

Rapport



2023

Indice



1

Message du Président et Chef de la Direction du Groupe Dynacor GRI: 2-22



C'est avec plaisir que je vous présente le quatrième rapport sur le développement durable, conformément aux normes de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, 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 2023.

Depuis 28 ans, nous sommes présents dans le secteur du traitement de minerai d'or que nous achetons auprès des MAPE (mineurs artisanaux et à petite échelle), ainsi que dans la vente de métaux précieux.

2023 a été une autre année exceptionnelle dans l'histoire de Dynacor. Nous avons maintenu notre croissance avec une production de 130 001 onces d'or équivalentes et, par conséquent, nos ventes se sont élevées à 251,5 millions \$ US. Nous avons également distribué 254,8 millions \$ US en achats, paiements de nos obligations, investissements et taxes.

Une fois de plus, grâce au travail d'équipe de nos 531 employés (au Canada et au Pérou), nous avons réussi à dépasser les objectifs fixés par la Société. Ils sont sans aucun doute le fondement de la croissance soutenue de Dynacor. Par conséquent, nous considérons notre personnel comme l'actif le plus important de notre Société.

Afin d'améliorer les compétences de nos employés, la formation a été encouragée dans le cadre du « Programme complet de gestion des mines » et dans le cadre des rapports selon les normes GRI 2021 et des rapports sur les droits humains selon les normes GRI 2021.

En 2023, nous avons atteint une production historique avec une augmentation de 18 % par rapport à l'année dernière et nous nous sommes alignés sur les normes internationales comme le Code international du cyanure.

De ce fait, il y a également eu une augmentation de 34 % des achats auprès des mineurs péruviens par rapport à 2022 (201,9 millions \$ US en 2023 contre 150,6 millions \$ US

“

En 2023, nous avons atteint une **production historique avec une augmentation de 18 %** par rapport à l'année dernière.”

en 2022). En outre, nous avons investi 235 016 \$ US dans la main-d'œuvre et l'emploi local, générant un impact positif à Chala (Arequipa), ainsi que dans d'autres régions du Pérou.

En 2023, nous avons continué d'améliorer la traçabilité de l'or avec notre système de gestion des achats de minerai, notre système de vérification interne et les visites en personne de nos fournisseurs de minerai.

Nous mettons en œuvre de nouvelles tendances en matière de gouvernance,





“

Avec une vision partagée, nous avons investi 105 958 \$ US pour les communautés dans les domaines de la santé, de la nutrition, de l'éducation, de la gestion de l'environnement, des infrastructures de base."

de protection de l'environnement et de relations avec les populations dans notre zone d'influence. Dans ce rapport sur le développement durable, nous dressons un état des lieux de nos enjeux matériels en adoptant une approche de double matérialité.

Sur le plan social, notre investissement s'est fait par le biais du programme de développement communautaire (filiale Veta Dorada) et de Fidamar (Fonds international d'aide aux mineurs artisanaux), dont les capitaux proviennent du programme PX Impact®.

Avec une vision partagée, nous avons investi 105 958 \$ US pour les communautés dans les domaines de la santé, de la nutrition, de l'éducation, de la gestion de l'environnement, des infrastructures de base, du développement et du renforcement des capacités des institutions locales. Plus de 15 500 personnes en ont bénéficié.

Par l'intermédiaire de Fidamar, 527 300 \$ US ont été alloués, bénéficiant directement à plus de 9000 personnes, y compris des enfants et des adultes dans les communautés des mineurs artisanaux.

En ce qui concerne la gestion environnementale de nos activités,

nous avons enregistré d'importantes réalisations, telles qu'une réduction de 18 % de l'intensité de la consommation d'eau et l'absence totale d'effluents. Qui plus est, 51 % de notre consommation mondiale d'énergie provient de sources renouvelables et nous avons commencé à mesurer nos émissions du champ d'application 3.

Dynacor entend continuer à mettre en œuvre les meilleures pratiques qui nous aideront à renforcer notre modèle d'entreprise avec les MAPE et à créer de la valeur pour nos parties prenantes, ainsi que des opportunités de développement pour notre zone d'influence.

Je remercie nos actionnaires, notre conseil d'administration et nos employés pour leur engagement et leur soutien dans chaque projet réalisé.

Enfin, je vous invite chaleureusement à lire les chapitres suivants de notre rapport ESG 2023, dans lesquels nous expliquons nos pratiques en faveur du développement durable.


Jean Martineau
Président et Chef de la
Direction du Groupe Dynacor



2

28
ANS

DE LEADERSHIP
DANS LE DOMAINE
DES MAPE



23 %

MAIN D'ŒUVRE
LOCALE
(AREQUIPA)



Notre performance



531

EMPLOYÉS

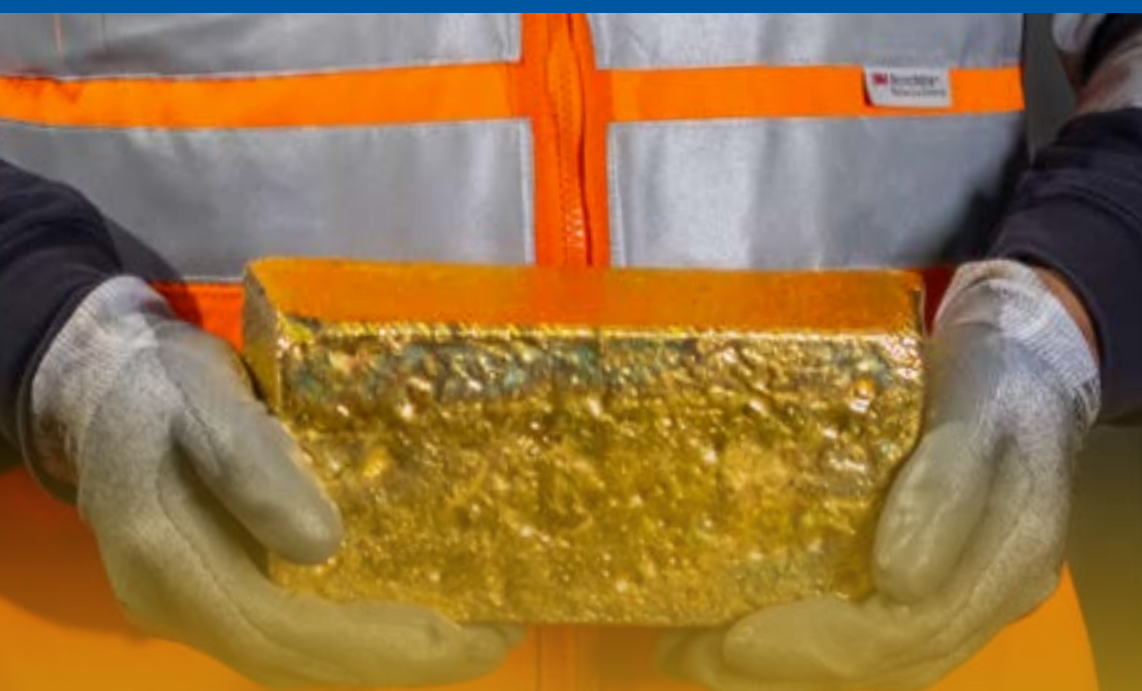
18 %

DE RÉDUCTION DE
L'INTENSITÉ DE LA
CONSOMMATION D'EAU



SEULE USINE
DE TRAITEMENT

DANS LE TOP 10 DES
PRODUCTEURS D'OR AU
PÉROU



130 001

ONCES D'OR ÉQUIVALENTES
PRODUITES

201,9 \$US

MILLIONS D'ACHATS
AUX MAPE

51 %

DE CONSOMMATION
D'ÉNERGIE DE SOURCES
RENOUVELABLES



0

ACCIDENT AUX
CONSÉQUENCES
GRAVES

34 713
HEURES

DE FORMATION





3



3

À propos de Groupe Dynacore





À propos de Groupe Dynacor

Nous sommes une société canadienne, Dynacor Group Inc., cotée à la Bourse de Toronto (TSX) sous le symbole DNG et payant des dividendes à nos actionnaires. Nous sommes présents au Pérou depuis 1996 par le biais de notre filiale Veta Dorada (usine de traitement de 500 t/jour). Nous sommes spécialisés dans le traitement du minerai d'or provenant des MAPE (mineurs artisanaux et à petite échelle), qu'ils soient formalisés ou en cours de formalisation, ainsi que dans la vente de métaux précieux.

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

Au cours des 28 dernières années, nous avons mis en place un modèle d'affaires solide qui nous a permis de devenir la première usine de traitement de minerai des MAPE au Pérou. Nous opérons en vertu de la loi des moyennes et grandes exploitations minières. En 2023, nous nous sommes maintenus dans le top 10 des principaux producteurs d'or selon le bulletin statistique minier du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines.

<https://www.gob.pe/institucion/minem/colecciones/6-boletin-estadistico-minero>.

Nous sommes également la première entreprise ayant des activités de traitement au Pérou à publier un rapport ESG basé sur les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), garantissant ainsi notre transparence.

Au cours de l'année 2023, notre investissement social a eu un impact positif sur les communautés des mineurs artisanaux et à petite échelle dans les régions où nous opérons, contribuant ainsi au développement local.

GRI: 2-1

GRI: 2-2



Nous sommes la principale usine de traitement du minerai provenant des MAPE au Pérou."



Rapport
ESG 2023



3.1 Nos sites

GRI: 2-1

“

En 2023, nous sommes restés dans le **top 10 des principaux producteurs d'or**, selon le bulletin statistique minier du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines.”



3.2 Notre processus de production

GRI: 2-6

1

COLLECTE ET CONTRÔLE DU MINÉRAI:

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

Bureaux d'achats

- Trujillo
- Chimbote
- Piura
- Junín
- Juliaca
- Huanca
- Nasca
- Chala
- Pedregal
- Ispacas
- Secocha
- Misky

1 Réception de minerai

2 Concassage primaire

5 Paiement au mineur

4 Achat

3 Échantillonnage et analyse chimique

2

TRAITEMENT:

L'usine de traitement Veta Dorada a une capacité de traitement de 500 t/j. Elle est située dans le district de Chala, Arequipa, Pérou.

Cyanuration et adsorption

2

Désorption et électrodéposition

3

Raffinage et fonderie

4

TRANSPORT

À partir de l'usine à Chala, jusqu'à l'aéroport de Lima. Fait par une entreprise spécialisée en transports de valeurs.

4

EXPORTATION

Or: À partir de l'aéroport de Lima vers la Suisse, à travers d'un agent des douanes de PX Précinox.

Argent: Selon l'entente avec l'acheteur.

“ 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. ”

4
5
6
7
8

3.3 Nos produits GRI: 2-6

“ Nous développons des projets sociaux dans les communautés des MAPE par l’intermédiaire de notre **programme d'or responsable certifié PX IMPACT®.**”

	Or	Argent		
	 Suisse	 Pérou	 Inde	 Dubai
2019 ▶▶	100 %	70 %	30 %	-
2020 ▶▶	100 %	21 %	-	79 %
2021 ▶▶	100 %	42 %	58 %	-
2022 ▶▶	100 %	5 %	95 %	-
2023 ▶▶	100 %	16 %	84 %	-



> Vision

Dynacor souhaite devenir le premier producteur d'or issu de minerai acheté de mineurs artisanaux, de manière socialement responsable et en respectant l'environnement.

> Mission

Nous produisons l'or responsable aussi bien d'un point de vue social qu'environnemental en établissant et en maintenant un véritable partenariat avec les mineurs artisanaux, nos employés, ainsi que les communautés où nous exerçons nos activités 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 a été mis à jour en 2023. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés de Dynacor et de la filiale Veta Dorada, y compris les parties prenantes externes à la Société.

Il s'appuie sur :



 Respect de la législation	 Santé et sécurité	 Protection de l'environnement	 Droits humains
 Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	 Conflits d'intérêts	 Prévention du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme	 Relations avec les fournisseurs et les clients
 Relations de travail	 Diversité, inclusion et non-discrimination	 Relations avec la communauté	 Communication et mise en œuvre



3.4 Gouvernance et gestion d'entreprise

GRI: 3-3

Groupe Dynacor est constitué en vertu du droit canadien et notre filiale Veta Dorada est constituée en vertu du droit péruvien.

Notre Société dispose d'un conseil d'administration composé de huit membres élus par l'Assemblée générale des actionnaires pour une période renouvelable d'un an. La sélection et la nomination des directeurs répondent à des critères de compétence, d'expérience et d'indépendance. Ainsi, sur les huit membres, six sont des directeurs indépendants et deux ne sont pas indépendants. **GRI: 2-9**

La diversité est un autre critère important dans la composition du conseil d'administration : il comprend des profils professionnels et des expériences pluridisciplinaires, des hommes et des femmes (deux femmes et six hommes), des nationalités et des générations diverses. En raison du caractère international de la Société, le travail est effectué dans un environnement multilingue : français, anglais et espagnol, le français étant la langue prédominante. **GRI: 2-10**

Le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction du



groupe sont des personnes différentes. Le conseil d'administration compte 4 comités, dont les fonctions sont les suivantes: **GRI: 2-11**



Le Comité de gouvernance, de nomination et de rémunération a pour missions de veiller à l'application et à l'incorporation des pratiques de bonne gouvernance d'entreprise, d'émettre des recommandations sur les rémunérations des cadres supérieurs et des dirigeants de l'entreprise et d'assurer les plans de succession de ceux-ci.



Le Comité d'audit et de gestion des risques, dont les principales fonctions sont le contrôle de l'information financière, l'efficacité du contrôle



Le Comité de l'environnement et de la responsabilité sociale, veille au bon fonctionnement de la gestion de la santé et de la sécurité, environnementale et sociale de Dynacor. En outre, il examine et approuve chaque année le contenu du rapport de développement durable. Ces informations sont communiquées au conseil d'administration.



Le Comité des technologies de l'information a été créé en 2023 et ses principales missions sont : la veille et la promotion de l'innovation

technologique, le développement de la culture technologique et numérique dans l'entreprise ; la gestion et le contrôle des risques liés aux technologies de l'information et à la cybersécurité.

En outre, le conseil d'administration émet des recommandations à l'intention des cadres supérieurs et des gestionnaires ; il supervise toutes les activités et, en particulier, les risques opérationnels. La déclaration des valeurs, la vision, la mission, la stratégie et la création de valeur de Dynacor, ainsi que les politiques et les objectifs de Dynacor en matière de développement durable font également partie de son mandat. **GRI: 2-12**

Le conseil d'administration évalue et analyse les impacts, les risques et les opportunités de la Société. Avec le support de chaque comité, il assure le



suivi des impacts sur l'environnement, économiques et sur les personnes.

GRI: 2-13

Il reconnaît également l'importance et promeut une gouvernance qui tient compte du développement durable. C'est pourquoi, depuis 2020, Dynacor publie un rapport de développement durable, sous la supervision d'un membre du conseil d'administration. La version définitive du rapport sur le développement durable est examinée par le président et chef de la direction de Dynacor, la directrice de l'environnement et de la responsabilité sociale et le directeur général de notre filiale.

GRI: 2-14

Chez Dynacor, le conseil d'administration est responsable du suivi et de la gestion de toute situation de conflit d'intérêts potentiel au sein de la Société.

Tout conflit d'intérêts est traité conformément aux règlements et codes internes du conseil d'administration.

GRI: 2-15

En 2023, nous avons reçu trois plaintes via notre canal de dénonciation. Les principales préoccupations concernaient les pratiques de travail et travail décent, lesquelles ont été traitées en temps opportun et closes.

GRI: 2-16

Attention aux réclamations 2023

Catégories	Total Reçues	Statut			
		Closes	Appropriées	Non appropriées	En cours
Droits humains	0	0	0	0	0
Pratiques de travail et travail décent	3	3	2	1	0
Éthique des affaires et lutte anticorruption	0	0	0	0	0

La formation et la mise à jour en matière de développement durable occupent une place importante dans la formation des membres du conseil d'administration, en raison de l'orientation stratégique de la Société. En 2023, ils ont reçu une formation sur l'Intégration des Critères ESG.

GRI: 2-17

Conformément aux pratiques de bonne gouvernance d'entreprise et afin d'assurer un suivi de l'efficacité et de la cohésion de ses membres, le conseil d'administration évalue annuellement leur performance. L'évaluation globale du conseil d'administration porte sur les membres individuels, les comités et le président du conseil d'administration. Ce processus est dirigé par le Comité de gouvernance, de nomination et de rémunération.

GRI: 2-18

La rémunération de la direction générale et des membres du conseil d'administration est déterminée sur la base d'études comparatives des

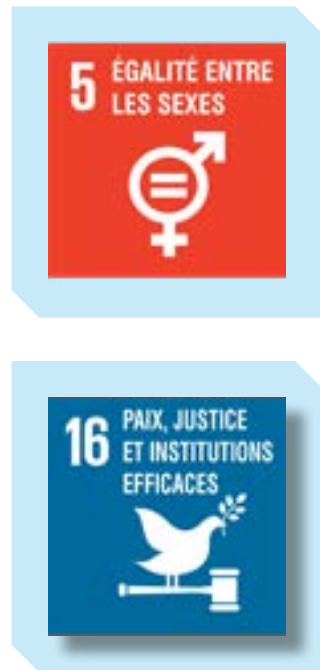
rémunérations dans des entreprises ayant des activités et des caractéristiques similaires à celles de la société et différents indicateurs de performance et de résultats basés sur des objectifs préalablement évalués et approuvés par le conseil d'administration.

GRI: 2-19

GRI: 2-20

En 2023, dans notre filiale péruvienne, le rapport entre la rémunération annuelle de base de la personne la mieux payée et la rémunération de base médiane des employés, à l'exclusion de la personne la mieux payée, était de 12,13.

GRI: 2-21



3.5 Performance économique

Nous générons une croissance économique durable en créant et en partageant de la valeur avec nos parties prenantes. Pour y parvenir, nous maintenons un engagement réel envers nos principales parties prenantes, en soutenant également le développement et la dynamisation de l'économie locale dans les zones où nous intervenons.

En 2023, nous avons traité davantage de minerai qu'en 2022 et obtenu de meilleurs résultats économiques grâce à un meilleur chiffre d'affaires. À la fin de l'année 2023, les revenus totaux s'élevaient à 251,5 millions \$ US et la valeur économique retenue était de -3,3 millions \$ US en coûts d'exploitation et respect de nos obligations financières envers nos parties prenantes. GRI 201-1

La valeur économique retenue négative en 2023 est due à l'augmentation de notre stock de minerai, qui représentait plus de 40 jours de production à la fin de 2023, contre plus de 20 jours de production à la fin de 2022.

VALEUR ÉCONOMIQUE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE GRI 201-1

	Millions de \$ US	
	2022	2023
Valeur économique directe générée par Dynacor		
Revenus totaux	198,1	251,5
Valeur économique distribuée de Dynacor		
Achats de minerai	150,6	201,9
Autres achats	16,4	20,6
Rémunérations, avantages et partage des profits	9,7	12,3
Paievements aux gouvernements en impôts et taxes	10,0	7,0
Investissements	3,5	6,6
Dividendes et rachat d'actions	4,8	6,4
Valeur économique totale distribuée	195,0	254,8
Valeur économique retenue	3,1	-3,3

“En 2023, nous avons versé **7 millions \$ US en impôts et taxes au gouvernement péruvien et d'autres pays**”.



3.6 À propos de notre rapport ESG

Notre quatrième rapport ESG, une publication annuelle conforme aux normes de la *Global Reporting Initiative-GRI*, est conçu pour fournir une communication transparente sur les aspects économiques, environnementaux et sociaux pertinents pour nos parties prenantes. Ce rapport porte sur la période allant de janvier à décembre 2023 et a été publié en juin 2024.

Précisons que les rapports financiers de Dynacor sont présentés dans la deuxième quinzaine du mois de mars de chaque année, avec les données correspondant à l'année précédente.

Toute question relative au contenu de ce rapport peut être adressée à (esg@dynacor.com).

GRI 2-3



Dans l'ensemble, les résultats financiers sont affectés par des facteurs externes tels que la valeur marchande de l'or et la valeur du dollar américain par rapport au sol ou au dollar canadien.

Comme principale attente à court terme, nous prévoyons une augmentation des ventes entre 6 % et 14 % par rapport à celles de 2023. La Société continuera d'investir dans ses immobilisations afin d'améliorer son efficacité opérationnelle, le bien-être et la sécurité de ses employés ainsi que ses résultats financiers.

En 2023, la production d'or (doré) a augmenté et s'est établie à 130 001 onces d'or équivalentes, en raison des investissements réalisés dans l'usine Veta Dorada et de ses achats de minerai élevés. De même, au cours de cette période, nous avons acheté un espace de bureau pour le siège de Lima.

Nous nous engageons à nous approvisionner autant que possible auprès de fournisseurs locaux afin de minimiser les effets négatifs de notre production sur l'environnement et à maintenir la distribution de dividendes à nos actionnaires et les rachats d'actions.

Soucieux de faire évoluer notre personnel, nous formons chaque

année les employés qui participent à la préparation des informations comptables, aux procédures de contrôle interne.

Nous visons à réaliser le budget annuel et pour garantir l'efficacité des actions visant à soutenir la performance économique nous nous basons sur nos procédures internes et faisons l'objet d'audits externes.

En outre, les parties prenantes sont informées de nos performances financières et des événements importants par la publication de rapports et de communiqués de presse. **GRI 3-3**

Pour plus de détails sur les résultats de l'année, les informations financières sont disponibles dans les rapports financiers annuels, disponibles sur le site Web

<https://www.dynacor.com/financial-reports/>



3.7 Questions sur la matérialité

GRI 3-1

Au cours de l'année 2023, nous avons procédé à la mise à jour de la matérialité en adoptant une approche de double matérialité. Pour ce faire, nous avons développé un processus complet qui aborde à la fois la matérialité de l'impact et la matérialité financière.

Pour définir la matérialité, le processus de double matérialité a été suivi, ce qui a permis d'obtenir deux nouveaux thèmes et de fusionner deux thèmes précédents en un seul, que nous appelons Éthique, intégrité et légalité.

Ce processus s'est déroulé en quatre étapes basées sur les normes GRI 2021 et de l'*European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)* :

1 Comprendre le contexte de l'organisation



Les questions initiales de développement durable ont été déterminées en tenant compte de nos activités et relations commerciales, de la vue d'ensemble de nos parties prenantes et de notre contexte de développement durable, où les éléments suivants ont été pris en considération :

- Analyse des documents de gestion interne de l'entreprise tels que les politiques, le code de conduite, les manuels, les valeurs, les stratégies, les objectifs, entre autres.
- Analyse comparative avec des entreprises du même secteur.
- Normes, lignes directrices et documents internationaux relatifs au développement durable et au secteur, tels que le Responsible Jewellery Council (RJC), l'initiative Fairmined From Responsible Mining Communities et le Dow Jones Sustainability Index (métaux et mines).

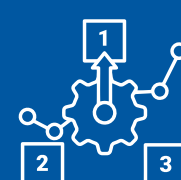
2 Identifier les impacts actuels et potentiels



En tenant compte de la liste de thèmes sur le développement durable, les questions qui ont un impact financier et de notoriété sur l'entreprise ont été identifiées, ainsi que celles ayant un impact sur les parties prenantes.

Pour identifier la matérialité financière, des entretiens et des ateliers ont été organisés avec la direction ; en ce qui concerne la matérialité de l'impact, des dialogues ont été organisés avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, y compris les employés, les communautés, les clients et les mineurs artisanaux, qui ont participé à des panels et à des entretiens.

3 Évaluer les impacts actuels et potentiels



La phase d'évaluation des impacts a été réalisée en appliquant les principes de participation de toutes les parties prenantes, en évaluant la fréquence et l'ampleur des impacts de chaque question, en tenant compte des préoccupations financières, sociales et environnementales.

Les attentes des parties prenantes ont été évaluées à l'aide de notes basées sur la fréquence des mentions dans les panels et les entretiens.

Dans le cas de l'entreprise, nous avons évalué les questions pertinentes pour l'industrie et les questions supplémentaires identifiées lors de l'atelier avec les gestionnaires et les directeurs.

4 Prioriser les impacts significatifs

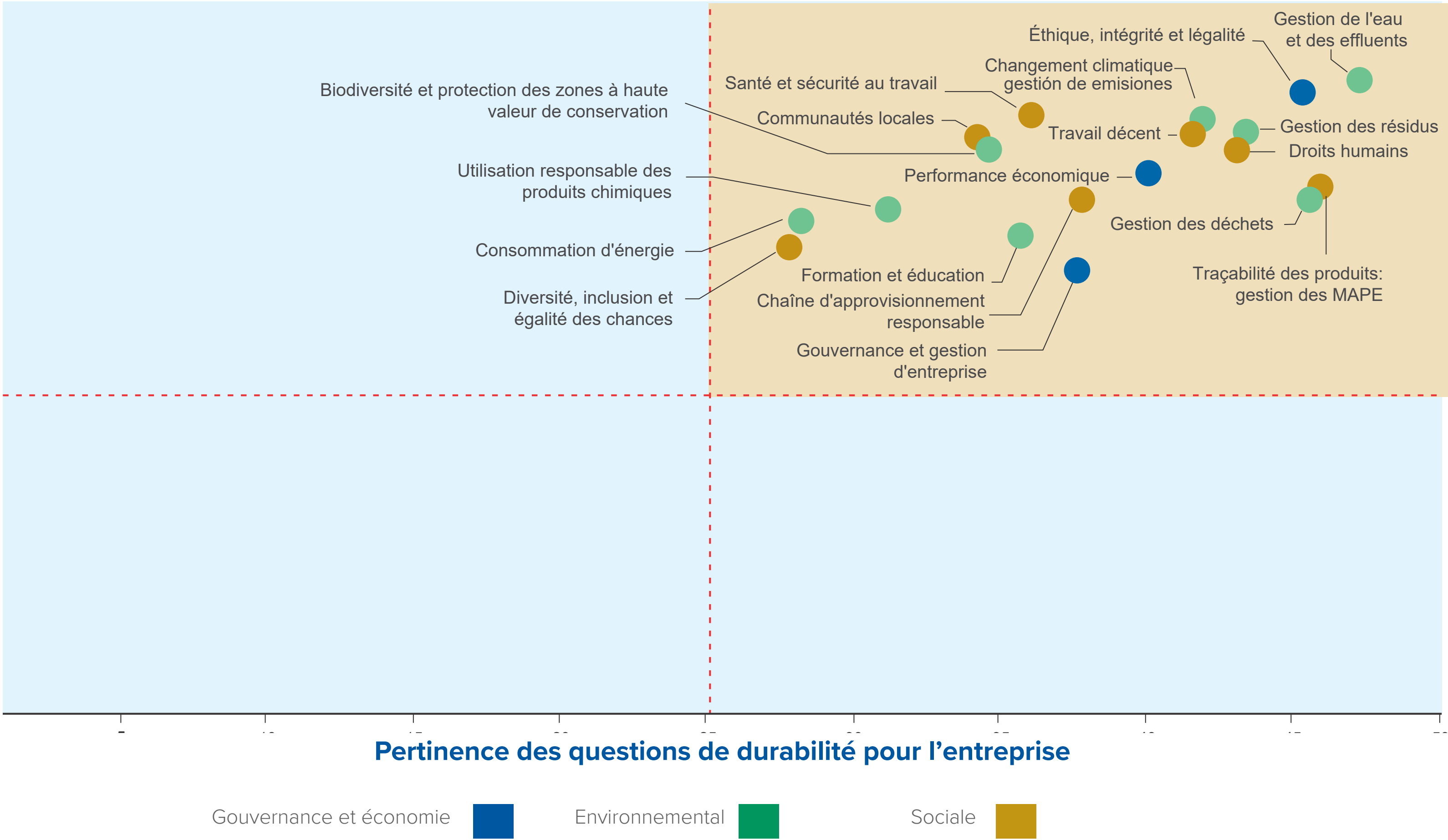


Les résultats de l'évaluation ont été hiérarchisés en fonction de leur poids dans les deux dimensions.

