

# Viser l'excellence en développement durable

Rapport 2023 sur le développement durable



# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>	<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>	<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
Survol de l'entreprise	4	Gestion des résidus et des déchets	23	Supervision du conseil	66
À propos de ce rapport	5	Gouvernance de l'eau	27	Supervision de la direction	69
Message de notre chef de la direction	6	Fermeture minière et réhabilitation	30	Déontologie et intégrité	70
Message de la présidente de notre comité de développement durable	8	Énergie et climat	32	Gestion des risques	72
Faits saillants du rendement en matière de facteurs ESG en 2023	9	Biodiversité et utilisation des terres	39	Notre chaîne d'approvisionnement	73
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>	<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>	Droits de la personne et sûreté	75
Au sujet d'IAMGOLD	11	Santé, sécurité et mieux-être	43	Confidentialité des données et cybersécurité	78
Notre approche du développement durable	13	Notre main-d'œuvre	47	<b>Annexes</b>	<b>79</b>
• Stratégie liée aux facteurs ESG	13	Équité, diversité et inclusion	53	Méthodologies et réaffirmations	80
• Évaluation de l'importance	14	Relations avec les communautés	57	Résumé des données de rendement sur les facteurs ESG (2021-2023)	81
• Engagement des parties prenantes	16	Relations avec les Autochtones	63	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs	83
Cibles et rendement	17				
• Cibles et rendement de 2023	17				
• Cibles de 2024	18				
• Rendement concernant l'initiative Vers le développement minier	19				
Politiques et systèmes de gestion	20				

# Viser l'excellence en développement durable

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
Survol de l'entreprise	4
À propos de ce rapport	5
Message de notre chef de la direction	6
Message de la présidente de notre comité de développement durable	8
Faits saillants du rendement en matière de facteurs ESG en 2023	9
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>

# Survol de l'entreprise

IAMGOLD est un producteur d'or de rang intermédiaire et un promoteur de projets établi au Canada qui possède des mines en exploitation en Amérique du Nord et en Afrique de l'Ouest. Le 31 mars 2024, la société a commencé la production d'or à la mine Côté Gold, une exploitation à grande échelle et à longue durée de vie, en partenariat avec Sumitomo Metal Mining Co. Ltd., qui devrait figurer parmi les plus grandes mines d'or en importance au Canada. IAMGOLD est déterminée à maintenir sa culture d'exploitation minière responsable dans toutes ses activités en respectant des normes strictes en matière de protection de l'environnement, de pratiques sociales et de gouvernance, y compris son engagement Zéro Incident<sup>®</sup>. Les titres d'IAMGOLD sont inscrits à la cote de la Bourse de New York (NYSE : IAG) et à la Bourse de Toronto (TSX : IMG).

3

mines en exploitation  
La mine Essakane, le complexe  
Westwood et la mine Côté Gold<sup>1</sup>

Plus de

5 300

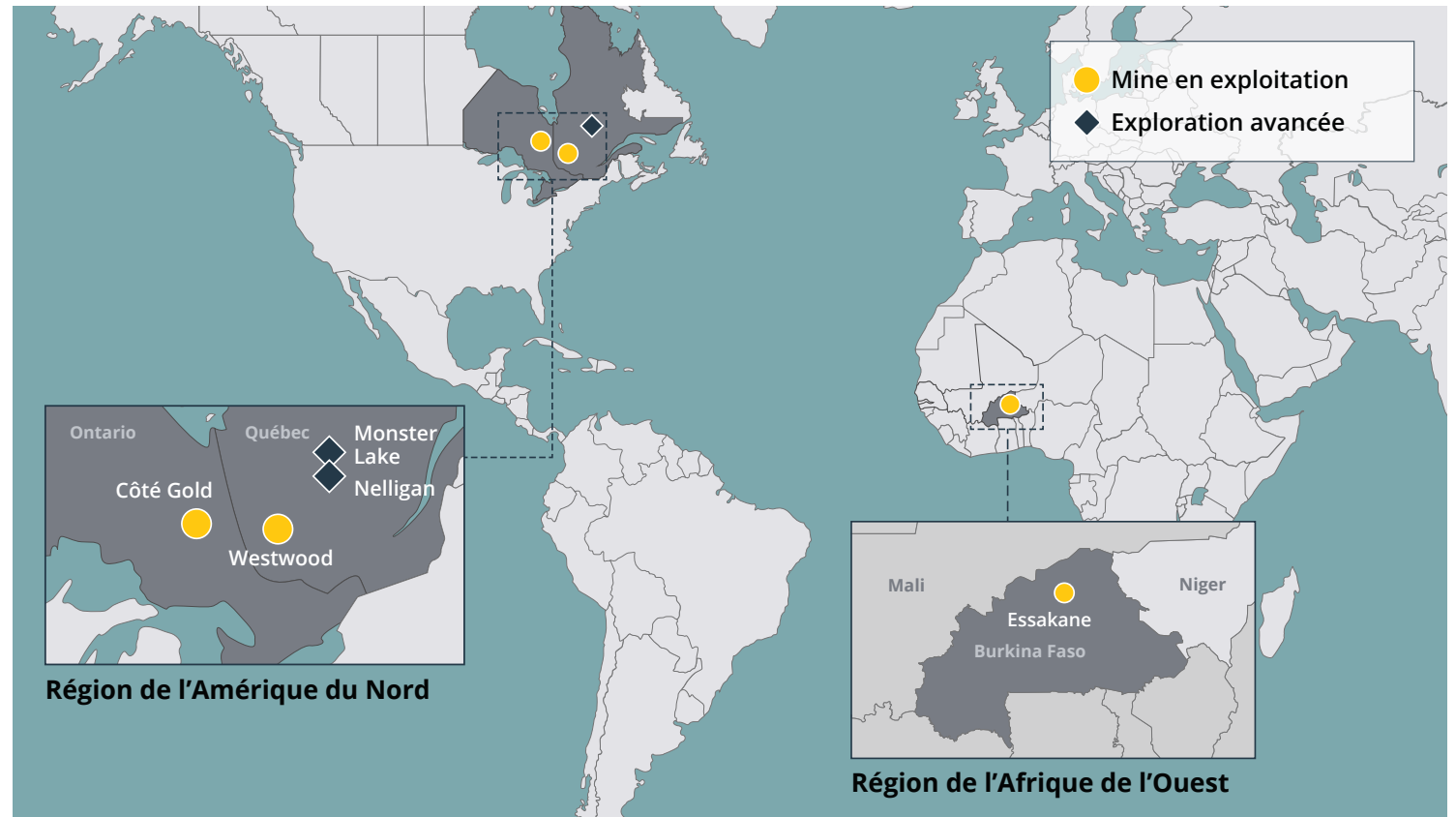
membres du personnel et  
entrepreneurs à l'échelle  
mondiale

465 000  
onces d'or attribuables



**Membre de l'Association minière du Canada et  
du World Gold Council**

Rapports sur l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD),  
les Principes permettant une exploitation minière aurifère  
responsable et la Norme sur l'or libre de conflit



<sup>1</sup> Le 31 mars 2024, Côté Gold a coulé son premier lingot d'or et a commencé la production. Pour obtenir plus d'informations, consulter le [communiqué de presse](#).

# À propos de ce rapport

IAMGOLD est déterminée à maintenir sa culture d'exploitation minière responsable dans le cadre de toutes ses activités en respectant des normes strictes en matière de protection de l'environnement, de pratiques sociales et de gouvernance (ESG), y compris son engagement Zéro Incident<sup>®</sup>.

## Guide sur les facteurs ESG à l'intention des analystes

Le rapport sur le développement durable fait référence à des normes et cadres conceptuels de communication des informations liées aux facteurs ESG, notamment :

[Les normes de la Global Reporting Initiative \(GRI\)](#)

[Les Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable](#)

[La norme sur les métaux et l'exploitation minière du Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#)

[Les Objectifs de développement durable \(ODD\)](#)

[Le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#)

2 Les discussions sur le rendement de Côté Gold portent sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023, sauf indication contraire.

3 La vente de la mine Rosebel a été finalisée en janvier 2023.

4 La vente des actifs de mise en valeur et d'exploration en Afrique de l'Ouest, y compris Boto, a été finalisée en avril 2023.

5 Côté Gold est une coentreprise détenue à 60 % par IAMGOLD et à 40 % par Sumitomo Metal Mining Co. Ltd. La participation de SMM cet comporte une redevance correspondant à 7,5 % du résultat net. IAMGOLD a l'option de rétablir sa participation à 70 %, qu'elle compte exercer avant son expiration en 2026.

Le rapport 2023 sur le développement durable marque la 17<sup>e</sup> édition de rapports publiés par IAMGOLD sur les enjeux de développement durable les plus importants pour les parties prenantes et les activités de la société. Ce rapport est guidé par des normes et cadres de présentation des rapports reconnus à l'échelle internationale, notamment la Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.

**Période visée par le rapport et champ d'application du rapport :** Le rapport 2023 sur le développement durable présente l'approche en développement durable, la gouvernance et le rendement d'IAMGOLD en lien aux sujets importants touchant l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023. Le rapport englobe les données des sites en exploitation, les projets, les sites d'exploration avancée et les bureaux administratifs d'IAMGOLD.

- Sites en exploitation et projets : la mine Essakane (« Essakane ») au Burkina Faso, le complexe Westwood (« Westwood ») au Québec (Canada) et la mine Côté Gold<sup>2</sup> (« Côté Gold ») en Ontario (Canada) ;
- Exploration avancée : Burkina Faso, Pérou et Canada (Ontario et Québec) ;
- Bureaux administratifs : Toronto (Ontario) et Brossard (Québec).

Les informations déclarées au sujet de nos projets d'exploration avancée font état d'un ensemble d'indicateurs comprenant : la sécurité, la main-d'œuvre, l'énergie, les émissions, la biodiversité et l'utilisation des terres ainsi que les incidents importants touchant les communautés locales et les peuples autochtones.

À l'exception les informations sur la santé et la sécurité, la mine Rosebel au Suriname<sup>3</sup> et les actifs de mise en valeur et d'exploration en Afrique de l'Ouest, y compris Boto au Sénégal<sup>4</sup>, sont exclus du présent rapport. Les renseignements sur l'exploration en Guinée et au Mali sont également exclus, sauf en ce qui concerne les informations sur la main-d'œuvre et la sécurité.

Pour les projets en coentreprise<sup>5</sup>, les données sont présentées sur la base du contrôle opérationnel, y compris les émissions de gaz à effet de serre (GES).

**Processus et cadre du rapport :** Ce rapport contient des informations sur les sujets importants pour IAMGOLD, établis lors d'une évaluation de l'importance relative effectuée en juin 2023. Il a été préparé selon les normes universelles GRI, les lignes directrices GRI G4 sur les métaux et l'exploitation minière, la norme sur les métaux et l'exploitation minière SASB ainsi que les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. IAMGOLD constate un intérêt accru au sujet de son rendement en termes de facteurs ESG, entre autres des investisseurs, des communautés, du personnel et d'autres groupes de parties prenantes. Ce rapport comporte des encadrés « Facteurs ESG à la loupe » offrant des liens vers le site Web de la société pour obtenir plus d'informations.

Les chefs de service d'IAMGOLD au siège social et aux sites contribuent à l'élaboration du rapport sur le développement durable et le révisent. Le comité de développement durable du conseil d'administration et l'équipe de

la haute direction passent en revue le rapport annuel sur le développement durable et émettent des recommandations avant son approbation par le conseil d'administration. Le présent rapport n'a pas été soumis à une vérification externe. IAMGOLD fera toutefois vérifier par un tiers ses données d'émissions des champs d'application 1 et 2 après la publication du rapport.

**Informations financières :** Toutes les informations financières sont présentées en dollars américains, sauf indication contraire.

**Réaffirmation des informations :** Certaines informations dans le présent rapport ont fait l'objet d'une réaffirmation en raison de changements de méthodologie et de classifications. Des données en santé et sécurité, en approvisionnement et en émission de gaz à effet de serre ont fait l'objet d'une réaffirmation. Pour plus d'informations, consulter la section [Méthodologies et réaffirmations](#) du rapport. En 2023, IAMGOLD a poursuivi sa collaboration avec diverses fonctions internes afin d'améliorer et d'uniformiser le processus de collecte des données, de vérification et d'approbation.

**Contact :** IAMGOLD est ouverte aux commentaires sur ses initiatives et ses résultats en développement durable. La personne-ressource du présent rapport est le vice-président, Relations avec les investisseurs et Communications du siège social, Graeme Jennings. Pour envoyer des commentaires, utiliser ce lien : <https://www.iamgold.com/French/nous-joindre/>.

**Énoncés prospectifs et informations hors PCGR :** Ce rapport sur le développement durable comprend des énoncés prospectifs et des mesures financières hors Principes comptables généralement reconnus (« hors PCGR »). Pour plus de détails, voir la section [Mise en garde concernant les énoncés prospectifs](#).

**Plus d'informations :** Les rapports annuels sur le développement durable des années précédentes, les documents d'accompagnement et les autres documents déposés d'IAMGOLD se trouvent sur le site [www.iamgold.com](http://www.iamgold.com), y compris : [données de rendement sur les facteurs ESG 2023](#), [rapport 2023 sur la gestion des résidus](#), [rapport 2022 sur l'action climatique](#), [rapport annuel](#), [notice annuelle](#) et [circulaire d'information](#) (certains de ces documents sont disponibles en anglais seulement).



# Message de notre chef de la direction

**En tant qu'entreprise aurifère exerçant des activités au Canada et au Burkina Faso, nous sommes déterminés à promouvoir des pratiques durables qui sont bénéfiques pour les communautés, qui réduisent au minimum les incidences sur l'environnement et qui observent les normes les plus élevées en matière d'intégrité des affaires.**



**Renaud Adams**  
Président et chef de la direction

En 2023, nous avons atteint plusieurs cibles dans le cadre de nos efforts pour obtenir un bon rendement opérationnel et en termes de développement durable. Préserver et renforcer notre réputation en matière de sécurité, de fiabilité et de transparence représente la pierre angulaire pour atteindre l'excellence en développement durable. Notre équipe a affiché un très bon rendement en sécurité, s'est efforcée à créer une entreprise plus diversifiée et inclusive et a recherché des moyens de démontrer une plus grande transparence concernant les sujets importants pour nos parties prenantes. Cette année, tous nos efforts ont porté sur Côté Gold, notre projet phare, afin d'achever sa construction.

## Réexaminer Zéro Incident<sup>®</sup>

La vision Zéro Incident<sup>®</sup> est une pierre angulaire de notre société depuis longtemps. Elle représente notre engagement inébranlable à nous efforcer constamment à atteindre les normes les plus élevées en santé et sécurité, à réduire au minimum notre empreinte environnementale et à promouvoir la collaboration avec nos communautés hôtes. En 2023, nous avons entrepris une démarche pour réexaminer ce que Zéro Incident<sup>®</sup> signifie pour IAMGOLD et pour chaque exploitation. Explorant les perspectives de diverses parties prenantes, y compris notre conseil d'administration, nos cadres et nos équipes au siège social et aux sites, un atelier organisé en juillet 2023 a mis en lumière l'importance de cette démarche et de la nécessité de voir au-delà de Zéro Incident<sup>®</sup> et de songer à des façons d'intégrer davantage dans le développement durable dans le tissu de l'entreprise. Nous devons en particulier réfléchir aux façons d'accroître le bien-être des communautés, d'apporter une contribution favorable dans les milieux où nous exerçons nos activités et d'améliorer la santé de notre main-d'œuvre. En 2024, nous comptons explorer des façons d'officialiser le concept au-delà de Zéro Incident<sup>®</sup>.

## Transparence dans la gestion des résidus

La gestion des résidus constitue un aspect vital d'une exploitation minière responsable et sécuritaire, et nos parties prenantes ont des attentes élevées à cet égard. Conformément à nos valeurs fondamentales de responsabilisation et de transparence, nous sommes ravis de publier notre premier [rapport sur la gestion des résidus](#) parallèlement à notre rapport sur le développement durable. Fondé sur des indicateurs du Global Tailings Portal et du Sustainability Accounting Standards Board, ce rapport fournit des informations exhaustives sur la gouvernance des résidus, nos systèmes de gestion, nos parcs à résidus et les meilleures pratiques.

## Maintenir l'excellence en sécurité

La sécurité et le bien-être de notre personnel, des entrepreneurs et des communautés demeurent primordiaux. Dans l'ensemble, IAMGOLD a obtenu de très bons résultats en sécurité. En 2023, notre taux de fréquence du total des incidents enregistrables (TF TIE) était de 0,69, conforme à notre cible. Notre taux de fréquence des jours d'absence, restrictions et transferts (TF JART) était de 0,39 et notre taux de fréquence des pertes de temps en raison d'accident (TF PTA) était de 0,15 (exprimés sur la base de 200 000 heures travaillées), légèrement en hausse par rapport à l'année précédente, et qui sont en partie attribuables aux changements d'exposition aux risques durant l'intensification de la construction à Côté Gold. Westwood continue d'obtenir de meilleurs résultats par rapport aux années antérieures ; nous sommes conscients des difficultés propres à l'exploitation minière souterraine, mais nous savons que nous pouvons en faire plus. Notre engagement indéfectible nous pousse constamment à viser l'excellence en matière de sécurité pour veiller à ce que tous et chacun rentrent sain et sauf à la maison. Nous tenons à souligner les réussites de notre équipe même si deux indicateurs de résultats en sécurité ont enregistré de légères hausses. L'équipe d'Essakane a réalisé le meilleur résultat annuel en sécurité de son histoire, renforçant ainsi notre engagement envers la sécurité à tous les niveaux. À Côté Gold, l'équipe a travaillé pendant plus de 4 ans et réalisé 15 millions d'heures de travail sans blessures invalidantes. En 2024, nous renforcerons notre culture de sécurité, nous nous pencherons sur des enjeux importants et élaborerons un programme de gestion des risques critiques, qui sera axé sur les risques les plus critiques ainsi que les mesures de contrôle nécessaires pour assurer la sécurité de notre main-d'œuvre.

## Engagement envers la décarbonation

Le changement climatique représente l'un des défis majeurs de notre époque. En décembre 2023, nous avons élaboré une stratégie de décarbonation et publié notre premier rapport sur l'action climatique, basé sur le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. Nous avons établi une cible intérimaire de réduction de 30 % en valeur absolue des émissions des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030, ainsi qu'une cible de zéro émission nette d'ici 2050. Notre équipe a établi une série de projets de décarbonation à explorer pour nous aider à atteindre nos cibles. Nos efforts en cours comprennent la détermination et la mise en œuvre de projets de décarbonation, parallèlement à l'élaboration des systèmes de suivi permettant de rendre compte des progrès. Nous avons fixé des objectifs pour gérer nos émissions des champs d'application 1 et 2, et nous nous attaquons également à celles du champ d'application 3 portant sur la chaîne de valeur. En 2024, nous renforcerons notre approche de collaboration avec nos fournisseurs afin de mieux comprendre et estimer nos émissions indirectes du champ d'application 3.

## Message de notre chef de la direction (suite)



### Protection améliorée de l'environnement

De par sa nature, l'exploitation minière a des répercussions sur l'environnement, il est donc crucial que nous concevions, planifions, atténuions ces répercussions et que nous exerçons nos activités de façon responsable et de sorte à ne pas mettre en péril l'environnement pour les générations futures. La protection et la préservation de la biodiversité sont essentielles à la viabilité à long terme des écosystèmes. Nous avons effectué une évaluation documentaire initiale sur la biodiversité en 2022, qui nous sert de base pour la suite des travaux. Nous avons rencontré des difficultés lors de l'élaboration d'une feuille de route sur la biodiversité en 2023, un domaine auquel nous consacrerons considérablement d'efforts en 2024. En outre, la conservation de l'eau demeurera une priorité absolue, surtout dans les régions soumises à un stress hydrique élevé comme le Burkina Faso. En 2023, nous avons entrepris des mesures pour remédier aux difficultés liées à l'eau, sur lesquelles reposeront l'élaboration d'un cadre conceptuel de gestion de l'eau en 2024. Ce cadre adoptera une approche axée sur les bassins versants régionaux et mettra l'accent sur la collaboration avec les communautés locales pour comprendre leurs intérêts et leurs préoccupations.

### Donner le pouvoir d'agir à notre main-d'œuvre et promouvoir l'inclusion

Notre équipe mondiale joue un rôle essentiel dans l'atteinte de notre but. En 2023, nous avons amélioré nos stratégies de talents en renforçant la flexibilité, en améliorant nos avantages sociaux et en accroissant les occasions d'apprentissage et de développement. Puisque nous reconnaissons l'importance de la diversité et de l'inclusion, nous avons mis sur pied un comité d'orientation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) afin de donner lieu à des progrès dans ce domaine. Notre cible est d'atteindre une représentation des femmes de 20 % de la main-d'œuvre totale et la parité hommes-femmes dans les rôles de direction d'ici 2030 – nous sommes déterminés à promouvoir une culture de travail inclusive à tous les échelons de l'entreprise. Bien que les femmes représentent environ 40 % de notre personnel au siège social, elles représentent approximativement 14 % du personnel à l'échelle de toute l'entreprise. Nous sommes conscients des défis à nos sites miniers et cherchons à améliorer l'équilibre des genres dans l'entreprise.

### Accroître nos activités au Canada

Le 31 mars 2024, l'étape importante de la première coulée d'or a marqué le commencement de la production à Côté Gold. Il s'agit de la première mine d'or en Amérique du Nord conçue et construite pour utiliser pleinement le transport automatisé qui procure une meilleure sécurité et efficacité. Côté Gold incarne notre engagement à l'égard de la sécurité, de la productivité et du développement durable ; c'est une nouvelle référence ainsi qu'un modèle pour l'exploitation minière moderne au Canada.

### L'avenir

Nous sommes fiers des réalisations et des progrès en développement durable accomplis l'an dernier. Le dynamisme assidu dont nous faisons preuve montre que nous sommes fin prêts à relever les défis futurs et à saisir les occasions qui se présenteront tout en continuant d'innover, d'évoluer et de relever la barre. Au nom du conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction, je tiens à remercier tous les membres du personnel, les communautés, les investisseurs et les autres parties prenantes de leurs précieuses contributions à notre parcours en développement durable. Ensemble, nous traçons la voie vers un avenir plus durable, novateur et inclusif.

Salutations,

**Renaud Adams**  
Président et chef de la direction

# Message de la présidente de notre comité de développement durable



Une nouvelle année s'entame pour IAMGOLD et l'entreprise déploie des efforts pour exercer ses activités de manière sécuritaire et responsable tout en continuant d'agir sur la base de ses valeurs de responsabilisation et de transparence. En tant que présidente du comité de développement durable, j'ai le privilège de faire le point sur les efforts continus d'IAMGOLD quant à la mise en place et au maintien de pratiques durables. Notre comité offre un soutien important au conseil d'administration afin de l'aider à assumer ses responsabilités, principalement en ce qui concerne les questions sociales et les questions de santé, de sécurité, d'environnement et de sûreté.

## Bilan de l'année 2023

Le conseil d'administration et le comité de développement durable reçoivent, mensuellement, un résumé sur le rendement de l'entreprise en lien avec les facteurs ESG. Chaque trimestre, le comité de développement durable reçoit, de la part de la direction, des rapports plus détaillés sur les facteurs ESG. Le comité discute de ces rapports avec la direction et recommande d'autres initiatives en vue de maintenir un cadre conceptuel robuste en matière de développement durable. En 2023, le comité de développement durable et la direction se sont réunis à six reprises. Chaque fois, le comité a ensuite convoqué une séance pour ses membres seulement. Dans la même année, pour compléter les informations fournies par les rapports présentés par le comité de développement durable, le conseil d'administration a visité Côté Gold et Westwood pour rencontrer les membres des équipes chargées des exploitations et observer directement les exploitations et les activités sur place.

Tout au long de l'année, le comité de développement durable a engagé des discussions approfondies avec la direction et tout le conseil d'administration sur le rendement et les initiatives en matière de santé et sécurité, relations avec les communautés, gestion des résidus et de l'eau, décarbonation, sûreté au Burkina Faso, obligations liées à la mise hors service d'immobilisations, plans de fermeture, et rémunération incitative et pratiques de communications des informations liées aux facteurs ESG. En ce qui concerne la décarbonation, le comité de développement durable et tout le conseil d'administration ont examiné et approuvé la cible intérimaire de réduction en émissions absolues d'ici 2030. Le comité de développement durable félicite l'entreprise d'avoir fixé cette cible et se réjouit à l'idée de voir une réduction concrète des émissions grâce à la mise en œuvre de projets de décarbonation.

## Renforcement de la gouvernance d'entreprise

Au cours des deux dernières années, le conseil d'administration a connu un processus de renouvellement réfléchi afin de s'assurer de continuer à posséder un large éventail de compétences et d'expériences. Ce processus sera un atout indispensable dans la surveillance de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de l'entreprise. Non seulement cette diversification du conseil d'administration enrichit nos processus de prise de décisions, mais elle renforce également notre engagement en matière d'inclusion. En date du 31 décembre 2023, 50 % des membres du conseil d'administration et 57 % des membres indépendants étaient des femmes.

Le conseil d'administration a réévalué la structure organisationnelle de l'équipe de la haute direction et a approuvé la promotion du vice-président principal, Exploitations et projets, au poste de chef de l'exploitation. Son nouveau mandat est de superviser toutes les activités d'exploitation et de mise en valeur des projets, ainsi que le rendement en matière de santé et sécurité, environnement et communautés (SSEC) des exploitations. Cette réorganisation devrait permettre à IAMGOLD d'intégrer efficacement les questions de SSEC à ses exploitations.

Le conseil d'administration, en collaboration avec la direction, a réévalué le profil de risque de l'entreprise et, en vue de maintenir une surveillance collective efficace des risques, a assigné des risques à des comités spécifiques du conseil d'administration selon leur expertise technique ou leur mandat, et en fonction de la nature des risques. La surveillance des risques entre dans le champ de compétences du comité de développement durable, un mandat qui s'élargit pour maintenant inclure des domaines critiques comme la gestion des résidus, la fermeture, la conformité réglementaire et l'obtention de permis. Ce mandat élargi souligne l'engagement du conseil d'administration à superviser proactivement l'établissement et la gestion des risques potentiels, et à préserver les intérêts à long terme de nos parties prenantes, conformément à son mandat et à ses autres responsabilités.

## Amélioration du rapport sur le développement durable

En 2023, l'entreprise a pris des mesures importantes pour améliorer ses processus de collecte de données, d'examen et d'approbation des initiatives en sensibilisant davantage les gens au sujet du rapport sur le développement durable et en mettant en place un nouveau processus de communication des informations. L'entreprise continuera de déployer ces efforts par le moyen d'exams et d'audits internes annuels pour maintenir la qualité et la responsabilisation. Les rapports de développement durable de l'entreprise sont produits en suivant les meilleurs principes afin qu'ils soient exacts, équilibrés, clairs, comparables, complets, vérifiables et publiés en temps voulu. La direction a examiné et approuvé le rapport 2023 sur le développement durable et le [rapport 2023 sur la gestion des résidus](#), conformément à son protocole de rapport de développement durable. Le comité de développement durable a examiné ces rapports et a recommandé au conseil d'administration de les approuver.

## Perspectives

Pour faire en sorte que le développement durable fonctionne, nous devons l'inclure à tous les niveaux de notre culture et de notre stratégie. Nous nous réjouissons de voir que le développement durable est davantage intégré dans nos activités afin de relever les défis en constante évolution et de saisir les occasions qui se présenteront.

Notre équipe a fait preuve de passion, de résilience et d'un esprit d'amélioration continue. Ensemble, nous continuerons de viser l'excellence en développement durable, guidés par notre engagement inébranlable à créer de la valeur à long terme pour les générations actuelles et futures.

Salutations,

Ann Masse  
Présidente du comité de développement durable



# Faits saillants du rendement en matière de facteurs ESG en 2023

## Environnement

**440 296** tonnes d'équivalent dioxyde de carbone des émissions des champs d'application 1 et 2

Cible provisoire de réduction absolue de **30 % des émissions des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030**

Publication des premiers **rapports sur l'action climatique** et la **gestion des résidus**

**Zéro** incident environnemental important

## Social

TF PTA de **0,15**, TF JART de **0,39** et TF TIE de **0,69**, représentant plus de **19 millions** d'heures travaillées

**8,5 millions** de dollars en investissements communautaires

**348 millions** de dollars en dépenses en approvisionnement local

Fait partie des **meilleurs employeurs du Grand Toronto**

**Zéro** incident communautaire important

## Gouvernance

Représentation des femmes :

- **50 %** du conseil d'administration
- **13 %** de l'équipe de la haute direction
- **21 %** de la direction
- **14 %** de tout le personnel

Cote de **AA** en facteurs ESG selon l'échelle de **notation de MSCI**

Parmi les **50 meilleures entreprises socialement responsables au Canada** au palmarès de Corporate Knights



# NOS ACTIVITÉS

IAMGOLD est un producteur d'or de rang intermédiaire et un promoteur de projets établi au Canada qui possède des mines en exploitation, des projets et des sites d'exploration en Amérique du Nord et en Afrique de l'Ouest.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
Au sujet d'IAMGOLD	11
Notre approche du développement durable	13
• Stratégie liée aux facteurs ESG	13
• Évaluation de l'importance	14
• Engagement des parties prenantes	16
Cibles et rendement	17
• Cibles et rendement de 2023	17
• Cibles de 2024	18
• Rendement concernant l'initiative Vers le développement minier	19
Politiques et systèmes de gestion	20
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>

# Au sujet d'IAMGOLD

Aujourd'hui, IAMGOLD est un producteur d'or de rang intermédiaire et un promoteur de projets établi au Canada qui possède des mines en exploitation en Amérique du Nord et en Afrique de l'Ouest.

Côté Gold, une mine à grande échelle et à longue durée de vie, issue du partenariat entre la société et Sumitomo Metal Mining Co. Ltd., devrait figurer parmi les plus grandes mines d'or en importance au Canada. De plus, la société possède un éventail de projets d'exploration à des stades primaires et avancés dans des districts miniers à fort potentiel. La société emploie environ 3 600 personnes et est déterminée à maintenir sa culture d'exploitation minière responsable dans le cadre de toutes ses activités en respectant des normes strictes en matière de protection de l'environnement, de pratiques sociales et de gouvernance (« ESG »), y compris son engagement Zéro Incident<sup>®</sup>. Les titres d'IAMGOLD sont inscrits à la cote de la Bourse de New York (NYSE : IAG) et de la Bourse de Toronto (TSX : IMG), et la société fait partie des entreprises figurant sur l'indice Jantzi Social Index, qui est pondéré selon la capitalisation boursière qui se compose d'actions ordinaires de sociétés choisies en fonction de leur responsabilité sociale selon un vaste ensemble de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

## Nos sites en exploitation<sup>6</sup>

### Mine Essakane



### Complexe Westwood



### Mine Côté Gold



Emplacement	Burkina Faso, Afrique de l'Ouest	Québec, Canada	Ontario, Canada
Marchandise	Or	Or	Or
Participation	90 %	100 %	60,3 %
Type de mine	Fosse à ciel ouvert	Souterraine et fosse satellite à ciel ouvert	Fosse à ciel ouvert
Traitement du minéral	Concassage, broyage, concentration gravimétrique, récupération par charbon en lixiviation, électrolyse et affinage pour produire de l'argent aurifère	Concassage, broyage, récupération par charbon activé, désorption, électrolyse et affinage pour produire de l'argent aurifère	Concassage, broyage, concentration gravimétrique, lixiviation, récupération par charbon activé, électrolyse et affinage pour produire de l'argent aurifère
Durée de vie de la mine	Environ 2028	Environ 2033	Environ 2041+
Infrastructure	Trois fosses à ciel ouvert, haldes à stériles, empilements de minéral, installations de traitement du minéral, parcs à résidus, usine d'émulsion, centrales électriques (y compris une centrale solaire), ateliers d'entretien, piste d'atterrissage et camp	Mine souterraine, fosse à ciel ouvert du gisement satellite Grand Duc, haldes à stériles, parcs à résidus, usine de remblai en pâte, installation de gestion de l'eau, complexe de bureaux et guérite	Mine à ciel ouvert, halde à stériles, empilement de minéral, usine de traitement, parc à résidus, empilement de morts-terrains, usine d'émulsion, camp, voies d'accès internes et barrières
Faits saillants	<ul style="list-style-type: none"> <li>Site en exploitation sans rejet d'eau</li> <li>Centrale solaire de 15 mégawatts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situé dans la région aurifère prolifique de l'Abitibi</li> <li>Parmi les gisements aurifères souterrains aux teneurs les plus élevées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>23 camions de transport autonomes et 6 foreuses autonomes lorsque la pleine production commencera</li> <li>Contribution de 10 milliards de dollars au PIB de l'Ontario<sup>7</sup> et de 5 milliards de dollars en salaires pendant la durée de vie de la mine<sup>8</sup></li> </ul>

6 Les données fournies dans le tableau présentent l'information au 31 mars 2024.

7 Projections du début de la construction jusqu'à la fin de la durée de vie de la mine attendue en 2041.

8 L'estimation des salaires comprend les emplois directs et indirects. Basée sur un rapport indépendant (Résumé de l'étude d'impact de la réglementation 2018). Toutes les valeurs monétaires sont exprimées en dollars canadiens.

## Au sujet d'IAMGOLD (suite)

### Nos activités d'exploration

L'exploration joue un rôle vital dans l'exploitation minière, puisqu'elle permet de trouver et d'évaluer les gisements minéraux. Elle demande un investissement considérable en temps et en ressources et une grande expertise afin de permettre aux entreprises de prendre des décisions éclairées à propos des gisements minéraux, d'évaluer la qualité des gîtes et d'estimer la quantité de minéraux contenus et de déterminer leur viabilité économique. Moins de 0,1 % des sites explorés aboutiront à une mine en exploitation.

En 2023, nos équipes d'exploration ont réalisé diverses activités d'exploration de base et primaire, principalement au Canada. Ces activités comportaient de l'exploration primaire à du forage de délimitation à des gisements à des stades d'exploration avancés.

En mars 2023, l'équipe d'exploration d'IAMGOLD au Québec a reçu sa certification ECOLOGO<sup>®</sup> officielle. L'équipe avait reçu la certification pour ses activités d'exploration minière au Québec en avril 2022. Le processus de certification requerrait la vérification d'environ cent indicateurs couvrant des pratiques liées à l'environnement, à la santé et sécurité, à la gouvernance, aux relations avec les communautés et avec les Autochtones, à l'innovation, aux contributions à l'économie locale, et plus.

### Adhésion à des associations

IAMGOLD soutient des initiatives qui font avancer son rendement en développement durable et qui contribuent au développement durable global. L'entreprise est un membre actif du World Gold Council (WGC) et de l'Association minière du Canada (AMC).



Le WGC est un défenseur de la place qu'occupe l'or en tant qu'actif stratégique et façonne l'avenir d'une chaîne d'approvisionnement de l'or responsable et accessible. Les **Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable** du WGC établissent un ensemble de pratiques à suivre par ses membres dans tous les aspects ESG de l'exploitation aurifère. En outre, la **Norme sur l'or libre de conflit<sup>®</sup>** du WGC aide les entreprises à assurer que leur or ne contribue pas à alimenter des conflits. Les rapports d'IAMGOLD portant sur les Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable et la Norme sur l'or libre de conflit sont vérifiés à l'externe.



L'AMC promeut une industrie minière forte et durable qui profite à tous les Canadiens et Canadiennes et encourage une prospérité pérenne dans tout le pays. L'initiative **Vers le développement minier durable (VDMD)** de l'AMC est un programme de développement durable reconnu qui assiste les sociétés minières dans la gestion des principaux risques environnementaux et sociaux. En tant que membre de l'AMC, IAMGOLD est tenue de mettre en pratique les protocoles VDMD à toutes ses exploitations canadiennes. Bien que ce ne soit pas obligatoire, IAMGOLD met aussi en œuvre l'initiative VDMD à ses exploitations à l'extérieur du Canada.



L'Ontario Mining Association (OMA) cherche à améliorer la compétitivité de l'industrie minière ontarienne tout en faisant la promotion de la sécurité, de la gouvernance environnementale et du développement durable.



L'Association minière du Québec (AMQ) est un chef de file et une référence incontournable pour une industrie minière québécoise novatrice et compétitive du point de vue du développement durable. Elle promeut et soutient le développement d'une industrie minière responsable, engagée et novatrice au Québec et y participe proactivement.



Le Conseil Patronal de l'Environnement du Québec représente le milieu des affaires québécois en ce qui a trait aux enjeux environnementaux et au développement durable.



### L'or – un métal précieux pour l'avenir

L'or est l'un des métaux les plus prisés au monde, auquel les gens partout sur la planète accordent une valeur émotionnelle, culturelle et financière. Les bijoux en or demeurent en forte demande année après année, tandis que les propriétés uniques de ce métal en font une valeur refuge fiable et tangible à long terme pour les investisseurs. Le rôle crucial de l'or dans la technologie, en particulier dans le secteur de l'électronique, renforce la demande. L'électrification en hausse stimule également la demande pour l'or, puisqu'il est utilisé dans diverses puces à semi-conducteur. Les banques centrales augmentent leurs réserves d'or, ce qui témoigne de sa force en tant qu'investissement diversifié et robuste. Pour plus d'informations, consulter le [site Web](#) du World Gold Council.

# Notre approche du développement durable

Notre approche du développement durable est fondée sur notre culture d'exploitation minière responsable et guidée par notre but, notre vision, notre mission et nos valeurs.

## Pouvoir d'agir, performance extraordinaire

<b>But</b>	Nous existons pour enrichir la vie des parties prenantes.
<b>Vision</b>	IAMGOLD aspire à devenir un chef de file mondial dans la création de valeur supérieure pour ses parties prenantes par l'entremise de l'exploitation minière responsable.
<b>Mission</b>	Nous nous engageons, nous donnons un pouvoir d'agir et nous nous soutenons dans la quête de l'excellence.
<b>Valeurs</b>	Nous recherchons l' <b>excellence</b> dans tout ce que nous faisons. Nous sommes <b>responsables</b> et exerçons nos activités de façon <b>transparente</b> . Nous nous comportons de façon <b>respectueuse</b> et nous valorisons la <b>diversité</b> . Nous grandissons grâce au <b>travail d'équipe</b> , à l' <b>apprentissage</b> et à l' <b>innovation</b> .



## Stratégie liée aux facteurs ESG

Notre entreprise a connu une transformation majeure au cours des dernières années en vue d'appuyer la mise en valeur de notre actif phare Côté Gold et d'être en bonne position pour l'avenir, et d'intégrer davantage les facteurs ESG à notre stratégie d'affaires. En 2023, nous avons entamé la mise à jour de notre stratégie ESG qui est centrée sur notre vision Zéro Incident<sup>®</sup> et nous explorons aussi comment et dans quels domaines nous pourrions aller *au-delà* de Zéro Incident<sup>®</sup>, ce qui reflète notre objectif de créer de la valeur, d'atteindre l'excellence en matière de facteurs ESG, de nous distinguer de nos pairs et de faire évoluer l'industrie.

Notre stratégie préliminaire cible quatre piliers : la santé et la sécurité, le rendement social, l'environnement, ainsi que la transparence et la gouvernance. Au cours des 12 à 18 mois à venir, nous définirons de nouveaux objectifs à long terme pour chacun de ces piliers et établirons des mesures clés pour progresser vers ces objectifs. Nous fournirons plus de détails sur notre stratégie dans notre prochain rapport sur le développement durable.

