



AGNICO EAGLE

RAPPORT SOMMAIRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016

Fiers
de notre
passé

Engagés
dans notre
avenir



À propos de ce document

Le Rapport de développement durable de 2016 marque la huitième 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 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 et a pour but de permettre à nos parties prenantes de mieux comprendre la façon dont l'entreprise gère 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) du 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 (VDMD) 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.



Sur la page couverture : Nous célébrons 60 ans d'excellence.

Au cours des derniers 60 ans, Agnico Eagle a subi une transformation remarquable, partant de nos débuts modestes de petit producteur d'argent pour devenir un des plus grands producteurs aurifères au monde avec des activités sur deux continents. Pour en apprendre davantage sur notre histoire, veuillez consulter le site web agnicoeagle.com/French/60e-anniversaire

Photo sur la page couverture : Fiers de notre passé – Des employés d'Agnico Eagle Limitée effectuent une coulée d'argent à la raffinerie de Cobalt, Ontario.

Engagés dans notre avenir – Des employés à la mine Pinos Altos d'Agnico Eagle dans l'état de Chihuahua au Mexique, cultivent de plants de pins pour les projets de reforestation.

Photo sur la dernière page : Ruth Ann Scott, Géologue
Projet Meliadine.

Nous recevons 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

Table des matières

À propos de ce rapport	2
Un message de notre vice-présidente principale	2
Agnico Eagle à travers le monde	3
Notre approche en développement durable	4
Sommaire de notre performance en 2016	5
Revue de la performance en 2016	
– Santé et sécurité	6
– Environnement	8
– Nos employés	10
– Nos communautés	14
– Valeur économique	17
Gouvernance	19



LOUISE GRONDIN

Vice-présidente principale, Environnement, Développement durable et Ressources humaines

Un message de notre vice-présidente principale

En 2017, Agnico Eagle célébrera un jalon important de son histoire, soit ses 60 ans d'existence. Nous sommes fiers de nos réalisations, depuis nos débuts modestes à Cobalt, en Ontario jusqu'à l'entité multimines et multinationale que nous sommes devenus. Au fil des ans, nous avons forgé une solide culture d'entreprise où tout le monde contribue à notre succès lorsque tout va bien et nous aide à passer à travers lorsque les temps sont plus difficiles. Cette culture sera un élément important de notre succès dans l'avenir et un ingrédient essentiel à notre croissance – le futur s'annonce palpitant pour Agnico Eagle.

Définir une culture d'entreprise demeure un défi, car cette culture prend racine dans le cœur des milliers d'hommes et de femmes qui se présentent au travail chaque jour pour saisir les opportunités et faire face aux défis auxquels nous sommes confrontés. En 2016, nous avons fait exactement cela. Nous avons traduit en mots la « façon de faire Agnico », en la présentant sous la forme de l'ABC du style de gestion d'Agnico Eagle – une gestion Ancrée dans nos valeurs (respect, famille, responsabilité, égalité et confiance), Basée sur la collaboration et, Claire et simple.

La « façon de faire Agnico » a une forte influence sur notre performance en matière de développement durable. Avec une culture de respect et de confiance, nos parties prenantes deviennent des partenaires avec qui nous voulons développer des relations à long terme. Notre objectif ambitieux est d'être le partenaire de choix, non seulement pour être accepté, mais désiré.

La valeur de la famille témoigne de notre haut niveau d'engagement envers nos employés et de notre ferme intention d'aider nos employés à atteindre leur plein potentiel en leur offrant des possibilités d'emploi et de développement à long terme.

Avec une culture de responsabilité, nous devons évaluer et contrôler nos risques pour la santé et la sécurité ainsi que les risques environnementaux et communautaires. Ici, notre objectif ambitieux est de zéro accident et zéro impact sur l'environnement autour de nos sites. Grâce à ses 60 ans d'expérience, et aux leçons apprises des audits internes et externes, nous progressons vers l'atteinte de ces objectifs.

La valeur de la famille témoigne de notre haut niveau d'engagement envers nos employés et de notre ferme intention d'aider nos employés à atteindre leur plein potentiel en leur offrant des possibilités d'emploi et de développement à long terme.

Alors que nous nous engageons dans notre prochaine phase de croissance, je crois que le développement durable jouera un rôle clé dans le succès d'Agnico Eagle. Il donne la priorité aux personnes, en leur fournissant un environnement de travail sain et sécuritaire. Il soutient les demandes de permis et une conception environnementale durable. Il évalue et gère les risques liés à la santé et à la sécurité, à l'environnement et à l'acceptabilité sociale afin d'assurer la continuité d'une exploitation qui livre la marchandise dans tous les domaines. Il assure la clarté avec une communication transparente et pertinente.

Voyons ce que nous réservent les 60 prochaines années. Nous sommes prêts.

LOUISE GRONDIN

Vice-présidente principale, Environnement, Développement durable et Ressources humaines

Le 21 mars 2017

Notre approche en développement durable

Chez Agnico Eagle, nous sommes fiers de notre passé et engagés dans notre avenir. Tout au long de nos 60 années d'existence, nous avons toujours créé de la valeur pour nos actionnaires, tout en améliorant l'expérience-employé et en apportant une contribution significative à nos communautés. Nous avons bâti une culture basée sur un comportement responsable et l'atteinte de standards élevés en matière de développement durable, avec comme objectif à long terme de nous démarquer en tant qu'exploitant minier responsable.

En 2016, nous avons continué d'intégrer le développement durable dans notre stratégie d'entreprise et dans la façon de planifier et de gérer nos activités. Au cours de l'année, nous avons mis à jour notre politique de développement durable afin de refléter davantage notre engagement envers la santé et le bien-être de nos employés et à rendre plus explicite notre engagement envers la protection des droits de l'homme et la réduction des risques associés à la gestion des résidus et de l'eau.

Travailler en toute sécurité et maintenir un milieu de travail sain



Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en matière de santé et de sécurité. Notre objectif à long terme est de renforcer notre culture en santé et sécurité en démontrant une plus grande responsabilisation individuelle et un leadership accru. Cet engagement se traduira par l'adoption de cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et par l'implantation d'indicateurs précurseurs de performance (« leading indicators »).

Afin d'y parvenir, nous nous engageons à :

- Utiliser de solides principes d'ingénierie dans la conception et l'exploitation de nos installations;
- Promouvoir la santé et le bien-être et établir des programmes afin de les protéger;
- Fournir à nos employés une formation appropriée, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- Identifier, prévenir, éliminer et/ou maîtriser les risques en santé et sécurité au travail ainsi qu'en hygiène industrielle;
- Maintenir des programmes de santé au travail 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;
- Réduire au minimum les risques associés à la gestion des résidus et l'eau;
- Gérer les stériles et le mort-terrain 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



Chez Agnico Eagle, nos gens et notre culture ont toujours constitué notre force et nous ont procuré un avantage concurrentiel. Ce sont des éléments essentiels de notre succès présent et futur. Alors que nous grandissons et nous étendons notre présence au niveau international, nous conservons notre culture d'entreprise où chaque personne est traitée avec respect et dignité, et les gens interagissent de manière collaborative, engagée et dédiée à l'excellence.

Dans les faits, 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 offrir aux employés une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans parti pris;
- Embaucher et promouvoir les employés selon leur mérite;
- Fournir une rémunération équitable 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 et informer nos employés et s'assurer de leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

Respecter nos communautés



Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons au mieux-être des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités afin de faire une différence dans leur vie de tous les jours. Nous nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes pour générer de la croissance et de la prospérité, et ainsi permettre à toutes nos parties prenantes de bénéficier de nos activités d'exploitation minière. 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 manquements à l'éthique et les gestes 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;
- Favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux de toutes nos communautés d'intérêt et veiller à ce que nos activités sur les terrains privés 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 opérations 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.

Une minière responsable

Notre objectif est de promouvoir davantage une culture d'excellence qui encourage nos employés à améliorer continuellement leurs compétences et performances et de ne pas se limiter à simplement satisfaire les exigences réglementaires pour la santé, la sécurité et l'environnement, mais à les dépasser.

Notre Système de Gestion Minière Responsable (SGMR) est le fondement sur lequel nous bâtissons notre capacité à gérer les engagements énoncés dans notre politique de développement durable. Notre SGMR est conforme à la norme ISO 14001 sur la gestion environnementale et à la norme OHSAS 18001 sur la gestion de la santé et sécurité.

La première vérification interne de l'implantation du SGMR a débuté à la fin de 2016 et sera achevée au cours du premier trimestre de 2017. Cette vérification a pour but de s'assurer de la mise en œuvre du système au niveau de chaque division et de confirmer s'il y a lieu d'apporter des clarifications ou des améliorations au système afin d'atteindre notre objectif d'amélioration continue de la performance. Les résultats seront répartis en cinq catégories : non-conformité majeure dans l'application du SGMR, non-conformité mineure dans l'application du SGMR, opportunités d'amélioration dans l'application du SGMR, meilleures pratiques et innovations.

Des plans d'action locaux seront établis suite à la vérification avec une échéance de trois mois pour les non-conformités majeures, de six mois pour les non-conformités mineures et de 12 mois pour les opportunités d'amélioration. Les meilleures pratiques et les innovations seront partagées entre les divisions.

Pour en apprendre davantage sur le SGMR, veuillez consulter : agnicoeagle.com/French/developpement-durable/normes