Ils ont ensuite été examinés par les directeurs, les gestionnaires et les superviseurs. Dix-huit thèmes pertinents stratégiques dépassant le seuil de 25 points ont été validés comme étant le nombre total de thèmes pertinents pour l'entreprise.

Graphique de double matérialité GRI 3-2

Importance des questions de développement durable pour les parties prenantes



3.8 Parties prenantes

Nous entretenons une relation de confiance et de transparence avec nos parties prenantes grâce à une communication continue et efficace avec ces dernières.

Nous reconnaissons que pour parvenir à un fonctionnement durable, il est nécessaire d'identifier les parties prenantes avec lesquelles nous sommes en relation et sur lesquelles notre activité a un impact. L'identification de nos parties prenantes et de leurs attentes a été réalisée grâce à des exercices d'analyse stratégique de l'environnement externe et interne. Cela nous a permis d'identifier les groupes de parties prenantes suivants et les canaux de communication associés.

GRI: 2-29

	MOYENS DE COMMUNICATION	ATTENTES
Actionnaires / Investisseurs	- Assemblée générale annuelle des actionnaires - Communiqués de presse - Site web et réseaux sociaux - Rapports financiers trimestriels et annuels - Courriels - Appels téléphoniques	- Expansion et croissance - Maintenir et améliorer la réputation sur le marché - Entreprise leader - Responsabilité sociale des entreprises - Gouvernance
Conseil d'administration	- Rapports trimestriels et annuels - Courriels - Réunions régulières - Appels téléphoniques et vidéoconférences	- Maintenir et améliorer la réputation sur le marché - Situation financière saine - Responsabilité sociale des entreprises - Gouvernance
Clients	- Rapports trimestriels - Site web et réseaux sociaux - Courriels - Réunions régulières - Appels téléphoniques et vidéoconférences	- Traçabilité de l'or - Approvisionnement responsable - Développement durable - Droits du travail - Investissement dans des projets sociaux dans des communautés minières artisanales et à petite échelle
Médias	- Communiqués de presse - Conférences de presse - Site web et réseaux sociaux	- Appels téléphoniques - Transparence de l'information - Contribution à la société
Employés	- Réunions régulières - Bulletins d'information numériques - Site web et réseaux sociaux - Affichages muraux - Communications et avis de l'entreprise - Appels téléphoniques et vidéoconférences	- Bien-être des employés - Conditions équitables et favorables - Climat organisationnel agréable - Reconnaissance de la performance optimale



“

La communication
continue et
efficace avec nos
parties prenantes
nous a permis
de maintenir
une relation de
confiance et de
transparence.”

	MOYENS DE COMMUNICATION	ATTENTES
Fournisseurs	- Site web et réseaux sociaux - Courriels - Appels téléphoniques	- Paiements dans les délais - Renforcement des capacités des petits fournisseurs locaux
Mineurs artisansaux et à petite échelle	- Courriels - Réunions régulières - Visites techniques - Bureaux d'achat de minerai - Appels téléphoniques	- Soutien à la sécurité - Processus de règlement transparent, rapide et à prix équitable} - Responsabilité sociale des entreprises - Soutien pour compléter leur formalisation
Gouvernement	Rapports aux autorités de réglementation du secteur	- Respect de la réglementation - Surveillance - Création d'emplois - Sécurité juridique - Responsabilité sociale des entreprises
Communautés	- Assemblées communautaires - Relations avec la communauté - Réunions individuelles	- Développement communautaire - Programmes de développement social - Investissements dans l'éducation et la santé
Société	- Communications et avis de l'entreprise - Site web et réseaux sociaux - Réunions de coordination	- Contribution à la société - Responsabilité sociale des entreprises



3.9 Affiliation à des associations

GRI: 2-28

Nous collaborons avec les organisations suivantes qui partagent nos valeurs et nos objectifs:



- L'Institut des ingénieurs des mines du Pérou (IIMP).



- L'Institut de sécurité minière (ISEM) du Pérou.



- La Chambre de commerce canadienne du Pérou.



- L'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (PDAC).

3.10 Engagements et politiques

Notre engagement en faveur du développement durable se reflète dans nos politiques et nos engagements. Ceux-ci englobent le respect des droits humains et s'alignent sur 15 objectifs de développement durable (ODD), qui sont détaillés dans notre rapport. Les principales politiques et engagements sont les suivants :

- Code de conduite, qui établit les principes éthiques et de comportement guidant nos opérations.
- Politique des droits humains, soulignant l'importance du respect et de la protection des droits humains dans toutes nos activités.
- Politique de sécurité et de santé au travail, garantissant un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés.
- Politique de l'environnement, établissant notre engagement envers la protection et la conservation de l'environnement.
- La politique d'investissement social, par laquelle nous formalisons nos engagements pour garantir un investissement responsable dans

les communautés à proximité de nos opérations.

- Manuel et code de conduite de la direction pour la prévention des risques liés au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme, qui établit des directives claires pour prévenir les activités illicites.
- Le règlement intérieur de travail et le règlement intérieur sur la santé et la sécurité au travail, qui détaillent les règles internes visant à garantir le respect des politiques.



Notre politique des droits humains, mise en œuvre en 2022, contient 12 engagements fondamentaux, notamment:

-  Refus du travail forcé ou obligatoire,
-  Tolérance zéro pour le travail des enfants,
-  Égalité des chances et rejet de toute forme de discrimination,
-  Liberté d'association et négociation collective,
-  Liberté de pensée et participation politique,
-  Santé, sécurité et bien-être,
-  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 ces politiques, approuvées par notre conseil d'administration de Dynacor, sont communiquées aux employés par le biais de médias internes et de formations. Elles sont également à la disposition de toutes les parties prenantes, démontrant ainsi notre engagement en faveur de la transparence et de la responsabilité. **GRI: 2-23**

Ce rapport détaille les ODD auxquels nous apportons une contribution positive avec notre gestion.





VetaDorada

VetaDorada

4

Traitement responsable



Rapport
ESG 2023



4

Traitement responsable

4.1 Intégration des engagements et des politiques

Nous instaurons une conduite responsable et éthique des affaires par le biais d'engagements et de politiques s'appliquant à toutes les activités et relations commerciales approuvées par le conseil d'administration de Dynacor. La répartition des responsabilités est établie par le conseil d'administration ; dans la filiale Veta Dorada, c'est la direction générale qui est chargée de veiller au respect de ces politiques et engagements.

Afin de répondre, remédier aux possibles impacts négatifs, et pour assurer une gestion appropriée, nous avons mis en place des mécanismes de remontée des plaintes et réclamations. Nos parties prenantes ont la possibilité de déposer leurs plaintes par l'entremise de l'adresse (**denuncias@dynacor.com**), gérée par la Société.

Pour compléter ce processus, nous disposons également d'une ligne éthique (**línea-etica@dynacor.com.pe**), spécialement destinée aux plaintes relatives à des violations des droits humains.

Si une plainte ou réclamation est reçue, un accusé de réception est envoyé ; l'enquête est ensuite menée avec la participation de toutes les parties et une réponse appropriée est rédigée.

Tous les cas sont signalés au conseil d'administration et traités de manière confidentielle. Les résultats, ainsi que la clôture du processus, sont ensuite communiqués aux parties.

Les parties prenantes ont accès à ces mécanismes de manière anonyme ou par l'intermédiaire d'une représentation tierce.

GRI: 2-24 GRI: 2-25 GRI: 2-26



Dans toutes les activités et relations **commerciales**, nous **appliquons nos engagements et nos politiques.**"



4.2 Respect des lois et règlements

En 2023, Dynacor, avec sa filiale Veta Dorada, a de nouveau réalisé volontairement un suivi environnemental participatif avec la présence de représentants des communautés, du gouvernement local et des autorités, dans notre usine Veta Dorada. Ce faisant, nous avons fait connaître notre projet et notre engagement de respecter et de dépasser les normes environnementales en vigueur.

En 2023, trois cas ont été qualifiés de non-conformité réglementaire, dont deux ont donné lieu à des amendes. Une première d'un montant de 27 399 \$ US a été émise pour la mise en place d'équipements sans autorisation. Ces équipements se trouvaient dans notre unité de production de Chala, où leur installation n'a entraîné aucun risque de dommage pour l'environnement ou les personnes ; et l'autre de 9 190 \$ US pour une urgence environnementale due à une rupture de canalisation causée par des tiers dans notre unité en phase de post-fermeture, rupture qui a pu être rapidement réparée.

Les deux infractions étant réversibles et n'ayant pas affecté nos activités, elles ne sont pas considérées très importantes.

GRI: 2-27

4.3 Éthique, intégrité et légalité

Chez Dynacor, nous travaillons en conformité avec les réglementations applicables dans chaque pays dans lequel nous œuvrons, dans le respect des principes éthiques et d'intégrité, avec une tolérance zéro à l'égard des actes de corruption.

En 2023, tous les membres du personnel impliqués dans notre système de conformité pour la prévention du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme (« PLAFT ») ont été formés et le manuel PLAFT ainsi que le code de conduite ont été révisés en conformité avec la réglementation et diffusés aux employés concernés.

En outre, en collaboration avec une entreprise externe, nous avons effectué un diagnostic du système de lutte contre la corruption et avons procédé à la segmentation des risques PLAFT des fournisseurs de minerai. De plus, une formation a été dispensée sur la procédure de traçabilité du minerai.



Nos réalisations:

- Aucun cas de blanchiment des capitaux, de financement du terrorisme et de corruption (BC/FT) n'a été identifié, lié et signalé.
- Aucun cas de corruption et de pratiques contraires aux règles anticorruption n'a été identifié ou signalé parmi les employés dans les opérations d'achat de minerai et de vente d'or (doré).
- Tous les dossiers des fournisseurs de minerai sont complets et conformes.
- Tous les fournisseurs de minerai ont été évalués quant aux risques BC/FT.

Nos objectifs pour 2024 sont :

- Poursuivre l'élaboration d'une politique générale et de formation afin de créer un système de gestion de lutte contre la corruption distinct du système PLAFT.
- Continuer à fonctionner dans le respect de l'éthique et de la loi, afin de prévenir les enquêtes et les sanctions pour corruption et pots-de-vin.
- Réduire les impacts potentiels de la corruption, restreindre les risques juridiques, prévenir les sanctions pour l'entreprise et ses représentants, ainsi que préserver la bonne réputation de la Société.



Documents et engagements :

- Code de conduite : tolérance zéro à l'égard des actes de corruption.
- Manuel et code de conduite pour la prévention du blanchiment de capitaux: documents qui traitent des pots-de-vin et de la corruption comme des infractions préalables au blanchiment de capitaux. Le texte énonce également l'interdiction d'entretenir des relations commerciales, contractuelles ou d'emploi avec des personnes condamnées pour de telles infractions.
- Vérification que les individus avec lesquels des relations sont ou seront établies ne sont pas répertoriés dans des listes nationales et internationales, afin de s'assurer qu'ils ne font pas l'objet de poursuites pour des infractions liées au blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme (BC/FT).

Pour assurer l'efficacité de notre gestion, nous intégrons des clauses anticorruption dans les contrats et demandons des déclarations sous serment sur la lutte contre la corruption aux fournisseurs, aux employés et aux clients.

Nous avons appris qu'il est nécessaire d'actualiser les outils mis en place conformément aux réglementations applicables et en raison de la variabilité du contexte dans lequel notre Société opère. **GRI: 3-3**

Les résultats sont communiqués aux employés et aux directeurs dans le cadre de sessions de formation.

En 2023, nous avons évalué la totalité de nos opérations, y compris les bureaux et l'usine Veta Dorada.

En ce qui concerne les transactions commerciales effectuées, elles ont toutes été évaluées, soit un total de 11 012 transactions.

Les évaluations ont révélé des risques liés à l'achat de minerai auprès de fournisseurs impliqués dans le BC/FT, la corruption et les pots-de-vin, ainsi que la vente d'or à des clients n'ayant peu ou pas de règles internes contre le BC/FT, la corruption et les pots-de-vin. Ceux-ci représentent à un faible risque résiduel potentiel grâce aux contrôles mis en place. **GRI: 205-1**

Pourcentage d'employés et du conseil d'administration ayant été informés des politiques de lutte contre la corruption et qui ont reçu une formation sur les questions de corruption

Région	Catégorie de travailleurs	Nombre total d'employés	Nombre total d'employés auxquels les règles PLAFT s'appliquent	Nombre total d'employés déclarés et formés aux questions de corruption	Pourcentage des employés
Canada	Conseil d'administration	2	2	2	100 %
Pérou	Conseil d'administration	2	2	2	100 %
Arequipa	Employés	167	122	122	100 %
Lima	Employés	61	61	61	100 %
Autres provinces	Employés	83	83	83	100 %
Arequipa	Ouvriers	188	36	36	100 %
Lima	Ouvriers	1	1	1	100 %
Autres provinces	Ouvriers	24	-	-	-

Les documents sur la lutte contre la corruption et le BC/FT ont été remis ainsi qu'une formation spécifique donnée, à 307 employés, soit à tous les employés auxquels le système s'applique.

Nous avons distribué ou envoyé le code de conduite de l'entreprise à 70 % des fournisseurs des biens et services et à tous les fournisseurs de minerai; ce document est disponible sur le site Web de l'entreprise

(<https://www.dynacor.com/corporate-governance/>)

Nos partenaires stratégiques et les parties prenantes peuvent y accéder et le consulter. **GRI: 205-2**

Aucun cas de corruption n'a été enregistré au cours de l'année de référence." **GRI: 205-3**

4.4 Droits humains

Chez Dynacor, nous travaillons avec nos parties prenantes dans le respect et en favorisant les droits humains. Notre code de conduite et notre politique en matière de droits humains reflètent notre engagement. Cette approche garantit et renforce le développement durable des opérations, l'engagement des parties prenantes et favorise le respect des droits humains dans la chaîne de valeur.

Nous continuons à diffuser et à communiquer notre engagement en faveur des droits de humains par la diffusion de notre politique en la matière auprès de nos employés et de nos sous-traitants, assurant ainsi le respect et la promotion d'un comportement conforme à nos valeurs.

Cette politique détaille les 12 engagements que nous avons pris en tant qu'entreprise et a été diffusée auprès de nos parties prenantes principales, y compris les mineurs artisanaux et à petite échelle (MAPE) et les fournisseurs de biens et services, par le biais de dépliants, de formations et d'accords contractuels. En outre, le personnel de surveillance a été formé à la prévention des violations des droits



humains et à l'identification de ces cas.

Pour assurer et promouvoir le respect des droits humains, en 2023, nous avons réalisé:

- L'initiation de nouveaux employés à la politique en matière des droits humains.
- La diffusion de la politique des droits humains et de la ligne d'éthique auprès des parties prenantes et des employés.
- L'inclusion de notre politique des droits humains dans les contrats de service.
- La formation spécifique des employés sur la politique des droits humains.
- L'évaluation des principaux fournisseurs de biens et de services selon des critères de droits humains.
- L'explication de notre politique en matière de droits humains aux MAPE ainsi que de la ligne d'éthique.
- L'évaluation des MAPE sur le terrain comprend un volet sur les droits humains.
- La formation aux droits humains et identification des cas de violation auprès de l'entreprise de sécurité privée de l'usine Veta Dorada.
- Des audits internes, y compris sur les droits humains, dans les bureaux d'achat et le bureau de Lima.

5

6

7

8



Nos principales réalisations sont les suivantes :

- La formation de tous les employés de la Société de sécurité privée en matière de droits humains (26 personnes).
- L'évaluation de 70 % des fournisseurs des biens et services sur les questions relatives aux droits humains.
- L'évaluation de 5 entreprises de MAPE sur les questions relatives aux droits humains.
- Aucune plainte ou dénonciation sur le canal de la Société concernant des violations des droits humains.

Chaque année, nous visons à ce que nos parties prenantes ne déposent aucune plainte ni aucun grief concernant des violations des droits humains.

À long terme, nous souhaitons inciter nos fournisseurs à adopter les meilleures pratiques dans ce domaine.

Pour 2024, nous comptons réaliser un audit sur les questions des droits humains auprès de nos principaux fournisseurs de biens et de services. Ceux-ci seront réalisés pour ceux qui n'ont pas atteint le score souhaité

lors de l'évaluation de 2023. Il est également prévu de travailler avec les cinq entreprises des MAPE évaluées en vue de renforcer leur gestion des droits humains, de l'environnement et de la sécurité sur le lieu de travail.

Nous savons qu'il existe un risque de violation des droits humains par les fournisseurs des MAPE, nous sommes donc vigilants afin d'éviter qu'elles ne se concrétisent. Nous souhaitons donc faire connaître davantage nos politiques, nos documents et notre gestion en général, afin que d'autres mineurs artisanaux puissent les reproduire.

Parmi nos principales politiques et engagements, citons :



Politique en matière de droits humains



Code de conduite



Politique environnementale



Politique de santé et de sécurité au travail

La réalisation d'audits pour évaluer les fournisseurs de biens et services, l'évaluation des MAPE, la formation des employés et la communication de nos engagements nous ont permis de gérer de manière efficace les effets potentiels que notre activité peut engendrer.

Pour mesurer l'efficacité des actions, nous effectuons :

- 1) Des audits internes dans les bureaux et à l'usine Veta Dorada, où sont entre autres vérifiées les conditions de vie, d'alimentation, de travail forcé et de travail des enfants. Nous évaluons également le niveau de connaissance des employés de nos directives en matière de droits humains.
- 2) L'examen régulier de la ligne téléphonique éthique et du canal de dénonciation afin de signaler tout doute, plainte ou rapport de violation des droits des employés, des fournisseurs et de la Société en général.
- 3) Des inspections dans notre unité de production, afin de s'assurer que les conditions de vie et d'alimentation sont respectées, et de contrôler la santé de nos employés, des sous-traitants et des fournisseurs.



Nos objectifs et cibles en matière de droits humains ont été fixés sur une base volontaire et reposent sur une diligence raisonnable en matière de droits humains.

Les audits ont permis de vérifier l'engagement et les connaissances de nos employés sur la politique des droits humains, ainsi que l'amélioration de la gestion de cet aspect par les employés de la Société. Par ailleurs, il est important de noter qu'aucune infraction n'a été identifiée dans nos opérations au cours de l'année.

Forts des enseignements tirés de 2023, nous prévoyons de développer notre approche dans les années à venir, en impliquant davantage de secteurs de l'entreprise, avec la participation davantage des employés, afin d'avoir un impact positif plus important sur la chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, nous devons faire connaître nos mécanismes de plainte ou de réclamation à nos parties prenantes.

Nos canaux de contact publics sont disponibles sur notre site Web (<https://www.dynacor.com/contact-us/>) pour permettre à nos parties prenantes de nous faire part de leurs commentaires. Ces commentaires sont évalués et, s'ils sont bénéfiques

pour l'entreprise et la société, nous en étudions la mise en œuvre ou la modification d'une procédure, selon le cas. La rétroaction continue est essentielle pour renforcer notre engagement en faveur des droits humains et en assurer une gestion efficace. **GRI: 3-3**

Chez Dynacor, nous prônons le respect des personnes, tant en interne qu'en externe : communautés et fournisseurs. Par conséquent, nous ne tolérons aucun type de discrimination (genre, couleur, religion, opinion politique, âge, maladie, culture, entre autres).

Au cours de l'année 2023, aucune plainte n'a été reçue et aucun cas de discrimination n'a été enregistré. En outre, une formation sur la discrimination a été dispensée aux employés pour leur permettre d'identifier et de signaler de telles situations **GRI: 406-1**

Il n'y a pas de syndicat, de groupe de négociation ou de conventions collectives au sein de la Société. Nous veillons toutefois à respecter les droits des employés à exercer la liberté d'association et à participer à des négociations collectives. **GRI: 2-30 GRI: 407-1**

Il n'y a aucun risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le cadre de nos activités, car ces questions ne sont pas négociables dans le cadre de notre politique et ne sont tolérées en aucune circonstance.

En outre, au cours de la période couverte par ce rapport, aucun fournisseur ou opération n'a été identifié comme présentant un risque de travail des enfants ou de travail forcé, les fournisseurs critiques ayant été évalués et les travaux miniers vérifiés par le secteur de la géologie.

Nous prévoyons d'élargir l'échantillon et d'atteindre une plus grande portée en ce qui concerne l'évaluation des fournisseurs et des MAPE. **GRI: 408-1 GRI: 409-1**

De même, tous les employés exerçant une fonction de sécurité privée ont été formés à nos engagements et politiques. **GRI: 410-1**



Aucune violation des droits humains n'a été constatée dans le cadre de nos activités en 2023."



4.5 Chaîne d'approvisionnement responsable

En 2023, nous avons évalué, à l'aide d'une liste de contrôle, des problématiques sociales, environnementales, légales, de sécurité et de prévention du blanchiment des capitaux pour 70 % de nos fournisseurs critiques (définis selon le montant en dollars dépensés et leur importance pour le processus de production) qui fournissent des services et des fournitures à notre filiale Veta Dorada, par rapport aux 60 % évalués en 2022.

Cette liste de contrôle comprend 15 points :

 Légal	 Diversité, inclusion et absence de discrimination
 Sécurité et santé au travail	 Lutte contre la corruption et les pots-de-vin
 Code de conduite et droits humains	 Conflit d'intérêts
 Environnement	 Prévention du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme (PLAFT)
 Relations de travail	 Relations avec les fournisseurs et les clients
 Travail forcé	 Relations avec la communauté
 Travail des enfants	 Communication
 Harcèlement et abus	

Il est important de noter que, dans l'évaluation environnementale des fournisseurs, nous prenons en compte la certification environnementale lors de l'achat de produits, tel que la certification *Forest Stewardship Council* (FSC) pour les fournitures de papier de bureau.

De même, au cours de l'année 2023, 5 MAPE ont été évalués selon des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). En 2024, un plan pilote sera mis en œuvre pour favoriser l'élaboration de questions stratégiques en matière de développement durable. L'objectif est de rendre le processus reproductible et évolutif, de manière à mettre en place une chaîne d'approvisionnement durable.

En 2023, les activités et les réalisations mises en valeur sont les suivantes:

- Extension du champ d'application de notre politique en matière de droits humains et de notre code de conduite à nos fournisseurs disposant d'un bon de commande sans être liés par un contrat.
- Examen sur site des conditions de sécurité, de santé au travail et d'environnement de nos fournisseurs effectuant des travaux dans l'usine et les bureaux.
- La procédure d'évaluation des MAPE a été mise en place pour évaluer l'impact sur l'ensemble de la chaîne de valeur.
- La liste de contrôle ESG initiale pour l'évaluation des fournisseurs des MAPE a été établie.

5

6

7

8



Nous nous sommes engagés pour 2024 à ce que 90 % de nos fournisseurs connaissent nos politiques. Nous nous engageons également à évaluer 75 % de nos fournisseurs des biens et services et à réaliser des audits des fournisseurs qui ont besoin d'améliorer leur gestion en 2024.



Pour mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre, une valeur a été attribuée à l'évaluation des fournisseurs de biens et de services afin de les classer par catégories et de créer des espaces de rétroaction interentreprises.



En ce qui concerne les MAPE, les visites sur le terrain permettront de vérifier que les recommandations formulées dans le cadre de l'évaluation ont été appliquées

En raison des exigences croissantes de nos parties prenantes et du marché actuel, une leçon importante à retenir de 2023 est la réalisation d'audits aléatoires et de visites sur place auprès de nos fournisseurs.

GRI: 3-3 GRI: 308-1 GRI: 414-1

En 2023, nous avons dépassé notre objectif d'évaluation des fournisseurs des biens et services pour atteindre 70 %."



4.6 Fournisseurs locaux

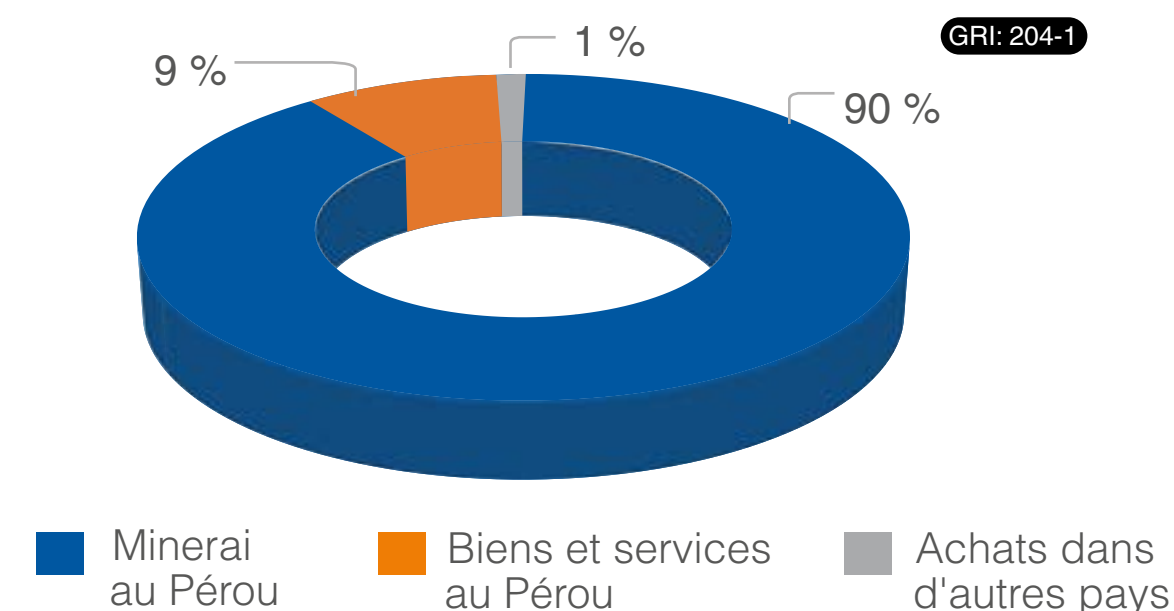
Chez Dynacor, notre gestion de la chaîne d'approvisionnement assure la fourniture de minerai, d'intrants et de services pour assurer le déroulement de nos processus. Cette gestion est assurée par les départements "Achat de minerai, logistique et projets".