Santé et sécurité

Rendement social

Environnement

Transparence et gouvernance

## Notre approche du développement durable (suite)

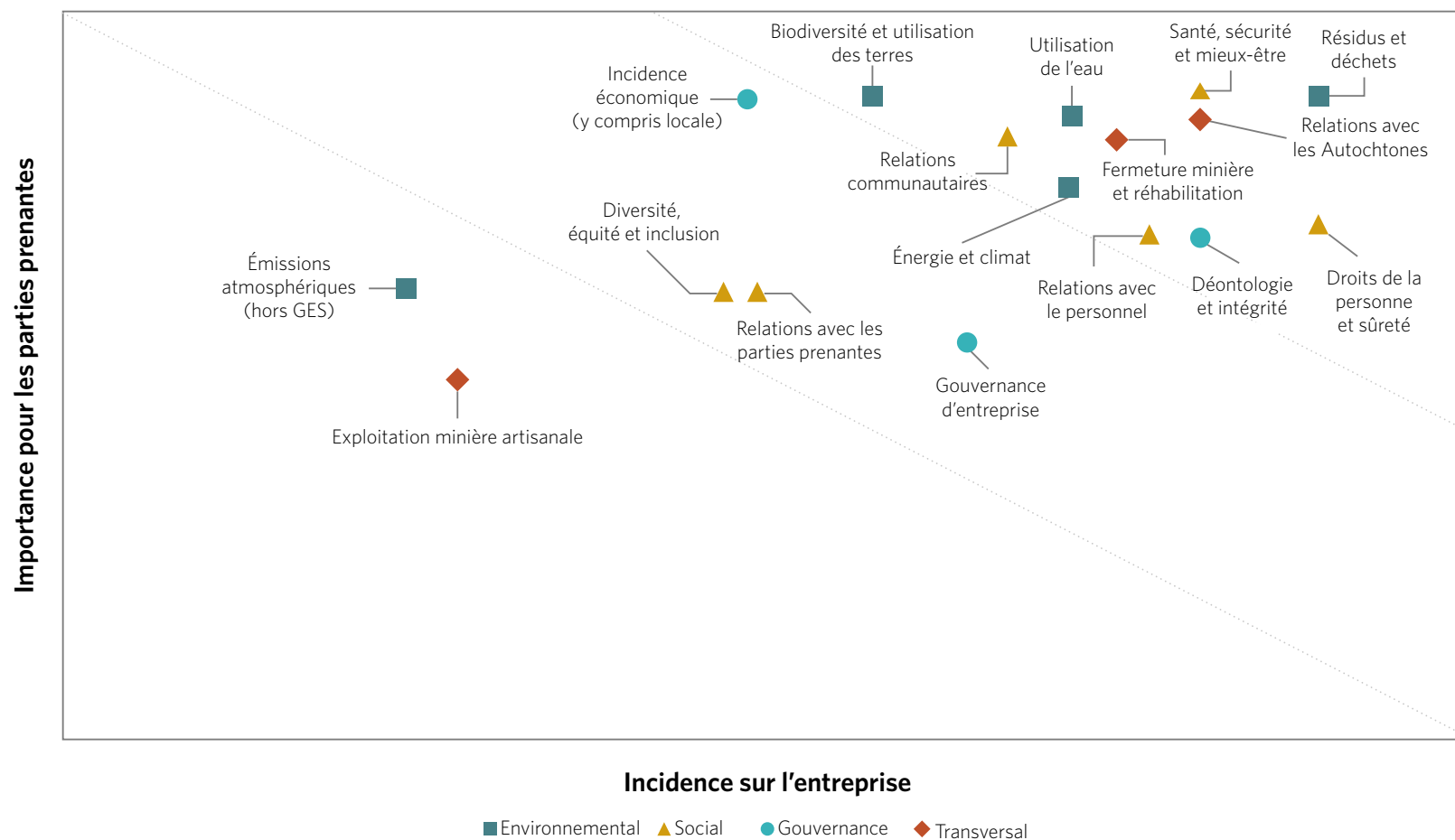
### Évaluation de l'importance

En juin 2023, nous avons effectué une évaluation de l'importance afin de déterminer les sujets liés aux ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et notre entreprise. Nous avons employé un processus à plusieurs étapes et consulté nos parties prenantes internes et externes et les titulaires de droits afin d'établir et d'évaluer l'importance de chaque enjeu. Notre approche comprenait :

- une **évaluation de la situation actuelle**, y compris un examen des cadres conceptuels des facteurs ESG et des tendances, ainsi qu'une analyse comparative avec nos pairs ;
- l'**engagement des parties prenantes** afin d'établir les domaines d'intérêt et les incidences sur l'entreprise par des entrevues, un sondage et des recherches documentaires ;
- une **priorisation et une validation des sujets**, comprenant une analyse, une matrice des priorités, un atelier de validation destiné aux personnes clés à l'échelle de l'entreprise ainsi qu'un exposé au conseil d'administration.

L'évaluation de l'importance nous a permis de déterminer les 11 sujets liés aux facteurs ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et notre entreprise. Nous avons utilisé l'évaluation de l'importance relative pour orienter l'information divulguée dans le présent rapport.

Bon nombre de sujets, s'ils ne sont pas bien gérés, pourraient avoir des répercussions financières, réputationnelles et opérationnelles sur l'entreprise. Nos équipes analysent régulièrement notre approche de gestion des sujets importants afin de prévenir les accidents, les impacts environnementaux et les incidents touchant les communautés ou les parties prenantes et de soutenir la résilience organisationnelle. Puisque les gouvernements ont commencé à examiner et/ou à réglementer la conformité à des normes émergentes comme IFRS S1 et S2, IAMGOLD a entamé un processus d'évaluation des changements potentiels nécessaires pour établir les risques et les occasions en matière de développement durable et des rapports à ce sujet.



## Notre approche du développement durable (suite)

### Enjeux importants d'IAMGOLD

	Sujets	Importance
<b>Environnement</b> ■	<b>Biodiversité et utilisation des terres</b>	La biodiversité appuie la qualité, la quantité et la résilience des écosystèmes et des services sur lesquels nous comptons. IAMGOLD exerce des activités dans des lieux de haute importance en termes de biodiversité et dispose de contrôles et de programmes de surveillance pour protéger la biodiversité ; toutefois, l'exploitation minière peut avoir des incidences sur la biodiversité et les terres. La protection et la conservation de la biodiversité et des terres peuvent aussi appuyer nos ambitions climatiques.
	<b>Énergie et climat</b>	Nos activités minières sont énergivores et génèrent d'importantes émissions de GES, ce qui a une incidence sur la qualité de l'air. Les réglementations et les parties prenantes exigent de plus en plus une économie à faibles émissions de carbone. Certains risques et occasions transitoires et physiques liés au climat pourraient avoir une incidence sur notre entreprise.
	<b>Résidus et déchets</b>	Nos activités d'exploitation et de traitement du minerai produisent des résidus miniers et d'autres flux de déchets. Une gestion adéquate de ces derniers est essentielle en raison des dommages environnementaux, sociaux, financiers et réputationnels potentiels.
	<b>Utilisation de l'eau</b>	L'eau douce est une ressource essentielle qui se fait de plus en plus rare. Chez IAMGOLD, l'eau sert à l'extraction et au traitement minéralurgique, à la gestion des résidus, à la lutte contre les poussières et à l'hébergement de la main-d'œuvre. Essakane est située dans une région en proie au stress hydrique. Les risques liés à l'eau pourraient exercer une pression sur nos exploitations en ce qui concerne la répartition et la disponibilité de l'eau, les modifications à la réglementation et l'attention du public.
<b>Social</b> ▲	<b>Relations avec les communautés</b>	Pour maintenir le privilège d'exploitation, il est important de tisser de solides relations, de réduire au minimum les incidences que nous avons et de soutenir nos communautés hôtes. De bonnes stratégies de relations avec les communautés peuvent avoir un effet favorable sur notre réputation. Par l'intermédiaire de nos activités, nous pouvons donner le pouvoir d'agir aux communautés et à leurs membres grâce à des projets générateurs de revenus, à des perspectives d'emploi et au développement des compétences.
	<b>Relations avec le personnel</b>	Les gens représentent le moteur de notre mission. Une main-d'œuvre engagée, talentueuse et compétente augmente la productivité et le moral. La concurrence pour trouver des talents et recruter parmi des groupes sous-représentés dans l'industrie minière représente un défi.

	Sujets	Importance
<b>Social (suite)</b> ▲	<b>Santé, sécurité et mieux-être</b>	Les exploitations minières, y compris les nôtres, sont complexes et comportent des dangers importants, qui se trouvent dans des activités telles que le travail souterrain, le travail sur de l'équipement haute tension, la manipulation d'explosifs et de produits chimiques, le travail en hauteur et l'utilisation d'équipement lourd et l'interaction avec celui-ci. Une supervision rigoureuse et une bonne fiche en santé (y compris la santé mentale), sécurité et mieux-être peuvent avoir une incidence positive sur la réputation, le rendement opérationnel ainsi que l'attraction et la rétention des talents d'IAMGOLD.
	<b>Droits de la personne et sûreté</b>	Les droits de la personne et la sûreté sont essentiels au développement durable. Ils peuvent avoir des répercussions sur notre réputation, nos finances et nos exploitations. Il est essentiel de veiller au respect des droits de la personne et d'assurer la sûreté à tous nos sites et dans toute notre chaîne d'approvisionnement. Toutefois, les risques géopolitiques et les conflits dans certains pays accroissent les risques d'incidences potentielles sur nos activités dans des pays marqués par des conflits importants, comme le Burkina Faso, ce qui exige une gestion constante.
<b>Gouvernance</b> ●	<b>Déontologie et intégrité</b>	En tant qu'entreprise internationale ayant des exploitations au Canada et au Burkina Faso, il est essentiel de maintenir des pratiques éthiques dans nos relations avec les gouvernements et les communautés. L'absence de structure efficace de gouvernance pourrait laisser place à des pots-de-vin, à de la corruption, à des conflits d'intérêts et à une mauvaise gestion des ressources de l'entreprise.
<b>Transversal</b> ◆	<b>Relations avec les Autochtones</b>	Nous cherchons à tisser des relations basées sur la confiance, la transparence et le respect mutuel. Nous nous engageons à respecter le patrimoine culturel et les traditions des communautés autochtones. Un engagement significatif, des emplois, des formations ainsi que la passation de marchés avec des peuples autochtones et l'approvisionnement auprès d'eux concordent avec les valeurs d'IAMGOLD et peuvent engendrer des résultats mutuellement bénéfiques. L'absence de rapports positifs peut mener à une opposition, à des contestations judiciaires et à des retards dans l'obtention des permis.
	<b>Fermeture minière et réhabilitation</b>	Les parties prenantes s'attendent à une approche exhaustive concernant la fermeture et la réhabilitation. Il est fondamental pour les sociétés de planifier et de gérer la fermeture minière et la réhabilitation dès le début et de toujours tenir compte des aspects sociaux, environnementaux et économiques de la fermeture. Les répercussions négatives peuvent comprendre des défaillances structurales, la pollution des terres, de l'eau et de l'air, une perte de biodiversité et des effets sur les communautés. Les aspects positifs comprennent une gestion environnementale proactive, l'utilisation par les communautés d'infrastructures spécifiques ainsi que l'utilisation de terres réhabilitées pouvant donner lieu à des retombées socioéconomiques durables.

## Notre approche du développement durable (suite)

### Engagement des parties prenantes

IAMGOLD compte des milliers de parties prenantes. Aux projets et aux exploitations, celles-ci comprennent principalement les membres du personnel et leur famille, les communautés hôtes, les titulaires de droits autochtones, les organisations de la société civile et les gouvernements locaux, régionaux et nationaux. Au niveau du siège social, nous avons beaucoup des mêmes types de parties prenantes et interagissons aussi régulièrement avec nos actionnaires et notre conseil d'administration.

Notre objectif est d'être un partenaire de confiance pour toutes nos parties prenantes et titulaires de droits et de nous concentrer sur ce qui compte réellement pour eux. Nous comprenons que nous devons constamment nous montrer dignes de leur confiance en étant un partenaire fiable et un bon voisin, et en faisant preuve de respect, d'inclusion, d'ouverture et de transparence dans nos consultations.

Nous encourageons nos sites à adopter une approche inclusive dans l'identification des parties prenantes et à ratisser large. Ce processus d'identification est un exercice continu, et nous encourageons nos sites à porter une attention particulière aux groupes vulnérables qui pourraient être exclus des formes traditionnelles d'engagement. Chaque année, IAMGOLD échange avec des milliers de parties prenantes à l'échelle locale, régionale et nationale dans les pays où elle exerce ses activités. Notre approche d'engagement est unique à chacun de nos sites. La fréquence et l'ampleur des rencontres dépendent du contexte local, régional et national des parties prenantes.

Bien que chaque site ait la flexibilité d'élaborer son propre programme de consultation, le siège social donne des lignes directrices dans divers documents, notamment la politique de développement durable, la politique d'engagement avec les Autochtones, la norme en matière de développement durable et le guide des relations avec les communautés.

IAMGOLD a aussi conçu un programme de relations avec les communautés en fonction des attentes définies dans le protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada, ainsi que des Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la Société financière internationale (IFC). Globalement, nos consultations sont guidées par les principes d'honnêteté et de transparence et par le développement de relations significatives et respectueuses. Les consultations sont menées tant de façon ponctuelle que structurée. Nous consultons proactivement les parties prenantes et les titulaires de droits à nos sites et répondons aux questions formulées par les communautés, les sociétés civiles, les sociétés de placement et d'autres organismes. Nous avons également des systèmes de gestion qui

établissent des calendriers d'engagement en continu et qui permettent un suivi des rencontres. Nous rencontrons les parties prenantes dans le cadre de réunions formelles, comme l'assemblée générale annuelle, des journées d'accueil pour la communauté ou des réunions prévues avec les comités de suivi des parties prenantes, les parties prenantes et les titulaires de droits. Nous saisissons aussi des occasions informelles, comme des consultations individuelles ou des participations dans des activités communautaires. Pour

plus d'informations sur notre approche de l'engagement des parties prenantes, consulter les sections [Relations avec les communautés](#) et [Relations avec les Autochtones](#) du présent rapport.

Le tableau qui suit offre un aperçu de nos méthodes d'engagement des parties prenantes et les titulaires de droits au courant de l'année ainsi que des sujets des engagements.

Groupe de parties prenantes	Méthodes d'engagement	Sujets d'engagements en 2023
<b>Membres du personnel et entrepreneurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Syndiqués</li> <li>• Non syndiqués</li> <li>• Temps plein, permanents, temporaires et horaires non garantis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions générales</li> <li>• Annonces par courriel</li> <li>• Programmes de formation et de développement</li> <li>• Processus de gestion du rendement</li> <li>• Réunions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé, sécurité et bien-être</li> <li>• Équité, diversité et inclusion</li> <li>• Élaboration d'une stratégie liée aux facteurs ESG</li> <li>• Rendement, développement professionnel et formation</li> </ul>
<b>Communautés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communautés locales</li> <li>• Groupes sous-représentés (y compris les femmes et les enfants)</li> <li>• Société civile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médias sociaux</li> <li>• Sites Web</li> <li>• Bulletins d'information</li> <li>• Réunions</li> <li>• Comités de suivi des parties prenantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investissements communautaires et retombées</li> <li>• Perspectives d'emplois et occasions d'affaires</li> <li>• Enjeux et intérêts environnementaux</li> </ul>
<b>Peuples autochtones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnes élues</li> <li>• Membres de la communauté, y compris les femmes et les Aînés et Aînées</li> <li>• Entreprises autochtones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres formelles et informelles</li> <li>• Bulletins d'information</li> <li>• Séances d'information pour la communauté</li> <li>• Comités de mise en œuvre des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA)</li> <li>• Tournées de site</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre des ERA</li> <li>• Enjeux socioéconomiques</li> <li>• Occasions d'emplois, de formation, passation de marchés et de contrats d'approvisionnement</li> <li>• Permis</li> </ul>
<b>Gouvernements et autorités de réglementation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gouvernements nationaux, provinciaux, municipaux et locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres et correspondance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permis et conformité</li> <li>• Enjeux environnementaux et socioéconomiques</li> <li>• Partenariats d'investissements sociaux</li> </ul>
<b>Établissements universitaires et de recherche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universités</li> <li>• Collèges</li> <li>• Écoles techniques</li> <li>• Organismes de recherche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salons de l'emploi</li> <li>• Projets de recherche</li> <li>• Réunions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bourses d'études</li> <li>• Recrutement</li> <li>• Partenariats pour le financement de programmes</li> <li>• Résultats des recherches</li> </ul>
<b>Associations de l'industrie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations représentant des entreprises ou des industries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations et comités de l'industrie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meilleures pratiques générales dans le domaine minier</li> <li>• Réglementations et normes</li> <li>• Facteurs ESG</li> </ul>
<b>Communauté financière</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actionnaires</li> <li>• Analystes</li> <li>• Agences de notation des facteurs ESG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conférences d'investisseurs</li> <li>• Téléconférences d'investisseurs</li> <li>• Communiqués de presse</li> <li>• Réunions</li> <li>• Vérifications des données ESG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats opérationnels, stratégie et initiatives</li> <li>• Rendement sur les facteurs ESG</li> </ul>
<b>Fournisseurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournisseurs locaux, nationaux et internationaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions</li> <li>• Suivi des risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Occasions d'approvisionnement</li> <li>• Droits de la personne</li> <li>• Code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs / chaîne d'approvisionnement responsable</li> </ul>












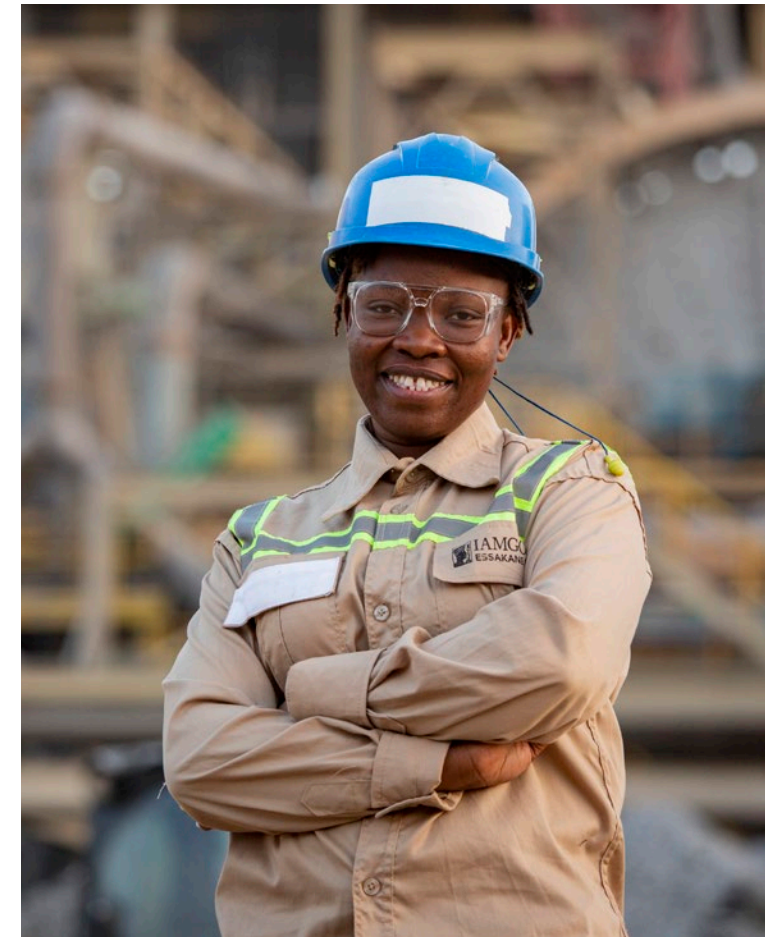
# Cibles et rendement

Chaque année, nous fixons des cibles et faisons le suivi des progrès réalisés dans l'atteinte de nos objectifs de développement durable. Dans notre rapport 2022 sur le développement durable, nous avons fixé quatre cibles, qui soutiennent aussi les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Le tableau suivant fait état des progrès réalisés par rapport à ces cibles.

## Cibles et rendement de 2023

● Réalisée    ◐ Partiellement réalisée    ○ Non réalisée    → Cible sur plusieurs années









ODD	Cibles de 2023	Progression	Faits saillants en 2023
  	<b>Partenariats communautaires</b> Finaliser l'élaboration de la phase 2 du plan de mise en place du projet Triangle d'eau et commencer la mise en œuvre du projet	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mise en œuvre du projet a été amorcée au début de 2024 selon le plan élaboré par des partenaires.</li> </ul>
  	<b>Équité, diversité et inclusion</b> Continuer la mise en œuvre du programme d'égalité, de diversité et d'inclusion, y compris : <ul style="list-style-type: none"> <li>Progresser dans l'atteinte de la cible de représentation de genre de 20 % de femmes d'ici 2030</li> <li>Atteindre la parité hommes-femmes parmi les gestionnaires d'ici 2030</li> <li>Mettre en place des apprentissages généraux sur les principes et concepts clés en ÉDI à tous les sites</li> <li>Promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif, exempt de dangers physiques et psychologiques</li> </ul>	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentation des femmes de 14,3 % dans l'ensemble de l'entreprise et représentation des femmes de 20,5 % dans la direction</li> </ul>
 	<b>Santé et sécurité</b> Respecter ou dépasser les cibles en sécurité par rapport aux indicateurs de prévention et de résultat : <ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser des formations sur les risques majeurs pour le personnel de tous les sites d'exploitation</li> <li>Faire en sorte qu'au moins 90 % du personnel de toutes les exploitations aient suivi la formation de sensibilisation sur la gestion et la prévention de la fatigue</li> <li>Mettre en place les mesures de niveau 5 des rapports d'incident important (RII) en temps voulu ; cible de 85 % des mesures correctives</li> <li>Atteindre un taux de fréquence du total des incidents enregistrables (TF TIE) de 0,69 pour le personnel et les entrepreneurs</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les sites ont obtenu un rendement exceptionnel par rapport aux indicateurs de prévention en sécurité</li> <li>98,8 % des membres du personnel ont suivi les séances de sensibilisation sur la gestion et la prévention de la fatigue</li> <li>92,9 % des mesures de niveau 5 des RII ont été mises en place</li> <li>TF TIE de 0,69 dans l'entreprise</li> <li>Essakane a réalisé son meilleur rendement en TF JART et TF TIE</li> </ul>
	<b>Action climatique</b> Publier le rapport du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, qui comprend la feuille de route de décarbonation	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rapport 2022 sur l'action climatique, présentant la stratégie de 2030 ainsi que les cibles correspondantes, a été publié le 14 décembre 2023</li> </ul>

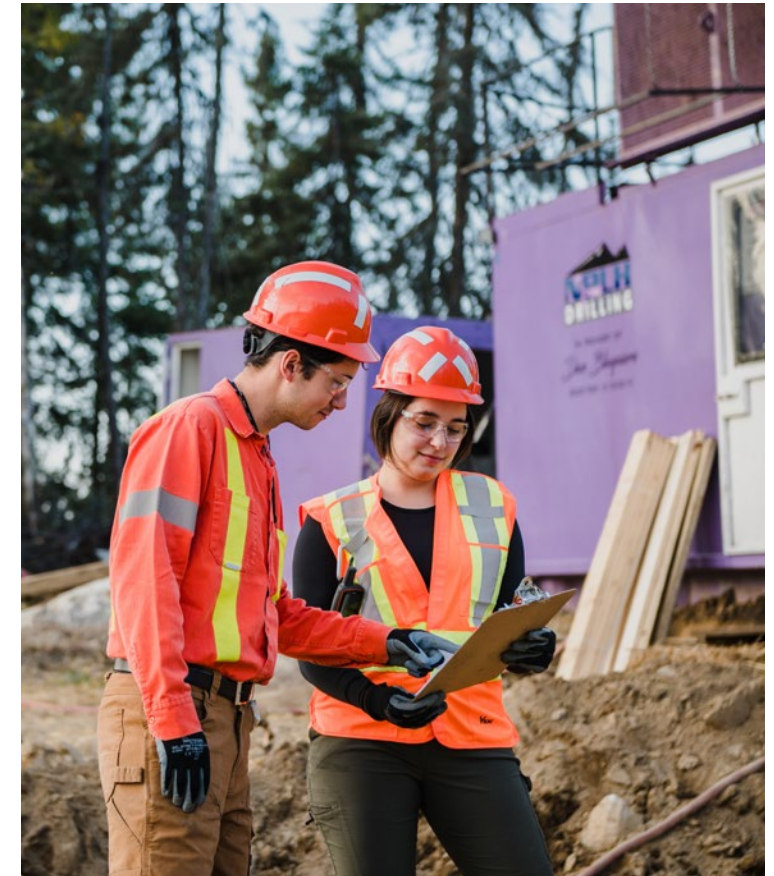


## Cibles et rendement (suite)

### Cibles de 2024

Les cibles de 2024 en développement durable d'IAMGOLD sont axées sur la santé et sécurité ; l'équité, diversité et inclusion ; et l'environnement.

ODD	Cibles de 2024	Description
 	Respecter ou dépasser les cibles en sécurité par rapport aux indicateurs de prévention et de résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre un TF TIE de 0,66</li> <li>• Mettre en œuvre les protocoles de gestion des risques critiques</li> </ul>
 	<p><b>Augmenter la représentation des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenter la représentation des femmes dans l'ensemble de l'entreprise de 1 % par rapport à 2023</li> <li>• Progresser dans l'atteinte de la cible de représentation de genre de 20 % de femmes d'ici 2030</li> <li>• Atteindre la parité hommes-femmes parmi les gestionnaires d'ici 2030</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une représentation des femmes de 15 % de tout le personnel en 2024</li> </ul>
 	Élaborer une feuille de route sur la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser une évaluation de la biodiversité à chaque site</li> <li>• Élaborer une feuille de route pour atteindre une incidence nette positive d'ici 2050</li> </ul>
 	Élaborer un cadre conceptuel de gouvernance de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une approche de planification par bassins versants qui évalue l'incidence de nos activités sur les bassins versants régionaux ainsi que notre apport.</li> </ul>
-	Zéro incident important touchant l'environnement et les communautés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zéro incident environnemental ou communautaire de niveau 3, 4 ou 5</li> </ul>



## Cibles et rendement (suite)

### Rendement concernant l'initiative Vers le développement minier durable

Vers le développement minier durable (VDMD) est un programme de développement durable reconnu à l'échelle mondiale pour gérer le rendement minier. Il cherche à aider les entreprises minières à exercer leurs activités de façon responsable et à gérer efficacement les risques environnementaux et sociaux. Les protocoles VDMD aident les sites miniers à élaborer des systèmes de gestion du développement durable et à améliorer progressivement leur rendement en développement durable. En tant que membre de l'Association minière du Canada (AMC), nous mettons en application l'initiative VDMD à toutes nos exploitations, y compris à Essakane, surpassant ainsi les exigences imposées aux membres de l'AMC. Chaque année, nos installations en exploitation effectuent une auto-évaluation de leur rendement par rapport aux protocoles VDMD ; un prestataire de services de vérification effectue une vérification externe tous les trois ans. En 2023, nous avons engagé un consultant externe pour nous aider à la préparation de la vérification externe obligatoire de 2024.

Notre objectif de rendement VDMD pour 2023 consistait à atteindre la cote A dans tous les protocoles. Nous nous sommes assuré de mieux faire comprendre les protocoles VDMD à notre personnel et avons élaboré des plans d'action pour nous aider à maintenir, voire à améliorer nos résultats.

**Nous avons obtenu au moins la cote A dans la majorité des protocoles VDMD, hormis dans les domaines suivants :**

- **Changements climatiques** : Essakane et Westwood ont obtenu la cote C. Bien que nous ayons fixé des cibles d'émissions de GES et que les sites fassent un suivi mensuel de leur consommation énergétique, des améliorations devront être apportées dans la gestion de la consommation énergétique et des émissions de GES. Dans le cadre de la stratégie de décarbonation, l'embauche d'un premier directeur, Décarbonation, en janvier 2024 facilitera la gestion de notre rendement et renforcera la capacité de l'équipe interne dans ce domaine.
- **Gestion du maintien de la biodiversité** : Westwood a obtenu la cote B et la cote C. Le site ne dispose pas d'un plan approuvé sur la biodiversité comprenant des rôles et des responsabilités et ne déclare pas suffisamment d'informations au sujet du maintien de la biodiversité. Pour corriger cette situation, un groupe de travail dirigé par le directeur principal, Environnement, du siège social établit les aspects importants concernant la biodiversité et met à jour le plan de conservation.

- **Relations avec les Autochtones et les collectivités** : Puisqu'il a été déterminé que Westwood ne disposait pas d'un mécanisme adéquat d'intervention auprès des communautés d'intérêts, le site a obtenu la cote C pour cet indicateur. Un plan d'action est en place pour pallier cette lacune et aider l'équipe de Westwood à obtenir les compétences et formations appropriées sur les relations avec les communautés afin d'améliorer d'autres domaines où la cote B a été obtenue.
- **Planification de la gestion de crises et des communications** : Il a été déterminé qu'Essakane et Westwood ne satisfont pas aux critères d'évaluation en matière de préparation de gestion de crises et de communications. Bien qu'IAMGOLD ait réalisé un exercice de préparation aux urgences en 2023, aucune formation n'a été effectuée pour les porte-parole lors de gestion des crises au siège social et aux sites. Nous élaborerons des plans d'action pour corriger ces lacunes.

#### Résultats de l'auto-évaluation VDMD

	Essakane	Westwood
<b>Gestion des résidus</b>		
1. Politique ou engagement de gestion des résidus miniers	A	A
2. Répartition de l'imputabilité et de la responsabilité de la gestion des résidus miniers	A	A
3. Système de gestion des résidus miniers et préparation aux situations d'urgence	A	A
4. Manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance (EES)	A	A
5. Revue annuelle de la gestion des résidus miniers	A	A
<b>Gestion du maintien de la biodiversité</b>		
1. Engagement, reddition de comptes et communications	AAA	C
2. Planification et mise en œuvre de la conservation de la biodiversité	AAA	C
3. Production de rapports sur la conservation de la biodiversité	A	B

	Essakane	Westwood
<b>Changements climatiques</b>		
1. Systèmes de gestion de la consommation énergétique et des émissions de GES	C	C
2. Rapports sur la consommation énergétique et les émissions de GES	C	C
3. Cibles de rendement liés à la consommation énergétique et aux émissions de GES	C	C
<b>Intendance de l'eau</b>		
1. Gouvernance de l'eau	AA	A
2. Gestion de l'eau destinée aux opérations	AAA	A
3. Planification des bassins versants	AAA	A
4. Rendement et production de rapports liés à l'eau	A	A
<b>Lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux</b>		
1. Engagements et reddition de compte	AAA	A
2. Planification et mise en œuvre	AAA	AA
3. Formation, comportement et culture	AAA	A
4. Suivi et rapports	AA	B
5. Rendement	AA	A
<b>Relations avec les Autochtones et les collectivités</b>		
1. Identification des communautés d'intérêts	AAA	B
2. Processus d'échange et de dialogue efficaces avec les communautés d'intérêts	AAA	B
3. Processus d'échange et de dialogue efficaces avec les communautés autochtones	AAA	C
4. Rapports	AAA	B
5. Mécanisme d'intervention auprès des communautés d'intérêts	AAA	AA
<b>Planification de la gestion de crises et des communications</b>		
1. Préparation en matière de gestion de crises et des communications	Non	Non
2. Révision	Non	Non
3. Formation	Oui	Non

# Politiques et systèmes de gestion

IAMGOLD est déterminée à maintenir sa culture d'exploitation minière responsable en respectant des normes strictes en matière de développement durable et de responsabilité sociale. Notre cadre conceptuel de gouvernance englobant notre vision Zéro Incident<sup>®</sup>, nos politiques, nos systèmes, nos normes et nos outils de mise en œuvre est intégré dans toutes nos activités.



## Facteurs ESG à la loupe

Politiques liées à la gouvernance d'entreprise et au développement durable



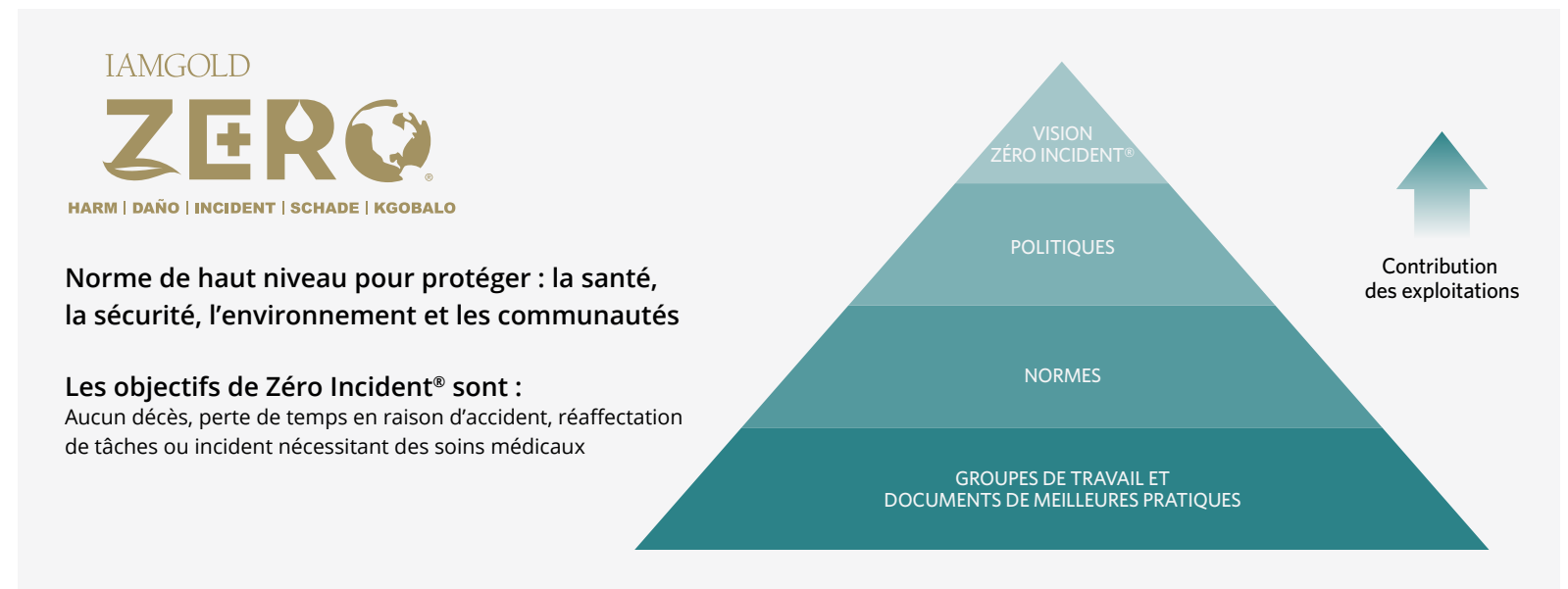
## Vision Zéro Incident<sup>®</sup>

Notre vision Zéro Incident<sup>®</sup> représente notre engagement à nous efforcer constamment à atteindre les normes les plus élevées en santé et sécurité, à réduire au minimum notre empreinte environnementale et à travailler en coopération avec nos communautés hôtes.

Pour soutenir notre vision, nous disposons de politiques d'entreprise et d'un cadre conceptuel de gestion exhaustif offrant des conseils spécifiques sur les relations avec les communautés, la gouvernance environnementale, la gestion des risques, la santé et sécurité ainsi que les ressources humaines. Nous encourageons la collaboration entre nos équipes des sites et du siège social afin de mettre en place et d'échanger les meilleures pratiques.

Tous les membres du personnel, entrepreneurs et membres du conseil d'administration sont tenus de respecter notre engagement à l'égard de la santé, la sécurité et le développement durable, et à de conformer à toutes nos politiques d'entreprise, comme le Code de déontologie et d'éthique, le code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs, la politique anticorruption et la politique de développement durable.

Pour assurer que nos politiques sont mises en application de façon uniforme à tous les sites, diverses normes d'entreprise ont été élaborées, offrant des conseils spécifiques sur des sujets en environnement et en santé et sécurité. Ces normes sont fondées sur des normes et bonnes pratiques internationales. Notre équipe mènera un examen approfondi des politiques et normes d'IAMGOLD au cours de la prochaine année en vue de déceler des lacunes et d'améliorer notre rendement.



## Politiques et systèmes de gestion (suite)

### Politiques d'entreprise

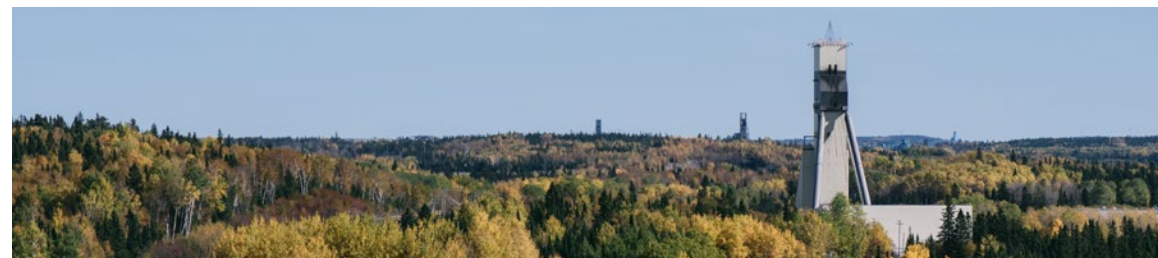
Nous passons régulièrement en revue nos politiques d'entreprise pour nous assurer qu'elles demeurent pertinentes et qu'elles reflètent les meilleures pratiques. Une liste exhaustive de nos politiques est accessible publiquement sur notre site Web.

Catégorie	Politique
<b>Gouvernance</b> Page sur la gouvernance d'entreprise de notre <a href="#">site Web</a>	Code de déontologie et d'éthique
	Code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs
	Politique anticorruption
	Politique en matière de dénonciation
	Politique de diversité
	Politique du conseil d'administration sur l'engagement auprès des actionnaires
	Politique sur le renouvellement du conseil d'administration
	Règlement de préavis de nominations d'administrateurs
<b>Facteurs ESG</b> Page sur le développement durable de notre <a href="#">site Web</a>	Politique de divulgation
	Politique en matière d'opérations sur les actions
	Politique de développement durable
	Politique de santé et sécurité
	Politique en matière de droits de la personne
	Politique d'engagement avec les Autochtones
	Politique de gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre
	Politique de gestion de l'eau
	Politique de gestion de la biodiversité
	Politique de gestion des résidus
Norme en matière de diversité	
Norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail	
Norme en matière de tabagisme et de consommation d'alcool et de drogues	

### Systèmes de gestion du développement durable

IAMGOLD dispose de différents systèmes de gestion pour inclure les diverses activités réalisées par les membres du personnel et les entrepreneurs qu'ils doivent respecter. Les politiques et normes d'entreprise définissent les exigences et les directives applicables à nos sites. Nous entreprenons une initiative à long terme pour évaluer notre système de gestion du développement durable (et les politiques et normes connexes, décrites dans la section précédente) et le mettre à jour en vue de l'harmoniser à notre stratégie portant sur les facteurs ESG, les normes de l'industrie et les attentes des parties prenantes. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des systèmes de gestion en fonction des sujets.

