



RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024





Contents

DÉCLARATION DU PDG	4	PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT	49
À PROPOS DE CE RAPPORT	6	NOTRE APPROCHE	50
NOS ZONES D'EXPLOITATION	8	NOTRE PERFORMANCE	50
VUE D'ENSEMBLE - APERÇU POUR 2024	13	EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE	51
NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	14	NOTRE APPROCHE	51
VISION ET PRIORITÉS	15	NOTRE PERFORMANCE	51
ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ	15	GESTION DE L'EAU	52
PRIORITÉS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	15	NOTRE APPROCHE	52
CADRE DE GESTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	16	NOTRE PERFORMANCE	52
GOUVERNANCE	17	GESTION DES DÉCHETS	54
SYSTÈMES ET PLANIFICATION	20	NOTRE APPROCHE	54
CULTURE	22	NOTRE PERFORMANCE	57
PERSONNEL ET LEADERSHIP	22	NOTRE APPROCHE	58
PERFORMANCE	24	NOTRE PERFORMANCE	58
INNOVATION	24	BIODIVERSITÉ ET GESTION DES TERRES	60
CONTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES	25	NOTRE APPROCHE	60
CONDUITE ÉTHIQUE	28	NOTRE PERFORMANCE	61
ÉTHIQUE DES AFFAIRES	29	FERMETURE DES MINES	63
NOTRE APPROCHE	29	NOTRE APPROCHE	63
NOTRE PERFORMANCE	29	NOTRE PERFORMANCE	63
RESPECT DES DROITS HUMAINS	30	AUTONOMISER NOS COMMUNAUTÉS	64
NOTRE APPROCHE	30	NOTRE APPROCHE	65
NOTRE PERFORMANCE	30	NOTRE PERFORMANCE	65
GESTION DES FOURNISSEURS	31	ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	66
NOTRE APPROCHE	31	NOTRE APPROCHE	66
NOTRE PERFORMANCE	31	NOTRE PERFORMANCE	66
GESTION DE LA SURETÉ	32	DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	68
NOTRE APPROCHE	32	NOTRE APPROCHE	68
NOTRE PERFORMANCE	32	NOTRE PERFORMANCE	68
PRENDRE SOIN DE NOTRE PERSONNEL	34	EMPLOI ET APPROVISIONNEMENT À L'ÉCHELLE LOCALE	69
NOTRE PERSONNEL	35	NOTRE APPROCHE	69
NOTRE APPROCHE	35	NOTRE PERFORMANCE	69
NOTRE PERFORMANCE	36	SANTÉ ET SÉCURITÉ COMMUNAUTAIRES	72
SANTÉ ET SÉCURITÉ	44	NOTRE APPROCHE	72
NOTRE APPROCHE	44	NOTRE PERFORMANCE	72
NOTRE PERFORMANCE	44	ACQUISITION DE TERRES ET RÉINSTALLATION DES COMMUNAUTÉS	73
		NOTRE APPROCHE	73
		NOTRE PERFORMANCE	73
		EXPLOITATION ARTISANALE ET À PETITE ÉCHELLE DE L'OR	74
		NOTRE APPROCHE	74
		NOTRE PERFORMANCE	74

Déclaration du PDG



Je suis heureux de vous présenter notre Rapport sur le développement durable 2024, qui met en lumière nos efforts soutenus pour améliorer notre performance en matière de développement durable et réaffirme notre engagement à aborder les enjeux prioritaires pour notre Société et nos parties prenantes. Tout au long de cette phase de croissance transformatrice, notre équipe de direction s'est assurée que nous restions fermement convaincus que le développement durable et la performance économique sont indissociables. En 2024, nous avons franchi d'importantes étapes, relevé avec détermination les défis rencontrés et saisi de nouvelles occasions qui consolident les fondements de notre activité et appuient la réalisation de nos ambitions de croissance.

Établir les fondations d'une croissance durable

Il y a environ 18 mois, nous nous finalisons notre inscription à la Bourse de Toronto, et nous sommes depuis également cotés à la Bourse de New York. Ces deux places boursières de premier plan dans le secteur minier témoignent de notre progression rapide. Bien que nous soyons encore une jeune entreprise, nous avons démontré une rigueur et une stature comparables à celles de sociétés bien établies – y compris en matière de développement durable. Nous poursuivons nos efforts pour jeter des bases solides en vue de notre croissance future, notamment en renforçant nos systèmes de gestion du développement durable et en affirmant un leadership visible et engagé à tous les niveaux de l'organisation.

Nous avons renforcé nos normes existantes et élaboré de nouvelles normes d'entreprise afin d'établir des attentes claires en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de relations avec les communautés (HSEC), ainsi qu'en matière de ressources humaines, d'approvisionnement et de sûreté.

Ces documents constituent les fondements nécessaires à l'intégration du développement durable dans l'ensemble de la Société.

Nous avons réaffirmé notre engagement envers un leadership visible et engagé, reconnaissant qu'il constitue un pilier essentiel d'une culture de développement durable rigoureuse. Étant donné que le développement durable touche l'ensemble des fonctions de l'entreprise, les membres de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction ont été activement impliqués, tout au long de l'année 2024, dans les questions liées à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux communautés, et ce, à l'échelle de la Société. Afin de renforcer cet engagement au plus haut niveau, nous avons également défini des objectifs publics incitant nos responsables de site à exercer un leadership visible et engagé sur le terrain.

Je suis fier du travail accompli au cours de cette période, qui pose les bases solides de la création de valeur à long terme pour nos parties prenantes.



La santé et la sécurité, notre priorité absolue

La santé et la sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et des communautés hôtes sont, et resteront, au cœur de notre approche de l'exploitation minière responsable. Nous sommes convaincus qu'une performance exemplaire en matière de sécurité constitue le fondement d'une entreprise rentable. En protégeant nos équipes, nous favorisons l'excellence opérationnelle, préservons notre licence sociale d'opérer, renforçons notre réputation et créons de la valeur pour nos parties prenantes. Les tendances récentes en matière de sécurité nous ont amenés à réfléchir à l'impact plus large des importants changements organisationnels survenus au cours des dernières années. Cette réflexion a conduit, à la fin de 2023, au lancement d'une nouvelle initiative visant à renforcer et à harmoniser notre approche de la sécurité à l'échelle de l'entreprise, dans le but d'instaurer une culture de la sécurité forte, cohérente et durable. Cette initiative a représenté notre priorité majeure en matière de développement durable tout au long de l'année 2024. Conscients qu'un changement culturel ne s'opère pas du jour au lendemain, nous sommes toutefois encouragés par les premiers signes positifs déjà observés dans les résultats du premier trimestre de 2025.

L'amélioration continue est essentielle en matière de santé et de sécurité. C'est pourquoi nous avons mis en place une série d'initiatives visant à rehausser significativement notre performance en sécurité d'ici 2025. Vous trouverez un aperçu détaillé de ces mesures dans le présent rapport.

Mettre à profit notre licence sociale d'opérer

Au cœur de notre vision du développement durable réside notre engagement à laisser un héritage positif aux communautés locales. Cela se traduit par notre volonté de maximiser la valeur tangible générée pour nos pays hôtes et les communautés avoisinantes, grâce à notre contribution économique, à l'emploi et à l'approvisionnement locaux, ainsi qu'à des investissements ciblés dans le développement communautaire.

Nous reconnaissons que l'emploi et l'approvisionnement représentent des leviers essentiels pour maximiser les retombées positives de nos activités minières. Nous continuons de maintenir

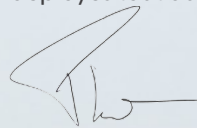
des taux d'emploi élevés dans nos pays hôtes et, pour la première fois, nous avons recueilli des données sur les taux d'emploi au sein des communautés locales. Ces données nous permettront de mettre en place des initiatives plus ciblées à l'avenir. Nous demeurons résolument engagés à renforcer notre main-d'œuvre locale et à accroître l'accès à des emplois productifs et décents.

Poursuivre notre engagement en matière de développement durable

Chez Allied, nous considérons le développement durable comme un chemin que nous empruntons et qui reflète notre parcours unique. Dans cette phase de croissance transformatrice, notre priorité a été de consolider et d'harmoniser notre approche du développement durable à l'échelle de l'entreprise. Nous sommes fiers des avancées majeures réalisées tout au long de l'année 2024.

À l'approche de 2025, nous poursuivrons l'élaboration d'une feuille de route rigoureusement structurée en matière de développement durable, afin d'ancrer notre vision et de guider nos actions à court, moyen et long terme. Nous sommes convaincus qu'une gestion à long terme de nos activités est essentielle pour soutenir les investissements dans les ressources humaines, la planification et les pratiques nécessaires au respect de nos engagements et à la réussite durable de notre entreprise.

Pour conclure, je tiens à exprimer ma sincère gratitude à l'ensemble de nos employés. C'est grâce à leur expertise et à leur engagement que nous sommes en mesure de réussir, de demeurer bien positionnés pour créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes et de poursuivre l'intégration du développement durable dans l'ensemble de notre organisation. Nous espérons que ce rapport reflète de manière claire et transparente les efforts déployés tout au long de l'année 2024.



Peter Marrone

Président et chef de la direction générale

Le Développement
durable et la
performance
économique sont
indissociables

À propos de ce rapport

Le présent rapport sur le développement durable vise à informer nos parties prenantes de nos politiques, de nos objectifs et des mesures mises en œuvre en matière de développement durable, conformément à notre engagement à fournir des informations transparentes, pertinentes et cohérentes sur nos performances. Les termes « Allied Gold », « la Société », « nous » et « notre » désignent collectivement Allied Gold Corporation.

Ce rapport présente la performance des actifs placés sous le contrôle opérationnel d'Allied Gold, soit nos trois mines en exploitation et notre projet en développement, tels que décrits dans la section suivante. Sauf indication contraire, nos bureaux corporatifs et nationaux ne sont pris en compte que dans les données relatives à la performance en matière d'emploi.

Les données de performance en matière de développement durable présentées dans ce rapport concernent l'année civile allant du 1er janvier au 31 décembre 2024 pour les actifs sous contrôle opérationnel. Dans certaines sections, des données relatives à des périodes antérieures ont été incluses lorsqu'elles apportent un contexte pertinent ou une valeur ajoutée pour le lecteur. Le cas échéant, les années de référence ont été clairement précisées.

Ce rapport a été examiné et approuvé par la direction d'Allied Gold. Sauf indication contraire, tous les montants financiers sont exprimés en dollars américains. Certains chiffres et pourcentages peuvent ne pas totaliser exactement les montants ou 100 %, en raison des arrondis. À l'exception des données financières, à la **PAGE 26**, aucune autre donnée présentée n'a fait l'objet d'une vérification externe.



Nos zones d'exploitation



Mine de Sadiola

l'ouest du Mali

Projet Kurmuk

Ethiopia

Complexe de
Côte d'Ivoire

**Agbaou
Bonikro**

Mine de Sadiola, Mali

La mine de Sadiola est située dans la région de Kayes, dans l'ouest du Mali, et a produit plus de 8,6 Moz d'or depuis sa mise en service en 1996. Sous la direction précédente, les activités minières avaient été interrompues, bien que le traitement des stocks à faible teneur se poursuivait. Allied a pris le contrôle opérationnel en janvier 2021 et a relancé les activités minières en mars de la même année. En novembre 2023, nous avons acquis le permis d'exploitation minière à petite échelle de Korali-Sud, situé à environ 15 km au sud de l'usine de traitement de Sadiola.



PROPRIÉTÉ DE SADIOLA

- 80 % Allied
- 20 % Govt du Mali

PROPRIÉTÉ DE KORALI-SUD

- 65 % Allied
- 35 % Govt du Mali

STATUT :

Production

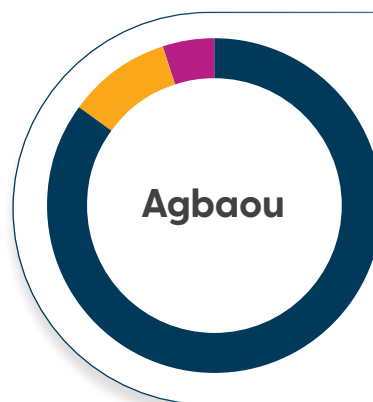
PRODUCTION D'OR EN 2024 :

193 462 oz



Complexe de Côte d'Ivoire

Le complexe de Côte d'Ivoire regroupe les mines de Bonikro et d'Agbaou, ainsi que deux permis d'exploration situés dans le district de Gôh-Djiboua, au sud du pays. Allied a pris le contrôle opérationnel de Bonikro en 2019, puis d'Agbaou en 2021. Depuis, d'importants efforts ont été déployés pour intégrer ces actifs sur les plans administratif et opérationnel. À Bonikro, les activités minières s'étendent sur deux permis d'exploitation – Bonikro et Hiré – ce dernier étant exploité comme site satellite. À Agbaou, les activités minières et d'exploration sont regroupées sous un permis unique.



PROPRIÉTÉ

- ▶ 85 % Allied
- ▶ 10 % Govt du Cote d'Ivoire
- ▶ 5 % SODEMI

STATUT :

Production

PRODUCTION D'OR EN 2024 :

77 874 oz



PROPRIÉTÉ

- ▶ 89.89% Allied
- ▶ 10% Govt du Cote d'Ivoire
- ▶ 0.11% actionnaire minoritaire

STATUT :

Production

PRODUCTION D'OR EN 2024 :

86 755 oz



Kurmuk, Ethiopia

Le projet Kurmuk est un projet de développement entièrement nouveau situé dans la région de Benishangul-Gumuz, à l'ouest de l'Éthiopie. Les premières autorisations ont été obtenues en 2021 et les travaux de construction sont en cours. La Société détient également trois permis d'exploration contigus au permis d'exploitation, couvrant une superficie d'environ 1450 km².



PROPRIÉTÉ

► 100 % Allied (le Gouvernement d'Éthiopie détenant un droit à une participation de 7 % après le début de la production commerciale)

STATUT :

Construction

PRODUCTION EN 2024 :

Non applicable



Vue d'ensemble - aperçu pour 2024

ÉCONOMIE

358 090 oz. Or produit

USD

842,5 M\$

Contribution
économique
(sites)

COMMUNAUTÉ

USD

3,04 M\$

Investissement dans
le développement
communautaire

ENVIRONNEMENT

Total des
émissions
de portée
1 et 2:

300 175 t éq. CO₂

Intensité des
émissions
(mines):

0,83 t éq. CO₂/oz

NOS EMPLOYÉS

Consolidé LTIFR :

0,63

Personnel :

2 252

Personnel dans le pays hôte :

93 %

Consolidé TRIFR :

1,64

Entrepreneurs :

4 941

Personnel féminin :

11 %

Lancement
d'un projet
de culture
de la
sécurité

GOUVERNANCE

0 cas confirmé
de corruption

57 % du personnel de sûreté a suivi une
formation actualisée sur les PVSDH

0 allégation fondée de violation
des droits humains

Notre approche en matière de développement durable

Chez Allied, notre approche en matière de développement durable est guidée par une vision globale alignée sur les priorités de l'organisation. Elle repose sur une volonté d'avoir un impact concret sur le terrain, en concentrant nos efforts dans nos pays hôtes et au sein des communautés locales, là où ils ont le plus de portée et de signification.

Vision et priorités

En 2024, nous avons défini la vision suivante en matière de développement durable pour Allied.

Travailler ensemble pour bâtir de manière responsable un héritage positif avec les communautés locales et l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette vision constitue notre ligne directrice en matière de développement durable. Elle oriente nos priorités, lesquelles seront définies à travers une évaluation de la matérialité, des consultations avec les parties prenantes internes, une analyse des risques liés au développement durable, ainsi qu'un suivi des grandes tendances en la matière – notamment en ce qui concerne l'évolution de la législation et des attentes sociétales. Nous tiendrons également compte de la manière dont nos activités s'alignent avec les Objectifs de Développement Durable.

Évaluation de la matérialité

Tous les deux ans, nous prévoyons de revoir et de mettre à jour notre évaluation de la matérialité afin de nous assurer de rester concentrés sur les enjeux de développement durable que nos parties prenantes considèrent comme les plus déterminants pour notre activité.

Au début de l'année 2024, avec l'appui d'un tiers, nous avons entrepris un processus complet d'évaluation de la matérialité. Celui-ci a débuté par un examen approfondi de diverses sources – rapports de nos pairs, normes industrielles, exigences réglementaires, cadres et standards de divulgation, critères de notation ESG, registres de plaintes sur

les sites et procès-verbaux des consultations communautaires – afin d'identifier les thématiques du développement durable potentiellement importantes. Une liste restreinte de thèmes clés a ensuite été intégrée à une enquête menée auprès d'un large éventail de parties prenantes internes et externes. Une analyse statistique a permis de dégager les enjeux jugés prioritaires tant pour Allied que pour chaque groupe de parties prenantes. Les résultats ont été soumis à l'examen et à la validation de l'équipe de direction, puis les thèmes retenus ont été mis en correspondance avec les Objectifs de Développement Durable pertinents.

Priorités en matière de développement durable

Nos priorités en matière de développement durable seront intégrées à notre feuille de route en cours d'élaboration tout au long de l'année 2025. Celle-ci constituera notre plan d'action à court et moyen terme pour concrétiser notre vision. Elle inclura des objectifs internes, des indicateurs de performance pour chaque domaine prioritaire, ainsi qu'un aperçu des mesures à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

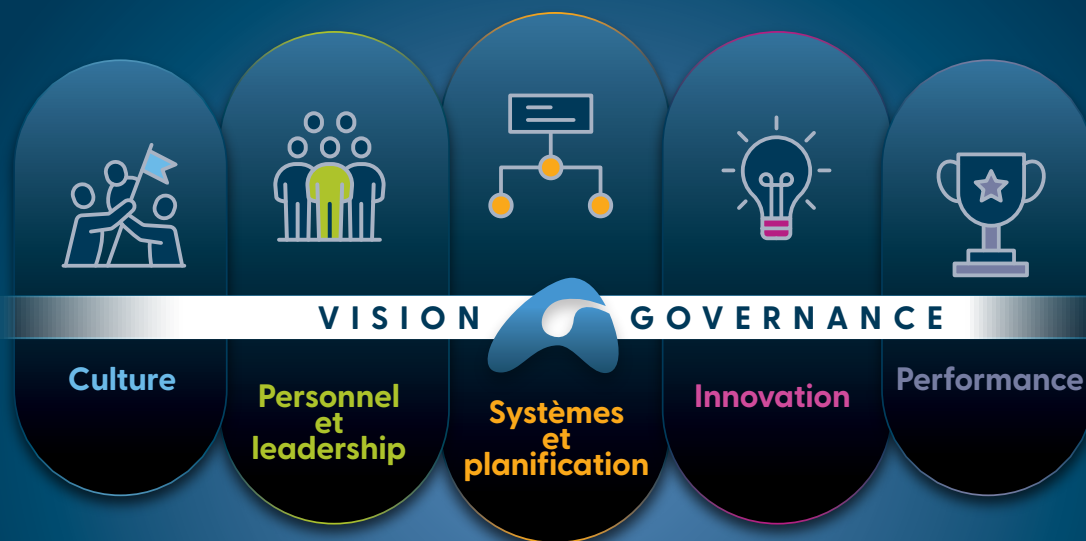


Cadre de gestion du développement durable

En 2024, nous avons finalisé notre cadre de gestion du développement durable, qui définit notre approche en matière de performance environnementale à l'échelle de l'entreprise.

Ce cadre repose sur six éléments interdépendants et complémentaires.

Au cœur de ce cadre se trouvent **une vision** claire et **une gouvernance** solide, soutenues par **la culture d'entreprise, les systèmes et la planification, les ressources humaines et le leadership, la performance** (données et rapports), ainsi que **l'innovation**. Nous considérons que chacun de ces éléments est essentiel à l'atteinte de nos objectifs en matière de développement durable. Les sections suivantes décrivent la situation de ces composantes à la fin de l'exercice 2024.



Cette approche s'applique à l'ensemble de nos thématiques liées au développement durable et n'est donc pas répétée dans les sections thématiques du présent rapport. Le cas échéant, ces sections présentent plutôt des initiatives spécifiques en cours visant à améliorer la performance dans chacun de ces domaines.

Gouvernance

Structure de gouvernance

Conseil et comités du conseil

Le Conseil d'administration de la Société (le « Conseil »), appuyé par le Comité du développement durable, supervise la gouvernance, la gestion des risques et l'identification des opportunités liées aux enjeux et à la performance en matière de développement durable. Le président-directeur général assure le leadership de l'élaboration de la politique de développement durable et en facilite la mise en œuvre, en concertation avec le Conseil et avec le soutien des membres de la direction concernés.

Le Conseil d'administration est actuellement composé de 10 membres, dont 6 sont des administrateurs indépendants non exécutifs (voir <https://alliedgold.com/about/board-of-directors/default.aspx>). Collectivement, le Conseil réunit une expertise mondiale diversifiée et approfondie dans les domaines de la gestion, de la finance, de la comptabilité, des transactions minières, ainsi que dans d'autres secteurs connexes.

Le Conseil d'administration est appuyé par quatre comités

permanents, qui l'assistent dans l'exercice de ses fonctions de surveillance : le Comité d'audit, le Comité de rémunération, le Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, ainsi que le Comité de développement durable.

Le Comité d'audit est responsable de la surveillance du cadre de gestion des risques, des processus de conformité à l'échelle de l'entreprise, de l'information financière et de la performance de notre programme d'audit interne. Il veille à ce que les systèmes en place permettent d'évaluer efficacement les risques auxquels l'organisation est exposée.

Le Comité de rémunération du Conseil d'administration a pour mandat d'examiner et d'évaluer annuellement la conception et la compétitivité des programmes de rémunération et d'avantages sociaux de la Société. Il est également chargé d'analyser les risques potentiels associés aux politiques et pratiques de rémunération.

