



**Créer une
valeur sociale
durable**

Endeavour Mining plc
Rapport de Développement Durable 2023

Endeavour Mining est l'un des principaux producteurs d'or au monde et le numéro 1 en Afrique de l'Ouest.

Nous nous engageons à mener une exploitation minière responsable et à créer de la valeur de manière durable pour nos employés, nos parties prenantes et les communautés au sein desquelles nous opérons.

01 **Vue d'ensemble**

- 01 ESG : points marquants en 2023
- 02 En bref
- 04 Tableau de bord et objectifs
- 06 Message du Directeur Général
- 09 Notre mission
- 10 La contribution d'Endeavour aux objectifs de développement durable des Nations Unies
- 14 Les principes permettant une exploitation aurifère responsable
- 15 Distinctions et prix en 2023
- 16 L'approche ESG d'Endeavour
- 18 Cadre et gouvernance ESG
- 22 Collaborations avec nos parties prenantes
- 28 À propos de ce rapport
- 30 Nos problématiques ESG

32 **Santé et sécurité**

40 **Nos employés**

52 **Nos communautés**

74 **Notre environnement**

96 **Conduite éthique**

108 **Déclaration de certification indépendante**

110 **Annexe 1 : Conformité aux RGMP**

- 115 Déclarations prévisionnelles

Commentaires

Nous apprécions tous commentaires ou questions que vous pouvez avoir au sujet de ce rapport. Veuillez contacter Alex Buck, VP ESG à l'adresse investor@endeavourmining.com ou consultez notre site Web pour plus d'informations.

SUIVEZ-NOUS:

endeavourmining.com



@endeavourmining



Endeavour Mining



Endeavour Mining



ESG : points marquants en 2023



0,08
LTIFR

largement inférieur
au seuil de référence
du secteur



Obtention des
certifications
ISO 45001
et 14001



22%
nouvelles
embauches
de femmes



0,604
tCO₂-e/oz
Intensité des
émissions



Approbation
du parc solaire
de Sabodala-
Massawa



Aucun
incident
environnemental
majeur



\$4m
investis dans
des projets
communautaires



\$1,2Md
consacrés aux
achats auprès
de fournisseurs
nationaux (81 %)



Mise en conformité
de nos mines de
Mana et de Sabodala-
Massawa aux principes
permettant une
exploitation aurifère
responsable (RGMP)

Vue d'ensemble

En bref



Le portefeuille d'Endeavour est stratégiquement situé en Afrique de l'Ouest, avec quatre mines en production au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et au Sénégal, et un solide portefeuille de projets de développement avancé et d'actifs d'exploration dans la ceinture de roches vertes birimienne, région à très haut potentiel.



Sabodala-Massawa

Située au Sénégal, Sabodala-Massawa est une mine à ciel ouvert dotée d'installations de traitement CIL et BIOX®.

294Koz Production
\$767/oz AISC¹
16ans LOM²

Propriétaires

90 % Endeavour
 10 % Gov. du Sénégal

1.243

Employés

48 % de nationaux
 47 % de locaux
 9 % de femmes

\$2,2m

Total des investissements sociaux

Sécurité

1LTI
 0,19 LTIFR
 3,27 TRIFR

Intensité des émissions

0,660 tCO₂-e/oz

Intensité énergétique

9,197 GJ/oz

Résidus

En amont



Ity

Située en Côte d'Ivoire, Ity est une mine à ciel ouvert dotée d'une installation de traitement CIL.

324Koz Production
\$809/oz AISC¹
12ans LOM²

Propriétaires

85 % Endeavour
 10 % Gov. de Côte d'Ivoire
 5 % SODEMI

743

Employés

53 % de nationaux
 42 % de locaux
 13 % de femmes

\$3,6m

Total des investissements sociaux

Sécurité

0LTI
 0,00 LTIFR
 0,41 TRIFR

Intensité des émissions

0,454 tCO₂-e/oz

Intensité énergétique

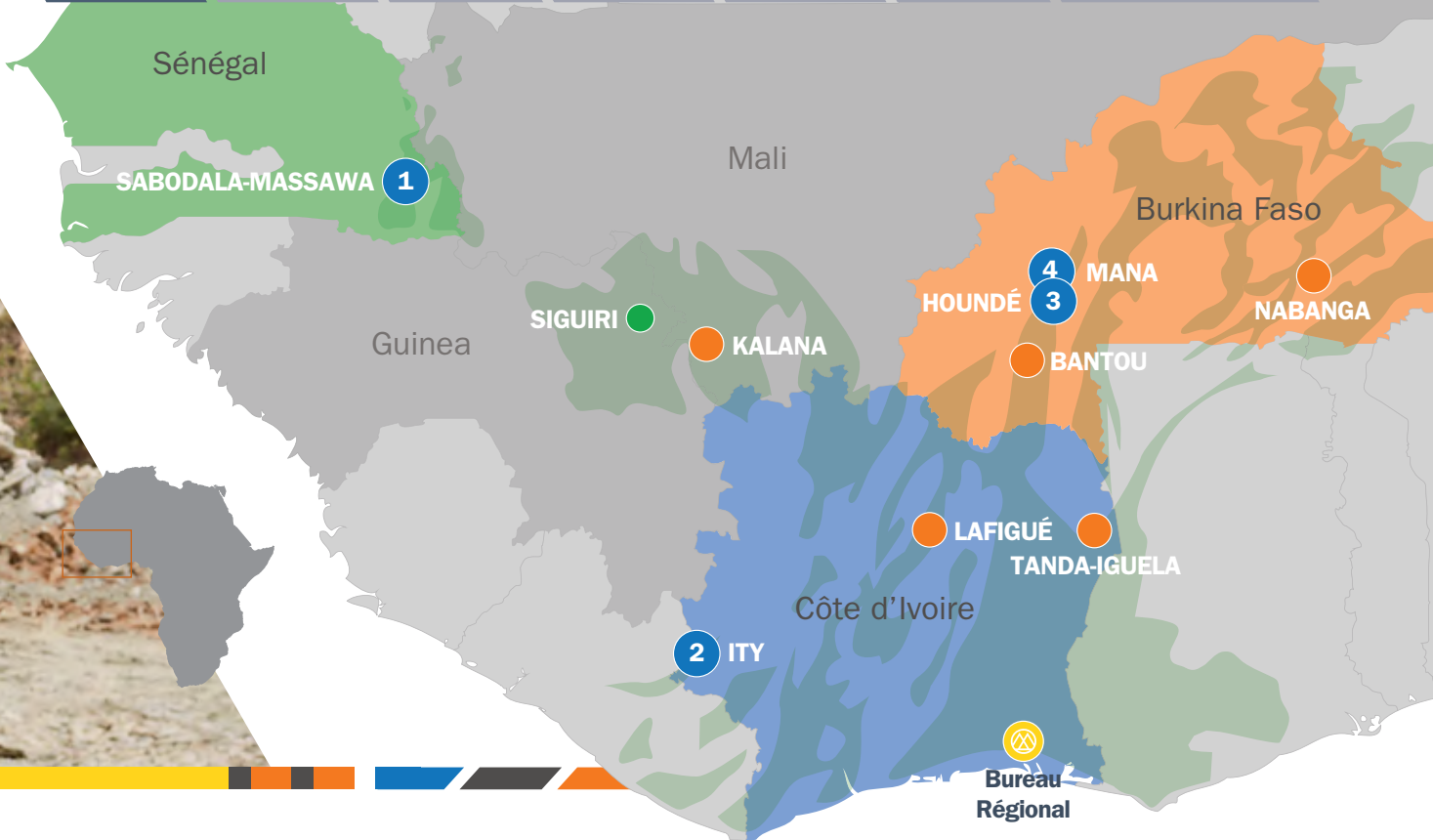
6,228 GJ/oz

Résidus

En aval

1 « All in sustaining cost » (coût moyen tout compris de maintien en activité d'une exploitation minière pour produire 1 once de métal)

2 Durée de vie de mine



● Mines
 ● Projets de développement
 ● Exploration avancée
 ● Ceinture de roches vertes birimienne



Houndé

Située au Burkina Faso, Houndé est une mine à ciel ouvert dotée d'une installation de traitement CIL.

312Koz Production **\$943/oz** AISC¹ **13ans** LOM²

Propriétaires
90 % Endeavour
10 % Gov. du Burkina Faso

1.271
Employés
68 % de nationaux
29 % de locaux
10 % de femmes

\$6,0m
Total des investissements sociaux

Sécurité
0LTI
0,00 LTIFR
0,51 TRIFR

Intensité des émissions
0,539 tCO₂-e/oz

Intensité énergétique
6,026 GJ/oz

Résidus
En aval



Mana

Située au Burkina Faso, Mana est une mine à ciel ouvert et souterraine, avec une installation de traitement CIL.

142Koz Production **\$1.427/oz** AISC¹ **9ans** LOM²

Propriétaires
90 % Endeavour
10 % Gov. du Burkina Faso

529
Employés
63 % de nationaux
32 % de locaux
6 % women

\$2,9m
Total des investissements sociaux

Sécurité
0LTI
0,00 LTIFR
0,71 TRIFR

Intensité des émissions
0,625 tCO₂-e/oz

Intensité énergétique
7,100 GJ/oz

Résidus
Étape 1-3 en amont et étape 4 en aval

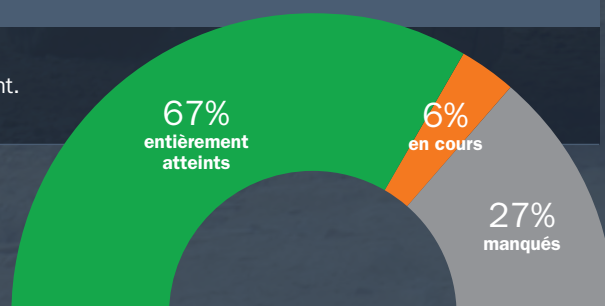
1 « All in sustaining cost » (coût moyen tout compris de maintien en activité d'une exploitation minière pour produire 1 once de métal)

2 Durée de vie de mine

Vue d'ensemble

Fiche d'évaluation 2023

Objectif	Score	Commentaires
 Santé et sécurité		
Aucun accident mortel.	✓	Atteint. Nous n'avons déploré aucun décès au cours de l'année.
Réduire notre TRIFR (taux de fréquence des accidents enregistrables) de <5 % d'année en année.	✗	Cet indicateur a légèrement augmenté de 0,84 à 0,89 en 2023.
Réduction de 10 % du taux d'incidence du paludisme dans nos mines d'année en année.	✗	Nous avons enregistré une réduction de 15 % du taux d'incidence du paludisme dans le Groupe par rapport à 2022.
 Notre environnement		
Intensité des émissions <0,640 tCO ₂ -e/oz.	✓	Atteint. Nous avons réalisé une intensité d'émission de 0,604 tCO ₂ -e/oz.
Recycler en moyenne 70 % de l'eau consommée par le Groupe.	✗	Nous avons recyclé 62 % en moyenne.
Protéger 300 hectares de terres dans tous nos pays d'accueil.	✓	Atteint. Au total, 302 hectares ont été plantés et nous nous sommes engagés en 2023 à planter 260 hectares de plus en 2024.
Préserver 10 hectares par mine pour la restauration des terres et de la biodiversité.	✓	Atteint. Au total, 84 hectares ont été récupérés.
Réduction de 50 % des bouteilles d'eau en plastique à usage unique (par rapport à 2022).	➔	En cours. Nous avons atteint une réduction de 29 % pour l'année, notre mine de Sabodala-Massawa et nos bureaux d'Abidjan et de Dakar ayant réussi à bannir les bouteilles d'eau en plastique à usage unique.
 Nos employés		
15 % de nouvelles recrues femmes.	✓	Atteint. Nous avons réussi à embaucher 22 % de femmes.
Mener une enquête sur l'engagement des employés.	✓	Atteint. Nous avons mené deux enquêtes au cours de l'année, l'une pour mieux comprendre l'expérience des femmes travaillant chez Endeavour, et l'autre pour les principaux dirigeants de l'entreprise.
 Nos communautés		
Approvisionnement dans le pays à 80 %.	✓	Atteint. 81 % de l'approvisionnement du Groupe venait du pays hôte.
Mettre en œuvre un plan d'approvisionnement local sur chacun de nos sites.	✓	Atteint.
Élaborer un programme triennal d'aide à la santé communautaire.	✓	Atteint.
Réduire le délai de résolution des réclamations à 14 jours.	✗	Nous avons réduit ce délai de 32 jours en 2022 à 17 en 2023.
 Ethical Business		
Mettre nos mines de Mana et de Sabodala-Massawa en conformité avec les principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP).	✓	Atteint.



Objectifs 2024



Santé et sécurité

- Aucun accident mortel.
- Moyenne TRIFR du Groupe sur les exercices 2023 et 2024 inférieure à la médiane du groupe de référence.
- Toutes les équipes d'intervention d'urgence des sites se qualifient et participent à la compétition en sauvetage minier 2024.
- 6 inspections « un Leadership Visible » par Vice-président.
- Groupe cible : taux d'incidence du paludisme de 300/1.000 par employé.



Nos communautés

- Organiser une « Caravane de santé » pour offrir des examens de santé gratuits à nos communautés d'accueil.
- Mettre en œuvre un programme pilote de santé communautaire contre le paludisme dans notre mine d'Ity.
- Vérifier notre mécanisme de résolution des plaintes par rapport au Principe directeur 22 des Nations Unies.
- Objectif d'approvisionnement local pour 80 % des dépenses à l'échelle du Groupe, dont au moins 35 % auprès de fournisseurs nationaux et 3 % auprès de fournisseurs locaux situés dans la région de la mine.



Éthique professionnelle

- Améliorer la formation en ligne des employés sur les droits de l'homme.
- Mener une campagne de sensibilisation aux droits de l'homme dans nos communautés d'accueil.
- Poursuivre la progression vers le statut de membre à part entière des Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PV).
- Améliorer les procédures pour se conformer à la nouvelle législation sur la fraude en entreprise.
- Élaborer des procédures d'enquête pour compléter les rapports de lanceurs d'alerte.



Notre environnement

- Intensité des émissions de <math><0,601\text{ tCO}_2\text{-e/oz}</math>.
- Mettre en service la centrale solaire de Sabodala-Massawa.
- Protéger et préserver >430 ha à l'échelle du Groupe.
- Réhabiliter 40 ha à l'échelle du Groupe.
- Recycler en moyenne 70 % de l'eau consommée par le Groupe.
- Objectif de réduction de 70 % des bouteilles d'eau en plastique à usage unique.
- Réaliser une étude de faisabilité sur un projet communautaire de recyclage du plastique.



Nos employés

- Réaliser une enquête sur l'engagement des salariés à l'échelle de l'entreprise.
- Publier une politique actualisée en matière de congé de maternité.
- Continuer à viser 20 % de femmes dans les nouveaux recrutements.
- Mettre en œuvre un plan d'action pour améliorer l'environnement de travail des femmes.
- Mettre en place des formations dédiées à la diversité, favoriser les formations sur les droits de l'homme et le harcèlement.

Message du Directeur Général

Le développement durable est au cœur même de notre mission de produire de l'or, qui soit source de valeur pérenne au profit de la société.



Nous pensons qu'en créant des communautés résilientes et autonomes par le biais d'initiatives centrées sur l'éducation, la santé et le développement économique, nous apportons non seulement des avantages durables aux régions dans lesquelles nous opérons et au-delà, mais favorisons également le succès à long terme de notre entreprise.

Lorsque nous atteignons l'objectif fixé, nous n'avons pas seulement produit une nouvelle once de métal fin, mais nous avons aussi et surtout stimulé la croissance économique locale en créant des emplois directs et indirects, fait émerger les leaders de demain en soutenant l'éducation des enfants et des jeunes, et amélioré la qualité de vie des communautés qui nous accueillent grâce à des programmes d'investissement sanitaires et sociaux.

Comptant parmi les dix premiers producteurs d'or mondiaux, notre groupe a, en atteignant ses objectifs de production pour la 11^{ème} année consécutive en 2023, démontré sa capacité à maintenir son excellence opérationnelle à faible coût et apporter de la valeur à toutes les parties prenantes sur le long terme.

Grâce à notre stratégie de développement durable, nous veillons à ce que notre impact s'étende au-delà

de nos sites miniers. Il touche ainsi les communautés et les

pays dans lesquels nous opérons, et prouve combien notre approche est celle d'un partenaire de confiance. Ce rapport décrit plus en détail certains des engagements et des programmes que nous avons entrepris l'année dernière et les objectifs que nous nous sommes fixés pour 2024.

En 2023, nous avons continué à concentrer nos efforts sur les trois piliers de notre stratégie : la protection de l'environnement, l'investissement dans les communautés d'accueil et une gouvernance forte.

S'agissant du dernier point, le conseil d'administration en a fait la démonstration éclatante par son action rapide et radicale menant à la révocation pour faute grave de l'ancien Directeur Général, Sébastien de Montessus, et le renforcement des processus et des contrôles qui s'en est suivi.

Nous avons pour philosophie que l'adéquation entre nos priorités opérationnelles et nos initiatives de développement durable soit au cœur même de notre mode de fonctionnement. Chacune de nos décisions commerciales doit être prise à travers le prisme de

notre impact sur l'environnement et sur le développement socio-économique de nos communautés.

Je me réjouis des progrès que nous avons accomplis dans bon nombre de nos projets. Un exemple en 2023 a été le lancement de la centrale e solaire sur le site de notre mine de Sabodala-Massawa au Sénégal. Il s'agit d'un excellent projet qui allie économies de coûts, réduction des émissions de carbone et avantages pour l'environnement. En produisant notre propre énergie renouvelable, nous réduirons l'intensité en carbone de nos activités, et progresserons vers notre objectif de réduction de l'intensité de nos émissions de 30 % d'ici 2030.

La biodiversité continue de figurer parmi nos priorités, et je suis heureux que nous ayons poursuivi une série de projets de reboisement, de protection et de réhabilitation. Nous continuons à nous fixer des objectifs annuels pour rester concentrés sur le soutien du capital naturel de nos pays d'accueil. Cette année, nous avons pris deux mesures ambitieuses supplémentaires : nous avons intégré des objectifs en matière de biodiversité dans notre plan de rémunération à long terme des cadres, et nous sommes également fiers de figurer



parmi les premiers à mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (*Taskforce for Nature-Related Financial Disclosures – TNFD*).


Notre fondation Endeavour a connu une année 2023 fructueuse, avec la réalisation de 13 campagnes et initiatives. La Fondation met en œuvre des activités régionales, nationales et transnationales, et travaille en partenariat avec un large éventail d'organisations possédant les compétences et l'expertise nécessaires pour relayer les ambitions d'Endeavour en amplifiant leur impact, qu'il s'agisse d'organismes publics, de grandes organisations non gouvernementales bien connues, telles que ONU Femmes, ou d'organisations caritatives locales plus petites, mais très expérimentées, telles que Overcome Women, qui a collaboré avec nous lors de la semaine de sensibilisation à la grossesse précoce chez les adolescentes en Côte d'Ivoire dans la région de notre mine d'Ity.

L'éducation est l'une de nos grandes priorités. Notre éventail de programmes nous a permis d'atteindre des milliers de membres de la communauté, à tous les stades de l'apprentissage, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur, et de procurer des cours d'alphabétisation et de calcul pour des adultes, ainsi que des formations professionnelles et des stages. Lors d'une récente visite à

Lafigué, j'ai pu rencontrer certains des bénéficiaires de ces programmes, et entendre directement comment les effets positifs de ces opportunités leur ont profité, à eux, à leurs familles et à leurs communautés au sens large.

Dans de nombreux cas, nos programmes sont axés sur l'amélioration du taux de scolarisation des jeunes filles, afin de briser le cycle de la pauvreté que leur déscolarisation entraîne souvent. Citons – à titre d'exemple parmi beaucoup d'autres – l'histoire d'une boursière de notre mine de Houndé qui a perdu son père l'année dernière et qui aurait été contrainte de quitter l'école si elle n'avait pas bénéficié de la bourse Endeavour.

Vous pourrez en savoir plus sur cette initiative et sur d'autres dans les pages qui suivent, et j'espère que vous prendrez le temps de lire quelques-unes des histoires humaines si émouvantes qui illustrent l'impact d'Endeavour.

Nous nous efforçons de rendre notre présence bénéfique pour nos pays d'accueil, mais sommes également conscients des impacts négatifs potentiels de nos activités. Aussi nous engageons-nous à maintenir une approche responsable et rigoureuse dans leur gestion, en mettant en place les cadres, les politiques et les processus appropriés. Le lecteur pourra trouver des informations plus détaillées sur notre approche dans les fiches d'information ESG sur notre site Web : www.endeavourmining.com/esg/esg-reporting .

L'année dernière, nous avons atteint la majorité des objectifs que nous nous étions fixés pour 2023, ou avons bien progressé dans leur réalisation. Lorsque nous n'avons pas atteint ces objectifs, comme c'est par exemple le cas dans certains aspects de notre programme de réduction du paludisme, nous nous sommes engagés à comprendre les raisons de cet échec et à appliquer ces leçons aux initiatives futures. Force pour nous est d'admettre que notre travail dans ce domaine ne sera jamais achevé, car nous nous efforçons d'améliorer sans cesse nos pratiques.

Nous nous sommes fixés des objectifs tout aussi ambitieux pour 2024 dans des domaines tels que la réduction de l'intensité carbone de chaque once d'or, la réduction de l'incidence du paludisme, l'augmentation du nombre d'enfants et de jeunes adultes pouvant accéder à l'éducation, et l'amélioration de la fourniture de soins sanitaires dans nos communautés.

Nos initiatives et nos objectifs s'appuient sur un cadre de gouvernance solide, aligné sur nos valeurs en tant qu'entreprise. Lorsqu'il existe des normes sectorielles ou internationales, nous nous y conformons, notamment la certification ISO ou les Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable (*Responsible Gold Mining Principles – RGMPS*), désormais pleinement à l'œuvre dans toutes nos mines et pour lesquels nous avons obtenu une certification indépendante.

Message du Directeur Général



Nous considérons cette approche, qui englobe des initiatives allant de la réduction des déchets plastiques à l'électrification de villages en passant par des activités génératrices de revenus et la promotion de l'inclusion et de l'autonomisation des femmes, comme le meilleur moyen de contribuer aux objectifs spécifiques de développement durable des Nations unies, que nous estimons particulièrement pertinents pour les activités d'Endeavour."

Par ailleurs, nos politiques de rémunération encouragent les bons comportements en liant directement les primes à court et à long terme à la réalisation de nos objectifs ESG.

Fidèles à notre engagement à optimiser notre approche ESG, nous avons encore renforcé les compétences de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction avec la nomination de Cathia Lawson-Hall en tant que membre indépendante du conseil d'administration, et la promotion de Djarria Traore au sein du Comité exécutif au poste de vice-présidente ESG et chaîne d'approvisionnement.

En tant que Directrice des Relations Clients et Banque d'Investissement pour l'Afrique à la Société Générale, Cathia supervisait les relations avec les gouvernements et les grands groupes africains. Elle possède une connaissance approfondie de l'environnement des affaires en Afrique, acquise au cours de 25 années de carrière dans la finance. Je suis particulièrement heureux qu'elle ait accepté de me succéder à la présidence du comité ESG du conseil d'administration.

En 2023, nous avons intégré les fonctions ESG et Chaîne d'approvisionnement, avec Djarria à la tête des deux départements, pour conforter notre approche holistique dans la gestion de notre responsabilité au sein de l'écosystème minier qui s'étend bien au-delà de nos sites miniers.

Djarria apporte à ce poste plus de 22 années d'expérience dans

l'industrie minière, avec une expertise dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en particulier en Afrique, et sa distinction comme l'une des 100 femmes les plus inspirantes du monde dans le secteur minier. L'expertise de Djarria est inestimable alors que nous continuons à faire évoluer nos activités et progresser sur la voie du développement durable.

J'espère que les pages qui suivent vous permettront de mieux comprendre notre travail dans le domaine de l'ESG, et qu'elles vous convaincront. Je suis extrêmement fier de tout ce que notre équipe a accompli, et je remercie nos collaborateurs pour leur contribution sans relâche et leur responsabilité à la croissance de notre entreprise. Les initiatives décrites dans ce rapport ont un impact collectif qui nous permet de gagner la confiance et l'acceptation des communautés dans lesquelles nous opérons, ce qui renforce la licence sociale d'exploitation de nos activités et nous permet *in fine* de continuer à créer de la valeur pour toutes les parties prenantes.

Je voudrais également profiter de cette occasion pour saluer le soutien de nos partenaires au sens large, en particulier ceux des pays qui nous accueillent au sein de leurs communautés. La licence sociale d'exploitation de nos activités dépend de ces relations que nous apprécions et respectons particulièrement.

Ian Cockerill
Directeur Général
26 mars 2024



Notre mission est de produire de l'or, qui soit source de valeur pérenne au profit de la société

Nous y parvenons en...

Protégeant et promouvant les lieux où nous opérons



Environnement

- Le changement climatique
- La bonne gestion de l'eau
- Biodiversité
- Déchets plastiques

Aidant à créer des communautés résilientes et autonomes



Social

- Développement économique
- L'éducation
- Santé
- Accès à l'eau et à l'électricité

Apportant la preuve que nous tirons le meilleur parti des matériaux que nous exploitons



Gouvernance

- Respect des droits de l'homme
- Zéro préjudice et bien-être des employés
- Diversité et inclusion
- Éthique professionnelle

Atteignant les objectifs de développement durable des Nations unies



Sur les 17 objectifs, nous avons identifié et intégré 10 cibles prioritaires.

➡ Pour plus d'informations, cf. pages 12-13





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La contribution d'Endeavour aux objectifs de développement durable des Nations Unies

Chez Endeavour, nous reconnaissons le rôle important que les entreprises peuvent jouer dans la réalisation de ces objectifs et avons identifié 10 objectifs prioritaires en matière de développement durable (ODD) des Nations unies sur lesquels nous concentrons nos efforts – en nous efforçant d'apporter une contribution significative grâce à notre approche de la gestion du développement durable, à nos initiatives de développement communautaire et à nos programmes ESG plus larges.

Nous estimons que cet engagement correspond bien aux objectifs de nos principaux investisseurs, 75 % de nos 20 principaux actionnaires institutionnels étant signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI) soutenus par les Nations unies et intègrent donc les ODD dans leurs pratiques en matière d'engagement et leurs stratégies et décisions d'investissement.

Notre engagement en faveur des ODD est également étayé par notre approche en matière de normes de reporting de développement durable GRI. La norme GRI pour le secteur minier, récemment publiée, renforce encore ce point de vue en présentant une vue d'ensemble des problématiques ESG probables du secteur et de leurs liens avec les ODD. Un certain nombre de nos objectifs prioritaires, tels que les ODD 1 et 8, sont explicitement énoncés comme des moyens potentiels pour le secteur minier de renforcer ses impacts positifs.

Une approche ciblée pour atteindre les objectifs





Tout en reconnaissant l'importance des 17 ODD, nous pensons qu'une approche ciblée est essentielle pour obtenir des résultats significatifs. Nous avons donc procédé à une analyse détaillée des 169 objectifs sous-jacents des ODD, ce qui nous a permis d'identifier 10 objectifs prioritaires qui sont intégrés dans notre stratégie ESG.

Il s'agit, en nous concentrant sur certains objectifs, d'assurer la concordance entre nos problématiques ESG, nos actions sur le terrain et la manière dont elles contribuent à nos pays d'accueil.



Les ODD ayant été adoptés en 2015, en 2023 nous étions à mi-parcours de l'échéance de réalisation des ODD. Les ODD constituent un ensemble universel de 17 objectifs reliés et de 169 buts visant à éliminer la pauvreté, à protéger l'environnement et à faire en sorte que chacun, où qu'il se trouve, puisse jouir d'une vie paisible et prospère.

Nos objectifs ODD des NU

Priorité ODD	Objectif ODD	Problématique ESG connexe	Contribution d'Endeavour en 2023
	1.4 D'ici 2030, éradiquer la faim et garantir à tous, en particulier les pauvres et les personnes en situation vulnérable, l'accès à une alimentation saine, nutritive et en suffisance toute l'année.	Développement de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences : ~210 jeunes formés. Projet de beurre de charité : Revenus pour 890 femmes de 15 villages. Fournisseurs locaux soutenus : +1.600. Emplois dans les mines : ~16.200 travailleurs. Titres fonciers reçus : 913 ménages réinstallés. Investissements communautaires : 1 million de dollars.
	2.3 D'ici 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs de denrées alimentaires.	Développement de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> Soutien à 15 projets autour de nos mines pour améliorer l'agriculture et la sécurité alimentaire, incluant jardins maraîchers, élevages de volailles et de porcs, et équipements agricoles comme des tracteurs. Nouveau projet de riz à Lafigué, pour 99 bénéficiaires. Amélioration de l'irrigation pour quatre coopératives agricoles féminines à Saré.
	3.3 Mettre fin aux épidémies de sida, de tuberculose, de paludisme et de maladies tropicales négligées et lutter contre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et d'autres maladies transmissibles.	Zéro préjudice	<ul style="list-style-type: none"> Campagnes de prévention du paludisme dans tout le Groupe. Stratégie de lutte contre le paludisme à la mine d'Ity. Formation et déploiement de 25 femmes dans 4 villages de Sabodala-Massawa pour le programme sénégalais de lutte contre le paludisme ciblant les enfants. Financement d'une Caravane de santé dans nos quatre mines : dépistage pour 2.500 employés (diabète, hypertension, VIH, tuberculose, paludisme, hépatite B). Prix du meilleur service de santé au travail pour la mine de Mana par l'inspection médicale du travail du Burkina Faso.
	<p>4.1 Veiller à ce que toutes les filles et tous les garçons achèvent un cycle d'enseignement primaire et secondaire gratuit, équitable et de qualité.</p> <p>4.4 Augmenter de manière significative le nombre de jeunes et d'adultes ayant des compétences spécifiques, y compris des compétences techniques et professionnelles, pour postuler à un emploi, avoir un travail décent et encourager l'entrepreneuriat.</p>	Emploi local Développement de la communauté Diversité, égalité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> 537 stages offerts pour une expérience pratique. 314 bourses pour les enfants des employés d'Endeavour récompensant leur réussite académique. 500 adultes ont suivi des cours d'alphabétisation et de calcul près de la mine de Lafigué. 29 étudiants bénéficient d'une bourse complète et de frais de subsistance via le programme Élités De Demain. Formation professionnelle de 150 jeunes près de la mine de Lafigué, en partenariat avec le gouvernement ivoirien et la GIZ.



Les ODD en action

Le pouvoir de la diversité et de l'inclusion : renforcer l'autonomie des femmes





Chez Endeavour, nous pensons que la diversité et l'égalité des sexes ne sont pas seulement des valeurs, mais de puissants moteurs de réussite. Une main-d'œuvre diversifiée alimente l'innovation, permet de prendre de meilleures décisions et reflète les communautés que nous servons.

La réalisation d'une véritable égalité entre les hommes et les femmes nécessite des mesures le plus en amont possible. Nous constituons un solide vivier de talents et investissons dans le développement professionnel.

- 22 % des nouvelles recrues en 2023 étaient des femmes.
- 44 % des membres du conseil d'administration sont des femmes.
- 25 % des membres de notre comité de direction sont des femmes.

Nous encourageons activement la prochaine génération de femmes à envisager une carrière dans l'industrie minière. Nous présentons les opportunités passionnantes et les parcours gratifiants disponibles dans ce secteur dynamique.

- 300 jeunes femmes ont participé à la Wo'Mines Day.
- 5 femmes bénéficient d'une bourse d'études complète pour un diplôme lié à l'exploitation minière.
- 39 jeunes filles ont reçu des bourses d'études de quatre ans.

Priorité ODD	Objectif ODD	Problématique ESG connexe	Contribution d'Endeavour en 2023
	<p>6.1 D'ici 2030, assurer l'accès universel et équitable de tous à une eau potable et abordable.</p> <p>6b Soutenir et renforcer la participation des communautés locales à l'amélioration de la gestion et de l'assainissement de l'eau.</p>	Gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> Étude de faisabilité sur les infrastructures hydrauliques autour de la mine de Mana. 492 ménages autour de la mine de Sabodala-Massawa reçoivent de l'eau potable via un système solaire. Réhabilitation de deux puits dans des écoles primaires près de la mine de Houndé. Six pompes à eau solaires installées dans les villages autour de la mine de Lafigué.
	<p>7.1 D'ici 2030, assurer l'accès universel à des services énergétiques abordables, fiables et modernes.</p> <p>7.2 D'ici 2030, augmenter considérablement la part des énergies renouvelables dans l'approvisionnement énergétique global.</p>	Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons investi 0,4 million de dollars dans des projets communautaires d'électricité. Lancement de la construction d'une installation solaire et d'un système de batteries dans notre mine de Sabodala-Massawa.
	<p>8.5 Atteindre le plein emploi productif et un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes.</p> <p>8.8 Protéger les droits des travailleurs et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs.</p>	Emploi local Zéro préjudice	<ul style="list-style-type: none"> 94 % de nos employés sont des nationaux. 57 % de nos cadres dirigeants sont originaires d'Afrique de l'Ouest. 11 % de nos employés sont des femmes. 113.386 heures de formation liées à la santé, à la sécurité et aux interventions d'urgence. LTIFR et TRIFR du Groupe inférieurs à la référence du secteur.
	13.1 Renforcer la résilience et la capacité d'adaptation aux risques liés au climat et aux catastrophes naturelles dans tous les pays.	Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Ambition zéro émission nette d'ici 2050. Objectif de réduction de 30 % de l'intensité des émissions d'ici 2030. Intensité des émissions réalisée de 0,604 tCO₂-e/oz, dépassant notre objectif pour 2022.



Les ODD en action

Protéger la biodiversité :

un engagement en faveur des pratiques durables

Chez Endeavour, nous comprenons l'importance cruciale de la protection de la nature. Nous nous engageons à adopter des pratiques minières responsables qui donnent la priorité à la préservation de la biodiversité.

Nous nous sommes engagés à ne pas ouvrir de mines sur des sites classés au Patrimoine mondial de l'UNESCO, afin que ces zones de « valeur universelle exceptionnelle » soient protégées pour les générations futures.

Nous avons des objectifs annuels en matière de réhabilitation et de remise en état des terres. Cela favorise la restauration des habitats naturels et la fermeture responsable des mines. En 2023, 302 hectares ont été plantés et 84 hectares ont été remis en état.

Par l'intermédiaire de notre fondation Endeavour, nous contribuons de façon active au projet de la Grande Muraille Verte au Sénégal, avec la reforestation de 390 hectares, ce qui permet de lutter activement contre la désertification.

Vue d'ensemble

Les principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP)



Nous sommes heureux de confirmer que nous avons reçu une certification externe de conformité aux RGMP pour toutes nos mines.

À propos des RGMP

Les principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP) sont un cadre, introduit par le Conseil mondial de l'or, qui définit des attentes claires pour les clients, les investisseurs et la chaîne d'approvisionnement en or afin de savoir ce qui constitue une extraction d'or responsable.

Élaborés à la suite d'une vaste consultation des parties prenantes, les RGMP sont constitués de 10 principes majeurs et de 51 sous-principes qui traitent toutes les questions environnementales, sociales et de gouvernance cruciales dans le secteur de l'extraction de l'or.

Les RGMP formulent les exigences suivantes pour les entreprises :



S'engager publiquement à se conformer aux RGMP.



Mettre en place des systèmes internes, des procédures et des performances conformes aux RGMP.



Rendre compte publiquement de l'état de conformité aux principes.



Obtenir des certifications indépendantes annuelles sur la conformité aux RGMP tant sur les sites miniers qu'aux autres niveaux de l'entreprise.

➔ Le lecteur trouvera des informations plus détaillées sur la mise en œuvre des RGMP aux pages 110-113 et la certification RGMP à la page 114.



Distinctions et prix en 2023



Sénégal

Gagnant

Prix de la « Meilleure Entreprise Minière de l'année » – Sabodala-Massawa



Côte d'Ivoire

Gagnant

Le Prix d'Excellence des Mines de Côte d'Ivoire 2023 – Ity

Le Trophée de l'Entreprise Inclusive par le FEEF (Forum de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat Féminin)

Prix spécial

« Coaching éthique pour l'assistance sociale en entreprise » – Ity

Distinction

Décerné par l'Association Senior ILT INP-HB pour la promotion des diplômés en logistique – Institut National Polytechnique de Yamoussoukro (ci-dessous)



Burkina Faso

Attribué

Médaille d'honneur des autorités locales – Mana

Gagnant

Entreprises engagées dans la lutte contre le VIH/SIDA et les MST – Mana (pour la deuxième année consécutive)

Meilleur service de santé au travail (SST), décerné par l'Inspection médicale du travail du Burkina Faso – Mana

ESG

Deuxième place

Meilleure entreprise pour l'ESG et le développement durable, Métaux et mines – ESG Investing



Nominé

Meilleur rapport de développement durable, métaux et mines – ESG Investing



Présélectionné

Producteur ESG de l'année – Resourcing Tomorrow Awards



Hawahou Guillaume, vice-président Approvisionnement, Endeavour, et Dominique Kouate, vice-présidente Chaîne d'approvisionnement, Kaydan Groupe.



Nous tenir pour responsable : l'approche ESG d'Endeavour

Carly Leonida de *The Intelligent Miner* s'entretient avec Djarja Traore, Vice-présidente ESG et Chaîne d'approvisionnement



Chez Endeavour, en mettant l'accent sur la responsabilité, l'appropriation partagée et l'apprentissage continu, nous nous efforçons de produire des effets positifs qui profitent à toutes nos parties prenantes."

Le secteur minier a été critiqué pour le « fossé entre la parole et l'action » dans le domaine de l'ESG, c'est-à-dire l'écart entre les engagements pris par les entreprises et les progrès effectivement réalisés. Comment Endeavour y répond-il ?

La responsabilité est au cœur même de tout ce que nous faisons chez Endeavour en étant un Partenaire de confiance, l'un de nos principaux piliers stratégiques. Il est essentiel de gagner la confiance de nos parties prenantes, et nous nous efforçons d'y parvenir en privilégiant une communication ouverte et la transparence dans nos activités. Nous nous fixons également des objectifs, réalistes, mais ambitieux, dans la création de valeur pour les parties prenantes.

Nous nous efforçons de combler le fossé entre les paroles et les actes en

intégrant nos objectifs ESG dans nos plans à long terme et nos processus stratégiques. Nous pensons augmenter nos chances de succès en mettant en œuvre des mesures concrètes dans les activités quotidiennes dans nos mines.

Nous encourageons activement l'appropriation de nos initiatives ESG à tous les niveaux de l'entreprise, afin que chacun se sente investi dans la réalisation de nos objectifs. J'incite nos équipes sur les sites pour qu'elles « fassent en sorte que le paramètre ESG soit au cœur de leur travail. » C'est lorsque tout le monde s'approprie le projet que l'on constate de véritables progrès.

Il est important que nous reconnaissons ouvertement nos échecs et que nous utilisions ces expériences comme des opportunités d'apprentissage. Par exemple, cette année, nous n'avons pas atteint nos objectifs de réduction du paludisme ou du plastique, sur lesquels nous revenons plus en détail dans ce rapport. Ces échecs constituent une occasion d'apprendre et de s'améliorer. Nous analysons les raisons des revers et utilisons ces informations pour affiner nos stratégies et garantir la poursuite des progrès vers nos objectifs ESG, pour le plus grand bénéfice de toutes nos parties prenantes.

Comment relevez-vous des défis interdépendants comme le changement climatique et la perte de biodiversité, tout en soutenant les communautés avec lesquelles vous travaillez ? Donnez-vous la priorité à l'un ou à l'autre, ou les abordez-vous tous en même temps ? Pouvez-vous nous donner un exemple concret de la façon dont vous mettez cela en pratique ?

Nous adoptons une approche holistique, car ces questions sont étroitement liées. Tout ce que nous entreprenons pour la biodiversité ou le climat aura une incidence sur les communautés qui nous accueillent. Aussi devons-nous trouver un moyen de les traiter simultanément si nous voulons garantir un avenir durable pour tous.

Notre participation à des projets de biodiversité et de reforestation illustre parfaitement cette approche.

En soutenant la Grande Muraille Verte au Sénégal, une initiative qui vise à planter un mur d'arbres à travers le continent pour lutter contre la désertification, nous armons directement les communautés locales. Ce sont eux qui sont chargés de la plantation des arbres, et ce sont eux qui bénéficient directement des améliorations environnementales que cela entraînera – amélioration de la qualité des sols, réduction de la désertification et environnement plus sain.

Mais il ne s'agit pas seulement de la terre. Il s'agit de donner du pouvoir aux gens.

Nous pensons que l'éducation, avec un « E » majuscule, est le maître mot pour une réussite à long terme. Notre objectif est de créer des « ambassadeurs » au sein des communautés. Nous fournissons des formations et des ressources afin que les communautés puissent s'approprier ces projets et les poursuivre – avec ou sans nous. Nous organisons des campagnes de sensibilisation pour que les communautés comprennent l'importance de ces initiatives et y participent activement. En favorisant l'appropriation et en dotant les communautés des

connaissances et des compétences nécessaires, nous assurons la pérennité de ces efforts.

“Construire des partenariats locaux forts – l’engagement d’Endeavour en faveur d’un approvisionnement éthique.”

La chaîne d’approvisionnement est au cœur des préoccupations de nombreuses entreprises en matière d’ESG. Pouvez-vous nous parler de l’approche d’Endeavour en matière d’approvisionnement éthique ?

La chaîne d’approvisionnement est ma passion ! Compte tenu des effets positifs potentiels d’un approvisionnement éthique et responsable, il n’est pas surprenant que les chaînes d’approvisionnement minières soient parmi les plus surveillées.

“Renforcer les entreprises locales en mettant l’accent sur le contenu local.”

Nous mettons en œuvre une politique globale de contenu local depuis 2019. Pour nous, mettre l’accent sur le contenu local consiste à développer et à renforcer les entreprises locales dans les pays où nous opérons, parce qu’elles contribuent à l’économie locale par la création d’emplois, les impôts et la croissance. Les résultats parlent d’eux-mêmes : en 2019, nous étions à environ 60-70 % de contenu local, aujourd’hui il représente environ 81 % des dépenses totales du Groupe.

Toutefois, il ne suffit pas d’acheter des produits locaux. Nous nous engageons à renforcer les capacités de nos fournisseurs locaux. Nous proposons des programmes de formation et des ateliers qui vont au-delà des compétences commerciales. Ces programmes couvrent les normes de santé, de sécurité et environnementales (SSE), ainsi que les exigences légales nécessaires. Nous rationalisons également les processus pour permettre aux entreprises locales d’avoir de meilleures chances lors des appels d’offres. Cela implique notamment de simplifier les dossiers d’appel à la concurrence et de les rendre plus complets.

Nous avons présenté notre Code de Conduite Fournisseur, traduit non seulement en français, mais aussi dans les langues locales pour assurer une communication claire.

Notre travail en matière d’approvisionnement éthique et durable est un processus continu. Bien que nous ayons réalisé des progrès considérables, il reste toujours beaucoup à faire. Il ne s’agit pas seulement d’atteindre un certain pourcentage ; il s’agit d’avoir un effet favorable et durable sur les communautés au sein desquelles nous opérons.

Enfin, quelles ont été les principales réalisations d’Endeavour en matière d’ESG au cours de l’année 2023 ?

Si l’on considère l’année 2023, deux initiatives très différentes se distinguent à mes yeux et démontrent selon moi l’étendue et la toute portée de nos initiatives ESG :

“Surmonter tous les obstacles pour maintenir les filles à l’école.”

L’une des campagnes les plus percutantes que nous avons lancées l’année dernière concernait un problème crucial touchant les filles dans les communautés entourant notre mine d’Ity en Côte d’Ivoire : la grossesse chez les adolescentes et son lien avec le taux d’abandon scolaire des jeunes filles.

En partenariat avec une ONG locale respectée, Overcome Women, nous avons cherché à établir un consensus entre les chefs de communauté, les chefs religieux, les familles et les adolescents, filles et garçons, afin d’aborder les normes culturelles, de favoriser la compréhension et de jeter les bases d’un changement, en promouvant l’éducation des filles comme une voie vers un avenir plus radieux.

Les parents ont fait part de leurs propres difficultés, soulignant le besoin de conseils pour aborder ces questions sensibles avec leurs enfants.

La grossesse chez les adolescentes reste un problème complexe qui n’a pas de solution facile. Cependant, grâce à un dialogue ouvert et à une éducation complète, nous pouvons travailler ensemble à l’autonomisation des filles et à la construction d’un avenir meilleur pour tous.