	Essakane	Westwood	Côté Gold
<b>Environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concorde avec la norme ISO 14001 soumise à une vérification externe annuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonisé à l'initiative VDMD, soumise à une vérification l'externe tous les trois ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours d'élaboration</li> </ul>
<b>Santé et sécurité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concorde avec la norme ISO 45001, soumise annuellement à une vérification externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correspond à l'initiative VDMD, soumise à une vérification externe tous les trois ans</li> <li>Guidé par la norme ISO 45001, pas vérifié à l'externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guidé par la norme ISO 45001, pas vérifié à l'externe</li> <li>En cours d'élaboration, conforme à l'initiative VDMD</li> </ul>
<b>Communautés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aligné sur l'initiative VDMD, vérifié à l'externe tous les trois ans</li> <li>Guidé par la Société financière internationale (IFI) et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concorde avec l'initiative VDMD, soumise à une vérification externe tous les trois ans</li> <li>Guidé par l'IFI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours d'élaboration</li> </ul>



# Gouvernance environnementale

La gouvernance environnementale est vitale pour protéger les écosystèmes. À l'aide de pratiques responsables et de l'amélioration continue, nous cherchons à promouvoir un développement durable à long terme qui établit un équilibre entre les considérations environnementales, sociales et économiques.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
Gestion des résidus et des déchets	23
Gouvernance de l'eau	27
Fermeture minière et réhabilitation	30
Énergie et climat	32
Biodiversité et utilisation des terres	39
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>

# Gestion des résidus et des déchets

L'exploitation minière et le traitement du minerai produisent d'importants flux de déchets. Nous mettons en application les principes de réduction, réutilisation et recyclage des déchets et avons des pratiques de gestion des déchets en place pour traiter, stocker et éliminer les déchets. S'ils ne sont pas bien gérés durant l'exploitation et après la fermeture, les déchets peuvent être nuisibles aux communautés à proximité et à l'environnement.



## Facteurs ESG à la loupe



[Politique de développement durable](#)

[Politique de gestion des résidus](#)

[Norme en matière de développement durable \(interne\)](#)

[Rapport 2023 sur la gestion des résidus](#)

Conformément à notre politique de développement durable, nous sommes déterminés à améliorer notre performance environnementale afin de réduire les effets des perturbations, des endiguements et des déversements. Notre politique de gestion des résidus décrit notre engagement à gérer nos parcs à résidus de façon responsable. Des procédures opérationnelles normalisées sont en place pour gérer les déchets dangereux et les interventions en cas de déversement.

Nous cherchons à éliminer convenablement les déchets générés par l'exploitation minière et à réduire au minimum les effets néfastes des rejets ou déversements accidentels. Un accident pourrait poser des dangers pour notre personnel et les autres et nuire à l'environnement s'il n'est pas rapidement et efficacement géré.

Nous surveillons de près les déchets et les résidus produits, ainsi que la qualité de l'effluent final durant l'exploitation minière et après la fermeture. Notre objectif est de répondre aux exigences réglementaires et d'assurer une manipulation, un stockage et un transport appropriés des déchets afin de prévenir des rejets accidentels dans l'environnement. Nous disposons de plans et procédures d'intervention d'urgence en cas de déversement pour intervenir adéquatement et réduire au minimum les impacts sur l'environnement récepteur.

Notre processus d'engagement et de consultation était axé sur l'obtention de commentaires durant le processus d'évaluation environnementale, y compris la conception des parcs à résidus. Nous reconnaissons qu'il faut en faire davantage dans la consultation avec nos communautés d'intérêts au sujet de nos parcs à résidus à toutes les étapes du cycle minier.

## Gestion des résidus et des déchets (suite)

La gestion des déchets chez IAMGOLD comprend les déchets minéraux et non minéraux, qui peuvent être dangereux et non dangereux. Les déchets minéraux sont des matières générées durant l'extraction et les processus d'affinage du minerai. Nos sites d'exploitation produisent des déchets minéraux, soit des stériles, des morts-terrains, des résidus et des boues. Nous avons une approche exhaustive en matière de gestion des déchets qui nous permet d'identifier et de réduire au minimum les impacts environnementaux, sociaux et en sécurité potentiels. En 2023, nous avons amélioré le suivi et la communication de ces mesures. En 2023, environ 66 millions de tonnes de déchets minéraux ont été générées.

	Stériles	Morts-terrains	Résidus	Boues
<b>Déchets minéraux produits (tonnes métriques)</b>	49 358 089	4 405 261	12 210 780	10 095
<b>Déchets minéraux</b>	<b>Définition</b>			
<b>Stériles</b>	La roche stérile ou le minerai à faible teneur qui a été extrait. Durant le processus d'extraction minière, on retire généralement les stériles afin d'accéder à un gisement commercialement viable. Puisque les stériles comportent des traces minimes de métaux et de minéraux, ils sont stockés dans des empilements sur le site durant l'exploitation minière. Au moment de la fermeture, le terrain sera réhabilité et des techniques spécifiques seront appliquées en fonction du niveau de matériau potentiellement acidogène contenu ou des propriétés naturelles de dissolution.			
<b>Morts-terrains</b>	Matières retirées pour accéder au gisement minéralisé. Les morts-terrains se composent généralement de sol, de végétation, de sable, d'argile, de gravier ou de roche friable. Ils ne sont pas traités et sont généralement stockés dans des haldes sur les sites miniers. Ils peuvent être triés et réutilisés durant la réhabilitation.			
<b>Résidus</b>	Déchets dérivés de l'exploitation minière et du traitement du minerai. Ils sont produits lorsque des métaux et minéraux économiquement viables, comme de l'or, sont extraits de la roche hôte au moyen de processus mécaniques (concassage et broyage) et chimiques (affinage) afin de créer un lingot métallique vendable. Les résidus restants sont rejetés sous forme de boue d'une teneur en eau variable dans un parc à résidus en vue d'une gestion à long terme ou d'une utilisation comme remblai en pâte sous terre.			
<b>Boues</b>	Sous-produit commun du processus de traitement de l'eau. Les boues sont typiquement créées par le retrait physique et chimique de contaminants des effluents en vue de produire un effluent final non toxique et conforme à toutes les limites de paramètres.			





## Gestion des résidus et des déchets (suite)

### Gestion des résidus

Nous nous engageons à assurer la sécurité de notre personnel, de nos communautés et de l'environnement dans le cadre de la gestion de nos parcs à résidus. La gestion des résidus miniers est prise en compte de début de la préfaisabilité jusqu'à la fermeture. IAMGOLD a élaboré un système robuste de gestion des résidus et promeut une culture de leadership, de responsabilisation et d'amélioration continue pour soutenir son rendement en matière de gouvernance environnementale. Notre cadre conceptuel de gestion des résidus s'appuie sur les lois et réglementations, les cadres conceptuels internationaux, les attentes des parties prenantes, les analyses comparatives avec nos pairs et les meilleures pratiques.

IAMGOLD gère quatre parcs à résidus actifs ainsi qu'un parc inactif et deux anciens parcs à résidus fermés. La construction de la première phase d'un nouveau parc à résidus à Côté Gold a été achevée en décembre 2023 et ce parc sera opérationnel au démarrage de l'usine. Le système de gestion des résidus d'IAMGOLD inclut toutes les phases du cycle de vie d'un parc à résidus, de la planification du projet jusqu'à la rétrocession. Le cadre conceptuel de gestion des résidus d'IAMGOLD comporte des politiques, des normes, des plans ainsi que des procédures et outils opérationnels. Chaque site élabore un manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance (EES), qui comprend un plan de gestion des résidus, et un manuel de gestion de l'eau qui définit les conditions d'exploitation de chaque parc à résidus, y compris les rôles et responsabilités, la gestion et le contrôle des risques, ainsi que l'entretien et la surveillance. Le conseil d'administration est responsable de la gérance globale de notre rendement en gestion des résidus. Pour ce faire, il est appuyé par le comité technique et le comité du développement durable du conseil. Le chef de l'exploitation est le dirigeant responsable de la gestion des résidus. Il est chargé de superviser la mise en œuvre du système de gestion des résidus, de veiller à ce que de la formation et des ressources adéquates soient offertes, et qu'en fonction du niveau de risque et des caractéristiques du parc à résidus, il y ait une personne responsable compétente et expérimentée, un ingénieur désigné ou une ingénieure désignée et une équipe de vérification externe pour chaque parc à résidus. À chaque site, la personne responsable gère le parc à résidus et fait partie intégrante de l'élaboration, de la mise en place et de l'amélioration continue du système de gestion des résidus. Des spécialistes externes, y compris l'ingénieur désigné ou l'ingénieure désignée, fournissent une expertise essentielle en gestion des résidus, notamment en matière de sécurité, dans le cadre des examens annuels de gestion de l'eau et des résidus réalisés par le comité indépendant d'examen des résidus.



### Survol des parcs à résidus

Nom du parc à résidus	Emplacement	Statut opérationnel
Essakane SA	Burkina Faso	Actif
Complexe Westwood	Canada	Actif : fosse Doyon, parc à résidus 2 et parc à résidus 3 Inactif : parc à résidus 1
Côté Gold <sup>9</sup>	Canada	En construction
Yvan Vezina	Canada	Fermé
Solbec	Canada	Fermé

<sup>9</sup> En date du 31 mars 2024, Côté Gold est entrée en production et le parc à résidus est actif.

Les parcs à résidus font l'objet d'inspections régulières par des personnes responsables compétentes et formées, nommées pour gérer leur performance. De plus, une inspection annuelle est réalisée par l'ingénieur désigné ou l'ingénieure désignée. Chacun de nos sites dispose de plans d'intervention et de préparation aux urgences en place pour gérer les risques, y compris des ruptures de digues potentielles. Ces plans sont testés sur une base régulière. En 2023 et au cours des cinq dernières années, aucun de nos parcs à résidus n'a eu d'incident d'exfiltration de résidus. Nous effectuons annuellement des exercices de préparation aux urgences approfondis pour tester les plans d'intervention comme l'exige la réglementation, dont les résultats sont soumis au ministère de l'environnement concerné.

Pour obtenir plus de détails sur notre approche en gestion des résidus, y compris la gouvernance, les systèmes de gestion, les mesures de protection et des informations sur les parcs à résidus, consulter notre [premier rapport 2023 sur la gestion des résidus](#).

## Gestion des résidus et des déchets (suite)

### Déchets non minéraux

Les déchets non minéraux comprennent toutes les autres matières (autres que les déchets minéraux) non destinées et destinées à l'élimination. Ces déchets sont créés par le traitement du minerai et les activités de soutien. Chacun de nos sites dispose de plans de gestion des déchets afin qu'ils soient gérés adéquatement. La gestion des déchets est conforme à la réglementation locale et aux politiques, aux plans et aux procédures internes. Ces plans décrivent les façons de gérer les divers types de déchets que produisent nos activités et mettent l'accent sur les façons de les réduire au minimum, de les recycler et de les réutiliser. Nous surveillons également la qualité de l'eau et des sédiments et réalisons des tests pour déterminer s'il y a des contaminants et si un rejet dans l'environnement est adéquat. En 2023, nos déchets non destinés et destinés à l'élimination étaient inférieurs par rapport à l'année précédente en raison de la vente de Rosebel. En 2023, aucun incident important n'est survenu mettant en cause des produits dangereux et la gestion des déchets.

#### Profil de déchets non minéraux d'IAMGOLD

<b>Types de déchets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construction</li> <li>Eau usée septique</li> <li>Bureaux et entretien (p. ex., emballages, papier, plastique, nourriture)</li> </ul>
<b>Méthodes d'élimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrats avec des fournisseurs</li> <li>Incinération et ou enfouissement au site</li> </ul>
<b>Méthodes de détournement de matières résiduelles de l'élimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu non dangereux recyclable envoyé aux recycleurs</li> </ul>

#### Déchets non destinés à l'élimination en 2023 (tonnes)

Dangereux	Non dangereux
0	3 044

#### Déchets destinés à l'élimination en 2023 (tonnes)

Dangereux	Non dangereux
2 769	32 218



### Les efforts d'Essakane pour contribuer à la lutte contre la pollution par les plastiques

Essakane s'attaque activement à la pollution par les plastiques en faisant participer les jeunes du pays à des initiatives éducatives. Plus de 120 étudiantes et étudiants de 8 universités ont pris part à la compétition, créant des projets pour réduire l'incidence des déchets plastiques. Essakane a aussi collaboré à la mise en œuvre du nettoyage de quatre dépotoirs illégaux, ce qui souligne son engagement à faire participer tous les membres de la communauté à la protection de l'environnement.

Lors de la Journée mondiale de l'environnement, Essakane a invité des étudiantes et des étudiants à donner des formations environnementales afin de trouver des solutions à la pollution par les plastiques. Des groupes ont fait des remue-méninges afin de trouver des solutions pour réduire la pollution par les plastiques, et des associations locales de jeunesse ont été mises au défi de nettoyer des sites insalubres. Des prix ont été remis pour encourager les efforts collectifs dans la lutte contre les déchets plastiques. Ce projet novateur cherche à sensibiliser, à encourager la collaboration, à faire en sorte que les gestes posés dépassent le cadre du site minier, à inspirer une jeunesse écoresponsable et à mobiliser le public à l'aide des médias sociaux, tout en motivant financièrement les jeunes passionnés de l'environnement.

Cette initiative a éveillé un intérêt pour l'environnement chez des étudiantes et des étudiants, qui ont présenté 40 projets ayant des incidences importantes. Les universités partenaires cherchent maintenant à développer leurs programmes d'éducation environnementale en raison de l'intérêt démontré par ces jeunes.

# Gouvernance de l'eau

L'eau est essentielle au processus d'extraction minière et est une ressource partagée avec nos communautés hôtes. IAMGOLD s'engage à gérer et à utiliser les ressources en eau de façon responsable et efficace, car elle reconnaît l'importance d'une utilisation de l'eau socialement équitable et durable. Nous sommes déterminés à déployer les efforts nécessaires pour assurer, maintenant et à l'avenir, l'accès à une eau saine pour tous.

Nos objectifs de gestion de l'eau comprennent une gestion efficace des ressources en eau et le recyclage de l'eau pour le traitement du minerai dans la mesure du possible. Dans l'exploitation minière, l'eau sert dans l'extraction et la minéralurgie, la gestion des résidus, la lutte contre les poussières et les activités de soutien. Sans gestion appropriée, l'eau rejetée pourrait occasionnellement ne pas respecter les normes réglementaires et avoir des incidences sur l'environnement et les communautés locales.

Toutes nos mines et tous nos sites de mise en valeur appliquent une approche formelle de la gestion de l'eau, guidée par notre politique de gestion de l'eau et notre norme en matière de développement durable, qui exige que chaque site d'exploitation ait un plan de gestion de l'eau en place qui tient compte de tous les aspects de la qualité et de la quantité de l'eau, y compris la planification de la fermeture, la réhabilitation, la gestion des résidus, l'eau rejetée, l'eau potable et les eaux souterraines. En outre, nos sites effectuent des études du bilan hydrique, et Essakane a des objectifs et des cibles spécifiques pour tenir compte des risques et occasions liés à l'eau dans la région. À toutes nos mines en exploitation, les données de suivi de l'eau sont régulièrement examinées, et les résultats sont intégrés à la planification à long terme des sites et aux plans de fermeture.

## Facteurs ESG à la loupe

Politique de gestion de l'eau

Norme en matière de développement durable (interne)



## Gouvernance de l'eau (suite)



### Pratiques de gestion de l'eau :

- Réduction de la consommation de l'eau à la source
- Usines de traitement de l'eau
- Traitement des eaux usées
- Bassins de décantation
- Séparateurs d'hydrocarbures
- Stations de pompage des exfiltrations
- Réseaux de fossés et des stations de pompage à la surface
- Réseaux de puits de surveillance et de stations d'échantillonnage/surveillance à la surface
- Inspections fréquentes
- Tests de la qualité et de la toxicité de l'eau
- Surveillance des effets sur l'environnement effectuée tous les trois ans, y compris sur l'eau

Le drainage minier acide (DMA) fait l'objet d'une gestion active à Westwood par l'intermédiaire de plans de gestion de l'eau. Selon notre modélisation actuelle, on ne prévoit pas de DMA à Essakane, principalement en raison du climat sec ; des mesures d'atténuation sont tout de même en place pour contrôler la lixiviation des métaux et d'autres mesures de préparation aux imprévus font actuellement l'objet d'une évaluation. On ne prévoit pas qu'il y aura du DMA à Côté Gold. Nous réexaminons régulièrement la planification de la fermeture et la modélisation du DMA afin d'avoir une approche de gestion à long terme de cet aspect.

Les exploitations d'IAMGOLD cherchent à limiter le prélèvement d'eau, à réduire l'incidence de nos activités sur les cours d'eau et à mettre en œuvre des pratiques efficaces de gestion et de conservation de l'eau. Essakane se trouve dans une région soumise à un stress hydrique élevé, et la conception de la mine prévoit l'élimination des rejets d'eau de traitement dans l'environnement. Nous surveillons régulièrement la qualité et la quantité de l'eau, y compris l'eau traitée et l'eau rejetée. Des tests sont effectués par des laboratoires au site et des laboratoires tiers pour vérifier la conformité aux réglementations nationales.

Nous disposons d'un robuste programme d'engagement communautaire et d'un solide plan d'engagement des parties prenantes pour recevoir et prendre en compte les commentaires, en particulier ceux concernant les enjeux portant sur l'eau. De plus, un mécanisme officiel de plaintes est en place pour traiter les plaintes et préoccupations des parties prenantes externes.

En 2024, notre objectif est d'établir des cadres conceptuels liés à l'eau pour chaque site et pour l'entreprise, soutenus par des stratégies et des cibles qui nous permettent d'apporter des changements progressivement dans notre approche de la gestion de l'eau. Nous comptons bâtir une approche englobant toute l'entreprise, guidée par les meilleurs cadres conceptuels internationaux, y compris le cadre conceptuel de gouvernance de l'eau et les meilleures pratiques de l'International Council on Mining and Metals (ICMM). Nous collaborerons avec nos sites pour élaborer une norme interne sur l'eau qui intègre les stratégies de gestion des bassins versants.

## Interactions avec l'eau

	Essakane	Westwood	Côté Gold
<b>Source d'eau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La source d'eau principale est la rivière Gorouol, un affluent du fleuve Niger, situé près de la limite nord d'Essakane.</li> <li>• Un bassin à l'extérieur du lit de la rivière a été construit pour recueillir l'excès d'eau de la saison des pluies, qui a lieu de juin à septembre. L'eau est ensuite pompée de ce bassin vers les réservoirs sur le site.</li> <li>• Le pompage n'est pas effectué durant les périodes d'étiage pour éviter les incidences sur l'environnement et les communautés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'eau de la rivière Bousquet est utilisée par l'usine, la mine souterraine et les bureaux administratifs.</li> <li>• Des puits souterrains servent aussi à fournir de l'eau pour les bureaux administratifs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'eau est prélevée des puits souterrains de Mesomikenda, du lac Mesomikenda, de la fosse à ciel ouvert et de la rivière Mollie.</li> </ul>
<b>Faits saillants liés à l'eau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun rejet d'effluent</li> <li>• Consultation des communautés pour tous les nouveaux projets liés à l'eau</li> <li>• Formation d'un comité interne sur l'eau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tests en cours pour évaluer la faisabilité du recyclage de l'eau souterraine pour l'équipement de forage et utilisation de l'effluent final traité provenant de l'usine de traitement de l'eau pour réduire les prélèvements d'eau de la rivière Bousquet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mine conçue pour que toute eau dans le processus d'usinage soit dans un système à circuit fermé afin de limiter la consommation et de maximiser le recyclage et la réutilisation</li> </ul>

## Gouvernance de l'eau (suite)

### Rendement lié à l'eau en 2023

Le prélèvement d'eau sert à répondre aux besoins opérationnels en eau. En 2023, le prélèvement d'eau s'approchait des 16 000 mégalitres, provenant principalement de l'eau fraîche, des précipitations et de l'eau souterraine, et était inférieur aux années antérieures en raison de la vente de Rosebel et des changements dans les activités de Côté Gold. En 2023, Côté Gold a effectué moins d'assèchement lié à la construction, en raison de la fin de la déviation de la rivière Mollie, réduisant les activités de prélèvement d'eau. La déviation de la rivière Mollie nous permet d'éviter l'inondation potentielle de la fosse à ciel ouvert causée par la rivière et les lacs à proximité.

En 2023, le volume total du rejet d'eau était supérieur au prélèvement d'eau. L'eau rejetée dans l'environnement comprend l'eau utilisée pour répondre aux besoins opérationnels en eau ainsi que les « autres eaux gérées » qui ne sont pas utilisées pour les besoins opérationnels en eau. Les sites de Côté Gold et à Westwood ne sont pas dans des régions soumises à un stress hydrique élevé et se servent de bassins pour gérer les autres eaux, comme la précipitation et la fonte des neiges, qui sont ensuite rejetées dans l'environnement.

IAMGOLD ne mesure pas actuellement le volume des autres eaux gérées, mais elle examinera comment elle peut les mesurer dans les années à venir afin de permettre de mieux communiquer les données sur l'eau, y compris la consommation d'eau.

En 2023, il y a eu trois incidents de non-conformité associés à la qualité de l'eau, aux permis, aux normes et aux réglementations. À Westwood, l'effluent final a échoué l'essai de toxicité et il y a eu une non-conformité liée à la fréquence de l'échantillonnage de l'eau. Côté Gold a reçu un avis de non-conformité en septembre 2023 concernant un excès du total des solides en suspension dans la zone d'empilement des morts-terrains en avril 2023. Une réponse a été envoyée à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada et on a discuté de la question durant une inspection du site en octobre 2023. Nous sommes actuellement en attente d'autres communications de l'Agence concernant la présumée non-conformité. En date de mars 2024, à titre de moyen d'atténuation, nous avons installé une pompe et une tuyauterie pour recueillir l'eau et la traiter avant qu'elle soit rejetée.

Mesures concernant l'eau (mégalitres / milliers de mètres cubes)	Définition	2023	2022	2021
<b>Volume total d'eau prélevée</b>	Toute l'eau qui entre dans le système opérationnel d'eau et qui est utilisée pour répondre aux besoins opérationnels en eau.	15 960	57 420	40 966
<b>Volume total d'eau rejetée</b>	Les effluents, eaux usées et eaux inutilisées rejetées dans l'environnement ou auprès d'un tiers. Ce volume comprend les autres eaux gérées qui ne sont pas utilisées pour répondre aux besoins opérationnels en eau.	10 423	20 394	6 448
<b>Consommation d'eau</b>	L'eau qui est retirée de façon permanente, par évaporation, par entraînement (dans les produits ou les déchets) ou autres formes de pertes et qui n'est pas rejetée dans l'environnement.  Calculée d'après le total d'eau prélevée déduction faite de l'eau totale rejetée	5 537	37 026	34 518
<b>Eau recyclée</b>	L'eau qui a été utilisée dans une tâche opérationnelle et qui est récupérée et réutilisée dans une tâche opérationnelle après le traitement.	10 172	19 993	21 070



# Fermeture minière et réhabilitation

**Nous sommes déterminés à effectuer une gestion responsable des terres, qui s'inscrit dans notre vision de rendre à la communauté un site sécuritaire, stable et durable après la fermeture. Les gisements minéraux ne sont pas une ressource infinie et leur exploitation active prendra fin un jour. Les efforts de réhabilitation sont établis conformément à un plan de fermeture approuvé qui visent une utilisation future des terres adéquate et à respecter des critères comme la stabilité physique, chimique et biologique.**

En l'absence de plan adéquats de fermeture minière et réhabilitation minière, les répercussions néfastes sur l'environnement et les communautés locales pourraient inclure des problèmes de santé et sécurité, l'effondrement de structures, la pollution de l'eau, du sol et de l'air, une perte de la biodiversité, des problèmes d'écoulement des eaux, des conséquences sur les communautés et des coûts plus élevés. De bons résultats en matière de réhabilitation et de fermeture ont une incidence sur notre rendement financier, notre réputation et notre permis d'exploitation social.

Nous sommes déterminés à obtenir les meilleurs résultats à la suite de la fermeture et de la réhabilitation en diminuant les effets négatifs tout au long de la durée de vie de la mine. Pour ce faire, nous prenons en compte les facteurs environnementaux et sociaux, nous nous assurons d'avoir des ressources financières adéquates pour réaliser les plans de fermeture et nous nous engageons à effectuer des activités graduelles de réhabilitation tout en surveillant leur efficacité. Nous nous efforçons de le faire en consultation avec les communautés locales, les peuples autochtones et les autres parties prenantes. Par exemple, à Essakane, nous avons consulté les communautés au



sujet de ses plans de fermeture. Nous considérons et planifions nos activités de façon responsable dès le début et nous faisons des plans à l'avance pour la fermeture.

Conformément à la politique de développement durable et à la norme de fermeture intégrée d'IAMGOLD, tous les sites doivent avoir des plans de fermeture en place. Ces plans sont régulièrement mis à jour tout au long de la durée de vie de la mine ou tous les cinq ans, conformément aux réglementations. Ces mises à jour portent sur les évaluations des changements climatiques, la planification de la gestion de l'eau, les examens de la stabilité géotechnique, la réhabilitation minière progressive ainsi que les plans de transition socioéconomique. Nous créons également des plans de fermeture

## Facteurs ESG à la loupe

Politique de développement durable

**Norme en matière de développement durable et norme de fermeture intégrée (interne)**



## Fermeture minière et réhabilitation (suite)

pour l'exploration et les projets de mise en valeur, qui comprennent des options d'utilisation des terres après la fermeture, des plans de transfert de l'infrastructure aux communautés ainsi qu'une consultation externe pour bien tenir compte des priorités des communautés.

La norme de fermeture intégrée souligne la nécessité d'inclure un plan de fermeture dans l'approche de gestion environnementale et sociale à chaque site. Le plan doit décrire la stratégie proposée pour transformer le site et le ramener dans un état stable après la fin des activités d'exploitation commerciale. Il est élaboré sous la direction de l'équipe de SSEC du siège social, en collaboration avec la direction et l'équipe opérationnelle du site. En 2023, IAMGOLD a mis à jour la norme de fermeture intégrée qui définit les exigences que doivent respecter les membres du conseil d'administration, les membres du personnel et les entrepreneurs, soit :

- Se conformer aux exigences légales ;
- Réduire au minimum les répercussions néfastes sur les humains et l'environnement naturel ;
- Maximiser les avantages et les occasions découlant des transitions socioéconomiques et liées au travail ;
- S'aligner sur les attentes raisonnables et convenues avec les parties prenantes et la communauté autochtone ;
- S'assurer que des ressources financières suffisantes sont en place ;
- Se préparer à une fermeture temporaire ou soudaine ;
- Réaliser la rétrocession.

Après la fermeture, certains éléments des mines peuvent rester et changer le relief du terrain d'origine. Ces éléments comprennent typiquement les parcs à résidus, les haldes à stériles, les fosses à ciel ouvert et les ouvrages souterrains. Nos efforts de réhabilitation visent à parvenir à une utilisation future des terres convenable, conforme aux critères de fermeture mutuellement convenus concernant la stabilité physique, chimique et biologique. Dans la mesure du possible, nous soutenons activement une réhabilitation progressive à tous nos sites. De plus, nous faisons régulièrement participer des membres de la communauté dans les plans de fermeture et nous nous assurons que leurs perspectives sont prises en compte et intégrées.

En tant que membre de l'AMC, IAMGOLD soutient le cadre sur la fermeture de mines de l'initiative VDMD, qui porte sur une fermeture responsable et progressive suivant huit principes clés.



### Plans de fermeture

Le plan de fermeture de la mine Essakane soumis en 2019 est en cours de mise à jour et sera soumis à la fin 2024, puisque nous sommes tenus d'envoyer une mise à jour tous les cinq ans. En outre, la mine travaille sur le plan de fermeture de Falagountou, qui comporte des options proposées d'utilisation des terres, comprenant de l'agroforesterie et une zone agropastorale soutenue par des bassins. Le plan est en cours d'élaboration, avec le soutien de l'Institut de l'Environnement et de Recherches Agricoles (INERA) en ce qui concerne les meilleures pratiques de phytoremédiation, une approche qui utilise les plantes et les micro-organismes dans le sol qui leurs sont associés pour réduire les concentrations ou les effets toxiques des contaminants dans l'environnement pour le site.

Le plan de fermeture du complexe Westwood a été soumis en 2021. Nous sommes en discussion avec le gouvernement, qui continue de passer en revue le plan. Les obligations liées à la mise hors service d'immobilisations, basées sur les budgets de la fermeture, sont mises à jour sur une base

trimestrielle et annuelle et sont auditées par un tiers tous les ans. IAMGOLD dispose de fonds réservés pour la mise en œuvre d'un plan de fermeture lorsque nécessaire.

Le projet Côté Gold a déposé son plan de fermeture en 2022. En 2024, nous commencerons la mise à jour du plan de fermeture de Côté Gold afin de refléter la transition du site à l'exploitation et nous intégrerons de façon significative les commentaires des communautés et de nos partenaires autochtones.

Bien que les plans de fermeture d'IAMGOLD soient avant tout axés sur la réhabilitation environnementale, nous adoptons une approche holistique de la planification de la fermeture. Notre plan pour l'avenir est d'élaborer des plans de fermeture minière intégrée qui portent sur la réhabilitation environnementale ainsi que des programmes de transition sociale en vue d'avoir un processus de fermeture exhaustif.

# Énergie et climat

Les changements climatiques représentent un enjeu mondial auquel l'industrie minière devrait participer, et elle doit faire partie de la solution. Chez IAMGOLD, nous prenons des mesures pour réduire notre incidence, protéger l'environnement et nos communautés hôtes et préparer l'avenir de nos activités. Notre plan est d'utiliser moins d'énergie, d'employer des sources à plus faible intensité carbonique et d'avoir une consommation énergétique plus efficace, de façon à réduire les émissions de GES de nos exploitations.

Notre approche en matière de changements climatiques est gouvernée par notre politique de gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre. Nous cherchons à améliorer continuellement notre rendement énergétique, à réduire les répercussions qui en découlent sur l'environnement et à promouvoir l'énergie propre et renouvelable. Nous évaluons toujours et mettons en place des sources d'énergie renouvelable à tous nos sites afin de réduire notre empreinte de carbone. À titre d'exemple, notre mine Essakane au Burkina Faso dispose d'une centrale solaire de 15 mégawatts.

## Facteurs ESG à la loupe



[Politique de développement durable](#)

[Politique de gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre](#)

[Rapport 2022 sur l'action climatique](#)



## Gouvernance

Nous avons intégré des considérations climatiques à notre structure de gouvernance actuelle, dans le but d'effectuer une surveillance stratégique des risques et occasions liés au climat. Nous poursuivrons l'évaluation de l'efficacité de notre cadre conceptuel de gouvernance sur une base régulière pour identifier d'autres occasions d'intégration.

**Responsabilités du conseil d'administration :** Le conseil d'administration examine et surveille directement les questions liées à la santé, à la sécurité, à l'environnement, aux aspects sociaux, à la sûreté et à la gouvernance, y compris les changements climatiques. Le comité de développement durable soutient le conseil dans l'exercice de ses responsabilités liées à la SSEC et au développement durable à tous les sites de l'entreprise. Il surveille la mise en œuvre des politiques, des normes, des pratiques et des programmes de développement durable et fournit des conseils et des recommandations sur les questions liées au climat et la stratégie d'entreprise. Le comité se réunit tous les trimestres pour passer en revue la progression en développement durable, y compris les cibles de réduction des émissions. Il se tient au fait des tendances et des initiatives dans l'industrie et s'assure que les mesures appropriées sont prises.

**Responsabilités de la direction :** La responsabilité concernant les changements climatiques est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise. Dans l'équipe de la haute direction, le chef de la direction surveille toutes les activités relatives aux facteurs ESG, y compris les cibles et activités concernant l'action climatique. Actuellement, le chef de l'exploitation fournit des recommandations clés sur les questions liées au climat. Chaque trimestre, il communique au comité de développement durable des informations sur les questions liées au climat, les risques et occasions importants ainsi que la progression de la décarbonation.

Les stratégies climatiques et leur mise en œuvre sont le résultat d'une collaboration entre les exploitations et les équipes de SSEC au siège social et aux sites. À compter de 2024, l'équipe se rapportera au chef de l'exploitation. Nous comptons aussi agrandir l'équipe et embaucher un premier directeur, Décarbonation, en soutien à l'atteinte de nos objectifs liés au climat.



## Énergie et climat (suite)

### Stratégie

En décembre 2023, nous avons publié notre premier rapport sur l'action climatique, préparé conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. Il se concentre sur notre cible de réduction de 30 % en émissions absolues des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2021, notre année de référence.

La référence comprend les émissions de mines qui étaient en exploitation (Essakane et Westwood) et de mines qui étaient en construction (Côté Gold). Ainsi, nos émissions de référence des champs d'application 1 et 2 s'élèvent à 447 676 tonnes métriques d'équivalent dioxyde de carbone (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>), tandis que notre cible de 30 % signifie une réduction d'environ 134 000 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> d'ici 2030.

Notre approche demeure axée sur des cibles à moyen et à long terme : notre cible de 2030 est la priorité immédiate, et nous travaillons pour atteindre notre cible de zéro émission nette d'ici 2050 par le moyen de diverses stratégies de croissance. Au cœur de l'action climatique se trouve notre stratégie de décarbonation, que le conseil d'administration a examinée et approuvée en décembre 2023. La stratégie englobe différents efforts de décarbonation : des avancements technologiques à Westwood et à Côté Gold, la réduction progressive de la production à haute intensité ainsi qu'un engagement à l'égard d'une croissance responsable et à faibles émissions.

Nos deux actifs canadiens bénéficient de sources d'énergie plus propre ou renouvelable, occasionnant une faible intensité des émissions du champ d'application 2. Bien que l'intensification de la production à Côté Gold donnera lieu à une hausse à court terme des émissions du champ d'application 1, nous prévoyons qu'avec une planification adéquate, les émissions commenceront à diminuer après la fin de 2025 et au-delà.










Nous nous sommes fixé des cibles de réduction des GES pour les émissions des champs d'application 1 et 2, mais elles s'appliquent implicitement à notre consommation énergétique aussi. Pour réaliser une réduction de la consommation énergétique, nous privilégierons des efforts ciblant une réduction de la consommation énergétique à la source par l'entremise d'initiatives d'efficacité énergétique.

Parallèlement, nous évaluerons des occasions de réduire l'intensité carbonique des sources d'énergie utilisées pour répondre à nos besoins énergétiques. À titre d'exemple, nous explorerons des occasions de remplacer les combustibles fossiles par du carburant renouvelable et promouvoir l'électrification par l'utilisation de sources renouvelables ou d'un réseau électrique à intensité carbonique inférieure.

Cible de réduction de

# 30 %

en émissions absolues des  
champs d'application 1 et 2  
d'ici 2030

Westwood (DVM de 10 ans)	Côté Gold (DVM de 15 ans)	Essakane (DVM de 5 ans)
 <p><b>Changement opérationnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorer les possibilités de passer à l'exploitation souterraine (en cours)</li> </ul>	 <p><b>Énergie verte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorer les options d'énergie éolienne, d'énergie solaire et de stockage d'énergie</li> </ul>	 <p><b>Réduction de la consommation de mazout lourd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimiser la consommation énergétique</li> <li>• Explorer les options de faisabilité du diesel renouvelable</li> </ul>
 <p><b>Électrification lorsque c'est possible</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Électrification progressive du parc d'équipement en cours</li> </ul>	 <p><b>Transition du parc d'équipement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser du diesel renouvelable pendant la transition vers l'électrification complète du parc d'équipement après 2030</li> </ul>	 <p><b>Évaluation des aspects économiques du stockage énergétique dans des batteries</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Batterie de 5 mégawattheures (MWh) (en cours)</li> </ul>
 <p><b>Intégration des gains en efficience</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventilation sur demande (phase 1 en cours)</li> <li>• Récupération de chaleur</li> </ul>	 <p><b>Intégration des gains en efficience</b></p>	 <p><b>Intégration des gains en efficience</b></p>

## Énergie et climat (suite)

### Risques et occasions liés au climat

Un des principaux aspects de l'élaboration de notre stratégie climatique était d'évaluer nos risques et occasions liés au climat au cours d'une période raisonnable et de déterminer les conséquences financières potentielles. L'analyse de scénarios est une composante clé de cet exercice, qui sert à déterminer la résilience de la stratégie d'affaires d'une entreprise dans différents scénarios climatiques. IAMGOLD a choisi le profil représentatif d'évolution de concentration (RCP) 8.5 pour la majorité de son analyse afin de modéliser les risques de transition et les risques physiques. RCP 8.5, tiré du cinquième Rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), est un scénario de changements climatiques utilisé pour prévoir les concentrations futures des GES et est le scénario de réchauffement le plus intense. L'utilisation de ce scénario nous a permis de mettre en place une stratégie d'action climatique qui soutient la résilience et l'adaptation des entreprises en fonction du scénario de changements climatiques le plus grave.

Afin de nous assurer d'avoir une approche exhaustive pour gérer les effets des changements climatiques, nous avons réalisé une évaluation en septembre 2022 pour déterminer nos risques et occasions physiques<sup>10</sup> et de transition<sup>11</sup> liés au climat à court (2021 à 2024), moyen (2024 à 2030) et long terme (2030 à 2050) et établir l'ordre de priorité.

#### Risques physiques

Nos exploitations au Canada et au Burkina Faso sont exposées à des risques physiques découlant des changements climatiques.

	Essakane	Westwood	Côté Gold
Feux de forêt	-	✓	✓
Rivières en crue	✓	✓	✓
Sécheresse	✓	✓	✓
Températures extrêmes	✓	✓	✓



**Impacts :** Au Canada, les risques liés au climat pourraient avoir des répercussions sur la santé et la sécurité du personnel, nuire aux communautés locales et aux peuples autochtones, endommager les infrastructures, perturber les activités, avoir une incidence sur la biodiversité et avoir des effets sur la prise d'eau de l'entreprise. Au Burkina Faso, les risques climatiques pourraient avoir des répercussions sur la consommation énergétique en raison des coûts accrus en climatisation et en ventilation, la productivité du personnel et les communautés locales.

**Mesures d'atténuation :** Au Canada, les sites et les autorités gouvernementales surveillent attentivement les risques de feux de forêt durant l'été. Les deux sites disposent d'équipement de lutte contre les incendies sur place et collaborent avec les services d'incendie locaux. Les communications et la mobilisation des résidents locaux et des intervenants en ce qui a trait au risque de feux de forêt et/ou de feux de forêt réels seraient effectués par nos équipes de relations avec les communautés et d'environnement des sites conformément aux plans d'intervention d'urgence propres aux sites. À Côté Gold, des mesures ont été

prévues pour atténuer les risques associés aux conditions hivernales extrêmes lors de la conception du site.

Au Burkina Faso, IAMGOLD a une équipe de relations avec les communautés sur place qui consulte les communautés au sujet d'enjeux environnementaux importants, comme la bonne gouvernance de l'eau. Essakane travaille étroitement avec les communautés locales pour investir dans des projets et initiatives qui amélioreront les moyens de subsistance et augmenteront la résilience des communautés aux changements climatiques.