Le Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination est responsable de l'élaboration des politiques, principes, pratiques et processus de gouvernance de la Société. Il évalue l'efficacité du Conseil d'administration et de ses comités, formule

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUTENU PAR LE COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, SUPERVISE LA GOUVERNANCE, LES RISQUES ET LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EST COMPOSÉ DE 10 MEMBRES, DONT 6 ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS NON EXÉCUTIFS AYANT UNE EXPERTISE INTERNATIONALE DIVERSIFIÉE DANS LES DOMAINES DE LA FINANCE, DE LA GESTION ET DE L'INDUSTRIE MINIÈRE.

des recommandations à cet égard, et supervise le processus d'identification, de recrutement, de nomination, de renouvellement et de perfectionnement continu des administrateurs.

Le Comité de développement durable du Conseil d'administration supervise l'ensemble des enjeux liés au développement durable. Il examine les politiques, les questions de conformité ainsi que les incidents, et veille à ce que la Société s'acquitte avec rigueur de ses responsabilités et de ses engagements en matière de développement durable.

Équipe de direction

L'équipe de direction rend compte au Conseil d'administration sur une base trimestrielle. Elle est composée de professionnels hautement qualifiés, dotés d'une solide expérience au sein de sociétés minières de premier plan.

Le cadre de rémunération des dirigeants de la Société est directement lié à la performance en matière de développement durable, afin de favoriser une meilleure intégration des considérations environnementales, sociales et éthiques à l'échelle de l'entreprise. En 2025, 15 % de la grille d'évaluation des primes à court terme sera attribuée à des indicateurs de développement durable. Ceux-ci incluent la santé et la sécurité, la gestion environnementale (notamment la gestion de l'eau et des résidus miniers), la performance sociale et l'éthique des affaires.

Comités directeurs

En 2024, des comités directeurs ont été établis afin de soutenir la mise en œuvre de deux initiatives stratégiques en matière de développement durable : 1) la culture de la sécurité et 2) l'efficacité énergétique. Chaque comité est doté d'une charte qui précise ses objectifs généraux ainsi que sa structure de gouvernance.

Les comités directeurs sont composés de cadres supérieurs issus de diverses fonctions de l'organisation. Des experts externes peuvent également y être invités à titre de conseillers techniques, selon les besoins. Ces comités ont pour mandat de fournir des orientations stratégiques, de prendre des décisions clés, de gérer les risques, d'allouer les ressources nécessaires et de superviser la performance des initiatives concernées.

Chaque comité directeur supervise les travaux d'un groupe de travail attribué. À l'instar des comités directeurs, ces groupes de travail réunissent des membres issus de diverses fonctions, tant au sein des équipes corporatives que sur les sites d'exploitation.

Attentes de l'entreprise

Les attentes de l'entreprise en matière de performance durable sont définies par un ensemble cohérent de politiques et de normes interconnectées. Notre Code de conduite établit les principes directeurs en matière d'éthique des affaires, reflétant notre engagement à mener nos activités avec intégrité et dans le respect de l'ensemble des lois applicables. Les politiques d'entreprise de la Société se répartissent en deux grandes catégories : celles liées à l'éthique des affaires (lutte contre la corruption, mécanismes de dénonciation, droits humains, etc.) et celles liées à des fonctions spécifiques (santé et sécurité au travail, environnement, performance sociale, recrutement, approvisionnement, etc.). Ces politiques sont appuyées par des normes d'entreprise, puis mises en œuvre sur le terrain par l'entremise de divers plans et procédures de gestion propres à chaque site.

<https://alliedgold.com/investor-relations/governance/governance-documents/default.aspx>

Comme indiqué dans le rapport de l'année précédente, les récents changements organisationnels ont rendu nécessaire une révision des politiques de l'entreprise. Les politiques relatives à l'éthique des affaires ont été mises à jour en 2023 dans le cadre du processus d'introduction en bourse. En 2024, plusieurs politiques thématiques ont été élaborées et approuvées; elles sont présentées dans les sections pertinentes du présent rapport.

Objectifs en matière de développement durable

Chaque année, nous définissons des objectifs clairs en matière de développement durable afin de soutenir l'amélioration continue dans les domaines prioritaires. Les tableaux suivants présentent nos objectifs pour l'année 2024, l'état d'avancement de leur réalisation, ainsi que nos objectifs prévisionnels pour 2025. Des renseignements détaillés sur notre performance par rapport aux objectifs de 2024 sont fournis dans les sous-sections correspondantes du présent rapport.



OBJECTIFS ET RÉSULTATS 2024

SUJET		OBJECTIF	PAGE
Main-d'œuvre	Sécurité	Visite de leadership visible et engagé (VLF) effectuée par un gestionnaire ou un superviseur par semaine (toute personne ayant un ou plusieurs subordonnés directs)	⊗ PAGE 44
		2 inspections de contrôle critique sur le terrain (FCCC) effectuées par superviseur par semaine	⊗ PAGE 44
		Réduire le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR) par rapport au niveau de 2023	⊗ PAGE 44
		Réduire le taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR) par rapport au niveau de 2023	⊗ PAGE 44
	Santé	Réduire l'incidence du paludisme au sein de la société par rapport au niveau de 2023	⊙ PAGE 48
	Diversité	Continuer à augmenter la représentation de la direction locale dans les pays dans lesquels nous exploitons	➤ PAGE 38
		Amélioration du pourcentage du personnel féminin en glissement annuel	➤ PAGE 37
Environnement	Climat	Prendre en compte la recommandation du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) et le délai d'exécution pour l'établissement d'une stratégie climatique.	⊙ PAGE 51
	Incidents	Aucun incident environnemental significatif (c'est-à-dire de niveau 4 ou supérieur)	⊙ PAGE 50
Communauté	Incidents	Aucun incident communautaire significatif (c'est-à-dire de niveau 4 ou supérieur)	⊗ PAGE 65
Respect des droits humains	Sureté	Adaptation régionale du programme de formation sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH) d'ici à l'exercice 24, afin d'atteindre la conformité d'ici à la fin de l'exercice 25	⊙ PAGE 32
	Incidents	Aucune allégation fondée de violation des droits humains	⊙ PAGE 29

☑ Atteint
 ☒ Non atteint
 ➤ Aucun changement

OBJECTIFS 2025

SUJET		OBJECTIF
Main-d'œuvre	Sécurité	Registre des risques en place sur tous les sites
		90 % des actions correctives complétées
		1 VLF par semaine (des superviseurs au DG) – uniquement pour les opérations
		1 FCCC par semaine (des superviseurs aux surintendants) – uniquement pour les opérations
		Réduire le LTIFR de 10 % par rapport aux résultats de 2024 (objectif 2025 : < 0,57)
		Réduire le TRIFR de 10 % par rapport aux résultats de 2024 (objectif 2025 : < 1,48)
Environnement	Santé	Réduire l'incidence du paludisme au sein de la société par rapport au niveau de 2024 (taux d'incidence du paludisme < 205)
	Efficacité énergétique	Révision annuelle des recommandations du GTIFCC
	Eau	Objectif de recyclage de l'eau défini – uniquement pour les opérations
	Résidus	Évaluation des écarts complétée par rapport aux normes GISTM et MAC
	Incidents	Aucun incident environnemental significatif (c'est-à-dire de niveau 4 ou supérieur)
Communauté	Incidents	Aucun incident communautaire significatif (c'est-à-dire de niveau 4 ou supérieur)
	Développement social	Référence socioéconomique mise à jour – uniquement pour les projets et les opérations
		Plan de développement social établi – uniquement pour les projets et les opérations
Gouvernance	Sureté	Tout le personnel de sureté (employés et entrepreneurs tiers) a suivi la formation sur les Principes volontaires en matière de sécurité et des droits de l'homme (PVSDH)
	Incidents	Aucune allégation fondée de violation des droits humains
	Éthique des affaires	Formation et certification annuelles au Code de Conduite

*Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques

Systèmes et planification

En 2024, nos efforts ont principalement porté sur le pilier «Systèmes et planification», qui vise à instaurer les systèmes et processus essentiels à la mise en œuvre de notre vision en matière de développement durable. Les éléments clés de ce pilier sont présentés ci-dessous.

Systèmes de gestion

Notre approche du développement durable repose sur un ensemble de politiques et de normes interdépendantes. Les normes d'entreprise se répartissent en deux grandes catégories : les normes transversales clés et les normes spécifiques à un sujet.

En 2024, les normes suivantes, tant transversales que thématiques, ont été approuvées :

- Norme relative au signalement des incidents
- Norme relative à la gestion du changement
- Norme relative à la gestion de crise
- Norme relative à la gestion des risques

- Norme relative à la santé et à la sécurité au travail
- Norme relative à la performance environnementale
- Norme relative à la performance sociale

En complément, de nombreuses normes spécifiques à l'entreprise ont été élaborées et approuvées, et sont présentées dans les sections pertinentes du présent rapport. Combinées aux politiques générales de la société, ces normes définissent les attentes en matière d'amélioration continue de la performance en développement durable. Cela comprend notamment l'obligation de mettre en place des systèmes de gestion intégrés conformes aux normes internationales reconnues, telles que les normes ISO 14001 et ISO 45001, ainsi que l'engagement à appliquer la hiérarchie des mesures d'atténuation – en privilégiant la prévention et la réduction des impacts et des risques avant la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires.

Cadres, normes et initiatives en matière de développement durable

Comme indiqué dès le départ, notre approche du développement durable ne se limite pas à l'application de cadres ou de normes de divulgation. Nous intégrons plutôt les principes de ces référentiels pour orienter l'évaluation et la communication de notre impact. Bien que cela ne soit pas obligatoire, nous alignons nos rapports sur la norme SASB et les recommandations du GTIFCC. Nos



stratégies s'inscrivent également dans le cadre des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, et le présent rapport expose notre contribution à leur réalisation.

Tout en suivant de près les avancées de l'initiative « Norme consolidée relative à l'exploitation minière (Consolidated Mining Standard Initiative) », nous réaffirmons notre engagement à nous conformer aux attentes formulées dans les Principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP [Responsible Gold Mining Principles]) du World Gold Council d'ici la fin de 2026. En 2024, une évaluation transversale des écarts par rapport aux RGMP a été menée dans l'ensemble de nos sites, et un plan d'action a été élaboré en conséquence. Des groupes de travail seront mis en place en 2025 afin d'assurer le suivi des progrès réalisés au cours des deux prochaines années et d'en rendre compte de manière rigoureuse.

En complément, nous poursuivons notre alignement avec divers cadres, normes et initiatives thématiques reconnus. Nos politiques et normes d'entreprise intègrent les attentes liées aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, au Code international de gestion du cyanure, aux normes ISO en matière de systèmes de gestion, ainsi qu'aux Normes de performance de la SFI (principalement applicables aux projets de développement).

Cet alignement témoigne de notre engagement envers des pratiques commerciales responsables.

Conformité légale

La conformité aux exigences légales constitue un pilier fondamental de la continuité de nos activités et de notre approche en matière de gestion responsable. Dans le cadre de nos systèmes de gestion, nous demandons à chacun de nos sites d'établir, de mettre en œuvre et de maintenir des processus visant à assurer le respect de l'ensemble des exigences légales applicables. Des audits externes réguliers de conformité sont menés sur nos sites d'exploitation minière et d'exploration, conformément à la législation en vigueur dans chaque pays hôte, ainsi qu'aux autres engagements contractuels ou normatifs de l'entreprise.

En 2025, nous prévoyons de lancer le développement d'une base de données centralisée sur les permis et la conformité, qui regroupera l'ensemble des exigences légales et autres engagements applicables à l'échelle de l'entreprise.

Risques et opportunités

Le Conseil d'administration supervise l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de gestion des risques, notamment par l'identification des principaux risques, la mise en place d'un cadre de gestion approprié et la définition de niveaux de risque acceptables. Il s'appuie pour ce faire sur plusieurs comités spécialisés, dont le Comité d'audit – chargé d'évaluer l'efficacité des processus de gestion des risques – et le Comité de développement durable, qui se penche plus particulièrement sur les risques liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.



Nous avons mis en place des processus transversaux permettant de comprendre et de gérer tant les risques financiers que non financiers, y compris les risques nouveaux et émergents susceptibles d'avoir une incidence sur l'entreprise. Intégrés à l'ensemble de nos processus opérationnels et décisionnels, ces mécanismes nous permettent d'identifier, d'évaluer et de gérer de manière systématique les risques inhérents à nos activités.

Notre approche de la gestion des risques est axée sur les risques susceptibles d'avoir un impact significatif sur des sites ou projets spécifiques. La gestion de ces risques s'effectue conformément à la norme interne d'Allied en matière de gestion des risques. Chaque site tient à jour un registre des risques, révisé régulièrement. Pour chaque risque identifié, l'impact potentiel pour l'entreprise est évalué, des mesures de contrôle sont définies, puis la cote de risque résiduel est ajustée en conséquence. Les principaux risques sont communiqués dans les rapports mensuels des directeurs généraux de site à l'équipe de direction.

Notre processus de gestion du changement constitue un élément essentiel de notre approche en matière de gestion des risques. La norme relative à la gestion du changement fournit un cadre commun pour l'identification et la maîtrise des risques associés aux changements proposés sur l'ensemble de nos sites, qu'il s'agisse de changements physiques, opérationnels, administratifs, organisationnels ou liés à des situations d'urgence.

Plans d'action annuels

Chaque site élabore des plans d'action annuels internes pour chacune des fonctions liées au développement durable. Ces plans établissent les priorités pour l'année à venir en s'appuyant sur l'évaluation des risques, des impacts et des opportunités, sur la performance de l'année précédente (y compris l'analyse des incidents, des plaintes et des résultats des examens ou audits), ainsi que sur les objectifs et cibles définis au niveau du groupe. Chaque plan est examiné et approuvé par la direction du site et par la fonction corporative concernée, et son avancement fait l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année.

Gestion des incidents

Conformément à notre norme de signalement des incidents, ceux-ci sont classés selon une échelle de gravité allant du niveau 1 au niveau 5, en fonction de leur impact potentiel sur la santé et la sécurité, l'environnement, les aspects sociaux, les actifs, la conformité réglementaire, la réputation ou la sûreté. Les incidents de niveaux 1 et 2 correspondent à des conséquences insignifiantes ou mineures, ceux de niveau 3 à des conséquences modérées, tandis que les incidents de niveaux 4 et 5 sont associés à des conséquences graves ou extrêmes.

Les incidents sont classés en fonction de leurs conséquences réelles et potentielles, bien que seules les conséquences réelles soient communiquées publiquement. Les incidents présentant une gravité réelle de niveau 4 ou 5, ou un potentiel de niveau 5, sont considérés comme des incidents significatifs et font l'objet d'une enquête approfondie selon la méthode d'analyse des causes des incidents (ICAM). Ainsi, les quasi-accidents ou les incidents de

moindre gravité, mais qui auraient pu entraîner des conséquences extrêmes, sont également classés comme incidents significatifs. La surveillance rigoureuse et l'analyse de ces événements constituent un levier important pour renforcer notre performance.

Culture

Allied Gold a connu une croissance rapide et une transformation organisationnelle majeure au cours des dernières années, évoluant d'une société d'exploration privée à une entreprise minière multi-actifs – grâce à l'acquisition de trois sociétés aurifères bien établies –, puis, plus récemment, à une société cotée en bourse. Conscients de l'importance d'harmoniser notre culture d'entreprise pour faire progresser nos priorités en matière de développement durable, nous reconnaissons que ce processus prendra du temps. Toutefois, dans certains domaines fonctionnels, nous avons délibérément accordé la priorité à un développement culturel ciblé afin d'assurer une cohérence avec nos valeurs

[PAGE 46.](#)

Dans une perspective globale de développement durable, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives visant à favoriser une compréhension commune des priorités de la Société en la matière et à renforcer la collaboration entre les différentes entités de la Société. En 2024, ces initiatives comprenaient notamment :

- Rapports trimestriels sur le développement durable, destinés à la direction générale, aux directions de sites (directeurs généraux, directeurs de l'exploration, chefs de projet), ainsi qu'à l'ensemble des équipes responsables du développement durable sur les sites.
- Ateliers annuels sur le développement durable, réunissant l'équipe corporative chargée du développement durable et des représentants des équipes de la santé et sécurité, de l'environnement et de la communauté de chacun de nos sites. Le premier atelier, d'une durée de quatre jours, s'est tenu en octobre 2024. Il a permis d'élaborer collectivement une première vision en matière de développement durable, d'examiner les projets de documents de gouvernance, de suivre une formation sur la gestion des risques, et de partager des études de cas et des apprentissages. Surtout, cet atelier a été une occasion précieuse de renforcer les liens au sein de l'organisation.

Personnel et leadership

En lien avec le pilier « Culture », nous reconnaissons qu'une équipe compétente et engagée est essentielle à notre performance en matière de développement durable. En 2024, nos efforts ont porté sur la structuration des équipes dédiées au développement durable, tant au niveau corporatif que sur nos sites. Chaque site dispose désormais de responsables en santé et sécurité, en environnement, ainsi qu'en relations communautaires. Six de ces responsables ont intégré Allied en 2024. En Côte d'Ivoire et au Mali, ces postes sont tous occupés par des ressortissants nationaux.

En 2025, l'accent sera mis sur la définition des compétences minimales requises en matière de développement durable pour les rôles clés. Celles-ci serviront de référence dans les processus de recrutement, de formation et de développement des compétences.



NOUS
SOMMES
CONSCIENTS DE
LA NÉCESSITÉ
D'HARMONISER
NOTRE CULTURE
D'ENTREPRISE ET
DE L'IMPORTANCE
DE CELLE-CI
POUR FAIRE
PROGRESSER
NOS PRIORITÉS
EN MATIÈRE DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE.

Performance

Les éléments clés du pilier « Performance » sont les données et les rapports externes. Nous reconnaissons que des données fiables et de qualité sont essentielles pour appuyer la prise de décisions stratégiques et évaluer de manière rigoureuse notre performance en matière de développement durable. Elles constituent également le fondement des communications externes sur nos engagements et résultats en matière de développement durable.

En 2024, chacune de nos fonctions s'est attachée à améliorer les ensembles de données de référence associés à nos thèmes importants, tout en renforçant les processus d'examen internes visant à valider la qualité des données, qu'elles soient destinées à un usage interne ou à une divulgation externe. Ces efforts ont permis une évolution significative de la qualité et de l'étendue des données disponibles pour la publication dans le cadre du présent rapport.

Nous poursuivons la publication de nos résultats en matière de développement durable dans le cadre de notre rapport annuel. En 2024, nous avons également expérimenté le format de rapport « Pleins feux sur un pays » pour la Côte d'Ivoire, dont l'objectif est de renforcer la transparence de notre performance en développement durable dans les pays où nous sommes présents. Ce rapport a été mis à la disposition des parties prenantes nationales et présenté lors de la conférence SIREXE (Salon international des ressources extractives et énergétiques) à Abidjan.

Innovation

Le dernier pilier de notre cadre de performance en matière de développement durable est l'innovation, qui reflète notre volonté de favoriser une pensée novatrice afin que notre performance économique génère également des retombées positives dans les autres dimensions du développement durable. Chez Allied Gold, nous mobilisons des équipes spécialisées pour évaluer les possibilités d'amélioration de nos activités et d'optimisation de nos processus, notamment par le recours à des technologies, des logiciels et des solutions numériques adaptées.

Dans une optique de développement durable, nous avons décidé en 2024 de mettre en place une base de données HSEC intégrée à l'échelle de la Société, afin de disposer d'une source unique de données et de rationaliser l'analyse pour répondre aux exigences croissantes en matière de rapports internes et externes – en lien avec les priorités identifiées dans le pilier « Performance ». Une série de modules interfonctionnels a été commandée, couvrant les incidents, les dangers, les mesures correctives, les audits et les inspections. Au quatrième trimestre 2024, un groupe de travail interentreprises a été constitué pour accompagner la conception et la mise en œuvre des modules liés aux incidents, aux dangers et aux mesures correctives. Cette approche collaborative a permis de favoriser l'adhésion au logiciel avant son déploiement. Depuis le début de l'année 2025, ces modules sont utilisés sur l'ensemble de nos sites, tandis que la conception et l'intégration des modules restants sont toujours en cours.

Par ailleurs, le pilier « Innovation » encourage la collaboration avec des parties prenantes externes, en reconnaissant que les partenariats avec d'autres acteurs constituent un levier important pour renforcer notre performance en matière de développement durable. En 2024, nous avons entamé l'exploration de partenariats potentiels avec plusieurs parties prenantes externes. Une fois ces partenariats officialisés, nous communiquerons les initiatives conjointes prévues en matière d'impact.



Contributions économiques



Allied génère et distribue de la valeur économique dans les pays, les régions et les communautés où elle opère, tant de manière directe qu'indirecte. Cette création de valeur se matérialise par les salaires versés aux employés, les paiements aux fournisseurs, les contributions aux gouvernements (impôts, redevances et droits) ainsi que les investissements dans les communautés. Lorsqu'elles sont bien gérées, ces contributions peuvent améliorer la qualité de vie des communautés environnantes et soutenir le développement socioéconomique global du pays hôte. Une part de la valeur économique est également conservée après distribution, en vue d'être réinvestie dans nos activités futures.

La valeur économique directe générée et distribuée par nos mines en exploitation est présentée dans le tableau ci-dessous, sur la base de la comptabilité d'exercice pour l'année civile 2024. En 2024, la production totale d'or s'est élevée à 358 090 onces, générant un chiffre d'affaires de 730 millions \$ US, tel que présenté dans les états financiers consolidés audités au 31 décembre 2024, disponibles sur le site Web de la Société.

Nous divulguons chaque année les paiements versés à tous les gouvernements, au Canada comme à l'étranger, y compris les taxes et les redevances, conformément à la Loi canadienne sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (LMTSE).

