



Bâtir sur du solide.

MINES AGNICO EAGLE LIMITÉE
RAPPORT SOMMAIRE DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE DE 2015



AGNICO EAGLE

MESSAGE DE NOTRE

Vice-présidente principale

LOUISE GRONDIN



À la fin de l'année, nous avons obtenu 16 semaines triple zéro, et 2015 s'est avérée l'année la plus sécuritaire de l'histoire de notre entreprise : aucun accident mortel et moins d'accidents avec perte de temps.

LOUISE GRONDIN
VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE,
ENVIRONNEMENT, DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET RESSOURCES HUMAINES

J'AIMERAIS VOUS FAIRE PART DE MES RÉFLEXIONS SUR LE THÈME QUE NOUS AVONS CHOISI POUR NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE CETTE ANNÉE : BÂTIR SUR DU SOLIDE.

Agnico Eagle est active dans le secteur minier depuis près de 60 ans; notre entreprise a commencé bien modestement à Cobalt, en Ontario, pour croître au fil des ans et devenir l'entreprise multi-mines, présente à l'échelle internationale, qu'elle est aujourd'hui. Il est important de souligner qu'en cours de route, nous avons bâti une culture de respect, responsable et basée sur la confiance, dans laquelle nous valorisons les contributions individuelles et établissons des relations durables avec nos employés, nos collectivités, nos partenaires commerciaux et les gouvernements. Cette vision à long terme, ancrée dans notre culture fondée sur des valeurs solides, fait en sorte qu'Agnico Eagle peut affronter avec plus de résilience la nature cyclique de notre industrie : nous sommes mieux outillés pour résister aux cycles baissiers du marché. Durant ces cycles, et lorsque la réduction des coûts préoccupe tout le monde, notre culture d'entreprise place les enjeux de santé-sécurité, d'environnement et de relations avec les collectivités (SSEC) au premier plan de notre stratégie axée sur trois éléments : notre performance, notre filière de projets et nos employés.

PERFORMANCE

Tout au long de l'année, nous avons communiqué notre engagement à atteindre notre objectif d'une fréquence d'accidents triple zéro – zéro accident mortel, zéro avec perte de temps et zéro accident avec assignation modifiée – en célébrant toutes les semaines où nous avons atteint cet objectif. À la fin de l'année, nous avons obtenu 16 semaines triple zéro, et 2015 s'est avérée l'année la plus sécuritaire de l'histoire de notre entreprise : aucun accident mortel et moins d'accidents avec perte de temps. De fait, trois de nos sites – La India, Meadowbank et Meliadine – n'ont eu aucun accident avec perte de temps. Même si nous devons toujours demeurer vigilants, notre bilan démontre bien que notre culture de sécurité est bâtie sur du solide.

Nous avons également renforcé nos normes SSEC en poursuivant la mise en œuvre de notre système de gestion minière responsable et en faisant preuve de leadership dans la mise en œuvre des protocoles de l'initiative Vers un développement minier durable de l'Association minière canadienne.

FILIÈRE DE PROJETS

Compte tenu de la complexité et des coûts sans cesse croissants qu'entraîne la mise en valeur d'une mine, nous croyons qu'il est essentiel de prendre en considération les enjeux, les préoccupations et les risques en matière de SSEC dès le début d'un projet – depuis les étapes d'évaluation et de conception jusqu'à l'étape de construction. En 2015, nous avons commencé à inclure l'acceptabilité sociale comme critère d'évaluation des projets d'acquisition,

au même titre que les aspects environnementaux et d'obtention de permis. Nous croyons que cette approche nous permettra de mieux déterminer les risques avant d'acquiescer les projets.

NOS EMPLOYÉS

Nous possédons l'une des équipes professionnelles les plus compétentes, les plus expérimentées et les plus motivées de l'industrie. En continuant d'établir et de promouvoir des équipes multifonctionnelles, nous pouvons optimiser leur expertise au profit de l'ensemble de notre organisation. Nous augmenterons les possibilités de formation et de perfectionnement afin de mieux doter nos professionnels d'outils et de compétences leur permettant de réussir dans notre industrie de plus en plus complexe et dynamique.

Nous sommes non seulement fiers du patrimoine qu'Agnico Eagle a accumulé au cours des soixante ans de son histoire, mais nous sommes également stimulés par les défis qui nous attendent tous et toutes au cours des soixante prochaines années et plus.

Louise Grondin

Vice-présidente principale,
Environnement, Développement durable et Ressources humaines
Le 15 mars 2016

À PROPOS DE CE DOCUMENT

Le Rapport de développement durable de 2015 marque la septième année où Agnico Eagle Limitée (Agnico Eagle ou l'« entreprise ») publie un compte rendu détaillé de sa performance économique ainsi que de sa performance en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de relations communautaires. Le présent rapport couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2015 et a pour but de permettre à nos parties prenantes de mieux comprendre la façon dont nous gérons les défis associés à nos risques en matière de santé, de sécurité, d'environnement et d'acceptabilité sociale.

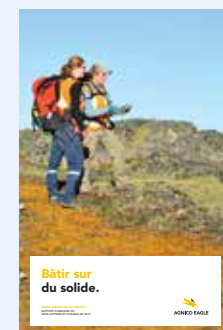
Notre rapport a été préparé conformément aux lignes directrices portant sur le développement durable (G4) de la Global Reporting Initiative (GRI), ce qui comprend les indicateurs propres à l'industrie minière faisant partie du Supplément sur le secteur minier et métallurgique. Notre rapport présente également la performance de l'entreprise conformément à l'initiative Vers le développement minier durable de l'Association minière du Canada.

La performance de la mine Canadian Malartic en matière de développement durable fait l'objet d'un rapport distinct qui est accessible sur le site web canadianmalartic.com.

Tous les montants sont exprimés en dollars américains, sauf indication contraire.



Nous recevrons avec plaisir vos commentaires et vos questions au sujet du présent rapport. Pour de plus amples renseignements, visitez notre site web à agnicoeagle.com ou envoyez-nous un courriel à SD@agnicoeagle.com.



Sur la page couverture : En activité depuis près de 60 ans, Agnico Eagle a su bâtir des bases solides en mobilisant ses employés, en soutenant ses collectivités et en se forgeant une réputation de partenaire d'affaires équitable. Grâce à ces bases solides, nous pourrions travailler à la croissance de notre entreprise, l'amélioration de notre performance, le maintien d'une filière de projets de qualité et continuer d'investir dans nos employés.

Sur la photo : Sophie Lafontaine (à droite), géologue chez Agnico Eagle, et Alexie Racicot-Ruel, étudiante en géologie, effectuent des travaux de prospection près de la découverte Amaruq, au Nunavut.

Agnico Eagle est une importante société aurifère canadienne qui produit des métaux précieux depuis 1957. Notre entreprise possède huit mines au Canada, en Finlande et au Mexique et mène des activités d'exploration et de mise en valeur dans chacun de ces pays ainsi qu'aux États-Unis et en Suède.

Agnico Eagle dans le monde

8
MINES AU CANADA, EN FINLANDE ET AU MEXIQUE

59
ANS DE PRODUCTION DE MÉTAUX PRÉCIEUX

1,67
MILLION D'ONCES D'OR PAYABLE PRODUITES EN 2015

6 710**
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS ET D'ENTREPRENEURS

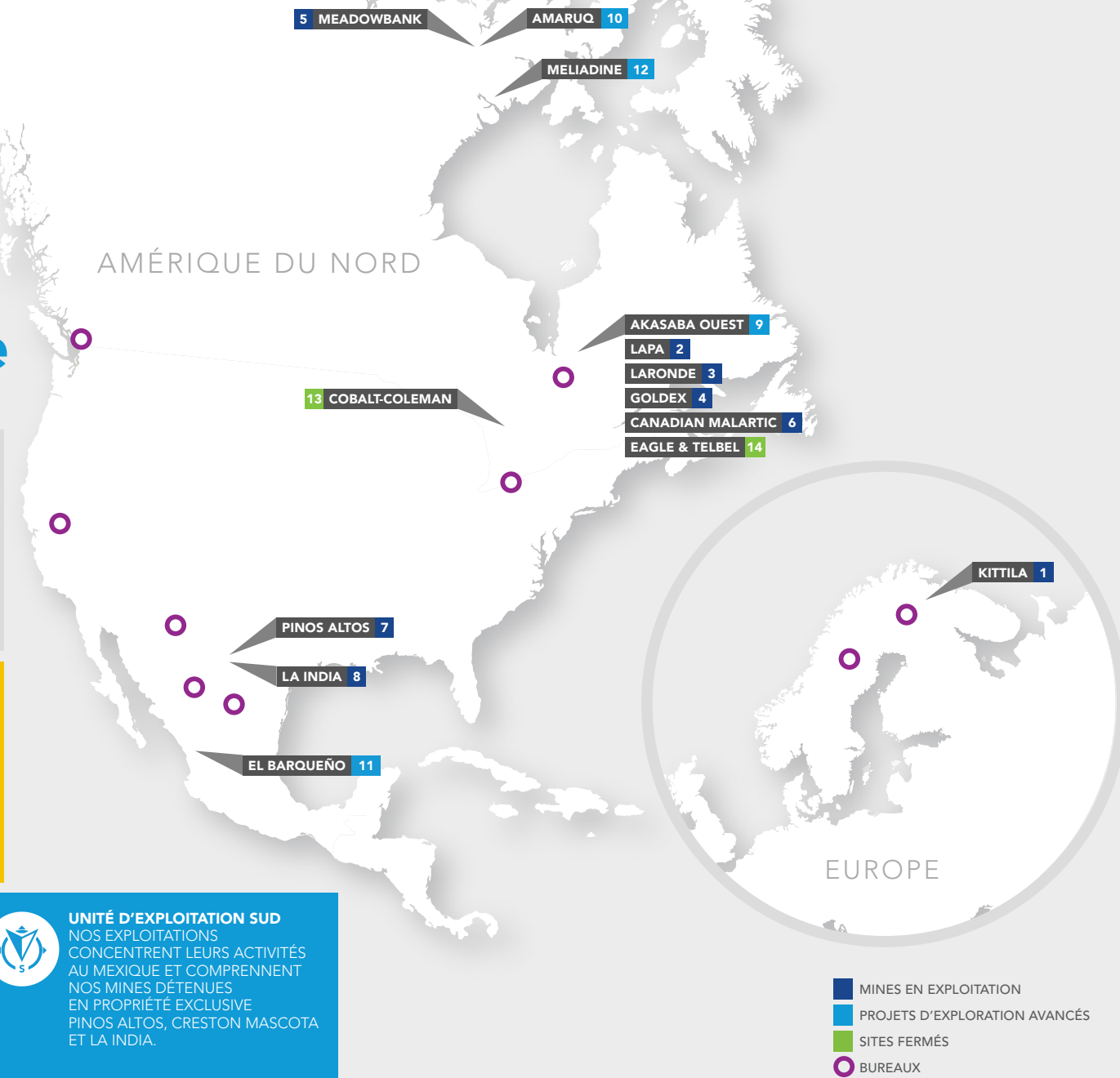


UNITÉ D'EXPLOITATION NORD
NOS EXPLOITATIONS COMPRENNENT NOS MINES DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ EXCLUSIVE LARONDE, GOLDEX, LAPA ET MEADOWBANK AINSI QUE NOTRE MINE DÉTENU À 50 % CANADIAN MALARTIC AU CANADA, DE MÊME QUE NOTRE MINE KITTILA EN FINLANDE.



UNITÉ D'EXPLOITATION SUD
NOS EXPLOITATIONS CONCENTRENT LEURS ACTIVITÉS AU MEXIQUE ET COMPRENNENT NOS MINES DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ EXCLUSIVE PINOS ALTOS, CRESTON MASCOTA ET LA INDIA.

AMÉRIQUE DU NORD



EUROPE

■ MINES EN EXPLOITATION
■ PROJETS D'EXPLORATION AVANCÉS
■ SITES FERMÉS
● BUREAUX

MINES EN EXPLOITATION – UNITÉ D'EXPLOITATION NORD

1 KITTILA

Laponie, Finlande
Mine souterraine, nord de la Finlande

Production payable en 2015 :
177 374 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 653

Située dans le nord de la Finlande, la mine Kittila extrait son minerai dans l'un des gisements aurifères connus les plus importants d'Europe. Ses réserves minérales prouvées et probables* contiennent 4,35 millions d'onces d'or (28 millions de tonnes à une teneur de 4,8 g/t d'or).

2 LAPA

Québec, Canada
Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec

Production payable en 2015 :
90 967 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 252

Petite exploitation souterraine située près de la mine LaRonde, Lapa a amorcé sa dernière année d'activité selon le plan de minage actuel. Ses réserves minérales prouvées et probables* renferment 78 000 onces d'or (0,4 million de tonnes à une teneur de 5,49 g/t d'or).

3 LARONDE

Québec, Canada
Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec (or, argent, zinc, cuivre, plomb)

Production payable en 2015 :
267 921 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 1 090

Les réserves minérales prouvées et probables* de la mine LaRonde contiennent 3,1 millions d'onces d'or (18 millions de tonnes à une teneur de 5,3 g/t d'or, 19,73 g/t d'argent, 0,81 % de zinc et 0,24 % de cuivre).

4 GOLDEX

Québec, Canada
Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec

Production payable en 2015 :
115 426 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 416

Les réserves minérales prouvées et probables* de la mine Goldex renferment près de 0,6 million d'onces d'or (1,2 million de tonnes à une teneur de 1,6 g/t d'or).

5 MEADOWBANK

Nunavut, Canada
Mine à ciel ouvert, territoire du Nunavut, nord du Canada

Production payable en 2015 :
381 804 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 1 100

La mine à ciel ouvert Meadowbank est le plus important producteur d'or de l'entreprise; ses réserves minérales prouvées et probables* contiennent 0,94 million d'onces d'or (10 millions de tonnes à une teneur de 2,72 g/t d'or).

6 CANADIAN MALARTIC

Québec, Canada
Mine à ciel ouvert, région de l'Abitibi, Québec

Production payable en 2015 :
285 808 onces d'or (en fonction d'une participation de 50 %)

Employés et entrepreneurs : 1 111

Canadian Malartic – dans laquelle Agnico Eagle détient une participation de 50 % – est actuellement la mine aurifère en exploitation la plus importante au Canada. Ses réserves minérales prouvées et probables* contiennent 3,8 millions d'onces d'or (11 millions de tonnes à une teneur de 1,08 g/t d'or) sur une base de 50 %.

MINES EN EXPLOITATION – UNITÉ D'EXPLOITATION SUD

7 PINOS ALTOS

État de Chihuahua, Mexique
Mine à ciel ouvert et souterraine et installations de broyage et de lixiviation en tas, nord du Mexique (or et sous-produit d'argent)

Production payable en 2015 :
247 677 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 1 495

Les réserves minérales prouvées et probables* de Pinos Altos – comprenant la mine Creston Mascota – renferment 1,6 million d'onces d'or et 39,1 millions d'onces d'argent (20 millions de tonnes à une teneur de 2,5 g/t d'or et 61,05 g/t d'argent).

8 LA INDIA

État de Sonora, Mexique
Mine à ciel ouvert et installations de lixiviation en tas dans la ceinture aurifère Mulatos

Production payable en 2015 :
104 362 onces d'or

Employés et entrepreneurs : 488

La mine La India a amorcé sa production commerciale en février 2014; ses réserves minérales prouvées et probables* contiennent 0,86 million d'onces d'or et 4 millions d'onces d'argent (30 millions de tonnes à une teneur de 0,9 g/t d'or et 4,23 g/t d'argent).

PROJETS D'EXPLORATION AVANCÉS

9 AKASABA OUEST

Le gisement d'or-cuivre Akasaba Ouest est situé à moins de 30 kilomètres à l'est-sud-est de la mine Goldex d'Agnico Eagle, près de Val-d'Or, dans le nord-ouest du Québec.

Au 31 décembre 2015, le projet renfermait des réserves minérales probables initiales d'environ 141 000 onces d'or et 24 557 tonnes de cuivre (4,8 millions de tonnes à une teneur de 0,92 g/t d'or et 0,52 % de cuivre) ainsi que des ressources aurifères indiquées d'environ 54 000 onces d'or et 9 287 tonnes de cuivre (2,8 millions de tonnes à une teneur de 0,60 g/t d'or et 0,33 % de cuivre). Le processus d'obtention de permis et les études techniques se poursuivent en vue d'amener ce projet à l'étape de la prise de décision concernant la mise en production.

