



Politique d'inclusion en milieu de travail

Agnico Eagle s'engage à se conformer aux lois applicables dans chaque territoire où elle exerce ses activités et à prendre des décisions en matière de ressources humaines fondées sur le mérite. Dans ce contexte, Agnico Eagle s'engage à favoriser un milieu de travail inclusif, tout en faisant la promotion de l'équité et en valorisant la diversité. Chez Agnico Eagle, l'inclusion signifie favoriser une culture en milieu de travail où toutes les personnes, peu importe leur origine, leur identité ou leur rôle, se sentent respectées, valorisées et habilitées à contribuer. Cet engagement s'inscrit dans nos valeurs fondamentales que sont la famille, la confiance, le respect, la responsabilité et l'équité, et se reflète dans notre Politique de développement durable et notre Code de conduite professionnelle et d'éthique. Agnico Eagle reconnaît qu'un milieu de travail inclusif est essentiel pour une exploitation minière sécuritaire et durable.

Notre engagement consiste à :

- Respecter les lois applicables dans chaque territoire où nous exerçons nos activités.
- Prendre des décisions en matière de ressources humaines fondées sur le mérite, c'est-à-dire sur une évaluation juste et impartiale des qualifications, de l'expérience et du potentiel.
- Offrir un accès équitable aux possibilités d'emploi.
- Reconnaître la valeur de la diversité en milieu de travail et former une main-d'œuvre qui reflète la diversité de nos communautés.
- Assurer l'égalité des chances pour les employés et les candidats, peu importe la race, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine ethnique, l'origine nationale, l'âge, le handicap, les caractéristiques génétiques et tout autre motif protégé par la loi.
- Promouvoir une culture d'inclusion où les personnes se sentent valorisées, respectées et habilitées à mettre à profit leurs points de vue et leurs compétences.
- Assurer un traitement juste et cohérent des employés, avec un accès équitable aux possibilités d'emploi, aux ressources et aux récompenses, en éliminant ou en atténuant les obstacles systémiques.
- Mettre l'accent sur la participation active à la réconciliation avec les peuples autochtones
- Promouvoir une culture organisationnelle qui favorise la santé et la sécurité psychologiques.
- Interdire toute forme de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), de violence, d'intimidation, de représailles ou de menaces de ce qui précède sur le lieu de travail.
- Être à l'écoute de nos employés au moyen de sondages sur l'engagement et d'autres canaux de rétroaction afin de repérer les points à améliorer et de mettre en œuvre des changements significatifs.
- Offrir des occasions de formation et d'éducation pour promouvoir un état d'esprit et un leadership inclusifs.
- Mesurer et évaluer notre rendement en matière de création d'un environnement inclusif et sécuritaire.
- Fournir des mécanismes de conformité sûrs et accessibles aux employés.

Ammar Al-Joundi

Président et chef de la direction

Carol Plummer

Vice-présidente exécutive, Développement durable, Ressources humaines et Culture

Janvier 2026



AGNICO EAGLE