VALEUR ÉCONOMIQUE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE

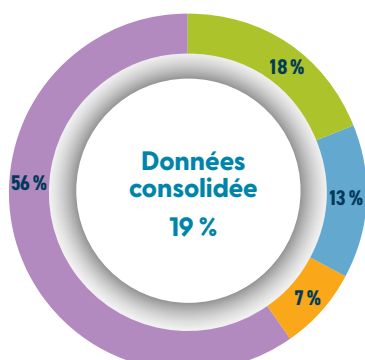
	Revenus aurifères	Paiements aux fournisseurs		Rémunération des employés	Paiements aux gouvernements	Investissement communautaire	Autres contributions volontaires
		Coûts d'exploitation	Dépenses en capital				
Complexe de Côte d'Ivoire	395 798 350	288 129 045	13 456 304	28 700 094	38 358 169	2 407 994	102 359
Mine d'or de Sadiola	334 584 074	203 612 419	24 491 547	35 598 656	113 268 037	630 486	83 146
Projet Kurmuk			90 085 501	3 580 088		2 118	18 897
Total	730 382 424	491 741 465	128 033 352	67 878 838	151 626 206	3 040 599	204 402

Nous reconnaissons que les paiements versés aux fournisseurs – qu'il s'agisse de dépenses d'investissement ou de coûts d'exploitation – représentent la contribution économique indirecte la plus importante dans les pays où nous exerçons nos activités. Nous avons analysé la répartition de ces retombées économiques en fonction du nombre de fournisseurs ainsi que de la part de nos dépenses attribuée aux fournisseurs internationaux, nationaux et régionaux.

RÉPARTITION DES FOURNISSEURS ET DES DÉPENSES ASSOCIÉES

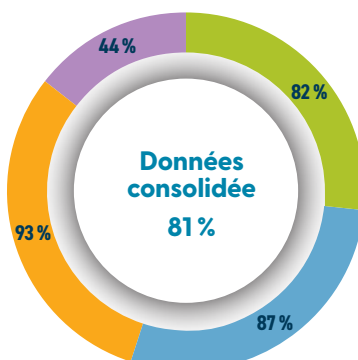
■ Sadiola ■ Bonikro ■ Agbaou ■ Kurmuk

Fournisseurs internationaux :
% des dépenses



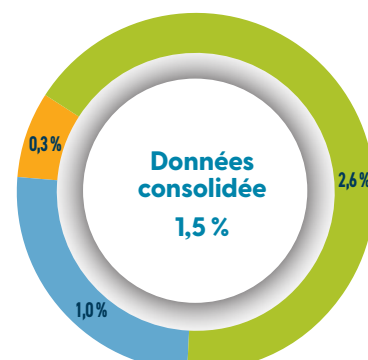
% de fournisseurs
30 % 32 % 31 %

Fournisseurs nationaux :
(inclus régionaux)
% des dépenses



% de fournisseurs
70 % 68 % 69 %

Fournisseurs régionaux :
% des dépenses



% de fournisseurs
11 % 4,8 % 0,7 %

Conduite éthique



Éthique des affaires

Notre approche

Nous avons des attentes claires en matière de conduite éthique et nous nous engageons à adopter un comportement exemplaire au quotidien.

- **ODD connexe :** ODD 16
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité d'audit du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directeur financier, directrice juridique
 - Responsables sur les sites : directeurs généraux, directeurs de projet ou de l'exploration, directeurs nationaux
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Code de conduite (2023)
 - Politique de lutte contre la corruption (2023)
 - Politique de dénonciation (2023)
- **Risques et opportunités :** atteinte à la réputation, litiges juridiques

Notre Code de conduite définit les normes de comportement éthique attendues de nos collaborateurs ainsi que de toute personne agissant pour notre compte. Il s'applique à l'ensemble des administrateurs, dirigeants, employés, entrepreneurs et fournisseurs, et les engage à exercer leurs activités avec intégrité et dans le respect de toutes les lois applicables. Nous avons également mis en place une ligne d'assistance téléphonique gratuite permettant de signaler de manière anonyme toute violation présumée du Code, de la législation, de la réglementation ou des politiques d'Allied.

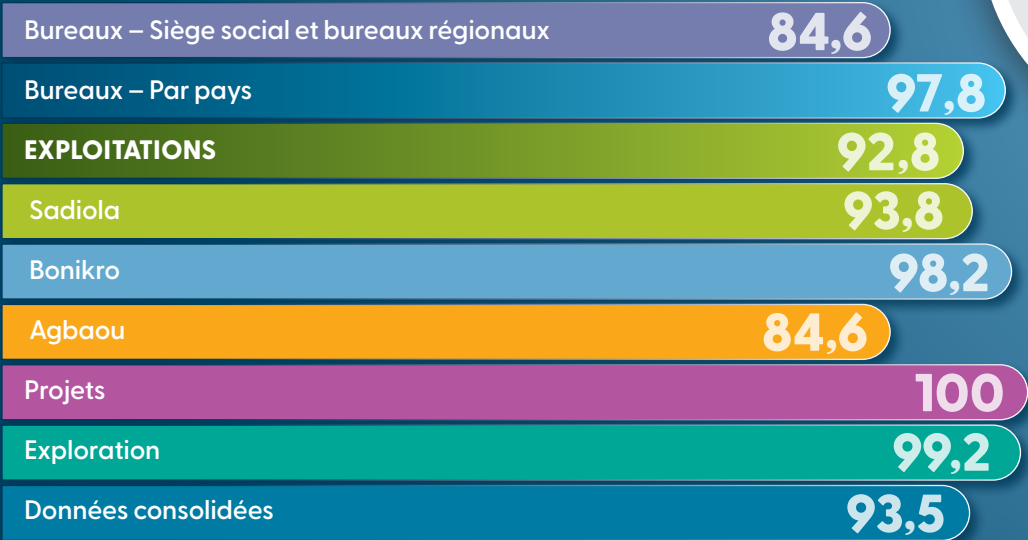
Notre performance

En novembre 2024, nous avons lancé notre nouveau programme de formation au Code de conduite, conçu pour clarifier les attentes éthiques de la Société, renforcer la capacité de nos employés à reconnaître les enjeux liés à l'éthique et à la conformité, et leur fournir un cadre d'aide à la décision lorsqu'ils sont confrontés à des situations potentiellement problématiques. Cette formation est obligatoire et doit être suivie chaque année par l'ensemble des employés.



En 2024, **aucun incident** lié à la corruption, à des pratiques anticoncurrentielles ou à des infractions aux lois antitrust n'a été signalé.

FORMATION À LA POLITIQUE ABC (% DES EMPLOYÉS)





Respect des droits humains

Notre approche

Nous nous engageons à respecter et à protéger les droits humains de toutes les personnes affectées par nos activités, comme en témoigne notre Déclaration d'engagement en matière de droits humains. Cette déclaration s'appuie sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et intègre les principes énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

➤ **ODD connexe :** ODD 16

➤ **Contrôle de la gouvernance :** Comité d'audit du Conseil d'administration, Comité de développement durable du Conseil d'administration

➤ **Contrôle de la gestion :**

- Dirigeants responsables : Tous
- Responsables sur les sites : directeurs généraux, directeurs de projet ou de l'exploration, directeurs nationaux, directeurs commerciaux, directeurs des achats

➤ **Politiques et normes de gestion connexes :**

- Code de conduite (2023)
- Code de conduite des fournisseurs (en attente d'approbation définitive)
- Déclaration d'engagement en matière de droits humains (2023)
- Politique de dénonciation (2023)

➤ **Risques et opportunités :** atteinte à la réputation, litiges juridiques, relations avec le personnel, permis social d'exploitation

Les droits humains constituent un thème transversal qui recoupe plusieurs de nos enjeux importants. Nous identifions nos risques et impacts potentiels en la matière à l'aide de diverses approches, notamment les évaluations des risques menées sur nos sites

➤ **PAGE 21**, les évaluations d'impact associées aux nouveaux projets ou aux projets d'expansion, les processus de sélection des fournisseurs, nos activités d'engagement continu, ainsi que nos mécanismes de traitement des plaintes – y compris notre ligne d'assistance téléphonique pour les dénonciateurs. En 2025, nous prévoyons de poursuivre ces efforts par la mise en œuvre d'un processus d'évaluation des risques liés aux droits humains à l'échelle de l'entreprise, afin d'examiner notre exposition et de confirmer que les contrôles existants permettent de gérer efficacement ces risques.

Notre performance

Notre performance en lien avec les principaux risques relatifs aux droits humains, lorsqu'ils recoupent certaines fonctions ou activités commerciales spécifiques, est traitée dans les sections thématiques du présent rapport. Cela inclut notamment la gestion des fournisseurs, la sécurité, les pratiques en matière de travail, l'accès à la terre et la réinstallation.

En 2024, nous avons également publié notre tout premier rapport annuel en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2023), lequel expose notre approche pour identifier et atténuer les risques potentiels liés à ces enjeux dans nos activités et au sein de notre chaîne d'approvisionnement

Ce rapport est disponible ici :
<https://alliedgold.com/sustainability/default.aspx>.

En 2024,
**aucune
allégation
fondée** de
violation des
droits de la
personne n'a
été signalée.



Gestion des fournisseurs

Notre approche

Nous cherchons à collaborer avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et adhèrent à des pratiques durables. Une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement suppose l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques qui y sont associées, au moyen de politiques spécifiques qui s'appliquent également à nos partenaires commerciaux.

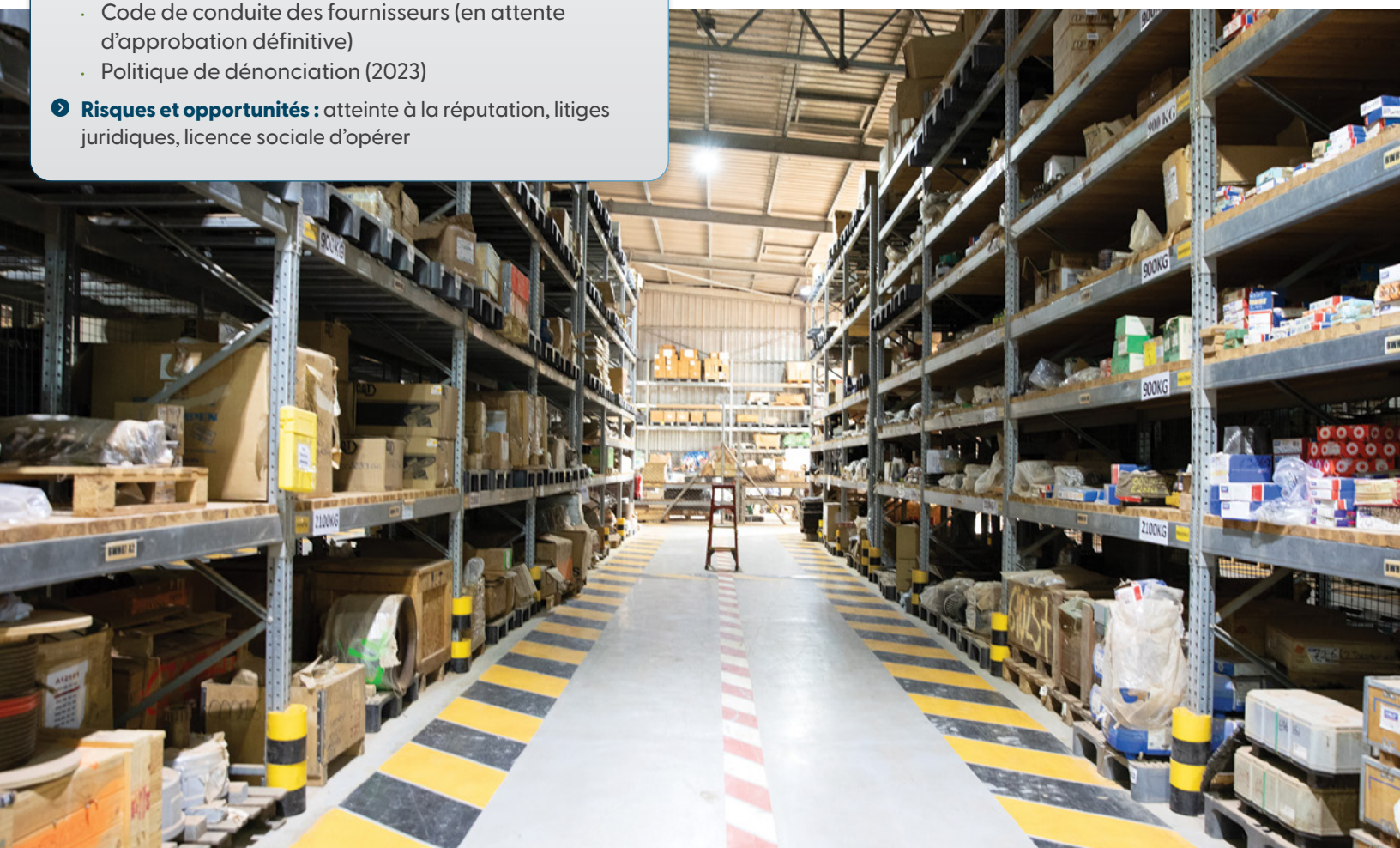
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité d'audit du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directeur financier
 - Responsables sur les sites : directeurs généraux, directeurs de projet ou de l'exploration, directeurs nationaux, directeurs commerciaux, directeurs des achats
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Politique d'approvisionnement (en attente d'approbation définitive)
 - Code de conduite des fournisseurs (en attente d'approbation définitive)
 - Politique de dénonciation (2023)
- **Risques et opportunités :** atteinte à la réputation, litiges juridiques, licence sociale d'opérer

Bien que notre Code de conduite général s'applique également aux fournisseurs, nous avons élaboré un Code de conduite des fournisseurs plus ciblé, qui précise les obligations et les attentes spécifiques à leur égard. Par ailleurs, tout au long de l'année 2024, nous avons travaillé à l'amélioration de la qualité de nos données fournisseurs, dans le but d'optimiser nos processus d'approvisionnement et d'améliorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Notre performance

Les efforts déployés pour améliorer la qualité des données fournisseurs ont permis d'approfondir l'analyse du contenu local, notamment en fonction du type de fournisseur, de leur emplacement et des dépenses engagées [PAGE 25](#).

Par ailleurs, en 2024, nous avons mené notre toute première évaluation des risques liés à l'esclavage moderne auprès de l'ensemble de nos fournisseurs directs (niveau 1), en nous appuyant sur leur emplacement, leur classification GICS (Global Industry Classification Standard) et le niveau de dépenses. Cette évaluation visait à identifier les domaines potentiellement à risque afin d'éclairer les décisions relatives à l'engagement des fournisseurs et à la gestion des risques. Les fournisseurs présentant un profil de risque plus élevé ont ensuite été soumis à des questionnaires d'auto-évaluation pour approfondir l'analyse.



Gestion de la sureté

Notre approche

Nos équipes de sureté jouent un rôle essentiel dans la protection de notre personnel, la sauvegarde de nos actifs et la continuité de nos opérations. Compte tenu de la nature de leurs fonctions et de notre contexte opérationnel, elles occupent une position clé dans la mise en œuvre de notre engagement à respecter et protéger les droits humains.

- **ODD connexes :** ODD 5, 10 et 16
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité d'audit du Conseil d'administration, Comité de développement durable du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directeur financier
 - Responsables sur les sites : responsables de sites, responsables de la sureté
- **Risques et opportunités :** interactions avec les mineurs artisanaux, questions liées au travail, instabilité politique et vols
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Déclaration d'engagement en matière de droits humains
 - Stratégie et gestion de la sureté
 - Protection des actifs matériels
 - Évaluations des risques liés à la sureté
 - Sécurité de l'or
 - Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme
 - Règles relatives à l'usage de la force
 - Planification d'urgence – événements liés à la sureté

Nos équipes de sureté sont composées d'employés internes et d'entrepreneurs privés, appuyés par les forces de l'ordre fédérales en Côte d'Ivoire, les forces de l'ordre nationales au Mali et la police fédérale en Éthiopie. En ce qui concerne nos fournisseurs de services de sureté tiers, nos attentes en matière de respect des droits humains sont clairement définies dans les accords contractuels ou intégrés dans les protocoles d'entente conclus avec les prestataires de services de sécurité publique.

Nos équipes de sureté sur site collaborent étroitement avec les équipes responsables de la performance sociale afin de favoriser l'implication active des communautés locales dans notre approche de la sécurité physique. Les communautés disposent d'un mécanisme de plainte accessible leur permettant de signaler toute violation présumée des droits humains.

Notre performance

En 2024, nous avons révisé et mis à jour les documents de gouvernance d'entreprise liés à la gestion de la sureté. Notre approche de la sureté physique exige que l'ensemble du personnel de sureté reçoive une formation conforme aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH) Dans ce cadre, nous avons procédé à un examen complet de nos programmes de formation afin de soutenir la mise en œuvre des nouveaux programmes déployés en 2024, qui se poursuivra en 2025 [PAGE 33](#).

En 2024, aucune allégation de violation des droits humains n'a été formulée à l'encontre de la Société ni des forces de sécurité sous contrat.



**ÉTUDE DE CAS :****Améliorer notre approche de
la formation aux PVSDH**

À la fin de l'année 2023, nous avons mandaté un examen indépendant de nos programmes de formation en matière de sûreté, conformément aux exigences des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH). Bien que l'examen ait confirmé la conformité générale de ces programmes, il a mis en évidence la nécessité de les renforcer pour assurer un alignement complet avec les PVSDH et mieux outiller notre personnel de sûreté à agir dans le respect des droits humains tout en réduisant les risques de violations. En réponse, nous avons fixé pour objectif public en 2024 d'adapter notre programme de formation aux réalités régionales d'ici la fin de l'exercice, et de former l'ensemble du personnel de sûreté d'ici la fin de l'exercice 2025.

Au début de l'année 2024, nous avons mandaté un tiers pour élaborer des supports de formation complets en anglais et en français. Nous avons retenu une approche de type « formation des formateurs », selon laquelle des membres du personnel de sûreté sont sélectionnés pour suivre une formation intensive dispensée par le tiers, puis chargés d'assurer la formation continue des autres employés.

Au départ, les membres du personnel de sûreté sélectionnés ont suivi la formation en tant que participants, puis ont progressivement assumé certaines parties de l'enseignement avec l'appui du tiers formateur. Dans le cadre de cette approche de formation des formateurs, d'autres employés de la sûreté ainsi que des entrepreneurs ont également été formés, ce qui a permis de faire progresser l'ensemble du programme de formation du personnel de sûreté.

Dans un premier temps, nous avons concentré nos efforts sur nos mines en exploitation, en lançant la formation des formateurs en Côte d'Ivoire en juillet 2024, puis au Mali en novembre 2024. Cette initiative sera étendue à l'Éthiopie en 2025.

À la fin de l'année 2024, quatre formateurs étaient considérés comme pleinement formés en Côte d'Ivoire et au Mali. Nous assurons un suivi du nombre de personnes formées, tout en



tenant compte des fluctuations liées à l'évolution des effectifs de sûreté. À ce stade, nous avons réalisé des progrès significatifs dans la formation des employés et entrepreneurs chargés de la sûreté sur nos trois sites miniers, et nous sommes en bonne voie pour atteindre l'objectif fixé d'ici la fin de l'année 2025.

La formation aux PVSDH destinée au personnel de sûreté, qu'il soit interne ou contractuel, se poursuivra en 2025. L'objectif est de former un plus grand nombre de formateurs afin de tenir compte du roulement de personnel et de maintenir une sensibilisation constante à l'importance de la sûreté en tant que fonction essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le matériel de formation aux PVSDH est également en cours de traduction en amharique et devrait être finalisé d'ici la mi-juin 2025, ce qui permettra de lancer la formation en Éthiopie dans la foulée.

Par ailleurs, nous élaborons actuellement un programme de recyclage annuel aux PVSDH, destiné aux personnes ayant déjà suivi la formation complète de deux jours. Un aide-mémoire regroupant les éléments clés a également été conçu afin de servir de référence continue pour le personnel formé.

Il est également prévu d'étendre le programme de formation aux PVSDH aux forces de sécurité publique, à la suite de consultations avec les parties prenantes concernées en matière de sûreté.

POURCENTAGE DES FOURNISSEURS ACTUELS AYANT REÇU UNE FORMATION (%)

Prendre soin de notre personnel



Notre personnel

Notre approche

Nous sommes convaincus que notre réussite repose sur les compétences et l'engagement de notre personnel. C'est pourquoi notre capacité à attirer, développer et fidéliser les talents est essentielle à la performance de l'entreprise. Cette section présente notre approche en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que les progrès réalisés pour favoriser un environnement de travail équitable, maintenir des relations productives avec nos équipes, développer les compétences et les capacités, et assurer la fidélisation des talents.

- **ODD connexes :** ODD 4, 5, 8 et 10
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité du développement durable du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directeur des ressources humaines
 - Responsables sur les sites : directeurs généraux, directeurs de projet ou de l'exploration, responsables des ressources humaines
- **Risques et opportunités :** changements organisationnels, relations avec les employés et les syndicats, attraction et fidélisation des talents.

➤ Politiques et normes de gestion connexes :

- Politique de recrutement et de sélection (déc 2024)
- Politique de gestion de la performance (déc 2024)
- Politique d'intégration (déc 2024)
- Politique de formation et de développement (déc 2024)
- Politique de mobilité des employés (déc 2024)
- Code disciplinaire (déc 2024)
- Politique en matière de rémunération et d'avantages sociaux (déc 2024)

Nos politiques d'entreprise définissent un cadre commun à l'échelle du groupe, tandis que chaque site élabore ses propres politiques et procédures en matière d'emploi afin de répondre aux exigences légales locales.

Nos mines sont régies par des conventions collectives qui encadrent la rémunération des employés salariés, incluant des primes variables régulièrement comparées à celles pratiquées dans des entreprises similaires du secteur. Ces conventions couvrent environ 76 % de notre effectif. La direction du site, les représentants syndicaux et le personnel entretiennent un dialogue régulier.

Nous disposons de deux mécanismes officiels pour recueillir les plaintes de nos employés : un mécanisme de traitement interne des plaintes et une ligne d'assistance téléphonique accessible à l'ensemble de notre personnel à l'échelle mondiale pour signaler tout comportement contraire à notre Code de conduite.