10 AMARUQ

Projet aurifère situé dans la région de Kivalliq au Nunavut, nord du Canada

Au 31 décembre 2015, le projet renfermait des ressources présumées évaluées à 3,3 millions d'onces d'or (16,9 millions de tonnes à une teneur de 6,05 g/t d'or) ainsi que de vastes ressources minérales. À la fin de l'année, l'entreprise a reçu les approbations relatives à la construction d'une route d'accès de 60 kilomètres reliant le projet Amaruq à la mine Meadowbank. Le forage de conversion et d'exploration ainsi que les études techniques se poursuivent en vue de valider la mise en valeur du projet Amaruq en tant qu'exploitation satellite de la mine Meadowbank.

11 EL BARQUEÑO

Projet aurifère-argentifère (stade préliminaire) situé dans l'État de Jalisco, Mexique

Au 31 décembre 2015, le projet renfermait des ressources présumées évaluées à 0,6 million d'onces d'or et 3,7 millions d'onces d'argent (19,7 millions de tonnes à une teneur de 0,96 g/t d'or, 5,78 g/t d'argent et 0,19 % de cuivre). Des travaux de forage et d'évaluation sont en cours sur trois gisements et plusieurs zones prometteuses afin d'évaluer la faisabilité d'un projet comprenant une série de mines à ciel ouvert avec un procédé de lixiviation en tas. Des études conceptuelles et des essais métallurgiques sont également en cours.

12 MELIADINE

Projet aurifère avancé situé sur le territoire du Nunavut, nord du Canada

Employés et entrepreneurs : 290

Le projet renferme des réserves minérales prouvées et probables* de 3,4 millions d'onces d'or (14,5 millions de tonnes à une teneur de 7,32 g/t d'or) ainsi que de vastes ressources minérales. En 2015, après avoir reçu le certificat de projet de Meliadine, l'entreprise a engagé des dépenses d'environ 67 millions de dollars pour poursuivre l'aménagement de la rampe, l'obtention de permis et le maintien du camp ainsi que pour mettre à jour une étude technique.

SITES FERMÉS

13 COBALT-COLEMAN PROPERTIES

Cobalt, Ontario, Canada

Les activités minières ont pris fin en 1989, et les activités de surveillance et d'entretien post-fermeture se poursuivent. L'entreprise met actuellement à jour les plans de fermeture de ses propriétés en vue de les présenter à nouveau d'ici 2017.

14 EAGLE & TELBEL

Joutel, Québec, Canada

Les activités minières ont pris fin en 1993. L'entreprise met actuellement à jour la stratégie de fermeture de ce site.

EXPLORATION

BUREAUX D'EXPLORATION

Vancouver, Colombie-Britannique, Canada
Chihuahua, État de Chihuahua et Hermosillo, État de Sonora, Mexique;
Kittila, Laponie, Finlande;
Barsele, Suède;
Reno, Nevada, États-Unis;
Val-d'Or, Québec, Canada

SOUTIEN ET ADMINISTRATION

Chihuahua et Hermosillo, Mexique
Espoo, Finlande
Tucson, Arizona, États-Unis
Preissac et Val-d'Or, Québec, Canada
Toronto, Ontario, Canada

* Réserves minérales et ressources minérales de 2015 – Pour plus d'information, visitez le site www.agnicoeagle.com.

** En excluant Canadian Malartic

Notre approche de développement durable

Notre programme de développement durable repose sur notre engagement à créer de la richesse pour nos actionnaires en exerçant nos activités en toute sécurité et de manière responsable sur le plan social et environnemental, tout en contribuant à la prospérité de nos employés, de leurs familles et des communautés qui nous accueillent. Cet engagement se concrétise par l'application de quatre principes fondamentaux qui forment la pierre angulaire de notre politique de développement durable: travailler de façon sécuritaire, protéger l'environnement et respecter nos employés et nos communautés. Ces principes nous ont permis de bâtir des bases solides à partir desquelles nous pouvons continuer de faire croître notre entreprise.



À AGNICO EAGLE, NOUS :

- **respectons et valorisons** nos employés, car nos progrès s'appuient sur leurs compétences, leurs capacités et leur engagement;
- **responsabilisons nos employés** de façon à ce qu'ils puissent travailler en étroite collaboration dans une culture où priment la sécurité et le respect;
- **avons recours aux meilleures pratiques et à l'innovation** pour améliorer continuellement notre performance en matière d'environnement, de sécurité et de relations communautaires;
- **agissons de manière socialement responsable** et contribuons à l'avenir des communautés où nous exerçons nos activités;
- **travaillons en collaboration** avec tous nos employés et nos autres parties prenantes en vue de générer la croissance et la prospérité;
- **apprenons de nos expériences antérieures** pour poursuivre l'amélioration continue de notre performance;
- **concevons et gérons nos installations** de façon à assurer la mise en place de contrôles et de technologies efficaces qui visent à minimiser et à atténuer les risques ciblés;
- **mettons en œuvre des plans d'intervention d'urgence** en vue d'éliminer, de réduire ou d'atténuer les incidences découlant d'événements imprévus;
- **évaluons, contrôlons, éliminons ou réduisons les risques grâce** à la mise en œuvre de notre système de gestion minière responsable.

TRAVAILLER EN TOUTE SÉCURITÉ

Nous croyons qu'il est possible de prévenir tous les accidents. Nous avons comme objectif le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire, sans risque de blessure ou d'accident mortel. Nous croyons qu'avec un effort collectif, nous pouvons atteindre l'objectif zéro en matière d'accidents au travail et ainsi améliorer le bien-être des employés, des entrepreneurs et de nos communautés. Pour créer un milieu de travail sain et sécuritaire, nous nous engageons à :

- utiliser de solides principes d'ingénierie dans la conception et l'exploitation de nos installations;
- fournir à nos employés une formation appropriée, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- minimiser la création de conditions dangereuses et mettre en place les contrôles nécessaires;
- maintenir des programmes de santé et d'hygiène industrielle;
- fournir à nos employés les outils nécessaires à l'accomplissement d'un travail sécuritaire et efficace;
- maintenir un haut niveau de préparation en cas d'urgence afin d'assurer une réponse efficace.

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous visons à limiter notre impact environnemental en utilisant les ressources naturelles de façon efficace, en prévenant ou limitant les émissions et en réduisant les rejets. Chacune de nos exploitations doit déterminer, analyser et gérer ses risques environnementaux et travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales.

Notre objectif est de réduire au minimum les effets de nos activités sur l'environnement et de préserver sa viabilité et sa diversité. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- réduire au minimum la production de déchets et en assurer une disposition adéquate;
- gérer les résidus, stériles et morts-terrains de façon à assurer la protection de l'environnement;
- adopter des mesures de conservation des ressources naturelles comme l'énergie et l'eau;
- adopter des mesures de réduction de nos émissions dans l'air, l'eau et le sol et visant à minimiser notre empreinte environnementale;
- adopter des mesures visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre les changements climatiques;
- intégrer la conservation de la biodiversité et les aspects relatifs à l'aménagement du territoire, à toutes les étapes de nos activités économiques et de production;
- restaurer nos sites miniers afin d'en assurer la stabilité physique et chimique, en consultation avec les communautés et dans les meilleurs délais.

RESPECTER NOS EMPLOYÉS

Notre objectif, fondé sur le respect mutuel, l'équité et l'intégrité, est de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- veiller à ce qu'aucune pratique discriminatoire ne soit tolérée en milieu de travail;
- offrir aux employés un mécanisme de règlement des griefs équitable et non discriminatoire;
- valoriser la diversité et traiter tous les employés et entrepreneurs de façon équitable et leur offrir une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans biais;
- embaucher et promouvoir les employés selon leur mérite;
- fournir une rémunération juste et compétitive;
- maintenir un milieu de travail exempt de drogue et d'alcool;
- préserver la confidentialité des informations personnelles et privées de nos employés;
- reconnaître le droit des employés à la liberté d'association;
- fournir aux employés des possibilités de formation et de perfectionnement appropriées;
- consulter, informer nos employés et leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

RESPECTER NOS COMMUNAUTÉS

Notre objectif est de contribuer au développement social et économique durable des communautés associées à nos activités. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- offrir un mécanisme de plaintes confidentiel pour signaler les comportements non éthiques, illégaux ou irresponsables;
- veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soient tolérés dans le milieu de travail;
- respecter les droits humains fondamentaux et les cultures, coutumes ou valeurs de tous ceux qui sont touchés par nos activités;
- favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux avec toutes nos communautés d'intérêt et veiller à ce que nos activités sur les terres privées et les terres autochtones se déroulent avec le consentement préalable, libre et éclairé des propriétaires;
- appuyer les communautés locales et leur viabilité avec des mesures telles que des programmes de développement, une politique d'achat local de biens et services et l'embauche de main-d'œuvre locale;
- veiller à ce que nos exploitations n'appuient, ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits humains ou à des manquements au droit international humanitaire.

GESTION MINIÈRE RESPONSABLE

Notre objectif est de promouvoir une culture d'excellence qui encourage nos employés à améliorer sans cesse leur compétence et performance, et à non seulement répondre aux exigences réglementaires en santé, de sécurité et d'environnement, mais à les dépasser.

En 2015, nous avons poursuivi l'intégration du développement durable dans tous les aspects et les étapes des activités d'Agnico Eagle – en partant de nos objectifs d'entreprise et de la responsabilisation de nos dirigeants à « maintenir des standards élevés de développement durable », autant durant les phases d'exploration et d'acquisition de projets, que durant l'exploitation et la fermeture de sites. Cette intégration permettra aux employés de s'approprier davantage la mise en œuvre de pratiques minières responsables.

Nous avons amélioré les standards de notre système de gestion minière responsable et avons mis davantage l'accent sur la gestion des risques. Nous avons formalisé les procédures critiques existantes et en avons élaboré de nouvelles afin d'améliorer la gestion de nos activités à risque élevé en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de relations communautaires. De plus, nous avons établi des plans d'action pour atténuer les risques identifiés dans l'évaluation des risques de 2014 en commençant par les catégories de risques « très élevés » et « élevés ».

En 2015, nous avons également reçu une certification de conformité au Code international de gestion du cyanure – un programme industriel volontaire pour les sociétés qui utilisent le cyanure dans l'extraction de l'or – pour trois de nos exploitations, notamment Kittila, Meadowbank et Pinos Altos, et avons effectué une vérification préliminaire aux installations de lixiviation en tas de Mascota.

VERS LE DÉVELOPPEMENT MINIER DURABLE

En 2004, l'Association minière du Canada (AMC) a mis en œuvre l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) afin d'aider les sociétés minières à évaluer la qualité, l'exhaustivité et la rigueur de leurs systèmes de gestion en fonction de six protocoles de rendement : planification de la gestion de crises; gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre; gestion des résidus miniers; gestion de la conservation de la biodiversité; santé et sécurité; et relations avec les Autochtones et les collectivités.

La participation à l'initiative VDMD est obligatoire pour toutes les sociétés canadiennes qui sont membres de l'AMC.

Agnico Eagle a amorcé la mise en œuvre de l'initiative VDMD en 2011, et en 2015, nos mines Goldex, Kittila, Lapa, LaRonde, Meadowbank et Pinos Altos ont été soumises à leur première vérification externe sur les 23 indicateurs de rendement. Notre mine La India n'y a pas participé, étant donné qu'elle en était encore à l'étape de démarrage.

De plus, Agnico Eagle s'est engagée à mettre en œuvre l'initiative VDMD dans toutes ses exploitations, y compris celles de la Finlande et du Mexique. En 2015, nous avons eu le plaisir de faciliter l'adoption de l'initiative VDMD par FinnMin, l'Association minière de la Finlande. C'est la première fois que l'initiative VDMD était adoptée par une association minière à l'extérieur du Canada.

PROCOLES	INDICATEURS	KITTILA	MEADOWBANK	PINOS ALTOS	GOLDEX	LARONDE	LAPA	SIÈGE SOCIAL AEM
Résidus miniers 100%	1	A	A	A	A	A	S.O.	
	2	A	A	A	A	A	S.O.	
	3	A	A	A	A	A	S.O.	
	4	A	A	A	A	A	S.O.	
	5	A	A	A	A	A	S.O.	
Énergie et GES 86%	1	A	A	B	S.O.	AA	S.O.	
	2	A	A	A	A	A	A	
	3	A	A	B	S.O.	A	S.O.	
Collectivités 92%	1	AAA	AA	AA	AA	AA	AA	
	2	AA	A	A	AA	AA	A	
	3	AA	B	A	AAA	AAA	A	
	4	A	B	A	AA	A	A	
Gestion de crises 95%	1	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	2	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	3	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
Biodiversité 89%	1	A	AAA	AAA	A	AA	A	
	2	A	A	AAA	A	AA	B	
	3	A	A	AA	A	A	C	
Santé-sécurité 100%	1	A	A	A	A	AAA	AA	
	2	A	A	A	A	AAA	A	
	3	AA	AAA	A	AA	AA	A	
	4	A	A	A	A	A	A	
	5	AA	AA	B	A	A	AA	

Les résultats de la vérification ont indiqué que nos exploitations avaient atteint ou surpassé le niveau « A » pour 95 % des indicateurs de rendement faisant partie des six protocoles. De fait, nous avons obtenu le niveau « A » pour 124 indicateurs sur 132. Trois de nos mines – Kittila, LaRonde et Meadowbank – ont reçu un Prix de leadership VDMD pour avoir atteint ou surpassé le niveau « A » dans tous les protocoles.

Sommaire de notre performance en 2015

En 2015, nous avons poursuivi l'intégration de notre programme de développement durable dans tous les aspects de notre entreprise. Les faits saillants qui suivent décrivent quelques-unes de nos réalisations :



SANTÉ-SÉCURITÉ

- Notre taux de fréquence combiné d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée s'est établi à 1,23, soit une réduction de 17 % par rapport à l'an dernier et une baisse substantielle par rapport à notre cible de 1,5. C'est la sixième année consécutive que nous affichons un taux de fréquence total plus bas que l'année précédente. Alors que nous visons zéro accident, nous avons atteint 16 semaines en 2015 au cours desquelles aucun accident avec perte de temps ou assignation modifiée n'a été signalé dans l'ensemble de nos exploitations.
- L'Association minière du Québec a reconnu 23 superviseurs des mines LaRonde, Lapa et Goldex dont les équipes de travail ont accumulé plus de 50 000 heures de travail sans accident indemnifiable.
- Lors de la Compétition provinciale de sauvetage minier du Québec, l'équipe de sauvetage minier de la mine Goldex a une fois de plus remporté la première place.
- Dans le cadre de notre système de gestion minière responsable, nous avons élaboré des procédures critiques de sécurité qui comprennent la sécurité des véhicules, le travail en espace clos et le travail en hauteur. Ces procédures constituent une norme minimale que tous les sites d'Agnico Eagle doivent respecter, indépendamment de ce que les règlements locaux prescrivent.



ENVIRONNEMENT

- L'intensité moyenne de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) (tonnes d'équivalent CO₂ par tonne de minerai traité) pour l'ensemble de nos mines en activité en 2015 s'est établie à 0,0200, soit une modeste réduction de 2 % par rapport à notre résultat de 0,0204 en 2014. Cette réduction est attribuable à une utilisation plus efficace de l'énergie et à une plus grande utilisation de l'énergie hydro-électrique.
- Trois de nos exploitations – Pinos Altos, Kittila et Meadowbank – ont reçu une certification de conformité au Code international de gestion du cyanure.
- Aucun avis d'infraction n'a été reçu durant l'année, cependant, depuis 2014, la mine Meadowbank faisait l'objet d'une enquête de la part des ministères Environnement Canada et Affaires autochtones et Développement du Nord Canada en raison d'un événement d'infiltration d'eau contaminée qui s'était produit en 2013. En août 2015, suite à l'investigation, Environnement Canada a déposé une accusation en rapport à deux violations alléguées en vertu de la Loi sur les pêches. L'audience relative à cette accusation devrait avoir lieu en 2016.
- Deux incidents de catégorie 3 sont survenus au cours de l'exercice : 1) le 13 août, deux vaches se sont retrouvées par inadvertance dans l'aire de lixiviation en tas et sont mortes après avoir ingéré de l'eau contenant du cyanure. Après cet incident, un plan a été mis sur pied afin d'ériger une clôture additionnelle autour de l'aire de lixiviation; 2) en septembre, une exfiltration d'eau provenant du pied de la digue NP3 a été observée à notre mine Kittila. Cette décharge non-contrôlée s'est poursuivie sur une période de 36 heures avant d'être complètement captée et pompée dans le bassin de rétention pour y être entreposée ou utilisée comme eau de procédé. La qualité des eaux déversées durant cet incident répondait à toutes les exigences de qualité d'eau à notre effluent final dictées par nos permis.