Agnico Eagle à travers le monde

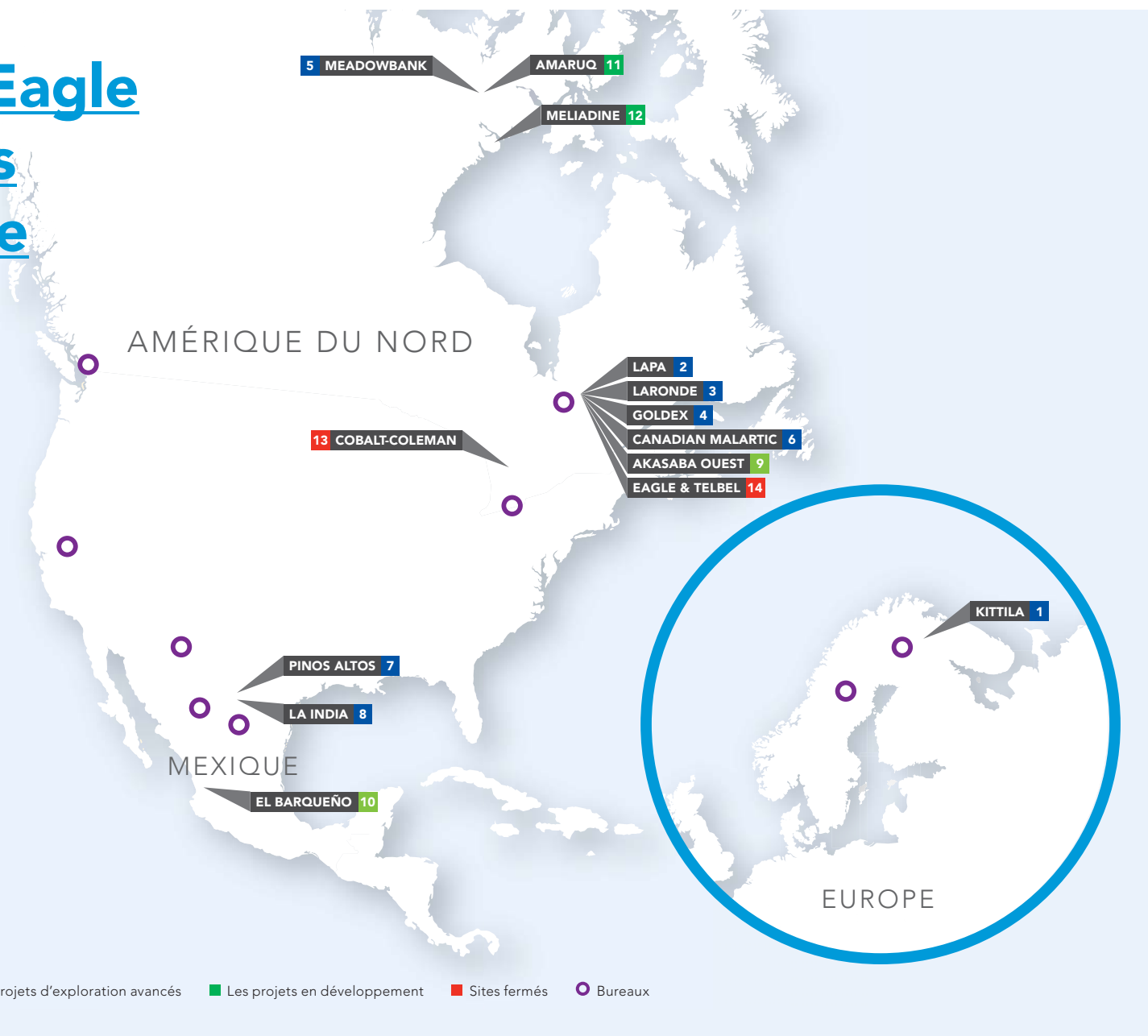
60

Ans de
production
aurifère

8

Mines d'Agnico
Eagle à travers
le monde, soit au
Canada, en Finlande
et au Mexique

■ Les mines en exploitation ■ Projets d'exploration avancés ■ Les projets en développement ■ Sites fermés ○ Bureaux



Agnico Eagle est une importante société aurifère canadienne dans le secteur 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.

LES MINES EN EXPLOITATION

1 Kittila

Laponie, Finlande
Mine souterraine, nord de la Finlande
Production payable 2016 : 202 508 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 819
Située dans le nord de la Finlande, la mine Kittila extrait son minerai dans l'un des gisements aurifères les plus importants d'Europe. Ses réserves minérales prouvées et probables* renferment 4,48 millions d'onces d'or (30 millions de tonnes à une teneur de 4,64 g/t d'or).

2 Lapa

Québec, Canada
Mine souterraine en Abitibi, Québec
Production payable 2016 : 73 930 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 247
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 38 000 onces d'or (0,3 million de tonnes à 4,58 g/t).

3 LaRonde

Québec, Canada
Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec (or, argent, zinc, cuivre)
Production payable 2016 : 305 788 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 1 203
Les réserves minérales prouvées et probables* de la mine LaRonde renferment 3,1 millions d'onces d'or (18 millions de tonnes à 5,40 g/t d'or, 19,14 g/t d'argent, 0,87 % de zinc et 0,24 % de cuivre).

4 Goldex

Québec, Canada
Mine souterraine, région de l'Abitibi, Québec
Production payable 2016 : 120 704 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 463
Les réserves minérales prouvées et probables* de la mine Goldex renferment 0,9 million d'onces d'or (17 millions de tonnes à 1,64 g/t).

5 Meadowbank

Nunavut, Canada
Mine à ciel ouvert, territoire du Nunavut, nord du Canada
Production payable 2016 : 312 214 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 1 201
La mine à ciel ouvert Meadowbank est le plus important producteur d'or de l'entreprise; ses réserves minérales prouvées et probables* renferment 0,7 million d'onces d'or (8 millions de tonnes à 2,69 g/t).

6 Canadian Malartic

Québec, Canada
Mine à ciel ouvert, région de l'Abitibi, Québec
Production payable 2016 : 292 514 onces d'or (sur une base de 50 %)
Employés et entrepreneurs : 1 128
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* renferment 3,5 millions d'onces d'or (102 millions de tonnes à 1,08 g/t) sur une base de 50 %.

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 2016 incluant Creston Mascota : 240 068 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 1 437
Les réserves minérales prouvées et probables* de Pinos Altos renferment 1,4 million d'onces d'or et 38,1 millions d'onces d'argent (17 millions de tonnes à 2,55 g/t d'or et 68,15 g/t d'argent). Les réserves minérales prouvées et probables* du gisement satellite de Creston Mascota renferment 102 000 onces d'or et 909 000 onces d'argent (2,5 millions de tonnes à 1,28 g/t d'or et 11,35 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 2016 : 115 162 onces d'or
Employés et entrepreneurs : 446
La India dispose de réserves minérales prouvées et probables* de 1,0 million d'onces d'or et de 3,7 millions d'onces d'argent (44 millions de tonnes à 0,72 g/t d'or et 2,63 g/t d'argent).

PROJETS D'EXPLORATION AVANCÉS

9 Akasaba Ouest

Le gisement d'or et de cuivre d'Akasaba Ouest est situé à moins de 30 kilomètres à l'est et au sud-est de la mine Goldex d'Agnico Eagle, près de Val-d'Or, au nord-ouest du Québec.
Au 31 décembre 2016, le projet renfermait des réserves minérales probables estimées* de 142 000 onces d'or et 24 851 tonnes de cuivre (4,9 millions de tonnes à 0,89 g/t d'or et 0,50 % de cuivre) plus une ressource minérale indiquée* d'environ 53 000 onces d'or et 9 941 tonnes de cuivre (2,5 millions de tonnes à 0,66 g/t d'or et 0,40 % 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 El Barqueño

Projet aurifère-argentifère (stade préliminaire) situé dans l'État de Jalisco, Mexique
En date du 31 décembre 2016, le projet renfermait des ressources indiquées évaluées à 301 000 onces d'or et 1,2 million onces d'argent (8,5 millions de tonnes à 1,11 g/t d'or et 4,35 g/t d'argent). Différentes options sont à l'étude pour optimiser les coûts de traitement potentiel du projet et la récupération d'or.

LES PROJETS EN DÉVELOPPEMENT

11 Amaruq

Projet aurifère situé dans la région du Kivalliq au Nunavut, nord du Canada.
Au 31 décembre 2016, le projet a une ressource minérale indiquée estimée* à 2,1 millions d'onces d'or (17 millions de tonnes à 3,88 g/t). Le développement du projet Amaruq a reçu l'approbation du conseil d'administration de l'entreprise en tant qu'exploitation satellite à Meadowbank en attendant la réception des permis requis, qui sont actuellement prévus pour le troisième trimestre de 2018.

12 Meliadine

Projet de mine en construction situé sur le territoire du Nunavut, nord du Canada
Employés et entrepreneurs : 466

Le projet compte 3,4 millions d'onces d'or en réserves minérales prouvées et probables* (14,5 millions de tonnes à 7,32 g/t) et une ressource minérale importante. Le développement du projet Meliadine a reçu l'approbation du conseil d'administration de l'entreprise. Le début de l'exploitation est prévu au troisième trimestre de 2019.

SITES FERMÉS

13 Cobalt-Coleman

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 travaille maintenant avec les parties prenantes afin de continuer l'implantation de mesures de réhabilitation de ces propriétés historiques.

14 Eagle & Telbel

Joutel, Québec, Canada
Les activités minières ont cessé en 1993. Les zones d'infrastructure ont été réhabilitées et reboisées. Des activités de surveillance et de maintenance post fermeture sont toujours en cours. La compagnie teste également certaines techniques de réhabilitation afin de permettre la mise en œuvre de solutions permanentes pour le parc à résidus.

BUREAUX

Bureaux d'exploration

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

Soutien et administration

- Chihuahua, État de Chihuahua et Hermosillo, État de Sonora, Mexique
- Kittila, Laponie, Finlande
- Barsele, Suède
- Reno, Nevada, USA
- Chihuahua et Hermosillo, Mexique
- Espoo, Finlande
- Tucson, Arizona, USA
- Preissac et Val-d'Or, Québec, Canada
- Toronto, Ontario, Canada

*Pour une description détaillée des réserves et des ressources minérales de l'entreprise, veuillez consulter le communiqué de presse de l'entreprise daté du 15 février 2017.

Sommaire de nos performances en 2016

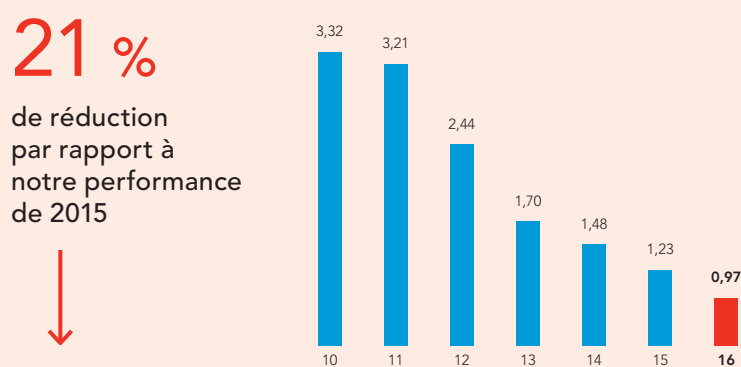
En 2016, nous avons continué d'améliorer la performance d'Agnico Eagle en matière de santé et sécurité, et nous avons fait de modestes progrès dans la réduction de notre consommation en eau et en carburant diesel et de notre production de gaz à effet de serre. Au cours de l'année, nous avons également adopté une politique pour favoriser l'engagement et la participation des communautés autochtones, reçu toutes les autorisations pour le projet Meliadine et commencé le processus d'obtention de permis pour le projet Amaruq. Nous avons aussi continué à mettre en œuvre l'entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits dans le cadre du projet Meliadine (IIBA), avec des initiatives visant à accroître la participation des Inuits au marché du travail. Les faits saillants suivants décrivent nos autres réalisations :

Santé et sécurité



- Pour la première fois dans l'histoire d'Agnico Eagle, notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée a été inférieure à 1 (0,97). Malheureusement, en décembre 2016, un accident mortel s'est produit à notre mine de Kittila, un triste rappel que nous avons encore beaucoup de travail devant nous afin d'atteindre notre objectif de « zéro blessure ».
- Nos meilleures performances proviennent du Mexique avec la mine La India atteignant un score parfait avec une fréquence d'accident combinée de 0 et notre mine Pinos Altos / Mascota avec une fréquence combinée de 0,23.
- La mine Lapa a reçu le prix F.J. O'Connell pour des résultats exceptionnels en matière de santé et sécurité. Une réalisation remarquable, étant donné que Lapa s'approche de la fermeture, avec beaucoup de transferts d'employés vers les autres divisions et un nombre accru d'entrepreneurs.
- La mine Meadowbank a été reconnue comme l'un des employeurs les plus sécuritaires au Canada lors du Gala canadien de la Sécurité au Travail.