À tous nos sites d'exploitation minière, les installations de gestion et de traitement de l'eau sont conçues pour résister à des événements rares et extrêmes. IAMGOLD dispose de politiques et de procédures opérationnelles en gestion de l'eau conçues pour être conforme à l'initiative VDMD et aux exigences réglementaires. Tous les sites tiennent à jour un bilan hydrique, qui est communiqué aux ministères sur une base annuelle. Nos équipes de relations avec les communautés et d'environnement travaillent étroitement avec les communautés locales et autochtones au sujet de la bonne gouvernance de l'eau.

<sup>10</sup> Selon la définition du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, les risques physiques peuvent être des changements profonds ou à long terme des régimes climatiques (p. ex., gravité accrue des phénomènes météorologiques extrêmes ou hausse soutenue des températures).

<sup>11</sup> Les risques de transition comprennent les changements liés aux politiques, aux lois, aux technologies, à la réputation et au marché pour tenir compte des exigences d'atténuation et d'adaptation associées aux changements climatiques (p. ex., tarification du carbone, litiges liés au climat, énergie renouvelable, perceptions des parties prenantes des contributions ou des entraves d'une entreprise ou d'industrie à la transition à une économie à faibles émissions de carbone, et changements dans l'offre et la demande de certaines marchandises).

## Énergie et climat (suite)

### Risques de transition

Une analyse des risques de transition a aussi été effectuée pour l'horizon à moyen et long terme, soit jusqu'en 2040. Bien que les risques de transition varient selon le territoire, pour IAMGOLD, les risques les plus importants sont les risques technologiques et réglementaires, suivis des risques de marché et de réputation.

Risques de transition	Incidences financières potentielles
<b>Technologies</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La demande pour de nouvelles technologies à faibles émissions de carbone devrait augmenter pour soutenir la transition à une économie à faibles émissions de carbone</li> <li>De nouvelles technologies peuvent avoir une incidence sur la compétitivité opérationnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hausse des coûts à court terme</li> </ul>
<b>Réglementations</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Canada et le Burkina Faso sont des signataires de l'accord de Paris, et les deux pays se sont engagés à limiter l'augmentation de la température moyenne de la planète à 1,5 degré Celsius. Le Burkina Faso n'a pas mis en place de réglementations ou de programmes gouvernementaux pour limiter les émissions</li> <li>Le Québec, où Westwood est située, possède de telles réglementations, mais la mine ne produit pas suffisamment d'émissions pour être soumise au programme. L'Ontario, où Côté Gold se trouve, impose des taxes sur les émissions carboniques.</li> <li>Les pays du monde continueront sans doute de fixer ou de renforcer des cibles ou des politiques liés au climat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hausse des coûts causée par les mécanismes de tarification du carbone</li> <li>Coûts potentiels découlant de non-conformités</li> </ul>
<b>Marché</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Changements dans la demande de marchandises dans le cadre de la transition à une économie à faibles émissions de carbone</li> <li>Perturbations de la chaîne d'approvisionnement</li> <li>Les prêteurs et fournisseurs de capitaux pourraient être peu disposés à investir dans des entreprises à intensité carbonique élevée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perte de produits</li> <li>Hausse du coût en capital</li> <li>Accès limité au financement</li> </ul>
<b>Reputation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opposition du public à des projets et des mines ou manquement à la réglementation</li> <li>Risque relatif à l'accès à une main-d'œuvre compétente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hausse du coût en capital</li> </ul>

### Occasions

Bien que la quantification des occasions associées aux changements climatiques soit une science émergente, nous avons modélisé les facteurs suivants : efficacité des ressources, sources d'énergie, produits et services, marchés et résilience.

Nous entrevoyons des occasions considérables, principalement dans le secteur des produits et services, puis en ce qui a trait aux sources d'énergie et à l'efficacité des ressources. En ce qui concerne les produits et services, nous misons sur l'évolution de solutions de recharge à apporter à l'équipement minier existant, comme des camions et chargeuses électriques à batterie en vue de réduire les émissions et les coûts. De plus, nous explorons les possibilités d'amélioration des systèmes de récupération de chaleur et de ventilation à tous nos sites pour réduire davantage nos émissions. Quant aux sources d'énergie, nous étudions des options d'énergie renouvelable ou de faibles émissions afin de réduire notre empreinte de carbone annuelle. Même si nos actifs canadiens produisent de faibles émissions du champ d'application 2 en raison de réseaux utilisant principalement des sources d'énergie hydroélectrique ou nucléaire, nous envisageons aussi d'intégrer des sources d'énergie renouvelable afin de réduire les émissions et les coûts énergétiques. En ce qui concerne l'efficacité des ressources, notre stratégie de décarbonation comprend l'optimisation des camions de transport et du sautage, la mise en place de systèmes de récupération de chaleur et de ventilation ainsi que l'amélioration des méthodes d'exploitation pour réduire les émissions dans divers aspects de nos exploitations minières.

Pour obtenir plus de détails sur nos risques et occasions liés au climat, consulter notre rapport 2022 sur l'action climatique.

### Consommation d'énergie et émissions de GES en 2023

Nos exploitations consomment de l'énergie pour pouvoir mener une variété d'activités minières :

- Dans l'exploration pour découvrir des gisements ;
- Dans la construction pour bâtir des mines ;
- Dans le processus minier pour extraire le minerai et retirer les stériles ;
- Dans le processus d'usinage pour concasser et broyer le minerai ;
- Dans diverses autres activités, y compris l'alimentation en électricité de nos bureaux, de nos camps d'exploration et de nos sites d'hébergement.

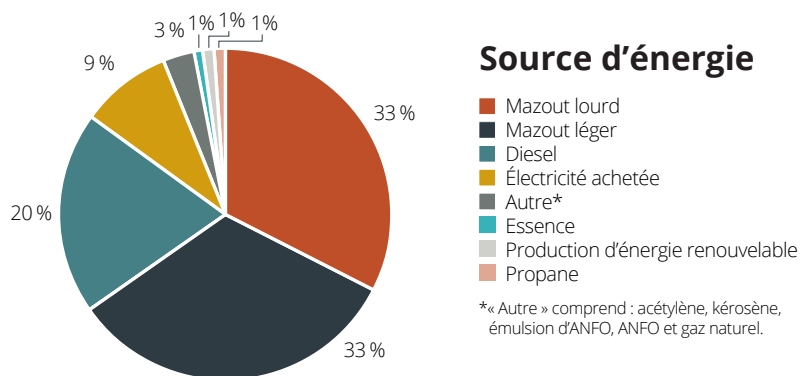
## Énergie et climat (suite)

### Consommation énergétique totale

La consommation énergétique totale représente toutes les données de consommation énergétique divulguées par IAMGOLD durant l'année de déclaration. En 2023, les données de consommation énergétique comprennent Essakane, Westwood, Côté Gold et les sites d'exploration avancée. Les données historiques comprennent les actifs vendus (la mine Rosebel et le projet Boto).

En 2023, nos sources d'énergie principales provenaient des combustibles fossiles à base de pétrole, comme le carburant diesel, le mazout lourd et le mazout léger, ainsi que de l'électricité fournie par le réseau et de la production d'énergie solaire sur le site. Notre consommation énergétique totale dépassait les 6 800 000 gigajoules (Gj) et enregistrait une baisse par rapport aux années antérieures en raison de la vente de Rosebel. L'intensité énergétique totale en 2023 s'élevait à 13,59 gigajoules par once d'or produite (Gj/oz Au produite), en hausse par rapport à l'année antérieure.

	2023	2022	2021
<b>Consommation énergétique totale (Gj)</b>	6 875 802	10 047 327	10 181 467
<b>Intensité énergétique totale (Gj/oz Au produite)</b>	13,59	12,57	14,97



### Consommation énergétique ajustée (ajustée en fonction des données de référence)

Le tableau ci-dessous présente la consommation énergétique ajustée d'Essakane, de Westwood, de Côté Gold et des sites d'exploration avancée à des fins de comparaison et de suivi de notre rendement par rapport à notre année de référence 2021. Notre consommation énergétique et notre intensité énergétique ajustées en 2023 étaient supérieures à celles de notre année de référence en raison d'augmentations de la consommation énergétique à Westwood et des activités de construction à Côté Gold.

	2023	2022	2021
<b>Consommation énergétique ajustée (Gj)</b>	6 875 802	6 411 750	6 538 352
<b>Intensité énergétique ajustée (Gj/oz Au produite)</b>	13,59	11,72	13,29



## Énergie et climat (suite)

### Émissions totales

Les émissions totales représentent les émissions réelles pour une année donnée (c.-à-d., les émissions de toutes les entités qui étaient exploitées par IAMGOLD durant l'année de déclaration). En 2023, nos émissions des champs d'application 1 et 2 totalisaient 440 296 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>. Les émissions étaient inférieures en 2023 en raison de la vente de Rosebel ; toutefois, l'intensité des émissions en 2023 a augmenté par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'explique principalement par l'intensification des activités à Côté Gold, qui n'avait pas encore commencé la production en 2023.

	2023	2022 <sup>12</sup>	2021 <sup>13</sup>
<b>Total des émissions directes – champ d'application 1 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)</b>	439 243	638 412	648 089
<b>Total des émissions indirectes – champ d'application 2 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)</b>	1 052	622	589
<b>Total</b>	<b>440 296</b>	<b>639 033</b>	<b>648 678</b>

	2023	2022 <sup>14</sup>	2021 <sup>15</sup>
<b>Total de l'intensité des émissions des champs d'application 1 et 2 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>/oz Au produite)</b>	0,87	0,80	0,95

12 Les chiffres ont été retraités en raison de mises à jour dans les facteurs d'émissions utilisés.

13 Les chiffres ont été retraités pour inclure les émissions de Côté Gold.

14 Les chiffres ont été retraités en raison de changements de méthodologie.

15 Les chiffres ont été retraités en raison de mises à jour dans les facteurs d'émissions utilisés.

16 Les chiffres ont été retraités pour inclure les émissions de Côté Gold.

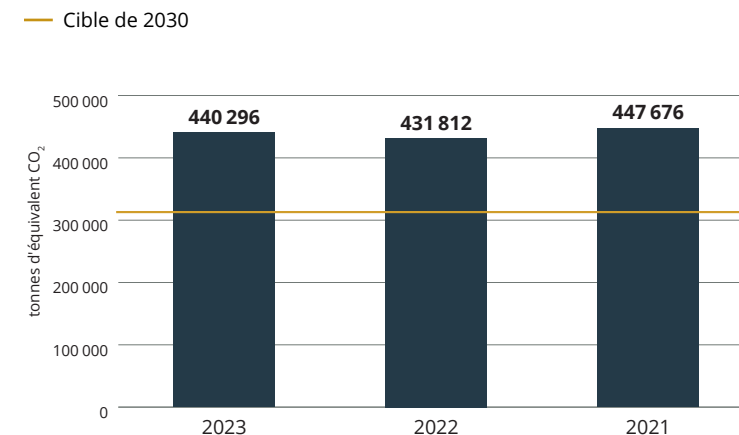
### Émissions ajustées (ajustées en fonction de l'année de référence)

Le tableau ci-dessous présente les émissions ajustées d'IAMGOLD provenant d'Essakane, de Westwood et de Côté Gold afin de permettre une comparaison et un suivi améliorés de notre rendement par rapport à notre année de référence 2021. En 2023, nos émissions des champs d'application 1 et 2 étaient supérieures de 2 % comparativement à l'année précédente et inférieure de 2 % par rapport à notre année de référence. L'intensité des émissions ajustée des champs d'application 1 et 2 était également supérieure en 2023 par rapport à 2022, mais inférieure à notre année de référence 2021. Nous travaillerons activement à la mise en œuvre de notre stratégie de décarbonation, qui est essentielle à l'atteinte de nos cibles de 2030.

	2023	2022 <sup>15</sup>	2021 <sup>16</sup>
<b>Émissions directes ajustées – champ d'application 1 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)</b>	439 243	431 190	447 087
<b>Émissions indirectes ajustées – champ d'application 2 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)</b>	1 052	622	589
<b>Total</b>	<b>440 296</b>	<b>431 812</b>	<b>447 676</b>

	2023	2022	2021
<b>Total de l'intensité des émissions ajustée des champs d'application 1 et 2 (tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>/oz Au produite)</b>	0,87	0,79	0,91

### Total des émissions ajustées des champs d'application 1 et 2



En 2024, nous resterons axés sur l'évaluation de nos plans et projets de décarbonation, l'élaboration d'un système de gestion énergétique, le renforcement de notre quantification et de notre déclaration des émissions du champ d'application 3 et l'élaboration d'une tarification interne du carbone.

Nous recherchons toujours des occasions d'améliorer l'efficacité de notre consommation énergétique, de réduire de consommation énergétique et de trouver des sources d'énergie plus propres. Dans le cadre de l'initiative IAMALLIN, chaque site s'efforce de réduire les coûts d'énergie et d'améliorer l'efficacité de l'entretien et des activités d'exploitation. Par exemple, Côté Gold mettra en service une pelle électrique CAT 6060 de prochaine génération qui servira aux activités dans la fosse. Le rapport 2022 sur l'action climatique présente d'autres initiatives de réduction des émissions à l'étude.

## Énergie et climat (suite)

### Gestion de la qualité de l'air et de la poussière

Si les émissions atmosphériques de l'exploitation minière ne sont pas bien contrôlées, elles peuvent causer des nuisances ou des préjudices à la santé et à l'environnement. Les émissions de particules en suspension, surtout les poussières engendrées par la fragmentation de la roche dans la fosse et le transport, représentent le problème le plus important lié à la qualité de l'air dans l'exploitation minière. Nos sites disposent de plans de gestion de la qualité de l'air et de la poussière, décrivant l'approche du site pour surveiller et gérer des émissions et particules en suspensions spécifiques.

En plus des inspections visuelles, la qualité de l'air est surveillée par divers dispositifs, comme des échantillonneurs fixes en continu, des échantillonneurs à volume élevé et un échantillonnage axé sur l'hygiène du travail. En outre, certains de nos sites, comme Côté Gold, utilisent des appareils de contrôle continu qui envoient des données en temps réel au Service de développement durable. Nos sites mettent en œuvre des mesures de lutte contre les poussières, comprenant l'application d'eau, des agents liants, des systèmes de gicleurs et des limites de vitesse.

Sur une base annuelle, les sites canadiens d'IAMGOLD doivent déclarer diverses émissions atmosphériques à l'inventaire national des rejets de polluants (INRP) du Canada. Les déclarations sont basées sur des seuils, de sorte que les installations qui n'atteignent pas les seuils ne sont pas tenues de déclarer cette information. Essakane, située au Burkina Faso, n'est pas tenue par les autorités réglementaires burkinabè de déclarer ses émissions de composés organiques volatils (COV).

Chacun de nos sites utilise une approche différente pour estimer ses émissions atmosphériques, se basant principalement sur les données de sources fixes de combustion et de certaines sources mobiles. En 2023, les émissions totales de monoxyde de carbone (CO) et de COV étaient supérieures en raison de l'utilisation d'une génératrice au diesel utilisée par un entrepreneur à Côté Gold. En 2024, nous élaborerons des directives pour assurer une déclaration uniforme de ces informations à tous les sites.



Émissions atmosphériques (kg) <sup>17</sup>	2023 <sup>18</sup>	2022 <sup>19</sup>	2021 <sup>20</sup>
Oxydes d'azote (NOx)	5 459 674	4 241 890	4 083 000
Oxydes de soufre (SOx)	2 253 871	1 996 868	2 510 595
Monoxyde de carbone (CO)	692 608	238 873	227 155
Composés organiques volatils (COV)	40 839 <sup>21</sup>	159	132
Particules en suspension (PM10)	54 563	61 532	53 962
Particules en suspension (PM2,5)	5 636	6 641	5 514

<sup>17</sup> Sur une base annuelle, IAMGOLD déclare diverses émissions atmosphériques à l'inventaire national des rejets de polluants (INRP) du Canada, y compris les émissions de SOx, de NOx, de COV et de particules en suspension. L'INRP dispose d'un seuil pour la déclaration de chaque émission atmosphérique. Si une installation n'atteint pas le seuil, elle n'est pas tenue de déclarer cette information. Les sites non canadiens (Essakane et, antérieurement, Rosebel) ne sont pas tenus par les autorités réglementaires nationales de déclarer ses émissions de COV. Les facteurs d'émission sont tirés de l'INRP et de l'Environmental Protection Agency des États-Unis. Les données représentent les émissions atmosphériques estimées.

<sup>18</sup> Les COV ne font pas l'objet d'un suivi par Essakane et les particules en suspension ne font pas l'objet d'un suivi par Côté Gold.

<sup>19</sup> Les COV et les particules en suspension ne font pas l'objet d'un suivi par Essakane ni par Rosebel.

<sup>20</sup> Les COV et les particules en suspension ne font pas l'objet d'un suivi par Essakane ni par Rosebel.

<sup>21</sup> Les données sur les COV comprennent les émissions estimées de sources fixes de combustion à Westwood et de sources fixes de combustion et de certaines sources mobiles à Côté Gold.

# Biodiversité et utilisation des terres

La biodiversité désigne la vie dans toute sa variété dans un écosystème, y compris les plantes, les animaux et les organismes. La protection de la biodiversité est vitale pour assurer le maintien de la vie sur Terre et la résilience des écosystèmes dans le contexte de changements environnementaux. Puisque les activités minières peuvent causer des modifications, une fragmentation ou une dégradation des habitats, il est important de mettre en application une planification de l'utilisation des terres, une réhabilitation progressive et une gouvernance environnementale à toutes les phases de la vie d'une mine pour réduire au minimum les effets nuisibles.

Guidés par notre politique de gestion de la biodiversité, nous intégrons la gestion et la conservation de la biodiversité à nos activités pour atténuer les préjudices causés à la biodiversité et rétablir les écosystèmes perturbés. Nous nous engageons à restreindre les activités minières dans les sites du patrimoine mondial de l'UNESCO. Nous surveillons et gérons les aspects de biodiversité liés à nos exploitations et à nos sites d'exploration avancée.<sup>22</sup>

Nous menons des études de référence de la biodiversité au début de chaque projet, dans le cadre de nos études d'impact environnemental et social, qui sont guidées par les normes de performance de l'IFC. Dans les premières étapes de la planification d'un projet, nous évaluons les incidences que le projet pourrait avoir sur les espèces aquatiques et terrestres et établissons des mesures pour réduire au minimum ces incidences, incluses dans les plans de gestion du site. Les rapports récents, comme l'évaluation environnementale (EE) de Côté Gold, sont accessibles sur notre [site Web](#).

<sup>22</sup> Les aspects de biodiversité des anciens sites fermés et des projets de coentreprise dont IAMGOLD n'est pas l'exploitant sont exclus.



Nous faisons un suivi des effets environnementaux pendant toutes les phases des activités minières. De plus, nous prenons en considération la biodiversité dans la planification et les activités liées à la fermeture d'une mine et à la réhabilitation. Essakane et Côté Gold ont des plans de gestion de la biodiversité en place. Westwood élaborera et mettra en œuvre un plan de gestion de la biodiversité en 2024.

À la fin 2022, nous avons réalisé une évaluation initiale de la biodiversité afin d'établir une feuille de route pour la biodiversité, respectueuse de la nature. En 2024, nous nous baserons sur ces travaux pour établir un cadre conceptuel et un plan de mise en œuvre de la biodiversité à chaque site, qui s'ajouteront à la feuille de route de décarbonation.

## Facteurs ESG à la loupe

Politique de développement durable

Politique de gestion de la biodiversité

**Norme en matière de développement durable (interne)**



## Biodiversité et utilisation des terres (suite)

### Incidences sur les sites liés à la biodiversité

IAMGOLD exerce ses activités dans une variété d'écosystèmes différents, allant des forêts boréales dans des conditions froides à l'environnement semi-aride de l'Afrique de l'Ouest. Chacun de ces écosystèmes abrite une flore et une faune uniques à la région et à nos sites. Nous reconnaissons que l'incidence sur la biodiversité ne se limite pas à nos terres. En collaborant avec les autorités et les communautés locales dans la planification de l'utilisation des terres, nous pouvons identifier et protéger des habitats et des espèces vitales et ainsi promouvoir la durabilité des écosystèmes.

**Essakane** : La mine se trouve dans une zone éloignée du Sahel, une région semi-aride de l'Afrique. La concession minière est située à l'intérieur de la Réserve partielle de faune du Sahel de 1 600 000 ha. C'est une zone désignée principalement en raison des lacs temporaires (Mare d'Oursi, Mare de Yomboli, Mare de Kissi), qui sont importants pour les oiseaux migrateurs. L'exploitation minière est permise dans ce secteur et il est important de noter que des centaines de villes et villages se trouvent dans cette réserve, qui compte une population de plus de 100 000 personnes et qui comprend des activités commerciales, industrielles et agricoles dans l'ensemble de territoire. La Mare d'Oursi est située à 67 km du site, et la zone de Falagountou sert de voie migratoire aux oiseaux du Sahel. Un plan de gestion de la biodiversité en place fournit des informations sur l'évaluation de référence, les incidences potentielles, la surveillance et la conformité, les mesures d'atténuation et l'engagement des parties prenantes. Les incidences du site d'Essakane sur la flore et la faune sont difficile à délimiter dans la région du Sahel, surtout dans la commune de Falagountou, en raison de l'ampleur de l'activité humaine, du braconnage et de la dégradation des habitats découlant d'activités telles que l'exploitation minière artisanale et la déforestation.

	Nature des incidences	Ampleur des incidences
<b>Essakane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dégradation du territoire</li> <li>Réduction et perte d'habitats des espèces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espèces touchées : 18 espèces ligneuses ; plantes herbacées non recensées</li> <li>Étendue des zones touchées : 2 781 hectares</li> <li>Durée des incidences : permanente</li> <li>Réversibles ou irréversibles : irréversibles</li> </ul>

**Westwood** : Le projet Fayolle, situé près du parc national d'Aiguebelle, pourrait avoir une incidence sur la faune terrestre en raison de la déforestation et des perturbations causées par les activités minières, la circulation et le transport. La déforestation occasionne des pertes d'habitat, mais des habitats similaires à proximité permettent à la faune de se réinstaller facilement. Les bruits de la machinerie et une activité humaine accrue peuvent avoir des incidences sur les oiseaux et les mammifères en surface, mais ces incidences sont considérées comme étant minimales en raison de l'amplitude limitée des niveaux sonores et le sautage peu fréquent. Le bruit ne devrait pas nuire aux espèces d'oiseaux à statut particulier. Nous tenons des consultations publiques et nous nous conformons aux réglementations en surveillant les risques à l'habitat du poisson et en produisant des rapports sur les effets environnementaux tous les trois ans en vertu du *Règlement sur les effluents des mines de métaux et des mines de diamants*.

Bien qu'une surveillance des oiseaux ne soit pas actuellement menée, nous explorons des efforts pour renforcer la surveillance de la biodiversité. La zone et la qualité de la frayère seront améliorées pour compenser la perte d'une petite zone d'habitat du poisson. La mine souterraine Westwood et la fosse à ciel ouvert Grand Duc se trouvent sur la propriété minière existante de Doyon, qui découle d'une transaction antérieure avec Cambior. Au moment de la fusion, des évaluations environnementales limitées avaient été réalisées lorsqu'IAMGOLD ne dispose pas de données de référence sur la biodiversité. Nous cherchons à apporter des améliorations pour nous permettre de mieux surveiller et gérer les effets de nos activités sur la biodiversité.

	Nature des incidences	Ampleur des incidences
<b>Westwood</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dégradation du territoire</li> <li>Réduction et perte d'habitats des espèces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inconnue</li> </ul>

**Côté Gold** : Nous avons effectué une étude d'impact sur l'environnement en 2015. Des études sur la faune ont identifié des espèces d'oiseaux, de reptiles, d'amphibiens et de mammifères ainsi que des espèces à risque. La zone présente une diversité relativement élevée d'espèces d'oiseaux et de mammifères, qui reflète la diversité des habitats présents (forêts, terres humides, zones arbustives et clairières). Côté Gold a établi un plan de contrôles et actions environnementaux afin de conserver tout aspect comportant une importance scientifique, économique, sociale ou culturelle. Côté Gold surveille les oiseaux migratoires et nicheurs sur le site, effectue des études sur les oiseaux et établit des zones tampons pour protéger les oiseaux nicheurs dans les zones de construction. Une surveillance régulière permet d'identifier les espèces à risque. Si une telle espèce est identifiée, les activités de construction sont modifiées.

	Nature des incidences	Ampleur des incidences
<b>Côté Gold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidences sur la biologie terrestre et aquatique en raison de change-ments à la qualité de l'eau, de la perte d'habitats et des change-ments potentiels touchant les po-pulations d'espèces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Étendue des zones touchées : variable, les effets sont limités à l'empreinte du projet, ou ils s'étendent aux zones locales ou régionales étudiées.</li> <li>Durée des incidences : deux ans ou moins</li> <li>Réversibles ou irréversibles : entièrement ou partiellement réversibles</li> </ul>



## Biodiversité et utilisation des terres (suite)

### Rendement lié à la biodiversité en 2023

À la fin 2023, l'empreinte totale d'IAMGOLD était de 4 454 hectares, dont 47 ont été réhabilités. Nous reconnaissons que nous devons en faire davantage en ce qui concerne la réhabilitation progressive et l'atteinte de nos objectifs en biodiversité.

Nous définissons les incidents importants comme étant ceux de niveau 4 ou 5 sur notre matrice des risques ou occasionnant des amendes de plus de 100 000 de dollars américains. Notre matrice des risques comprend la gravité d'incidents liée à l'environnement, à la santé et la sécurité ainsi qu'aux aspects sociaux et financiers. En 2023, il n'y a eu aucun incident important lié à la biodiversité.

#### Terres réhabilitées et perturbées en 2023 (hectares)

Terres perturbées durant l'année	Terres réhabilitées durant l'année
251	10

Superficie totale des terres non encore réhabilitées	Superficie totale des terres réhabilitées	Empreinte totale <sup>23</sup>
4 406	47	4 454

### Faits saillants de 2023

#### Essakane

Le site a constaté que des oiseaux tendent à se réunir près des aéroports en raison de l'abondance d'insectes dans ces zones. Pour atténuer ce problème, Essakane travaille à éloigner les insectes des aéroports et à retirer de la végétation spécifique. Il est important d'effectuer ces actions durant certaines saisons.

#### Westwood

Le site a reçu l'approbation pour le projet Fayolle concernant la compensation de l'habitat du poisson, ce qui a permis de mettre en place l'écloserie.

Il est prévu de créer une zone protégée pour la biodiversité dans une zone de réhabilitation dans le cadre de la fermeture minière en 2024.



### Surveillance collaborative des populations locales de poissons

Tout au long de 2023, IAMGOLD et Minnow Aquatics Environmental Services ont travaillé de concert avec la Première Nation de Mattagami pour créer le plan de pêche du lac Mattagami. Les travaux ont commencé en avril à l'écloserie du lac Mattagami en vue d'organiser une étude des populations de poissons du lac. En août, avec l'aide de membres de la communauté et du ministère des Richesses naturelles et des Forêts (MRNF), une étude de surveillance des poissons conforme au protocole du MRNF a été réalisée. Le but était de surveiller les changements affectant la pêche et les répercussions de l'écloserie de Mattagami sur la population de dorés jaunes dans le lac. Nous avons ainsi pu obtenir des informations utiles et renforcé nos liens avec la communauté. Certains poissons recensés dans l'étude ont été donnés au programme « Meals on Wheels », et des élèves de la Mary Jane Naveau Memorial School étaient présents durant l'étude pour en apprendre davantage au sujet de leur lac et de ses poissons.

#### Côté Gold

Côté Gold a réalisé un bilan des emplacements d'oiseaux nicheurs, des bilans des oiseaux crépusculaires, une surveillance acoustique des chauves souris et un levé aérien des ongulés dans le cadre de son programme de surveillance de la biodiversité. Une étude de la population des poissons dans le lac Mattagami a également été effectuée dans le cadre du plan de compensation du projet pour la pêche. La première ronde de surveillance des effets environnementaux, conforme au *Règlement sur les effluents des mines de métaux et des mines de diamants*, a été effectuée.

Le site a effectué l'ensemencement hydraulique et des travaux de génie biologique sur les rives des canaux de réalignement des cours d'eau. Il a transplanté des aunes et des saules, déracinés de partout sur le site, sur les rives des canaux de réalignement afin de servir de moyen naturel d'aider en cas de problème d'érosion et de stabiliser les rives. Ces travaux font partie du plan de réhabilitation de la mine et de son engagement à l'égard de la réhabilitation progressive.

<sup>23</sup> L'empreinte totale désigne la somme de la superficie totale des terres non encore réhabilitées et de la superficie totale des terres réhabilitées. L'arrondissement de nombres individuels peut entraîner un écart dans la valeur totale.

# Soutien aux gens et aux communautés

Notre force provient des membres de notre personnel. Leur diversité, leur intégrité et leur ingénuité font d'IAMGOLD un endroit où il fait bon travailler et nous permettent de gagner la confiance de nos communautés hôtes. Ils s'assurent que nous respectons nos promesses et nos engagements à partager les bienfaits de l'exploitation minière avec les autres, ce qui nous aide à devenir un partenaire de choix avec les peuples autochtones et les communautés ainsi qu'un employeur de choix dans l'industrie minière.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
Santé, sécurité et mieux-être	43
Notre main-d'œuvre	47
Équité, diversité et inclusion	53
Relations avec les communautés	57
Relations avec les Autochtones	63
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>

# Santé, sécurité et mieux-être

La santé et la sécurité sont au cœur de notre vision Zéro Incident<sup>®</sup>. C'est pourquoi nous sommes résolus à prévenir les blessures et maladies professionnelles en inculquant de solides systèmes et pratiques de gestion de la santé et sécurité. Nous identifions, évaluons et contrôlons activement les risques pour assurer la sécurité de la main-d'œuvre, des entrepreneurs et des personnes en visite. Nous accordons également la priorité au bien-être de notre équipe en faisant la promotion de la santé physique et psychologique et en assurant l'intégrité des actifs à tous nos sites. Il est essentiel que tout le monde puisse rentrer sain et sauf après chaque jour de travail.

La politique de santé et sécurité d'IAMGOLD décrit nos engagements et exigences en santé et sécurité à l'échelle de l'entreprise et s'applique à tout le personnel, les entrepreneurs et les tiers. En 2023, au siège social, nous avons élaboré de nouvelles normes de santé et sécurité portant sur la santé et l'hygiène du travail : gestion des poussières, des produits chimiques et du bruit. Elles établissent les exigences minimales que doivent comporter les programmes des sites, comme contrôler les risques, définir les rôles et responsabilités, fournir des formations, effectuer une surveillance et prévoir des outils d'auto-évaluation durant la mise en place des normes.

## Système de gestion de la santé et sécurité

Chaque site est également tenu d'élaborer et de mettre en œuvre des systèmes de gestion de la santé et sécurité qui répondent aux normes de l'entreprise et, dans la mesure de possible, vont au-delà des lois locales. En tant qu'entreprise basée au Canada, IAMGOLD se conforme à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, qui accorde trois droits à tous les membres du personnel : le droit d'être informé des questions de santé et de sécurité, le droit de participer aux décisions qui pourraient avoir une incidence sur leur santé et leur sécurité, et le droit de refuser un travail qui pourrait nuire à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles d'autrui. Nous suivons les lois et réglementations locales en santé et sécurité, y compris la *Loi n° 23/94/ADP portant Code de la Santé publique et la Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs* du Burkina Faso, ainsi que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1) du Québec. Nos systèmes de gestion de la santé et sécurité s'appliquent au personnel et aux entrepreneurs. Le système de santé et sécurité d'Essakane

est conforme à la norme ISO 45001 et fait l'objet d'un audit externe annuel. Les systèmes de santé et sécurité de Westwood et de Côté Gold sont alignés sur les protocoles VDMD. Leurs systèmes internes sont aussi guidés par les exigences de la norme ISO 45001, mais ne font pas l'objet d'audits externes.

Tous nos risques importants pour la santé et la sécurité sont consignés dans des registres de risques pour chacun de nos sites. Notre approche des risques utilise plusieurs différentes méthodologies pour la détermination des risques et la gestion des contrôles. Tous les ans, chaque site met à jour ses registres des risques pour la santé et la sécurité pour tous les services. Ces mises à jour sont ensuite intégrées dans le registre de gestion des risques de l'entreprise, qui est sous la supervision de notre équipe d'audit interne.

### Facteurs ESG à la loupe



Politique de développement durable

Politique de santé et sécurité

Comités paritaires de santé et sécurité de la direction et du personnel



## Santé, sécurité et mieux-être (suite)

### Programmes de santé et sécurité

Nous disposons de plusieurs programmes de surveillance et de prévention afin de repérer et de gérer les risques. Nous mettons en place des contrôles pour prévenir ou réduire les risques qui ne peuvent pas être éliminés. Nous réalisons périodiquement des audits et des inspections qui confirment que ces contrôles sont bien maintenus et qu'ils fonctionnent efficacement. Nos programmes comprennent :

- **Programme de gestion des risques critiques** : À la mi 2023, nous avons concentré nos efforts sur la création d'un programme de gestion des risques critiques afin de prévenir les incidents critiques et les décès, dans le but de renforcer notre culture de santé et sécurité et de l'intégrer plus étroitement dans nos pratiques de sécurité. Ce programme comprend des protocoles portant, entre autres, sur le travail en hauteur, les espaces clos et le levage. Il constituera une priorité majeure en 2024 et servira de guide pour toutes les autres initiatives en sécurité.
- **Programme de prévention et de gestion de la fatigue** : L'objectif de ce programme est de s'assurer que tous les membres du personnel sont aptes à travailler. Des formations et des séances de sensibilisation sont données concernant les tâches critiques de sécurité comme l'utilisation d'équipement mobile et lourd ainsi que de saines habitudes alimentaires, de sommeil et d'exercices physiques.
- **Programme de santé et d'hygiène du travail (SHT)** : Tous les sites ont en place des programmes de santé et d'hygiène du travail à différents stades de maturité, qui se concentrent sur la surveillance systématique et périodique des aires de travail et du personnel pour veiller à ce que les dangers pour la santé au travail soient bien établis et que des mesures correctives soient rapidement mises en place pour atténuer les risques. Selon le site, ces programmes peuvent comprendre le contrôle de la silice, de la poussière, du plomb et du bruit, conformément aux lois. La nouvelle norme de gestion du bruit d'IAMGOLD privilégie une approche s'harmonisant au programme de gestion du bruit de la SHT des sites.
- **Plans de gestion de crises et d'intervention d'urgence** : Nous avons examiné et mis à jour le plan de gestion de crises d'IAMGOLD en 2023 et effectué deux simulations d'exercices sur table afin de nous assurer d'être conforme et paré à une crise. En 2024, nous élaborerons un plan de formation pour nos porte-parole en gestion de crises.

En 2023, des séances pilotes de notre programme de leadership en sécurité ont été menées à Essakane et à Westwood, portant sur :

- l'identification des superviseurs et superviseuses aux sites ;
- l'adaptation des programmes pour chaque site ;
- l'accompagnement professionnel des gestionnaires pour communiquer efficacement aux membres du personnel sur la sécurité, fournir des commentaires et corriger tout comportement problématique relativement à la santé et sécurité ;
- l'alignement des attentes en sécurité dans toute la direction ;
- la clarification des attentes pour la main-d'œuvre et la supervision.

Les membres du personnel sont encouragés à signaler les conditions à risque et les gestes imprudents à leur gestionnaire ou à l'équipe de santé et sécurité dans le cadre du programme de gestion de la sécurité axée sur le comportement qui met l'accent sur l'établissement rapide et la mise en place efficace de mesures correctives en fonction de ces signalements.

Nous avons aussi mis en place des programmes de **services de santé et de mieux-être pour le personnel** dans les bureaux de l'entreprise et à nos sites en exploitation et de mise en valeur afin d'assurer la santé du personnel et d'offrir l'accès à des soins médicaux. Notre programme d'aide aux employés et à la famille offre des ressources professionnelles en santé et mieux-être, y

compris un soutien psychologique, nutritionnel et financier aux membres du personnel canadiens à temps plein et à leur famille. Essakane dispose d'une clinique comptant des infirmiers et infirmières et un ou une médecin disponible sur appel qui prodiguent des soins médicaux au personnel, et mènent des campagnes de sensibilisation à l'intention du personnel. À Westwood, une infirmière est présente au site quatre jours par semaine. À Côté Gold, quatre auxiliaires médicaux au total travaillent en rotation, soit deux par quarts de travail, et sont disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Tous nos bureaux et sites disposent d'un programme et de mesures de mieux-être visant à promouvoir la santé et le bien-être des membres du personnel, y compris leur santé et sécurité psychologique. En 2024, nous effectuerons un examen holistique du mieux-être et redéfinirons ce qu'il signifie dans notre entreprise en vue d'assurer l'épanouissement de notre personnel. Notre but est d'établir des exigences minimales et d'uniformiser notre approche en matière de programmes de mieux-être du personnel.

Des programmes de formation sont élaborés aux sites pour sensibiliser les gens et les informer au sujet de nos programmes de santé et sécurité. Nous offrons aussi des formations additionnelles sur une grande variété de sujets, y compris la conduite prudente de véhicules, la gestion d'activités à risque élevé, l'utilisation d'équipement de protection individuel, nos systèmes de permis de travail, l'aptitude au travail, le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT 2015) et la gestion et la prévention de la fatigue.



Les sites entament les journées de travail par des discussions sur la sécurité, des réunions de sécurité, des réunions de début de quart et des séances *Mind Body Achievement* (MBA) axées sur la sécurité. Les travailleurs et travailleuses et leur gestionnaire discutent des tâches de la journée et établissent les dangers et les contrôles associés.

Nous organisons des réunions sur la sécurité, des inspections, des tournées de la direction et des formations sur les risques critiques. Nos équipes de santé et sécurité du siège social et des sites, ainsi que nos équipes de développement durable des sites, se réunissent sur une base trimestrielle afin de discuter des initiatives en sécurité, des résultats et des leçons tirées. En outre, chaque site dispose d'un comité paritaire de santé et sécurité, un groupe consultatif formé de membres de la direction et du personnel qui se réunit régulièrement pour discuter de préoccupations en santé et sécurité, formuler des recommandations et faire un suivi de la progression.

## Santé, sécurité et mieux-être (suite)

### Suivi et rapports en santé et sécurité

Le rendement en santé et sécurité fait l'objet de rapports sur une base hebdomadaire et mensuelle et selon les besoins. À titre d'exemple, nos sites préparent des rapports hebdomadaires et mensuels sur divers sujets, comme la santé-sécurité. Nous avons de nombreux mécanismes en place pour faire un suivi et un examen des activités en santé et sécurité. Notre processus de rapport d'incident important (RII) englobe les incidents de santé et sécurité de niveau 4 ou 5, comme les décès, les blessures occasionnant des jours d'absence ou une invalidité temporaire, ou les situations se soldant par des effets permanents et nombreux sur la santé. Les enquêtes réalisées dans le cadre du processus de RII utilisent la méthode *Incident Cause Analysis Method* (ICAM) et différentes méthodologies d'évaluation des risques (soit la méthode nœud papillon ou des méthodes propres aux sites), nous aident à déterminer, évaluer et mettre en œuvre des mesures correctives efficaces qui sont systématiquement mises en application dans toute l'entreprise pour atténuer les risques. Les équipes de direction des sites font un suivi des commentaires partagés durant les réunions de RII et mettent en application les mesures correctives.