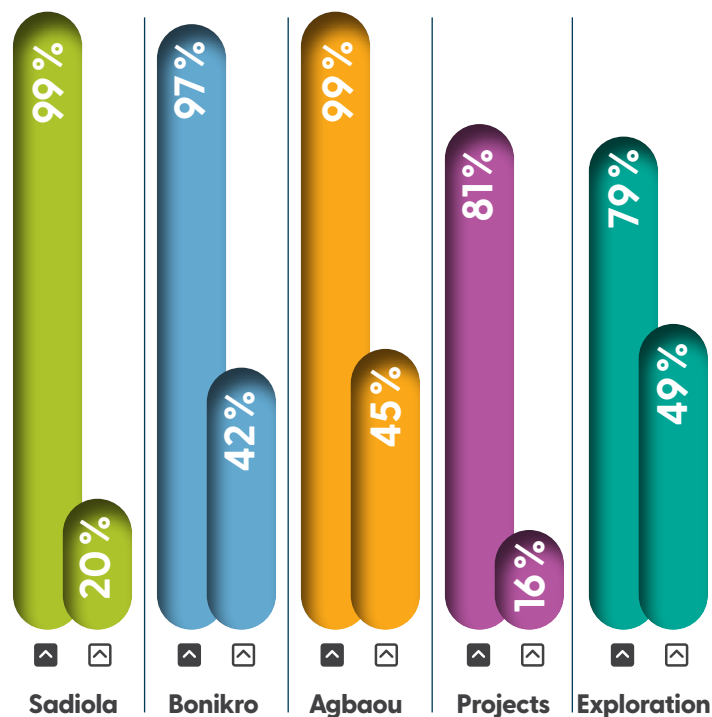
Nous poursuivons la mise en œuvre de pratiques visant à attirer et fidéliser les talents, notamment par des programmes de stages, d'initiatives de formation et de développement des compétences, ainsi que des processus de gestion de la performance et de planification de la relève. Bien que ces initiatives soient actuellement menées au niveau des sites, des travaux ont été amorcés en 2024 pour élaborer un programme de leadership Allied, qui sera déployé à l'échelle de l'entreprise et de ses sites.

Notre performance

À la fin décembre 2024, notre effectif se composait d'environ 2 252 employés et 4 941 entrepreneurs, répartis entre nos activités opérationnelles, nos projets, nos sites d'exploration ainsi que nos bureaux régionaux et administratifs. Le nombre d'employés a légèrement fluctué sur la plupart des sites par rapport à 2023, les hausses les plus notables étant liées à l'avancement des projets de développement à Kurmuk et à Sadiola.

Les ressortissants nationaux – c'est-à-dire les personnes originaires du pays où se trouve le bureau ou le site concerné – représentaient 95 % de notre effectif total, soit 93 % des employés et 96 % des entrepreneurs. À la fin de l'exercice, environ 74 % des postes de direction étaient occupés par des ressortissants nationaux. En 2025, nous poursuivrons nos efforts en matière de planification de la relève.

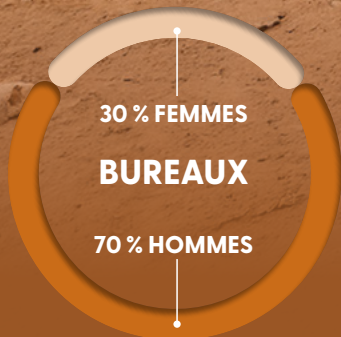
MAIN D'OEUVRE: PROVENANCE DES EMPLOYÉS



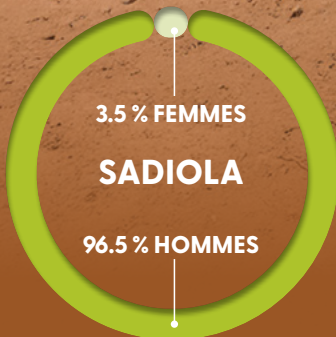
▲ % d'employés du pays hôte | ▢ % d'employés locaux



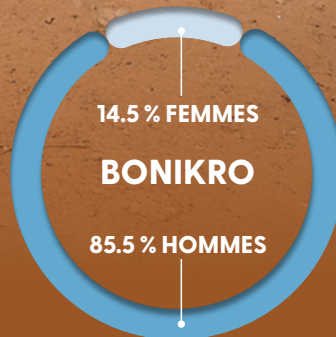
MAIN-D'ŒUVRE : RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR GENRE



TOTAL 221



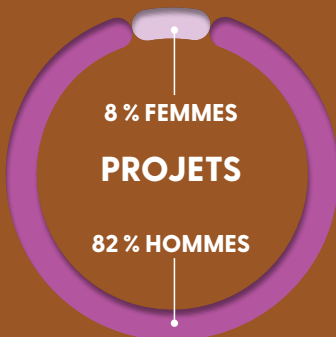
TOTAL 1,012



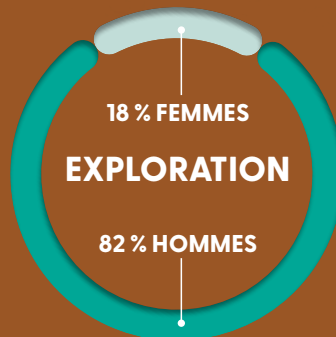
TOTAL 318



TOTAL 285



TOTAL 62



TOTAL 354

89 %

HOMMES FEMMES

**DONNÉES
CONSOLIDÉES**



Les femmes représentent 11 % de notre effectif. Leur représentation est plus élevée dans nos bureaux régionaux et au siège social que sur les sites, ce qui reflète un défi persistant, accentué par les traditions culturelles et les attentes dans plusieurs des pays où nous opérons. En 2025, nous prévoyons d'élargir le suivi des indicateurs liés à la représentation féminine afin de soutenir l'élaboration de stratégies ciblées.

Le profil d'âge de notre effectif est resté stable par rapport à 2023, avec environ 65 % des employés âgés de 30 à 50 ans, 15 % de moins de 30 ans et 20 % de plus de 50 ans.

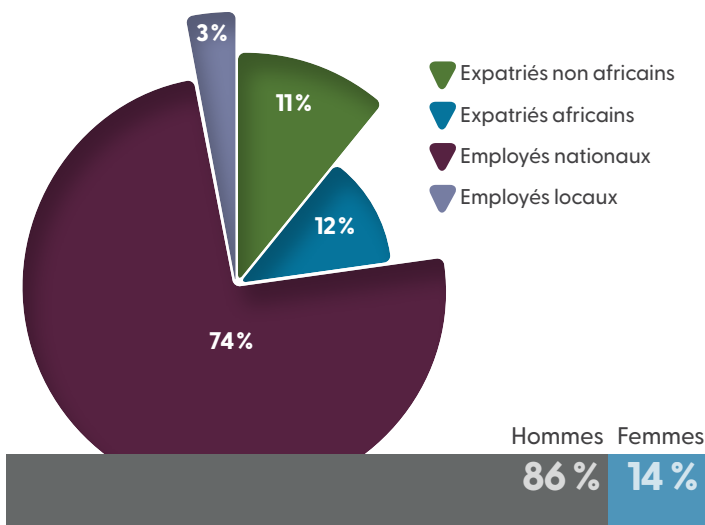
Expansion en Éthiopie

En 2024, les efforts se concentrent principalement sur l'élaboration de stratégies de recrutement destinées à soutenir le développement du projet Kurmuk et, à terme, ses futures opérations.

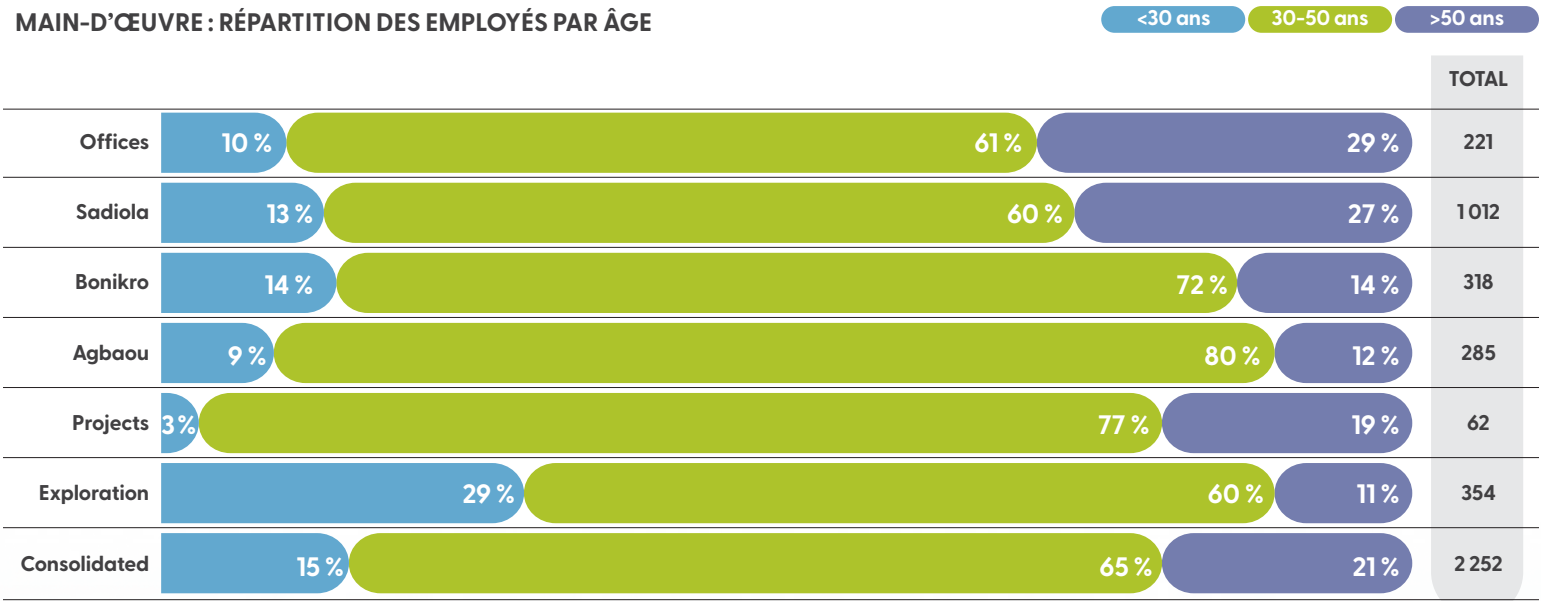
Le développement du projet étant assuré par un entrepreneur, l'équipe d'Allied s'est concentrée sur le soutien à l'embauche indirecte de membres des communautés locales. En 2024, une base de données de candidats du woreda local a été élaborée en collaboration avec les autorités locales. La Société a également travaillé avec ces autorités à la mise en place d'un processus de recrutement local, désormais en cours de déploiement et soumis à un suivi régulier.

En ce qui concerne les activités à venir, un vaste processus de consultation interne a été mené tout au long du deuxième trimestre de 2024 afin d'élaborer et de peaufiner la structure organisationnelle, laquelle a été approuvée par l'équipe de direction au début de 2025. Ce processus a également permis de définir un plan de montée en puissance organisationnelle ainsi que les échéanciers pour l'intégration des postes clés nécessaires à la poursuite des activités.

MAIN-D'ŒUVRE : EMPLOYÉS – POSTES DE DIRECTION



MAIN-D'ŒUVRE : RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR ÂGE





ÉTUDE DE CAS :

Exploration – Recrutement et formation des diplômé(e)s



Rahwa Alemayehu, Géologue principale en exploration

Exploration – Recrutement et formation des diplômé(e)s

Nous savons que notre personnel est au cœur de notre réussite. Pour préserver cet avantage, nous misons sur l'investissement dans les jeunes talents, en leur offrant les moyens de devenir les leaders de demain au sein de notre Société. Nous sommes également convaincus que le développement de ces talents peut jouer un rôle déterminant dans l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, notamment l'ODD 4 – Éducation de qualité, l'ODD 5 – Égalité entre les sexes, et l'ODD 8 – Travail décent et croissance économique.

Allied Exploration a transformé cette priorité en un engagement concret en mettant en œuvre un programme structuré de recrutement et de formation de diplômé(e)s en géologie, axé sur le développement d'une filière de talents dans les régions où nous sommes présents. Lancé en Éthiopie en 2017, ce programme s'est progressivement déployé dans d'autres régions, accompagnant ainsi la croissance continue d'Allied.

En tant que jeune entreprise ayant volontairement maintenu un profil relativement discret, nous avons adopté une approche ciblée pour le recrutement de diplômé(e)s, en allant à la rencontre des meilleurs étudiants en fin de parcours universitaire et en les invitant à passer une entrevue avec nous. Cette démarche a exigé un investissement considérable en temps de la part de membres clés de notre personnel, notamment de notre vice-président principal à l'exploration, avec l'appui total de notre chef du service de géologie.

Depuis 2017, nous avons recruté 55 diplômé(e)s et 4 stagiaires. Convaincus que l'apprentissage le plus riche se fait sur le terrain, nous intégrons nos nouvelles recrues aux activités d'exploration dès leur arrivée, en leur assurant un accompagnement continu

et un apprentissage aux côtés de mentors chevronnés. Lors de la mobilisation d'experts internationaux sur nos sites, nous veillons également à ce qu'ils dispensent des formations à nos diplômé(e)s, leur offrant ainsi des occasions d'apprentissage supplémentaires. Par ailleurs, certain(e)s ont eu l'occasion de participer à des conférences en géologie au Royaume-Uni et en Namibie, enrichissant ainsi leur développement professionnel.

Allied Exploration a activement cherché à offrir à ses géologues d'exploration des occasions d'acquérir une expérience internationale sur ses différents sites. Dès 2019, les diplômé(e)s

s de notre première cohorte ont pu se joindre à l'équipe d'exploration à Kurmuk, marquant ainsi le début des échanges entre sites. À mesure que la Société a pris de l'expansion, de nouvelles occasions de mobilité ont vu le jour. Étant donné que le programme a été lancé en Éthiopie, plusieurs des premières affectations internationales ont été confiées à des diplômé(e)s éthiopien(ne)s. Toutefois, en 2025, cette dynamique s'est élargie : des diplômé(e)s de la Côte d'Ivoire sont désormais en poste en Éthiopie et au Mali, tandis que des diplômé(e)s du Mali ont amorcé leurs premiers échanges en Côte d'Ivoire.

À ce jour, notre programme affiche un taux de rétention remarquable de 94 %. La majorité de nos recrues proviennent de nos principales régions d'exploitation actuelles : la Côte d'Ivoire (37 %), l'Éthiopie (34 %) et le Mali (24 %). Nous comptons également parmi notre personnel diplômé(e) des talents originaires d'autres pays où des programmes d'exploration étaient auparavant en place, témoignant de la portée et de la durabilité de notre engagement envers le développement des jeunes talents.

L'égalité de genres est un objectif activement encouragé dans le cadre de notre programme, avec les femmes représentant 43 % des recrues retenues – un résultat significatif compte tenu

L'égalité de genres est un objectif activement encouragé dans le cadre de notre programme, avec les femmes représentant 43 % des recrues retenues – un résultat significatif compte tenu des traditions et cultures patriarcales encore bien ancrées dans plusieurs de nos régions d'exploitation.

des traditions et cultures patriarcales encore bien ancrées dans plusieurs de nos régions d'exploitation. La représentation féminine parmi les recrues retenues se détaille comme suit : 50 % en Éthiopie, 50 % en Côte d'Ivoire et 25 % au Mali.

Nos diplômées ont démontré une forte volonté d'apprendre et de faire progresser leur carrière. Depuis la première cohorte de 2017, 3 d'entre elles et d'eux occupent aujourd'hui des postes de géologues principaux en exploration (2 femmes et 1 homme), tandis que 15 autres sont maintenant géologues en exploration (8 femmes et 7 hommes). Plusieurs d'entre eux s'impliquent aujourd'hui dans le mentorat de la nouvelle génération de diplômé(e)s. Par ailleurs, 1 géologue en exploration poursuit actuellement une maîtrise à l'Université d'Édimbourg grâce à une

bourse d'études offerte par l'entreprise.

La formation et le perfectionnement de nos recrues se poursuivront tout au long de l'année 2025, avec une attention particulière portée à la consolidation du programme, dans un contexte d'expansion rapide et de croissance soutenue des activités d'exploration à l'échelle de l'entreprise. L'accent sera mis sur la création de nouvelles occasions de mobilité internationale pour nos recrues en Afrique de l'Ouest, ainsi que sur leur participation à des conférences en géologie. Une nouvelle cohorte devrait également être recrutée en Éthiopie en 2025, principalement en prévision de la transition de l'exploration vers les opérations.

Rencontrez nos diplômé(e)s



« Ayez du courage et soyez prêt(e) à relever des défis – vous deviendrez un(e) meilleur(e) géologue. C'est une excellente occasion de mettre en pratique ce que vous avez appris à l'université, et bien plus encore. »

Rahwa Alemayehu

Géologue principale en exploration

Rahwa a rejoint Allied Exploration en 2017 à titre de diplômée, après avoir complété un baccalauréat en géologie. Membre de la toute première cohorte du programme, elle a amorcé sa carrière à une période où le projet Kurmuk représentait la principale priorité de l'entreprise. Dans ce contexte, elle a eu l'occasion de passer ses deux premières années à travailler au quotidien en étroite collaboration avec les géologues principaux, acquérant ainsi une expérience précieuse sur le terrain.

La formation sur le terrain a permis à Rahwa de mettre concrètement en pratique les connaissances acquises durant ses études. Après quelques années, elle a été promue au poste de géologue en exploration, puis plus récemment à celui de géologue principale en exploration. En plus de son expérience sur le site de Kurmuk, Rahwa a travaillé sur plusieurs autres sites d'Allied, notamment en Côte d'Ivoire, au Mali et en Égypte. Ces affectations lui ont permis d'assumer progressivement des responsabilités accrues, notamment en remplaçant des géologues principaux durant leurs absences. Cette progression l'a menée à prendre en charge la gestion des activités d'exploration sur notre site en Égypte. Depuis la fermeture de ce site, elle consacre ses efforts au projet Kurmuk, où elle joue un rôle clé dans la supervision des activités d'exploration.

« J'ai eu la chance d'assister à la conférence SEG de 2023 à Londres. Cette expérience m'a permis de découvrir de nombreuses possibilités à l'échelle mondiale et d'élargir ma perspective en matière d'exploration et d'exploitation minière. Cette opportunité a été une grande source de motivation pour les jeunes géologues, et je recommande vivement à Allied de continuer à l'offrir. »

Rahwa est bien consciente des défis auxquels font face les diplômé(e)s, en particulier les femmes, qu'il s'agisse de la pression sociale à se conformer aux normes culturelles ou de l'adaptation à la vie sur un site isolé. Ces réalités influencent directement son approche du mentorat et du soutien qu'elle offre aux nouvelles

Rahwa Alemayehu, Géologue principale en exploration



Mehiret Tefera, Géologue principale en exploration

recrues. Comme elle le souligne elle-même : « Ce sont les petites choses qui comptent. »

Rahwa affirme que le programme de diplômés a eu un impact profond sur sa vie. Son conseil aux futur(e)s participant(e)s : ayez du courage et soyez prêt(e) à relever des défis – vous deviendrez un(e) meilleur(e) géologue. C'est une excellente occasion de mettre en pratique ce que vous avez appris à l'université, et bien plus encore. »

Mehiret Tefera

Géologue principale en exploration

Mehiret a rejoint Allied Exploration en 2017 à titre de diplômée, après avoir complété un baccalauréat en géologie et en sciences de la Terre. Elle a été affectée au site de Kurmuk durant ses premières années, où elle a eu l'occasion de travailler aux côtés de géologues principaux en exploration comptant plus de 20 ans d'expérience, acquérant ainsi une base solide de connaissances pratiques et techniques.



Saisissez cette opportunité! Être géologue chez Allied m'a permis de travailler avec des personnes formidables, de gérer des équipes et d'acquérir une expérience internationale.



Les rôles et responsabilités de Mehiret ont évolué progressivement, menant à sa promotion au poste de géologue en exploration, puis plus récemment à celui de géologue principale

en exploration. En 2019, elle s'est jointe à l'équipe d'exploration de notre site de Bonikro, où elle a travaillé pendant deux ans. En 2022, elle a également passé six mois sur le site de Sadiola avant de retourner en Éthiopie. Ces affectations internationales lui ont permis d'approfondir sa compréhension de l'industrie et de mieux saisir les activités de l'entreprise dans une perspective plus globale.

Mehiret a commencé à soutenir et à encadrer d'autres diplômé(e)s dès 2019. Dans son rôle actuel, elle supervise maintenant une équipe composée de 4 géologues en exploration et de 8 géologues diplômé(e)s, contribuant activement à leur développement professionnel et à la transmission des compétences sur le terrain.

Mehiret reconnaît les défis que représente le fait de briser les normes culturelles établies, ainsi que les difficultés liées à la vie dans un camp isolé. Toutefois, elle souligne que ces obstacles ont été grandement atténués par le sentiment d'appartenance à une véritable équipe solidaire.

Pour Mehiret, les faits saillants de son parcours jusqu'à présent sont l'exercice de son métier de géologue, les occasions d'apprendre et de collaborer avec des personnes exceptionnelles, la gestion d'équipes diversifiées, ainsi que l'enrichissement que lui ont apporté ses expériences internationales.

Son conseil aux futur(e)s recrues : saisissez cette opportunité!

Emmanuelle Esmel

Géologue de projet en exploration.

Emmanuelle a rejoint Allied Exploration en 2020 à titre de diplômée, un an après avoir complété une maîtrise en pétrologie et métallogénie. Elle a d'abord été affectée au site de Bonikro pendant les 15 premiers mois, avant de se joindre à l'équipe d'exploration du site de Sadiola en juillet 2021, où elle a travaillé pendant quatre mois. Cette expérience internationale a été l'un des faits marquants de son parcours chez Allied, lui offrant l'occasion d'apprendre aux côtés de collègues issus d'autres régions. Promue géologue en exploration en 2022, Emmanuelle est devenue géologue de projet en 2023. Ce nouveau rôle lui a permis d'élargir ses responsabilités et de contribuer à plusieurs projets d'exploration, notamment en Éthiopie et au Mali.

Emmanuelle est reconnaissante du soutien et des encouragements reçus de la part de tous les géologues avec qui elle a travaillé au cours de son parcours chez Allied.

Emmanuelle considère le programme de diplômés en géologie comme une excellente occasion de faire progresser sa carrière. Son conseil aux futur(e)s recrues : demeurez curieux(ses), abordez chaque nouveau défi avec ouverture d'esprit et faites preuve de patience.