NOS EMPLOYÉS

- Les exploitations minières d'Agnico Eagle Mexique (La India, Pinos Altos et Creston Mascota) ont de nouveau été reconnues dans le classement des « Milieux de travail par excellence » pour le secteur nord-ouest du Mexique.
- Alors que nous nous préparons à fermer la mine Lapa en 2016, toutes nos divisions de l'Abitibi ont accepté un gel d'embauche et augmenté l'utilisation des services d'entrepreneurs afin de garantir un emploi à tous les employés de la mine Lapa lorsqu'elle fermera. Il s'agit d'un vrai travail d'équipe, étant donné que les autres divisions ont convenu d'attendre avant de pourvoir des postes vacants et que Lapa a accepté de laisser partir des employés avant la fermeture officielle de la mine.
- Nous avons également reconnu les anciens employés de notre division argentine établie dans la ville de Cobalt, où nos activités ont cessé en 1989. Une cérémonie a eu lieu en juin pour commémorer leur contribution à notre succès.
- Chaque année, nous honorons un ou une employée d'Agnico Eagle qui incarne le mieux l'héritage de notre fondateur, Paul Penna – qui croyait fermement en l'importance du bien-être des employés et des collectivités d'accueil. Le prix Paul Penna de 2015 a été remis à Anival Lopez de notre division Pinos Altos. Agnico Eagle a versé au nom d'Anival un don de 10 000 \$ CA à l'initiative communautaire ou l'œuvre de bienfaisance de son choix. L'entreprise a également remis 2 500 \$ CA au nom de tous ceux qui ont été nommés pour le prix Paul Penna à l'initiative communautaire ou l'œuvre de bienfaisance de leur choix dans chacune des régions d'accueil.



NOS COMMUNAUTÉS

- Agnico Eagle Mexique a été reconnue pour la huitième année consécutive par la Fondation des entreprises de Chihuahua (Fundación del Empresariado Chihuahuense A.C.) qui lui a décerné le prix de distinction « Société socialement responsable » en 2015.
- Agnico Eagle a signé une Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits avec l'Association inuite du Kivalliq pour le projet Meliadine, au Nunavut, en 2015.
- Agnico Eagle s'est engagée à verser un million de dollars au Fonds du patrimoine historique de Cobalt. Ce Fonds contribuera à préserver le passé minier historique de la ville de Cobalt ainsi que son patrimoine culturel.
- Agnico Eagle a reçu le premier prix dans la catégorie Développement durable lors du 26e Gala Les Élités organisé par la Chambre de commerce et d'industrie du Centre-Abitibi. Lors de ce gala, l'entreprise a également été reconnue pour son innovation dans la mise en place d'un système de refroidissement à sa mine profonde LaRonde.
- En 2015, nous avons adopté un politique d'engagement auprès des Autochtones dans l'ensemble de nos exploitations canadiennes.

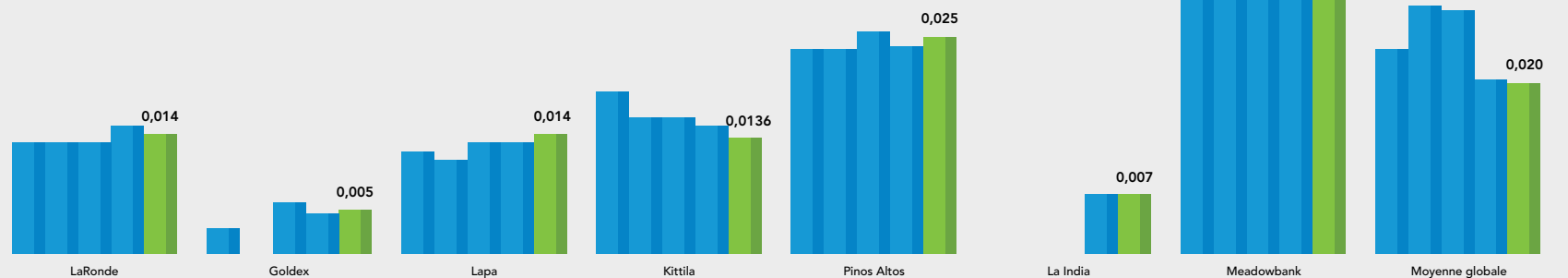


L'intensité moyenne des émissions de gaz à effets de serre (GES)

(tonnes d'équivalent CO₂ par tonne de minerai traité)
pour toutes nos mines en exploitation en 2015 était de 0,0200,
une réduction modeste de 2% par rapport à 0,0204 en 2014.

L'intensité totale des émissions de gaz à effets de serre

(tonnes d'équivalent CO₂ par tonne de minerai traité)

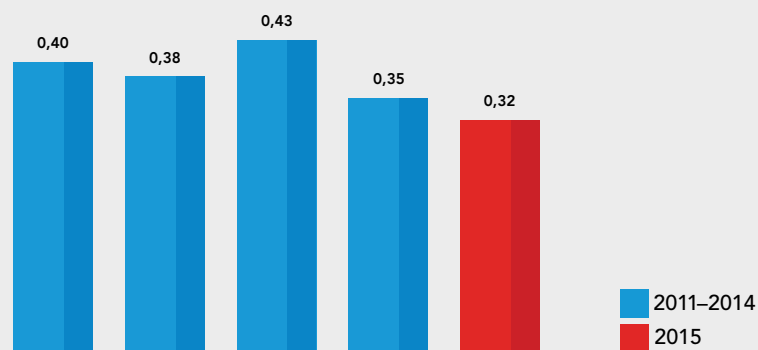


0,32

TOTALE EN 2015

Intensité de la consommation d'eau

(m³ par tonne de minerai traité)

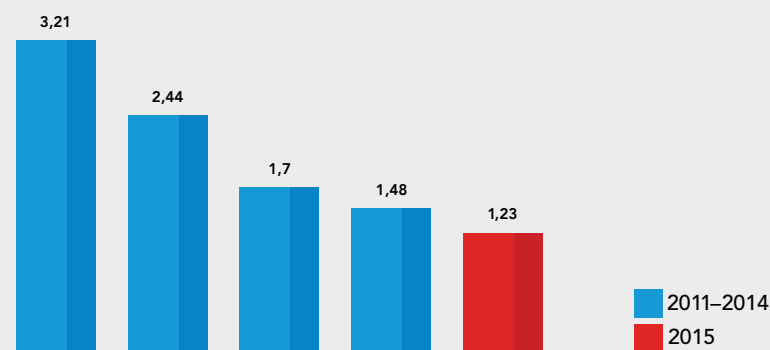


1,23

TOTALE EN 2015

Taux de fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée

(par 200 000 heures-personnes travaillées)



REVENU NET D'AGNICO EAGLE

24,6 \$ MILLION

5^{IÈME}

ANNÉE CONSÉCUTIVE
DE PRODUCTION D'OR
ANNUELLE RECORD



EN 2015 AGNICO EAGLE A PAYÉ

283 \$ MILLION

EN TAXES,
REDEVANCES
ET AUTRES FRAIS



EN 2015 AGNICO EAGLE A PAYÉ

323 \$ MILLION

EN RÉMUNÉRATION
GLOBALE À
SES EMPLOYÉS



EN 2015 AGNICO EAGLE A DÉPENSÉ

535 \$ MILLION

57 %

EN ACHAT
DE BIENS ET SERVICES

POURCENTAGE
D'ACHAT LOCAL



SANTÉ-SÉCURITÉ

POUR CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- **utiliser de solides principes d'ingénierie** dans la conception et l'exploitation de nos installations;
- **fournir à nos employés une formation appropriée**, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- **minimiser la création de conditions dangereuses** et mettre en place les contrôles nécessaires;
- **maintenir des programmes de santé** et d'hygiène industrielle;
- **fournir à nos employés les outils nécessaires** à l'accomplissement d'un travail sécuritaire et efficace;
- **maintenir un haut niveau de préparation en cas d'urgence** afin d'assurer une réponse efficace.

En 2015, nous n'avons eu aucun accident mortel, et notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et avec assignation modifiée s'est établi à 1,23, soit une réduction de 17 % par rapport à l'an dernier et une baisse substantielle par rapport à notre cible de 1,5.

C'est la sixième année consécutive que nous affichons une fréquence combinée d'accidents plus basse que l'année précédente. Ce résultat reflète un total de 92 accidents qui ont entraîné soit une perte de temps (33 accidents où les employés n'ont pu revenir au travail immédiatement), soit une assignation modifiée (59 accidents où les employés ont continué de travailler mais non dans leurs tâches habituelles). Alors que nous continuons de viser zéro accident, nous avons atteint 16 semaines en 2015 au cours desquelles aucun accident avec perte de temps ou avec assignation modifiée n'a été signalé dans l'ensemble de nos exploitations, comparativement à sept semaines en 2014.

Pendant l'année, nous avons offert une vaste formation en santé et sécurité à tous les superviseurs et à nos employés. Nous utilisons la « formule de supervision » et son principal outil – la

carte de travail – pour mobiliser tous les employés à adopter un leadership actif en sécurité en collaboration avec leurs superviseurs et leurs collègues. Cette formule encourage les employés à assurer leur propre sécurité et celles des gens qui travaillent avec eux. Elle favorise également les discussions de planification et les suivis de sécurité.

Dans le cadre de notre système de gestion minière responsable, nous avons élaboré des procédures critiques de sécurité qui comprenaient la sécurité des véhicules, le travail en espaces clos et le travail en hauteur. Ces procédures constituent une norme minimale que tous les sites d'Agnico Eagle doivent respecter, indépendamment de ce que les règlements locaux prescrivent. Chaque site a également établi un plan d'action pour gérer ses risques « élevés » et « très élevés », lesquels ont été identifiés lors de l'évaluation des risques comprise dans notre système de gestion minière responsable.

Durant l'année, des experts indépendants ont effectué un audit de nos principaux fournisseurs de vols nolisés afin de nous assurer que nous maintenons des standards de sécurité élevés dans le transport de nos employés.

AVOIR DES EMPLOYÉS BIEN PRÉPARÉS

Les activités minières peuvent présenter des risques élevés d'accidents. Nous voulons que nos équipes de sauvetage minier soient les meilleures possible : être les meilleures peut sauver des vies.

Toutes les mines possèdent une équipe de sauvetage solidement formée et prête à intervenir lorsque des accidents surviennent. Les équipes s'adonnent régulièrement à des exercices d'entraînement dans des situations fictives, et une fois par année, chaque région minière tient des compétitions de sauvetage minier.

En 2015, l'équipe de sauvetage minier de notre mine Goldex a remporté la première place du championnat provincial de sauvetage minier du Québec, et c'était la neuvième fois que l'une ou l'autre de nos mines du Québec s'approprièrent ce titre. L'équipe de sauvetage minier de Meadowbank a remporté le premier prix dans la catégorie Obstacles et désincarcération en surface au cours de la 58e Compétition annuelle de sauvetage minier de Yellowknife.

Performance 2015 : Santé-sécurité

TRAVAILLER DE FAÇON SÉCURITAIRE

L'Association minière du Québec a reconnu 23 superviseurs des mines LaRonde, Lapa et Goldex dont les équipes ont accumulé plus de 50 000 heures de travail sans accident indemnisable entre le 1er juillet 2014 et le 30 juin 2015. Huit de nos superviseurs dont les équipes ont accumulé de 100 000 à 250 000 heures de travail sans accident indemnisable pendant cette même période ont également été reconnus.

AGIR DE FAÇON RESPONSABLE

Afin d'extraire le minerai de façon responsable, il est essentiel de mettre en place les bons outils et instruments pour prévoir précisément les mouvements de terrain et se préparer à affronter les événements sismiques. En septembre, c'est exactement ce qu'a fait l'équipe géotechnique de la mine Meadowbank : elle a prévu un

glissement de la paroi rocheuse de 9 200 tonnes sur le mur de la fosse.

Le glissement de la paroi rocheuse a été prévu trois jours avant qu'il ne survienne grâce à la détection de mouvements submillimétriques visibles dans le système de surveillance radar de la mine. À mesure que les données s'ajoutaient, l'équipe géotechnique a pu fournir une évaluation sommaire du moment auquel le glissement se produirait, soit entre 16 h et 16 h 30. De fait, le glissement est survenu à 16 h 31, ce qui confirme que la mine comprend bien les mécanismes en jeu.

Le jour où le glissement était prévu, l'équipement et les travailleurs ont été transférés dans un rayon de sécurité plus large, et l'équipe géotechnique a pu filmer le glissement et y assister – une première pour Meadowbank et Agnico Eagle.



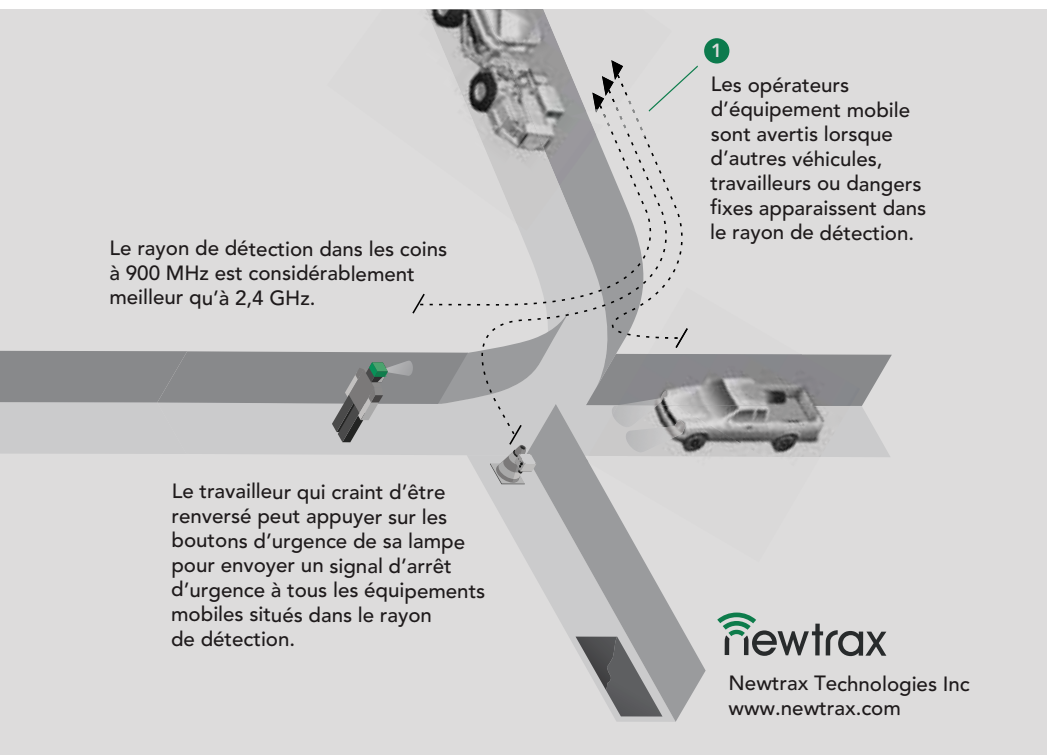
AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES PIÉTONS SOUS TERRE

Pour toute société minière, le but ultime en matière de sécurité consiste à offrir un milieu de travail exempt d'accidents. L'industrie a accompli de grands progrès dans l'amélioration de sa performance à cet égard, et ce, en évaluant les risques, en se mesurant, en formant les employés, en récompensant les réalisations et en adoptant les meilleures pratiques.

