR LA MATÉRIALITÉ

Pour définir les 17 thèmes de développement durable, le processus de matérialité a été développé en 2021 et est resté en place en 2022.

Le processus de matérialité a été réalisé en 4 étapes : 



1 RÉVISION

Les questions matérielles potentielles ont été analysées sur la base d'un examen de diverses sources d'information, notamment:

- Analyse comparative avec des entreprises du secteur.
- Normes, lignes directrices et documents internationaux sur le développement durable et liés au secteur, tels que le Responsible Jewellery Council (RJC) et l'initiative Fairmined From Responsible Mining Communities (extraction équitable à partir de communautés minières responsables).
- Le rapport sur le développement durable 2020 The Sustainable Development Goals and COVID-19 (Cambridge University Press), qui présente le contexte du développement durable au niveau national, sur la base des résultats dans le cadre des objectifs de développement durable.
- Analyse des documents de gestion interne de l'entreprise tels que les politiques, les valeurs, les stratégies, les objectifs, etc.

2 IDENTIFICATION

La liste initiale des enjeux pertinents pour la gestion du développement durable de la société et des questions représentant les attentes des parties prenantes a été dressée.

Un atelier réunissant des cadres et des superviseurs a permis d'identifier les questions pertinentes pour la société à court et à moyen terme.

En outre, des informations ont été recueillies auprès des opérations et des parties prenantes locales (employés, communautés, clients, actionnaires et fournisseurs de l'exploitation minière artisanale) par le biais de panels et d'entretiens.

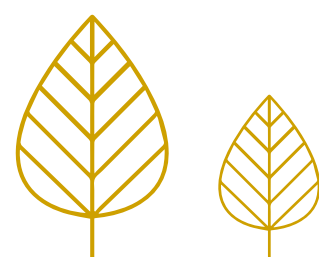
3 ÉTABLISSEMENT DE PRIORITÉS

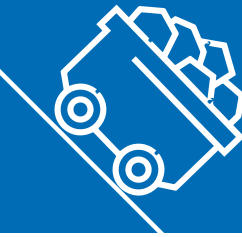
L'étape de hiérarchisation a été réalisée du point de vue de la société et des parties prenantes. Dans le cas des attentes des parties prenantes, des notes ont été attribuées en fonction de la fréquence des mentions dans les panels et les entretiens.

Du côté de la société, chaque question a été évaluée selon les critères suivants *benchmarking* et les questions identifiées dans l'atelier avec les gestionnaires et les chefs de département.

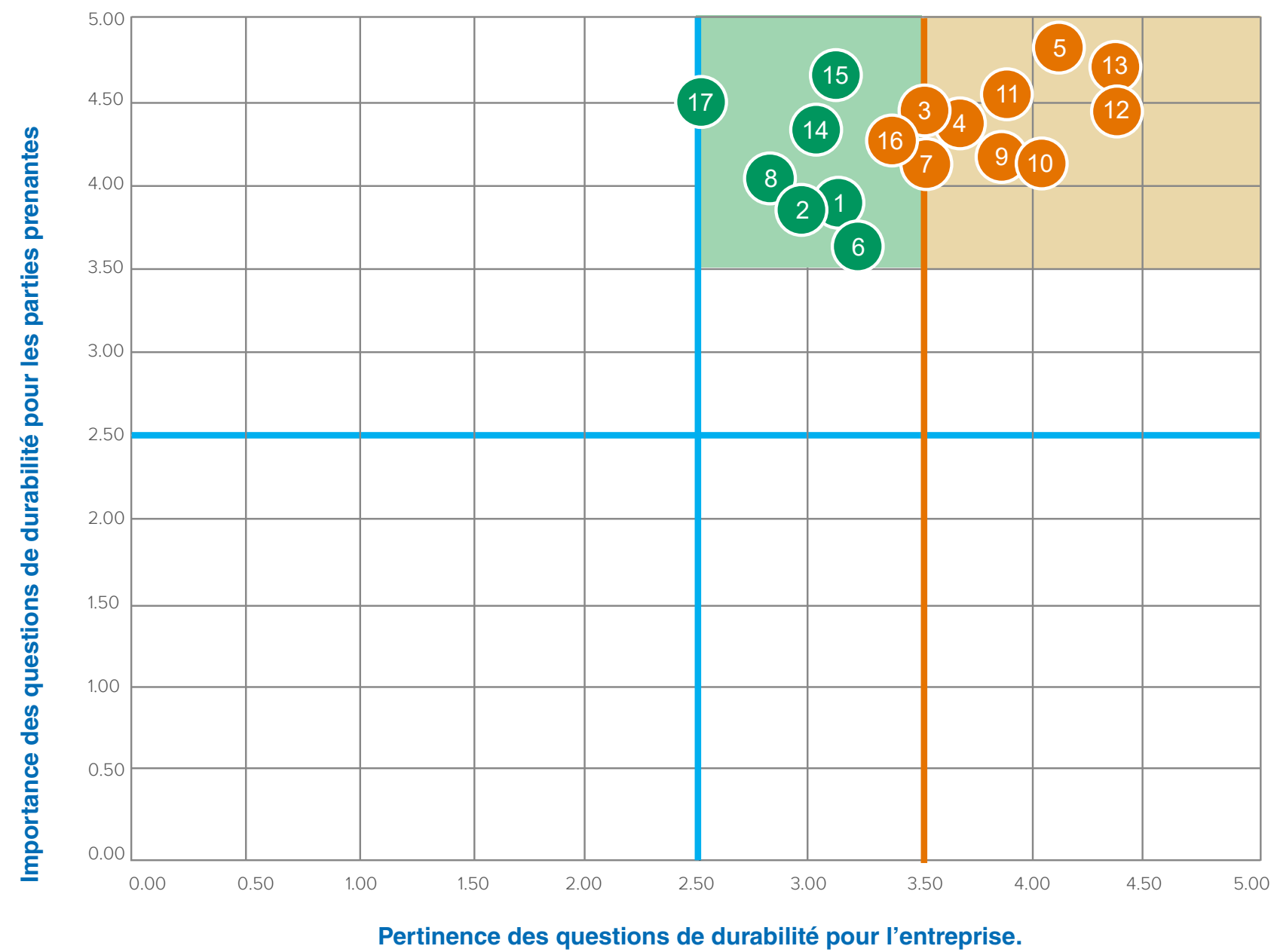
4 VALIDATION

Les résultats classés par ordre de priorité ont été examinés par les directeurs, les gestionnaires et les chefs de départements, et 10 thèmes matériels stratégiques dépassant le seuil et 7 thèmes matériels pertinents pour la société ont été validés, soit un total de 17 thèmes matériels pour la société.





Le résultat de la matrice de matérialité après l'évaluation est le suivant:



Liste des questions matérielles GRI
3-2

1	Performance économique	
2	Gouvernance	
3	Éthique et intégrité	
4	Santé et sécurité au travail	
5	Droits humains	
6	Diversité, inclusion et égalité des chances	
7	Travail décent	
8	Communautés locales	
9	Formation et éducation	
10	Chaîne d'approvisionnement responsable	
11	Respect des lois et des réglementations	
12	Traçabilité des produits: gestion des MAPE	
13	Gestion de l'eau et des effluents	
14	Gestion des déchets	
15	Utilisation responsable des produits chimiques	
16	Consommation d'énergie	
17	Changement climatique	

Questions stratégiques Questions pertinentes

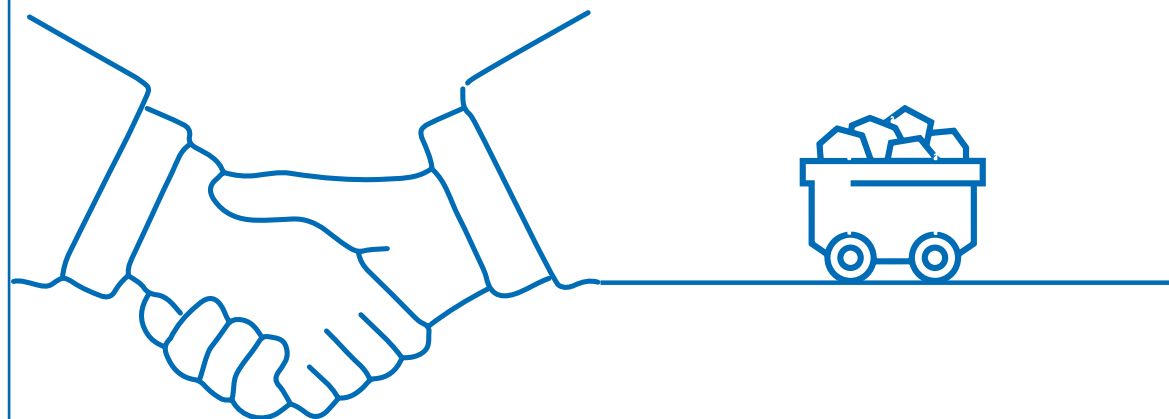


3.8 PARTIES PRENANTES

Nous entretenons avec nos parties prenantes des relations harmonieuses, transparentes et de confiance, fondées sur une communication constante et efficace.

L'identification de nos parties prenantes et de leurs attentes a été établie grâce à des exercices d'analyse stratégique de l'environnement externe et interne. Nous cherchons à assurer la pérennité de nos relations avec elles à moyen et long terme en établissant des espaces de communication pour répondre à leurs attentes.

GRI
2-29



ACTIONNAIRES / INVESTISSEURS

MOYENS DE COMMUNICATION

- Assemblée générale annuelle des actionnaires
- Communiqués de presse
- Site web et réseaux sociaux
- Rapports financiers trimestriels et annuels
- Courriels
- Appels téléphoniques

ATTENTES

- Expansion et croissance
- Maintenir et améliorer la réputation sur le marché
- Entreprise leader
- Responsabilité sociale des entreprises
- Gouvernance

CONSEIL D'ADMINISTRATION

MOYENS DE COMMUNICATION

- Rapports trimestriels et annuels
- Courriels
- Réunions régulières
- Appels téléphoniques et vidéoconférences

ATTENTES

- Maintenir et améliorer la réputation sur le marché
- Situation financière saine
- Responsabilité sociale des entreprises
- Gouvernance

EMPLOYÉS

MOYENS DE COMMUNICATION

- Réunions régulières
- Bulletins d'information numériques
- Site web et réseaux sociaux
- Affichages muraux
- Communications et avis de l'entreprise
- Appels téléphoniques et vidéoconférences

ATTENTES

- Bien-être des employés
- Conditions équitables et favorables
- Climat organisationnel agréable
- Reconnaissance de la performance optimale

CLIENTS

MOYENS DE COMMUNICATION

- Rapports trimestriels
- Site web et réseaux sociaux
- Courriels
- Réunions régulières
- Appels téléphoniques et vidéoconférences

ATTENTES

- Traçabilité de l'or
- Approvisionnement responsable
- Investissement dans des projets sociaux dans des communautés minières artisanales et à petite échelle
- Développement durable
- Droits du travail

FOURNISSEURS

MOYENS DE COMMUNICATION

- Site web et réseaux sociaux
- Courriels
- Appels téléphoniques

ATTENTES

- Site web et réseaux sociaux
- Courriels
- Appels téléphoniques

NOUS
SOUHAITONS QUE
NOS RELATIONS
SOIENT DURABLES
À MOYEN ET
LONG TERME ET
QUE NOS PARTIES
PRENANTES
BÉNÉFICIENT DE
NOTRE
CONTRIBUTION À
LA SOCIÉTÉ.





MINEURS ARTISANAUX ET À PETITE ÉCHELLE

MOYENS DE COMMUNICATION|

- Courriels
- Réunions régulières
- Visites techniques
- Centres d'approvisionnement de minerai
- Appels téléphoniques

ATTENTES

- Soutien à la sécurité
- Processus de règlement transparent, rapide et à prix équitable]
- Responsabilité sociale des entreprises
- Soutien pour compléter leur formalisation

MÉDIAS

MOYENS DE COMMUNICATION|

- Communiqués de presse
- Site web et réseaux sociaux
- Appels téléphoniques

ATTENTES

- Transparence de l'information
- Contribution à la société

GOUVERNEMENT

MOYENS DE COMMUNICATION|

- Rapports aux autorités de réglementation du secteur
- Réunions de coordination

ATTENTES

- Respect de la réglementation
- Surveillance
- Création d'emplois
- Sécurité juridique
- Responsabilité sociale des entreprises

SOCIÉTÉ

MOYENS DE COMMUNICATION|

- Communications et avis de l'entreprise
- Site web et réseaux sociaux
- Réunions de coordination

ATTENTES

- Contribution à la société
- Responsabilité sociale des entreprises

COMMUNAUTÉS

MOYENS DE COMMUNICATION|

- Assemblées communautaires
- Relations avec la communauté
- Réunions individuelles

ATTENTES

- Développement communautaire
- Programmes de développement social



3.9 AFFILIATION À DES ASSOCIATIONS

GRI 2-28 Nous partageons des valeurs et des objectifs communs avec les organisations suivantes :



Association avec l'Institut des ingénieurs des mines du Pérou (IIMP) 13



Association avec l'Instituto de Seguridad Minera (ISEM)



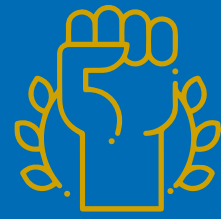
Membre de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (PDAC).

3.10 ENGAGEMENTS ET POLITIQUES

Notre comportement de société responsable comprend le respect des droits de l'homme et l'engagement envers les cibles des 14 Objectifs de développement durable (ODD) sur lesquels nous sommes alignés, qui sont décrits dans la présentation du rapport. Nos politiques et engagements clés pour promouvoir ce comportement sont les suivants :

- Code de conduite.
- Politique des droits humains.
- Politique de santé et de sécurité au travail.
- Politique de l'environnement.
- Manuel et code de conduite de la direction pour la prévention des risques liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme.
- Règlement intérieur de travail.
- Règlement intérieur sur la santé et la sécurité au travail. forzoso u obligatorio.





Notre politique en matière de droits humains, signée en 2022, comporte 12 engagements :

-  Refus du travail forcé ou obligatoire.
-  Tolérance zéro pour le travail des enfants.
-  L'égalité des chances et le rejet de toute forme de discrimination.
-  Liberté d'association et négociation collective.
-  Liberté de pensée et participation politique.
-  Santé, sécurité et bien-être.
-  Des conditions de travail équitables et favorables.
-  Chaîne d'approvisionnement durable.
-  Impacts sur l'environnement.
-  Respect des droits des communautés locales.
-  Protection des zones à haute valeur de conservation.
-  Communication responsable.

Toutes les politiques que nous appliquons sont approuvées par le conseil d'administration. Elles sont diffusées auprès des employés par le biais de formations et sont mises à la disposition des autres parties prenantes. GRI
2-23

Ce rapport indique également les ODD auxquels nous contribuons positivement par notre gestion des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance.



ODD 1: PAS DE PAUVRETÉ: Nous contribuons à l'amélioration de la qualité de vie des habitants en fournissant des emplois dans les zones rurales.



ODD 3: BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE: Nous nous engageons à garantir la santé et le bien-être de nos employés. À ce titre, nous mettons en œuvre des programmes et des campagnes en matière de santé pour nos employés et apportons notre soutien aux communautés situées à proximité de nos opérations.



ODD 4: ÉDUCATION DE QUALITÉ: Nous allouons des ressources pour améliorer l'infrastructure et la mise en œuvre d'équipements et de matériels dans les établissements d'enseignement et contribuons ainsi à une meilleure qualité de l'éducation.



ODD 5: ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES: Nous nous engageons en faveur de l'égalité des sexes non seulement parce qu'il s'agit d'un droit humain fondamental, mais aussi parce qu'il s'agit de l'un des fondements essentiels de la construction d'un monde pacifique, prospère et durable.



ODD 6: EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT: Nous contribuons à la mise en œuvre d'une gestion intégrée des ressources en eau dans notre exploitation, afin de préserver la qualité de l'eau et de favoriser les technologies de traitement, de recyclage et de réutilisation des eaux usées



ODD 7: ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE: Nous concentrons nos efforts sur la gestion de l'efficacité énergétique et évaluons en permanence les projets visant à réduire la consommation d'énergie générée par les combustibles fossiles. En outre, nous prévoyons de mettre en œuvre l'utilisation des énergies renouvelables.





ODD 8:
TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

ÉCONOMIQUE: Pour garantir le respect de tous les droits de l'homme et du travail des employés, en évitant la discrimination, le travail forcé, le travail des enfants et des adolescents dans nos activités, ainsi que dans la chaîne de valeur, nous nous sommes alignés sur les normes nationales et internationales.



ODD 10:

INÉGALITÉS RÉDUITES: Notre investissement social vise à réduire les inégalités, notamment au sein des populations vulnérables.



ODD 12:

CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

RESPONSABLES: Nous cherchons constamment à améliorer la traçabilité de l'or, de l'achat du minerai jusqu'à l'exportation.



ODD 15:

VIE TERRESTRE: Notre gestion environnementale donne la priorité aux actions de conservation et d'utilisation durable des écosystèmes terrestres. Nous menons à bien un suivi visant à prévenir la perte de la biodiversité.



ODD 9:

INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES:

Nous investissons dans l'amélioration des infrastructures, qui sont le moteur de la croissance économique et du développement, et dans les technologies de l'information et des communications.



ODD 11:

VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES:

Nous cherchons à établir des relations harmonieuses avec les communautés qui nous entourent, en gérant correctement les ressources naturelles et en traitant les déchets générés par nos activités.



ODD 13:

MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES:

Nous mesurons en permanence les émissions de dioxyde de carbone (CO2) et d'autres gaz à effet de serre pour une gestion environnementale et une mise en œuvre technologique appropriée, car nous sommes conscients de leur impact sur le changement climatique.



ODD 16:

PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES:

Nous nous engageons à renforcer la gestion de notre entreprise par des programmes de lutte contre la corruption, des politiques de transparence et un code de conduite.





4

TRAITEMENT RESPONSABLE



4. TRAITEMENT RESPONSABLE

4.1 INTÉGRATION DES ENGAGEMENTS ET DES POLITIQUES

GRI
2-24
2-25
2-26

Les engagements et les politiques mis en place par Dynacor, pour une conduite responsable dans toutes les activités et relations d'affaires, sont approuvés par le conseil d'administration. Dans la filiale Veta Dorada, la direction générale est chargée de veiller à ce que ces politiques et engagements soient respectés et que les actions de la société soient conformes aux attentes de Dynacor.

En outre, dans le cadre des processus visant à remédier aux impacts négatifs, nos parties prenantes peuvent déposer des plaintes à l'adresse suivante **denuncias@dynacor.com**, qui est un des mécanismes indépendants administrés par la société.

L'objectif de ce mécanisme de plainte ou de réclamations est de garantir que les parties prenantes (utilisateurs de ce mécanisme)

puissent signaler les événements d'impacts négatifs causés par l'organisation. Ce mécanisme est complété par la ligne éthique, **línea-etica@dynacor.com.pe** pour les signalements de violations des droits de la personne.

La procédure commence par l'envoi de la plainte à l'une des adresses électroniques indiquées et par la confirmation de sa réception. Ensuite, des enquêtes sont menées auprès des personnes concernées par la plainte ou la réclamation afin qu'une réponse puisse être préparée. Les plaintes ou les réclamations sont signalés au conseil d'administration, traités de manière confidentielle, et les résultats ainsi que la clôture du processus sont communiqués aux parties impliquées. Les parties prenantes peuvent accéder à ces mécanismes de manière anonyme ou par l'intermédiaire d'un représentant tiers.



4.2 RESPECT DES LOIS ET RÈGLEMENTS

GRI
2-27
3-3

Au cours de l'année 2022, nous avons continué à opérer en conformité avec les lois et règlements, les autorisations et les permis en matière d'environnement et de ressources en eau, entre autres. Cela nous a permis de ne maintenir aucune procédure de sanction administrative ou de sanctions non financières.

Bien qu'aucune procédure de sanction administrative ou de sanctions non financières n'ait été enregistrée au cours de la

période de référence, deux amendes imposées par OSINERGMIN et SUNAFIL respectivement en 2017 et 2019 ont été payées en 2022. Ces amendes ont été considérées comme ayant un faible impact, étant donné que l'infraction s'est produite dans une opération fermée (usine Metalex), et qu'elles n'ont donc pas eu d'impact négatif sur la continuité de l'opération actuelle ni dans l'environnement et les communautés.

"AUCUNE INFRACTION N'A ÉTÉ ENREGISTRÉE AU COURS DE L'ANNÉE 2022".

4.3 ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

Chez Dynacor, par le biais de notre filiale Veta Dorada, nous disposons d'un système de conformité pour la prévention du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme (BC/FT), axé sur les risques. Ce système permet également de prévenir les actes de corruption.

Le système comporte deux documents normatifs : le Code de conduite de Veta Dorada pour la gestion et la prévention des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, et le manuel de Veta Dorada pour la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, tous les deux mis à jour et approuvés et diffusés à tous les employés en 2022. Ajoutons l'amélioration des procédures pour la détection des alertes et la diligence raisonnable sur la connaissance des clients et des fournisseurs, ainsi que la



mise en œuvre de la notation des risques BC/FT pour les fournisseurs de minerai. Chez Dynacor, par l'intermédiaire de notre filiale Veta Dorada, nous avons obtenu des résultats satisfaisants en matière de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme prévention BC/FT au cours de l'année 2022.

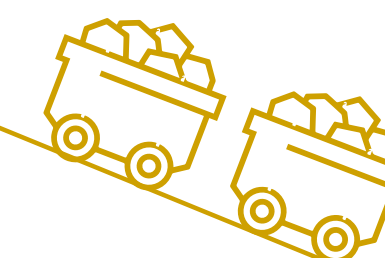
100 % du personnel a été formé à la conformité, y compris à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Aucun cas n'a été identifié et signalé en matière de blanchiment de capitaux, de financement du terrorisme, de corruption et aucun lien n'a

été établi avec des personnes sanctionnées pour ce concept.

Afin de contrôler le respect des procédures mises en œuvre pour la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, ainsi que de la corruption, de nouveaux employés ont rejoint le domaine de la conformité.

"EN 2022, AUCUN CAS DE CORRUPTION N'A ÉTÉ IDENTIFIÉ OU SIGNALÉ".





En 2023, l'objectif est de mettre en œuvre un système comprenant une politique anticorruption indépendante du système de prévention du blanchiment capitaux et du financement du terrorisme (BC/FT).

Les activités qui seront menées pour atteindre cet objectif sont les suivantes :



- Diagnostic, afin de comparer la situation actuelle de Veta Dorada aux réglementations légales en matière de lutte contre la corruption, afin d'identifier les améliorations applicables à sa réalité.



- Rédaction et diffusion du document anticorruption, de la procédure relative aux cadeaux, de la procédure relative aux conflits d'intérêts et de la procédure de dénonciation.



- Renforcer le processus de réclamation.



- Formation segmentée par métier et par zone géographique pour la totalité des employés et cadres.

LES PERSPECTIVES DE VETA DORADA POUR 2023



- Maintenir notre réputation en tant que société n'étant l'objet d'aucune enquête ou sanction pour des cas de corruption, de pots-de-vin à son encontre, à celle de ses directeurs et de ses employés.



- La formation de la totalité du personnel, la détection et à la prévention des pots-de-vin et de la corruption.



- Améliorer l'efficacité de la prévention, de la détection et du signalement des cas de corruption en mettant en œuvre une politique anticorruption distincte des procédures existantes en matière de prévention du blanchiment d'argent. Cette politique comprendra des procédures relatives aux conflits d'intérêts, aux cadeaux et à la procédure de dénonciation.





IMPACTS

Nous pouvons considérer qu’il s’agit là d’impacts positifs :

- La bonne réputation de Veta Dorada auprès des parties prenantes en tant qu’entreprise fiable avec laquelle il est possible de faire des affaires.
- Réduction des risques juridiques et des sanctions pour Veta Dorada, son conseil d’administration et ses représentants légaux.

L’impact négatif est considéré comme étant :

- La perception de rigueur de la part de certains fournisseurs de minerais lors de la signature de contrats ou de formulaires, lorsqu’ils se rendent compte qu’ils

contiennent des clauses ou des déclarations anticorruptions et anti-pots-de-vin.

ENGAGEMENTS

Les engagements que nous avons pris pour prévenir la corruption consistent à maintenir les procédures de prévention du blanchiment de capitaux suivantes (manuel prévention BC/FT et code de conduite) :

- Des politiques qui traitent les pots-de-vin et la corruption comme des infractions prédictives ou sources de blanchiment de capitaux, ainsi que l’interdiction de relations commerciales ou contractuelles de travail avec des personnes reconnues coupables de telles infractions.
- Clauses contractuelles visant à prévenir la corruption et les pots-de-vin dans les

relations avec les parties prenantes comme les fournisseurs, les clients, le conseil d’administration, les actionnaires, les employés, les investisseurs et les communautés.

- Vérification dans les listes internationales PLAFT et dans les listes nationales des personnes avec lesquelles il existe ou existera des relations commerciales, contractuelles ou de travail, afin de déterminer si elles font l’objet de poursuites pour des délits liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme BC/FT.

- Sanctions pour les employés et les directeurs se livrant à des actes de corruption dans le cadre de relations contractuelles avec des parties prenantes telles que les fournisseurs, les clients, le conseil d’administration, les actionnaires, les investisseurs et les communautés.

PRÉVENTION

Pour prévenir les impacts négatifs, nous mettons en place des actions telles que :

- Obtenir l’accusé de réception du manuel de lutte contre le blanchiment de capitaux de notre filiale Veta Dorada, signé par la

totalité des employés et des directeurs.

- Incorporation de clauses anticorruptions dans les contrats avec les employés, les fournisseurs et les clients.
- Conserver les affidavits des déclarations sous serment signées par les fournisseurs, les employés et les clients, concernant la lutte anticorruption et contre les pots-de-vin.
- Affidavits signés par les fournisseurs, les employés et les clients concernant le statut des personnes politiquement engagées.




Pour remédier aux impacts négatifs réels, l'affidavit de diligence raisonnable sur la connaissance des fournisseurs de minerais a été modifiée afin d'obtenir les informations sans leur causer de désagréments, en raison de l'extrême rigueur perçue de ce document.

De même, les paiements continuent d'être effectués directement aux fournisseurs par l'intermédiaire de comptes bancaires et directement sur leurs propres comptes. Aucun paiement n'est effectué sur les comptes de tiers extérieurs à la relation d'affaires ni en espèces.

Dans le cadre de ses activités de contrôle, le service de conformité de Veta Dorada vérifie que les employés respectent les procédures et les directives relatives à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. À cette fin, elle examine les opérations, le contenu des dossiers d'achat de minerai, les fournisseurs de minerai et les ventes de minerai;

elle recoupe les informations avec des sources publiques, vérifie que les paiements sont effectués par le biais du système financier, le contenu et la vérification des contrats, l'examen et l'approbation de l'évaluation des risques BC/FT.

Les principaux objectifs et cibles atteints par Veta Dorada au cours de l'année 2022 sont les suivants :

-  • Tolérance zéro pour les actes de corruption et les pots-de-vin, compte tenu du fait qu'il s'agit de crimes et de sources de blanchiment de capitaux.
-  • 100 % des employés et des cadres formés à la prévention BC/FT


Les mesures prises ont été efficaces étant donné que notre filiale Veta Dorada n'a reçu aucun rapport de cas de corruption de la part de ses employés. Par ailleurs,

le contrôle des opérations d'achat de minerai et de vente via l'exportation d'or par le service de conformité n'a identifié aucun cas de corruption ou de pots-de-vin et/ou de non-respect des procédures BC/FT par les employés et les directeurs.

Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs sont conformes. À ce jour, ni Veta Dorada, ni aucun directeur ou représentant légal, n'ont fait ou font l'objet d'une enquête pour corruption et aucun n'a été sanctionné.


Ni Veta Dorada ni le directeur général ne font l'objet d'une enquête pour blanchiment de capitaux et n'ont été sanctionnés. Les enseignements tirés visent à prévenir les cas de corruption, de pots-de-vin et de blanchiment de capitaux. L'examen et la vérification des documents de diligence raisonnable se fondent sur les connaissances de tiers, ce qui a été considérablement

amélioré. De même, le contrôle des opérations est plus fréquent.

Les mesures prises et leur efficacité ont été communiquées par Veta Dorada à ses employés et à ses cadres, dans le cadre de formations en présence et virtuelles. 

Au cours de l'année 2022, nous avons été en mesure d'évaluer les risques de corruption dans 100 % des opérations, ce qui comprend le bureau canadien, les bureaux d'exploitation et l'usine péruvienne.

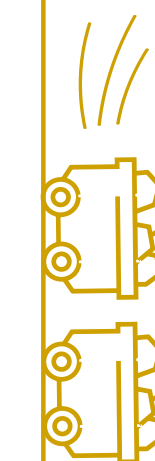
En outre, nous avons également évalué l'entièreté de nos transactions commerciales avec les fournisseurs de minerai, soit un total de 7 200 transactions.

Ces évaluations ont permis d'identifier les risques pouvant être significatifs pour la société, notamment le risque potentiel, avec une faible probabilité, d'acheter du minerai à des fournisseurs liés au BC/FT, à la corruption, aux pots-de-vin et/ou aux activités de financement associées à ces questions. Il existe également un risque de vendre de l'or à des clients liés au BC/FT, à la corruption ou aux pots-de-vin. Nous évaluons donc nos activités en fonction de ces risques. 



NOMBRE D'OPÉRATIONS COMMERCIALES ÉVALUÉES (ACHAT DE MINÉRAI)

	ANNÉE			
	2019	2020	2021	2022
	7940	3411	7958	7200



Nous avons également assuré la communication et la formation de tous les employés, y compris le conseil d'administration, sur les questions liées à la corruption, avec un taux de couverture de 100 % par catégorie d'emploi ; les détails de ces informations figurent ci-dessous :

"EN 2022, NOUS AVONS VÉRIFIÉ 7 200 OPÉRATIONS COMMERCIALES D'ACHAT DE MINÉRAIS AUPRÈS DES MAPE".

POURCENTAGE D'EMPLOYÉS ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AYANT ÉTÉ SENSIBILISÉS AUX POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET AYANT REÇU UNE FORMATION - VETA DORADA 2022

RÉGION	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	NOMBRE TOTAL DE PERSONNES	D'EMPLOYÉS INFORMÉS ET FORMES SUR LES QUESTIONS LIÉES A LA CORRUPTION	POURCENTAGE EMPLOYÉS
Canada	Organe directeur	2	2	100%
Pérou	Organe directeur	2	2	100%
Arequipa	Employés	160	160	100%
Lima	Employés	53	53	100%
Autres Provinces	Employés	66	66	100%
Arequipa	Ouvriers	179	179	100%
Lima	Ouvriers	3	3	100%
Autres Provinces	Ouvriers	16	16	100%

Dans le cas de nos partenaires stratégiques, nous avons atteint une couverture de 50 % des fournisseurs critiques auxquels le code de conduite a été envoyé. Il convient de mentionner que le code de conduite est disponible sur le

site web de l'entreprise (<https://www.dynacor.com/corporate-governance/>), et démontre notre engagement spécifique en matière de corruption pour la sensibilisation et l'information de nos partenaires stratégiques et des parties prenantes en général.

Au cours de l'année 2022, aucun cas de corruption n'a été confirmé. À la Société, nous sommes formels : les actes de corruption ne sont pas tolérés et nous encourageons un comportement de tolérance zéro à l'égard de ces cas.

GRI
205-2

GRI
205-3



4.4 DROITS HUMAINS

Chez Dynacor, nous jouons un rôle actif dans la promotion et le respect des droits humains des employés et des parties prenantes liées aux opérations de notre société. Cette responsabilité est réaffirmée dans notre politique des droits signée en 2022, qui est associée à notre code de conduite et se compose de 12 engagements.

Cette politique des droits de la personne est notre nouvel outil de gestion qui, tout au long de l'année 2022, a été diffusé et communiqué à nos employés afin d'en garantir le respect à l'intérieur et à l'extérieur de nos opérations.

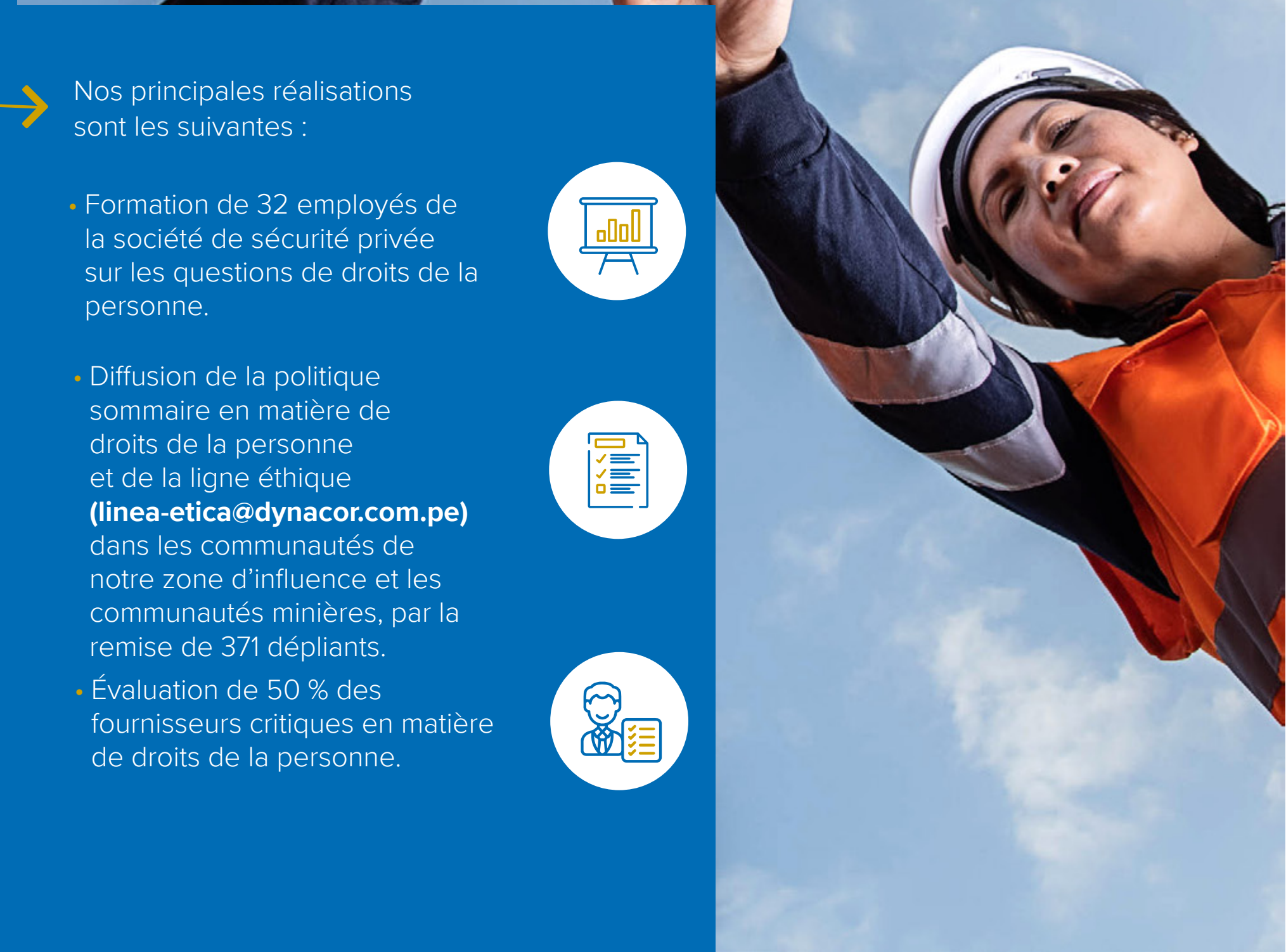
Elle a également été partagée avec nos principales parties prenantes, touchant plus de 50 personnes hors de l'organisation. Les 12 engagements de cette politique ont été diffusés et le personnel de surveillance a été formé aux bonnes pratiques en matière de droits de la personne.

Pour le bon fonctionnement et le respect de la politique des droits de la personne, nous avons mis en œuvre diverses activités au cours de l'année 2022, telles que :

- Approbation et publication de la politique des droits de la personne.
- Diffusion de la ligne d'éthique (canal de dénonciation) auprès des parties prenantes.
- Initiation des nouveaux employés à la politique des droits de la personne.
- Discussions avec les communautés sur notre politique en matière de droits humains.
- Inclusion de notre politique en matière de droits de la personne dans les contrats avec les MAPE et les autres fournisseurs.
- Formation des employés sur politique des droits de la personne.
- Évaluation des fournisseurs critiques selon les critères des droits de la personne.
- Diffusion de la politique auprès d'autres parties prenantes.
- Formation aux droits de la personne pour les sociétés de sécurité privées qui fournissent des services à notre filiale Veta Dorada.

Nos principales réalisations sont les suivantes :

- Formation de 32 employés de la société de sécurité privée sur les questions de droits de la personne.
- Diffusion de la politique sommaire en matière de droits de la personne et de la ligne éthique (**linea-etica@dynacor.com.pe**) dans les communautés de notre zone d'influence et les communautés minières, par la remise de 371 dépliants.
- Évaluation de 50 % des fournisseurs critiques en matière de droits de la personne.



Notre objectif est de maintenir à zéro les plaintes et réclamations liées aux violations des droits de la personne par les parties prenantes en général, en plus de répondre à tous les doutes ou questions pouvant être soulevés par nos activités.

En 2023, nous prévoyons dispenser une formation plus spécifique sur la protection des droits de la personne et les sources possibles de violations, ainsi que d'auditer nos principaux fournisseurs sur les questions relatives à ce sujet.

La gestion des droits de la personne dans notre société et le transfert de nos propres normes à des tiers peuvent avoir un impact positif en termes de promotion du respect de ces droits par les parties prenantes. D'autre part, cela peut également avoir un impact positif sur les conditions de vie des personnes dans les zones d'influence. Nous reconnaissons également que nous devons prévenir les impacts négatifs potentiels que peuvent avoir les fournisseurs MAPE sur les droits de la personne dans les cafétérias et les camps, et sur l'environnement.

Pour contrôler l'efficacité des actions, nous posons les gestes suivants :

- 1 Contrôles internes du personnel avec initiation à la politique des droits de la personne.
- 2 Communication de notre politique en matière de droits de la personne aux parties prenantes.
- 3 Analyse de la ligne d'assistance éthique (linea-etica@dynacor.com.pe) sur ses différentes plates-formes pour une attention opportune.
- 4 Inspections dans notre unité de production, afin de garantir les bonnes conditions de vie et d'alimentation, ainsi que le contrôle de la santé de notre propre personnel, de nos sous-traitants et de nos fournisseurs.

À la suite de l'adoption de la politique des droits de la personne, nous avons identifié une meilleure gestion de la question au cours de l'année 2022. Des formations à la politique des droits de l'homme ont été organisées pour la totalité des employés et des employées de la société de sécurité de nos installations.

Il est important de mentionner que nous n'avons reçu aucun rapport, plainte ou doute, lié à ces questions, telles que le travail forcé, le travail des enfants, l'utilisation de la force, entre autres. Par conséquent, nous continuerons à travailler avec les communautés et les employés pour renforcer leurs capacités et leurs connaissances en matière de Droits de la personne afin qu'ils puissent identifier tout type de violation de manière plus simple.

Nous avons appris au cours de l'année 2022 que la meilleure façon de gérer les droits de la personne est d'impliquer les employés à tous les niveaux hiérarchiques et de maintenir des canaux de communication et de retour d'information pour continuer à s'améliorer.

La participation des parties prenantes se fait par le biais des canaux de la ligne éthique, d'où proviennent les idées d'amélioration ou les nouvelles mesures à mettre en œuvre pour prévenir les violations des Droits de la personne. **GRI 3-3**

Au cours de la période de référence, aucune plainte ni cas de discrimination n'a été enregistrée (notamment en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, des opinions politiques, de l'âge, de la maladie, du genre, du mode de vie, de la culture, etc). Nos employés reçoivent une formation sur les questions liées à la discrimination, quelle qu'elle soit, et sur notre code de conduite. Tous les employés s'engagent à respecter la non-discrimination. **GRI 406-1**

L'entreprise n'a pas de syndicats, de groupes de négociation ou de conventions collectives, mais les droits des employés à la liberté d'association et à la négociation collective sont respectés. **GRI 2-30 / 407-1**



En 2023, il est prévu d'identifier les opérations et les fournisseurs présentant des risques importants de travail des enfants ou de jeunes exposés à des travaux dangereux, ainsi que ceux présentant des risques de travail forcé ou obligatoire.

Au cours de l'année 2022, aucun fournisseur ou opération à risque n'a été identifié. Cependant, nous avons mis en œuvre l'évaluation des fournisseurs critiques incluant les questions relatives aux droits de la personne, y

compris le travail des enfants et le travail forcé. Le résultat fut que 100% des fournisseurs évalués sont conformes à ces points. En 2023, nous prévoyons élargir l'échantillon et atteindre un champ d'application plus large en ce qui concerne l'évaluation des fournisseurs en matière de droits de l'homme. **GRI** 408-1 / 409-1

Les employés qui assurent la sécurité privée ont également été formés à 100 % à la politique des Droits de la personne et à son application à la sécurité. **GRI** 410-1

"NOUS VEILLONS À CE QUE NOS EMPLOYÉS ET NOTRE PERSONNEL DE SÉCURITÉ SOIENT FORMÉS AUX QUESTIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE".



"NOUS N'AVONS ENREGISTRÉ AUCUN CAS DE DISCRIMINATION, DE TRAVAIL DES ENFANTS OU DE TRAVAIL FORCÉ".



5 NOS TALENTS



5. NOS TALENTS

5.1 EMPLOYÉS

La société est en pleine croissance, ce qui est reflété par l'augmentation de l'embauche de nouveaux employés afin de pallier l'augmentation de nos activités. Si l'on compare le nombre d'employés actuels à celui de l'année 2021, on constate une augmentation totale de 29 personnes.

NOMBRE DE EMPLOYÉS

2020	2021	2022
375	440	469

À la fin de l'année 2022, notre filiale Veta Dorada comptait 463 employés, tandis que nos bureaux canadiens abritaient une équipe de 6 personnes

Chez Dynacor, nous considérons nos employés comme notre atout le plus important et nos partenaires stratégiques comme un élément fondamental de la chaîne de valeur. C'est pourquoi nous alignons les stratégies de la société sur la croissance des talents et encourageons les bonnes pratiques en matière de ressources humaines.



Dans la région d'Arequipa, au Pérou, il y a actuellement 57 employés sous contrat à durée indéterminée et 60 employés sous contrat à durée déterminée.

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES FILIALES DE VETA DORADA.

GRI
2-7

Région	CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE				CONTRATS TEMPORAIRES				TOTAL				
	JORNADA COMPLETA**				TEMPS PLEIN		RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL						
	FEMMES	HOMMES	AUTRES*	NON DÉCLARÉS	FEMMES	HOMMES	AUTRES*	NON DÉCLARÉS					
Lima	12	42	0	0	6	33	0	0	0	0	0	93	
Arequipa	7	50	0	0	11	45	0	0	4	0	0	0	117
Autres Régions	12	117	0	0	10	109	0	0	4	1	0	0	253
TOTAL	31	209	0	0	27	187	0	0	8	1	0	0	463

* Le sexe tel que déclaré par les employés.

** Il n'y a pas de personnel sous contrat permanent ayant des horaires de travail réduits.





NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS CONTRACTUELS ET D'EMPLOYÉS HORAIRES NON GARANTIS - FILIALE VETA DORADA

Nombre total de employés **463**

Nombre total de employés permanents **240**

Nombre total de employés sous contrat temporaire **223**

Nombre total de employés par heures non garanties **77**

Au total, 77 personnes sont employées dans les opérations sur la base d'un contrat horaire non garanti, dont 28 à Arequipa, 47 dans d'autres régions et 2 à Lima.

Employés de sous-traitants

En 2022, nous avons employé 34 personnes chez nos partenaires commerciaux ou sous-traitants d'activités connexes. La majorité travaillait dans l'entreprise de sécurité des infrastructures (73,5 %), suivie par l'entreprise de nettoyage (26,5 %). Ces fournisseurs permanents sont situés à l'usine de traitement de Veta Dorada. **GRI 2-8**



5.2 TRAVAIL DÉCENT

Pour Dynacor, il est important de maintenir des conditions de travail décentes pour les employés. En conséquence, le nombre de personnes travaillant pour la société a augmenté de 7 % par rapport à 2021.

Diverses activités et projets ont été mis en œuvre pour parvenir à une gestion adéquate de l'emploi :

- Travail multidisciplinaire pour le recrutement de nouveaux employés et l'initiation du personnel entrant.
- Mise à jour constante du département des ressources humaines (RH) en ce qui concerne le droit du travail et les procédures à mettre en œuvre dans la région.
- Lancement d'activités et de projets visant à maintenir un bon environnement de travail et le bien-être social.

En fonction des résultats de l'étude sur le climat de travail initiée en 2022, un plan d'action sera élaboré pour notre filiale en 2023.

L'objectif principal est d'améliorer nos pratiques de gestion en identifiant rapidement les nouvelles exigences et en établissant des actions pour favoriser un climat de travail propice. Nous mettrons également en œuvre des stratégies et des évaluations de performance en fonction des circonstances sociales, politiques et sanitaires du pays.

Nous créons un impact positif en respectant et en valorisant le travail décent en veillant à ce que tous les employés bénéficient de conditions de travail et d'opportunités équitables au sein de l'entreprise, ainsi que de possibilités de croissance et d'apprentissage.





En tant que société, nous nous sentons engagés envers nos employés; c'est pourquoi nous offrons des facilités de travail, des primes d'ancienneté et de travail en zones restreintes, entre autres.

Nous travaillons sur la base des engagements suivants :

- Offrir une rémunération conforme au marché, basée sur le développement professionnel et les performances de chaque employé.
- Recherche de nouveaux talents aux compétences différentes, par le biais de nouveaux canaux d'emploi.

"AVEC LA PANDÉMIE DE COVID 19, NOUS AVONS APPRIS QU'IL ÉTAIT NÉCESSAIRE D'UTILISER D'AVANTAGE D'OUTILS VIRTUELS POUR LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DU PERSONNEL".

Les mesures suivantes sont en place pour gérer les impacts :

<p>1</p>  <p>Diffusion annuelle du règlement intérieur de travail (RIT) à tous nos employés, actuels et nouveaux, afin qu'ils prennent connaissance de leurs droits et obligations.</p>	<p>2</p>  <p>Formation du personnel des ressources humaines à la conception de l'évaluation des performances.</p>	<p>3</p>  <p>L'évaluation continue des sous-catégories (junior, semi-senior et senior) effectuée par le supérieur hiérarchique, dont la demande est adressée directement à la direction générale et au département des ressources humaines. Ce processus a joué un rôle déterminant dans la promotion de nos employés au fil des ans.</p>	<p>4</p>  <p>La possibilité de travailler à distance dépend des circonstances, notamment géologiques, politiques, sanitaires, etc. Dans cette optique, nous offrons différentes options : travail à distance, horaires de travail flexibles, équipement informatique, entre autres.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pour contrôler l'efficacité des actions, des rapports mensuels sont établis sur la gestion opérationnelle et les activités administratives.

Nous sommes alignés sur les objectifs de développement durable (ODD) 5 "Égalité entre les sexes", 8 "Travail décent et croissance économique" et 10 "Inégalités réduites".

Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs, nous avons établi des indicateurs tels que : la mise en œuvre d'indicateurs de performance clé pour la rotation du personnel, des lignes de base budgétaires pour chaque centre de coûts, ce qui nous permet d'effectuer des mesures quantitatives en fonction de nos besoins. Nous avons également prévu un budget pour divers ateliers,

qui contribuent à améliorer les aptitudes et les compétences des employés. **GRI 3-3**



À la fin de l'année 2022, Dynacor employait un total de 469 personnes : 463 au Pérou et 6 au Canada. Parmi les nouvelles recrues au Pérou, 31,85 % se trouvaient dans la région d'Arequipa, tandis que sur le total des nouvelles recrues, 88 % étaient des hommes et 12 % des femmes, avec une diminution du nombre de femmes par rapport à 2021, qui était de 17 % (29 en 2021 et 9 en 2022). La répartition par groupe d'âge est la suivante : GRI 401-1

NOUVELLES EMBAUCHES COMPARATIVES.

GRI 401-1

ANNÉE	HOMMES		FEMMES		TOTAL
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	
2020	96	83%	19	17%	115
2021	145	83%	29	17%	174
2022	138	88%	9	12%	157

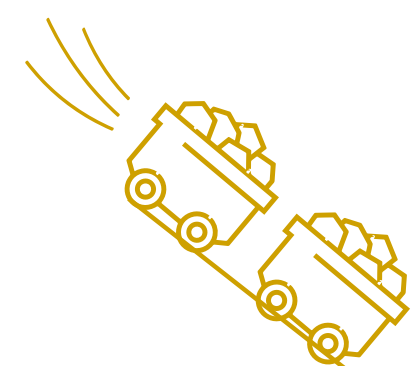
RECRUTEMENT DE NOUVEAUX EMPLOYÉS ET TAUX D'EMBAUCHE 2022.

GRI 401-1

LIEU/SEXE	MOINS DE 30 ANS	ENTRE 30 ET 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	TOTAL PAR RÉGION ET PAR SEXE	TAUX D'EMBAUCHE PAR RÉGION ET PAR SEXE
Arequipa	27	22	1	50	31,85 %
Femmes	5	4	0	9	5,73 %
Hommes	22	18	1	41	26,11 %
Lima	12	17	1	30	19,11 %
Femmes	1	1	0	2	1,27 %
Hommes	11	16	1	28	17,83 %
Autres régions	38	38	1	77	49,04 %
Femmes	6	2	0	8	5,10 %
Hommes	32	36	1	69	43,95 %
Total par groupe d'âge	77	77	3	157	
Taux d'embauche par tranche d'âge	49,04 %	49,04 %	1,91 %		



"EN CE QUI CONCERNE LE ROULEMENT DE PERSONNEL, LE TAUX MOYEN EN 2022 A ÉTÉ DE 0,25, SOIT UN TAUX INFÉRIEUR À CELUI DE 2021, QUI ÉTAIT DE 0,30".





TAUX MOYEN DE ROULEMENT DE PERSONNEL

GRI 401-1

AÑO	EFFECTIF MOYEN EN 2022			NOMBRE DE CESSATIONS 2022			TAUX DE ROULEMENT MOYEN
	JANVIER	DÉCEMBRE	MOYENNE	EMPLOYÉS	OUVRIERS	TOTAL CESSATIONS	
2021	384	422	403	40	81	121	0,30
2022	470	470	454	43	70	113	0,25

ROULEMENT DES EMPLOYÉS ET TAUX DE ROULEMENT 2022.

GRI 401-1

LIEU/ SEXE	MOINS DE 30 ANS	ENTRE 30 ET 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	TOTAL PAR SEXE ET PAR LIEU	TAUX DE ROULEMENT
Arequipa	17	22	0	39	34,51 %
Femmes	1	3	0	4	3,54 %
Hommes	16	19	0	35	30,97 %
Lima	7	14	2	23	20,35 %
Femmes	1	1	0	2	1,77 %
Hommes	6	13	2	21	18,58 %
Autres régions	22	27	2	51	45,13 %
Femmes	5	3	1	9	7,96 %
Hommes	17	24	1	42	37,17 %
Total par groupe d'âge	46	63	4	113	
Taux de rotation	40,71 %	55,75 %	3,54 %		

Dans la région d'Arequipa, un taux de roulement de 34,51 % a été observé, la majorité des travailleurs touchés occupant le poste d'opérateur d'équipe dans la zone de déchargement et de concassage. Au total, 113 personnes ont cessé leur activité. **GRI 401-1**

Au Pérou, les employés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat temporaire ou d'un autre type de contrat bénéficient des avantages suivants dès le premier jour de travail :

- Droit de l'assurance vie.
- Assurance à haut risque pour le personnel travaillant dans l'usine, le stockage et la surveillance.
- Examens médicaux d'entrée en service, de fin de contrat et annuels.
- Congé de maladie, maternité, paternité, allaitement ou décès d'un proche.
- Assurance santé publique.
- Couverture de l'invalidité

- Le paiement de la mobilité dépend de la région.
- Indemnités journalières pour l'alimentation du personnel opérationnel.
- Tests de dépistage COVID-19 toutes les semaines ou tous les 15 jours, en fonction du risque d'exposition. **GRI 401-2**

En outre, 28 employés au total ont eu recours au congé parental en 2022, dont 26 pour la paternité et 2 pour la maternité.

En outre, le taux de retour au travail a été de 81 % pour les hommes et de 100 % pour les femmes, indiquant que toutes les femmes ont repris le travail. L'analyse montre également que le taux de rétention des employés ayant pris un congé parental est égal à 100 % dans les deux cas, c'est-à-dire que tous les employés ont repris le travail. Le détail est présenté ci-dessous : **GRI 401-3**





CONGÉ PARENTAL 2022

GRI
401-3

SERVICES	SEXE	N°	TOTAL
Total d'employés ayant bénéficié du congé parental.	Hommes Femmes	26 2	28
Nombre total de salariés ayant pris un congé parental.	Hommes Femmes	26 2	28
Nombre total de salariés ayant repris le travail au cours de la période de référence après la fin du congé parental.	Hommes Femmes	21 2	23
Nombre total de salariés ayant repris le travail après la fin du congé parental et qui étaient encore à l'emploi 12 mois après leur retour au travail.	Hommes Femmes	21 2	23
Taux de retour au travail	Hommes Femmes	81 % 100 %	
Taux de rétention des employés en congé parental	Hommes Femmes	100 % 100 %	

"EN 2022, LE TAUX MOYEN DE ROULEMENT DU PERSONNEL A ÉTÉ RÉDUIT DE 17 % PAR RAPPORT À 2021".

5.3 CLIMAT DE TRAVAIL NON GRI

Chez Dynacor, nous reconnaissons que nos employés sont un pilier fondamental de la société. C'est ainsi que pour la première fois, dans le cadre des meilleures pratiques de gestion, nous avons effectué les activités nécessaires à la réalisation d'une étude sur le climat de travail.

Fin 2022, une enquête sur le climat de travail a été réalisée auprès de 400 employés, ce qui correspond à 87 % de la population totale. L'objectif

principal de cette enquête était d'identifier les aspects pertinents (normes, valeurs, comportements et convictions), encadrés dans le climat de travail et en matière d'organisation.