Dans notre modèle d'affaires, les mineurs artisanaux et à petite échelle (MAPE) constituent une partie importante de notre chaîne d'approvisionnement, en tant que fournisseurs de minerai. Les mineurs artisanaux transportent le minerai, de leurs concessions à l'usine de traitement, située à Chala, dans la région d'Arequipa (Pérou) ou à l'usine de concassage La Libertad, dans la région de Trujillo (Pérou).

En 2023, les achats ont représenté un total de 222,5 millions \$ US en minerai, matériaux, intrants et services. Sur ce total, les achats de minerai auprès des MAPE s'est élevé à 201,9 millions \$ US au Pérou, soit 90 % des achats. **GRI: 204-1**



Répartition des achats selon la provenance

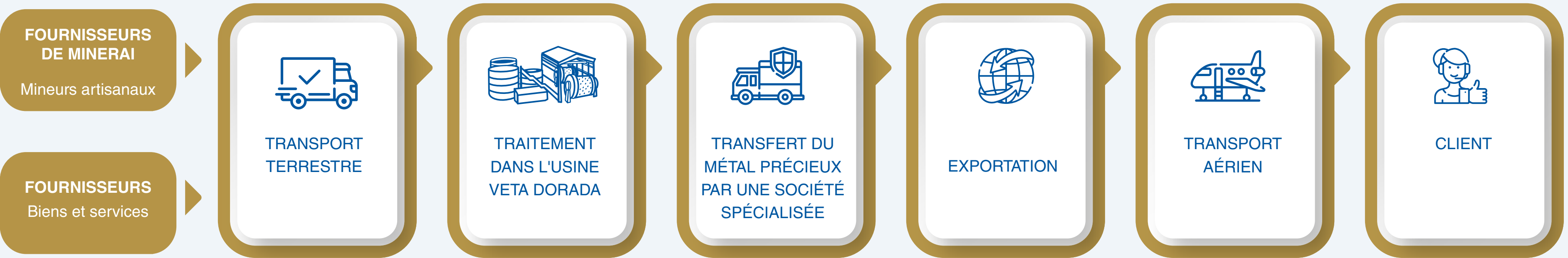


Les achats aux mineurs péruviens ont en outre augmenté de 34 % par rapport à 2022 (201,9 millions \$ US en 2023 contre 150,6 millions \$ US en 2022). Cette augmentation relève de notre politique visant à encourager les achats locaux afin de contribuer au développement des communautés dans lesquelles nous opérons.

“En 2023, 90 % des achats totaux ont été effectués auprès des **MAPE au Pérou, avec 201,9 millions \$ US en achats de minerais.**”



Chaîne d'approvisionnement responsable



4.7 Gestion des MAPE et traçabilité du produit

NON GRI

En 2023, 197 625 tonnes de minerai ont été approvisionnées à notre usine Veta Dorada, ce qui représente une augmentation de 34 % par rapport à l'apport de minerai en 2022. Par ailleurs, en 2023, nous avons transigé avec 721 entreprises d'exploitation minière artisanale et à petite échelle (MAPE) formalisées ou en cours de formalisation, dont 21 étaient formalisées.

Parmi les principales activités de gestion des MAPE et de traçabilité du minerai menées en 2023, nous soulignons les suivantes :

Contrôle:

- Nous avons continué d'effectuer des visites sur le terrain afin de vérifier l'activité minière en personne.
- Nous avons maintenu des exigences et demandes standardisées sur l'origine et l'achat de minerai.
- Nous avons maintenu soutien logistique standardisé pour faciliter l'achat de minerai : chargement, transport de marchandises, de minerai et d'eau.

- Nous avons des contrats d'achat-vente de minerai standardisés et avons apporté un support aux mineurs.
- Nous avons mis en place le système de gestion du minerai.

Fidélisation :

- Nous avons donné des conseils aux MAPE quant aux corrections à apporter à l'instrument de gestion environnementale pour la formalisation des activités minières artisanales et à petite échelle (IGAFOM) en rédigeant des courriers à l'intention des gouvernements régionaux.
- Nous avons fourni des conseils techniques aux MAPE en géologie et topographie.
- Souscription de contrats d'exploitation avec des mineurs qui exploitent du minerai des concessions de notre filiale Veta Dorada.
- Soutien logistique standardisé en support des achats de minerai:

chargement, transport de marchandises, de minerai et d'eau.

En 2023, nous avons obtenu les résultats suivants :

- Nous garantissons que la concession minière d'où est extrait le minerai est telle que déclarée par les MAPE.
- Nous garantissons la traçabilité du minerai depuis son origine.
- Nous avons renforcé notre processus de traçabilité du minerai.
- Nous avons souscrit des contrats d'exploitation dans les concessions de Veta Dorada : 2 dans le département d'Ancash et 1 dans le département d'Arequipa.
- Nous avons réalisé des évaluations géologiques dans les concessions

minières où les MAPE opèrent afin d'augmenter le nombre de contrats d'exploitation minière.

“Travailler avec les MAPE génère des impacts positifs tels que la création d'emplois et le développement économique dans les zones d'influence où nous opérons.”



“En 2023, nous avons assuré la **traçabilité du minerai** provenant des **MAPE.**”



Pour 2024, nous souhaitons continuer de traiter 16000 t/mois de minerai permettant d'utiliser la capacité de traitement de notre usine de 500 t/ jour, maintenir les bureaux d'achat de minerai, fidéliser les MAPE, continuer de donner des conseils techniques pour leur formalisation et maintenir les unités mobiles pour l'approvisionnement du minerai.

Notre organisation a un impact positif en travaillant avec les MAPE, en créant de nouveaux emplois et en participant au développement économique dans les régions où nous opérons, conformément à notre politique qui comporte les points suivants:

- L'achat de minerai n'est effectué qu'auprès de MAPE dont la conformité des travaux miniers a été vérifiée par le département de géologie.
- Aucun achat n'est effectué auprès de MAPE condamnés pour blanchiment des capitaux, exploitation minière illégale, financement du terrorisme, corruption et autres délits générant des profits illicites.
- Tous les paiements font l'objet d'une transaction bancaire sur les comptes bancaires des MAPE.

- Le minerai n'est acheté qu'à des MAPE qui satisfont aux exigences sur son origine et d'achat de minerai.

Nous avons respecté nos engagements qui sont les suivants:

- Établir de bonnes conditions financières d'achat de minerai.
- Effectuer des paiements à un prix juste et opportun.
- Fournir des conseils techniques pour l'obtention de la formalisation.
- Fournir un soutien logistique aux campagnes d'exploitation minière.

Pour contrer les impacts négatifs, nous abordons les MAPE et leurs communautés en personne.

Avec notre gestion sociale et environnementale à destination des communautés des mineurs nous améliorons les capacités techniques des MAPE grâce à des conseils géologiques et topographiques, ce qui nous permet d'augmenter progressivement l'approvisionnement de minerai.

Dans la gestion des MAPE en 2023, nous avons constaté que :

- Les vérifications sur place du travail minier permettent de s'assurer que le minerai vendu par les MAPE provient bien de la concession qu'ils ont déclarée.
- La vérification de la validité de la concession minière où se trouve le travail minier des MAPE nous permet de remplir nos obligations en tant qu'acquéreur de minerai.
- La mise en place du système d'achat de minerai nous facilite la traçabilité du minerai depuis son origine.
- Le respect des exigences en matière d'origine et d'achat de minerai nous permet de répondre aux exigences légales et réglementaires.

L'amélioration des compétences de nos employés, les conseils techniques tout comme notre implication dans les communautés des MAPE avec des programmes sociaux et environnementaux ont permis d'éviter les impacts négatifs sur la gestion des MAPE. **GRI: 3-3**





5

Nos talents

-
-
-
- Traitement responsable
- 5
- 6
- 7
- 8

5

Nos talents

5.1 Employés

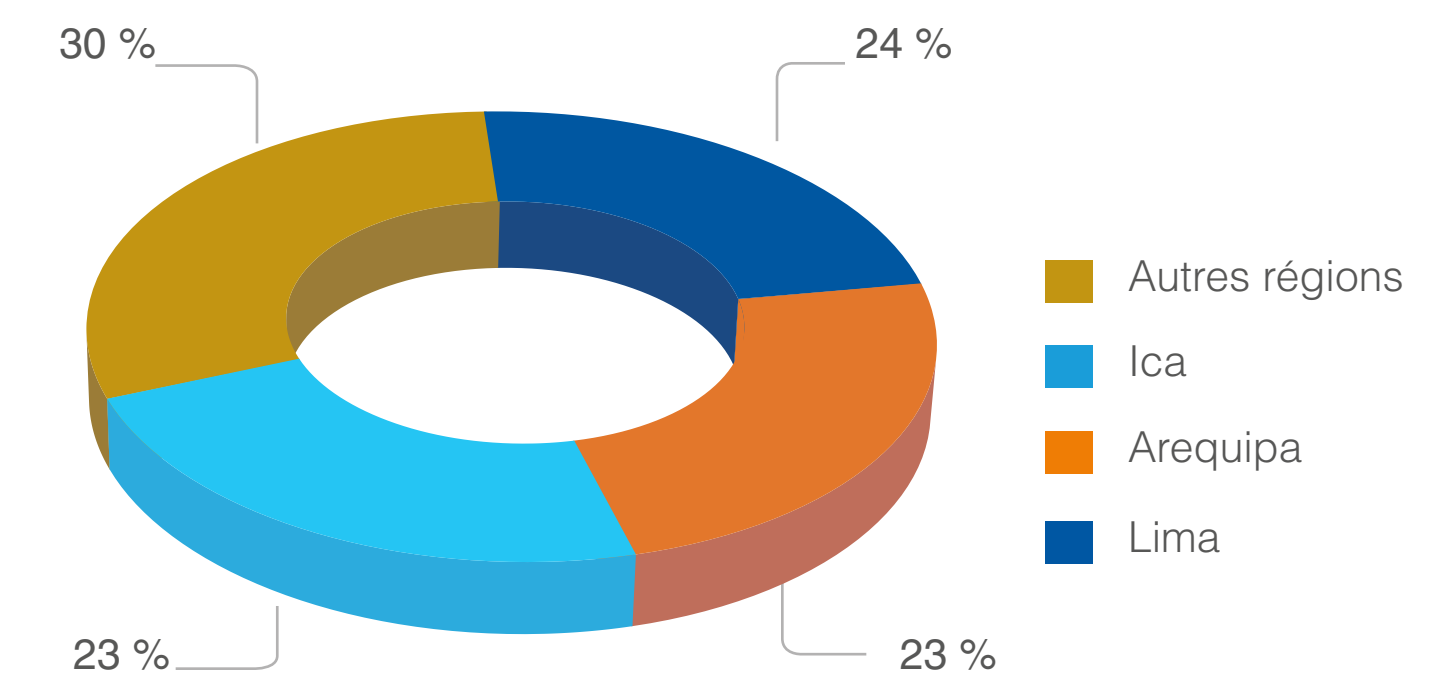
En raison de l'augmentation des activités et de la capacité de production de notre Société, notre masse salariale était en croissance au fil des ans, avec une augmentation de 62 personnes par rapport à 2022.

	Nombre d'employés(es)		
	2021	2022	2023
	440	469	531

À la fin de l'année 2023, 524 employés travaillaient dans notre filiale Veta Dorada et 7 au Canada.

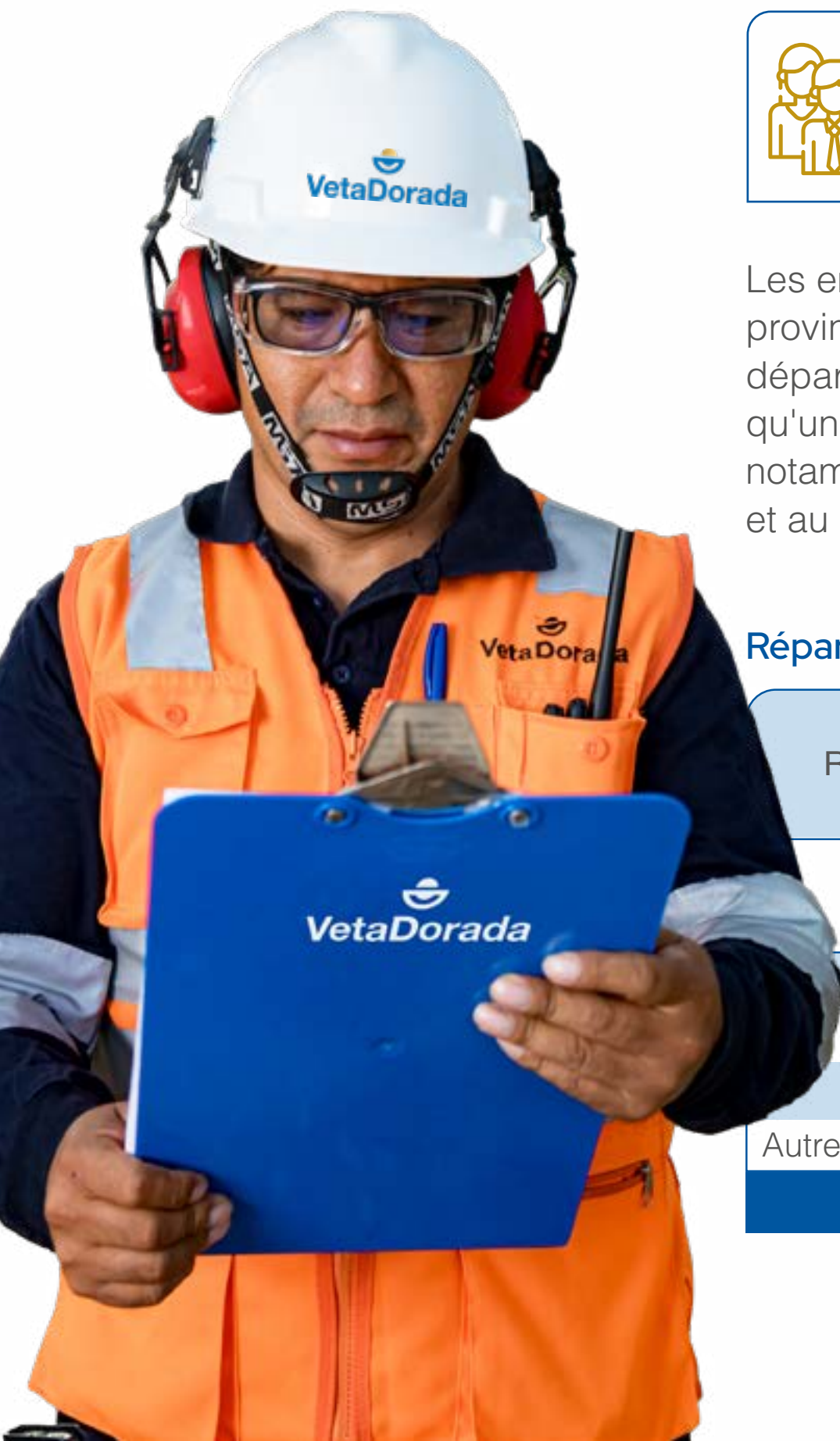
Les employés les plus représentés dans l'entreprise viennent des provinces d'Arequipa et d'Ica avec 121 employés chacune et du département de Lima avec 123 employés. Cela s'explique par le fait qu'un plus grand nombre d'activités sont menées dans ces régions, notamment à l'usine Veta Dorada, dans les bureaux d'achat de minerai et au siège de Lima.

Répartition géographique du personnel GRI: 2-7



Répartition des employés de la filiale Veta Dorada GRI: 2-7

Région	Contrat permanent				Contrat temporaire								
	Temps plein				Temps plein				Temps partiel				
	FEMME	HOMME	AUTRE	NON DÉCLARÉ	FEMME	HOMME	AUTRE	NON DÉCLARÉ	FEMME	HOMME	AUTRE	NON DÉCLARÉ	TOTAL
Lima	11	46	0	0	13	53	0	0	0	0	0	0	123
Arequipa	7	49	0	0	9	52	0	0	4	0	0	0	121
Ica	11	58	0	0	3	47	0	0	1	1	0	0	121
Autres régions	4	60	0	0	6	85	0	0	4	0	0	0	159
Total	33	213	0	0	31	237	0	0	9	1	0	0	524



Dans nos opérations, nous comptons un total de 78 personnes sous contrat à horaires non garantis : 29 personnes à Arequipa, 46 dans d'autres régions et 3 à Lima.

Nombre total des employés contractuels et à horaires non garantis - filiale Veta Dorada GRI: 2-7

	Nombre total d'employés	524
	Nombre d'employés en contrat à durée indéterminée	246
	Nombre d'employés en contrat à durée déterminée	278
	Nombre total d'employés avec des horaires non garantis	78

Travailleurs qui ne sont pas salariés

En 2023, nous comptons 39 employés sous-traitants (travailleurs non-salariés), soit 5 de plus qu'en 2022. Leurs activités comprennent la sécurité des infrastructures et le nettoyage des installations, avec un effectif de 26 personnes pour l'entreprise de sécurité privée (66,7 %), et 13 personnes pour l'entreprise de nettoyage (33,3 %).

Ces sous-traitants travaillent à l'usine Veta Dorada et le nombre total de personnes

à employer est prévu contractuellement. Aucune fluctuation d'importance n'est observée dans le nombre de personnes en sous-traitance. GRI: 2-8

5.2 Travail décent

Chez Dynacor, les conditions de travail décentes et dignes sont une priorité. En 2023, nous avons augmenté le nombre d'employés.

Pour améliorer notre gestion du personnel, les activités suivantes ont été menées:

- Renforcement du processus d'intégration par un travail multidisciplinaire.
- Augmentation du personnel du département des ressources humaines pour garantir le respect des droits du travail de l'employé.

Au cours de l'année 2023, nous avons réussi à maintenir un taux de conformité de 100 % avec la législation relative à la reconnaissance des droits des employés.

Notre principal objectif est de maintenir le travail décent et la liberté de l'accomplir, ainsi qu'une rémunération supérieure au minimum en vigueur.

Nous formons donc les gestionnaires à



la gestion, la persuasion et la motivation du personnel dont ils ont la charge, car en tant qu'entreprise, nous considérons que le travail décent contribue au développement durable.

Nous générons un impact positif sur le bien-être des employés avec une rémunération équitable, des possibilités de développement au sein de l'entreprise et des conditions adéquates en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, nous nous efforçons de permettre aux employés d'évoluer sur le plan professionnel et personnel grâce à la formation.

Pour ce faire, nous offrons au personnel notamment des primes de rendement, des repas et des soins médicaux sur le site de l'usine Veta Dorada, une assurance vie, une formation, l'application stricte de la législation.

Nous nous engageons à offrir des opportunités d'emploi, avec une

rémunération équitable basée sur notre politique salariale.

Les mesures suivantes ont été mises en place pour gérer efficacement les impacts :

- 1) Le Règlement intérieur sur le travail, qui est remis à tous les employés au début de la relation de travail ou lorsqu'il fait l'objet d'une mise à jour, détaille les droits et les obligations des employés.
- 2) Promotion des salariés en fonction de leurs compétences.
- 3) Interprétation des réglementations avec le soutien de conseils juridiques.

L'évaluation constante du processus de relations avec les employés nous permet d'en vérifier son efficacité, par le biais d'audits internes par le département du développement durable, de même que par des audits externes effectués par les autorités locales.

De plus, les employés et anciens employés de notre filiale Veta Dorada ont la possibilité de faire valoir leur demande en interne ou par l'intermédiaire de Sunafil qui est une entité administrative décentralisée du ministère du travail et de la promotion (MTPE). En 2023, nous avons reçu 3 réclamations d'anciens employés qui ont été examinés, rejetés et archivés par Sunafil.

2023 a été une année riche en apprentissages, durant laquelle nous avons réaffirmé la nécessité d'un emploi décent, non seulement pour le développement économique, mais aussi pour l'épanouissement personnel et émotionnel des employés.

GRI: 3-3

En 2023, 205 nouvelles embauches d'employés ont été enregistrées au Pérou. 20 % des nouvelles embauches ont eu lieu à Arequipa.

87 % des nouveaux employés au Pérou étaient des hommes, tandis que 13 % étaient des femmes, une augmentation par rapport aux 12 % de 2022.

GRI: 401-1

Nouvelles embauches comparatives

GRI: 401-1

	Année	Hommes		Femmes		Total
		Nombre	%	Nombre	%	
	2021	145	83 %	29	17 %	174
	2022	138	88 %	9	12 %	157
	2023	178	87 %	27	13 %	205

En 2023, le nombre
d'employés a
augmenté de
13 % par rapport à
2022."

Recrutement de nouveaux employés et taux d'embauche 2023

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	22	19	0	41	20 %
Femmes	1	3	0	4	2 %
Hommes	21	16	0	37	18 %
Lima	29	37	1	67	33 %
Femmes	6	7	0	13	13 %
Hommes	23	30	1	54	56 %
Autres régions	53	43	1	97	47 %
Femmes	6	3	1	10	5 %
Hommes	47	40	0	87	42 %
Total par groupe d'âge	104	99	2	205	-
Taux d'embauche par groupe d'âge	51 %	48 %	1 %	-	-

En 2023, le taux de rotation s'élevait à 0,33, soit un total de 163 cessations d'emploi, 109 ouvriers et 54 employés. Cette hausse par rapport à 2022 s'explique par la redéfinition de certains profils et par les exigences des valeurs de travail des nouvelles générations (moins de 30 ans) embauchées pour les postes créés.



Traitement
responsable

5

6

7

8

Taux moyen de rotation du personnel filiale Veta Dorada GRI: 401-1

Année	Effectif moyen par période			Nombre de cessations au cours de la période			Taux moyen de rotation
	Janvier	Décembre	Moyenne	Employés	Ouvriers	Total des cessations	
2021	384	422	403	40	81	121	0,30
2022	437	470	454	43	70	113	0,25
2023	465	524	491	54	109	163	0,33

Dans la région d'Arequipa, le taux de rotation a été de 25 % du nombre total de licenciements, soit moins que les 35 % de 2022. GRI: 401-1

Rotation des employés et taux de rotation 2023 GRI: 401-1

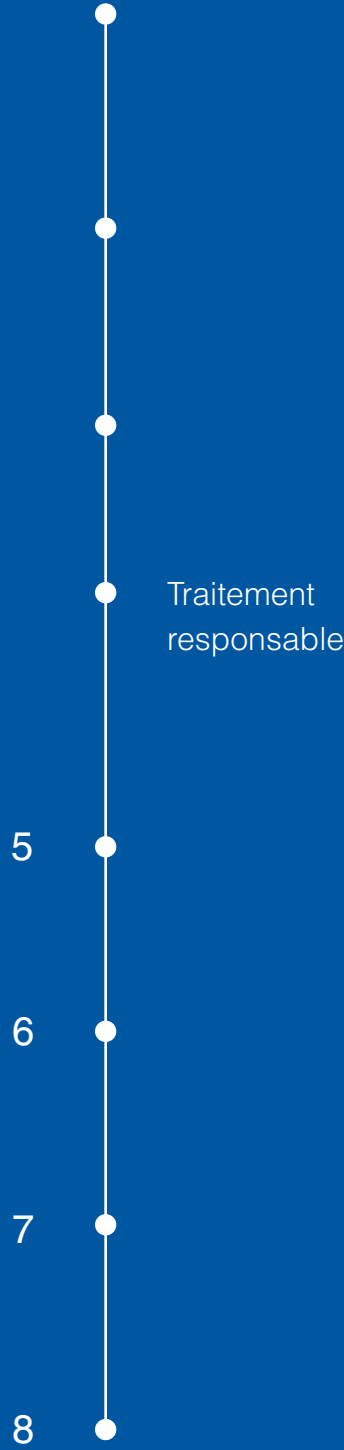
Lieu/Sexe	Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans	Total par sexe et lieu	Taux de rotation
Arequipa	17	24	0	41	25 %
Femmes	3	3	0	6	4 %
Hommes	14	21	0	35	21 %
Lima	11	30	2	43	26 %
Femmes	2	5	1	8	5 %
Hommes	9	25	1	35	21 %
Autres régions	31	44	4	79	48 %
Femmes	4	3	0	7	4 %
Hommes	27	41	4	72	44 %
Total par groupe d'âge	59	98	6	163	-
Taux de rotation	36 %	60 %	4 %	-	-

- Les prestations accordées aux salariés sont :
- Assurance vie
 - Assurance santé publique EsSalud
 - Couverture en cas d'incapacité et d'invalidité
 - Congé parental
 - Congé de maladie
 - Congé pour décès dans la famille proche
 - Formation et apprentissage continus

- Espace pour les activités sportives dans les principaux bureaux et à l'usine Veta Dorada.
 - Repas pour le personnel de l'usine Veta Dorada GRI: 401-2
- En 2023, 43 personnes ont bénéficié de congés parentaux, dont 41 de paternité et 2 de maternité. Parmi ceux-ci, le taux de retour au travail a été de 95 % pour les hommes et 100% pour les femmes, ce qui donne un taux de rétention de 79 % pour les hommes et de 100 % pour les femmes ayant bénéficié de ce congé. GRI: 401-3

Congé parental 2023 GRI: 401-3

Avantages	Sexe	Nombre	Total
Le nombre total d'employés ayant eu droit au congé parental	Masculin	41	43
	Féminin	2	
Le nombre total d'employés ayant pris un congé parental	Masculin	41	43
	Féminin	2	
Le nombre total d'employés ayant repris le travail au cours de la période de référence après la fin du congé parental.	Masculin	39	41
	Féminin	2	
Nombre total d'employés qui ont repris le travail après la fin du congé parental et qui étaient encore à l'emploi 12 mois après leur retour au travail.	Masculin	31	33
	Féminin	2	
Taux de retour au travail	Masculin	95 %	-
	Féminin	100 %	
Taux de rétention des employés ayant pris un congé parental	Masculin	79 %	
	Féminin	100 %	





5.3 Climat de travail NON GRI

Chez Dynacor, nous insistons sur l'importance de maintenir un environnement de travail favorable pour nos employés. En 2023, la deuxième enquête sur le climat de travail a été réalisée par une entreprise accréditée par *Great Place To Work®*, afin de déterminer le degré de satisfaction des employés de notre filiale Veta Dorada.