Fréquence combinée d'accident avec perte de temps et assignation modifiée (par 200 000 heures-personnes travaillées)

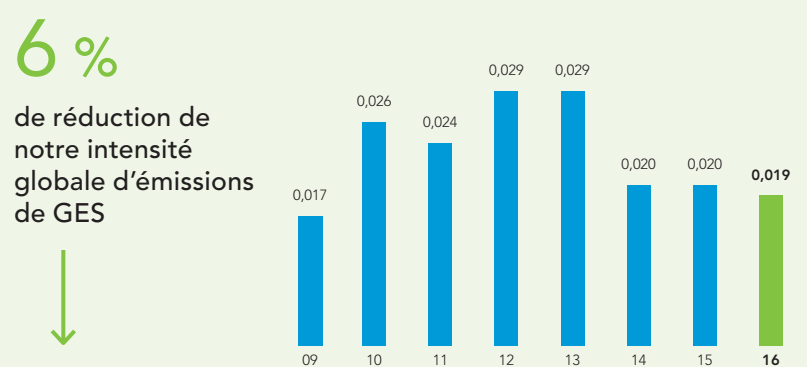


Environnement



- Le Nunavut Water Board a approuvé la licence A du projet Meliadine en avril, le dernier permis requis afin de pouvoir commencer les activités de construction du projet Meliadine.
- Le Nunavut Water Board a aussi approuvé une modification au permis d'exploration du projet Amaruq afin de permettre l'excavation d'une rampe d'exploration.
- La mine Kittila a obtenu le renouvellement de son permis environnemental.
- Un avis d'infraction a été reçu à la mine LaRonde pour avoir déclaré un incident passé le délai prescrit de 24 heures.
- À Kittila, une usine de traitement des eaux pour en réduire le sulfate a été construite et mise en service à la fin de 2016.
- À Pinos Altos, les travaux de génie civil, mécanique, électrique et d'instrumentation pour le convoyeur à résidus se sont terminés au début de 2016 et la déposition de résidus secs a été transférée à la fosse d'Oberon Weber où le minage avait cessé.
- Un Conseil environnemental d'entreprise (CEE) a été créé, composé de représentants régionaux à travers l'entreprise, pour promouvoir et échanger les meilleures pratiques et fournir un forum pour discuter des problèmes émergents.

L'intensité totale des émissions de GES (tonnes de CO₂ éq. par tonne de minerai traité)



Nos employés



- Le Prix Paul Penna 2016 – prix qui célèbre l'héritage de notre fondateur, qui croyait en l'importance d'appuyer le bien-être de nos employés et des communautés qui nous accueillent – a été décerné à Norman Ladouceur pour un projet d'aide sociale dont il a été l'initiateur en Haïti, comprenant la construction d'une école et la mise sur pied d'un programme qui fournit de la nourriture à 1 500 enfants deux fois par semaine.
- Le prix Michel Létourneau 2016 a été décerné à l'équipe de remblai en pâte de la mine LaRonde pour l'élaboration d'une nouvelle approche de gestion du processus de remblai en pâte et la création d'un nouveau rôle et département pour la coordination des activités de ce secteur, mettant l'accent sur la collaboration et le travail d'équipe.
- Pour la quatrième année consécutive, Agnico Eagle México a été reconnue par le programme « Great Place to Work » pour la région Nord-Ouest du Mexique – la seule compagnie minière en lice – pour s'être classée au sixième rang dans la catégorie employeurs de plus de 1 000 employés.
- En 2016, nous avons élaboré d'une façon claire et précise, une série de principes directeurs visant à renforcer notre approche de gestion et notre identité culturelle à travers l'entreprise- les principes mêmes ayant contribué au succès d'Agnico Eagle depuis 60 ans.

404 M\$
Versés en rémunération
à l'échelle mondiale

7 080*
Nombre total d'employés
et entrepreneurs

*Excepté Canadian Malartic

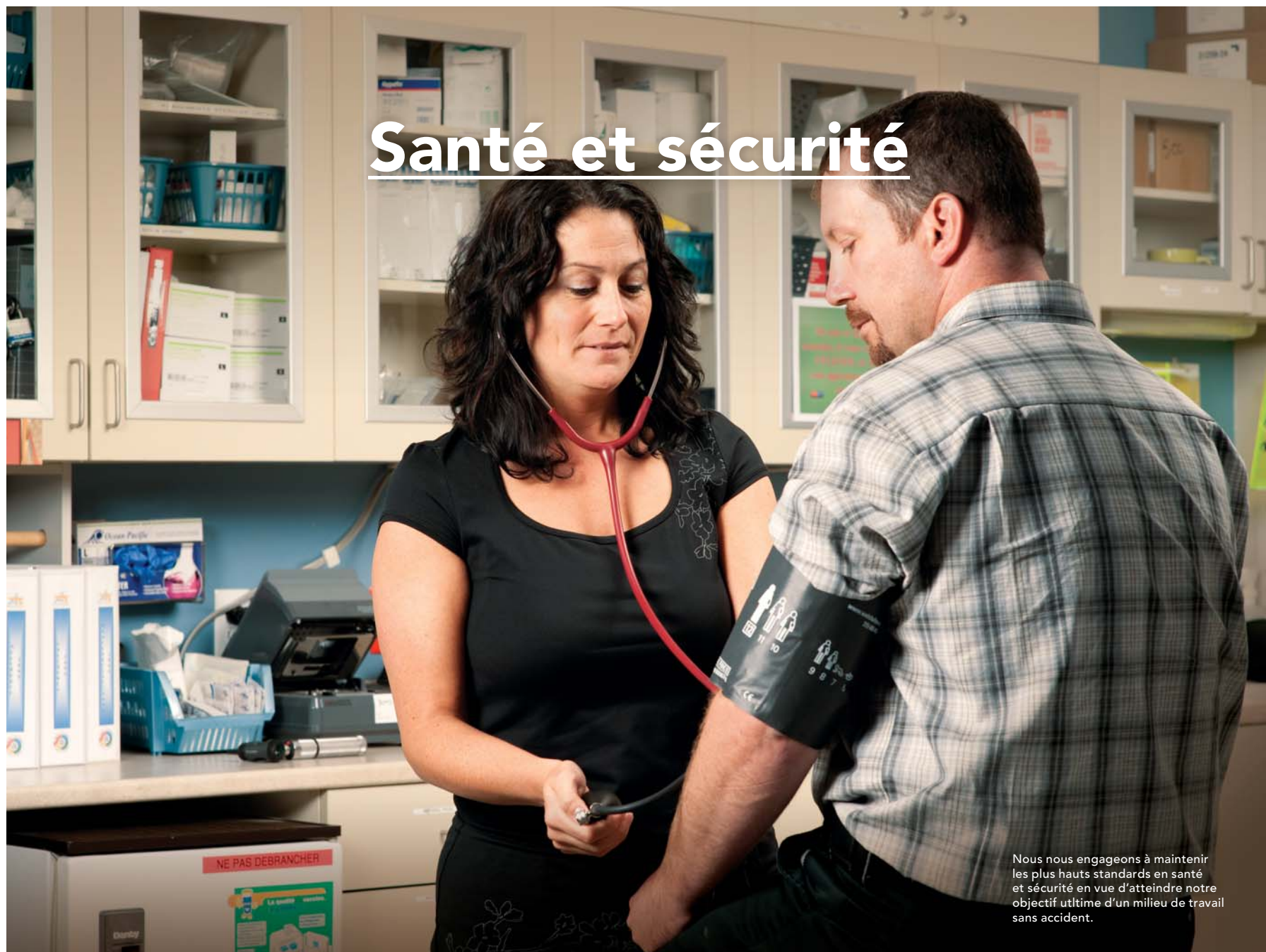
Nos communautés



- Agnico Eagle Mexico a été reconnue comme une « entreprise socialement responsable » pour la neuvième année consécutive et La India a été reconnue pour la première fois.
- En avril, Agnico Eagle a reçu le Prix corporatif NorTerra lors du Symposium sur l'exploitation minière du Nunavut pour avoir contribué de manière significative au développement économique et social de la région du Nunavut.
- En décembre, la mine Pinos Altos a organisé 4 séminaires au camp Paul Penna, présentés en collaboration avec la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH) du Mexique, sur la dépendance aux drogues et à l'alcool. Plus de 500 étudiants provenant des communautés environnantes y ont assisté.
- En 2016, Agnico Eagle a formellement adopté les Principes Volontaires (PV) sur la sécurité et les droits de l'homme, l'un des standards internationaux mis sur pied pour venir en aide aux entreprises minières dans l'atteinte d'un équilibre entre assurer la protection de ses biens et de ses employés et le respect des droits de la personne.

64 %
Des dépenses
d'approvisionnement
faites localement

6,6 M\$
Contribution à divers
organismes et événements
en 2016 par Agnico Eagle



Santé et sécurité

Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en santé et sécurité en vue d'atteindre notre objectif ultime d'un milieu de travail sans accident.

Agnico Eagle + Santé et 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;
- Promouvoir la santé et le bien-être et établir des programmes afin de les protéger;
- Fournir à nos employés une formation appropriée, à toutes les étapes de nos projets : exploration, développement, construction et exploitation;
- Identifier, prévenir, éliminer et/ou maîtriser les risques en santé et sécurité au travail ainsi qu'en hygiène industrielle;
- Maintenir des programmes de santé au travail 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.

Nous nous engageons à maintenir les plus hauts standards en matière de santé et de sécurité. Notre objectif à long terme est de renforcer notre culture en santé et sécurité en démontrant une plus grande responsabilisation individuelle et un leadership accru. Cet engagement se traduira par l'adoption de cibles ambitieuses nous menant vers zéro accident et par l'implantation d'indicateurs précurseurs de performance (« leading indicators »).

En 2016, nous avons été affligés par le décès d'un employé travaillant pour un entrepreneur local à notre mine Kittila.

Malgré cette tragédie, la performance en santé-sécurité de nos opérations s'est démarquée avec le plus petit nombre d'accidents avec perte de temps (LTA) depuis que nous avons commencé à compiler des statistiques globales, il y a 10 ans.