Notre objectif est de reproduire ce programme dans tous nos sites en 2024, en l’adaptant pour répondre aux besoins spécifiques et aux différences culturelles de chaque communauté.

Cette campagne a été incroyablement émouvante. Chaque composante de la communauté a exprimé un fort désir de changement. La campagne a mis en lumière l’importance de l’éducation, non seulement pour les filles, mais aussi pour l’ensemble de la communauté.

“De la mine au tapis rouge – donner aux consommateurs les moyens de faire des choix éclairés.”

La mine Ity d’Endeavour en Côte d’Ivoire a récemment eu son heure de gloire sur le tapis rouge ! Notre or extrait d’une mine dans un cadre éthique a été sublimé par le joaillier ghanéen et britannique Emefa Cole en une magnifique pièce portée par la talentueuse actrice britannique Michaela Coel.

Bien que le faste du tapis rouge ait pu faire rêver, ce qui compte vraiment pour nous, c’est la démarche éthique et durable qui se cache derrière notre or.

Nous nous sommes engagés à mettre en œuvre des pratiques minières responsables qui profitent à nos communautés et à l’environnement. Et c’est une histoire qui vaut la peine d’être racontée, de la mine au tapis rouge et au-delà.

Nous avons rejoint l’initiative « Single Mine Origin » (SMO) pour promouvoir l’importance de savoir d’où provient l’or de votre bijou. En tant que consommateur, imaginez que vous sachiez qu’il a été produit de manière éthique, dans le respect des personnes et de l’environnement. Connaître le contexte peut changer vos habitudes d’achat. En posant les bonnes questions et en ne retenant que l’or d’origine éthique, vous pouvez faire un choix conscient. Cherchez le QR code – c’est une fenêtre sur l’histoire de votre or.

Nous avons invité une équipe SMO à visiter notre mine d’Ity. Ils ont visité nos écoles, nos projets communautaires et se sont entretenus avec nos employés. Cette visite leur a permis de comprendre l’ensemble de notre processus – de la transformation des matières premières en or au respect des droits de l’homme, au soutien des communautés locales et au versement de salaires équitables.

“Nous pensons qu’il est important que le consommateur soit informé.”

Cadre et gouvernance ESG

Le succès et la viabilité à long terme de notre entreprise nécessitent une gestion responsable de notre impact sur l'environnement, un permis d'exploitation solide et des pratiques commerciales éthiques. L'attention portée par Endeavour aux questions ESG doit bénéficier à toutes les parties prenantes, nos employés et prestataires, nos pays et communautés d'accueil, nos fournisseurs et actionnaires.

Notre Conseil d'administration est collectivement responsable de la stratégie, des priorités et des performances ESG de l'entreprise dans l'ensemble de ses activités, y compris la surveillance de tous les risques et opportunités liés au développement durable.

► Veuillez vous reporter à notre [rapport annuel 2023](#) et à notre [centre de données ESG pour la Publication GRI 2 Gouvernance \(2.9–2.21\)](#).

Le Comité environnemental, social et de gouvernance du Conseil d'administration (Comité ESG) aide le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'ESG. Cette approche définie et codifiée structure la manière dont nous gérons ces questions d'importance stratégique et garantit la responsabilité de tous dans toutes nos activités.

Le Comité ESG supervise et conseille le Conseil d'administration et les cadres dirigeants dans le domaine du développement et la mise en œuvre des initiatives ESG de l'entreprise, notamment les politiques, les systèmes de conformité et les processus de suivi, afin de s'assurer que l'entreprise agit et rend compte d'une manière conforme aux meilleures pratiques de l'industrie minière et en tenant compte de ses engagements en tant que membre du Conseil mondial de l'or. Le Comité ESG se réunit au moins une fois par trimestre et reçoit régulièrement des informations de notre Comité de pilotage ESG (ESG SteerCo) au niveau exécutif sur les risques et les opportunités liés au développement durable.

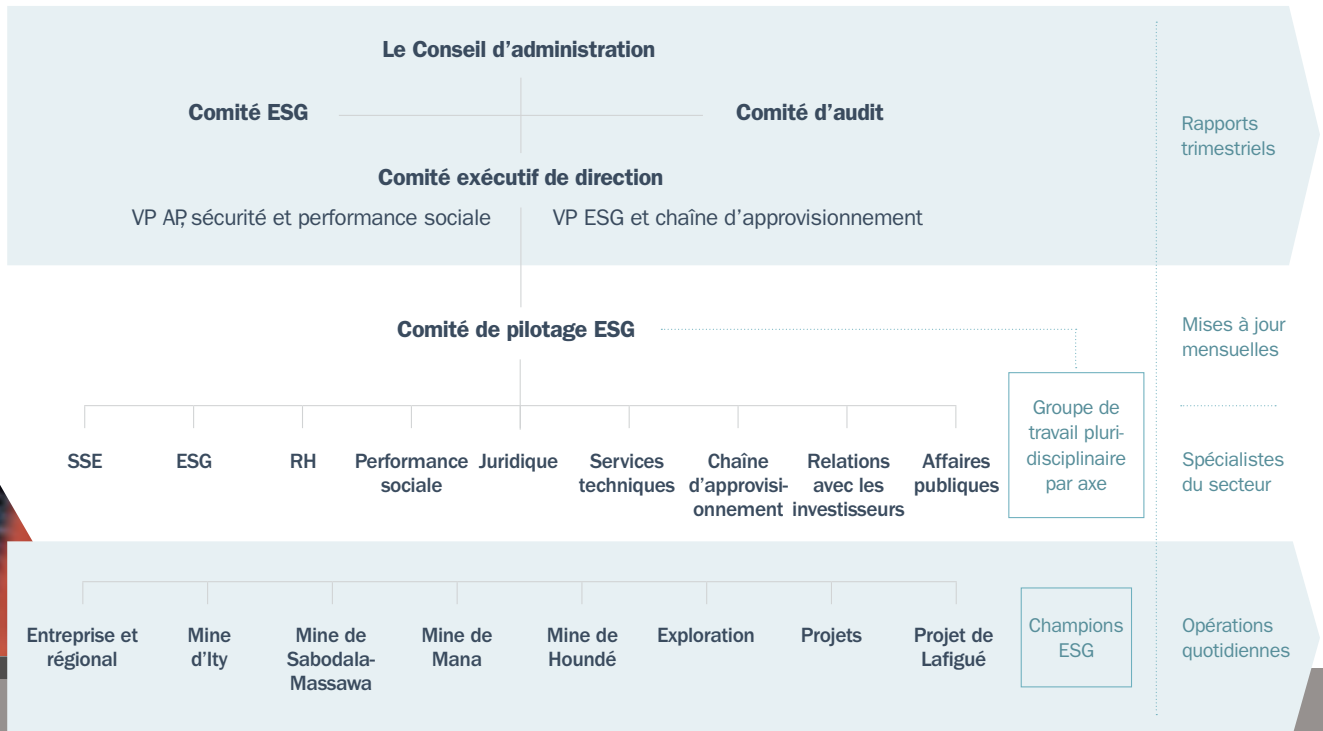
Le Conseil d'administration est assisté par le Comité de pilotage ESG (ESG SteerCo). Ce dernier est composé du Directeur Général, du directeur financier, du directeur des opérations, du vice-président ESG et chaîne d'approvisionnement, du vice-président RH et communication,

du vice-président affaires publiques, sécurité et performance sociale, et du vice-président finances d'entreprise et affaires juridiques, ainsi que de représentants clés des services techniques, du développement durable, de la performance sociale, SSE et des relations avec les investisseurs.

Le Comité de pilotage ESG se réunit une fois par trimestre et surveille et examine nos actions, objectifs et performances ESG. De là, la responsabilité est répercutée par les cadres vers le niveau opérationnel où chaque mine est responsable de la mise en pratique quotidienne et travaille avec les fonctions de soutien du Groupe pour contribuer à une bonne exécution.

Compte tenu du secteur dans lequel nous opérons, Endeavour dispose également d'un Comité technique, de sécurité et de santé qui aide le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en ce qui concerne les questions techniques, de sécurité et de santé spécifiques.

Cadre de gouvernance



Expertise du Conseil d'administration



	Alison Baker	Patrick Bouisset	Ian Cockerill	Cathia Hall-Lawson	Livia Mahler	Sakhila Mirza	Naguib Sawiris	Srinivasan Venkatakrishnan	Tertius Zongo
Stratégie et leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Métaux et mines	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Directeur Général/Président			✓		✓		✓	✓	✓
Activités internationales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Expérience de l'Afrique de l'Ouest	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Gouvernance/Conseil d'administration	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Opérations et exploration		✓	✓		✓		✓	✓	
Santé, sécurité, développement durable	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Finance et comptabilité	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Fusions et acquisitions	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
RH et rémunérations	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques et conformité	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Politique publique				✓		✓			✓
Indépendance	✓			✓	✓	✓		✓*	✓

* Indépendant sur nomination

Notre cadre ESG

Nous identifions nos problèmes les plus importants en termes de développement durable et mettons en œuvre des pratiques de gestion de classe mondiale pour gérer les risques et opportunités associés à chaque problème. Cette démarche est intégrée au processus de gestion des risques d'Endeavour, qui est présenté en détail dans le **rapport annuel 2023 d'Endeavour**. Cette approche est appliquée tout au long des cinq étapes du cycle de vie d'une mine, de l'exploration à la production et, enfin, à la fermeture.



Mise en œuvre des politiques et des partenariats

Nos engagements ESG sont traduits dans un ensemble de politiques applicables à l'échelle mondiale qui sont éclairées par les meilleures pratiques internationales et les ciblent. Nos politiques sont révisées au moins une fois par an et validées par le Conseil d'administration.



Mettre en place la bonne gouvernance

Nous allions la supervision par le Siège avec un encadrement au niveau des sites. Notre Comité de pilotage ESG est responsable du développement et de la bonne mise en œuvre de notre stratégie ESG, sous la supervision et avec le soutien du Comité ESG du Conseil d'administration.



Systemes et normes

Nous avons mis en place des systèmes de gestion solides qui alignent nos activités sur les meilleures pratiques internationales. Nous suivons un certain nombre de cadres de reporting ESG reconnus au niveau mondial, notamment les normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI) (2021), y compris la norme relative au secteur minier, les exigences du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (Task Force for Climate-Related Financial Disclosures – TCFD) et le Mécanisme de reporting sur l'approvisionnement local dans le secteur minier (MRAL).

Nous continuons également à mettre en œuvre les principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP) du Conseil mondial de l'or et, en janvier 2024, nous avons été parmi les premiers à adopter les normes de la nouvelle Task Force for Nature-Related Financial Disclosures (TNFD).

Nous sommes membres du Pacte mondial des Nations unies, de l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE), des Principes d'autonomisation des femmes et de l'initiative « Single Mine Origin » (SMO). Nous poursuivons également notre demande d'adhésion à la Voluntary Principles Initiative (VPI) et sommes devenus un membre engagé en mai 2023 dans le cadre de ce processus. Nous espérons devenir membres à part entière en 2024.



Mesures et objectifs

Nous disposons d'une série d'objectifs et d'indicateurs de performance clés pour contrôler les risques et les opportunités associés, et pour mesurer et améliorer sans cesse nos performances ESG. Les objectifs sont fixés par le Conseil d'administration et font l'objet d'un suivi permanent, ainsi que d'un rapport externe chaque année. Ce rapport détaille nos progrès par rapport à nos objectifs pour 2023 et définit ceux de 2024. Il montre également à quel point nos objectifs s'alignent sur les ambitions des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Nos objectifs en matière de développement durable sont également intégrés dans les plans d'intéressement du Groupe, tant à court terme (annuel) qu'à long terme (trois ans).



Reporting

Nous suivons les progrès et contrôlons les risques et les opportunités majeurs liés au développement durable à l'aide d'un large éventail d'indicateurs clés de performance (ICP) et nous fixons des objectifs annuels, à moyen et à long terme afin d'améliorer sans cesse nos performances ESG. Un certain nombre de ces indicateurs clés de performance et de ces objectifs sont alignés sur les ambitions des objectifs de développement durable des Nations unies. Chaque année nous rendons compte à nos parties prenantes de nos activités, de notre impact et de nos performances, et parlons fréquemment des progrès accomplis avec nos employés, les investisseurs, nos parties prenantes dans les pays et les agences de notation ESG lors de réunions dédiées, de présentations publiques ou de la publication des résultats trimestriels.

Cadre et gouvernance ESG

La rémunération des dirigeants est liée à des objectifs ESG mesurables

Nous avons des objectifs ESG clairs et mesurables qui font partie de notre plan d'intéressement à court terme (STIP) et de notre plan d'intéressement à long terme (LTIP) et nous les comparons à nos performances annuellement.

Nous estimons qu'il s'agit d'un élément fondamental pour parvenir à une approche intégrée de la gestion et de la gouvernance ESG et d'un outil essentiel pour doper les performances et accélérer la mise en œuvre de notre stratégie ESG. Pour en savoir plus sur notre politique de rémunération, consultez notre **rapport annuel 2023** [📄](#) aux pages 154-155.

Performances ESG STIP 2023

Indicateur ¹	Pondération (%)	Seuil	Cible STIP	Maximum	Ch. réels	% réalisé
ESG – RGMP	7.5 %	Une autre mine conforme à 100 %	Deux autres mines conformes à 100 %	Toutes les mines conformes à 100 %	Max	12.5 %
ESG – Recrutement de femmes	7.5 %	12.5 %	15 %	20 %	21 %	12.5 %
Sécurité (décès = zéro)	15 %	TRIFR en ligne avec 2022 (y.c. les projets) à 0,88	Diminution de 5 % du TRIFR (y.c. les projets)	Diminution de 10 % du TRIFR (y.c. les projets)	0,89	0.0 %

Performances ESG STIP 2024

Indicateur ¹	Pondération (%)	Seuil	Objectif	Maximum
Infections paludéennes	7.5 %	Taux d'infection de (325/1.000) par employé	Taux d'infection de (300/1.000) par employé	Taux d'infection de (275/1.000) par employé
Réduire la consommation de plastique ²	15 %	Réduire de 60 %	Réduire de 65 % + réaliser une étude de faisabilité sur un projet de recyclage	Réduire de 70 % + réaliser une étude de faisabilité sur un projet de recyclage
Sécurité (décès = zéro)	15 %	Aucun événement environnemental majeur + moyenne TRIFR du Groupe en 2023 et 2024 inférieure à la médiane du groupe de référence.	Seuil et toutes les équipes d'intervention d'urgence des sites se qualifient et participent à la compétition en sauvetage minier 2024.	Objectif + réalisation de 6 inspections « un Leadership Visible »

Acquisition des droits LTIP 2021

Le résultat de l'acquisition début 2024 de l'attribution LTIP 2021 a été de 125 % du montant cible initial de l'attribution, ce qui représente le résultat maximum. L'attribution de 2021 a été faite dans le cadre des pratiques de rémunération antérieures qui étaient en place avant la cotation à Londres.

Indicateur	Pondération (%)	Seuil	Maximum	Ch. réels	% réalisé	Discretionnaire ou ajusté en fonction des objectifs ?
ESG	12.5 %	Réduction des émissions de carbone et installation solaire		Réalisé	12.5 %	N

Objectifs ESG du LTIP

Période		Seuil	Objectif	Maximum
2022–2024	Remplacer les générateurs diesel par une énergie renouvelable équivalente	Remplacement de 25 % de la capacité utilisée	Remplacement de 50 % de la capacité utilisée	Remplacement de 75 % de la capacité utilisée
	Toutes les installations de stockage des résidus (TSF) sont conformes aux normes internationales dans les exploitations existantes	Conforme	Conforme	Conforme
2023–2025	Certifications ISO 14001/45001	Conforme à 80 %	Conforme à 90 %	Conforme à 100 %
	Réduction de l'intensité des émissions ³	<625 kg CO ₂ /oz	<600 kg CO ₂ /oz	<575 kg CO ₂ /oz
2024–2026	Comblent l'écart relatif à l'évaluation TNFD sur la biodiversité	50 %	55 %	60 %
	Protéger et préserver		+ 1.800 hectares	+ 1.800 hectares
	Réhabilitation progressive			+ 300 hectares

1 TSF – un événement à déclarer justifiant une divulgation publique se traduirait par un zéro en termes d'ESG.

2 Réduire la consommation de bouteilles en plastique à usage unique sur nos sites miniers par rapport à l'année de référence 2022.

3 Sur la base du portefeuille 2022 (périmètre 2 basé sur la localisation).

Vue d'ensemble

Collaborations avec nos parties prenantes

Nous avons identifié sept groupes de parties prenantes clés en fonction de leur importance pour Endeavour et de l'influence qu'ils exercent sur nos activités.

➔ Reportez-vous à la déclaration d'Endeavour au titre de l'article 172 dans le rapport annuel 2023 [🔗](#) pour mieux comprendre comment notre Conseil d'administration prend en compte les intérêts de toutes les parties prenantes lorsqu'il détermine la stratégie et les objectifs du Groupe.



Comprendre les préoccupations et les besoins des parties prenantes et y répondre efficacement

Des relations solides et mutuellement respectueuses avec notre groupe diversifié de parties prenantes sont essentielles au succès et aux performances de notre entreprise.

Nous privilégions un dialogue ouvert, respectueux et régulier avec ces parties prenantes pour prendre des décisions plus éclairées, promouvoir des résultats mutuellement bénéfiques et gérer les risques liés à nos activités.

Nous nous efforçons de tenir compte de la dimension culturelle dans toutes nos collaborations et avons effectué des évaluations auprès de nos parties prenantes sur tous nos sites. Ces évaluations ont confirmé l'absence de groupes autochtones dans les régions où nous opérons, conformément à la définition des populations autochtones de la Norme de performance 7 de l'IFC.

Nous présentons des exemples de collaborations avec nos parties prenantes aux pages 56 à 59 et examinons tout au long du présent rapport comment ces collaborations ont influencé notre stratégie et nos initiatives.

Nous présentons également quelques exemples précis ci-dessous :

Employés

L'enquête spécifique que nous avons menée en 2023 nous a permis de cerner les préoccupations et les questions spécifiques qui sont importantes pour les femmes travaillant chez Endeavour (plus de détails à la page 50). À la suite des commentaires reçus, nous mettons en œuvre un certain nombre d'initiatives, notamment une révision complète de notre politique de maternité afin de soutenir les employées tout au long de leur grossesse et de leur maternité, une sensibilisation de nos collaborateurs aux questions de santé publique et la lutte contre le harcèlement psychologique et les stéréotypes liés au genre.

Un élément clé de notre approche de la santé et de la sécurité est la communication avec les employés, par le biais de canaux tels que le quart d'heure sécurité au début de chaque rotation, les visites « un Leadership Visible » et la visite du Directeur Général. Ils permettent aux employés de discuter des défis auxquels ils sont confrontés dans leur travail quotidien et d'échanger avec nos équipes de direction. À titre d'exemple de modifications apportées à la suite des commentaires reçus, nous avons mis en place un piège à poussière à Sabodala-Massawa pour contrôler la poussière sur la route de transport et nous avons également introduit un nouveau type de chaussures de sécurité pour les soudeurs à Houndé.

Communautés

Les consultations avec les communautés sont fondamentales pour éclairer notre approche dans différents domaines, mais plus particulièrement dans les projets de réinstallation et de restauration des moyens de subsistance. Ces projets sont soigneusement planifiés en concertation avec les parties prenantes locales et, en particulier, avec les membres des communautés concernées (pour plus de détails, reportez-vous à la page 60).

La grossesse chez les adolescentes a été identifiée comme un problème communautaire majeur dans notre processus de collaboration, ce qui a conduit à une campagne de sensibilisation spécifique menée par Endeavour avec le soutien de l'ONG Overcome Women près de notre mine d'Ity en 2023 (cf. page 68).

Fournisseurs et gouvernement

La stratégie de contenu local d'Endeavour s'appuie sur une relation dynamique avec les entreprises locales, le ministère des Mines de nos pays d'implantation, ainsi que d'autres responsables et autorités clés. Grâce à des initiatives telles que les journées portes ouvertes pour les fournisseurs et la nomination de « champions du contenu local » sur nos sites, nous sommes en mesure d'identifier les fournisseurs locaux existants et de comprendre les problèmes qu'ils rencontrent et que nous pouvons aider à résoudre, stimulant ainsi la croissance économique pour nos communautés d'accueil (cf. pages 70-73).

Collaborations avec nos parties prenantes

Parties prenantes	Comment nous collaborons	Exemples de collaborations en 2023
Employés et syndicats 	<p>Consignes de sécurité, programmes de bien-être des employés, convention collective et/ou négociations de contrats, révisions et évaluation des performances, programmes de formation et de développement, réunions publiques du Directeur Général et des cadres dirigeants, canaux de communication des employés, ligne téléphonique de lancement d'alertes, politiques et normes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campagnes de sécurité, y compris protection des mains et des doigts, premiers secours, interventions d'urgence, sécurité comportementale, formation à la manutention manuelle, travail en hauteur, gestion de la fatigue, sécurité incendie, identification des dangers et cours d'évaluation des risques. • Outils d'observation préventifs de la sécurité, tels que : l'observation des tâches planifiées et l'observation des actions sûres. • Des dépistages médicaux volontaires ont été proposés, et plus de 2.500 travailleurs ont été dépistés pour une série de maladies, dont le diabète, l'hépatite B et la tension artérielle. • Campagnes de sensibilisation à la santé et au bien-être, notamment sur le paludisme, le cancer du sein et de la prostate, le VIH/sida et la prévention des infections. • Enquêtes sur l'engagement des employés, y compris notre première enquête sur l'engagement des femmes. • Les membres du Conseil d'administration ont visité notre prochaine mine, Lafigué, qui est en cours de construction. • Participation aux Mining Olympiades en Côte d'Ivoire pour favoriser le développement de l'esprit d'équipe et l'élargissement des réseaux et de la coopération dans le secteur. • 38 employés à haut potentiel ont participé à notre Programme annuel de développement des Cadres. • Réunion avec nos employés au Burkina Faso pour les informer de la vente de Wahgnion et Boungou. • Organisation d'une réunion entre les délégués syndicaux de toutes nos mines au Burkina Faso et la direction du site pour négocier des accords sur les salaires et les conditions de travail, et pour discuter de changements importants sur le lieu de travail et des principales préoccupations des employés. • Réunions mensuelles avec les syndicats et les délégués du personnel d'Ity, et révision des conventions collectives, qui interviennent tous les trois ans.
Communautés 	<p>Réunions régulières avec les parties prenantes de la communauté, participation aux évaluations de l'impact environnemental et social (EIES), aux auditions et consultations publiques, aux mécanismes de règlement des griefs, aux comités de réinstallation, aux événements culturels et sportifs locaux, aux campagnes de sensibilisation à la santé de la communauté, aux visites de sites miniers, journaux, radio, télévision et les rapports annuels sur le développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution de 11,9 millions de dollars au Fonds minier de développement local au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire. • Investissement de 4,0 millions de dollars dans des projets communautaires locaux. • Nous avons organisé 223 réunions officielles de collaboration communautaire et 1.785 réunions informelles dans l'ensemble de nos mines. • En 2023, nous avons enregistré 144 nouvelles réclamations. Les principales concernaient l'inondation des exploitations agricoles, l'impact de la poussière sur les cultures le long de certaines routes communautaires, et les rémunérations liées à l'acquisition de terres. • Diffusion de la nouvelle procédure de gestion des plaintes des communautés auprès des parties prenantes internes et externes dans nos mines de Sabodala-Massawa et Lafigué. • Achèvement de la réinstallation des villages de Sabodala et Madina Sabodala. • Financement de cours d'alphabétisation pour adultes et d'un programme de formation professionnelle pour 150 jeunes dans notre mine de Lafigué. • Organisation de campagnes communautaires de sensibilisation à la sécurité et à la santé, notamment en ce qui concerne la sécurité des motos, le paludisme, le VIH/SIDA et le cancer du sein. • Financement d'un programme de chimioprévention du paludisme en collaboration avec le centre de santé communautaire de Sabodala. • Tenue de réunions trimestrielles avec les parties prenantes locales sur l'avancement de la construction de la mine de Lafigué. • Organisation d'une activité de sensibilisation de 15 jours avec les parties prenantes impliquées dans l'ASGM dans la région de Tanda, en Côte d'Ivoire, afin de les informer des effets néfastes de l'ASGM sur les communautés locales et l'environnement.



Notre engagement envers la collaboration avec les parties prenantes est fondamental si nous voulons construire un avenir durable pour notre entreprise et les communautés dans lesquelles nous opérons.

Collaborations avec nos parties prenantes

Parties prenantes	Comment nous collaborons	Exemples de collaborations en 2023
Fournisseurs et prestataires 	Politiques et normes, processus d'évaluation des fournisseurs, processus de contrats d'approvisionnement, réunions, mécanisme de résolution des plaintes, établissement de relations par le Groupe et les équipes achats au niveau des sites et réunions sur la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • 81 % du budget total des achats sont dépensés auprès des fournisseurs nationaux. • 32 % des achats sont effectués auprès de fournisseurs nationaux et locaux. • Achèvement du rapport d'audit du Groupe sur les pratiques en matière de contenu local, dans le cadre de notre engagement continu et croissant à développer des champions locaux. • Développement et suivi d'indicateurs clés de performance mensuels pour les fournisseurs nationaux afin de renforcer notre reporting et notre transparence. • Réunions mensuelles sur site avec les principaux sous-traitants afin d'évaluer les performances et la conformité avec les politiques d'Endeavour, notamment en lien avec le Code de conduite des fournisseurs. • Réalisation d'audits de gestion SSE et d'évaluation et de contrôle des risques sur le lieu de travail pour les prestataires nouvellement mobilisés sur le site. • Nous avons organisé des réunions de direction annuelles avec des fournisseurs stratégiques afin de discuter de partenariats à moyen et à long terme. • Nous avons organisé des visites pour les fournisseurs en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Sénégal pour renforcer notre partenariat avec des fournisseurs nationaux clés. • Présentation de notre stratégie d'achats locaux à nos ministères de tutelle au Burkina Faso, au Sénégal et en Côte d'Ivoire. • Échanges avec la Banque africaine de développement pour étudier l'élaboration d'un plan de renforcement des capacités des fournisseurs. • Signature d'un protocole d'accord avec Ecobank pour apporter un soutien financier, pouvant aller jusqu'à 125 millions de dollars, en faveur d'initiatives de contenu local en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Sénégal. • Participation à des réunions et à des séances avec le Groupement Professionnel des Miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI) pour discuter des propositions de mise à jour de la loi sur le contenu local en Côte d'Ivoire. • Participation à des réunions à la Chambre des Mines du Burkina Faso afin d'échanger sur les questions liées à la chaîne d'approvisionnement et d'adopter une approche sectorielle.
Investisseurs 	Dépôts réglementaires, communiqués de presse, rapports annuels et trimestriels, assemblée générale annuelle, réunions d'investisseurs, conférences, visites de sites, site Web, rapports annuels sur le développement durable et communications par courrier électronique et par téléphone	<ul style="list-style-type: none"> • Échanges avec 98 % de notre registre d'actionnaires institutionnels actifs en 2023 pour fournir des mises à jour sur les performances de l'entreprise. • Participation à 25 conférences et à plus de 400 réunions d'investisseurs, comprenant des présentations, des discussions informelles, des réunions de groupe et des réunions individuelles avec des actionnaires actuels et potentiels. • Webcasts trimestriels après la publication des résultats, avec des questions-réponses pour les analystes et les investisseurs. • L'AGA a permis aux actionnaires de rencontrer les membres du Conseil d'administration et d'échanger avec eux.
Associations professionnelles 	Réunions formelles, correspondance et événements	<ul style="list-style-type: none"> • Participation active aux Chambres des Mines du Sénégal, de Côte d'Ivoire et du Burkina Faso, avec une représentation d'Endeavour aux conseils d'administration. • Nous avons assumé la Présidence de l'Association He4She en Côte d'Ivoire pour promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur minier; parmi ses activités, citons le lancement d'une étude majeure qui permettra de développer un outil de suivi et d'évaluation sensible au genre – le Baromètre du genre – pour le secteur minier ivoirien. Cet outil permettra d'évaluer la représentation des sexes dans le secteur et d'aider les sociétés minières à améliorer la diversité des genres dans leurs activités. • Participation aux Chambres des Mines de Côte d'Ivoire pour la révision du code minier, dont l'adoption est prévue en 2024, ainsi que pour l'adoption de la loi sur le contenu local. • Soutien financier de Women in Mining Senegal. • Participation à la conférence mondiale ITIE 2023 qui s'est tenue au Sénégal. • Participation à l'atelier de lancement de la plateforme régionale pour le développement de la région de Kédougou au Sénégal.

Parties prenantes	Comment nous collaborons	Exemples de collaborations en 2023
		<ul style="list-style-type: none"> • Soutien financier à la Coalition des syndicats du secteur éducation-formation (COSEF) à Kédougou dans le cadre des activités de lutte contre les violences basées sur le genre au Sénégal. • Soutien financier au collectif de filles de Khossanto pour soutenir leur travail de lutte contre les mariages précoces. • Réunions avec le Gouvernement du Burkina Faso au sujet des réformes minières et la sécurité par l'intermédiaire de la Chambre des mines.
Organismes publics et réglementaires 	Réunions, réunions du conseil d'administration des filiales locales, visites et inspections de sites, accueil et participation à des réunions gouvernementales ou du secteur privé et participation à des conférences nationales et internationales sur l'exploitation minière	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution d'un montant total de 659 millions de dollars aux gouvernements hôtes du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal. • Présentation des rapports 2022 sur le développement durable et sur la contribution économique et fiscale aux principaux ministères, ainsi qu'aux autorités locales, aux dirigeants communautaires, aux ONG et aux fournisseurs au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. • Poursuite de la collaboration avec le Gouvernement de Côte d'Ivoire sur la convention minière pour le projet de développement de Lafigué. • Collaboration avec la Banque mondiale, le Conseil mondial de l'or et le Gouvernement de la Côte d'Ivoire au sujet de la formalisation de l'ASGM. • Collaboration avec les autorités environnementales en Côte d'Ivoire pour obtenir des autorisations concernant la mine de Lafigué, en cours de construction, et le nouveau projet de broyeur à Ity, ainsi que l'exportation de concentré de cuivre du projet Recyn à Ity. • Collaboration avec le Gouvernement sénégalais pour finaliser la fusion de Sabodala et Massawa, décret annoncé le 23 décembre 2023. • Réunion avec le directeur des impôts du Sénégal pour discuter des principales questions fiscales auxquelles est confrontée l'industrie minière. • Discussion avec l'administration sénégalaise sur les modalités pratiques de mise en œuvre de la réglementation sur le contenu local. • Participation à l'atelier de partage de la nouvelle loi sur le contenu local organisé par le ministère sénégalais de l'Industrie et des Mines. • Participation à des ateliers et à des séminaires concernant les changements proposés dans le nouveau code minier du Burkina Faso. • Signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'Énergie et le ministère de l'Action humanitaire pour la fourniture de 1 million de dollars visant à soutenir les personnes déplacées à l'intérieur du Burkina Faso. • Réunion avec les autorités sanitaires du Burkina Faso pour coordonner nos efforts contre des maladies telles que le paludisme, la dengue et le VIH/sida. Notre mine de Mana a été récompensée pour la deuxième année consécutive pour sa campagne de lutte contre le VIH. • Visite de notre mine de Houndé avec les ministres des Mines et de la Sécurité du Burkina Faso. • Organisation d'une table ronde réunissant toutes les délégations ministérielles du Burkina Faso, de Côte d'Ivoire, du Sénégal et de la Guinée lors de la plus grande conférence minière d'Afrique. • Réunions avec les représentants du Gouvernement burkinabé et les parties prenantes pour les informer de la vente des mines de Wahgnion et de Boungou afin de s'assurer de l'engagement à exploiter les mines dans le meilleur intérêt des employés et des parties prenantes locales.
Organisations non gouvernementales 	Réunions, correspondance, conférences, forums sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), tables rondes et partenariats stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration avec des organisations de la société civile du Burkina Faso pour partager les meilleures pratiques et expliquer les effets favorables d'Endeavour sur le pays. • Partenariat avec Plastic Odyssey et l'agence ivoirienne AIVP pour nos campagnes « Vers zéro plastique », qui comprennent des actions de sensibilisation et des nettoyages de plages. • Partenariat avec ASERGMV sur un projet de reboisement pour la Grande Muraille Verte au Sénégal. • Partenariat avec l'agence gouvernementale SODEFOR et la Fondation YeS pour la conservation et le reboisement des forêts classées en Côte d'Ivoire. • Formalisation de notre partenariat de formation avec des universités sénégalaises réputées : ENSMG (École nationale des mines et de la géologie), ISE (Institut des sciences de l'environnement), département de géologie de l'UCAD (Université Cheick Anta Diop).

Vue d'ensemble

À propos de ce rapport

Ce rapport a été préparé conformément aux normes de reporting en matière de développement durable (2021) du Global Reporting Initiative (GRI), notamment la GRI 14 : Secteur minier 2024. Il a été certifié par rapport aux indicateurs clés de performance.

(Veuillez vous reporter aux pages 108-109 pour le rapport de l'équipe de certification.)

Le rapport est également conforme aux exigences du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), du Groupe de travail sur la publication d'informations financières liées au climat (TCFD) et du mécanisme de reporting sur l'approvisionnement local (MRAL). Nous continuons également à mettre en œuvre les Principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP) du Conseil mondial de l'or (WGC) (voir pages 110-113).

Toutes les données financières sont indiquées en dollars américains, sauf indication contraire. Les références à « Endeavour », « l'Entreprise », « le Groupe », « nous » et « notre » ou « nos » désignent Endeavour Mining PLC et/ou ses filiales. Le présent rapport doit être lu conjointement aux fiches d'information sur notre approche de gestion sur les principaux enjeux ESG et notre centre de données ESG, qui comprend un index de contenu GRI complet pour ce rapport. Ils sont disponibles dans notre [centre de rapports ESG](#). Toutes les politiques d'Endeavour qui sous-tendent le présent rapport sont également disponibles sur notre [site Web](#). Veuillez également prendre note de notre mise en garde à la page 115.

Portée et limite

Le Rapport de développement durable se centre sur les mines d'Endeavour opérationnelles en 2023 : Houndé, Ity, Mana et Sabodala-Massawa. Les mines de Boungou et de Wahgnion ont été cédées le 1er juillet 2023. Lorsque cela est important pour nos performances en matière de développement durable, nous communiquons également des informations sur les propriétés auxiliaires telles que les bureaux régionaux et les bureaux d'entreprise, les projets de développement et les sites d'exploration. Sauf indication contraire, les données incluent toutes les entités couvertes par les états financiers d'Endeavour. Endeavour inclut des informations sur les effets de chaque problématique de développement durable dans les fiches sur l'approche de gestion ESG.

Endeavour a établi un rapport conformément aux normes GRI pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, et fournit des données comparatives pour 2022 et 2021. Le portefeuille opérationnel d'Endeavour s'étant considérablement étoffé ces dernières années, les données pour 2018 et 2019 ne sont plus comparables.

Toutes les informations rapportées sont à jour au 31 décembre 2023, sauf indication contraire. Le rapport a été préparé en collaboration avec des spécialistes ESG externes et indépendants. Il a été examiné par le comité de direction d'Endeavour, le comité ESG du Conseil d'administration et approuvé par le Conseil d'administration.

Ajustements

Nous continuons d'améliorer nos systèmes et processus de collecte de données, ce qui peut entraîner des ajustements des données précédemment communiquées. Ces ajustements sont indiqués dans les notes de bas de page ou dans les informations correspondantes.

Changements significatifs dans le périmètre du rapport

Notre rapport de 2020 a analysé les mines d'Agbaou, d'Ity, de Houndé, de Karma, de Boungou et de Mana et en a rendu compte. En 2021, nous avons cessé l'exploitation d'Agbaou et acquis les actifs de Sabodala-Massawa et de Wahgnion dans le cadre de la transaction avec Teranga Gold Corporation. En mars 2022, nous avons vendu la mine de Karma, de sorte que les données pour Karma ont été exclues du rapport 2022. Le 1er juillet 2023, nous avons cédé les mines de Boungou et de Wahgnion. Nous avons inclus leurs données semestrielles de performance pour 2023 en ce qui concerne les émissions et l'énergie uniquement, sinon elles ont été exclues.

Notre ESG Reporting Suite

Ce rapport sur le développement durable fait partie de notre [ESG Reporting Suite annuelle](#), qui est disponible sur notre [site Web](#) et qui comprend :

- des fiches d'information sur l'approche de gestion ESG,
- le centre de données ESG,
- une déclaration sur l'esclavage moderne,
- le rapport Conflict-Free Gold,
- le rapport de contribution économique et fiscale.





Chaque année, nous visons à renforcer notre engagement en matière d'ESG et à améliorer la clarté avec laquelle nous rendons compte de notre approche et de nos performances.

Vue d'ensemble

Nos problématiques ESG

L'analyse de matérialité

Pour être certains de faire une bonne analyse des questions liées au développement durable susceptibles d'avoir un impact sur nos activités et notre capacité à créer de la valeur à long terme pour nos parties prenantes, nous procédons régulièrement à des évaluations de la matérialité de ces questions. Ces évaluations nous permettent d'identifier et d'évaluer ces enjeux, et de prendre en compte les contributions de nos collaborateurs et celles de nos parties

prenantes externes pour trouver des problématiques importantes communes. Pour déterminer ces dernières, notre processus comprend une consultation, une enquête, une analyse et une validation, le comité ESG du conseil d'administration approuvant en dernier ressort les thèmes importants retenus. Notre dernière évaluation, conforme aux nouvelles normes universelles GRI en matière de double matérialité, a été réalisée au cours du premier trimestre 2023.

Nous avons reçu plus de 200 réponses de nos employés, de nos équipes dirigeantes, des membres des communautés locales, des fournisseurs, des représentants locaux des gouvernements d'accueil, des organisations non gouvernementales et des investisseurs. Nous prévoyons de réaliser notre prochaine évaluation de matérialité au cours du second semestre 2024 afin d'inclure les parties prenantes de notre nouvelle mine, Lafigué, en Côte d'Ivoire.

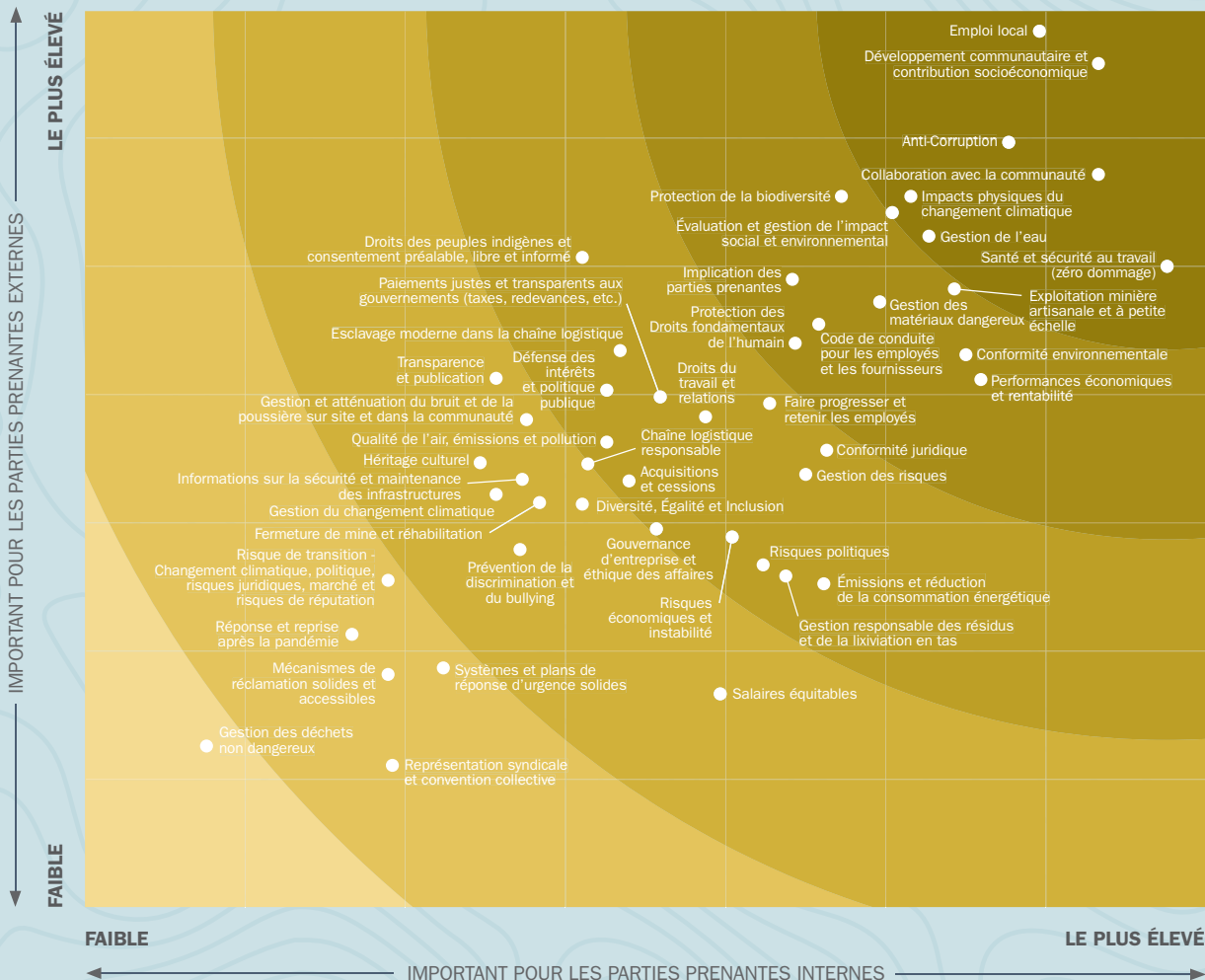
Grille de matérialité

Problématiques ESG prioritaires









- L'emploi local
- Le développement de la communauté
- La collaboration avec la communauté
- La lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- Zéro préjudice (santé et sécurité)
- Évaluations de l'impact environnemental et social (EIES)
- La bonne gestion de l'eau
- Le changement climatique

Points de priorité élevée à moyenne

- Le Code de conduite pour les employés et les fournisseurs
- La gestion de la biodiversité et l'utilisation des terres
- L'exploitation minière artisanale et à petite échelle (ASGM)
- Les performances économiques
- La gestion des matériaux dangereux
- La conformité environnementale
- La collaboration avec les parties prenantes
- La protection des Droits de l'homme



Our material issues

Indicateur	Aspect	Matérialité	En savoir plus
GRI 202	Emploi local 	<p>Impact : apporter des avantages, notamment un emploi significatif à nos communautés hôtes afin de construire et renforcer notre licence sociale d'exploitation.</p> <p>Financier : modéré – une incapacité à garantir la licence sociale pourrait influencer les opérations et mener à des arrêts. Employer des personnes issues des communautés locales nous aide aussi à opérer avec une structure de coûts efficace.</p>	➔ Pages 40-51
GRI 203	Développement de la communauté 	<p>Impact : apporter des avantages, notamment un développement socio-économique à nos communautés hôtes afin de construire et renforcer notre licence sociale d'exploitation.</p> <p>Financier : mineur – modéré – une incapacité à garantir un solide licence sociale d'exploitation pourrait influencer les opérations et mener à des arrêts de travail.</p>	➔ Pages 62-73
	Collaboration avec la communauté 	<p>Impact : Une implication réelle dans nos communautés hôtes est essentielle pour comprendre leurs besoins, leurs préoccupations, et les réclamations, ainsi que pour notre licence sociale d'exploitation.</p> <p>Financier : mineur – modéré – une incapacité à garantir un solide licence sociale pourrait influencer les opérations et mener à des arrêts de travail.</p>	➔ Pages 52-59
	Anti-corrruption 	<p>Impact : des allégations de corruption pourraient avoir un impact sur la réputation d'Endeavour et ternir notre licence sociale.</p> <p>Financier : mineur – des contrôles anticorruption inefficaces pourraient entraîner des sanctions pour l'entreprise, une perte de revenus due au vol ou au détournement, ou l'inscription de l'entreprise sur une liste noire.</p>	➔ Page 101
GRI 403	Zéro préjudice 	<p>Impact : une gestion médiocre en matière de santé et de sécurité au travail pourrait entraîner de graves blessures voire des décès parmi nos effectifs. Cela pourrait compromettre notre licence sociale ou poser des problèmes de recrutement si nous sommes perçus comme une entreprise à haut risque.</p> <p>Financier : mineur – une gestion médiocre en matière de santé et de sécurité au travail pourrait mener à une réduction des opérations ou des arrêts et nécessiter des formations supplémentaires.</p>	➔ Pages 32-37
GRI 303	Bonne gestion de l'eau 	<p>Impact : une gestion médiocre de l'eau pourrait provoquer des pénuries ou la contamination des voies d'eau locales, et obérer l'accès à l'eau de nos communautés hôtes.</p> <p>Financier : mineur – une gestion médiocre de l'eau pourrait entraîner le dépassement des limites autorisées et des amendes, une incapacité à offrir et avoir de l'eau en quantité suffisante pour nos activités et pourrait aussi influencer celles-ci et causer des arrêts.</p>	➔ Pages 86-87
	Évaluations de l'impact environnemental et social (EIES) 	<p>Impact : l'incapacité à gérer les procédures EIES et à obtenir les permis pourrait nuire à nos relations avec les communautés et le gouvernement. Elle pourrait aussi limiter nos projets d'expansion.</p> <p>Financier : modéré – majeur – une gestion EIES médiocre pourrait compromettre la délivrance des permis, et <i>in fine</i> entraîner des délais ou empêcher la construction de nos installations ou notre expansion.</p>	➔ Pages 76-77
GRI 305	Changement climatique 	<p>Impact : une gestion médiocre des émissions et de l'énergie pourrait provoquer une utilisation d'énergie et des émissions inutiles et contribuer au changement climatique.</p> <p>Financier : majeur – l'incapacité à agir sur le changement climatique pourrait s des taxes supplémentaires, ou influencer le cours de nos actions, et augmenter le coût du capital. Nos efforts dans le domaine du changement climatique via des projets d'énergies renouvelables et les possibilités de réduction des émissions impliquent d'importants investissements – toutefois à terme des économies seront réalisées grâce à la réduction des coûts en carburant.</p>	➔ Pages 78-85



Santé et sécurité



Matérialité



Élevée

Zéro préjudice



Faible

Plans de réponse d'urgence



Faible

Reprise et réaction en cas de pandémie

Santé et sécurité

Chez Endeavour, la sécurité est notre priorité absolue. Nous croyons que toutes les blessures et maladies au travail peuvent être évitées. Cette croyance sous-tend notre engagement envers une culture « zéro préjudice ». Cet engagement s'étend à tous les membres de notre équipe, qu'ils soient employés ou prestataires, chacun jouant un rôle crucial pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues. En encourageant cette approche collaborative, nous cherchons à créer un environnement de travail où chacun se sent responsabilisé, soutenu et, plus important encore, rentre chez lui sain et sauf tous les jours.