L'enquête a permis d'identifier les variables à renforcer, telles que la formation et le perfectionnement des employés, la reconnaissance du travail bien fait, entre autres.

Les résultats obtenus dans le cadre de la mesure du climat



de travail serviront de base à l'élaboration d'un plan d'amélioration pour 2023, afin d'apporter des changements qui auront un impact positif sur les facteurs critiques, par exemple :

- Plan de formation annuel.
- Mise en œuvre d'ateliers sur les compétences non techniques.

Nous reconnaissons également les réalisations de nos employés, car ils sont essentiels au développement de notre société. Nous choisissons donc chaque mois dans l'usine de Chala, l'employé qui sera « **LE DORÉ DU MOIS** ».


Nous visons à mettre en œuvre un système de vote numérisé en 2023 dans le but de réaliser une évaluation du climat de travail.

Les mesures prises ont amélioré le bien-être de nos employés et favorisé leur motivation. Nous reconnaissons par ailleurs que l'absence

de gestion adéquate de l'environnement de travail aurait un impact négatif sur les employés.

Les principales actions en faveur des employés ont consisté en l'amélioration des installations de campements de Veta Dorada (Chala), et à l'acquisition d'un nouveau bureau principal (Lima).

Pour mesurer l'efficacité des actions entreprises, le personnel du département des ressources humaines se rend sur les différents sites de notre filiale, afin d'y contrôler l'environnement de travail et maintenir une communication constante avec les responsables.

Nous pouvons souligner qu'au cours de la pandémie de COVID-19, nous avons appris qu'il est nécessaire de gérer un climat de travail adéquat et de mettre en œuvre diverses activités et initiatives pour le gérer, que nous continuons à mettre en pratique. 

5.4 BIEN-ÊTRE SOCIAL

NON GRI

Nous nous soucions du bien-être de nos employés, c'est pourquoi des programmes de motivation et de loisirs ont été mis en œuvre en 2022. De même, des visites opérationnelles ont été effectuées sur les lieux de travail dans le but de connaître les besoins et les préoccupations des employés. 100 % des activités programmées ont été réalisées.

En 2022, nous avons mis en œuvre et exécuté les activités suivantes :



- **Programmes de motivation :** cadeaux pour les anniversaires des employés.



- **Concours de talents :** durant les mois de septembre et octobre, les employés de l'usine sont encouragés à participer à des



spectacles pour mettre en valeur leurs talents et leurs compétences.

- **Activités récréatives :** pour souligner les fêtes, telles que la journée de l'amitié, la journée de la femme, la fête des Mères, la fête des Pères, la fête de l'indépendance, la journée de la chanson créole, la fête des mineurs et Noël.



- **Activités administratives:** gestion des assurances et de situations sociales visant à assurer le bien-être du personnel.



- **Programme de visites:** mensuelles des lieux de travail à l'usine de Veta Dorada par le



- **Suivi de la santé.** Nous reconnaissons que notre principale réalisation au cours de l'année 2022 a été l'exécution de toutes les activités de motivation et de loisirs prévues. Nous soulignons également la participation et l'implication des employés dans ces activités.

Notre objectif est de continuer à promouvoir le bien-être social par le biais de diverses activités et de programmes spécifiques adaptés aux besoins des employés. Nous tenons à prévenir les incidences sur leur santé, réduire le stress, la démotivation et la faible productivité, entre autres.

Les aspects positifs de la mise en œuvre de ces activités furent : l'amélioration de la motivation et des performances des employés,



l'augmentation du bien-être général. Cependant, nous reconnaissons également que l'absence d'actions visant à améliorer le bien-être de nos employés aurait un impact négatif sur la croissance de l'opération.

Nous travaillons sur une variété d'engagements tels que :

- Promouvoir des programmes d'intégration de loisirs sains.
- Encourager l'amélioration des relations de travail entre les employés et notre filiale Veta Dorada.
- Réaliser des activités artistiques, culturelles et sportives.
- Encourager le respect entre les employés, afin de promouvoir l'harmonie sur le lieu de travail.
- Promouvoir l'intégration familiale.
- Veiller en permanence à la santé de nos employés.

Afin de prévenir, de gérer et d'atténuer les impacts, il existe un plan de travail détaillant le calendrier des activités à mener, qui sont réalisées conformément aux programmes.

Des rapports mensuels sont établis sur les activités de gestion administrative et opérationnelle mises en œuvre et sur les visites effectuées dans les zones opérationnelles.

L'objectif du secteur de la protection sociale au sein de l'entreprise est de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie de nos employés et de leurs familles.

Au fil de notre gestion, nous avons appris qu'il est nécessaire de continuer à implémenter et à rechercher de nouveaux programmes liés à la santé et au bien-être des employés. En effet, les besoins varient en fonction du contexte.

Nous assurons une gestion avec la participation active des employés en examinant les suggestions reçues et en y répondant après en avoir étudié la faisabilité et la portée. **GRI**
3-3



5.5 FORMATION ET ÉDUCATION

En 2022, nous avons continué à nous concentrer sur le développement des compétences et des aptitudes dans le cadre du perfectionnement global de nos employés. Grâce à divers cours et programmes, nous avons accumulé plus de 2 500 heures de formation.

En 2023, notre objectif est de disposer d'un budget par département, ce qui aidera les employés à accroître leurs connaissances en plus d'augmenter leur fidélisation et leur motivation à exceller dans leurs fonctions.

Au cours de la période de référence, le nombre d'heures de formation du personnel a augmenté de 91,4 % par rapport à 2021.

En outre, il convient de mentionner une augmentation progressive du budget consacré à la formation du personnel. Notre objectif est de respecter le

plan de formation approuvé pour 2023.

Nous continuerons à investir dans la formation (cours, conférences, formations diplômantes ou toute autre méthode d'apprentissage), dans le but d'améliorer les compétences des employés, afin d'accroître leur efficacité professionnelle.

Nous avons pu avoir un impact positif sur les employés en améliorant leurs compétences, augmentant ainsi la productivité.

En tant qu'organisation, nous disposons de divers outils de gestion et des obligations, notamment notre politique visant à garantir que les employés aient toujours la possibilité d'augmenter leurs connaissances.



"LA FORMATION DE LA COMPOSANTE HUMAINE EST L'UN DES INVESTISSEMENTS LES PLUS RENTABLES, C'EST POURQUOI NOUS CONTINUERONS À RECHERCHER DES OUTILS PERMETTANT D'ACCROÎTRE LA PORTÉE DE LA FORMATION ET DE L'ÉDUCATION, EN PLUS D'AUGMENTER LE BUDGET DE FORMATION POUR TOUTES LES CATÉGORIES DE PERSONNEL CHAQUE ANNÉE".





Nous avons constaté que la formation virtuelle profite à tous les employés, en leur faisant gagner du temps et en leur évitant de se déplacer.

Afin de prévenir les impacts négatifs, nous maintenons une communication constante avec les employés et les responsables de zone afin d'obtenir leurs commentaires et leurs réactions en lien avec la formation et l'éducation. Cette mesure nous permet de déterminer les formations devant faire partie du plan de formation annuel de notre filiale Veta Dorada. **GRI 3-3**

En ce qui concerne la formation des employés en 2022, un total de 164 employés ont été formés, 105 hommes et 59 femmes, ce qui représente une augmentation de plus de 50 % par rapport au total de 2021. Vous trouverez ci-dessous une

MOYENNE D'HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ 2022.

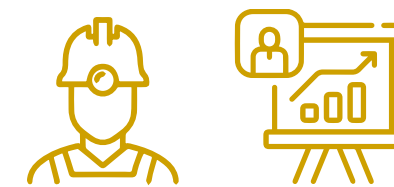
GRI 404-1

CATÉGORIE D'EMPLOI	SEXE	NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS FORMÉS	TOTAL D'HEURES DE FORMATION	MOYENNE D'HEURES PAR EMPLOYÉ
Employés	Hommes	105	1820	17.33
	Femmes	59	693	11.75
Ouvriers	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
TOTAL		164	2513	15.32

ventilation du nombre moyen d'heures de formation par employé au cours de l'année 2022. **GRI 404-1**

Une moyenne de 15,32 heures par employé a été atteinte, avec un total de 2513 heures de formation, représentant une augmentation de 1200 heures par rapport à l'année précédente (total de 1313 en 2021). Les 2513 heures représentent environ 104,71 jours équivalents de formation et d'éducation. **GRI 404-1**

"NOUS AVONS RÉALISÉ UN TOTAL DE 2 513 HEURES DE FORMATION AU COURS DE L'ANNÉE 2022. C'EST 91,4 % DE PLUS QU'EN 2021, GRÂCE AUX PROGRAMMES DE FORMATION MIS EN ŒUVRE".



5.6 DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Pour Dynacor, il est important de respecter et de promouvoir la diversité et l'égalité, sur le lieu de travail et dans les opérations. En 2022, les salariés handicapés ont bénéficié d'une aide pour l'obtention du certificat attestant de leur état avec une prise en charge totale des frais liés à la procédure.

La société s'est également engagée à augmenter le nombre de femmes embauchées chaque année.



Notre filiale Veta Dorada dispose d'une politique salariale comprenant un tableau des catégories et des fonctions, ainsi que des mécanismes d'évaluation et d'organisation des emplois selon des critères objectifs correspondant aux besoins de notre activité économique.

La discrimination entre les hommes et les femmes est interdite chez Dynacor, conformément à notre code de conduite et à la loi péruvienne (règlement de la loi 30709). En outre, afin de contribuer à la création d'emplois locaux, nous nous efforçons d'embaucher davantage d'employés de la région d'Arequipa, au Pérou.

Les principales réalisations sont les suivantes

- Nous avons maintenu le nombre d'employés handicapés.
- Nous avons maintenu le nombre de femmes embauchées.

Nous visons à augmenter l'embauche de personnes handicapées et de femmes à l'usine de traitement de Veta Dorada. En outre, nous voulons augmenter l'embauche de la main-d'œuvre locale.

Nous sommes conscients de la portée de nos actions et de l'impact qu'elles peuvent avoir sur nos parties prenantes. Grâce à nos activités et à nos réalisations en 2022, nous avons eu un impact positif sur nos employés en favorisant l'égalité et la diversité. Nous recrutons et conservons des talents au sein de notre organisation, indépendamment du genre, du sexe ou d'autres facteurs.

Nous renforçons nos engagements en tant qu'entreprise citoyenne en favorisant le bien-être social et en soutenant la revitalisation de l'économie locale par l'embauche de main-d'œuvre locale. Nous savons également que si nous ne gérons pas cette question,



nous pourrions souffrir d'une perte de talents qui affecterait nos activités.

De même, depuis 2022, un comité pour la prévention et la répression du harcèlement sexuel, ainsi que des mécanismes de surveillance, ont été mis en place pour traiter les rapports ou les plaintes sur cette question.

Ce comité vise à garantir le respect des différents genres et est composé de 4 membres, 34 titulaires et 4 suppléants, chargés d'enquêter sur les cas signalés et d'émettre des recommandations de sanctions et autres mesures pour prévenir de nouveaux cas.



Au sein de l'organisation, nous disposons de divers outils de gestion, notamment :

- 1 Profils définis pour les appellations sans préjugés sexistes.
- 2 Accès de la communauté aux offres d'emploi afin de garantir l'égalité des chances.
- 3 Nous encourageons les hommes, les femmes et le personnel présentant des indicateurs de diversité à postuler aux postes disponibles au sein de l'organisation.

Pour accroître la diversité au sein de la société et promouvoir l'égalité, nous travaillons en partenariat avec les gouvernements locaux afin d'augmenter le recrutement local et d'étendre nos appels à candidatures à un plus grand nombre de candidats.

Afin de mesurer l'efficacité des actions que nous avons mises en œuvre :

- 1 Rapports mensuels sur les nouveaux employés issus de la main-d'œuvre locale.
- 2 Rapport annuel sur le revenu des personnes handicapées.
- 3 Rapport trimestriel sur le nombre de femmes dans notre organisation.
- 4 Rapport sur les plaintes et réclamations liés aux droits du travail.

Les conclusions tirées de l'année 2022 nous incitent à rechercher des solutions alternatives pour la publication des offres d'emploi, afin de parvenir à une plus grande diversité dans ce processus.

GRI
3-3

Pour contribuer au bien-être économique des employés, nous fixons des salaires supérieurs au salaire minimum. Les ratios entre le salaire d'entrée standard par sexe et le salaire minimum local sont indiqués ci-dessous.

RATIO SALARIAL PAR RAPPORT AU SALAIRE MINIMUM LOCAL.

GRI
202-1

EMPLOI	SEXE	SALAIRE DE BASE EN SOLES	SALAIRE MINIMUM EN SOLES	RATIO
Ouvriers	Hommes	1350	1025	1,32
	Femmes	1350	1025	1,32
Employé	Hommes	1750	1025	1,71
	Femmes	1750	1025	1,71

Le tableau ci-dessus montre que les hommes et les femmes reçoivent la même rémunération selon la définition des postes.

GRI
202-1

En ce qui concerne les informations relatives à la diversité, nous présentons ci-dessous les détails concernant notre organe directeur.

DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

GRI
405-1

CONSEIL D'ADMINISTRATION	MOINS DE 30 ANS	ENTRE 30 ET 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	TOTAL
Hommes	0	0	5	5
Femmes	0	1	1	2
TOTAL	0	1	6	7

Le pourcentage de diversité au sein de l'organe directeur est de 29 %. Nous respectons également la diversité des nationalités au sein du conseil d'administration comme indicateur de la diversité.





NATIONALITÉS AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION GRI 405-1

GROUPES MINORITAIRES	
CONSEIL D'ADMINISTRATION DE DYNACOR	TOTAL
Canada	5
Suisse	1
Pérou	1
TOTAL	7

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DE DYNACOR PAR PAYS 2022. GRI 405-1

PAYS	2020	2021	2022
Canada	6	6	6
Pérou	369	434	463

Dans le cas du Pérou, qui compte le plus grand nombre d'employés, le pourcentage de diversité représente 14 % du nombre total d'employés péruviens, avec un total de 65 femmes, dont 55 à des postes administratifs et 10 à des postes opérationnels. Les détails sont présentés ci-dessous :

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PÉROU 2022*. GRI 405-1

CATÉGORIE D'EMPLOI	GENRE	MOIS DE 30 ANS	ENTRE 30 Y 50 ANS	PLUS DE 50 ANS	TOTAL
Employés	Hommes	28	139	45	212
	Femmes	17	36	2	55
Ouvriers	Hommes	61	111	14	186
	Femmes	3	4	3	10
TOTAL					463

* Ce tableau ne comprend pas le personnel en formation professionnelle ou en stage.

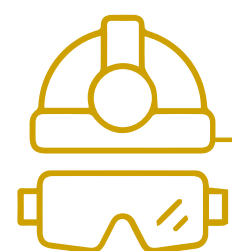
En ce qui concerne l'embauche de personnel présentant d'autres indicateurs de diversité, nous comptons au total 10 employés atteints de différents handicaps. Il convient de noter que tous les employés de la société bénéficient des avantages et droits liés au travail. GRI 405-1

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS HANDICAPÉS 2022. GRI 405-1

CATÉGORIE	HANDICAP	TOTAL
Employés	6	6
Ouvriers	4	4
TOTAL	10	10

"LES HOMMES ET LES FEMMES REÇOIVENT LE MÊME SALAIRE POUR UNE MÊME VALEUR DE TRAVAIL".





5.7 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 2022, dans notre filiale Veta Dorada, nous avons mis l'accent sur la réalisation des objectifs découlant de la politique de santé et de sécurité au travail et sur la formation de nos employés. Cette année, nous avons dépassé nos objectifs en réalisant 101,3 % des formations prévues et 160 % des observations planifiées.

Les principales activités que nous avons menées sont les suivantes :

- Début de la mise en œuvre du programme de sécurité comportementale (BBS), avec le soutien du service de psychologie.
- Le premier programme de formation au leadership a été organisé pour améliorer la conduite et le leadership de la chaîne de supervision.
- Le plan de lutte contre la fatigue, destiné aux employés et aux superviseurs, a été mis en œuvre.



pour veiller à ce qu'ils puissent se reposer suffisamment.

- Le Centre de formation au risque opérationnel (CERO) a été mis en place pour la formation pratique.
- La campagne Soins des mains a été lancée en coordination avec l'unité médicale.
- Des arrêts de sécurité d'un maximum de 45 minutes ont été mis en place, pour discuter avec les employés et les superviseurs des questions de santé et de sécurité au travail.

La réalisation la plus importante a été l'initiation d'un changement de culture, à savoir le lancement d'un processus visant à passer d'une culture de sécurité dépendante à une culture de sécurité indépendante.

En 2023, un module d'utilisation et de manipulation du cyanure et un module de décharge du minerai devraient être achevés au CERO.

Nous pouvons souligner un impact positif pertinent dans la mesure où nos normes ont été adoptées par les entreprises tierces qui ont effectué des travaux en notre nom, depuis le





début, pendant et après l'achèvement du travail ou du projet.

Nos engagements en matière de santé et de sécurité au travail sont énoncés dans notre politique, et actualisés chaque année :



1 Prévenir les accidents et les maladies professionnelles résultant des activités que nous menons.



2 Respecter les réglementations légales en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail et les autres réglementations auxquelles nous souscrivons volontairement.



3 Opérer dans le cadre d'un système de gestion vérifiable, en définissant des procédures et en contrôlant nos activités,



4 Fixer des buts et des objectifs annuels pour contrôler et réduire la fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles.



5 Former le personnel à la prévention des risques, instaurer une culture de santé et sécurité au travail. Par ailleurs, nous souhaitons élaborer des programmes de formation et d'accompagnement, des procédures d'intervention en cas d'urgence et encourager l'adoption de bonnes pratiques et de comportements

afin d'améliorer nos performances en matière de santé et de sécurité au travail.



6 Veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants soient consultés et participent activement à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue de la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

professionnels sécuritaires.

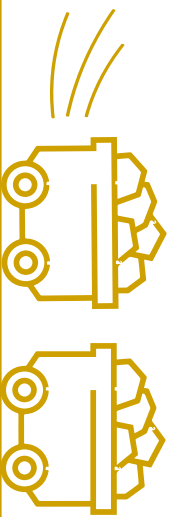


7 Communiquer notre politique à nos parties prenantes afin d'obtenir une accréditation régionale en tant que leader exemplaire en matière de gestion de santé et sécurité au travail.

Afin de prévenir les accidents ou les maladies professionnelles, le personnel de l'entreprise ou de tiers est soumis à un examen médical professionnel. Cet examen est suivi d'une initiation générale et d'une initiation spécifique à l'emploi. Une fois en poste, le personnel participe à des formations et à des exercices programmés. En outre, des outils de gestion sont utilisés sur le lieu de travail et des mesures de contrôle sont mises en œuvre en fonction du niveau de risque, afin d'éviter d'éventuels accidents.

En cas d'accident dans notre unité de production, le personnel reçoit les premiers soins à l'unité médicale. Celle-ci dispose d'une ambulance de type II pour l'évacuation vers d'autres centres médicaux. Tout le personnel opérationnel est couvert par l'assurance complémentaire pour le travail à risque en matière de pension et d'assurance maladie, lui permettant de bénéficier d'une attention rapide et spécialisée

Le professionnel de la santé et l'assistant social surveillent l'état de santé de l'employé jusqu'à son rétablissement complet.





Parmi les effets positifs, il convient de souligner la forte implication des chefs de secteur, dont la participation à la formation et aux nouveaux programmes mis en place motive et sensibilise les employés.

Pour contrôler l'efficacité des mesures prises, les indicateurs de santé et de sécurité au travail sont quantifiés chaque mois et présentés au comité de santé et de sécurité au travail. Ensuite, un audit externe annuel est réalisé, et les résultats sont présentés à la superintendance de l'inspection du travail (SUNAFIL), ainsi qu'à l'organisme de surveillance des investissements dans l'énergie et l'exploitation minière (OSINERGMIN). En outre, les performances en matière de santé et de sécurité au travail sont évaluées chaque année dans le cadre du processus d'examen de la gestion.

Basés sur notre politique de santé et de sécurité au travail, des objectifs ont été définis pour chaque engagement, ainsi que des indicateurs et des cibles pour évaluer les progrès de notre système. Celui-ci est aligné sur les objectifs de développement durable : 3 « Bonne santé et bien-être », 8 « Travail décent et croissance économique », 16 « Paix, justice et institutions efficaces ».

Notre politique de santé et de sécurité au travail est également requise par la loi générale sur la santé et la sécurité au travail et le règlement sur la santé et la sécurité au travail dans l'industrie minière. Elle est donc diffusée à tous les employés, entrepreneurs et visiteurs au Pérou.

Afin de démontrer l'efficacité de notre système de santé et de sécurité au travail, un audit externe a été réalisé en mars 2022 ; le résultat a démontré un pourcentage de performance de 95 %, détecté 01 non-conformité et 02 observations qui ont été soulevées en temps opportun.

L'enseignement le plus important tiré de l'expérience, est que nous devons faire participer et impliquer les superviseurs, les patrons, les gestionnaires, tout le personnel d'encadrement, dans les programmes de santé existants et nouveaux afin d'en assurer la pérennité.

GRI
3-3

La participation de la direction, des employés et des représentants des employés aux questions de santé et de sécurité au travail a lieu lors de réunions ordinaires et extraordinaires. Lors de ces rencontres, des avis ou des observations sont recueillis et, en cas d'incident, des mesures sont prises et les résultats sont communiqués.

Nous disposons d'un système de santé et de sécurité au travail en conformité avec :

- La Loi sur la sécurité et la santé au travail, loi 29783 et ses amendements.

- Le Règlement de la loi sur la sécurité et la santé au travail, D. S. No 005-2012 -TR et amendements.
- La norme juridique sectorielle est le règlement sur la sécurité et la santé au travail dans l'industrie minière D.S. No 024-2016 -EM et ses amendements.
- La résolution ministérielle du ministère de la Santé (MINSA), qui établit les dispositions relatives à la surveillance, à la prévention et au contrôle de la santé des travailleurs exposés à la COVID-19.

Système de gestion de santé et sécurité au travail

Notre système de gestion de santé et sécurité au travail couvre tous nos employés qui exercent des activités opérationnelles et administratives à l'usine de traitement de Veta Dorada, dans les bureaux décentralisés et dans le cadre du projet de Tumipampa. Le champ d'application comprend également les

tiers qui effectuent des activités de surveillance et de nettoyage à l'usine de traitement de Veta Dorada. **GRI**
403-1

"EN MARS 2022, UN AUDIT EXTERNE A ÉTÉ RÉALISÉ: LE RÉSULTAT A AFFICHÉ UN POURCENTAGE DE PERFORMANCE DE 95%, REPRÉSENTANT 1 NON CONFORMITÉ ET 2 OBSERVATIONS. LE TOUT A ÉTÉ CORRIGÉ EN TEMPS OPPORTUN".



Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents

Les employés et non employés de notre filiale Veta Dorada assurent l'identification, l'évaluation et le contrôle des risques (IPERC) en collaboration avec les supérieurs immédiats et avec les conseils d'un ingénieur en sécurité afin de prévenir les blessures et les maladies sur le lieu de travail. L'objectif principal est de maintenir un environnement sécuritaire dans nos lieux de travail.

La mise en œuvre de l'IPERC nous permet d'identifier les risques de dangers, d'évaluer et de contrôler ceux-ci par le biais de la hiérarchie des contrôles (éliminer, remplacer, contrôles techniques, contrôles administratifs et équipements de protection individuelle). Cette étape est suivie d'une évaluation des risques résiduels qui nous permet de prendre des mesures nécessaires à l'amélioration de notre système.

Les employés disposent d'un formulaire de rapport d'incident

pour signaler les dangers existants et les incidents de travail, lequel est transmis au secteur de la sécurité sur le lieu de travail ainsi qu'à la direction immédiate. Les employés qui signalent des dangers ou des incidents existants reçoivent un accusé de réception de la part du service de sécurité au travail.

Lorsqu'un employé est confronté à un danger susceptible de provoquer une blessure ou une maladie, il a le droit d'arrêter le travail, d'en informer sa direction, et de reprendre le travail une fois le danger éliminé ou sous contrôle. Cette mesure est énoncée dans le règlement interne sur la santé et la sécurité au travail.

Notre filiale Veta Dorada dispose également d'un processus d'enquête sur les accidents et les incidents, impliquant les parties concernées, l'employé, ses représentants, son supérieur immédiat et d'un représentant du comité de sécurité au travail. Ensemble, ils déterminent les



causes immédiates et de fond de la situation, ainsi que les mesures correctives applicables. **GRI 403-2**

Services de santé au travail

Dans notre usine, nous disposons d'une unité médicale dotée d'un équipement adéquat et de professionnels de la santé, qui peuvent fournir des soins médicaux et de premiers secours 24 heures sur 24 à tous les employés et non-employés travaillant dans l'unité.

En outre, le personnel médical contribue à la réduction des risques professionnels par la mise en œuvre d'un plan de surveillance médicale du travail, le contrôle des agents professionnels et le suivi des cas d'infections par la COVID-19. **GRI 403-3**

Participation des travailleurs, consultation et communication en matière de santé et de sécurité au travail

Afin de garantir la participation et l'implication dans la sécurité et la santé au travail, les travailleurs

élisent leurs représentants au comité ou au sous-comité de sécurité et de santé au moyen d'un scrutin secret et direct. Le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité ou du sous-comité est égal à celui de l'employeur.

Les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité participent et donnent leur avis lors de l'élaboration de la matrice de base IPERC, des audits externes et durant les supervisions de l'autorité compétente, les inspections de sécurité, les réunions ordinaires ou extraordinaires.

Lors de ces réunions, ils rendent compte des performances et statistiques en matière de santé et de sécurité au travail, des dangers potentiels, ainsi que de l'opinion des employés afin de prendre les mesures qui s'imposent. **GRI 403-4**





COMITÉ FORMEL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS ET DE L'ENTREPRISE

GRI
403-4

RESPONSABILITÉS	FRÉQUENCE DES RÉUNIONS	AUTORITÉ DÉCISIONNELLE	REPRÉSENTATION DES EMPLOYÉS AU SEIN DU COMITÉ
Les fonctions ou responsabilités du comité sont énoncées à l'article 42 du règlement de la loi sur la sécurité et la santé au travail, DS 005-2012 -TR, et à l'article 63 du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans l'industrie minière, DS 024-2016 -EM et ses amendements dans DS 023-2017 -EM.	Le Comité se réunit en session ordinaire une fois par mois, à un jour préalablement fixé. Le Comité se réunit extraordinairement sur convocation de son président, à la demande d'au moins deux (2) de ses membres, ou en cas d'accident mortel.	Le Comité s'efforce de prendre des décisions par consensus plutôt que par vote. S'il n'y a pas de consensus, une majorité simple est requise. En cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.	Les employés sont représentés au sein du comité de santé et de sécurité au travail.

Formation des employés sur la santé et la sécurité au travail

Les employés sont formés conformément aux exigences de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail dans l'industrie minière et en fonction des niveaux de risque sur le lieu de travail. Dans l'unité de production, six thèmes sont développés sur

une base mensuelle et dans les bureaux décentralisés, quatre thèmes sont développés sur une base annuelle.