Lors de l'enquête menée en décembre, nous avons obtenu un taux de participation de 93 %, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2022.

Les activités suivantes ont été réalisées:

- Groupes de discussion pour approfondir le diagnostic du climat organisationnel en y invitant tous les employés.
- Budget par domaines pour des formations spécifiques au poste de travail.
- Choix mensuel de la personne « Dorée du mois » en reconnaissance des employés ayant réalisé des performances exceptionnelles à l'usine Veta Dorada.
- Conférences en développement personnel sur l'intelligence émotionnelle et la gestion du stress.

Nous tenons à continuer d'assurer des conditions optimales pour le développement de nos employés. Pour ce faire, nous prévoyons les activités suivantes :

- Élaborer un plan de travail visant à améliorer le climat organisationnel conformément à la base de référence établie dans le diagnostic effectué par une société indépendante.
- Mettre en œuvre de la gestion des performances pour la reconnaissance et le retour d'information de la part de la direction aux employés.

En favorisant un bon environnement, nous contribuons au bien-être des employés, au travail d'équipe et à un environnement approprié, grâce à des activités telles la reconnaissance de l'ancienneté, des espaces de communication transparents et ouverts et des activités récréatives visant à maintenir un environnement de travail digne et sécuritaire.

Pour valider ces actions, des visites sur le terrain, des groupes de discussion et une politique de portes ouvertes sont en place. Nous visons également

à obtenir la certification Great Place To Work® qui serait une reconnaissance de l'efficacité des actions entreprises.

L'importance de créer des espaces de convivialité et de dialogue entre les équipes de travail a été réaffirmée au cours de la période de référence de ce rapport.

Le système de vote électronique n'a pas été mis en place au cours de l'année, en raison de retards dans les négociations avec le fournisseur de service ; il sera toutefois repris en 2024.

C'est grâce à la participation des employés, aux outils de gestion de l'entreprise, à la communication continue et à la rétroaction que les améliorations et les actions mises en œuvre ont pu voir le jour.

GRI: 3-3



Traitement
responsable

5

6

7

8

5.4 Bien-être social

NON GRI

Pour assurer et promouvoir le bien-être de nos employés, nous élaborons des programmes de motivation et de loisirs, ainsi que des visites programmées sur les lieux de travail afin de nous renseigner directement sur les besoins et les préoccupations.

Voici les principales activités qui ont été réalisées:

-  1. Programme Parent Heureux: Une boîte de naissance a été remise à tous les employés devenus parents.
-  2. Activités de loisirs : championnat d'échecs et de billard, fête de fin d'année avec jeux inclusifs et célébration de la Journée des mineurs.
-  3. Championnats de football et d'athlétisme.
-  4. Suivi de santé : les travailleurs en voie de rétablissement ont fait l'objet d'un suivi.

Les principales réalisations en 2023 sont les suivantes :

-  1. La totalité des activités de motivation programmées et les loisirs a été mise en œuvre.
-  2. Participation et implication accrues des employés dans les diverses activités réalisées.
-  3. Identification, mise en œuvre, suivi, entretien et amélioration des conditions de logement dans les campements du personnel opérationnel.

Notre objectif principal pour 2024 est de continuer à promouvoir un environnement de travail favorable et de mettre en œuvre de nouvelles activités et de nouveaux programmes en adéquation avec les besoins des employés.

Nous comptons également poursuivre nos programmes de bien-être afin de produire des effets positifs sur les personnes, notamment en promouvant la santé mentale, la santé physique, la



productivité et un environnement de travail sain.

Par conséquent, nous maintenons les engagements suivants:

-  Mise en œuvre de programmes d'intégration et amélioration des relations au travail.
-  Réalisation d'activités artistiques, culturelles et sportives.
-  Promotion de l'harmonie sur le lieu de travail.
-  Promotion de l'intégration familiale.

Nous disposons d'un plan annuel de bien-être qui s'étend aux usines et aux bureaux, et prévoit des visites pour recenser les attentes et les opinions des

employés. Les activités administratives et opérationnelles réalisées font l'objet de rapports mensuels qui sont soumis à la direction responsable de leur mise en œuvre.

Le suivi est effectué à l'aide d'indicateurs quantitatifs sur la participation des employés aux programmes établis.

En 2023, nous avons appris qu'il est nécessaire de maintenir une écoute active des suggestions des employés, pour diversifier les activités récréatives ayant une influence sur leur motivation et leur bien-être.

GRI: 3-3



Traitement
responsable

5
6
7
8

5.5 Formation et éducation

Nous encourageons les initiatives permettant à nos employés de développer leurs compétences techniques, leur développement personnel et les compétences spécifiques à leur travail. 2023 a démarré avec un budget annuel de formation de 87 613 \$ US, réparti selon le nombre d'employés dans chaque domaine. Sur ce budget annuel 74,7 % ou 65 452 \$ US ont été dépensés dans la formation et l'éducation.

Au cours de l'année 2023, les employés ont bénéficié d'une formation propre à leur poste de travail, dispensée sur en présentiel ou à distance.

Nous avons consacré 65 452 \$ US dans la formation de notre personnel."

Les objectifs atteints sont les suivants:

- Mise en place d'un processus d'allocation budgétaire annuel pour la formation dans chaque domaine d'activité.
- Mise en place d'une procédure de demande de formation.
- Augmentation de 18 % du nombre d'heures de formation accumulées au cours de l'année.
- Mise à jour des descriptions de poste dans les domaines opérationnels afin d'identifier les besoins de formation.

En 2024, notre objectif est la réalisation d'au moins 85 % du budget alloué, garantissant ainsi des opportunités de croissance professionnelle, personnelle et sociale à nos employés. À cette fin, les activités suivantes seront menées.

- Effectuer un suivi mensuel de l'exécution du budget alloué à chaque domaine par les ressources humaines.
- Proposer des thèmes de formation aux différents secteurs sur la base des résultats de l'enquête sur le climat de travail.

- Stimuler et fournir les moyens nécessaires pour les horaires de formation et la connectivité.

Grâce aux activités menées en 2023, nous avons identifié, chez les employés, des possibilités accrues de croissance grâce au savoir-faire acquis et à l'amélioration de leur bien-être.

Nous nous engageons à veiller à ce que les employés bénéficient d'une formation continue, leur ouvrant ainsi des perspectives de croissance et de développement professionnels.

Nous assurons l'efficacité de la formation des employés en examinant la

participation aux formations, en surveillant les progrès, l'achèvement des formations et la remise des certificats.

Nous nous sommes aperçus que ce processus s'améliore constamment grâce à l'implication des gestionnaires et à leur engagement auprès des employés afin d'identifier les besoins spécifiques en matière de formation.

GRI: 3-3



Traitement
responsable

5
6
7
8

En 2023, grâce aux actions mises en place et au budget, 445 salariés ont été formés, dont 360 hommes et 85 femmes. Cela représente 85 % du nombre total de salariés de l'entreprise, soit une augmentation de plus de 100 % par rapport aux 164 personnes formées en 2022 GRI: 404-1

Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur 2023. GRI: 404-1

Catégorie d'emploi	Sexe	Nombre total d'employés formés	Nombre total d'heures de formation	Nombre moyen d'heures par collaborateur
Employés	Hommes	340	6119	18
	Femmes	85	1746	21
Ouvriers	Hommes	20	146	7
	Femmes	0	0	0
Total		445	8011	18

À la fin de l'année, un total de 8 011 heures de formation avait été dispensées, ce qui représente une moyenne de 18 heures par employé formé, contre une moyenne de 15,3 heures de formation par employé en 2022. GRI: 404-1

En outre, en 2023, un groupe de 24 employés (directeurs, chefs de département et coordonnateurs) a participé au « Programme complet de gestion des mines », formation dispensée par une société spécialisée en formation minière.

“ En 2023, nous avons augmenté de 2,7 le nombre moyen d'heures de formation par employé par rapport à 2022. ”

5.6 Diversité, inclusion et égalité des chances

Chez Dynacor, nous apprécions et respectons la diversité des employés en nous efforçant d'être une entreprise inclusive qui favorise l'égalité des chances. En 2023, nous avons connu une augmentation du personnel féminin de 12 % par rapport à l'année précédente et de 11 % des employés d'autres régions que Lima.

Principales activités entreprises:

- Formation du nouveau Comité de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail.
- Publication d'offres d'emploi pour le personnel handicapé et renforcement des liens avec les institutions de l'État péruvien.
- Conseils à nos employés sur la manière d'adhérer au Conseil national pour l'intégration des personnes handicapées au Pérou.

Pour 2024, nous souhaitons augmenter le nombre de femmes en sensibilisant

les gestionnaires sur l'élimination des préjugés inconscients dans les processus de recrutement et de promotion du personnel féminin.

Nous produisons un impact positif sur les employés par le biais de la sensibilisation et de la formation, afin que le respect des minorités soit appliqué au sein de l'entreprise et dans la vie quotidienne, en promouvant un environnement juste, équitable et inclusif.

Nos engagements en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances sont décrits dans le Code de conduite et dans notre Règlement intérieur de travail. En 2023, nous avons réalisé les actions suivantes :



1. Formation sur l'égalité, le harcèlement au travail, l'intimidation et la discrimination.



2. Contrôles des fournisseurs afin de nous assurer qu'ils se conforment à la législation.



3. Offres d'emploi inclusives.

Traitement responsable

Pour mesurer l'efficacité des actions, nous effectuons :



1. Surveillance de la boîte de courriers électroniques destinée à la réception de ces questions.



2. Rapport trimestriel sur le nombre de femmes dans notre organisation.



3. Rapport annuel sur le revenu des personnes handicapées ou appartenant à une minorité.

En tant qu'entreprise, nous sommes soumis à des audits par l'État péruvien et à des audits par le client, ce qui nous aide à vérifier l'efficacité des actions mises en œuvre.

En 2023, nous avons appris que nous devions élargir les canaux de recrutement et améliorer les offres d'emploi en les rendant plus inclusives.

GRI: 3-3

Chez Dynacor, nous versons des salaires supérieurs au minimum fixé par le gouvernement, contribuant ainsi au bien-être des employés en couvrant leurs besoins de base.

La répartition des salaires minimums par sexe est indiquée ci-dessous.

Ratio de salaire par rapport au salaire minimum local. GRI: 202-1

Emploi	Sexe	Salaire de base en S/	Salaire minimum Pérou S/	Ratio
Ouvriers	Homme	1350	1025	1,32
	Femme	1350	1025	1,32
Employés	Homme	1750	1025	1,71
	Femme	1750	1025	1,71

Il n'y a pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et la rémunération est fixée en fonction des postes occupés au sein de la société. GRI: 202-1

Nous présentons ci-dessous le détail pour notre conseil d'administration.

Diversité du conseil d'administration de Dynacor. GRI: 405-1

Conseil d'administration de Dynacor	Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans	Total
Hommes	0	1	5	6
Femmes	0	1	1	2
Total	0	2	6	8

Nous comptons 25 % de femmes au sein de notre conseil d'administration, un autre indicateur important de la diversité étant la nationalité des membres. Les détails sont présentés ci-dessous.



Nationalités au sein du conseil d'administration GRI: 405-1

Conseil d'administration de Dynacor	Total
Canada	5
Suisse	2
Pérou	1
Total	8

Répartition des employés de Dynacor par pays en 2023 GRI: 405-1

Pays	2021	2022	2023
Canada	6	6	7
Pérou	434	463	524



Traitement responsable

5
6
7
8



Le plus grand nombre d'employés se trouve au Pérou, où le pourcentage de diversité de genre est de 14 %, avec 62 femmes à des postes administratifs et 11 à des postes opérationnels comme le montre le tableau suivant:

Répartition des salariés Pérou 2023* GRI: 405-1

Catégorie d'emploi	Sexe	Moins de 30 ans	Entre 30 et 50 ans	Plus de 50 ans	Total
Employés	Hommes	43	153	52	248
	Femmes	17	42	3	62
Ouvriers	Hommes	77	107	19	203
	Femmes	2	6	3	11
Total					524

*Le tableau n'inclut pas le personnel en formation professionnelle ou en stage.

Nous disposons également d'un indicateur de diversité pour le personnel handicapé, qui a augmenté de 20 % par rapport à l'année précédente. Les conditions de sécurité sont adéquates pour leur permettre d'effectuer leur travail et de recevoir la même rémunération et les mêmes avantages en fonction de leur position dans la Société. GRI: 405-1

Total des salariés handicapés 2023 GRI: 405-1

Catégorie	Handicap
 Employés	10
Ouvriers	2
Total	12

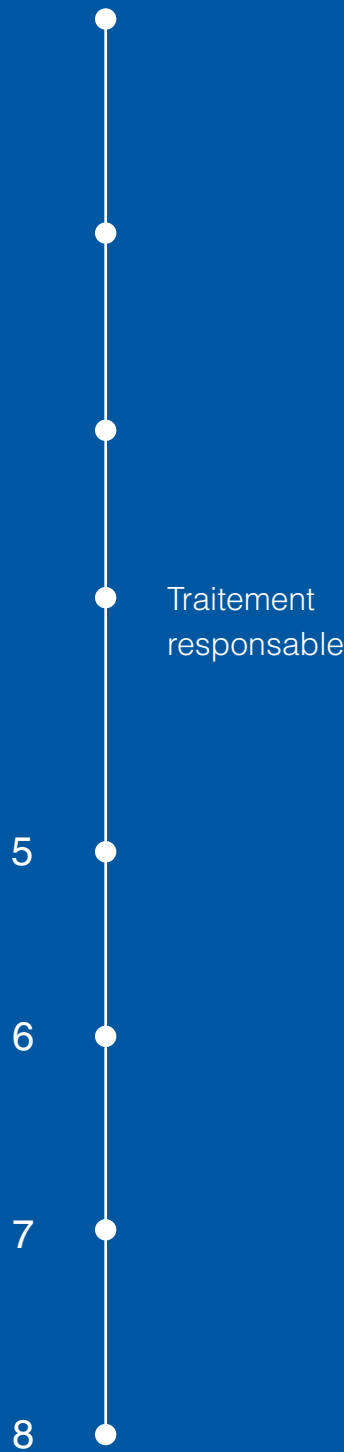
“En 2023, nous avons constaté une augmentation de 12 % du personnel féminin par rapport à 2022.”

5.7 Santé et sécurité au travail

En 2023, les performances en matière de gestion de la santé et sécurité au travail se sont améliorées par rapport à 2022. La fréquence, la gravité et les taux d'accidents ont été réduits, principalement grâce à la formation, aux ateliers pratiques du Centre de formation aux risques opérationnels (CERO) et aux arrêts de sécurité pour diffuser et faire des recommandations en cas d'accident.

De même, les heures de formation à la santé et sécurité au travail ont augmenté de 15 % par rapport à 2022. En outre, les objectifs en matière de santé et sécurité au travail ont été alignés sur les critères de l'Institut péruvien de sécurité minière (ISEM), ce qui devrait porter ses fruits en 2024.

La Société applique une politique de santé et sécurité au travail qui est régulièrement révisée et mise à jour, de même que les normes, les procédures et les plans d'urgence. Nous effectuons également des audits et des contrôles en matière de santé au travail. Les normes de santé et sécurité au travail



sont adoptées à la fois par les employés mais aussi les contractants temporaires et permanents.

Les principales mesures prises en 2023 pour prévenir les accidents ont été les suivantes:

- Amélioration des systèmes de sécurité dans les zones de déchargement du minerai.
- Mise en place d'arrêts de sécurité pour diffuser les événements imprévus et faire des recommandations.
- Mise en œuvre du programme de formation au leadership auquel ont participé les cadres et les superviseurs.
- Mise en œuvre du programme de sécurité comportementale (BBS) destiné à tous les employés de l'usine.
- Début du programme fatigue et somnolence, destiné aux conducteurs de véhicules.

Pour mesurer la performance du système de gestion de la santé et sécurité au travail dans notre filiale, un audit externe a été réalisé et a permis d'obtenir un taux de conformité de 98 %. Les indicateurs de fréquence, gravité et taux d'accidents ont également montré une tendance à la baisse à partir d'avril 2023 jusqu'à la fin de l'année.

L'intégration des nouveaux programmes et procédures a été réalisée avec la participation des cadres et des superviseurs, ce qui a permis de renforcer la supervision des activités considérées comme critiques et d'améliorer la communication entre les employés et les superviseurs en charge de la supervision de la santé et sécurité au travail. **GRI: 3-3**



Système de gestion de santé et sécurité au travail

Notre système de gestion de santé et sécurité au travail est conforme aux exigences légales et aux règlements sur la santé et sécurité au travail émis par le gouvernement péruvien.

Notre système de gestion de santé et sécurité au travail couvre toutes nos activités opérationnelles et administratives dans notre usine Veta Dorada, notre usine de concassage La Libertad et nos bureaux décentralisés. Les tiers exerçant des activités de surveillance et de nettoyage sont également concernés. **GRI: 403-1**



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

Afin d'identifier les dangers et évaluer les risques liés au travail, l'outil de gestion d'identification et évaluation des dangers et de contrôle des risques (« IPERC ») est appliqué, avec la participation des employés, de leurs représentants, des directeurs et des superviseurs. Cet outil permet d'établir des contrôles de risque sur une base permanente.

Il existe un mécanisme de rapport d'incident permettant aux employés de signaler les situations dangereuses, ce qui fait partie de leurs obligations et qui fait partie du règlement interne sur la santé et sécurité au travail. Il est également prévu que les employés ont le droit d'arrêter le travail en cas de danger imminent jusqu'à ce que le danger soit éliminé et ne mette plus leur sécurité en péril.

L'enquête sur les accidents et incidents implique les employés, leurs représentants, les superviseurs et les directeurs concernés. Ceux-ci déterminent les causes profondes et adoptent des mesures correctives afin que les incidents ou accidents ne se reproduisent plus. **GRI: 403-2**



Traitement
responsable

5

6

7

8



Services de santé au travail

Notre usine dispose d'une unité médicale composée d'un médecin et d'infirmières qui sont disponibles 24 heures sur 24 pour fournir les premiers soins et prendre en charge les situations d'urgence ainsi que les maladies courantes. Les résultats des soins et des examens médicaux sont remis de manière confidentielle à chaque employé soigné.

L'unité médicale est dotée d'équipements, de médicaments de base et d'une ambulance utilisée en cas d'évacuation d'urgence. GRI: 403-3



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

La participation et la consultation de tous les employés sont assurées par le comité, le sous-comité ou le superviseur de la santé et sécurité au travail, dont les membres sont élus chaque année au scrutin direct et secret.

Les représentants des employés participent à l'élaboration des outils de gestion, aux inspections, aux réunions ordinaires et extraordinaires et aux audits de santé et sécurité au travail. GRI: 403-4

Comité formel de santé et sécurité des employés et de l'entreprise	
	Responsabilités Les fonctions ou responsabilités du Comité sont établies dans la réglementation de la loi de santé et sécurité au travail et le règlement sur la santé et sécurité au travail dans l'industrie minière.
	Fréquence des réunions Le Comité se réunit en session ordinaire une fois par mois ou en session extraordinaire sur convocation de son président, à la demande d'au moins deux (2) de ses membres ou en cas d'accident mortel.
	Quelle est l'autorité décisionnelle ? Les décisions prises au sein du Comité le sont généralement par consensus. En cas d'absence de consensus, la majorité simple est requise. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.
	Les salariés sont-ils représentés au sein du comité ? OUI / NON Tous les salariés sont représentés au Comité de santé et sécurité au travail.

GRI: 403-4



Formation des employés sur la santé et sécurité au travail

Les besoins de formation en sécurité et santé au travail sont définis conformément aux exigences du secteur minier péruvien. Six formations par mois sont planifiées à l'usine et au moins quatre par an dans les bureaux décentralisés.

Il existe un espace pour la formation dispensée par des instructeurs expérimentés et techniquement compétents. Ces formations ont lieu pendant les heures de travail et sont gratuites.

À la fin des formations internes ou externes, chaque employé est évalué pour déterminer le degré des connaissances acquises. GRI: 403-5

Formation à la sécurité, à la santé au travail et l'environnement (SSOMA) GRI: 403-5

Heures de formation			
2020	2021	2022	2023
10 606	24 523	23 277	26 702



Traitement
responsable



Promotion de la santé des employés

L'unité médicale de notre filiale Veta Dorada fournit des soins, des prescriptions et des médicaments pour les maladies courantes non liées au travail, jusqu'au rétablissement complet des travailleurs.

En outre, il existe un service de transfert des patients avec une ambulance équipée pour les urgences médicales courantes telles que l'appendicite, la cholécystite, la lithiase rénale, la crise d'hypertension. De même, les employés et leurs ayants droit déclarés ont accès aux services médicaux d'EsSalud.

En 2023, les travailleurs ont bénéficié de programmes de prévention et de formation pour améliorer et prendre soin de leur santé, ainsi que de campagnes de vaccination, d'alimentation saine, de mesures anthropométriques, de contrôle de la glycémie et de prévention des maladies cardiovasculaires, entre autres. Les formations nécessaires ont également été données.

GRI: 403-6



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

Qui plus est, tous les sous-traitants ou tiers qui effectuent des travaux en rapport avec nos activités adoptent nos normes en matière de santé et sécurité au travail.

Le personnel tiers est tenu de démontrer son état de santé par le biais d'examens médicaux du travail (« EMO ») et d'être couvert par une assurance complémentaire pour le travail à risque (« SCTR ») pour faire face aux accidents potentiels.

GRI: 403-7



Couverture du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

À la fin de l'année 2023, notre filiale Veta Dorada comptait 524 employés à temps plein et 39 employés en sous-traitance, tous couverts par notre système de gestion de santé et sécurité au travail (« SST »).

Couverture générale du système de santé et sécurité au travail

Catégorie de travailleur	Nombre	Nombre de collaborateurs couverts par le système SST	%
Employés directs (à part entière)	524	524	100 %
Employés contractuels (tiers)	39	39	100 %

Couverture du système SST faisant l'objet d'un audit externe

Catégorie de travailleur	Nombre	Nombre de collaborateurs couverts par le système SST	%
Employés directs et contractuels	563	563	100 %

Le système de gestion de santé et sécurité au travail, conformément au règlement sur la santé et sécurité au travail dans l'industrie minière appliqué sur notre site, couvre tous nos employés et les employés de tiers.

Au cours du premier trimestre de 2023, un audit externe a été réalisé, couvrant l'ensemble de notre organisation et incluant des employés de tiers.

GRI: 403-8





Blessures liées à des accidents de travail

En 2023, aucun accident mortel n'est à déplorer et aucun accident n'a eu de conséquences majeures. On dénombre 9 blessures dues à des coups et des ecchymoses aux doigts, mains et pieds, sans conséquences majeures.

Indicateurs d'accidents de travail chez les employés
(en nombre) - filiale Veta Dorada

	2020	2021	2022	2023
Indicateur	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Nombre total des décès enregistrables (« FR »)	0	0	0	0
Nombre d'accidents avec arrêt de travail (« LTP ») - Avec conséquences graves	0	0	0	0
Nombre total d'accidents enregistrables (« LR »)	1	1	10	9
Nombre de jours de travail perdus	26	7	586	245

Indicateurs d'accidents de travail chez les employés (taux) - filiale Veta Dorada

Indicateur	2020	2021	2022	2023
Fréquence des accidents avec arrêt de travail (« LTIFR ») - Avec conséquences graves	0	0	0	0
Fréquence d'accidents enregistrables (« IFLR »)	1,33	0,94	8,61	6,75
Indice de gravité (« IS »)	34,46	6,57	504,76	183,87
Nombre d'heures travaillées	754 575	1 066 177	1 160 954	1 332 490

Au cours de l'année 2023, aucun accident mortel ou d'autres types d'accidents ayant des conséquences majeures n'ont été enregistrés dans des entreprises tierces ou chez des sous-traitants.

