

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

## 1. Introduction

Endeavour Mining plc (« Endeavour », avec ses filiales, le « **Groupe** ») reconnaît qu'une main-d'œuvre diversifiée et talentueuse est gage d'avantage concurrentiel, et que la réussite d'Endeavour dépend de la qualité et des compétences de ses collaborateurs.

Le terme « diversité » fait référence aux caractéristiques qui font que chaque personne est unique. Elle englobe des caractéristiques ou des facteurs tels que la religion, l'appartenance raciale, l'origine ethnique, la langue, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou tout autre élément différentiel potentiel.

Cette Politique en matière de diversité (la « **Politique** ») définit l'approche du Groupe en relation avec notre engagement à créer une culture inclusive dans laquelle la différence est reconnue et valorisée.

Elle doit être lue conjointement avec les autres politiques d'Endeavour, qui sont disponibles sur notre site Internet à cette adresse : [www.endeavourmining.com/esg/governance/our-policies/](http://www.endeavourmining.com/esg/governance/our-policies/)

## 2. Application de la Politique

La présente Politique s'applique à tous les dirigeants, employés, et agents (ensemble, désignés les « **Parties prenantes concernées** »). Elle concerne tous les sites détenus et gérés par le Groupe tout au long du cycle de vie d'une opération minière, de l'exploration et la découverte jusqu'à la réhabilitation, en passant par la construction, l'exploitation et la fermeture.

## 3. Champ d'application de la Politique

Lors de la sélection des candidats à l'emploi, à la promotion, à la formation ou à tout autre avantage, le Groupe fonde ses décisions sur les compétences, les aptitudes, l'expérience et le mérite, tout en soutenant son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Le Groupe s'engage :

- À attirer, gérer, conserver et promouvoir un ensemble divers de personnes qui sont recrutées sur la base de leurs talents, de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences personnelles, de leur caractère et de leur qualité, ainsi qu'à la lumière des plans et des objectifs existants et futurs du Groupe, mais aussi de l'évolution attendue de la réglementation et du marché, et de tous autres facteurs que le Conseil d'administration, ses comités ou les collaborateurs du Groupe, selon le cas, considèrera comme adéquats.
- À veiller à ce que les critères de recrutement favorisent la diversité notamment en ce qui concerne l'âge, la race, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine nationale, ethnique ou sociale, ou tout autre facteur potentiel de différenciation.
- À identifier les facteurs pertinents à prendre en compte dans le processus de sélection des collaborateurs, et à développer des pratiques visant à limiter les biais inconscients potentiels.
- À promouvoir activement l'égalité des chances et des genres à tous les niveaux du Groupe.
- À veiller à ce que la rémunération soit neutre en matière de genre et de tout autre indicateur de diversité, et qu'elle soit déterminée en fonction de l'expertise, de l'expérience et de la performance. La rémunération est réévaluée régulièrement par rapport à nos homologues de l'industrie.
- À créer un environnement de travail caractérisé par des pratiques et des comportements inclusifs au bénéfice de l'ensemble des Parties prenantes concernées, exempt de pratiques et de comportements commerciaux discriminatoires.
- À user de pratiques et de politiques de travail flexible appropriées afin d'aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles.
- À mettre en place des procédures de suivi, d'encouragement et d'évaluation de la diversité au sein du Groupe.
- À prévenir toute forme de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Le Groupe s'oppose à toutes les formes de discrimination illégales et inéquitables et ne tolérera aucun harcèlement. Endeavour a adopté une Politique de prévention du harcèlement afin de soutenir cet engagement.

## 4. Mise en œuvre

Le Conseil d'administration est responsable de veiller à la mise en œuvre effective de la présente Politique et a délégué la supervision de celle-ci à la direction générale d'Endeavour ainsi qu'à la fonction Conformité du Groupe.

## 5. Signalement des violations

Endeavour a recours aux services d'un prestataire indépendant de gestion d'alerte, disponible 24h/24, 7j/7, Integrity Counts, chargé de recevoir des signalements anonymes et confidentiels, **téléphoniques et par Internet, en anglais ou en français.**

Toute personne désireuse de soumettre une plainte sur une base confidentielle est encouragée à envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante : [endeavourmining@integritycounts.ca](mailto:endeavourmining@integritycounts.ca) ou à composer le numéro en PCV/gratuit suivant : +1 (604)-922-5953.



Alternativement, toute personne prenant connaissance d'actes concernant le Groupe susceptibles de constituer une violation de la présente Politique est également tenue d'en aviser le directeur général de la mine pertinente, Vice-Présidente Risk et Assurance, tout membre du comité de direction, ou tout Champion de la conformité, ou en écrivant à :

**Endeavour Mining plc**

Attention : Président du Comité d'audit et de gestion des risques, 5 Young Street, London, Royaume-Uni W8 5EH

## 6. Révision et modification de la Politique

Le Comité de la gouvernance d'entreprise et des nominations d'Endeavour étudiera et évaluera annuellement cette Politique pour en déterminer l'efficacité.

Mise à jour la plus récente : 4 mars 2026

Approuvée par : Comité de la gouvernance d'entreprise et des nominations, Conseil d'administration d'Endeavour Mining plc