La formation est dispensée de manière théorique et pratique et pendant les heures de travail par du personnel professionnel et technique ayant suivi des études supérieures. Les

évaluations sont effectuées à la fin du cours, à l'aide d'un examen. **GRI 403-5**

FORMATION À LA SÉCURITÉ, À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET L'ENVIRONNEMENT (SSOMA).

HEURES DE FORMATION SSOMA		
2020	2021	2022
10 605,58	24 523,00	23 277,25



Promouvoir la santé des employés

Notre filiale Veta Dorada facilite l'accès des employés et de leurs bénéficiaires déclarés à d'autres services médicaux publics ou privés pour les soins de santé non liés au travail.

En outre, notre unité médicale promeut des programmes de santé annuels pour prévenir les maladies courantes chez tous les employés.

En 2022, des campagnes de contrôle anthropométrique (poids et taille) ont été menées pour prévenir l'obésité. De plus, nous avons également mis en œuvre des campagnes d'analyse de la glycémie pour la prévention du diabète, des mesures de contrôle de la tension artérielle et des campagnes de vaccination contre le tétanos, l'hépatite, la grippe et la COVID-19. **GRI 403-6**

Prévention et atténuation des risques directement liés aux relations commerciales sur la santé et la sécurité au travail

Afin de prévenir ou d'atténuer les effets sur la santé et la sécurité au travail du personnel employé, des sous-traitants ou des tiers, il est désormais obligatoire d'adopter les normes de notre société.

Pour commencer à travailler dans nos installations, il est indispensable de se soumettre à des examens médicaux du travail à l'embauche et de façon périodique par la suite. Outre le dépistage négatif de la COVID-19, l'activation de l'assurance complémentaire pour le travail à risque est requise, afin de couvrir tous les éventuels accidents potentiels. **GRI 403-7**

Couverture du système de gestion de santé et sécurité au travail

Fin 2022, dans notre filiale Veta Dorada, 463 de nos employés à temps plein et 34 employés d'entreprises tierces étaient couverts à 100 % par notre système de gestion de santé et sécurité au travail (OHSMS).



COUVERTURE GÉNÉRALE DU SYSTÈME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL À VETA DORADA

TYPE D'EMPLOYÉS	N°	NOMBRE DE EMPLOYÉS COUVERTS PAR LE SYSTÈME DE SST	%
Employés directs (à part entière)	463	463	100 %
Employés contractuels (tiers)	34	34	100 %

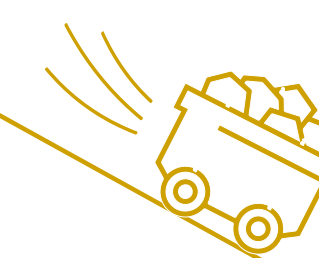
COUVERTURE DU SYSTÈME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL SOUMIS À UN AUDIT EXTERNE FILIALE VETA DORADA

TYPE D'EMPLOYÉ	N°	NOMBRE DE EMPLOYÉS COUVERTS PAR LE SYSTÈME DE SST	%
Employés à part entière et tiers	497	497	100 %

Le système de gestion de santé et de sécurité au travail, conformément au règlement sur la santé et la sécurité au travail dans l'industrie minière appliqué dans notre unité de production, couvre l'ensemble de nos employés, stagiaires et tiers.

Un audit externe est réalisé chaque année, couvrant l'ensemble des employés de notre filiale Veta Dorada, y compris les employés tiers. Les résultats de cet audit sont soumis à la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) et à l'Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas (OSINERGMIN).

GRI 403-8



Lesiones por accidente laboral GRI
403-9

Au cours de l'année 2022, nous avons réussi à éviter tout accident mortel ou ayant des conséquences majeures. On a cependant dénombré 10 blessures dues à des coups et des contusions aux poignets, aux mains et aux doigts, sans conséquence majeure.

INDICATEURS D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PARMIS LES EMPLOYÉS (NOMBRE) - VETA DORADA

INDICATEUR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Nombre total de décès enregistrables (TRF)	0	0	0
Nombre d'accidents avec perte de temps (LTI)- Avec conséquences majeures	0	0	0
Nombre total d'accidents enregistrables (TRI)	1	1	10
Nombre de jours perdus	26	7	586

"AUCUN ACCIDENT AUX CONSÉQUENCES GRAVES N'EST SURVENU EN 2022".

INDICATEURS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL CHEZ LES EMPLOYÉS (TAUX) - FILIALE VETA DORADA

INDICATEUR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR) - Avec conséquences majeures	0	0	0
Taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR)	1.33	0.94	8.61
Taux de gravité (SR)	34.46	6.57	504.76
Nombre d'heures travaillées	754 575	1 066 177	1 160 954

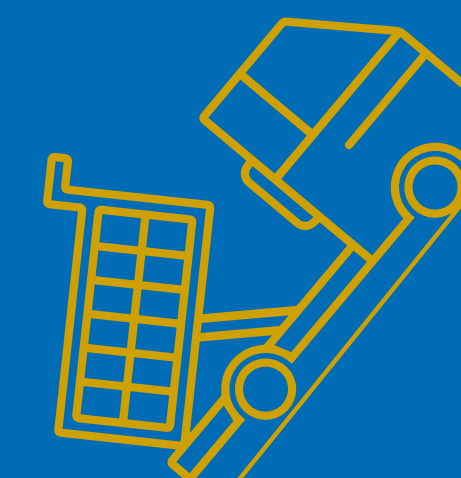
En outre, au cours de la période de référence, aucun accident mortel n'a été enregistré, ni d'accident en général dans les entreprises tierces ou chez les sous-traitants.

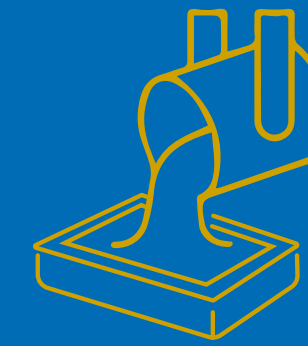
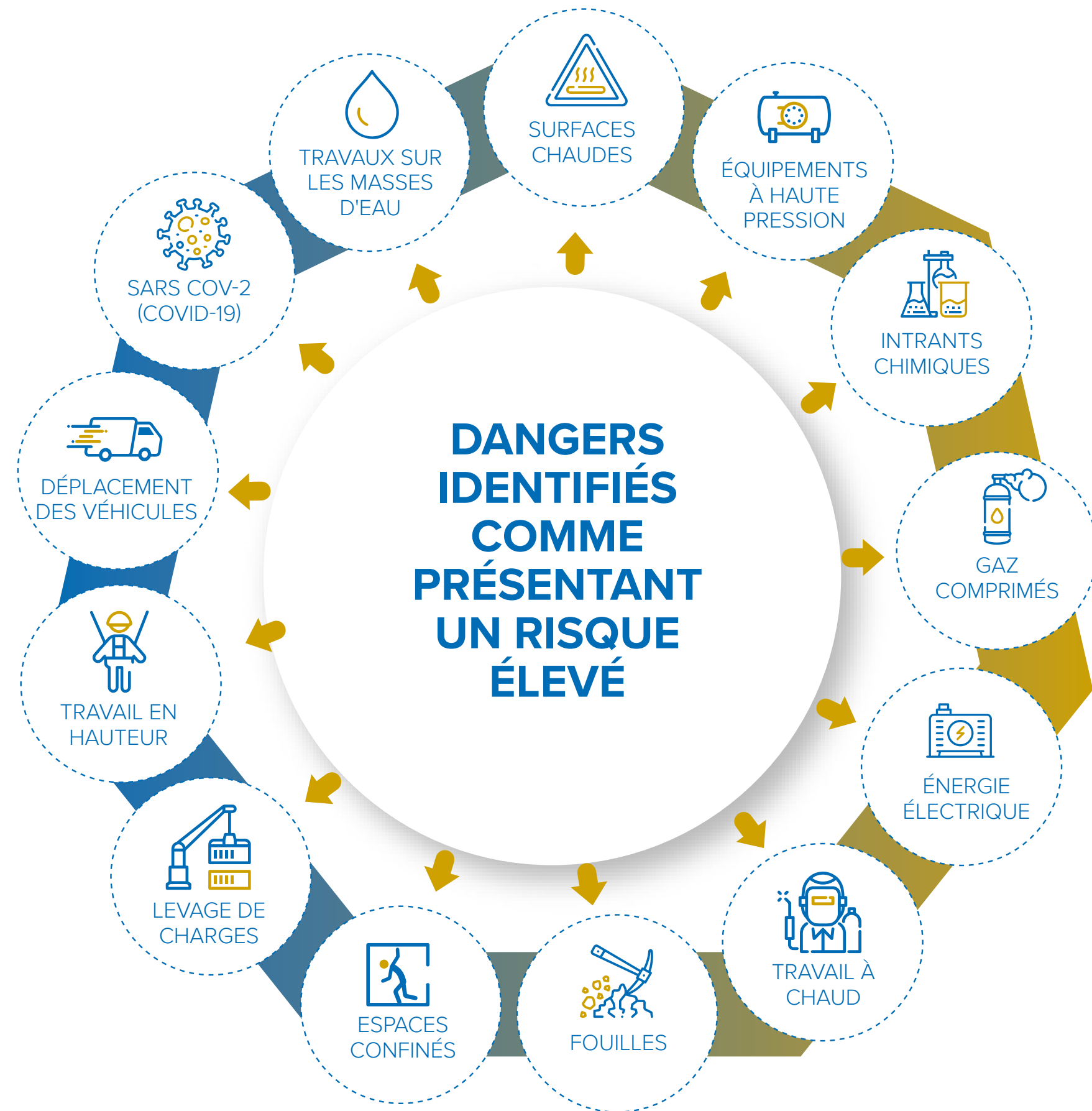
INDICATEURS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (NOMBRE) – TIERS EMPLOYÉS

INDICATEUR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Nombre total de décès enregistrables (TRF)	0	0	0
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (ATA) - conséquences majeures	0	0	0
Nombre total d'accidents enregistrables (TRI)	0	0	0
Nombre de jours de travail perdus	0	0	0

Les taux figurant dans les tableaux ci-dessus sont calculés sur la base de 1 000 000 d'heures travaillées.

Les dangers susceptibles de provoquer des accidents aux conséquences majeures ont été déterminés dans le cadre de l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques (HIRC), et présentent toujours un risque résiduel après la mise en œuvre des contrôles.





Au cours de l'année 2022, aucun des dangers identifiés n'a entraîné des blessures ou des maladies aux conséquences majeures.

En effet, les dangers à risque élevé ou moyen, tels qu'ils sont évalués dans la matrice IPERC, font l'objet de contrôles basés sur la hiérarchie de contrôle des risques, tel que l'élimination, la substitution, les contrôles techniques, les contrôles administratifs et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI). En cas de risque résiduel, des mesures d'amélioration sont prises pour l'éliminer. **GRI 403-9**

"AU COURS DE L'ANNÉE 2022, AUCUN RISQUE ÉLEVÉ N'A ENTRAÎNÉ D'ACCIDENTS DU TRAVAIL".

évaluation permet de déterminer les contrôles nécessaires pour éliminer le danger et minimiser le risque. Ces mesures comprennent principalement la mise en place d'extracteurs et de neutralisateurs, le suivi des agents professionnels, la surveillance de la santé au travail, la rotation du personnel et l'utilisation d'EPI. **GRI 403-10**

Maladies professionnelles

Au cours de l'année 2022, il n'y a pas eu de cas de maladie professionnelle due à des agents physiques, chimiques, dysergonomiques ou psychosociaux. Afin de prévenir les maladies professionnelles ou d'éviter leur intensification par le travail, une évaluation des risques pour la santé au travail est réalisée à partir du référentiel IPERC. Cette



5.8 DYNACOR FACE À LA COVID-19 NON GRI

En 2022, dans notre filiale de Veta Dorada, nous avons maintenu à jour notre plan de surveillance, de prévention et de contrôle de la COVID-19 (Plan COVID-19). Le 2 septembre 2022, nous avons réussi à vacciner 100 % de notre personnel avec la troisième dose. Par la suite, nous avons commencé à promouvoir les avantages d'une vaccination complète. À la fin de l'année, nous avons atteint un taux de vaccination de 99,57 % pour la troisième dose et de 49,69 % pour la quatrième dose.

Voici les principales activités de prévention de la COVID-19 qui ont été menées :

- Assurer la présence de professionnels de la santé pour traiter les cas liés à la COVID-19.
- COVID-19 : test de dépistage requis pour le personnel entrant dans l'unité de l'usine de traitement de Veta Dorada
- Surveillance et dépistage des symptômes à l'intérieur de notre usine.

- Tests périodiques de dépistage de la COVID-19 dans les bureaux décentralisés.
- Tests de dépistage pour un cas positif.
- Surveillance du CO2 dans notre usine et nos bureaux afin de déterminer l'utilisation facultative d'un masque.

La principale réalisation a été la sensibilisation du personnel à signaler l'apparition de symptômes respiratoires ou tout contact direct avec un cas positif, afin de prévenir la propagation précoce du COVID-19 et de ne pas affecter les activités professionnelles.

Notre priorité est d'assurer le bien-être de nos employés et de leur permettre de rentrer chez eux en bonne santé, malgré les défis posés par le COVID-19 tout en assurant la continuité des activités.

Notre objectif est de veiller à ce qu'aucun de nos employés ne contracte de cas graves



de COVID-19 et de continuer à mettre en pratique les recommandations du ministère de la Santé (MINSa).

L'impact le plus important est que des entreprises tierces, qui avaient une relation contractuelle avec nous, ont également adopté nos protocoles COVID-19 pour leurs propres employés. Elles ont assumé les engagements décrits dans notre plan COVID-19.

Les principales mesures adoptées pour prévenir les impacts négatifs potentiels ont été les suivantes :

- Avant le départ pour le lieu de travail, des tests de COVID-19 ont été effectués.
- À l'entrée du lieu de travail, des contrôles des symptômes ont été effectués et le lavage obligatoire des mains a été respecté.

- Les groupes à risque et les lieux de travail fortement exposés au COVID-19 ont été identifiés et les mesures de contrôle ont été renforcées par des barrières physiques ou des mécanismes de ventilation.

- Les formations se sont déroulées principalement de manière virtuelle et exceptionnellement en personne, en respectant les mesures de distanciation sociale et en utilisant des masques KN95.

- Dans la cafétéria et les campements, la distance minimale a été établie conformément aux recommandations du ministère de la Santé (MINSa).
- Les recommandations du MINSa ont fait l'objet d'un examen continu pour la mise à jour du plan COVID-19.

Afin d'atténuer les impacts négatifs réels liés aux symptômes respiratoires dans le cadre de nos activités, des tests d'exclusion

ont été effectués. Les cas positifs confirmés et les contacts directs avec des cas positifs ont été orientés vers des centres de santé agréés pour une mise en quarantaine. Pendant cette période, un suivi quotidien a été effectué par un professionnel de la santé.

Les mesures mises en œuvre pour traiter efficacement les résultats positifs causés par l'interaction avec les communautés et pour prévenir une éventuelle contagion étaient les suivantes : réduire les activités en personne ou les mener dans des lieux ventilés en portant des masques KN 95.

En outre, pour soutenir la prévention de la contagion et le traitement des cas positifs, des masques KN 95 ont été donnés ainsi que du carburant pour la centrale à oxygène du centre de santé de Chala.

Afin de contrôler les mesures prises et de fournir à nos employés des recommandations pour prévenir l'infection par la COVID-19, des groupes WhatsApp ont été créés par lesquels les cas suspects ont été communiqués à l'unité médicale pour des recommandations médicales et un suivi.

La grande efficacité des mesures prévues dans notre plan COVID-19 a été démontrée par le fait que la majorité des cas positifs sont apparus en dehors du lieu de travail plutôt qu'à l'intérieur.

COVID-19 pour prévenir les symptômes sévères. Le ministère de la Santé (MINSa) a depuis recommandé la généralisation de cette dose supplémentaire en raison de ses bénéfices potentiels.

D'autre part, la bonne gestion de la COVID-19 a été démontrée par le fait que nous n'avons connu aucune interruption de nos activités sur aucun de nos sites en raison d'infection du personnel pendant toute la durée de la pandémie.

Parmi les enseignements tirés, on peut citer les suivants :



Évitez les foules et, si nécessaire, portez des masques pour éviter la propagation du COVID-19.



La ventilation de la zone de travail est une bonne mesure préventive.



Le lavage des mains prévient les maladies virales et bactériennes.

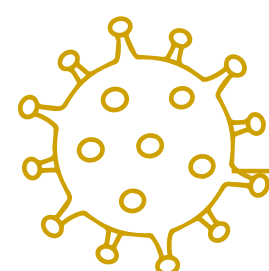


La courbe nationale des cas positifs et l'incidence des cas positifs au sein de nos opérations ont servi de référence pour renforcer ou assouplir les mesures de lutte contre la COVID-19, toujours dans le respect des dispositions de notre plan COVID-19.

Les représentants du personnel ont participé activement au comité de santé et de sécurité au travail, comme en témoigne leur implication dans une réunion extraordinaire au cours de laquelle le plan COVID-19 a été discuté. Chaque version actualisée du plan a été soumise au MINSa. Les cas de COVID-19 dans notre filiale Veta Dorada et le pourcentage de personnes vaccinées ont été signalés lors de chaque réunion ordinaire du comité de santé et de sécurité au travail, ainsi que dans les rapports trimestriels aux directeurs

GRI
3-3

"AU COURS DE LA PÉRIODE 2022, NOUS AVONS ATTEINT 99,57 % DU PERSONNEL VACCINÉ AVEC LA TROISIÈME DOSE ET 49,69 % AVEC LA QUATRIÈME DOSE".





5.9 CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

En 2022, nous avons évalué 50 % des fournisseurs essentiels à notre filiale Veta Dorada (définis par le montant des dépenses en dollars américains). Cette évaluation a été réalisée à l'aide d'une liste de contrôle tenant compte du respect des normes sociales, environnementales, des droits de la personne et de la réglementation en vigueur.

L'objectif était d'évaluer les fournisseurs et de les aider à reproduire les meilleures pratiques, et nous sommes satisfaits des résultats.

La liste de contrôle comprend une évaluation initiale des fournisseurs sur les 15 sujets suivants :

"NOUS MAINTENONS ÉGALEMENT LA PERSPECTIVE D'AUGMENTER ET D'ATTEINDRE 60 % DES FOURNISSEURS ÉVALUÉS EN 2023".

-  Juridique
-  Santé et sécurité au travail
-  Code de conduite et droits de l'homme
-  Environnement
-  Relations avec les salariés
-  Travail forcé
-  Travail des enfants
-  Harcèlement et abus
-  Diversité, inclusion et non-discrimination
-  Lutte contre la corruption
-  Conflit d'intérêts
-  Prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme (PLAFT)
-  Relations avec les fournisseurs et les clients
-  Relations communautaires
-  Communication





Nous considérons que les principaux résultats obtenus au cours du mandat ont été la mise en œuvre de l'évaluation sous un format standardisé; nous continuons également à travailler sur le renforcement de nos critères d'évaluation.

Afin de poursuivre la croissance de notre filiale Veta Dorada, et de générer de la valeur pour nos parties prenantes, nous visons, en 2023, à réaliser des audits de nos fournisseurs de services et d'approvisionnement. Ces audits nous permettront de vérifier leur conformité à nos critères d'évaluation et d'être en mesure de recommander des actions d'amélioration, et de commencer à auditer de nouveaux fournisseurs.

En outre, nous maintenons notre objectif d'augmenter et d'atteindre 60 % des fournisseurs évalués en 2023.

En tant qu'entreprise, nous reconnaissons l'importance de partager nos normes avec nos fournisseurs afin de générer un impact positif.

En mettant en œuvre un processus d'évaluation, nous pouvons aligner leurs processus sur des normes plus strictes en matière de respect de l'environnement, de responsabilité sociale, de droits de la personne et de réglementations légales.

Pour contrôler l'efficacité de l'évaluation mise en œuvre, nous effectuons un suivi du nombre de fournisseurs évalués et ceux répondant aux critères d'évaluation. Ils sont classés dans les catégories suivantes : non qualifié, qualifié en attente d'amélioration, qualifié et hautement qualifié.

Il est à noter qu'après cette mesure et l'assurance de l'efficacité, 100 % des fournisseurs évalués sont dans les catégories qualifiés et hautement qualifiés.

Au cours de l'année 2022, nous avons appris l'importance des vérifications de fournisseurs effectuées des tiers pour nous assurer de la conformité avec les aspects évalués.

Nous tenons nos parties prenantes informées des futurs audits ou des améliorations apportées à notre système d'évaluation, et nous communiquons constamment avec elles et avec notre filiale Veta Dorada pour proposer des options d'amélioration.

Finalement, sur un total de 22 fournisseurs essentiels, 50 % ont été évalués, ce qui correspond à 11 entreprises qui nous fournissent des services et des approvisionnements. **GRI** 3-3 / 308-1 / 414-1

"CHEZ DYNACOR, NOUS CONTINUONS À METTRE EN ŒUVRE DES PROCESSUS VISANT À GÉNÉRER UNE VALEUR PARTAGÉE AVEC NOS FOURNISSEURS".



5.10 FOURNISSEURS LOCAUX

Chez Dynacor, nous donnons la priorité à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, qui implique une série de processus visant à assurer un flux régulier de minerai, d'intrants et de services pour garantir le bon fonctionnement de nos opérations. Ce processus est géré par les départements de la logistique, des projets et de commercialisation du minerai.

La première étape du processus consiste à soumettre des demandes à l'interne, basées sur les prévisions de coûts et d'investissements. Ces demandes sont ensuite approuvées par la direction générale de notre filiale, Veta Dorada.

Pour assurer le bon fonctionnement et la croissance de nos activités, nous nous concentrons sur l'achat de minerai, de fournitures et de services, dans les délais et à prix compétitif, auprès des fournisseurs de l'usine de traitement Veta Dorada ou

selon le type de contrat établi.

Dans notre modèle d'entreprise, les mineurs artisanaux font également partie de notre chaîne d'approvisionnement en tant que fournisseurs de minerai. C'est pourquoi les mineurs artisanaux sont responsables du transport du minerai depuis leurs concessions jusqu'à l'usine de traitement de Chala, dans la région d'Arequipa (Pérou), ou jusqu'au siège du service de concassage dans la région de Trujillo (Pérou).

Il convient de noter que les fournisseurs de minerais (MAPE) auprès desquels nous nous approvisionnons sont dûment inscrits au Registre de formalisation minière globale (REINFO) du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines (MINEM). Ces fournisseurs appartiennent aux catégories suivantes : formalisés et en cours de formalisation ; ils sont donc dûment classés et reconnus par le gouvernement péruvien.

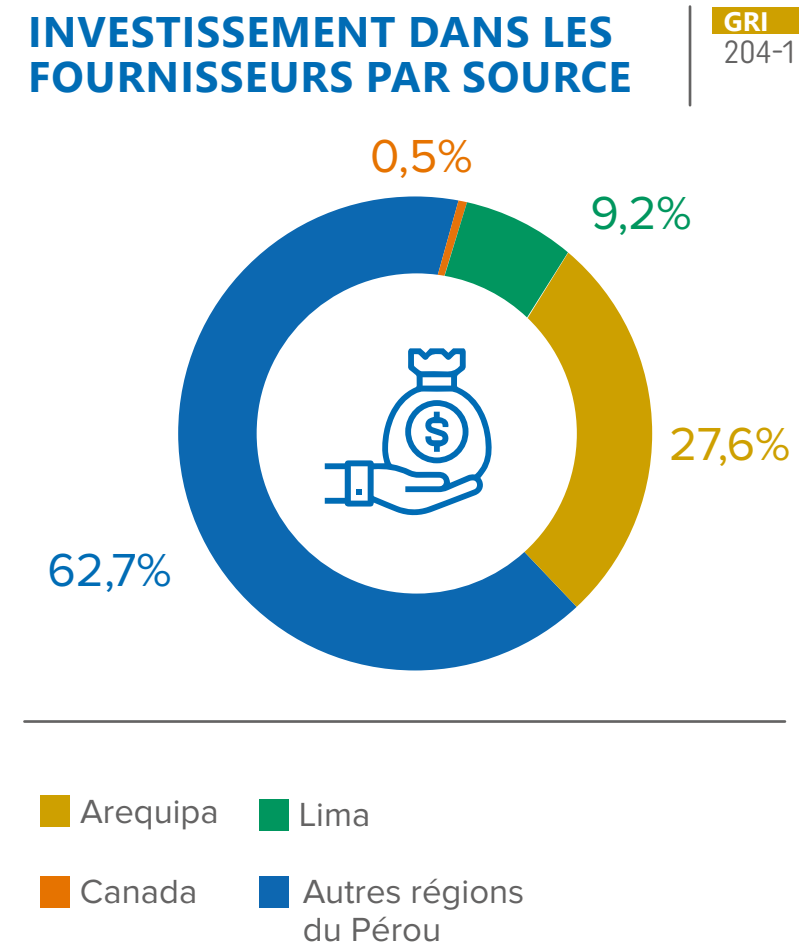


Notre filiale Veta Dorada a un impact positif sur les fournisseurs locaux de matériaux et de services, en créant des opportunités commerciales. Il s'agit par exemple de fournisseurs de matériaux pour les travaux de génie civil et de fournitures de bureau, ainsi que de fournisseurs de services alimentaires, de services médicaux, de services de nettoyage et d'hébergement, entre autres.

En 2022, les relations commerciales ont été maintenues au Pérou avec des achats de 168,9 millions de dollars US en minerai, matériaux et services. Sur le total des achats, 27,6 % ont été réalisés localement dans la région d'Arequipa, où se trouve l'usine de traitement Veta Dorada, pour un montant de 46,9 millions de dollars US. **GRI 204-1**

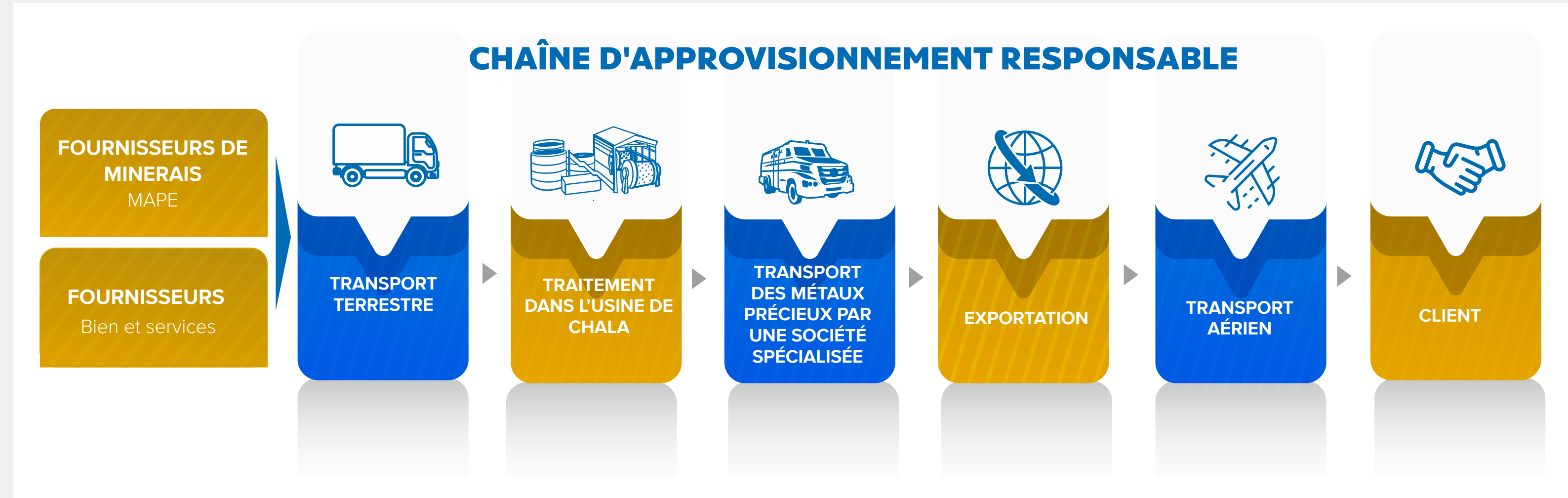
"EN 2022, LES RELATIONS COMMERCIALES ONT ÉTÉ MAINTENUES AU PÉROU AVEC DES ACHATS DE 168,9 MILLIONS DE DOLLARS US EN MINERAI, MATÉRIAUX ET SERVICES".