Notre fréquence combinée d'accidents avec perte de temps et assignation modifiée était de : 0,97 (à l'exclusion de Malartic), soit une réduction de 21 % par rapport à 1,23 en 2015 et considérablement inférieur à notre cible de 1,40. Trois de nos opérations – Creston Mascota, La India et Lapa ont fortement contribué à cette performance améliorée. La India et Creston Mascota ont tous deux réalisé des années parfaites avec 52 semaines travaillées avec un triple zéro : pas d'accidents avec perte de temps, pas d'assignation modifiée et pas de décès. Notre mine Lapa a enregistré un seul accident avec assignation modifiée et aucun accident avec perte de temps au cours de l'année.

C'est la sixième année consécutive que nous affichons notre fréquence combinée la plus basse jamais enregistrée. Notre performance de 2016 reflète un total de 81 accidents, ayant entraîné soit des pertes de temps (29 accidents où les employés n'ont pas pu retourner au travail immédiatement) ou une assignation modifiée (52 accidents de travail où les employés ont continué de travailler, mais pas dans leur emploi régulier).

Ces résultats ont été obtenus alors que près de 400 nouveaux employés se joignaient à nos rangs, par rapport à nos effectifs de 2015. En 2016, alors que nous poursuivons nos efforts vers notre objectif de « zéro blessure », nous avons atteint 15 semaines au cours desquelles aucun accident avec perte de temps ou assignation modifiée n'a été signalé dans toutes nos opérations (ce nombre comprend les statistiques de Canadian Malartic dont le suivi n'utilise pas cet indicateur de performance). Cela se compare à 16 semaines en 2015, avec moins d'employés.

En juillet, notre mine La India a été dévalisée par des hommes armés. Pendant l'incident, un gardien de sécurité a subi une blessure mineure. Une enquête a été menée par les autorités de l'État de Sonora et par les autorités militaires. Agnico Eagle a également entrepris un examen complet des procédures de sécurité du site et mis en œuvre un certain nombre d'améliorations.

À la fin de l'année 2016, nous avons commencé une vérification de notre système SGMR qui sera achevée au cours du premier trimestre de 2017. L'audit doit vérifier la mise en œuvre du système et confirmer si le standard SGMR doit être clarifié ou amélioré. En plus d'examiner l'application d'un certain nombre d'éléments, notamment la gestion des risques, la gestion des modifications, la formation et la sensibilisation, et le contrôle opérationnel – l'audit doit spécifiquement examiner l'application du système à chaque site dans la gestion de deux risques pour la santé et la sécurité et l'application de deux procédures critiques en matière de santé et de sécurité.

Promouvoir un milieu de travail sain

À Goldex, dans le cadre de notre initiative « un milieu de travail sain », nous offrons des tests physiques sur une base volontaire pour aider les employés à évaluer leur condition physique générale. Le personnel médical teste les taux de glycémie, le cholestérol, la tension artérielle, la santé du dos, le niveau de graisse et le tonus musculaire. Les employés reçoivent ensuite un plan d'entraînement sur mesure conçu pour les aider à atteindre des objectifs de santé personnels. Le nombre de personnes qui profitent de ce programme a augmenté d'année en année, ce qui a permis d'atteindre notre objectif à long terme de prévenir et de promouvoir les saines habitudes de vie en milieu de travail qui améliorera la santé de nos employés. En 2017, l'équipe de santé de Goldex prévoit poursuivre la certification provinciale pour son programme de santé en milieu de travail, ainsi que d'agrandir sa salle de gym en raison de la forte demande des employés.

Après avoir remporté le championnat québécois de sauvetage minier, l'équipe de Goldex a participé à la compétition internationale de sauvetage minier tenue à Sudbury en Ontario, une première pour l'entreprise.



FAITS SAILLANTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Vers la prochaine génération de technologies

La technologie a révolutionné toutes les étapes de l'activité minière. À partir de l'imagerie par satellite à la robotique, l'industrie continue d'investir dans des solutions innovantes pour améliorer la sécurité et les conditions de travail, accroître l'efficacité et améliorer la protection de l'environnement sur nos sites.

En 2016, nous avons continué de mettre l'accent sur l'utilisation de la technologie pour améliorer la sécurité de nos mines souterraines.

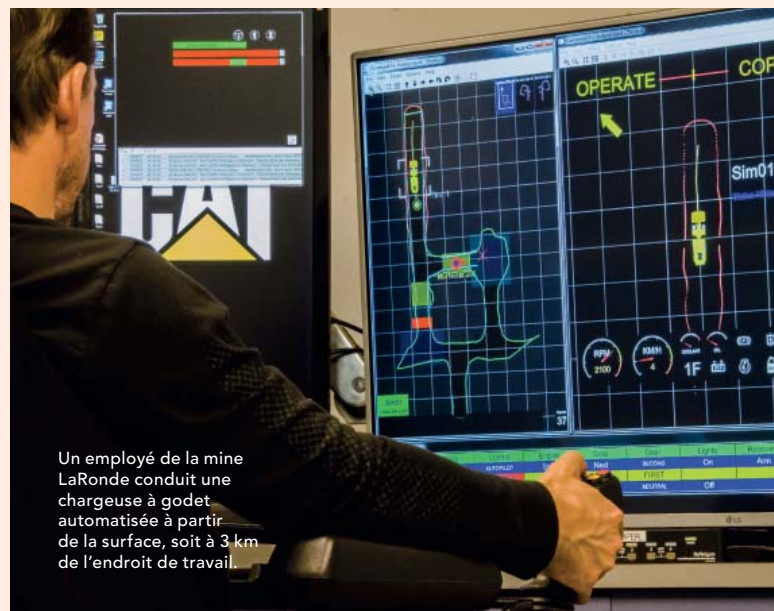
Après une longue série de tests sur nos sites Goldex et Kittila, nous avons pris la décision d'appliquer pleinement le système Mineprox™, qui est conçu pour améliorer la sécurité des piétons dans nos mines souterraines. Mineprox est un système d'alarme de proximité et de prévention des collisions qui utilise des fréquences radio pour détecter les individus, les véhicules et les dangers souterrains.

Selon Guillaume Lachapelle, Directeur Corporatif santé-sécurité et sûreté d'Agnico Eagle, « Nous avons décidé de tester ce système après avoir connu plusieurs situations de quasi-collision entre l'équipement mobile et les piétons; un problème de sécurité dans l'industrie. Nous voulions nous assurer que l'équipement fonctionne correctement dans tous les types de situations souterraines. Après avoir recueilli les commentaires de 15 employés d'Agnico et envoyé plus de 570 points de données au fournisseur, nous avons décidé de le mettre pleinement en œuvre dans l'ensemble de nos sites, en commençant en 2017 par la mine LaRonde. »

La mine LaRonde demeure notre site le plus actif en termes de sismicité, mesurant plus de 600 « événements » par jour. L'équipe utilise la technologie pour mieux surveiller, suivre et prédire de tels événements, 24 heures par jour, sept jours par semaine. Cela permet à la mine d'interdire l'accès à toutes les zones qui connaissent une activité sismique accrue.

Pascal Larouche, Directeur Général services techniques, a déclaré à ce sujet « Auparavant, à chaque fois que nous faisons un sautage, nous n'avions pas les outils ou les logiciels pour prédire avec précision ce qui se passerait. Nous fermions donc automatiquement la zone affectée pendant 12 heures, sur plus de deux ou trois niveaux de la mine. Maintenant nous pouvons utiliser un logiciel pour prédire avec plus de précision où l'activité sismique se produira, puis introduire les protocoles de sécurité pour chaque sautage. »

Au fur et à mesure que l'équipe s'engage plus profondément dans le gisement LaRonde, elle emploie également des équipements automatisés pour améliorer la sécurité et la productivité globale de la mine.



Un employé de la mine LaRonde conduit une chargeuse à godet automatisée à partir de la surface, soit à 3 km de l'endroit de travail.

En 2016, nous avons continué de **mettre l'accent sur l'utilisation de la technologie pour améliorer la productivité et la sécurité de nos mines souterraines.**

0,97

Notre fréquence combinée d'accident avec perte de temps et assignation modifiée

21 %

Baisse de la fréquence combinée d'accident avec perte de temps et assignation modifiée par rapport à 2015

6^e

Année de suite où nous connaissons notre plus basse fréquence d'accident avec perte de temps et assignation modifiée

15

Semaines sans accident avec perte de temps en 2016



La mine Lapa d'Agnico Eagle a reçu le prix F.J. O'Connell pour une performance exceptionnelle en sécurité.

Reconnaissant le leadership, le travail d'équipe et la responsabilité

Année après année, Agnico Eagle enregistre des performances record en matière de sécurité. Pour la sixième année consécutive, nous avons réduit le nombre d'accidents, le nombre de journées de travail perdues en raison d'accidents, et notre taux de fréquence d'accident. Ces résultats constants ne sont pas le fruit du hasard, ils s'appuient sur une culture de sécurité qui met l'accent sur le leadership, le travail d'équipe et la responsabilité.

Faisant écho à cette impressionnante équipe, notre équipe de sauvetage minier de Goldex a remporté les championnats provinciaux de sauvetage minier du Québec et a participé pour la première fois au niveau international au Championnat International de sauvetage minier.

La mine Meadowbank d'Agnico Eagle a été reconnue comme l'un des employeurs les plus sécuritaires au Canada, lors du Gala annuel de la sécurité au travail. Cette année nos opérations de l'Abitibi ont été citées à titre de finalistes dans les prestigieux prix provinciaux de santé et de sécurité, les « Mercuriades », décernés lors du gala des Chambres de Commerce du Québec.

Lors de la compétition de sauvetage minier à Yellowknife, l'équipe de la mine Meadowbank a remporté la première place en secourisme et la deuxième place dans les opérations de lutte contre les incendies, le sauvetage par cordes et les obstacles de surface. Lors de la compétition régionale CAMIMEX au nord du Mexique, les équipes Pinos Altos et Creston Mascota se sont classées en sauvetage souterrain, prenant la deuxième place en opération de tests (benchman) et la troisième place en premiers secours.

Cela était particulièrement vrai en 2016, lorsque notre mine Lapa a reçu le prix F.J. O'Connell pour des résultats exceptionnels en matière de santé et de sécurité. C'est une réalisation remarquable, étant donné que Lapa se dirige vers la fermeture, et que beaucoup d'employés sont transférés aux autres divisions et que la mine dépend davantage des entrepreneurs. Le leadership de l'équipe de Lapa et le fait d'accroître leur présence sur le terrain ont permis de s'assurer que les employés restent concentrés sur l'accomplissement de leur tâche en toute sécurité.



Nos équipes de sauvetage minier de Pinos Altos et de Mascota ont été reconnues lors de la 9^e compétition régionale de sauvetage minier pour les mines souterraines et à ciel ouvert.



Notre mine Meadowbank a été reconnue comme l'un des employeurs les plus sécuritaires au Canada lors du Gala annuel de la sécurité au travail.