Saly Camara

Géologue en exploration

Saly a rejoint Allied Exploration en 2020. Elle a d'abord été affectée au site de Bonikro, où elle a passé deux ans, débutant comme géologue stagiaire avant d'être promue géologue diplômée en exploration après six mois. En mai 2022, elle a été promue géologue en exploration, puis a eu l'occasion de se joindre à l'équipe d'exploration de notre site de Kurmuk. Cette expérience internationale a été l'un des faits saillants de son parcours chez Allied, lui permettant de rencontrer d'autres membres de l'équipe et d'enrichir ses connaissances. Son séjour à Kurmuk s'est aussi avéré exigeant, notamment en raison des conditions de terrain très accidentées, bien différentes des environnements où elle avait travaillé auparavant.

En plus de son expérience sur nos sites de Côte d'Ivoire et de Kurmuk, Saly a également travaillé sur notre site au Mali en 2024. Ces affectations lui ont permis d'acquérir progressivement de l'expérience dans des rôles de plus grande responsabilité, notamment en remplaçant des géologues principaux en exploration durant leurs absences. Il s'agissait là d'une excellente occasion de développement professionnel, qui a contribué à faire progresser sa carrière.

Saly est consciente des défis auxquels sont confrontées les femmes géologues dans un milieu exigeant et souvent marqué par des préjugés. Comme elle le résume avec conviction : « Rien n'est impossible quand on le veut. »

Saly apprécie la formation et le soutien qu'elle a reçus de nombreuses personnes au sein de la Société, ainsi que la promotion d'un véritable esprit d'équipe, qui l'a aidée à s'adapter à son nouveau rôle et à faire progresser sa carrière. Son conseil aux futur(e)s recrues : ne vous imposez pas de limites, restez concentré(e)s et fixez-vous des objectifs chaque jour.



Rien n'est impossible
quand on le veut.



Saly Camara, Géologue en exploration



Je suis reconnaissante du
soutien et des encouragements
que j'ai reçus de la part de
tous les géologues avec qui
j'ai travaillé chez Allied.



Emmanuelle Esmel, Géologue de projet en exploration.

Santé et sécurité

Notre approche

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail qui protège la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel. Nous croyons fermement que tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles peuvent être évités, et que chaque personne devrait pouvoir rentrer chez elle en sécurité et en bonne santé à la fin de la journée de travail.

- **ODD connexe :** ODD 3
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité du développement durable du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directrice du développement durable
 - Responsables sur les sites : responsables de sites, responsables de la santé et de la sécurité
 - Comité directeur de la culture de sécurité
- **Risques et opportunités :** risques professionnels susceptibles d'être aggravés par des facteurs externes et contextuels.
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Politique en matière de santé et de sécurité (mai 2024)
 - Norme de performance relative à la santé et la sécurité au travail (décembre 2024)

En 2024, nous avons mis à jour les documents de gouvernance d'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. En 2025, un audit interne est prévu afin d'évaluer l'état d'avancement de leur mise en œuvre. Par ailleurs, nous disposons d'une série de protocoles liés aux risques critiques pour l'entreprise, qui définissent les contrôles minimaux requis pour encadrer nos activités à haut risque. En 2024, les protocoles relatifs aux équipements mobiles de surface, aux

grues et aux opérations de levage ont été révisés et mis à jour. La mise à jour des autres protocoles est prévue pour 2025.

Notre performance

Le Project "Culture de sécurité" [PAGE 46](#) a été l'une des principales initiatives en 2024. Son objectif est de renforcer et d'harmoniser notre culture de Sécurité.

Tout au long de l'année 2024, nous avons travaillé à l'amélioration du signalement des incidents dans l'ensemble de l'entreprise, conformément à la norme de signalement des incidents mise à jour suite à la transition vers la nouvelle équipe de direction en 2023. Nous sommes heureux d'annoncer une fois de plus qu'aucun décès n'est survenu sur le lieu de travail. Nous n'avons pas atteint nos objectifs en matière d'indicateurs de sécurité rétrospectifs, le taux consolidé mondial de fréquence des accidents étant en hausse. Notre taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR) est passé de 0,49 en 2023 à 0,63 en 2024, tandis que notre taux de fréquence des accidents enregistrables (TRIFR) est passé de 1,32 à 1,64.

Nous continuons d'encourager le signalement des incidents significatifs – ceux qui, dans des circonstances légèrement différentes, auraient pu entraîner un risque élevé de blessure – car leur analyse approfondie contribue à améliorer nos performances en matière de sécurité.

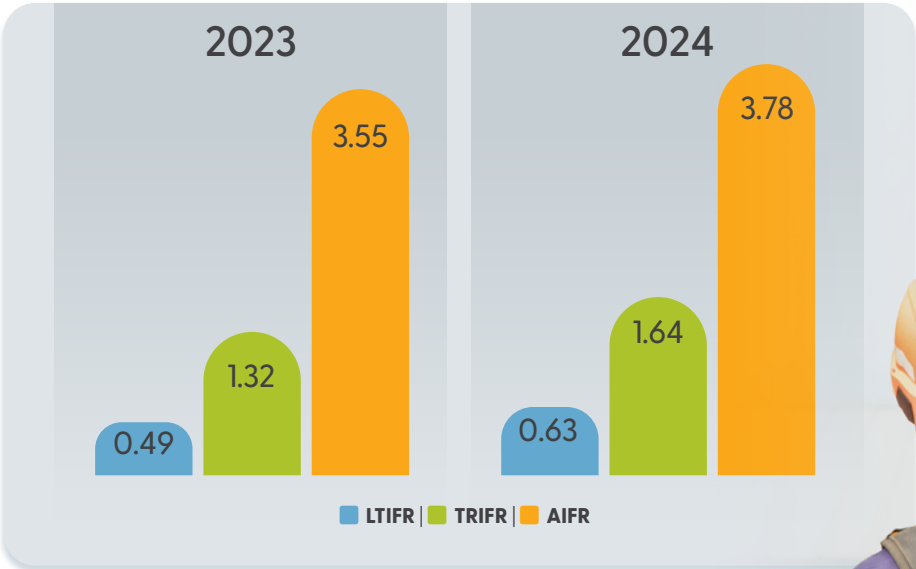
Dans le cadre du développement de notre culture de sécurité, en 2024, nous avons établi deux objectifs liés à nos indicateurs clés de sécurité : le leadership visible et engagé et les inspections critiques sur le terrain. La standardisation des processus de collecte de données pour ces indicateurs a été opérationnelle au 4eme trimestre 2024. Par conséquent, les objectifs annuels n'ont pas été atteints. Toutefois, afin de permettre une évaluation plus pertinente des performances, un « objectif du quatrième trimestre » a été défini à des fins de comparaison avec les données recueillies au cours de cette période et nous allons continuer de suivre ces indicateurs en 2025.

Nous poursuivons également le suivi des heures de formation en sécurité pour notre main d'oeuvre sur nos mines en opérations, avec 27 598 heures rapportées en 2024.

INDICATEURS DE RÉSULTAT

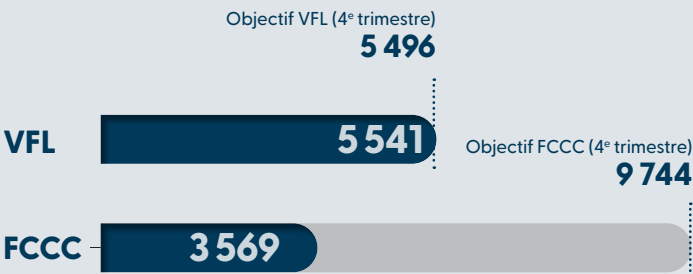
		Heures d'exposition	Décès	LTI	RWI	MTI	FAI	LTIFR	TRIFR	AIFR
SITE	SADIOLA	5 952 909	0	3	0	0	2	0,50	0,50	0,84
	BONIKRO	4 412 150	0	3	3	5	7	0,68	2,49	4,08
	AGBAOU	4 095 908	0	2	1	1	9	0,49	0,98	3,17
	PROJET	619 255	0		2	2	3	0,00	6,46	11,30
	EXPLORATION	810 002	0	2	1	1	13	2,47	4,94	20,99
	DONNÉES CONSOLIDÉES	15 890 224	0	10	7	9	34	0,63	1,64	3,78
CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS	EMPLOYÉS	5 014 010	0	5	2	3	19	1,00	1,99	5,78
	ENTREPRENEURS	10 876 214	0	5	5	6	15	0,46	1,47	2,85
	DONNÉES CONSOLIDÉES	15 890 224	0	10	7	9	34	0,63	1,64	3,78

INDICATEURS DE RÉSULTAT



Les données de sécurité antérieures à 2023 ne sont plus utilisées à titre de comparaison en raison des changements intervenus au niveau corporatif en matière de gouvernance et de standard de rapport d'incident

INDICATEURS PRÉCURSEURS



INDICATEURS AVANCÉS – FORMATION

	Sadiola		Bonikro		Agbaou		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Heures de formation – sécurité (employés)	80 127	21 729	1 704	2 642	2 322	988	84 152	25 359
Heures de formation – sécurité (entrepreneurs)		1 192			995			1,192
Heures de formation – sécurité (regroupés)		22 921	1 704	2 642	3 317	988		26 551
Heures de formation – EIU* (employés)			385	244	324	81	714	325
Heures de formation – EIU (entrepreneurs)			126	722	36			722
Heures de formation – EIU (regroupés)								1 047
Total – Sécurité et EIU (regroupés)	80 127	45 842	3 919	6 250	6 994	2 057	84 866	27 598

*EIU: Equipe d'Intervention d'Urgence



ÉTUDE DE CAS :

Projet de culture de la sécurité

La culture peut être définie comme
« l'ensemble des comportements
considérés comme acceptables ou
acceptés au sein d'un groupe social donné ».

À la fin de l'année 2023, la nouvelle équipe de direction a examiné les tendances de performance en matière de santé et sécurité de la Société. Cette analyse a révélé que la culture de la sécurité – reflétée par certains comportements et prises de décision – jouait un rôle déterminant dans la majorité des incidents survenus. Ces constats ont mené à la décision de lancer un processus de

transformation culturelle en matière de sécurité, désigné sous le nom de « Projet Culture de la sécurité ». Ce projet vise à renforcer et harmoniser notre approche de la sécurité ainsi qu'à faire progresser la maturité de la culture de sécurité à tous les niveaux de l'organisation. Un comité directeur, présidé par le président de la Société, a été mis en place pour en superviser la mise en œuvre.





Le projet a débuté au début de 2024 par une enquête menée auprès de l'ensemble du personnel, axée sur sept indicateurs de culture organisationnelle. Cette enquête combinait questionnaires, visites de terrain et entretiens avec des personnes clés, allant du personnel opérationnel jusqu'à la haute direction. L'objectif était d'identifier les principaux axes d'amélioration et de déterminer le niveau de maturité de la culture de sécurité sur chacun de nos sites, à l'aide de la courbe de DuPont-Bradley.

Sous la supervision du comité directeur, deux éléments culturels ont été retenus comme priorités du projet : la **confiance** et la **bienveillance**. Des groupes de travail ont été constitués sur les sites afin d'impliquer les employés d'Allied et les partenaires commerciaux dans la création d'un slogan, d'un logo et d'un ensemble de comportements attendus liés à ces valeurs, dans le but de favoriser l'émergence d'une culture organisationnelle alignée.

La Société a reçu une réponse remarquable, avec des centaines de propositions soumises aux groupes de travail pour un slogan unifié, un logo et des comportements souhaités. Ces propositions ont été examinées par les groupes de travail, puis par le comité directeur, afin de retenir celles qui reflétaient le mieux l'engagement de la Société en matière de santé et de sécurité.

Parmi les nombreuses propositions reçues, le slogan « **Nous pensons sécurité, nous agissons en toute sécurité** » a été retenu pour incarner l'engagement d'Allied en matière de santé et de sécurité. Il a été traduit dans les trois principales langues parlées au sein de l'organisation : l'amharique, l'anglais et le français.

Les six comportements souhaités suivants ont été retenus pour soutenir la culture de sécurité que l'organisation souhaite instaurer :

- Nous adoptons une approche collaborative de la santé et de la sécurité, dans laquelle chacun a un rôle à jouer pour éliminer les accidents.
- Nous favorisons un environnement propice à l'apprentissage, afin de garantir que chacun est compétent pour exécuter son travail en toute sécurité.
- Nous identifions, évaluons et atténuons les risques pour prévenir les accidents sur le lieu de travail.
- Nous ne fermons jamais les yeux sur un acte dangereux; nous avons l'autorité et la responsabilité de l'arrêter.
- Nous signalons les incidents et accidents, et menons des enquêtes approfondies pour éviter toute blessure future.
- Nos dirigeants sont visibles sur le terrain pour démontrer leur engagement en faveur de la sécurité (nos dirigeants passent des paroles aux actes).

Un concours de logo a également été organisé, et une proposition intégrant les éléments clés – la confiance et l'attention – a été sélectionnée.

En janvier 2025, le président de la Société a dirigé une délégation composée du directeur de l'exploitation, de la directrice du développement durable, du directeur des ressources humaines et du vice-président chargé de la santé et de la sécurité pour lancer la prochaine phase du programme de culture de la sécurité sur l'ensemble des sites et dans tous les bureaux de l'entreprise.



ÉTUDE DE CAS :

Prévention et contrôle du paludisme

Nos sites sont situés dans des zones où le paludisme est endémique. Sans surprise, cette maladie représente le principal problème de santé tant pour notre personnel que pour les communautés locales.

En 2022, nous avons entrepris une révision de nos programmes de lutte contre le paludisme afin d'élaborer une stratégie visant à réduire le taux d'incidence de la maladie. Cela a mené à l'instauration d'une stratégie globale structurée autour de quatre axes principaux de prévention : la lutte antivectorielle, la gestion de l'environnement, la gestion des comportements et l'utilisation d'équipements de protection individuelle. Sa mise en œuvre a permis une réduction notable des cas de paludisme en 2023, mais les résultats ont été en deçà des attentes, principalement en raison d'une mise en œuvre incomplète de certaines composantes liées aux comportements individuels.

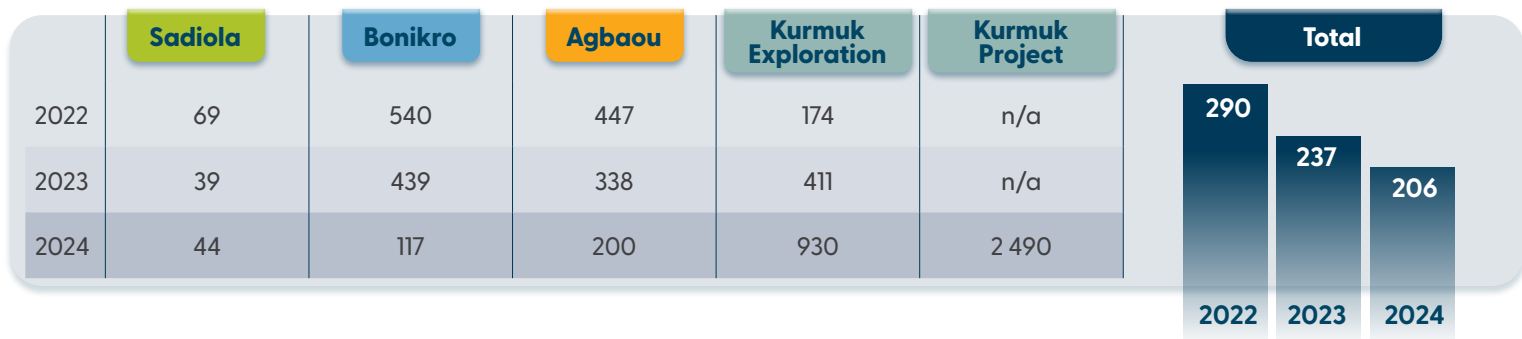
En 2024, bien que des progrès significatifs aient été réalisés en matière de lutte antivectorielle, de gestion de l'environnement et d'utilisation d'équipements de protection individuelle, la gestion des comportements demeurait un défi.

La Société a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie de lutte contre le paludisme tout au long de l'année 2024, en accordant

une attention accrue à la gestion des comportements et au suivi étroit des cas. Toutefois, sa mise en œuvre a été freinée par plusieurs facteurs contextuels propres à chacune de nos régions d'activité. En Côte d'Ivoire, une pénurie des produits chimiques recommandés pour la pulvérisation intradomiciliaire à effet rémanent a limité les efforts de lutte antivectorielle. Au Mali, d'importantes précipitations, accompagnées d'inondations, ont entraîné une recrudescence saisonnière des cas de paludisme. En Éthiopie, l'entrée de notre projet dans sa phase de construction a multiplié les sites actifs [PAGE 35](#), tandis qu'une épidémie nationale de paludisme a saturé les ressources publiques en matière de lutte antivectorielle, ce qui a rendu difficile l'approvisionnement en produits de contrôle du paludisme.

Malgré les difficultés rencontrées, la Société a atteint son objectif, enregistrant une baisse globale du taux d'incidence du paludisme, passé de 237 à 206 cas pour 1 000 travailleurs. Cette amélioration est principalement attribuable à la diminution significative du nombre de cas et du taux d'incidence au Complexe de Côte d'Ivoire. La mise en œuvre de la stratégie se poursuivra en 2025, avec une attention particulière portée à l'Éthiopie et l'initiation de la pulvérisation intra domiciliaires, ce qui permettra de réduire les cas de paludisme en 2025

TAUX D'INCIDENCE (NOMBRE DE CAS / EFFECTIF * 1 000)



Protéger notre environnement

Notre approche

Notre engagement en faveur d'une gestion environnementale responsable se reflète dans notre politique environnementale ainsi que dans la mise en œuvre de notre norme de performance environnementale. Face à l'aggravation attendue des menaces environnementales au cours de la prochaine décennie – notamment les phénomènes météorologiques extrêmes, la perte de biodiversité et la raréfaction des ressources naturelles – la protection des écosystèmes par une utilisation responsable et une préservation rigoureuse des ressources partagées s'impose comme un pilier central de notre stratégie opérationnelle.

- **ODD connexes :** ODD 6, 12, 13 et 15
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité du développement durable du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directrice du développement durable
 - Responsables sur les sites : responsables de sites, responsables de l'environnement
- **Risques et opportunités :** intensification des risques environnementaux (voir les sous-sections spécifiques)
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Politique environnementale (mai 2024)
 - Norme relative à la performance environnementale (décembre 2024)

En 2024, nous avons actualisé les documents de gouvernance d'entreprise relatifs à la gestion de l'environnement. Un audit interne portant sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre est prévu pour 2025.

Nos activités et projets proposés font l'objet d'une évaluation de l'impact environnemental et social (EIES), conformément aux exigences nationales en matière d'autorisation environnementale ainsi qu'aux meilleures pratiques internationales, notamment les Normes de performance de la Société financière internationale (SFI).

Nos activités s'étendent sur divers écosystèmes, notamment la forêt tropicale est-soudanaise en Éthiopie, la forêt tropicale est-guinéenne en Côte d'Ivoire et la savane semi-aride ouest-soudanaise au Mali. Dans ce contexte, un volet essentiel du processus d'EIES consiste à acquérir une compréhension approfondie du milieu naturel afin d'identifier les impacts propres à chaque site et de concevoir des mesures appropriées pour les atténuer et les gérer tout au long du cycle de vie du projet. Ces mesures sont intégrées dans un plan de gestion environnementale et sociale (PGES) qui, conjointement avec les conditions spécifiques des permis, constitue un élément clé des exigences de conformité pour la mise en œuvre du projet.

Des évaluations continues des risques, une surveillance environnementale régulière ainsi que des examens et audits périodiques sont menés afin de vérifier si les impacts observés sont conformes aux prévisions et de déterminer si des mesures supplémentaires sont nécessaires pour les contrôler, les atténuer ou les prévenir.

Notre performance

Dans le cadre de nos efforts de prévention des incidents environnementaux, nous nous sommes fixé l'objectif de ramener à zéro le nombre d'incidents environnementaux significatifs, définis comme ceux de niveau 4 ou 5, et nous rendons compte publiquement de nos progrès à cet égard. En 2024, nous avons atteint cet objectif : aucun incident environnemental de niveau 4 ou supérieur n'a été enregistré.

Nous enquêtons sur tous les incidents environnementaux et en assurons le suivi afin d'en identifier les causes profondes et de mettre en place des contrôles renforcés pour éviter leur récurrence. En 2024, nous avons enregistré 20 incidents environnementaux, principalement de niveaux 1 et 2, ainsi qu'un incident de niveau 3. Environ deux tiers de ces incidents étaient liés à la gestion des matières dangereuses, en particulier des hydrocarbures. En 2025, nous poursuivons nos efforts pour encourager le signalement des dangers, des quasi-accidents et des incidents à faible impact, car nous reconnaissons leur valeur en tant que leviers d'amélioration continue de notre gestion de l'environnement.



Efficacité énergétique

Notre approche

Allied reconnaît l'importance du rôle que doit jouer la société – y compris l'industrie – pour faire face aux phénomènes météorologiques extrêmes et soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les effets de ces phénomènes se font déjà sentir, ce qui nous a incités à intensifier nos efforts, comme en témoigne notre engagement récent à élaborer une stratégie d'efficacité énergétique, pris moins d'un an après l'arrivée de la nouvelle équipe de direction.

- > **ODD connexe :** ODD 13
- > **Risques et opportunités :** changements climatiques, évolution du cadre réglementaire, attentes en constante évolution des parties prenantes et avancées technologiques.

En 2024, nous avons mis en place un comité directeur sur l'efficacité énergétique ainsi qu'un groupe de travail interfonctionnel pour appuyer l'élaboration de notre Stratégie énergétique et de décarbonisation. Cette stratégie repose sur deux objectifs interdépendants : identifier et gérer les risques et opportunités liés au climat, et élaborer un plan de décarbonisation de nos activités.

Notre performance

Comme indiqué précédemment, nous nous engageons à élargir nos divulgations liées au climat afin de nous aligner, dans la mesure du possible, sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC). Conscients que l'alignement complet pourrait nécessiter plusieurs années, nous intégrerons progressivement ces recommandations dans notre stratégie. La feuille de route en matière d'efficacité énergétique sera présentée en juin 2026.