Faits marquants en 2023


 **Aucun**
accident
mortel

 **0,89**
TRIFR

 **ISO 45001**
obtention de
la certification

 Première
compétition
de sauvetage
inter-mines
organisée par
le Groupe

 **+2.000**
employés ont
participé à un
dépistage gratuit des
principales maladies

 Mise en place
d'une stratégie
et d'un comité
de lutte contre le
paludisme à Ity

Objectifs 2024

- ➔ **Aucun accident mortel**
- ➔ **TRIFR moyen du Groupe sur les exercices 2023 et 2024 inférieur à la médiane du groupe de référence**
- ➔ **Toutes les équipes d'intervention d'urgence des sites se qualifient et participent à la compétition en sauvetage minier 2024**
- ➔ **6 inspections « un Leadership Visible » par Vice-président**
- ➔ **Taux d'incidence du paludisme de 300/1.000 par employé**



Assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Santé et sécurité

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons la santé et la sécurité, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 403
- SASB EM-MM-320
- RGMP 4 Sécurité et santé
- ISO 45001
- ODD 3 Bonne santé et bien-être
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

La santé et la sécurité font partie de notre objectif « Zéro préjudice », l'une des priorités ESG les plus importantes pour Endeavour. Cet objectif est intégré dans un certain nombre de risques principaux d'Endeavour, notamment le risque lié au permis d'exploitation, le risque lié à la performance opérationnelle et le risque lié aux projets d'investissement

(cf. le [rapport annuel 2023](#) pour plus de détails).

Nous avons obtenu la certification ISO 45001 pour l'ensemble de nos activités au cours de l'année, ce qui témoigne selon nous de la solidité de notre plan et de nos systèmes de gestion de la santé et de la sécurité, qui s'appliquent à la fois à nos employés et à nos prestataires.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR) d'Endeavour est passé à 0,08 en 2023 (2022 : 0,05).

Nous avons atteint un taux de fréquence

des accidents enregistrables (TRIFR) de 0,89 en 2023, ce qui est bien en deçà des normes du secteur, bien qu'en deçà de notre objectif ambitieux en matière de sécurité, qui était de réduire le TRIFR de 5 % par rapport à 2022. Ces chiffres nous paraissent en grande partie imputables aux deux grands projets de croissance que nous réalisons à Lafigué et Sabodala-Massawa, avec un grand nombre d'entreprises de construction sur place. Nous prenons nos objectifs au sérieux et avons mis en œuvre un certain nombre de programmes et d'initiatives de formation, tout en travaillant en étroite collaboration avec nos sous-traitants, afin de remédier à cette sous-performance.

Nous suivons également le nombre d'incidents évités de justesse chez Endeavour. Cet indicateur nous paraît être un outil important dans une approche préventive visant à identifier et réduire les risques. Chaque accident évité de justesse fait l'objet d'un examen approfondi par l'équipe SSE du site afin d'identifier la cause profonde et les mesures correctives. Plus le nombre d'accidents évités de justesse et de dangers signalés est élevé, mieux nous comprenons les risques sur le site et travaillons à les gérer et à les atténuer.

Mine	Décès			AIFR			TRIFR			LTIFR		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Activités opérationnelles	0	1	0	3,27	2,93	3,52	0,96	0,9	1,72	0,1	0,12	0,2
- Houndé	0	0	0	1,87	1,89	1,75	0,51	1,76	1,17	0	0	0,19
- Ity	0	1	0	3,1	2,72	3,02	0,41	0,68	1,21	0	0,13	0
- Mana	0	0	0	4,08	6,77	5,97	0,71	1,8	2,39	0	0	0
- Sabodala-Massawa	0	0	0	5,57	2,82	3,91	3,27	1,02	2,66	0,19	0,15	0,49
- Wahgnion	0	0	0	1,47	2,34	4,11	0,59	0,58	2,14	0,29	0	0,33
- Boungou	0	0	0	3,56	1,27	3,67	0,71	0,64	1,83	0,71	0	0,31
Total groupe	0	1	0	2,86	2,77	3,47	0,89	0,84	1,59	0,08	0,05	0,2

NB : la formule du LTIFR a été mise à jour pour inclure les décès dans le calcul. Les données relatives aux mines de Boungou et de Wahgnion ont été incluses pour une période de six mois, jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023. Les données de 2021 pour les mines de Sabodala-Massawa et de Wahgnion concernent l'année entière, même si la date d'acquisition était le 1er février 2021. Des informations complètes sur nos performances en matière de santé et de sécurité, y compris celles pour les prestataires et les employés, sont disponibles en ligne dans notre centre de données ESG.



Après la clôture de l'exercice

Nous avons déployé des efforts considérables pour renforcer notre approche de la sécurité en 2023, ce qui nous a permis d'obtenir de bons résultats au cours de l'année. Cependant, nous déplorons l'accident ayant entraîné le décès d'un collègue prestataire, M. Siswatoro, lors d'un incident survenu au cours d'activités de maintenance en février 2024 dans notre mine de Mana, au Burkina Faso. Nous adressons nos sincères condoléances et notre soutien à sa famille, à ses collègues et à ses amis et, au moment de la publication de ce rapport, nous menions une enquête interne approfondie sur l'incident, en étroite collaboration avec les autorités locales compétentes. À la suite de l'incident, un arrêt de travail d'une heure a été organisé dans l'ensemble de nos activités afin de nous recueillir, de partager et de renforcer notre engagement collectif en faveur de la sécurité de tous.

Partenariat avec nos sous-traitants en matière de gestion de la sécurité

En raison de la construction de la mine de Lafigué et de la nouvelle usine de traitement BIOX® à Sabodala-Massawa, le nombre de prestataires travaillant sur nos sites a considérablement augmenté, ce qui rend nécessaires une grande vigilance et une gestion attentive de la sécurité.

Les prestataires travaillant dans nos mines sont tenus de respecter notre politique, nos normes et nos procédures en matière de santé et de sécurité. Le cas échéant, nous leur fournissons une formation, des ressources et des équipements de protection individuelle (EPI). Nous voulons nous assurer que tous ceux qui interviennent sur nos sites travaillent selon les mêmes normes rigoureuses. Endeavour a mis en place un processus formel de présélection

des prestataires, qui comprend une évaluation de leur dispositif de gestion de la santé et de la sécurité ainsi que des pratiques connexes dans leur travail. Un examen de la sécurité a été effectué en 2023 pour tous nos principaux partenaires. Dans le cadre du processus d'enregistrement des prestataires, ceux-ci reçoivent une initiation à la sécurité et subissent des évaluations médicales de base.

Nous avons déployé des efforts considérables en 2023 pour rendre plus efficaces la communication et la collaboration en matière de gestion et de culture de la sécurité avec nos sous-traitants, en particulier ceux qui participent à nos projets. Nous avons commencé à publier séparément nos statistiques sur la sécurité des prestataires et des employés. Elles sont disponibles dans notre centre de données ESG en ligne.

Dans ce cadre, nous avons élaboré un certain nombre de normes du Groupe qui couvrent nos attentes en matière de sécurité vis-à-vis de nos sous-traitants, notamment notre plan de gestion des sous-traitants et des fournisseurs, notre plan de mobilisation SSE des sous-traitants, l'évaluation du système de gestion SSE des sous-traitants et les indicateurs clés de performance en matière de sécurité des sous-traitants, qui sont révisés et mis à jour chaque année. En 2023, nous avons également procédé à un audit de nos principaux sous-traitants et avons organisé un atelier sur la sécurité des prestataires afin de garantir que les valeurs et les normes du Groupe sont respectées et pour fournir un forum afin d'échanger des idées et évoquer les points d'amélioration.

Manipulation sûre des matières dangereuses

Les fiches de données de sécurité (FDS) pour les matières dangereuses sont affichées au point d'utilisation et

disponibles dans les bureaux du service chaîne d'approvisionnement de nos sites. Les superviseurs utilisent les FDS durant le quart d'heure sécurité pour renforcer la sensibilisation. En outre, tous les employés et sous-traitants travaillant dans l'usine de traitement reçoivent une formation spéciale sur la manipulation et le stockage en toute sécurité du cyanure.

Nous effectuons des contrôles de routine et une surveillance médicale pour évaluer l'exposition à certaines catégories de substances dangereuses.

Initiatives en matière de sécurité

Les campagnes et les initiatives en matière de sécurité sont essentielles pour sensibiliser nos employés et nos prestataires et pour que les pratiques de travail sûres demeurent au centre de leurs préoccupations.

En 2023, nous avons organisé un certain nombre d'événements et de campagnes de sécurité pour les employés et les prestataires, notamment une campagne sur la protection des mains, la gestion de la fatigue, la sécurité routière, des conseils pour rester en sécurité pendant les fêtes de fin d'année, ainsi qu'un arrêt de travail d'une heure dans toutes nos activités afin de renforcer notre engagement Zéro préjudice dans l'ensemble du Groupe et d'accroître la prise de conscience en matière de sécurité.

Renforcer encore notre formation et notre leadership en matière de sécurité

La formation est un élément crucial de notre approche de la sécurité. Elle se décline sous différentes formes, notamment par une formation d'initiation obligatoire pour tout employé ou prestataire avant de commencer à travailler, ou par une formation

Santé et sécurité



En intégrant les indicateurs de performance en matière de sécurité dans la rémunération annuelle de chacun, nous renforçons notre engagement commun en faveur de l'objectif Zéro préjudice.”

spécifiquement axée sur les postes et environnements à haut risque (procédure de verrouillage/consignation, entrée dans des espaces confinés, travail à chaud, travail en hauteur, et la manipulation et le stockage en toute sécurité de substances dangereuses telles que le cyanure). Pour renforcer notre approche, la formation théorique en classe est suivie d'une formation pratique et d'une évaluation des compétences sur le terrain.

Pour les projets de construction, tous les prestataires reçoivent une formation d'initiation avant d'être autorisés à commencer à travailler, puis ils sont intégrés dans les formations et les campagnes de sécurité du site.

En 2023, nos employés ont reçu un total de 55.738 heures de formation et nos sous-traitants ont reçu 68.142 heures. Ces chiffres comprennent respectivement 9.906 et 7.464 heures de formation aux interventions d'urgence.

Une analyse des besoins en formation est réalisée pour tous les postes spécifiques. En 2023, le responsable de la formation à la sécurité d'Endeavour a par ailleurs réalisé un audit pour identifier les domaines susceptibles d'être améliorés dans le cadre de la formation spécifique à un poste. Une approche de la formation par niveau de priorité a ensuite été adoptée, en commençant par les catégories à plus haut risque.

Le leadership en matière de sécurité est essentiel pour parvenir à instaurer une culture de la sécurité forte. Nous avons

travaillé à l'élaboration de modules de formation au leadership en 2023, en mettant particulièrement l'accent sur les superviseurs de premier rang.

Systèmes et plans de réponse d'urgence

Tous nos sites sont dotés de plans d'intervention d'urgence (PIU). En 2023, nous avons en outre trois objectifs interdépendants, à savoir la formation, l'augmentation de la fréquence des exercices et une compétition de sauvetage dans les mines. Nous avons actualisé la formation de toutes les équipes de gestion des sites au cours de l'année et nous nous sommes également focalisés sur la normalisation de la formation dans l'ensemble du Groupe. Les domaines de formation technique comprenaient le sauvetage sur corde et en hauteur, le travail en hauteur, le sauvetage en espace confiné et le sauvetage en milieu aquatique. Cet exercice nous a permis d'identifier des lacunes entraînant la nécessité de formations complémentaires, sur la base des risques spécifiques au site, qui sont ensuite consignées dans des fiches de suivi des compétences pour nos équipes. En organisant fréquemment des exercices tout au long de l'année, nous avons cherché à développer encore les compétences et à familiariser davantage nos employés avec les situations d'urgence. Un domaine d'amélioration a été identifié : les intervenants du groupe d'intervention d'urgence et nos équipes médicales sur place doivent suivre des cours de technicien médical d'urgence.

Ces initiatives ont culminé avec notre concours de sauvetage dans les mines, qui vise à simuler des situations d'urgence dans le but d'ancrer davantage les pratiques apprises lors des entraînements, d'évaluer nos forces et nos capacités internes, ainsi que notre aptitude à collaborer avec les équipes nationales, et d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés. En mettant à l'épreuve un large éventail de compétences, nous pensons qu'Endeavour est un précurseur en Afrique de l'Ouest dans l'organisation de ce type d'événements ; cela nous a donné l'occasion d'échanger avec les Chambres des mines des pays où nous opérons, ainsi qu'avec d'autres sociétés minières et des équipes d'intervention nationales, facilitant ainsi une approche collaborative et efficace.

L'intervention d'urgence pour les prestataires est assurée par notre propre équipe d'intervention dans la mine concernée. En outre, nous dispensons aux prestataires une formation essentielle qui leur permet de réagir en tant que premiers intervenants avant d'activer notre équipe d'intervention interne.

Prévention et contrôle du paludisme

Toutes nos activités sont situées dans des zones où le paludisme est endémique. Cette maladie affecte nos employés et les communautés et représente chaque année des milliers de journées de travail perdues en raison des absences des travailleurs. L'adoption d'une approche de prévention et de contrôle du paludisme constitue donc un élément essentiel de notre stratégie en matière de soins de santé et de bien-être des employés, ainsi que de notre stratégie de développement des communautés.

Les campagnes de prévention menées sur place par Endeavour comprennent une sensibilisation accrue à la maladie, un nettoyage renforcé et une pulvérisation résiduelle, le traitement et l'élimination des gîtes larvaires, la distribution de moustiquaires imprégnées d'insecticide et des campagnes de sensibilisation régulières, en particulier sur les mesures préventives, comme le fait de se couvrir pendant les heures de crépuscule et de lever du soleil en portant des manches longues et des pantalons longs et en vaporisant du répulsif.

En 2023, nous avons un objectif ambitieux de réduction de 10 % du taux d'incidence du paludisme dans nos mines. Le groupe n'a obtenu qu'une réduction de 2 %, passant de 291,1 en 2022 à 286, la maladie représentant 5.629 jours de travail perdus en raison d'absences (2022 : 3.219). Cela est principalement dû à notre mine d'Ity, qui présente le taux de paludisme le plus élevé du Groupe. Pour y remédier, nous nous associons, par l'intermédiaire de la Fondation Endeavour, à l'Institut national d'hygiène publique de Côte d'Ivoire dans le cadre d'un projet pilote de santé communautaire sur le paludisme. Ce projet sera mis en œuvre en 2024.

Santé et hygiène au travail

Endeavour dispose de médecins du travail à temps plein sur tous ses sites et dirige un programme complet Santé et Hygiène au travail (SHT) qui permet des évaluations détaillées des risques liés à la santé et à l'hygiène au travail sur nos sites. Cela nous permet de donner la priorité à la sensibilisation des travailleurs et d'introduire un suivi et une analyse complets et solides.

Les activités de surveillance de l'exposition aux risques liés à la santé et à l'hygiène au travail, d'évaluation continue des risques et de vérification des mesures de contrôle se sont poursuivies sur tous les sites en 2023, en collaboration avec les équipes de santé et de sécurité des sites et les médecins du travail sur place. Les sites ont encore renforcé la santé au travail sur place en révisant les évaluations des risques sanitaires et en les rendant plus ciblés, en affinant l'approche des activités de contrôle et d'évaluation, en améliorant l'éducation et la sensibilisation aux questions SHT, et en établissant et en maintenant des relations avec des fournisseurs pour assurer l'entretien et l'étalonnage périodiques des équipements SHT, ainsi que des services de laboratoire spécialisés. En développant et en maintenant des initiatives cohérentes et soutenues pour surveiller l'exposition aux risques SHT, évaluer les dangers actuels et vérifier les mesures de contrôle, nous sommes en mesure de gérer et d'atténuer efficacement les principaux risques pour la santé et de prévenir leurs conséquences néfastes pour la santé de notre personnel.

À la suite de l'audit de la santé au travail réalisé en 2022, nous nous sommes efforcés de traiter les risques identifiés et de normaliser la qualité des soins dans l'ensemble du Groupe en 2023.

Pour donner la priorité aux performances en matière de santé, nous avons fixé comme objectif que tous les membres du personnel bénéficient d'une visite médicale annuelle. En 2023, 95 % de nos employés ont bénéficié d'un bilan de santé.

Promouvoir la santé et le bien-être

La promotion de la santé et du bien-être de nos employés constitue un élément important de notre approche globale de la santé et de la sécurité. Nous menons des campagnes de sensibilisation et d'éducation, par exemple pour lutter contre la fatigue, et proposons un dépistage des principales maladies transmissibles.

Bien qu'il ne soit pas aussi répandu que dans d'autres régions d'Afrique, nous avons pris des initiatives pour lutter contre le VIH/sida, notamment en distribuant gratuitement des préservatifs. Pour la deuxième année consécutive, notre mine de Mana a remporté un prix annuel au Burkina Faso pour le travail accompli par la mine dans la lutte contre le VIH/SIDA au sein de la communauté. À Houndé, nous avons un comité dirigé par les employés qui sensibilise les travailleurs à la maladie, à sa prévention et à son dépistage.

Les dons de sang annuels permettent à nos employés de contribuer aux besoins de santé de nos communautés locales. En 2023, 1.120 dons ont été effectués dans l'ensemble du Groupe pour soutenir les systèmes de santé locaux et sauver des vies.



Études de cas

Promotion de la santé et du bien-être en Afrique de l'Ouest



2%

Prévalence du VIH en Afrique de l'Ouest

À l'exception de la Côte d'Ivoire et du Nigeria, où la prévalence chez les adultes est estimée à 3 % et 4 %

27%

La région africaine de l'OMS a la plus forte prévalence d'hypertension

30%

des femmes atteintes d'un cancer du sein en Afrique subsaharienne ont été diagnostiquées à un stade métastatique avancé

En Europe, en Océanie et en Amérique du Nord, ce chiffre est inférieur à 10 %.



Sensibilisation au cancer

En 2023, des équipes d'Endeavour ont participé à des initiatives visant à soutenir Octobre rose, une campagne mondiale de sensibilisation au cancer du sein. Les employés, les communautés locales et les parties prenantes ont été sensibilisés à l'importance des dépistages réguliers et de l'auto-examen des seins.

En plus de ces campagnes de sensibilisation, de nombreux dons à des organisations locales ont été collectés pour soutenir la recherche et les soins aux patients. Le point culminant de cette campagne a eu lieu le 20 octobre 2023, lorsque tous nos bureaux et sites ont organisé des « marches roses ».

En novembre, les équipes se sont réunies pour promouvoir la sensibilisation au cancer masculin dans le cadre de la campagne mondiale Novembre bleu.

Nous continuons à sensibiliser et à faciliter l'accès au soutien tout au long de l'année dans le cadre de notre lutte contre le cancer.



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



Indicateur

3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4

Statistiques de la caravane sur la santé des travailleurs

Sabodala-Massawa
621
Dépistage volontaire
217
Orienté

Mana
655
Dépistage volontaire
277
Orienté

Ity
580
Dépistage volontaire
220
Orienté

Houndé
602
Dépistage volontaire
296
Orienté



Caravane de santé

Dans le cadre de l'engagement d'Endeavour en faveur du « Zéro préjudice », un partenariat innovant avec Santé en Entreprise (SEE) a permis en 2023 d'amener des cliniques mobiles directement sur tous nos sites miniers, offrant des examens de santé gratuits et anonymes aux employés et aux sous-traitants.

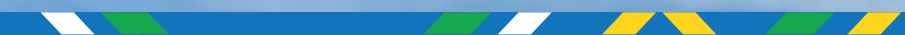
Ce projet comprenait des conseils ainsi que des tests essentiels de dépistage du diabète, de l'hypertension, du VIH, de la tuberculose, du paludisme et de l'hépatite B. Réalisés par des professionnels qualifiés à l'aide d'outils de diagnostic rapide, ces efforts ont permis aux individus de prendre leur santé en main et de bénéficier d'un dépistage précoce essentiel. À la fin de l'année, les caravanes de la santé avaient visité toutes nos mines, en menant des campagnes complètes de sensibilisation à la santé, aux mesures préventives et aux options de traitement des maladies ciblées auprès de plus de 2.500 personnes, permettant ainsi à nos employés de faire des choix éclairés pour eux-mêmes et leurs familles.

L'initiative Caravane de santé d'Endeavour illustre une approche multiforme du bien-être des employés, alliant accessibilité, éducation et soins préventifs, et contribue à l'objectif de développement durable n° 3 des Nations unies, qui vise à assurer une vie saine et le bien-être de tous. En apportant des soins de santé directement aux communautés éloignées, Endeavour espère avoir une main-d'œuvre en meilleure santé, plus heureuse et plus productive.





Nos employés



Matérialité



Élevée

L'emploi local



Moyenne

Diversité, équité et inclusion



Moyenne

Droits du travail

Nos employés

Nos employés sont essentiels à notre succès. Nous traitons nos employés et nos partenaires de manière juste et respectueuse. Nous reconnaissons que nos pratiques en matière d'emploi influencent directement leur productivité, leur sécurité et leur bien-être, ce qui, *in fine*, détermine les performances et les résultats de notre entreprise.

Faits marquants en 2023



94%

Employés nationaux

- 56% nationaux
- 37% communautés locales¹



57%

Cadres supérieurs d'Afrique de l'Ouest



Lancement de la nouvelle politique de mobilité



22%

Femmes recrutées, dépassant l'objectif fixé



Enquêtes sur l'engagement des femmes et du leadership achevés



20%

Augmentation du nombre de femmes à 11 % de l'effectif total



Objectifs 2024

- ➔ Réaliser une enquête sur l'engagement des employés à l'échelle de l'entreprise
- ➔ Publier une politique actualisée en matière de congé de maternité
- ➔ Objectif de 20 % de femmes dans les nouveaux recrutements
- ➔ Mettre en œuvre un plan d'action pour améliorer l'environnement de travail des femmes
- ➔ Mettre en place des formations dédiées à la diversité, favoriser les formations sur les droits de l'homme et le harcèlement.



¹ Les communautés locales sont celles qui se trouvent dans la zone de chalandise de la mine

Nos employés

i Comment gérons-nous cet enjeu ?

Nos employés

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons la sécurité et la santé et l'hygiène au travail, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 202, 401, 402, 404, 407
- SASB EM-MM-310
- RGMP 6 Droits au travail
- RGMP 7 Travail avec les populations
- ODD 1 Pas de pauvreté
- ODD 4 Éducation de qualité
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

Nous nous efforçons de créer un lieu de travail dynamique qui responsabilise nos employés et leur apporte le soutien dont ils ont besoin pour réussir dans un environnement de travail gratifiant, équitable et inclusif dans lequel tous les individus sont traités avec dignité et respect. Nous offrons des conditions d'emploi attrayantes avec une rémunération compétitive, étayées par une approche progressive et anticipatoire de l'évolution de carrière.

En tant que premier producteur d'or en Afrique de l'Ouest, Endeavour est un employeur important et bien intégré dans les communautés locales. Conformément à notre engagement d'être un partenaire responsable, notre objectif ultime est d'embaucher près de 100 % de notre main-d'œuvre opérationnelle directement dans le pays où se trouvent nos mines. Outre les processus de recrutement appropriés, notre large éventail de programmes de développement du personnel, de transfert de compétences, de stages d'étudiants et d'activités de sensibilisation facilite cette démarche. Tous ces éléments sont essentiels pour atténuer le risque lié au capital humain, qui fait partie des principaux risques d'Endeavour (cf. le rapport annuel 2023 pour plus de détails).

À propos de nos employés

Nous opérons dans plusieurs territoires différents et reconnaissons que nos activités rassemblent un large éventail de nationalités, de cultures et de compétences.

À la fin de l'année, nous avons un effectif total de 16.212 personnes, ce qui représente une augmentation de 15 % par rapport à 2022 (14.140). Le nombre d'employés a diminué de 15 % à 4.820 en 2023 en raison de la cession de nos mines de Wahgnion et de Boungou, tandis que les effectifs des prestataires ont augmenté de 34 % à 11.392 en raison de la construction de la mine de Lafigué et de la nouvelle installation de traitement BIOX® à Sabodala-Massawa au cours de l'année. Nous avons réussi à atteindre un taux de 95 % de ressortissants nationaux employés au cours des trois dernières années.

En 2023, 37 % de nos employés étaient issus de nos communautés d'accueil, 56 % étaient des ressortissants des pays dans lesquels nous opérons et 11 % étaient des femmes.

Attirer et retenir les talents

Afin de recruter et de retenir des personnes hautement qualifiées et expérimentées, Endeavour offre une rémunération compétitive et non sexiste, des opportunités d'évolution de carrière passionnantes, et porte une attention particulière à l'implication des employés (voir ci-dessous). Diverses initiatives, telles que le programme « Pépites d'Or », sont en place pour soutenir nos employés et leurs familles et montrer que nous nous soucions d'eux, ce qui renforce leur loyauté et la rétention des employés. Lancé en 2021, ce programme annuel récompense l'excellence scolaire des enfants de nos employés. Les élèves reçoivent divers prix, notamment des tablettes et des ordinateurs portables. En 2023, 314 bourses ont été attribuées aux enfants des employés d'Endeavour pour récompenser leur réussite scolaire. En outre, 436 étudiants ont reçu des prix, un chiffre en augmentation de 66 % par rapport à 2022, ce qui démontre le succès de cette initiative pour encourager les étudiants. Nous offrons également aux enfants de nos employés la possibilité d'effectuer des stages au sein de l'entreprise.

Endeavour dispose déjà d'un certain nombre de moyens pour développer une nouvelle génération de collaborateurs (voir ci-après). Toutefois, nous sommes désormais en mesure d'envisager de manière plus stratégique la façon dont nous pouvons mieux séduire les jeunes talents pour les amener à nous rejoindre, en collaboration avec des parties prenantes comme les écoles et les universités locales. Nous avons ainsi établi un partenariat avec « Women in Mining », une association d'étudiantes à l'Université de Man, près de notre mine d'Ity, pour proposer des stages, et nous avons recruté trois femmes géologues grâce à cette initiative. Il s'agit d'une grande réussite pour Endeavour, non seulement du point de vue de la diversité, mais aussi si l'on considère la pénurie de compétences auxquelles notre secteur devrait faire face à l'échelle mondiale. Nous collaborons également avec le Collège technique de Jacquville, en Côte d'Ivoire – notre mine d'Ity a accueilli 26 stagiaires venant de ce collège en 2023 – ainsi qu'avec l'École supérieure industrielle et minière de Kedougou, au Sénégal.



Nous avons embauché 549 personnes en 2023, dont 22 % de femmes, ce qui démontre le succès de nos efforts pour attirer plus de femmes dans notre personnel (cf. pages 48-51). Nous suivons les taux de rotation du personnel dans l'ensemble du Groupe. En 2023, ce taux s'est élevé à 2 %.

Comprendre nos employés grâce à une implication efficace

Une communication efficace avec les employés et leur développement constituent deux piliers importants de nos efforts pour les fidéliser. Nos employés ont à leur disposition divers canaux de communication, notamment des réunions publiques régulières sur chaque site, notre intranet et nos mécanismes de résolution des doléances, qui comprennent une ligne téléphonique anonyme et indépendante pour le droit d'alerte éthique, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (cf. page 101). Nos mécanismes de réclamation sont décrits dans notre Code de conduite et d'éthique des affaires bilingue.

Afin de mieux comprendre l'opinion des employés et d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés ou développés, nous avons lancé une enquête sur l'engagement en 2023. Il s'agissait notamment d'une enquête pilote sur l'engagement de nos 100 principaux dirigeants afin de découvrir la méthode permettant de recueillir

PARTENAIRES

PROACTIFS

PERFORMANTS

PIONNIERS



les commentaires le plus efficacement possible, mais aussi de cerner les sentiments des employés à l'égard de l'entreprise ; les enseignements que nous en avons tirés sont actuellement utilisés pour préparer une enquête à l'échelle du Groupe qui démarrera en 2024.

Nous nous efforçons également de diffuser notre culture et nos valeurs dans l'ensemble du Groupe en organisant des événements d'équipe, tels que le film « Gold : A Journey With Idris Elba » (voir l'étude de cas ci-dessous), ainsi que la célébration avec notre personnel de dates importantes, telles que la Journée internationale de la femme, la Journée mondiale de l'environnement, etc. Dans la mesure du possible, nous cherchons à allier les campagnes de sensibilisation avec

les activités du Groupe pour profiter des avantages que cela apporte aussi en termes de cohésion accrue de nos équipes – c'est le cas pour des initiatives telles qu'Octobre rose et Novembre bleu, qui sont importantes tant du point de vue du bien-être que du potentiel de renforcement de l'esprit d'équipe. Nous estimons que toutes ces activités sont importantes parce qu'elles contribuent à la satisfaction de nos employés.



Étude de cas

Gold: A Journey With Idris Elba

À la suite de la sortie du documentaire du Conseil mondial de l'or « Gold: A Journey With Idris Elba », nous avons organisé des projections du film pour nos employés et leurs familles sur nos sites.

Ce documentaire explore les façons variées et souvent surprenantes dont l'or et les sociétés dont il fait partie ont évolué au fil du temps. Idris Elba entreprend un voyage mondial qui retrace l'histoire humaine de l'or pour montrer pourquoi ses contributions restent cruciales pour notre évolution. Ces projections ont constitué un excellent moyen pour nos employés et leurs familles de se réunir et de célébrer notre activité.

➡ Regardez le documentaire ici



Programme annuel de développement des Cadres

Encourager les talents, former notre personnel et développer des leaders



38

Collaborateurs sélectionnés



19%

Participation des femmes



MDP 2024 en cours avec des représentants de tous les bureaux et sites



Management Development Programme

Après avoir réinitialisé notre stratégie de gestion des talents en 2022 pour nous assurer que nous disposions de fondations capables d'accueillir une entreprise plus importante, en prenant les bonnes pratiques et les enseignements de chacune de nos activités et en les mettant en œuvre au niveau du Groupe, 2023 a été une année d'intégration de notre approche permettant de nous assurer que nous avons les bonnes personnes en place pour faire avancer notre stratégie.

Notre approche comprend un certain nombre de programmes et d'initiatives visant à encourager nos employés à anticiper pour faire progresser leur carrière, grâce à un cadre favorable qui leur permettra de réussir.

Pour faciliter notre stratégie de développement du personnel et de gestion des carrières chez Endeavour, nous procédons à une évaluation annuelle du personnel au cours de laquelle nous évaluons les profils, identifions les possibilités de développement des talents et recherchons des successeurs pour les postes clés.

Au cœur de notre approche en matière de leadership et de succession se trouvent notre Programme de gestion de première ligne (FMP), qui aide les responsables, les chefs d'équipe et les superviseurs de première ligne à acquérir les compétences de gestion nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, et notre Programme de perfectionnement des cadres (MDP), par lequel nous cherchons à former des dirigeants de haut niveau. En 2023, 240 personnes ont bénéficié du FMP.

38 employés ont été sélectionnés pour le MDP d'Endeavour en 2023, dont 19 % de femmes. Le programme vise à développer les aptitudes relationnelles, de gestion et de direction, ainsi que le sens des affaires et les capacités entrepreneuriales. Outre ce qu'il apporte aux participants, il constitue pour Endeavour une bonne plateforme pour le partage des connaissances, la collaboration et le renforcement de notre culture d'entreprise.



Le MDP m'a aidé à me concentrer sur deux des valeurs fondamentales d'Endeavour, à savoir la capacité à anticiper et les performances."

Anne Débora Koumoin,
RH, bureau d'Abidjan



Les principales compétences que j'ai acquises au cours du MDP concernent la gestion d'équipe, les relations interpersonnelles, l'organisation de la charge de travail et l'analyse stratégique – autant de compétences que j'utilise tous les jours dans mon travail. Le programme m'a ouvert tout un réseau de relations au sein du Groupe et, surtout, comme je ne travaille pas sur place dans les mines, il m'a permis d'acquérir des connaissances essentielles sur nos activités.”

Anne Débora Koumoin
RH, bureau d'Abidjan



Le MDP m'a permis de développer des compétences en communication interpersonnelle ainsi que ma capacité à diriger et à déléguer des tâches de manière efficace. Il m'a également appris à mieux gérer mon temps et mon stress.”

Wahabo Ouedraogo
Directeur de la construction, Houndé



Grâce à la pluridisciplinarité des collègues du programme, j'ai élargi mon réseau et nous avons pu partager nos expertises. La collaboration, la solidarité et le professionnalisme des participants ont facilité la mise en place d'un programme efficace dans lequel nous avons tous travaillé ensemble pour atteindre nos objectifs en tant qu'équipe.”

Banna Tabaski Sambou
Géologue principal de projet,
Sabodala-Massawa



Les interactions avec les autres participants du MDP m'ont offert de précieuses opportunités d'apprentissage et de développement professionnel. J'ai beaucoup appris grâce à mes collègues et j'ai apprécié le fait que nous venions tous de départements différents, ce qui nous a permis de partager nos expériences et d'en apprendre davantage sur d'autres domaines de l'entreprise.”

Rodrigue N'Gron
Expert EAM, bureau d'Abidjan

Donner à nos collaborateurs les moyens de réussir

Les principaux programmes d'Endeavour visant à faciliter l'apprentissage, l'acquisition de compétences et les possibilités d'évolution de carrière sont les suivants :

Endeavour Next

Notre programme complet de gestion des talents, qui englobe l'identification et le développement des talents ainsi que la planification de la relève, vise à donner à nos dirigeants actuels et futurs la possibilité de progresser au sein de l'entreprise et à faciliter la continuité de l'activité. Notre évaluation annuelle du personnel, dont il a été question précédemment, s'inscrit dans le cadre du programme Endeavour Next et, en 2023, son champ d'application a été élargi pour inclure le niveau de surintendant dans nos mines.

Growing Local Talent

Évalue notre personnel afin d'identifier le potentiel de développement des compétences et du leadership. En 2023, nous avons connu un succès remarquable dans ce domaine, en augmentant le nombre de cadres issus de nos communautés locales de 5 % du total des cadres en 2022 à 12 % en 2023.

Endeavour Academy

Notre université interne offre un éventail de programmes de formation technique et managériale, y compris l'apprentissage en ligne et nos programmes FMP et MDP.

Endeavour Care

Notre programme de santé et de bien-être facilite les initiatives en matière de santé physique et mentale.



Endeavour dispose également d'une Plateforme d'apprentissage en ligne interne qui constitue un outil essentiel dans la fourniture aux employés des connaissances, de la formation et de la compréhension dont ils ont besoin. Ce système nous permet de proposer un assortiment d'apprentissages, allant des formations techniques et des formations en matière de sécurité à celles dans le domaine de la conformité. C'est un outil important qui nous permet de respecter nos engagements en matière de conduite éthique des affaires. Nous avons dispensé 59.741 heures de formation dans l'ensemble du Groupe en 2023 (soit une moyenne de 12 heures par personne), dont 12.279 ont été orientées vers les femmes, ce qui représente une augmentation significative par rapport à 2022.

Libérer la croissance et le potentiel grâce à la mobilité interne

Notre programme de mobilité interne vise à libérer tout le potentiel de nos employés, en permettant une mobilité stratégique au sein du Groupe pour promouvoir la progression de carrière, favoriser la croissance et le développement des compétences et répondre aux besoins de l'entreprise.

Il est étayé par notre Politique de mobilité interne officielle, qui a été lancée en 2023 et s'articule autour de quatre types de mobilité – deux permanents et deux à court terme. Ce programme, qui englobe la mobilité ascendante et latérale, le partage d'expertise et le développement professionnel, permet aux employés

de demander des transferts et aux responsables de nommer des employés pour des raisons de développement ou des raisons opérationnelles.

Nous pensons que cette initiative est un outil important pour permettre à nos employés d'acquérir de nouvelles compétences, de faire progresser leur carrière, mais aussi d'apprécier les différents contextes opérationnels de nos activités. Ceci est particulièrement pertinent pour les fonctions d'encadrement.

79 employés ont bénéficié de ce programme en 2023 à tous les niveaux du Groupe, 38 % représentant des promotions et 15 % des participants étant des femmes.

Préparer et promouvoir nos talents locaux

En offrant à nos employés la formation dont ils ont besoin, ainsi qu'une exposition à des fonctions de direction – en particulier grâce à nos pratiques de mobilité (voir les études de cas ci-dessous), nous pouvons nous assurer qu'ils seront prêts à diriger lorsque le moment sera venu.

Preuve du succès de notre approche, nous avons promu deux collaborateurs nationaux issus de notre vivier de talents internes à des postes de directeurs généraux (DG) en 2023, l'un dans notre mine d'Ity en Côte d'Ivoire et l'autre à Boungou avant que nous ne cédions cet actif. À la fin de l'année 2023, nous avons 40 % de directeurs généraux nationaux.

En outre, 5 % de nos cadres supérieurs sont originaires d'Afrique de l'Ouest,

dont 12 % issus de nos communautés locales, 39 % d'expatriés régionaux d'Afrique de l'Ouest et 6 % de nationaux.

Développer la prochaine génération

Tout en cultivant notre pipeline de talents internes, nous nous concentrons également sur le développement de la prochaine génération au sein et autour de nos activités. C'est fondamental pour le succès à long terme de notre Groupe, surtout si l'on garde à l'esprit les pénuries de compétences anticipées dans notre secteur.

Au cours de l'été 2023, nous avons organisé un camp d'été (*Endeavour Summer Camp*) pour 61 étudiants, proches d'employés d'Endeavour afin qu'ils acquièrent une expérience professionnelle précieuse au sein du Groupe. 44 % des participants étaient des femmes, ce qui a grandement contribué à nos initiatives en matière de diversité. Les étudiants ont retiré une expérience de 4 mois en moyenne.



- Houndé
- Mana
- Abidjan
- Ity
- London

Études de cas



Marius Koffi

Contrôleur régional des coûts

Marius a rejoint Endeavour en tant que spécialiste des logiciels de comptabilité. C'est en travaillant avec ses collègues du département financier qu'il a eu l'idée de postuler un poste de contrôleur des coûts dans le cadre du programme de mobilité interne du Groupe. Transféré au département des finances, Marius a acquis de nouvelles compétences telles que la modélisation financière et a développé sa capacité à gérer une équipe.

➡ Voir la vidéo



Léa Yabouanou

Superviseur de l'équipe d'intervention d'urgence

Léa est pompière et a rejoint la mine de Wahgnion en 2018. Dans le cadre de notre programme de mobilité interne, elle a été transférée au projet Lafigué, ce qui a entraîné son départ vers un nouveau pays. Cela lui a permis de découvrir une autre culture, de nouvelles personnes et de faire de nouvelles expériences. Mais surtout, elle s'est épanouie professionnellement, a obtenu une promotion et a développé ses compétences. Elle recommande le programme comme un bon moyen d'apprendre des autres, de changer d'environnement et d'enrichir son expérience professionnelle.

➡ Voir la vidéo



Saturnin Bayala

Géologue principal, mine d'Ity

Saturnin travaille chez Endeavour depuis trois ans et a entrepris le programme de mobilité pour relever de nouveaux défis, développer ses compétences et échanger avec ses collègues pour partager leurs expériences. Ayant toujours travaillé au Sahel et dans d'autres zones désertiques, Saturnin a été exposé à d'autres environnements lithologiques dans le cadre du programme, ce qui a nécessité une approche différente et de nouvelles méthodes de travail, enrichissant ainsi son expérience professionnelle et lui permettant de repousser ses limites pour découvrir de nouvelles choses.

➡ Voir la vidéo

Promouvoir les talents féminins dans l'industrie minière



Accueil du Forum de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat Féminin en Côte d'Ivoire

Depuis sa création en 2014, le Forum de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat Féminin (FEEF), organisé par AOS AFRIQUE, s'est imposé comme une plateforme dynamique permettant à des milliers de femmes d'engager un dialogue constructif, d'aborder des questions qui leur tiennent à cœur et de rechercher des solutions en collaborant.

En 2023, le thème du FEEF, « FemmEssentiELLES », a été mis à l'honneur, avec des événements organisés dans différents lieux, dont la ville proche de notre mine d'Ity, Zouan-Hounien, qui a mis en place un partenariat stratégique avec Endeavour.

D'éminents orateurs de l'industrie minière et de la région ont participé au forum, apportant leur point de vue et leur expertise, suivi d'une classe de maître sur le leadership à la mine d'Ity. Cette session s'est étendue au-delà des employés d'Endeavour pour inclure les sous-traitants et les prestataires locaux, reconnaissant ainsi l'importance de l'inclusion et le potentiel de changement profond dans le secteur.

En éliminant les obstacles à l'accès des femmes à l'emploi formel et aux opportunités commerciales, nous pouvons, ensemble, contribuer à briser le cycle de la pauvreté et à favoriser une économie plus inclusive pour les femmes. Lorsque nous donnons aux femmes les moyens d'agir sur le plan économique, l'effet domino sur les familles et les communautés tout entières peut être transformateur.



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Indicateur

8.6.1, 8.5.2



22%
de femmes
recrutées en 2023

~1.570
femmes ouest-
africaines employées

20%
objectif de recrutement
de femmes en 2024



Journée internationale de l'éducation : promotion de l'exploitation minière auprès de jeunes femmes

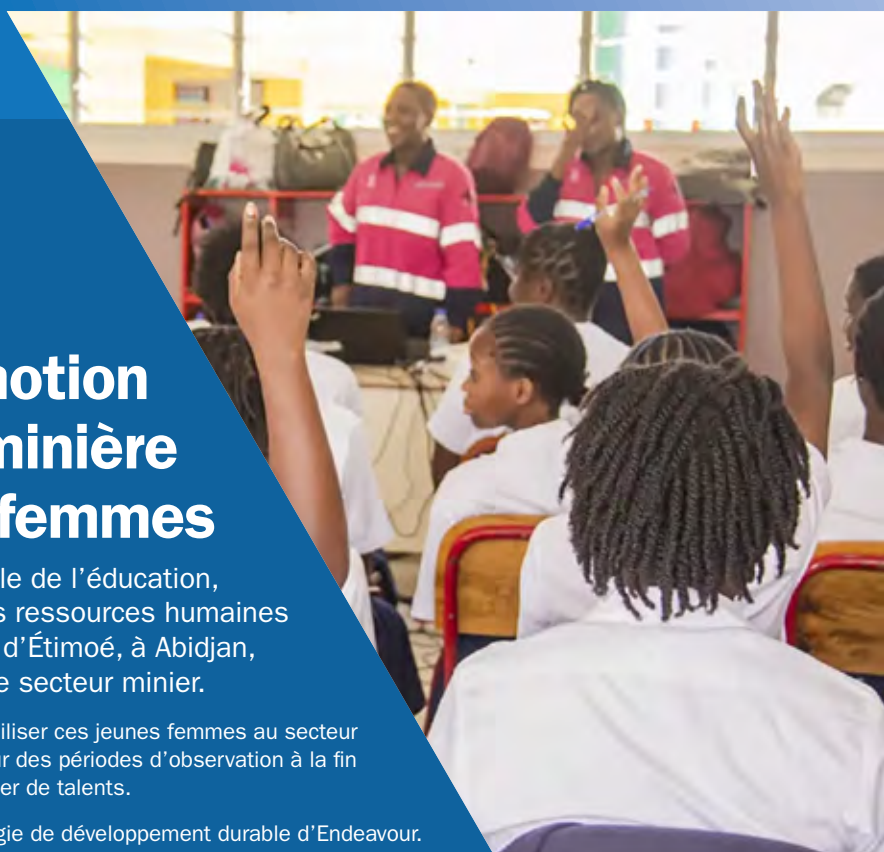
À l'occasion de la Journée internationale de l'éducation, le 24 janvier 2024, le département des ressources humaines d'Endeavour a rencontré 43 lycéennes d'Étimoé, à Abidjan, afin de promouvoir les carrières dans le secteur minier.