L'un des enjeux qui est toujours considéré comme un risque très élevé dans l'industrie minière en général y compris dans nos mines, est la possibilité que l'équipement mobile souterrain heurte des piétons. En 2015, notre mine Goldex a testé un nouveau système de surveillance de la sécurité souterraine – MineProx de Newtrax – afin de vérifier si ce système pouvait améliorer la détection des personnes qui travaillent dans les angles morts, aider les opérateurs à être davantage conscients de ce qui les entoure et contribuer à un milieu de travail plus sécuritaire.

« Nous avons décidé de tester ce système après avoir vu plusieurs situations où l'équipement mobile a failli heurter des piétons dans nos sites miniers, souligne Dany Cloutier, conseiller en Santé et Sécurité à la mine Goldex. Goldex a été mandatée pour mettre à l'essai ce système et partager ses résultats avec les autres mines d'Agnico Eagle afin de déterminer s'il s'agit d'une bonne solution pour traiter ce problème. »

MineProx est un système d'avertissement de proximité et anticollision conçu spécialement pour les mines souterraines en roche dure. Il utilise les radiofréquences (RF) pour détecter les personnes, les véhicules et les dangers sous terre à l'aide d'une unité d'affichage de tableau de bord et d'émetteur-récepteur de proximité de véhicules ainsi que de lampes de casque munies de passes RF qui émettent des signaux et de phares de danger fixes.



« Nous avons effectué une série de tests pour évaluer l'efficacité de MineProx, notamment par rapport à la détection de dangers fixes et des arrêts d'urgence, la détection des véhicules stationnés, la distance des signaux, les fausses alarmes et les avertissements de proximité, c'est-à-dire sa capacité à détecter les personnes qui travaillent dans les angles morts et dans les coins. »

Lorsqu'un opérateur reçoit un avertissement à l'avance de la présence d'un véhicule ou d'une personne, il peut ralentir ou stopper le véhicule au besoin. C'est à proprement parler un outil d'aide à la décision pour l'opérateur, car en aucune circonstance le système ne prendra le contrôle du véhicule. Un piéton qui craint d'être heurté peut aussi presser un bouton d'urgence sur sa lampe de casque pour envoyer un signal d'arrêt d'urgence à tous les opérateurs dans le secteur. Ce signal peut aussi être utilisé en cas d'évacuation de la mine.

« Ces risques sont invariablement signalés comme risques élevés dans notre registre de risques et dans notre analyse routinière de sécurité. Nous avons déjà de la formation, des procédures, des processus et des règles pour éviter ces situations, mais nous avons décidé d'aller un peu plus loin et d'ajouter ce supplément, » précise Guillaume Lachapelle, directeur corporatif Santé-Sécurité et Sûreté chez Agnico Eagle. « De fait, nous devons nous assurer que le système détecte les gens et les véhicules dans différentes situations et configurations afin d'améliorer la sécurité des piétons sous terre.

Nous analysons les résultats des tests effectués jusqu'à maintenant, et nous prévoyons prendre une décision d'ici la fin de 2016 quant à la mise en œuvre du système au cours des prochaines années dans l'ensemble des mines d'Agnico Eagle », conclut Guillaume.



ENVIRONNEMENT

NOTRE OBJECTIF EST DE RÉDUIRE AU MINIMUM LES EFFETS DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT ET DE PRÉSERVER SA VIABILITÉ ET SA DIVERSITÉ. POUR Y PARVENIR, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- **réduire au minimum la production de déchets** et en assurer une disposition adéquate;
- **gérer les résidus**, stériles et morts-terrains de façon à assurer la protection de l'environnement;
- **adopter des mesures de conservation des ressources naturelles** comme l'énergie et l'eau;
- **adopter des mesures de réduction de nos émissions dans l'air, l'eau et le sol** et visant à minimiser notre empreinte environnementale;
- **adopter des mesures visant à réduire nos émissions** de gaz à effet de serre et à lutter contre les changements climatiques;
- **intégrer la conservation de la biodiversité** et les aspects relatifs à l'aménagement du territoire, à toutes les étapes de nos activités économiques et de production;
- **restaurer nos sites miniers afin d'en assurer la stabilité physique et chimique**, en consultation avec les communautés et dans les meilleurs délais.

Nous visons à limiter notre impact environnemental en utilisant les ressources naturelles de façon efficace, en prévenant ou limitant les émissions et en réduisant les rejets. Chacune de nos exploitations doit déterminer, analyser et gérer ses risques environnementaux et travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales, bâtissant par le fait même des bases solides de confiance et de collaboration.

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

En 2015, notre consommation d'électricité totale à partir du réseau s'est accrue de 10 %, passant de 819 gigawattheures (GWh) en 2014 à 901 GWh cette année. Cette hausse est principalement attribuable à une production accrue découlant de l'achèvement du projet d'expansion de l'usine de Kittila.

Notre production d'électricité totale a diminué de 6 %, passant de 157 GWh en 2014 à 148 GWh en 2015. La construction d'une ligne électrique jusqu'à la mine Creston Mascota a réduit le besoin de ne produire de l'électricité sur le site que lorsque le réseau électrique régional ne fonctionne pas. Par conséquent, Pinos Altos/Mascota a diminué sa production d'électricité de 2,6 GWh en 2014 à 0,36 GWh en 2015.

Dans l'ensemble, la consommation d'électricité totale provenant des réseaux extérieurs et de nos propres sites s'est accrue d'environ 7 %, passant de 976 GWh en 2014 à 1 049 GWh en 2015. Cette augmentation globale s'explique par une hausse de production et de mise en valeur à plusieurs mines.

La consommation totale de carburant diesel a augmenté, passant de 107,1 millions de litres en 2014 à 112,6 millions de litres en 2015.

De ce total, 69,2 millions de litres (61 %) ont été utilisés pour l'équipement minier, 41,1 millions de litres (37 %) l'ont été pour la production énergétique et 2,1 millions de litres (2 %) ont servi à de multiples fins.

Parmi les raisons expliquant cette hausse figure la consommation de carburant diesel pour l'équipement minier de la mine La India qui a totalisé 9,1 millions de litres, soit 2,4 millions de litres de plus que l'année précédente, car cette nouvelle mine cheminait vers son taux optimal d'exploitation. La mine Goldex a également accru sa consommation de carburant diesel de 800 000 litres en raison d'une demande plus soutenue de sa flotte d'équipement minier reliée à des taux de production plus élevés et à la mise en valeur du projet minier Deep.

Malgré cette augmentation globale, la consommation de diesel par tonne de minerai traité a baissé de 3 %, passant de 5,68 litres par tonne en 2014 à 5,53 litres en 2015, ce qui indique une meilleure efficacité qui pourrait découler d'une utilisation plus écoénergétique de nos équipements.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nous calculons les émissions de gaz à effet de serre (GES) directes et

indirectes sur une base mensuelle et les déclarons annuellement à l'organisme responsable du Carbon Disclosure Project, en nombre de tonnes de GES (équivalent CO₂) et en intensité, ce qui représente la quantité de tonnes de GES (équivalent CO₂) par tonne de minerai traité.

Notre production de gaz à effet de serre a été principalement influencée par la production minière accrue de Goldex et La India et par les projets d'expansion aux mines Kittila et La India.

En 2015, les émissions de GES directes d'Agnico Eagle ont été évaluées à 337 190 tonnes d'équivalent CO₂ pour toutes les sources – notamment le carburant utilisé pour générer l'électricité, le carburant pour les véhicules miniers, le gaz naturel pour le chauffage et les explosifs utilisés dans nos sautages dans les mines en exploitation –, par rapport à 317 349 tonnes d'équivalent CO₂ en 2014.

Les émissions de GES indirectes ont, pour leur part, totalisé environ 70 281 tonnes d'équivalent CO₂ en 2015, comparativement à 67 768 tonnes en 2014.

Les émissions de GES totales (directes et indirectes) se sont établies à 407 471 tonnes d'équivalent CO₂ en 2015, une hausse de 5,8 % par rapport au total de 385 117 tonnes en 2014.

Performance 2015 : Environnement

Malgré une hausse des émissions de GES totales, l'intensité moyenne des émissions de GES (tonnes d'équivalent CO₂ par tonne de minerai traité) pour l'ensemble de nos mines en exploitation a baissé de 2 %, passant de 0,0204 en 2014 à 0,0200 en 2015. Cette baisse provient d'une utilisation plus efficace de l'énergie ainsi que de l'utilisation d'une plus grande quantité d'énergie hydroélectrique. Meadowbank présente les valeurs d'intensité les plus élevées, étant donné qu'elle n'a pas le choix de générer sa propre énergie électrique à partir de carburant diesel. En Finlande et au Québec, l'énergie électrique provient principalement de l'hydroélectricité, ce qui génère des émissions de GES substantiellement plus faibles et, par conséquent, des valeurs d'intensité plus basses.

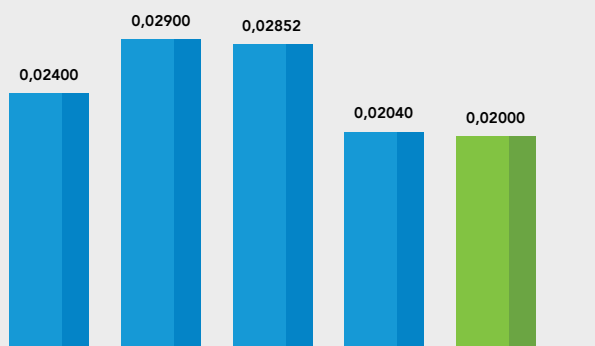
Intensité totale des émissions de GES

(tonnes d'équivalent CO₂ par tonne de minerai traité)

BAISSE DE

2%

PAR RAPPORT À 2014

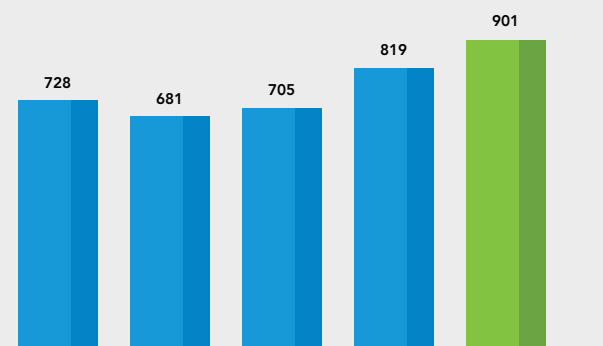


Électricité provenant du réseau électrique en 2015 par site

(GWh)

5.8%

D'AUGMENTATION
PAR RAPPORT À 2014



ASSURER LE FONCTIONNEMENT SÉCURITAIRE DE NOS PARCS À RÉSIDUS

L'industrie minière s'est engagée depuis de nombreuses années à améliorer le fonctionnement sécuritaire de ses installations et systèmes de gestion de résidus miniers. En 2014, un bris de digue dans un parc à résidus appartenant à une entreprise minière de la Colombie-Britannique nous a rappelé que notre industrie doit demeurer vigilante et doit continuellement s'assurer que tous les sites responsables de gérer les résidus miniers ont mis en place des contrôles appropriés.

À la demande du conseil d'administration d'Agnico Eagle, Michel Julien, notre vice-président de l'Environnement, a reçu le mandat d'effectuer un examen externe formel de nos installations de stockage de résidus miniers en 2015. Cinq de nos six installations de résidus miniers faisaient partie de ce processus d'examen externe. La sixième installation – celle de Meadowbank – fait l'objet d'une vérification externe menée par un comité technique sur une base annuelle.

« Nous traitons la question de la sécurité des parcs à résidus en priorité, étant donné que les récents événements au sujet de bris de digues dans les parcs à résidus ont eu des répercussions sur l'industrie toute entière. Nous devons nous efforcer de toujours améliorer leur conception et de les rendre plus solides et plus sécuritaires. Nous devons également revoir régulièrement nos pratiques de gestion afin de nous assurer que nous gérons et surveillons nos sites de la manière la plus sécuritaire et de démontrer que nous faisons tout en notre pouvoir pour protéger la sécurité publique et l'environnement.

L'examen externe d'Agnico Eagle a confirmé que nos installations fonctionnent de façon sécuritaire et responsable et que nous avons en place des protocoles et des systèmes appropriés pour gérer efficacement et atténuer les risques associés à la

gestion de nos installations de résidus miniers. Cet examen a également permis d'établir les secteurs où nous devons apporter des améliorations ou des clarifications techniques. Nous sommes en train d'analyser ces recommandations et d'élaborer des plans d'action.

En plus de cet examen externe, nous sommes déterminés à adopter une approche responsable en matière de gestion de nos installations de stockage de résidus miniers à toutes les étapes – depuis la mise en valeur de la mine jusqu'à sa fermeture en passant par son exploitation. Comme exemple de notre détermination, nous rencontrons nos consultants en conception technique au moins une fois par année pour passer en revue la performance de chacune des installations, et ce, afin de pouvoir traiter rapidement tout problème qui pourrait se présenter.

Pour la suite, nos priorités porteront sur l'amélioration continue de nos programmes de gestion et de surveillance de l'eau. Nous voulons assurer une surveillance adéquate de nos structures, en plus d'une collecte et d'une analyse rapide de nos données afin de pouvoir repérer les difficultés avant qu'elles ne deviennent des problèmes.

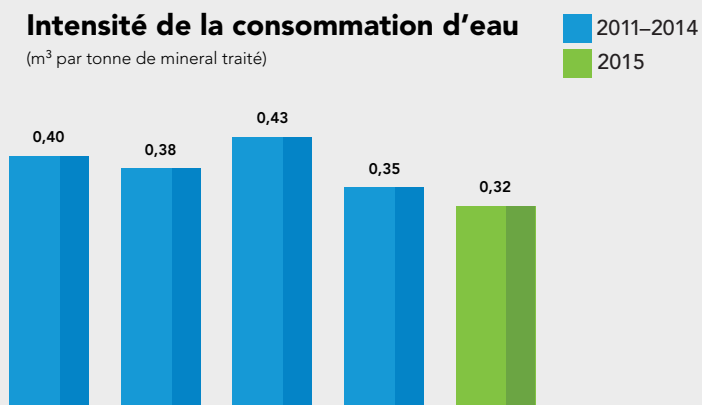
Pour nous, gérer les résidus miniers – au sens large – est un élément essentiel de notre entreprise. Il ne s'agit plus d'une préoccupation que nous pouvons remettre entre les mains d'une tierce partie. Nous devons être en mesure de cibler les difficultés avant qu'elles ne se transforment en problèmes, et nous devons avoir une vision et une stratégie claires quant à la façon de gérer nos résidus miniers dans les cinq à dix prochaines années si nous voulons conserver l'acceptabilité sociale de nos activités minières. »

Assurer une bonne gestion de la consommation d'eau et des rejets d'effluents

constitue une partie importante de nos programmes de gestion environnementale de nos exploitations minières

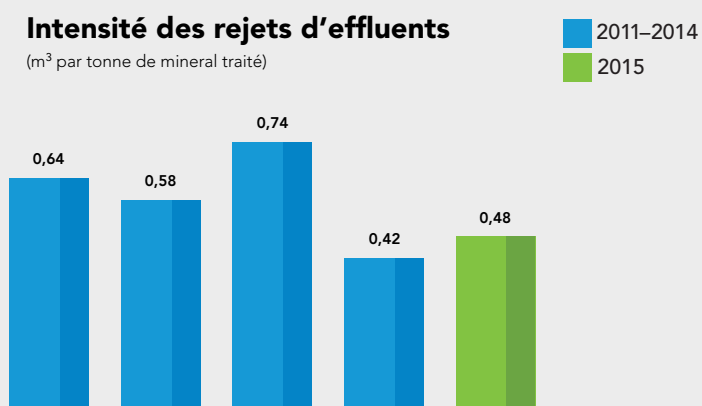
Intensité de la consommation d'eau

(m³ par tonne de minéral traité)