L'environnement

Nous considérons que la gestion des résidus et de l'eau est une activité clé de nos opérations. Nous utilisons une combinaison des meilleures pratiques et technologies disponibles, en les intégrant dès le début de nos activités et en les adaptant aux conditions locales de chaque site.

Agnico Eagle + Environnement



Notre objectif est d'éliminer ou de réduire au minimum et atténuer les impacts de nos activités sur l'environnement et d'en préserver la viabilité et la diversité. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- Réduire au minimum la production de déchets et en assurer une disposition adéquate;
- Réduire au minimum les risques associés à la gestion des résidus et l'eau;
- Gérer les stériles et le mort terrain 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 identifier, analyser et gérer ses risques environnementaux et travailler en toute transparence avec les parties prenantes locales.

L'utilisation de l'énergie

Notre consommation d'électricité en provenance du réseau a augmenté de 4 %, à 942 gigawatts heures (GWh) en 2016 par rapport à 901 GWh en 2015. Cette augmentation est principalement attribuable à la production accrue de la mine Kittila.

Notre production annuelle d'électricité en 2016 est restée stable par rapport aux niveaux de 2015, soit à 149 GWh. La construction d'une ligne de transport d'électricité à Creston Mascota en 2014 a limité la nécessité de produire de l'électricité à partir de génératrices, aux périodes où le réseau électrique régional n'est pas disponible.

Dans l'ensemble, la quantité totale d'électricité utilisée, à la fois à partir du réseau et générée sur le site, a augmenté d'environ 4 %, passant de 1 049 GWh en 2015 à 1 091 GWh en 2016. Cette hausse générale peut être attribuable à l'accroissement de la production et du développement de nos diverses mines.

La consommation totale de diesel a baissé, passant de 109,7 millions de litres (ML) en 2015 à 104,8 ML en 2016. De cette quantité, 66,4 ML (63 %) ont été utilisés pour l'équipement minier, 38 ML (36 %) ont été utilisés pour la production d'électricité, et 0,4 ML (<1 %) l'ont été pour d'autres usages.

Goldex a augmenté sa consommation de diesel de 19 % en raison de l'importance du développement de la zone profonde. Cela a été contrebalancé par une diminution à La India et à Lapa. La India, après avoir réalisé deux projets de construction en 2015 qui ont exigé une augmentation de l'utilisation d'équipement lourd, a stabilisé son utilisation de diesel à 6,6 ML en 2016. Lapa a également diminué son utilisation globale en diesel en 2016, alors que le développement continuait de ralentir et que moins d'équipements étaient utilisés en vue de la fermeture anticipée des opérations.

La consommation de diesel par tonne de minerai traité a baissé de 9 % pour atteindre 4,95 litres par rapport à 5,39 litres en 2015, une démonstration d'une plus grande efficacité énergétique. Cette efficacité accrue est liée à une utilisation plus efficace de nos équipements et au transfert du chauffage de la mine souterraine de Kittila du diesel à la chaleur récupérée de l'autoclave.

Les émissions de gaz à effet de serre

Nous calculons les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) sur une base mensuelle et en faisons un rapport annuel au projet Carbon Disclosure (PCP) en termes de tonnes de GES produites (CO₂ équivalent) et en termes d'intensité, qui est la quantité de tonnes de GES (en équivalent CO₂) par tonne de minerai traité.

Les émissions directes et indirectes de GES ont été de 400 410 tonnes d'équivalents CO₂ en 2016, soit une diminution de 2 % par rapport à 407 471 tonnes en 2015. Cette diminution est liée à la réduction de consommation de diesel mentionnée ci-dessus.

En 2016, le total des émissions directes de GES a diminué légèrement par rapport à 2015. Les émissions directes de GES totales ont été estimées à 325 922 tonnes d'équivalents en CO₂ provenant de toutes les sources – y compris le carburant utilisé pour produire de l'électricité, le carburant pour les équipements d'exploitation minière, le gaz naturel pour le chauffage, et les explosifs utilisés dans les sautages. Cela se compare à 337 190 tonnes d'équivalents CO₂ en 2015, ce qui représente une diminution d'environ 3 %.

Les émissions indirectes totales de GES ont été d'environ 74 488 tonnes d'équivalent en CO₂ en 2016, comparativement à 70 281 tonnes en 2015, ce qui représente une augmentation de 6 %. Cette augmentation est surtout liée à une augmentation du tonnage de minerai traité à la fois à Kittila et Pinos Altos.

Notre intensité moyenne des émissions de GES (tonnes d'équivalents CO₂ par tonne de minerai traité) pour l'ensemble de nos mines en exploitation a diminué de 6 %, passant de 0,0200 en 2015 à 0,0189 en 2016. Cela s'explique par une légère diminution des émissions mais principalement par un accroissement du tonnage de minerai traité.

La gestion d'eau

En 2016, la quantité totale d'eau fraîche prélevée par Agnico Eagle de toutes les sources se chiffrait à 6,059 millions de m³ (Mm³), une diminution de 11 % par rapport à 6,752 Mm³ en 2015. La plupart de cette diminution peut être attribuable à notre mine Meadowbank où le concentrateur a été en mesure d'utiliser plus d'eau recyclée en 2016, avec environ 83 % de son utilisation totale d'eau provenant d'eau recyclée, réduisant ainsi la nécessité de prélever plus d'eau fraîche.

Notre utilisation d'eau était de 0,29 m³ par tonne de minerai traité, en baisse par rapport à 0,33 m³ par tonne en 2015, ce qui représente une diminution de 14 % et reflète nos efforts d'amélioration continue de l'ensemble de nos sites qui continuent à prendre des initiatives pour réduire leur consommation d'eau.

Rejets d'effluents

En 2016, le volume total de nos effluents rejetés dans l'environnement à partir de toutes nos activités d'exploitation minière a augmenté par rapport à 2015 – passant de 9,8 millions de m³ (Mm³) à environ 11,9 Mm³ en 2016, soit une augmentation de 17 %. Cette augmentation est attribuable à l'extraction d'eau de l'ancienne mine Bousquet 1 pour le développement de la Zone LaRonde 5, à la décharge d'une quantité supérieure d'eau à partir du parc sud de Goldex, à une utilisation accrue d'eau fraîche à la mine Lapa et à une augmentation d'infiltration d'eau souterraine dans la mine à Kittila.

Par conséquent, l'intensité des rejets d'eau à l'effluent a augmenté de 17 % en 2016 par rapport à 2015 – passant de 0,48 m³ par tonne de minerai traité en 2015 à 0,56 m³ en 2016.

La gestion des résidus et des stériles

Par sa nature, l'exploitation minière génère de grandes quantités de stériles et de résidus – c'est particulièrement vrai pour les mines d'or où la teneur du minerai est exprimée en grammes par tonne.

En 2016, le tonnage de minerai traité à la fois par nos usines et nos installations de lixiviation en tas a été d'environ 21,2 Mt, comparativement à 20,4 Mt en 2015. Le tonnage de minerai stocké sur les aires de lixiviation en tas était approximativement de 8,2 Mt, comparativement à 7,8 Mt en 2015. La quantité totale de résidus produits par les opérations de traitement du minerai a été d'environ 12,9 Mt, contre 12,6 Mt en 2015.

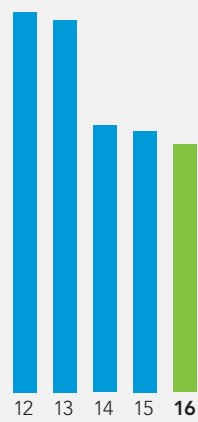
Des 12,9 Mt de résidus produits en 2016, environ 2,5 Mt, soit 20 %, ont été renvoyés sous terre comme remblai. Le tonnage restant de 10,4 Mt a été déposé en surface dans nos différentes installations de stockage des résidus. Ceci se compare à 10,1 Mt en 2015. En 2016, l'exploitation minière a généré 50,9 Mt de roches stériles comparativement à 56,7 Mt en 2015.

Performance 2016 : Environnement

Les émissions directes et indirectes de GES ont été de 400 410 tonnes d'équivalents CO₂ en 2016, soit une diminution de 2 % par rapport à 407 471 tonnes en 2015. Goldex et Laronde ont vu leurs émissions augmenter avec le développement des zones profondes. Cela a été contrebalancé par une diminution à La India et à Lapa. Pour La India, ceci est attribuable à l'achèvement de deux projets de construction en 2015 et pour Lapa au ralentissement du développement en vue de la fermeture anticipée des opérations.

L'intensité totale des émissions de GES (tonnes d'équivalents CO₂ par tonne de minerai traité)

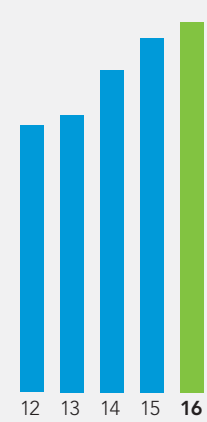
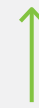
6 %
Baisse de l'intensité des émissions de GES



2016	0,0189	2013	0,0285
2015	0,0200	2012	0,0290
2014	0,0204		

L'électricité totale consommée à partir (GWh)

4 %
Augmentation par rapport à 2015 pour atteindre 942 GWh en 2016



2016	942	2013	705
2015	901	2012	681
2014	819		

L'intensité de la consommation d'eau (m³ par tonne de minerai traité)

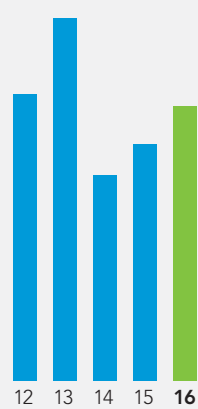
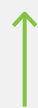
14 %
Baisse par rapport à 2015



2016	0,29	2013	0,43
2015	0,33	2012	0,38
2014	0,35		

L'intensité des rejets d'effluent (m³ par tonne de minerai traité)

17 %
Augmentation par rapport à 2015



2016	0,56	2013	0,74
2015	0,48	2012	0,58
2014	0,42		

Les incidents environnementaux signalés en 2016 par catégorie graphique



Niveau 1 : Négligeable	415	Niveau 4 : Majeur	0
Niveau 2 : Mineur	411	Niveau 5 : Catastrophique	0
Niveau 3 : Modéré	2		

FAITS SAILLANTS EN ENVIRONNEMENT

Un changement radical vers l'amélioration de notre gestion des résidus et de l'eau



Dans le cadre de nos efforts d'amélioration continue, tous nos sites mettent sur pied des initiatives afin de réduire leur consommation d'eau fraîche et minimiser l'impact environnemental. En 2016, nous avons réduit notre utilisation d'eau par tonne de minerai traité de 14 %.

Pour être un leader en développement durable, il est nécessaire de susciter le changement, d'être en constante évolution et à la recherche de nouvelles façons de maintenir notre licence sociale.