L'objectif de cette action éducative était de sensibiliser ces jeunes femmes au secteur minier en vue de les intégrer dans l'entreprise pour des périodes d'observation à la fin de leur cycle d'études, renforçant ainsi le futur vivier de talents.

La diversité est un élément important de la stratégie de développement durable d'Endeavour. Pour 2023, le groupe s'était fixé comme objectif d'embaucher 20 % de femmes dans l'ensemble de ses activités. Cette stratégie s'inscrit dans le cadre de l'objectif plus large d'Endeavour de développer et d'employer des personnes hautement qualifiées issues de ses pays d'accueil.

Les lycéennes ont déclaré qu'elles étaient impressionnées de voir des femmes travailler avec autant d'enthousiasme et de détermination dans ce domaine d'activité, qu'elles pensaient réservé aux hommes.

Notre présence dans les écoles est essentielle : elle permet aux jeunes filles de rencontrer des femmes du secteur minier, de briser certains préjugés et de rencontrer de futurs modèles. C'est une excellente occasion de promouvoir les capacités des femmes dans ce secteur dans l'esprit de ces jeunes filles à un âge aussi formateur, afin qu'elles puissent elles aussi comprendre les possibilités qui s'offrent à elles dans leur future carrière.



Un lieu de travail inclusif et diversifié



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Diversité et inclusion

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons la diversité et l'inclusion, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 405, 406
- RGMP 6 Droits au travail
- Principe 6 du Pacte mondial des Nations unies – Non-discrimination au travail
- Principes d'autonomisation des femmes
- ODD 5 Égalité entre les femmes et les hommes
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

Diversité et inclusion

Travaillant dans des territoires qui présentent un large éventail de cultures, de coutumes et d'histoires, Endeavour accorde une grande importance à la diversité et s'engage à favoriser un environnement de travail qui traite tous les employés et partenaires commerciaux avec respect et dignité, indépendamment de la race, du genre, de la nationalité, de l'origine ethnique, du handicap, de la religion, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Nous reconnaissons les avantages que peut procurer la présence de collaborateurs d'origines diverses susceptibles d'apporter à la façon dont nous menons nos activités un regard et des parcours différents.

L'amélioration de la représentation des femmes au sein du Groupe a fait l'objet d'une attention et d'efforts considérables ces dernières années. Nous sommes conscients des obstacles culturels et pratiques inhérents aux pays dans lesquels nous opérons en Afrique de l'Ouest, où l'emploi des femmes dans des rôles opérationnels et techniques demeure une évolution relativement récente dans le secteur minier. Nous poursuivons néanmoins nos efforts pour bien comprendre ces obstacles afin de confronter et de surmonter ce biais.

À l'écoute de nos collaboratrices

À cette fin, en 2023, nous avons donné la priorité à la communication avec nos employées au sein du Groupe afin de mieux comprendre les défis et les obstacles auxquels elles sont

confrontées, en particulier sur les sites, où travaillent la majorité de nos femmes. Notre objectif ultime est d'améliorer encore les conditions de travail et les possibilités d'évolution de carrière, afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et d'encourager les talents féminins au sein d'Endeavour.

Parmi les initiatives spécifiques, une enquête a été menée auprès de nos collaboratrices, qui a suscité un fort intérêt, puisque 69 % de nos employées y ont participé. Nous avons organisé des événements ciblés au cours de l'année, notamment des groupes de discussion et des ateliers pour les femmes, ainsi que des manifestations visant à promouvoir l'exploitation minière auprès des jeunes lycéennes (voir l'étude de cas à la [page 49](#)). Cathia Lawson-Hall, membre indépendant du conseil d'administration d'Endeavour, a rencontré un groupe de femmes à tous les niveaux de l'entreprise pour comprendre les opinions et discuter des moyens de rendre notre environnement de travail plus attrayant (voir le rapport annuel 2023 pour plus de détails).

Les principaux sujets abordés lors de ces entretiens concernaient les conditions de travail, l'évolution de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la maternité et le retour au travail, le mentorat, le harcèlement, les barrières culturelles et les moyens d'attirer et de retenir les talents féminins.

Nos associations Women in Mining sur site ont continué à se réunir régulièrement en 2023, pour discuter de moyens efficaces et percutants de relever les défis.

En tant que signataires des Principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles – WEP), établis par le Pacte mondial des Nations unies et ONU Femmes, nous avons en 2023 accepté leur mise en œuvre dans l'ensemble de nos activités.

Attirer, former et retenir les femmes sur nos lieux de travail

Nous nous sommes fixé pour objectif de recruter 15 % de femmes en 2023 et avons dépassé cet objectif en recrutant 22 % de femmes au cours de l'année, ce qui, selon nous, témoigne de l'importance que nous accordons à l'élargissement de la diversité et à la promotion de l'inclusion.

Notre MDP est un élément important de notre engagement à faire progresser la carrière de nos employées et à leur offrir des possibilités de promotion. 19 % des participants au MDP en 2023 étaient des femmes. Les points de vue des employées peuvent être consultés aux pages 44-45.

Conscients de notre responsabilité dans la lutte contre les perceptions et les stéréotypes traditionnels au sein de l'industrie minière, nous avons mené des actions de sensibilisation auprès d'étudiantes au cours de l'année afin d'attirer de jeunes femmes vers le secteur minier et leur donner l'occasion de rencontrer des femmes qui font partie de notre personnel et qui pourraient être une source d'inspiration pour nos employées de demain.

En 2024, nous poursuivrons sur notre lancée en lançant un certain nombre d'initiatives issues des processus consultatifs et de l'enquête évoqués précédemment, notamment la mise en place d'un système de mentorat pour les femmes et la mise en œuvre d'une « Politique pour les femmes ».

L'un des domaines identifiés par notre enquête auprès des femmes comme devant être développés davantage est notre approche de la maternité. Cette question est abordée de différentes manières, notamment par le lancement d'une politique de maternité actualisée, l'amélioration des transports pour les employées enceintes, une formation gynécologique du personnel médical sur place et la mise à disposition d'équipements spécialisés dans les centres médicaux.

Tolérance zéro à l'égard des brimades et du harcèlement

Nous ne tolérons pas les brimades, l'intimidation ou le harcèlement de quelque nature que ce soit sur notre lieu de travail et nous prenons cela très au sérieux chez Endeavour. Notre engagement en faveur d'un environnement de travail équitable et inclusif est énoncé dans notre Politique de diversité et notre Politique de prévention du harcèlement, qui sont toutes deux révisées et mises

à jour chaque année. À la suite de la campagne anti-harcèlement que nous avons menée entre 2022 et 2023, nous avons pu identifier les besoins de formation dans l'ensemble du Groupe et des formations ont été dispensées à plus de 1.000 employés au cours de l'année. Nous disposons également d'une ligne téléphonique indépendante, confidentielle et anonyme pour le droit d'alerte qui peut être utilisée pour signaler tout incident ou préoccupation.

En ce qui concerne l'enquête sur la conduite personnelle de notre ancien Directeur Général menée à la suite d'une dénonciation en octobre 2023, elle a été conclue et est exposée en détail dans la section sur la gouvernance d'entreprise du Rapport annuel 2023.

Performances en matière de diversité

La représentation des femmes dans nos effectifs a augmenté de 20 %, passant de 9 % en 2022 à 11 % en 2023. Ces chiffres reflètent les efforts que nous avons déployés pour renforcer la diversité, mais nous reconnaissons la nécessité de maintenir notre dynamique dans ce domaine. Les femmes occupant des postes de direction et des fonctions techniques ou d'encadrement étaient légèrement plus nombreuses, avec respectivement 14 % et 13 %, bien qu'au niveau du siège 34 % des femmes occupaient des postes de direction et 22 % des fonctions techniques ou d'encadrement.

À la fin de l'année, les femmes représentaient 10 % des membres du Comité exécutif, tandis que 44 % des membres du Conseil d'administration étaient des femmes, soit 67 % des membres indépendants du Conseil d'administration, y compris l'Administrateur indépendant principal, le Président du Comité d'audit, le Président du Comité de rémunération et le Directeur de l'engagement des employés. 21 % des subordonnés directs des membres de notre Comité exécutif étaient des femmes.

Le genre n'est pas le seul aspect de la diversité que nous suivons : environ 77 % de notre personnel a entre 30 et 50 ans, et 78 % des personnes de cette tranche d'âge occupent des postes de direction. Le Conseil d'administration compte également deux administrateurs indépendants d'origine africaine, un administrateur indépendant d'origine britannique-indienne

et un administrateur indépendant d'origine britannique-pakistanaise, soit une représentation ethnique BAME de 55 %.

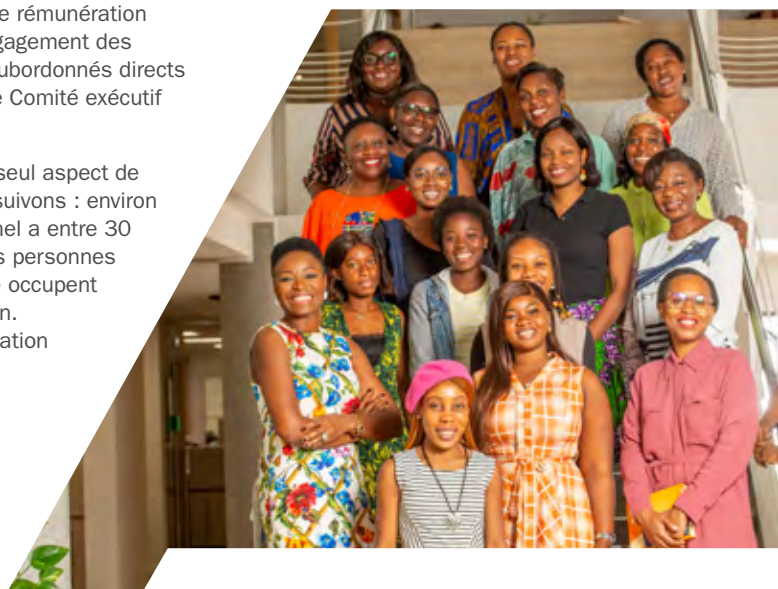
Bien que nous fournissions ces ventilations pour faciliter la transparence et la comparabilité conformément aux attentes des parties prenantes, nous estimons également qu'il est utile de donner un aperçu de notre Comité de direction, tel que nous l'appelons en interne (comprenant le Comité exécutif, les Vice-présidents sénior, les Vice-présidents et les Directeurs généraux). Sur un total de 44 membres, 25 % sont des femmes (contre 22 % en 2022) et l'âge moyen est de 50 ans. 39 % des membres du Comité de direction sont originaires de pays européens, 36 % de pays africains et 25 % du reste du monde, ce qui assure une bonne répartition géographique.

Soutenir les droits des travailleurs

Comme le prévoit notre politique en matière de droits de l'homme, nous soutenons le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, sans ingérence, sans crainte de représailles ni restrictions quant à la représentation syndicale choisie par les employés. Endeavour entretient régulièrement un dialogue constructif avec les dirigeants syndicaux sur divers sujets, notamment les conditions de travail et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, ainsi que la stratégie du Groupe et ses performances opérationnelles et financières.

En 2023, 93 % de nos employés étaient couverts par une convention collective.

Il n'y a pas eu de grèves dans nos exploitations ni d'incidents signalés concernant le travail des mineurs ou le travail forcé au cours de l'année 2023.





Nos communautés



Matérialité



Élevée

Collaboration avec la communauté



Élevée

Développement de la communauté



Moyen

Code de conduite pour les fournisseurs

Nos communautés

En tant qu'invités dans nos pays d'accueil, nous reconnaissons l'importance d'instaurer et de maintenir la confiance grâce à une collaboration efficace et respectueuse avec les communautés – nous aimerions que notre présence soit synonyme d'avantages et de valeur partagée. Pour nous, cela signifie contribuer à la prospérité de nos communautés et pays d'accueil en créant des emplois, en soutenant les entreprises locales, en développant les talents locaux et en contribuant au développement socio-économique. Dans le même temps, nous nous efforçons d'éviter ou de minimiser nos impacts négatifs et, lorsque cela n'est pas possible, nous mettons en œuvre manière préventive des mesures d'atténuation responsables.

Faits marquants en 2023



\$1,2Md

81 % du budget total dépensé auprès des fournisseurs nationaux

1.600

fournisseurs nationaux et locaux soutenus

\$11,9m

versés aux Fonds de développement miniers locaux



Initiatives de formation centrées sur les femmes prestataires dans notre chaîne d'approvisionnement

\$4m

investis dans des projets communautaires

Lancement d'audits par des tiers des principaux fournisseurs de Houndé, axés sur les droits du travail et les droits de l'homme

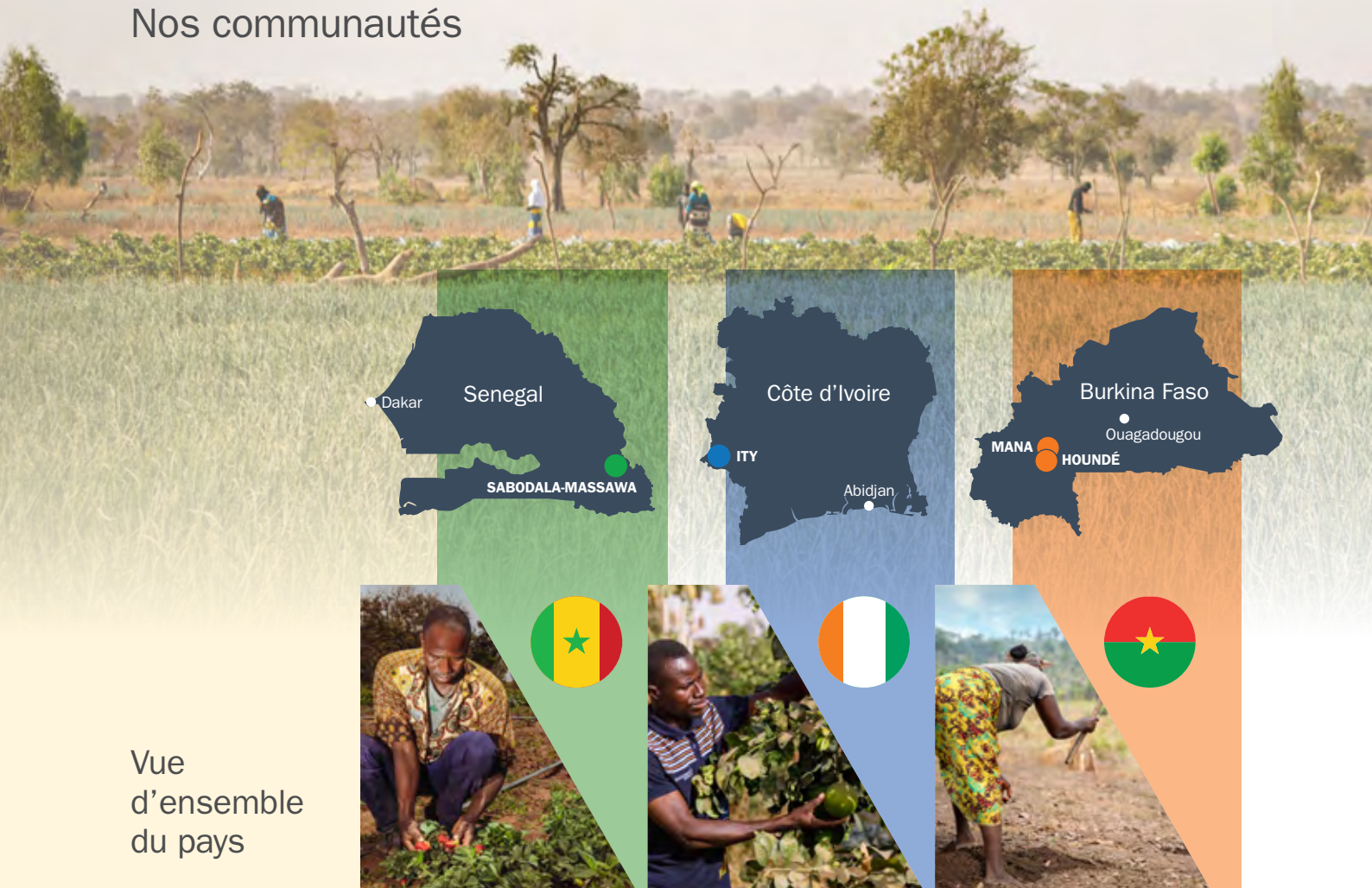


Objectifs 2024

- ➔ Organiser une « Caravane de santé » pour offrir des examens de santé gratuits à nos communautés d'accueil.
- ➔ Mettre en œuvre un programme pilote de santé communautaire contre le paludisme dans notre mine d'Ity.
- ➔ Vérifier notre mécanisme de résolution des doléances par rapport au Principe directeur 22 des Nations Unies.
- ➔ Objectif d'approvisionnement local pour 80 % des dépenses à l'échelle du Groupe, dont au moins 35 % auprès de fournisseurs nationaux et 3 % auprès de fournisseurs locaux situés dans la zone de chalandise de la mine.



Nos communautés



Vue
d'ensemble
du pays

Sénégal

L'agriculture reste le principal
moteur de la croissance

Côte d'Ivoire

Premier producteur mondial de
cacao et de noix de cajou

Burkina Faso

Économie largement basée
sur l'agriculture

Population	17,3m	28,2	22,7m
Taux d'alphabétisation	58%	90%	34%
Taux de chômage (% de la population active totale)	3,0%	2,5%	5,1%
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	4,2%	4,1%	8,2%
Utilisateurs Internet	58%	45%	22%
PIB par habitant	\$1.599	\$2.486	\$830
Taux de mortalité infantile (moins de 5 pour 1.000 naissances vivantes) (2021)	34,5	66,7	77,7
Années de scolarité prévues (2021)	10,7	9	9,1
Espérance de vie à la naissance (2021)	67,1	58,6	59,3
Indice de développement humain du PNUD (2021-2022) – sur 191 pays	170	159	184
Indice d'inégalité de genre du PNUD (2021-2022) – sur 191 pays	170	159	184

Sources: World Bank (2022 data unless stated otherwise), Data Reportal, UNDP Human Development Report.

Questions clés dans les communautés d'accueil et notre approche de la collaboration

	Sabodala-Massawa	Ity	Houndé	Mana
Nombre de villages concernés	19	32	9	21
Description des problèmes clés dans les communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> Orpaillage illégal 	<ul style="list-style-type: none"> Paludisme Grossesse des adolescentes Orpaillage illégal 	<ul style="list-style-type: none"> Orpaillage illégal 	<ul style="list-style-type: none"> Orpaillage illégal
Peuples autochtones	Endeavour confirme qu'aucune population autochtone n'est ou ne pourrait être affectée par ses activités.	Endeavour confirme qu'aucune population autochtone n'est ou ne pourrait être affectée par ses activités.	Endeavour confirme qu'aucune population autochtone n'est ou ne pourrait être affectée par ses activités.	Endeavour confirme qu'aucune population autochtone n'est ou ne pourrait être affectée par ses activités.
Plans de collaboration avec les parties prenantes	Oui	Oui	Oui	Oui
Comités et processus de consultation des communautés locales à large assise incluant les groupes vulnérables	Réunions régulières avec les autorités administratives et traditionnelles locales, composées de représentants de tous les segments sociaux de la communauté à travers 11 comités de dialogue. En outre, trois sous-comités s'occupent du recrutement pour les postes locaux non qualifiés.	Réunions régulières avec toutes les parties prenantes de la communauté afin de mieux comprendre leurs attentes et leurs préoccupations et de les tenir informées des activités de la mine. Il existe un cadre de dialogue qui inclut toutes les parties prenantes et trois comités spécifiques dédiés à chaque zone de projet du complexe minier d'Ity.	Il existe un comité de suivi et de liaison au niveau provincial, composé d'autorités administratives et religieuses et de représentants des communautés. Ce comité est subdivisé en trois sous-comités (compensation et réinstallation, recrutement local et contenu local).	Il existe un comité de suivi et de liaison au niveau provincial, composé d'autorités administratives et religieuses et de représentants des communautés. Ce comité est subdivisé en trois sous-comités (compensation et réinstallation, recrutement local et contenu local).
Procédure formelle de résolution des doléances au sein de la communauté	Oui	Oui	Oui	Oui
Habitat critique pour la biodiversité	Oui	Oui	Non	Non
Zone de pénurie d'eau	Oui	Non	Oui	Oui
Évaluation de l'impact sur l'environnement et surveillance continue	Oui, par la division régionale de la Direction de l'environnement et des espaces classés (DEEC).	Oui, par l'Agence nationale de l'environnement (ANDE).	Oui, par le Bureau national des évaluations environnementales (BUNEE).	Oui, par le Bureau national des évaluations environnementales (BUNEE).



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Nos communautés

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons notre collaboration avec les communautés et les parties prenantes, y compris les politiques, les procédures, les pratiques de gestion et les systèmes pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 203, 413
- SASB EM-MM-210
- RGMP 2 Compréhension de nos impacts
- RGMP 7 Travail avec les populations
- Principes 1 et 2 du Pacte mondial des Nations unies – Droits de l'homme
- ODD 1 Pas de pauvreté
- ODD 2 Faim « zéro »
- ODD 3 Bonne santé et bien-être
- ODD 4 Éducation de qualité
- ODD 6 Eau propre et assainissement
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

Nous reconnaissons qu'une approche ciblée est essentielle pour qu'Endeavour conserve sa position de partenaire de confiance au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons.

Une approche efficace, responsable et respectueuse de la collaboration avec les communautés et de leur développement est fondamentale pour maintenir notre permis d'exploitation, qui figure parmi les principaux risques d'Endeavour (voir notre [rapport annuel 2023](#)). C'est pourquoi nous avons, en 2023, renforcé encore notre cadre interne en créant un poste de vice-président chargé de la performance sociale, qui relève de notre Vice-président exécutif chargé des affaires publiques, de la sécurité et de la performance sociale, Pascal Bernasconi.

Après avoir mis en place un système de gestion sociale uniforme à l'échelle du Groupe en 2022, nous l'avons déployé avec succès en 2023. Le système a repris les pratiques optimales de chacune de nos opérations et les a normalisées dans l'ensemble du Groupe, afin de libérer tout le potentiel d'Endeavour pour contribuer de manière positive aux communautés dans lesquelles nous opérons. Dans le cadre du développement continu de notre stratégie, nous nous efforçons de renforcer le travail important que nous accomplissons en matière de performance sociale, de renforcer les capacités et de partager les expériences au sein de nos équipes afin d'apporter sans cesse des améliorations et d'atteindre nos objectifs. Pour appuyer ces efforts, nous avons également amélioré nos systèmes de gestion des données au cours de l'année.

Collaboration avec les parties prenantes de la communauté

La collaboration avec nos parties prenantes commence dès le début d'un projet et comprend le processus EIES (Évaluations de l'impact environnemental et social), qui est l'un de nos enjeux prioritaires (voir [pages 30 et 31](#)). Tout au long de cette section sur les communautés, nous décrirons en détail comment nous gérons les impacts sociaux réels et potentiels de nos activités – dont beaucoup ont été identifiés dès le départ dans le cadre des EIES.

Déterminés à garantir une collaboration efficace avec les parties prenantes en 2023, nous avons mené un exercice de cartographie des parties prenantes qui a ensuite servi de base à la mise en œuvre d'un plan de collaboration avec les parties prenantes (PCPP) actualisé pour l'ensemble de nos activités. Des visites de sites ont été organisées dans le cadre de ce processus afin d'aider les membres de la communauté à mieux comprendre nos activités, les avantages socio-économiques que nous apportons, ainsi que les défis potentiels qui y sont associés.

Il est important pour nous que les équipes chargées de la collaboration avec les communautés soient toutes composées des ressortissants nationaux, ce qui leur permet de bien comprendre la culture et les complexités existantes.

Afin de démontrer notre engagement envers le développement durable, la transparence et la collaboration, nous organisons chaque année des forums communautaires et rencontrons des

ONG locales, les autorités, des journalistes et des hommes politiques pour présenter notre rapport sur le développement durable et en discuter. Nous pensons que cela aide nos communautés d'accueil à comprendre nos impacts et la valeur créée par nos activités. En reconnaissance de ces efforts, en 2023 le ministre des Mines du Burkina Faso a loué Endeavour pour sa transparence.

➔ **Pour plus d'informations sur la collaboration avec les parties prenantes en 2023, le lecteur pourra se reporter à notre Rapport Annuel 2023 aux pages 124-125.**

Au cours de l'année 2023, nos équipes chargées de la performance sociale ont organisé 1.785 réunions avec les parties prenantes locales pour échanger sur divers sujets, notamment les opportunités d'emploi, les achats locaux, le renforcement des capacités, la restauration des moyens de subsistance, les projets de développement communautaire et la gestion des doléances. Des réunions ont été organisées avec des associations de femmes, des associations de jeunes, les autorités locales et les chefs coutumiers, les autorités administratives, les chefs religieux et les personnes affectées par les projets. De même que le nombre de doléances a

considérablement diminué, comme indiqué à la page 58, le nombre de consultations a considérablement baissé par rapport à 2022 en raison de l'achèvement de deux projets de réinstallation. Des mises à jour ont également été fournies sur les activités de l'entreprise, et les doléances ont été prises en compte.

En 2023, nous avons subi un retard non technique à Houndé en raison d'un problème d'orpaillage, qui a été rapidement résolu et dont l'impact a été minime, représentant une perturbation d'un tiers de journée.

Consultations annuelles

	2023	2022	2021
Houndé	511	516	525
Ity	466	183	142
Mana	177	1,193	306
Sabodala-Massawa	631	2,285	238
Total	1.785	4.177	1.211

Étude de cas

La collaboration avec les communautés commence dès la prospection

Au cours des deux dernières années, notre équipe d'exploration a réalisé des progrès considérables sur la découverte de Tanda Iguela en Côte d'Ivoire.

Au-delà de notre programme de forage, nous avons déjà mis en place plusieurs programmes de collaboration avec les populations afin d'établir des relations de base avec nos communautés d'accueil.

L'éducation est un pilier essentiel de la stratégie ESG d'Endeavour visant à construire des communautés résilientes et autonomes. En mai 2023, nous avons participé à une Journée d'excellence dans les sept principaux villages autour de la zone d'exploration de Tanda, récompensant 132 élèves de l'école primaire et 20 élèves de l'école secondaire pour leur excellent travail au cours de l'année scolaire, et engageant des discussions sur les carrières dans les métiers de l'exploitation minière et de la géologie. Le secrétaire général du maire de Tanda, les directeurs des lycées municipal et moderne de Tanda et l'inspecteur de l'enseignement primaire et préscolaire de Tanda ont assisté à l'événement.

Faciliter l'accès aux soins sanitaires est une autre priorité de notre stratégie ESG. En 2023, Endeavour a équipé l'hôpital de Tanda d'un matériel médical de pointe financé en partenariat avec trois de nos sous-traitants, à savoir FORACO, GEODRILL et IDC. Grâce à cette initiative, nous souhaitons contribuer à réduire les taux de mortalité maternelle et infantile dans les communautés autour de Tanda. Au total, plus de 113.000 personnes bénéficieront de ces nouveaux équipements,

qui représentent un investissement total de 12,5 millions de FCFA (20.130 dollars).

Un accès insuffisant à l'eau potable entraîne souvent des problèmes de santé, d'où la nécessité d'initiatives telles que l'installation de pompes à eau hydrauliques dans le village de Dibibango, près de Tanda. Ces pompes fourniront de l'eau potable à plus de 1.000 villageois, tout en permettant à la population locale de gagner du temps. Les quatre fontaines d'eau ont été installées à chaque coin du village, ce qui évite d'avoir à parcourir de longues distances pour aller chercher de l'eau propre.

Bien que le projet Tanda Iguela n'en soit qu'au stade initial de la découverte, les résultats obtenus jusqu'à présent sont encourageants et laissent penser que Tanda Iguela pourrait être notre prochaine mine de référence. Partir du bon pied en respectant des normes ESG strictes est donc primordial pour notre réussite future et notre permis d'exploitation.



Nos communautés

Doléances communautaires

La mise en place d'un mécanisme efficace de résolution des griefs des communautés est un élément important de notre approche de collaboration avec les parties prenantes. Aussi avons-nous mis en place un mécanisme de règlement des réclamations dans chacune de nos mines et nous veillons à ce qu'il soit facilement accessible aux parties prenantes de la communauté. Nous avons renforcé cette mesure en 2023 en organisant une formation communautaire visant à améliorer la compréhension du mécanisme afin de résoudre tout problème potentiel.

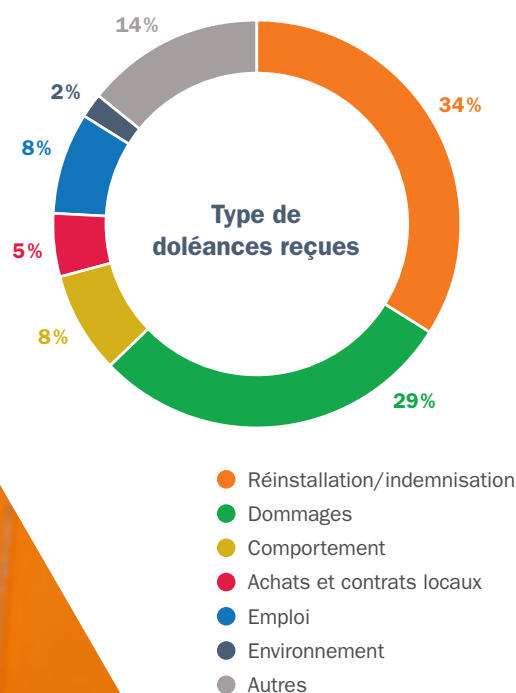
Nos équipes chargées de la performance sociale suivent les doléances quotidiennement et en rendent compte mensuellement au Comité exécutif afin de s'assurer que les sites soient tenus responsables de leurs performances et d'identifier les tendances ou les éventuels problèmes futurs.

Au total, 144 doléances ont été reçues en 2023, ce qui représente une nouvelle baisse significative d'une année sur l'autre, en raison de l'achèvement de deux projets de réinstallation et de la cession de Wahgnion. Reflétant le succès de notre approche de résolution rapide et appropriée des doléances, nous avons réduit le nombre total restant à la fin de l'année de 61 fin 2022 à 10 fin 2023. Après avoir amélioré le délai de résolution de 32 à 17 jours en 2023, nous visons toujours à le réduire davantage pour atteindre l'objectif de 14 jours fixé par le Groupe. Nous notons néanmoins que dans certains cas, les délais sont incompressibles en raison de facteurs externes. Les deux domaines de plaintes les plus importants en 2023 concernaient les dommages matériels et les indemnités de réinstallation.

	2023			2022			2021		
	Doléances reçues	Doléances ouvertes	Délai moyen de clôture (jours)	Doléances reçues	Doléances ouvertes	Délai moyen de clôture (jours)	Doléances reçues	Doléances ouvertes	Délai moyen de clôture (jours)
Boungou*	-	-	-	12	2	20	25	4	20
Houndé	40	50	15	40	12	28	50	0	4
Ity	65	71	16	84	46	58	33	24	7
Mana	8	10	5	60	82	15	978	65	34
Sabodala-Massawa	31	74	34	70	43	25	19	4	29
Wahgnion*	-	-	-	516	389	30	364	5	57
Karma**	-	-	-	-	-	-	14	5	1
Total	144	205	17	782	574	32	1.483	107	21

* Les mines de Boungou et de Wahgnion ont été cédées le 1er juillet 2023.

** La mine Karma a été cédée au premier trimestre 2022.





Pour garantir une communication ouverte, nous avons mis en place dans toutes nos mines un mécanisme solide et accessible de règlement des doléances des communautés. Ce mécanisme nous permet de comprendre nos impacts locaux, et donne aussi aux communautés les moyens de faire part de leurs préoccupations en vue d'une résolution rapide. En traitant rapidement les doléances, nous pouvons identifier les problèmes récurrents et mettre en œuvre des mesures préventives pour minimiser tout impact futur.

Aider à renforcer la résilience des communautés

Voici quelques exemples de nos programmes et mises à jour pour 2023:



Projet de jardinage coopératif

à Sabodala-Massawa, englobant 12 villages et 1.729 femmes travaillant activement au quotidien. En 2023, cette coopérative a produit 50 tonnes de légumes, générant un bénéfice net d'environ 100 000 dollars.



Système d'approvisionnement en eau

financé par Sabodala-Massawa, fournit de l'eau potable à 492 ménages. Le système d'approvisionnement en eau fonctionne à l'énergie solaire et des robinets ont été installés dans chaque foyer.



500 bouteilles de gaz

offertes par Houndé à 244 femmes de sept villages pour cuisiner. En plus de contribuer au Programme de restauration des moyens de subsistance (PRMS) pour l'extension de Kari, ce projet vise à empêcher l'abattage d'arbres pour le bois de chauffage, avec ce que cela implique pour la biodiversité.



Projet de gestion durable des terres

mis en œuvre à Mana pour renforcer les capacités des agriculteurs, notamment avec des techniques telles que la construction de digues pour lutter contre l'érosion dans les champs et ainsi accroître la fertilité et la résilience des terres agricoles.

Programme de réinstallation, d'indemnisation et de restauration des moyens de subsistance

Bien que notre politique consiste à éviter autant que possible la réinstallation de communautés ou de personnes, nous veillons à ce que les conditions de vie et les moyens de subsistance soient au moins rétablis, voire améliorés, lorsque la réinstallation s'avère nécessaire. Conformément à notre engagement envers les ODD des Nations Unies, Endeavour accorde aux personnes réinstallées des titres de propriété sur leurs nouveaux logements, ce qui signifie qu'elles sont propriétaires de leurs biens. Notre approche de la réinstallation et de l'indemnisation donne la priorité à des consultations et des négociations complètes avec les personnes concernées. Elle est décrite dans notre fiche d'information sur la collaboration avec les communautés, disponible en ligne sur le site de notre ESG Reporting Suite.

Au cours de l'année 2023, nous avons organisé huit réunions formelles du

comité chargé du Plan de relocalisation et réinstallé physiquement 167 ménages autour de nos mines de Sabodala-Massawa et de Houndé. Ce chiffre est en baisse significative par rapport à 2022, la réinstallation du village de Sabodala ayant été en grande partie achevée en 2022. 1.206 personnes ont été affectées économiquement au cours de l'année, dont 1.153 ont participé à des programmes de restauration des moyens de subsistance, ce qui prouve que ces programmes sont bien accueillis par les personnes concernées.

Nous avons dépensé 1,78 million de dollars pour achever les réinstallations autour de notre mine de Sabodala-Massawa, dont 0,5 million de dollars pour des projets de restauration des moyens de subsistance et 0,4 million de dollars en indemnisations.

Nous concevons et mettons en œuvre des programmes de restauration des moyens de subsistance (PRMS), conformément aux directives de notre Groupe en matière d'indemnisation et de réinstallation, afin d'accompagner les villages nouvellement réinstallés. Nos projets sont soigneusement planifiés en concertation totale avec les parties prenantes locales et en particulier les membres concernés des

communautés. Ces projets contribuent de manière positive au développement socio-économique, grâce à des activités génératrices de revenus pour les personnes concernées et la sécurité alimentaire pour nos communautés d'accueil.

Conformément aux bonnes pratiques, nous avons procédé en 2023 à des audits de nos PRMS. Ces contrôles sont effectués pour s'assurer que les plans ont été mis en œuvre dans le respect de nos normes et que les projets sont prêts à être transférés à la gestion communautaire.

Autour de nos mines de Houndé, Ity et Sabodala-Massawa, nous avons mis en œuvre des programmes de restauration des moyens de subsistance englobant une variété de projets, notamment des projets agricoles, l'apiculture, l'élevage de chèvres, la pisciculture, la transformation du manioc, l'élevage de poules et la fabrication de savon. Le PRMS de Sabodala-Massawa a permis d'augmenter considérablement les rendements, grâce à des ingrédients de qualité et aux techniques agricoles mises en place. C'est également le cas à Lafigué, où la production de riz des basses terres a connu un succès certain.

Qu'est-ce que l'orpaillage (ASGM)?

L'orpaillage est un terme qui englobe à la fois l'exploitation minière à petite échelle et l'exploitation minière artisanale, selon la définition du Conseil mondial de l'or.

L'orpaillage correspond à l'exploitation minière formelle ou informelle qui se caractérise par une faible intensité de capital et une forte intensité de main-d'œuvre, ainsi que par des méthodes relativement simples de prospection, d'extraction et de traitement. L'orpaillage est effectué par des hommes et des femmes travaillant à titre individuel, ou des personnes travaillant au sein de groupes familiaux, de partenariats ou en tant que membres de coopératives ou d'autres types d'associations.

Il est important de noter que l'orpaillage ne comprend pas les activités criminelles, telles que l'intrusion ou les incursions armées dans les zones minières actives pour voler les matériaux extraits ou traités, ce qui constitue de l'exploitation minière illégale.

i Comment gérons-nous cet enjeu?

Gestion de l'orpaillage

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons l'orpaillage, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- Norme GRI 14.13 pour le secteur minier
- RGMP 3 Chaîne d'approvisionnement
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PV)
- ODD 1 Pas de pauvreté
- ODD 3 Bonne santé et bien-être
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

L'orpaillage est répandu dans toute l'Afrique et dans nos zones d'activité.

Nous reconnaissons que « l'économie de l'orpaillage » est importante pour les communautés locales et notre approche vise à trouver un équilibre entre la nécessité pour les populations locales de subvenir à leurs besoins et la nécessité de sécuriser et de protéger notre personnel et nos opérations.

Nos principaux objectifs sont de réduire les effets néfastes de l'orpaillage sur nos activités et notre licence sociale d'exploitation, de soutenir la politique de nos pays hôtes à l'égard de l'orpaillage et de respecter nos engagements envers les cadres et organisations ESG auxquels nous adhérons.

L'ampleur et les effets des exploitations d'orpaillage diffèrent selon le contexte local et nécessitent des actions spécifiques pour chaque site. Toutes nos initiatives et actions s'appuient sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PV) et le respect des Droits de l'Homme (voir [pages 98 à 100](#)).

Un élément clé de nos efforts dans ce domaine au cours de l'année 2023 a été de discuter des effets néfastes potentiels de l'orpaillage illégal et anarchique sur les communautés locales, qui peuvent comprendre des violations des droits de l'homme et du travail, la pollution et de graves risques pour la santé et la sécurité. Dans notre mine de Houndé, les principaux problèmes sont liés à l'orpaillage, qui a connu une augmentation significative en raison de l'environnement politique et sécuritaire difficile du pays.

Dans le cadre de notre projet d'exploration Tanda-Iguela en Côte d'Ivoire, nous avons organisé trois séances de sensibilisation de la communauté à l'aide d'un jeu innovant qui explique les risques environnementaux et sociaux de l'orpaillage. Cela nous a permis d'engager avec les membres de la communauté une discussion ouverte sur l'orpaillage et d'explorer les moyens de subsistance alternatifs. Ces sessions ont été très réussies, avec 288 personnes présentes, et elles seront renouvelées en 2024 pour poursuivre le dialogue.

Au Sénégal, il y a un fort niveau de communication avec les orpailleurs autour de notre mine de Sabodala-Massawa, et une coexistence qui s'est construite au fil des années.

Nous reconnaissons également les avantages d'une collaboration entre différentes parties prenantes lorsqu'il s'agit de relever les défis associés à l'orpaillage et de saisir les opportunités de la formalisation. Au cours de l'année 2023, nous avons continué à mettre l'accent sur la sensibilisation des gouvernements en ce qui concerne la formalisation et nous travaillons avec des partenaires externes, notamment le Conseil mondial de l'or et la Banque mondiale, ainsi qu'avec le Gouvernement de Côte d'Ivoire sur un projet pilote de formalisation de l'orpaillage.

Pour soutenir notre engagement et notre gestion de l'orpaillage, nous disposons d'un plan de gestion à cinq volets. Ayant adopté une stratégie ASGM formelle en 2023, nous avons poursuivi tout au long de l'année nos efforts pour nous entretenir un dialogue constructif avec les orpailleurs opérant autour de nos actifs, dans le but de continuer à construire et à renforcer la confiance.



Nos communautés



Investissement social

Nos activités d'exploitation minière sont de puissants catalyseurs du développement socio-économique et contribuent de manière significative à la prospérité de nos pays hôtes et des populations locales, grâce à la création d'emplois, à l'éducation et à la formation, à l'approvisionnement local (voir [page 70](#)), au paiement équitable et transparent des impôts ([pages 104-105](#)) et à nos investissements sociaux.

Notre stratégie d'investissement social s'articule autour de quatre thèmes clés : le développement économique, l'éducation, la santé et l'accès à l'eau et à l'énergie. Ces thèmes sont mis en œuvre au niveau des sites par le biais d'une multitude de projets communautaires et d'activités génératrices de revenus (AGR), ainsi que

par notre fondation Endeavour, détenue à 100 %, qui met en œuvre des initiatives régionales, nationales et transnationales.

Au cours de l'année, l'accent a été mis sur les établissements de santé de nos communautés d'accueil. Nous avons élaboré un plan triennal d'aide sanitaire communautaire, qui vise à renforcer l'accès aux soins de santé, la formation du personnel soignant, les programmes de sensibilisation dans nos communautés d'accueil et la fourniture d'équipements et de matériel médical essentiels. Compte tenu du succès de la « Caravane de santé » que nous avons organisée avec nos employés (voir [page 39](#)), nous réitérerons l'expérience en 2024 dans les communautés d'accueil autour de nos mines, en offrant des dépistages médicaux gratuits et volontaires.

En outre, nous avons annoncé un accord avec le ministère ivoirien de la Santé pour un programme pilote de santé communautaire contre le paludisme autour de notre mine d'Ity, qui sera mis en œuvre en 2024.

En 2023, nous avons investi 3 millions de dollars sur l'ensemble de nos sites miniers (à l'exclusion de la Fondation Endeavour et d'ECODEV) dans des projets communautaires, en soutenant des activités génératrices de revenus, des projets éducatifs et sanitaires, ainsi qu'en apportant un soutien financier et en nature à des événements culturels et sportifs, et en faisant des dons à la communauté. La baisse de 1,9 million de dollars par rapport à 2022 s'explique principalement par l'arrêt des investissements sociaux liés au projet Massawa.



Développement économique



Éducation



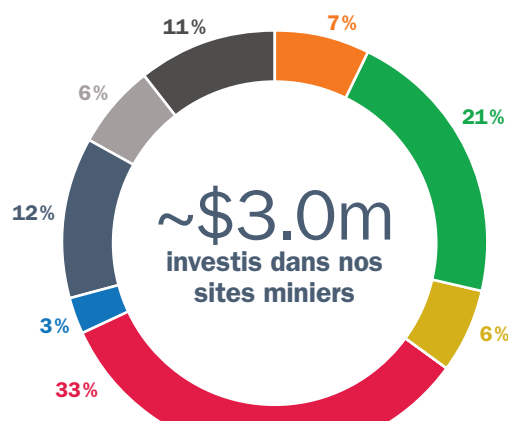
Santé



Accès à l'eau et à l'énergie



L'investissement social améliore la vie des populations environnantes et le partage des bénéfices générés par nos mines est intégré dans notre approche commerciale.