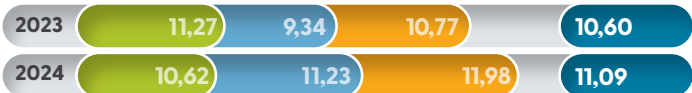
Nous poursuivons le suivi et le rapport de nos émissions de portée 1 et 2, en choisissant de les présenter de manière désagrégée afin de permettre la comparaison d'une année à l'autre, compte tenu de l'évolution des périmètres de déclaration de portée 1 et 2 au fil du temps. En 2024, nos émissions totales de portée 1 et 2 (sur nos trois mines en exploitation) se sont élevées à environ 295 540 t éq. CO₂ (tonnes métriques d'équivalent dioxyde de carbone), et l'intensité des émissions correspondante était de 0,83 t éq. CO₂ par once d'or produite. Si l'on y ajoute le total des émissions de portée 1 et 2 pour Kurmuk, nos émissions consolidées se sont élevées à 300 175 t éq. CO₂.

Notre profil d'émissions pour 2024 a été influencé par le contexte opérationnel propre à chacune de nos zones d'activité. Au Mali, nos opérations se sont étendues avec l'intégration d'une mine satellite située à environ 20 km de l'usine de traitement. En Côte d'Ivoire, une grave crise énergétique a entraîné un rationnement de l'électricité du réseau, ce qui a nécessité une augmentation de la production d'électricité sur site. En Éthiopie, notre projet est passé de la phase d'exploration à celle de construction. Ces facteurs ont contribué à une hausse globale de nos émissions de portée 1 et 2, tant pour nos activités en cours que pour notre projet de développement, par rapport à 2023.

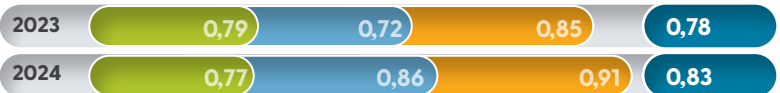
ENERGIE ET ÉMISSIONS

	Sadiola		Bonikro		Agbaou		Kurmuk		Données consolidées	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Électricité du réseau consommée (GJ)	0	0	213 567	199 943	189 407	187 740	0	0	402 974	387 683
Énergie totale consommée (GJ)	1926 421	2 055 050	928 173	985 185	790 378	932 725	17 852	65 933	3 662 825	4 038 892
Émissions de portée 1 (t éq. CO ₂)	135 354	149 023	51 632	56 061	44 975	53 175	1 256	4 635	233 216	262 895
Émissions de portée 2 (t éq. CO ₂)	0	0	20 044	19 227	17 777	18 053	0	0	37 821	37 280
Total des émissions de portée 1 et 2 (t éq. CO ₂)	135 354	149 023	71 676	75 288	62 752	71 228	1 256	4 635	271 037	300 175

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE (GJ/oz) – EXPLOITATIONS



INTENSITÉ DES ÉMISSIONS (T ÉQ. CO₂/oz) – EXPLOITATIONS



Sadiola Bonikro Agbaou Données consolidées

Gestion de l'eau

Notre approche

Nous considérons qu'une gestion efficace de l'eau est essentielle à la réussite et à la durabilité de nos activités minières.

- **ODD connexes :** ODD 6 et ODD 12
- **Risques et opportunités :** risques saisonniers liés à l'abondance ou à la rareté de l'eau, ainsi qu'aux rejets dans l'environnement.

Notre approche de la gestion de l'eau tient compte des réalités propres à chaque site, tout en intégrant les changements potentiels à long terme liés à la variabilité climatique. Aucun de nos sites n'est situé dans une zone identifiée comme étant soumise à un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé. Toutefois, tous sont exposés à d'importantes variations des précipitations, tant d'une année à l'autre que d'une saison à l'autre.

Une gestion efficace de l'eau est essentielle au maintien de nos activités, tant pour assurer un approvisionnement adéquat à nos opérations que pour gérer les excédents sur site – notamment par

des dérivations, des travaux d'assèchement ou des rejets – afin de garantir des conditions de travail sûres et efficaces. Toutefois, nos activités de prélèvement, d'utilisation, de dérivation ou de rejet d'eau peuvent également entraîner des répercussions sur d'autres usages de la ressource.

Tous nos sites disposent de programmes de surveillance visant à détecter les impacts potentiels sur les ressources en eau de surface ou souterraines, et à mettre en œuvre, au besoin, des mesures d'atténuation. Dans nos mines, nous consignons les volumes d'eau prélevés, utilisés et rejetés, et nous assurons le suivi de la qualité des eaux rejetées dans les milieux récepteurs.

Notre performance

L'eau utilisée dans nos mines et nos sites d'exploration provient principalement des eaux souterraines, avec un apport complémentaire provenant des eaux de surface (notamment de petits étangs), à l'exception du site de Sadiola, où la principale source est constituée d'eaux de surface. En 2024, nos mines ont prélevé 17 690 mégalitres (ML) d'eau, en ont utilisé 17 880 ML (dont 9 420 ML réutilisés), et ont rejeté 9 235 ML dans l'environnement.

Nous adoptons une approche proactive et propre à chaque site en matière de gestion de l'eau, axée sur l'efficacité opérationnelle, la conformité environnementale et le développement durable à long terme. Nous continuons également d'améliorer les systèmes de surveillance, de réutilisation et de gestion des données afin de nous adapter à la variabilité des précipitations et de réduire au minimum les impacts sur les ressources hydriques environnantes.



¹ Selon la classification du World Resources Institute (WRI) – Aqueduct Water Risk Atlas (Atlas des risques liés à l'eau d'Aqueduct)

D'après les données hydriques des sites [PAGE 53](#), on observe d'importantes variations dans la quantité d'eau réutilisée selon les sites. À Bonikro et Sadiola, le taux de réutilisation reste relativement faible (inférieur à 50 %), principalement en raison de l'excès d'eau entrant dans le système. À Bonikro, cette situation s'explique par la présence d'un canal naturel qui se déverse dans un barrage situé en amont de la fosse principale, ce qui nécessite un drainage constant pour maintenir le niveau d'eau aussi bas que possible. À Sadiola, l'excès d'eau provient des prélèvements effectués dans le fleuve Sénégal, qui doivent être ajustés en fonction du drainage requis dans les fosses. L'un des principaux objectifs pour ces deux sites consiste à réduire la quantité d'eau entrant dans le système.

Dans nos mines, une partie de l'eau est rejetée directement dans l'environnement sans être utilisée sur site. À Agbaou et Sadiola, ces rejets proviennent principalement du drainage des fosses, tandis qu'à Bonikro, ils sont liés à l'excédent d'eau dans le barrage de la fosse. Tous les rejets sont effectués conformément aux conditions de nos permis, et nous en surveillons systématiquement la qualité afin de garantir le respect des limites réglementaires applicables dans l'environnement récepteur.

Dans l'ensemble de nos mines, nous poursuivons nos efforts pour combler les lacunes identifiées en 2023, en vue de soutenir l'élaboration et l'ajustement progressif de bilans hydriques complets pour chaque site. Une fois ces bilans finalisés, les schémas correspondants seront intégrés à des modèles de bilan hydrique, ce qui est prévu pour 2025. Cette démarche appuiera nos efforts en matière de recyclage et de conservation de l'eau, tout en facilitant l'identification de possibilités de réduction des besoins en eau d'appoint.

La gestion proactive de l'érosion et de la sédimentation constitue une priorité sur l'ensemble de nos sites depuis plusieurs années, ce qui a permis une diminution constante du nombre de plaintes à ce sujet depuis 2021. En 2024, seules cinq plaintes liées à la gestion de l'eau ont été enregistrées, dont trois à Sadiola et deux à Kurmuk.

En 2024, aucun incident environnemental significatif lié à la gestion de l'eau n'a été signalé. Toutefois, trois incidents environnementaux de faible gravité (niveaux 1 et 2) ont été recensés.



EAU

	Sadiola	Bonikro	Agbaou	Données consolidées
Eau prélevée (m³)	10 376 245	4 657 841	2 655 879	17 689 965
Eau réutilisée (m³)	4 424 344	2 004 160	2 995 992	9 424 496
Eau utilisée (m³)	9 081 160	5 074 048	3 723 939	17 879 147
Eau rejetée (m³)	5 719 429	1 587 953	1 927 932	9 235 314
% réutilisée	49 %	39 %	80 %	53 %

Gestion des déchets

Notre approche

Les activités minières génèrent divers flux de déchets, tant minéraux que non minéraux. Les déchets minéraux, qui comprennent les stériles issus de l'extraction et les résidus miniers provenant du traitement, constituent les volumes les plus importants de nos opérations. Par ailleurs, nous produisons chaque année des quantités plus modestes de déchets non minéraux, dangereux ou non dangereux. Tous ces déchets doivent être gérés avec rigueur afin de prévenir les risques pour la santé humaine et l'environnement, tout en réduisant les coûts liés à la réhabilitation et à la fermeture des sites miniers.

Flux des déchets	Définition
Stériles	Matériau sans teneur en or retiré afin d'atteindre les zones minéralisées.
Résidus	Comprennent les matériaux résiduels après l'extraction du minerai précieux, tels que la roche concassée, l'eau et les résidus de produits chimiques utilisés pour extraire lors du traitement de l'or.
Déchets non miniers	Comprennent les flux de déchets dangereux et non dangereux. Les déchets non dangereux incluent la ferraille, le carton, le verre, le plastique et les pneus usagés, tandis que les déchets dangereux comprennent les déchets contaminés aux hydrocarbures, les réactifs chimiques et les piles.

- ODD connexe : ODD 12
- Contrôle de la gouvernance : Comité du développement durable du Conseil d'administration
- Contrôle de la gestion :
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directrice du développement durable, directeur de l'exploitation
 - Dirigeante responsable (résidus) : directrice du développement durable
 - Directeur responsable des installations de stockage des résidus miniers (résidus)
 - Ingénieur désigné (résidus)
 - Responsables sur les sites :
 - Directeurs généraux
 - Directeurs des opérations minières (stériles)
 - Directeurs du traitement (résidus)
 - Responsables de l'environnement (déchets non minéraux)
- Risques et opportunités : stabilité physique et chimique des installations de stockage des déchets miniers, risques potentiels pour la santé et la sécurité (personnel ou communautés), impacts possibles sur la qualité de l'eau ou des sols
- Politiques et normes de gestion connexes :
 - Politique environnementale (mai 2024)
 - Norme relative à la performance environnementale (décembre 2024)



Steriles

Nous nous engageons à gérer de manière responsable les stériles issus de nos activités, afin de réduire les risques pour notre personnel, les communautés et l'environnement, tout en limitant les coûts liés à la réhabilitation et à la fermeture après l'exploitation minière.

Nos pratiques sont guidées par la Norme relative à la performance environnementale, qui établit les exigences en matière de conception, de construction et d'exploitation des décharges de stériles, dans le but d'assurer leur stabilité physique et de limiter leur impact sur les ressources en eau. Nous continuons de mettre l'accent sur la surveillance environnementale et la stabilité des pentes, afin de détecter les risques potentiels et de mettre en œuvre rapidement les mesures d'atténuation nécessaires. À ce jour, nos activités de surveillance n'ont révélé aucun impact quantifiable attribuable aux caractéristiques géochimiques des stériles dans nos mines. Lorsque les stériles ne présentent pas de risques chimiques, nous évaluons la possibilité de les réutiliser comme matériaux de construction, ce qui permet de réduire les volumes de déchets envoyés vers les stockages de stériles aménagés.

Gestion des déchets non miniers

Tous nos sites disposent de plans de gestion des déchets définissant un cadre conforme aux exigences réglementaires. Notre approche privilégie l'application de la hiérarchie des mesures d'atténuation : réduction à la source, recyclage et réutilisation, avant l'élimination sécuritaire des déchets résiduels.

Le tri des déchets constitue un élément clé de notre stratégie. Il permet de réduire les volumes envoyés en décharge, de limiter la contamination croisée entre les flux de déchets, et de favoriser le recyclage par des prestataires externes, généralement accrédités pour certains types de déchets. Cette pratique est d'autant plus essentielle que, du fait de l'éloignement de nos sites, les déchets doivent souvent être conservés sur place jusqu'à leur collecte, en l'absence de services de traitement ou d'élimination immédiats. Tous nos sites consignent chaque mois les volumes de déchets générés et traités.

Installations de stockage des résidus miniers

Nous nous engageons à assurer une gestion responsable des résidus tout au long du cycle de vie de la mine, depuis la conception initiale jusqu'à la construction, l'exploitation, la mise hors service et la fermeture. Notre approche s'aligne sur les lignes directrices de l'Australian National Committee on Large Dams (ANCOLD), les exigences réglementaires propres à chaque pays, ainsi que sur la transition vers la norme mondiale GISTM (Global Industry Standard on Tailings Management). Le tableau ci-dessous présente un aperçu de l'état de nos installations de stockage des résidus (TSF).



Site	Nom de l'installation	Statut
Sadiola (Mali)	TSF1	Active
	TSF2	En phase de conception
Bonikro (Côte d'Ivoire)	TSF – Bonikro	Active
Agbaou (Côte d'Ivoire)	TSF – Agbaou	Active
Kurmuk (Éthiopie)	TSF – Kurmuk	En phase de construction

Des experts indépendants sont chargés de la conception de nos nouvelles installations de stockage des résidus miniers (TSF), ainsi que de toutes les surélévations et extensions de ces installations, conformément aux lignes directrices de l'ANCOLD et, le cas échéant, aux exigences réglementaires propres à chaque pays. Nous nous assurons que la construction respecte fidèlement les intentions de conception par l'intermédiaire d'un processus indépendant de contrôle et d'assurance qualité.

Nos installations de stockage des résidus miniers (TSF) sont exploitées conformément à leur Manuel d'exploitation, de maintenance et de surveillance (OMS), qui définit les actions clés requises pour une gestion sécuritaire. Pendant l'exploitation, notre personnel effectue des inspections et contrôles à une fréquence quotidienne, hebdomadaire et mensuelle afin de vérifier la conformité de l'exploitation aux paramètres de conception. La surveillance couvre notamment : le tonnage de résidus déposés,

le pourcentage de solides, la densité sèche in situ, le franc-bord, la capacité restante, les précipitations, les niveaux et la qualité des eaux souterraines, la qualité de l'eau de décantation, le niveau de la retenue supérieure, la récupération d'eau, les niveaux phréatiques du remblai, la pression interstitielle ainsi que les mouvements du remblai (mesurés à l'aide de prismes topographiques à Bonikro et Sadiola, et d'un système de balayage continu à partir d'une station de surveillance géotechnique à Agbaou). La concentration de cyanure dissociable sous faible acidité (WAD) au point de rejet est également surveillée. L'ingénieur désigné réalise un examen de performance annuel de chaque TSF. Les rapports d'audit sont ensuite examinés par le directeur général du site ainsi que par notre comité de direction, y compris le dirigeant responsable.

Un examen indépendant de la sécurité des barrages (DSR) est effectué pour chaque TSF au moins tous les cinq ou dix ans, selon la classification des conséquences. Toutefois, la fréquence de ces examens peut être adaptée en fonction des performances observées. En 2023, un DSR a été réalisé pour Chacun de nos trois TSF.

Allied a élaboré des plans d'action et de réaction pour les trois TSF afin de prévenir l'escalade de problèmes mineurs en situation d'urgence. Ces plans précisent les conditions normales d'exploitation du site ainsi que les mesures minimales à mettre en œuvre en cas de déclenchement d'alerte. Les seuils d'alerte font partie intégrante du rapport mensuel de gestion des résidus miniers, transmis par l'ingénieur responsable des installations de résidus (RTFE) au dirigeant responsable.

REVUE DE NOS TSF ACTIFS

Installation de stockage des résidus	Sadiola	Bonikro	Agbaou
Emplacement	Mali Lat: 13.865325° Long: -11.650593°	Ivory Coast Lat: 6.225333° Long: -5.358530°	Ivory Coast Lat: 6.122398° Long: -5.238198°
Statut de propriété	Appartenant à SEMOS, une filiale d'Allied Gold, qui en assure également l'exploitation	Appartenant à Afrique Gold, une filiale d'Allied Gold, qui en assure également l'exploitation	Appartenant à AGO, une filiale d'Allied Gold, qui en assure également l'exploitation
Statut opérationnel	Active	Active	Active
Méthode de construction	En amont	Combinaison des méthodes en ligne centrale, en amont et en aval	En aval
Capacité maximale de stockage autorisée (t)	138 645 000	41 892 469	36 100 000
Quantité stockée (fin déc. 2024) (t)	134 407 987	35 907 720	28 783 569
Résidus produits en 2024 (t)	4 715 162	2 259 579	2 250 032
Classification des conséquences	GISTM : Très élevé; ANCOLD : Élevé A	GISTM : Élevé; ANCOLD : Élevé C	GISTM : Très élevé; ANCOLD : Élevé B
Date du dernier examen indépendant	Août 2023 – Examen de la sécurité des barrages (DSR)	Septembre 2023 – Examen de la sécurité des barrages (DSR)	Juin 2023 – Examen de la sécurité des barrages (DSR)
Constatations importantes	Non	Non	Non
EPRP spécifique au site	Non	Non	Non
Incidents significatifs	0	0	0

Sadiola et Agbaou disposent d'un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence (EPRP) propre à leur site pour les installations de résidus, et un scénario de rupture de digue de résidus est inclus dans le plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence couvrant l'ensemble de la mine de Bonikro.

Voir l'encart pour un aperçu de nos TSF actives ➔ [PAGE 56](#).

Notre performance

Au cours de l'année 2024, nos activités ont généré les volumes suivants de déchets :

- 66 861 714 tonnes de stériles, soit un ratio de 5,0 tonnes de stérile par tonne de minerai, comparativement à 61 578 824 tonnes et un ratio de 7,1 en 2023.
- 9 224 773 tonnes de résidus, comparativement à 9 427 341 tonnes en 2023.
- 1 767 tonnes de déchets non miniers (dont 385 tonnes de déchets dangereux), comparativement à 1 688 tonnes en 2023.
- En 2024, aucun incident significatif lié à la gestion des déchets n'a été enregistré.

Installations de stockage des résidus miniers

En 2024, les actions principales mises en œuvre ont été les suivantes :

- Tous les TSF ont été audités par l'ingénieur désigné (Sadiola – août 2024 ; Bonikro et Agbaou – novembre 2024).
- En avril 2024, toutes les TSF actifs ont fait l'objet de visites par l'équipe de gestion des risques d'entreprise et par l'ingénieur principal en risques du souscripteur international du secteur minier.
- Réalisation de 70 % des mesures correctives prévues à la suite de l'audit annuel 2023.

TSF1 – Sadiola

- La décision de rehausser l'axe central des remblais existants en utilisant les matériaux issus des cyclones de déshydratation.
- La finalisation de la conception des contreforts supplémentaires nécessaires pour atteindre les coefficients de sécurité minimaux à l'élévation ultime du barrage et à la fermeture, conformément aux directives de l'ANCOLD.
- La réalisation de forages supplémentaires autour de l'installation de stockage des résidus (TSF) afin de renforcer les programmes de surveillance de la qualité des eaux souterraines.

TSF2 – Sadiola

- L'étude conceptuelle a été finalisée.

Agbaou TSF

- Le taux d'achèvement de la construction de l'étape 8 s'élevait à 93 %.
- Le plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence spécifique au site pour les installations de résidus miniers a été mis au point.

TSF – Bonikro

- La construction de l'étape 7 est en cours, l'étape 7A a été achevée en juin 2024 et l'étape 7B devrait être terminée en juillet 2025.

TSF – Kurmuk

- L'étude de faisabilité a été finalisée et le planning de construction approuvé

Principales actions prévues en 2025 :

- Conception et mise en œuvre de la norme Allied sur la gestion des résidus miniers.
- Finalisation de l'étude de faisabilité définitive et de la procédure d'obtention du permis de construction de la TSF 2 de Sadiola.
- Lancement des travaux de construction du contrefort supplémentaire de la TSF 1 de Sadiola.
- Nomination d'un directeur des résidus miniers responsable de la gouvernance, des rapports et de la gestion des risques, relevant du dirigeant responsable.
- Réalisation d'une analyse des écarts selon les normes GISTM et MAC et élaboration d'un plan de travail pour assurer la conformité totale des trois TSF actifs.
- Mise en place de la Commission indépendante d'examen des résidus miniers (ITRB).
- Mise à jour de l'étude « Life of Mine » du TSF de Bonikro et lancement du processus d'obtention du permis de construction pour les surélévations futures.
- Élaboration du Plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence spécifique aux résidus pour le site de Bonikro.
- Lancement des travaux de construction du TSF de Kurmuk.

Gestion des déchets non miniers

En 2024, sur l'ensemble de nos sites, nos efforts se sont concentrés sur l'obtention des permis clés de gestion des déchets et sur l'amélioration de notre démarche de tri, de traitement et d'entreposage des déchets.

Les permis clés ont été obtenus pour Bonikro et Agbaou en lien avec la poursuite des pratiques de gestion des déchets (c.-à-d. le site d'enfouissement et l'incinération), ainsi qu'à Kurmuk, relatifs à la démarche de gestion des déchets durant la construction et les opérations (c.-à-d. l'approbation du plan de gestion des déchets).

À Sadiola, 600 bacs de tri ont été fabriqués sur place pour favoriser un tri plus efficace, et parallèlement, les procédures de gestion des déchets recyclables et réutilisables ont été mises à jour. Au complexe de Côte d'Ivoire, une initiative visant à réhabiliter les installations de production d'eau potable sur l'ensemble des deux sites afin de réduire le recours aux bouteilles de plastique a été approuvée, et sa mise en œuvre est prévue en 2025. D'autres initiatives portant sur la réduction et le traitement des déchets sont également à l'étude.