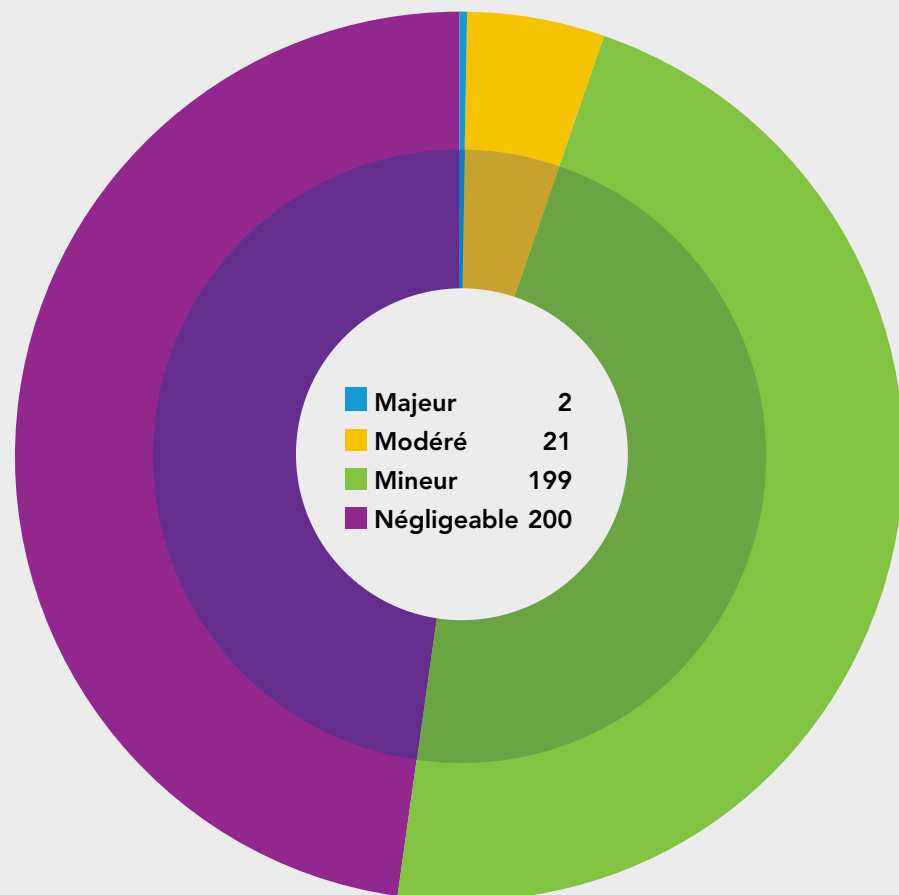
Intensité des rejets d'effluents

(m³ par tonne de minéral traité)



Incidents environnementaux signalés par catégorie

2015



GESTION DE L'EAU

La gestion adéquate de la consommation d'eau et des rejets d'effluents constitue une partie importante des programmes de gestion environnementale de nos exploitations minières. Notre stratégie en matière de gestion de l'eau commence par notre engagement à réduire notre intensité d'utilisation de l'eau fraîche en optimisant la réutilisation de l'eau dans nos processus. Les différentes sources d'eau fraîche comprennent l'eau de surface provenant des plans d'eau, l'eau souterraine et l'eau provenant des réseaux d'alimentation des villes.

En 2015, la consommation d'eau fraîche totale d'Agnico Eagle de toutes sources s'est établie à 6,563 millions de mètres cubes (Mm³), soit une légère hausse de 0,3 % par rapport à 6,541 Mm³ en 2014. Il est important de noter que le nombre de 6,113 Mm³ déclaré en 2014 a été corrigé par l'ajout des eaux de pluie dans les installations de lixiviation en tas de Pinos Altos et Creston Mascota qui avaient été omises par erreur.

Notre prélèvement et consommation d'eau fraîche de toutes sources

s'est établi à 0,32 m³ par tonne de minéral traité, comparativement à 0,35 m³ en 2014, ce qui représente une baisse de 8,5 % et démontre nos efforts d'amélioration continue alors que l'ensemble de nos exploitations entreprennent des initiatives visant à réduire leur consommation d'eau fraîche. Les résultats les plus impressionnants ont été atteints par Meadowbank, dont le programme de recyclage d'eau a permis de réduire l'utilisation d'eau fraîche de plus de 25 % entre 2014 et 2015.

Dans le cadre de notre stratégie de gestion de l'eau, nos exploitations veillent à minimiser la quantité d'eau de contact, c'est-à-dire l'eau externe qui s'introduit dans nos installations. Pour ce faire et dans toute la mesure du possible, nous plaçons nos installations dans les endroits les plus avantageux par rapport au bassin versant et détournons la plus grande quantité possible d'eau de ruissellement « propre » ou pluvial (fonte des neiges et pluie) de nos zones de travail. Quant à l'eau qui requiert un traitement – en général, l'eau de mine et l'eau de

procédés –, nous gérons ces différentes sources de façon séparée. Nous captons l'eau de ruissellement pluvial provenant des surfaces touchées par les activités minières, surveillons sa qualité et la rejetons ou la traitons au besoin afin de protéger le milieu aquatique environnant.

REJETS D'EFFLUENTS

En 2015, le volume total des effluents rejetés dans l'environnement par l'ensemble de nos exploitations minières s'est accru, passant de 7,9 Mm³ en 2014 à environ 9,8 Mm³, ce qui correspond à une hausse de 24 %. En plus des niveaux de précipitations plus élevés en 2015, une part importante de l'augmentation est attribuable au projet d'expansion de la fosse Vault à Meadowbank qui a nécessité un dénoyage supplémentaire. Par ailleurs, la mine Kittila a atteint un taux de rejets d'effluents plus élevé, et ce, pour diverses raisons, notamment une hausse de la production, un rejet supplémentaire afin de réduire le volume d'eau dans le système et faciliter ainsi le colmatage de la fuite au parc à résidus NP3 ainsi qu'un

dénoyage accru de la mine souterraine en raison de son expansion.

L'intensité des rejets d'effluents a augmenté de 14 % en 2015 par rapport à 2014, passant de 0,42 m³ par tonne de minéral traité en 2014 à 0,48 m³ en 2015.

Les mines LaRonde, Goldex et Pinos Altos rejettent leurs effluents dans de petits cours d'eau de drainage qui ne sont pas classés comme étant écologiquement fragiles, ne figurent pas sur la liste des cours d'eau protégés et n'accueillent pas d'espèces protégées (en voie d'extinction ou menacées). Les mines Lapa et Kittila rejettent leurs effluents dans des zones humides dont aucune n'est considérée comme écologiquement fragile ni ne figure sur la liste des zones humides protégées. Quant à la mine Meadowbank, ses rejets s'effectuent dans un lac relativement grand qui n'est pas classé comme étant écologiquement fragile, ne figure pas sur la liste des cours d'eau protégés et n'accueille pas d'espèces protégées.

Toutes nos exploitations doivent respecter des exigences réglementaires



CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nos exploitations mexicaines ont mené de vastes travaux de reboisement dans les quartiers La Haciendita et La Mesa, situés près de la mine Creston Mascota, suite à un incendie de forêt important qui a eu lieu pendant la dernière saison sèche. Plus de 6 500 arbres ont été plantés jusqu'à ce jour en vue d'aider la région à se remettre de cet incendie de forêt dévastateur. La mine Pinos Altos dispose d'une pépinière de plants d'arbres sur le site, et chaque année, elle récolte plus de 100 000 semis pour répondre à la demande dans le cadre de son programme de restauration progressive.

rigoureuses en ce qui a trait au point de rejets des effluents. Ces exigences sont établies en fonction de la capacité des cours d'eau de recevoir ces effluents sans entraîner de dommages significatifs. De plus, nos exploitations mettent régulièrement en application des programmes de surveillance environnementale pour ces cours d'eau en amont et en aval afin de vérifier l'incidence écologique de leurs rejets d'effluents. En nous fondant sur toutes ces mesures, nous avons confiance que nos effluents n'affectent pas de façon significative nos milieux récepteurs.

INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX

Nous croyons que dans chaque incident environnemental, il y a des leçons à tirer, sans égard à la gravité de l'incident. À cette fin, nous enregistrons tous les incidents environnementaux dans notre base de données Intalex, et selon leurs conséquences possibles, nous menons aussi des enquêtes et mettons des plans d'action en oeuvre pour éviter leur récurrence.

En 2015, nous avons déclaré 422 incidents environnementaux, comparativement à 203 en 2014 et 223 en 2013. Cette hausse est principalement attribuable au fait que nous mettons davantage l'accent sur l'importance de signaler les incidents. Les déversements représentent la grande majorité des

incidents environnementaux qui se produisent à nos exploitations. Sur le nombre d'incidents enregistrés, 410 étaient des déversements.

Deux incidents de catégorie 3 sont survenus au cours de l'exercice :

- Le 13 août, deux vaches, qui ont accédé par inadvertance à l'aire de lixiviation en tas, sont mortes après avoir ingéré de l'eau contenant du cyanure. Après cet incident, un plan a été mis en oeuvre afin d'ériger une clôture additionnelle autour de l'aire de lixiviation.
- En septembre, une exfiltration d'eau provenant du pied de la digue NP3 a été observée à notre mine Kittila. Cette décharge non-contrôlée s'est poursuivie sur une période de 36 heures avant d'être complètement captée et repompée dans le bassin de rétention pour y être entreposée ou utilisée comme eau de procédé. La qualité des eaux déversées durant cet incident répondait à toutes les exigences de qualité d'eau à notre effluent final dictées par nos permis.



Pour plus d'information sur notre performance en matière d'environnement, veuillez consulter la section Développement durable du site web d'Agnico Eagle.



Photo : Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec

ÉTABLIR UN PARTENARIAT POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Agnico Eagle et Canadian Malartic ont établi un partenariat avec le gouvernement du Québec pour protéger et sauvegarder la population de caribous des bois qui vit dans la région de Val-d'Or, au Québec.

Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec est le principal partenaire dans cette initiative mise sur pied pour sauvegarder les caribous des bois de Val-d'Or. L'objectif consiste à s'assurer que les femelles ne sont pas vulnérables à la prédation lorsqu'elles mettent bas, de même qu'à contribuer à protéger les faons et accroître leur taux de survie. Pour ce faire, les femelles gestantes sont capturées et transportées dans un enclos faisant partie d'une réserve de biodiversité locale, et elles peuvent ainsi mettre bas sans être exposées aux prédateurs comme les loups. Les faons et les mères sont par la suite réintroduits dans leur habitat naturel environ deux mois après la mise bas.

Depuis 2014, cinq faons ont été réintroduits dans leur habitat naturel avec leur mère dans l'espoir que la population locale atteigne au moins 20 caribous. L'objectif à long terme consiste à bâtir un troupeau de 50 caribous. Le ministère apporte sa contribution principalement en fournissant son expertise et les ressources humaines, et Agnico Eagle a offert jusqu'à présent des contributions financières de 20 000 \$ par année pour protéger et accroître le troupeau de caribous des bois de Val-d'Or. La mine Canadian Malartic a également versé 30 000 \$ de plus en 2015.



NOS EMPLOYÉS

NOTRE OBJECTIF, FONDÉ SUR LE RESPECT MUTUEL, L'ÉQUITÉ ET L'INTÉGRITÉ, EST DE MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE. POUR Y PARVENIR, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- **veiller à ce qu'aucune pratique discriminatoire** ne soit tolérée en milieu de travail;
- **offrir aux employés un mécanisme de règlement des griefs équitable** et non discriminatoire;
- **valoriser la diversité et traiter tous les employés et entrepreneurs de façon équitable** et leur offrir une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans biais;
- **embaucher et promouvoir les employés** selon leur mérite;
- **fournir une rémunération juste** et compétitive;
- **maintenir un milieu de travail** exempt de drogue et d'alcool;
- **préserver la confidentialité** des informations personnelles et privées de nos employés;
- **reconnaître le droit des employés** à la liberté d'association;
- **fournir aux employés des possibilités de formation** et de perfectionnement appropriées;
- **consulter, informer nos employés** et leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

Agnico Eagle se distingue particulièrement de ses pairs par sa détermination à offrir du perfectionnement à ses employés et à investir dans leur développement. Nous savons que notre capacité à exécuter notre stratégie d'entreprise dépend en grande partie de notre capacité à embaucher les meilleurs employés et à les motiver pour qu'ils atteignent leur plein potentiel. Nos employés forment l'assise sur laquelle notre avenir sera bâti.

MOBILISER NOS EMPLOYÉS

Nous avons pour but d'embaucher les meilleurs employés et de les motiver de façon à ce qu'ils atteignent leur plein potentiel. Nous savons que travailler avec des employés fortement mobilisés permet d'atteindre de meilleurs résultats – c'est la raison pour laquelle l'un des trois piliers de notre stratégie d'entreprise porte précisément sur le perfectionnement de nos employés et notre détermination à investir dans leur développement.

Nous évaluons activement le niveau de mobilisation de nos employés dans chacune de nos régions d'accueil, et nous prenons des mesures précises pour appuyer et améliorer nos résultats en matière de mobilisation. Au Mexique, par exemple, nous avons mis en œuvre un programme d'encadrement afin de renforcer les capacités de notre équipe à s'engager auprès de nos parties prenantes internes, et nous avons vu une hausse progressive dans les cotes de mobilisation au cours des cinq dernières années.

Nous diminuons l'embauche d'entrepreneurs et de consultants, dans la mesure du possible, en offrant les postes vacants et les postes nouveaux à nos propres employés

qualifiés et talentueux. À Lapa, par exemple, alors que nous préparons la fermeture de la mine vers la fin de 2016, nous avons géré notre plan d'effectifs de manière à réaffecter nos employés dans d'autres mines et à maintenir ainsi leur embauche dans l'entreprise. Le processus de réaffectation a commencé en 2015 et se poursuivra jusqu'en 2016, à mesure que les activités de l'exploitation diminueront.

Par ailleurs, à la mine Goldex, nous avons amorcé la mise en œuvre de la norme « Entreprise en santé », et nous offrons maintenant des activités portant sur la santé, notamment un séminaire sur la gestion du stress.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Nous voulons nous assurer que nos employés possèdent les outils et les compétences dont ils ont besoin pour exécuter leur travail de façon efficace et sécuritaire et réaliser leur plein potentiel. Nous offrons à nos employés une formation qui accroît les perspectives de carrière et de perfectionnement personnel, et nous priorisons particulièrement la formation sur la santé et la sécurité afin d'assurer le respect des normes de santé et de sécurité au travail d'Agnico Eagle.

Nos employés du secteur de l'Exploration, par exemple, reçoivent régulièrement une formation sur les premiers soins afin qu'ils puissent intervenir adéquatement dans l'éventualité d'un accident sur le terrain.

À notre mine Meadowbank, la formation constitue un défi particulier du fait que la mine fonctionne avec un service de navette aérienne et que nos employés ne sont sur place que 50 % du temps. C'est pour cette raison qu'une plateforme d'apprentissage en ligne a été élaborée, car nous voulions permettre au personnel de recevoir de la formation même lorsqu'il n'est pas présent sur le site. Auparavant, les employés devaient suivre deux jours de formation sur place en lien avec leur poste, mais aujourd'hui, après avoir suivi trois heures de formation à la maison, ils sont prêts à se présenter à leur poste de travail et à effectuer leur quart de travail de façon sécuritaire et productive. En plus de réduire le temps que les employés doivent passer loin de leur lieu de travail, ce changement d'approche a déjà permis d'économiser plus de deux millions de dollars par année.

Performance 2015 : Nos employés

MAXIMISATION DE L'EMPLOI LOCAL

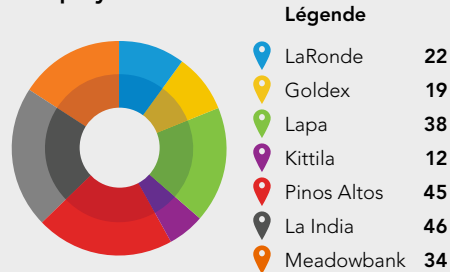
Nous avons pour objectif d'embaucher la totalité de notre personnel, y compris nos équipes de direction, au sein même de la population des régions où nous menons nos activités.

À Pinos Altos, par exemple, tout notre personnel provient du Mexique. La majeure partie des employés sont originaires du nord du Mexique : 74 % à Pinos Altos et 55 % à La India ont été recrutés dans les États de Chihuahua, de Sonora et de Sinaloa – dont un grand nombre d'employés proviennent directement des communautés situées dans un rayon de 10 kilomètres autour de la mine.