Soutien aux investissements et aux services d'infrastructure

	Houndé	Ity	Mana	Sabodala-Massawa	Total 2023	Total 2022
Nombre de femmes bénéficiant d'investissements	722	235	373	1.180	2.510	1.017
Investissements communautaires (\$)						
● Santé	1.175	696	-	219.313	221.184	475.266
● Éducation	10.268	69.970	913	551.074	632.226	463.458
● Arts, culture, sport et jeunesse	30.702	12.758	-	143.412	186.872	148.319
● Environnement	-	3.457	-	-	3.457	23.272
● Développement économique/AGR	1.119	107.250	238.922	627.851	975.142	354.623
● Eau et assainissement	3.811	-	-	75.307	86.597	131.101
● Accès à l'électricité	-	-	-	359.887	359.887	-
● Dons aux communautés	37.830	34.824	58.976	52.518	184.148	-
● Autres	40.993	131.598	-	139.706	312.297	1.002.721
Massawa					-	2.259.876
Total pour les sites miniers	88.068	325.729	247.314	2.116.551	2.961.810	4.858.636
Fondation Endeavour					820.000	900.494
ECODEV					190.131	1.293.924
Total	88.068	325.729	247.314	2.116.551	3.971.941	7.053.054

NB : Pour les activités poursuivies uniquement. Les chiffres de 2022 ont été mis à jour pour exclure les mines de Boungou et de Wahgnion.

Fonds de développement minier local

Outre les investissements communautaires directs que nous réalisons dans le cadre de nos activités, nous versons également 1 % de notre chiffre d'affaires au Burkina Faso et 0,5 % en Côte d'Ivoire au Fonds de développement minier local (FDML), conformément à la législation locale. Le FDML finance des projets communautaires conformément aux plans de développement local triennaux conçus et approuvés par les communautés, en mettant l'accent sur le développement durable à long terme afin de contribuer à l'amélioration des infrastructures locales et des conditions de vie, ainsi qu'à la croissance socio-économique.

\$m	2023	2022	2021
Houndé	6,0	5,3	6,7
Ity	3,3	2,8	2,3
Mana	2,6	3,6	4,6
Total	11,9	11,7	13,6

NB : Pour les activités poursuivies uniquement.

Stimuler la génération de revenus



+3.000

personnes
bénéficiant de
projets agricoles

>\$7Md

contribution
économique aux
pays hôtes sur les
5 dernières années

700%

augmentation des
projets menés par des
femmes soutenus par
Endeavour (2020-2023)

Les jardins maraîchers de Sabodala

Le projet de jardins maraîchers de Sabodala, lancé par Endeavour en 2022, s'est considérablement développé en 2023 avec la mise en place d'un système efficace de collecte et de livraison. Cette expansion a eu des effets positifs dans 12 villages, surtout les femmes et les jeunes : 1.714 femmes et 1.037 jeunes en ont bénéficié. Deux coopératives ont été créées pour gérer la collecte et la livraison des légumes.

En outre, trois tricycles ont été fournis pour le transport. Le projet comprend des sessions de formation sur les techniques de maraîchage et les compétences organisationnelles, renforçant ainsi l'autonomie de la communauté. Les achats de légumes sont passés de 22,9 à 50,3 tonnes, les recettes correspondantes passant de 26,9 millions de FCFA à 60,5 millions de FCFA.

Ces achats ont considérablement augmenté les revenus des ménages (de 20 à 30 %), démontrant l'impact du projet sur la promotion du contenu local et la perception de revenus par les communautés d'accueil, tout en fournissant au camp des légumes frais.



2 ZERO HUNGER



Indicateur

2.3.1, 2.3.2, 2.4.1

Le plan de restauration des moyens de subsistance de Lafigué

Ce plan, qui se concentre sur la production de riz, vise à rétablir les moyens de subsistance des personnes affectées par le projet de Lafigué. Les objectifs sont notamment de contribuer au développement socio-économique, de recréer des moyens de subsistance pour les personnes touchées et de maintenir de bonnes relations.

Le projet concerne 88 personnes de quatre villages, avec une contribution financière de 187,3 millions de FCFA sur trois ans. Les principales activités comprennent le développement des rizières, la fourniture d'intrants et la formation, la construction d'infrastructures de stockage et la facilitation des contacts commerciaux.



Le projet a permis d'augmenter les revenus et la production des personnes concernées, avec environ 100.000 FCFA de revenus après la vente et 57 kg de riz récolté. Les bénéficiaires sont structurés en coopératives afin d'améliorer l'organisation et la formalisation. Le riz est acheté par le partenaire chargé de la mise en œuvre, mais les individus sont libres de vendre leur production ailleurs.

La Côte d'Ivoire est le sixième producteur de riz blanchi en Afrique subsaharienne. Le pays a produit 2,3 millions de tonnes de riz blanchi en 2022. Le Gouvernement ivoirien vise l'autosuffisance en riz blanchi d'ici 2030.

Coopératives agricoles à Mana

Le projet de coopératives agricoles à Mana a été mis en place grâce à un partenariat entre la Caisse Populaire, Endeavour et les coopératives locales, afin d'aider les petits agriculteurs à accéder à des intrants agricoles de qualité et à des crédits.

Le projet a débuté en avril 2023 et a bénéficié à 200 producteurs de céréales de 20 villages répartis sur cinq communes. Un fonds de 18 millions de FCFA a été mis en place à la Caisse Populaire locale de Wona, fournissant un crédit agricole instantané aux 200 bénéficiaires, chaque producteur recevant un crédit de 100.000 FCFA par hectare.

Malgré des conditions climatiques défavorables, les cultures ont connu un succès remarquable, avec un rendement moyen de 15 à 20 sacs par hectare, ce qui s'est traduit par un revenu monétaire estimé entre 45 et 60 millions de FCFA.

L'objectif premier de ce projet est de réunir les coopératives en une union de producteurs de céréales, ce qui leur permettra d'obtenir à l'avenir des crédits plus importants pour leurs intrants. En mettant les producteurs en relation avec des acheteurs professionnels et des marchés, le projet contribue à réduire la pauvreté et la faim, conformément aux ODD 1 et 2, tout en soutenant la transition des petits producteurs qui abandonnent l'orpaillage.





Soutenir des communautés résilientes grâce à la fondation Endeavour



Amplifier

Amplifier la stratégie et les actions ESG d'Endeavour par le biais de projets régionaux, nationaux et transnationaux.



Partner

Travailler en étroite collaboration avec des partenaires locaux et mondiaux, en tirant parti de leurs compétences et de leur expertise.



Gérer

Gérer la mise en œuvre des activités d'ECODEV et rechercher de nouvelles opportunités d'investissement.

Chez Endeavour, nous sommes déterminés à construire un avenir durable, tant pour notre entreprise que pour les communautés sur lesquelles nous avons un impact. Pour étendre notre impact au-delà des communautés immédiates autour de nos mines, nous avons créé la Fondation Endeavour, qui met en œuvre des projets ESG régionaux, nationaux et transnationaux dans nos pays d'accueil. Ces projets complètent nos initiatives opérationnelles et s'inscrivent dans la stratégie ESG du Groupe.

Approche collaborative

Nous favorisons des partenariats solides avec les gouvernements, les communautés locales et les autres parties prenantes. Cette approche collaborative garantit :

- **Un large soutien** : nos projets bénéficient d'un large soutien de la part des parties concernées.

- **Répondre aux attentes des parties prenantes** : nous répondons aux besoins et aux aspirations de nos interlocuteurs.
- **Maximiser l'impact** : c'est en travaillant ensemble que nos efforts et nos investissements auront le plus grand impact.

Soutenir les objectifs de développement durable des Nations unies

La Fondation Endeavour est un outil essentiel pour contribuer aux ODD (voir pages 10-13 pour plus de détails sur ces objectifs).

Atteindre nos objectifs

Pour réaliser notre objectif de produire de l'or, qui soit source de valeur pérenne au profit de la société,

nous collaborons avec :

- **des experts mondiaux** : qui apportent des connaissances et une expertise cruciales dans nos domaines d'activité ;
- **les autorités locales et nationales** : qui apportent une connaissance et une compréhension précieuses du contexte local.

Grâce à cette approche collaborative et au pouvoir de la Fondation Endeavour, nous nous efforçons de construire des communautés résilientes et autonomes.

La Fondation a mis en œuvre 13 projets au cours de l'année 2023, dont huit nouvelles initiatives, dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, de la lutte contre le paludisme, de la réduction des déchets plastiques et de la conservation de la biodiversité. En 2023, la Fondation a investi 0,8 million de dollars. Pour en savoir plus, cliquez ici : www.endeavourmining.com/endeavour-foundation

Pour favoriser le développement économique dans nos pays d'accueil, nous avons créé ECODEV, un fonds d'investissement à impact social indépendant. La mission d'ECODEV, qui est géré par la Fondation, est de soutenir les entrepreneurs locaux et de les aider à devenir autonomes. Au cours de l'année, nous avons soutenu la restructuration de Mali Shi, notre investissement au Mali, afin bâtir des fondements plus solides pour sa croissance et son expansion. Nous avons également évalué un certain nombre d'opportunités d'investissement potentielles, et deux d'entre elles ont été avancées suffisamment pour qu'un investissement soit envisagé en 2024.



Vue d'ensemble de la fondation



13
projets engagés



+1.700
enfants soutenus par l'ensemble de nos projets éducatifs



\$2m
dépensés 2021-2023



+15
experts nationaux et internationaux



2
projets de reboisement lancés en Côte d'Ivoire et au Sénégal



150
jeunes formés à Lafigué dans des métiers clés



+2.500
employés ont bénéficié d'un dépistage médical gratuit



Lancement de la Stratégie plastique

Nos communautés

Une porte d'entrée vers des opportunités économiques

856
stagiaires pour
une expérience
professionnelle
(initiative sites)



**Journée
d'excellence**
(initiative sites)

Programme « Élités de Demain »

Cette initiative incarne notre engagement à développer le capital humain dans nos pays d'accueil. La Fondation offre aux étudiants talentueux des bourses complètes qui couvrent les frais d'inscription à l'université et l'aide sociale pendant toute la durée de leurs études. Au-delà du soutien financier, Endeavour propose à ces étudiants des stages afin qu'ils acquièrent une expérience pratique précieuse, contribuant ainsi à leur développement professionnel et à leur intégration future dans le monde du travail.

**Partenariats
universitaires**
Côte d'Ivoire, Sénégal,
Burkina Faso, Ghana,
Maroc et France



Sensibilisation à la grossesse chez les adolescentes

Avec le soutien technique de l'ONG Overcome Women, la Fondation Endeavour a organisé une campagne de sensibilisation dans les communautés proches de la mine d'Ity.

L'objectif de cette initiative est de réduire le nombre de grossesses précoces chez les écolières, ce qui peut les empêcher de terminer leurs études secondaires. Les communautés scolaires, les familles et d'autres partenaires ont participé à cette campagne de trois jours.

La Fondation Endeavour a investi 8 millions de FCFA (12.886 dollars) dans cette campagne qui a rassemblé 500 jeunes filles et 200 parents. Endeavour participe activement au développement local par l'intermédiaire de sa Fondation, en soutenant divers projets éducatifs. Il s'agit notamment de bourses d'études pour 39 filles sur quatre ans, ainsi que d'un programme visant à faciliter l'éducation des filles vulnérables et à encourager leur scolarisation.

**L'Académie
Lvolution**
Médailles et concours
internationaux



687
Pépites d'Or



39
jeunes filles
scolarisées
(bourses de 4 ans)

46
actes de naissance
(initiative sites)

“

L'éducation libère l'intellect, débloque l'imagination et est fondamentale pour le respect de soi. Elle est la clé de la prospérité et ouvre un monde d'opportunités.”

150
jeunes de Lafigué ont reçu une formation dans des disciplines clés



40%
de la cohorte Lafigué déjà employée sur le site



240
jeunes qualifiés grâce à un programme d'encouragement à l'emploi de 4 ans à Mana



500
adultes inscrits à des cours d'alphabétisation à Lafigué

1.000
adultes inscrits à des cours d'alphabétisation à Ity



Indicateur

Garantir une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

Nos communautés

Priorité aux achats locaux



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Achats locaux

Rendez-vous sur notre [Centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour découvrir comment nous donnons la priorité aux fournisseurs de biens et de services nationaux afin de démultiplier notre impact positif sur les économies de nos pays d'accueil, en créant de l'emploi et en renforçant les entreprises locales.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 201, 204
- SASB EM-MM-510
- RGMP 3 Chaîne d'approvisionnement
- MRAL
- ODD 1 Pas de pauvreté
- ODD 8 Travail décent et croissance économique

Endeavour s'engage à favoriser une croissance durable dans les pays où nous travaillons. Au cœur de notre approche se trouve un partenariat solide avec les fournisseurs locaux, visant à renforcer les entreprises, à soutenir la création d'emplois et à améliorer l'économie locale.

Nous allons au-delà de l'approvisionnement local ; nous sommes déterminés à aider les entreprises locales à prospérer. Grâce à des programmes de formation ciblés, conçus sur la base d'informations fournies par des groupes tels que l'Alliance des fournisseurs Burkinabés de Biens et Services Miniers (ABSM), et à un soutien visant à faciliter l'accès au financement par l'intermédiaire de banques partenaires telles qu'Ecobank, nous visons à améliorer les activités commerciales et la résilience des entreprises. Notre objectif est d'équiper ces entreprises pour qu'elles répondent aux normes internationales, dans la mesure du possible, et de contribuer de manière significative à la croissance

économique dans les régions où nous opérons.

En intégrant les fournisseurs locaux dans notre chaîne d'approvisionnement et en mettant l'accent sur leur développement, nous créons un environnement économique durable qui profite à toutes les parties concernées.

Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement

Reconnaissant l'importance qu'il y a à contribuer à une chaîne d'approvisionnement responsable, éthique et durable, nous soutenons la divulgation transparente de nos dépenses annuelles en matière de marchés publics et de nos pratiques en la matière, conformément aux principes du **Mécanisme de reporting sur l'approvisionnement local dans le secteur minier (MRAL)**. Nous avons obtenu la certification Corporate Ethics Mark du **Chartered Institute of Procurement & Supply (CIPS)**, ce qui renforce notre engagement en faveur de pratiques d'achat responsables et éthiques.

Bien que le risque lié à la chaîne d'approvisionnement soit considéré comme l'un des principaux risques d'Endeavour (voir détails à la page 80 de notre [Rapport annuel 2023](#)), nous pensons qu'en nous approvisionnant majoritairement auprès de nos fournisseurs dans le pays et en employant des approches efficaces de diligence raisonnable et de collaboration, nous pouvons maintenir une chaîne d'approvisionnement solide, résiliente et bien gérée.

Notre **code de conduite des fournisseurs**, disponible dans les langues locales, décrit la manière dont nous travaillons avec les fournisseurs et les prestataires sur la base des principes de partenariat à long terme, de concurrence loyale et de conduite éthique. Nous estimons qu'il constitue une base commune susceptible de favoriser la confiance et la collaboration, et qui sera, in fine, un facteur de succès pour les deux parties. Nous demandons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants qu'ils respectent les mêmes normes exigeantes que nous nous imposons à nous-mêmes. Pour soutenir cet effort, nous avons développé un module d'apprentissage en ligne sur le code de conduite des fournisseurs.

En plus de notre code de conduite des fournisseurs, tous nos contrats comportent une clause solide sur l'esclavage moderne. Cette clause exige

des fournisseurs et de leurs employés qu'ils s'engagent fermement à lutter activement contre l'esclavage et la traite des êtres humains, en veillant à ce que l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement reste exempt de toute forme d'esclavage moderne. Nous contrôlons activement le respect de cette clause et prenons des mesures décisives en cas d'infraction. Pour en savoir plus sur nos efforts en matière de respect des droits de l'homme et de prévention de l'esclavage moderne, le lecteur pourra se reporter aux [pages 98-99](#).

Un thème fort pour nous en 2023 a été le maintien d'un dialogue continu et renforcé avec nos fournisseurs. Nous avons complété notre programme de diligence raisonnable à l'égard des tiers, qui vise à garantir que nos relations avec les fournisseurs et les prestataires sont conformes à nos valeurs et à nos principes d'entreprise, avec une évaluation ESG supplémentaire. Cette évaluation ESG est intégrée dans un questionnaire externe et nous permet de recueillir des informations auprès de nos fournisseurs sur leurs programmes et initiatives ESG. L'évaluation ESG comprend des questions visant à déterminer la maturité de leurs politiques et processus ESG afin d'obtenir une compréhension plus globale des pratiques dans notre chaîne d'approvisionnement. Les réponses allaient de « mature » à « modéré » en passant par « immature », comme nous nous y attendions étant donné que nous nous approvisionnons auprès d'un large éventail de fournisseurs mondiaux, nationaux et locaux. En 2023, 207 fournisseurs clés ont été évalués à l'aide des critères ESG.

Pour garantir une approche complète des chaînes d'approvisionnement éthiques et sûres, nous nous soumettons à des audits externes de nos procédures et de nos considérations ESG.

L'audit 2023 a révélé que la majorité des politiques et procédures d'Endeavour sont en parfaite adéquation avec nos valeurs fondamentales, en particulier en ce qui concerne l'ESG. Bien que quelques écarts aient été identifiés par rapport aux normes ESG internationales et sectorielles actuelles, des mesures correctives ont été prises préventivement pour y remédier, en veillant à ce que des politiques et des procédures actualisées soient mises en œuvre pour renforcer encore notre engagement en faveur de l'excellence ESG.

En outre, nos équipes internes ont effectué des analyses des écarts par rapport à la norme ISO 28000, mettant en évidence les domaines à améliorer d'ici 2025, date à laquelle nous visons une certification ISO 28000 complète. Nous pensons que cela contribuera à renforcer la résilience et à améliorer notre chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'année, nous avons également engagé un consultant externe indépendant pour mener un audit pilote sur un certain nombre de fournisseurs identifiés afin d'évaluer la manière dont ils appliquent nos valeurs et adhèrent au code de conduite des fournisseurs, en particulier en ce qui concerne les droits de l'homme.

Les résultats de cet audit pilote indiquent que, malgré quelques difficultés avec certains fournisseurs locaux, la plupart de nos principaux fournisseurs respectent notre code de conduite des fournisseurs. Par conséquent, nous mettrons en œuvre au cours de l'année 2024 des sessions de renforcement des capacités et dispenserons des formations sur le code de conduite des fournisseurs pour tous les fournisseurs. Ces efforts visent à garantir le respect des règles et à favoriser une compréhension commune des principes qui sous-tendent les pratiques commerciales éthiques et responsables. Nous prévoyons également d'étendre le périmètre de l'audit à toutes nos mines au cours de l'année 2024.

Contribuer aux pays d'accueil par des achats locaux

Le montant total des achats du Groupe s'est élevé à 1,6 milliard de dollars en 2023, en augmentation par rapport à 2022 (1,4 milliard de dollars), en raison des projets de croissance en Côte d'Ivoire et au Sénégal. 81 % de ces achats totaux ont été effectués auprès de fournisseurs nationaux, un niveau similaire à celui de 2022.

Au cours de l'année, nous avons soutenu un total d'environ 1.600 entreprises nationales et locales en Côte d'Ivoire, au Sénégal et au Burkina Faso. Les achats auprès de fournisseurs nationaux ont totalisé 454 millions de dollars, soit 32 % des dépenses totales, ce qui est légèrement inférieur à notre objectif de 35 % en 2023, tandis que nous avons dépensé 39 millions de dollars auprès de fournisseurs des communautés locales, ce qui équivaut à 3 % du budget global et dépasse notre objectif de 2 % pour 2023.

En 2023, le département chaîne d'approvisionnement d'Endeavour s'est concentré sur l'élaboration de notre stratégie de contenu local et sur la mise en œuvre des plans d'approvisionnement locaux par le biais de sessions de renforcement des capacités des fournisseurs dans nos trois pays hôtes, ainsi que sur l'extension de cette stratégie à un plan de développement des fournisseurs nationaux.

Les plans d'approvisionnement local spécifiques à chaque site ont été formulés en 2022, conformément à notre stratégie d'approvisionnement local. L'objectif de ces plans est de séparer la prestation de certains services et la fourniture de biens aux communautés touchées environnantes, tels que le transport de minerai, l'alimentation des silos, les travaux de construction, les matériaux de construction, l'amélioration des fermes avicoles, la certification des abattoirs et l'installation de chambres froides pour le stockage et le transport des produits finis. Nous avons bien progressé dans la mise en œuvre de ces plans d'approvisionnement locaux au cours de l'année 2023.

Conscients du rôle important que nous pouvons jouer auprès de nos fournisseurs, nous promouvons activement la diversité et l'inclusion – notamment en encourageant l'emploi des femmes – auprès de nos fournisseurs et sous-traitants. Dans le cadre de notre travail avec le Forum de l'Emploi et de L'Entrepreneuriat Féminin (voir l'étude de cas [page 48](#)),

nous avons en 2023 facilité la formation pour les femmes entrepreneurs et prestataires dans des domaines tels que la gestion d'entreprise et les compétences informatiques clés. L'objectif est de s'attaquer de manière préventive aux obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à l'emploi formel et aux opportunités commerciales, et de les préparer à travailler avec Endeavour dans le cadre de notre chaîne d'approvisionnement.

En 2024, nos principales priorités seront les suivantes : le respect total des exigences applicables en matière de contenu local en collaboration stratégique avec les principaux fournisseurs et prestataires, la mise en place d'un programme de formation au renforcement des capacités pour nos principaux fournisseurs locaux, la poursuite du développement de la formation ESG pour les fournisseurs et de nos efforts visant à encourager la diversité dans nos chaînes d'approvisionnement, ainsi que l'avancement de notre certification ISO 28000.

Les achats

2023	Total (\$m)	Dépenses auprès des fournisseurs nationaux et locaux (\$m)	Pourcentage des dépenses totales effectuées auprès de fournisseurs nationaux et locaux
Sabodala-Massawa	293	238	81 %
Houndé	297	254	85 %
Ity	278	201	72 %
Mana	274	248	90 %
Lafigué	203	104	51 %
Exploration	74	72	97 %
Siège	63	26	41 %
Total	1.632	1.208	81 %

NB : Le Siège comprend le bureau régional d'Abidjan. Les chiffres totaux peuvent différer en raison des arrondis. % des dépenses effectuées auprès des fournisseurs nationaux exclut les projets BIOX®, Lafigué et Ity Recyn.

Répartition géographique

2023	Total (\$m)	Dépenses auprès des fournisseurs nationaux et locaux (\$m)	Pourcentage des dépenses effectuées auprès de fournisseurs nationaux et locaux
Burkina Faso	571	502	88 %
Côte d'Ivoire	481	305	63 %
Sénégal	293	238	69 %
International	240	-	-
Total	1.632	1.208	

NB : Le Siège et l'Exploration ne sont pas inclus dans ce qui précède.

Les fournisseurs désignés dans la catégorie « Fournisseurs locaux » pour s'approvisionner auprès de fournisseurs situés dans les environs immédiats de nos sites sont les suivants : transport quotidien des employés des villages voisins vers les mines et retour, projets de construction de base, travaux de menuiserie, enlèvement de la ferraille, services de restauration locaux, entretien des climatiseurs, approvisionnement en sable et en gravier, fourniture de main-d'œuvre occasionnelle, entretien des routes communautaires, travaux de soudure, services de démolition et construction de structures métalliques de base.

Études de cas

Renforcer les communautés locales



La stratégie d'approvisionnement local d'Endeavour en action

Notre engagement

Chez Endeavour, nous pensons qu'une présence locale forte alimente notre succès et profite aux communautés dans lesquelles nous opérons. Notre stratégie en matière de contenu local est conçue pour :

- Donner la priorité à l'approvisionnement local : nous recherchons activement des entreprises locales et établissons des partenariats avec elles pour répondre à nos besoins opérationnels.
- Développer les entreprises locales : nous fournissons un soutien ciblé pour aider les entreprises locales à se développer et à être compétitives.
- Être un leader en matière d'achats locaux : nous nous efforçons d'être un leader en matière d'approvisionnement minier local en Afrique de l'Ouest.

Construire des partenariats

Tout au long de l'année 2023, nous nous sommes activement engagés auprès des parties prenantes pour les sensibiliser à notre stratégie d'approvisionnement local. Ces efforts ont notamment porté sur les points suivants :

- Communiquer avec les principaux décideurs : nous avons présenté notre stratégie à plus de 130 fonctionnaires et autorités clés, dont les ministères des Mines du Sénégal, de la Côte d'Ivoire et du Burkina Faso.
- Journées portes ouvertes pour les fournisseurs : nous avons organisé des journées portes ouvertes dans chaque mine pour nos fournisseurs locaux, afin de répondre à leurs questions et de favoriser la collaboration : plus de 330 fournisseurs y ont participé.
- Réunions d'affaires locales : nous avons rencontré des entreprises locales et régionales pour leur présenter nos plans d'approvisionnement local.

Communication et autonomisation

Pour assurer la transparence et l'accessibilité :

- Traduction du code de conduite des fournisseurs : notre code de conduite des fournisseurs a été traduit dans les langues locales et diffusé sur les radios locales pour une plus large diffusion.
- Les champions du contenu local : nous avons nommé des « champions du contenu local » sur chaque site pour promouvoir notre stratégie.



- Journées portes ouvertes pour les fournisseurs : nous avons organisé des événements pour nous aider à identifier les fournisseurs existants et à partager les opportunités commerciales au sein de la communauté locale.

Favoriser l'inclusion financière

Nous reconnaissons l'importance de l'accès au financement pour les entreprises locales. C'est pourquoi nous plaçons activement en faveur :

- D'une amélioration de l'accès aux services financiers : nous encourageons les institutions financières à ouvrir des succursales dans la région afin de soutenir les PME locales en leur proposant des solutions de financement. Par exemple, nous avons signé un protocole d'accord avec Ecobank pour un montant de 125 millions de dollars afin de soutenir la mise en œuvre du contenu local en Afrique de l'Ouest – voir l'étude de cas sur la page ci-contre.

Impact mesurable

Notre stratégie d'approvisionnement local est déjà à l'origine de changements positifs :

- Formation à la culture maraîchère : 938 membres de 14 communautés ont reçu cette formation, ce qui a permis d'augmenter de 149 % la production de fruits et légumes (2022-2023).
- Autonomisation des femmes : nous avons formé et structuré un groupe de 30 femmes (Groupe de femmes de Faloumbou) pour la production de savon liquide.
- Soutien de la jeunesse : nous avons autonomisé 20 jeunes en leur permettant de produire et de vendre des engrais bio.
- Formation des PME : en 2023, nous avons organisé des ateliers de remise à niveau sur les procédures de passation de marchés et de contrats pour 40 PME, ainsi qu'un atelier de formation sur les procédures de financement et de paiement.

Construire un avenir commun

En donnant la priorité aux achats locaux, nous accélérons la croissance économique pour nos communautés d'accueil et contribuons à un avenir durable pour toutes les parties prenantes.



938

membres ont reçu une formation sur les cultures maraîchères

\$125m

pour la mise en œuvre du contenu local en Afrique de l'Ouest

Ateliers de formation sur les procédures de passation de marchés et de contrats pour les PME



Collaborer pour doper le contenu local en Afrique de l'Ouest

Endeavour et l'un de ses partenaires, la banque panafricaine Ecobank, ont uni leurs forces pour promouvoir les initiatives de contenu local en Afrique de l'Ouest.

Ce partenariat stratégique entre deux entreprises leaders en Afrique de l'Ouest vise à favoriser le contenu local, l'inclusion financière et la création d'emplois dans la région.

La collaboration poursuivra trois objectifs principaux :

- **Faciliter l'accès aux services financiers** : Ecobank créera un fonds dédié pour promouvoir l'accès financier des fournisseurs locaux éligibles d'Endeavour.
- **Renforcer les capacités opérationnelles** : former les entreprises locales partenaires d'Endeavour afin de renforcer leurs capacités opérationnelles et de les aligner sur les normes internationales.
- **Favoriser l'impact socio-économique** : encourager la création d'entreprises à fort impact socio-économique au sein des communautés des pays hôtes d'Endeavour.

“Cette initiative novatrice va au-delà des facteurs économiques, car elle est bénéfique à la fois pour les communautés locales et pour notre entreprise. En renforçant les fournisseurs locaux et en créant des emplois, non seulement nous stimulons leur compétitivité, mais nous augmentons également la résilience de nos communautés d'accueil, créant ainsi un avenir plus assuré et plus durable pour tous.”

Djaria Traoré

Vice-président ESG et Chaîne d'approvisionnement

“Ecobank s'est engagée à promouvoir le contenu local dans le secteur minier en offrant des solutions financières et non financières aux sociétés minières locales.

Ces produits et services sont conçus pour renforcer leur compétitivité et les aider à prospérer. Nous sommes donc ravis de nous associer à Endeavour pour fournir un financement à ses fournisseurs locaux.”

Paul Harry Aithnard

Directeur Général d'Ecobank Côte d'Ivoire et Directeur Régional exécutif pour la zone UEMOA



Indicateur

8.3.1, 9.3.1, 9.3.2



Notre environnement



Matérialité



Élevée
Changement
climatique



Élevée
Bonne gestion
de l'eau



Élevée
EIES



Moyenne
Biodiversité

Notre environnement

Nous gérons, atténuons et minimisons activement les impacts environnementaux de l'extraction de l'or, et nous communiquons ouvertement nos efforts et nos réalisations dans ce domaine. Notre approche vise l'amélioration continue de nos performances environnementales et la promotion du développement durable dans les régions où nous opérons.

Faits marquants en 2023



Obtention de la certification ISO 14001



Approbation de la centrale photovoltaïque de Sabodala-Massawa



0,604
tCO₂-e/oz
Intensité des émissions



302 ha
de terres protégées,
et engagement pour 260 ha de plus en 2024



62 %
Eau recyclée



29 %
Réduction des bouteilles d'eau en plastique à usage unique



Objectifs 2024

- ➔ Objectif d'intensité des émissions <math><0,601 \text{ tCO}_2\text{-e/oz}</math>.
- ➔ Mise en service de la centrale photovoltaïque de Sabodala-Massawa.
- ➔ Protéger >430 ha de terres et remettre en état 40 ha.
- ➔ Réhabiliter 40 ha de terres à l'échelle du Groupe.
- ➔ Recycler en moyenne 70 % de l'eau consommée par le Groupe.
- ➔ Réduction de 70 % des bouteilles d'eau en plastique à usage unique (par rapport à l'année de référence 2022).



Notre environnement


Gestion de l'environnement


Les évaluations de l'impact environnemental et social (EIES) ont été identifiées dans notre analyse de matérialité comme un enjeu hautement prioritaire. Endeavour donne la priorité à une communication efficace et une collaboration étroite avec les parties prenantes tout au long du cycle de vie du projet. Cela commence dès le début d'un projet, lorsque nous identifions les parties intéressées et affectées, et que nous communiquons les impacts et les avantages du projet. Une fois le projet conceptualisé, une EIES est réalisée, qui est ensuite utilisée pour orienter un grand nombre de nos pratiques environnementales et sociales ultérieures. En comprenant les impacts environnementaux et sociaux potentiels, nous pouvons déterminer les moyens appropriés d'éviter ou d'atténuer les risques.

Plutôt que d'inclure une section EIES spécifique, les impacts environnementaux et sociaux potentiels et la manière dont nous les gérons sont décrits tout au long de ce rapport de développement durable. La gestion de l'environnement, décrite ci-dessous, est le résultat et la réponse fondamentale aux impacts réels et potentiels identifiés par toute évaluation.

Endeavour donne la priorité à la responsabilité environnementale en se concentrant sur des domaines clés :

- La lutte contre le changement climatique par la réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables et des mesures d'efficacité énergétique.
- Une bonne gestion de l'eau en minimisant l'empreinte de nos activités sur l'eau, en adoptant des pratiques responsables en matière de résidus et en favorisant l'accès à l'eau potable dans nos communautés d'accueil.
- La préservation de la biodiversité en mettant en œuvre des pratiques minières responsables et en protégeant les écosystèmes.
- La réduction des déchets plastiques dans l'ensemble de nos activités et la collaboration avec les parties prenantes pour relever ce défi plus large dans nos communautés d'accueil.

Endeavour considère le risque environnemental comme l'un de ses principaux risques (cf. [rapport annuel 2023](#) )

Notre [politique environnementale](#)  oriente nos actions sur le terrain, étayées par nos systèmes et procédures de gestion environnementale (SGE). En 2023, nous avons eu le plaisir d'obtenir la certification ISO 14001 pour le dispositif SGE du Groupe, avant l'échéance de 2025 que nous nous étions fixés.

Nous réalisons régulièrement des audits environnementaux internes et par des tiers dans toutes nos activités sur une série de thèmes afin de mieux comprendre nos impacts, de contrôler et d'évaluer l'efficacité de notre SGE et de nous assurer que nos pratiques sont conformes à nos normes et à nos politiques, ainsi qu'aux exigences réglementaires.

Pour étayer nos efforts, nous formons nos employés afin qu'ils comprennent et respectent les bonnes pratiques du secteur, ainsi que les lois, réglementations et obligations de conformité applicables en matière d'environnement. Nous travaillons également avec les représentants des communautés locales, par le biais de journées de sensibilisation notamment, afin d'informer ces communautés de la nature de nos impacts et comment nous les gérons, de nos obligations en matière d'environnement, de nos performances, et nous recherchons avec eux des solutions de réhabilitation durables.

Cette section contient des informations supplémentaires sur diverses questions environnementales, notamment le changement climatique, l'eau, la biodiversité, et la gestion du cyanure et des résidus.

Incidents environnementaux

Nous contrôlons, suivons et signalons les incidents environnementaux afin d'améliorer notre performance environnementale globale et contribuer au développement de systèmes plus robustes, si nécessaire. Nous utilisons un système de classification en cinq parties, qui donne un aperçu du nombre et de la gravité de tous les incidents enregistrés au cours de l'année.

Nous avons élaboré des plans d'intervention d'urgence (PIU) pour l'ensemble de nos

activités, qui incluent les questions environnementales. Ceci est particulièrement important du point de vue de la gestion des résidus.

En 2023, nous avons effectué une simulation de défaillance des installations de stockage des résidus dans notre mine de Houndé afin de mieux comprendre les impacts potentiels sur notre exploitation, la communauté locale et l'environnement. Cet exercice nous a permis d'évaluer la conformité avec le Code de l'Institut international de gestion du cyanure (IIGC) et les Principes 13 et 14 des Normes industrielles mondiales pour la gestion des résidus miniers (GISTM), ainsi que notre capacité à travailler efficacement avec les équipes d'intervention nationales. Il nous a également permis d'identifier les domaines restant à développer.

En adoptant une approche pluridisciplinaire, nous avons formé un groupe de travail réunissant tous les départements concernés afin de faciliter un dialogue efficace avec les populations locales. Nous disposons d'alarmes d'évacuation précoce et sommes en train d'aider les communautés à mieux comprendre cet outil. Nous avons l'intention d'effectuer une simulation similaire à Ity en 2024.

En 2023, nous n'avons enregistré aucun incident critique ou majeur ; aucun incident environnemental n'a été signalé aux autorités dans nos pays d'activité, et aucune amende environnementale n'a été encourue.

➔ Nos plans d'intervention d'urgence dans le domaine de la santé et de la sécurité sont décrits plus en détail aux pages 36-37.

Incidents environnementaux en 2023

5 Critique	4 Majeur	3 Modéré	2 Mineur	1 Insignifiant
<p>Nous considérons qu'un incident est critique s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cause de graves dommages à long terme à un aspect étendu ou critique de l'environnement naturel • Implique un rejet incontrôlé et non autorisé dans une masse d'eau hors site dans un environnement sensible (impact important). 	<p>Nous considérons qu'un incident est majeur s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cause des dommages importants ayant un impact à moyen terme sur l'environnement naturel et dont la remise en état devrait durer de 6 à 12 mois. • Implique un rejet incontrôlé et non autorisé dans une masse d'eau hors site dans un environnement sensible (impact mineur). 	<p>Nous considérons qu'un incident est modéré s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provoque un impact localisé et contrôlable à court terme sur l'environnement naturel, pour lequel la remédiation est attendue dans un délai d'un mois. 	<p>Nous considérons qu'un incident est mineur s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provoque un impact localisé sur l'environnement naturel, pour lequel la remédiation est attendue dans un délai d'un jour. 	<p>Nous considérons qu'un incident est insignifiant s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A un impact négligeable sur l'environnement, difficilement perceptible et ne nécessitant pas d'action corrective.
Sadodala-Massawa				
0	0	0	8	0
Ity				
0	0	0	22	0
Houndé				
0	0	0	11	0
Mana				
0	0	2	11	6
0	0	2	52	6
Incidents environnementaux signalés à l'autorité				
0	0	0	0	0

Lutte contre le changement climatique



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Changement climatique

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons notre réponse au changement climatique, y compris les politiques, les procédures, les pratiques de gestion et les systèmes pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 302, 305
- SASB EM-MM-110
- SASB EM-MM-120
- SASB EM-MM-130
- RGMP 10 Eau, énergie et changement climatique
- Principes 7, 8 9 du Pacte mondial des Nations unies – Environnement
- TCFD
- Carbon Disclosure Project (CDP)
- ODD 7 Une énergie propre et abordable
- ODD 13 Action pour le climat
- ODD 15 La vie terrestre

➔ [Notre rapport TCFD est disponible dans notre rapport annuel 2023 aux pages 86 à 103](#)

Une action décisive pour lutter contre le changement climatique est essentielle pour résoudre les problèmes les plus pressants de l'Afrique. Étant l'un des premiers producteurs d'or au monde, et le premier producteur en Afrique de l'Ouest, nous reconnaissons l'importance de notre soutien aux pays hôtes dans leur juste transition énergétique.

Nous parviendrons à jouer ce rôle en décarbonant nos actifs, en établissant des partenariats avec nos pays hôtes pour le développement de leurs infrastructures d'énergie renouvelable et en aidant nos communautés hôtes à s'adapter au changement climatique grâce à des initiatives de développement des compétences et à des projets agricoles communautaires résistants au changement climatique.

Nous soutenons les objectifs mondiaux en matière de changement climatique décrits dans la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) et l'Accord de Paris. Notre objectif 2030 en matière de changement climatique, qui vise à réduire l'intensité de nos émissions de 30 % (par rapport au niveau de référence de 2022), est aligné sur l'Accord de Paris et, sur la base de nos analyses, nous permettra d'atteindre un niveau juste en-dessous de la trajectoire des 2 degrés.

Notre objectif ultime sera de veiller à ce que nos initiatives de décarbonation soient adaptées pour nous maintenir sur

une trajectoire de 1,5 degré. Dans ce cadre, nous chercherons à nous aligner sur l'initiative Objectifs fondés sur la science (*Science-Based Targets Initiative - SBTi*).

Dans un rapport récent, le Conseil mondial de l'or a indiqué qu'environ 80 % des émissions de gaz à effet de serre liées à l'or résultent de l'énergie utilisée pour l'extraction du métal. L'industrie minière a donc la possibilité de contribuer à la réduction des émissions conformément aux objectifs de Paris en modifiant la manière dont elle s'approvisionne et utilise l'énergie et les combustibles.

Endeavour est activement engagé dans une transition stratégique des combustibles fossiles vers les sources d'énergie renouvelables. Conscients de la nécessité impérieuse d'atténuer le changement climatique et de réduire notre empreinte carbone, nous investissons dans et mettons en œuvre des initiatives qui exploitent la puissance des ressources renouvelables. Au Burkina Faso, nous développons des partenariats pour la fourniture d'énergie à nos mines à partir d'une nouvelle centrale photovoltaïque et au Sénégal, nous construisons une ferme solaire à côté de notre mine de Sabodala-Massawa. Tout en réduisant notre consommation de combustibles fossiles, ces initiatives améliorent notre profil en termes d'émissions et notre structure de coûts, et profitent à nos pays d'accueil en améliorant leur profil énergie renouvelable. À long terme, les communautés locales autour de ces mines pourront également bénéficier d'une électricité décarbonée.

Initiatives 2023

Tout au long de l'année, nous avons mis en œuvre une série de nouvelles initiatives dans le cadre de notre stratégie de décarbonation (qui couvre l'ensemble de nos activités) et d'atténuation de notre vulnérabilité au changement climatique.

L'évolution la plus marquante en 2023 a été l'approbation et le début de l'ingénierie détaillée et de l'approvisionnement pour une solution d'énergie hybride avec une ferme solaire à notre mine de Sabodala-Massawa. Le projet comprendra un parc solaire de 37 MWp/35,2 MVA à axe unique avec des modules bifaciaux, et un système de stockage d'énergie par batterie d'une capacité de 16MW/8MWh utilisant la technologie Li-ion. Le parc solaire devrait produire environ 73 GWh par an d'énergie propre qui compensera l'énergie actuellement produite par des générateurs alimentés au fioul lourd. Cela devrait se traduire par une réduction des émissions de plus de 39.000 tCO₂-e par an, ce qui équivaut à 24 % du fioul lourd, et par une réduction de notre coût global d'électricité d'environ 22 % par an (voir pages 82-83 pour plus d'informations).

Dans notre exploitation de Mana, nous avons raccordé l'exploitation souterraine de Wona au réseau électrique, ce qui nous a permis de ne plus dépendre des générateurs diesel. Cela a permis d'économiser près de 3 millions de litres de diesel et de réduire les émissions de plus de 2.500 tCO₂-e rien qu'en 2023. Sur la durée de vie restante de la mine, nous estimons que ce raccordement permettra d'économiser environ 14,5 millions de litres de diesel et environ 18.500 tonnes de CO₂-e. L'ensemble de la mine et de l'usine de traitement de Mana étant désormais raccordé au réseau, nous estimons que les économies combinées de diesel s'élèveront à environ 47 millions de litres de diesel et 48.000 tCO₂-e sur le reste de la durée de vie de la mine.

Dans nos exploitations d'Ity et de Houndé, nous avons achevé la construction de lignes électriques aériennes vers nos puits de mine et nos champs de forage éloignés, remplaçant ainsi les générateurs portables fonctionnant au diesel sur ces sites. Cela permet à ceux-ci d'être alimentés par le réseau électrique, qui est partiellement produit par des sources renouvelables, et de réduire notre dépendance à l'égard des combustibles fossiles.

Les initiatives d'efficacité énergétique au niveau de nos activités minières et de notre flotte mobile se sont poursuivies dans toutes nos exploitations en 2023. Il s'agit notamment de nos stratégies de remblaiement des déchets, de l'optimisation de la fragmentation et de l'adoption de données provenant des systèmes de gestion des carburants dans notre planification opérationnelle. L'effet cumulé de ces initiatives a contribué à une réduction des émissions de plus de 8.000 tCO₂-e en 2023.

Nos initiatives de décarbonation ne se limitent pas à nos activités opérationnelles. Nous avons également réfléchi à la manière de réduire l'empreinte carbone de nos deux projets de croissance interne pendant leur construction. L'un de ces exemples est celui de nos émissions de Niveau 3 (Scope 3) émis par les transports. Au cours de la phase d'étude, nous avons examiné les meilleurs moyens d'optimiser le transport et la logistique en consolidant le fret et en faisant appel à des fabricants et fournisseurs régionaux ou nationaux afin de réduire les émissions de Niveau 3. Par exemple, dans le cadre de notre projet Lafigué, nous avons utilisé des cargos pour améliorer l'efficacité du transport, nous avons acheté des tuyaux en polyéthylène haute densité fabriqués au Ghana voisin plutôt qu'en Chine, et nous avons utilisé des boulons de fixation dans le béton et des éléments encastrés fabriqués localement en Côte d'Ivoire plutôt qu'en Chine avant d'être expédiés à travers le monde.

Une comparaison des performances globales du Groupe avec celles de ses homologues dans le secteur de l'extraction d'or dans le monde montre que nos émissions de carbone sont parmi les plus faibles. Les émissions mine par mine sont présentées à la page 82.