Gestion des matières dangereuses

Notre approche

L'extraction et le traitement de l'or nécessitent des agents de dynamitage, de l'acide chlorhydrique, de la chaux, du cyanure et de la soude caustique, ainsi que d'importantes quantités de diesel pour les véhicules et les équipements. S'ils ne sont pas correctement transportés, entreposés et utilisés, ces matières dangereuses peuvent présenter des risques graves pour la santé humaine et l'environnement.

- **ODD connexe :** ODD 12
- **Risques et opportunités :** dangers pour la santé humaine (c.-à-d. l'exposition par inhalation, le contact cutané), dangers physiques (c.-à-d. l'inflammabilité) et dangers environnementaux.

Notre approche de la gestion du cyanure est conforme aux meilleures pratiques de l'industrie en matière de transport, de stockage, d'utilisation et d'élimination du cyanure, y compris les principes du Code international de gestion du cyanure. Chaque mine dispose de procédures visant à garantir la gestion sécuritaire du cyanure et de toute autre matière dangereuse.

Chaque site gère ces matières dangereuses conformément à la législation applicable dans chaque région, certaines étant assujetties à des permis et approbations spécifiques ainsi qu'à des inspections régulières par les autorités (p. ex., pour l'entreposage et l'utilisation d'explosifs). Des exigences minimales de formation sont établies pour les employés travaillant avec des matières dangereuses.

Compte tenu des dangers associés au cyanure, notre approche de gestion du cyanure intéresse également nos communautés locales. À Sadiola, nous dispensons chaque année une formation sur la gestion du cyanure aux communautés environnantes afin de les sensibiliser à notre approche et de leur offrir la possibilité de poser directement leurs questions à nos responsables techniques.

Notre performance

En 2024, la gestion des matières dangereuses est devenue un sujet d'importance majeure. Bien que la gestion des matières dangereuses soit établie de longue date, nous avons cherché à instaurer et à uniformiser la production de rapports sur les indicateurs de performance y afférents dans l'ensemble de la Société. Nous étendrons progressivement nos divulgations sur ce sujet pour y intégrer ces indicateurs, le cas échéant.

En 2024, nous avons utilisé environ 3 000 tonnes de cyanure de sodium. Nous poursuivons nos efforts pour optimiser notre consommation de cyanure dans le cadre de notre amélioration continue de la gestion du cyanure, comme présenté dans l'étude de cas [PAGE 59](#).

Grâce à nos processus de signalement des incidents, nous suivons les incidents liés aux matières dangereuses et évaluons leurs conséquences réelles et potentielles. En 2024, aucun incident réel et significatif lié à la gestion des matières dangereuses n'a été signalé. Cependant, 2 incidents de sécurité et 14 incidents environnementaux liés à la gestion des matières dangereuses ont été enregistrés. La plupart des incidents environnementaux concernaient des déversements d'hydrocarbures mineurs ou sans gravité. Deux incidents environnementaux à Bonikro étaient liés à des déversements de pulpe provenant des réservoirs de lixiviation sur charbon actif (CIL).



² Selon la norme SASB, un incident significatif est un événement qui entraîne le dépassement des exigences réglementaires ou des conditions de permis, qui doit être déclaré aux autorités ou qui figure dans nos états financiers.



ÉTUDE DE CAS :

Réduction du
cyanure à Bonikro

matière de santé et de sécurité des travailleurs, de protection de l'environnement et d'optimisation des procédés (ce qui, en fin de compte, génère des économies). L'initiative a été priorisée après plusieurs incidents relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement survenus au premier trimestre de 2024.

L'initiative a mobilisé une expertise transversale; le spécialiste en gestion du cyanure de Sadiola a été affecté à Bonikro pour appuyer l'examen et la mise en œuvre des actions correctives identifiées. L'initiative a débuté par un examen de l'installation actuelle de stockage du cyanure, de l'aération du cyanure et des différents circuits de traitement (p. ex., la lixiviation

En 2024, Bonikro a entrepris un examen de la gestion du cyanure afin de repérer des opportunités d'amélioration en

sur charbon actif, l'élution, etc.). Sur la base de cet examen, plusieurs actions correctives à court terme ont été identifiées, de même que plusieurs pistes d'amélioration futures. En 2024, les actions correctives à court terme ont été mises en œuvre, notamment la maintenance générale des tuyauteries et des pompes, le remplacement de la vanne de dosage automatique et la redirection de l'électrolyte épuisé du circuit GEKKO vers le réservoir stérile.

Du point de vue de la santé et de la sécurité ainsi que de la protection de l'environnement, l'impact de cette initiative se traduit dans les données d'incidents : depuis le lancement de la révision, aucun incident similaire à ceux survenus au premier trimestre 2024 n'a été enregistré. De plus, l'impact se fait déjà sentir en matière d'optimisation des procédés, avec une réduction d'environ 20 % de la consommation de cyanure, passant de 541 000 kg en 2023 à 433 300 kg en 2024.



Biodiversité et gestion des terres

Notre approche

La biodiversité est essentielle au maintien d'écosystèmes fonctionnels et aux nombreux services écosystémiques associés (ou, plus simplement, aux avantages) dont dépendent nos activités et la société dans son ensemble.

- **ODD connexe :** ODD 15
- **Risques et opportunités :** perte directe et indirecte d'habitats, altération ou fragmentation.

Nous opérons dans plusieurs écorégions différentes. Nous adaptons notre approche de gestion de la biodiversité à la nature de nos activités, à la sensibilité de la biodiversité dans la zone, au contexte local (c.-à-d. les schémas de changement d'utilisation des terres) et à l'étape du cycle de vie de la mine.

Nous nous engageons à intégrer la gestion de la biodiversité tout au long du cycle de vie de la mine, à évaluer les impacts au moyen d'un suivi ou d'évaluations réguliers et à prendre en compte les enjeux de biodiversité dans la planification de la réhabilitation progressive et de la fermeture future de la mine. Sur notre site de Sadiola, nous disposons d'une pépinière établie, et toutes les plantes utilisées dans nos activités de réhabilitation sont issues de cette pépinière. Il est prévu d'établir une pépinière similaire dans notre Complexe de Côte d'Ivoire.

Notre performance

Aucune de nos mines n'est située à proximité de sites du patrimoine mondial ni d'aires protégées désignées au niveau national, à l'exception de deux forêts classées (zones forestières désignées pour la protection et la production) qui empiètent sur nos permis d'exploitation d'Agbaou et de Bonikro en Côte d'Ivoire. Celles-ci ont été proclamées après l'approbation et le développement des mines.

La valeur de la biodiversité autour de nos mines existantes est relativement faible, principalement en raison de la dégradation des habitats résultant de leur conversion en terres agricoles et des activités minières artisanales et à petite échelle. Notre projet de développement en Éthiopie se situe dans une zone à haute valeur de biodiversité, en raison de la présence d'habitats critiques abritant des espèces d'intérêt pour la conservation et garantissant le fonctionnement global de l'écosystème. En 2024, nous avons enrichi notre base de connaissances pour Kurmuk en complétant la mise à jour de notre analyse des habitats critiques et de l'analyse du changement d'utilisation des terres.

Des contrôles de gestion ont été mis en place sur chacun de nos sites pour chaque phase du cycle de vie minier. Dans nos mines, ces contrôles sont intégrés aux plans de gestion environnementale et aux procédures connexes (par exemple, celles encadrant le défrichement de la végétation). À Kurmuk, un plan de gestion de la biodiversité propre au site sera élaboré en 2025, conformément à notre Norme relative à la performance environnementale récemment adoptée. Par ailleurs, au-delà de notre impact sur la biodiversité, des mesures ont également été initiées sur nos sites pour gérer les risques posés par la faune à l'égard du personnel [PAGE 62](#).

Des travaux de réhabilitation progressive ont été entrepris sur nos sites opérationnels afin de restaurer l'environnement de manière anticipée et de limiter les impacts négatifs sur la biodiversité. Toutefois, au cours des dernières années, ces efforts ont été restreints, et nous reconnaissons la nécessité d'y accorder une attention accrue [PAGE 63](#).

Sur notre site d'Agbaou, nous continuons de préserver une réserve forestière au sein de la concession minière. Nous continuons d'associer l'Université Félix Houphouët-Boigny aux travaux relatifs à cette réserve. Les membres des communautés environnantes continuent de soutenir l'effort de conservation, notamment par la collecte de semences, la création de pépinières forestières et les travaux d'entretien. Nous avons demandé l'obtention du statut officiel de conservation de la forêt de Depka, avec des campagnes de sensibilisation auprès des parties prenantes clés lancées en novembre 2024 et prévues pour se poursuivre en 2025. Dans le cadre de ce travail, nous avons commandité la production d'un film visant à documenter l'histoire de la forêt de Depka.





CÉTUDE DE CAS :

Relocalisation des babouins à Sadiola

notamment en raison de l'interdiction de la chasse à l'intérieur de la zone couverte par le permis minier. Ces populations s'habituent progressivement au paysage de la mine et de ses environs. L'augmentation de la population de babouins a entraîné une hausse des interactions entre les humains et les babouins sur le site minier, exposant notre personnel et les babouins à des risques pour leur santé et leur sécurité.

Au début de 2024, SEMOS a mandaté une expertise externe portant sur les populations de babouins sur l'ensemble du site minier, et plus particulièrement sur les espèces présentes, les zones fréquentées et les facteurs ayant contribué à l'augmentation de ces effectifs. L'examen a confirmé que l'espèce dominante sur le site minier était le babouin de Guinée (*Papio papio*), lequel fréquentait les différentes zones de la mine pour se nourrir,

Au cours des dernières années, on a observé une augmentation des populations de babouins autour de la mine d'or de Sadiola,

s'abreuver ou se réfugier face aux menaces typiques à l'extérieur de la concession minière.

En août 2024, SEMOS s'est associé au Service des eaux et forêts de Kayes, l'autorité responsable de la biodiversité dans la région, afin de confirmer à nouveau les conclusions de l'étude antérieure et de contribuer à l'élaboration et à l'autorisation d'un programme de capture et de relocalisation des babouins hors de la zone. Le programme de relocalisation, lancé en novembre 2024, consistait à appâter des cages-pièges, puis à les transporter vers le site de relocalisation – une zone protégée située à 50 km au nord-est du site minier – où l'eau est disponible toute l'année, les ressources alimentaires sont suffisantes et l'activité humaine (éleveurs, braconniers et orpailleurs traditionnels) est limitée.

À la fin de 2024, 46 babouins ont été relocalisés, et ce programme devrait se poursuivre au début de 2025. Un programme de suivi a été mis en place pour détecter tout retour des babouins relocalisés.

Tout au long de 2025, nous continuerons de privilégier des mesures visant à réduire l'attrait du site pour la recherche de nourriture, grâce à l'amélioration des pratiques de gestion des déchets.



Fermeture des mines

Notre approche

La fermeture des mines est inévitable – les ressources minérales sont limitées et s'épuiseront au fil du temps. Il sera inévitable de fermer et de remettre en état nos mines afin de préparer les terres à de nouveaux usages après l'exploitation. Par conséquent, la planification de la fermeture fait partie intégrante de nos opérations.

- **ODD connexes :** ODD 11 et 15
- **Risques et opportunités :** impacts environnementaux ou socioéconomiques potentiels à long terme, responsabilité financière.

Notre approche de la fermeture des mines vise à minimiser les impacts environnementaux et socioéconomiques à long terme, tout en créant des terrains stables, conformes aux usages prévus après la fermeture. La Norme relative à la performance environnementale récemment approuvée définit les attentes pour nos sites, en mettant l'accent sur une planification intégrée de la fermeture tout au long du cycle de vie de la mine – notamment par la réhabilitation progressive durant les opérations, afin de réduire les risques et de tirer parti des opportunités.

L'ensemble de nos mines et de notre projet de développement disposent de plans de fermeture conformes à la législation du pays hôte, intégrant des estimations de coûts sur toute la durée de vie de la mine. Par ailleurs, nous suivons annuellement notre taux de couverture de l'obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation (OMHS), lequel fait l'objet d'un audit externe indépendant avant d'être intégré à notre rapport annuel.

Notre performance

En 2024, l'autorité réglementaire a approuvé les termes de référence pour la mise à jour des plans de fermeture des mines de Bonikro et d'Agbaou. Les travaux ont été lancés et les versions révisées de ces plans doivent être soumises en 2025.

Ces dernières années, la réhabilitation progressive a été limitée sur l'ensemble de nos mines, essentiellement pour éviter les doublons dans les efforts de réhabilitation, alors que des stratégies visant à prolonger la durée de vie opérationnelle des mines étaient à l'étude. En 2025, nous évaluerons les opportunités d'activités de réhabilitation progressive à court terme afin de soutenir la planification et la mise en œuvre de la fermeture définitive.

Les provisions financières pour la fermeture sont obligatoires, avec des mises à jour annuelles des estimations des obligations de fermeture pour chacun de nos sites. À la fin de 2024, notre dotation consolidée pour l'obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation (OHMS) relative à la fermeture des mines s'élevait à 171,9 millions de dollars, exprimée en dollars courants (c.-à-d. non indexés ni actualisés).



Autonomiser nos communautés



Notre approche

Notre engagement à faire une différence dans nos communautés hôtes se reflète dans notre Politique de responsabilité sociale et dans la mise en œuvre de la Norme relative à la performance sociale. Notre approche s'articule autour d'un engagement inclusif des parties prenantes, de l'optimisation de la valeur partagée et de la gestion proactive des risques et des impacts, tels que décrits dans les sections suivantes.

- **ODD connexe :** ODD 16
- **Contrôle de la gouvernance :** Comité du développement durable du Conseil d'administration
- **Contrôle de la gestion :**
 - Dirigeants responsables : président-directeur général, directrice du développement durable
 - Responsables sur les sites : responsables de sites, directeurs des relations communautaires, ainsi que les autres responsables fonctionnels, comme précisé dans les sous-sections spécifiques.
- **Risques et opportunités :** voir les sous-sections spécifiques
- **Politiques et normes de gestion connexes :**
 - Politique de responsabilité sociale (juin 2024)
 - Norme relative à la performance sociale (déc 2024)

En 2024, nous avons mis à jour les documents de gouvernance d'entreprise en matière de performance sociale, et en 2025, nous prévoyons de procéder à un audit interne pour évaluer l'état de leur mise en œuvre.

Notre performance

Dans le cadre de notre engagement à prévenir les incidents communautaires, nous nous étions fixé comme objectif de n'en enregistrer aucun de niveau 4 ou 5, lesquels font l'objet d'une divulgation publique. Malheureusement, cet objectif n'a pas été atteint en 2024, en raison du décès d'un membre de la communauté à la suite d'une collision avec l'un de nos véhicules. Une enquête approfondie a été menée et, au-delà de cet exercice, nous sommes pleinement conscients des répercussions humaines de cet événement. Nous avons offert à la famille de la victime le soutien dont elle avait besoin, dans la mesure de nos moyens.

Outre cet incident tragique, nous avons enregistré onze autres incidents communautaires en 2024, dont la majorité était de niveau 1 ou 2, ainsi qu'un incident de niveau 3.



Engagement communautaire

Notre approche

Les plans d'engagement des parties prenantes de nos sites définissent les modalités de dialogue avec celles-ci, en fonction de nos activités actuelles et futures, de l'analyse des parties prenantes, ainsi que de l'évolution de leurs attentes, préoccupations et intérêts. Nous poursuivons la mise en œuvre de mécanismes de gestion des plaintes, afin de permettre aux communautés de soumettre leurs préoccupations ou plaintes et d'exercer leur droit de recours. L'analyse de nos registres de plaintes nous permet de dégager des tendances d'une année à l'autre et d'identifier les domaines où des interventions de gestion proactive sont nécessaires.

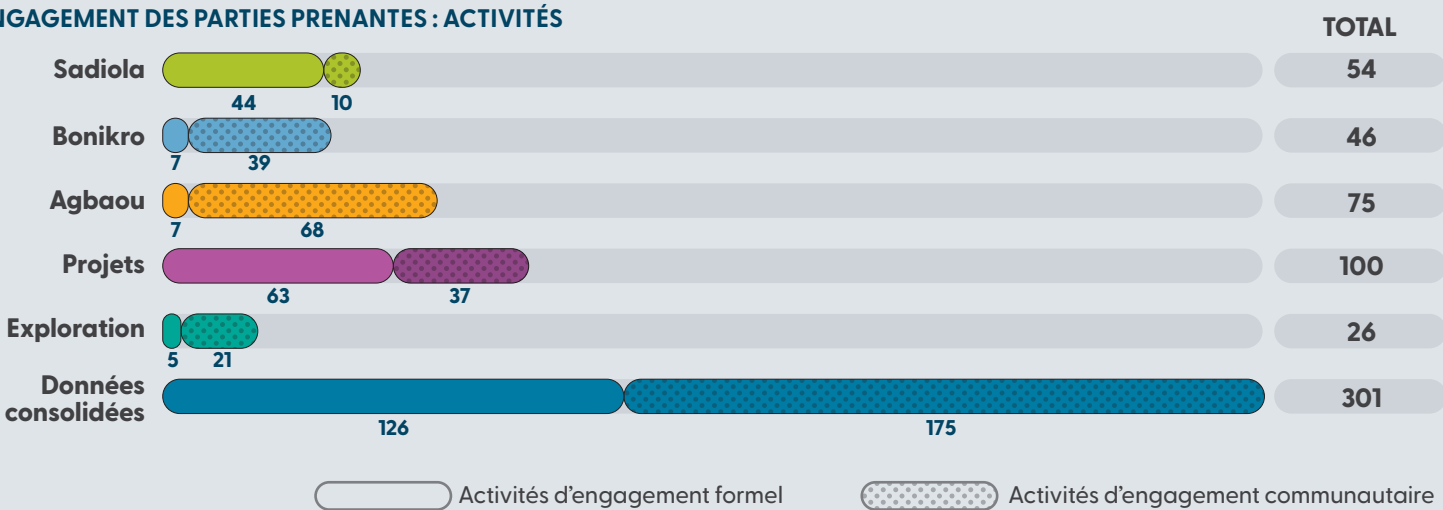
-
-

Notre performance

En 2024, nous avons mené environ 300 activités d'engagement sur l'ensemble de nos sites, dont le nombre et la nature étaient largement liés à nos activités en cours et à venir. Comme prévu, une part importante de ces activités a eu lieu à Kurmuk, dans le contexte du passage du projet de la phase de conception à celle de la construction.

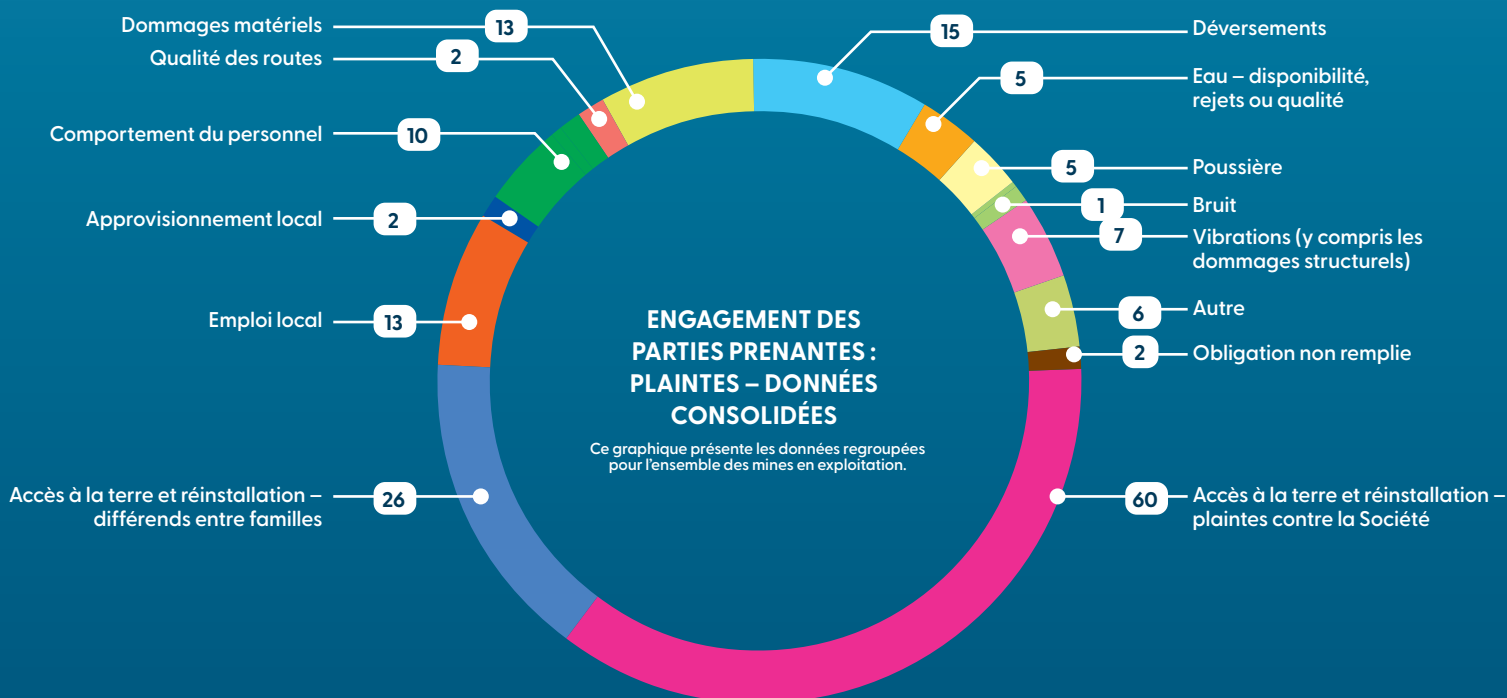
Au début de 2024, 97 plaintes étaient en suspens (non résolus des années précédentes). Au cours de l'année, nous avons reçu 167 nouvelles plaintes, dont environ 50 % concernaient les processus d'acquisition des terres – une proportion partiellement attribuable à l'utilisation de nos mécanismes de traitement des plaintes par les membres de la communauté pour consigner également des plaintes intrafamiliaux. Un total de 179 plaintes ont été résolues en 2024.