Bien que cela signifie généralement une utilisation de technologies et de stratégies novatrices en amont du cycle d'extraction et de traitement, l'équipe d'Agnico Eagle estime que l'amélioration de la façon dont nous gérons nos résidus miniers est vraiment l'étape suivante vers un leadership accru en développement durable au sein de l'industrie minière.

« Agnico Eagle considère que la gestion des résidus et de l'eau est une activité clé de nos opérations. Nous utilisons une combinaison des meilleures pratiques et des technologies disponibles dans la gestion des résidus miniers, en les intégrant dès le début de nos activités et en les adaptant aux conditions locales de chaque site », explique Michel Julien, Vice-président à l'environnement.

« En tant qu'industrie, nous devons viser l'autorégulation en continu et l'adaptation de nos pratiques, plutôt que d'attendre que les normes et les règlements nous soient imposés. Nous ne pouvons jamais tenir pour acquis notre permis social d'opérer ou la réputation que nous avons acquise au fil des ans. En tant qu'entreprise aurifère importante, et chef de file en environnement dans l'industrie minière, nous devons continuellement pousser pour l'amélioration des pratiques et des performances. »

« En 2016, à un niveau pratique, nous avons continué de renforcer nos capacités internes et nous avons travaillé avec des consultants externes pour effectuer des examens indépendants et continus de nos résidus et de nos pratiques de gestion de l'eau. Nous avons également lancé un projet visant à améliorer la gestion de nos données, de sorte que l'information est accessible, transférable et facilement partagée à travers l'équipe environnementale. Nous avons également mis en place un Conseil de l'environnement d'entreprise (CEE) – un groupe représentatif composé d'experts internes et de nos leaders régionaux en environnement dans l'entreprise – qui nous aide à relever ce défi. »



La quantité totale de résidus produits par nos opérations de traitement de minerai en 2016 était d'environ 12,9 Mt par rapport à 12,6 Mt en 2015.



Des 12,9 Mt de résidus produits, environ 2,5 Mt ou 20 % ont été retournés sous terre sous forme de remblai.



Agnico Eagle a généré 50,9 Mt de roche stérile en 2016 par rapport à 56,7 Mt en 2015.

Nos employés



Au cours des 60 années d'existence de l'entreprise, les employés d'Agnico Eagle ont toujours fait preuve d'un engagement exemplaire dans sa réussite, toujours prêts à faire l'effort supplémentaire pour y arriver.

Agnico Eagle + Nos employés



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 offrir aux employés une chance égale à tous les niveaux de l'organisation et sans parti pris;
- Embaucher et promouvoir les employés selon leur mérite;
- Fournir une rémunération équitable 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 et informer nos employés et s'assurer de leur fournir un soutien approprié en cours d'emploi chez Agnico Eagle.

Chez Agnico Eagle, nos gens et notre culture ont toujours constitué notre force et nous ont procuré un avantage concurrentiel. Ce sont des éléments essentiels de notre succès présent et futur. Alors que nous grandissons et nous étendons notre présence au niveau international, nous conservons notre culture d'entreprise où chaque personne est traitée avec respect et dignité, et les gens interagissent de manière collaborative, engagée et dédiée à l'excellence.

Nous voulons nous assurer que nos employés aient les outils et les compétences dont ils ont besoin pour accomplir leur travail efficacement et en toute sécurité, et pour réaliser leur plein potentiel. Nous continuons à fournir de la formation afin d'améliorer les opportunités de développement personnel et de cheminement de carrière de nos employés. Nous mettons un accent particulier sur la formation en santé et sécurité, afin de s'assurer que nos employés rencontrent les standards de santé et de sécurité au travail d'Agnico Eagle.

DÉVELOPPEMENT DE NOTRE PERSONNEL

Notre programme d'apprentissage en ligne « e-learning » a permis de relever les défis de formation auxquels est confrontée la mine Meadowbank. Après le succès du lancement du programme en 2013, des plans de cours supplémentaires ont été créés et mis à jour afin d'améliorer la qualité et la cohérence de la formation. Avec un grand nombre de nos employés inuits travaillant à l'usine, deux nouveaux modules – lancés à l'automne de 2015 – ont entraîné une augmentation considérable du nombre d'heures d'apprentissage en ligne. Cela se poursuivra avec la préparation et la mise en œuvre de nouveaux modules.

L'ENGAGEMENT DE NOS EMPLOYÉS

Nous mesurons activement l'engagement de nos employés dans chacune de nos régions, et nous prenons des mesures spécifiques pour soutenir et améliorer nos scores d'engagement. Au Mexique, par exemple, nous mettons en œuvre un programme visant à reconnaître le travail d'équipe en santé-sécurité et l'assiduité, et nous avons vu une augmentation progressive de nos scores d'engagement au cours des cinq dernières années. En 2017, pour nos opérations au Canada et en Finlande, nous entreprendrons notre troisième sondage auprès des employés depuis 2011 afin de mesurer l'engagement et de guider nos actions pour renforcer l'engagement de nos employés en 2018 et après.

Dans la mesure du possible, nous minimisons l'utilisation d'entrepreneurs et de consultants en pourvoyant les postes vacants et récemment créés avec notre propre équipe de gens compétents et talentueux. À la mine Lapa, où nous nous préparons à la fermeture en 2017, nous avons mis en œuvre un plan pour transférer les employés dans d'autres mines d'Agnico Eagle à mesure qu'ils devenaient disponibles, ce qui nous a permis d'assurer une continuité d'emploi pour nos employés. Ce processus de transfert a débuté en 2015 et se poursuivra jusqu'en 2017 au fur et à mesure que l'opération de Lapa arrivera à terme.

VALEURS ET ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Reconnaissant le leadership, le travail d'équipe et la responsabilité

Pour la quatrième année consécutive, Agnico Eagle Mexico a été reconnue par le programme « Great Place to Work » pour la région Nord-Ouest du Mexique – la seule compagnie minière en lice – pour s'être classée au sixième rang dans la catégorie employeurs de plus de 1 000 employés.

Le programme reconnaît les entreprises qui facilitent le partage des connaissances et l'expérience de l'employé à améliorer à la fois leur entreprise et la qualité de leur travail.

Agnico Eagle Mexico a également été récipiendaire du prix « Mexico without child labour », présenté chaque année par le « Secretaria del Trabajo y Previsión Social » du gouvernement mexicain. Le prix reconnaît les milieux de travail qui conçoivent et mettent en œuvre des pratiques d'emploi visant à prévenir et à éliminer le travail des enfants et à promouvoir la protection de ses employés et des jeunes travailleurs au Mexique, en s'assurant qu'aucun travail d'enfants, ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne sont autorisés sur les lieux de travail.



Agnico Eagle México a été récipiendaire du prix « Mexico Without Child Labour » décerné par le gouvernement mexicain.

6^e

Classée sixième parmi les entreprises de plus de 1 000 employés dans le cadre du programme « Great Place to Work » de la région Nord-Ouest du Mexique.

Certificats et distinctions

À titre de récipiendaire du prix Paul Penna 2016, Agnico Eagle a fait un don de 10 000 \$ pour une initiative communautaire au nom de Norman et en même temps, nous avons fait des dons de 2 500 \$ aux organisations supportées par les autres candidats en lice dans chacune de nos régions d'exploitation.



Le Prix Paul Penna 2016

Le Prix Paul Penna 2016 – prix qui célèbre l'héritage de notre fondateur, qui croyait en l'importance d'appuyer le bien-être de nos employés et des communautés qui nous accueillent – a été décerné à Norman Ladouceur, Surintendant Santé et Sécurité Nunavut, pour un projet d'aide sociale qu'il a initié en Haïti, comprenant la construction d'une école et la mise sur pied d'un programme qui fournit de la nourriture à 1 500 enfants deux fois par semaine.



Le prix Michel Létourneau

Le prix Michel Létourneau 2016, qui reconnaît l'innovation et le travail d'équipe, a été décerné à l'équipe de remblai en pâte de la mine LaRonde pour l'élaboration d'une nouvelle approche de gestion du processus de remblai en pâte et la création d'un nouveau rôle et département pour la coordination des activités de ce secteur, mettant l'accent sur la collaboration et le travail d'équipe.

Performance 2016 : Nos employés

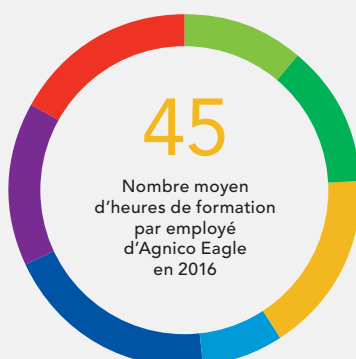
Maximisation de l'emploi local

Notre objectif est d'embaucher 100 % de notre effectif, y compris nos équipes de direction, directement dans la région dans laquelle chacune de nos mines est située.

À Pinos Altos, par exemple, 100 % de l'effectif provient du Mexique. La grande majorité des gens sont embauchés de la région nord du Mexique, avec 75 % de la population active à Pinos Altos et 45 % à La India venant des états du nord de Chihuahua, Sonora et Sinaloa – la plupart provenant directement des communautés locales dans un rayon de 10 kilomètres de la mine.

Au nord du Canada, nous demeurons concentrés sur la création d'emplois et de carrières durables dans les mines pour la population inuite dans le but global d'atteindre 50 % de main-d'œuvre inuite pour toutes nos opérations au Nunavut. Nous avons développé des programmes de préparation au travail et de familiarisation au site minier qui sont conçus pour préparer les candidats de la région du Kivalliq à travailler pour Agnico Eagle. En 2016, environ 36 % de notre main-d'œuvre de la mine Meadowbank et 32 % de notre main-d'œuvre du projet Meliadine provenaient de la région du Kivalliq au Nunavut.