Dans le Nord canadien, nous priorisons la création d'emplois et de carrières durables dans l'industrie minière pour la population inuite. Nous avons élaboré des programmes de préparation à l'emploi pour les nouveaux employés ainsi que des programmes de plan de carrière pour notre personnel inuit – un facteur clé dans le volet Formation de notre Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits au projet Meliadine. Environ 35 % de la main-d'œuvre de notre mine Meadowbank provient de la région de Kivalliq, au Nunavut.

Nous avons pour objectif global d'atteindre un taux de participation de 50 % pour notre main-d'œuvre inuite dans l'ensemble de nos exploitations au Nunavut.

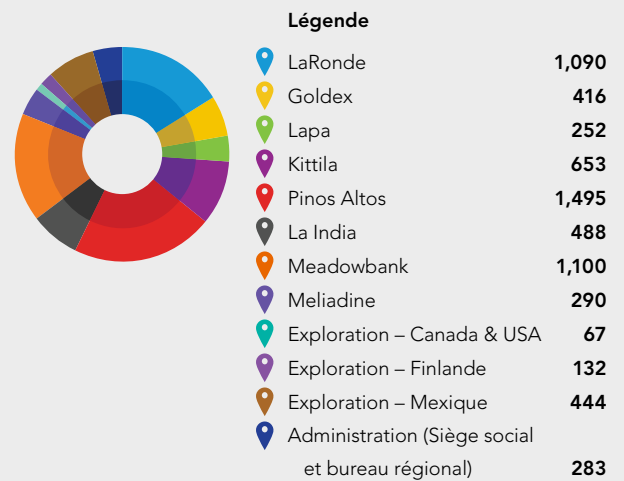
Nombre moyen d'heures de formation par employé



31

NOMBRE MOYEN D'HEURES PAR EMPLOYÉ EN 2015

Main-d'œuvre totale par région



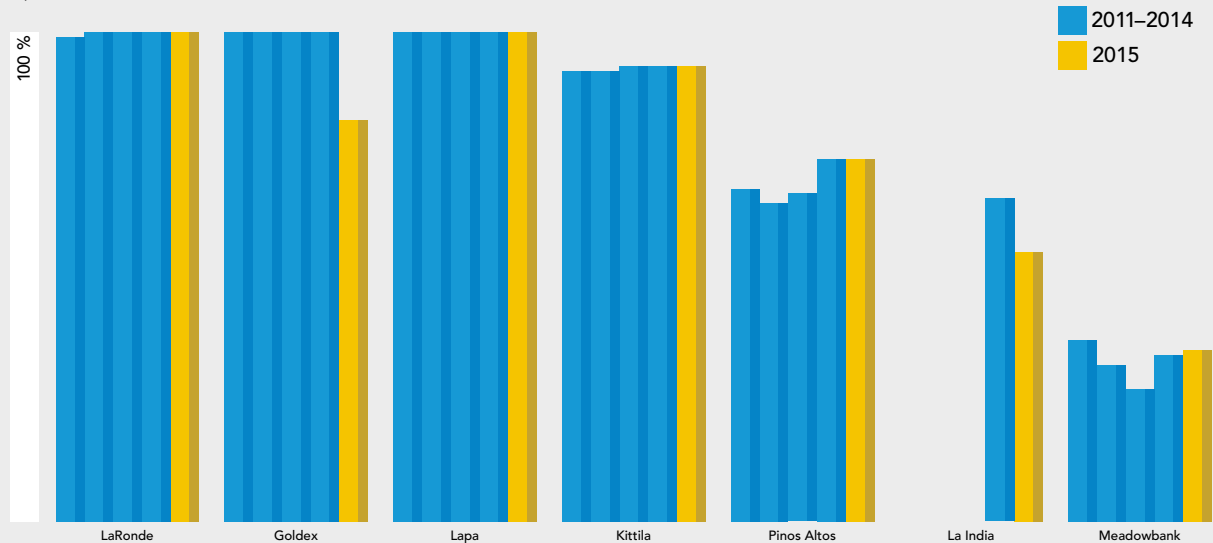
6 710*

2015 TOTAL

*Excluant Canadian Malartic

2015 Main-d'œuvre recrutée dans les communautés locales

(percent)



VALEURS ET ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS



Prix + Certifications

Le prix Paul Penna

Tous les ans, le prix Paul Penna est remis à des employés d'Agnico Eagle qui incarnent le mieux la philosophie de son fondateur. Par son engagement communautaire, son dévouement et son travail assidu, Paul Penna a laissé une trace indélébile dans les collectivités où il a vécu, et il a aidé à améliorer la vie de nombreuses personnes. Le prix a été créé pour que ses valeurs continuent de jouer un rôle important dans l'identité d'Agnico Eagle à titre d'entreprise et pour que son héritage se perpétue au moyen d'initiatives positives mises en œuvre par ses employés.

Le prix Paul Penna de 2015 a été remis à Anival Lopez, chef des Ressources humaines à notre mine Creston Mascota, au Mexique. Anival a été honoré pour son travail auprès des jeunes et des aînés de la région, et en particulier, pour ses efforts à mettre sur pied une école préparatoire, nommée « Collège Octavio Paz, Association civile », dans le but d'offrir aux adolescents de Chihuahua la possibilité de poursuivre leurs études à un niveau supérieur. L'école a déjà transformé la vie de plus de 300 jeunes et leur a permis d'être mieux préparés pour affronter l'avenir.

Agnico Eagle a remis au nom d'Anival un don de 10 000 \$ CA à l'initiative communautaire de son choix. L'entreprise a également remis 2 500 \$ CA au nom des quatre autres personnes qui ont été nommées pour le prix Paul Penna à l'initiative communautaire ou l'œuvre de bienfaisance de leur choix dans chacune des régions d'accueil.



Le président du conseil d'administration d'Agnico Eagle, James Nasso (à droite), remet le prix Paul Penna à Anival Lopez (à gauche) en reconnaissance de son esprit de bienveillance et de dévouement dans la prestation de perspectives d'études aux jeunes de Chihuahua.



POUR QUE ÇA MARCHE

L'industrie minière joue un rôle de premier plan dans l'ouverture des régions éloignées au développement socioéconomique. Les exploitations minières génèrent de vastes retombées dans ces régions, sous forme d'emplois, de salaires, de formation ainsi que d'infrastructures locales souvent fort nécessaires.

Toutefois, elles peuvent aussi donner lieu à des difficultés d'ordre personnel. Les employés doivent habituellement faire la navette par avion pour aller travailler dans ces régions éloignées, souvent par quarts de 12 heures pendant 14 jours consécutifs. Pour la plupart des Inuits du Nunavut, cet horaire de travail s'avère particulièrement déstabilisant et stressant pour la vie de famille, ce qui engendre des taux de roulement de personnel et d'absentéisme élevés.

En 2015, Meadowbank a finalisé le déploiement d'un programme pilote – **Making it Work (Pour que ça marche)** – de concert avec la Société de formation minière du Kivalliq (SFMK) dans le but d'aider les couples inuits à faire face aux répercussions sur la famille qu'entraîne le fait de travailler dans une mine à accès aérien. Krystal Mayrand, notre chef des Ressources humaines au Nunavut, ainsi que son collègue Patrick Roy, superviseur général de la Formation au Nunavut, nous font part de quelques leçons apprises et des commentaires qu'ils ont recueillis sur le programme jusqu'à maintenant.

« Au cours des années, nous avons investi des ressources substantielles dans le perfectionnement des compétences de nos employés. Malgré tous nos efforts, nous avons quand même remarqué un grand roulement de personnel et beaucoup d'absentéisme chez nos employés inuits à Meadowbank », explique Krystal.

La SFMK a rencontré les conjoint(e)s de nos employés (ce sont surtout des épouses plus que des époux) afin de mieux comprendre les défis que pose ce mode de vie pour leur famille.

Parmi les défis dont ils ont discuté figuraient ceux-ci :

- élever les enfants seule pendant deux semaines lorsque le conjoint est au travail;
- devoir s'ajuster chaque fois que le conjoint part travailler ou revient du travail;
- s'inquiéter du conjoint qui est parti et affronter les « rumeurs » qui circulent au sujet du site minier;

- décider qui gère l'argent de la famille et sur quoi le dépenser;
- gérer la pression ressentie par le travailleur sur le site, sachant que sa conjointe est à la maison et doit se débrouiller pour affronter tous ces problèmes.

Le programme se donne sur place pendant cinq jours, et les ateliers sont facilités par des Inuits – des Aînés – dans la langue inuktitute. Les couples travaillent ensemble pour améliorer leur communication, apprendre comment gérer les situations difficiles et partager leurs objectifs familiaux et financiers.

« Nous avons offert trois programmes pilotes en 2015, et nous recevons encore des commentaires, précise Patrick; nous ajustons le contenu en conséquence et évaluons l'impact global sur les taux de roulement de personnel et d'absentéisme.

Les commentaires reçus jusqu'à maintenant sont très encourageants, et nous entendons dire, officieusement, que les familles vont mieux et se sentent capables de résoudre les problèmes qui se présenteront dans l'avenir », souligne Krystal. « Un autre avantage du programme réside dans la création d'une main-d'œuvre inuite plus engagée. Les gens qui ont participé au programme deviennent des ambassadeurs, tant pour le programme que pour Agnico Eagle. Ils comprennent l'investissement important que l'entreprise fait en eux, dans le Nord et dans la main-d'œuvre du Nord. C'est la preuve tangible de notre engagement envers la valeur 'famille' faisant partie des cinq piliers d'Agnico Eagle. »

En Finlande, nous avons participé à un projet mené en collaboration avec le Collège d'études professionnelles de la Laponie. Ce projet a été réalisé sous la supervision du Centre de développement économique, du transport et de l'environnement de la Laponie, où des femmes ont été spécialement formées pour pourvoir des postes habituellement occupés par des hommes.



La diversité chez Agnico Eagle

Notre conseil d'administration et notre haute direction estiment que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour assurer la croissance et la réussite de l'entreprise. En appui à cette approche, nous avons incorporé un énoncé clair sur la valeur de la diversité dans notre politique de développement durable.

Créer un milieu inclusif où la diversité en matière de perspective, d'expérience, de culture, de sexe, d'âge et de compétence peut être mise en valeur à tous les niveaux de l'organisation revêt une très grande importance. Agnico Eagle croit qu'une de ses forces réside dans sa capacité à tirer parti de la diversité de ses employés pour favoriser l'innovation et s'adapter rapidement aux changements soutenus dans le marché mondial et l'industrie minière aurifère. Dans cette optique, la haute direction a déterminé qu'un nombre plus élevé de femmes dans des postes de leadership au sein de l'entreprise constituait une priorité à atteindre, et ce, en préparant et en soutenant les femmes dans des postes de leadership plutôt qu'en imposant des quotas.

En 2015, nous avons participé à divers forums industriels sur le sujet des femmes dans le secteur minier et avons obtenu un meilleur éclairage sur les défis auxquels est confrontée l'industrie à cet égard et sur certaines des meilleures pratiques permettant de relever ces défis. Nous avons depuis établi un partenariat avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière relativement à un projet portant sur l'« Équité entre les sexes dans l'industrie minière », lequel permettra de cerner et d'atténuer les obstacles systémiques à la participation et à l'avancement des femmes au sein de l'industrie minière canadienne. Agnico Eagle a agi à titre de partenaire-conseil dans l'élaboration d'une boîte à outils et d'une formation qui serviront à évaluer et à traiter ces obstacles. Nous avons aussi institué un agent de changement en matière d'équité entre les sexes qui dirigera ce projet dans notre unité d'exploitation Nord. De plus, nous avons poursuivi nos efforts pour accroître le nombre de femmes dans nos effectifs, en particulier dans les postes techniques professionnels.

En 2015, les femmes représentaient 30 % des employés embauchés dans cette catégorie à l'échelle mondiale, comparativement à 19 % en 2014 et à 9 % en 2013. En Finlande, nous avons participé à un projet mené en collaboration avec le Collège d'études professionnelles de la Laponie. Ce projet a été réalisé sous la supervision du Centre de développement économique, du transport et de l'environnement de la Laponie, où des femmes ont été spécialement formées pour pourvoir des postes habituellement occupés par des hommes. Agnico Eagle a offert des possibilités de stages aux femmes inscrites au programme et a par la suite embauché quatre participantes pour travailler dans ses installations souterraines.

À court terme, nous appliquerons dans les autres parties de l'entreprise ce que nous avons appris dans le cadre du projet « Équité entre les sexes dans l'industrie minière ». Nous commencerons également à accroître la sensibilisation au sujet de la diversité et de l'équité entre les sexes, en particulier au niveau des cadres, et de ce que nous pouvons faire pour promouvoir à l'interne une expérience de travail plus inclusive pour tous et toutes.



CRÉER DES MODÈLES POUR LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Deux femmes chez Agnico Eagle ont marqué des jalons importants cette année : Louise Grondin a reçu un prix d'excellence pour l'ensemble de ses réalisations qui ont fait progresser les domaines minier et environnemental; et Carol Plummer a été nommée parmi les 100 femmes les plus inspirantes de l'industrie minière mondiale en 2015.

Louise Grondin, vice-présidente principale de l'Environnement, du Développement durable et des Ressources humaines, est la lauréate du Prix carrière Frederick W. Firlotte en reconnaissance de sa perspicacité, sa vision, son engagement et son influence dans les domaines minier et environnemental [au Québec]. Le prix lui a été décerné lors du 5^e Symposium sur l'environnement et les mines. Dans

la même année, Louise a également été reconnue à titre de « Femme d'influence » pour ses contributions substantielles dans les secteurs des matériaux, de la métallurgie et des mines au Canada, en plus d'avoir été nommée par l'organisme *Women in Mining Canada* parmi les 40 femmes les plus inspirantes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions de l'industrie.

Carol Plummer, vice-présidente de la Mise en valeur des projets à l'unité d'exploitation Sud, a été nommée parmi les 100 femmes les plus inspirantes de l'industrie minière mondiale en 2015 par l'organisme *Women in Mining*, dans le cadre d'une campagne lancée au Royaume-Uni en vue de souligner les contributions nombreuses et considérables des femmes dans le milieu minier et de promouvoir le secteur minier auprès des femmes comme choix de carrière dans toutes les professions.

Du fait d'avoir été sélectionnée, Carol se joint à un groupe de professionnelles hautement qualifiées et talentueuses, à qui appartient également notre collègue Louise Grondin, honorée en 2013. Carole est ingénieure des mines et sa carrière s'étend sur près de trente ans. Elle a travaillé comme journalier de mine, opératrice d'équipement, superviseuse, ingénieure et gestionnaire, et actuellement, elle dirige de nouveaux projets dans notre unité d'exploitation Sud.



NOS COMMUNAUTÉS

NOTRE OBJECTIF EST DE CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DURABLE DES COMMUNAUTÉS ASSOCIÉES À NOS ACTIVITÉS. POUR Y PARVENIR, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

- offrir un mécanisme de plaintes confidentiel pour signaler les comportements non éthiques, illégaux ou irresponsables;
- veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soient tolérés dans le milieu de travail;
- respecter les droits humains fondamentaux et les cultures, coutumes ou valeurs de tous ceux qui sont touchés par nos activités;
- favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux avec toutes nos communautés d'intérêt et veiller à ce que nos activités sur les terres privées et les terres autochtones se déroulent avec le consentement préalable, libre et éclairé des propriétaires;
- appuyer les communautés locales et leur viabilité avec des mesures telles que des programmes de développement, une politique d'achat local de biens et services et l'embauche de main-d'œuvre locale;
- veiller à ce que nos exploitations n'appuient, ne profitent ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits humains ou à des manquements au droit international humanitaire.

Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons aux communautés où nous exerçons nos activités afin de faire une différence dans leur vie quotidienne. Nous nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes en vue de générer la croissance et la prospérité et de permettre ainsi à toutes les parties prenantes de bénéficier de nos activités minières.