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES : ACTIVITÉS



ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES : PLAINTES

	Plaintes en cours (1 ^{er} janvier 2024)	Plaintes reçues en 2024	Plaintes réglées en 2024	Plaintes en cours (31 décembre 2024)	Paiements d'indemnisation (en \$ US)	Nombre de plaintes réglées dans un délai de 30 jours
Sadiola	44	10	10	44	38 731	6
Bonikro	42	42	64	20	1 140	23
Agbaou	11	81	78	14		18
Projets	0	20	13	7		12
Exploration	0	14	14	0	165	7
Données consolidées	97	167	179	85		66



ÉTUDE DE CAS : Mise en place d'un bureau de liaison communautaire

Le camp de Kurmuk est relativement isolé, à environ 15 km de route de la communauté la plus proche. Cette distance a engendré de nombreux défis pour l'engagement direct entre le personnel du site et les communautés, Kurmuk a acquis 3,9 ha de terrain dans la ville de Horizab afin de faciliter la construction d'un bureau communautaire plus accessible, l'intention étant d'aménager le terrain environnant en un centre communautaire plus vaste.

En 2024, KGM a bâti le bureau communautaire, désormais entièrement meublé et opérationnel, et desservi par nos agents de liaison communautaire. Il est prévu d'étendre les installations entourant le bureau pour y inclure, entre autres, une salle polyvalente, un terrain sportif polyvalent et un chalet traditionnel destinés aux activités récréatives et aux réunions de petite envergure. Des arbres fruitiers seront plantés tout autour de l'enceinte.

Depuis la mise en service du bureau, les agents de liaison communautaire enregistrent des interactions directes avec les membres des communautés environnantes. Nous sommes convaincus que notre présence au sein de la communauté améliore nos relations avec celle-ci.

Développement communautaire

Notre approche

Nos investissements en développement communautaire se répartissent en deux catégories : les contributions obligatoires (c.-à-d. requises par nos obligations légales) et les contributions volontaires. Nous veillons à orienter l'affectation des contributions obligatoires et y ajoutons nos contributions volontaires. Nous veillons à ce que nos contributions produisent des retombées durables au-delà du cycle de vie de la mine.

- **ODD connexes :** ODD 1, 8 et 11
- **Risques et opportunités :** la création d'avantages pour les communautés hôtes sans générer de dépendance.

Notre performance

En 2024, notre investissement combiné, obligatoire et volontaire, en développement communautaire sur nos sites opérationnels a totalisé 3,04 millions \$ US, calculés selon le principe de l'exercice.

ÉTUDE DE CAS : Projet de culture d'arbres à caoutchouc

stratégie d'investissement en faveur d'activités génératrices de revenus liées à la production agricole.

En 2018, Bonikro a lancé un projet avec le village de Bouakako visant à appuyer 25 agriculteurs locaux dans l'établissement de plantations d'arbres à caoutchouc, afin de diversifier leurs sources de revenus. Le projet a été lancé en 2018 et, au cours des premières années, Bonikro a fourni des plants d'arbres à caoutchouc ainsi que de l'équipement (d'une valeur d'environ 20 000 \$ US), avec un appui continu jusqu'à aujourd'hui. Les plantations ont commencé à produire, et les premiers résultats indiquent que l'initiative est un succès.

L'un des bénéficiaires de ce projet est M. Digbé N'Guessan Claver, un agriculteur local qui cultivait principalement des denrées alimentaires telles que le maïs, le manioc et la banane plantain, principalement à des fins de subsistance. M. Claver a utilisé les plants d'arbres à caoutchouc et le matériel agricole pour établir une plantation de caoutchouc de 1,38 ha, dans le cadre d'un projet total couvrant 22,78 ha. Il a saisi les occasions de formation sur les aspects techniques de la culture des arbres à caoutchouc et a appliqué les pratiques recommandées par les experts pour cultiver et entretenir les jeunes plants. Les arbres à caoutchouc sont des cultures à long terme, et pendant cette période, M. Claver a été confronté à plusieurs défis, notamment la nécessité de poursuivre ses cultures vivrières et de faire face à de longues périodes de sécheresse. Il a toutefois su s'adapter grâce au soutien technique dont il a bénéficié. Après sept ans, le quart de la superficie (environ 150 arbres) est entré en production, et la première récolte de latex en 2024 a généré environ 400 000 FCFA (environ 690 \$ US). Ces revenus devraient augmenter à mesure que le reste de la plantation entrera en production et que les arbres poursuivront leur maturation.

ÉTUDE DE CAS : Menuiserie métallique à Sadiola

proposer des pistes de solution pour relever ce défi. En juillet 2023, SEMOS SA a lancé un programme de formation professionnelle de trois mois en menuiserie métallique, dispensé par l'Institut de formation professionnelle et industrielle de Kayes, avec un accompagnement et un suivi assurés par des tiers. Dix participants ont été inscrits au programme et, une fois leur formation achevée, ils ont été intégrés à des coopératives de travail et dotés de l'équipement nécessaire.

Cette initiative a permis aux participants d'acquérir des compétences techniques en menuiserie métallique, grâce auxquelles ils ont obtenu, en 2024, des mandats pour fournir divers services de transformation des métaux à la mine de Sadiola. Ces mandats comprenaient notamment la modification de bacs de tri des déchets, la fabrication de portes et fenêtres, de trépieds et d'abris, pour une valeur totale d'environ 32 000 \$ US. Leur exécution réussie a depuis donné lieu à de nouvelles opportunités en dehors du site minier de Sadiola, signe encourageant que le succès à long terme de cette initiative ne dépend pas exclusivement de la mine.

Au cours des dernières années, le mécontentement lié au chômage des jeunes dans la commune de Sadiola s'est intensifié. Les principaux groupes de parties prenantes de la région ont été invités à



Emploi et approvisionnement à l'échelle locale

Notre approche

Le recours à l'emploi et à l'approvisionnement locaux représente l'un des leviers les plus efficaces pour maximiser la valeur que l'industrie minière peut générer pour les pays hôtes et les communautés locales. Conscients de leur importance pour le développement économique et l'amélioration des conditions de vie, nous cherchons à accroître ces opportunités, contribuant ainsi à renforcer notre permis social d'exploitation. En 2024, nous avons élargi la portée des indicateurs mesurés et communiqués, afin de permettre une évaluation plus rigoureuse de notre performance.

- ODD connexes : ODD 1 et 8
- Risques et opportunités : retombées positives directes et indirectes pour les communautés, dynamisation de l'économie locale et appui au bien-être collectif.

Notre performance

À la fin de l'année 2024, la main-d'œuvre (employés et entrepreneurs) comptait 7 193 personnes, dont 32 % issues des communautés locales. Par ailleurs, 1 187 personnes ont réalisé des travaux journaliers ou des contrats de courte durée en 2024, pour une durée moyenne de 69 jours par personne.

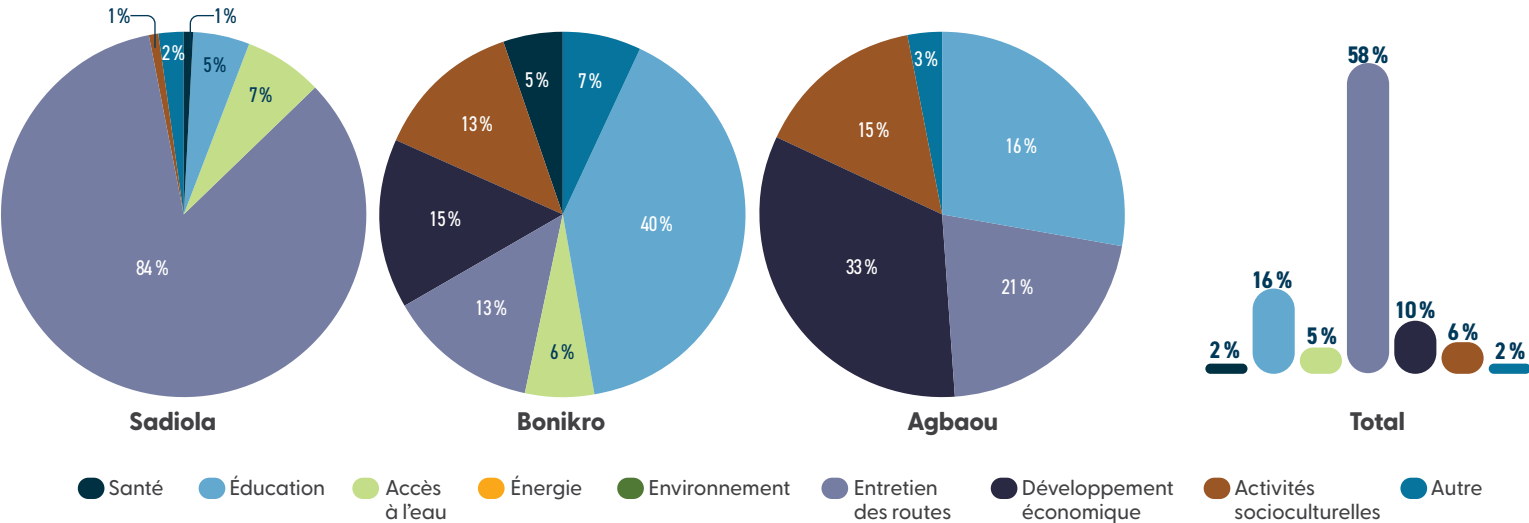
Nous nous efforçons de comprendre comment la valeur économique est distribuée à travers nos paiements aux fournisseurs. Comme indiqué dans la section des contributions économiques, environ 6 % des fournisseurs de nos mines en exploitation sont des fournisseurs régionaux, représentant environ 1,5 % des dépenses totales. Nous poursuivons la mise en œuvre d'initiatives visant à renforcer l'approvisionnement régional.

CRÉATION DE VALEUR : DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

	Investissements obligatoires (en \$ US)	Investissements discrétionnaires (en \$ US)	Total (en \$ US)
Sadiola	s. o.	630 486	630 486
Bonikro	1 220 672	156 923	1 377 595
Agbaou	784 692	245 707	1 030 399
Kurmuk	s. o.	2 118*	2 118
Données consolidées	2 005 364	1 035 234	3 040 598

* La reconciliation des contributions économiques supportées pas le projet est en cours

% DE RÉPARTITION DES INVESTISSEMENTS VOLONTAIRES



ÉTUDE DE CAS : Du personnel minier aux propriétaires d'EMGCI-Mining

Francis G. B. Okou et Serge K. Kouassi ont commencé à la mine d'Agbaou comme nettoyeurs sous-traitants, avant d'être embauchés comme employés au début des années 2010. Leur parcours sur le site illustre l'importance de pouvoir s'appuyer sur des entreprises locales solides et concurrentielles pour soutenir les activités minières. Tirant parti de cette expérience et avec le soutien de leurs proches, ils ont achevé les démarches d'enregistrement de leur propre entreprise en 2016.

Dans un premier temps, la mine d'Agbaou a confié à l'entreprise divers contrats de faible envergure pour la fourniture d'équipements, dont la valeur oscillait entre 30 000 et 100 000 FCFA. L'exécution réussie de ces contrats a permis à l'entreprise d'être incluse dans les appels d'offres pour des contrats de maintenance de plus grande envergure. Cela a nécessité un engagement à élargir leurs capacités internes, afin d'y intégrer des compétences en maintenance, en génie civil et en ferronnerie. Cette expansion leur a permis de solliciter et d'obtenir des contrats auprès d'autres entreprises minières ivoiriennes.

Aujourd'hui, EMGCI-Mining emploie 17 personnes (13 hommes et 4 femmes) et a considérablement accru son chiffre d'affaires au fil des ans. En 2024, EMGCI-Mining a fourni des services à Allied pour une valeur d'environ 200 000 \$ US. EMGCI-Mining s'engage

à renforcer les retombées positives au sein de leur communauté, notamment par leur propre approvisionnement local (dont environ 70 % provient de la sous-préfecture de Hiré) et par leurs investissements dans le développement communautaire.

EMGCI-Mining poursuit ses efforts pour répondre aux exigences du secteur minier, tout en élargissant les possibilités pour sa communauté. L'entreprise envisage actuellement la mise en place d'un centre de formation visant le développement des compétences locales et la promotion de l'emploi des jeunes dans le secteur.



**CASE STUDY:**

Renforcement de la création de valeur locale, par et pour les communautés

Favoriser l'approvisionnement local dans les communautés hôtes nécessite un engagement à mettre en œuvre des mesures concrètes pour appuyer la croissance de fournisseurs issus directement de ces communautés.

Doumbia Lassina a fondé une entreprise de transport, Jeunesse Transport de Hiré (JTH), en 2020. JTH a commencé ses activités avec deux autobus reliant Hiré à Divo, puis Divo à Abidjan.

Au fil du temps, l'entreprise s'est diversifiée en offrant des services de location de véhicules et d'équipements. En 2022, Allied a mis en œuvre un projet de réinstallation communautaire (achevé en août 2022) et a pris la décision stratégique de le réaliser entièrement avec des fournisseurs ivoiriens. JTH faisait partie de ces fournisseurs et s'est vu confier la responsabilité du transport des matériaux de construction vers le chantier. La réalisation réussie de ce mandat a valu à JTH une distinction pour la qualité exceptionnelle des services rendus à la Société.

En 2023, Allied a pris la décision stratégique d'internaliser le transport du minerai entre Agbaou et Bonikro, retirant cette activité du mandat de l'entrepreneur minier. L'entreprise JTH s'est vu confier un mandat renouvelable de trois mois pour assurer ce transport, mandat qui s'est poursuivi tout au long de l'année 2024. Durant cette période, JTH a fourni des services d'une valeur d'environ 3,6 millions \$ US. Sa participation à ce projet a conduit à l'expansion de sa flotte d'équipements et à la diversification de ses activités, notamment par l'ajout de services de maintenance, comme le reprofilage de routes communautaires.

À ce jour, JTH dispose d'une flotte composée de 28 camions de transport, de sept machines, de deux camionnettes et d'un autobus. L'entreprise emploie environ 105 personnes, dont la majorité est issue de la communauté de Hiré.





Santé et sécurité communautaires

Notre approche

Le secteur minier représente une occasion importante de contribuer à l'amélioration de la santé et de la sécurité au sein des communautés. Toutefois, nos activités peuvent également engendrer des risques et des répercussions sur la santé, la sécurité et le bien-être communautaires, tant de manière directe (liée à nos opérations) qu'indirecte, notamment en raison de l'afflux de population ou de changements dans l'environnement local.

- **ODD connexe :** ODD 3
- **Risques et opportunités :** risques directs et indirects pour la santé communautaire liés à nos activités commerciales, et opportunités d'amélioration de la santé communautaire offertes par nos programmes d'investissement communautaire.

Nous reconnaissons que notre approche doit être évaluée à la lumière de la fréquence des accidents et blessures évitables – notamment ceux liés aux interactions entre le public et nos activités – ainsi que de l'évolution de la prévalence des maladies au sein des communautés. À ce jour, notre évaluation de performance se concentre principalement sur le premier aspect. Une priorité clé pour 2025 consiste à établir le profil socioéconomique actuel des communautés environnantes, incluant les indicateurs de santé, afin de soutenir les futures évaluations de notre performance en matière de prévalence des maladies communautaires.

Notre performance

Sur les 12 incidents communautaires enregistrés en 2024, quatre étaient liés à des accidents de la route impliquant Allied ou l'un de ses entrepreneurs et un membre de la communauté. Tous ces incidents se sont produits à l'extérieur de nos zones sous contrôle. En réponse, une priorité pour 2025 consistera à renforcer les compétences en conduite sécuritaire de notre personnel et à intensifier les activités de sensibilisation auprès des communautés environnantes.

Acquisition de terres et réinstallation des communautés

Notre approche

Nos activités d'exploration et d'exploitation se déroulent dans des zones à fort potentiel minéral, ce qui peut entraîner, dans certains cas, le déplacement de populations de leurs habitations ou des terres qu'elles occupent. Conformément à la hiérarchie des mesures d'atténuation, nous visons à éviter, puis à minimiser autant que possible les réinstallations physiques ou économiques. Notre Norme relative à la performance sociale exige que tout processus d'acquisition de terres ou de réinstallation soit mis en œuvre en conformité avec la Norme de performance 5 de la SFI (Acquisition de terre et réinstallation involontaire des communautés).

➤ **ODD connexe :** ODD 11

➤ **Risques et opportunités :** une gestion inadéquate de l'acquisition de terres peut mettre en péril notre licence sociale d'opérer.

Notre performance

Nous avons des projets d'acquisition de terres et de réinstallation en cours et prévus sur l'ensemble de nos sites.

- En Côte d'Ivoire, l'expansion des activités sur les sites de Bonikro et d'Agbaou a entraîné une réinstallation économique liée à l'utilisation de 59,45 ha de terres, touchant 23 propriétaires fonciers et 59 usagers issus des communautés locales. Le programme d'exploration mené à Agbaou a également occasionné un déplacement économique temporaire de certains membres de la communauté.
- Au Mali, la poursuite des activités à Sadiola et l'intégration des opérations satellites de Korali-Sud ont entraîné une réinstallation économique sur une superficie totale de 456 ha, affectant 100 propriétaires fonciers, dont 85 en lien avec Korali-Sud (représentant 434 ha).
- En Éthiopie, le projet de développement de Kurmuk a entraîné un déplacement économique sur 167 ha, touchant 49 propriétaires fonciers et usagers. Un comité conjoint a été mis en place pour appuyer la mise en œuvre du processus de réinstallation, et l'inventaire des biens a été complété à la fin de l'année 2024. L'élaboration du plan de rétablissement des moyens de subsistance, incluant le cadre des droits et avantages, est en cours, avec un achèvement prévu d'ici la mi-2025.

Tous les projets d'acquisition de terres et de réinstallation sont accompagnés d'activités de suivi et d'évaluation.



Exploitation artisanale et à petite échelle de l'or

Notre approche

Des activités d'exploitation minière artisanale et à petite échelle de l'or (EMAPE) sont présentes sur et autour de nos permis. Représentant un moyen de subsistance essentiel dans nos zones d'intervention, l'EMAPE requiert une gestion rigoureuse, les communautés et activités concernées pouvant générer des risques pour la planification et la mise en œuvre de nos projets.

➤ **ODD connexe :** ODD 8

➤ **Risques et opportunités :** présence d'une diversité de risques pour l'entreprise, les communautés EMAPE et l'environnement.

L'EMAPE ne constitue pas un enjeu nouveau pour les entreprises minières à grande échelle, mais le contexte dans lequel elle s'inscrit est en constante évolution. Cette évolution est influencée par plusieurs facteurs, notamment la hausse du prix de l'or, les avancées technologiques – telles que la mécanisation croissante et l'amélioration des méthodes d'extraction et de traitement – ainsi qu'un engagement renforcé des institutions internationales et des pays hôtes en faveur de la formalisation de l'EMAPE.

La complexité de la gestion de l'EMAPE se reflète dans notre approche, qui, en complément des mesures présentées dans la section « Autonomisation de nos communautés », inclut des mécanismes de supervision supplémentaires. Des comités locaux sur l'exploitation minière artisanale et à petite échelle de l'or (EMAPE) ont été mis en place pour nos mines en exploitation. Ces comités se réunissent chaque mois, ou selon les besoins, afin d'identifier les mesures à prendre et de convenir d'actions visant à appuyer l'élaboration d'une stratégie spécifique de la Société en matière d'EMAPE.

En attendant la finalisation de cette stratégie, nous continuons à gérer les risques et les impacts au moyen d'interventions ciblées dans les domaines suivants :

- **Évaluation et suivi :** Suivi continu du contexte situationnel, incluant le cadre réglementaire, la nature des activités d'EMAPE dans la zone, les risques associés pour la Société (notamment les sites concernés), ainsi que les interventions des acteurs de la sécurité publique et privée en lien avec l'EMAPE.
- **Engagement des parties prenantes :** Renforcement de la cartographie des acteurs liés à l'EMAPE en vue de développer des programmes d'engagement ciblés, favorisant le dialogue autour d'initiatives mutuellement bénéfiques pour la gestion de l'EMAPE.
- **Développement communautaire :** Appui à des programmes favorisant la diversification des moyens de subsistance, dans le cadre d'une planification continue du développement communautaire.
- **Formalisation :** Identification de mécanismes appropriés pour appuyer la formalisation de l'EMAPE, lorsque jugée pertinente.
- **Sureté :** Mise en œuvre de mesures de sureté adaptées à la protection du personnel et des actifs, tout en assurant le respect et la protection des droits humains des communautés EMAPE par les agents de sureté.

Notre performance

Comme mentionné précédemment, nous nous sommes engagés à élaborer une stratégie d'entreprise sur l'EMAPE, en commençant par notre projet Kurmuk, passé de la phase de développement à celle de construction en 2024. En juin 2024, nous avons mandaté un tiers indépendant pour réaliser une analyse situationnelle de l'EMAPE à tous les niveaux – du local au national – dans le cadre de ce projet. Cette analyse s'est appuyée sur des entrevues, des discussions de groupe et des questionnaires menés auprès de parties prenantes clés, incluant des autorités à différents niveaux de gouvernance, des communautés EMAPE et des communautés locales, avec la participation de représentants des femmes, des hommes, des jeunes, des aînés et des leaders religieux. Elle a permis de documenter le déroulement typique des activités sur différents types de sites EMAPE dans la région, d'évaluer les sites actuellement actifs, de dresser le profil des communautés concernées, d'examiner le rôle de l'EMAPE dans le woreda (district) et de cartographier les flux financiers associés. Une analyse approfondie d'identification des parties prenantes a également été réalisée. Les résultats de cette démarche alimenteront l'élaboration de notre approche de gestion de l'EMAPE – notamment en ce qui concerne le développement communautaire, la professionnalisation et la formalisation des activités, ainsi que les aspects liés à la sureté et à la protection des actifs – et guideront nos actions d'engagement.

Les activités EMAPE n'impactent pas nos opérations, toutefois afin de gérer proactivement les potentiels risques, nous trackons des indicateurs clés pour documenter le développement de notre stratégie (cf ci-dessus).





Bureau principal

Royal Bank Plaza, tour Nord
200, rue Bay, bureau 2200
Toronto (Ontario) M5J 2T3
Canada

Nous joindre

Courriel : IR@alliedgold.com