Nombre moyen d'heures de formation par employé



LaRonde	36 heures
Goldex	42 heures
Lapa	53 heures
Kittila	24 heures
Pinos Altos	63 heures
La India	48 heures
Meadowbank	54 heures

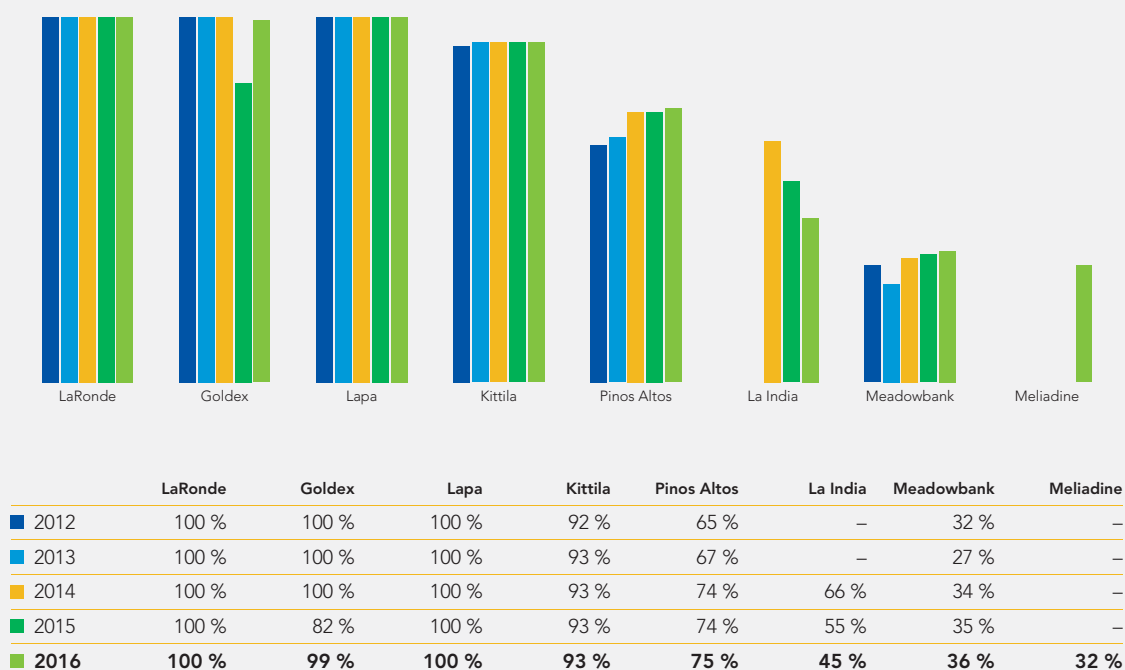
Main-d'œuvre totale par région



LaRonde	1 203	Meadowbank	1 206
Goldex	463	Meliadine	466
Lapa	247	Canada & USA**	64
Kittila	819	Europe**	30
Pinos Altos	1 437	Mexico**	425
La India	446	Administration	274

*Sauf Canadian Malartic **Exploration

2016 Main-d'œuvre recrutée dans les communautés locales (%)



FAITS SAILLANTS – NOS EMPLOYÉS

Notre personnel et notre culture – à la base de la réussite d'Agnico Eagle



Agnico Eagle Mexico a été reconnue parmi les meilleurs employeurs dans le cadre du programme « Great Place to Work » et devient la seule compagnie minière à être reconnue quatre années de suite pour la région Nord-Ouest du Mexique.

Afin d'en savoir plus sur le programme « Great Place to Work », veuillez consulter : greatplacetowork.com/mx

Les employés d'Agnico Eagle continuent de faire un effort supplémentaire pour assurer le succès de notre entreprise. Nos niveaux d'engagement des employés sont élevés et nos taux de roulement restent faibles.

Comment avons-nous atteint ces résultats?

Notre culture en est une de collaboration, qui soutient le développement individuel et vise à inclure tous les employés dans les réussites de l'entreprise. À terme, cela nous fournit un avantage concurrentiel durable qui se traduit en résultats tangibles. Alors que nous nous préparons pour notre prochaine phase de croissance nous nous sommes engagés à préserver notre culture et à supporter le développement de nos employés avec Agnico Eagle.

Comités de Collaboration

Depuis plus de 25 ans, nous avons développé une approche unique de « Partenaire d'affaires » pour nos relations avec les employés qui continue de mettre l'emphase sur un milieu de travail où notre culture et notre engagement occupent le premier plan. Grâce à nos comités de collaboration, les employés et les gestionnaires travaillent en étroite collaboration pour s'attaquer directement aux problèmes du milieu de travail. Le succès de ces comités a également renforcé notre réputation comme employeur, ce qui nous procure un avantage concurrentiel et entraîne une relation qui contribue à notre réussite commune.

Bien que la plupart de nos sites aient des comités de collaboration, cette approche novatrice a débuté dans la région de l'Abitibi comme un moyen d'inclure les employés dans l'exploitation d'Agnico Eagle et d'en partager les bénéfices.

Selon Nicolas Bolduc, Directeur général en ressources humaines, les « employés sont systématiquement consultés dans nos décisions de gestion, sachant que si Agnico Eagle réussit, les employés en bénéficieront et notre croissance future en sera avantagée. La clé est d'établir et de maintenir de bonnes relations afin de ne jamais prendre notre succès ou l'autre pour acquis. »

« Great Place to Work »

Agnico Eagle Mexico a toujours été reconnu comme un des meilleurs employeurs au Mexique, et la seule compagnie minière à être reconnue quatre années de suite par le programme « Great Place to Work » pour la région Nord-Ouest du Mexique.

À l'interne, les scores d'engagement des employés se sont améliorés d'année en année, reflétant les programmes de reconnaissance des employés, le programme de soutien psychologique, les rencontres sociales hebdomadaires des employés et les efforts en cours pour résoudre les problèmes en milieu de travail par l'intermédiaire du comité de collaboration.

La satisfaction de nos employés fait également une différence dans notre performance d'exploitation. Selon Carlos Alegre, Directeur régional des ressources humaines et de l'administration au Mexique, « Nos fournisseurs nous disent que nous atteignons constamment de meilleures performances d'exploitation avec notre équipement – 20 % à 50 % de plus de vie – que les autres sociétés minières. Pourquoi? Parce que nos employés traitent mieux l'équipement, ils se tiennent au courant des problèmes d'entretien et ils alertent leurs superviseurs si une machine ne fonctionne pas correctement. Cela se traduit par des économies qui affectent directement à nos résultats. »

Notre objectif pour toutes nos opérations au Nunavut est d'atteindre 50 % de main-d'oeuvre inuite. Kim Twyee est une aide cuisinière à notre projet Meliadine, près de Rankin Inlet.



En 2016, un total de 38 194 heures de formation ont été prodiguées aux employés de Meadowbank. De ces heures, 18 174 étaient dédiées à la main-d'oeuvre inuite.



En 2016, 326 employés inuits se sont inscrits à un programme de formation. Des employés formés durant l'année, 97 % ont réussi avec succès les examens de formation.



36 % de la main-d'oeuvre de Meadowbank provient de la région du Kivalliq au Nunavut.



Tout en nous préparant pour notre prochaine phase de croissance, nous nous engageons à promouvoir notre culture et à aider nos employés à se développer avec Agnico Eagle.

Un coup de pouce à l'éducation dans le Sud

Nous appuyons divers programmes de formation des adultes pour les employés et les membres de nos communautés locales, dans le but de les aider à acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour atteindre leur plein potentiel.

Grâce à un programme que nous avons dispensé en coordination avec l'*Instituto Chihuahuense de Educacion para los Adultos*, 87 employés de nos sites de Pinos Altos et Creston Mascota sont retournés à l'école pour atteindre les niveaux de base pour les élèves du primaire et secondaire. Un total de 126 personnes provenant des communautés de Yepachi, Basaseachi et de La Bateria ont complété le programme. En raison de l'intérêt élevé qu'il a suscité, le programme continuera d'être offert.

De même, les employés horaires de notre mine La India sont en mesure de prendre des cours pour adultes de l'*Instituto Sonorense de Educacion para los Adultos* afin de terminer leurs études primaires et secondaires. Offert pour la première fois en 2016, 11 personnes ont participé à l'école élémentaire, avec cinq recevant un certificat. 70 autres personnes ont manifesté de l'intérêt pour le programme de niveau secondaire et l'inscription commencera au début de 2017.

Soutenir la formation continue

87

Employés de nos sites de Pinos Altos et Creston Mascota sont retournés à l'école pour terminer leur parcours primaire et secondaire

126

Personnes ont obtenu leur diplôme d'un programme que nous organisons en coordination avec l'*Instituto Chihuahuense de Educacion para los Adultos*

Préparation au travail dans le Nord

Agnico Eagle s'est fixé un objectif de 50 % d'emplois inuits dans toutes nos opérations au Nunavut. Notre vision consiste à éventuellement combler 100 % de nos besoins de main-d'œuvre à partir du Nunavut, y compris nos équipes de direction, provenant directement de nos communautés du Nord. Pour atteindre cet objectif, nous avons introduit un certain nombre de programmes de développement et de préparation à l'emploi pour notre main-d'œuvre inuite.

Notre programme de cheminement de carrière, par exemple, aide les employés à progresser dans leur carrière d'intérêt, indiquant les étapes et la formation requise pour progresser dans le cheminement choisi. En 2016, à l'intérieur de ce programme, un important jalon a été franchi par Remano Papik Scottie – notre premier employé inuit permanent – qui a atteint la position d'opérateur de concasseur à la mine Meadowbank.

Nous avons également établi un programme d'apprentissage – qui combine l'apprentissage en milieu de travail et l'instruction technique à l'école, afin de fournir aux employés inuits la possibilité d'être éduqués et formés dans le métier de leur choix. À la fin du programme, chaque apprenti sera en mesure d'obtenir son certificat de qualification (COQ) et la certification « Red Seal ». Cette certification permet à l'employé d'atteindre la position la plus élevée

disponible dans son cheminement de carrière sélectionnée et lui accorde la reconnaissance interprovinciale dans son domaine. Agnico Eagle continue de soutenir le programme de préapprentissage de la « Kivalliq Mine Training Society » et de l'« Artic College », afin d'aider à préparer les Inuits qui, auparavant, n'ont pas été en mesure de passer l'examen d'entrée, à participer au programme d'apprentissage proprement dit.

À la fin de 2016, le programme d'apprentissage comportait 1 préapprenti, 12 apprentis actifs et quatre diplômés. Tous les diplômés ont passé les tests pour leur certificat de qualification, et obtenu leur certificat de compagnon dans leurs métiers respectifs et 3 d'entre eux ont reçu leur certification interprovinciale « Red Seal ».

L'entreprise a maintenant implanté un bassin de main-d'œuvre disponible au Nunavut (Nunavut Labour Pool), qui offre des possibilités de préparation à l'emploi pour les Inuits de toutes les communautés du Kivalliq. L'objectif du programme est de présélectionner des candidats provenant des communautés du Kivalliq. Après avoir visité les communautés pour y donner des séances d'information sur l'emploi, toutes les personnes ont accès à la procédure afin de faire partie du bassin de main-d'œuvre. Ils sont ensuite tenus de compléter la formation obligatoire en ligne ainsi que de participer au programme

de préparation au travail et de familiarisation au site minier de cinq jours. En 2016, ce programme de préparation au travail a été dispensé à 151 participants et a généré 87 (58 %) diplômés du programme. Au cours de la même période, le programme de familiarisation au site minier a été dispensé à 128 participants et a généré 113 (88 %) diplômés qui sont maintenant devenus membres du bassin de main-d'œuvre disponible au Nunavut.

Nous faisons également des présentations aux étudiants à propos des corps de métiers et des compétences et connaissances nécessaires pour en faire partie, durant la semaine de sensibilisation aux métiers (TASK week). En 2016, cette semaine a eu lieu à Baker Lake en avril et a réuni près de 70 élèves de l'école secondaire Jonah Amitnaaq.