Indicateurs d'accidents de travail chez les employés
(en nombre) - tiers

Indicateur	2020	2021	2022	2023
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Nombre total des décès enregistrables (« FR »)	0	0	0	0
Nombre d'accidents avec arrêt de travail (« LTP ») - Avec conséquences graves	0	0	0	0
Nombre total d'accidents enregistrables (« LR »)	0	0	0	0
Nombre de jours de travail perdus	0	0	0	0

Indicateurs d'accidents de travail chez les employés (en taux) - tiers

Indicateur	2020	2021	2022	2023
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Fréquence des accidents avec arrêt de travail (« LTIFR ») - Avec conséquences graves	0	0	0	0
Fréquence d'accidents enregistrables (« IFLR »)	0	0	0	0
Indice de gravité (« IS »)	0	0	0	0
Nombre d'heures travaillées	94 029	150 131	150 987	169 559

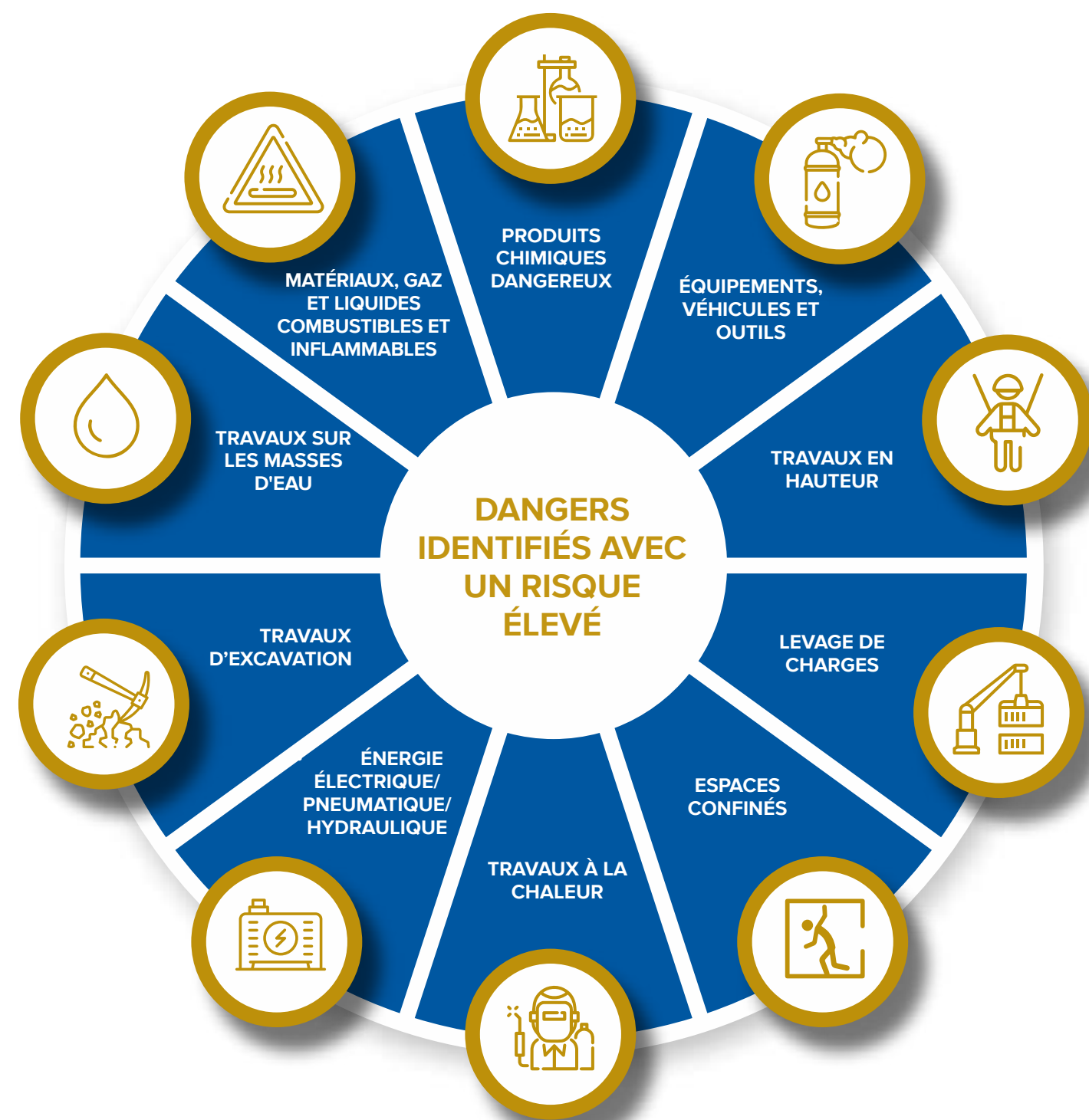
Les indicateurs des tableaux ci-dessus ont été calculés sur la base de 1 million d'heures travaillées.

Traitement
responsable



Au cours de l'année 2023, aucun accident ayant des conséquences graves n'a été enregistré."

Les dangers présentant un risque élevé de blessures ont été identifiés à l'aide de l'outil de gestion, d'identification et d'évaluation des dangers et de contrôle des risques (« IPERC »). Les dangers identifiés à haut risque étaient les suivants :



En 2023, aucun danger à haut risque n'a entraîné de blessures graves, grâce aux mesures d'élimination, substitution, ingénierie, administration et à l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) qui ont été mises en place pour éliminer ces dangers et réduire les risques au minimum. **GRI: 403-9**

Maladies professionnelles

Au cours de l'année 2023, aucun cas de maladie en raison de facteurs de risque physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques ou psychosociaux sur le lieu de travail, les risques susceptibles d'affecter la santé sur le lieu de travail ayant été préalablement déterminés par l'outil de gestion, d'identification et d'évaluation des dangers, et de contrôle des risques (« IPERC ») n'a été enregistré parmi nos employés et nos sous-traitants.

En outre, pour prévenir les maladies professionnelles ou éviter qu'elles ne s'aggravent sur le lieu de travail, l'ensemble du personnel est soumis périodiquement à un examen médical professionnel, lequel, associé à un programme de suivi et surveillance des employés permet de déterminer le niveau de risque et d'établir des contrôles tels que la rotation du personnel et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI). **GRI: 403-10**





Gestion de l'environnement



Rapport
ESG 2023

Traitement
responsable

5

6

7

8



6

Gestion de l'environnement

Chez Dynacor, nous travaillons de manière responsable et respectueuse de l'environnement. Nous maintenons à jour notre système de gestion environnementale, avec comme cadre de référence notre politique environnementale. Celle-ci nous oriente vers des engagements établis et volontaires en prévenant les éventuels impacts négatifs sur l'environnement et en garantissant le contrôle de la biodiversité et la gestion durable et efficace des ressources naturelles.

6.1 Consommation d'énergie

En 2023, nous avons poursuivi nos efforts pour réduire la consommation d'énergie grâce à l'optimisation des processus et à l'efficacité énergétique de notre usine Veta Dorada. En outre, nous avons remplacé les éclairages par des produits plus efficaces, mis en marche les équipements en dehors des heures de forte consommation d'énergie et sensibilisé le personnel.

Nous considérons comme une réussite majeure le fait de maintenir 100 % de la consommation d'électricité de

l'usine Veta Dorada provenant d'une source renouvelable alimentée par un tiers, ce qui représente 51 % de notre consommation totale d'énergie.

Dans le cadre de nos objectifs à long terme, nous continuerons à promouvoir l'utilisation des énergies renouvelables dans nos activités et à encourager la réduction de l'utilisation des combustibles fossiles.

En faisant appel à un fournisseur d'énergie renouvelable, nous conservons un impact positif sur la réduction de nos émissions de carbone, la promotion de la protection de l'environnement et l'utilisation d'une énergie propre.

Pour suivre et contrôler notre consommation d'énergie, nous disposons d'indicateurs sur l'utilisation des combustibles fossiles et la consommation d'électricité.

Au cours de cette période, nous avons appris à mieux identifier la consommation d'énergie de l'entreprise pour les calculs futurs et à mieux faire connaître les résultats obtenus à l'interne. **GRI: 3-3**

En 2023, la consommation totale d'énergie de notre société était de 68 898 GJ, la consommation de l'usine Veta Dorada représentant 97,15 % de la consommation totale, celle des bureaux et des bureaux d'achat 1,69 % et celle de l'usine de concassage 1,16 %. Enfin, ce sont 35 497 GJ



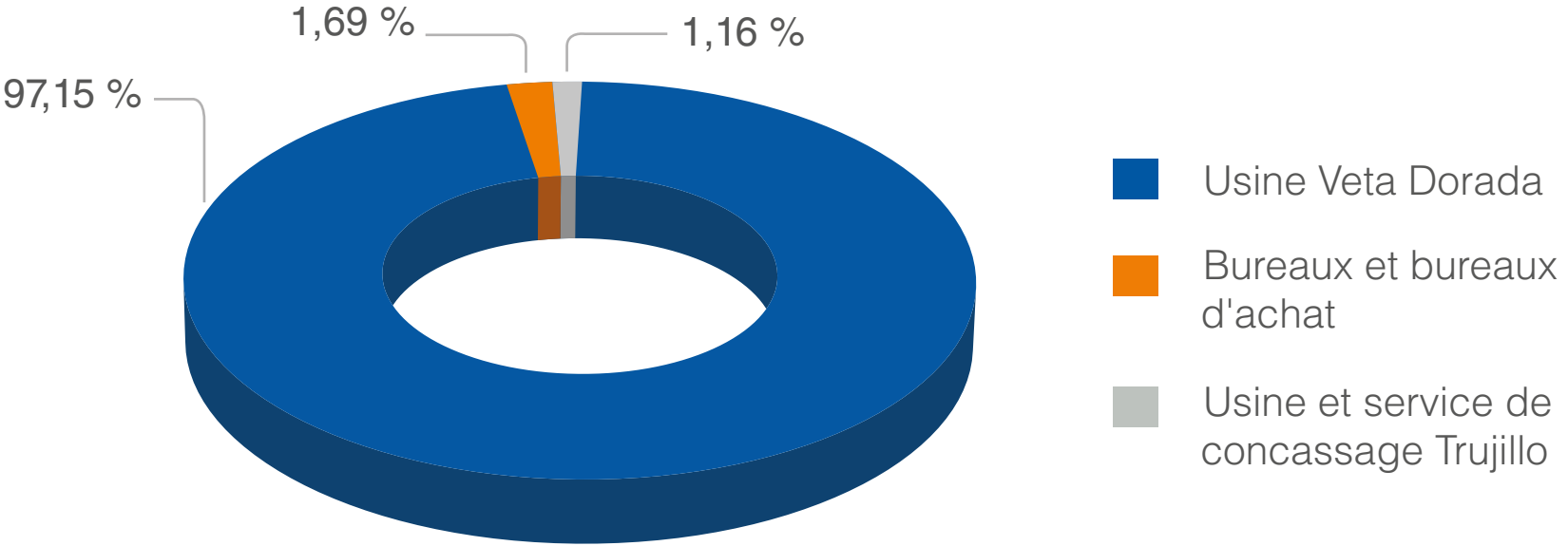
qui proviennent de sources renouvelables, consommés par l'usine Veta Dorada et le bureau de Montréal, soit 51 % de la consommation totale d'énergie.

La plus grande consommation d'énergie totale a été réalisée dans notre usine Veta Dorada avec 97 % du total et 3 % dans les bureaux et l'usine de concassage. En ce qui concerne le type d'énergie, la plus grande consommation a été l'électricité à hauteur de 52,42 %, suivie du gaz de pétrole liquéfié (GPL) avec 32,99 % et du diesel avec 13,99 %. GRI: 302-1

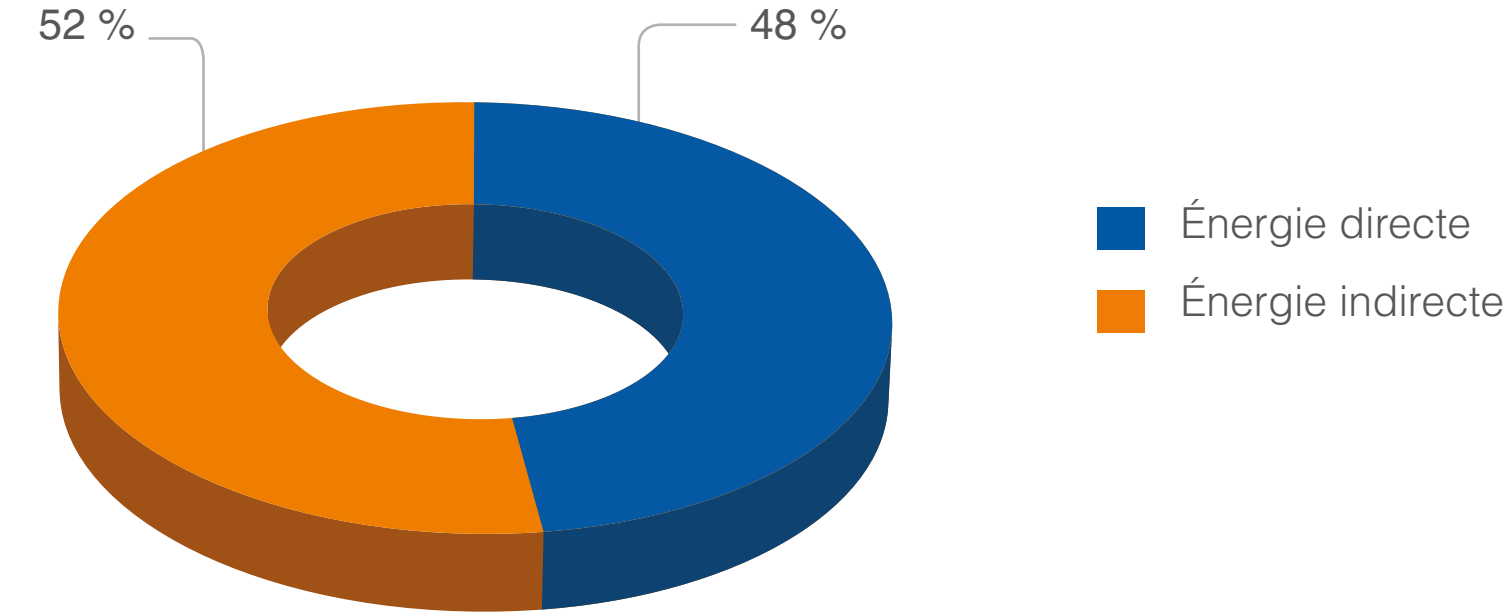
Consommation d'énergie par source 2023 GRI: 302-1

	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	35 258,25	8 957,18	22 714,33	3,87	0,00	31 675,38	35 258,25	66 933,64
Bureaux et bureaux d'achat de minerais	755,51	0,00	0,00	290,01	119,43	409,45	755,51	1164,96
Usine de concassage	103,35	678,97	16,76	0,00	0,00	695,73	103,35	799,08
TOTAL DYNACOR	36 117,11	9 636,15	22 731,10	293,89	119,43	32 780,56	36 117,11	68 897,68

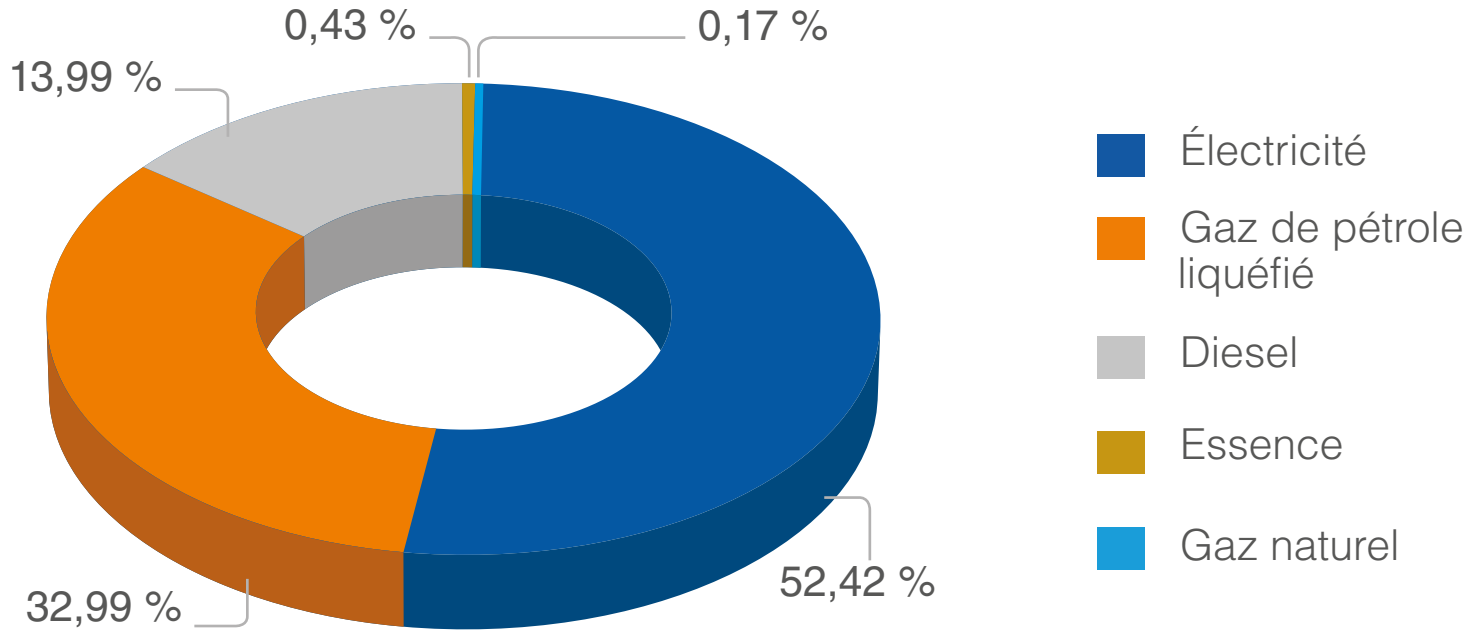
Consommation d'énergie par activité 2023 GRI: 302-1



Consommation d'énergie par type GRI: 302-1



Détail de la consommation d'énergie 2023 GRI: 302-1



Nous avons classé en énergie directe tous les combustibles utilisés dans nos activités, ce qui représente 48 %, et en énergie indirecte l'électricité achetée au réseau local, ce qui représente 52 %. Par ailleurs, aucune consommation d'énergie n'a été enregistrée en dehors de la Société. GRI: 302-2



“En 2023, 51 % de notre consommation totale d'énergie provenait de sources renouvelables.”

En 2023, l'intensité de notre consommation d'énergie par rapport au nombre total d'onces d'or équivalentes était de 0,529 9 GJ/oz, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2022.

Pour 2024, des projets d'énergie propre pour l'usine Veta Dorada seront évalués afin de pouvoir y réduire cette intensité. GRI: 302-3

Consommation d'énergie et intensité énergétique

GRI: 302-1 GRI: 302-3

	2019	2020	2021	2022	2023
Énergie directe (GJ)	17 848	11 787	19 728	20 714	32 781
Énergie indirecte (GJ)	25 952	20 680	28 160	33 206	36 117
Énergie totale (GJ)	43 801	32 466	47 888	53 920	68 898
Intensité énergétique: énergie totale par once d'or équivalente (GJ/oz Au eq)	0,5327	0,6320	0,4481	0,4886	0,5299

En 2023, la consommation totale d'énergie n'a pas diminué, principalement en raison de l'augmentation des équipements et de leur capacité dans les usines de production. GRI: 302-4

6.2 Changement climatique et gestion des émissions

En 2023, notre intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES) est restée constante par rapport à 2022 et nous avons réalisé une réduction de 29 % par rapport à 2021, ce qui témoigne de notre engagement à bien gérer nos émissions de GES.

Nous avons également entamé le processus de collecte de données pour le calcul de nos émissions du champ d'application 3 "Autres émissions indirectes de GES" et en avons fait le calcul. Pour ce faire, nous nous alignons sur la norme ISO 14064-1:2018 "Spécifications et lignes directrices, au niveau des organismes, pour la quantification et la déclaration des émissions et des suppressions des gaz à effet de serre", qui classe les émissions par catégorie. Nous utilisons également le **GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting** (protocole de calcul et de déclaration des émissions de gaz à effet de serre), élaboré par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development (Conseil mondial des entreprises pour le développement durable).

Pour nos calculs, nous considérons la catégorie 1 comme le champ d'application 1, la catégorie 2 comme le champ d'application 2 et les catégories 3 et 4 comme le champ d'application 3.

À cet égard, nous avons pu achever la mesure des émissions du champ d'application 3, ce qui nous permettra de mieux comprendre nos émissions totales et d'améliorer notre gestion du changement climatique.

Pour 2024, nous souhaitons réaliser un audit indépendant du fournisseur d'électricité de l'usine Veta Dorada. Ainsi, nous pourrions réduire nos émissions de 29 % grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables, en nous appuyant sur le certificat d'énergie renouvelable, afin d'encourager l'utilisation d'énergies propres.

Pour atténuer les effets des GES et en maîtriser l'impact, nous continuons à utiliser du gaz de pétrole liquéfié (GPL) dans notre usine Veta Dorada et avons mis en place des registres d'indicateurs environnementaux pour chaque bureau et usine ; ces registres nous permettent de mesurer, de contrôler et d'améliorer nos émissions de GES.





Afin de vérifier le calcul de nos émissions, la consommation d'hydrocarbures est inventoriée sur une base mensuelle et la consommation d'électricité est vérifiée à l'aide des factures du fournisseur.

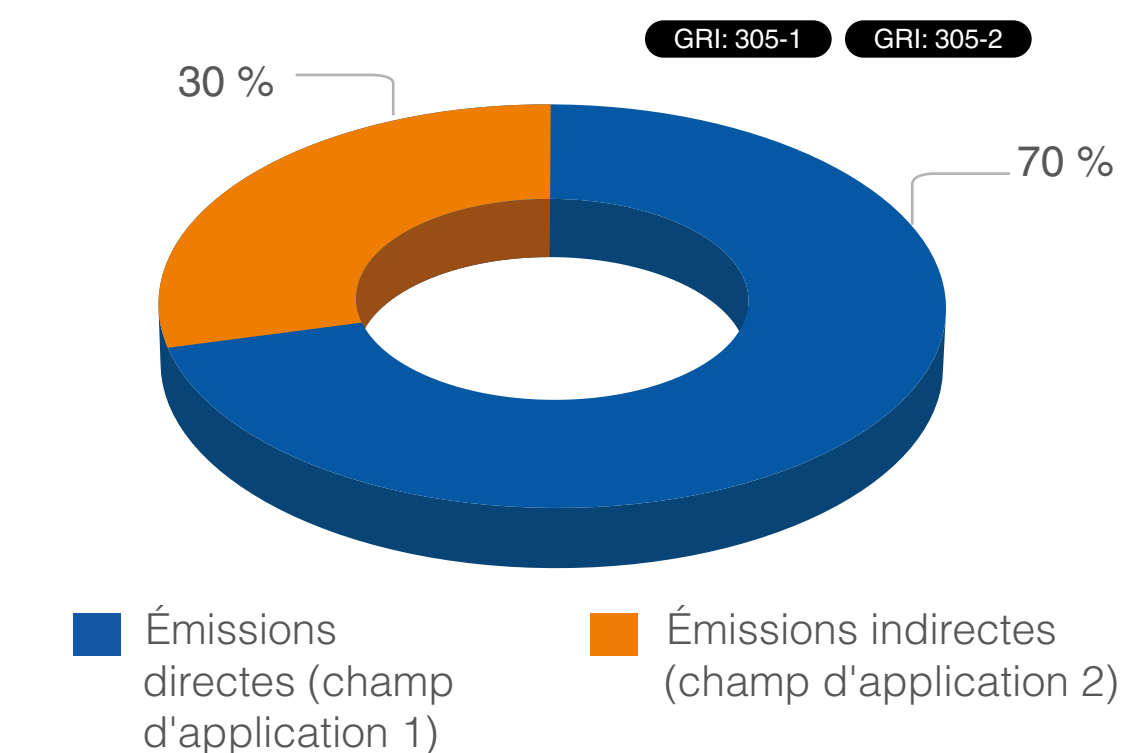
Avec notre mesure du champ d'application 3, nous avons constaté que la réduction et l'atténuation des émissions seront complexes, mais nous nous concentrons sur la recherche de solutions pour y parvenir.

Les directeurs et les employés nous transmettent les informations nécessaires à ce processus et nous en communiquons les résultats à nos parties prenantes par l'intermédiaire de nos rapports annuels. **GRI: 3-3**

En 2023, les émissions totales générées entrant dans le champ d'application 1 (émissions provenant de la combustion d'hydrocarbures à l'usine Veta Dorada, dans les bureaux et par les véhicules) et le champ d'application 2 (émissions provenant de la consommation d'électricité à l'usine Veta Dorada et dans les bureaux) ont totalisé 5883 tonnes d'éq. CO₂; 70 % de ces émissions étaient des émissions directes (champ d'application 1) et 30 % des émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité (champ d'application 2).

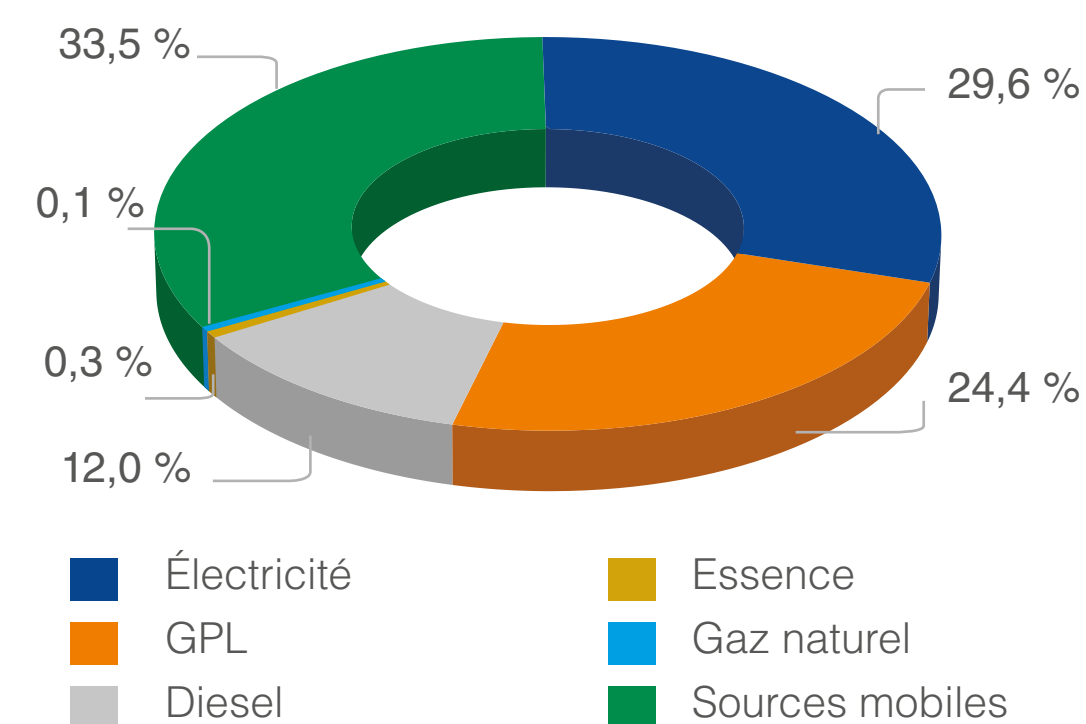
GRI: 305-1 GRI: 305-2

Émissions directes et indirectes de GES 2023



Détail des émissions de GES 2023

Champs d'application 1 et 2 GRI: 305-1 GRI: 305-2

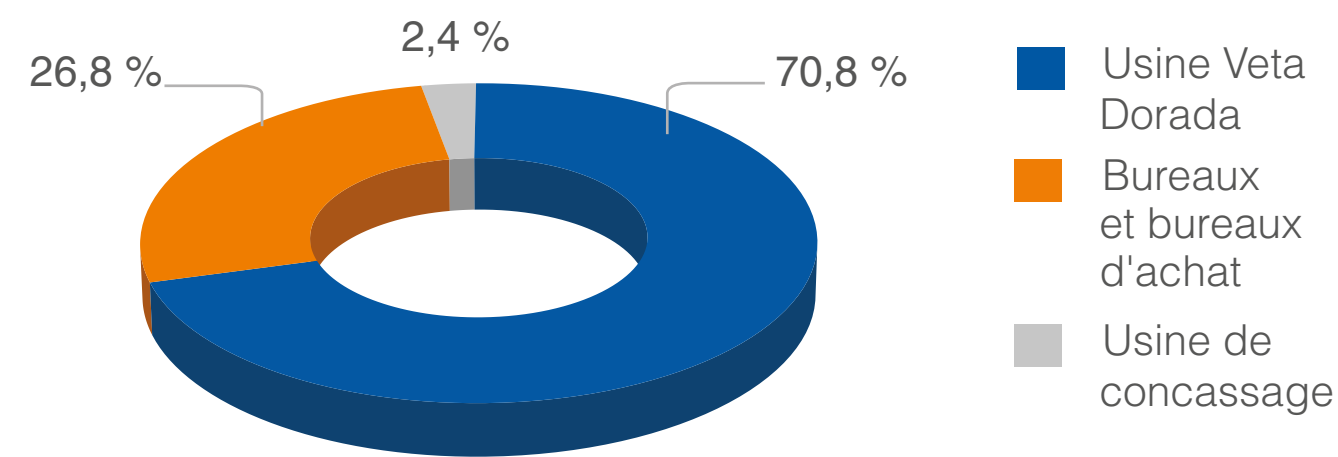


Les émissions proviennent de notre usine Veta Dorada et continuent de représenter la majeure partie de nos émissions, soit 71 % du total et 29 % des bureaux, bureaux d'achat de minerai et de l'usine de concassage.