Lorsque survient un incident important, un RII en informe la direction le jour de l'incident et le rapport initial est produit et distribué dans les 24 heures. Le suivi entrepris en 2023 pour vérifier la rapidité de mise en œuvre de mesures à la suite de RII n'a dénoté aucune lacune à cet égard. En 2023, les incidents de santé et sécurité de niveau 4 et 5 étaient liés au travail en hauteur (18 %), à l'équipement mobile (12 %), au levage et au gréage (12 %) et à la maîtrise des énergies (12 %). Le programme de gestion des risques critiques de 2024 concentrera nos efforts sur la prévention de ces types d'incidents.

Nous disposons aussi de rapports d'indicateurs et prévention et de résultats ainsi que du logiciel de déclaration d'incidents InteleX. Les programmes d'hygiène industrielle aux sites servent à identifier et à gérer les activités à risque élevé et à établir des programmes de prévention. Ces rapports sont distribués aux directeurs généraux des sites, à l'équipe de la haute direction et à certains membres du siège social.

En 2023, nous avons commencé à utiliser le logiciel de santé et sécurité InteleX. Cette plateforme nous permet de faire un suivi plus efficace des blessures, des observations, des audits, des inspections, des risques et d'autres aspects connexes. En 2024, notre équipe de santé et sécurité concentrera ses efforts sur l'élaboration d'un nouveau tableau de bord qui aidera les cadres hiérarchiques à surveiller notre rendement, à améliorer l'adoption de nouveaux modules et à offrir de la formation supplémentaire.

### Rendement 2023 en santé et sécurité

Nous avons obtenu un taux de fréquence du total des incidents enregistrables (TF TIE) de 0,69 en 2023, conforme à notre cible. Le taux de jours d'absence, restrictions et transferts (TF JART) a légèrement augmenté pour atteindre 0,39, tandis que le taux de fréquence des pertes de temps en raison d'accident (TF PTA) ont quelque peu augmenté pour atteindre 0,15. Dans l'ensemble, Essakane et Côté Gold ont obtenu de meilleures performances en sécurité que Westwood, et bien que nous sommes conscients des difficultés uniques à l'exploitation minière souterraine à Westwood, nous cherchons continuellement à améliorer notre performance. À Côté Gold, l'intensification des activités de construction a engendré une augmentation des heures travaillées d'environ 30 % et une exposition à de nouveaux risques et dangers. Nous voyons l'amélioration continue en santé et sécurité, mais nous célébrons aussi les réussites de nos sites. Essakane a réalisé le meilleur TF JART et TF TIE de son histoire, attribuable en partie aux résultats exceptionnels des activités proactives effectuées en santé et sécurité, comme les inspections menées par l'équipe de la sécurité et les tournées de la direction.

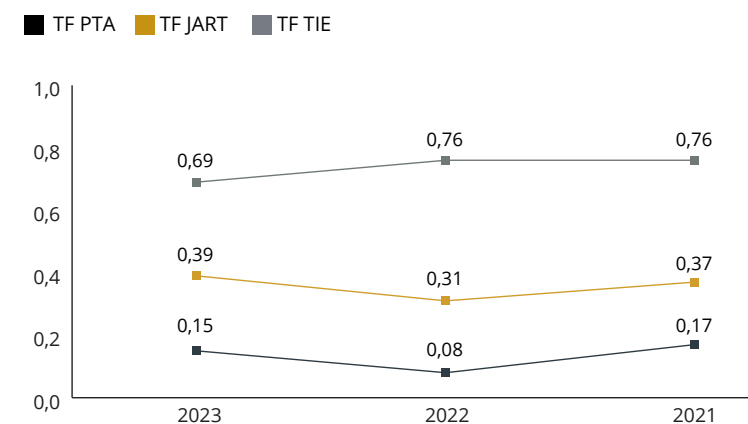
Indicateurs de résultats	Définition	2023 <sup>24</sup>	2022	2021
<b>Décès</b>	Décès lié au travail	0	1	0
<b>Pertes de temps en raison d'accident</b>	Incidents donnant lieu à une perte de temps causée par une blessure	15	10 <sup>25</sup>	21
<b>Blessures occasionnant des jours d'absence, restrictions ou transferts</b>	Blessures occasionnant des jours d'absence, des restrictions ou des transferts à d'autres tâches (comprend les restrictions et les pertes de temps en raison d'accident)	38	37	45
<b>Total d'incidents enregistrables</b>	Tous les incidents, y compris les pertes de temps en raison d'accident, les restrictions et les blessures nécessitant des soins médicaux	67	90	92

<sup>24</sup> Les données comprennent Rosebel et Boto.

<sup>25</sup> Le nombre de pertes de temps en raison d'accident a été retraité en raison de la reclassification des incidents.

<sup>26</sup> Par 200 000 heures de travail.

### Rendement en sécurité<sup>26</sup>



## Santé, sécurité et mieux-être (suite)

### Faits saillants

#### Côté Gold

Côté Gold est passé d'un site suivant la formule ingénierie, approvisionnement et gestion de construction à un site d'exploitation minière autonome et de construction ; il a élaboré son propre système formel de gestion des risques ciblant 12 risques mortels.

Il a établi son premier programme d'intervention en cas d'urgence et a procédé à l'embauche de 2 spécialistes et au recrutement de 38 bénévoles ainsi qu'à l'acquisition d'équipement essentiel.

Côté Gold a acheté de l'équipement d'urgence médicale, y compris une ambulance et des instruments médicaux. Des ententes avec des hôpitaux locaux et des prestataires de services d'intervention d'urgence sont en place. Les formations de bénévoles se poursuivront en 2024, en vue de permettre au site de gérer les services d'intervention d'urgence de façon autonome en début d'année.

#### Essakane

La mine a obtenu le meilleur rendement en santé et sécurité de toute son histoire.

Elle a souligné la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail des Nations Unies ainsi que les journées internes santé, sécurité, environnement, sous le thème : *Un milieu de travail sûr et sain : un engagement pour la santé et le bien-être de nos collaborateurs.*

#### Westwood

Toute l'équipe de supervision a suivi la formation de leadership en santé et sécurité. Les réunions trimestrielles de sécurité avec les entrepreneurs et les principaux gestionnaires des entreprises en sous-traitance ont contribué à un meilleur rendement.

Le site a mené des campagnes mensuelles de sécurité et mis en œuvre des mesures de prévention des feux de forêt.



#### Siège social

Le siège social a discuté avec les sites afin de réaligner le programme de gestion des risques critiques pour renforcer le degré de maturité de la culture de sécurité de l'entreprise.

# Notre main-d'œuvre

Nous croyons qu'investir dans les gens nous permet de nous acquitter de nos responsabilités à l'égard de nos communautés, de l'environnement et de nos parties prenantes. Nous cherchons à cultiver et à récompenser les équipes à rendement élevé composées de personnes professionnelles avant-gardistes, novatrices et passionnées par l'excellence opérationnelle, l'amélioration continue et la volonté de rendre le monde meilleur pour les prochaines générations.

Pour y arriver, nous devons entre autres apporter un changement stratégique à notre approche des relations avec le personnel, axée sur l'expérience du personnel et le renforcement de l'engagement du personnel à toutes les étapes du cycle de l'emploi. Nous adaptons et ajustons continuellement nos stratégies d'attraction, de rétention et d'engagement des talents afin de rester flexibles, en tenant compte des besoins individuels et organisationnels, des tendances de l'industrie et des meilleures pratiques afin de créer un endroit où il fait bon travailler.

## Attraction des talents et mobilité interne

Nous savons qu'attirer, recruter et sélectionner les bons talents est essentiel à la réussite de l'entreprise. Chez IAMGOLD, nous avons un ensemble exhaustif de politiques, de normes, de codes et de plans qui communiquent les attentes minimales de l'entreprise en termes de gestion du personnel. La norme en matière d'acquisition et de sélection des talents définit les normes minimales pour recruter les talents les meilleurs et les plus qualifiés pour toutes les possibilités d'emploi offertes selon un processus de recrutement impartial et non discriminatoire. En 2023, nous avons mis à jour notre norme en matière d'acquisition et de sélection des talents afin de renforcer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans nos pratiques d'embauche et de mobilité interne.

Les principales activités en 2023 comprenaient :

- **Attirer des talents de haut calibre en réévaluant nos stratégies de recrutement** : Nous nous sommes efforcés de mieux faire connaître notre marque parmi des groupes de candidatures non traditionnelles en renforçant nos campagnes de recrutement, en élargissant nos partenariats de recrutement à l'externe pour accéder à des candidatures diversifiées et en modifiant nos affichages de poste pour qu'ils reflètent la priorité que nous accordons aux principes d'inclusion. Nous avons également mis en place des formations pour les gestionnaires sur les pratiques d'embauche inclusives.
- **Renforcer l'expérience d'accueil et d'intégration** : Nous avons mis en place une nouvelle ressource en ligne d'accueil et d'intégration, qui comprend un guide sur l'histoire de notre entreprise et de ses exploitations ainsi qu'un manuel pour les gestionnaires axé sur les principes clés de leadership et les programmes de développement des talents. Ce site sert de carrefour d'information pour faciliter et accélérer l'intégration des nouvelles recrues.
- **Accorder la priorité à la mobilité interne des talents** : Nous avons cherché à explorer les talents dont nous disposons à l'interne et à les préparer à des possibilités d'avancement, en particulier les talents à des postes deux niveaux sous la direction générale, dans le cadre de la planification de la relève. Pour ce faire, nous avons déterminé les rôles critiques dans toute l'entreprise, effectué des évaluations des talents et mis sur pied des plans de développement individuel. Une attention particulière a été portée à la représentation des femmes dans des rôles critiques, tant les employées nationales qu'expatriées.
- **Personnaliser l'expérience du personnel** : Nous avons bonifié nos programmes d'avantages sociaux pour offrir une plus grande flexibilité à notre personnel, entre autres en augmentant les dépenses admissibles du compte de soins de santé. Puisque nous sommes conscients qu'une approche universelle n'est pas nécessairement la plus efficace, des stratégies d'apprentissage et de développement personnalisées ont été adaptées aux besoins individuels. Nous avons instauré des conversations individuelles avec les gestionnaires pour comprendre les défis du personnel et obtenir des commentaires.



## Facteurs ESG à la loupe



[Politique de développement durable](#)

[Politique de diversité](#)

[Norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail](#)

[Politiques et normes internes portant sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion, l'aptitude au travail, la consommation de drogues et d'alcool, la gestion du rendement et plus.](#)

## Notre main-d'œuvre (suite)

### Parmi les meilleurs employeurs

Pour une deuxième année d'affilée, IAMGOLD figure parmi les meilleurs employeurs du Grand Toronto. En 2023, nos efforts en termes d'engagement, d'inclusion et de culture d'entreprise dans nos diverses pratiques s'appliquant au personnel canadien non syndiqué ont été soulignés. Voici quelques-unes des raisons :

- Nous offrons une rémunération et des avantages sociaux concurrentiels, y compris un régime d'assurance-maladie complémentaire, qui inclut un compte soins de santé, un compte Mieux-être destiné aux besoins de toute la famille ou du foyer, ainsi qu'une protection couvrant les frais de consultation de spécialistes en santé mentale.
- Nous encourageons les membres du personnel à réduire leur empreinte de carbone en offrant un programme de véhicule à énergie propre qui donne droit à un remboursement pouvant aller jusqu'à 3 000 de dollars canadiens tous les 36 mois pour l'achat ou la location de véhicules électriques ou hybrides.
- Nous offrons un supplément de revenu aux prestations de congé de maternité et de congé parental aux nouvelles mamans (90 % du salaire pour une durée maximale de 25 semaines) et avons récemment élargi notre politique de supplément de revenu aux pères et aux parents adoptifs, correspondant à 90 % du salaire pour une durée maximale de 8 semaines.
- Nous disposons d'un programme de travail hybride flexible qui cherche à offrir un milieu de travail doté d'une certaine souplesse pour permettre aux membres de l'équipe de concilier leurs engagements personnels et professionnels.

### Attirer les talents émergents

La concurrence pour obtenir des talents est particulièrement féroce dans l'industrie minière et dans les communautés où nous exerçons nos activités. Un engagement à offrir un milieu de travail inclusif et à valoriser une main-d'œuvre diversifiée, jumelé à des initiatives de développement des talents émergents, est essentiel pour tenir compte des changements démographiques et de nos besoins constants de recrutement. Nous avons plusieurs initiatives en place pour appuyer le développement des compétences et la préparation de nouveaux talents et de talents émergents.

Les candidats et candidates à la profession d'ingénieur ou ingénieure (CPI) sont formés en milieu de travail en étant jumelés à des personnes expérimentées et suivent des formations au site axées sur les compétences pour accroître leurs compétences. Nous déployons beaucoup d'efforts pour recruter sur les campus et nous offrons des stages et des emplois d'été à divers sites miniers pour aider les étudiants et étudiantes à acquérir de l'expérience dans l'industrie et à explorer les possibilités de de carrière après l'obtention de leur diplôme. Nous faisons activement la promotion de carrières dans l'industrie minière en soutenant des initiatives comme *Jill of All Trades*, qui présente à des filles du secondaire des possibilités de carrières dans les métiers spécialisés et les technologies grâce à des événements pratiques. Nous versons une contribution au Fonds de bourses d'études *Young Mining Professionals (YMP)*, qui apporte un soutien financier à des étudiants et étudiantes d'exception pour poursuivre leurs études dans des domaines liés à l'exploitation minière. Nous commanditons également des événements comme les Jeux miniers canadiens qui offre aux étudiants et étudiantes en génie minier une plateforme pour montrer leurs compétences et leurs connaissances. Ces initiatives témoignent de notre engagement à appuyer la prochaine génération de spécialistes miniers et à promouvoir la diversité dans notre industrie.



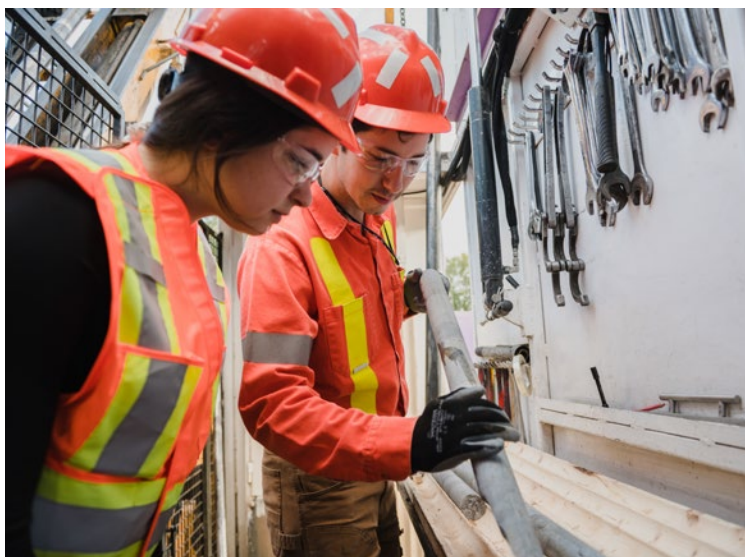
### Soutenir les leaders de demain

Chacun de nos sites a mis en œuvre des initiatives qui visent à soutenir les étudiants et étudiantes des communautés, ainsi que la prochaine génération de leaders et de spécialistes du secteur minier.

Notre équipe de Westwood accueille des stagiaires d'été et offre un soutien financier à l'intention de personnes étudiant dans des domaines liés aux mines dans un collège ou une université. En été 2023, Westwood a accueilli 20 stagiaires, qui ont eu l'occasion d'approfondir leurs connaissances de l'industrie minière. La mine a aussi remis quatre bourses (trois bourses de 1 000 de dollars canadiens et une de 2 000 de dollars canadiens) à des cégépiens et cégépiennes étudiant dans des domaines miniers, mais également en santé, une industrie qui a aussi besoin de spécialistes bien formés. Westwood a également décerné quatre bourses de 1 000 de dollars canadiens à des étudiants et étudiantes de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) inscrits à des programmes d'études dans le domaine minier et qui comptent faire carrière dans les mines.



## Notre main-d'œuvre (suite)



Nous savons que les jeunes talents représentent notre avenir. Nous recrutons et formons activement des étudiants et étudiantes, tissons des relations et offrons des perspectives de carrière. L'an dernier, nous avons embauché au total 36 étudiants et étudiantes, stagiaires et stagiaires dans un programme coopératif au Canada pour occuper divers rôles à nos sites, notamment en géologie, en planification intégrée, en métallurgie, en maintenance industrielle, en TI, en RH et plus encore.

### Agrandir notre bassin de talents

Notre partenariat dans le cadre du programme Artemisa Mining Challenge, qui cherche à agrandir le bassin d'ingénieures talentueuses en génie minier à œuvrer dans des minières canadiennes, et a abouti à l'embauche de deux ingénieures chiliennes en génie minier. Faites connaissance avec Nikol Cubillos Fernandez et Priscilla Navarro, des ingénieures en formation à Côté Gold. IAMGOLD a contribué à parrainer ces recrues, qui possédaient déjà les compétences techniques requises, mais qui ont pu exercer d'autres compétences, comme l'apprentissage de l'anglais, des aptitudes à la communication, la résolution de problèmes, le travail d'équipe et le leadership, avant de commencer officiellement leur emploi chez IAMGOLD.



#### Faites connaissance avec Nikol Cubillos Fernandez :

Je suis ravie de me joindre l'équipe d'IAMGOLD. À Côté Gold, je suis actuellement une ingénieure en formation dans le Service géotechnique et je participe à des projets d'analyse géotechnique et d'évaluation des risques afin d'assurer la stabilité et la sécurité des activités d'exploitation minière. J'aime l'aspect

collaboratif, la coopération avec diverses équipes pour trouver des solutions novatrices.

L'exploitation minière me fascine, puisqu'elle combine l'innovation, la technologie et le développement durable. Les défis de l'industrie repoussent les limites de l'ingénierie et de la résolution de problèmes, ce qui crée un environnement intellectuellement stimulant. C'est une question de gestion responsable des ressources, de bien-être des communautés et de réduction des incidences environnementales. Mon père, qui compte 40 ans dans l'industrie minière, a influencé mon intérêt. C'est significatif pour moi de poursuivre son œuvre et de voir l'industrie se développer. Ça me fascine d'entendre ses expériences et ses vieilles histoires sur les changements dans l'industrie minière au fil du temps.



#### Faites connaissance avec Priscilla Navarro :

Grâce au programme Artemisa Mining Challenge, j'ai eu la chance de suivre un cours de six semaines à Toronto pour améliorer mes compétences en anglais et explorer des perspectives d'emploi. Je travaille maintenant à Côté Gold, où j'aide à évaluer et à gérer les risques géologiques et géotechniques pour assurer la sécurité et la stabilité de l'infrastructure minière.

La culture d'entreprise constitue l'un des aspects les plus agréables du travail chez IAMGOLD. Dans ce milieu, le respect des gens et de leurs idées est important, ce qui donne lieu à une atmosphère collaborative où les membres de l'équipe sentent qu'ils ont le pouvoir de partager leurs perspectives uniques et leur expertise dans les projets.

Depuis longtemps, l'industrie minière est confrontée à des difficultés liées à la diversité de genres et la diversité ethnique, et certains groupes y sont sous-représentés. En encourageant une culture d'inclusion et en faisant activement la promotion de la diversité dans le recrutement, la formation et les rôles de direction, le secteur minier peut bénéficier d'une main-d'œuvre plus compétente et novatrice. Je suis ravie de laisser ma marque dans l'industrie et de contribuer à renforcer la nouvelle génération dans le domaine minier et à avoir une incidence positive.

## Notre main-d'œuvre (suite)

### Gestion du rendement

Notre programme de gestion du rendement (PGR) vise à promouvoir le développement et la croissance du personnel, à soutenir les objectifs de l'entreprise et à encourager un rendement fort. Le processus du PGR a lieu chaque année. Ensemble, les membres du personnel et leur gestionnaire discutent et créent des objectifs alignés sur ceux du service et de l'entreprise, puis évaluent la progression de l'atteinte de ces objectifs dans le cadre d'un dialogue en continu tout au long de l'année. De plus, le PGR jette les bases des évaluations du potentiel des talents et des processus officiels de la planification de la relève. Des ressources exhaustives de soutien et de formation sont offertes pour les gestionnaires et les employés et employées à chaque étape du cycle du PGR.

### Rémunération et avantages sociaux du personnel

Nous valorisons les contributions du personnel à la réussite d'IAMGOLD : nous offrons une rémunération concurrentielle, un vaste éventail d'avantages sociaux ainsi que d'autres avantages sociaux facultatifs, au choix du personnel. Nos programmes de rémunération globale sont conçus pour être équitables et conformes au marché afin de soutenir, d'engager, de récompenser et de retenir les talents dans chaque région respective. Nous avons conçu nos programmes afin de soutenir la santé physique, financière et mentale des membres du personnel et de leur famille. De façon générale, nous offrons une assurance-maladie, une assurance-vie, une assurance invalidité, des congés parentaux, un régime d'actionnariat et un régime de retraite ; toutefois, les programmes spécifiques pourraient varier selon l'emplacement et le groupe d'employés et employées. IAMGOLD fournit également une variété de services au personnel pour faciliter la réorientation professionnelle au moment de la retraite ou d'une fin d'emploi. Nous passons en revue notre approche de la rémunération et des avantages sociaux annuellement.

Nous offrons aussi aux membres du personnel un congé supplémentaire, appelé *Ma journée*, qui peut être utilisée pour faire du bénévolat ou se ressourcer. Un *compte Mieux-être*, qui peut servir pour aider aux besoins de la famille ou du foyer, peut être utilisé pour couvrir : des cours de conditionnement physique, un abonnement à un centre d'entraînement ou un gym, une adhésion à une équipe sportive, l'achat d'équipement d'activités physiques (p. ex., bicyclette, équipement de sport, etc.), un camp, des activités en famille, l'entretien de la maison, des services de préparation des repas, et bien plus encore.



### Apprentissage et perfectionnement

Nous promovons le développement du personnel et l'avancement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'une personne, qu'elle soit un leader chevronné ou une nouvelle recrue. IAMGOLD offre des formations sur place ainsi qu'un soutien au développement de carrière au moyen d'apprentissages actifs, de projets spéciaux, de rotations de travail, d'affiliations professionnelles et de conférences. Nous offrons une aide financière pour les cours pertinents au rôle actuel d'un membre du personnel et nous remboursons jusqu'à 100 % de coût pour les postes techniques. Nous sommes en train de mettre à jour ce programme pour le rendre plus inclusif, en incluant des milieux d'apprentissage et des sources de formation autres que des cours universitaires. Nos initiatives principales pour soutenir les compétences et les capacités de nos employés et employées et de nos leaders comprennent :

- **Plateforme d'apprentissage en ligne** : Nous avons accru l'accès à notre programme interne d'apprentissage en ligne, appelé « Grandir ensemble » à l'interne, à tous les gestionnaires à l'échelle de l'entreprise, en collaboration avec Skillssoft, de façon à faciliter l'accès sur demande à des formations pertinentes pour les besoins actuels et futurs de l'entreprise. Cette plateforme numérique offre plus de 1 000 cours adaptés dans diverses langues et fournit aux membres du personnel des bureaux et aux gestionnaires des sites miniers un accès à du contenu d'apprentissage aligné sur les objectifs personnels, à des sujets d'apprentissage d'IAMGOLD et à des sujets et des cours sur les changements dans l'industrie. En 2023, 817 employés et employées ont

utilisé notre plateforme d'apprentissage en ligne, cumulant 2 593 heures d'apprentissage.

- **Séances d'apprentissage « Grandir ensemble » en personne ou en ligne** : Les gestionnaires sont encouragés à se joindre à nos séances personnalisées de développement du leadership, qui abordent l'autoleadership, le leadership d'équipe et le leadership organisationnel. Les sujets abordés cette année comprenaient les meilleures pratiques pour diriger des équipes dans un contexte de travail hybride, l'accompagnement professionnel pour obtenir un rendement élevé, les commentaires et les formations sur les plans de développement individuel ainsi que les conversations sur la carrière.
- **Mentorat** : En 2023, le mentorat était un domaine sur lequel nous avons mis l'accent, et nous avons aidé nos leaders à comprendre et à développer les compétences nécessaires pour devenir de bons mentors et bien parrainer par le moyen de divers cours et webinaires. Nous reconnaissons que le mentorat et le parrainage jouent des rôles cruciaux dans le leadership et la réussite de l'entreprise en termes de rétention des talents et de croissance. Nous encourageons le mentorat informel dans les équipes et, dans la mesure du possible, offrons des occasions de mentorat formel dans le cadre de partenariats dans l'industrie (par exemple, le Réseau des femmes exécutives (WXN) et International Women in Mining (IWIM)).

## Notre main-d'œuvre (suite)

### Profil global de la main-d'œuvre

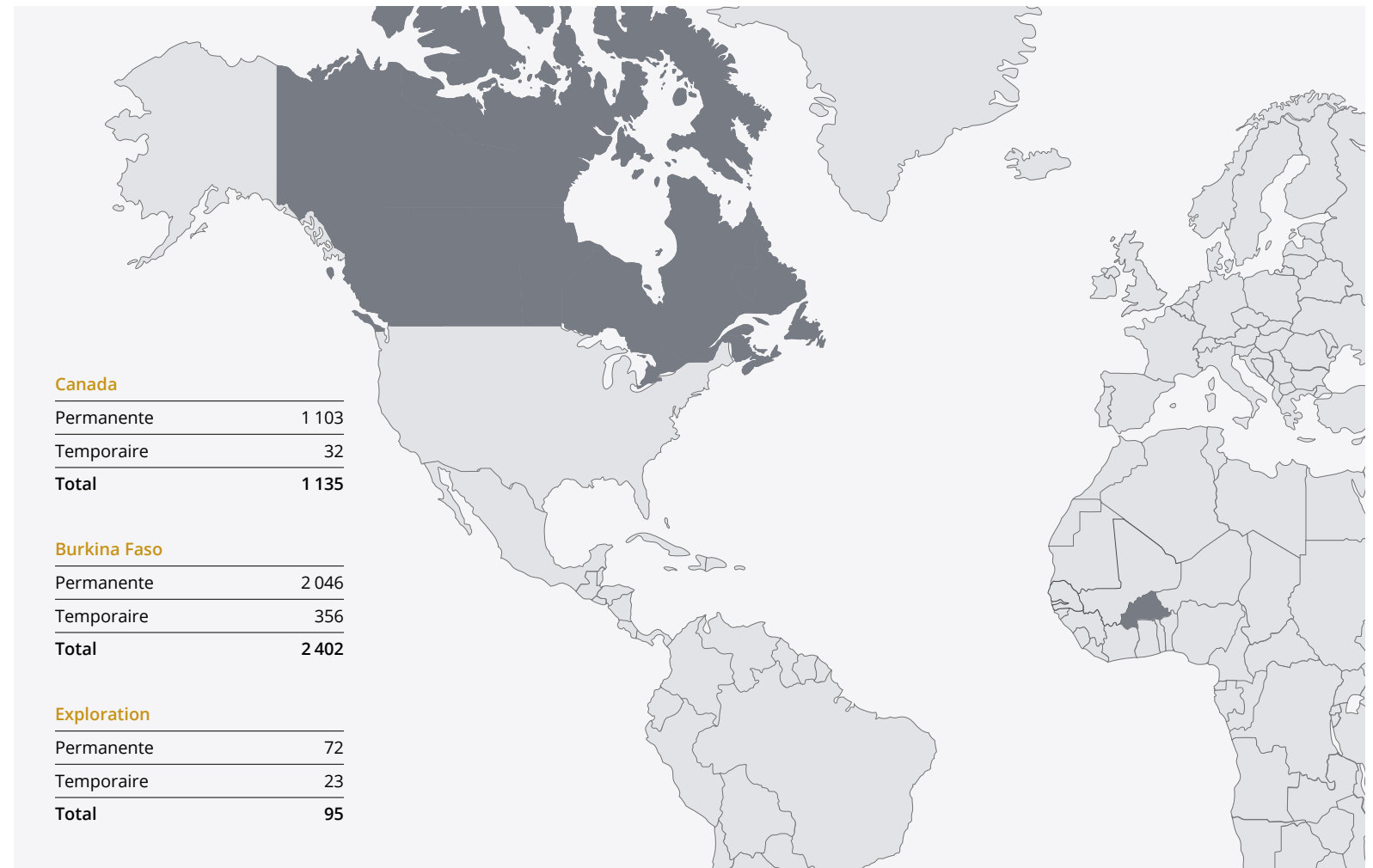
En 2023, la main-d'œuvre d'IAMGOLD comptait plus de 5 300 membres du personnel et entrepreneurs. La baisse dans la main-d'œuvre en 2023 est attribuable à la vente de Rosebel et de Boto. Notre taux de roulement était de 7,3 %, ce qui est considérablement inférieur à la moyenne de l'industrie (15,5 %) selon des rapports externes.

	2023	2022	2021
<b>Nombre de membres du personnel</b>	3 632	5 065	3 877
<b>Nombre d'entrepreneurs</b>	1 683	1 887	1 151
<b>Main-d'œuvre totale</b>	5 315	6 952	5 028
<b>Taux de roulement du personnel (%)</b>	7,3	7,2	7,9

### Relations de travail

Toutes les exploitations d'IAMGOLD respectent les codes du travail locaux et se conforment à la législation nationale, le cas échéant, ainsi qu'aux normes du travail essentielles de l'Organisation mondiale du Travail. Nous soutenons le droit du personnel à la négociation collective. Les conditions de travail et autres avantages sociaux négociés sont aussi définis dans les conventions collectives. À Essakane, 98 % du personnel est visé par une convention collective, comparativement à 64 % à Westwood. À Essakane, la prochaine revue de la convention collective aura lieu en juin 2024. À Westwood, une nouvelle convention collective a été convenue avec la main-d'œuvre en décembre 2022, qui restera en vigueur pendant trois ans, soit jusqu'en novembre 2025.

À Westwood, un minimum de deux semaines de préavis est donné aux membres du personnel et à leurs représentants avant la mise en œuvre de modifications opérationnelles majeures susceptibles d'avoir des effets considérables. Le préavis est de quatre semaines à Essakane. En 2023, il n'y a eu aucune grève et aucun lock-out de plus d'une semaine. Il n'y a eu aucun arrangement lié aux relations de travail en 2023.



## Notre main-d'œuvre (suite)



### Tisser de solides liens avec les communautés

Essakane soutient le développement professionnel du personnel local, l'éducation des jeunes et le bien-être global de toute la main-d'œuvre au moyen des initiatives suivantes :

1. **Alphabétisation et formation financière** : Ce programme améliore les compétences du personnel en lecture et en écriture et enseigne la planification budgétaire et la gestion financière. Le but est de développer les capacités d'affaires et la confiance professionnelle.
2. **Soutien psychologique** : Une psychologue a été embauchée pour aider les gestionnaires et les équipes à se concentrer davantage sur la sécurité psychologique et à entreprendre davantage d'activités à ce sujet.
3. **Bourses nationales pour les meilleurs étudiants et étudiantes** : Un étudiant et une étudiante ont reçu des bourses pour poursuivre des études liées aux mines au Canada.
4. **Bourses d'excellence** : Un total de 32 bourses d'études échelonnées sur cinq ans ont été attribuées à des étudiants et étudiantes burkinabè qui poursuivent leurs études au baccalauréat ou à la maîtrise ou qui sont inscrits à un programme en génie. Cinq autres bourses ont été remises à des enfants de membres du personnel d'IAMGOLD au Burkina Faso. Ces bourses aident les étudiants à couvrir des frais de subsistance en versant un paiement initial et une allocation mensuelle totalisant 450 000 dollars.

*« En tant qu'employeur important du secteur privé au Burkina Faso, il est de notre responsabilité de nous assurer que les bénéficiaires de nos activités minières sont partagés avec l'ensemble de nos communautés hôtes. Il est impératif pour nous de demeurer un exemple d'entreprise citoyenne. Dans cette optique, nous continuons de cultiver des liens étroits avec les communautés voisines et avec le Burkina Faso dans son ensemble. »*

*Tidiane Barry, directeur général, Essakane*

# Équité, diversité et inclusion

Guidés par notre principe de *nous comporter de façon respectueuse et de valoriser la diversité*, nous respectons notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) et nous nous engageons, nous donnons le pouvoir d'agir et nous soutenons notre personnel ainsi que nos partenaires des communautés où nous exerçons nos activités.

Nous reconnaissons que la diversité se retrouve dans plusieurs dimensions et expériences vécues et qu'une main-d'œuvre diversifiée et une culture de travail inclusive peuvent inspirer la créativité et l'innovation, promouvoir une prise de décisions efficace et mener à de meilleurs résultats d'entreprise.

Pour y parvenir, notre comité d'orientation sur l'ÉDI, composé de membres de la haute direction, de cadres et de spécialistes fonctionnels, s'assure que nos efforts en matière de diversité sont alignés sur notre stratégie d'entreprise. Une ressource a été affectée à l'ÉDI et dirige la mise en œuvre des initiatives en ÉDI dans toute l'entreprise.

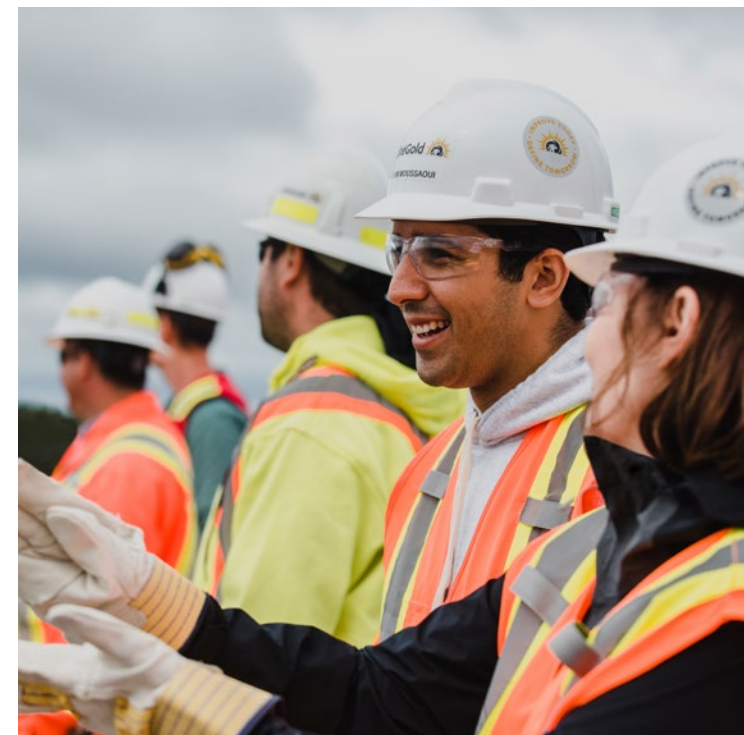
Notre cadre conceptuel général en matière de diversité est le fondement de notre approche à long terme de possibilité d'emploi axée sur la carrière. Il englobe le Code de déontologie et d'éthique d'IAMGOLD, la politique et la norme en matière de diversité et d'autres politiques et normes internes. Le Code incarne notre engagement à respecter le droit de tous les membres du personnel d'être traités avec respect, dignité et équité, à bénéficier de l'égalité des chances et d'un milieu de travail exempt de discrimination et

de harcèlement. Notre politique et norme en matière de diversité codifient l'importance de préserver et de respecter les droits individuels et de valoriser les différences de notre main-d'œuvre diversifiée. Notre norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail définit les exigences pour prévenir et lutter contre la discrimination et la violence au travail. Tout membre du personnel, entrepreneur ou représentant ou représentante dont le comportement est discriminatoire, harcelant ou violent s'expose à des mesures disciplinaires. Nous avons un programme pour prévenir la violence en milieu de travail, qui accompagne cette norme. Il comprend des mesures pour protéger le personnel et pour obtenir une aide immédiate ainsi qu'un processus pour signaler des incidents ou exprimer des préoccupations. Tous les membres du personnel et de l'équipe de supervision reçoivent des informations et suivent des formations sur la norme et le programme. Chaque personne est responsable de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

## Accélérer les efforts en matière d'ÉDI dans l'entreprise

En ce qui concerne l'ÉDI, nous avons présenté en 2022 le mandat que nous nous sommes donnés relativement à l'ÉDI. En 2023, nos efforts ont porté sur l'amélioration de la mentalité concernant l'ÉDI dans l'entreprise et l'accélération du développement des structures cruciales à la croissance et à la maturité de notre programme. Dans le cadre de notre stratégie d'affaires, nous voulons nous améliorer par rapport à ces enjeux importants en tant qu'entreprise et en tant qu'acteur dans notre industrie. Des objectifs annuels ciblant la progression dans ce domaine sont mesurés au moyen des indicateurs relatifs aux facteurs ESG sur la fiche de pointage de l'entreprise, et font l'objet d'un suivi.

IAMGOLD est également signataire de l'engagement de l'Association minière du Canada de prendre des mesures pour éliminer la discrimination, le racisme et le sexisme.



« IAMGOLD condamne sans réserve l'iniquité, la discrimination et la haine sous toutes leurs formes et respecte le droit de tous les membres du personnel à un traitement équitable, des chances égales et un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement, comme le prévoit le Code de déontologie et d'éthique. »

### Facteurs ESG à la loupe



[Code de déontologie et d'éthique](#)

[Politique de diversité](#)

[Norme en matière de diversité](#)

[Norme en matière de discrimination, de harcèlement et de violence au travail](#)

## Équité, diversité et inclusion (suite)

### Représentation des femmes

IAMGOLD s'engage à s'assurer que les femmes sont bien représentées à tous les niveaux de l'entreprise, que ce soit au conseil d'administration, à la haute direction, à nos sites ou au sein de nos équipes à l'échelle mondiale. Nous concentrons nos efforts sur l'augmentation du nombre d'employées locales à nos bureaux régionaux, à nos sites d'exploitation et à nos projets, de façon à créer des perspectives d'emploi pour la population des pays hôtes.

En 2023, nous nous sommes efforcés d'augmenter le nombre de femmes dans l'entreprise, avec l'objectif d'atteindre une représentation de 20 % dans la main-d'œuvre totale et d'atteindre la parité dans les postes de direction d'ici 2030. À la fin de l'année, les femmes représentaient 14 % du personnel total d'IAMGOLD, soit une hausse de 2 % par rapport à 2022 et 2021. Malgré cette hausse, l'entreprise est sous la moyenne de représentation des femmes dans l'industrie minière canadienne de 16 %. Le personnel à nos bureaux administratifs a une bonne représentation des femmes (environ 40 %), mais la représentation à nos sites miniers en exploitation se situe sous notre cible de 20 %.

Depuis 2021, la tendance générale montre qu'un plus grand nombre de femmes se joignent à l'entreprise qu'elles ne la quittent. Dans le contexte actuel, où l'industrie minière continue de subir les effets d'une pénurie de talents en raison d'une main-d'œuvre globalement vieillissante et d'un plus petit bassin de talents, nous explorerons des moyens de recruter des talents dans des bassins de main-d'œuvre inexploités, ou dans lesquels l'industrie minière peine à recruter comparativement à toutes les autres industries, afin d'accroître considérablement la représentation féminine.<sup>27</sup>

Notre approche pour améliorer notre rendement dans ce domaine comprend la création de partenariats avec des organisations externes en vue de provoquer des changements. Nos principaux parrainages incluent le Réseau des femmes exécutives (WXN), International Women in Mining (IWIM) et Women Who Roar, de Women Who Rock (WWR). Grâce à ces initiatives de réseautage et de parrainage, nous cherchons à appuyer des occasions de mentorat pour les femmes à l'échelle mondiale. En 2023, trois de nos employées (représentant le siège social, l'exploration et les exploitations) ont participé au programme de mentorat d'IWIM. En outre, nous collaborons activement avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière du (Conseil RHiM) Canada et nous siégeons à son sous-comité d'inclusion et de diversité.