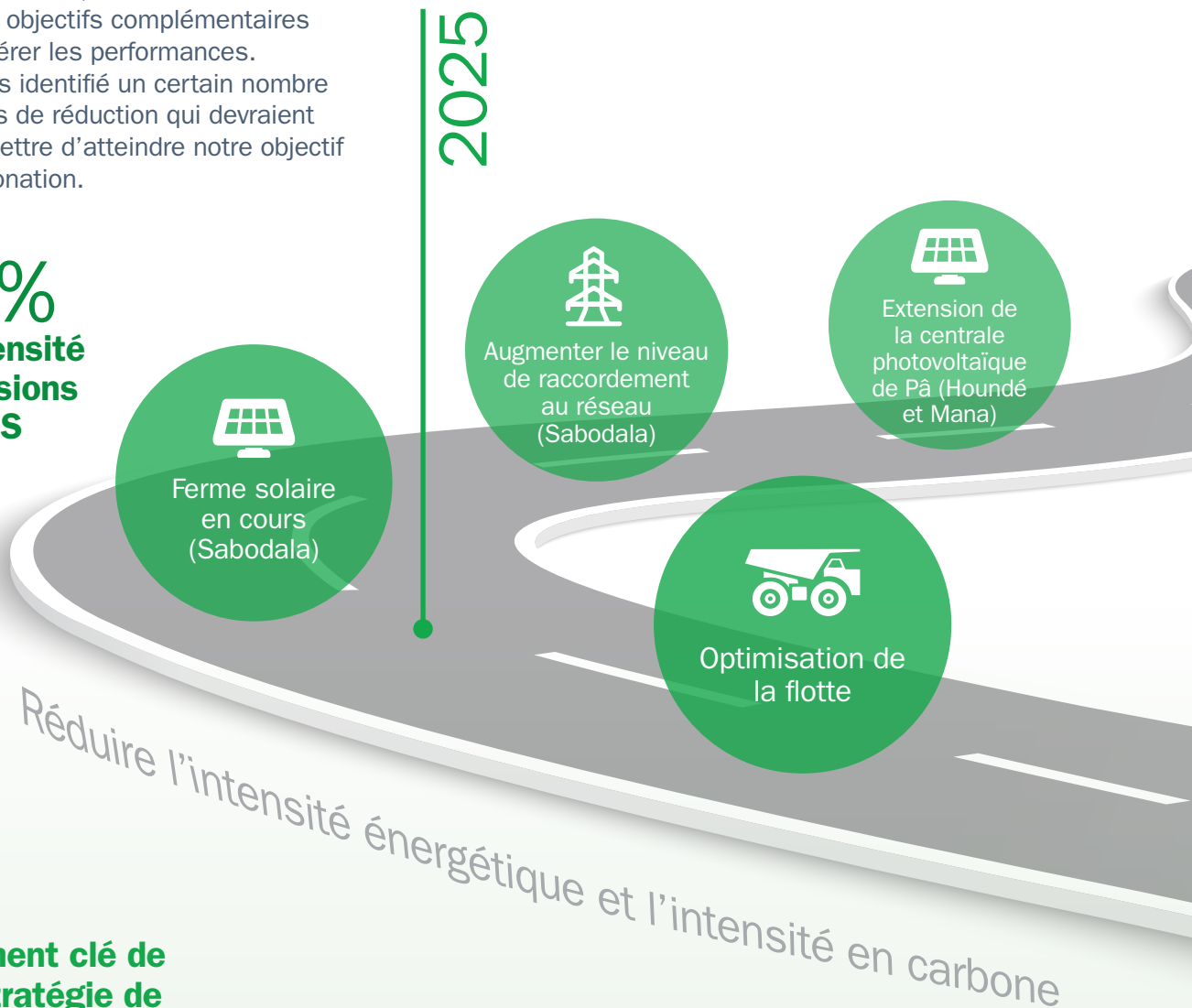
Notre objectif est de parvenir à un bilan Zéro émission nette d'ici 2050 et de réduire l'intensité de nos émissions de 30 % d'ici 2030."



La feuille de route d'Endeavour pour la décarbonation

Pour atteindre l'objectif « Zéro émission nette » d'ici 2050, nous avons mis en œuvre des objectifs complémentaires pour accélérer les performances. Nous avons identifié un certain nombre d'initiatives de réduction qui devraient nous permettre d'atteindre notre objectif de décarbonation.

-10%
pour l'intensité
des émissions
de GES



Un élément clé de notre stratégie de décarbonation est la transition de l'électricité produite à partir de combustibles fossiles vers des sources d'énergie plus durables telles que l'électricité renouvelable produite par nous-mêmes.”

2022-23



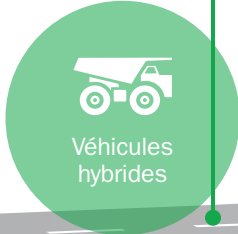
-30%
pour l'intensité
des émissions
de GES

2030

2050



Combustibles
alternatifs



Véhicules
hybrides



Zéro émission
nette

>2025 Remplacer les combustibles fossiles



2024

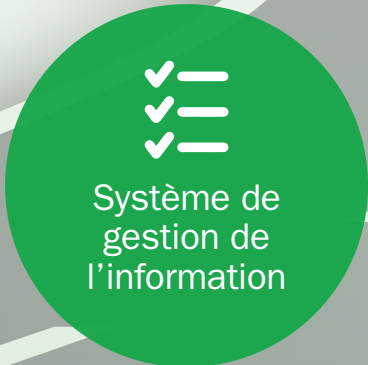
La réduction de nos émissions de gaz à effet de serre en améliorant l'efficacité de nos activités, en réduisant notre consommation d'énergie et en adoptant des technologies d'énergie renouvelable, si fondamentale pour assurer la durabilité à long terme du Groupe, s'inscrit dans notre engagement à lutter contre le changement climatique, qui est une priorité essentielle de notre stratégie ESG."



Fiabilité du réseau
électrique d'Ity
(Statcom)



Centrale
photovoltaïque
de Pâ (Houndé
et Mana)



Système de
gestion de
l'information

Notre environnement

Nos performances en 2023

La réduction de nos émissions de gaz à effet de serre en améliorant l'efficacité de nos activités, en réduisant notre consommation d'énergie et en adoptant des technologies d'énergie renouvelable, si fondamentale pour assurer la durabilité à long terme du Groupe, s'inscrit dans notre engagement à lutter contre le changement climatique, qui est une priorité essentielle de notre stratégie ESG (voir page 78).

En 2023, nous avons amélioré nos processus et nos mesures pour soutenir nos objectifs de réduction des émissions. Il s'agit notamment de la normalisation de nos procédures de déclaration des émissions de gaz à effet de serre, de l'évaluation de l'impact financier des risques identifiés liés au changement climatique et de l'élaboration d'un prix interne du carbone.

Le Groupe utilise les émissions de GES de Niveau 1 et 2 (Scope 1 et Scope 2) déclarées comme indicateur de performance clé pour contrôler le niveau de réalisation de ses objectifs stratégiques par rapport à ses objectifs de décarbonation. En outre, le Groupe publie ses émissions de Niveau 3 pour les catégories 1 à 4, 6, 7, 9 et 10.

Plus de 99 % de nos émissions proviennent de nos activités en Afrique de l'Ouest. Nos émissions de GES de Niveau 1 et 2 au Royaume-Uni sont négligeables par rapport à l'ensemble du Groupe et contribuent pour moins de 1 % à nos émissions totales.

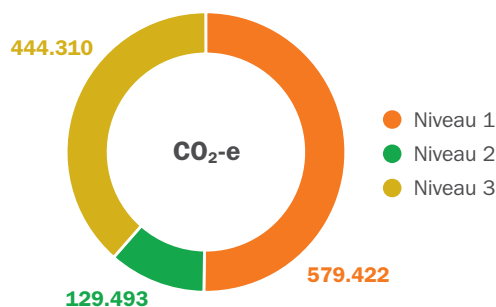
En 2023, nos émissions absolues totales de Niveau 1 et 2 ont diminué de 20 % pour atteindre 708.916 tCO₂-e, contre 884.928 tCO₂-e en 2022, principalement en raison de la cession des activités de Boungou et de Wahgnion (effective à partir du 1er juillet 2023).

L'analyse des émissions absolues de notre portefeuille actuel montre que celles-ci ont diminué de 6 % d'une année sur l'autre, passant de 670.508 tCO₂-e en 2022 à 627.627 tCO₂-e en 2023.

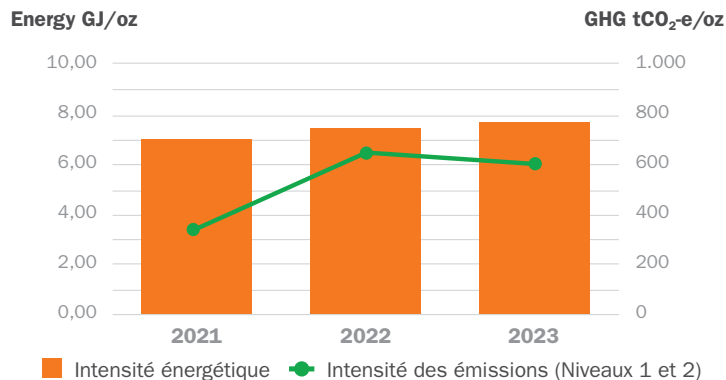
En 2023 nos émissions de Niveau 1 se sont élevées à 579.422 tCO₂-e, et sont donc en baisse de 23 % par rapport aux 749.338 tCO₂-e de 2022. La majeure partie de cette réduction est liée à la cession des activités de Boungou et de Wahgnion, qui utilisaient toutes deux des centrales électriques alimentées au fioul lourd. Notre portefeuille actuel d'activités a réduit ses émissions de type 1 de 7 %, passant de 534.918 tCO₂-e en 2022 à 498.134 tCO₂-e en 2023.

Les émissions de Niveau 2 de nos mines d'Ity, de Houndé et de Mana étaient de 129.494 tCO₂-e en 2023, faisant apparaître une baisse de 4 % par rapport aux 135.590 tCO₂-e de 2022.

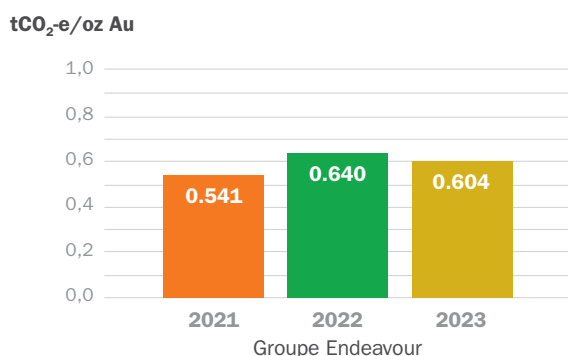
Empreinte carbone 2023



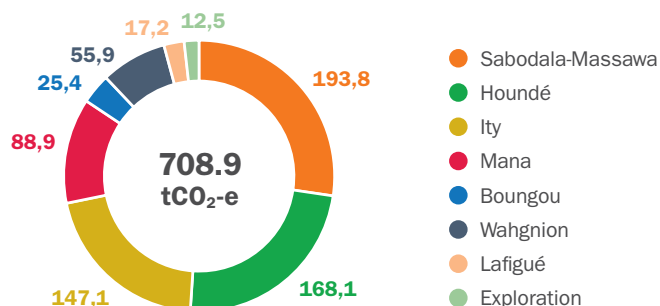
Énergie et émissions



Intensité des émissions de Niveau 1 et 2



Émissions de Niveau 1 et 2 par site 2023



Un élément clé de notre stratégie de décarbonation consiste à passer de l'électricité produite à partir de combustibles fossiles (Niveau 1) à des sources d'énergie plus durables telles que l'énergie renouvelable autoproduite, comme le parc solaire de Sabodala-Massawa, et l'électricité fournie par le réseau (Niveau 2), qui est partiellement générée par des sources renouvelables, comme la centrale photovoltaïque de Pâ, au Burkina Faso.

En 2023, l'électricité fournie par le réseau a augmenté de 39 GWh par rapport à 2022, car nous avons transféré une plus grande partie de nos activités et de nos services vers le réseau. Nos émissions globales de Niveau 2 ont reculé car ces pays (Côte d'Ivoire et Burkina Faso) ont augmenté la part des énergies renouvelables dans leur mix et leurs facteurs d'émissions ont par conséquent diminué. Nos facteurs d'émissions de Niveau 2 sont basés sur la localisation et proviennent de la base

de données de facteurs d'émissions 2023 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

L'intensité de nos émissions par once d'or produite était de 0,60 tCO₂-e/oz en 2023, soit en baisse de 6 % par rapport au niveau de 0,64 tCO₂-e/oz en 2022.

Notre mine d'Ity a produit l'intensité d'émissions la plus faible du Groupe, avec 0,45 tCO₂-e/oz, tandis que les exploitations de Boungou et de Wahgnion avaient, avant leur cession le 1er juillet 2023, des intensités d'émissions respectives de 0,77 tCO₂-e/oz et de 0,82 tCO₂-e/oz.

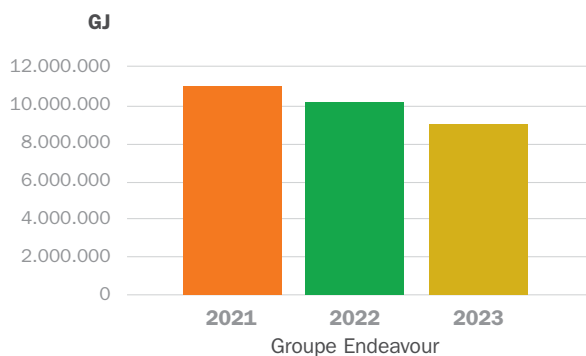
Consommation d'énergie

Notre consommation globale d'énergie a diminué de 11 % en 2023 pour atteindre 9,2 millions de GJ, contre 10,3 millions de GJ en 2022, tandis que notre intensité énergétique a légèrement augmenté, passant de 7,5 GJ/oz à 7,8 GJ/oz. Alors que l'intensité

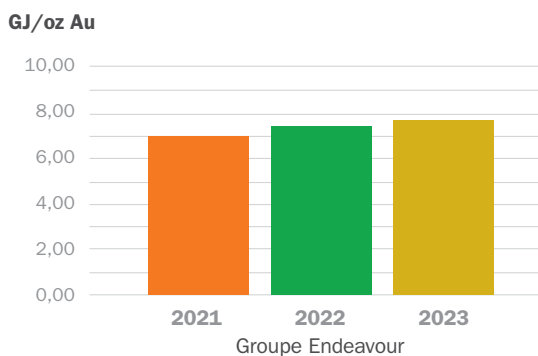
énergétique de nos activités a augmenté au cours de la période, nos émissions correspondantes ont diminué parce que nous nous tournons vers des sources d'énergie plus durables.

En 2023, nos activités en Afrique de l'Ouest ont consommé un total de 567.306.059 kWh d'électricité, dont 49 % provenaient d'électricité achetée, contre 40 % en 2022, en raison de la cession des mines de Wahgnion et de Boungou, et d'une année complète d'approvisionnement du réseau à l'usine de traitement de Mana, contre seulement cinq mois en 2022. La consommation d'électricité provenant d'une source britannique était négligeable par rapport au reste du Groupe et représente moins de 1 % du total de l'électricité consommée.

Consommation d'énergie



Intensité énergétique



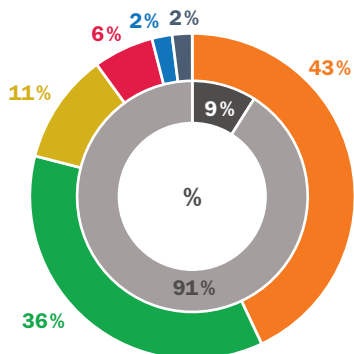
Émissions et consommation d'électricité du Groupe

	Unité	2023	2022	2021
Scope 1 emissions	tCO ₂ -e	579.422	749.338	766.934
Scope 2 emissions	tCO ₂ -e	129.494	135.590	86.217
Total Scope 1 and 2 emissions	tCO ₂ -e	708.916	884.928	853.151
Group emission intensity	tCO ₂ -e/oz Au	0,60	0,64	0,54
Scope 3 emissions (operations)	tCO ₂ -e	402.263	414.641	226.883
Scope 3 emissions (construction projects)	tCO ₂ -e	42.047	-	-
Group electricity use	kWh	567.306.059	618.441.311	616.545.486

NB : Les données de 2023 incluent les mines de Boungou et Wahgnion pendant 6 mois jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.

Notre environnement

Émissions de Niveau 3 (2023)



- Catégorie 1
- Catégorie 3
- Catégorie 2
- Catégorie 4
- Catégorie 7
- Catégorie 6
- Catégorie 9
- Catégorie 10
- Projets de construction
- Activités opérationnelles

Émissions de Niveau 3

Endeavour prend en compte huit des quinze catégories de Niveau 3 les plus pertinentes pour ses activités, telles qu'elles ont été définies par un consultant externe à l'aide de cadres et de méthodologies développés par le Greenhouse Gas Protocol et reconnus par l'industrie et normalisés à l'échelle mondiale.

En 2023, nos émissions globales de Niveau 3 ont considérablement augmenté, Endeavour ayant engagé trois grands projets de construction : le projet Lafigué ; l'extension de Massawa BIOX ; et l'extension lty ReCYN. Nous avons inclus ces émissions dans nos calculs. À cette fin, nous avons isolé les émissions de Niveau 3 liées à ces projets de construction afin de pouvoir faire la distinction entre les émissions de Niveau 3 liées à la production d'or et les émissions de Niveau 3 liées aux activités de construction.

Nos émissions de Niveau 3 liées à nos activités se sont élevées à 402.263 tCO₂-e en 2023, soit une baisse négligeable par rapport aux 414.641 tCO₂-e de 2022. Compte tenu de la cession des activités de Boungou et de Wahgnion en 2023, toute diminution plus importante a été compensée par l'affinement de nos

méthodes de calcul des émissions de Niveau 3 afin de tenir compte de l'ensemble de la chaîne de valeur.

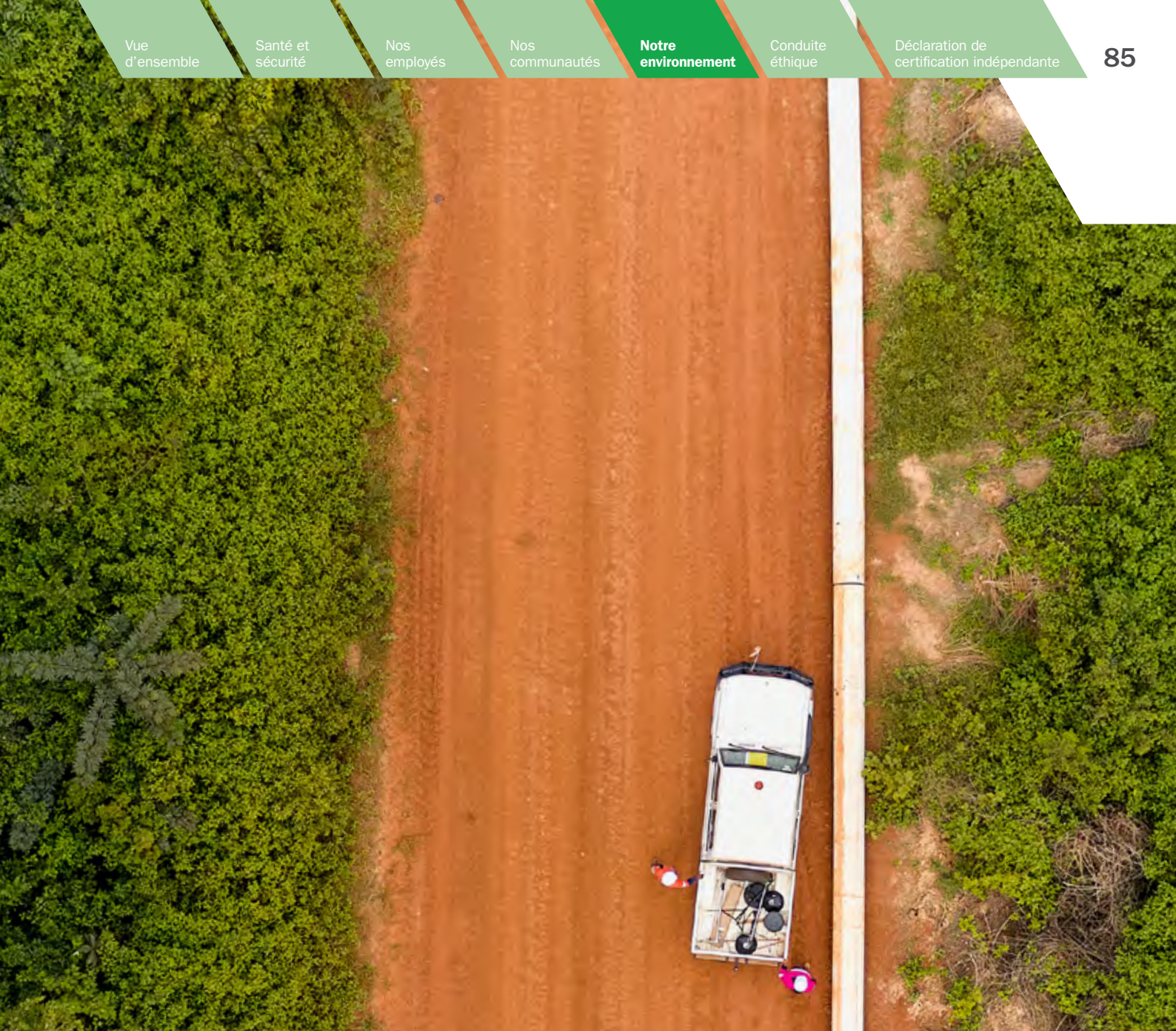
Les émissions Catégorie 2 et Catégorie 7 de Niveau 3 ont considérablement augmenté en 2023 par rapport à 2022, en raison des activités de construction d'Endeavour. Toutes les autres catégories d'émissions sont restées à des niveaux similaires ou légèrement inférieurs à ceux de 2022, à l'exception de celles de Niveau 1, qui ont augmenté de 4 % en raison de l'amélioration de nos méthodes de calcul pour prendre en compte l'ensemble de nos émissions en amont associées aux achats de biens et services. Un exemple de l'amélioration de notre méthodologie est le reclassement dans les émissions de Niveau 3 de 27.164 tonnes d'émissions liées à la consommation de chaux, qui étaient auparavant comptabilisées dans les émissions de Niveau 1.

Nos émissions de Niveau 3 liées à nos projets de construction se sont élevées à 42.047 tCO₂-e ; ceci comprend les émissions de Catégorie 2, de Catégorie 4 et de Catégorie 7.

Toutes les autres catégories d'émissions de Niveau 3 liées à nos projets de construction ont été prises en compte dans les données sur les émissions de Niveau 3 des activités opérationnelles.

Catégorie d'émissions de Niveau 3	Unité	2023	2022
Catégorie 1 – achats de biens et services	tCO ₂ -e	192.024	184.826
Catégorie 2 – biens d'équipement	tCO ₂ -e	47.662	24.164
Catégorie 3 – activités liées aux combustibles et à l'énergie	tCO ₂ -e	161.925	177.850
Catégorie 4 – transport et distribution en amont	tCO ₂ -e	27.197	9.473
Catégorie 6 – voyages d'affaires	tCO ₂ -e	7.320	7.182
Catégorie 7 – déplacements des employés	tCO ₂ -e	7.777	10.647
Catégorie 9 – transport et distribution en aval	tCO ₂ -e	330	410
Catégorie 10 – transformation des marchandises vendues	tCO ₂ -e	75	89
Total des émissions de Niveau 3	tCO₂-e	444.310	414.641

NB : Les données de 2023 incluent les mines de Boungou et Wahgnion pendant 6 mois jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.



L'exploitation aurifère, compte tenu de son rôle souvent stratégique et central dans les économies locales, pourrait avoir l'occasion de jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration d'approches visant à répondre aux défis complexes posés par le changement climatique. En créant des activités minières robustes et durables face aux risques et dangers climatiques physiques, le secteur peut permettre une plus grande résilience dans les sites miniers et au-delà, réduisant ainsi les risques économiques et sociaux pour toutes les parties prenantes.

Conseil mondial de l'or

i Comment gérons-nous cet enjeu ?

Bonne gestion de l'eau

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons l'eau, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 303
- SASB EM-MM-140
- RGMP 10 Eau, énergie et changement climatique
- Principes 7 et 8 du Pacte mondial des Nations unies – Environnement
- ODD 6 Eau propre et assainissement

Bonne gestion de l'eau

Chez Endeavour, nous comprenons que l'eau est une ressource partagée et irremplaçable. L'accès à l'eau potable est un droit humain vital. Nous nous engageons à gérer l'eau de manière responsable et à fournir à nos communautés un accès à l'eau propre, que nous considérons comme un droit humain fondamental. Notre stratégie privilégie une approche équilibrée entre l'efficacité opérationnelle, en vertu de laquelle nous nous efforçons de minimiser notre consommation d'eau, et l'attention portée à la communauté, la protection de la qualité et de la quantité d'eau pour nos communautés d'accueil étant primordiales. Nous travaillons activement à la sauvegarde de cette ressource vitale pour les générations futures.

Nous adoptons des approches en matière d'approvisionnement en eau qui nous permettent de satisfaire nos besoins tout en ne compromettant pas l'accès à l'eau de nos communautés d'accueil en termes de qualité et de quantité. Il s'agit de permettre l'accès à nos infrastructures d'approvisionnement en eau, de développer des projets visant à renforcer la capacité d'approvisionnement en eau des municipalités existantes et de mettre en place de petits systèmes d'approvisionnement en eau pour les zones communautaires éloignées.

La gestion de l'eau est régie et supervisée de la même manière que tous nos risques et opportunités liés au développement durable – par notre Conseil d'administration et les comités techniques et ESG du Conseil d'administration. La responsabilité quotidienne sur nos sites opérationnels est déléguée à notre directeur des opérations qui supervise l'utilisation de l'eau, l'octroi des permis et la conformité. Les services techniques, les départements SSE et les équipes opérationnelles des sites gèrent la mise en œuvre de ces pratiques. Au-delà de notre périmètre opérationnel, notre vice-président chargé de la performance sociale et les équipes de performance sociale des sites miniers sont responsables de l'accès à l'eau des communautés d'accueil. Un groupe de travail transversal supervise la mise en œuvre de nos plans d'action annuels relatifs à l'eau industrielle et à l'eau communautaire.

Sur chaque site, nous nous efforçons de comprendre les conditions locales du bassin hydrographique, y compris le stress hydrique de base, et les besoins des autres utilisateurs du bassin hydrographique. Cela nous aide à élaborer des plans de gestion de l'eau spécifiques à chaque site, qui définissent les sources de prélèvement et les rejets éventuels. Ils tiennent également compte des exigences des autres utilisateurs et des besoins environnementaux.

La politique et les normes d'Endeavour en matière d'eau intègrent les avancées internationales en matière de gestion de l'eau, notamment l'Initiative mondiale sur les normes de gestion des résidus (GISTM), le Code international de gestion du cyanure (ICMC), le Conseil international des minéraux et de l'exploitation minière et les RGMP. Notre cadre de comptabilisation de l'eau (WAF) est conforme au WAF du Conseil des minéraux d'Australie.

Notre objectif est de ne pas utiliser plus d'eau que ce dont nous avons besoin pour mener à bien nos activités. Nous maximisons par conséquent la réutilisation et le recyclage de l'eau grâce à des configurations en circuit fermé qui contribuent à réduire notre consommation globale.

Chaque mois, nous mesurons la quantité d'eau que nous prélevons ou extrayons de sources autorisées, la quantité d'eau que nous consommons ou utilisons, et la quantité d'eau que nous rejetons. Cela nous permet de rester dans les limites autorisées, de réduire les impacts cumulatifs sur les utilisateurs environnants et d'améliorer l'efficacité opérationnelle en réduisant les coûts de pompage. Nous disposons de permis d'utilisation de l'eau pour tous nos barrages de stockage et de récolte de l'eau et nous payons pour nos activités de pompage de l'eau.

Nous suivons deux indicateurs clés de performance qui sont comptabilisés au niveau du site et de la direction : le prélèvement d'eau par once d'or produite et l'eau réutilisée ou recyclée. Nous fixons des objectifs annuels pour le Groupe en ce qui concerne la réutilisation ou le recyclage de l'eau. En nous concentrant sur la réutilisation et le recyclage, nous sommes en mesure d'identifier les domaines dans lesquels des gains d'efficacité supplémentaires pourraient être réalisés et d'identifier les moyens de réduire les prélèvements sur l'environnement. Cette surveillance montre que nos activités n'ont pas d'incidence sur la qualité de l'eau pour les autres utilisateurs.

Performances 2023

En 2023, Endeavour était en conformité avec ses permis d'utilisation de l'eau pour l'ensemble de ses activités et n'a encouru aucune pénalité pour des infractions liées à l'utilisation de l'eau.

En 2023, nous avons prélevé 10.650 mégalitres (ML), contre 14.198 ML en 2022, ce qui s'explique principalement par la cession des mines de Boungou et de Wahgnion.

Notre intensité de prélèvement par once d'or produite était de 0,0099ML/oz, en baisse par rapport à 2022 en raison de cette cession.

Nous avons réutilisé ou recyclé 17.638 ML d'eau, avec un taux d'efficacité de réutilisation et de recyclage de l'eau de 62 %. Bien que notre taux d'efficacité en matière de réutilisation et de recyclage de l'eau soit inférieur à l'objectif de 70 % fixé par le Groupe, nous avons légèrement progressé d'une année sur l'autre. Ce résultat a été affecté par le relèvement de l'installation de stockage des résidus (ISR) à Sabodala-Massawa, qui a réduit la capacité de la mine à recycler et à réutiliser l'eau pendant un certain nombre de mois et entraîné un taux de 38 % seulement pour cette mine.

Nous prévoyons d'améliorer considérablement cette performance en 2024.

Notre consommation totale d'eau s'est élevée à 7.573 ML en 2023, contre 14.111 ML en 2022.

Pour 2024, nous avons maintenu notre objectif d'une moyenne de 70 % dans l'ensemble du Groupe pour le recyclage et la réutilisation de l'eau.

En 2023, nous avons procédé à un audit détaillé et à une analyse des écarts par rapport à nos normes en matière d'eau. L'objectif était d'améliorer systématiquement nos pratiques là où des possibilités d'amélioration existent, et de sensibiliser la main-d'œuvre en première ligne du site et de la familiariser avec les attentes croissantes de la communauté en matière de gestion de l'eau et l'utilisation efficace des outils et des ressources disponibles pour répondre à ces attentes.

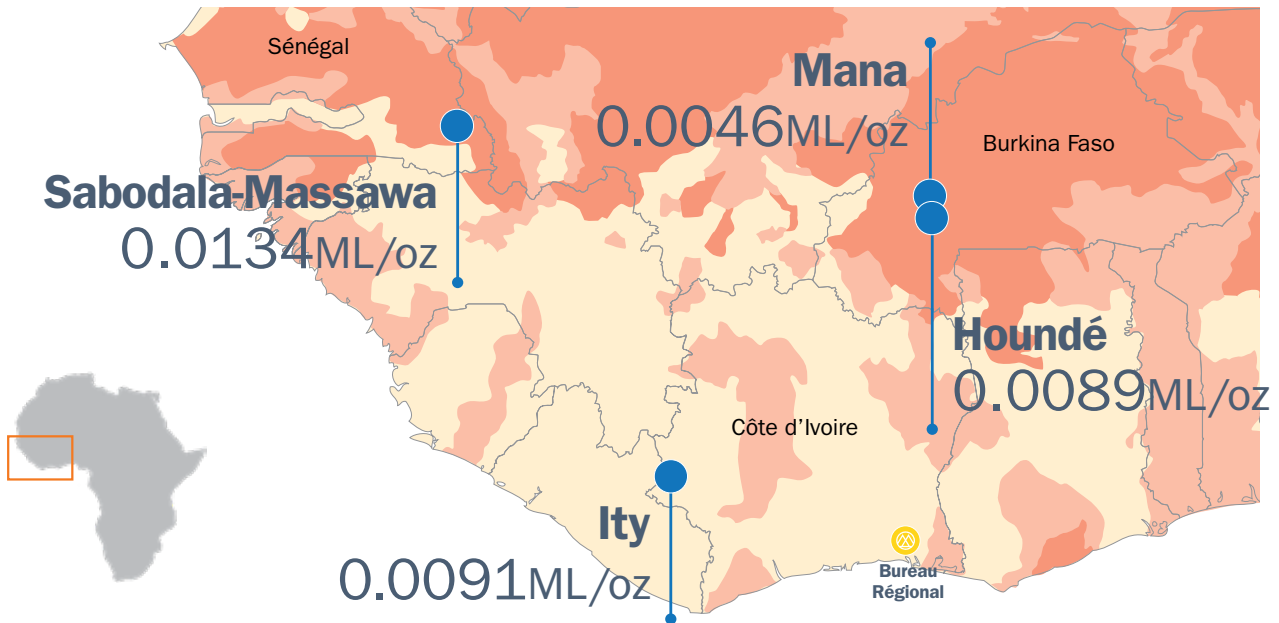
Cette formation et cette éducation sont essentielles pour atteindre le niveau d'exigence des pratiques de gestion de l'eau « habituelles » envisagées par les normes internationales auxquelles Endeavour adhère.

En 2022, nous avons entamé une révision des bilans des sites afin d'améliorer l'ensemble du système de gestion des bilans hydriques, y compris l'intégration des effets prévus du changement climatique. Nous avons remplacé les anciens modèles de feuilles de calcul séparées et distinctes par des bilans hydriques probabilistes et holistiques sophistiqués, basés sur des bases de données, pour chaque actif. Les modèles de remplacement utilisent les outils des bonnes pratiques avec le soutien de consultants internationaux partenaires.

Les bilans hydriques des sites permettent une évaluation appropriée et numérique d'un environnement changeant (changement climatique), des modifications des pratiques d'exploitation et des types de minerais tout au long de la durée de vie de l'exploitation, et permettent de prendre des décisions préventives plutôt que réactives.

C'est ce genre d'analyse qui permet de gérer les risques sur une base scientifique et d'évaluer les améliorations ciblées en matière de gestion de l'eau et de réduction des prélèvements et des rejets, et de gérer les changements.

Intensité des prélèvements d'eau dans le contexte du stress hydrique de référence



Stress hydrique de référence



Notre environnement

Sur le terrain, les efforts physiques visant à réduire notre impact au niveau de l'eau et à atteindre l'objectif d'Endeavour d'un taux de recyclage de 70 % en 2023 ont consisté à mettre davantage l'accent sur le recyclage de l'eau dans chaque actif, avec un certain nombre de projets en cours :

- Amélioration de l'efficacité et du recyclage de l'eau à l'usine de traitement de Lafigué afin d'intégrer les enseignements tirés depuis la finalisation de la conception de l'usine.
- Modernisation du système de recyclage de l'eau de Sabodala-Massawa pour l'ISR de l'usine de traitement.
- Amélioration de l'infrastructure de recyclage de l'eau à Mana pour mieux utiliser les flux d'assèchement.

Engagement dynamique auprès de nos communautés

Dans le domaine de l'eau, notre engagement auprès des communautés est guidé par notre processus d'EIES. Comme exigence minimale, nous visons à garantir que les besoins en eau de la communauté ne sont pas affectés négativement par nos activités.

En 2023, les équipes de performance sociale des sites ont collaboré avec

les membres des communautés pour identifier et mettre en œuvre des améliorations aux initiatives communautaires, telles que les jardins maraîchers et l'accès à l'approvisionnement en eau de la communauté, en tirant parti de l'expertise de nos hydrogéologues, de nos artisans et de nos équipes de gestion de projet (voir la section « Nos communautés » aux pages 64-65).

En ce qui concerne les installations d'approvisionnement en eau que le département de la performance sociale met en œuvre, un certain nombre de paramètres sont pris en compte, tels que la réduction de la distance entre les points d'eau et les communautés, et la mise en place de systèmes d'énergie solaire à l'épreuve du temps sur les infrastructures d'approvisionnement en eau dans tous les sites de réinstallation.

Gestion des déchets

Des résidus aux stériles en passant par les déchets ménagers ou les déchets non liés au traitement, l'exploitation minière, comme toute autre industrie, génère une série de flux de déchets qui doivent être gérés avec soin afin d'éviter tout risque ou dommage pour les personnes et l'environnement. Nous nous efforçons de réduire le volume

des déchets produits par nos mines et d'éliminer de manière responsable les déchets que nous produisons.

Résidus

Nous disposons actuellement de cinq installations de stockage de résidus (ISR) en activité, une dans chacune de nos mines et une ISR inactive en amont dans notre projet de développement de Kalana. En termes de méthode de construction, nous avons deux ISR en aval, une installation en amont à Sabodala-Massawa, qui a été construite en 2009, et un ISR de construction mixte à Mana, où les phases 1-3 étaient en amont tandis que la phase 4 est en aval et la phase 5 est un modèle sur l'axe longitudinal modifié.

Notre approche de la gestion des résidus est fondée sur le principe du « Zéro préjudice » et régie par la **politique du Groupe en matière de résidus** [🔗](#).

➡ **Pour plus de détails sur notre approche de la gestion des résidus, veuillez consulter notre fiche d'information sur la gestion des déchets**

Nous soutenons l'Initiative Investisseurs pour la sécurité des mines et des résidus miniers, et publions chaque année sur notre site web des **informations sur nos ISR** [🔗](#).

Étude de cas

Résidus déposés en fosse : un projet novateur en Afrique de l'Ouest

La fosse de Sabodala de notre mine de Sabodala-Massawa au Sénégal est en cours de préparation pour le stockage des résidus dans la fosse, une méthode reconnue et rentable dans les juridictions ayant une longue histoire minière comme le Canada ou l'Australie.

Toutefois, en Afrique de l'Ouest, le dépôt en fosse des résidus est une nouveauté. Dans le cadre de notre dialogue avec les pouvoirs publics et du renforcement des capacités, le directeur et l'équipe ISR du Groupe ont organisé pour les régulateurs locaux des visites de sites au Canada afin de développer leur expertise dans ce domaine.

Cette approche durable élimine le besoin d'expansion des remblais, réduisant ainsi le risque d'érosion et d'instabilité. En outre, elle offre des avantages économiques en raison de la réduction des coûts initiaux et futurs liés à la gestion des résidus.

Nous prévoyons de recevoir les permis nécessaires pour le stockage des résidus dans la fosse de Sabodala en 2024 et nous continuerons à analyser l'opportunité d'étendre cette approche dans l'ensemble de notre portefeuille.



Nous prenons la sécurité des ISR au sérieux et menons régulièrement des audits internes et externes pour contrôler, mesurer et évaluer l'efficacité et la sécurité de nos ISR. Les conclusions des audits sont régulièrement communiquées aux équipes des sites, à la direction générale et au Conseil d'administration.

En 2022, nous avons entrepris des examens externes indépendants dans tous nos ISR actifs, y compris un audit indépendant de notre conformité avec le Code international de gestion du cyanure (ICMC). Ces examens n'ont pas mis en évidence de problèmes graves.

En 2023, nous avons produit 21,9 millions de tonnes de résidus.

Pour réduire le risque lié aux résidus, nous étudions la possibilité de déposer les résidus dans la fosse de notre mine de Sabodala-Massawa. Le dépôt en fosse contribue également à réduire nos obligations de fermeture à long terme (voir l'étude de cas ci-dessous).

➔ Des informations sur les interventions d'urgence dans le cadre de la gestion des ISR sont fournies à la page 76.

Cyanure

Nous utilisons du cyanure dans le cadre de nos opérations de traitement de l'or. Le cyanure nécessite une manipulation spéciale pour réduire le risque de déversement dans la nature ou l'environnement. Nous dispensons une formation à la manipulation sûre du cyanure à tous nos employés et sous-traitants qui manipulent régulièrement du cyanure (voir page 35). Nos normes et procédures sont alignées sur celles du Code international de gestion du cyanure (ICMC), et des tiers indépendants contrôlent notre conformité aux normes ICMC. Tous nos résidus ont fait l'objet d'un audit en 2022 par rapport à ce code, et des plans d'action ont été élaborés en vue d'une mise en œuvre de leurs recommandations en 2023. Nous n'avons enregistré aucun déversement ou incident environnemental significatif impliquant du cyanure en 2023.

Déchets dangereux

Bien que les résidus constituent notre principal flux de déchets dangereux, nous produisons également une petite partie des déchets dangereux sur le site, principalement sous la forme de lampes fluorescentes, d'huiles usées et de solvants, ainsi que de déchets provenant de nos laboratoires et de nos analyses. Dans la mesure du possible, nous recyclons ou réutilisons ces déchets ou les éliminons conformément aux bonnes pratiques internationales et à la législation nationale. Un exemple est celui de notre mine de Sabodala-Massawa, où notre fournisseur d'explosifs recycle l'huile usée en combustible pour les explosions.

Tonnes	2023	2022	2021
Réutilisation	105	93	49
Recyclage	2.492	2.130	3.151
Récupération	0	0	0
Incinération	969	1.181	1.000
Stockage sur site	947	457	216
Autres	2	18	0
Poids total	4.515	3.879	4.416

NB : Les données de 2023 incluent les mines de Boungou et Wahgnion pendant 6 mois jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.

Déchets ordinaires

Nous nous efforçons de réduire le volume des déchets que nous produisons sur le site ainsi que la quantité que nous envoyons à la décharge ou à l'incinération. Le flux de déchets généraux le plus important en termes de volume est celui des stériles et des déblais. Ceux-ci sont éliminés dans des halles à stérile soigneusement aménagées.

Nous cherchons à recycler ou à réutiliser tous les déchets en priorité. Chaque site dispose d'un centre de tri des déchets dédié et travaille avec des entreprises de recyclage agréées par le Gouvernement. Les autres déchets non dangereux que nous produisons comprennent les déchets de cuisine et de bureau provenant de la cantine et des bâtiments administratifs.

Dans nos mines d'Ity, de Houndé et de Mana, nous ne compostons pas sur place, car nous donnons les matières compostables par l'intermédiaire de notre société de restauration locale, ATS, à des coopératives communautaires locales qui ont des fermes d'élevage, comme les éleveurs de porcs. Ces activités sont supervisées par nos départements SSE et Performance sociale.

À Sabodala-Massawa, en raison de son emplacement, la mine utilise des matériaux compostables pour la terre végétale et les activités de réhabilitation.

Tonnes	2023	2022	2021
Réutilisation	365	93	162
Recyclage	1.640	1.920	3.166
Récupération	0	0	0
Incinération	133	270	228
Décharge	1.200	1.934	1.637
Stockage sur site	868	622	825
Composté	0	0	0
Poids total	4.206	5.176	6.017

NB : Les données de 2023 incluent les mines de Boungou et Wahgnion pendant 6 mois jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.

Lutte contre la pollution plastique

Dans le cadre de notre stratégie « Vers zéro plastique », un pilier central de notre stratégie ESG, nous visons à ne plus utiliser de bouteilles d'eau en plastique à usage unique dans l'ensemble de nos activités d'ici 2025. Notre objectif pour 2023 était de réduire de 50 % notre consommation de bouteilles d'eau en plastique à usage unique. Bien que nous ayons introduit des bouteilles réutilisables sur tous nos sites et que nos bureaux d'Abidjan et de Dakar ainsi que la mine de Sabodala-Massawa aient réussi à éliminer les bouteilles d'eau en plastique à usage unique, nous n'avons atteint qu'une réduction de 29 % dans l'ensemble du Groupe.

Nous redoublons d'efforts en 2024 et nous nous sommes fixé une réduction de 70 %. L'atteinte de cet objectif fait également partie des critères retenus pour déterminer la prime annuelle du Groupe pour l'année.

Nous avons également organisé trois nettoyages communautaires au cours de l'année, un à Dakar et deux à Abidjan, dont un à la plage, qui a permis de collecter environ 150 kg de déchets plastiques.

Soutenir le reboisement en Afrique



300

piscines olympiques reboisées à ce jour dans le cadre du projet Krozialé, Côte d'Ivoire

90%

du couvert forestier de la Côte d'Ivoire a disparu au cours des 60 dernières années

La Côte d'Ivoire affiche désormais l'un des taux annuels de déforestation les plus élevés d'Afrique. Au rythme actuel, il restera moins de 2 millions d'hectares de forêts en 2035.

(<https://dief.unepgrid.ch/Côte-divoire/forest#section-responses> – UNEP GRID)



475

terrains de football plantés au cours des deux dernières années dans le cadre de l'initiative de la Grande muraille verte

3,5m

de kg de CO₂ seront absorbés chaque année

Dans cinq ans, lorsque les 140.000 arbres plantés dans le cadre de l'initiative de la Grande muraille verte auront atteint leur pleine maturité.

15 LIFE ON LAND



Indicateur

15.1.1, 15.2.1, 15.b.1



Fondation Yes

En 2023, nous avons rejoint la caravane nationale de reboisement menée par l'ONG Yes Foundation, en partenariat avec la Société de Développement Forestier (SODEFOR) pour reboiser 40 hectares dans la forêt classée de Krozialé, située près de notre mine d'Ity en Côte d'Ivoire.

L'objectif principal de tous les partenaires est d'améliorer le taux de reboisement en Côte d'Ivoire et de promouvoir les emplois verts et les moyens de subsistance durables, en impliquant les parties prenantes locales dans le suivi de la zone. Dans le cadre de ce programme, Endeavour a investi 20 millions de FCFA pour protéger et améliorer la diversité biologique, tout en contribuant à la préservation de l'écosystème de nos communautés d'accueil.