Émissions de GES par type d'activité 2023

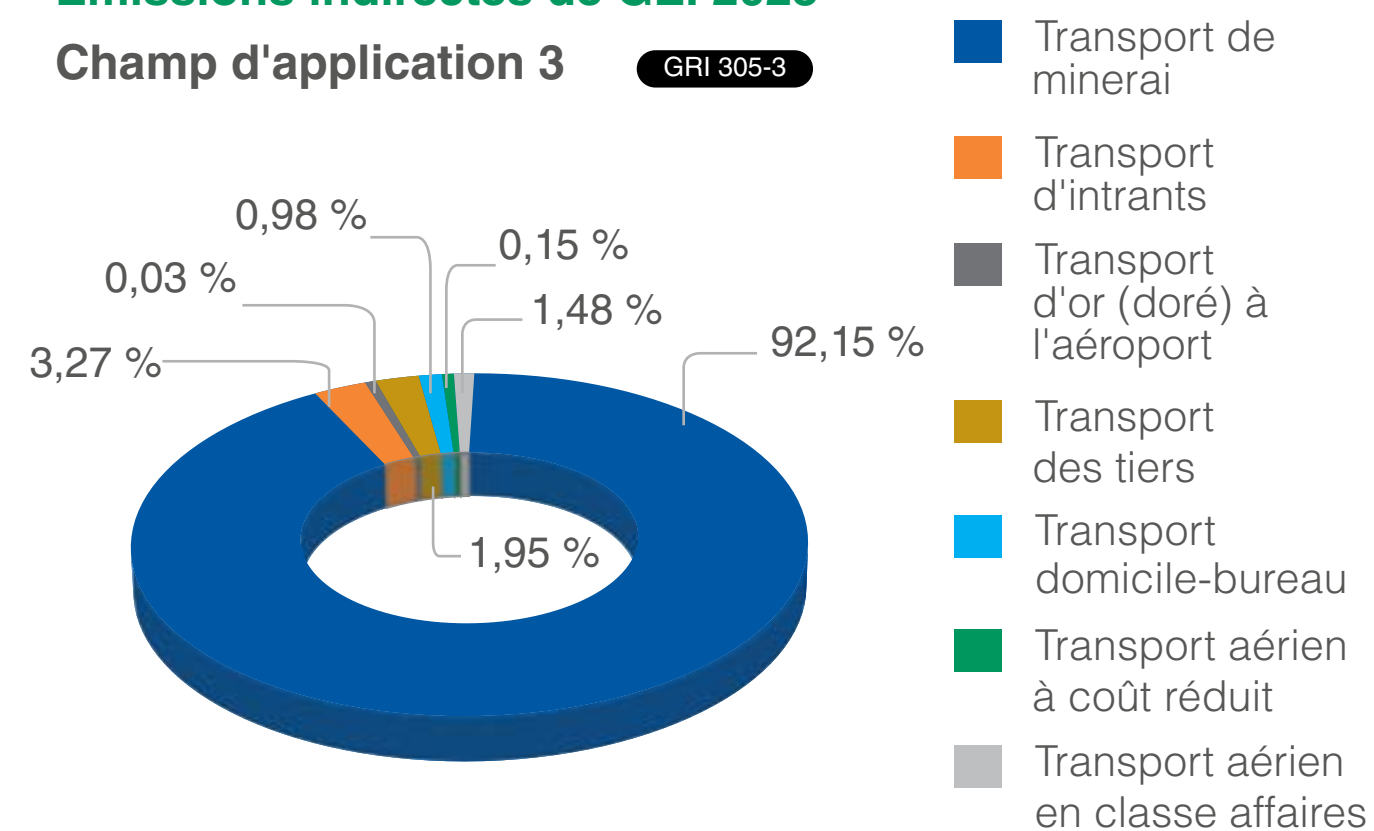
Champs d'application 1 et 2



Pour le calcul du champ d'application 3, nous nous sommes alignés sur la norme ISO 14064-1:2018, en tenant compte de la catégorie 3 (transport de minerai, des intrants, de l'or (doré), du personnel, des clients et des visiteurs) et de la catégorie 4 (consommation d'intrants, d'eau, de papier, élimination des déchets et achat d'actifs). Le calcul du champ d'application 3, réalisé en 2023, a donné 20 350 tonnes d'éq. CO₂, dont la catégorie 3 représente 71 % et la catégorie 4, 29 %. GRI 305-3

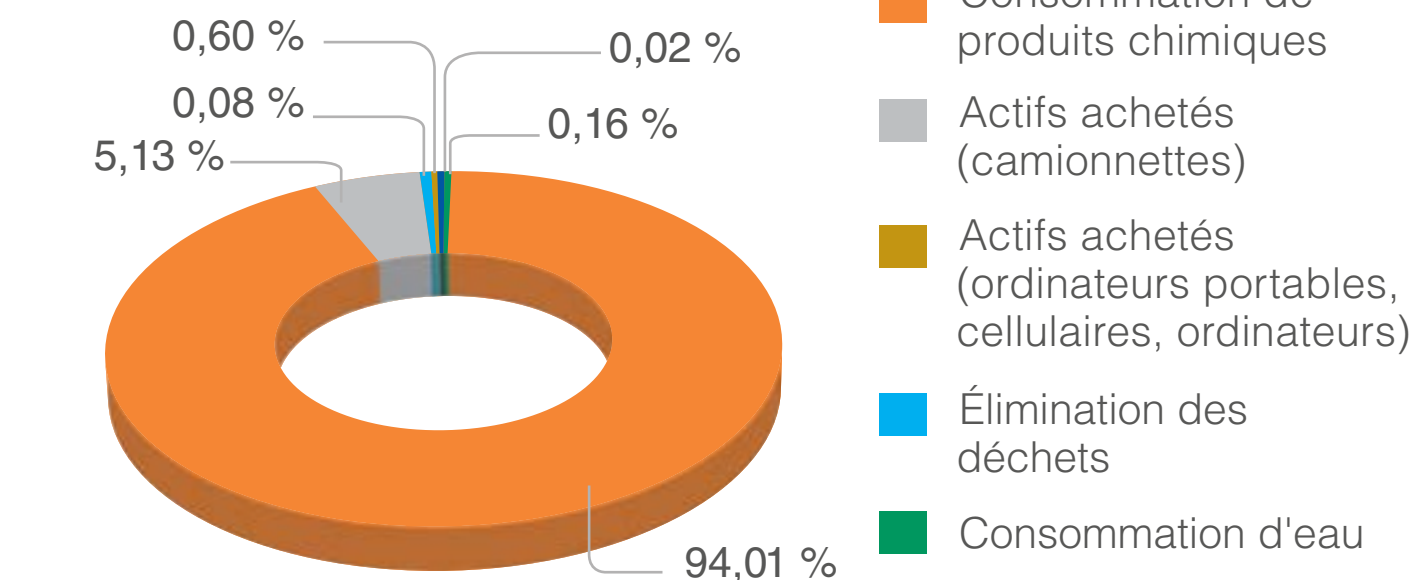
Émissions indirectes de GEI 2023

Champ d'application 3



Émissions indirectes de GEI 2023

Champ d'application 3



L'intensité de nos émissions de GES, basée sur les émissions totales et la production d'or équivalente, dans les champs d'application 1 et 2, était de 0,0453 t éq. CO₂ par once d'or équivalente, soit une augmentation de 0,56 % par rapport à 2022.

Nous étudions actuellement la mise en place d'une énergie propre à l'usine Veta Dorada afin de réduire l'intensité de nos émissions. GRI 305-4 GRI 305-5

Émissions directes et indirectes de GES 2023

	Émissions (tonnes éq. CO ₂)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Émissions directes (champ d'application 1)	2605,26	1922,55	2626,66	3375,60	4138,75
Émissions indirectes (champ d'application 2)	3849,34	3063,64	4188,90	1592,18	1744,13
Autres émissions indirectes (champ d'application 3)	-	-	-	-	20 350,07
Total tonnes éq. CO ₂ (Champ d'appli-cation 1 + champ d'application 2)	6454,60	4986,20	6815,56	4967,78	5882,88
Intensité des émissions Total des émissions de GES dans le champ d'application 1 + champ d'application 2 par once d'or éq. produit (t. éq. CO ₂ /once d'or éq.)	0,0785	0,0971	0,0638	0,0450	0,0453

En 2023, nous avons commencé à mesurer nos émissions du champ d'application 3."

Inventaire des substances appauvrissant la couche d'ozone (SAO)

Chez Dynacor, nous achetons ou utilisons aucune substance appauvrissant la couche d'ozone (SAO) dans le cadre de nos activités. Nous avons choisi d'utiliser des réfrigérants naturels. GRI 305-6

Traitement responsable

Émissions atmosphériques de
composés inorganiques

Nous évaluons nos émissions de composés inorganiques générés lors de la combustion d'hydrocarbures à partir de nos sources fixes. En 2023, nous avons obtenu un total de 15 tonnes d'émissions inorganiques, 99,58 % d'oxyde d'azote (NOx) et 0,42 % de dioxyde de soufre (SO₂).

Les principales sources de nos émissions de polluants atmosphériques inorganiques sont la consommation de gaz de pétrole liquéfié à l'usine Veta Dorada, utilisé dans les processus de raffinage, de fonderie et de coupellation d'échantillons, ainsi que le diesel utilisé par les groupes électrogènes.

Toutefois, les résultats des contrôles effectués à l'usine Veta Dorada sont conformes aux seuils locaux et régionaux autorisés, ce qui indique que les activités de Dynacor n'ont pas d'influence significative sur la qualité de l'air. GRI 305-7

Émissions atmosphériques de
composés inorganiques GRI 305-7

		2019	2020	2021	2022	2023
Oxyde d'azote (NO _x)	(t/an)	12,22	8,18	16,54	12,38	14,76
Dioxyde de soufre (SO ₂)	(t/an)	0,08	0,05	0,07	0,060	0,063
Total des émissions inorganiques	(t/an)	12,30	8,20	16,60	12,44	14,82
Oxyde d'azote (NO _x)	(%)	99,32 %	99,34 %	99,60 %	99,52 %	99,58 %
Dioxyde de soufre (SO ₂)	(%)	0,68 %	0,66 %	0,40 %	0,48 %	0,42 %

6.3 Gestion de l'eau et
des effluents

En 2023, la consommation de l'entreprise a été de 134,91 ML, soit une réduction de 3 % par rapport aux 139,51 ML consommés en 2022, ce qui a eu un impact sur la réduction de l'intensité de la consommation d'eau par once d'or équivalente de 18 % par rapport à 2022.

Nous avons réussi à réduire notre consommation globale d'eau, grâce à l'efficacité des formations, à des sensibilisations de l'ensemble du personnel et à l'adoption de bonnes pratiques telles que la réutilisation des eaux usées dans notre processus de production.

En 2023, nous avons mis en place des systèmes d'irrigation technicisée pour de nouveaux espaces verts et avons demandé l'autorisation d'un nouveau puits auprès de l'Autorité nationale de l'eau (« ANA »).

Notre objectif pour 2024 est de continuer à réduire notre intensité de la consommation d'eau, en adoptant des techniques qui empêchent son évaporation dans notre parc à résidus.

Pour assurer un suivi efficace de la consommation d'eau, nous avons installé des compteurs et des débitmètres dans nos bureaux et à l'usine de concassage. Nous tenons également un registre des remplissages de seaux d'eau dans les bureaux qui ne disposent pas d'un débitmètre.

Nous avons appris que la sensibilisation constante de la population et l'adoption de nouvelles technologies pour l'utilisation de l'eau dans nos opérations, y compris dans la gestion effectuée par les communautés voisines, ont un impact positif sur l'utilisation rationnelle de l'eau. GRI 3-3

Notre consommation d'eau provient à 80,6 % d'eau souterraine, 19,3 % d'eau fournie par des tiers et 0,1 % de sources de surface. Aucune des sources ne provient de zones humides figurant sur la liste de Ramsar (convention sur les zones humides) ou d'aquifères vulnérables aux infiltrations.

En 2023, nous avons
réussi à réduire l'intensité
de la consommation d'eau
de 18 % par rapport à
2022."





Nos puits sont autorisés par l'ANA et n'interfèrent pas négativement avec la population et les communautés, car ils ne sont pas à proximité de celles-ci. Les consommations sont communiquées mensuellement aux autorités.

Nous prenons en considération la réduction et la réutilisation de cette ressource importante en raison de l'emplacement de notre usine Veta Dorada, qui se trouve dans une zone désertique soumise à des contraintes hydriques.

GRI 303-1

Nous disposons d'une station d'épuration des eaux usées domestiques et d'une station de traitement par osmose inversée fournissant de l'eau propre à la consommation humaine.

Les eaux usées domestiques traitées et les eaux usées provenant du traitement du minerai sont recyclées à 74 % comme solution stérile dans notre parc à résidus.

GRI 303-2

En 2023, 80,6 % de l'eau extraite était souterraine, 19,3 % de l'eau fournie par des tiers et 0,1 % de l'eau de surface.

Sur l'ensemble de la consommation, 97 % de l'eau extraite avait une valeur de solides dissous totaux (SDT) supérieure à 1 000 mg/L, provenant des puits alimentant notre usine Veta Dorada et 3 % était de l'eau douce alimentant les bureaux, les bureaux d'achat de minerai et l'usine de concassage.

Au cours de la même année, une nouvelle source d'eau a été acquise, ce qui a entraîné une diminution significative de l'eau fournie par des tiers et une augmentation de la consommation d'eau souterraine.

GRI 303-3

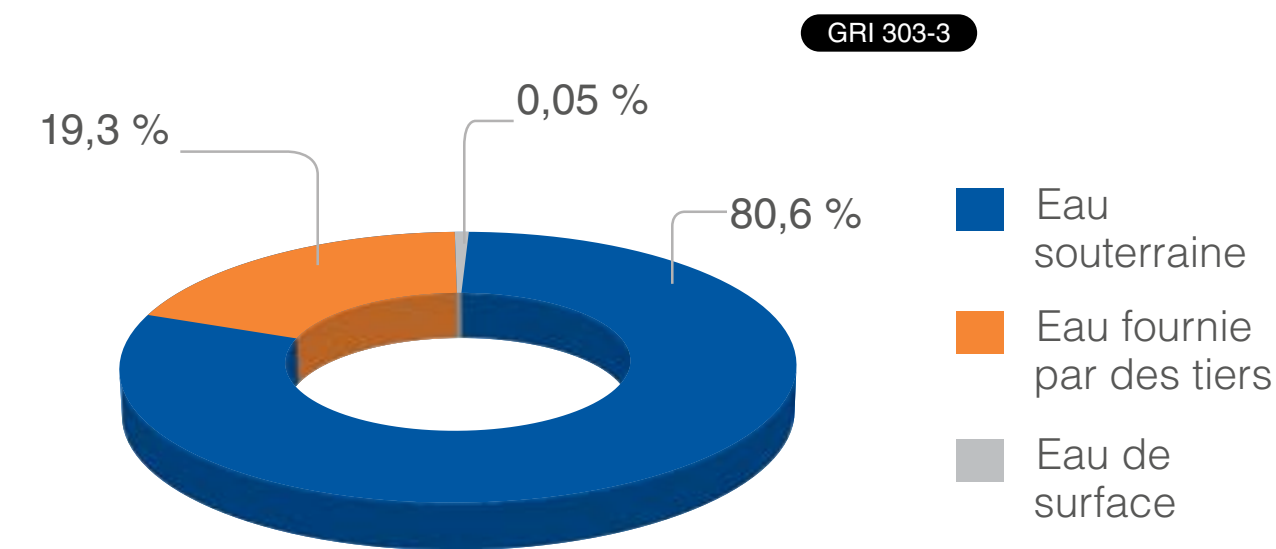
Prélèvements d'eau par source

GRI 303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]	2023 [ML]
Eau souterraine	23,30	23,06	29,86	37,82	108,78
Eau fournie par des tiers	60,75	53,91	113,45	101,64	26,07
Eau de surface	0,48	0,28	0,17	0,05	0,06
Consommation totale d'eau	84,52	77,25	143,47	139,51	134,91
Intensité de la consommation d'eau (ML eau / once d'or équivalente)	0,00103	0,00150	0,00134	0,00126	0,00104

Au cours de 2023, nous avons recyclé 74 % de l'eau utilisée dans notre processus de production."

Prélèvements d’eau par source 2023

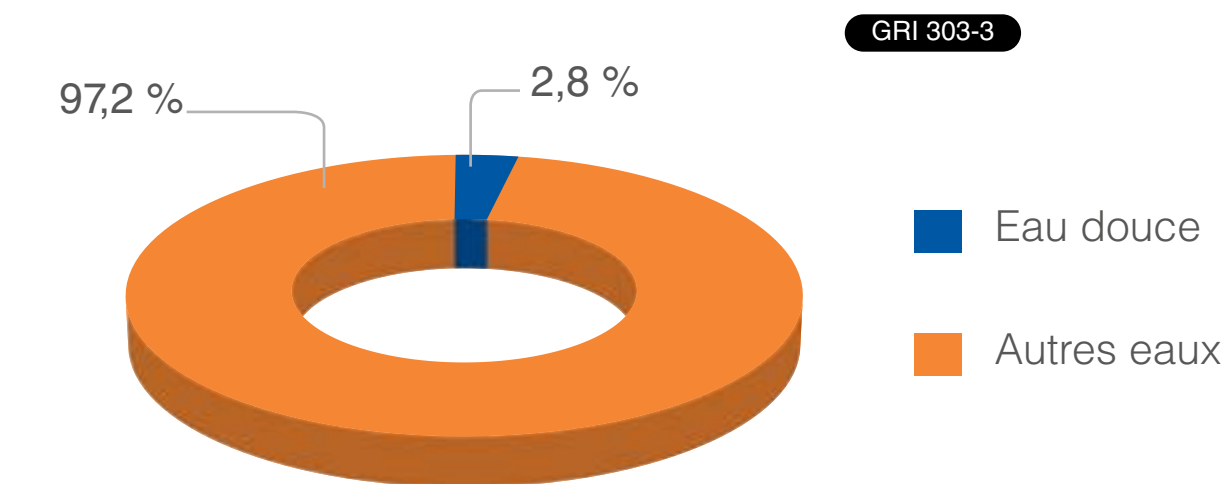


Consommation totale d'eau par type

GRI 303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]	2023 [ML]
Eau douce	6,45	6,02	4,25	3,83	3,83
Autres eaux (SDT > 1000 mg/L)	78,08	71,23	139,23	135,68	131,08
Consommation totale d'eau	84,52	77,25	143,47	139,51	134,91

Consommation totale d'eau par type 2023



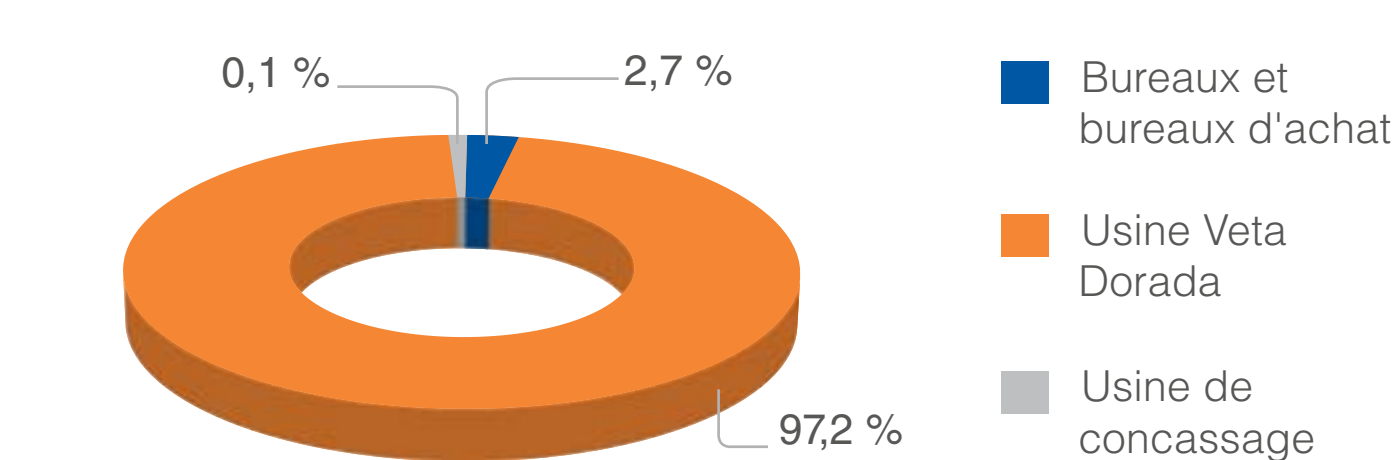
Notre usine Veta Dorada ne rejette pas d'eau, puisque celle-ci est récupérée et réintroduite dans le processus de production.

GRI 303-4

En 2023, notre usine Veta Dorada a représenté 97 % du total de la consommation d'eau, les bureaux et les bureaux d'achat de minerai 2,7 % et l'usine de concassage 0,1 %.

GRI 303-5

Consommation d'eau par activité 2023



Aucun effluent n'est produit par l'usine de Veta Dorada."

Traitement
responsable

5
6
7
8

6.4 Biodiversité et protection des zones à haute valeur de conservation

Chez Dynacor, nous sommes conscients que nos opérations ont le potentiel d'affecter la biodiversité de la zone d'influence. C'est pourquoi, bien que l'usine Veta Dorada se situe dans une zone dénudée, sans végétation et avec une faible présence de la faune, nous prenons des mesures visant à préserver la biodiversité des zones entourant nos opérations.

En 2023, nous avons poursuivi la surveillance biologique décrite dans notre plan de gestion environnementale. Cette surveillance nous a permis d'obtenir des informations fiables sur l'équilibre écologique et l'efficacité des actions engagées, réduisant ainsi le potentiel d'impacts négatifs des opérations, telle la quantité d'individus ou d'espèces.

Nous nous efforçons également de maintenir la diversité des espèces identifiées dans le référentiel environnemental de notre instrument de gestion environnementale. Par conséquent, sept points sont évalués lors des suivis, ce qui permet d'obtenir des informations plus précises. Les

espèces les plus abondantes sont des angiospermes pour la flore et pour la faune, le renard gris et la gallinule à tête rouge.

En 2024, nous souhaitons poursuivre les formations sur la protection de l'environnement et y inclure des thèmes propres à la biodiversité et à l'importance de sa protection et de sa conservation.

GRI 3-3

Nos opérations se situent dans l'éco-région du désert et collines côtières, et selon la carte nationale de la couverture végétale (« MINAM, 2015 »). Un habitat et/ou formation végétale ont été identifiés dans la zone de l'usine Veta Dorada : le désert côtier.

Il est précisé dans ce contexte que les composants de l'usine Veta Dorada sont situés et répartis dans une zone qui n'est pas considérée comme un écosystème fragile, conformément à la loi générale sur l'environnement du Pérou.

GRI 304-1

Pour prévenir les impacts potentiels sur la biodiversité, nous avons mis en œuvre différentes mesures telles qu'un programme de surveillance de la faune, de la flore et de la végétation terrestre ; une gestion appropriée des déchets pour empêcher les espèces sauvages de s'approcher ou de générer des parasites qui pourraient affecter la biodiversité de la zone ; une surveillance constante de notre

parc à résidus pour prévenir tout incident environnemental avec la biodiversité.

Nos efforts sont appuyés par les résultats des suivis qui indiquent la présence des mêmes espèces à la fois pendant les saisons sèches et les saisons humides.

En 2023, nous avons fait don de 200 plants de tara (*Caesalpinia spinosa*) à la communauté de Chala Viejo, où ils ont été plantés avec le concours de nos employés, des villageois et des autorités.

GRI 304-2

Il est important de souligner que nos activités ne sont pas situées à l'intérieur ou à proximité de zones naturelles protégées ou de zones à haute valeur de conservation.

Par ailleurs, au cours de l'année 2023, nous n'avons conclu aucun partenariat ou accord avec des tiers pour la protection ou la restauration de l'habitat.

GRI 304-3

En ce qui concerne les espèces enregistrées à la fois dans la base de référence et dans la surveillance, nous obtenons les résultats suivants, par rapport à la liste rouge de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN).

UICN		
Classement	Nombre d'espèces	
	Flore	Faune
En danger critique d'extinction	0	0
En danger	0	0
Vulnérables	0	0
Presque menacées	0	0
Préoccupation mineure	2	4

La présence dans la zone de flore et de faune caractérisées comme peu préoccupantes correspond à des espèces que l'on trouve en abondance dans le monde et en particulier dans les écosystèmes désertiques côtiers tels que la zone d'opération.

GRI 304-4



En 2023, nous avons soutenu la plantation de 200 plantes de tara (*Caesalpinia spinosa*) en faveur de la biodiversité."