### Diversification de notre bassin de talents :

IAMGOLD s'engage à s'assurer que les femmes sont bien représentées à tous les niveaux de l'entreprise et qu'elles ont le pouvoir de réaliser leur plein potentiel.



#### Le parcours de Nada El Idrissi

J'ai étudié en génie minier à l'Université McGill après qu'un ami de la famille m'a parlé du programme. Bien que ce fût un domaine nouveau pour moi, j'ai trouvé qu'il correspondait parfaitement à mes objectifs de carrière, puisqu'il m'offrait des occasions de mettre en application mes aptitudes en résolution de problèmes et ma créativité, ce qui m'a toujours intéressée. La chance de travailler dans les sciences de la terre, de voyager et de choisir un horaire de travail flexible a rendu le génie minier

encore plus attrayant à mes yeux.

Mes stages chez IAMGOLD m'ont confortée dans ma décision. Au bureau de Brossard, j'ai eu un avant-goût du travail dans un environnement de bureau, tandis qu'à Westwood, j'en ai beaucoup appris sur la géotechnique et les activités de forage et de sautage. Ce qui a rendu ces expériences vraiment mémorables, c'est l'équipe accueillante qui était d'un grand soutien et qui a généreusement partagé ses connaissances avec moi.

Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai eu la chance de me joindre à IAMGOLD à temps plein en tant que CPI au Service de planification intégrée. Dans ce rôle, j'ai participé à divers projets : j'ai produit des rapports, rationalisé des processus de planification d'entreprise et élaboré de nouveaux outils de collaboration. Ces expériences ont approfondi ma compréhension du génie minier, dévoilant sa nature dynamique et riche. Je suis enthousiaste à l'idée de continuer d'explorer les nombreuses avenues que ce domaine peut offrir.



#### Le parcours de Kashish Jain

Je détiens un baccalauréat en commerce et des certificats d'études supérieures en ressources humaines, spécialisées en comportement organisationnel et la gestion des talents. Mes études au George Brown College au Canada m'ont permis de mieux comprendre le rôle de la formation et du perfectionnement et des principes de gestion des talents, ce qui a éveillé ma passion pour ce domaine.

Pour une coordonnatrice, Talents, les diverses occasions qu'offre l'industrie minière, dans laquelle je fais mes premiers pas, sont d'un grand attrait. Le rôle vital de l'industrie pour l'économie canadienne ainsi que sa nature dynamique me passionnent. Je vois le potentiel d'utiliser mon expertise pour affronter les défis, déceler des lacunes dans les compétences et promouvoir une culture d'apprentissage continu.

L'engagement d'IAMGOLD à l'égard du développement durable correspond à mes valeurs. J'ai commencé comme stagiaire en ressources humaines, et dans ce rôle, j'ai participé à diverses initiatives de développement des talents et aux programmes s'y rattachant, comme le renouvellement de la certification de conformité et la planification de la relève. Dans mon rôle actuel de coordonnatrice, Talents, je suis heureuse de pouvoir contribuer à des initiatives à l'échelle de l'entreprise et de donner le pouvoir d'agir aux membres du personnel pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.

Travailler avec des leaders solidaires et une équipe axée sur la croissance chez IAMGOLD est une expérience enrichissante, et je suis reconnaissante de l'occasion que j'ai de contribuer à notre croissance collective.

<sup>27</sup> Représentation des femmes de 16 % comparativement à 47,2 % toutes industries confondues, et représentation de 10 % dans la population immigrante comparativement à 30 % toutes industries confondues (Source : Conseil RHiM, 2022, données canadiennes).

## Équité, diversité et inclusion (suite)

IAMGOLD fait partie du 2023 Bloomberg Gender-Equality Index. Le cadre de présentation des rapports comporte 70 indicateurs divisés en cinq piliers : bassin de talents et de leaders ; équité salariale ; culture inclusive ; politiques contre le harcèlement sexuel ; et image de marque externe.

Représentation des femmes (%)	2023	2022	2021
Conseil d'administration	50,0	37,5	33,3
Équipe de la haute direction	12,5	33,3	14,2
Direction (postes de vice-présidence, direction, gestion et supervision)	20,5	20,1	20,7
Tous les échelons	14,3	12,5	12,0

En 2023, nous avons mis de l'avant un certain nombre de priorités stratégiques portant sur l'ÉDI, qui ont donné lieu à plusieurs initiatives dirigées par le siège social et transmises à nos sites en collaboration avec les équipes locales. Afin de faire progresser la représentation des femmes dans toute l'entreprise en vue d'atteindre nos cibles en matière de main-d'œuvre, nous avons mis en place les initiatives suivantes :

- **Formation sur les techniques d'entrevue inclusive** : Nous avons donné aux gestionnaires qui recrutent une formation sur la réduction des biais et les principes d'inclusion pour promouvoir le recrutement de candidatures diversifiées.
- **Suivi des taux de participation selon le genre et des résultats** : Notre suivi des informations sur le genre, y compris dans nos programmes de talents (gestion du rendement, cycles de rémunération basée sur le mérite et programmes de planification de relève), met en lumière des biais potentiels ou des lacunes dans les résultats et donne lieu à des discussions sur des mesures d'amélioration envisageables.



Pour bâtir une culture d'inclusion dans laquelle tous les membres du personnel peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et s'épanouir professionnellement et personnellement. En 2023, nous avons donné une formation sur l'inclusion consciente aux gestionnaires de partout dans l'entreprise et aux membres du personnel des sites afin de les sensibiliser, de renforcer leurs compétences culturelles, de diminuer les biais, d'encourager l'inclusion et d'améliorer la dynamique d'équipe. Nous avons aussi organisé des micro-séances d'apprentissage sur la sécurité psychologique et effectué une évaluation des mesures inclusives dans nos installations afin de comprendre les forces et les lacunes de nos installations physiques en termes d'inclusion.

En 2023, il n'y a eu aucun signalement d'incident de discrimination. Nos efforts demeurent axés sur la prévention. Nous avons entamé l'élaboration d'un programme de prévention antiharcèlement et antidiscrimination pour promouvoir un milieu sécuritaire et solidaire et pour éviter l'inconduite sexuelle et liée au genre. À cet effet, nous avons déployé une campagne d'information visuelle axée sur l'alliance inclusive et l'intervention de témoins actifs dans toute l'entreprise visant à sensibiliser le personnel au sujet du harcèlement sexuel et de la violence et fournir des informations aux membres du personnel concernant leurs droits à un milieu de travail sécuritaire et le soutien disponible.

## Équité, diversité et inclusion (suite)

### Faits saillants

#### Côté Gold

**Comité d'unité, d'inclusion et de collaboration :** Ce comité réunit divers employés et employées dans le but de promouvoir une culture d'inclusion. Pour ce faire, il recueille les préoccupations et les idées du personnel pour améliorer le milieu de travail et les présente à la direction.

#### Essakane

**Groupe d'employées :** Un comité Genres est doté d'une mission claire et d'un budget et se réunit régulièrement pour aborder les enjeux, proposer des solutions et améliorer l'avancement professionnel et les conditions de travail. Les recommandations du groupe ont abouti aux mesures suivantes : mise en place de congés de maternité, mise en œuvre d'une planification de la relève comprenant des cibles de nomination de femmes dans des rôles de direction, et formations en leadership et en entrepreneuriat pour les femmes.

#### Siège social

**Site intranet sur la diversité :** Un site Web interne pour sensibiliser, former et célébrer la diversité contient des entrevues avec des leaders et des membres du personnel, un *centre d'apprentissage* comportant des ressources et des exercices d'autoréflexion ainsi que des défis d'apprentissage pour encourager le personnel à prendre des mesures afin de créer un milieu plus inclusif.

#### Westwood

**Leadership inclusif :** Développement des compétences des gestionnaires en soutien au leadership inclusif. Formation sur le respect et la civilité donnée à tous les gestionnaires et transmise aux groupes de membres du personnel afin qu'ils adoptent des comportements inclusifs au travail. Formation donnant aux leaders les compétences nécessaires pour gérer les comportements inappropriés.



En 2024, nos efforts en ÉDI viseront à faire progresser la représentation de la diversité et à bâtir une culture d'inclusion à tous les sites. Dans la foulée de nos réalisations de cette année, nous prévoyons :

- Intégrer l'ÉDI dans un mandat ESG plus large et mettre en œuvre le *protocole des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs* de l'initiative VDMD, qui comprendra un rapport interne en 2024, un rapport à l'AMC en 2025 et un rapport public en 2026 ;
- Poursuivre l'intégration des principes d'ÉDI dans notre stratégie et nos pratiques de gestion des talents. Pour ce faire, nous devons développer les capacités de l'entreprise par l'acquisition de talents, le développement des compétences, la planification de la relève, la gestion du rendement et les programmes de développement des talents ;
- Définir le plan pour atteindre une représentation des femmes de 20 % et la parité à l'échelon de la direction d'ici 2030. Nous saurons tirer parti des bassins de talents disponibles et utiliserons des sources qui sortent des sentiers battus ;
- Maintenir des partenariats avec diverses équipes dans l'entreprise et veiller à ce que les principes et pratiques d'ÉDI soient intégrés dans toutes nos activités.





# Relations avec les communautés

**Nous croyons que notre présence devrait avoir des retombées durables sur nos communautés, de la mise en valeur et l'exploitation jusqu'à la fermeture et par la suite. Pour ce faire, nous misons sur la consultation et les partenariats actifs, le respect mutuel et les investissements communautaires.**

Un engagement en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale de la part du personnel, des entrepreneurs et des fournisseurs est essentiel à la réussite d'IAMGOLD. Nous croyons que la contribution au développement socioéconomique de nos communautés hôtes est cruciale, tout comme le sont l'engagement communautaire proactif, le partage des bénéfices et la protection de l'environnement. Nous tissons des relations spéciales avec nos communautés hôtes et nous gagnons leur confiance grâce à :

- Une collaboration et un engagement actif avec les communautés touchées, les communautés hôtes et les autres communautés concernées afin d'assurer le développement du site et le bien-être des générations futures.

## Facteurs ESG à la loupe



[Politique de développement durable](#)

[Politique de santé et sécurité](#)

[Politique en matière de droits de la personne](#)

[Politique d'engagement avec les Autochtones](#)

[Norme en matière de développement durable, guide des relations avec les communautés, norme sur les dons de bienfaisance de l'entreprise et autres politiques des sites \(internes\)](#)

- Des programmes de développement communautaire axés sur le renforcement des compétences locales, la croissance économique et les contributions à la santé, à l'éducation, à la gouvernance environnementale, à l'ÉDI et à des moyens de subsistance durables. Chaque site met en place des programmes formels et consulte les communautés locales pour discuter de leurs priorités.
- Des investissements communautaires conformes à la norme sur les dons de bienfaisance de l'entreprise et aux politiques propres aux sites. Chaque site dispose de son propre budget d'investissement communautaire et d'un comité qui évalue les propositions, fait un suivi des résultats et effectue des analyses de risques, si nécessaire, afin de prévenir les conflits d'intérêts et autres problèmes.

IAMGOLD adopte une approche partenariale dans ses relations avec les communautés. Nous communiquons de façon proactive avec une grande variété de parties prenantes et de titulaires de droits et nous consultons directement nos communautés hôtes afin de maximiser les bienfaits de l'exploitation minière à l'échelle locale. Nous collaborons activement avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux pour promouvoir un développement communautaire efficace et durable.

Nous déployons des efforts pour que tous les membres de notre personnel et nos entrepreneurs respectent les communautés locales et pour limiter l'incidence de nos activités sur les communautés. Nous intégrons à l'approche en relations avec les communautés de l'entreprise les normes de la Société financière internationale (IFI), les principes directeurs de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC) ainsi que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH). La gouvernance des programmes d'engagement et de développement des parties prenantes, comme les communautés touchées par nos exploitations, est guidée par notre politique de développement durable, notre politique en matière de droits de la personne et notre politique d'engagement avec les Autochtones.

Chacun de nos sites gère son propre budget de relations et de développement communautaire. Notre guide des relations avec les communautés conseille nos spécialistes aux sites quant aux nombreux aspects de l'engagement et du développement communautaires. Les équipes des relations avec les communautés à nos sites cherche à développer la confiance, le respect et la transparence par des dialogues en continu avec les communautés locales. Chaque site a sa propre approche de l'engagement, qui varie en fréquence

et en intensité selon le contexte local, régional et national, ainsi que les activités opérationnelles. Pour obtenir plus de détails sur notre approche collaborative avec les peuples autochtones, consulter la section [Relations avec les Autochtones](#) du présent rapport.

Nous promovons l'inclusion en identifiant et en faisant participer les groupes de parties prenantes vulnérables qui sont souvent oubliés dans les méthodes traditionnelles d'engagement, comme les femmes et les jeunes. La schématisation et l'analyse des parties prenantes sont des processus constants qui comportent des milliers d'engagements chaque année avec des parties prenantes locales, régionales et nationales et des peuples autochtones dans nos pays hôtes. Tous les sites disposent de mécanismes officiels de gestion des plaintes pour donner la chance aux parties prenantes et aux communautés de transmettre leurs plaintes et leurs préoccupations. Tout problème établi est résolu rapidement, et nous fournissons des détails au sujet de la plainte et la façon dont elle a été résolue. À Côté Gold et à Essakane, les sites disposent de robustes mécanismes de gestion des plaintes pour assurer la résolution rapide des problèmes. Au complexe Westwood, un mécanisme de gestion des plaintes liées aux communautés est en élaboration.

À l'heure actuelle, les parties prenantes ne participent pas à la conception, à l'examen, au fonctionnement et à l'amélioration du mécanisme de gestion de plaintes.



## Relations avec les communautés (suite)

### Gestion des incidences sur les communautés

Les exploitations et les activités d'IAMGOLD pourraient engendrer des effets positifs et ou négatifs sur les communautés locales. Les investissements communautaires, l'embauche et les occasions d'affaires peuvent accroître les retombées socioéconomiques.

Nous réalisons des études d'impact environnemental et social (EIES) dans le cadre de l'approbation et de la mise en œuvre des projets, qui comportent de vastes consultations et négociations avec les communautés locales et les parties prenantes. Ces études nous permettent de comprendre les incidences potentielles de nos activités et d'élaborer des stratégies de gestion des effets négatifs et positifs.

Tout au long de la durée de vie de nos mines, nous écoutons attentivement nos communautés hôtes et parties prenantes pour comprendre leurs questions, préoccupations, besoins et priorités afin d'adapter nos stratégies de gestion et d'atténuation. Nous utilisons diverses méthodes de consultation en personne et virtuelles, comme des assemblées générales, des groupes de discussion, des rencontres, des courriels et plus encore.

De plus, chacun de nos sites a un comité de surveillance. Le but de ces comités est de faire un suivi et d'intervenir en ce qui concerne les effets directs et indirects des mines sur les conditions sociales, économiques et culturelles qui ont une influence sur la vie des membres de la communauté. Ces comités servent de forum pour des discussions ouvertes entre notre entreprise et les communautés.

Essakane comporte plusieurs comités permanents, consultatifs, de communication et de surveillance. Le site dispose aussi d'un comité de suivi de la réinstallation qui surveille les programmes de réinstallation des communautés. Bien qu'il n'y ait pas de communautés autochtones reconnues par l'État sur le site d'Essakane ou à proximité, IAMGOLD a initialement effectué la réinstallation de deux villages (selon les plans d'action de réinstallation, ou PAR 1 et PAR 2). Des maisons de remplacement ont été construites, et un fonds a été créé pour soutenir les programmes de moyens de subsistance. Ces mesures ont été mises en place à la suite d'un processus de négociation avec les communautés locales. Nous continuons de corriger des problèmes liés au PAR 1, liés à une mauvaise construction réalisée durant le PAR d'origine. Au total, plus de 1 880 bâtiments de remplacement ont été construits ; toutefois, 396 d'entre eux sont en reconstruction. La montée du terrorisme dans la région a occasionné des retards, exacerbés par la pandémie de la COVID-19. Notre

équipe collabore toujours avec les leaders communautaires et les propriétaires de maison pour élaborer une nouvelle stratégie.

Au complexe Westwood, nous avons deux comités de suivi distincts : un pour la mine Westwood (y compris Grand Duc) qui se réunit chaque année et l'autre pour le gisement Fayolle, qui se réunit trois fois par année. Le comité de suivi de Fayolle fait intervenir la communauté de Pikogan (Première Nation d'Abitibiwinni). Des rencontres ont aussi lieu avec la municipalité de Preissac selon les besoins et avec la communauté de Pikogan sur une base périodique. Une consultation publique a eu lieu en 2022 dans le cadre du processus d'obtention des permis pour le projet du gisement aurifère Fayolle.

À Côté Gold, deux comités de gestion et de suivi socioéconomiques ont été formés avant la construction pour surveiller et gérer de façon collaborative les effets potentiels du projet sur la Première Nation de Mattagami, la Première Nation Flying Post et Gogama pendant toute la durée de vie de la mine. Un comité de gestion environnementale formé de membres de la Première Nation de Mattagami, de la Première Nation Flying Post et d'IAMGOLD est en place depuis 2018. En outre, un comité de mise en place de l'ERA a été mis sur pied avec la Métis Nation of Ontario, Région 3, en 2021. Côté Gold organise régulièrement des réunions communautaires avec les Premières Nations de Mattagami et Flying Post pour faire le point sur le projet et les pratiques environnementales.

	Incidences potentielles et réelles, et préoccupations soulevées	Comités de suivi des parties prenantes	Engagements clés en 2023
<b>Essakane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruit</li> <li>Poussière</li> <li>Eau</li> <li>Perturbation des terres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de communication</li> <li>Comité de suivi de la réinstallation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de restauration des moyens de subsistance en raison du prolongement de la piste d'atterrissage (don de graines et d'engrais, labourage des terres agricoles, achat d'équipement pour les agriculteurs du village, soutien pour les ménages vulnérables et suivi de la production par les Services techniques)</li> <li>Activités génératrices de revenus dans le cadre des engagements relatifs à la halde Yaya</li> </ul>
<b>Westwood</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruit</li> <li>Poussière</li> <li>Événements sismiques</li> <li>Infrastructure</li> <li>Transport</li> <li>Résidus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité citoyen de Fayolle</li> <li>Comité citoyen de Grand Duc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visite du site de Fayolle</li> <li>Réunions des comités</li> </ul>
<b>Côté Gold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruit</li> <li>Poussière</li> <li>Accès aux terres pour la chasse, le piégeage et la récolte des appâts</li> <li>Eau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deux comités de gestion et de suivi socioéconomiques (d'une part, Gogama, d'autre part, Flying Post et Mattagami)</li> <li>Deux comités de mise en place des ERA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Huit réunions des comités de gestion et de suivi socioéconomiques ont eu lieu pour discuter de divers indicateurs socioéconomiques portant, entre autres, sur les sujets suivants : emploi et formation, occasions d'affaires, santé de la communauté, population et infrastructure, utilisation des terres et des ressources, circulation et transport, et utilisation traditionnelle des terres.</li> <li>Huit réunions du comité des ERA</li> <li>Visites du site avec les partenaires autochtones</li> <li>Visites du site et rencontre avec les propriétaires de chalets locaux</li> </ul>

## Relations avec les communautés (suite)

### Engagement communautaire

En plus de l'engagement relatif à la gestion des incidences, nos sites maintiennent diverses formes de dialogue avec les communautés d'intérêts.

**Essakane :** Le Burkina Faso demeure un lieu où il est difficile d'exercer des activités en raison des risques géopolitiques ainsi que des préoccupations de sûreté. Malgré les difficultés de sûreté, notre équipe de Relations avec les communautés discute toujours avec les communautés locales par divers moyens de communication, y compris les appels téléphoniques, les courriels, les textos et les réunions de points de contrôle de projet avec des membres des engagements relatifs à la halde Yaya, par la réalisation de la phase des activités génératrices de revenus combinée au prolongement de la piste d'atterrissage.

**Westwood :** Nous poursuivons les consultations avec les communautés et offrons un soutien sous forme d'investissements communautaires.

**Côté Gold :** En cette période d'intensification des activités pour atteindre la pleine production, il demeure prioritaire de tisser des liens plus solides avec les communautés locales. En 2023, l'équipe a participé à une série d'événements afin de consulter et de soutenir les communautés avoisinantes. En août, elle a organisé une journée portes ouvertes pour les personnes résidant à Gogama afin de faire le point concernant l'ouverture de la mine au début de 2024. Au début de septembre, nous avons organisé un repas avec les propriétaires de chalets du lac Mesomikenda et les avons informés des progrès du projet Côté Gold.



### Incidents et plaintes des communautés

Nous nous assurons d'avoir une équipe de Relations avec les communautés consacrée à entretenir des dialogues constants avec les communautés locales, les parties prenantes et les titulaires de droits afin de promouvoir la confiance, le respect et la transparence. Essakane et Côté Gold ont des mécanismes de gestion des plaintes en place pour permettre aux parties prenantes et aux communautés de soumettre leurs plaintes et leurs préoccupations, que nous réglons rapidement. Nous partageons ensuite des détails au sujet de la résolution de la plainte. Le mécanisme de gestion des plaintes liées aux communautés est en cours d'élaboration à Westwood.

En 2023, les enjeux et préoccupations majeurs soulevés dans le cadre de nos mécanismes de gestion des plaintes portaient principalement sur la poussière et ses incidences sur l'infrastructure de transport, l'utilisation des terres et des ressources, le bruit ainsi que les occasions d'emploi et l'approvisionnement. Au total, 29 des plaintes des communautés enregistrées ont fait l'objet d'une enquête et ont été résolues. Aucun incident relatif à des violations concernant les droits des peuples autochtones n'a été relevé. À tous nos sites, il n'y a eu aucun incident communautaire de niveau 3, 4 ou 5.

#### Plaintes reçues par catégorie

Occasions économiques

5

Enjeux sociaux et communautaires

6

Utilisation des terres et des ressources

3

Environnement

5

Transport

10

### Programmes de développement communautaire

Essakane a plusieurs programmes de développement en cours : un projet en santé, un projet agricole, l'initiative Eau et Croissance Economique Durable au Sahel (ECED) ainsi qu'un projet de développement des capacités socioéconomiques et de gouvernance. Ces projets visent le renforcement de la résilience communautaire dans le cadre du contexte sécuritaire et humanitaire au Burkina Faso. Au niveau national, Essakane verse 1 % de son chiffre d'affaires au Fonds minier de développement durable (FMDL). Ce fonds est payé aux communes dans tout le Burkina Faso afin de mettre en place des plans de développement communaux et régionaux. Côté Gold et Westwood ont établi des programmes de bénéfices/investissements communautaires qui comprennent des parrainages, des dons et des financements pour les communautés locales.

### Investissements communautaires

En 2023, nous avons continué de soutenir les communautés : nos contributions totalisaient environ 8,5 millions de dollars. Les investissements communautaires en 2023 étaient inférieurs par rapport aux années antérieures en raison de la vente de Rosebel et de Boto. Nous avons des ententes pluriannuelles en place qui établissent des engagements répartis par phase ou par année, tandis que dans les années antérieures, les fonds contribués étaient supérieurs.

	2023	2022	2021
Investissements communautaires (dollars)	8 486 203	15 008 935	29 240 000

## Relations avec les communautés (suite)

### Investissements communautaires

**Essakane** a poursuivi ses efforts pour faire avancer ses deux projets phares, le projet ESEPV-Sahel lié à l'infrastructure hydraulique, à la gouvernance et au soutien des populations vulnérables, ainsi que le projet FAED, qui appuie la conservation de la biodiversité et la reforestation ainsi que le développement communautaire associé. En 2023, Essakane a versé plus de 8 millions de dollars en investissements communautaires.

**Le projet Épanouissement socioéconomique des populations vulnérables au Sahel (EPASEC/ESEPV)**  
Il s'agit d'une initiative s'étalant sur six ans menée en collaboration avec Affaires mondiales Canada, le gouvernement du Burkina Faso, Cowater International et la fondation One Drop. Se servant du projet Triangle d'eau comme tremplin, ce projet vise l'amélioration des conditions socioéconomiques dans la région du Sahel, plus particulièrement à Dori, à Falagountou et à Gorom-Gorom. Ses objectifs comprennent le renforcement de la gouvernance locale et de la gestion du territoire de trois communes, l'amélioration de l'accès aux services essentiels grâce à des projets d'approvisionnement en eau, d'hygiène et d'assainissement, et le pouvoir d'agir aux femmes par le développement des compétences et la création d'un environnement socioéconomique solidaire. Cette initiative comporte une contribution d'IAMGOLD d'environ 3 millions de dollars.

**Le projet Femmes et jeunes en Action pour des Ecosystèmes Durables (FAED)** – Le FAED est une initiative de 84 mois réalisée en collaboration avec Affaires mondiales Canada et SOCODEVI. Le projet cherche à améliorer la résilience des femmes, des jeunes vulnérables et de leurs communautés dans la région du Sahel en ce qui a trait aux changements climatiques. Les incidences du FAED comprennent la conservation de la biodiversité, l'amélioration des sols dégradés par les activités agricoles et minières, le renforcement de la biodiversité végétale et animale, le captage et le stockage du carbone, et la préservation des ressources hydriques. Ce projet devrait avoir des retombées pour plus de 40 000 personnes dans plus de 12 communautés. IAMGOLD verse des fonds et offre un soutien en nature pour le transport ainsi que l'expertise logistique de l'équipe d'Essakane.



**Mariages collectifs :** Essakane a organisé des mariages collectifs pour faciliter le mariage de 17 membres du personnel et de leur partenaire, une initiative visant à faire reconnaître légalement les unions et à apporter une plus grande sécurité financière aux femmes et aux familles dans la région. Cet événement comprenait les formalités juridiques, un célébrant, des cadeaux de mariage et un banquet pour plus de 200 convives.

**Westwood** a soutenu plusieurs initiatives communautaires, y compris une maison d'hébergement pour les personnes qui reçoivent des traitements contre le cancer, des bourses d'études pour le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (partenariat de recherche visant le développement de solutions environnementales), ainsi que divers événements culturels et sportifs. En 2023, Westwood a versé plus de 135 000 de dollars en investissements communautaires.

**Soutien au mieux-être des communautés** – Le complexe Westwood participe à la construction d'un centre de conditionnement physique qui se trouve dans un centre communautaire à Preissac et versera des contributions sur trois ans.

**Partenariat visant le développement de solutions environnementales innovantes** – IAMGOLD collabore avec l'Institut de recherche en mines et environnement (IRME) UQAT-Polytechnique en Abitibi, au Canada, depuis 2013. La seconde entente s'échelonne sur les années 2020 à 2026 et renouvelle notre contribution d'environ 1,5 million de dollars en soutien au programme de recherches de l'IRME axé sur la création de solutions environnementales durables pendant tout le cycle de vie d'une mine. Ce partenariat permet aux recherches de l'IRME de progresser et de prendre de l'ampleur.

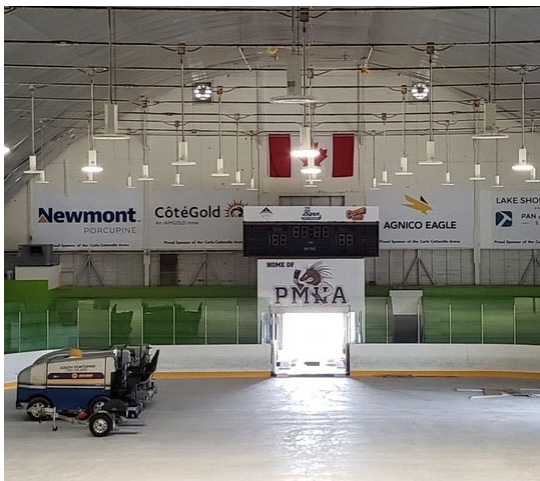


## Relations avec les communautés (suite)

### Investissements communautaires

Les investissements communautaires de **Côté Gold** visaient à établir une présence dans la région par l'entremise de parrainages et de dons. En 2023, Côté Gold a versé plus de 80 000 de dollars en investissements communautaires. Une fois que la mine aura atteint le stade de production commerciale, nous nous attendons à ce que le montant des investissements augmente.

**Soutien à la génération future des ingénieurs miniers et ingénieures minières** – IAMGOLD a formé un partenariat avec l'Université Laurentienne dans le cadre d'un investissement d'environ 1,5 million de dollars s'échelonnant sur 5 ans conclu en 2018. Cet engagement vise à améliorer les expériences d'apprentissage des étudiantes et étudiants en génie de l'École de génie Bharti. Faisant suite à un partenariat de 1,25 million de dollars canadiens, qui a instauré la Chaire de recherche en exploitation minière à ciel ouvert d'IAMGOLD, les contributions versées de 2018 à 2023 ont servi à financer plusieurs projets, notamment la finalisation de la phase 2 du Carrefour étudiant de génie, un espace de collaboration portant le nom d'IAMGOLD, la réfection du laboratoire de conception minière, l'acquisition d'équipement pour les laboratoires d'enseignement en génie, l'acquisition de nouveaux ordinateurs pour le corps étudiant en génie, le financement des activités pour les chercheuses et chercheurs attachés à la Chaire de recherche d'IAMGOLD et autres projets de recherche dirigés par la faculté, un soutien aux activités organisées pour les étudiants et étudiantes ainsi que des visites sur le terrain, comme celle à Côté Gold en mars 2024 pour les personnes inscrites en génie minier ainsi que des fonds versés sous forme de plusieurs prix et bourses étudiantes.



**Modernisation d'infrastructures communautaires** – IAMGOLD s'est engagée à aider la South Porcupine Arena Association à moderniser l'aréna de la communauté locale, l'aréna Carlo Cattarello à South Porcupine, à Timmins. L'aréna fait partie de la communauté depuis 1940 et donne à la population de toute la région la chance de rester en forme grâce au sport et au loisir tout en faisant la promotion du travail d'équipe, de la diversité et de l'inclusion.

**Indspire : soutien aux étudiants et étudiantes autochtones** – Nous continuons d'appuyer Indspire, un organisme de bienfaisance dirigé par des Autochtones qui apporte une aide aux étudiants et étudiantes autochtones qui poursuivent des études postsecondaires. En 2023, Indspire a remis quatre bourses d'études Côté Gold à des étudiants et étudiantes de niveau postsecondaire de la Première Nation de Mattagami, de la Première Nation Flying Post et de la Métis Nation of Ontario, région 3. Cette initiative prévoit l'attribution d'un total de 24 bourses sur une période de 3 ans.



Le **siège social** a versé plus de 175 000 de dollars en investissements communautaires en 2023.



**Allumez un rêve de la Fondation Rêves d'enfants Canada** – Pour la cinquième année d'affilée, IAMGOLD est fière d'avoir parrainé l'initiative « Allumez un rêve de la Fondation Rêves d'enfants Canada ». Cette initiative annuelle permet à des entreprises de parrainer des enfants atteints d'une maladie grave ou en rémission.



**Le projet Giants of Africa** – Ce projet, d'une durée de quatre ans, de 2021 à 2024, est axé sur la création d'installations sportives (terrains de basketball et plus) et la promotion de l'autonomisation et du leadership des jeunes sur le terrain et ailleurs.

## Relations avec les communautés (suite)

### Nos contributions aux sociétés

Nous soutenons les sociétés grâce aux salaires et aux avantages sociaux du personnel, aux occasions de marchés et d'approvisionnement, aux investissements communautaires, aux dividendes aux actionnaires et aux impôts sur le résultat payés. En 2023, la valeur économique distribuée surpassait celle générée. À mesure que la mine Côté Gold intensifie la production, nous nous attendons à ce que les produits augmentent, que la valeur économique mise en réserve s'accroisse et que les retombées continuent de profiter aux communautés locales et aux sociétés.

### Rendement économique en 2023 (millions de dollars américains)

Pays	Valeur économique générée	Valeur économique distribuée							Valeur économique mise en réserve <sup>34</sup>
		Paiements aux fournisseurs		Salaires et avantages sociaux du personnel <sup>31</sup>		Paiements aux fournisseurs de capitaux <sup>32</sup>	Impôts sur le résultat et les ressources <sup>33</sup>	Total	
	Produits <sup>28</sup>	Coûts d'exploitation <sup>29</sup>	Coûts en immobilisations <sup>30</sup>	Dépensés	Incorporés				
<b>Burkina Faso</b>									
Essakane	809,7	461,9	55,1	83,8	2,5	13,4	76,8	693,5	116,2
<b>Canada</b>									
Westwood	177,0	78,5	66,5	58,0	6,9	0,1	0,0	210,2	-33,2
Côté Gold	0,0	3,1	723,9	0,8	24,0	4,3	0,0	756,0	-756,0
Siège social	0,0	13,3	0,4	35,7	0,0	62,6	15,8	127,8	-127,8
<b>Autre</b>									
Autre <sup>35</sup>	0,9	3,0	0,0	1,2	0,0	1,7	6,5	12,4	-11,5
<b>Total</b>	<b>987,5</b>	<b>559,7</b>	<b>845,9</b>	<b>179,6</b>	<b>33,4</b>	<b>82,2</b>	<b>99,1</b>	<b>1 799,9</b>	<b>-812,4</b>

28 Les salaires et avantages sociaux sont les montants totaux versés au personnel en salaires et en avantages sociaux, y compris les cotisations sociales.

29 Les paiements aux fournisseurs de capitaux comprennent les dividendes aux participations ne donnant pas le contrôle, les contrats de location payés, les billets de premier rang, les prêts pour équipement, les intérêts sur la facilité de crédit, et autres.

30 Les impôts sur le résultat et les ressources comprennent les montants payés durant l'année (à l'exclusion des cotisations sociales, qui sont incluses dans les salaires et avantages sociaux du personnel).

31 La valeur économique mise en réserve correspond à la valeur économique générée moins la valeur économique distribuée.

32 Les produits sont présentés selon la méthode de comptabilité d'exercice.

33 Les coûts d'exploitation comprennent le coût des ventes, les frais généraux et administratifs, les dépenses d'exploration, les investissements communautaires, les redevances et les autres charges. Exception faite de la dépréciation, des dépréciations/provisions de la VNR hors trésorerie, de l'amortissement et des salaires et avantages sociaux du personnel.

34 Les coûts en immobilisations comprennent l'achat d'immobilisations corporelles.

35 Comprend les personnes morales à la Barbade et en France.



# Relations avec les Autochtones

**Nous croyons que le respect et la défense des droits des Autochtones reposent sur des relations qui favorisent la confiance, la transparence et le respect mutuel. Nous sommes convaincus que nous pouvons contribuer de manière significative au développement social et économique des peuples autochtones touchés par nos activités grâce à un engagement communautaire proactif, au partage des bénéfices et à la protection de l'environnement.**

Nous nous engageons à respecter le patrimoine et les traditions culturelles des communautés locales et autochtones. Nous voulons travailler avec les communautés autochtones dans le respect du principe d'autodétermination et des droits des peuples autochtones au consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause. Nous officialisons ces engagements par le moyen d'ententes sur les répercussions et les avantages (ERA).

Nous reconnaissons que nos activités ont le potentiel d'avoir des incidences positives ou néfastes sur l'économie, l'environnement et les gens. Nous travaillons avec diligence pour gérer ces incidences au moyen de stratégies d'atténuation et de gestion visant à réduire au minimum les effets néfastes potentiels et à amplifier les effets positifs. Nous collaborons avec les peuples autochtones afin de trouver des occasions de partager les avantages que procurent nos activités en termes d'emploi, de formation, d'occasions d'affaires et autres projets de développement de capacités.

L'engagement auprès des Autochtones s'appuie sur le guide des relations avec les communautés d'IAMGOLD, la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et divers cadres conceptuels de l'industrie, comme l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD), les Principes permettant l'exploitation minière aurifère responsable ainsi que les politiques et normes de la Société financière internationale (IFC). Notre politique

d'engagement avec les Autochtones décrit notre engagement à l'égard de ces principes. Elle est axée sur l'établissement de partenariats durables avec les peuples autochtones et les communautés associées à nos exploitations et reposent sur le respect de la dignité humaine. L'engagement de faire respecter les droits des Autochtones est une responsabilité qui incombe à tous les membres de notre personnel, nos entrepreneurs et nos fournisseurs. En outre, nous respectons et honorons les principes convenus dans les ententes négociées avec les groupes autochtones. Notre approche basée sur les relations valorise les protocoles communautaires, encourage les sites d'IAMGOLD à apprécier les traditions autochtones et tend à réduire le racisme et les biais dans nos cultures organisationnelles.

IAMGOLD veille à ce que ses équipes dévouées en relations avec la communauté entretiennent un dialogue en continu avec les communautés autochtones pour promouvoir la confiance et la transparence. À Côté Gold et à Essakane, les sites disposent de robustes mécanismes de gestion des plaintes pour assurer que les problèmes identifiés sont résolus rapidement, tandis qu'un mécanisme de gestion des plaintes des communautés est en cours d'élaboration à Westwood.

Nous négocions des accommodements, s'il y a lieu, pour nos activités qui ont des répercussions sur les droits inhérents des Autochtones, y compris les droits territoriaux. Pour Côté Gold, nous avons conclu deux ERA.

## Exploitations situées dans des communautés autochtones ou à proximité

Côté Gold est située sur un territoire visé par le Traité n° 9, soit les terres traditionnelles des Premières Nations de Matagami et Flying Post, ainsi que dans la zone de récolte traditionnelle de la Abitibi Inland Métis Community (Métis Nation of Ontario, Région 3). Westwood (y compris Fayolle, Doyon et Mouska) se trouve sur le territoire de la Première Nation Abitibiwinni. Essakane n'est pas située sur un territoire autochtone ou à proximité.

En 2023, aucun incident de violations des droits des peuples autochtones n'a été relevé.

### Facteurs ESG à la loupe

**Politique de développement durable**

**Politique d'engagement avec les Autochtones**

**Norme en matière de développement durable et guide des relations avec les communautés (interne)**



## La création du lac Oshki

L'automne dernier, nous avons terminé la déviation de la rivière Mollie à Côté Gold pour contrer les risques d'inondation de la fosse à ciel ouvert que pourraient engendrer la rivière et les lacs environnants. Nous cherchions prioritairement à protéger les cours d'eau existants et les écosystèmes, en particulier l'habitat des poissons locaux.

Cette déviation était une étape cruciale dans notre processus d'obtention des permis environnementaux, effectuée en collaboration avec nos partenaires autochtones et d'autres parties prenantes. Pour y arriver, nous avons mis en application des principes de tracé de canal naturel afin de créer des systèmes autonomes qui restaureront les fonctions écologiques. À titre d'exemple, la déviation a intégré des éléments comme des chenaux sinueux à faible gradient, un habitat de frai, un habitat en eaux de remous, des chicots sur pied pour les oiseaux et de nouvelles zones humides.

Pour compenser l'assèchement du lac Côté et de l'habitat du poisson associé, IAMGOLD a construit un nouveau lac connecté au réalignement de la rivière Mollie. Nous avons travaillé étroitement avec la Première Nation de Mattagami et la Première Nation Flying Post pour nommer le nouveau lac. À la suite du processus consultatif, les communautés ont proposé le nom « lac Oshki », qui signifie « nouveau » ou « jeune » en ojibwé. En août 2023, le ministère des Richesses naturelles et des Forêts de l'Ontario a officiellement approuvé le nom proposé, solidifiant ainsi la collaboration entre Côté Gold et les communautés locales.