Nous avons également enregistré une augmentation de 5,5 % des investissements dans les fournisseurs de la région d'Arequipa par rapport à 2021 (46,9 millions de dollars US en 2022 contre 44,5 millions de dollars US en 2021).

Cette augmentation s'inscrit dans notre volonté d'encourager l'approvisionnement local afin de contribuer au développement des communautés dans lesquelles nous sommes présents.



5.11 TRACABILITÉ DU PRODUIT

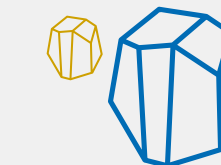
Gestion des MAPE NO GRI

En 2022, 147 566 tonnes de minerai sont entrées dans notre usine de traitement Veta Dorada en provenance des mineurs artisanaux et à petite échelle (MAPE), formalisées et en cours de formalisation. Les principales activités

menées dans le cadre du processus de gestion des MAPE ont été les suivantes :

CONTROL

- Les vérifications des travaux miniers effectuées sur place nous permettent de contrôler l'activité minière.



- Normalisation des exigences en matière de cautionnement et d'achat de minéraux.



- Standardisation du soutien logistique pour faciliter l'achat de minerais : mouvement des cargaisons, fret, transport de minerais et transport par voie maritime.



LOYAUTÉ



- Conseils et recommandations aux MAPE concernant les corrections à apporter à l'instrument de gestion environnementale pour la formalisation des activités minières artisanales et à petite échelle (IGAFOM) en vue de son approbation par les gouvernements régionaux.



- Projet de conseil technique aux MAPE en matière de géologie et de topographie.



- Signature de contrats d'exploitation avec des mineurs exploitant du minerai dans les concessions de Veta Dorada.



- Allocation de soutien logistique pour MAPE.

Au cours de l'année 2022, nous avons obtenu les résultats suivants :



- S'assurer que la concession minière d'où est extrait le minerai est bien celle déclarée par les MAPE.



- Assurer la traçabilité des MAPE.



- Augmentation de la souscription de contrats d'exploitation dans les concessions de notre filiale Veta Dorada, dans le département d'Ancash.

Notre principal objectif pour 2023 est d'augmenter les quantités de minerai acheté afin de répondre à la nouvelle capacité de traitement de l'usine, devant atteindre 500 t/jour, approuvée

le 27 juillet 2022. Pour y parvenir, nous rechercherons de nouveaux fournisseurs et augmenterons le nombre d'acheteurs et d'unités mobiles dans cette zone.

Le travail avec les MAPE génère des impacts positifs tels que la création d'emplois indirects et le mouvement économique (achat de nourriture, de carburant, achat et fabrication d'équipement minier, contrat de services de transport minier et tous ceux liés à l'activité minière), en particulier dans les régions de Piura, Cajamarca, La Libertad, Ancash, Lima, Ica, Arequipa, Huancavelica, Ayacucho, Apurímac, Puno et Cusco.

Nos politiques en matière de gestion des MAPE sont les suivantes :

- N'acheter que des MAPE dont le travail minier a été vérifié comme étant conforme par le service de géologie de notre filiale Veta Dorada.

- Ne pas acheter des MAPE reconnus coupables de blanchiment d'argent, d'exploitation minière illégale, de financement du terrorisme, de corruption et d'autres crimes connexes qui génèrent des profits illicites.
- Les paiements sont versés sur des comptes appartenant aux MAPE.
- Ne s'approvisionner qu'auprès des MAPE qui remplissent les conditions requises pour l'établissement de liens et l'achat de minerai.

En outre, nos engagements sont les suivants :

- Bonnes conditions d'achat de minerai.
- Paiements équitables et rapides.
- Conseils techniques sur la géologie et la topographie pour obtenir la formalisation.
- Soutien logistique pour les campagnes d'exploitation minières.



"TRAVAILLER AVEC LES MAPE GÉNÈRE DES IMPACTS POSITIFS TELS QUE LA CRÉATION D'EMPLOIS INDIRECTS ET DES MOUVEMENTS ÉCONOMIQUES DANS LES ZONES D'INFLUENCE OÙ NOUS SOMMES PRÉSENTS".



Afin de prévenir tout effet négatif potentiel sur les MAPE, nous nous sommes rapprochés des communautés minières pour comprendre leurs besoins ou leurs attentes; en plus d'améliorer les conditions commerciales, nous offrons des conseils techniques sur la géologie et la topographie.

En outre, afin de contrôler l'efficacité des mesures prises en matière de gestion des MAPE, nous procédons à des vérifications internes des processus de collecte et d'achat du minerai, telles que

- Vérification sur place des opérations minières des MAPE.
- Vérification documentaire des

exigences en matière de liens avec les MAPE.

- Vérification documentaire des exigences relatives à l'achat de minerai auprès des MAPE.

L'évaluation est effectuée sur une base volontaire et est réalisée avec l'apport quotidien du minerai.

Pour l'évaluation de l'efficacité, nous utilisons comme indicateur l'augmentation progressive des stocks de minerai.

Les mesures prises au cours de l'année 2022 ont été efficaces :

- Les conseils techniques sur la géologie et la topographie pour la préparation des



IGAFOM MAPE ont permis aux MAPE de se conformer aux exigences légales en matière de formalisation minière et de maintenir en vigueur leur registre intégral de formalisation minière (REINFO).


- La bancarisation du paiement des achats de minerai aux MAPE leur a permis d'avoir « un certificat de naissance dans le système bancaire », évitant ainsi l'évasion fiscale.
- Le soutien logistique et les paiements anticipés ont permis aux MAPE de rester économiquement actifs et d'augmenter leur production de minerai.
- Les exigences relatives au cautionnement et à l'achat de minerai auprès des MAPE stipulaient que ceux-ci n'étaient pas des « sujets sans capacité opérationnelle ».

Les enseignements tirés de notre gestion des MAPE en 2022 peuvent être résumés comme suit

- Les vérifications en personne des travaux minières ont permis de s'assurer que le minerai vendu par les MAPE

provient bien de travaux minières déclarés par ces derniers, leur évitant ainsi d'être impliqués dans des procédures judiciaires pénales.

- La vérification de la validité de la concession minière où se trouve le travail minier des MAPE, en plus d'assurer le respect de nos obligations en tant qu'acheteur de produits miniers, a empêché ces achats d'être rectifiés à des fins fiscales.
- La numérisation des documents du dossier des exigences en matière de cautionnement et d'achat de minerai nous a permis d'y accéder facilement.
- Le respect des exigences en matière de cautionnement et d'achat de minerais nous a évité des sanctions juridiques et la perte de notre réputation.

L'implication de nos employés a été cruciale dans la prévention des impacts négatifs sur la gestion des MAPE. 

"DURANT 2022, NOUS AVONS RÉUSSI À AMÉLIORER LA TRAÇABILITÉ DU MINÉRAI PROVENANT DES MAPE".



GESTION DE 6 L'ENVIRONNEMENT



6. GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Notre engagement en faveur de la préservation et de la protection de l'environnement s'exprime dans notre politique environnementale, qui nous donne des lignes directrices pour travailler dans le respect de l'environnement. De même, nous prenons des mesures pour minimiser ou éliminer les impacts négatifs qui peuvent être générés par notre activité.

Par conséquent, pour garantir la conformité, l'identification et la gestion efficace des aspects environnementaux, nous avons mis en place divers outils de gestion tels que des procédures, des instructions, des matrices, entre autres.

"EN 2022, L'UNE DE NOS PRIORITÉS, A CONTINUÉ D'ÊTRE LA RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE GRÂCE À L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DE NOTRE USINE VETA DORADA".

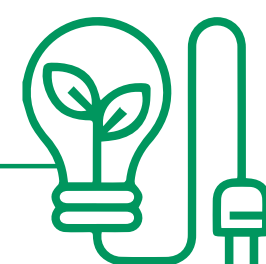
6.1 CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Chez Dynacor, nous continuons à prendre des mesures pour une utilisation appropriée de l'énergie dans toutes nos installations. En 2022, l'une de nos priorités a continué d'être la réduction de la consommation d'énergie, grâce à l'efficacité énergétique de notre usine de traitement.

De 2022, nous présentons une consommation d'énergie absolue globale d'environ 53 920 GJ. Sur ce total, 62 % sont de l'énergie indirecte et 38 % de l'énergie directe. Notre usine de Veta Dorada représente 98 % de la consommation totale.



Nous avons également enregistré une augmentation de la consommation d'énergie de 12,60 % par rapport à 2021 (53 920 GJ contre 47 888 GJ). Cette augmentation est due à l'accroissement de la capacité de notre usine.

Malheureusement, cela a également entraîné une augmentation de l'intensité énergétique de 9 % (0,4481 GJ par once d'or en 2021, contre 0,4886 GJ par once d'or en 2022). Cette augmentation s'explique par le remplacement d'un plus grand broyeur à boulets afin d'augmenter la capacité de notre usine.



Compte tenu de la nécessité de réduire la consommation d'énergie et conformément à la stratégie de la société, notre filiale Veta Dorada a mené en 2022 des activités axées sur la réduction de la consommation d'énergie et la sensibilisation à une utilisation appropriée de l'énergie.

Les principales activités ont été les suivantes :

-  • L'électricité fournie à l'usine provient à 100 % de sources renouvelables et est fournie par un tiers.
-  • Le remplacement des luminaires par des produits plus économes en énergie.
-  • Mise en marche des équipements de préférence en dehors des « heures de pointe » de consommation d'énergie.
-  • Formation du personnel à l'utilisation appropriée de l'énergie.



Il convient de souligner que nous considérons comme une réalisation majeure l'exécution du contrat signé en 2021, en vertu duquel, à partir du 1er janvier 2022, l'électricité fournie à notre usine de traitement provient entièrement de sources renouvelables, contribuant ainsi à réduire l'utilisation d'énergie provenant de combustibles fossiles et à préserver l'environnement.

Nos objectifs à long terme sont de

maintenir l'utilisation des énergies renouvelables et d'étendre leur portée au sein de l'entreprise.

En 2023, nous prévoyons de continuer à remplacer les luminaires conventionnels par des luminaires plus efficaces sur le plan énergétique.

Nous comprenons que les interactions de nos opérations avec l'environnement peuvent générer des impacts, tant positifs que négatifs, parmi lesquels une

augmentation des émissions générées par l'utilisation de l'énergie conventionnelle. De même, grâce au changement de la source d'énergie électrique, nous sommes en mesure de générer un impact positif sur l'environnement par l'utilisation d'énergies renouvelables. Ces impacts sont gérés par les activités décrites ci-dessus.

Chez Dynacor, nous appliquons une politique environnementale, par laquelle nous souscrivons à notre engagement en faveur de la protection et de l'utilisation efficace des ressources.

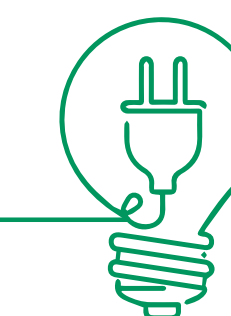
Dans le cadre de nos activités, nous contrôlons en permanence la quantité d'énergie consommée dans notre processus (directe et indirecte) afin de pouvoir identifier les variations significatives devant être gérées.

Notre stratégie est alignée sur les objectifs de développement durable des Nations Unies 7 « Et d'un coût abordable », 12 « Consommation et production

responsables » et 13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ».

Parmi les leçons apprises, nous pouvons mentionner qu'il est nécessaire de réaliser une matrice énergétique des principaux composants de notre filiale Veta Dorada afin d'identifier plus en détail ceux présentant une consommation élevée et de mettre en œuvre des stratégies visant à leur réduction.

Nous sommes en contact permanent avec nos employés au sujet de l'utilisation de l'énergie et recevons des questions concernant la gestion de l'énergie ; ces questions sont évaluées et contribuent à façonner notre stratégie. **GRI 3-3**



La consommation totale de la société est indiquée ci-dessous :



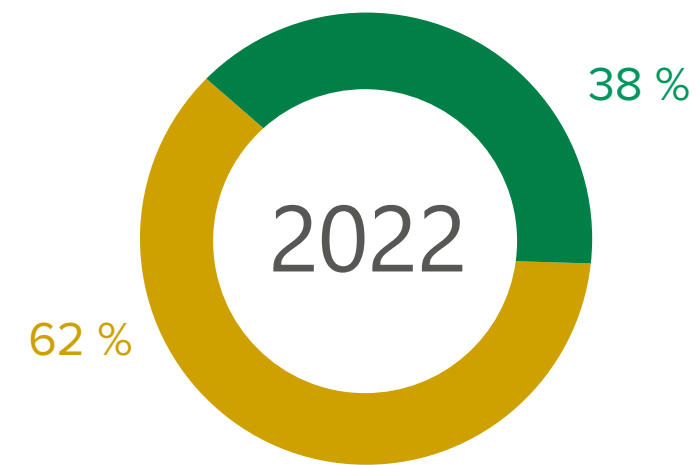
**CONSOMMATION
D'ÉNERGIE PAR SOURCE
2022**

GRI
302-1

	ÉLECTRICITÉ [GJ]	DIESEL [GJ]	GAZ - GPL [GJ]	ESSENCE [GJ]	GAZ NATUREL [GJ]	T. ÉNERGIE DIRECTE [GJ]	T. ÉNERGIE INDIRECTE [GJ]	ÉNERGIE TOTALE [GJ]
Usine Veta Dorada	32 441,93	8411,27	12 147,67	4,18	0,00	20 563,12	32 441,93	53 005,05
Bureaux et centres d'approvisionnement	637,95	0,00	0,00	0,00	119,43	119,43	637,95	757,38
Exploration	0,00	31,13	0,00	0,00	0,00	31,13	0,00	31,13
Service de concassage	126,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	126,41	126,41
TOTAL DYNACOR	33 206,29	8 442,41	12 147,67	4,18	119,43	20 713,69	33 206,29	53 919,98

**CONSOMMATION
D'ÉNERGIE PAR
TYPE**

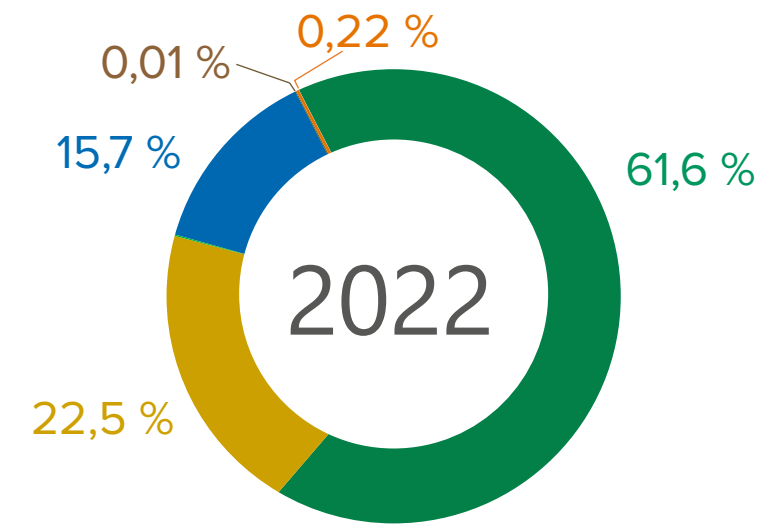
GRI
302-1



■ Énergie indirecte ■ Énergie directe

**DÉTAIL DE LA
CONSOMMATION D'ÉNERGIE**

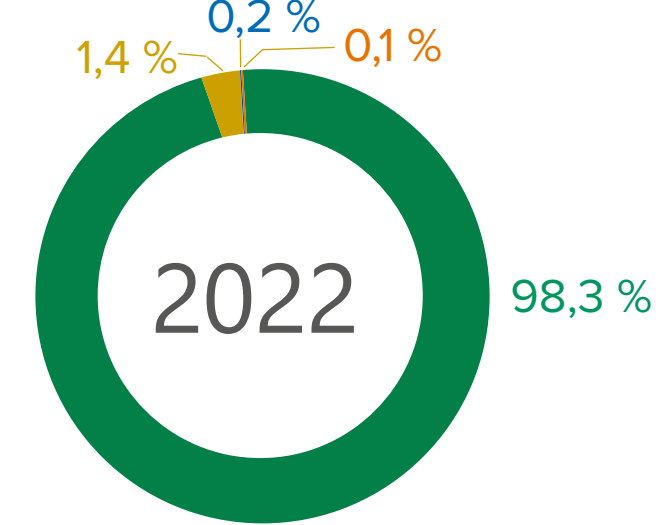
GRI
302-1



■ Électricité ■ Essence
■ Gaz de pétrole liquéfié ■ Gaz naturel
■ Diesel

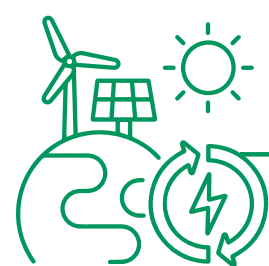
**CONSOMMATION
D'ÉNERGIE PAR ACTIVITÉ**

GRI
302-1



■ Usine Veta Dorada ■ Exploration
■ Bureaux et centres d'approvisionnement ■ Service de concassage





En ce qui concerne la consommation d'énergie, l'électricité représente environ 62 % de cette consommation. Dans le cas de l'énergie directe, la principale consommation est le gaz de pétrole liquéfié (GPL, 23 %), suivi du diesel (16 %).

En 2022, notre usine de traitement a consommé 32 441,93 GJ d'électricité provenant de sources renouvelables, ce qui représente 60 % de l'énergie totale consommée par notre société. De même, notre bureau de Montréal consomme de l'électricité provenant de sources renouvelables (0,5 % de la consommation globale).

Nous avons classé comme énergie indirecte l'électricité achetée au réseau local et tous les combustibles utilisés dans nos activités comme de l'énergie directe. En outre, la société ne comptabilise pas la consommation d'énergie en dehors de l'organisation.

GRI
302-2

Pour l'intensité énergétique, les valeurs sont présentées ci-dessous (il convient de noter que le calcul est effectué en tant que produit de l'énergie consommée par unité produite), et la consommation à l'intérieur de la Société.

GRI
302-3

"EN 2022, 61 % DE NOTRE CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE PROVENAIT DE SOURCES RENOUVELABLES".

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE.

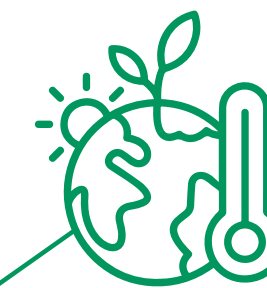
GRI
302-1 / 302-3

	2019	2020	2021	2022
Énergie directe (GJ)	17 848	11 787	19 728	20 714
Énergie indirecte (GJ)	25 952	20 680	28 160	33 206
Énergie totale (GJ)	43 801	32 466	47 888	53 920
Intensité énergétique : énergie totale par once d'or équivalente (GJ/once d'or éq.)	0,5327	0,6320	0,4481	0,4886

De même, la consommation de diesel a diminué de 27,46 % par rapport à 2021, soit 3197 GJ, grâce aux mesures mises en œuvre dans le cadre de la transformation et de la rénovation des équipements en 2022, qui sont passés au GPL.

GRI
302-4





6.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les changements climatiques sont sans aucun doute l'un des principaux défis stratégiques que nous devons relever pour protéger notre avenir et celui de la planète. C'est pourquoi nous sommes conscients de jouer un rôle important dans le développement économique et social de nos zones d'influence et sur les effets sur l'environnement. Il est donc essentiel pour nous de réduire notre empreinte écologique et de jouer un rôle actif dans la lutte contre les changements climatiques.

En 2022, Dynacor a réduit l'intensité de ses émissions de GES de 29 % par rapport à 2021 et de 43 % par rapport à l'année de référence 2019.

Le changement de fournisseur d'électricité, qui dispose d'une source d'énergie plus propre et donc de facteurs d'émission de GES plus faibles, a entraîné une réduction significative des émissions indirectes de GES de Dynacor.

La principale réalisation a été une réduction de 27 % des émissions globales de GES en 2022 par rapport à 2021.

En 2023, nous continuerons à nous concentrer sur les sources d'énergie renouvelable pour notre usine Veta Dorada, car elle représente la principale source d'émissions de GES, soit 65 % des émissions, et les bureaux et les centres d'approvisionnement de minerai, 27 %.

La principale source d'émissions de toutes nos activités en 2022 était les sources mobiles (42 %). L'électricité achetée représente la deuxième source d'émissions (32 %), suivie par le GPL (14 %) et le diesel (12 %).

Dans le cadre de notre politique environnementale, nous continuerons à opter pour l'utilisation d'une énergie plus propre provenant de sources renouvelables.

Nous calculons les émissions de GES conformément au GHG Protocol **Corporate Accounting and Reporting** standard

(protocole pour le calcul et la déclaration des émissions de gaz à effet de serre), développé par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development.

Les limites du système pour le développement de l'indicateur des émissions de GES sont définies selon l'approche du contrôle opérationnel. Il comprend les installations, les processus et les opérations sur lesquels Dynacor exerce un contrôle et des limites opérationnelles définies. Les gaz compris dans le calcul des émissions sont les suivants : CO₂, CH₄, N O₂.

Pour réduire l'impact des GES, nous optimisons l'utilisation des véhicules et, dans notre usine de traitement, nous choisissons d'utiliser du GPL au lieu de carburants liquides. Les équipements et les véhicules fonctionnant aux énergies fossiles font l'objet d'un entretien rigoureux afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Pour quantifier notre consommation d'énergie, nous



avons mis en place un registre pour chaque unité ou bureau, que nous mettons à jour mensuellement.

Dans le cadre de notre politique environnementale, nous continuerons à nous concentrer sur l'utilisation d'énergies plus propres conformément aux ODD 3, 12, 13, 14 et 15.

Dans notre usine de traitement, nous avons comparé notre consommation d'énergie avec celle d'autres secteurs de l'entreprise et même avec celle de notre fournisseur d'électricité afin de vérifier l'exactitude des données enregistrées.

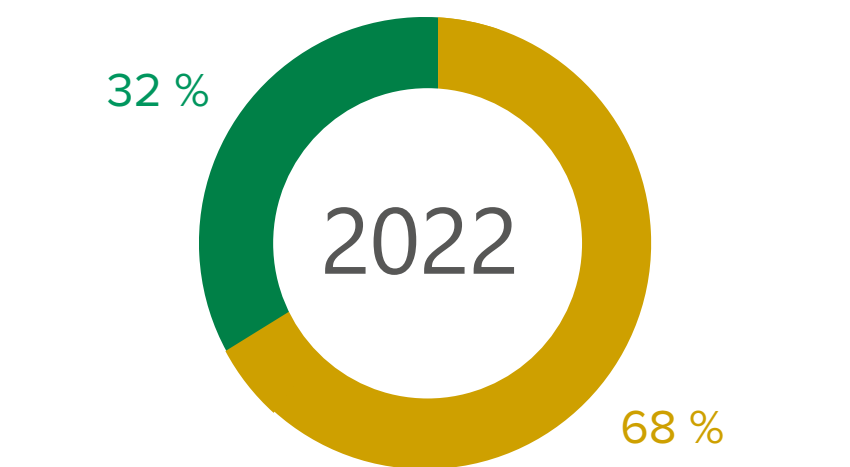
Le passage à la consommation d'énergies renouvelables nous a permis d'expérimenter et d'apprendre qu'il est possible de protéger l'environnement tout en augmentant notre productivité.

Les mesures prises sur l'utilisation de l'énergie propre sont communiquées à notre direction et à nos employés par le biais de nos rapports internes et aux autres parties prenantes

par le biais de nos rapports annuels.

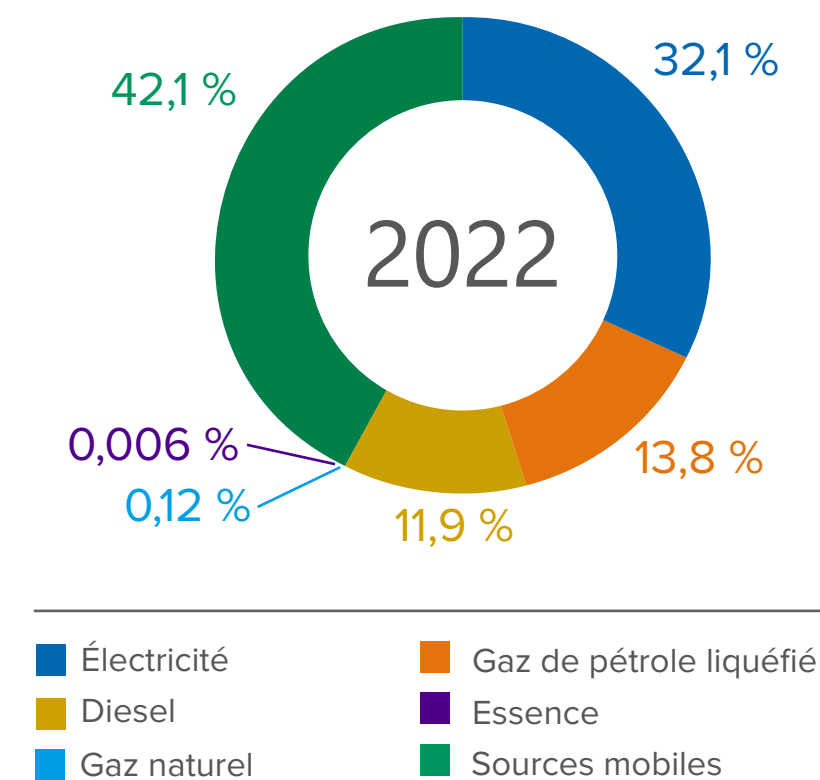
En 2022, les émissions absolues de gaz à effet de serre provenant de toutes les installations de Dynacor (usine, bureaux décentralisés, centres d'approvisionnement de minerais, service de concassage et exploration) ont totalisé environ 4 968 tonnes CO₂ eq; 68 % de ces émissions étaient des émissions directes et 32 % étaient des émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité.

ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GES 2022



■ Émissions directes (champ d'application 1) ■ Émissions indirectes (champ d'application 2)

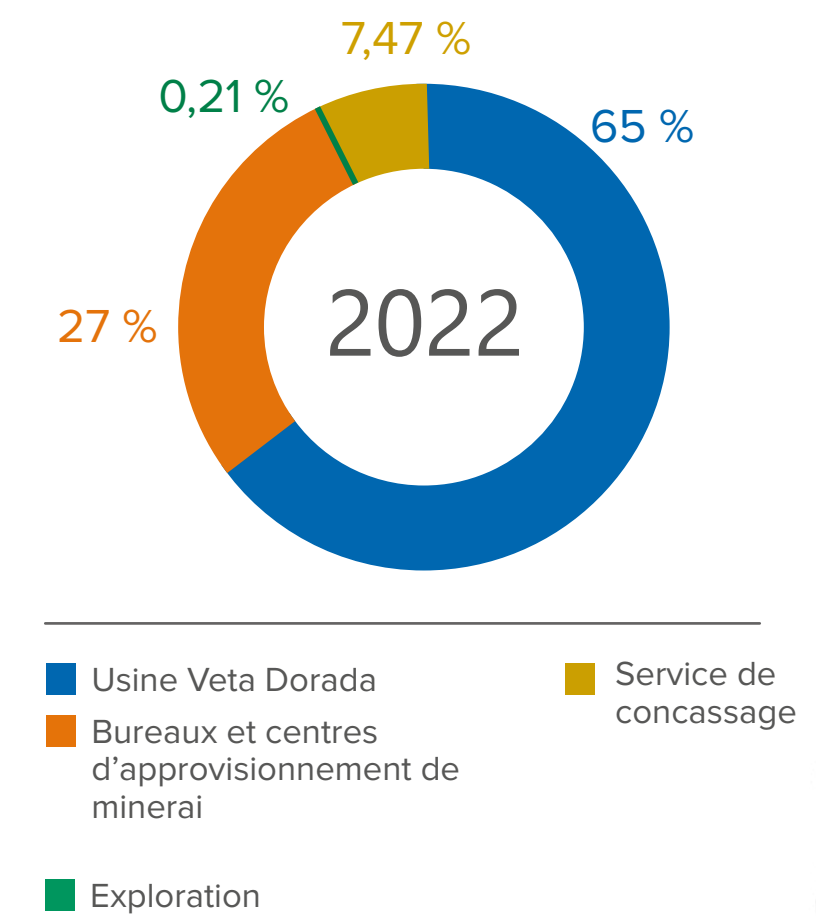
DÉTAIL DES ÉMISSIONS DE GES 2022



■ Électricité ■ Gaz de pétrole liquéfié
■ Diesel ■ Essence
■ Gaz naturel ■ Sources mobiles

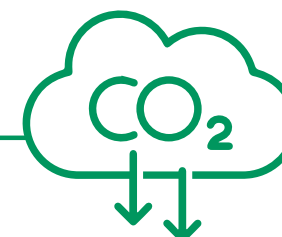
Notre usine Veta Dorada continue de représenter la principale source d'émissions de GES, avec 65 % des émissions, et les bureaux et centres d'approvisionnement de minerais, 27 %. Dans le cas des bureaux et des centres d'approvisionnement de minerais, cela s'explique par le fait qu'ils disposent de véhicules à usage logistique et de soutien aux mineurs artisanaux, ce qui augmente les émissions de sources mobiles de Dynacor.

ÉMISSIONS DE GES PAR TYPE D'ACTIVITÉ 2022



■ Usine Veta Dorada ■ Service de concassage
■ Bureaux et centres d'approvisionnement de minerais
■ Exploration

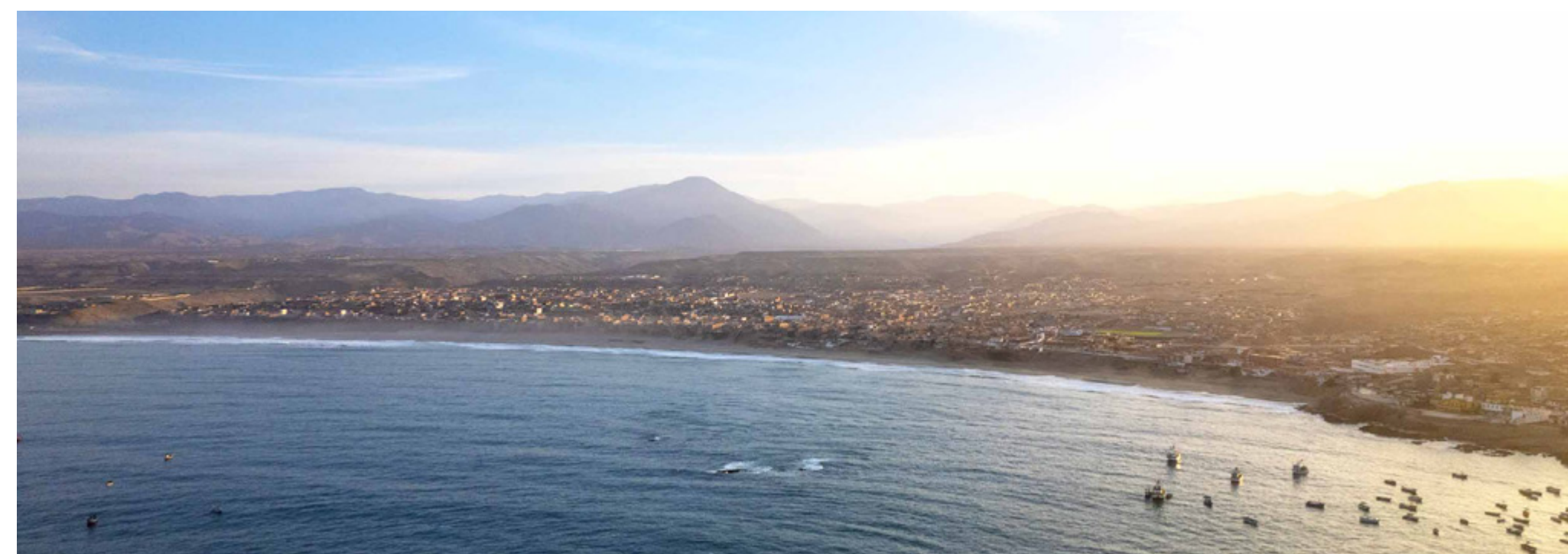




ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GES

GRI
305-1 / 305-2 / 305-4

	Émissions (tonnes éq. CO ₂)			
	2019	2020	2021	2022
Émissions directes (champ d'application 1)	2 605,26	1 922,55	2 626,66	3 375,60
Émissions indirectes (champ d'application 2)	3 849,34	3 063,64	4 188,90	1 592,18
Total tonnes éq. CO₂	6 454,60	4 986,20	6 815,56	4 967,78
Intensité des émissions de GES Émissions totales par once d'or équivalente. (t éq.CO ₂ / oz d'or éq.)	0,0785	0,0971	0,0638	0,0450



L'intensité des émissions de GES a été estimée en fonction des émissions totales de GES (champ d'application 1 et champ d'application 2) et de la production d'or équivalente. En 2022, l'intensité des émissions de GES était de 0,0450 t éq. CO₂ par once d'or équivalente, soit une réduction de 29 % de l'intensité par rapport à 2021 (0,0638 t éq. CO₂) et une réduction de 43 % par rapport à 2019 (notre année de référence). Cette réduction de l'intensité est principalement due à la consommation d'énergie provenant de sources renouvelables et à l'augmentation de la productivité de l'usine.

GRI
305-4 / 305-5

EN 2022, NOUS AVONS OBTENU UNE RÉDUCTION DE 29 % DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GES PAR RAPPORT À 2021 ET UNE RÉDUCTION DE 43 % PAR RAPPORT À 2019 (NOTRE ANNÉE DE RÉFÉRENCE).

INVENTAIRE DES SUBSTANCES APPAUVRISANT LA COUCHE D'OZONE (SAO)

Dynacor n'achète pas de produits affectant la couche d'ozone pour ses installations. Dans cette optique, nous ne possédons pas de substances appauvrissant la couche d'ozone (ODS), nous n'utilisons que des réfrigérants naturels.

GRI
305-6

"DYNACOR NE POSSÈDE PAS DE SUBSTANCES APPAUVRISANT LA COUCHE D'OZONE DANS SES INSTALLATIONS".

ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES DE COMPOSÉS INORGANIQUES

En 2022, nous avons également évalué les émissions atmosphériques de composés inorganiques provenant de nos sources fixes. Ces émissions s'élèvent à 12 tonnes. L'oxyde d'azote (NO_x) représente 99,85 % des émissions totales de composés inorganiques, tandis que le dioxyde de soufre (SO₂) représente les 0,15 % restants.

Le gaz de pétrole liquéfié utilisé dans la cafétéria, et dans les processus de raffinage, de fusion et de coupellation d'échantillons de notre usine de traitement, ainsi que le

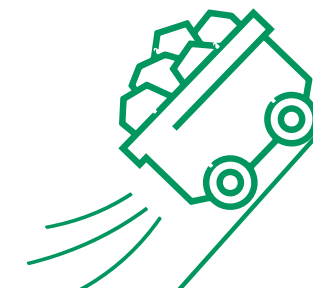
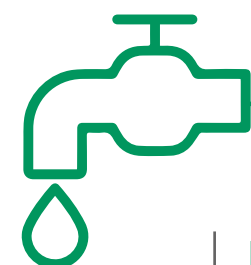
diesel utilisé principalement dans les groupes électrogènes, sont les deux principaux contributeurs de l'ensemble de nos émissions totales de polluants atmosphériques inorganiques.

Nous effectuons un contrôle des émissions gazeuses pour en vérifier la qualité.

Les résultats de la surveillance sont conformes aux normes locales et internationales (régionales) et n'ont montré aucune influence négative significative sur la qualité de l'air du fait des activités de

Dynacor. **GRI**
305-7





ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES DE COMPOSÉS INORGANIQUES

GRI
305-7

		2019	2020	2021	2022
Oxyde d'azote (NO _x)	(t/an)	11,99	8,04	16,35	12,13
Dioxyde de soufre (SO ₂)	(t/an)	0,02	0,01	0,03	0,02
Émissions inorganiques totales	(t/an)	12,0	8,1	16,4	12,1
Oxyde d'azote (NO _x)	(%)	99,85 %	99,85 %	99,85 %	99,85 %
Dioxyde de soufre (SO ₂)	(%)	0,15 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %


6.3 GESTION DE L'EAU ET DES EFFLUENTS

Dynacor réaffirme son engagement en faveur d'une utilisation responsable de l'eau et le démontre par sa performance en 2022, alors que nous avons atteint une consommation globale d'eau de 139,51 ML pour toutes les installations de la société, ce qui est légèrement inférieur à celle de 2021 (143,47 ML), malgré une augmentation de la capacité de production de notre usine.

Cette baisse se reflète également dans l'intensité de la consommation d'eau, qui a diminué de 6 % (0,00126 ML d'eau par once d'or équivalente en 2022, contre 0,00134 ML d'eau par once d'or équivalente en 2021).

Cette diminution est principalement due à l'augmentation de la productivité au cours de la période 2022.

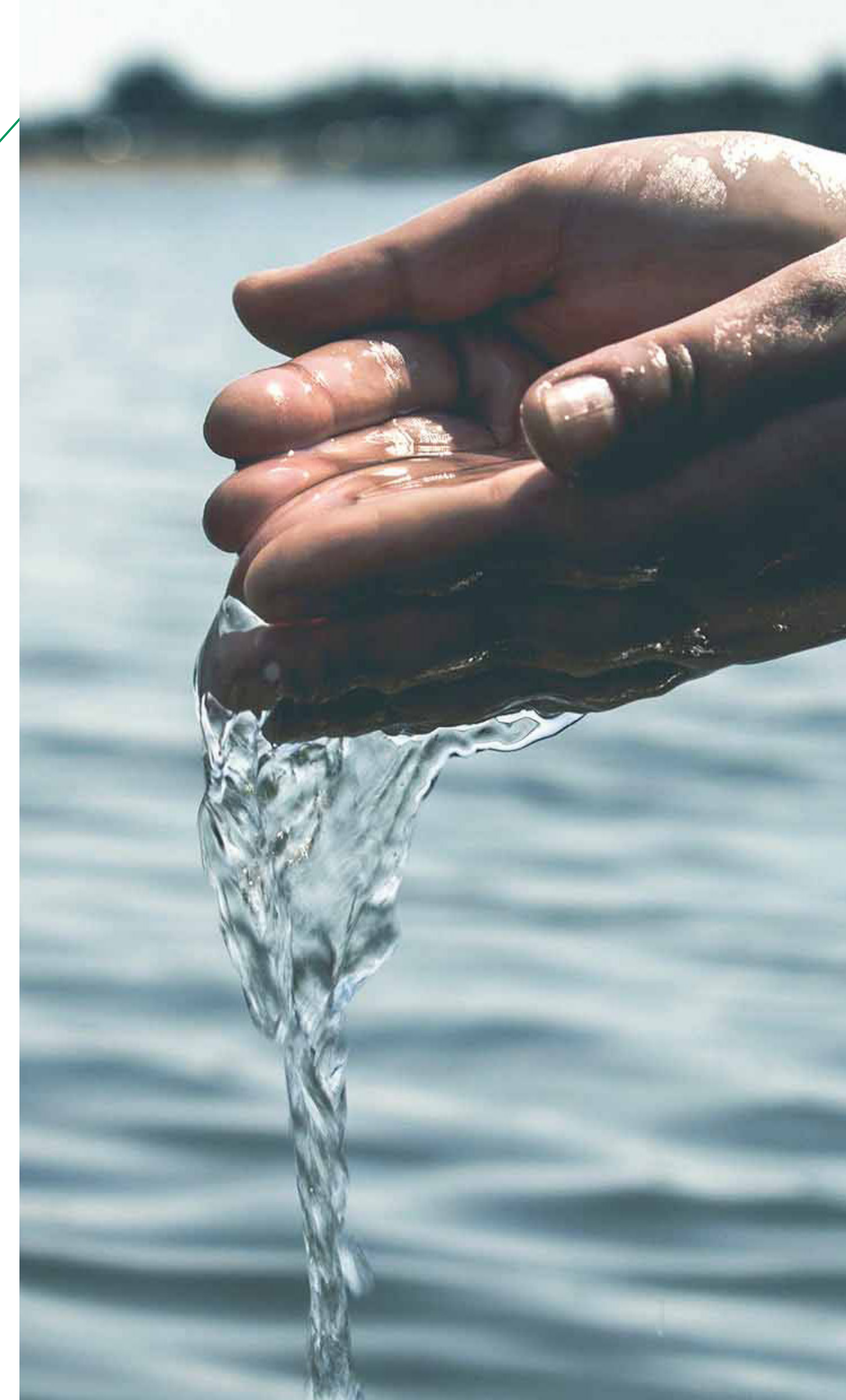
Les principales activités de 2022 liées à ce thème matériel sont les suivantes :

- 
• Formation pour sensibiliser à la consommation d'eau.
- 
• Irrigation technicisée ou goutte à goutte dans les espaces verts.
- 
• Amélioration de la collecte des eaux usées domestiques dans les camps.

En 2023, nous prévoyons d'effectuer des tests pour réduire l'évaporation du miroir d'eau de notre parc à résidus. Une des nos priorités est de réduire davantage l'intensité de notre consommation d'eau.

En 2022, la consommation totale d'eau a diminué dans l'usine de traitement de Veta Dorada et dans les bureaux, ce qui constitue un impact positif.

Nous utilisons cette ressource de manière rationnelle en recourant à des techniques d'irrigation au goutte à goutte pour les espaces verts. En outre, à l'usine de traitement, nous contrôlons la qualité de l'eau sur une base trimestrielle afin de vérifier sa qualité.





Notre plus grande consommation d'eau se situe dans le processus d'extraction métallurgique de notre usine de traitement, qui représente 97 % de la demande totale d'eau de Dynacor en 2022. Nous recirculons également 60 % de l'eau de traitement du minerai qui entre dans le parc à résidus. L'eau souterraine consommée dans notre usine de traitement provient de puits autorisés, cette consommation est enregistrée et communiquée mensuellement à l'Autorité nationale de l'eau (ANA), et des inspections sont effectuées par l'Autorité locale de l'eau (ALA) pour vérifier que les eaux usées domestiques ne sont pas déversées.

Nous nous alignons sur les ODD 6 et 12 « Eau propre et assainissement », et « Consommation et production durables », et adoptons des mesures pour améliorer l'efficacité de notre consommation d'eau.

Afin d'être en mesure d'enregistrer les informations relatives à la consommation d'eau, notre usine dispose de compteurs ou de débitmètres nous permettant de

mesurer continuellement notre consommation. Dans nos bureaux, nous disposons également de compteurs et de contrôles dont les relevés figurent sur nos factures de services publics.

Parmi les enseignements tirés, on peut citer le fait que lors de la pandémie de COVID-19, des stations de lavage des mains ont été ajoutées, davantage d'eau a été utilisée pour le nettoyage et la désinfection des bureaux et des camps, mais à tout moment, de l'eau utilisée ou usée a été recyclée dans notre processus.

Lors du suivi environnemental participatif en 2022, et avec les autorités et les représentants des communautés voisines, le circuit de l'eau dans l'usine a été expliqué verbalement, indiquant que nos processus ne génèrent pas de rejets. Cette information a également été communiquée à nos employés et aux autorités. **GRI 3-3**

En ce qui concerne la source d'eau utilisée, 27 % étaient des eaux souterraines, 73 % fournies par des tiers et 0,03 % des eaux de surface.

Nous n'utilisons pas d'eau provenant de zones humides inscrites sur la Liste de Ramsar, ou d'aquifères reconnus comme étant vulnérables.

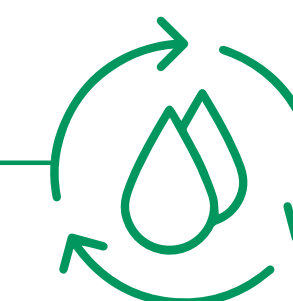
Nos puits, autorisés par l'ANA pour l'utilisation de notre usine, sont situés loin des communautés voisines et la consommation est déclarée mensuellement à cette autorité. D'autre part, l'eau fournie par des tiers à nos bureaux provient du réseau d'approvisionnement local ou d'accords avec des fournisseurs autorisés. Notre principal objectif est d'optimiser l'utilisation de l'eau pour la consommation humaine et les opérations, étant donné que la région où se trouve notre usine de traitement présente une certaine rareté des ressources en eau. **GRI 303-1**

Nous disposons d'une station d'épuration des eaux usées domestiques qui produit de l'eau traitée de catégorie 3 adaptée à l'arrosage des légumes et à la consommation animale, et d'une station de traitement par osmose inverse qui produit de l'eau destinée à la consommation



humaine. Cependant, les eaux usées domestiques sont réintroduites dans le processus, tout comme les eaux industrielles provenant du traitement du minerai, c'est-à-dire 60 % du liquide total (solution stérile) déposé dans le parc à résidus. **GRI 303-2**

"AU COURS DE L'ANNÉE 2022, NOUS AVONS RÉDUIT DE 6 % L'INTENSITÉ DE LA CONSOMMATION D'EAU".



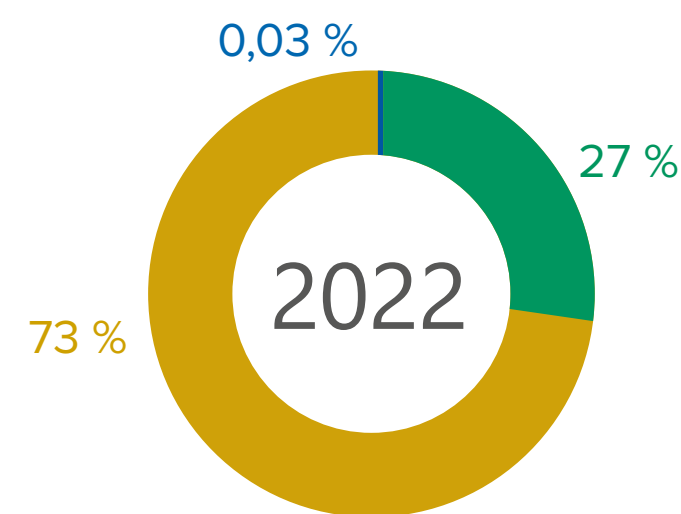
**PRÉLÈVEMENT
D'EAU PAR SOURCE**

GRI
303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]
Eaux souterraines	23,30	23,06	29,86	37,82
Eau fournie par des tiers	60,75	53,91	113,45	101,64
Eaux de surface	0,48	0,28	0,17	0,05
Consommation totale d'eau	84,52	77,25	143,47	139,51
Intensité consommation d'eau (ML eau/once d'or équivalente)	0,00103	0,00150	0,00134	0,00126

**PRÉLÈVEMENT D'EAU
PAR SOURCE 2022**

GRI
303-3



- Eaux souterraines
- Eau fournie par des tiers
- Eaux de surface

En ce qui concerne le type d'eau, 97 % de l'eau totale consommée en 2022 a une valeur de solides dissous totaux (SDT) supérieure à 1000 mg/L, la différence (3 %) étant de l'eau douce. GRI
303-3

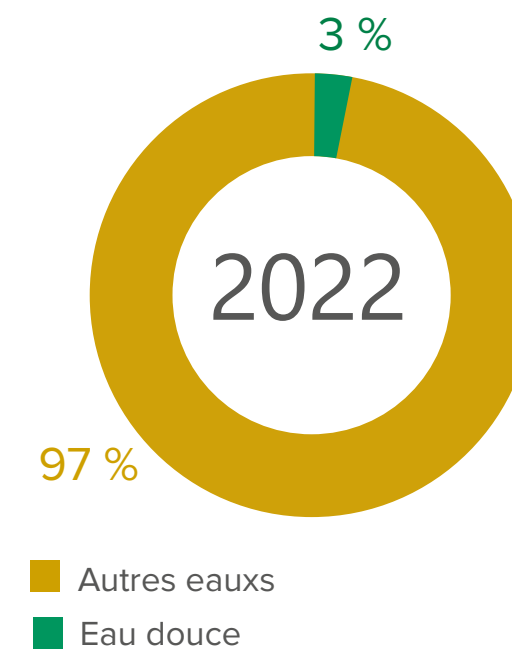
**CONSOMMATION
GLOBALE D'EAU PAR TYPE**

GRI
303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]
Eau douce	6,45	6,02	4,25	3,83
Autres eaux (SDT > 1000 mg/L)	78,08	71,23	139,23	135,68
Consommation totale d'eau	84,52	77,25	143,47	139,51

**CONSOMMATION
TOTALE D'EAU PAR
TYPE 2022**

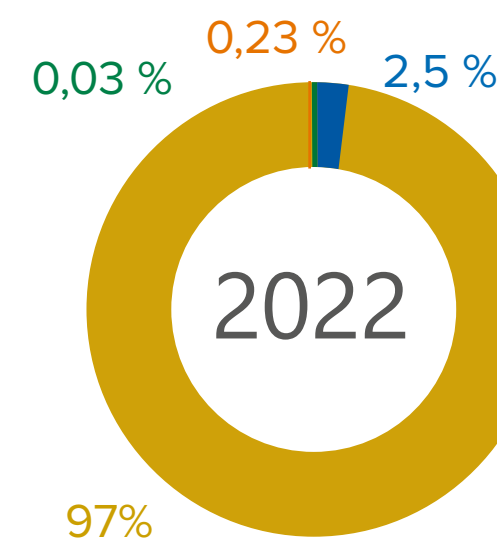
GRI
303-3



- Autres eaux
- Eau douce

**CONSOMMATION D'EAU
PAR ACTIVITÉ 2022**

GRI
303-5



- et centres d'approvisionnement de minerai
- Usine Veta Dorada
- Exploration
- Service de concassage

En 2022, notre usine de traitement représentait 97 % de la consommation totale d'eau; les bureaux et les centres d'approvisionnement de minerai représentaient 2,5 %; le service de concassage 0,23 % et le camp d'exploration seulement 0,03 %. GRI
303-3

Dans notre usine de traitement, nous fonctionnons avec zéro rejet. GRI
303-4

Dans notre usine Veta Dorada, nous disposons de compteurs d'eau qui nous permettent de mesurer la consommation d'eau en permanence. Dans les bureaux, nous avons de compteurs d'eau dont les relevés mensuels ou la consommation sont consignés dans les factures d'eau. GRI
303-5



**"NOTRE USINE VETA
DORADA NE REJETTE
PAS D'EFFLUENTS; NOUS
FONCTIONNONS AVEC
ZÉRO REJET".**





6.4 GESTION DES DÉCHETS

En 2022, dans notre usine de traitement Veta Dorada, nous avons poursuivi avec le tri et le recyclage des déchets non dangereux, en mettant à jour et en améliorant notre Plan de gestion et de minimisation des déchets.

Parmi les principaux projets et activités liés à ce thème matériel, à partir de septembre 2022, nous avons mis en œuvre des campagnes continues de rangement et de propreté dans notre unité de production, en séparant le superflu du nécessaire. En outre, nous avons maintenu la formation de notre personnel et de tiers en matière de gestion des déchets, et avons construit un environnement composé uniquement de matériaux recyclés, le Centre de formation aux risques opérationnels.

Parmi les principales réalisations en 2022, nous tenons à souligner la réduction

de la quantité de déchets dangereux générés de 5 % par rapport à 2021, ainsi que l'augmentation de la quantité de déchets recyclés de 11 % par rapport à 2021. Ces résultats furent obtenus grâce à une ségrégation adéquate à la source.

En 2023, l'objectif principal est de réduire la quantité de déchets générés par notre usine de traitement Chala.

Conscients du risque de contamination des sols dû à une mauvaise gestion des déchets dangereux, nous continuons à sensibiliser nos employés et les tiers à l'environnement par le biais de formations et de réunions. Nous prévenons également la contamination de l'environnement dans les zones d'influence directe grâce à la manipulation et à l'élimination adéquate des déchets.

Au cours de l'année 2022,



nous avons maintenu les engagements de notre politique environnementale, en éliminant l'utilisation d'emballages en Technopor conformément aux normes légales en vigueur.

Pour gérer nos déchets, nous tenons à jour notre procédure de gestion des déchets, nous entretenons nos conteneurs de

tri des déchets à la source, nous maintenons notre installation de stockage temporaire des déchets en bon état et nous gérons correctement et en toute sécurité notre parc à résidus issus du traitement des minerais.

Les impacts positifs sont



réalisés grâce à la sensibilisation à l'environnement de nos employés, ainsi que des tiers fournissant des services, par le biais d'initiations et de formations, en plus de la récupération des déchets de carton, des plastiques PET et des déchets métalliques.

Le suivi de l'efficacité de nos activités est assuré par des inspections ponctuelles de la séparation correcte des déchets à la source, ainsi que dans l'entrepôt temporaire de déchets. Par ailleurs, la fin de chaque année, les quantités de déchets produits, recyclés et éliminés sont examinées.

La leçon la plus importante à tirer de 2022 est de poursuivre les campagnes de propreté dans notre unité de production.

Nos activités sont maintenues et renforcées par la participation active des employés aux actions mises en œuvre en matière de déchets. De plus, le gouvernement péruvien est informé trimestriellement de la production et de l'élimination finale des déchets dangereux par l'intermédiaire de son Système d'information pour la gestion des déchets solides (SIGERSOL). **GRI 3-3**



L'impact le plus important de nos activités est la contamination potentielle du sol causée par le contact avec des déchets dangereux provenant de l'entretien des équipements, tels qu'huiles et graisses, conteneurs de produits chimiques utilisés pendant le traitement du minerai, ainsi que les déchets tels que les creusets et les coupelles issues des tests chimiques métallurgiques. Ces déchets dangereux sont éliminés dans des décharges de sécurité agréées. **GRI 306-1**

Notre usine de traitement génère des déchets industriels, ménagers, biomédicaux ainsi que des déchets spéciaux en raison des activités connexes et du traitement du minerai d'or provenant des mineurs artisanaux et à petite échelle (MAPE).