S'ENGAGER DANS NOS COMMUNAUTÉS

En 2015, nos exploitations ont chacune effectué un exercice de recensement de leurs parties prenantes en vue d'élaborer leur propre plan d'engagement communautaire. La mise en place de ce plan a pour but principal d'établir un dialogue respectueux avec les principales parties prenantes. Nous voulons que nos parties prenantes comprennent bien nos activités et nos priorités, mais nous voulons aussi connaître leurs préoccupations afin que nous puissions travailler ensemble vers un objectif commun d'acceptabilité sociale.

L'acceptabilité sociale constitue un objectif important pour tous nos nouveaux projets. Dès qu'il est possible de le faire dans l'étape de mise en valeur du projet, nous communiquons avec les parties prenantes pour évaluer les impacts du projet sur l'acceptabilité sociale et utiliser, par ordre de préférence, une approche permettant d'éviter, de réduire ou d'atténuer ces impacts. À cet effet, nos équipes d'exploration assignent toujours une personne responsable des relations communautaires, peu importe la taille du projet.

Au cours de l'année, nous avons mis en œuvre une politique d'engagement

auprès des Autochtones dans l'ensemble de nos exploitations canadiennes. Cette politique a pour but de définir les pratiques de consultation et les stratégies d'atténuation que nous utiliserons tout en nous engageant envers les groupes autochtones touchés par notre présence et nos activités minières.

Pendant l'année, chacune de nos exploitations a aussi instauré un mécanisme d'interaction avec la communauté et la plupart ont implanté un comité de liaison. L'établissement de ces mécanismes et comités fait désormais partie des normes de notre système de gestion minière responsable, et nous avons élaboré des lignes directrices pour soutenir les nouvelles exploitations dans la mise en œuvre de ces meilleures pratiques.

BÂTIR LA CONFIANCE ET MIEUX SE CONNAÎTRE

Meadowbank offre un programme de formation interculturelle unique à ses employés – un programme qui rassemble les gens et permet de partager des connaissances sur les trois cultures qui coexistent au site minier. Lors d'un atelier tenu récemment, Tommy Makkigak, un participant inuit de Rankin Inlet, a enseigné la façon traditionnelle de construire un igloo. Tommy travaille depuis peu dans le groupe Services de surface de la



mine et est l'une des rares personnes parmi nos employés inuits à avoir de l'expérience dans la construction des igloos – expérience qu'il met à profit lorsqu'il part à la chasse ou à la pêche sur la glace.

Les igloos ont joué un rôle important dans la culture et le mode de vie du peuple inuit. Autrefois nomades, les Inuits se déplaçaient en petites unités familiales et voyageaient en fonction des saisons pour trouver leur nourriture. Comme la neige est un excellent isolant, les igloos fournissaient à ces familles un endroit sécuritaire et chaud pour se reposer par mauvais temps.

Il a fallu deux jours pour construire l'immense igloo dans des conditions de froid extrême, soit moins 50 °C, et l'igloo est demeuré accessible à tous les employés jusqu'à ce que la neige fonde – un remarquable exemple réel et concret de la culture inuite.

Performance 2015 : Nos communautés

INCIDENTS RELATIFS À LA SÉCURITÉ ET AUX COMMUNAUTÉS

L'entreprise vérifie régulièrement ses protocoles de sécurité internes et est appelée à collaborer avec les autorités policières locales du Mexique qui ont la responsabilité de protéger le public et de faire respecter la loi dans les régions entourant ses installations. Un incident lié à la sécurité a nécessité l'intervention de la police municipale d'Ocampo à nos installations de Pinos Altos et Creston Mascota en septembre 2015. Les employés de la mine et de la production n'ont pas été touchés par cet incident, qui fait toujours l'objet d'une enquête menée par la police de Chihuahua.

En août, un petit groupe d'employés et de résidents ont organisé un barrage routier à l'entrée de la mine Pinos Altos. Après avoir discuté avec la direction de la mine, ils ont enlevé le barrage de manière pacifique. L'entreprise a réaffirmé son engagement de longue date à accorder la préférence d'embauche en priorité aux

candidats locaux qualifiés et a récemment modifié ses politiques de mutation interne afin d'accroître les possibilités de pourvoir des postes qualifiés par des candidats locaux grâce à la formation en cours d'emploi.

BÂTIR DES RELATIONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS

Nous avons une politique de portes ouvertes qui s'adresse autant à nos employés qu'aux communautés avoisinantes. En 2015, nous avons poursuivi notre tradition en organisant des Journées portes ouvertes aux sites de Goldex, Akasaba, Meadowbank et Kittila.

En septembre, plus de 150 personnes ont participé à la Journée portes ouvertes de Goldex pour en apprendre davantage sur les activités de la mine. Les participants – voisins, membres de la famille et parties prenantes – ont commencé par une visite sous terre pour revenir à la surface et visiter le concentrateur, les bureaux et l'infirmerie.

Les employés de Goldex (en surface) ont répondu aux questions et ont expliqué les différents aspects de l'exploitation minière, notamment la géologie, les méthodes d'extraction ainsi que la santé, la sécurité et le bien-être des employés. L'événement multimédia des portes ouvertes s'est avéré l'activité la plus populaire de la journée. Les visiteurs ont pu se faire prendre en photo en plein milieu des activités minières d'Agnico Eagle sans y être physiquement grâce à la magie de la technologie de photo avec écran vert. Ils ont également pu essayer une nouvelle technologie sous forme de « lunettes Google », lesquelles étaient paramétrées pour montrer des images à 360 degrés de la mine Goldex et donnaient l'impression d'être en train de marcher dans la mine.



RENFORCER LES CAPACITÉS LOCALES DE NOS COMMUNAUTÉS

Les entreprises minières mènent souvent leurs activités dans des régions éloignées, rurales et en développement qui présentent des taux de chômage élevés et disposent de peu d'infrastructures.

Dans ces circonstances, les relations communautaires s'effectuent à un niveau très local et portent sur les besoins les plus pressants – comme faire en sorte que les enfants fréquentent un établissement scolaire le plus longtemps possible.

L'objectif à long terme consiste à renforcer les capacités communautaires en appuyant diverses initiatives éducatives, sociales, sanitaires et économiques qui perdureront bien après la fermeture de nos mines. Selon Gildardo Montenegro, directeur des Services administratifs à La India, la clé des relations communautaires efficaces réside dans l'écoute attentive afin de

bien comprendre les besoins de chaque communauté.

« Chaque communauté est différente, et c'est pourquoi les programmes de relations communautaires doivent être distincts, en plus d'être dynamiques. Mais le dénominateur commun est la nécessité de bien écouter pour comprendre les priorités de chacune des communautés et la façon de travailler en collaboration pour concrétiser ces priorités, » souligne Gildardo.

« Au fil de ma carrière, j'ai compris que s'engager auprès des communautés signifie se concentrer sur ce que les communautés ont besoin plutôt que sur ce que votre entreprise a besoin.

Cela veut dire qu'il faut écouter leurs préoccupations afin de créer un vrai sens d'appartenance communautaire.

En 2015, nous avons officialisé le programme des relations communautaires de la mine La India. Nous avons communiqué avec les principaux dirigeants dans la communauté et nous nous sommes engagés à élaborer des stratégies qui prennent en compte les besoins locaux.

Ils nous ont dit que la priorité la plus importante était d'offrir une bonne éducation aux jeunes. Ils voulaient donner aux étudiants qui vivent loin de la « grande ville » la chance d'étudier dans des conditions décentes et de terminer

leurs études à des niveaux supérieurs. En collaboration avec les dirigeants locaux et les enseignants, nous avons mis en place une stratégie et un plan d'action pour pouvoir concrétiser cette priorité.

L'un de nos principaux projets comprenait la restauration d'une école à Matarachi. Nous avons mis au point un plan avec les autorités scolaires et les enseignants pour rénover l'école, installer de nouvelles lumières et un système d'énergie solaire et fournir de nouveaux ordinateurs dans les classes.

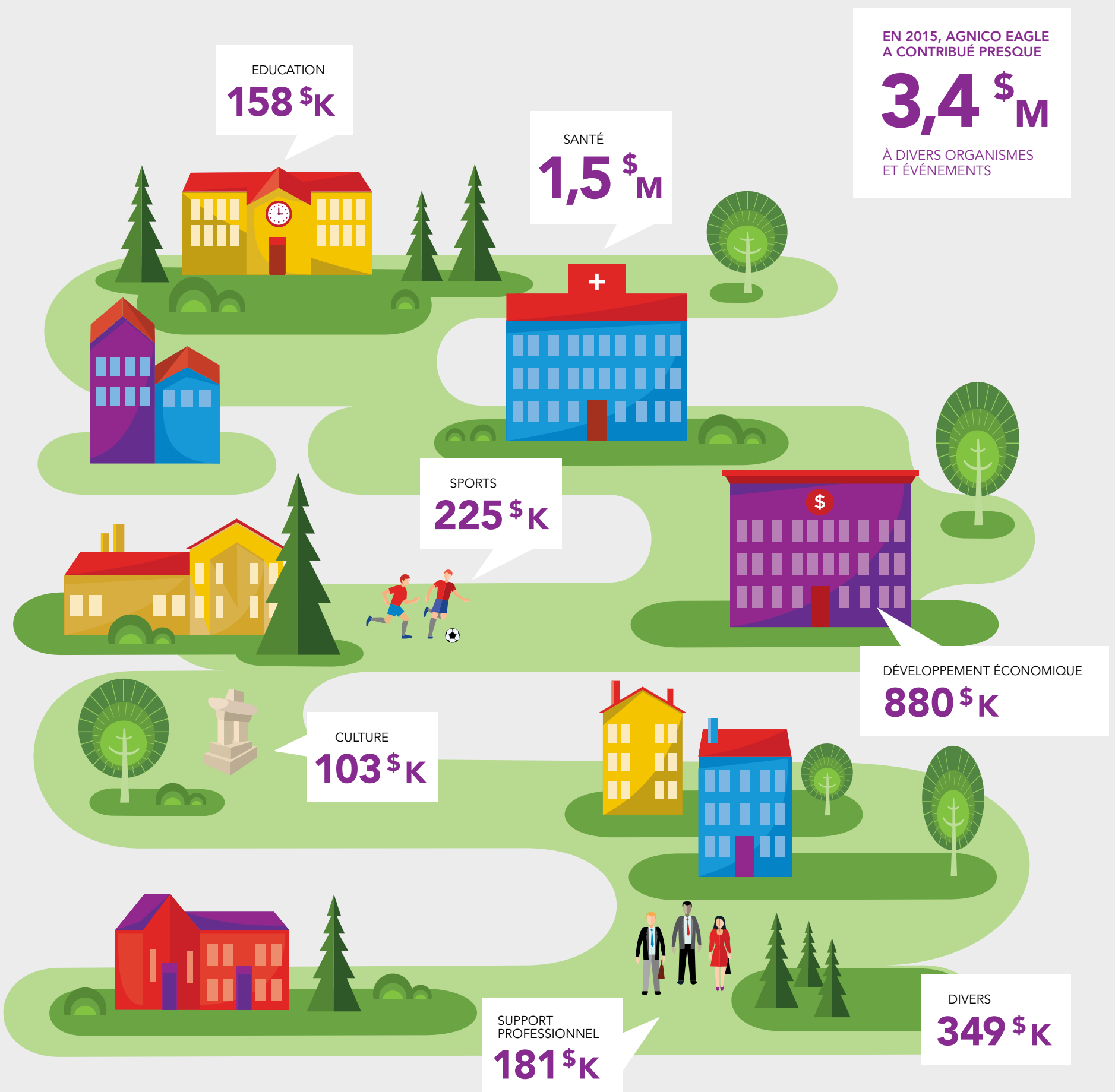
Quels résultats avons-nous obtenus ? Les enseignants nous disent que 50 % des étudiants qui pensaient quitter l'école ont décidé de rester ou de revenir. Cette approche a contribué à garder les familles unies et à éviter d'autres problèmes sociaux dans la communauté.

Nous avons aussi encouragé les étudiants à poursuivre leurs études à des niveaux supérieurs. En 2015, nous avons offert des bourses d'études et un soutien financier à neuf étudiants. Nous aidons les étudiants à s'engager et à se tenir occupés d'une autre façon en offrant des camps d'été et de sports, en les faisant participer à la remise en état du terrain de jeux et en établissant des programmes culturels, musicaux et de lecture.

Il est certain que nous voulons faire en sorte que les avantages découlant des activités minières se répercutent sur les communautés qui nous accueillent, mais il y a aussi des avantages qui se répercutent sur notre entreprise en renforçant les relations communautaires. Nous savons que les relations communautaires constituent une priorité pour Agnico Eagle, et je crois que c'est ce qui nous démarque comme entreprise et en fait une meilleure entreprise. »

Performance 2015 : Nos communautés

INVESTISSEMENTS COMMUNAUTAIRES À L'ÉCHELLE MONDIALE



INVESTIR DANS NOS COMMUNAUTÉS

Notre programme d'investissement communautaire a contribué à cibler diverses initiatives permettant à chacune de nos communautés d'accueil de tirer profit du développement économique de leur région, et ce, même après que nos activités minières cesseront. Nous avons pour but de maximiser, dans l'intérêt d'Agnico Eagle et de nos communautés d'accueil, le rendement de nos investissements dans des initiatives stratégiques en matière de santé, d'éducation et de renforcement des capacités. En 2015, nous avons investi près de 3,4 millions de dollars dans nos communautés. Depuis 2009, les investissements communautaires d'Agnico Eagle ont totalisé plus de 21 millions de dollars.

Nos exploitations contribuent au développement social et économique de nos communautés et pays d'accueil par l'intermédiaire des impôts versés directement aux gouvernements ainsi que par l'intermédiaire :

- des salaires et traitements versés à 6 710 employés et entrepreneurs à l'échelle mondiale;

- de la création d'emplois grâce à nos multiples exploitations et projets;
- des paiements versés aux fournisseurs de biens et de services;
- de la création d'emplois indirects et du développement des entreprises dans les communautés et les villes environnantes;
- de l'amélioration des infrastructures locales.



VALEUR ÉCONOMIQUE

Nous croyons que la meilleure façon dont nous pouvons contribuer au bien-être de nos communautés d'accueil consiste à créer des perspectives d'emploi à long terme et à favoriser le développement économique.

VALEUR ÉCONOMIQUE

En 2015, Agnico Eagle a versé plus de 323 millions de dollars en salaires et avantages sociaux pour l'ensemble de sa main-d'œuvre et a versé 283 millions de dollars en taxes, impôts, redevances et frais à tous les paliers de gouvernement (y compris les groupes autochtones). Nos mines ont déboursé plus de 535 millions de dollars en achats de biens et de services locaux.

CRÉATION D'EMPLOI ET RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

En 2015, Agnico Eagle a versé 323 millions de dollars en rémunération globale à ses employés. Par l'intermédiaire des salaires et des avantages sociaux, nous avons injecté quelque 255 millions de dollars dans l'économie du Canada, 30 millions de dollars dans celle de la Finlande et environ 38 millions de dollars dans celles des États de Chihuahua et de Sonora au Mexique.

Bien que nous ne mesurions pas l'impact économique direct et indirect des dépenses effectuées par les employés en achats de biens et de services locaux, ces dépenses constituent néanmoins un facteur important dans les contributions économiques globales d'Agnico Eagle réalisées auprès de nos communautés d'accueil.

TAXES, IMPÔTS ET REDEVANCES

En 2014, l'industrie minière canadienne a adopté la divulgation des paiements versés aux gouvernements à titre de meilleure pratique. Agnico Eagle appuie sans réserve cette initiative, laquelle répond directement à la demande croissante du public pour une transparence accrue. Nous continuerons d'accroître notre niveau de divulgation des paiements en taxes et impôts aux gouvernements afin de souligner notre contribution économique aux finances publiques. La *Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif*, sanctionnée le 16 décembre 2014 et entrée en vigueur le 1er juin 2015, a incorporé cette initiative dans les exigences réglementaires canadiennes.

En 2015, nous avons versé des paiements en taxes, impôts et redevances à tous les paliers de gouvernement (y compris les groupes autochtones) pour un total de 283 millions de dollars. Nous avons ainsi déboursé environ 129 millions de dollars en taxes, impôts et redevances au Québec, Canada (depuis 2010, nous avons versé 138 millions de dollars en redevances au Québec); 48 millions de dollars en taxes, impôts, redevances, frais et compensations financières au Nunavut, Canada (au gouvernement et aux organisations inuites qui représentent les bénéficiaires de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut); 26 millions de dollars en taxes, impôts et redevances à la Finlande; environ 61 millions de dollars en taxes, impôts et redevances au Mexique. Les contributions versées aux gouvernements représentent 8,4 % de nos produits d'exploitation bruts en 2015.