## Relations avec les Autochtones (suite)

### Ententes sur les répercussions et les avantages

Une entente sur les répercussions et les avantages (ERA) est une entente confidentielle qui reconnaît les incidences du développement industriel et qui décrit les avantages et l'indemnisation pour les incidences sur les terres et le mode de vie des signataires des communautés autochtones. Les ERA fournissent des outils en vue d'une participation active dans la gestion environnementale et les occasions d'avantages, y compris la participation au processus d'embauche et à la formation, les occasions d'affaires et le partage des revenus tirés de l'exploitation des ressources.

Nous concentrons nos efforts pour mettre en œuvre efficacement les ERA et maintenir de bonnes relations avec nos partenaires d'ERA. Nous avons signé des ententes pour nous assurer que les communautés autochtones bénéficient des retombées des projets. À Côté Gold, une ERA conjointe avec la Première Nation de Mattagami et la Première Nation Flying Post a été conclue en 2019 ; une ERA avec la Abitibi Inland Métis Community a été signée en 2021 ; et une entente d'exploration a été conclue avec la Première Nation de Mattagami et la Première Nation Flying Post.

À Westwood, nous recherchons des occasions d'inclure des entreprises de la communauté de Pikogan dans nos activités de passation de marchés, dans le cadre de nos discussions avec la communauté de Pikogan/Conseil de la Première Nation Abitibiwinini.



En 2023, les principales activités comprenaient :

- **Rencontres de mise en place de l'ERA avec les partenaires des Premières Nations (Première Nation de Mattagami et Première Nation Flying Post) :** En 2023, le comité d'ERA s'est réuni sur une base trimestrielle pour mettre en place un plan de travail annuel. D'autres comités et sous-comités se sont aussi réunis en soutien à la mise en place de l'ERA avec les partenaires des Premières Nations. Ces réunions comprenaient des discussions sur l'environnement, l'emploi et la formation, ainsi que la gestion et le suivi des effets socioéconomiques.
- **Rencontres de mise en place de l'ERA avec la Métis Nation of Ontario :** Le comité de mise en place de l'ERA avec la Abitibi Inland Métis Community (Métis Nation of Ontario, Région 3) s'est réuni sur une base trimestrielle pour mettre en œuvre les diverses dispositions de l'ERA.



### Travailler avec des entreprises autochtones

Notre mine Côté Gold entretient des relations commerciales avec des entreprises qui travaillent en partenariat direct avec les communautés des Premières Nations concernées. Le but de ces partenariats est de maximiser la présence, la productivité et la participation des Premières Nations de Mattagami et Flying Post grâce à des occasions d'emploi et de contrats.

Formé en 2020, AKI Caron est le partenariat entre Caron Equipment Inc. et le propriétaire majoritaire Mattagami AKI L.P. Le partenariat offre une grande variété de services englobant tout le cycle de vie de la mine, y compris :

- le déboisement et l'exploitation forestière ;
- la conception, l'approvisionnement et le fonctionnement d'une usine de traitement des eaux industrielles ;
- l'approvisionnement en béton, en ciment et en béton projeté ;
- le nivelage final du site ;
- l'installation de clôtures ;
- le rehaussement des digues des parcs à résidus ;
- la mise hors service et la réhabilitation.

L'entreprise AKI Caron élargit son offre de services et cherche à collaborer avec d'autres entrepreneurs pour développer ses capacités afin de travailler sur des projets de plus grande envergure. « IAMGOLD ainsi que l'équipe sur place ont joué un rôle déterminant dans notre succès. Côté Gold a permis à une petite entreprise locale de tripler sa taille, d'acheter de l'équipement plus volumineux, de former son personnel et de devenir un réel partenaire de Côté Gold. Grâce au soutien continu de l'équipe de Côté Gold, AKI-Caron deviendra un important entrepreneur et employeur local pour les années à venir. » – Marc Caron, président de Caron Equipment

La relation avec Côté Gold a été un processus d'apprentissage, et AKI Caron est fière de contribuer à la participation économique importante des communautés locales des Premières Nations. « Notre rôle de fournisseur de Côté Gold a engendré des retombées importantes. Au plus fort de la construction, AKI Caron employait 23 membres de la Première Nation de Mattagami, et saisit depuis toutes les occasions d'embaucher et de former des membres. » – Tim Harvey, chef de la direction de Mattagami AKI



# Gouvernance et transparence

Nous reconnaissons que la réputation d'exploitation minière responsable d'IAMGOLD est basée sur la confiance que nous avons établie avec toutes les parties prenantes et les titulaires de droits. Nos pratiques de gouvernance sont fondées sur une gestion, une surveillance et une transparence rigoureuses, qui sont essentielles pour exercer nos activités efficacement et obtenir un meilleur rendement en développement durable.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
Supervision du conseil	66
Supervision de la direction	69
Déontologie et intégrité	70
Gestion des risques	72
Notre chaîne d'approvisionnement	73
Droits de la personne et sûreté	75
Confidentialité des données et cybersécurité	78
<b>Annexes</b>	<b>79</b>

# Supervision du conseil

La gouvernance en développement durable relève d'abord de notre conseil d'administration puis est intégrée à tous les niveaux de l'entreprise. IAMGOLD suit de près les derniers développements concernant les exigences en matière de gouvernance d'entreprise, les grandes tendances en ce qui a trait aux facteurs ESG ainsi que les meilleures pratiques, et ajuste son approche selon les besoins pour soutenir la résilience de l'entreprise, préserver sa réputation et assurer sa conformité.

## Conseil d'administration

Responsable de la gouvernance de l'entreprise. Le conseil d'administration et ses comités assurent la supervision de la stratégie, de la gestion des risques et du rendement de l'entreprise.

## Équipe de la haute direction

Fixe l'orientation, la stratégie et les cibles de l'entreprise. Assume les responsabilités fonctionnelles en termes de : finance, exploitations, santé et sécurité, environnement, communautés, relations humaines, équité, diversité et inclusion, sûreté et cybersécurité.

Effectue des visites des sites sur une base trimestrielle, qui comprennent des examens du développement durable. Produit des rapports mensuels et trimestriels à l'intention du conseil d'administration et de ses comités.

## Équipes du siège social et des sites

Responsables de la mise en œuvre et du maintien des politiques, des stratégies et des plans. Produisent des rapports sur les risques et le rendement, y compris les facteurs ESG, sur une base hebdomadaire, mensuelle et trimestrielle.



## Facteurs ESG à la loupe



[Mandats des comités du conseil d'administration](#)

[Composition des comités du conseil d'administration](#)

[Informations sur les membres du conseil d'administration](#)

[Circulaire d'information](#)

## Supervision du conseil (suite)

Le conseil d'administration croit que les facteurs ESG sont au cœur même de la stratégie d'entreprise et constituent facteur important qui influence le rendement d'IAMGOLD. Le conseil d'administration d'IAMGOLD, par l'intermédiaire de ses cinq comités permanents (comité d'audit et des finances, comité des ressources humaines et de rémunération, comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, comité de développement durable et comité technique), supervise et surveille l'approche de l'entreprise en matière de développement durable les politiques et les priorités et les pratiques relatives aux facteurs ESG de l'entreprise. Le comité de développement durable du conseil d'administration est responsable de la supervision des politiques, du rendement, des initiatives et des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Tous les comités permanents du conseil sont entièrement composés d'administrateurs et administratrices externes indépendants d'IAMGOLD :

- **Comité d'audit et des finances** : Évalue l'intégrité du processus de communication de l'information financière, l'intégrité des états financiers de la société, le système de contrôles internes et la gestion des risques financiers, le rendement de la fonction d'audit interne de la société, les qualifications, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes, les politiques financières, ainsi que la nature et la structure des principaux engagements de la stratégie financière.
- **Comité des ressources humaines et de rémunération** : Formule des recommandations au conseil d'administration au sujet de la rémunération du conseil, du chef de la direction et, selon les recommandations du chef de la direction et les autres membres de la haute direction, concernant les autres membres de la haute direction. Responsable de l'évaluation des pratiques de gestion des talents et de la planification de la relève des cadres et supervise les politiques et les pratiques afin de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion.
- **Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise** : Responsable de guider le conseil sur l'évolution des meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, d'évaluer sur une base annuelle le rendement du conseil, de ses comités et de leurs présidents et présidentes, et de l'apport des membres individuels du conseil, et de recommander des candidatures pour élection au conseil.

- **Comité de développement durable** : Examine et surveille la santé de l'entreprise, sa sécurité, l'environnement, les communautés, sa sûreté, ses politiques liées aux facteurs ESG, son rendement, ses initiatives, ses objectifs ainsi que sa conformité aux lois applicables, y compris celles portant sur les émissions de carbone et l'incidence des activités d'IAMGOLD sur le climat.
- **Comité technique** : Responsable d'aider le conseil dans la supervision de la gestion de l'exploration, de la production et d'autres questions techniques, y compris l'évaluation et la surveillance, et de prendre connaissance de rapports périodiques soumis par la direction. Responsable de l'estimation et de la communication des réserves et des ressources.

Le conseil dispose aussi d'un comité ad hoc qui supervise l'avancement et la construction du projet Côte Gold. Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le comité d'examen de Côte Gold a fusionné avec le comité technique.

Le conseil d'administration et ses comités sont informés des activités et des risques de l'entreprise sur une base mensuelle, trimestrielle et annuelle ou à une plus grande fréquence dans le cas d'enjeux importants, y compris liés aux facteurs ESG. En 2023, le conseil a participé à des exposés et à des séances d'informations liés aux facteurs ESG sur les communautés à proximité des exploitations et des projets de l'entreprise, sur les priorités stratégiques et les initiatives mondiales de l'entreprise liées à l'ÉDI, sur les risques géopolitiques au Burkina Faso et au Sénégal, sur les tendances et les développements en rémunération des cadres, ainsi que sur la cybersécurité et la confidentialité des données. Le conseil et le sous-comité de développement durable ont aussi participé à l'examen et à l'approbation de la stratégie de décarbonation de l'entreprise. Le conseil se réunit au moins tous les trimestres et organise des réunions supplémentaires selon les besoins ou lorsque c'est approprié pour discuter d'autres sujets. Pour obtenir plus d'informations sur la fréquence et la portée des réunions des comités, consulter la circulaire d'information 2024.



## Supervision du conseil (suite)

### Composition du conseil d'administration

En 2023, le conseil a poursuivi le renforcement et l'approfondissement de ses capacités et s'est assuré de disposer d'une combinaison diversifiée d'expérience, de compétences et de parcours qui reflètent les besoins stratégiques de l'entreprise et la nature de l'environnement dans lequel nous évoluons. Nos lignes directrices de diversité et de renouvellement, adoptées en 2021, reflètent les meilleures pratiques.<sup>36</sup>

Au 31 décembre 2023, le conseil était composé à 50 % d'administratrices, soit 57 % des membres indépendants, une proportion supérieure à celle prévue dans la politique de diversité de l'entreprise, fixée à un pourcentage minimum ciblé de 30 % de représentation des femmes. La durée moyenne du mandat des membres du conseil d'administration est de moins de deux ans.

**Représentation  
des femmes  
(%)**

**Membres indépendants  
57,1 %**

Tous les membres du conseil  
**50,0 %**

**Présidentes de comités  
40,0 %**

<sup>36</sup> **Renouvellement du conseil d'administration** : La politique sur le renouvellement du conseil d'administration recommande que la durée moyenne du mandat des membres du conseil d'administration ne doit pas dépasser 10 ans et qu'aucun membre ne devrait présider le conseil d'administration ou un comité pendant plus de 10 années consécutives.

<sup>37</sup> Selon la définition des politiques des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM).

Tous les membres du conseil d'administration sont considérés comme indépendants<sup>37</sup>, sauf Renaud Adams, qui occupe le poste de président et chef de la direction d'IAMGOLD.

Le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise considère que les compétences liées à la santé et la sécurité, à l'environnement, aux changements climatiques et à la responsabilité sociale d'entreprise sont utiles pour surveiller l'exécution de la stratégie actuelle de l'entreprise. Plus de 50 % des membres du conseil d'administration sont considérés comme ayant des compétences approfondies dans ces domaines. Pour obtenir plus d'informations à ce sujet, consulter la circulaire d'information 2024.

### Conflits d'intérêts

Notre Code de déontologie et d'éthique reflète notre engagement d'exercer nos activités conformément aux normes éthiques les plus élevées. Le Code s'applique au conseil d'administration, aux membres du personnel, aux entrepreneurs et aux représentants et représentantes partout où IAMGOLD exerce ses activités dans le monde. Il est aligné sur nos valeurs fondamentales et il encourage l'intégrité et décourage l'inconduite ; il exige d'éviter les conflits d'intérêts de façon à protéger les actifs et les occasions de l'entreprise et d'assurer qu'ils sont utilisés uniquement pour son bénéfice ; de maintenir la confidentialité des renseignements non publics ; et de demeurer conforme aux lois applicables. À titre d'exemple, si un membre du conseil d'administration ou de la haute direction a un intérêt dans une entente liée à une entreprise à l'étude par le conseil, il doit divulguer cet intérêt et se retirer de toute discussion ou décision pertinente. Les membres du conseil d'administration doivent bien connaître le Code de déontologie et d'éthique et sont tenus de déclarer qu'ils s'y conforment sur une base annuelle. Le conseil surveille la conformité au Code par l'intermédiaire du comité d'audit et des finances et a reçu des rapports trimestriels en 2023.



# Supervision de la direction

## Structure de la direction

Chaque membre de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, joue un rôle important dans la gestion de notre rendement lié aux facteurs ESG, y compris dans les aspects où ce rendement est lié à sa rémunération. Les membres de l'équipe de la haute direction d'IAMGOLD ont des fonctions centrales liées aux facteurs ESG :

- **Chef de l'exploitation** : Il supervise toutes les activités d'exploitations et de mise en valeur de projets, est responsable du rendement en matière de sécurité et d'environnement et est le dirigeant responsable de la gestion des résidus et de l'eau. Il est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de pratiques en développement durable, y compris en santé et sécurité, environnement et relations avec les communautés.
- **Chef de la direction financière** : Il supervise les politiques et les pratiques liées à la finance, à la gestion du risque, aux audits internes et à la cybersécurité.
- **Vice-présidente principale (VPP), Ressources humaines** : Elle supervise la mise en œuvre de notre stratégie en ressources humaines et le rendement en équité, diversité et inclusion.

Aujourd'hui, le chef de l'exploitation<sup>38</sup> a la responsabilité de faire la promotion du développement durable. Il soumet des rapports trimestriels au comité de développement durable du conseil, qui couvrent les risques liés aux facteurs ESG, des mises à jour sur le rendement ainsi que la conformité aux initiatives externes, comme l'initiative VDMD et les Principes permettant l'exploitation minière aurifère responsable.

<sup>38</sup> En décembre 2023, le VPP, Affaires externes et développement durable, a pris sa retraite et le VPP, Exploitations et projets, a été promu au poste de chef de l'exploitation, qui comprend la responsabilité de faire la promotion du développement durable.

Pour assurer que les préoccupations critiques sont prises en compte, l'équipe de la haute direction a la responsabilité de communiquer toutes les préoccupations qui pourraient survenir et de faire état du rendement trimestriel au conseil et à ses comités. Les communications à tous les niveaux peuvent augmenter selon la nature de l'enjeu. IAMGOLD possède une matrice de gestion du risque pour déterminer la gravité des incidents, qui comporte une évaluation qualitative et quantitative des facteurs environnementaux, sociaux, financiers et de santé et sécurité. IAMGOLD communique avec les organes de gouvernance pour les incidents de santé et sécurité, environnement et communauté évalués au niveau 3, 4 ou 5. En 2023, l'organisation des facteurs ESG a été repensée de façon à adopter une structure interfonctionnelle comportant des mandats et des responsabilités plus clairs par rapport aux risques et incidences liés à la santé et sécurité, l'environnement et les communautés locales découlant des activités d'IAMGOLD. Chaque site possède sa propre équipe de santé et sécurité, environnement et communauté (SSEC), dirigée par un ou une gestionnaire du développement durable, qui relève du directeur général (DG) du site. L'équipe de développement durable du siège social est régulièrement en communication avec les DG et les équipes de SSEC des sites par le moyen de visites et de discussions virtuelles, et elle offre une supervision et un soutien.

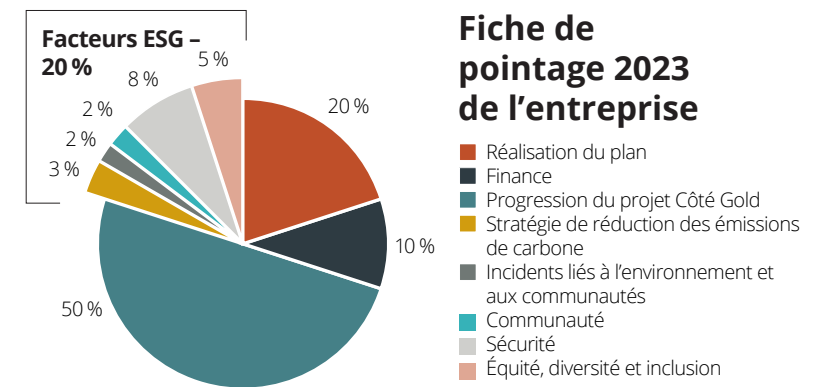
## Composition de la direction

Nous reconnaissons les bénéfices d'une diversité de points de vue dans la haute direction. Nous avons adopté une cible de représentation des femmes dans notre main-d'œuvre et dans une structure de direction, visant 20 % de femmes d'ici 2030. En date du 31 décembre 2023, les femmes représentaient 12,5 % de la haute direction, soit une proportion semblable à l'année précédente.

## Rémunération de la direction

Notre approche de la rémunération de la direction cherche à motiver et à récompenser les cadres pour la création et la conservation de la valeur actionnariale à long terme, tout en servant les intérêts des parties prenantes d'IAMGOLD. Nous croyons que les incitatifs à long terme servent à orienter les cadres et les actionnaires et nous sommes fiers que nos programmes de rémunération de la direction correspondent étroitement à notre philosophie de rémunération en fonction du rendement.

Pour souligner l'importance des facteurs ESG, nous associons directement une variété de mesures (y compris l'ÉDI, l'environnement et la sécurité) à la rémunération. En 2023, les facteurs ESG représentaient 20 % de la fiche de pointage de l'entreprise. Pour plus d'informations, consulter la circulaire d'information 2024.



# Déontologie et intégrité

La déontologie et l'intégrité sont au centre de notre culture d'exploitation minière responsable. Nous nous efforçons de mener nos activités de manière transparente, juste, honnête, intègre et respectueuse. Notre objectif est de nous assurer que tout le monde – membre du personnel, entrepreneur et représentant et représentante et membres du public – puisse dénoncer des écarts de conduite sans risque de représailles.



## Facteurs ESG à la loupe



[Code de déontologie et d'éthique](#)

[Politique anticorruption](#)

[Politique en matière de dénonciation](#)

[Code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs](#)

[Norme et procédures sur la fiscalité \(internes\)](#)

[Rapports annuels préparés en vertu de la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif \(LMTSE\)](#)

Notre approche est guidée par le Code de déontologie et d'éthique, la norme anticorruption, la norme en matière de dénonciation et le code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs d'IAMGOLD. Ces politiques et normes portant sur les comportements éthiques sont approuvées par le président du conseil d'administration et le chef de la direction et s'appliquent à tous les sites et à toutes les étapes de la mise en valeur des projets. Chaque année, les membres du personnel doivent réaliser une formation sur notre Code de déontologie et notre politique anticorruption et attester les avoir lus et compris. De plus, tous nos fournisseurs sont tenus de se conformer au code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs. Des audits et des vérifications de la conformité au code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs sont effectués périodiquement aux sites.

Nous faisons aussi appel à l'équipe d'audit interne pour appuyer notre conformité aux lois, aux réglementations et aux politiques et normes internes. L'équipe d'audit interne vérifie périodiquement la conformité à nos politiques et aux procédures de l'entreprise, y compris les exigences réglementaires comme

la *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), et elle vérifie les transactions visées par la FCPA. De plus, elle examine et surveille la FCPA, la *Loi sur la corruption d'agents publics étrangers* ainsi que le Code de déontologie et la politique anticorruption d'IAMGOLD afin de lutter contre les pots-de-vin et la corruption. L'équipe d'audit interne réalise des tests des contrôles internes conformément à l'exigence de certification des chefs de la direction et des chefs de la direction financière de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* afin d'évaluer l'efficacité de la conception et l'efficacité opérationnelle des politiques et procédures d'IAMGOLD. En outre, l'équipe de gestion des risques de l'entreprise évalue les risques et fait état des résultats au conseil d'administration. D'après les évaluations réalisées, les risques communiqués au conseil en 2023 incluaient des risques juridiques et politiques et des risques de divulgation. Les mesures d'atténuation des risques et le suivi des risques par la direction sont également communiqués au conseil. En 2023, aucun incident de corruption n'a été déclaré et aucune poursuite n'a été engagée relativement à des pratiques anticoncurrentielles.

## Déontologie et intégrité (suite)

### Processus de dénonciation

IAMGOLD a élaboré des mécanismes accessibles, confidentiels et anonymes pour signaler tout incident de présumés méfaits. Les signalements peuvent être faits directement à la présidence du comité d'audit et des finances ou du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, à la direction, à la ligne d'assistance externe accessible en tout temps par plusieurs moyens (site Web, téléphone, courrier, Skype) et dans plusieurs langues, ou dans les boîtes de plaintes à certains sites. En 2023, nous avons reçu 10 dénonciations, qui ont fait l'objet d'enquêtes et ont été closes.

	2023	2022	2021
<b>Nombre de dénonciations</b>	10	30	16

### Politiques publiques et contributions politiques

IAMGOLD enregistre ses lobbyistes internes auprès du Bureau du commissaire à l'intégrité de l'Ontario et engage une firme externe pour appuyer ses efforts de lobbying selon les besoins. Nos consultants externes sont enregistrés auprès du Commissariat au lobbying du Canada en tant que lobbyistes-conseils pour IAMGOLD.

Pour des questions de principe et de politique, IAMGOLD ne verse pas de contribution à des partis politiques, à des politiciens ou à des institutions affiliées. En 2023, IAMGOLD a organisé le déplacement et la participation de représentants gouvernementaux du Burkina Faso, de la Guinée, du Mali et du Sénégal au congrès annuel de Prospectors and Development Association of Canada (PDAC), le plus important congrès sur l'exploration minière et l'exploitation minière au monde, axé sur des programmes éducatifs, des événements de réseautage et la création d'occasions d'affaires. Les contributions ont totalisé environ 60 400 de dollars.

### Transparence fiscale

Les attentes et les exigences en matière de transparence fiscale à l'échelle mondiale sont de plus en plus élevées afin de lutter contre la fraude fiscale à l'étranger. Notre stratégie fiscale concorde avec notre stratégie d'affaires, et la fiscalité représente un élément essentiel de notre planification stratégique. Nous nous conformons à toutes les lois fiscales régionales et nationales applicables.

Chaque année, nous déclarons les produits versés aux gouvernements et aux communautés autochtones afférents à l'extraction des ressources naturelles, conformément à l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE) et à la *Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif* (LMTSE) du Canada. Ces versements comprennent les impôts, les redevances et d'autres paiements, catégorisés par pays et par projet. Cependant, notre incidence économique ne se limite pas à ces paiements. Pour plus de détails, consulter la section [Relations avec les communautés](#) du présent rapport.

### Règlements

En 2018, le procureur général du Burkina Faso a intenté une poursuite contre Essakane S.A. et certains de ses employés, principalement en lien avec sa pratique d'exporter, à partir du Burkina Faso, du charbon fin contenant de l'or et de l'argent et de l'expédier à une installation tierce au Canada pour traitement et vente ultérieure. Afin de préserver la relation collaborative existante avec le gouvernement du Burkina Faso, Essakane S.A. a déterminé qu'il était dans son intérêt de régler la procédure. Le 26 décembre 2023, Essakane S.A. a convenu d'une entente de règlement avec le gouvernement du Burkina Faso et a reconnu avoir commis des violations mineures à la réglementation. L'entente prévoit la confiscation, directement par l'État, de la cargaison de charbon fin mise sous embargo en 2018 et une sanction pécuniaire supplémentaire d'environ 30 millions de dollars à verser directement à l'État. Pour obtenir plus d'informations, consulter la notice annuelle de 2023.



# Gestion des risques

La gestion efficace des risques est vitale à la croissance et au succès d'IAMGOLD. Nous nous engageons à maintenir un système efficace de gestion des risques de l'entreprise (GRE). Notre approche de la gestion des risques est conçue pour évaluer, atténuer et établir les priorités et surveiller les risques importants pour IAMGOLD, y compris ceux liés aux facteurs ESG.

Nous disposons d'un programme de GRE bien établi et aligné sur la vision d'IAMGOLD et les normes de l'industrie. Ce programme nous aide à évaluer, à communiquer et à intervenir efficacement lorsqu'une situation à risque évolue rapidement. La politique et norme de gestion des risques de l'entreprise s'appliquent à tous les membres du personnel, entrepreneurs et représentants à l'échelle mondiale. Elles englobent tous les actifs et les activités de l'entreprise, y compris les coentreprises, et établissent les responsabilités de la gestion et la surveillance des risques d'entreprise. La gestion des risques est intégrée dans tous les niveaux de l'entreprise.

<b>Conseil d'administration</b>	Il supervise le processus de GRE et les actions de la direction afin de surveiller et de contrôler toute exposition à des risques. Cette responsabilité comprend la supervision des risques liés aux facteurs ESG dans le registre des risques, ainsi que la délégation de certains aspects à ses comités permanents en fonction de leurs mandats. Des mises à jour sur les principaux risques d'IAMGOLD, y compris les risques liés aux facteurs ESG, figurent dans le rapport trimestriel sur les facteurs ESG soumis au conseil.
<b>Équipe de la haute direction</b>	Elle est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du système de GRE et elle délègue l'autorité et la responsabilité aux différents niveaux hiérarchiques.
<b>Audit interne et risque</b>	Dirigée par le vice-président, Audit interne et gestion du risque, l'équipe transmet un plan annuel pour approbation, tient à jour un registre de risques et soumet des rapports à l'équipe de la haute direction et au conseil.
<b>Responsables des risques</b>	Dans toute l'entreprise, les responsables des risques sont chargés d'établir, d'évaluer, d'atténuer, de gérer, de surveiller et de signaler les risques dans leur domaine respectif. Ces responsables s'assurent également de l'efficacité des pratiques de gestion des risques et signalent promptement les événements à risque important et les menaces émergentes.

## Programme de gestion des risques de l'entreprise

La gestion continue des risques nous permet de prendre des décisions éclairées. Chaque année, nous effectuons une évaluation exhaustive des risques à l'échelle de l'entreprise afin d'établir, d'évaluer et de valider les risques, en collaboration avec les responsables des risques et l'équipe des risques. Les risques sont catégorisés par domaines, comme la stratégie, la conformité, la finance, les activités opérationnelles et les facteurs externes, en cohérence avec notre stratégie à long terme. Nous examinons aussi les risques émergents, c'est-à-dire les nouveaux risques ou les risques en évolution et dont l'ampleur et la nature des incidences sont incertaines. Les risques sont classés selon la gravité des facteurs financiers, environnementaux, sociaux et de santé et sécurité, la probabilité d'occurrence et l'efficacité des contrôles. Selon la nature et l'ampleur du risque, les contrôles et les plans d'action des sites comportent davantage de détails opérationnels. Les résultats de la GRE sont validés auprès des responsables des risques et de l'équipe de la haute direction.

Sur une base trimestrielle, un résumé des principaux risques est présenté au conseil de sorte que la gestion des risques soit alignée sur notre stratégie globale. Le conseil d'administration reçoit des mises à jour périodiques sur les principaux risques, les tendances historiques et les risques potentiels dans les registres de risques et cartes thermiques, montrant les risques inhérents et les risques résiduels après les efforts d'atténuation. Chaque trimestre, le conseil discute des stratégies pour renforcer la résilience de l'entreprise et gérer les risques, en tenant compte des considérations budgétaires. En 2023, nous avons mis à jour notre univers des risques en augmentant le nombre de catégories de risques prises en compte et avons attribué la supervision des risques aux divers comités du conseil. Nous n'incluons pas la planification de scénarios lors de la détermination des risques et des occasions ; toutefois, nous effectuons une planification de scénarios dans le cas d'analyses spécifiques, comme l'évaluation des préoccupations sécuritaires au Burkina Faso et le soutien à l'élaboration des objectifs de changements climatiques.

## Audits

Notre processus d'audit englobe des aspects internes et externes. Les audits internes portent sur divers éléments comme la sûreté des sites sont effectués régulièrement. Les audits financiers externes menés par des tiers reconnus sont primordiaux pour examiner la conformité et tester l'efficacité et le caractère adéquat des contrôles internes qui sont sous la responsabilité du chef de la direction et du chef de la direction financière conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2022* et autres facteurs de risques. Le processus d'audit varie selon les évaluations des risques et exige l'approbation du comité d'audit et des finances pour une liste adaptée d'activités. Chaque audit est unique et dépend de facteurs comme l'emplacement, la direction et le conseil d'administration. La méthodologie employée intègre une expertise technique et fait appel à de l'aide externe au besoin.

En 2023, notre équipe d'audit interne et de gestion des risques a réalisé des audits sur des sujets comme la gouvernance d'entreprise, l'intégrité des affaires et les contrôles financiers, la préparation opérationnelle, la sûreté, l'approvisionnement mondial, la santé et sécurité, le développement communautaire, la gestion de l'eau, la gestion des résidus miniers et les rapports sur les facteurs ESG. Nous examinons des moyens d'améliorer nos audits internes en sollicitant des commentaires des chefs de service pertinents. Cette démarche se poursuivra en 2024.

### Facteurs ESG à la loupe

Politique et norme de gestion des risques de l'entreprise (internes)





# Notre chaîne d'approvisionnement

Nous cherchons à développer des partenariats stratégiques avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs de transparence, d'équité, d'honnêteté, d'intégrité et de respect. Notre code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs établit le comportement attendu de la part de tous nos fournisseurs et ceux qui souhaitent faire affaire avec nous.

Les fournisseurs sont sélectionnés en tenant compte du code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs, doivent s'y conformer et doivent s'assurer que leurs fournisseurs s'y conforment aussi. De la formation et du développement des compétences sont offerts au besoin pour veiller à ce que les fournisseurs répondent aux attentes.

Nos politiques internes portant sur les achats de biens et de services comportent des directives et des normes supplémentaires pour nous aider à gérer les risques présents dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale afin d'assurer le meilleur rapport coût-efficacité, la responsabilisation et les pratiques d'affaires éthiques. Elles établissent aussi la hiérarchie des responsabilités jusqu'à celles de la haute direction qui est chargée de surveiller l'examen, l'approbation et la communication des exigences principales. Tous les fournisseurs sont tenus de se conformer à nos modalités ; la non-conformité au code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs peut constituer un motif valable pour mettre fin à la relation d'affaires.

Nos ententes sur les répercussions et les avantages nous aident à structurer les relations entre IAMGOLD et les communautés autochtones afin d'assurer que les retombées des projets bénéficient à ces communautés. Des programmes officiels d'approvisionnement local et de développement des entreprises sont en élaboration aux sites en vue de maximiser le partage des bénéfices économiques grâce aux pratiques d'approvisionnement local de l'ensemble de l'entreprise. Des audits et vérifications de l'efficacité de la gestion de cet enjeu sont effectués au niveau des sites et à l'échelle mondiale par notre équipe d'audit interne, et un audit des fournisseurs est mené par notre équipe de chaîne d'approvisionnement mondiale. En 2023, l'équipe d'approvisionnement mondiale a poursuivi ses efforts pour renforcer la gouvernance, les processus et les procédures encadrant les activités de la chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre d'un projet de deux ans, nous nous sommes concentrés sur l'obtention d'approbations internes de politiques et normes mises à jour, y compris une norme d'audit. Par conséquent, nous n'avons pas effectué d'audit officiel des fournisseurs durant cette période. En 2024, nos efforts porteront sur la mise en place et la mise à l'essai des nouvelles politiques et normes.

Toutes les activités de la chaîne d'approvisionnement porte en priorité sur la santé et la sécurité, suivie du coût total d'exploitation afin d'assurer la sécurité, l'efficacité et l'efficacé des différentes équipes de la chaînes d'approvisionnement d'IAMGOLD. Nous sommes sans cesse à la recherche de solutions d'amélioration et d'outils adéquats pour accroître la transparence dans toute notre chaîne d'approvisionnement. À titre d'exemple, nous avons déployé des efforts pour améliorer notre système interne de gestion des contrats et avons amélioré notre efficacité en limitant le nombre de fournisseurs avec qui IAMGOLD peut tisser des relations à long terme.

Non seulement nos pratiques de chaîne d'approvisionnement et d'approvisionnement sont-elles essentielles à notre réussite, elles procurent l'une des incidences économiques les plus grandes et significatives pour les communautés, les régions et les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Chaque année, grâce à la passation de marchés pour nos besoins en approvisionnement, nous soutenons de nombreuses entreprises, en ayant comme objectif, dans la mesure du possible, de développer les capacités commerciales locales et de maximiser les bienfaits économiques communs de l'approvisionnement. Notre norme d'entreprise en matière d'achat de biens et de services encourage les sites miniers à privilégier les fournisseurs locaux, à condition qu'ils soient compétitifs ; le terme « compétitif » fait référence au coût total, à la livraison et à la qualité du bien ou du service. À résultats égaux, le fournisseur local l'emporte.

## Facteurs ESG à la loupe

Code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs

Politiques et normes internes portant sur les achats de biens et de services et les audits



## Gestion des risques liés à la chaîne d'approvisionnement

Nous utilisons un logiciel tiers pour nous aider à gérer les risques intrinsèques dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Environ 500 de nos fournisseurs se trouvent dans le système ; notre objectif est d'augmenter chaque année le nombre de fournisseurs suivis par ce logiciel. Le logiciel recueille des données de plusieurs sources comme les organes de presse, les agences d'évaluation du crédit et les instances de vérification de conformité. Nous recevons automatiquement des alertes.

L'équipe de chaîne d'approvisionnement mondiale a la responsabilité d'élaborer des politiques, des normes et des stratégies liées à la chaîne d'approvisionnement, de fournir des directives aux sites, de gérer les contrats mondiaux (d'importants contrats stratégiques) et d'analyser les informations commerciales. Les sites d'exploitation ont la responsabilité de surveiller et de gérer les relations avec les fournisseurs locaux.

Dans le contexte de la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, nous collaborerons avec nos sites et nos fournisseurs pour renforcer notre approche afin de prévenir et d'atténuer les risques liés à l'esclavage moderne. Pour obtenir plus d'informations sur notre approche pour prévenir l'esclavage moderne, consulter la section Droits de la personne et sûreté du présent rapport.

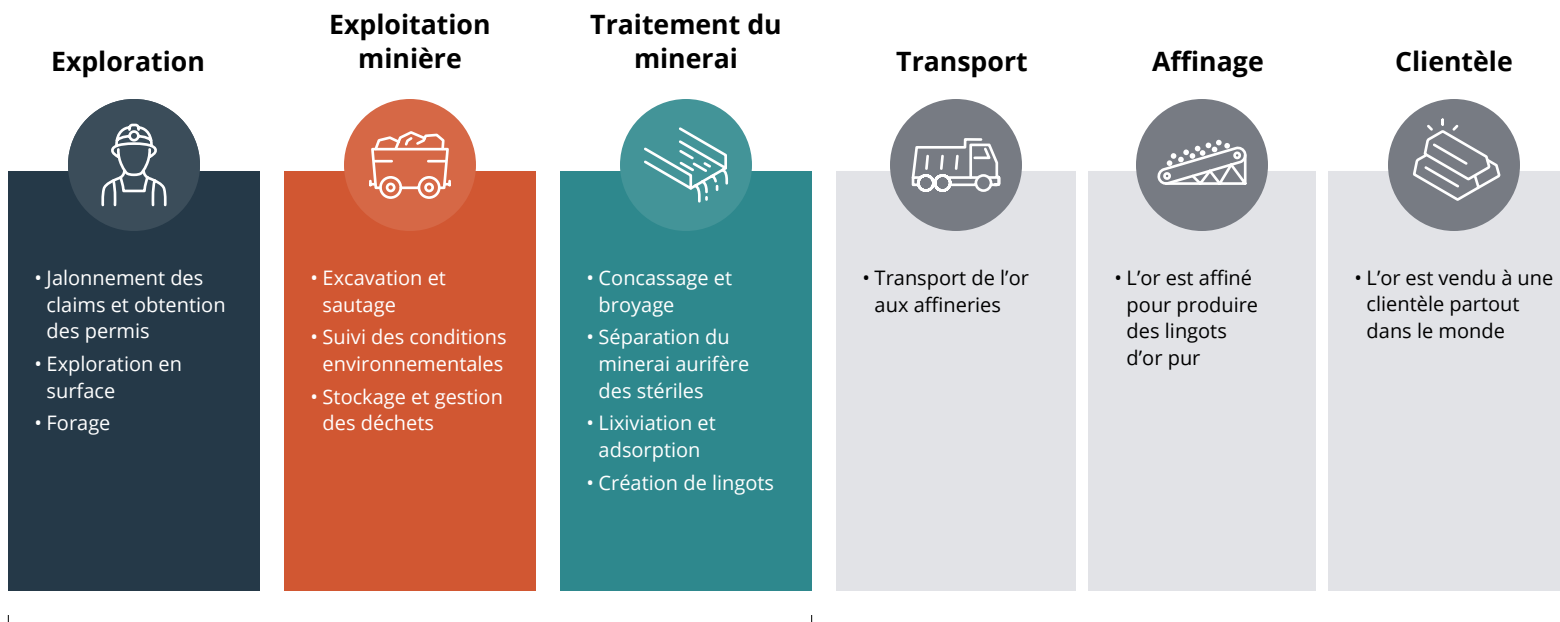
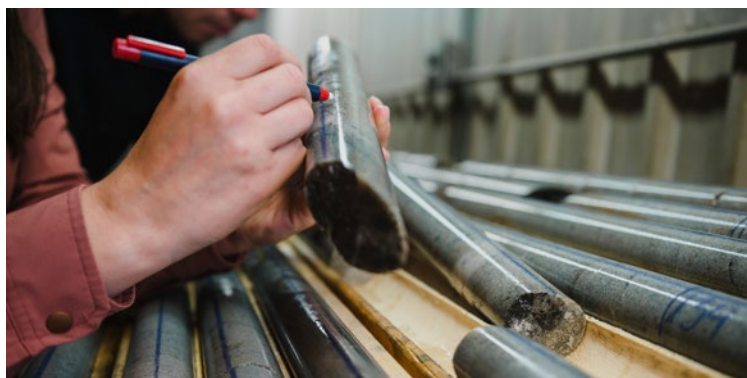
## Notre chaîne d'approvisionnement (suite)

### Activités de la chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement est mondiale, diversifiée et dynamique. Elle s'étend sur plusieurs continents et englobe l'exploration, le traitement, l'expédition et l'affinage. Elle inclut une variété de fournisseurs, de sous-traitants, d'intermédiaires et de parties prenantes participant à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. Nous achetons les marchandises nécessaires aux activités de tous les sites d'IAMGOLD auprès de fournisseurs dans 25 pays et de diverses sources. En 2023, nos dépenses en approvisionnement se chiffraient à plus de 1 800 millions de dollars, dont 18 % des achats provenaient de fournisseurs locaux.