La classification des déchets tient compte des déchets solides généraux, des déchets dangereux, des déchets biomédicaux, des déchets recyclables et ainsi que des déchets spéciaux (tels que les piles et les équipements électriques et

"EN 2022, NOUS AVONS RÉDUIT LA PRODUCTION DE DÉCHETS DANGEREUX DE 5 % PAR RAPPORT À 2021".

électroniques usagés). Dans nos opérations, nous disposons de conteneurs classés par couleur conformément à la norme technique péruvienne NTP 900.058-2019, Code couleur pour les dispositifs de déchets solides.

L'un de nos principaux objectifs, en matière de durabilité environnementale, est la réduction des déchets par le recyclage et la mise en place de mesures de prévention des déchets à tous les stades du cycle de production. C'est pourquoi nous avons créé et mis en œuvre un Programme de gestion des déchets basé sur les 4R-E (par ordre d'importance : réduction, réutilisation, recyclage, récupération et élimination), et qui est conforme à la loi péruvienne sur la gestion intégrée des déchets solides.

Les déchets générés par l'usine sont éliminés par des sociétés externes d'exploitation des déchets, autorisées par le Ministère de l'Environnement (Minam), qui sont évaluées chaque année. Chaque fois qu'il y a une élimination ou une disposition des déchets, un certificat est délivré pour la gestion des déchets non dangereux ou un manifeste quand il s'agit de déchets dangereux.

Le Programme établit le processus d'identification, de ségrégation, de traitement et d'élimination finale des déchets générés par les processus opérationnels et administratifs de notre usine. Il prévoit également la quantification de tous les déchets par type et par poids, sur une base mensuelle et annuelle. **GRI 306-2**





En 2022, 405 tonnes de déchets ont été produites à l'usine Veta Dorada, dont 31 % de déchets dangereux et 69 % de déchets non dangereux. En fonction de leur composition, les déchets sont recyclés, réutilisés et/ou transférés dans un site d'enfouissement sanitaire ou un site d'enfouissement sécuritaire. Nous avons réduit de 5 % la production de déchets dangereux par rapport à 2021.



La production de notre usine Veta Dorada a augmenté en 2022 par rapport à 2021 (110 359 onces d'or équivalente contre 106 862 onces d'or équivalente). Cette augmentation de la production a entraîné une hausse de la production de déchets, y compris en intensité, qui était de 3,67 kg de déchets par once d'or équivalentes, en raison des déchets généraux non dangereux récupérés à la fin de 2022 dans le cadre des campagnes de nettoyage.

Nous travaillons dans le cadre du concept d'économie circulaire afin de réduire le volume total de nos déchets. **GRI 306-3**



PRODUCTION DE DÉCHETS À L'USINE VETA DORADA (en tonnes métriques)

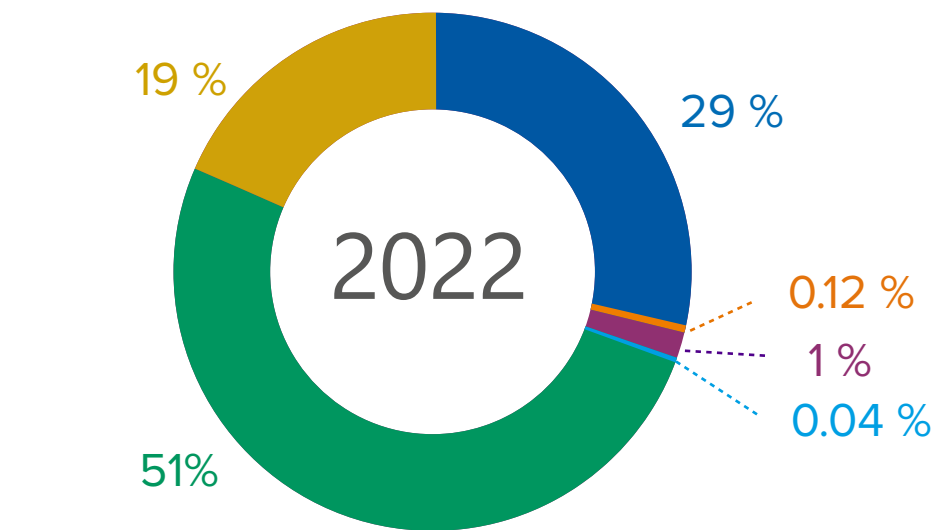
GRI
306-3 / 306-4 / 306-5

	2022 TM	2021 TM	2020 TM	2019 TM	Envoyé à	
 DÉCHETS DANGEREUX	Déchets dangereux non recyclés	118,18	123,39	68,61	112,15	Site d'enfouissement sécuritaire / Destiné à l'élimination
	Déchets dangereux réutilisés	5,73	6,63	3,60	8,87	Réutilisation / Non destiné à l'élimination
	Déchets biomédicaux (biocontaminés)	0,48	0,47	0,06	0,08	Site d'enfouissement sécuritaire / Destiné à l'élimination
	Déchets spéciaux	0,18	0,34	0,22	0,34	Site d'enfouissement sécuritaire / Destiné à l'élimination
TOTAL DES DÉCHETS DANGEREUX	124,57	130,83	72,49	121,44		
 DÉCHETS NON DANGEREUX	Déchets solides généraux (éliminés)	206,03	127,54	41,86	61,31	Site d'enfouissement sanitaire / Destiné à l'élimination
	Déchets recyclables	74,81	67,59	14,79	36,87	Recyclage / Non destiné à l'élimination
	TOTAL DES DÉCHETS NON DANGEREUX	280,84	195,13	56,65	98,18	
TOTAL DES DÉCHETS PRODUITS	405,41	325,96	129,14	219,62		
Déchets destinés à l'élimination	324,87	251,74	110,75	173,88		
Déchets non destinés à l'élimination	80,54	74,22	18,39	45,74		
Intensité totale de production de déchets (kg de déchets générés / oz d'or éq.)	3,67	3,05	2,51	2,67		



CLASSIFICATION DES DÉCHETS 2022

GRI 306-3 / 306-4 / 306-5



- Déchets dangereux (non recyclables)
- Déchets biocontamines (biomédicaux)
- Déchets spéciaux
- Déchets dangereux réutilisés
- Déchets solides généraux
- Déchets recyclables non dangereux

En ce qui concerne les déchets recyclés ou réutilisés, c'est-à-dire les déchets non destinés à l'élimination, 80,54 t ont été recyclés ou réutilisés en 2022, ce qui représente 20 % de l'ensemble des déchets produits.

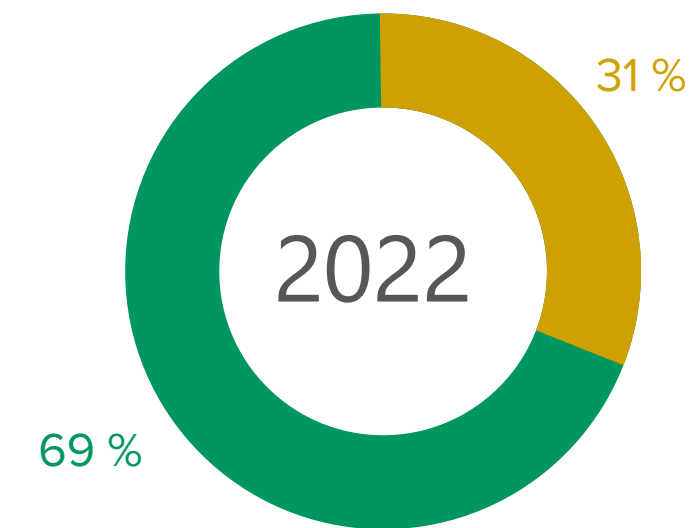
Ceci est principalement dû à la réutilisation des déchets non dangereux, telle que le bois, pour la construction

d'infrastructures et de clôtures.

Le principal déchet dangereux réutilisé en 2022 est l'huile usées, tandis que les déchets non dangereux recyclés sont principalement le métal et la ferraille, le carton, le plastique, le verre et le bois. Tous les déchets sont recyclés ou réutilisés par des entreprises externes dûment autorisées. **GRI 306-4**

TYPE DE DÉCHETS 2022

GRI 306-3



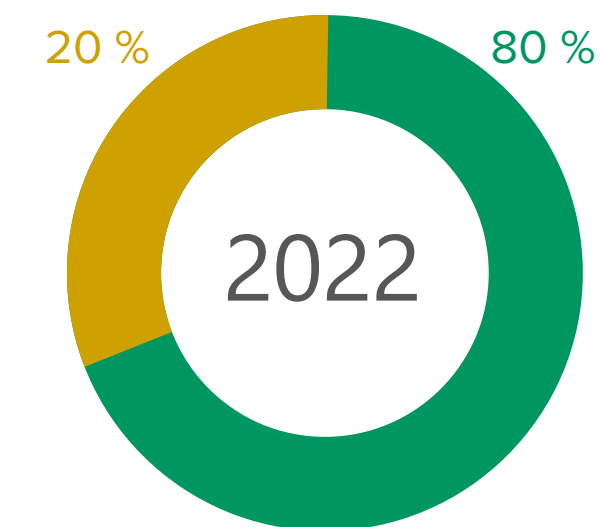
- Déchets non dangereux
- Déchets dangereux

Les déchets destinés à l'élimination le sont par l'intermédiaire d'opérateurs de déchets agréés par le ministère de l'Environnement. Ceux-ci sont responsables du transport et du dépôt dans des sites d'enfouissement sanitaire agréés pour les déchets non dangereux, et dans des sites d'enfouissement sécuritaire pour les déchets dangereux. **GRI 306-4 / 306-5**



DÉCHETS SELON LA DESTINATION FINALE

GRI 306-4 / 306-5



- Déchets destinés à l'élimination
- Déchets non destinés à l'élimination (Recyclés ou réutilisés)

"EN 2022, LES DÉCHETS NON DESTINÉS À L'ÉLIMINATION ONT AUGMENTÉ DE 8,5 % PAR RAPPORT À 2021, EN RAISON DE LA RÉUTILISATION DES DÉCHETS NON DANGEREUX".

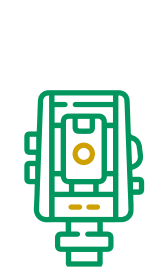


6.5 GESTION DU PARC À RÉSIDUS

NO GRI

En 2022, comme indiqué dans notre instrument de gestion environnementale (IGE), nous avons effectué un contrôle topographique et une surveillance de la stabilité physique; les résultats ont établi que notre parc à résidus est stable avec un déplacement moyen inférieur à 4 cm, ce qui est recommandé par les autorités de réglementation. De même, l'infrastructure du parc à résidus est conforme aux facteurs de stabilité physique.

Les principaux projets et activités réalisés sont les suivants



- Évaluation de la stabilité topographique et physique sur une base bimensuelle.



- Couverture de l'ensemble de l'infrastructure du parc à résidus par une géomembrane

(15 252 m² de géomembrane, de 252 m à 262 m au-dessus du niveau de la mer).



- Imperméabilisation des canaux de secours, sur une longueur de 900 mètres, en les recouvrant avec une géomembrane de 3200 m².

Les principales réalisations sont la conformité avec l'IGE et le maintien de la stabilité physique de la structure du parc à résidus.

L'objectif principal pour l'année prochaine est de maintenir à zéro les rejets d'effluents du parc à résidus grâce à la recirculation de la solution stérile. Aussi, notre principale perspective est d'augmenter la capacité de stockage du parc à résidus.

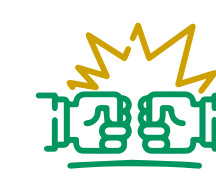
Au cours de l'année 2022, la gestion du parc à résidus a permis d'identifier les impacts environnementaux et sociaux les plus pertinents :



- Éviter la contamination environnementale du sol et des eaux souterraines grâce à des pratiques d'imperméabilisation et à une surveillance continue des piézomètres.



- Minimiser la consommation d'eau naturelle grâce au système de recirculation mis en place.



- Éviter les conflits ou les malaises dans la communauté voisine par la gestion adéquate du parc à résidus, puisque les conditions environnementales ne peuvent pas être modifiées.

Afin de conserver les effets positifs, nous sommes déterminés à maintenir les engagements suivants :



- Respect obligatoire de la gestion du parc à résidus dans l'Étude d'impacts sur l'environnement, semi-détaillée (EIEsd)



- Une étude de stabilité physique du parc à résidus est présentée tous les deux ans à la Direction générale des mines (DGM).

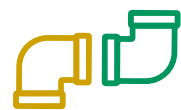


- Respect de la fréquence bimensuelle des relevés topographiques et sur la stabilité physique du parc à résidus.

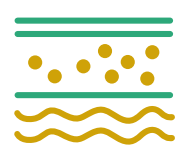
Les mesures ou actions nous permettant de gérer nos impacts positifs dans la gestion du parc à résidus sont principalement basées sur :



- L'imperméabilisation par géomembranes et géotextiles ainsi que le contrôle périodique du niveau d'eau dans les piézomètres en plus de l'analyse de l'eau prélevée.



- Le système de recirculation continue de la solution stérile à travers des tuyaux en polyéthylène haute densité.



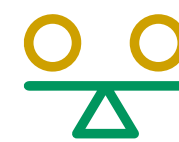
- L'imperméabilisation des canaux de secours pour éviter la contamination du sol.

Ces actions font l'objet de vérifications internes, telles que

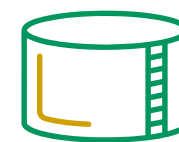
la surveillance visuelle de l'état physique du parc à résidus, et de vérifications externes, telles que le contrôle trimestriel externalisé de la stabilité chimique des piézomètres et la surveillance par l'autorité compétente.

L'avancement des initiatives prises en matière de gestion du parc à résidus est mesuré par le respect des facteurs de stabilité physique statique et pseudostatique, le respect du déplacement maximal des points de contrôle topographiques et le respect des engagements énoncés dans l'EIEsd.

L'efficacité des mesures prises au cours de l'année 2022 se traduit par :



- Les facteurs de stabilité physique statique étaient inférieurs à 1,5 et les facteurs pseudostatiques inférieurs à 1,0.

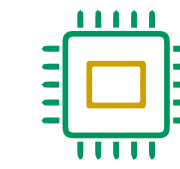


- Les déplacements moyens dans le parc à résidus étaient inférieurs à 4 cm.

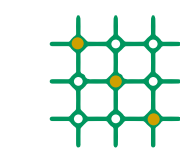


- Les niveaux d'eau dans les piézomètres sont demeurés constants.
- Tous les engagements énoncés dans l'EIEsd ont été respectés.

En ce qui concerne les leçons apprises, nous tenons à mentionner qu'elles sont importantes :



- Entretenir les équipements électroniques et autres dispositifs d'effarouchement des oiseaux afin d'éviter tout contact entre les espèces migratrices et la masse d'eau.



- Poursuivre l'utilisation de géomembranes comme mesures d'étanchéité aux endroits où la solution Barren pourrait entrer en contact avec le sol.



- Maintenir une supervision quotidienne pendant la gestion du parc à résidus.

GRI
3-3



6.6 UTILISATION RESPONSABLE DES PRODUITS CHIMIQUES NO GRI



Mercure

L'utilisation responsable des produits chimiques revêt une grande importance pour Dynacor, en particulier en ce qui concerne l'utilisation du mercure. Grâce au processus de notre usine de traitement Veta Dorada, nous n'utilisons pas de mercure et nous évitons ainsi que du mercure soit utilisé par les mineurs artisanaux qui nous fournissent le minerai.

À l'échelle mondiale, on estime que pour chaque tonne d'or produite directement par les mineurs artisanaux, environ 2,7 t de mercure sont utilisées¹. Cela s'explique essentiellement par le fait que les mineurs artisanaux utilisent des méthodes traditionnelles d'extraction de l'or à l'aide de mercure.

Au cours de l'année 2022, 110 359 onces d'or équivalentes ont été produites par notre usine ce qui, en n'utilisant pas

de mercure dans son processus de production, a permis d'éviter qu'environ 9097 kg de mercure soient libérés dans l'environnement.

Cyanure

Dans notre usine de traitement de Veta Dorada, nous avons consommé 866 135 kg de cyanure de sodium en 2022, soit un ratio de 5,7 kg de cyanure par tonne de minerai traité. Cette donnée implique que nous continuerons à utiliser le cyanure de manière responsable, dès son arrivée dans notre entrepôt principal, avec toutes les mesures préventives pour la santé et la sécurité au travail, l'environnement, le soin apporté à son utilisation et la gestion des déchets générés.

Nous avons maintenu la formation sur le cyanure, la surveillance du gaz cyanhydrique, le programme de simulations, les trousseaux de premiers secours et

celle de l'antidote contre l'empoisonnement par le cyanure et l'élimination des déchets.

En 2022, nous avons renforcé nos mesures anti-déversement en construisant des canaux imperméables le long des pipelines transportant la solution de cyanure (solution stérile) afin d'éviter tout contact avec le sol en cas de déversement potentiel.

En 2023, notre principal objectif est de réduire la quantité de cyanure par tonne de minerai traité en utilisant de nouvelles technologies dans nos processus et comme principal objectif, de nous aligner sur les principes du Code international du cyanure.

Pour prévenir les incidences négatives sur le personnel et l'environnement, nous réglons le potentiel hydrogène (pH) des solutions de cyanure et en vérifions

l'efficacité par la surveillance de l'hydrogène gazeux dans le processus de préparation du cyanure, et l'analyse de la force du cyanure dans le processus de lixiviation.

L'une des leçons que nous souhaitons souligner est de continuer à rendre disponibles aux parties prenantes des informations sur la gestion du cyanure et la protection de l'environnement. Lorsque possible, nous souhaitons les communiquer oralement, en particulier dans les communautés voisines, afin de générer de la transparence et de la confiance à leur égard. GRI 3-3

"EN 2023, NOUS VISIONS À RÉDUIRE LA QUANTITÉ DE CYANURE PAR TONNE DE MINERAI TRAITÉ ET À NOUS ALIGNER SUR LES PRINCIPES DU CODE INTERNATIONAL DU CYANURE".

"AU COURS DE L'ANNÉE 2022, L'ÉMISSION DE PLUS DE 9,1 TONNES DE MERCURE DANS L'ENVIRONNEMENT A ÉTÉ ÉVITÉE".



¹ Selon le rapport UN Environment : Global mercury supply, trade and demand, 2017 (Offre, commerce et demande de mercure au niveau mondial).



ENGAGEMENT SOCIAL

7



7. ENGAGEMENT SOCIAL



Nous nous engageons à développer les communautés dans notre zone d'influence et à créer des emplois locaux, en allouant des ressources à ces fins.

Nous avons également établi des relations fondées sur le respect, la transparence et la confiance avec des organisations civiles et sociales à Chala.

Notre investissement social a été réalisé par le biais de :



- Programme de développement communautaire
- Programme PX Impact™

7.1 LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Il est essentiel pour nous d'avoir des programmes qui parviennent à générer de la valeur et à contribuer au bien-être social et économique, en particulier pour les populations vulnérables dans la zone d'influence directe de notre usine de traitement des minerais située à Chala, ainsi que dans d'autres régions.

En 2022, l'interaction avec les acteurs sociaux a été positive et nous avons pu promouvoir des activités durables dans notre zone d'influence et dans d'autres zones, établissant ainsi de bonnes relations avec les communautés.

Nous menons des activités et des projets dans ce sens, notamment les suivants :

- 
 • Marchés publics locaux, travaux et achats de biens et de services ;
- 
 • Arborisation de la façade de l'usine de traitement de Veta Dorada, avec la participation de la communauté paysanne de Chala Viejo ;



- Livraison de matériaux pour la construction d'installations sportives dans l'établissement humain Miguel Grau de Chala ;



- Amélioration du service éducatif dans le PRONOEI « María Montessori », avec la fourniture de jeux didactiques ;



- Mise en place d'un centre communautaire pour Ccajlahuito, Comunidad Campesina Saisa.

Nous contribuons ainsi à la dynamisation économique du district de Chala, à la promotion de l'éducation par des projets de renforcement des institutions et à la mise en place d'espaces publics et d'espaces verts pour les communautés.

Nous souhaitons maintenir et améliorer nos bonnes relations avec nos voisins et les communautés locales pour un développement durable en mettant en œuvre un plan de gestion sociale afin de minimiser les sources

potentielles d'impacts négatifs. En outre, nous visons également à développer l'investissement social dans les communautés minières avec lesquelles nous interagissons, et à renforcer nos relations avec les parties prenantes existantes.

Nous savons que les interactions entre notre filiale Veta Dorada et les communautés peuvent avoir des effets à la fois positifs et négatifs. Les impacts positifs comprennent la création d'emplois locaux, la promotion de la formalisation




des entreprises locales pour la fourniture de services à notre chaîne de valeur et l'acquisition de matières premières auprès de fournisseurs formels. Enfin, la réduction des taux d'économie illégale dans les zones où nous opérons.

Nous avons mis en œuvre et diffusé notre code de conduite et notre des droits de la personne afin de garantir une gestion adéquate des relations avec les communautés, de minimiser les impacts négatifs potentiels et de gérer les impacts positifs. Nous avons également élaboré des procédures de prévention et de résolution des conflits, des procédures de plaintes et de réclamations ainsi que des procédures de gestion des crises.

Dans le cadre de nos bonnes pratiques, nous avons également invité les autorités et les représentants de la communauté paysanne de Chala Viejo à participer au suivi environnemental et à la diffusion des résultats.

Afin d'atteindre les objectifs fixés pour la période 2022, le service des relations communautaires a vérifié les dossiers de plaintes ou de réclamations générés par les acteurs sociaux dans la zone d'influence directe et indirecte, en matière sociale et environnementale. Le service a également examiné le degré de conformité avec les engagements pris avec les parties prenantes.

Veta Dorada répond aux demandes de soutien des communautés dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la nutrition, de l'environnement et du renforcement institutionnel, ce qui permet de réduire à zéro les heures d'arrêt de travail en raison de conflits sociaux.

La leçon tirée des relations sociales est qu'il est important de respecter nos engagements sociaux et environnementaux de manière appropriée et opportune, afin de générer de la transparence et de la confiance envers nos communautés. 

Notre investissement social en 2022 s'est élevé à 192 960 \$US, dont 16 320 \$US ont été consacrés à la santé, à la nutrition, à l'éducation, à l'environnement, aux infrastructures de base, au développement et au renforcement des capacités des institutions locales, et 176 640 \$US pour l'emploi et l'économie locale.

Notre investissement et la portée de notre investissement sont décrits dans les programmes ci-dessous :



PROGRAMME DE SANTÉ ET DE NUTRITION

En 2022, nous avons continué à faire don de matériel et de fournitures au centre de santé du district de Chala pour faire face à la pandémie de COVID-19, ce qui a permis à 257 personnes d'en bénéficier.

Dans le cadre de notre projet visant à assurer l'alimentation des populations vulnérables disposant de faibles ressources économiques, nous avons fourni des denrées alimentaires périssables et non périssables à la communauté paysanne de Chala Viejo et à la soupe populaire de Mujeres Luchadoras de Chala, au bénéfice de 175 habitants.



PROGRAMME D'ÉDUCATION ET D'INFRASTRUCTURES DE BASE

L'investissement a permis d'équiper en matériel sportif environ 1200 élèves de l'I.E. 40272 « José Olaya Balandra » de Chala.

En outre, des matériaux de construction ont été fournis pour la clôture du périmètre de l'espace vert



de l'église San Jacinto dans la communauté rurale de Chala Viejo, qui compte plus de 90 habitants.

Nous avons également soutenu la livraison de ciment pour la construction d'une dalle sportive dans l'établissement humain « Miguel Grau » à Chala, bénéficiant ainsi à 95 habitants d'un espace public pour la promotion du sport.

Afin de promouvoir le sport et d'offrir des espaces de loisirs à la population, un soutien a été apporté à l'entretien du terrain de sport et du parc principal de l'établissement humain Imperial La Aguadita à Chala, ce qui a profité à plus de 2 000 personnes.



PROGRAMME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Nous avons soutenu la communauté rurale d'Atiquipa dans le cadre du projet de reforestation « Lomas de Atiquipa », en fournissant de l'eau pour l'irrigation mensuelle des zones reboisées, contribuant ainsi à la stabilisation des sols et à l'amélioration du paysage, au bénéfice d'environ 116 habitants.

Un soutien a également été apporté à l'Instituto de Educación Superior Tecnológico Público « Chala » pour la rénovation d'espaces avec des plantes ornementales, au profit de 83 étudiants.

En coordination avec les autorités de la communauté rurale de Chala Viejo, un suivi environnemental participatif a été réalisé, et les résultats des évaluations environnementales ont été diffusés auprès de 63 personnes.

Dans le cadre de l'amélioration de l'ornementation publique, Veta Dorada a planté 100 oliviers



devant son usine, permettant ainsi à 286 résidents de bénéficier de cet espace vert.



PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT ET DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE GESTION DES INSTITUTIONS LOCALES

Au cours de l'année 2022, Veta Dorada, conformément à sa politique de gestion des meilleures relations avec les institutions locales, a soutenu la communauté rurale d'Atiquipa, le centre de santé de Chala, la police nationale de Chala, ainsi que divers établissements d'enseignement de Chala, pour ce qui représente un total de 2 464 personnes bénéficiaires.



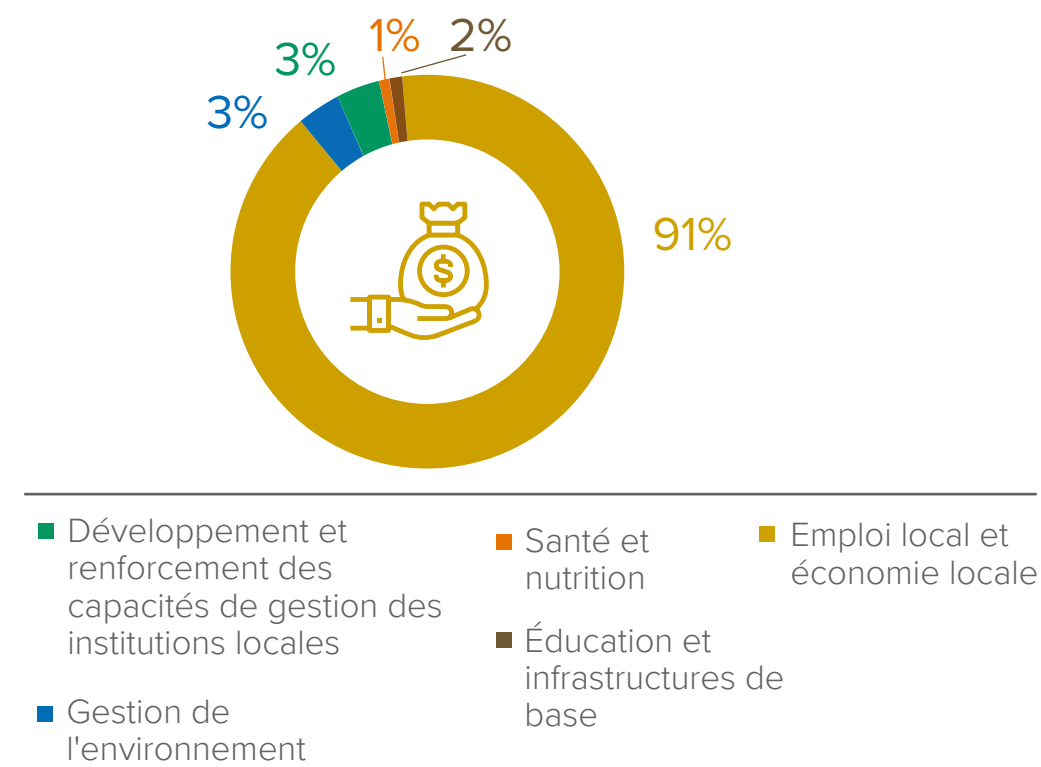
PROGRAMME POUR L'EMPLOI ET L'ÉCONOMIE LOCALE

En matière d'emploi local, des personnes résidant dans la région ont été embauchées, et il convient de noter que l'appel à candidatures a été diffusé par communiqués dans les bureaux et les espaces publics de Chala, par l'intermédiaire de notre personnel chargé des relations avec la communauté.