ACHATS LOCAUX

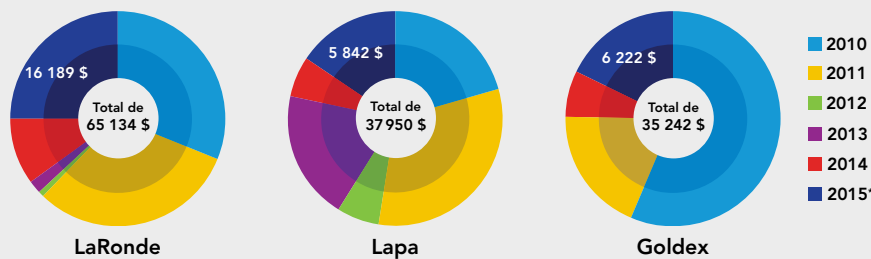
Agnico Eagle s'efforce, dans la mesure du possible, de s'approvisionner auprès de fournisseurs locaux afin de soutenir ses communautés d'accueil, de stimuler l'économie locale et de réduire l'incidence environnementale du transport des matières sur de longues distances jusqu'à ses exploitations. Toutefois, les fournisseurs locaux doivent se conformer aux mêmes critères que tout autre fournisseur éventuel pour être en mesure de faire affaire avec notre entreprise. En 2015, nos mines ont déboursé plus de 535 millions de dollars en achats de biens et de services locaux, ce qui représente 57 % de nos dépenses d'approvisionnement totales en 2015.

Performance 2015 : Valeur économique

138 \$
MILLIONS
EN REDEVANCES
VERSÉES AU
GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC
DEPUIS 2010

Redevances versées par mine depuis 2014 au Québec

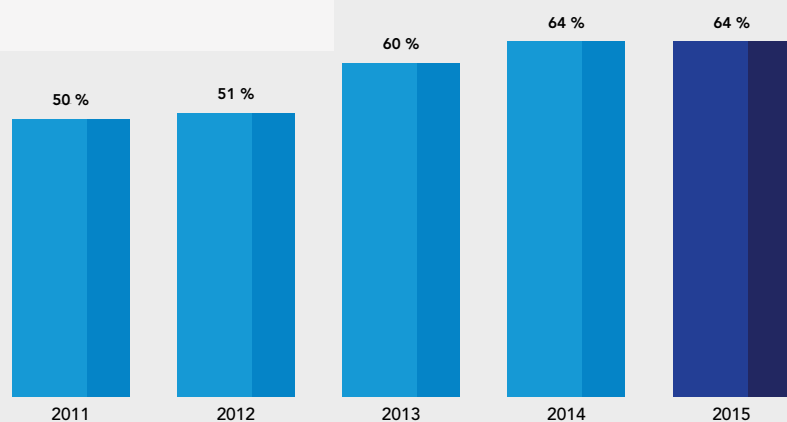
(milliers de dollars)



* Les redevances de 2015 versées au Québec sont une estimation, étant donné que les montants ne seront pas finalisés avant juin 2016.

535 \$
MILLIONS
EN ACHATS DE
BIENS ET DE SERVICES
LOCAUX EN 2015

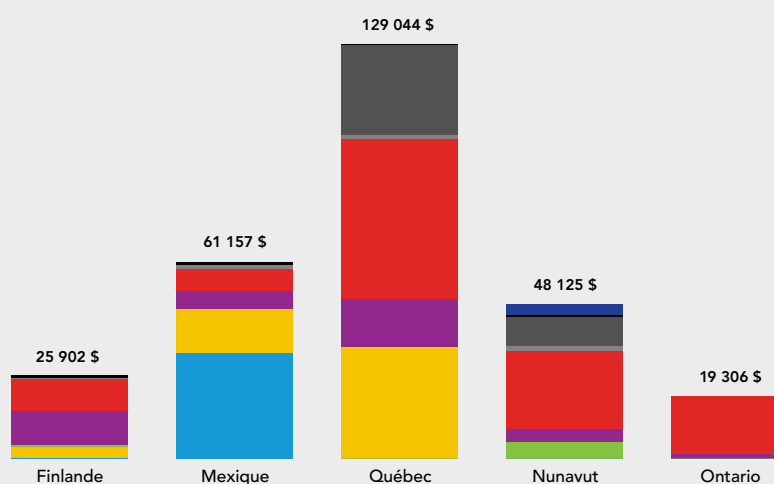
Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux



Palements versés au gouvernement on 2015

(milliers de dollars)

283 \$
MILLIONS EN PAIEMENTS



Légende

- Impôts se l'année en cours
- Redevances et impôts miniers payés au gouvernement
- Redevances payées au propriétaire des droits
- Impôts sur la masse salariale (payés par l'employeur)
- Impôts à la source (payés par l'employé)
- Taxes municipales
- Taxes de vente (non remboursables)
- Loyer (concessions et baux miniers)
- Autre

PROGRESSER EN FAVORISANT UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION

L'industrie minière a négocié diverses ententes sur les répercussions et les avantages avec les Premières nations – ententes qui portent généralement sur la protection de la culture autochtone et de l'environnement, sur le versement de compensations financières ainsi que sur la formation, l'emploi et les contrats avec les Autochtones. Toutefois, au fil des ans, il est devenu évident que pour bâtir un meilleur avenir pour les Premières nations, il est important de bâtir la confiance et de favoriser la transparence et la compréhension.

Larry Connell, directeur des Affaires réglementaires chez Agnico Eagle, a fait partie de l'équipe qui a mené avec succès les négociations avec l'Association inuite du Kivalliq dans le cadre de l'Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits (ERA) du projet aurifère Meliadine en 2015. Larry nous fait part de ses réflexions sur la nouvelle approche prise par les deux parties à la table des négociations.

« Cette entente présente un important progrès dans la façon de voir les choses pour nous tous. Elle reflète ce que les deux parties apportent à la table des négociations : Agnico apporte son expertise minière et les Inuits apportent les terres et les droits miniers. L'entente profitera aux deux parties, mais seulement si le projet Meliadine devient une mine et génère des revenus. Si le projet va de l'avant, il pourrait générer plus de 80 millions de dollars

en liquidités pour l'Association inuite du Kivalliq pendant la durée de vie de la mine.

L'entente définit également un processus formel pour établir un objectif annuel en matière d'emplois destinés aux Inuits, tout en reflétant les besoins d'embauche réels et les conditions du marché de la région. Nous avons comme objectif global d'atteindre un taux de participation de 50 % pour la main-d'œuvre inuite dans l'ensemble de nos installations au Nunavut. Pour concrétiser cet objectif, il faudra investir beaucoup d'efforts et de ressources – par exemple, un investissement de plus de six millions de dollars dans les programmes de formation et une détermination à éliminer les obstacles pour que les Inuits accèdent aux emplois et les conservent –, mais nous sommes prêts à relever le défi pour arriver à le réaliser.

Nous donnons aussi un coup de main aux entreprises locales qui veulent obtenir des contrats à Meliadine. Nous avons établi un programme de préférence de 15 points destinés aux entreprises locales en nous fondant, par exemple, sur la propriété inuite, la participation des Inuits aux bénéficiaires et le niveau de participation inuite dans la main-d'œuvre de l'entrepreneur.

Le succès que nous avons obtenu pour conclure ces négociations découle des connaissances que nous avons chèrement acquises dans le cadre de l'Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits de Meadowbank et durant les huit années de travail dans le Nord.

Nous avons appris que la transparence contribue à bâtir la confiance et qu'il vaut mieux mettre tout sur la table pendant les négociations. Cela signifie qu'il faut intégrer les Inuits plus concrètement dans notre entreprise et les sensibiliser à la dure réalité de l'exploitation minière dans le Nord. Dans le passé, ces ententes demeuraient secrètes, mais celle de Meliadine est accessible au public.

Notre équipe de négociation comprenait les cadres supérieurs de l'exploitation qui seront appelés à respecter les engagements pris dans l'entente. Cette présence permet de

bâtir des relations et la confiance, et nous espérons qu'elle débouchera sur des partenariats à long terme avec les Inuits. C'est important d'établir des relations au quotidien, car au bout du compte, elles porteront fruit.

Nous sommes fiers de voir que nos installations à Meadowbank ont déjà atteint un taux de participation de 35 % pour la main-d'œuvre inuite, ce qui génère des revenus salariaux de 20 millions de dollars pour les communautés représentés par l'Association inuite du Kivalliq. De plus, 40 % de nos achats locaux se font auprès d'entreprises inuites. L'entente de Meliadine constitue une autre avancée dans le partage des retombées du développement économique avec la région.

En réalisant nos objectifs de formation et d'emploi auprès des Inuits et en contribuant à éliminer les obstacles dans la participation des Inuits à la main-d'œuvre – que ce soit les compétences en anglais, la langue de travail au Nunavut, les enjeux en matière de soins d'enfants ou l'amélioration de la réussite scolaire au Nunavut –, nous aidons nos employés à se bâtir un bon avenir, pour eux et leur famille, tout en bâtissant des bases solides pour les Inuits du Nunavut. »

Gouvernance

Nos pratiques de gouvernance guident notre comportement et notre performance et contribuent à faire en sorte que nous agissions de manière responsable sur le plan éthique et respectons nos valeurs fondamentales.

Agnico Eagle a adopté un Code de conduite et d'éthique qui fournit à tous les administrateurs, dirigeants et employés un cadre déontologique pour exercer leurs activités et prendre des décisions conformément à l'éthique. Nous avons aussi adopté un code similaire pour les consultants et les entrepreneurs. Le Comité de vérification du conseil d'administration est chargé d'exercer un suivi sur le respect de ces codes. Nous avons également établi une ligne d'éthique sans frais afin de permettre le signalement anonyme de tout soupçon d'infraction au Code de conduite et d'éthique, comprenant sans s'y limiter la comptabilité, les contrôles comptables internes ou autre question de vérification, les manquements au code de conduite, les conflits éthiques ainsi que les enjeux liés à l'environnement, la santé et la sécurité. Chaque trimestre, un rapport faisant état du nombre de plaintes reçues depuis le rapport précédent est présenté au Comité de vérification.

De plus, nous avons adopté une Politique anticorruption, et nos activités sont vérifiées conformément au Standard relatif à l'exploitation aurifère sans conflit du *World Gold Council*.

Notre politique de développement durable a été mise à jour en 2013 afin d'incorporer nos engagements envers nos employés et nos communautés d'accueil ainsi que notre performance en santé- sécurité et environnement.

En avril 2015, nous avons adopté une politique d'engagement auprès des Autochtones du Canada. Dans cette politique, Agnico Eagle s'engage à établir un dialogue respectueux avec les groupes autochtones afin d'instituer des relations mutuellement avantageuses.

Responsabilité de la direction :

Notre programme de développement durable et nos valeurs sont intégrés au niveau des divisions, de la direction et du conseil d'administration. Un cadre dirigeant de l'entreprise a été assigné pour assurer un suivi direct sur la mise en oeuvre du programme, soit la vice-présidente principale de l'Environnement, du Développement durable et des Ressources humaines. Elle est aidée du vice-président de l'Environnement quant au suivi sur l'environnement, ainsi que du vice-président de la Santé, de la Sécurité et des Relations communautaires pour le suivi sur la santé, la sécurité et l'engagement communautaire.

Nous avons mis en place des processus pour assurer l'intégration des éléments du développement durable dans la gestion quotidienne de nos activités opérationnelles. Nos exploitations déterminent, priorisent, suivent, gèrent et atténuent les risques en matière de développement durable sur une base quotidienne. Les enjeux font l'objet de discussions lors de conférences téléphoniques organisées toutes les deux semaines entre tous les directeurs

de mine, et les faits saillants en matière de sécurité et d'environnement ainsi que les principales activités en matière d'engagement communautaire et de ressources humaines sont également abordés. Les problèmes et les solutions sont partagés, ce qui contribue à l'amélioration continue de notre performance. Les enjeux en matière de développement durable sont également incorporés dans un rapport d'exploitation remis à la direction tous les mois. Ces rapports comprennent les indicateurs de performance clés qui ont été établis pour la santé et la sécurité, la consommation de l'eau et de l'énergie ainsi que les émissions de gaz à effet de serre. Les réunions trimestrielles portant sur la revue de nos activités, auxquelles participent les directeurs des divisions et l'équipe de direction, permettent de présenter les enjeux en matière de développement durable et d'en discuter.

Ces réunions trimestrielles permettent aussi de couvrir l'évaluation des risques et les mesures d'atténuation connexes. Enfin, les enjeux en matière de développement durable sont présentés au Comité de santé, sécurité, environnement et développement durable du conseil d'administration à chaque réunion du conseil.

Diversité du conseil d'administration :

Notre conseil d'administration se compose de 12 administrateurs qui sont tous indépendants sauf un. Le conseil d'administration reconnaît que la diversité s'avère importante pour faire en sorte qu'il possède, dans l'ensemble, les qualités, les attributs, l'expérience et les compétences pour régir efficacement l'orientation stratégique et la gestion d'Agnico Eagle. Le conseil reconnaît et bénéficie des avantages

d'avoir un conseil d'administration diversifié et voit la diversité au sein du conseil comme un élément essentiel pour attirer des administrateurs et administratrices de haut calibre et maintenir un conseil de haut niveau. Il considère que la diversité couvre divers aspects, comme le sexe, l'âge, l'identité culturelle, l'origine ethnique, l'origine géographique et toute autre caractéristique liée à ses parties prenantes et aux communautés dans lesquelles Agnico Eagle exerce ses activités.

Le conseil ne fixe pas de pourcentages quant à des critères de sélection précis, car il estime que tous les facteurs doivent être pris en considération lorsque vient le temps d'évaluer et de déterminer les mérites d'un administrateur ou d'une administratrice et la composition d'un conseil de haut niveau. La proportion de femmes s'établit actuellement à 27 % parmi les administrateurs non dirigeants, et celle des Canadiens non résidents s'établit actuellement à 27 % parmi les administrateurs non dirigeants.

Comité consultatif des parties prenantes :

Nous avons mis sur pied un Comité consultatif des parties prenantes (CCPP) afin d'établir des liens stratégiques et d'ajouter un complément à nos activités d'engagement auprès de nos parties prenantes locales. Cette approche appuie également les efforts que nous déployons à l'échelle mondiale pour communiquer avec nos parties prenantes sur une base régulière et de façon concrète.



Des nouvelles d'Agnico Eagle



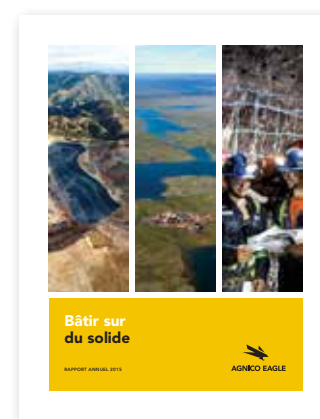
AGNICO EAGLE



ir.agnicoeagle.com/French/relations-avec-les-investisseurs



agnicoeagle.com/fr/Sustainability



Rapport annuel 2015



Confiance Respect Égalité Famille Responsabilité

LES CINQ PILIERS D'AGNICO EAGLE

Chez Agnico Eagle, nos efforts s'appuient sur cinq piliers : la confiance, le respect, l'égalité, la famille et la responsabilité. Ces piliers nous définissent et guident nos actions. Ils représentent un lien vital avec notre histoire, sont enracinés au coeur de notre culture et sont essentiels à notre réussite.



Ce rapport a été imprimé avec des encres végétales sur du papier Rolland Enviro 100 Satin certifié EcoLogo, Procédé sans chlore (PSC) et Forest Stewardship Council (FSC)®. Il est fabriqué au Canada à partir de 100 % de matières recyclées postconsommation provenant de l'Amérique du Nord.



Mines Agnico Eagle Limitée
145, King Street Est, bureau 400
Toronto, Ontario, Canada M5C 2Y7
agnicoeagle.com