#### Dépenses en approvisionnement (millions de dollars)<sup>39</sup>

	2023	2022 <sup>40</sup>	2021
Total des dépenses mondiales	281,3	957,9	630,6
Total des dépenses nationales	1 260,4	607,0	500,7
Total des dépenses locales	348,0	100,5	65,6
Total des dépenses en approvisionnement	1 889,8	1 665,5	1 196,9



### La chaîne de surveillance de l'or par IAMGOLD

#### Nos plus importants contrats stratégiques

1. Carburant et explosifs

2. Immobilisations

3. Réactifs

4. Services

<sup>39</sup> L'arrondissement des données individuelles peut causer un écart dans la valeur totale.

<sup>40</sup> Les données d'approvisionnement ont été retraitées et reflètent les changements des dépenses présentées pour Essakane et Westwood. Les données des actifs cédés, Rosebel et Boto, n'ont pas été revues.

# Droits de la personne et sûreté

Nous nous engageons fermement à respecter les droits de la personne de toutes les parties prenantes. Nous nous assurons que notre personnel et nos fournisseurs à l'échelle mondiale respectent les principes des droits de la personne, comme le prévoit notre code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs. Nos sites respectent les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, tels qu'énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Notre politique en matière de droits de la personne décrit les engagements spécifiques que nous prenons, comme consulter les parties prenantes pour prévenir et gérer les incidences potentielles sur les droits de la personne, offrir des formations culturellement adaptées et périodiquement effectuer une diligence raisonnable sur la mise en œuvre de la politique. Cette politique s'applique à toutes nos exploitations et à toutes les phases de la mise en valeur d'un projet. Notre politique et norme de développement durable consolide ces engagements, en mettant l'accent sur les droits de la personne, le respect et la dignité, et la mise en application cohérente de la politique à tous les sites. En outre, nous avons plusieurs politiques et normes internes qui traitent de la sûreté et de la gestion des droits de la personne, y compris la politique en matière de sûreté mondiale, la norme en matière de sûreté et de gestion des droits de la personne, la norme de sûreté en exploration, ainsi que la norme de gestion de la sûreté.

Pour nous assurer que notre personnel et nos fournisseurs à l'échelle mondiale respectent les principes des droits de la personne, nous avons établi les rôles et responsabilités clés suivants : L'équipe de la haute direction a la responsabilité générale de notre approche des droits de la personne et de la sûreté, et elle s'assure que les politiques, les processus et les outils sont en place. Les gestionnaires de la sûreté des sites, le personnel de sûreté et les DG sont responsables de la mise en œuvre et de la gestion quotidienne des politiques.

## Lutte contre l'esclavage moderne

En 2023, nous avons pris plusieurs mesures pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, comme le renforcement de notre gouvernance. Nous avons créé un groupe de travail interfonctionnel sur le travail forcé et le travail des enfants, qui se rapporte au chef de l'exploitation et qui est composé de membres de la Chaîne d'approvisionnement mondiale, du Service des affaires juridiques, d'Audit interne et de la gestion du risque, et des Affaires générales. Ce groupe de travail a la responsabilité d'élaborer une feuille de route stratégique en gouvernance pour commencer à aligner les pratiques de gestion des risques liés au travail forcé et au travail des enfants sur les exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*. Nous avons aussi effectué une première évaluation interne des risques du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale et nos sites locaux portant sur 1 500 fournisseurs, et nous passons actuellement en revue nos politiques sur la passation de contrats, l'approvisionnement et les droits de la personne et sur leur application à nos fournisseurs.



Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada est entrée en vigueur. Cette Loi vise à sensibiliser l'industrie et à améliorer la transparence et les pratiques d'affaires sur ces enjeux, et elle comporte une obligation de produire un rapport sur les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Pour plus d'informations sur nos actions pour gérer cet enjeu, consulter notre rapport 2023 sur l'esclavage moderne, sur notre site Web. En 2024, nous continuerons de passer en revue nos politiques existantes pour qu'elles tiennent compte du travail des enfants et du travail forcé. Nous évaluons la possibilité d'intégrer un processus de diligence raisonnable à nos sites afin de soutenir la détermination et l'atténuation des risques et aux mesures correctives.

## Facteurs ESG à la loupe



[Code de déontologie et d'éthique à l'intention des fournisseurs](#)

[Politique de développement durable](#)

[Politique en matière de droits de la personne](#)

[Politiques et normes internes portant sur la sûreté et la gestion des droits de la personne](#)

[Rapport 2023 sur l'esclavage moderne](#)

## Droits de la personne et sûreté (suite)

### Application des PVSDH

Bien que nous ne soyons pas un signataire officiel des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH), nous mettons en application ces principes dans notre travail et les intégrons à nos pratiques de sûreté. Les PVSDH sont particulièrement pertinents dans le cas de notre mine Essakane, au Burkina Faso, qui se trouve dans une zone de conflit. La mise en œuvre de pratiques responsables de sûreté et de droits de la personne dans des zones touchées par un conflit présente des difficultés uniques, mais nous nous efforçons de respecter les droits de la personne tout en assurant la sécurité de notre main-d'œuvre, des membres des communautés et des entrepreneurs.

Lorsque nous retenons les services d'un fournisseur ou d'un groupe des forces de sécurité publique pour assurer la sécurité à une installation, un site ou un projet, le contrat doit inclure le respect des PVSDH. Cette règle s'applique aux fournisseurs privés de services de sûreté, aux sous-traitants et aux contrats avec les forces de sécurité publique. Avant de mener à terme un contrat de services de sûreté, nous effectuons habituellement une évaluation des risques afin de déterminer tout risque lié aux PVSDH. Si de tels risques existent, nous exerçons une diligence raisonnable, également à l'égard des sous-traitants désignés par l'entrepreneur principal pour effectuer les services de sûreté.

Les meilleures pratiques en ce qui a trait à la prestation de services de sûreté reposent sur la notion que les services de sûreté doivent s'inscrire dans le respect des droits de la personne. Chez IAMGOLD, ces meilleures pratiques se traduisent par la mise en œuvre de politiques et de pratiques qui font en sorte que la prestation de services de sûreté est réalisée de manière responsable et conforme aux lois, et que toute réaction à une menace est proportionnelle à celle-ci.

Notre programme de gestion des risques liés aux PVSDH a été conçu pour prévenir ou réduire au minimum les risques potentiels pour les prestataires de services de sûreté et les autres parties prenantes. Il comprend :

- **Évaluation des risques** : Nous évaluons les risques pour aider la direction des sites à choisir des mesures de contrôle efficaces. Cette approche comprend l'identification de menaces pour la sûreté, l'évaluation de leur ampleur et de leur incidence, ainsi que la prise en compte des vulnérabilités. Le but est de prévenir les activités non autorisées, la perte d'actifs et les dommages à la réputation. L'évaluation tient aussi compte des risques qu'engendrent les mesures de sûreté pour les communautés et comporte des dispositions et des mesures d'atténuation. Les efforts déployés à la gestion des risques pour la sûreté doit être proportionnel au niveau de risque du projet.
- **Recours à des forces de sécurité privées** : Nous utilisons des prestataires privés de services de sûreté et nous vérifions leurs antécédents de criminalité ou de violations des droits de la personne. Les décisions quant au type, au nombre, à la vérification des antécédents, à l'armement et à la formation des forces de sécurité privées dépendent de l'évaluation des risques pour la sûreté. La relation est gérée par des contrats, des rencontres et des contrôles. La sélection du prestataire de services nécessite l'approbation des autorités du site et du siège social.
- **Recours à des forces de sécurité publiques** : Nous évaluons et consignons les risques associés au recours à des forces de sécurité publiques pour éviter des problèmes légaux, sociaux et réputationnels. Nous cherchons à

influencer la sécurité publique par des dispositions dans nos contrats et des efforts de communication.

- **Mécanismes de gestion des plaintes** : Nous offrons aux parties prenantes locales un mode de communication des plaintes liées à la sûreté. Une procédure officielle est en place pour les allégations crédibles d'inconduite ou de violation des droits de la personne.
- **Sélection, vérification des antécédents et enquêtes** : Nous effectuons une diligence raisonnable rigoureuse avant le recrutement. Le personnel de sûreté est sélectionné en fonction de l'expérience, de la capacité à gérer des situations et du comportement professionnel. Nous nous assurons qu'elles n'ont pas commis de violations des droits de la personne ou des droits des enfants, ou d'agissements criminels. L'approbation de l'autorité désignée est nécessaire pour embaucher des personnes en sûreté.
- **Formation** : Les membres du personnel de la sûreté, y compris les entrepreneurs, suivent une formation conforme à notre norme sur les droits de la personne et les PVSDH. Tous les membres du personnel et entrepreneurs en sûreté sont tenus de respecter les PVSDH. Une formation est aussi donnée à des membres clés de la direction et aux surintendants et surintendantes. Nous effectuons également des audits annuels pour gérer les principaux risques pour la sûreté et assurer la conformité aux politiques et normes de l'entreprise et aux réglementations applicables.

### Nous promouvons les principes suivants dans notre approche :

#### Droits de la personne

Offrir la sûreté pour assurer les droits de la personne

#### Respect de la loi

Agir en conformité à la loi en tout temps

#### Signaler, enquêter et communiquer

Tous les incidents de sûreté et de droits de la personne

#### Réponses proportionnelles

Réagir de façon proportionnelle à la gravité de l'infraction

#### Donner l'exemple

Encourager tous les prestataires de services de sûreté à mettre en application les meilleures pratiques

## Droits de la personne et sûreté (suite)

### Soutenir les pratiques responsables en sûreté et en droits de la personne à la mine Essakane

Dans des zones de conflit, comme à Essakane, nous travaillons fort pour gérer ces difficultés. Les membres du personnel en sûreté au site suivent des formations annuelles sur les PVSDH, et leur participation est consignée. Les contrats avec nos prestataires de services de sûreté comprennent les PVSDH, et les antécédents des prestataires de services et de leur personnel font l'objet d'une vérification. En 2023, 96 % des membres du personnel en sûreté au site ont reçu une formation officielle sur les politiques et procédures de l'entreprise en matière de droits de la personne et leur application en sûreté, et 80 % des fournisseurs de services de sûreté, y compris les vigiles communautaires, ont suivi la formation. Essakane élabore un plan pour intégrer les vigiles communautaires dans le programme de formation en sûreté de la mine.

À Essakane, les membres du personnel de sûreté du site sont soumis à une vérification des antécédents des forces de sûreté publiques effectuée par le gouvernement burkinabè ainsi que l'application de la conformité aux PVSDH et à notre politique de santé et sécurité. Nous effectuons aussi une inspection annuelle des registres de formation des prestataires privés de services de sécurité pour assurer leur conformité aux PVSDH ainsi qu'aux formations générales et aux formations d'appoint. Nous surveillons régulièrement les risques relatifs aux droits de la personne et avons des mécanismes de rétroaction en place. Chaque année, nous produisons un rapport sur l'exploitation d'or libre de conflit, vérifié à l'externe, qui porte sur les contrôles liés à la sûreté et aux droits de la personne.

Étant donné la situation sécuritaire en évolution au Burkina Faso, nous avons offert de nouvelles façons pour les membres des communautés d'exprimer leurs préoccupations. Essakane travaille également à renforcer les relations entre le personnel de sûreté du site minier et les communautés au moyen de rencontres régulières, de discussions avec la Sûreté pour tenir compte des demandes des communautés, et d'investissements communautaires.

En outre, à Essakane, des douzaines, voire des centaines de personnes se livrent à des activités d'exploitation minière artisanale (EMA). Nous surveillons ces activités, car l'EMA représente une importante source de moyens de subsistance dans la région. Notre norme sur l'EMA guide l'engagement et la gestion, tandis que les ententes à l'échelle mondiale avec les groupes d'EMA prévoient des formations sur les méthodes sécuritaires.

Pour gérer les relations, nous dialoguons avec des associations locales, comme les associations d'orpailleurs de l'Oudalan et de Falagountou et leur comité d'engagement communautaire. En 2023, avec leur participation et celle du comité de vigiles communautaires, Essakane a commencé à mettre sur pied un processus de vigiles communautaires pour surveiller le périmètre du site et atténuer les risques environnementaux, sociaux et de santé liés à l'orpaillage.



# Confidentialité des données et cybersécurité

La cybersécurité est primordiale dans le contexte numérique interconnecté d'aujourd'hui. La protection des actifs, des données et des systèmes d'IAMGOLD est plus qu'une responsabilité, c'est un engagement fondamental à l'égard de nos parties prenantes, de notre personnel et de nos partenaires.

Notre approche de la cybersécurité, conforme au cadre conceptuel en cybersécurité de la National Institute of Standards and Technology (NIST) des États-Unis, comprend des politiques, des normes et des procédures exhaustives. Notre politique de sécurité décrit les principes, stratégies et procédures employées par IAMGOLD pour protéger nos actifs de technologies de l'information (TI), nos actifs de technologie opérationnelle (TO), nos données et renseignements sensibles. Elle nous aide à adopter une position résiliente et adaptative en cybersécurité et s'applique à tous les membres du personnel, entrepreneurs, fournisseurs et partenaires qui utilisent ou gèrent les ressources en TI et TO d'IAMGOLD ou qui y ont accès.

De plus, notre programme de gestion de la cybersécurité couvre une grande variété d'aspects critiques, y compris la gestion des risques, le contrôle des accès, la protection et la confidentialité des données, l'intervention en cas d'incidents et la gestion des incidents, la sécurité du réseau, la récupération après sinistre et la continuité des activités, la sécurité des tiers et des fournisseurs, la sauvegarde et la rétention des données, la gestion des correctifs ainsi que les politiques d'utilisation des médias sociaux et des courriels. Les formations et sensibilisations régulières à l'intention du personnel font partie intégrante de ce programme en vue de renforcer nos efforts en cybersécurité.

Le comité d'audit et des finances a la responsabilité de surveiller les risques relatifs à la cybersécurité ainsi que les risques liés à la sécurité de l'information et aux technologies de l'information et reçoit des rapports périodiques de la direction sur les enjeux importants en cybersécurité. Chaque année, l'équipe de direction d'IAMGOLD fait rapport au comité d'audit et des finances sur la position globale en cybersécurité de l'entreprise, qui comprend des évaluations des risques, des rapports d'incidents, le degré de conformité ainsi que des recommandations stratégiques pour renforcer les mesures de sécurité. Le chef de la direction financière supervise l'information et la cybersécurité et dirige une équipe de spécialistes en cybersécurité et en TI qui gèrent nos activités en TI, y compris nos processus de gestion des risques et nos mesures de sécurité.

Notre stratégie en cybersécurité comprend les éléments clés suivants :

- **Évaluation des risques** : Détermination, analyse et priorisation systématiques de menaces potentielles en cybersécurité pour efficacement gérer et atténuer les risques.
- **Formation et sensibilisation du personnel** : Mise en place d'un programme complet de formation et de sensibilisation en cybersécurité. Ce programme comporte des séances de formation régulières, des évaluations des connaissances, des simulations de tentatives d'hameçonnage et des efforts pour établir une culture encourageant le personnel à signaler les activités suspectes. La formation en cybersécurité est adaptée aux diverses fonctions de l'entreprise.
- **Test des contrôles en cybersécurité** : Des activités, comme l'analyse des vulnérabilités, les tests de pénétration, les simulations de tentatives d'hameçonnage, les tests d'intervention en cas d'incident ainsi que les tests de récupération après sinistre et de continuité des activités, sont effectuées régulièrement pour assurer l'efficacité des contrôles de sécurité et déceler des faiblesses potentielles.
- **Intervention en cas d'incident** : Notre plan d'intervention en cas d'incident de sécurité prévoit des moyens de rapidement cerner l'incident de sécurité, un endiguement efficace du danger et une enquête rigoureuse et s'intègre étroitement au plan de gestion de crise du siège social.
- **Audits** : Des évaluations indépendantes du degré de maturité de la cybersécurité sont effectuées tous les deux ans pour évaluer et renforcer notre cybersécurité afin d'assurer la conformité aux normes de l'industrie et meilleures pratiques constamment en évolution.

En 2023, il n'y a eu aucune atteinte importante à la sécurité de l'information. Nous analysons tout de même périodiquement nos besoins en termes de risques pour la cybersécurité, y compris la cyberassurance.



## Facteurs ESG à la loupe

Politiques et normes internes sur la cybersécurité, la récupération après sinistre, la rétention des données, l'utilisation des médias sociaux et plus



# Annexes

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Nos activités</b>	<b>10</b>
<b>Gouvernance environnementale</b>	<b>22</b>
<b>Soutien aux gens et aux communautés</b>	<b>42</b>
<b>Gouvernance et transparence</b>	<b>65</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>
Méthodologies et réaffirmations	80
Résumé des données de rendement sur les facteurs ESG (2021-2023)	81
Mise en garde concernant les énoncés prospectifs	83

# Méthodologies et réaffirmations

## Méthodologie concernant les émissions de gaz à effet de serre

**Cible :** IAMGOLD a fixé une cible de réduction de 30 % en émissions absolues des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2021, notre année de référence.

- Émissions de l'année référence 2021 : 448 kt d'équivalent CO<sub>2</sub>
- Cibles d'émissions en 2030 : 313 kt d'équivalent CO<sub>2</sub>

**Référence :** L'inventaire utilisé pour établir les données de référence de 2021 comprend Essakane, Westwood et Côté Gold (premières phases de la construction). Ces données de référence seront examinées et validées par un tiers.<sup>41</sup> Étant donné que les activités de base d'IAMGOLD comprennent l'exploration, la construction et l'exploitation de mines, nous avons inclus ces activités dans les données de référence. En 2021, les émissions liées à l'exploration n'ont pas été déclarées dans l'inventaire annuel. L'analyse préliminaire a permis de constater que ces émissions ne dépassent pas le seuil d'importance pour un rajustement des données de référence. Les émissions liées à l'exploration avancée seront désormais incluses dans l'inventaire des émissions de GES.

**Critères pour le rajustement des données de référence :** Dans le cadre de ce processus, un recalcul des données de l'année de référence a lieu si une vente/acquisition ou un changement de méthodologie de calcul produit un ajustement cumulatif supérieur à +/- 5 % de la référence des émissions par champ d'application. Les situations suivantes ne provoquent pas un rajustement des données de référence : croissance (ou décroissance) interne, y compris les nouvelles exploitations commencées après l'année de référence (2021) ou la fermeture permanente d'une exploitation.

**Critères pour les réaffirmations :** Les améliorations continues des systèmes de collecte de données et des méthodologies de mesure peuvent donner lieu à des révisions des données divulguées antérieurement. Dans la mesure du possible, les informations seront réaffirmées dans les cas où un changement de méthode de mesure ou une erreur aurait une répercussion importante sur nos engagements de décarbonation. Une documentation de ces révisions sera fournie ; dans les cas où une réaffirmation est impossible, des explications détaillées seront données.

**Rapports annuels :** IAMGOLD s'engage à déclarer ses émissions des champs d'application 1 et 2 chaque année. Tout rajustement des données de référence ou réaffirmation sera communiqué dans le cadre de la production des rapports annuels.

Pour renforcer ses efforts de décarbonation, IAMGOLD fera aussi le suivi de sa progression en termes d'intensité.

- Intensité des émissions pour l'année de référence 2021 : 0,91 t d'équivalent CO<sub>2</sub>/oz Au

**Norme :** IAMGOLD mesurera, déclarera et ciblera les émissions conformément au *Protocole des GES : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise* (édition révisée).

**Approche du contrôle opérationnel :** Les émissions de gaz à effet de serre sont déclarées sur une base de contrôle opérationnel (déclaration de la totalité des émissions de GES des exploitations contrôlées par IAMGOLD). Les émissions sont déclarées sur une base d'équivalent de CO<sub>2</sub>, qui comprend le CO<sub>2</sub>, le CH<sub>4</sub>, le N<sub>2</sub>O et le HFC. Les valeurs d'équivalent de CO<sub>2</sub> sont calculées selon les facteurs des potentiels de réchauffement climatique (PRC) du cinquième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

## Réaffirmations

1. En 2021, IAMGOLD a déclaré les émissions des champs d'application 1 et 2 associées à Rosebel, à Essakane et à Westwood. IAMGOLD a élargi la déclaration de ces émissions pour 2021 afin d'inclure Côté Gold, puisque le projet était en construction et faisait partie des émissions de référence d'IAMGOLD. En fonction de ce changement, en 2021, les émissions totales des champs d'application 1 et 2 d'IAMGOLD ont été recalculées à 648 678 t d'équivalent CO<sub>2</sub>, soit une augmentation de 9 %.
2. En 2022, IAMGOLD a déclaré les émissions de Rosebel, d'Essakane, de Westwood et de Côté Gold. IAMGOLD a mis à jour les facteurs d'émissions utilisés pour Côté Gold, et les émissions révisées des champs d'application 1 et 2 pour 2022 totalisaient 639 033 t d'équivalent CO<sub>2</sub>, soit une augmentation de 11 %.

À noter que le projet Boto était à l'origine exclu de l'inventaire des émissions de 2021 et de 2022 et exclu dans ces révisions en raison de la qualité des données.<sup>42</sup> Une analyse préliminaire a déterminé que ces exclusions n'auraient pas un effet important sur l'inventaire des émissions d'IAMGOLD, représentant moins de 1,5 % en 2021 et moins de 1 % en 2022 des émissions recalculées pour ces années.

3. Par le passé, IAMGOLD déclarait l'intensité énergétique et l'intensité des émissions en fonction des onces d'or attribuables. IAMGOLD a mis à jour son approche afin de déclarer ces intensités en fonction des onces d'or produites et a révisé les chiffres de 2021 et de 2022 présentés dans ce rapport.
4. Les dépenses locales, nationales et mondiales pour 2022 ont été réaffirmées. Les définitions d'approvisionnement utilisées aux différents sites et dans les méthodes de consolidation des données manquent d'uniformité. Les données d'approvisionnement ont été réaffirmées et reflètent les changements dans les dépenses déclarées pour les exploitations Essakane et Westwood. Les données des actifs vendus, Rosebel et Boto, n'ont pas été réexaminées. En fonction de ce qui précède, les données ont été réaffirmées et totalisent 1 665,5 millions \$, soit une baisse de 32 %.

<sup>41</sup> En 2021, les émissions d'Essakane et de Westwood ont été vérifiées à l'externe. IAMGOLD demandera une vérification externe de ses émissions de 2021 pour Côté Gold.

<sup>42</sup> Le 26 avril 2023, IAMGOLD a clos la vente de sa participation de 90 % dans le projet Boto.



# Résumé des données de rendement sur les facteurs ESG (2021-2023)

Le tableau ci-dessous présente un résumé sur trois ans de nos données de rendement sur les facteurs ESG. D'autres indicateurs, y compris les données propres aux sites, sont accessibles dans le document d'accompagnement de données de rendement liés aux facteurs ESG de 2023.

L'arrondissement des données peut causer un écart dans la valeur totale.

	Unité	2023	2022	2021
<b>Production d'or</b>	onces	506 000	799 000	680 000
<b>Produits</b>	millions de dollars américains	987,5	1 364,0	875,5
<b>Main-d'œuvre</b>				
<b>Personnel</b>	nombre	3 632	5 065	3 877
<b>Entrepreneurs</b>	nombre	1 683	1 887	1 151
<b>Taux de roulement</b>	%	7,3	7,2	7,9
<b>Équité, diversité et inclusion</b>				
<b>Représentation des femmes</b>				
Conseil d'administration		50,0	37,0	33,3
Haute direction		12,5	33,3	14,2
Direction	%	20,5	20,1	20,7
Personnel de tous les niveaux		14,3	12,5	12,0
<b>Génération</b>				
Génération Z		6,8		
Génération Y		56,4		
Génération X	%	33,3	Non divulgué	
Baby-boomers		3,5		

43 Cette donnée a été réaffirmée pour refléter les changements dans la méthodologie et les classifications.

44 Les données historiques ont été réaffirmées en raison d'un changement de méthodologie.

45 Les données historiques ont été réaffirmées en raison d'un changement de méthodologie.

	Unité	2023	2022	2021
<b>Communauté</b>				
<b>Investissements communautaires</b>	millions de dollars américains	8,7	15,0	29,2
<b>Total des dépenses en approvisionnement</b>	millions de dollars américains	1 889,8	1 665,5 <sup>43</sup>	1 196,9
<b>Sécurité</b>				
<b>Décès</b>	nombre	0	1	0
<b>TF PTA</b>	par 200 000 heures travaillées	0,15	0,08	0,17
<b>TF JART</b>	par 200 000 heures travaillées	0,39	0,31	0,37
<b>TF TIE</b>	par 200 000 heures travaillées	0,69	0,76	0,76
<b>Nombre d'heures travaillées</b>	nombre	19 414 257	23 737 466	24 144 018
<b>Énergie</b>				
<b>Consommation énergétique totale</b>	gigajoules	6 875 802	10 047 327	10 181 467
Énergie non renouvelable	gigajoules	6 208 855	8 674 992	8 815 514
Électricité du réseau achetée	gigajoules	585 327	1 273 656	1 258 788
Énergie renouvelable générée par IAMGOLD (solaire)	gigajoules	81 620	98 678	107 165
<b>Intensité énergétique en fonction de l'or produit<sup>44</sup></b>	gigajoule par once d'or produite	13,59	12,57	14,97
<b>Émissions totales</b>				
<b>Émissions directes, champ d'application 1</b>	tonnes métriques d'équivalent de CO <sub>2</sub>	439 244	638 412	648 089
<b>Émissions indirectes, champ d'application 2</b>		1 052	622	589
<b>Intensité des émissions des champs d'application 1 et 2<sup>45</sup></b>	tonnes métriques d'équivalent de CO <sub>2</sub> par once d'or produite	0,87	0,80	0,95

## Résumé des données de rendement sur les facteurs ESG (2021-2023) (suite)

	Unité	2023	2022	2021
<b>Eau</b>				
Volume total d'eau prélevée		15 960	57 420	40 966
Volume total d'eau rejetée	mégalitres / milliers de mètres cubes	10 423	20 394	6 448
Consommation d'eau totale		5 537	37 026	34 518
<b>Prélèvement d'eau selon la source</b>				
Eau de surface		7 667	34 569	17 098
Nappe phréatique	mégalitres / milliers de mètres cubes	3 440	3 280	3 119
Précipitations		4 848	19 571	20 734
Tiers		4	0	15
Eau recyclée	mégalitres / milliers de mètres cubes	10 172	19 993	21 070

46 Les données incluent les résidus de Rosebel, d'Essakane et de Westwood ainsi que les boues de Westwood.

	Unité	2023	2022	2021
<b>Déchets</b>				
<b>Déchets non minéraux</b>				
Dangereux	tonnes métriques	2 769	22 366	10 492
Non dangereux		34 496	32 408	6 253
<b>Déchets minéraux</b>				
Résidus	tonnes métriques	12 210 780	21 045 358 <sup>46</sup>	24 621 680
Stériles		49 358 089	87 990 564	Non divulgué
Morts-terrains		4 405 261	Non divulgué	Non divulgué
Boues		10 095	Non divulgué	Non divulgué
<b>Total des déchets générés</b>	tonnes métriques	73 827 775	109 090 696	24 638 425
<b>Terres perturbées et réhabilitées</b>				
Superficie totale des terres non encore réhabilitées	hectares	4 406,2	7 848,5	7 652,0
Superficie totale des terres réhabilitées	hectares	47,4	21,3	11,3
<b>Empreinte totale</b>	hectares	4 453,7	8 061,3	7 834,9

# Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Tous les renseignements contenus ou dans le présent rapport ou intégrés à celui-ci par renvoi, y compris les renseignements relatifs au rendement financier ou opérationnel futurs d'IAMGOLD et les autres déclarations exprimant les attentes ou les estimations de la direction concernant le rendement futur, notamment les déclarations relatives aux perspectives et/ou à la mise en valeur et au développement des projets d'IAMGOLD, autres que les déclarations de faits historiques, constituent des énoncés prospectifs, au sens donné à cette expression dans les lois sur les valeurs mobilières applicables (collectivement appelés ci-après les « énoncés prospectifs »), et ces énoncés prospectifs reposent sur des attentes, des estimations et des projections formulées à la date du présent rapport. Ils sont généralement reconnaissables par l'utilisation, entre autres, des termes « pouvoir », « devoir », « continuer », « s'attendre à », « anticiper », « estimer », « croire », « avoir l'intention de », « chercher à », « tendre à », « compter », « prévoir », « projeter », « planifier », « viser », « s'efforcer de », « tenter », « couvrir », « potentiel », « sous réserve de », « futur », « occasions », « objectifs », « occasions », « possibilités », « engager », « prospectif », « budget », « prévisions », « perspectives », « cibles », « objectifs », « stratégie », « projet », « engagé », « résolu », « déterminé », « sujet à », « futur », « en cours », « occasions », y compris dans une tournure négative des variantes de ces termes ou une terminologie comparable. Par exemple, les énoncés prospectifs dans le présent communiqué de presse comprennent ceux qui se retrouvent notamment sous les rubriques intitulées « Survol de l'entreprise », « À propos de ce rapport », « Message de notre chef de la direction », « Au sujet d'IAMGOLD », « Notre approche du développement durable », « Supervision de la direction », « Déontologie et intégrité », « Gestion des risques », « Droits de la personne et sûreté », « Santé, sécurité et mieux-être », « Notre main-d'œuvre », « Équité, diversité et inclusion », « Relations avec les communautés », « Relations avec les Autochtones », « Énergie et climat », « Gouvernance de l'eau », « Gestion des résidus et des déchets », « Biodiversité et utilisation des terres » et « Fermeture minière et réhabilitation » et comprennent des énoncés relatifs à ce qui suit : les politiques et pratiques internes d'IAMGOLD ; la gouvernance d'entreprise et la surveillance opérationnelle ; les cibles, objectifs, stratégies, formations, évaluations des risques et engagements liés au développement durable ; le rendement futur des mines d'IAMGOLD ; la mise en valeur et le commencement de la production commerciale à la mine Côté Gold ; la vérification externe des mesures climatiques ; les cibles liées au climat ; les politiques, engagements et processus en santé, sécurité et mieux-être ; les initiatives et cibles en matière d'équité, diversité et inclusion ; l'utilisation d'équipement autonome ; la durée de vie des mines ; la mise en valeur de sites d'exploration ; l'adoption de réglementations et normes proposées ; les relations avec les communautés hôtes et les groupes autochtones, et initiatives communautaires ; les initiatives en droits de la personne et sûreté ; l'engagement des parties prenantes ; le recrutement, la rémunération et la formation du personnel ; la gestion des risques et les activités d'audit ; l'examen de la cybersécurité ; les initiatives en chaîne d'approvisionnement ; les pratiques de travail ; les processus de diligence raisonnable ; la réhabilitation environnementale ; les activités de fermeture minière et de réhabilitation ; les cibles et initiatives de décarbonation et de gaz à effet de serre ; le cadre conceptuel et les activités en gestion de l'eau ; la construction et la gestion des parcs à résidus ; et les initiatives et la gestion de la biodiversité.

IAMGOLD met en garde le lecteur que les énoncés prospectifs reposent nécessairement sur un certain nombre d'estimations et d'hypothèses qui, bien que considérées comme raisonnables par la direction, sont intrinsèquement soumises à des risques commerciaux, financiers, opérationnels et autres risques, à des incertitudes, à des éventualités et à d'autres facteurs, y compris ceux décrits ci-dessous, qui pourraient faire en sorte que les résultats, le rendement ou les réalisations réels d'IAMGOLD soient considérablement différents des résultats, du rendement ou des réalisations exprimés ou sous-entendus par ces énoncés prospectifs et, par conséquent, qu'il ne faut pas s'y fier indûment. Les énoncés prospectifs sont également fondés sur de nombreux facteurs et hypothèses importants, y compris ceux décrits dans le présent rapport, notamment en ce qui concerne les stratégies commerciales actuelles et futures d'IAMGOLD ; la capacité de dégager un rendement opérationnel tombant dans les fourchettes prévues ; la production et les flux de trésorerie futurs prévus ; la conjoncture locale et mondiale et l'environnement dans lequel IAMGOLD exercera ses activités ; le prix des métaux précieux, d'autres minéraux et d'autres marchandises clés ; les teneurs minérales prévues ; les taux de change internationaux ; les coûts en immobilisations et les coûts d'exploitation prévus ; ainsi que l'obtention des autorisations gouvernementales et autres autorisations requises et le moment auquel elles seront obtenues pour la construction des projets d'IAMGOLD.

Les risques, incertitudes, imprévus et autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats, le rendement ou les réalisations réels d'IAMGOLD soient considérablement différents des résultats, du rendement ou des réalisations exprimés ou sous-entendus par ces énoncés prospectifs comprennent ce qui suit : la capacité d'IAMGOLD d'achever la construction de Côté Gold et de réaliser sa mise en service et son entrée en production commerciale ; les stratégies d'affaires d'IAMGOLD et sa capacité de les mettre en œuvre ; les risques de sûreté, notamment les troubles civils, la guerre ou le terrorisme et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement d'IAMGOLD en raison de ces risques de sûreté, en particulier au Burkina Faso et dans la région du Sahel où se situe la mine Essakane d'IAMGOLD ;

la disponibilité de la main-d'œuvre et d'entrepreneurs qualifiés ; la disponibilité des intrants clés pour les activités d'IAMGOLD et les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales ; la volatilité des titres d'IAMGOLD ; les litiges ; les contestations de titres de propriété, particulièrement les titres de propriétés non mises en valeur ; les risques liés à la fermeture et à la réhabilitation des mines ; la gestion de certains actifs d'IAMGOLD par d'autres sociétés ou partenaires de coentreprise ; l'absence d'assurance couvrant tous les risques associés aux activités d'une société minière ; les conditions géologiques inattendues ; la concurrence et la consolidation dans le secteur minier ; l'assujettissement considérable de la rentabilité d'IAMGOLD à la situation et aux résultats de l'industrie minière dans son ensemble, et de l'industrie minière aurifère en particulier ; les fluctuations des cours mondiaux de l'or et d'autres marchandises utilisées dans le cadre des activités d'IAMGOLD (comme le diesel, le mazout et l'électricité) ; l'inflation, y compris l'inflation mondiale et les pressions inflationnistes ; les risques de litiges ; les risques juridiques, législatifs, politiques ou économiques ; les nouveaux développements dans les territoires dans lesquels IAMGOLD exerce ses activités ; les changements touchant les taxes et les impôts, y compris les régimes fiscaux miniers ; l'incapacité d'obtenir en temps voulu auprès des autorités les principaux permis, autorisations ou approbations nécessaires à l'exploration, à la mise en valeur, au développement ou à l'exploitation ; les difficultés opérationnelles ou techniques liées aux activités d'exploitation minière ou de développement, y compris les difficultés géotechniques et les défaillances majeures de l'équipement ; la disponibilité du capital ; le niveau de liquidités et de ressources en capital ; l'accès aux marchés de capitaux et au financement ; le niveau d'endettement d'IAMGOLD ; la capacité d'IAMGOLD à satisfaire aux clauses restrictives de ses facilités de crédit ; les changements des taux d'intérêt ; les changements défavorables de la notation de crédit d'IAMGOLD ; les choix d'IAMGOLD en ce qui a trait à l'allocation du capital ; l'efficacité des efforts continus d'IAMGOLD en matière de contrôle des coûts ; la capacité d'IAMGOLD à exécuter les activités de réduction des risques et les mesures d'amélioration des activités ; la disponibilité d'actifs spécifiques pour répondre aux obligations contractuelles ; les risques liés aux entrepreneurs tiers, y compris la réduction du contrôle sur certains aspects des activités d'IAMGOLD et/ou l'inexécution et/ou l'efficacité, par les entrepreneurs, de leurs obligations contractuelles ; les fluctuations des taux de change du dollar américain et d'autres devises ou des taux d'emprunt de l'or ; les contrôles des capitaux et des devises dans les territoires étrangers ; l'évaluation des valeurs comptables des actifs d'IAMGOLD, y compris la possibilité permanente d'une dépréciation et/ou d'une perte de valeur importante de la valeur de ces actifs ; la nature spéculative de l'exploration et du développement, y compris les risques de diminution des quantités ou des teneurs des réserves ; l'éventuel besoin de réviser les estimations des réserves, des ressources, de la récupération métallurgique, des coûts en immobilisations et des coûts d'exploitation ; la présence de contenu nuisible dans les gisements de minerai, notamment l'argile et l'or grossier ; les inexactitudes dans les plans de durée de vie d'une mine ; l'incapacité à atteindre les objectifs opérationnels ; les défaillances de l'équipement ; les menaces à la sécurité des systèmes d'information et à la cybersécurité ; les lois et règlements régissant la protection de l'environnement ; les relations avec le personnel et les conflits de travail ; l'entretien des parcs à résidus et la possibilité d'un déversement majeur ou d'une défaillance des parcs à résidus en raison d'événements incontrôlables ; le manque d'infrastructures fiables, y compris l'accès aux routes, aux ponts, aux sources d'énergie et à l'approvisionnement en eau ; les activités sismiques ; les risques physiques et réglementaires liés au changement climatique ; les régimes climatiques imprévisibles et les conditions météorologiques difficiles aux sites miniers ; les perturbations causées par des événements météorologiques entraînant une productivité limitée ou nulle, comme les feux de forêt, les inondations, les chutes de neige abondantes, la mauvaise qualité de l'air et la chaleur et le froid extrêmes ; l'attraction et la rétention des talents clés et autre personnel qualifié ; la disponibilité de la main-d'œuvre et des intrants miniers et la hausse des coûts connexes ; la possibilité que les nouvelles conventions collectives ne puissent pas être conclues selon des modalités raisonnables ; la capacité des entrepreneurs à achever les projets en temps voulu et selon des modalités acceptables ; la relation avec les communautés entourant les activités et les projets d'IAMGOLD ; les droits ou les revendications des autochtones ; l'exploitation minière illégale ; les éventuelles répercussions directes ou indirectes de facteurs externes sur les activités, y compris les maladies infectieuses ou autres urgences de santé publique ; et les risques inhérents à l'exploration, à la mise en valeur, au développement et aux activités minières en général. Veuillez consulter la notice annuelle ou le formulaire 40-F, qui se trouvent sur [www.sedarplus.com](http://www.sedarplus.com) et sur [www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml), pour obtenir une analyse détaillée des risques auxquels IAMGOLD est exposée et qui peuvent entraîner des écarts importants entre les résultats financiers, le rendement ou les accomplissements réels d'IAMGOLD et ceux contenus explicitement ou implicitement dans ces énoncés prospectifs.

Même si IAMGOLD a tenté de déceler les principaux facteurs qui pourraient occasionner un écart important entre les résultats réels et ceux mentionnés dans les énoncés prospectifs, d'autres facteurs pourraient faire en sorte que les résultats réels ne correspondent pas aux résultats anticipés, estimés ou prévus. IAMGOLD ne s'engage nullement à mettre à jour publiquement ou à diffuser toute révision de ces énoncés prospectifs résultant de nouvelles informations, des événements futurs ou autres sauf si les lois l'exigent.

IAMGOLD<sup>®</sup>  
CORPORATION