6.5 Gestion des déchets

Les déchets produits en 2023 ont augmenté en raison de l'élimination finale des matériaux entreposés, de l'entretien des équipements de production et de l'alignement sur une norme internationale. Cependant, nous sommes également parvenus à augmenter la quantité de déchets recyclés ou réutilisés.

Nous donnons des formations sur l'environnement, l'économie circulaire, la gestion et l'élimination des déchets de cyanure, la division et la classification des déchets, la réutilisation des déchets et l'élimination finale des matériaux inutiles provenant de l'installation d'entreposage temporaire des déchets.

Notre principal objectif pour 2024 est de réduire nos déchets dangereux et d'augmenter la quantité de déchets recyclables ainsi que de poursuivre les campagnes de sensibilisation afin d'éviter l'augmentation des déchets.

Nous avons réussi à sensibiliser davantage nos employés à l'environnement et nous espérons qu'il en sera de même pour les personnes en dehors de la Société.

Afin de contrôler l'efficacité de nos mesures, nous enregistrons la production et l'élimination des déchets et les comparons aux informations fournies par les opérateurs de gestion des déchets solides. **GRI 3-3**

Les déchets susceptibles d'entraîner une contamination du sol sont nos résidus miniers. Ceux-ci sont correctement manipulés, transportés et stockés dans notre parc à résidus, lequel fait l'objet d'inspections périodiques, de contrôles des déversements et de plans d'urgence, réduisant ainsi au minimum tout risque environnemental. **GRI 306-1**

Les déchets produits sont classés en déchets dangereux, déchets généraux, déchets biocontaminés (biomédicaux) et déchets spéciaux (équipements électriques et électroniques).

Afin d'augmenter le pourcentage de déchets réutilisables, des campagnes de sensibilisation, la séparation des déchets à la source et l'achat de matériaux certifiés écologiques ont été menés.

En 2023, nous avons conclu un accord avec l'organisme non gouvernemental

(ONG) Aniquem (Association d'aide aux enfants brûlés) pour leur donner nos déchets recyclables et réutilisables, tels que les cartons, les papiers et les plastiques, ayant ainsi un impact positif sur les soins et la guérison des enfants brûlés. **GRI 306-2**

En 2023, 514 tonnes de déchets ont été générées dans notre usine Veta Dorada. Ceux-ci ont été classés comme dangereux pour 30 % et non dangereux pour 70 %.

En raison de l'augmentation de 18 % de notre production par rapport à 2022 (130 001 onces d'or équivalentes contre 110 359 onces d'or équivalentes), des éléments ont été identifiés comme ayant contribué à l'augmentation des déchets et à l'élimination des matériaux inutilisés provenant de nos installations d'entreposage temporaire des déchets. Cette situation a augmenté l'intensité à 3,95 kg de déchets par once d'or équivalente produite, ce pourquoi nous avons l'intention d'optimiser l'utilisation des intrants afin d'éviter la production de déchets provenant de l'emballage en 2024.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Production de déchets à l'usine Veta Dorada en 2023

GRI 306-3

GRI 306-4

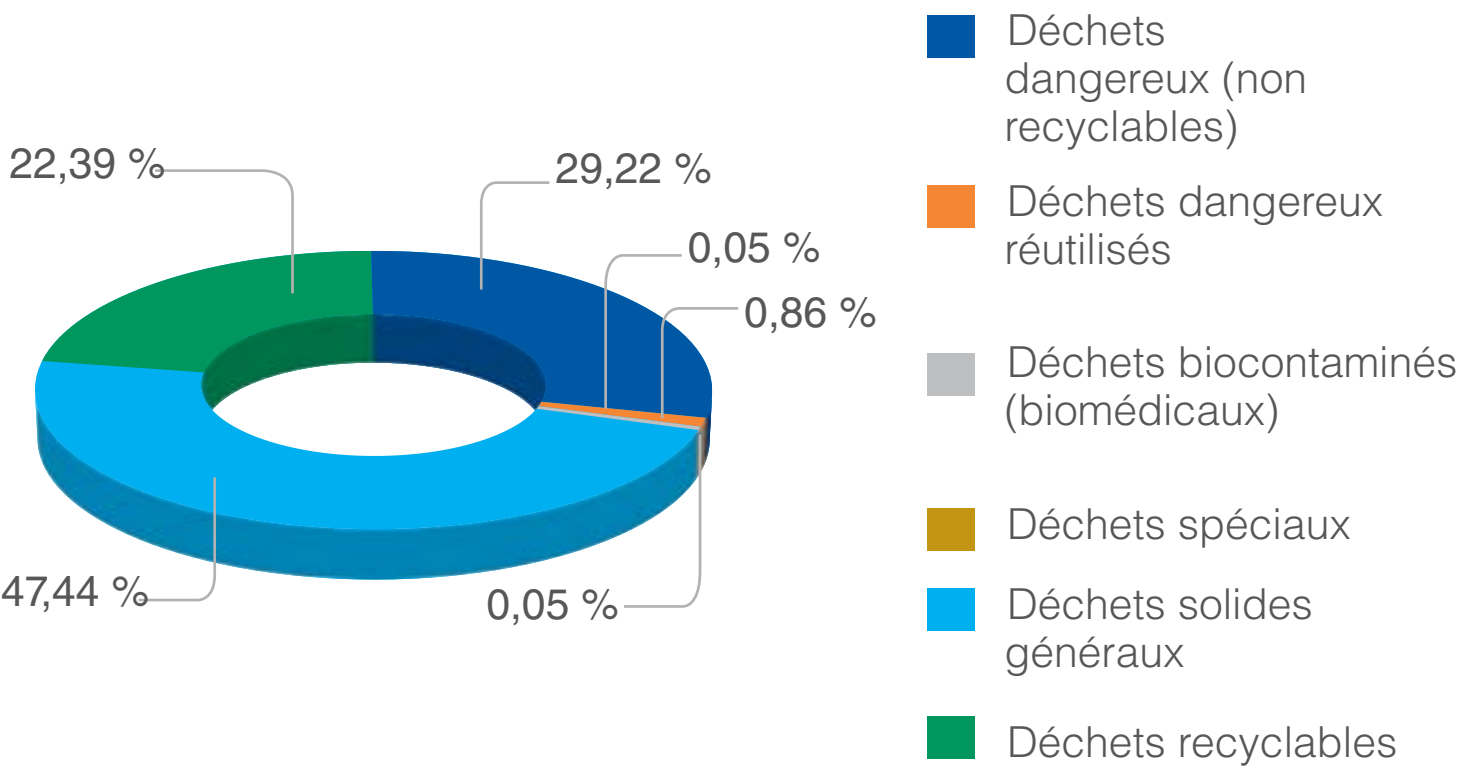
GRI 306-5

		2023	2022	2021	2020	2019		
		(TM)	(TM)	(TM)	(TM)	(TM)	Envoyés à	Observations
DÉCHETS DANGEREUX	Déchets dangereux non recyclés	150,17	118,18	123,39	68,61	112,15	Site d'enfouissement sécuritaire	Non recyclés
	Déchets dangereux réutilisés	4,43	5,73	6,63	3,60	8,87	Réutilisation	Réutilisés
	Déchets biomédicaux (biocontaminés)	0,24	0,48	0,47	0,06	0,08	Site d'enfouissement sécuritaire	Non recyclés
	Déchets spéciaux	0,24	0,18	0,34	0,22	0,34	Site d'enfouissement sécuritaire	Non recyclés
	TOTAL DES DÉCHETS DANGEREUX	155,08	124,57	130,83	72,49	121,44		
DÉCHETS NON DANGEREUX	Déchets solides généraux	243,80	206,03	127,54	41,86	61,31	Site d'enfouissement sanitaire	Non recyclés
	Déchets recyclables	115,06	74,81	67,59	14,79	36,87	Recyclage	Recyclés
	TOTAL DES DÉCHETS NON DANGEREUX	358,86	280,84	195,13	56,65	98,18		
TOTAL DES DÉCHETS GÉNÉRÉS		513,94	405,41	325,96	129,14	219,62		
Déchets envoyés pour élimination		394,45	324,87	251,74	110,75	173,88		
Déchets recyclés ou réutilisés		119,49	80,54	74,22	18,39	45,74		
Intensité totale de la production de déchets (kg de déchets générés / oz d'or éq.)		3,95	3,67	3,05	2,51	2,67		

Classement des déchets 2023

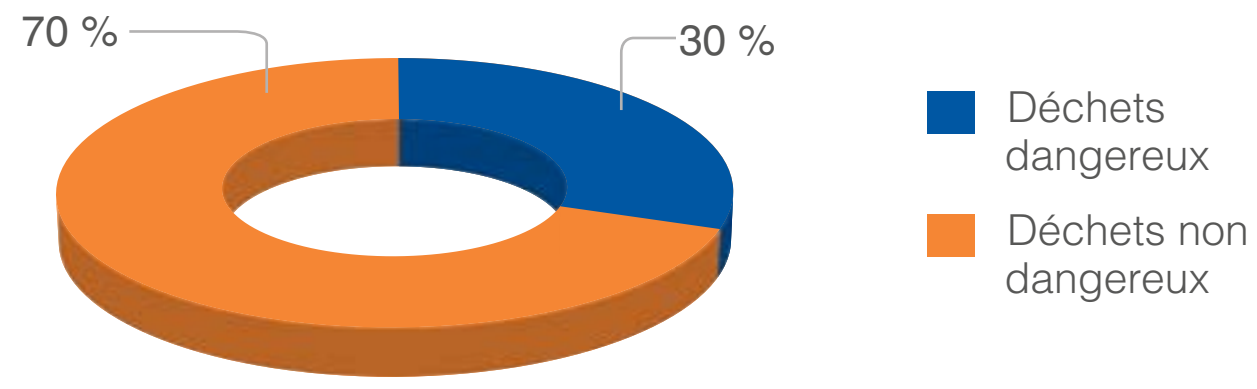
GRI 306-2

GRI 306-3



Type de déchets 2023

GRI 306-3



En 2023, le poids total des déchets recyclés ou réutilisés, c'est-à-dire non destinés à l'élimination, était de 119 tonnes, ce qui représentait 23 % du total des déchets générés. Cela nous a permis d'augmenter de 48 % la quantité de déchets recyclés et réutilisés par rapport à 2022.

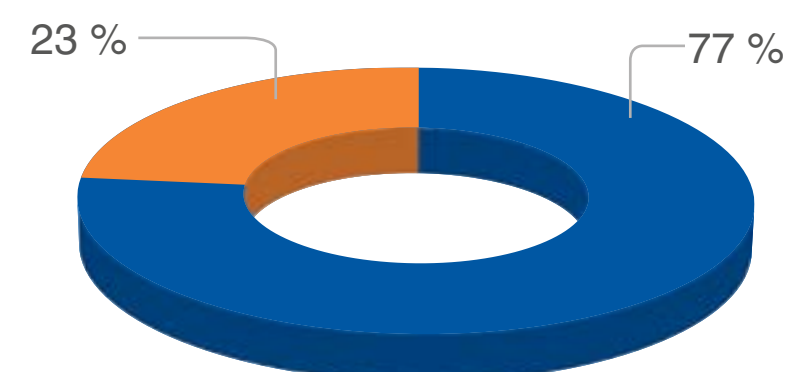
Les déchets non destinés à l'élimination sont les déchets métalliques, le carton, le plastique, le verre, le bois et l'huile utilisée.

GRI 306-4

Traitement responsable

Déchets selon leur élimination 2023

GRI 306-4



- Déchets envoyés pour élimination
- Déchets non envoyés pour élimination (recyclés ou réutilisés)

Le poids total des déchets éliminés était de 395 tonnes, dont 151 tonnes de déchets dangereux et 244 tonnes de déchets non dangereux. Les déchets dangereux sont envoyés pour disposition finale dans des sites d'enfouissement sécurisés et les déchets non dangereux dans des sites d'enfouissement sanitaire, tous deux étant autorisés. GRI 306-5

En 2023, nous avons augmenté de 48 % le recyclage et la réutilisation des déchets par rapport à 2022."

6.6 Gestion du parc à résidus NON GRI

En 2023, la gestion du parc à résidus était essentielle dans notre activité pour éviter les impacts négatifs sur l'environnement. En effet, l'augmentation de la capacité de traitement de l'usine Veta Dorada à 500 tonnes par jour a fait passer la production de résidus miniers à 670 m³/jour.

Les principales activités menées en 2023 pour gérer correctement notre parc à résidus ont été les suivantes:

- Mise à jour de l'étude des risques sismiques dans la zone où se trouve le parc à résidus
- Analyse des risques et des ruptures du parc à résidus.
- Mise à jour du plan de fermeture de l'usine Veta Dorada.
- Élaboration d'une étude d'ingénierie pour l'achèvement de la cinquième phase à la cote 265 m.s.n.m. du parc à résidus.

Nous avons ainsi pu maintenir les facteurs de sécurité statiques à 1,5 et les facteurs de sécurité pseudo-statiques à 1,1, ce qui signifie que la stabilité physique de notre parc à résidus a été assurée.



D'autre part, nous avons placé des barrières physiques au-dessus du miroir d'eau pour empêcher l'accès des oiseaux et nous avons réussi à imperméabiliser, avec du polyéthylène haute densité, les canaux d'urgence de conduite des résidus miniers et la recirculation de la solution stérile, dans le cadre de la mise en oeuvre du Code international du cyanure.

En 2024, notre objectif est de continuer à assurer la stabilité du parc à résidus miniers, d'optimiser la récupération de la solution stérile en



Traitement
responsable

5
6
7
8

améliorant la disposition des points de déversement des résidus miniers et d'étendre la durée de vie du parc à résidus avec la réalisation de sa cinquième phase.

En outre, nous prévoyons de renforcer et d'optimiser les lignes de pompage des résidus miniers, le système de récupération, la ligne de recirculation de la solution stérile et de concevoir l'ingénierie de base pour le prochain parc à résidus.

En raison de nos politiques et bonnes pratiques environnementales, nous générons des impacts positifs, en gérant correctement nos résidus miniers. Notre activité n'a aucun impact sur le sol ou les eaux souterraines, comme l'ont confirmé les inspections et les contrôles effectués par les autorités locales. De plus, elle ne présente aucun risque d'effondrement en cas de phénomènes naturels.

Dans la gestion de notre parc à résidus, nous respectons les normes techniques établies dans notre instrument de gestion environnementale, la mise en œuvre continue des contrôles selon la *Canadian Dam Association (CDA)* et les spécifications techniques de contrôle établies par le ministère péruvien de l'Énergie et des Mines.

Afin de prévenir les impacts liés à la gestion des résidus miniers, des essais ont été réalisés avec des flocculants pour accélérer la sédimentation des solides dans les résidus miniers. L'objectif est de récupérer un plus grand volume de solution stérile, qui sera recirculé dans le processus sans générer d'effluents. De plus, des inspections quotidiennes ont été programmées pour assurer le fonctionnement normal du parc à résidus.

Pour vérifier l'efficacité de la gestion des résidus miniers, les mesures sont mises en œuvre :

- Contrôle topographique bimensuel de la stabilité des pentes.
- Mesure mensuelle de la nappe phréatique des 3 piézomètres de contrôle du parc à résidus.
- Supervision hebdomadaire du parc à résidus.
- Audits externes.

Nous visons à minimiser les risques dans toutes les phases du cycle de vie du parc à résidus : exploitation, fermeture et post-fermeture, conformément aux paramètres prévus initialement.

À la suite des mesures prises, il a été constaté que :

- Le déplacement horizontal ne dépasse pas 4 cm ; c'est-à-dire que le parc à résidus fonctionne dans des conditions normales.
- Les niveaux d'eau dans les 3 piézomètres de contrôle se maintiennent.
- Aucun mouvement de masse dû à la gravité n'a été détecté pendant l'exploitation du parc à résidus.

Au cours de l'année 2023, nous avons appris comment évaluer les risques du parc à résidus en collaboration avec le personnel multidisciplinaire de notre exploitation et avec des consultants externes et à maintenir une surveillance et des inspections permanentes.

Nous informons nos employés, la population, les communautés voisines et les visiteurs des conditions de stabilité physique et chimique du parc à résidus, de son utilité pour la réutilisation de l'eau utilisée dans le processus et de la gestion des résidus miniers générés.



6.7 Utilisation responsable de produits chimiques

NO GRI

En 2023, dans notre usine Veta Dorada, nous avons consommé 922 905 kg de cyanure de sodium, avec un ratio de 5,4 kg de cyanure/tonne de minerai traité ; cela représente une réduction de 6 % par rapport à 2022, grâce à une meilleure sélection du minerai à traiter.

En 2023, nous avons mis en œuvre les exigences du Code international du cyanure, consistant à respecter des normes pratiques en matière de cyanure pour la production, l'achat, le transport, la manipulation et l'entreposage, les opérations, le déclassé, la santé et sécurité des employés, l'intervention en cas d'urgence, la formation, ainsi que le dialogue et la sensibilisation des parties prenantes.

La mise en œuvre des normes pratiques du Code international du cyanure nous a aidés à être plus durable et à prévenir les impacts environnementaux négatifs, sociaux et économiques.

Les activités les plus pertinentes sont présentées en Annexe 1.

Le contrôle de l'application du Code international du cyanure a été effectué par des auditeurs externes indépendants de nos opérations qui ont vérifié la conformité aux 94 normes pratiques du code et applicables à notre usine Veta Dorada.

Grâce aux mesures appliquées au cours de l'année 2023, la Société a obtenu la certification au cours du deuxième trimestre de l'année 2024.

Nous tenons à souligner, comme apprentissage, que l'amélioration des processus, et l'application de nouvelles normes et procédures, comme le requiert le Code du cyanure, avec la participation d'équipes multidisciplinaires, y compris les employés, permettront d'atteindre les objectifs de manière plus efficace.

GRI 3-3



“En 2023, nous avons réduit le ratio de consommation de cyanure par tonne de minerai traité de 6 % par rapport à 2022.”

Traitement
responsable

5
6
7
8



Engagement social



Rapport
ESG 2023

Traitement
responsable

5

6

7

8



7

Engagement social

Dans le cadre de notre démarche vers le développement durable, nous avons augmenté chaque année nos investissements dans des programmes sociaux qui contribuent à améliorer la qualité de vie des populations de notre zone d'influence.

Nous continuerons à encourager et à promouvoir l'investissement dans l'amélioration de l'éducation, la santé et l'emploi local, ainsi que le renforcement des capacités et la prise en charge des populations vulnérables.

Notre investissement social a été réalisé par le biais de:



Programme de développement communautaire

Programme PX Impact®



7.1 Communautés locales

Au cours de l'année 2023, l'interaction avec les acteurs sociaux a été active et positive et a contribué à la promotion d'activités durables dans notre zone d'influence.

Afin de promouvoir le développement social et économique, des programmes ont été mis en œuvre dans les domaines de la santé, de la nutrition, de l'éducation, des infrastructures de base, de la gestion environnementale, du développement et renforcement des capacités de gestion des institutions locales, avec un investissement total de 105 958 \$ US, bénéficiant à plus de 15 500 personnes.

Les principales activités et projets sociaux réalisés en 2023 sont les suivants :



- Livraison de kits scolaires pour les élèves de la communauté rurale de Chala Viejo.



- Amélioration des conditions phytosanitaires dans la culture des oliviers du Comité des usagers du sous-secteur hydraulique de la communauté rurale de Chala Viejo.



- Transfert technologique d'irrigation technicisée avec la mise en œuvre d'une parcelle de démonstration dans la communauté rurale de Chala Viejo.

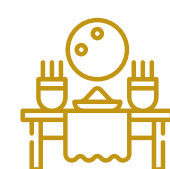


- Projet pilote de remise en végétation des terrains communaux de la communauté rurale de Chala Viejo à l'aide d'espèces végétales indigènes (Caesalpinia spinosa).



- Mise en œuvre du programme social « École pour les mères et les

pères » de l'institution éducative Hortencia Pardo et de l'institution éducative n° 40272 José Olaya Balandra de Chala.



- Contribution à l'amélioration de la soupe populaire « Mujeres Luchadoras » du village La Aguadita de Chala.



- Programme de formation des enseignants « Inclusion numérique » des institutions éducatives José Olaya Balandra et Hortencia Pardo Mancebo de Chala.



- Soutien logistique au centre de santé de Chala.



- Achat d'un appareil de rayons X pour le centre de santé de Chala par l'intermédiaire du gouvernement régional d'Arequipa, lequel sera remis au cours du premier trimestre 2024.



- Emplois locaux pour le développement de nos projets.



- Achats de biens et de services locaux.



Réalisations :

- Contribution à la dynamisation économique du district de Chala.
- Renforcer les capacités du facteur humain pour construire une société meilleure.
- Soutien pour pallier les lacunes dans l'offre de services de santé publique et d'éducation dans le district de Chala.
- Transfert technologique visant à réduire la consommation d'eau destinée à l'irrigation dans la culture des oliviers dans la communauté rurale de Chala Viejo.

Traitement
responsable

5

6

7

8



Notre objectif pour 2024 est d'étendre l'investissement social à d'autres communautés avec lesquelles nous interagissons et de renforcer nos relations avec les parties prenantes existantes."

Des impacts positifs ont été générés en 2023, dont les suivants se distinguent:



- La formalisation d'entreprises locales pour la prestation de services à notre chaîne de valeur.
- La création d'emplois locaux.
- L'achat de matières premières auprès de fournisseurs locaux.

De même, pour prévenir les impacts négatifs, les activités suivantes ont été réalisées:

- La diffusion et la mise en œuvre de politiques telles que notre Code de conduite et notre politique en matière de droits de l'homme.
- La mise en œuvre de la procédure de prévention des conflits et d'investissement social.
- L'invitation des autorités du district de Chala, de la communauté rurale de Chala Viejo et de la municipalité de district de Chala à la participation et à la diffusion des résultats obtenus dans le cadre du suivi environnemental participatif.



Pour mesurer l'efficacité de notre gestion sociale en 2023, une vérification hebdomadaire des rapports de plaintes d'ordre social et environnemental provenant de notre zone d'influence a été effectuée. En outre, la révision et le respect des engagements pris par notre filiale Veta Dorada ont été effectués.

En 2023, aucun conflit de quelque nature que ce soit n'a eu lieu avec nos communautés dans le cadre des opérations, dont l'indicateur se traduit par zéro heure d'arrêt en raison de troubles sociaux.

Nous avons appris l'importance de partager des informations opportunes et transparentes pour maintenir nos relations sociales à long terme et également de mettre en place des canaux de rétroaction pour nos parties prenantes afin d'instaurer un climat de confiance. **GRI: 3-3**



Pour mieux comprendre l'investissement et la portée de celui-ci, nos programmes sont décrits comme suit.



Programme santé et nutrition

En 2023, nous avons assuré un soutien logistique au centre de santé de Chala afin de garantir le fonctionnement de l'usine de production d'oxygène médical. Nous avons également fait don de couvertures en laine polaire pour les populations âgées vulnérables.

Nous avons aussi distribué de la nourriture et des vêtements aux populations vulnérables du village de Secocha lors de catastrophes naturelles.

Nous avons également fourni des paniers de nourriture aux municipalités d'Atiquipa et de Chala, à la communauté rurale de Chala Viejo, le secteur Independencia de Chala et à l'Institution éducative Hortencia Pardo Mancebo de Chala.

Ces activités
ont bénéficié
à

9 390
habitants



Programme éducation et infrastructure

En 2023, l'investissement social de notre filiale Veta Dorada a donné la priorité au renforcement des capacités de 38 enseignants des institutions éducatives Jose Olaya et Hortencia Pardo de Chala, à travers le programme « Inclusion numérique » dispensé par l'organisme non gouvernemental (ONG) « Entrepreneurs pour l'éducation ». En outre, en collaboration avec l'organisme non gouvernemental (ONG) Educa, Impacta, Crece, le programme « École pour mères et pères » a été mis en œuvre, avec la participation de 700 pères et mères d'étudiants des institutions Jose Olaya Balandra et Hortencia Pardo Mancebo de Chala.

Nous fournissons également du matériel, des fournitures et des kits scolaires pour les établissements d'enseignement de Chala et Caravelí (Arequipa); de Virú (Trujillo) et de Sainte-Lucie (Ayacucho).

Ces activités
ont profité à

2 555
personnes



Programme de santé et l'alimentation

Traitement
responsable

5

6

7

8



Programme de gestion de l'environnement

Nous donnons des intrants pour la campagne de fumigation du Comité des usagers du sous-secteur hydraulique de la communauté rurale de Chala Viejo, dans le but d'améliorer les conditions phytosanitaires des cultures d'oliviers à Chala Viejo.

Nous avons également soutenu le projet de reforestation de la communauté rurale de Chala Viejo, en faisant don de 200 plants de tara (*Caesalpinia spinosa*) et de compost, démarrant ainsi cette collaboration en tant que projet pilote.

D'autre part, nous avons livré 27 conteneurs à déchets solides pour les établissements d'enseignement Hortencia Pardo Mancebo, Jose Olaya Balandra, et l'établissement d'enseignement primaire Mi Jardín de Amor.

En outre, en coordination avec les autorités du district de Chala, la communauté rurale de Chala Viejo et la participation de représentants de la municipalité du district de Chala, nous avons mené une surveillance environnementale participative dans notre usine Veta Dorada et diffusé les résultats de cette surveillance environnementale, de même que notre gestion de l'environnement.

Ces activités ont bénéficié à

2 134
personnes



Programme de développement et de renforcement des capacités de gestion des institutions locales

En 2023, notre filiale Veta Dorada, conformément à sa politique de gestion du développement durable, en collaboration avec ses acteurs sociaux, a organisé une formation sur les «Systèmes d'irrigation technicisés» et a mis en place un projet pilote dans une parcelle de démonstration de 600 m², destinée aux habitants de la communauté rurale de Chala Viejo, dans le but de promouvoir l'économie d'eau dans l'irrigation des cultures grâce à la technologie de pulvérisation, bénéficiant ainsi aux agriculteurs locaux.

En outre, des améliorations ont été apportées à la soupe populaire «Mujeres Luchadoras» dans le village La Aguadita de Chala, en la dotant d'outils de cuisine pour optimiser ses opérations.

De même, dans le cadre de la traditionnelle campagne «Noël avec Veta Dorada», plus de 1 500 enfants de 0 à 10 ans de nos zones d'influence ont reçu des jouets et le nécessaire pour confectionner des chocolats chauds.

Ces activités ont profité à

1 579
personnes



Programme pour l'emploi et l'économie locale

L'emploi local est également encouragé à Chala, zone d'influence de nos opérations.