Pour soutenir l'entrepreneuriat local, une entreprise locale a été engagée pour effectuer le nettoyage et la désinfection dans les camps, la cafétéria et les bureaux de notre usine, au profit de 17 personnes issues de la population locale. **GRI 413-1**



**RÉPARTITION DES INVESTISSEMENTS DANS
LES COMMUNAUTÉS LOCALES - CHALA**



Parmi les investissements réalisés dans les infrastructures et les services, on peut citer ceux qui ont eu le plus grand impact positif, comme l'installation de chaises de bureau pivotantes dans le centre de santé de Chala, le don de couvertures polaires pour la célébration de la

journée des personnes âgées organisée par le centre de santé, la livraison d'équipements informatiques à la police routière de Chala et d'équipements de sécurité routière à l'établissement d'enseignement « Hortensia Pardo Mancebo » de Chala.

GRI
203-1

**"NOTRE INVESTISSEMENT SOCIAL
DANS LES COMMUNAUTÉS LOCALES
A ATTEINT 192 960 \$US EN 2022,
BÉNÉFICIAINT À 6 671 PERSONNES".**

**7.2 PROGRAMME
PX IMPACT™**

NON GRI

En 2022, 10 interventions/programmes sociaux ont été réalisés dans les districts de Mariano Valcárcel et de la ville de Secocha (province de Camaná, Arequipa); Chala, Atiquipa, Chaparra, Huanuhuanu, Quicacha et Las Lomas (province de Caravelí, Arequipa); Yanaquihua (province de Condesuyos, Arequipa); ainsi qu'à Lucre (province d'Aymaraes, Apurímac). Au total, un montant de 155 121 \$US a été investi, bénéficiant directement à plus de 5 500 personnes, dont des enfants et des adultes. Au cours de cette période, l'accent a été mis sur la réduction des écarts en matière de santé et d'éducation.

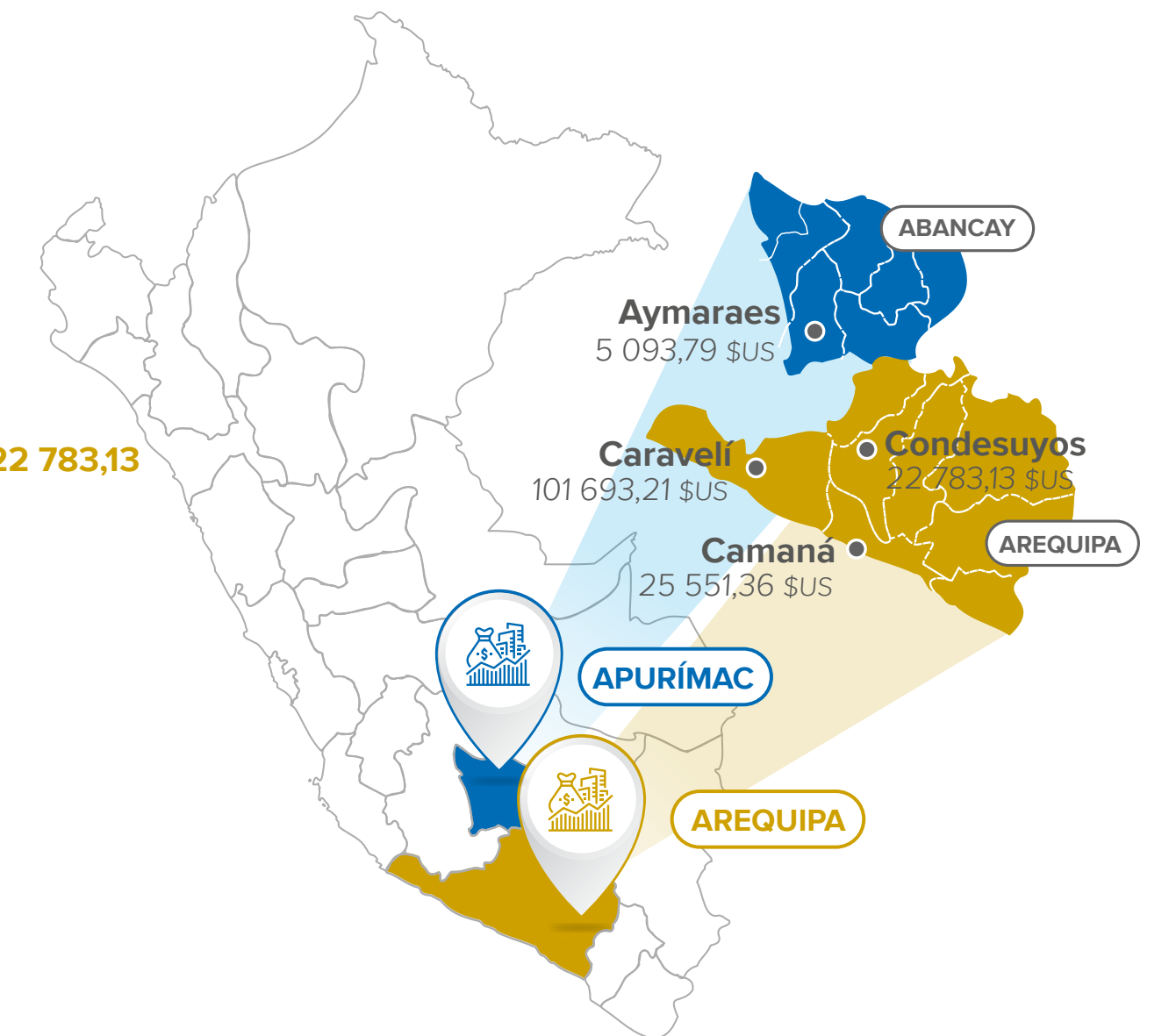
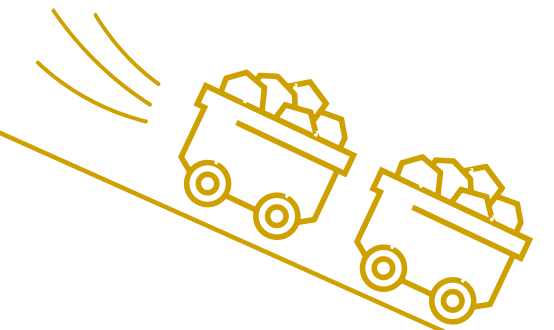
En outre, des liens ont été établis et renouvelés avec les nouvelles autorités, tant au niveau

**INVESTISSEMENT TOTAL
PAR LOCALITÉ (\$US)**

Localité	INVERSIÓN (\$US)
M.N. Valcárcel y Secocha	25 551,36
Chala	89 451,41
Atiquipa	708,12
Quicacha	2 930,13
Huanuhuanu	3 955,68
Cháparra	4 175,44
Lomas	472,44
Yanaquihua	22 783,13
Lucre	5 093,79

du gouvernement local qu'avec les directeurs et responsables de l'éducation (UGEL)

ainsi qu'avec les entités responsables des services de santé. Ceci a permis de maintenir la bonne réputation du Fonds International d'Aide aux



Mineurs Artisanaux (Fidamar) et de Dynacor auprès de ses parties prenantes, en particulier auprès de la population bénéficiaire.

Les principales activités menées ont été les suivantes :



Maintenance

- Infrastructure de l'établissement d'enseignement initial **"Chala Sur"**.
- Infrastructure de l'établissement d'enseignement initial **"Mi Jardín de Amor"**.
- Infrastructure du PRONOEI **"Niños Felices"**.
- Infrastructure du PRONOEI **"Sagrado Corazón de Jesús"**.



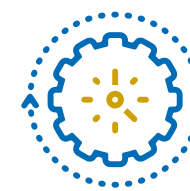
Campagne de santé itinérante

- Mission **"Mensajeros de la Salud"** à Secocha, en coopération avec la clinique San Juan de Dios.
- Mission **"Mensajeros de la Salud"** à Chala, en coopération avec la clinique San Juan de Dios.



Donations

- **1025 trousse scolaires à des établissements d'enseignement préscolaire** dans les districts d'Atiquipa, Quicacha, Huanuano, Cháparra, Chala et Mariano Nicolás Valcárcel.
- **600 micro-seaux Hemocue HB-201, 600 lancettes rétractables pédiatriques, du coton et des gants chirurgicaux** pour les campagnes de dépistage de l'anémie et de la malnutrition chez les enfants de moins de 5 ans dans le district de Mariano Nicolás Valcárcel.
- Tablette à l'UGEL Caravelí - Bénéficiaire : Jhonatan Tineo Lirco (étudiant handicapé et champion paralympique en 2022).



Renforcement des capacités et sensibilisation

- Formalisation de **3 associations des MAPE** à Arequipa et Apurímac.



Nos principales réalisations sont les suivantes



- Augmentation de l'investissement annuel dans les projets de 2,8 fois par rapport à la période 2021, bénéficiant à un plus grand nombre de personnes dans les communautés minières artisanales.



- Réalisation de deux campagnes de santé réussies dans les localités de Chala et Secocha, bénéficiant à plus de 3 400 personnes dans le cadre d'un programme de coopération avec la clinique San Juan de Dios.



- Renforcement de 3 associations de mineurs artisanaux comptant au total plus de 1 200 membres et élaboration d'un programme de développement et de priorités

d'investissement pour l'amélioration des services sur le territoire, y compris des activités spécifiques pour les femmes Pallaqueras.

En 2023, deux diagnostics de base seront réalisés au cours du premier semestre 2023 afin d'élaborer un plan d'intervention et de développement durable sur trois ans dans cinq villages : Chala, Secocha, Alto Molino, Ispacas (à Arequipa); et Huanca (à Ayacucho).

Les principaux objectifs pour l'année 2023 sont les suivantes :



- Établissement d'alliances interinstitutionnelles pour atteindre des objectifs au profit de nos parties prenantes.



- Inclure des projets qui répondent, en priorité, aux ODD 3 (bonne santé et bien-être) et 4 (éducation de qualité), avec l'ajout des ODD

7 (énergie propre et d'un coût abordable), 8 (travail décent et croissance économique) et 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs), dans l'intérêt de nos communautés.



- Maintenir un rôle stratégique dans le développement durable de nos communautés, malgré les situations et les obstacles sociopolitiques actuels.



- Investir de manière significative dans nos communautés cibles, en cherchant à maximiser le rendement social de chaque intervention.

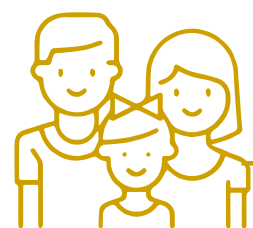


Les programmes et projets gérés par Fidamar visent le développement durable des communautés où vivent et travaillent les mineurs artisanaux qui fournissent le minerai à Veta Dorada. Le financement de ces interventions provient du fonds

PX Impact™. Celui-ci est généré par des primes sur le prix que divers consommateurs finaux paient à PX Precinox (client de Dynacor) pour l'achat d'or écologiquement et socialement responsable produit par le traitement de minerais provenant de mineurs artisanaux des MAPE. De cette manière, un cercle vertueux est généré dans lequel plus le minerai traçable est commercialisé et traité, plus la possibilité d'investissements durables dans les communautés est grande.



Fidamar génère un certain nombre d'impacts positifs dans les communautés où elle mène ses interventions, avec un accent particulier sur les domaines liés à l'éducation et à la santé. En 2022, sa priorité a été le district de Chala, où se trouve l'usine de Veta Dorada.



Fidamar étant une association à but non lucratif qui ne fabrique pas de produit et ne fournit pas de services, ses activités ne génèrent pas d'impacts négatifs directs. Toutefois, comme elle entretient des relations avec Veta Dorada et Dynacor, elle pourrait susciter des attentes sociales plus élevées que prévu.

La mission de Fidamar est de promouvoir la santé, la sécurité, l'éducation, la culture, l'alphabétisation et le développement du sport pour tous les membres des communautés travaillant dans le secteur minier artisanal. Elle vise particulièrement les enfants, les femmes et les personnes en situation d'extrême pauvreté, dans le but d'améliorer leur qualité de vie et de favoriser leur développement durable.

À cette fin, nous pratiquons les valeurs suivantes : intégrité, solidarité, respect, transparence et engagement.

De même, nos interventions sont axées sur la réduction des écarts dans les domaines suivants : la santé, l'éducation, le sport, la sécurité alimentaire et l'alphabétisation.

Dans le but de gérer nos impacts potentiels, positifs autant que négatifs, nous utilisons un système d'analyse, de surveillance et de suivi des risques ainsi que la localisation des parties concernées. Nous maintenons ainsi une communication ouverte et un contact immédiat avec les parties prenantes.

Afin d'évaluer et de vérifier l'efficacité des actions mises en œuvre, un audit externe a été réalisé par les investisseurs du programme PX Impact™.

Sur la base de notre gestion au cours de l'année 2022, nous avons appris que les alliances stratégiques sont

fondamentales pour offrir de plus grands avantages à nos communautés, et qu'il est essentiel de maintenir une coordination constante et proactive avec Veta Dorada.

Nous maintenons une communication constante avec les parties prenantes au sujet des actions entreprises en leur faveur et les commentaires reçus sont évalués en vue d'une amélioration continue.

GRI
3-3

"AU COURS DE L'ANNÉE 2022, FIDAMAR A INVESTI UN MONTANT DE 155 121 \$US, BÉNÉFICIAIRE DIRECTEMENT À PLUS DE 5 500 PERSONNES, DONT DES ENFANTS ET DES ADULTES".



ANNEXES

ANNEXE 1: DÉFINITION ET COUVERTURE DES THÈMES PERTINENTS



Performances économiques

Il s'agit du modèle et de la stratégie de gestion économique de la société qui permettent la création et la génération de richesses, ainsi que la distribution de ces richesses à ses parties prenantes, ce qui permettra une prospérité sociale à long terme.



Gouvernance

Désigne la structure de gouvernance, les politiques, procédures et mécanismes de mise en œuvre de la stratégie commerciale, le suivi et la reddition de comptes, y compris la stratégie de développement durable de la société.



Éthique et intégrité

En ce qui concerne l'éthique et l'intégrité, il s'agit de l'ensemble des règles, principes et valeurs qui régissent le comportement éthique et normatif de la société. Elle applique également des mécanismes éthiques et un système de conformité pour prévenir la corruption et les pots-de-vin sous toutes leurs formes, y compris l'extorsion et le financement du terrorisme au sein de l'entreprise et de sa chaîne de production, afin



Santé et sécurité au travail

Il s'agit de la politique, des programmes et des actions en matière de SST qui protègent la sécurité et la santé des employés, ainsi que de la gestion de la prévention des accidents et des incidents sur le lieu de travail.



Droits de humains

Le respect des droits de l'homme économiques, sociaux et culturels (c'est à dire, les droits de l'homme relatifs aux conditions sociales et économiques de base nécessaires pour vivre dans la dignité et la liberté, comme le travail, la sécurité sociale, la santé, l'éducation, l'alimentation, l'eau, le logement, un environnement adéquat et la culture) et des droits civils et politiques (ceux qui protègent les libertés individuelles et garantissent que tout citoyen peut participer à la vie sociale et politique sur un pied d'égalité et sans discrimination, tels que la liberté de circulation, la liberté de pensée, de conscience et de religion, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion pacifique, la liberté d'association, la protection des



Diversité, inclusion et égalité des chances

Fait référence aux bonnes pratiques, aux politiques et aux engagements de l'entreprise pour garantir la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances sans aucun type de discrimination. De même, il s'agit de promouvoir le développement et de favoriser la réduction des inégalités au niveau économique et social.



Travail décent

Il s'agit des politiques, des programmes et des activités nécessaires tout au long du parcours du salarié au sein de l'entreprise : du recrutement à la rétention, en passant par l'évaluation des performances et



Communautés locales

Il s'agit de la gestion des communautés locales, couvrant : les relations et la communication, les programmes et les projets liés à leur développement, ainsi que les alliances avec les acteurs locaux. Dans le cas de Veta Dorada, il s'agit d'initiatives telles que PX Impact™ et Fidamar, qui visent à promouvoir de meilleures conditions de santé et d'éducation dans les communautés où la société est présente et à générer un impact socialement responsable sur les communautés des MAPE.



Formation et éducation

Il s'agit de la mise en œuvre de programmes de formation et d'éducation obligatoires et facultatifs pour tous les employés. Se réfère aux diverses politiques et lignes directrices de la société en matière de développement durable, notamment la politique



de santé et de sécurité, la politique de confidentialité des données, la lutte contre la discrimination et le harcèlement, la lutte contre la corruption et la lutte contre les actes de concurrence déloyale. En outre, des programmes de formation permettent aux employés de connaître leurs droits et obligations, ainsi que les connaissances techniques propres au poste et au domaine dans lesquels ils travaillent.

Chaîne d'approvisionnement responsable

Il s'agit de la gestion des fournisseurs de biens et de services, mettant l'accent sur le processus d'audit socio-environnemental (diligence raisonnable) et sur la priorisation des achats locaux afin de contribuer à leur développement socio-économique.

Respect des lois et règlements

Fait référence à la conformité de la société aux normes et lois nationales relatives à l'extraction minière, à la protection de l'environnement, la gestion du travail et de la santé et sécurité au travail, ainsi que des réglementations auxquelles elle est soumise.

Traçabilité des produits : MAPE

Se réfère à la traçabilité des métaux précieux. Met l'accent sur l'approvisionnement en produits (auprès des MAPE) dans des conditions éthiques et socio-environnementales responsables (or propre), sur l'affinage et la fabrication, sur la livraison du produit fini, sur le commerce et la certification du matériau ou des fournisseurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Il existe également des certifications particulières pour les métaux précieux et la joaillerie, telles que RJC et Fairmined, qui fournissent des lignes directrices pour contribuer à une exploitation minière responsable.

Gestion de l'eau et des effluents

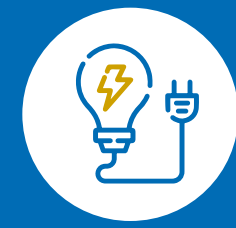
Il s'agit de la mise en œuvre de programmes, de politiques et d'actions axés sur l'utilisation efficace de l'eau et la gestion des effluents, y compris les résidus.

Gestion des déchets Il s'agit de la mise en œuvre de programmes, de politiques et d'actions visant à promouvoir la bonne gestion des déchets dangereux et non dangereux.



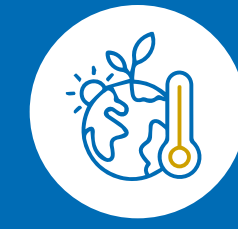
Utilisation responsable des produits chimiques

Il s'agit de la mise en œuvre de programmes, de politiques et d'actions axés sur l'utilisation et le traitement responsables des produits chimiques.



Consommation d'énergie

Fait référence à la gestion de l'énergie au sein de la société, liée aux programmes et initiatives visant à améliorer l'efficacité énergétique afin de réduire les impacts environnementaux dans l'ensemble des activités de la société.



Changement climatique

Il s'agit de la gestion des émissions provenant des activités. Grâce au système de gestion de l'environnement, la société contrôle les processus afin de respecter les engagements environnementaux établis dans les évaluations des incidences sur l'environnement (EIE). Enfin, il s'agit de la recherche de solutions et de l'investissement dans de nouvelles technologies pour réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise.



ANNEXE 2:

INDEX DU CONTENU DE LA GRI

GRI
2-4 / 2-21

DÉCLARATION D'UTILISATION	La société Groupe Dynacor a déclaré utiliser les normes GRI comme référence pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022
GRI 1 utilisé	GRI 1: Fondation 2021

NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Contenu général						
GRI 2: Contenu général 2021	2-1 Informations sur l'organisation	Le Groupe Dynacor	-	Non	-	-
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	7	-	Non	-	-
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	17	-	Non	-	-
	2-4 Reformulations d'informations	Le Groupe Dynacor n'a procédé à aucun retraitement au cours de la période considérée.	-	Non	-	-
	2-5 Assurance externe	Ce document n'a pas fait l'objet d'une vérification ou d'un audit externe.	-	Non	-	-
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	5,10	-	Non	-	-
	2-7 Employés	5,36	-	Non	-	-
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	37	-	Non	-	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPOSE	ODD	OMISSION			
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION	
Contenu général							
GRI 2: Contenu général 2021	2-9	Structure et composition de la gouvernance	13	5,16	Non	-	-
	2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	13	-	Non	-	-
	2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	14	-	Non	-	-
	2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	14	-	Non	-	-
	2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	14	-	Non	-	-
	2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	14	-	Non	-	-
	2-15	Conflits d'intérêts	14	-	Non	-	-
	2-16	Communication des préoccupations majeures	14, 15	-	Non	-	-
	2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	15	-	Non	-	-
	2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Non soumis au cours de la période de référence	-	Non	-	-
	2-19	Politiques de rémunération	15	-	Non	-	-
	2-20	Processus de détermination de la rémunération	15	-	-	-	-
	2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Non soumis au cours de la période de référence	-	Exigence GRI 2-21	Informations partielles	La rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des employés
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	3, 4	-	Non	-	-
2-23	Engagements et politiques	22, 23	-	Non	-	-	
2-24	Intégration des engagements politiques	26	-	Non	-	-	



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Contenu général						
	2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	26	-	Non	-
	2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	26	-	Non	-
	2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	26	-	Non	-
	2-28	Adhésions à des associations	22	-	Non	-
	2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	20	-	Non	-
	2-30	Conventions collectives	33	-	Non	-
Thèmes pertinents						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	18	-	Non	-
	3-2	Liste des thèmes pertinents	19	-	Non	-
Gouvernance						
GRI 3: Questions matérielles 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapporté à la page 13.	-	Non	-
Respect des lois et règlements						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapporté à la page 26	-	Non	-
Performances économiques						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	16	-	Non	-
GRI 201: Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	16	8,9	Non	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Éthique et intégrité						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	27-30	-	Non	-	-
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	30	-	Non	-	-
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	31	-	Non	-	-
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	31	-	Non	-	-
Droits humains						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	32, 33	-	Non	-	-
GRI 406: Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	33	5,8	Non	-	-
GRI 407: Liberté syndicale et négociation collective 2016	407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	33	8	Non	-	-
GRI 408: Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	34	5,8,16	Non	-	-
GRI 409: Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	34	5,8	Non	-	-
GRI 410: Pratiques de sécurité 2016	410-1 Pratiques de sécurité 2016	34	-	Non	-	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Diversité, inclusion et égalité des chances						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	45, 46	-	Non	-	-
GRI 202: Présence sur le marché 2016	202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	46	-	Non	-	-
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité dans les organes de gouvernance et les employés	46, 47	5,8	Non	-	-
Travail décent						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	37, 38	-	Non	-	-
GRI 401: Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	39, 40	5,8,10	Non	-	-
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	40	-	Non	-	-
	401-3 Congé parental	40, 41	-	Non	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique.	NON GRI Indicateur propre de l'environnement de travail	41, 42	-	Non	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique.	NON GRI Indicateur propre de l'environnement de travail	42, 43	-	Non	-	-
Formation et éducation						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	43, 44	-	Non	-	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
GRI 404: Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	44	4,5,8,10	Non	-	-
Chaîne d'approvisionnement responsable						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	58, 59	-	Non	-	-
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	59	8,9	Non	-	-
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	59	5,8,16	Non	-	-
Traçabilité des produits : MAPE						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	61, 62, 63	-	Non	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique.	NON GRI Gestion des MAPE	61, 62, 63	-	Non	-	-
Santé et sécurité au travail						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	48, 49, 50	-	Non	-	-
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	50	3,8,16	Non	-	-
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	51	3,8,16	Non	-	-
	403-3 Services de santé au travail	51	3,8,16	Non	-	-
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	51, 52	3,8,16	Non	-	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
	403-5 Formation des salariés à la santé et à la sécurité au travail	52	3,8,16	Non	-	-
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	53	3,8,16	Non	-	-
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	53	3,8,16	Non	-	-
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	53	3,8,16	Non	-	-
	403-9 Accidents du travail	54, 55	3,8,16	Non	-	-
	403-10 Maladies professionnelles	55	3,8,16	Non	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique.	NO GRI Indicateur propre à Dynacor vs COVID-19	56, 57	-	Non	-	-

Consommation d'énergie

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents		-	Non	-	-
GRI 302: Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	65, 66	7,12,13	Non	-	-
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	67	-	Non	-	-
	302-3 Intensité énergétique	68	-	Non	-	-
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	68	-	Non	-	-

Changement climatique

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	69, 70	-	Non	-	-
-----------------------------------------	-----------------------------------	--------	---	-----	---	---



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPOSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
GRI 305: Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	70, 71	3,12,13,14,15	Non	-	-
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	70, 71	3,12,13,14,15	Non	-	-
	305-4 Intensité des émissions de GES	71	-	Non	-	-
	305-5 Réduction des émissions de GES	71	-	Non	-	-
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	71	-	Non	-	-
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	71, 72	-	Non	-	-
Gestion de l'eau et des effluents						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	72, 73	-	Non	-	-
GRI 303: Eau et effluents 2018	303-1 Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée	73	6,12	Non	-	-
	303-2 Gestion des impacts liés aux rejets dans l'eau	73		Non	-	-
	303-3 Prélèvements d'eau	74	-	Non	-	-
	303-4 Rejets d'eau	74		Non	-	-
	303-5 Consommation d'eau	74	-	Non	-	-
Gestion des déchets						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	75, 76	-	Non	-	-
GRI 306: Déchets 2020	306-1 Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	76	3,6,11,12	Non	-	-
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	76	3,6,11,12	Non	-	-



NORME GRI	SOMMAIRE	PAGE OU REPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
	306-3 Déchets générés	77, 78	3,6,11,12	Non	-	-
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	77, 78	-	Non	-	-
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	77, 78	-	-	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique.	NO GRI Indicateur propre Gestion du parc à résidus	79, 80	-	-	-	-
Utilisation responsable des produits chimiques						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	81	-	Non	-	-
Ce thème matériel n'est associé à aucune norme spécifique de la GRI.	NON GRI Utilisation responsable des produits chimiques	81	-	Non	-	-
Communautés locales						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	83, 84	-	Non	-	-
GRI 413: Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	84, 85	-	Non	-	-
GRI 203: Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	86	5,9,11	Non	-	-
GRI 204: Pratiques d'achats 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	60	8	Non	-	-
Ce sujet important n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre PX Impact Program	86-89	-	Non	-	-





www.dynacor.com