La Fondation Yes, qui supervise les activités de reboisement, bénéficiera de l'appui technique de la SODEFOR pendant la durée de ce partenariat, de mai 2023 à décembre 2025.



La Grande Muraille Verte

En collaboration avec des partenaires, la Fondation Endeavour mène un effort de reforestation audacieux en Afrique de l'Ouest pour soutenir l'initiative de la Grande Muraille Verte.

Pour contrer l'impact du changement climatique sur nos communautés d'accueil et soutenir la biodiversité, la Fondation Endeavour a entamé la deuxième année d'un ambitieux programme de reboisement s'étendant sur 260 hectares au Sénégal. 130 hectares ayant déjà été reboisés en 2022, le total des surfaces reboisées fin 2023 s'élève à 390 hectares.

Le partenariat 2023 avec l'Agence Sénégalaise pour le Reboisement et la Grande Muraille Verte (ASERGMV), se concentre sur les efforts de reboisement dans le département de Bakel, et l'amélioration d'un système d'irrigation pour les cultures maraîchères de quatre coopératives agricoles féminines dans le village de Saré. L'objectif est d'appuyer le développement de communautés résilientes au climat en mettant l'accent sur la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la gestion des terres, la sécurité alimentaire et la création de chaînes de valeur agricoles durables. La Fondation Endeavour a investi 89 millions de FCFA dans cette importante initiative.

Lancé par l'Union africaine, le projet de la Grande Muraille verte s'étendra sur 22 pays africains, du Sénégal à Djibouti, et constituera, une fois achevé, la plus grande structure vivante de la planète, trois fois plus grande que la Grande Barrière de Corail.



Notre environnement

i Comment gérons-nous cet enjeu ?

Biodiversité

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou [téléchargez ici](#) pour savoir comment nous gérons la biodiversité, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 304
- SASB EM-MM-160
- RGMP 9 Biodiversité, utilisation des sols et fermeture des mines
- Principes 7 et 8 du Pacte mondial des Nations unies – Environnement
- ODD 6 Eau propre et assainissement
- ODD 13 Action pour le climat
- ODD 15 La vie terrestre

Biodiversité

Nous nous engageons à protéger et à conserver la nature et la biodiversité. Au début de l'année 2024, nous avons renforcé cet engagement en étant parmi **les premiers à adopter les normes TNFD**.

Nous sommes guidés par notre Politique en matière de biodiversité, qui comprend l'engagement d'éviter toute activité minière dans les zones désignées comme sites du patrimoine mondial, d'éviter au minimum toute perte nette (NNL) d'habitat critique et, lorsque l'occasion se présente, de collaborer avec d'autres pour obtenir un gain net d'habitat. Nous appliquons une hiérarchie d'atténuation pour évaluer et traiter les risques et les impacts sur la biodiversité et les services écosystémiques dans l'ensemble de nos activités.

Endeavour s'est fixé quelques objectifs clés pour stopper et inverser la perte de biodiversité :

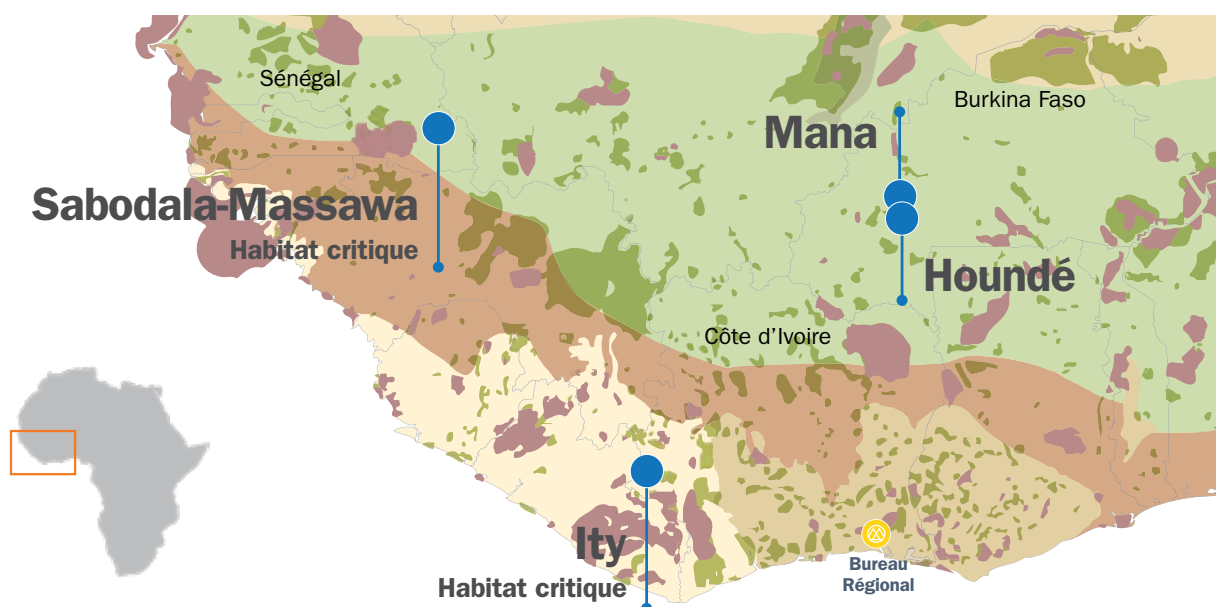
- Protéger 300 hectares de terres dans tous nos pays d'accueil. Cet objectif a été atteint en 2023, avec un total de 302 hectares plantés, et nous nous sommes engagés en 2023 à planter 260 hectares de plus en 2024.

- Préserver 10 hectares par mine pour la restauration des terres et de la biodiversité.

Nous cartographions les zones régionales et locales protégées ainsi que les écosystèmes terrestres afin de comprendre la biodiversité autour de nos sites et de travailler efficacement avec elle. Tous nos sites sont situés dans un rayon de 50 km de zones protégées importantes (site du patrimoine mondial, forêt classée, zone importante pour la protection des oiseaux et de la biodiversité, zone clé pour la biodiversité, réserve de l'UNESCO pour l'homme et la biosphère, site Ramsar, etc.). Ces zones sont déjà officiellement reconnues pour leur valeur en matière de préservation de la biodiversité, certaines jouissant même d'une protection juridique.

Notre stratégie en matière de biodiversité repose sur sept thèmes stratégiques fondamentaux, que nous considérons comme essentiels à la réussite de notre entreprise. Ces thèmes servent de table d'orientation et constituent le fondement de la définition des buts, des cibles et des objectifs à court, moyen et long terme. Pour suivre les progrès et mesurer les succès, nous disposons d'indicateurs clés de performance (ICP) pour chaque thème.

Écorégions terrestres du monde (classification WWF)



- Zone terrestre protégée
- Forêts de l'est de la Guinée
- Savane du Soudan occidental
- Zone clé pour la biodiversité
- Mosaïque forêt-savane guinéenne
- Forêts de plaine de Guinée occidentale



Notre stratégie en matière de biodiversité s'articule autour des thèmes stratégiques suivants :

- Plans d'action en faveur de la biodiversité
- Pas de perte nette d'habitat critique
- Aménagement durable du territoire
- Avantages pour la communauté liés à la nature
- Le changement climatique
- Investissement dans la préservation
- Une communication transparente

Au cours de l'année, nous avons procédé à un examen pour confirmer les habitats critiques sur nos sites d'Ity et de Sabodala-Massawa.

À Sabodala-Massawa, des études antérieures ont identifié le chimpanzé d'Afrique de l'Ouest (chimpanzé occidental), ce qui déclenche un habitat critique. L'examen entrepris en 2023 a révélé la présence d'un lion, ce qui déclenche également la création d'un habitat critique. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour confirmer la présence de lions à Sabodala-Massawa et pour comprendre

l'habitat qu'ils occupent et qui devrait être désigné comme habitat critique. D'ici là, tous les habitats de savane devraient être désignés comme habitat critique.

À Ity, quatre espèces déclenchent des habitats critiques, dont trois sont des poissons : *Micralestes eburneensis*, *Chromidotilapia cavalliensis* et *Coptodon walteri*. Il existe également des preuves de la présence de chimpanzés de l'Ouest, bien que des études écologiques soient nécessaires pour vérifier la présence à Ity de cette sous-espèce menacée du chimpanzé commun.

Nous avons également examiné les plans d'action en faveur de la biodiversité existants sur ces sites afin de garantir l'application de la hiérarchie des mesures d'atténuation en vue d'atteindre le niveau NNL pour l'habitat critique, qui est notre principal objectif. Nous avons poursuivi la mise en œuvre de nos projets existants en matière de biodiversité, en les contrôlant activement pour garantir le succès ininterrompu de la préservation et de la reforestation, et en nous engageant dans de nouveaux projets.

À Sabodala-Massawa, il existe une « zone interdite » qui protège l'habitat des chimpanzés, et nous avons signé une convention avec les autorités pour protéger officiellement cette zone. Nous avons également créé une zone protégée de 200 hectares à l'intérieur de la concession minière afin de limiter les interactions humaines et de protéger la biodiversité. Il s'agissait notamment de réaliser un inventaire de la faune et de la flore, de créer des points d'eau pour les animaux et d'installer des caméras-pièges pour surveiller la faune dans la région. Dans les communautés touchées autour de la mine, nous avons mis en place un projet de reboisement de 60 hectares, qui sera réalisé par les membres de la communauté selon une approche progressive, en commençant par 30 hectares cette année.

Approche multipartite de la biodiversité

Nous avons constitué un partenariat avec l'université de Daloa sur deux projets à Ity. Le premier est un projet multiforme de préservation de la biodiversité sur 12 hectares à l'intérieur de la zone couverte par notre permis d'exploitation, dans



le cadre duquel nous avons planté une clôture vivante en teck afin de créer une barrière naturelle pour sécuriser la zone. Nous avons installé des caméras-pièges pour suivre l'activité des animaux et mis en place une pépinière pour la propagation des plantes, afin de favoriser un écosystème prolifique.

Grâce à des campagnes de sensibilisation, nous avons collaboré avec les communautés locales pour renforcer l'importance de la préservation de la biodiversité et nous employons des membres de la communauté locale pour aider à gérer la pépinière, ainsi que les points d'accès à la forêt. Notre partenariat avec l'université de Daloa garantit une gestion experte de la zone, y compris l'inventaire des espèces d'arbres et la surveillance de la faune.

Préservation de la rivière Cavally

Notre deuxième projet en partenariat avec l'Université de Daloa concerne la sauvegarde de la rivière Cavally. Écosystème d'eau douce vital, cette rivière longe et traverse la zone de notre permis d'exploitation de la mine d'Ity. Conscients de son importance, nous avons lancé un projet spécifiquement consacré à sa protection : le Programme de réintroduction des poissons endémiques. Nous avons créé des étangs piscicoles pour cultiver des espèces de poissons indigènes dont la population est en déclin. Ces environnements contrôlés leur offrent un havre de paix pour vivre et proliférer. Une fois que les populations de poissons sont assez importantes, les poissons sont réintroduits, avec les précautions nécessaires, dans la rivière Cavally, ce qui permet de reconstituer et de restaurer sa biodiversité. Nous tirons parti de l'expertise de

l'Université pour garantir l'utilisation de méthodes responsables de collecte des poissons et de stratégies de réintroduction efficaces, et les membres de la communauté sont employés pour soutenir ces activités.

Au Burkina Faso, dans notre mine de Houndé, nous avons créé une zone protégée de 32 hectares à l'intérieur de la concession. Cette zone désignée sert de sanctuaire vital pour la faune locale, notamment les oiseaux, illustrant l'engagement plus large du Groupe en faveur de la préservation de la biodiversité.

Nous adoptons une approche globale qui s'étend au-delà de nos mines, par le biais de notre Fondation. Au cours de l'année, nous nous sommes engagés à soutenir la Grande Muraille Verte pour la deuxième année consécutive et à reboiser 260 hectares dans la région de Bakel au Sénégal. La plantation de ces hectares sera réalisée par des membres de la communauté locale au cours de la saison des pluies 2024.

Pour 2024, nous nous engageons à planter 260 hectares supplémentaires, ce qui portera le total à 650 hectares depuis que nous avons lancé le projet en 2022 (voir [page 90](#)). Parallèlement, nous avons également investi dans l'amélioration d'un système d'irrigation pour le jardin maraîcher exploité par quatre coopératives agricoles de femmes dans le village de Saré, renforçant ainsi leur résilience au changement climatique. En Côte d'Ivoire, nous avons reboisé 40 hectares de la forêt classée de Krozialé, située près de notre mine d'Ity en Côte d'Ivoire (plus de détails à la [page 90](#)). En 2024, nous prévoyons de reboiser 40 hectares près de Lafigué, notre nouvelle mine.

Les projets globaux en faveur de la biodiversité sont fortement soutenus par une opération de réhabilitation progressive qui répond à l'étape « restaurer » de la hiérarchie d'atténuation des impacts sur la biodiversité décrite dans notre stratégie en faveur de la biodiversité.

Planification des fermetures

Une fermeture de mine responsable, abordée de manière stratégique, peut transformer les terres perturbées sur le site en opportunités de développement positif et durable pour les communautés locales. En revanche, une fermeture de mine mal planifiée et mal gérée peut entraîner des dommages permanents à l'environnement naturel, des terres improductives, entraver le développement de la communauté et entraîner des engagements financiers supplémentaires.

Guidés par la Norme de fermeture de mine du Groupe, nous nous engageons à fermer nos mines de manière responsable. Notre Norme décrit une approche globale de la restauration des terres après l'exploitation minière, y compris la restauration de l'environnement pour garantir sa santé et sa viabilité à long terme, et la sauvegarde des ressources en eau locales pour les générations futures, tant en termes de quantité que de qualité.

La procédure du Groupe relative aux obligations de mise hors service d'immobilisations (OMHS) fournit des orientations pour la préparation annuelle des estimations des coûts OMHS dans tous les sites aux fins de l'établissement des rapports financiers. Les principales

perturbations prises en compte à la fin de l'année 2023 pour les estimations de réhabilitation OMHS sont les suivantes :

- Sabodala-Massawa : la construction de l'usine BIOX®, dont la mise en service est prévue pour le deuxième trimestre 2024, est à l'origine de l'augmentation des estimations des coûts OMHS.
- Mine de Houndé : perturbation du domaine de la fosse et de la décharge en raison de la poursuite de l'exploitation de la fosse de Kari et de la construction de la décharge de Kari.
- Mine de Mana : la perturbation des terres concerne le domaine de la fosse de Maoula en raison des activités d'exploitation minière.
- Mine d'Ity : phase 1 de la construction de l'installation de stockage des résidus n°2.
- Projet Lafigué : le projet de construction de la mine a progressé de manière significative en 2023, la première production d'or étant attendue pour le deuxième trimestre 2024 et les perturbations du terrain nécessitant une réhabilitation concernant les fosses, la décharge, l'ISR, la gestion de l'eau, et les perturbations du domaine des zones construites et de l'usine de traitement.

Nous pensons que la meilleure façon de fermer une mine de manière sûre et durable est de commencer à planifier la fermeture dès le début du développement de la mine. La planification de la fermeture est intégrée au processus de planification des activités minières d'Endeavour tout au long du cycle de vie d'une mine, aussi bien pendant l'exploration, la planification, la construction, l'exploitation, que lors de la fermeture et de la cession. La fermeture efficace d'un actif exige une approche collaborative et globale. Nous nous engageons auprès de toutes les parties prenantes (internes et externes) et des parties intéressées pour veiller à ce que toutes les personnes ayant un intérêt direct puissent s'exprimer. Les facteurs ESG et techniques sont soigneusement évalués afin d'assurer une fermeture durable et responsable.

Toutes nos exploitations disposent de plans de fermeture conceptuels élaborés au stade de l'obtention du permis d'exploitation de la mine. Ces plans sont régulièrement revus et mis à jour pour tenir compte de la phase opérationnelle et de la maturité de la mine, ainsi que de toute nouvelle

technologie ou méthodologie innovante, des bonnes pratiques, des nouvelles études réalisées et de toute nouvelle exigence réglementaire en matière de fermeture. En 2023, notre mine d'Ity en Côte d'Ivoire a soumis au Directeur des mines et de la géologie un Plan de réhabilitation et de fermeture de la mine (PRFM) actualisé dans le cadre du renouvellement du permis d'exploitation, et notre mine de Mana a entamé l'actualisation des PRFM de Mana, Siou et Fofina en un PRFM consolidé, qui devrait être achevé en 2024.

Nous entreprenons une réhabilitation progressive tout au long du cycle de vie de la mine, dont nous rendons compte chaque année. Cela permet de minimiser notre impact environnemental à long terme et de gérer et de réduire continuellement nos engagements financiers pendant l'exploitation de la mine, plutôt que d'attendre la fin de la durée de vie de la mine. La réhabilitation simultanée s'inscrit également dans notre stratégie en matière de biodiversité, qui vise à minimiser notre impact à long terme.

L'option de fermeture choisie pour les terrains qui ne sont plus nécessaires à l'exploitation minière et qui sont déclassés est prévue dans le plan de réhabilitation et sa mise en œuvre est budgétisée.

Par exemple, dans la fosse, il pourrait s'agir de la stabilisation géotechnique des terrasses supérieures par un remblayage et un remodelage, ainsi que la revégétalisation des pentes. Les plantes que nous utilisons pour la revégétalisation et la réhabilitation sont déterminées par nos stratégies en matière de biodiversité et de changement climatique.

En 2023, 84 hectares de terres perturbées ont été réhabilités dans l'ensemble de nos sites, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 30 hectares réhabilités en 2022.

	2023	2022
Sabodala-Massawa	25	19
Houndé	13	-
Mana	39	-
Ity	9	-

Tous nos plans de fermeture prévoient que des provisions soient dotées pour couvrir les coûts de la fermeture. Les provisions et les passifs de clôture sont comptabilisés dans nos états financiers annuels. Sur la base des actifs actuels, la majeure partie des dépenses de réhabilitation devraient être engagées entre 2023 et 2048. À la fin de l'année 2023, le montant total des provisions constituées pour couvrir les coûts de fermeture s'élève à 34,6 millions de dollars et répond aux exigences réglementaires.



Entre 2024 et 2026, nous avons pour objectif de protéger et de préserver 1.800 hectares et de réhabiliter 300 hectares.”





Conduite éthique



Matérialité



Élevée

Anti-corruption



Moyenne

Protection des droits de l'homme



Moyenne

Paielements transparents aux gouvernements

Conduite éthique

Chez Endeavour, nous pensons que des pratiques commerciales responsables sont le fondement d'une réussite à long terme. Nous nous engageons à mener nos activités de manière sûre, éthique, socialement responsable et durable. Cet engagement inébranlable est la pierre angulaire de notre approche de la gouvernance, qui garantit que nous créons une valeur partagée avec toutes nos parties prenantes.

Faits marquants en 2023



Mise en conformité de nos mines de Mana et de Sabodala-Massawa avec les principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP)



Aucun
signalement étayé de pot-de-vin ou de corruption, de violation des droits de l'homme ou d'esclavage moderne



Désormais Membre Engagé des PVSDH



La feuille de route triennale du Groupe en matière de droits de l'homme a été définie



Soutien formel de l'ITIE



Lancement de notre formation en ligne sur l'esclavage moderne



Objectifs 2024

- ➔ Améliorer la formation en ligne des employés sur les droits de l'homme
- ➔ Mener une campagne de sensibilisation aux droits de l'homme dans nos communautés d'accueil
- ➔ Poursuivre la progression vers le statut de membre à part entière des PVSDH
- ➔ Améliorer les procédures pour se conformer à la nouvelle législation sur la fraude en entreprise
- ➔ Élaborer des procédures d'enquête pour compléter les rapports de lanceurs d'alerte

Conduite éthique



Comment gérons-nous cet enjeu ?

Droits de l'homme

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous gérons les droits de l'homme, y compris les politiques, les procédures, les pratiques et les systèmes de gestion pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI – diverses déclarations
- SASB EM-MM-210
- RGMP 5 Droits de l'homme et conflits
- Principes 1 et 2 du Pacte mondial des Nations unies – Droits de l'homme
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains (PVSDH)
- ODD 1 Pas de pauvreté
- ODD 2 Faim « zéro »
- ODD 3 Bonne santé et bien-être
- ODD 4 Éducation de qualité
- ODD 8 Travail décent et croissance économique
- ODD 10 Inégalités réduites
- ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces

Nous nous engageons à respecter, protéger, soutenir et, dans la mesure du possible, faire respecter les droits de l'homme de toutes les personnes concernées par nos activités.

Conscients de l'interdépendance entre les droits de l'homme et les affaires, nous intégrons les considérations relatives aux droits de l'homme dans toutes les facettes de nos activités. Cet engagement s'étend au-delà de nos sites, englobant les collaborations avec nos partenaires commerciaux et les interactions respectueuses avec nos communautés d'accueil.

Nous ne tolérons aucune violation des droits de l'homme et nous attendons le même engagement de la part de nos partenaires commerciaux. Notre approche s'appuie sur des normes internes et nous nous efforçons de veiller à ce que nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement s'y conforment également.

Pour concrétiser nos engagements en matière de droits de l'homme, nous avons intégré dans notre dispositif de conformité un programme dédié aux droits de l'homme. Ce programme vise à protéger activement les droits de l'homme en atténuant les risques de manière préventive, en assurant une détection précoce et en répondant rapidement à tout problème potentiel. Nous nous engageons à chercher à nous améliorer en permanence, en évaluant et en renforçant régulièrement l'efficacité de notre programme, tant au sein de nos activités que chez nos partenaires commerciaux.

En 2023, Endeavour a mis en œuvre une série de mesures à la suite de l'évaluation des risques liés aux droits de l'homme de 2022 (qui sert de référence), notamment des audits centrés sur le travail et les droits de l'homme réalisés par des tiers chez nos principaux fournisseurs. À partir de 2024, Endeavour exigera de tous les fournisseurs qu'ils acceptent la réalisation d'audits complets, exigence qui figurera dans les conditions générales de notre modèle de contrat standard.

Cet engagement souligne notre attachement à un approvisionnement responsable et à des pratiques commerciales éthiques tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

L'engagement d'Endeavour en matière de respect de la législation a été réaffirmé lors d'un récent audit interne du Groupe. Cet audit n'a révélé aucune lacune importante dans les contrôles conçus pour gérer les risques liés à la conformité juridique, ce qui donne à la direction la conviction que ces risques sont contenus de manière efficace. Ce résultat favorable reflète nos efforts continus pour maintenir un programme de conformité robuste.

Esclavage moderne

Malheureusement, l'esclavage moderne est présent dans presque tous les pays du monde, au-delà des frontières ethniques, culturelles et religieuses. Bien qu'en raison de la nature et de l'étendue de l'esclavage moderne il soit difficile pour une grande entreprise multinationale de nier la possibilité de son existence au sein de ses activités, nous sommes convaincus que nos pratiques en matière d'emploi et de droits de l'homme éliminent ce risque dans notre entreprise même. Nous reconnaissons néanmoins la possibilité d'être impliqués à notre insu dans des pratiques d'esclavage moderne par le biais de notre chaîne d'approvisionnement. Quoi qu'il en soit, Endeavour applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes d'esclavage moderne et s'engage à éliminer et à prévenir l'esclavage moderne et les violations des droits de l'homme dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

En 2023, aucun cas d'esclavage moderne n'a été identifié dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement.

Notre position de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne se reflète dans les clauses rigoureuses qui s'y rapportent dans tous nos contrats. Ces clauses définissent clairement nos attentes, notamment que nos fournisseurs et leurs employés adhèrent à des pratiques de travail éthiques tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Nous contrôlons activement la conformité et prenons des mesures radicales contre toute violation de celle-ci, démontrant ainsi notre engagement en faveur de pratiques commerciales véritablement responsables et éthiques.





Dans le cadre de notre processus de sélection d'un fournisseur, nous procédons à une vérification préalable en consultant une base de données tierce permettant de vérifier toutes les parties prenantes et d'identifier celles qui sont à haut risque. Toute partie prenante potentielle doit répondre à un questionnaire relatif notamment au respect des droits de l'homme et au recours au travail forcé, à la coercition ou au travail des enfants.

En 2023, nous avons lancé un programme complet de formation sur l'esclavage moderne à l'intention de nos employés afin de leur fournir des conseils sur la manière d'identifier l'esclavage moderne et de le signaler, et pour nous assurer qu'ils comprennent le comportement que nous attendons d'eux. En outre, nous sensibilisons régulièrement nos principaux fournisseurs à l'esclavage moderne et aux droits de l'homme dans le cadre de la formation à notre Code de conduite des fournisseurs. En 2023, 116 fournisseurs ont participé à ce module de formation.

➔ **Pour plus d'informations sur les pratiques responsables et éthiques dans la chaîne d'approvisionnement, veuillez vous reporter aux pages 70-71**

Afin de démontrer notre engagement en matière de transparence et d'approvisionnement éthique, nous

publions chaque année une **Déclaration sur l'esclavage moderne** [🔗](#). Ce document complet détaille les mesures concrètes que nous prenons pour identifier et écarter activement le risque d'esclavage moderne dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. En 2024, nous prévoyons de publier une Déclaration conjointe sur l'esclavage moderne couvrant à la fois le Royaume-Uni et le Canada.

Nos pratiques en matière de sécurité

La sécurité de notre personnel et de nos biens est d'une importance capitale et constitue un principe clé de notre philosophie « Zéro préjudice ». À ce titre, nos équipes de sécurité jouent un rôle essentiel en nous permettant de travailler dans un environnement sûr. Les risques de sécurité figurent également dans nos principaux risques en 2023 (voir le **rapport annuel 2023** [🔗](#) pour plus de détails). Nous vérifions constamment la sécurité de nos travailleurs, de nos mines et de nos sites d'exploration afin d'anticiper toute menace ou évolution défavorable.

Le Conseil d'administration d'Endeavour est responsable en dernier ressort de la gouvernance globale de l'entreprise, y compris de la sécurité. Il est soutenu par les Comités d'audit et ESG du Conseil d'administration. La responsabilité de la

sécurité incombe à notre Vice-président Exécutif chargé des affaires publiques, de la sécurité et de la performance sociale, tandis que la stratégie et la gestion de la sécurité du Groupe sont pilotées par le Vice-président Senior chargé de la sécurité. Au niveau national, nos responsables de la sécurité sont régulièrement en contact et entretiennent un dialogue régulier avec les autorités gouvernementales chargées de la sécurité nationale, et ce au plus haut niveau.

Au niveau de chaque site, le directeur général de la mine supervise les équipes de sécurité, qui comprennent des entreprises de sécurité privées accréditées. En 2023, le département de sécurité d'Endeavour comptait 321 employés, appuyés par 2.483 prestataires de sécurité et 681 gendarmes et militaires.

Nous partageons et communiquons nos dispositions en matière de sécurité avec les communautés locales, en collaboration avec nos équipes chargées de la performance sociale. Nos communautés d'accueil ont accès à un mécanisme de réclamation permettant de signaler toute violation présumée des droits de l'homme.

Notre service de sécurité joue également un rôle essentiel dans la gestion des incursions d'orpailleurs dans nos propriétés (voir **page 61**).

Conduite éthique

Aucun incident significatif lié à la sécurité n'a été signalé au cours de l'année, et nous n'avons enregistré aucun grief lié à la sécurité. Nos priorités en matière de sécurité pour l'année à venir sont les suivantes :

- Faire effectuer des audits de sécurité externes sur la gestion de la sécurité, la sécurité industrielle, le respect des droits de l'homme et la sécurité de l'or en stock afin d'obtenir une base de référence neutre et d'élaborer un plan d'action.
- Obtenir le label ISO 28000 (sécurité dans la chaîne d'approvisionnement).

Nos pratiques en matière de sécurité doivent respecter notre approche des droits de l'homme, telle que décrite dans notre **Politique des droits de l'homme** [🔗](#), tout en garantissant la sûreté et la sécurité de notre personnel, de nos actifs et de nos propriétés.

Pour soutenir cette approche, Endeavour est devenu Membre engagé des **Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH)** [🔗](#) en

mai 2023 et nous espérons devenir des membres à part entière en 2024.

Les PVSDH sont une initiative multipartite, impliquant des gouvernements, des entreprises et des organisations non gouvernementales, qui promeut la mise en œuvre d'un ensemble de principes guidant les entreprises dans la sécurisation de leurs activités dans le respect des droits de l'homme.

La mise en œuvre de notre programme de PVSDH relève de la responsabilité du Directeur de la sécurité du Groupe (GSM), qui rend compte au Vice-président Sénior (VPS) chargé de la sécurité.

Tous nos employés de sécurité sont formés aux PVSDH. Les prestataires de services de sécurité privés qui travaillent avec Endeavour font l'objet d'une vérification externe visant à s'assurer qu'ils agissent de manière responsable et respectent les droits de l'homme. Leur formation aux PVSDH est une obligation contractuelle. En outre, nous proposons aux employés et aux prestataires chargés

de la sécurité une formation sur la politique et les procédures d'Endeavour en matière de droits de l'homme, afin de nous assurer que leur comportement est approprié lorsqu'ils travaillent avec des tiers.

Des gendarmes nationaux, des forces de police ou militaires sont également présents dans nos mines. Ils sont placés sous les ordres de leur chaîne de commandement nationale et travaillent avec notre personnel de sécurité par le biais d'un mécanisme de protocoles d'accord, qui comprend un engagement à suivre les PVSDH.

Depuis le début de la formation sur les PVSDH, 81 % des employés d'Endeavour et du personnel de sécurité tiers ciblés ont suivi la formation en ligne. Endeavour continuera à mettre en œuvre les principales exigences des PVSDH en 2023, y compris la formation sur les PVSDH des principaux employés et prestataires.

➔ [Voir l'étude de cas sur les PVSDH à la page 103 pour plus de détails](#)

Personnel de sécurité formé aux politiques et procédures en matière de droits de l'homme

	2023
Personnel d'Endeavour employé dans la sécurité	321
Nombre de prestataires de services de sécurité tiers travaillant pour Endeavour	2.483
Nombre de gendarmes et de militaires fournissant des services de sécurité à Endeavour	681
Répartition du personnel de sécurité : Endeavour/tiers	
% du personnel de sécurité d'Endeavour	9
% du personnel des entreprises de sécurité tierces	91
Pourcentage du personnel de sécurité ayant reçu une formation sur les politiques et procédures d'Endeavour en matière de droits de l'homme et leur application à la sécurité	
Nombre de membres du personnel de sécurité d'Endeavour formés	320
Nombre de personnes des tiers formées à la sécurité	1.930
% des membres du personnel de sécurité d'Endeavour formés	99
% du personnel des entreprises de sécurité tierces formés	61





Comment gérons-nous cet enjeu ?

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Rendez-vous sur notre [centre de rapports ESG](#) ou téléchargez [ici](#) pour savoir comment nous luttons contre les pots-de-vin et la corruption, y compris les politiques, les procédures, les pratiques de gestion et les systèmes pertinents.

Les cadres et déclarations ESG que nous mettons en œuvre dans ce domaine sont les suivants :

- GRI 205
- SASB EM-MM-510
- RGMP 1 RGMP 1 Conduite éthique
- Principe 10 du Pacte mondial des Nations unies relatif à la lutte contre la corruption
- ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

La lutte contre la corruption est intégrée à notre risque principal juridique et réglementaire (voir le [rapport annuel 2023](#) pour plus de détails). Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et de la corruption, comme l'indique notre Politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption (politique ABC), et nous attendons de nos directeurs, cadres, employés, prestataires, fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils se conforment à cette politique, qui figure également dans notre Code de conduite des fournisseurs. Nous faisons preuve de diligence raisonnable à l'égard de tous nos tiers et nous leur communiquons l'ensemble de nos politiques. Un certificat de conformité signé par les tiers est exigé dans le cadre de la procédure de diligence raisonnable. En signant ce certificat de conformité, le fournisseur reconnaît avoir lu et compris nos politiques.

Dans l'intérêt d'une conduite éthique, nous nous sommes engagés à respecter un certain nombre de normes externes, notamment l'EITI et les RGMP du Conseil mondial de l'or.

Notre équipe Conformité et notre Comité d'audit évaluent les risques de corruption au sein de l'entreprise et s'efforcent d'y remédier par le biais de politiques, de procédures, d'évaluations des risques et de directives sur divers sujets.

La formation et la sensibilisation sont des éléments clés de notre programme de conformité. Tous les directeurs, cadres et employés sont tenus de signer chaque année le certificat de conformité et de suivre la formation ABC en ligne. En 2023, 84 % de nos employés ont suivi la formation sur la lutte contre la corruption. Nous avons également dispensé une formation en présentiel sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption et nous poursuivrons cette formation sur tous nos sites miniers en 2024.

En 2024, nous organiserons des sessions de formation à la conformité en présentiel pour tous les nouveaux arrivants, qui porteront sur nos politiques, nos procédures, nos valeurs et les principaux risques liés à la conformité, y compris la manière de faire part de ses inquiétudes.

Endeavour Speak Up et le droit d'alerte

Nous nous engageons à créer une culture où chacun se sent libre de parler de ses préoccupations en toute sécurité et de manière confidentielle. Nous encourageons nos employés, nos prestataires et nos partenaires commerciaux à signaler tout comportement contraire à nos politiques, à nos normes ou à notre Code de conduite et d'éthique, y compris les activités financières frauduleuses, contraires à l'éthique ou illégales.

Nous voulons que nos employés, nos prestataires et nos partenaires commerciaux se sentent soutenus lorsqu'ils s'expriment. Ils peuvent signaler un problème de manière anonyme sans craindre d'être licenciés, de faire l'objet de mesures disciplinaires ou de subir des représailles de quelque nature que ce soit.

Nous ne tolérons pas les représailles à l'encontre de quiconque parle ouvertement d'un comportement qu'il juge contraire à l'éthique ou illégal. Nous prenons toutes les alertes au sérieux et les traitons rapidement.

Endeavour Speak Up est notre ligne téléphonique de lancement d'alertes indépendante, anonyme et confidentielle,

accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et bilingue (anglais/français). Le numéro est communiqué à nos employés, à nos prestataires et à nos partenaires commerciaux de différentes manières, notamment lors de la formation d'initiation aux sites, sur les tableaux d'affichage des employés, via notre intranet et notre site web, dans notre Code de conduite et d'éthique des affaires et dans notre Code de conduite des fournisseurs. Nous le communiquons également dans le cadre de notre mécanisme de réclamation communautaire.

Notre Politique de droit d'alerte, notre politique de règlement des doléances des employés et notre procédure d'enquête constituent un cadre pour la gestion des problèmes. Les politiques encouragent les employés à faire part de leurs préoccupations et expliquent clairement la procédure de signalement et d'enquête.

Le département Conformité examine toute soumission en détail et détermine comment les violations signalées seront traitées et à qui l'enquête sera confiée.

Tous les lancements d'alertes font l'objet d'un rapport trimestriel au Comité d'audit du Conseil d'administration. Le Comité d'audit reçoit et examine les rapports sur l'enquête et la résolution des plaintes déposées par l'intermédiaire du système de droit d'alerte.

En 2023, nous avons reçu 24 alertes concernant des violations présumées. Aucune d'entre elles n'alléguait de pots-de-vin ou de corruption. Les domaines pour lesquels nous avons reçu le plus grand nombre d'alertes sont les relations avec les employés (22 %), le harcèlement (21 %) et les problèmes de sécurité (14 %). Toutes ces affaires ont été classées à la suite d'une enquête ou clôturées au motif qu'aucune enquête n'était nécessaire.

Études de cas

Promouvoir l'approvisionnement éthique en or

Single Mine Origin

Être un partenaire de confiance est l'une de nos valeurs fondamentales, et nous collaborons avec les acteurs du secteur pour sensibiliser à la production responsable de l'or, dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

L'initiative « Single Mine Origin » a été créée en 2020 pour rassurer les consommateurs qui achètent des produits en or en leur permettant de retracer l'origine du métal depuis le produit fini jusqu'à la mine d'où l'or a été extrait, en sachant qu'il provient d'une source responsable qui respecte les normes environnementales, sociales et de gouvernance les plus strictes.

Cette année, notre partenariat avec SMO a pris de l'ampleur en raison de l'augmentation de la demande d'or SMO de la part des bijoutiers, qui souhaitent que chaque once d'or vienne d'une mine accréditée exploitée de manière responsable et dont les communautés locales bénéficient d'initiatives en matière de développement durable.

L'or SMO a gagné en visibilité auprès des bijoutiers ces dernières années, grâce à des articles parus dans la plupart des grands médias de la mode, et le port par Emma Watson d'or SMO en couverture de l'édition développement durable de British Vogue en janvier 2024.

En avril 2023, un groupe de parties prenantes de l'industrie de la bijouterie a visité notre mine d'Ity afin de mieux comprendre comment l'or est produit et de voir comment nous mettons en œuvre notre stratégie ESG sur le site et dans les environs de la mine. Ce groupe a visité des exploitations génératrices de revenus que nous soutenons dans nos communautés d'accueil, telles que la coopérative féminine de manioc et les fermes locales, et a participé à une cérémonie de plantation d'arbres dans l'une de nos zones protégées. Djaria Traore, vice-présidente chaîne d'approvisionnement et ESG, et Laetitia Gadegboku-Ouattara, vice-présidente des relations publiques pour la Côte d'Ivoire, se sont jointes aux visiteurs et ont été accueillies par Drissa Soro, directeur général actuel d'Ity, et son équipe. En juillet, Vanity Fair a consacré une double page à cette visite, soulignant l'importance d'un approvisionnement éthique auprès de mineurs d'or responsables.

Un autre événement important a marqué notre partenariat en mai 2023 lorsque l'actrice et scénariste britannico-ghanéenne Michaela Coel a choisi de porter de l'or certifié SMO provenant de notre mine d'Ity en Côte d'Ivoire pour co-animer le Met Gala 2023 de Vogue à New York. Nous avons été fiers de participer à ce grand moment et de la couverture médiatique qu'il a suscité dans Vogue et Le Financial Times. Nous nous réjouissons à l'idée de continuer à sensibiliser nos partenaires dans le secteur à l'importance d'un approvisionnement éthique auprès de mines d'or responsables et de permettre aux consommateurs de découvrir l'histoire qui se cache derrière leurs bijoux précieux.




Mise en œuvre des principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme



Après une formation approfondie en 2022 et 2023, nous travaillons activement à l'intégration des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH) dans l'ensemble de nos activités par le biais de collaborations avec les parties prenantes.

Nous avons sélectionné des champions PVSDH parmi les cadres supérieurs pour représenter Endeavour dans les réunions gouvernementales, les forums communautaires publics et les réunions avec les organisations non gouvernementales, et pour diriger la mise en œuvre des PVSDH au sein de notre entreprise.

L'orpaillage est pratiqué sur tous nos sites en Afrique de l'Ouest. La formation sur les PVSDH a été un outil utile pour soutenir nos relations avec ce groupe de parties prenantes, ouvrir le dialogue et travailler au transfert des connaissances sur les droits de l'homme afin de les sensibiliser aux risques liés à l'orpaillage.

Nos équipes de sécurité et nos prestataires ont également bénéficié d'une formation sur les PVSDH afin de garantir que les risques liés aux droits de l'homme sont correctement évalués et maîtrisés lors des opérations de sécurité.

Nous considérons qu'il est important de sensibiliser nos employés, nos communautés d'accueil et nos pairs du secteur aux PVSDH.

Renforcer la sensibilisation à la conformité

Endeavour s'engage à mener ses activités de manière sûre, éthique, socialement responsable et durable. Notre croissance et notre viabilité à long terme reposent sur des valeurs que nous mettons en œuvre dans toutes nos activités.

En 2023, nous avons lancé une nouvelle initiative de conformité en interne afin de promouvoir et de mettre en œuvre une bonne conduite des affaires et des normes éthiques dans l'ensemble de nos sites et bureaux. Pour appuyer cette initiative, nous avons identifié un champion de la conformité dans chaque site – ces champions ont été choisis parce qu'ils incarnent les normes les plus exigeantes en matière d'éthique et d'intégrité.

L'objectif du programme champions de la conformité est d'établir une relation plus efficace entre l'équipe chargée de la conformité et le reste de l'entreprise, en renforçant la sensibilisation à la conformité.

Le rôle des champions de la conformité est d'identifier tout problème de conformité et d'être à la disposition de leurs équipes, ainsi que des autres employés du site, pour les aider à maîtriser les risques ou à signaler tout problème.



Conduite éthique

Transparence des paiements aux gouvernements et de notre contribution économique

En tant qu'acteur économique régional actif et important en Afrique de l'Ouest, nous reconnaissons que les impôts que nous payons contribuent de manière essentielle au développement et à l'élévation des économies de nos pays d'accueil.

Nous sommes transparents quant à nos contributions fiscales, et plus largement économiques, dans nos pays d'accueil, dans l'intérêt de toutes nos parties prenantes. Chaque année, nous rendons compte de nos paiements d'impôts et de redevances par pays et par projet, comme le demande la loi canadienne sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (ESTMA) [🔗](#), et nous publions un rapport bilingue sur les

impôts et la contribution économique, que nous **présentons aux autorités de nos pays d'accueil** [🔗](#). Ces deux rapports sont disponibles sur notre site **ESG Reporting Suite** [🔗](#).

En 2023, nous avons réalisé un chiffre d'affaires de 2,6 milliards de dollars grâce aux ventes d'or (les ventes de sous-produits d'argent ont représenté 10 millions de dollars). Nous avons versé 659 millions de dollars aux gouvernements hôtes sous forme d'impôts, de redevances et de dividendes, 228,7 millions de dollars en salaires et avantages sociaux, 768,9 millions de dollars en frais d'exploitation, 21 millions de dollars en investissements et dons à la

communauté et 6,4 millions de dollars en redevances à des tiers. Au total, Endeavour a distribué 1.684,2 millions de dollars en valeur économique.

Valeur économique directe produite et distribuée

En tant que grande entreprise en Afrique de l'Ouest, nous sommes fiers de la valeur considérable que nous apportons aux communautés et aux pays qui nous accueillent, par le biais des salaires des employés, des impôts, des contributions des fournisseurs et des investissements dans les communautés. Nous en rendons compte chaque année afin de démontrer les avantages que nous sommes en mesure de fournir.

\$m	2023	2022	2021
Valeur économique directe produite (A)	2.601	2.508	2.795
Revenus de l'or	2.315	2.508	2.771
Revenus de la cession d'actifs	285	-	24
Valeur économique distribuée (B)	1.684	1.475	1.566
Coûts d'exploitation (hors frais de personnel)	769	688	764
Salaires bruts et avantages des employés (y compris les taxes sur les salaires)	229	224	213
Paievements aux gouvernements			
- Côte d'Ivoire	195	84	89
- Burkina Faso	246	314	367
- Sénégal	216	133	87
- Mali	2	2	-
Total des investissements et dons sociaux	21	23	22
Autres (redevances payées aux tiers)	6	5	24
Valeur économique restante (C) = (A) - (B)	917	1.033	1.229

NB : Veuillez noter que la base de préparation et de publication de ces informations peut différer des méthodes utilisées par Endeavour à d'autres fins, telles que notre rapport ESTMA. Les données relatives aux mines de Boungou et de Wahgnion ont été incluses pour une période de six mois, jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.

Contribution économique aux pays hôtes



● Approvisionnement national
 ● Paiements aux gouvernements
 ● Salaires et avantages des employés
 ● Taxes sur les salaires payés
 ● Total des investissements sociaux

NB : Les données relatives aux mines de Boungou et de Wahgnion ont été incluses pour une période de six mois, jusqu'à leur cession le 1er juillet 2023.

La responsabilité de la fiscalité du Groupe incombe en dernier ressort au Conseil d'administration, qui supervise la manière dont les risques fiscaux sont contrôlés et s'assure que des contrôles appropriés sont en place pour gérer les risques. Le directeur financier d'Endeavour a la responsabilité globale des questions fiscales, tandis que l'équipe fiscale du Groupe gère les risques fiscaux et veille à ce que des processus et des systèmes appropriés soient en place pour identifier, évaluer et contrôler les risques fiscaux.

Nous soutenons la promotion de pratiques fiscales responsables, la transparence fiscale et l'engagement sur des questions plus larges de politique fiscale. L'approche fiscale d'Endeavour est guidée par la **stratégie fiscale du Groupe** [↗](#), publiée chaque année, et s'appuie sur notre **Code de conduite et d'éthique** [↗](#).

Ce code confirme notre engagement à respecter toutes les lois, règles et réglementations fiscales applicables dans les juridictions dans lesquelles le Groupe opère, sans exception, et comprend des conseils clairs à l'intention de nos employés sur ce qui constitue un comportement contraire à l'éthique ou illégal en matière de fiscalité.