En 2023, des résidents et une entreprise de nettoyage de Chala ont été recrutés à titre permanent pour l'usine Veta Dorada, ce qui a permis d'injecter 235 016 \$ US dans l'économie locale et de bénéficier directement à 26 personnes

Ces activités ont bénéficié directement à

26
personnes



GRI: 413-1



Rapport
ESG 2023

Traitement
responsable

5

6

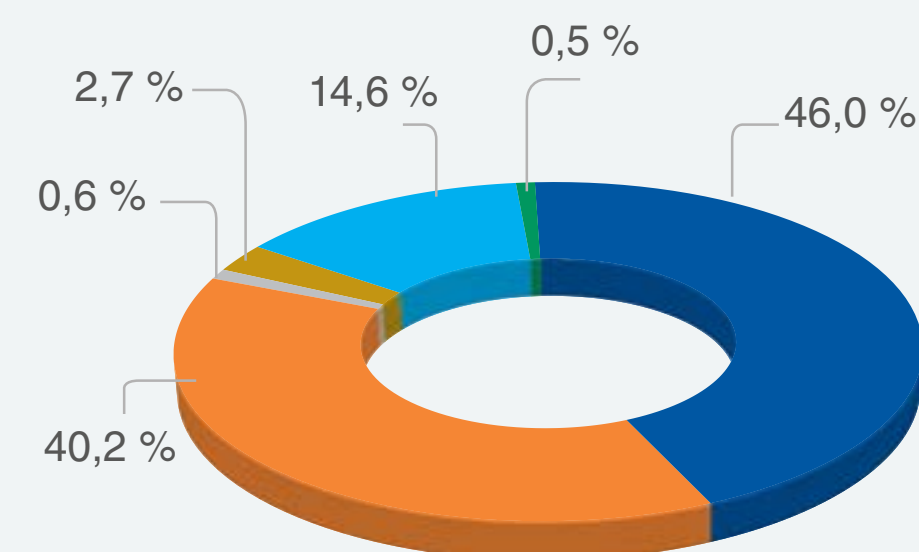
7

8



“Le montant de notre investissement social dans les communautés a atteint **105 958 \$ US en 2023, au profit de plus de 15 500 personnes.**”

Investissement social



- Santé et nutrition
- Éducation et infrastructures de base
- Économie locale
- Gestion environnementale
- Développement et renforcement des capacités de gestion des institutions locales
- Culture

Dans le cadre des investissements réalisés dans les infrastructures et les services, nous avons livré des matériaux pour la peinture de la dalle sportive de la communauté rurale de Chala Viejo ainsi que des sacs de ciment pour la reconstruction de la dalle sportive du village La Aguadita, lequel est habituellement utilisé pour diverses activités culturelles, sportives et commémoratives.

GRI: 203-1



“En 2023, notre usine Veta Dorada a investi **235 016 \$ US dans la main-d'oeuvre et l'emploi local.**”

7.2 Programme PX Impact®

NON GRI

En 2017, PX Précinox et Dynacor ont décidé d'unir leurs forces pour créer le projet PX Impact™, un fonds qui vise à contribuer au développement des communautés des mineurs artisanaux au Pérou. C'est ainsi que le Fonds international d'aide aux mineurs artisanaux (Fidamar) développe des projets et des interventions en faveur des populations les plus démunies des communautés des mineurs artisanaux dans le sud du pays.

Valeurs:



- Intégrité
- Engagement
- Respect
- Solidarité
- Transparence



En 2023, Fidamar a réalisé 7 projets sociaux, 2 interventions techniques, 2 diagnostics sociaux en santé et éducation, en plus d'apporter un soutien humanitaire aux personnes en situation de vulnérabilité. L'investissement total a dépassé 527 300 \$ US frais d'exploitation compris.



Ces actions se sont concentrées dans les centres miniers peuplés de Secocha et Urasqui, dans le district de Mariano Nicolás Valcárcel, province de Camaná; les villages d'Iquipí et Alto Molino, du district de Río Grande, et dans le village d'Ispacas, du district de Yanaquihua, situés dans la province de Condesuyos; ainsi

Traitement
responsable

5
6
7
8

que dans les districts de Chala et d'Atiquipa, dans la province de Caravelí. Tous ces endroits se trouvent dans la région d'Arequipa.

Plus de 9000 personnes ont bénéficié de cet investissement, visant à combler les lacunes dans les domaines de la santé et de l'éducation. Au cours de cette période, les relations avec les autorités locales ont été renforcées, le maire du district de Mariano Nicolás Valcárcel ayant reconnu la valeur de la contribution de Fidamar au bien-être de la communauté.

Une stratégie multipartite a permis d'assurer la viabilité des interventions et des projets. Par ailleurs, la transparence a été renforcée par le renouvellement du site web et la publication des états financiers pour l'exercice 2022.

En outre, un Code de conduite et de bonne gouvernance a été adopté. Il est à noter que l'investissement a augmenté de 49,66 %, au bénéfice de 3500 personnes supplémentaires par rapport à 2022.

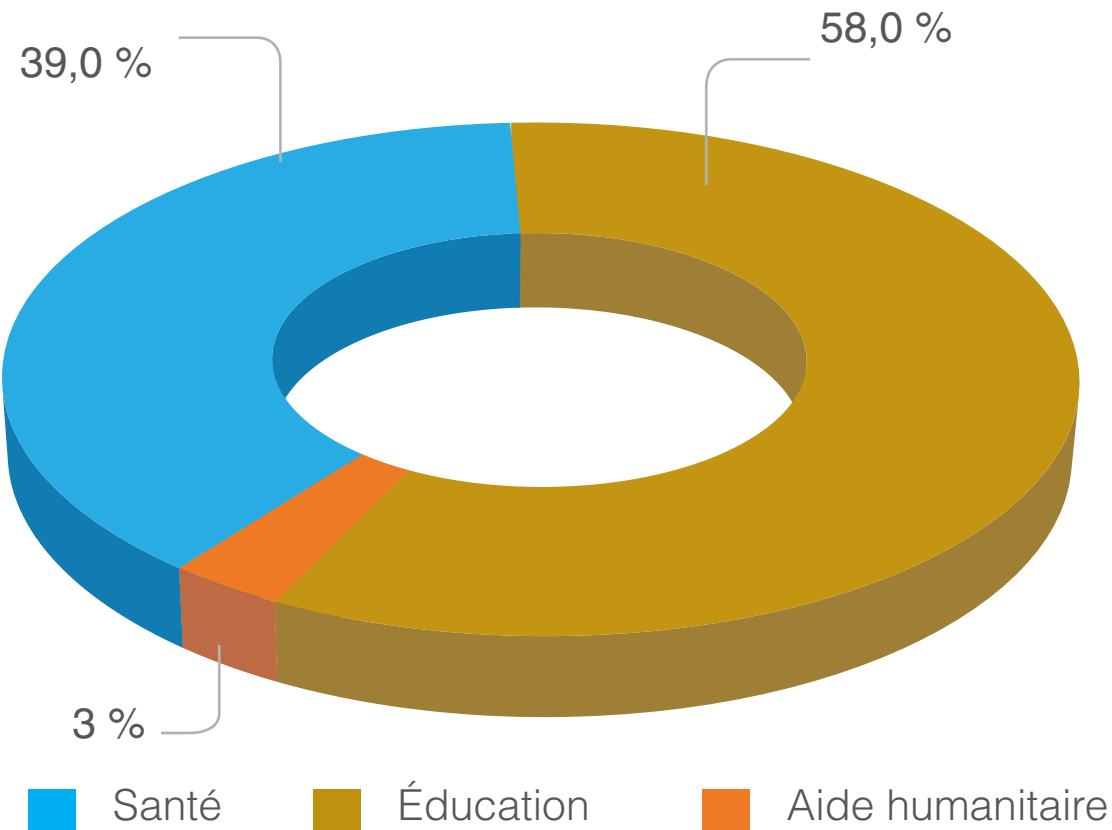
Projets et activités - 2023

 SANTÉ	Bénéficiaires immédiats	Projets et interventions
	3 260	Campagne de santé à Chala et Atiquipa
	3 117	Amélioration de l'infrastructure du Centre de Santé d'Iquipí
	1 547	Campagne de santé à Secocha
	558	Programme de lutte contre l'anémie et la malnutrition chez les enfants de 3 à 5 ans dans les villages de Secocha et Urasqui
		■ Diagnostic de santé communautaire

 ÉDUCATION	Bénéficiaires immédiats	Projets et interventions
	302	Amélioration de l'infrastructure de l'établissement d'enseignement primaire Secocha
	56	Ateliers de renforcement des capacités des enseignants
	24	Amélioration de l'infrastructure de l'établissement d'enseignement primaire Santa Rosa de Atiquipa
		■ Réalisation d'un dossier technique pour les travaux d'entretien de l'école Ricardo Palma à Secocha
		■ Diagnostic de la situation éducative

 DONS	Bénéficiaires immédiats	Projets et interventions
	203	Dons et aide humanitaire

Investissement total par catégorie 2023



Traitement
responsable

“

Dans le cadre de sa stratégie multipartite pour le développement durable, **Fidamar établit des alliances stratégiques avec divers acteurs publics et privés.**”

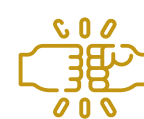
Principales réalisations en 2023



Augmentation d'environ 50 % des investissements annuels dans les projets et les interventions par rapport à 2022.



Plus de 9000 personnes en ont bénéficié directement, soit 60 % de plus qu'en 2022.



Renforcement des relations et de la réputation parmi les autorités et les parties prenantes.

À court terme, en 2024, Fidamar entend réaliser un investissement supérieur de 40 % à celui de l'année précédente, ce qui inclut l'élargissement de sa zone géographique d'action et la mise en œuvre de programmes de bourses et de projets de gestion productive du petit bétail et les cultures maraîchères. À long terme, il est prévu de réduire considérablement l'anémie et la malnutrition dans la petite enfance, en particulier dans les villages de Secocha et d'Urasqui.

Pour prévenir les impacts négatifs potentiels et gérer les impacts positifs, Fidamar pose les gestes suivants:



Mise à jour constante de son outil d'analyse des risques et de cartographie des parties prenantes.



Révision régulière des objectifs, indicateurs et réalisations de chaque projet et intervention afin d'en accroître l'impact.



Organisation des réunions régulières avec les dirigeants locaux, la police, l'unité locale de gestion de l'éducation (« UGEL »), les centres de santé et les associations de producteurs afin d'assurer une coordination efficace et une action stratégique.



Mise en œuvre des conditions commerciales et juridiques dans le cadre de l'acquisition de biens et de services ou dans le cadre d'accords. Réalisation des évaluations et des diagnostics à l'aide de spécialistes externes en tenant compte des perceptions de la population cible.



Suivi constant et proactif de l'évolution sociale et politique dans les domaines où elle intervient afin d'anticiper et de réduire les risques.



Rapport
ESG 2023

Traitement
responsable

5

6

7

8



En 2023, Fidamar a mis en œuvre un plan d'interventions dans les domaines de l'éducation et de la santé, en partenariat avec les ONG Enseña Perú et Descosur. Les mesures étaient fondées sur les besoins identifiés par les autorités locales et les représentants de la population, y compris les maires, les directeurs d'UGEL et les autorités sanitaires. Chaque projet comporte des objectifs, des indicateurs et des cibles spécifiques validés et contrôlés par un comité de direction.

Fidamar vérifie l'efficacité de ses actions par le biais de réunions avec les parties prenantes et les bénéficiaires, de diagnostics sur le terrain et d'une vérification externe annuelle selon la norme PX Impact™. Les résultats positifs de l'audit 2023 attestent de la conformité.

Le contact continu avec les autorités, les bénéficiaires et le comité de direction permet d'identifier les améliorations et les ajustements, ce qui garantit un impact efficace sur les projets réalisés. **GRI: 3-3**



En 2023, **Fidamar** a réalisé un investissement de **520 000 \$ US**, bénéficiant directement à plus de **9 000 personnes.**"





8

Annexes

8

Annexe 1:

Activités liées au Code international du cyanure.

- ▶ Suppression des lacunes dans le transport du cyanure entre le port de Callao et Lurin, à Lima, grâce à des fournisseurs certifiés.
- ▶ Installation de niveau ultrasonique dans le réservoir de solution de cyanure.
- ▶ Protection latérale de l'entrepôt de cyanure pour éviter tout contact avec l'eau en cas de pluie transversale due au vent.
- ▶ Vérification des installations et des équipements qui sont en contact ou utilisent du cyanure par des professionnels accrédités.
- ▶ Obtention de certificats d'inspection, garantissant la conformité de notre équipement et de nos installations à l'utilisation ultérieure du cyanure.
- ▶ Amélioration des procédures, des formats et des registres d'inspection des structures, des réservoirs, des tuyaux, des pompes, des vannes, des boyaux, des puits, des canaux et des systèmes de confinement.
- ▶ Développement d'un modèle probabiliste intégral de bilan hydrique.
- ▶ Enregistrement quotidien de la surveillance de la faune et du niveau dans le parc à résidus.
- ▶ Inclusion des conditions environnementales météorologiques dans la surveillance de l'environnement.
- ▶ Amélioration des mesures anti-déversement pour le transport des résidus et des solutions stériles.
- ▶ Mise en place de barrières physiques pour empêcher le contact avec les oiseaux dans le miroir d'eau du parc à résidus.
- ▶ Contrôle du pH de la solution stérile avant qu'elle ne soit réutilisée.
- ▶ Élaboration de procédures écrites pour le démantèlement des installations de cyanure lors de l'arrêt des opérations (fermeture).
- ▶ Développement de procédures écrites, de brochures, de listes de contrôle, de formations, de manipulations, de cas d'urgence, de résidus de cyanure et de changements d'équipement pour l'utilisation du cyanure.
- ▶ Amélioration du plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence pour l'utilisation, la manipulation, le stockage et l'élimination des déchets de cyanure.
- ▶ Sensibilisation à l'utilisation et à la gestion responsables du cyanure dans les communautés avoisinantes.



Traitement
responsable

5

6

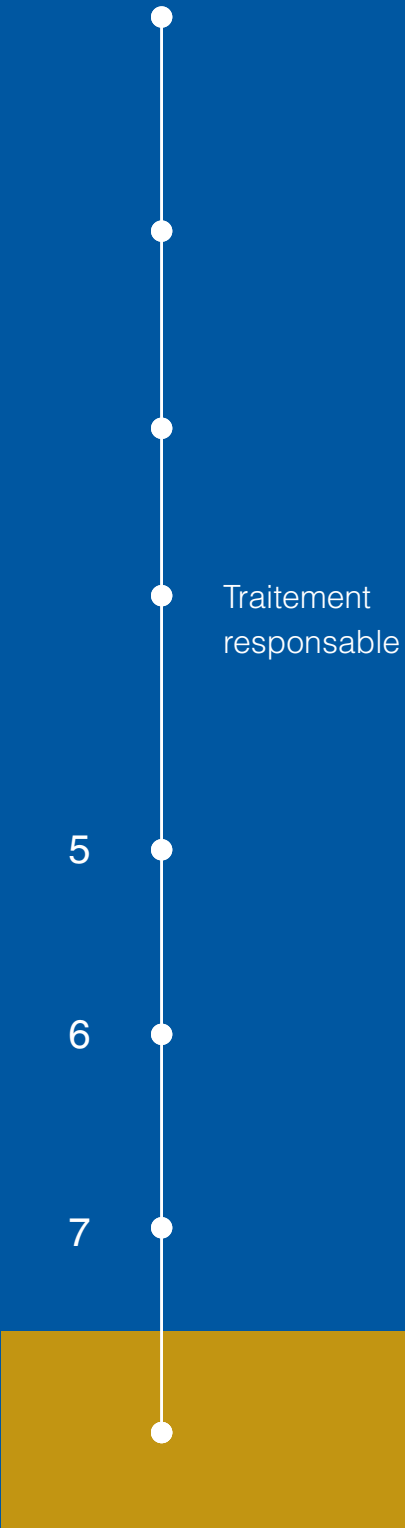
7

Annex 2: Index du contenu de la GRI

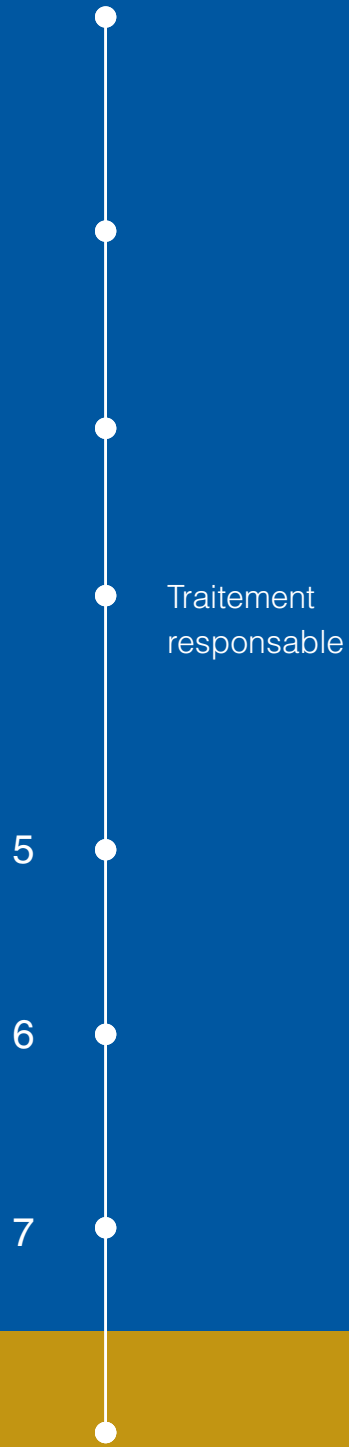
GRI 2 - 4 GRI 2 - 5

DÉCLARATION D'UTILISATION	La société Groupe Dynacor a élaboré le rapport conformément aux normes de la GRI pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Fondation 2021

NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Informations générales						
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1	Détails sur l'organisation	7, 8	-	Non	-
	2-2	Entités incluses dans le reporting de développement durable de l'organisation	7	-	Non	-
	2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	16	-	Non	-
	2-4	Reformulations d'informations	Dynacor n'a effectué aucune reformulation au cours de la période de référence.	-	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	9, 10	-	Non	-
	2-7	Employés	36, 37	-	Non	-
	2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	37	-	Non	-
	2-9	Structure et composition du conseil d'administration	13	5,16	Non	-
	2-10	Nomination et sélection des membres du conseil d'administration	13	5,16	Non	-



NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Informations générales						
GRI 2 : Informations générales 2021	2-11 Présidence du conseil d'administration	13	16	Non	-	-
	2-12 Rôle du conseil d'administration dans la supervision de la gestion des impacts	13	16	Non	-	-
	2-13 Délégation de responsabilité de la gestion des impacts	13, 14	-	Non	-	-
	2-14 Rôle du conseil d'administration dans le reporting de développement durable	14	-	Non	-	-
	2-15 Conflits d'intérêts	14	16	Non	-	-
	2-16 Communication des préoccupations majeures	14	-	Non	-	-
	2-17 Connaissance partagé du conseil d'administration	14	-	Non	-	-
	2-18 Évaluation de la performance du conseil d'administration	14	-	Non	-	-
	2-19 Politiques de rémunération	14	-	Non	-	-
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	14	-	Non	-	-
	2-21 Ratio de rémunération total annuelle	14	-	Non	-	-
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	3, 4	-	Non	-	-
	2-23 Engagements politiques	21, 22	-	Non	-	-
	2-24 Intégration des engagements politiques	24	-	Non	-	-
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	24	-	Non	-	-
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	24	-	Non	-	-



NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Informations générales						
GRI 2 : Informations générales 2021	2-27 Conformité aux législations et aux règlementations	25	-	Non	-	-
	2-28 Adhésions à des associations	21	-	Non	-	-
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	19	-	Non	-	-
	2-30 Négociations collectives	29	-	Non	-	-
Thèmes pertinents						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer des "thèmes pertinents	17	-	Non	-	-
	3-2 Liste des thèmes pertinents	18	-	Non	-	-
Gouvernance et gestion d'entreprise						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapporté à la page 13.	-	Non	-	-
Performance économique						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	15, 16	-	Non	-	-
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	15	8,9	Non	-	-
Éthique, intégrité et légalité						
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	25, 26	-	Non	-	-
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risques liés à la corruption	26	16	Non	-	-
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	27	-	Non	-	-

Traitement responsable

5

6

7



NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Éthique, intégrité et légalité						
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	27	-	Non	-	-
Droits humains						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	27, 28, 29	-	Non	-	-
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	29	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	29	8	Non	-	-
GRI 408 : Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	29	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	29	5,8	Non	-	-
GRI 410 : Pratiques de sécurité 2016	410-1 Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits humains	29	16	Non	-	-
Diversité, inclusion et égalité des chances						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	43, 44	-	Non	-	-
GRI 202 : Présence sur le marché 2016	202-1 Ratio entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	44	1,5,8	Non	-	-
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité du conseil d'administration et des employés	44, 45	5,8	Non	-	-



NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
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	38, 39	5,8,10	Non	-	-
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	39	-	Non	-	-
	401-3 Congé parental	39	-	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre de l'environnement de travail	40	-	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre au bien-être social	41	-	Non	-	-
Formation et éducation						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	42	-	Non	-	-
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	43	4,5,8,10	Non	-	-
Chaîne d'approvisionnement responsable						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	30, 31	-	Non	-	-
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	30, 31	8,9	Non	-	-
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	30, 31	5,8,16	Non	-	-

NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Chaîne d’approvisionnement responsable						
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	31, 32	8	Non	-	-
Gestion des MAPE et traçabilité du produit						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	33	-	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre à la gestion des MAPE et à la traçabilité du produit	33, 34	-	Non	-	-
Santé et sécurité au travail						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	45, 46	-	Non	-	-
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	46	3,8,16	Non	-	-
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des évènements indésirables	46	3,8,16	Non	-	-
	403-3 Services de santé au travail	47	3,8,16	Non	-	-
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	47	3,8,16	Non	-	-
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et la sécurité au travail	47	3,8,16	Non	-	-
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	48	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	48	3,8,16	Non	-	-

Traitement responsable

5

6

7

NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Santé et sécurité au travail 2018						
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	48	3,8,16	Non	-	-
	403-9 Accidents du travail	49, 50	3,8,16	Non	-	-
	403-10 Maladies professionnelles	50	3,8,16	Non	-	-
Consommation d'énergie						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	52	-	Non	-	-
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	52, 53, 54	7,12,13	Non	-	-
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	53	-	Non	-	-
	302-3 Intensité énergétique	53, 54	-	Non	-	-
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	54	-	Non	-	-
Changement climatique et gestion des émissions						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	54, 55	-	Non	-	-
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	55, 56	3,12,13,14,15	Non	-	-
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	55, 56	3,12,13,14,15	Non	-	-
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	56	-	Non	-	-
	305-4 Intensité des émissions de GES	56	-	Non	-	-
	305-5 Réduction des émissions de GES	56	-	Non	-	-
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	56	-	Non	-	-
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	57	-	Non	-	-

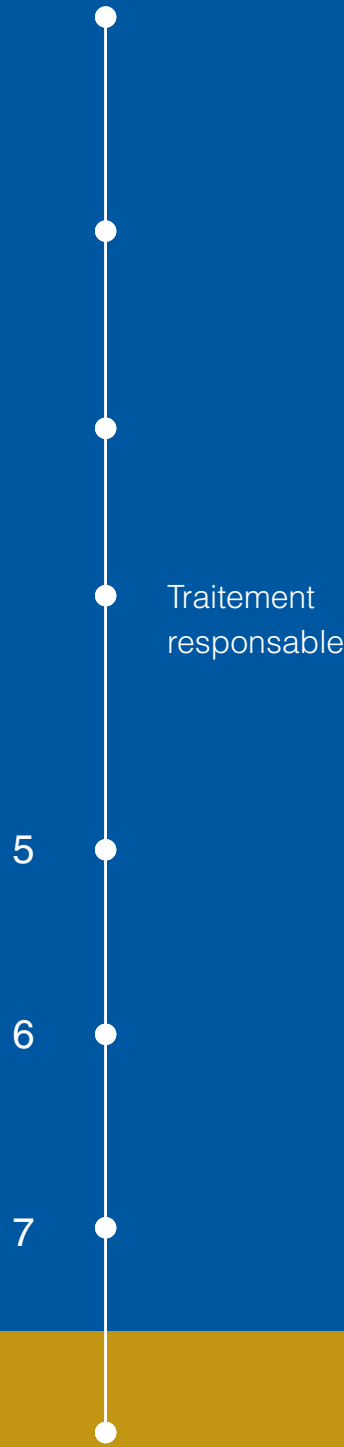
Traitement responsable

5

6

7

NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Gestion de l'eau et des effluents						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	57	-	Non	-	-
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée	57, 58	6,12	Non	-	-
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	58	6	Non	-	-
	303-3 Prélèvement d'eau	58, 59	6	Non	-	-
	303-4 Rejet d'eau	59	6	Non	-	-
	303-5 Consommation d'eau	59	-	Non	-	-
Biodiversité et protection des zones à haute valeur de conservation						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	60	-	Non	-	-
GRI 304 : Biodiversité 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	60	15	Non	-	-
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	60	15	Non	-	-
	304-3 Habitats protégés ou restaurés	60	15	Non	-	-
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	60	15	Non	-	-
Gestion des déchets						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	61	-	Non	-	-
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	61	3,6,11,12	Non	-	-



NORME DE LA GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE OU RÉPONSE	ODD	OMISSION		
				EXIGENCE OMISE	RAISON	EXPLICATION
Gestion des déchets						
GRI 306 : Déchets 2020	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	61, 62	3,6,11,12	Non	-	-
	306-3 Déchets générés	62	3,6,11,12	Non	-	-
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	62, 63	3,6,11,12	Non	-	-
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	62, 63	3,6,11,12	Non	-	-
Gestion des résidus						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	63, 64	-	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre à la gestion des résidus	63, 64	-	Non	-	-
Utilisation responsable de produits chimiques						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	65	-	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre à l'utilisation responsable de produits chimiques	65	-	Non	-	-
Communautés locales						
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	67, 68, 69	-	Non	-	-
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	71	-	Non	-	-
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	72	5,9,11	Non	-	-
Ce thème pertinent n'est pas associé à une norme GRI spécifique	NON GRI Indicateur propre au Programme PX impact	73 - 76	-	Non	-	-

Traitement responsable

5

6

7