Nous n'entreprenons l'optimisation fiscale que lorsqu'il existe un motif commercial et économique pour le faire, et nous examinons toute optimisation fiscale avant sa mise en œuvre. Nous utilisons les incitations fiscales et les exonérations lorsqu'elles sont disponibles. Nous refusons tous montages fiscaux artificiels et garantissons que les résultats sont cohérents avec les réalités commerciales. Nous gérons les risques fiscaux en fonction de l'appétence au risque du Groupe, sous la surveillance du Conseil d'administration, et ne structurons nos affaires que sur la base de principes commerciaux sains et conformément à la législation fiscale applicable. Nous demandons un avis externe en cas de complexité ou d'incertitude concernant un risque fiscal.

En tant que Groupe multinational exerçant ses activités dans diverses juridictions à travers le monde, nous suivons les directives de l'OCDE en matière de prix de transfert ainsi que les lois et réglementations de chaque pays dans lequel nous opérons. Nous garantissons que les transactions entre les entreprises d'Endeavour sont effectuées dans des conditions de pleine concurrence et que les prix sont fondés sur les activités réalisées et la valeur créée dans chaque entreprise du Groupe.



Conduite éthique



Bonne gestion du produit

En tant qu'entreprise minière responsable, nous produisons des lingots d'or doré traçables, qui sont ensuite affinés en or *London Good Delivery* par un raffineur accrédité auprès de la **London Bullion Market Association (LBMA)** [🔗](#). En 2023, notre contrat d'affinage a été conclu avec Metalor Technologies, un raffineur de métaux précieux basé en Suisse, membre agréé de la LBMA et du Responsible Jewellery Council, et un commerçant certifié au commerce équitable. Nous n'achetons pas d'or à d'autres producteurs ou à des mineurs artisanaux ou travaillant à petite échelle.

Nous vendons notre or raffiné à des utilisateurs en aval, principalement dans les secteurs de la banque, de la bijouterie, de l'électronique et de l'équipement médical. Endeavour n'est lié à aucun client en particulier, ce qui lui permet d'obtenir les meilleures conditions possibles pour la vente d'or en fonction des conditions du marché mondial de l'or. Les enlèvements sont principalement réalisés par StoneX, un membre de la LBMA.

Nous sommes également membres de l'initiative de certification d'or **Single Mine Origin (SMO)** [🔗](#), qui répond au besoin de traçabilité et de responsabilité dans la production d'or (voir l'étude de cas à la **page 102** pour plus de détails).

Notre or est produit de manière à ne pas provoquer, soutenir ou bénéficier à un conflit armé illégal, ni contribuer à de graves violations des droits de l'homme ou à des infractions au droit humanitaire international. Nous avons adopté la norme Conflict Free Gold du Conseil mondial de l'or et nous publions chaque année un **rapport Conflict Free Gold Standard** [🔗](#), certifié par un organisme externe, conformément au RGMP 5.4.

Engagement politique

En ce qui concerne le lobbying politique, nous n'apportons aucun type de contribution financière à une campagne politique, à un parti politique, à un candidat politique ou à une organisation affiliée dans l'intention d'obtenir des marchés ou autres avantages dans aucun des pays où nous opérons.

Nous reconnaissons toutefois la liberté de nos employés de soutenir des partis politiques ou des candidats, à condition que ces activités politiques ne soient pas menées pendant le temps de travail, en utilisant les ressources de l'entreprise ou au nom d'Endeavour, conformément à notre Code de conduite et d'éthique des affaires.

Associations professionnelles et industrielles

Endeavour est membre d'un certain nombre d'associations professionnelles et sectorielles qui soutiennent notre

objectif global : être une entreprise minière responsable. Nous adhérons à ces associations à condition que leurs activités de lobbying respectent les lois, les réglementations et les normes internationales pertinentes et soutiennent l'Accord de Paris et les efforts de préservation de la nature.


Nous sommes membres du **Conseil mondial de l'or** [🔗](#), qui est l'organisation de développement du marché de l'industrie aurifère. Son objectif est de stimuler et de soutenir la demande en or, d'agir en tant qu'autorité mondiale sur le marché de l'or et de jouer un rôle de leadership dans le secteur, y compris avec un engagement actif sur les questions ESG et l'exploitation responsable de l'or. Le Conseil est financé par ses membres.

Tous nos pays hôtes sont membres de l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE), qui promeut une gestion ouverte et responsable des ressources minérales. Fin 2023, nous avons formalisé notre engagement et sommes devenus un partisan officiel de l'ITIE.

Nous sommes des membres actifs de la Chambre des mines dans chacun de nos pays hôtes. Vous pourrez en savoir plus sur nos relations avec les parties prenantes au cours de l'année en consultant notre **Rapport annuel 2023** [🔗](#).

Le paiement transparent de notre juste part d'impôts et de redevances, la priorité donnée à l'approvisionnement national et régional et les investissements dans des projets de développement dans les communautés figurent parmi les moyens importants par lesquels nous contribuons au développement socio-économique de nos pays d'accueil.

Cyber sécurité

Chez Endeavour, nous restons extrêmement vigilants face à la menace que représente la cybersécurité pour nos activités. La cybersécurité est l'un des principaux risques pour Endeavour (voir notre [Rapport annuel 2023](#) ). Par conséquent, bien qu'elle ne soit pas considérée comme une thématique ESG importante, nous en rendons compte ici.

Le contrôle de la cybersécurité relève de la compétence du Comité d'audit au niveau du Conseil d'administration, conformément à la Charte du Comité. Le directeur financier d'Endeavour a la responsabilité globale de la cybersécurité et de la sécurité de l'information, avec le soutien de notre Directeur des systèmes d'information et d'un Comité de l'information et de la cybersécurité. Ce Comité est chargé de superviser et d'orienter la stratégie de sécurité du Groupe, de développer l'évaluation des risques liés à l'information et à la cybersécurité, et de mettre en œuvre le programme de sécurité de l'information au sein d'Endeavour.

Endeavour dispose d'une feuille de route en matière de cybersécurité qui est mise en œuvre pour améliorer en permanence notre dispositif de sécurité et qui comprend les éléments suivants : sécurité des appareils, des identités, des données, des applications, des opérations et sécurité offensive. En outre, Endeavour fait l'objet d'un audit annuel par des experts indépendants certifiés, et nous n'avons connu aucune violation importante de la sécurité de l'information au cours des quatre dernières années.

En outre, nous communiquons de manière préventive avec nos employés sur ce thème et organisons régulièrement des campagnes de sensibilisation couvrant divers sujets liés à la cybersécurité afin de les alerter sur la menace qu'elle représente et de les informer régulièrement de la manière dont ces techniques pointues sont utilisées. Nous mettons beaucoup l'accent sur les escroqueries par hameçonnage et effectuons des simulations d'hameçonnage, qui sont discutées avec la direction.

Les simulations d'hameçonnage aident les employés à reconnaître, éviter et signaler les menaces potentielles qui peuvent compromettre les données et les systèmes critiques d'une entreprise, notamment l'hameçonnage, les logiciels malveillants, les rançongiciels et les logiciels espions.



Déclaration de certification indépendante

Déclaration sur la certification indépendante du rapport de développement durable 2023 d'Endeavour Mining.

Au Conseil de gouvernance et aux parties prenantes d'Endeavour Mining

Environmental & Sustainable Solutions (ESS) a été engagé par Endeavour Mining pour fournir une certification de tiers indépendante sur des informations choisies relatives au développement durable dans son Rapport de développement durable (RD) 2023, qui couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2023. L'équipe de certification comprend M. Seakle Godschalk et le docteur Maryna Möhr, directeurs généraux d'ESS.

Responsabilités d'Endeavour Mining et d'ESS

Endeavour Mining était chargé de la collecte des données et de la préparation du RD. ESS était chargé de fournir une certification indépendante sur des informations de développement durable choisies dans le RD.

Objectifs de la certification

La certification a été réalisée pour répondre aux exigences d'une certification AA1000AS de Type 2 (niveau modéré). L'objectif de la mission de certification était de fournir au Conseil d'administration et aux parties prenantes d'Endeavour Mining une certification tierce indépendante quant à savoir si les informations de développement durable contenues dans le RD reflètent l'adhésion aux principes AccountAbility d'inclusion, de matérialité, de réactivité et d'impact, si le RD répond aux exigences d'un rapport de conformité aux normes GRI, et si les informations dans le rapport sont une juste représentation des performances d'Endeavour Mining.

Champ d'application du travail réalisé

Le champ d'application de la mission de certification inclut les aspects suivants :

- L'adhésion aux principes AccountAbility c'est-à-dire l'inclusion, la matérialité, la réactivité et l'impact.

- Exigences qu'un rapport de conformité aux normes GRI doit satisfaire.
- Les informations suivantes sur le développement durable (relatives aux normes de Reporting de développement durable GRI et/ou à la norme Sustainability Accounting Standards Board-SASB Metals and Mining) :
 - Valeur économique directe produite et distribuée.
 - Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux.
 - Communication et formations sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption.
 - Système de gestion pour prévenir la corruption tout au long de la chaîne de valeur.
 - Consommation d'énergie et intensité énergétique au sein de l'entreprise.
 - Émissions de GES de Niveau 1 et 2 et intensité des émissions de GES.
 - Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
 - Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents.
 - Services de santé au travail.
 - Participation, consultation et communication du personnel en matière de santé et de sécurité au travail.
 - Formation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail.
 - Promotion de la santé du personnel.
 - Prévention et atténuation des effets sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations commerciales.
 - Personnel couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
 - Accidents du travail.
 - Personnel de sécurité formé aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme.
 - Production de minerais métalliques.
 - Nombre total d'employés et de prestataires.
 - Respect des permis liés à l'eau.
 - Poids total des résidus miniers.

- Déchets provenant du traitement des minéraux.
- Nombre de bassins de résidus.
- Description des politiques et pratiques de gestion environnementale pour les sites actifs.
- Pourcentage de réserves prouvées et probables dans ou à proximité de sites protégés ou d'habitats d'espèces menacées.
- Pourcentage de réserves prouvées et probables dans ou à proximité de zones de conflit.
- Pourcentage des réserves prouvées et probables dans ou à proximité des terres indigènes.
- Processus de communication concernant les droits de l'homme et les droits des populations autochtones.
- Processus de gestion des risques concernant les droits et les intérêts des communautés.
- Nombre et durée des retards non techniques liés aux relations avec la communauté.
- Pourcentage des effectifs couverts par une convention collective.
- Nombre et durée des grèves et des lock-out.

La mission comprenait également l'expression d'une opinion (et non une certification) sur le reporting par rapport aux recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières liées au climat (TCFD).

Norme AA1000AS v3

Cette mission de certification a été menée conformément à la norme de certification AA1000AS v3.

Critères utilisés

La norme AA1000APS (2018) a été utilisée pour évaluer l'adhésion aux quatre principes d'AccountAbility. Les normes de reporting de développement durable GRI pertinentes ont été utilisées pour évaluer les publications concernées par ces normes. La norme GRI 14 sur le secteur minier (2024) a été utilisée pour la certification des publications supplémentaires liées à l'exploitation

minière. La norme comptable de développement durable SASB Metals and Mining a été utilisée pour la certification des publications concernées par cette norme.

Le Rapport final du TCFD a été utilisé pour examiner les publications d'informations financières liées au climat.

Méthodologie de certification

Les procédures de certification que nous avons mises en œuvre sont les suivantes :

- Entretiens en ligne avec des experts en la matière du Groupe au niveau des fonctions centrales de l'entreprise (siège) concernant l'enregistrement et la collecte des données.
- Entretiens en ligne avec des experts en la matière à la mine de Houndé concernant l'enregistrement et la collecte des données.
- Examen d'une vaste documentation et d'autres éléments de preuve relatifs aux informations identifiées.
- Examen de la documentation sous-jacente à l'objet de la mission de certification.
- Tests approfondis de certains calculs.
- Examen des informations pertinentes dans le Rapport de développement durable (RD), le centre de données ESG, les politiques et les fiches d'information associées qui renvoient au RD par un lien hypertexte.

Limites

Aucune limite n'a été imposée à la réalisation de cette mission de certification.

Indépendance et compétences

ESS n'a pas participé à l'élaboration ou à la rédaction du RD. ESS n'a pas entrepris d'autres missions pour Endeavour Mining, autres que celles mentionnées dans la présente déclaration, au cours de la période considérée, à l'exception de la certification du rapport EDV 2023 Conflict Free Gold et du rapport annuel EDV 2023 sur la mise en œuvre des principes permettant une exploitation minière aurifère responsable. Aussi, la capacité d'ESS à réaliser cette certification indépendante du RD n'a pas été compromise.

ESS est un fournisseur de certification de durabilité agréé par AccountAbility depuis 2010. En outre, ESS et ses administrateurs sont des fournisseurs de formations sur le reporting de développement durable agréés par la Global Reporting Initiative (GRI). Ils ont

une grande expérience du reporting et de la certification liée au développement durable en Afrique depuis 2007, notamment en Afrique du Sud, en Zambie, en Mauritanie, au Zimbabwe, au Nigeria, au Mali, au Kenya, en République démocratique du Congo, en Côte d'Ivoire, au Sénégal, au Burkina Faso, au Botswana, au Mozambique, au Lesotho et au Ghana.

Conclusions

Sur la base des procédures de certification mises en œuvre, telles que décrites ci-dessus, nous concluons ce qui suit :

- Endeavour Mining a respecté, à tous égards importants, les principes d'inclusivité, de matérialité, de réactivité et d'impact dans la gestion et la communication de ses performances en matière de développement durable au cours de la période couverte par le rapport.
- Le rapport de développement durable 2023 d'Endeavour Mining a été préparé conformément aux exigences d'un rapport GRI In Accordance.
- Nous estimons que le rapport de développement durable 2023 d'EDV, les fiches d'information et le centre de données ESG associés présentent un compte rendu équilibré et complet des performances d'Endeavour Mining en matière de développement durable en ce qui concerne les informations incluses dans le champ d'application de cette mission de certification, comme indiqué ci-dessus.

Expression d'une opinion

En outre, nous constatons que les publications financières relatives au climat communiquées par Endeavour sont conformes aux recommandations du TCFD.



Seakle K.B. Godschalk

Environmental & Sustainability Solutions
Pretoria, Afrique du Sud
21 mars 2024



AA1000
Licensed Report
000-40/V3-JYGI7

Annexe 1 : Conformité aux RGMP



Rapport annuel sur la mise en œuvre des principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP)

1. Engagement à l'égard des RGMP

Endeavour prend au sérieux sa responsabilité de produire de l'or de manière responsable. Pour démontrer cet engagement, nous souscrivons aux principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP) du Conseil mondial de l'or (CMO).

En se conformant aux RGMP, Endeavour a :

- Élaboré et mis en œuvre des politiques, des systèmes, des processus et des contrôles visant à garantir la conformité d'Endeavour avec les RGMP
- Publié des informations qui aident les parties prenantes externes à comprendre comment la conformité avec les principes est assurée.
- Obtenu une certification indépendante du processus afin de garantir la confiance des parties prenantes et la crédibilité du processus et de ses conclusions.
- Publié les cas où les événements ayant donné lieu à une situation de non-conformité et les mesures qui seront prises pour remédier à la situation.

2. Périmètre de la mise en œuvre des RGMP

Le périmètre de mise en œuvre des RGMP comprend toutes les exploitations minières d'Endeavour, les mines de Houndé et de Mana au Burkina Faso, la mine d'Ity en Côte d'Ivoire et la mine de Sabodala-Massawa au Sénégal. Les projets de prospection et de construction ont été exclus. La société n'exploite pas de coentreprises. Ceci est cohérent avec le périmètre de reporting que nous publions dans notre rapport sur le développement durable (voir [page 28](#)). L'évaluation a porté sur l'ensemble des 10 principes des RGMP.

3. Description de l'examen annuel après conformité avec les RGMP

Les RGMP ont été lancés en septembre 2019. Les entreprises membres ont trois ans pour se mettre en conformité et obtenir une certification indépendante, et pour en faire état publiquement dans le cadre de leur cycle annuel de reporting d'entreprise.

Nous avons entamé le processus de mise en conformité et de certification indépendante en 2020, en commençant par les fonctions du siège de l'entreprise, et nous avons eu le plaisir d'annoncer la conformité avec les RGMP en 2022 au niveau des fonctions du siège, et dans nos mines d'Ity et de Houndé, conformément au calendrier du WGC.

Pour les actifs acquis après septembre 2019, les entreprises disposent de trois ans pour se mettre en conformité à compter de la date d'acquisition. En 2023, nous avons réussi à obtenir la conformité pour notre mine de Mana (ex-SEMAFO et acquise en juillet 2020) et notre mine de Sabodala-Massawa (ex-Teranga et acquise en février 2021).

Au début de l'année 2024, nous avons confirmé notre conformité aux RGMP au niveau des fonctions du siège et dans nos mines d'Ity et de Houndé (voir l'Annexe 1 pour les détails).

5. Description des non-conformités

Nous n'avons eu aucun cas de non-conformité dans nos activités.








6. Déclaration de certification

Endeavour a fait appel à un prestataire de services de certification, Environmental and Sustainability Solutions CC, dont le rapport de certification indépendant peut être consulté à la [page 114](#).








Principe




Siège
Ity
Houndé
Mana
Sabodala**Principe 1 : Conduite éthique**

- 1.1 Conformité légale – Au minimum, nous nous conformerons aux lois applicables du pays hôte et du pays d'origine et aux lois internationales applicables et nous nous doterons de systèmes pour atteindre cet objectif. 
- 1.2 Code de conduite – Nous nous doterons d'un code de conduite qui précisera les normes auxquelles nous nous attendons à ce que nos employés, et ceux avec qui nous travaillons, se conforment. Nous ferons la promotion de notre code de manière active et mettrons en place des systèmes visant à contrôler et à nous assurer de notre conformité. 
- 1.3 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption – Nous mettrons en place des mécanismes de contrôle pour combattre les pots-de-vin et la corruption sous toutes leurs formes, les conflits d'intérêts, ainsi que des pratiques anticoncurrentielles de la part de nos employés, nos mandataires ou des représentants d'autres entreprises. 
- 1.4 Contributions politiques – Nous divulguerons la valeur et les bénéficiaires des contributions politiques financières et en nature que nous effectuons, que ce soit directement ou par le biais d'un intermédiaire. 
- 1.5 Transparence – Nous publierons annuellement nos impôts/taxes, redevances et autres paiements effectués aux gouvernements, par pays et par projet. Nous soutenons les principes de l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI) et nous encouragerons les gouvernements à promouvoir une plus grande transparence en ce qui concerne les flux de revenus, les contrats miniers et les détenteurs effectifs des licences. 
- 1.6 Taxes et prix des transferts – Nous paierons les impôts/taxes et les redevances exigés par les lois des pays hôtes. Nous chercherons à nous assurer que les résultats du prix des transferts sont conformes aux pratiques commerciales équitables et à la création de valeur. 
- 1.7 Responsabilités et signalement – Nous attribuerons la responsabilité de notre performance dans le domaine du développement durable au Conseil d'administration et/ou au Comité exécutif. Nous rendrons publiquement compte chaque année de notre mise en œuvre des Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable. 



Principe 2 : Compréhension de nos impacts

- 2.1 Gestion des risques – Nous nous doterons de systèmes afin d'identifier, de prévenir ou de gérer les risques auxquels nos exploitations font face et ceux que nos activités peuvent engendrer pour les autres. 
- 2.2 Collaboration avec les parties prenantes – Nous écouterons les parties prenantes et nous engagerons un dialogue avec elles pour mieux comprendre leurs intérêts et leurs préoccupations et intégrer ces connaissances à la manière dont nous exerçons nos activités. 
- 2.3 Diligence raisonnable – Nous exercerons régulièrement et de manière systématique une diligence raisonnable afin d'identifier les risques relatifs aux droits de l'homme, à la corruption et les risques de conflit associés à nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement dans le but de réduire les impacts négatifs. Nous appliquerons une diligence raisonnable basée sur les risques pour les entités auxquelles nous vendons nos produits. 
- 2.4 Évaluation des impacts – Nous réaliserons des évaluations d'impact comportant des éléments environnementaux substantiels ainsi que des éléments socioéconomiques (y compris relatifs aux droits de l'homme, le cas échéant) et culturels, et nous veillerons à ce qu'ils soient actualisés périodiquement. Nous chercherons à identifier et à prendre en compte les impacts cumulatifs locaux. Nous nous assurerons que ces évaluations sont accessibles pour les populations concernées et inclurons des plans pour éviter, minimiser, atténuer ou compenser les effets néfastes notables. 
- 2.5 Règlement des doléances – Nous établirons des mécanismes justes, accessibles, effectifs et opportuns par lesquels les plaintes et les doléances en rapport avec nos activités pourront être soulevées et résolues, et des mesures correctives mises en place. Les personnes soulevant de telles doléances en toute bonne foi ne feront face à aucune discrimination ou rétorsion à la suite de l'expression de ces préoccupations. 

Principe 3 : Chaîne d'approvisionnement

- 3.1 Politique relative à la chaîne d'approvisionnement – Nous adopterons et publierons une politique concernant la chaîne d'approvisionnement et aiderons nos sous-traitants et fournisseurs à agir de manière responsable, en respectant des normes éthiques, sanitaires, environnementales, sociales, de sécurité et relatives aux droits de l'homme comparables aux nôtres. Nous effectuerons une évaluation de notre conformité basée sur les risques. 
- 3.2 Approvisionnement local – Nous ferons la promotion de l'accès des entreprises locales aux opportunités d'approvisionnement et de sous-traitance générées par nos exploitations et, le cas échéant, leur fournirons de l'assistance pour développer leurs compétences afin de les aider à améliorer leurs capacités en tant que fournisseurs. 
- 3.3 Accès au marché pour les ASM – Nous encouragerons l'accès aux marchés légitimes des mineurs artisanaux de taille modeste (ASM) qui respectent les cadres de travail légaux et réglementaires, qui cherchent à remédier aux défis environnementaux, sanitaires, sécuritaires et relatifs aux droits de l'homme souvent associés à leurs activités et qui, en toute bonne foi, recherchent une officialisation de leurs activités. Nous examinerons les possibilités de soutien aux initiatives gouvernementales visant à réduire et à éliminer l'utilisation du mercure par les ASM. 

Principe 4 : Santé et sécurité

- 4.1 Sécurité – Nous préviendrons activement les décès et les blessures de nos employés et sous-traitants. Des formations à la sécurité seront dispensées régulièrement, et des équipements de protection individuelle seront fournis gratuitement à nos employés et sous-traitants. Notre objectif est zéro préjudice. 
- 4.2 Systèmes de gestion de la sécurité – Nous mettrons en place des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité en nous appuyant sur les bonnes pratiques reconnues internationalement et en nous focalisant sur l'amélioration continue de nos performances. Nous collaborerons régulièrement dans ces domaines avec notre personnel et ses représentants. 

Annexe 1 : Conformité aux RGMP

Principe	Siège	Ity	Houndé	Mana	Sabodala
4.3 Santé et bien-être au travail – Nous respecterons des normes exigeantes en matière de santé et d'hygiène au travail et surveillerons la santé de nos employés en fonction des risques qu'ils encourent, en nous basant sur les expositions professionnelles. Nous favoriserons la santé physique et le bien-être mental de notre personnel.	■	■	■	■	■
4.4 Santé des populations et planification d'interventions d'urgence – Nous identifierons et éliminerons ou minimiserons les risques majeurs pour la santé et la sécurité des populations locales résultant de nos activités et de celles de nos sous-traitants. Nous développerons, maintiendrons et testerons des plans de réponse d'urgence basés sur les réglementations nationales et les standards internationaux en matière de bonnes pratiques, en assurant l'implication des parties prenantes potentiellement concernées.	■	■	■	■	■
Principe 5 : Droits humains et conflit					
5.1 Principes directeurs de l'ONU – Nous adopterons et mettrons en place des politiques, des pratiques et des systèmes basés sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU.	■	■	■	■	■
5.2 Absence de complicité – Nous chercherons à nous assurer que nous ne causons pas, et que nous ne sommes pas complices, de violations des droits de l'homme, directement ou par le biais de nos relations commerciales.	■	■	■	■	■
5.3 Sécurité et droits humains – Nous gérons la sécurité liée aux risques relatifs aux droits de l'homme par le biais de la mise en place des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme.	■	■	■	■	■
5.4 Conflits – Nous appliquerons la norme Conflict Free Gold. Nous nous assurerons que, quand nous opérons dans des zones affectées par des conflits ou des zones dites à haut risque, nos opérations ne provoqueront pas, n'appuieront pas ou ne bénéficieront pas à un conflit armé illégal, ou ne contribueront pas à des violations des droits de l'Homme ou n'enfreindront pas les lois internationales relatives aux droits de l'Homme.	■	■	■	■	■
Principe 6 : Droits au travail					
6.1 Salaires et avantages – Nous nous assurerons que nos employés reçoivent des salaires et avantages justes en rapport avec les références, les normes et les réglementations nationales et locales.	■	■	■	■	■
6.2 Prévention de la discrimination et du harcèlement – Nous collaborerons de manière régulière et constructive avec nos employés et leurs représentants et nous nous efforcerons de leur garantir un lieu de travail sans intimidation, harcèlement ou discrimination injuste.	■	■	■	■	■
6.3 Travail des enfants et travail forcé – Nous interdirons l'exploitation du travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne sur nos exploitations et dans nos chaînes d'approvisionnement.	■	■	■	■	■
6.4 Liberté d'association et de négociation collective – Nous ferons respecter les droits légaux de nos employés à se constituer en association et à rejoindre ou non des organisations du travail de leur choix et à négocier collectivement sans discrimination ou représailles.	■	■	■	■	■
6.5 Diversité – Nous mettrons en place des politiques et des pratiques afin de promouvoir la diversité à tous les niveaux de la société, y compris par la représentation et l'inclusion des groupes historiquement sous-représentés, et nous rendrons compte de nos progrès dans ce domaine.	1	■	■	■	■
6.6 Femmes et exploitation minière – Nous sommes déterminés à identifier et à éliminer les obstacles à la promotion et au traitement équitable des femmes sur nos lieux de travail. Grâce à nos programmes portant sur l'emploi, la chaîne d'approvisionnement, la formation et l'investissement dans les collectivités, nous viserons à contribuer à l'autonomisation socio-économique des femmes dans les collectivités associées à nos opérations.	■	■	■	■	■
6.7 Expression de préoccupations – Nous fournirons un mécanisme confidentiel par lequel les employés et les autres personnes associées à nos activités peuvent attirer l'attention sur des préoccupations éthiques. De plus, ce mécanisme fournira une protection contre les représailles pour ceux qui ont soulevé ces préoccupations en toute bonne foi.	■	■	■	■	■
Principe 7 : Travail avec les populations					
7.1 Consultation des communautés – Nous consulterons de manière régulière et en toute bonne foi les communautés associées à nos activités sur les sujets qui les intéressent et prendrons en compte leurs points de vue et préoccupations.	■	■	■	■	■
7.2 Compréhension des communautés – Nous veillerons à interagir avec les communautés, y compris les chefs traditionnels, d'une manière culturellement appropriée. Nous serons attentifs aux dangers susceptibles d'avoir des effets négatifs différenciés sur les femmes, les enfants, les peuples autochtones et les groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés. Nous nous efforcerons de faire en sorte que les voix de ces groupes soient entendues et que ces connaissances soient intégrées à nos méthodes de travail.	■	■	■	■	■
7.3 Création d'avantages locaux – Nous nous assurerons que les communautés associées à nos activités se voient offrir des opportunités sérieuses afin de bénéficier de notre présence, y compris l'accès aux emplois, à la formation, aux opportunités de marchés pour les entreprises locales et à l'investissement social.	■	■	■	■	■
7.4 Recherche du soutien des populations – Nous chercherons à obtenir et à conserver le soutien le plus large possible des populations affectées par nos activités.	■	■	■	■	■
7.5 Migrations – Nous collaborerons avec les autorités locales et les dirigeants des communautés afin de contrôler ou de gérer l'incidence des flux migratoires de personnes attirées par le développement minier.	■	■	■	■	■
7.6 Peuples autochtones – Nous respecterons les droits coutumiers et collectifs, la culture et les liens avec la terre des peuples autochtones. Nous chercherons à obtenir leur consentement préalable, libre et éclairé, lorsque des effets néfastes notables sont possibles, durant l'exploration, la conception du projet, l'exploitation et la fermeture, y compris en ce qui concerne la fourniture d'avantages durables.	■	■	■	■	■
7.7 Patrimoine culturel – Nous chercherons à préserver le patrimoine culturel des impacts négatifs associés à nos activités, notamment à travers nos évaluations des impacts. Nous mettrons en place des procédures de découvertes fortuites sur toutes les exploitations où cela est nécessaire.	■	■	■	■	■
7.8 Réinstallation – Nous chercherons à éviter les réinstallations involontaires. Si cela est inévitable, nous procéderons, après une consultation constructive avec les communautés affectées et selon un cadre de planification disponible publiquement, à la restitution des moyens de subsistance établis et à l'octroi d'une compensation juste et équitable, afin de minimiser les effets néfastes sur les populations déplacées.	■	■	■	■	■

Principe

Siège
Ity
Houndé
Mana
Sabodala**Principe 8 : Gestion environnementale**

- 8.1 Gestion des impacts environnementaux – Nous mettrons en œuvre des systèmes pour surveiller et gérer notre impact sur l'environnement. Nous éviterons, minimiserons, atténuerons ou compenserons les impacts négatifs notables de nos activités sur l'environnement.
- 8.2 Gestion des déchets et rejets miniers – Nous concevrons, construirons, gérerons et démantèlerons les installations d'entreposage des rejets miniers et de lixiviation en tas ainsi que les grandes infrastructures de gestion des eaux en employant les pratiques actuelles de gestion et de gouvernance conformément aux directives sur les bonnes pratiques les plus reconnues. Nous ne développerons pas de nouvelle mine impliquant le dépôt de rejets miniers dans des cours d'eau ou dans des étendues d'eau peu profondes.
- 8.3 Cyanure et matériaux dangereux – Nous identifierons et maîtriserons les risques relatifs au transport, à la manipulation, à l'entreposage et à l'élimination de toutes les matières dangereuses. Pour nos exploitations utilisant du cyanure, nous veillerons à ce que le transport, l'entreposage, l'utilisation et l'élimination du cyanure soient conformes aux pratiques définies dans le Code international de gestion du cyanure.
- 8.4 Mercure – Nous n'utiliserons pas de mercure pour extraire l'or dans nos installations de traitement, pas plus que nous n'accepterons d'or provenant de tierces parties utilisant du mercure. Nous soutenons l'objectif de la Convention de Minamata relatif à la réduction des émissions de mercure pour la protection de la santé humaine et de l'environnement. Nous identifierons les sources ponctuelles d'émissions de mercure dans l'atmosphère résultant de nos activités et les minimiserons. Nous ne vendrons le mercure ainsi capturé que pour des utilisations reconnues comme acceptables par les conventions internationales.
- 8.5 Bruit et poussières – Nous adopterons et mettrons en œuvre des politiques et des pratiques pour éviter ou atténuer les impacts du bruit, de la poussière, des projections et des vibrations sur les populations locales et l'environnement.

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

N/A

■ ■ ■ ■ ■

Principe 9 : Biodiversité, utilisation des sols et fermeture des mines

- 9.1 Biodiversité – Nous mettrons en place des plans de gestion de la biodiversité. Au minimum, nous veillerons à ce qu'il n'y ait pas de perte nette d'habitat critique. Le cas échéant, nous collaborerons avec les parties prenantes afin de produire un avantage net pour la biodiversité. Nous intégrerons les connaissances scientifiques et traditionnelles pour concevoir des stratégies d'adaptation dans la gestion des écosystèmes et l'évaluation environnementale.
- 9.2 Sites du patrimoine mondial – Nous n'exploiterons pas ni ne chercherons à développer de nouvelles exploitations minières dans des zones désignées comme Patrimoine mondial.
- 9.3 Utilisation des terres et déforestation – Nous reconnaissons l'importance d'une planification intégrée de l'utilisation des terres. Pour déterminer l'empreinte de notre projet, nous tiendrons compte des besoins des communautés voisines d'accéder aux terres et également de la préservation de la biodiversité. Nous chercherons à minimiser la déforestation résultant de nos activités.
- 9.4 Fermeture de mine – Nous planifierons les aspects sociaux et environnementaux de la fermeture des mines en consultant les autorités, notre main-d'œuvre, les populations affectées et les autres parties prenantes concernées. Nous prendrons des dispositions financières et techniques pour veiller à ce que les engagements prévus en matière de fermeture et après la fermeture soient respectés, notamment en ce qui concerne la réhabilitation des terres, la future utilisation profitable des terres, la préservation des sources d'eau et la prévention du drainage acide et de la lixiviation des métaux.

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

Principe 10 : Eau, énergie et changement climatique

- 10.1 Bonne gestion de l'eau – Nous utiliserons l'eau de manière efficace et responsable, en coopérant avec les autorités et, dans la mesure du possible, avec les autres utilisateurs. Quand nous opèrerons dans des zones soumises à un stress hydrique, nous prendrons des mesures réalistes et proportionnées afin d'améliorer l'efficacité de notre gestion de l'eau et nous chercherons à réduire notre empreinte en eau, y compris, lorsque cela est possible, au moyen d'un recyclage accru.
- 10.2 Accès et qualité de l'eau – En reconnaissant que l'accès à l'eau est un droit humain et une exigence fondamentale de l'écosystème, nous gérerons nos activités de manière à ne pas nuire à la qualité globale des ressources en eau des bassins hydrographiques accessibles aux autres utilisateurs.
- 10.3 Lutte contre les changements climatiques – Nous soutenons les objectifs des accords mondiaux sur le climat en évitant, réduisant ou compensant les émissions de gaz à effet de serre. Lorsque cela s'applique, nous nous efforcerons de renforcer la capacité de nos exploitations et des communautés voisines à résister aux effets des changements climatiques.
- 10.4 Efficacité énergétique et reporting – Nous travaillerons à améliorer l'efficacité de notre consommation d'énergie et à minimiser l'intensité de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous mesurerons et rendrons compte de nos émissions en tonnes équivalentes de CO₂, conformément aux normes acceptées.

■ 2 ■ 2 ■ 2 ■ 2

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

■ 3 ■ 3 ■ 3 ■ 3



Conformité avec le sous-principe



Conformité partielle avec le sous-principe



Non-respect du sous-principe

Recommandations**Action**

- 1 La mise en place du Comité de pilotage sur la diversité devrait être achevée.
- 2 Une fois les bilans hydriques réalisés, des plans de gestion de l'eau doivent être élaborés pour chaque exploitation.
- 3 Un plan de gestion de l'énergie et des émissions doit être élaboré pour chaque exploitation.

À l'étude.
En cours.
En cours.

Annexe 1 : Conformité aux RGMP

Déclaration sur la certification indépendante du rapport annuel 2023 d'Endeavour Mining sur la mise en œuvre des principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP)

Au Conseil de gouvernance et aux parties prenantes d'Endeavour Mining

Environmental & Sustainable Solutions (ESS) a été engagé par Endeavour Mining pour fournir une certification de tiers indépendante sur son Rapport annuel 2023 relatif à la mise en œuvre des principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP), couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2023. L'équipe de certification comprend M. Seakle Godschalk et le docteur Maryna Möhr, directeurs généraux d'ESS.

Champ d'application de la certification

Le champ d'application de la certification comprend le rapport annuel 2023 de l'entreprise sur la mise en œuvre des principes permettant une exploitation aurifère responsable (RGMP) sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Responsabilités d'Endeavour Mining et d'ESS

Endeavour Mining était chargé de la préparation et de la présentation du rapport annuel RGMP conformément aux principes permettant une exploitation aurifère responsable.

ESS était chargé de fournir une certification indépendante sur le rapport RGMP, les évaluations sous-jacentes et les documents justificatifs.

La mission de certification a été menée conformément à la norme AA1000AS (vs 3, 2020), à un niveau modéré.

Ce rapport a été préparé pour EDV dans le but d'aider les directeurs généraux d'ESS à déterminer si EDV s'est conformé aux exigences des RGMP. Notre rapport de certification est destiné uniquement à EDV, conformément aux termes de notre mission. Nous n'acceptons ni n'assumons aucune responsabilité envers quiconque autre qu'EDV pour notre travail ou pour les conclusions auxquelles nous sommes parvenus dans le rapport de certification.

Procédures de certification modérée effectuées

Les procédures de certification que nous avons mises en œuvre sont les suivantes :

- Entretiens avec la direction pour comprendre les processus, les procédures et les protocoles de gestion des risques d'EDV.
- Entretiens avec les responsables concernés au niveau des fonctions centrales (siège) de l'entreprise et retour d'information détaillé de leur part.
- Entretiens avec les responsables concernés de la mine de Houndé et retour d'information détaillé de leur part sur la mise en œuvre de tous les aspects des RGMP au niveau de la mine.
- Examen de la disponibilité et de la pertinence des politiques et des procédures.
- Examen de la structure de gouvernance en place pour assurer la conformité avec les RGMP.
- Examen du matériel de formation en ligne sur divers sujets liés au RGMP.
- Examen d'un grand nombre de preuves et de documents justificatifs.
- Examen de la version finale du rapport annuel RGMP 2023 pour s'assurer de la cohérence avec nos conclusions.

Indépendance et compétences

ESS n'a pas participé à l'élaboration ou à la rédaction du rapport annuel RGMP. ESS n'a pas entrepris d'autres missions pour Endeavour Mining, autres que celles mentionnées dans la présente déclaration, au cours de la période considérée, à l'exception de la certification du Rapport de développement durable 2023 d'Endeavour Mining et de la certification du Rapport Mining Conflict Free Gold 2023 d'Endeavour Mining. Aussi, la capacité d'ESS à réaliser cette certification indépendante du RD n'a pas été compromise.

ESS est un fournisseur de certification de développement durable agréé par AccountAbility depuis 2010. Nous avons une expérience de la certification de développement durable dans le secteur minier au Botswana, au Burkina Faso, en République démocratique du Congo, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Mali et en Afrique du Sud depuis 2014. En outre, depuis 2007, ESS réalise des audits de conformité et d'autres travaux de certification dans divers autres secteurs.

Conclusions

Sur la base des procédures de certification mises en œuvre, telles que décrites ci-dessus, nous concluons ce qui suit :

- Endeavour Mining a respecté, à tous égards importants, les principes d'inclusivité, de matérialité, de réactivité et d'impact dans la gestion et la communication de sa mise en œuvre des Principes permettant une exploitation aurifère responsable au cours de la période couverte par le rapport.
- Nous estimons que le rapport annuel RGMP d'EDV pour la période se terminant le 31 décembre 2023 a été préparé et présenté à tous égards conformément aux exigences des Principes permettant une exploitation aurifère responsable.



Seakle K.B. Godschalk
Environmental & Sustainability Solutions
Pretoria, Afrique du Sud
21 mars 2024



AA1000
Licensed Report
000-40/V3-8XK1Q



Déclarations prévisionnelles

Ce document contient des « déclarations prévisionnelles » au sens des lois applicables sur les valeurs mobilières. Toutes les déclarations, autres que les déclarations de faits historiques, sont des « déclarations prévisionnelles », y compris, mais sans s'y limiter, les déclarations relatives aux plans et aux performances opérationnelles d'Endeavour, à l'estimation des réserves et des ressources minérales, au calendrier et au montant de la production future estimée, aux coûts de la production future, aux dépenses d'investissement futures, au succès des activités d'exploration, au calendrier prévu pour le paiement d'un dividende aux actionnaires et aux déclarations relatives aux dividendes futurs payables aux actionnaires de la Société, à l'achèvement des études, à la durée de vie des mines et des extensions possibles, au prix futur de l'or et au programme de rachat d'actions. En général ces déclarations prospectives peuvent être identifiées par l'utilisation d'une terminologie prospective telle que « s'attend à », « s'attendait à », « prévu », « prévoit », « anticipe », « croit », « plan », « cible », « opportunités », « objectif », « suppose », « intention », « but », « continue de », « estimer », « potentiel », « stratégie », « futur », « vise à », « peut », les marques du futur, « pourrait », et d'autres expressions similaires.

Bien que les déclarations prospectives s'appuient sur les meilleures estimations et hypothèses dégagées par la Direction, celles-ci sont sujettes à des risques et des incertitudes, susceptibles de donner lieu à des résultats réels qui diffèrent de ceux exprimés ou suggérés dans les déclarations prospectives, y compris, mais sans s'y limiter, les risques et incertitudes suivants : les risques liés à la réussite des cessions, aux opérations internationales, les risques liés aux conditions économiques générales et l'impact de la disponibilité du crédit sur le calendrier des flux de trésorerie et la valeur des actifs et des passifs sur la base des flux de trésorerie prévisionnels ; les résultats financiers, les flux de trésorerie et les perspectives d'Endeavour sont conformes aux attentes d'Endeavour dans des proportions suffisantes pour permettre des paiements de dividendes soutenus ; l'achèvement des études dans les délais actuellement prévus et la conformité des résultats de ces études avec les attentes actuelles d'Endeavour ; les résultats réels des activités d'exploration en cours ; le risque que les prévisions de production et de coût des ventes pour Endeavour ne soient pas conformes aux attentes ; des dépenses de remise en état inattendues ; des modifications des paramètres des projets au fur et à mesure que les plans se précisent ; les fluctuations des prix des métaux, y compris le prix de l'or ; les fluctuations des taux de change, l'augmentation des prix du marché des consommables miniers ; les variations possibles des réserves de minerai, de leur teneur ou des taux de récupération ; défaillances et incapacité des installations, des équipements ou des processus à fonctionner comme prévu ; les phénomènes météorologiques extrêmes, les

catastrophes naturelles, les ruptures d'approvisionnement, les pannes d'électricité, les accidents, les éboulements de parois de puits, les conflits du travail, les litiges concernant les titres de propriété, les réclamations et les limitations de la couverture d'assurance et les autres risques du secteur minier ; des retards dans l'achèvement des activités de développement ou de construction ; l'évolution de la législation nationale et locale, de la réglementation des activités minières, des règles et réglementations fiscales et de l'administration des lois, des politiques et des pratiques dans les juridictions où Endeavour exerce ses activités ; les différends, les litiges, les procédures réglementaires et les audits ; les évolutions politiques et économiques défavorables dans les pays où Endeavour opère, y compris, mais sans s'y limiter, les actes de guerre, le terrorisme, le sabotage, les troubles civils, le non-renouvellement de licences clés par les autorités gouvernementales, ou l'expropriation ou la nationalisation de tout bien d'Endeavour ; les risques liés à l'exploitation minière illégale et artisanale ; les risques pour l'environnement ; et les risques liés aux nouvelles maladies, aux épidémies et aux pandémies.

Bien qu'Endeavour ait tenté d'identifier les facteurs importants susceptibles d'entraîner une différence significative entre les résultats réels et ceux contenus dans les déclarations prévisionnelles, d'autres facteurs peuvent faire en sorte que les résultats ne soient pas conformes aux prévisions, aux estimations ou aux intentions. Rien ne garantit que ces déclarations se révéleront exactes, car les résultats réels et les événements à venir pourraient différer sensiblement de ceux prévus dans ces déclarations. En conséquence, les lecteurs ne devraient pas accorder une confiance excessive aux déclarations prévisionnelles. Nous vous invitons à consulter le Formulaire d'Information Annuelle d'Endeavour le plus récent, sous son profil, à l'adresse www.sedarplus.ca pour plus d'information sur les risques affectant Endeavour et son activité.

La déclaration et le paiement de dividendes futurs et le montant de ces dividendes seront déterminés par le Conseil d'administration, à sa seule et entière discrétion, en tenant compte, entre autres, des conditions économiques, des performances commerciales, de la situation financière, des plans de croissance, des besoins en capitaux prévus, de la conformité avec les documents constitutifs de la société, de toutes les lois applicables, y compris les règles et politiques de toute bourse applicable, ainsi que de toutes les restrictions contractuelles sur ces dividendes, y compris les accords conclus avec les prêteurs de la société, et de tous les autres facteurs que le Conseil d'administration juge appropriés au moment concerné. Endeavour ne peut garantir que des dividendes seront versés au taux prévu ou qu'ils seront versés à l'avenir.



POUR NOUS CONTACTER

T: +44 203 011 2719
@endeavourmining
investor@endeavourmining.com
endeavourmining.com

SUIVEZ-NOUS SUR :

endeavourmining



SIÈGE SOCIAL

5 Young Street
Londres
W8 5EH
Royaume-Uni
T: +44 203 011 2723

BUREAU OPÉRATIONNEL

Route du Lycée Technique
Abidjan 08
08 BP 872
Côte d'Ivoire
T: +225 27 22 48 99 00