Photo du haut : Devon Killulark, un employé de notre mine Meadowbank, a complété son programme d'apprenti avec Agnico Eagle et a obtenu sa certification « Red Seal ».

Photo du bas : Remano Papik Scottie est maintenant le premier employé inuit à devenir opérateur de concasseur à notre mine Meadowbank.

Nos communautés



Une classe pré-scolaire visite la mine Kittila d'Agnico Eagle située en Laponie, Finlande

Agnico Eagle + 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 manquements à l'éthique et les gestes illégaux ou irresponsables;
- Veiller à ce que le travail des enfants ou toute forme de travail forcé ou obligatoire ne soient pas tolérés dans le milieu de travail;
- Favoriser un dialogue ouvert, transparent et respectueux de toutes nos communautés d'intérêts et veiller à ce que nos activités sur les terrains privés 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 opérations n'appuient, ne profitent pas, ni ne contribuent à des conflits armés illégaux, à des violations graves des droits de la personne ou à des manquements au droit international humanitaire.

Nous agissons de manière socialement responsable et contribuons au mieux-être des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités afin de faire une différence dans leur vie de tous les jours. Nous nous sommes engagés à travailler en collaboration avec nos employés et nos autres parties prenantes pour générer de la croissance et de la prospérité, et ainsi permettre à toutes nos parties prenantes de bénéficier de nos activités d'exploitation minière.

Nous voulons que nos parties prenantes comprennent nos activités et nos priorités, mais nous voulons aussi connaître leurs préoccupations afin que nous puissions travailler ensemble vers le but commun de l'acceptabilité sociale.

Engagement communautaire

En 2016, chacune de nos opérations a mis à jour sa carte des parties prenantes, utilisée pour l'élaboration des plans d'engagement communautaire. Le principal objectif de ces plans est d'engager un dialogue respectueux avec les principaux intervenants. De plus, nos standards SGMR ont été vérifiés lors de l'audit effectué dans certains sites et plusieurs bonnes pratiques ont été identifiées et seront partagées entre les sites.

L'acceptabilité sociale est un élément clé de tous nos projets. Le plus tôt possible dans la phase de développement d'un projet, nous voulons nous engager avec les parties prenantes afin d'évaluer les impacts du projet sur l'acceptabilité sociale et utiliser, par ordre de préférence, une approche d'élimination, de réduction ou d'atténuation de ces impacts. Nos équipes d'exploration assignent toujours une personne responsable des relations avec la communauté, quelle que soit la taille du projet. De manière systématique, l'accent est mis sur l'engagement des populations autochtones à tous nos projets et activités.

À cette fin, en 2016, nous avons adopté une politique d'engagement avec les peuples autochtones. L'objectif de cette nouvelle politique est de définir les pratiques de consultation et les stratégies d'atténuation que nous allons utiliser tout en nous engageant avec les groupes autochtones touchés par notre présence.

Au cours de l'année, nos sites ont également instauré des mécanismes d'intervention communautaire et participé à des comités de liaison avec la communauté. Ces mécanismes et comités font désormais partie de notre standard SGMR, et nous avons élaboré des lignes directrices pour aider les nouvelles opérations avec la mise en œuvre de ces meilleures pratiques.

Afin d'améliorer nos efforts d'engagement communautaire, nous avons développé quatre sites web communautaires régionaux pour nos projets Akasaba Ouest, Agnico Eagle Mexico, Agnico Eagle Finlande, ainsi que pour nos projets au Nunavut.

Le site Web du Nunavut (aemnunavut.ca) fournit non seulement des mises à jour régulières sur nos activités, mais sert également de « point d'entrée » principal pour l'embauche de nouveaux employés inuits et pour offrir aux entreprises inuites un maximum de possibilités de se qualifier pour l'obtention de contrat avec Agnico.

Protégeons les plus vulnérables

Afin d'aider ceux qui sont le plus démunis et qui en ont le plus besoin, le programme d'investissement communautaire d'Agnico Eagle Mexico a établi des partenariats avec plusieurs organisations dans le but d'améliorer la santé et le bien-être socio-économique des communautés locales, ciblant les personnes les plus vulnérables de la société.

En 2016, l'équipe a travaillé en étroite collaboration avec le club Lion Tamaulipas Cd Madero et la municipalité d'Ocampo afin de fournir des appareils auditifs à 18 personnes souffrant de troubles de l'audition et de surdité. C'est la deuxième année de cette campagne « d'aide auditive », qui a comme objectif à long terme une plus grande inclusion des personnes atteintes de cette déficience dans la société et l'amélioration de leur qualité de vie.

L'équipe a également travaillé avec l'organisme « Wheel for Humanity » et d'autres services de santé et de réadaptation, afin d'adapter des fauteuils roulants aux besoins et aux conditions des personnes avec un handicap moteur spécifique. Un événement spécial a eu lieu en octobre dans la région de Chihuahua, offrant des services spécialisés d'adaptation et de conseils par des thérapeutes professionnels. La campagne vise à promouvoir les droits et l'inclusion sociale des personnes ayant une déficience motrice dans la région, en leur donnant les moyens, l'opportunité et la formation pour qu'elles puissent vivre avec dignité.



La capacité ça se mijote

Notre équipe du Nunavut a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil d'alphabétisation du Nunavut afin d'offrir aux jeunes des expériences de formation qui sortent des sentiers battus, avec comme objectif de les encourager à envisager une carrière dans l'industrie minière.

En 2016, le programme Niqitsialiuiniq a aidé 11 jeunes à acquérir de nouvelles compétences en alphabétisation, en préparation de nourriture et en milieu de travail – ainsi que des compétences traditionnelles et culturelles qui leur serviront dans le futur.

Les participants sont venus en support au programme hebdomadaire de soupe populaire établi dans la communauté, où sont servis de 160 à 170 repas chaque jeudi. Ils ont aussi prêté main-forte à l'organisation d'une fête communautaire pour 500 personnes. À la fin des cinq mois du programme, les participants ont été invités à travailler avec les chefs cuisiniers à notre mine Meadowbank. Pendant deux jours, ils ont travaillé dans une cuisine commerciale, aidant à préparer les repas et à servir les employés d'Agnico Eagle. Notre chef exécutif, Richard Jackson, les a surnommés « l'équipe de rêve » et les a encouragés à envisager de travailler dans nos cuisines à Meliadine et Meadowbank dans l'avenir. Des 11 diplômés, trois ont continué à suivre des programmes du Arctic College au Nunavut.



Les participants au programme Niqitsialiuiniq ont aidé à préparer les repas et les desserts avec les chefs cuisiniers à la mine Meadowbank afin d'acquérir de l'expérience et apprendre en quoi consiste le travail dans une cuisine commerciale.

L'implication communautaire d'Agnico Eagle



Nous avons fourni des prothèses auditives à 18 personnes souffrant d'une déficience auditive.



Les étudiants du programme Niqitsialiuiniq ont été invités à travailler avec des chefs à Meadowbank.



Nous avons mis en œuvre la politique d'engagement des peuples autochtones.

Performance 2016 : Nos communautés

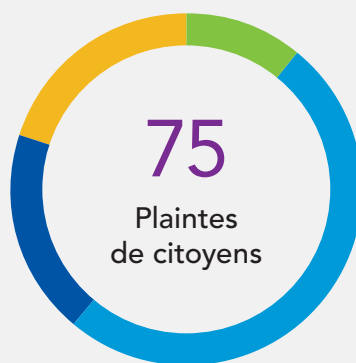
Faire le suivi auprès des communautés

Nous nous sommes engagés à améliorer notre performance en acceptabilité sociale. Nos efforts en relations communautaires ont pour but d'obtenir les commentaires de la communauté sur nos activités courantes ou proposées et d'identifier et de résoudre les questions soulevées. Ces questions nous sont transmises par le biais d'appels téléphoniques, de rencontres individuelles, communautaires ou publiques, de notre ligne d'éthique sans frais, ou par l'intermédiaire des médias sociaux et de nos sites Web, pour être ensuite documentées sur notre base de données Intellex. Ces différents canaux de communication permettent aux parties prenantes d'utiliser la méthode de communication qui leur convient le mieux. Afin d'améliorer notre capacité à suivre et à analyser les problèmes soulevés par les acteurs de la communauté, nous prévoyons mettre en place une nouvelle base de données et un système de suivi social en 2017.

De 2008 à 2016, nos divisions du nord ont reçu 75 plaintes de citoyens, la poussière, les vibrations et le bruit étant les trois thèmes les plus fréquents. De plus, en 2016, notre ligne téléphonique éthique, en fonction depuis 2010, a reçu 2 plaintes à propos des conditions de vie et d'embauche au Nunavut.

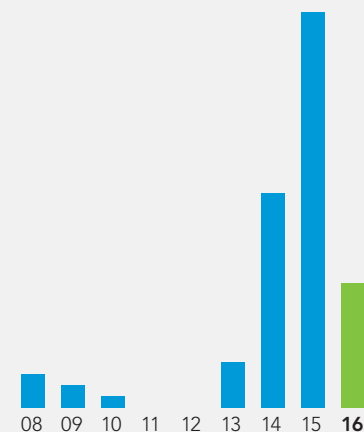
Dans nos divisions du sud, les interactions en personne sont plus courantes. En 2016, Pinos Altos a colligé 1 610 communications – 32 par écrit/courriel, 549 par téléphone et 1 029 en personne. Les thèmes majeurs abordés sont les contrats, les emplois, les fournitures, les requêtes de support financier, les bourses d'études, avec une majorité des demandes en provenance des communautés de Basaseachi, Gasachi et Jesus del Monte. À La India, qui est un peu plus éloignée et où des communautés n'ont pas de service téléphonique, les plaintes sont faites en personne. En 2016, six plaintes ont été reçues à propos des opportunités de contrat, des conditions de la route, de demandes de support financier et des opportunités d'emploi.

Objets des plaintes compilées dans Intellex de 2008 à 2016



■ Poussière	11 %	■ Bruit	19 %
■ Vibration	51 %	■ Autre	20 %

Nombre de plaintes compilées dans Intellex



2008	3 plaintes	2013	4 plaintes
2009	2 plaintes	2014	19 plaintes
2010	1 plaintes	2015	35 plaintes
2011	0 plainte	2016	11 plaintes
2012	0 plainte		

Distribution géographique des interactions avec les communautés à Pinos Altos



■ Baquiriachi	0 %	■ Chihuahua	1 %	■ Las Estrellas	1 %	■ Toro	0 %
■ Basaseachi	50 %	■ Gasachi	13 %	■ Ocampo	7 %	■ Université de Chihuahua	0 %
■ Cahuisori	4 %	■ Huajumar	3 %	■ Perico	0 %	■ Yepachi	2 %
■ Cajurichi	0 %	■ Jesus del Monte	18 %	■ Temosachi	0 %	■ Autre	0 %

Obtenir l'acceptation sociale en début de cycle de vie d'un projet



L'équipe d'exploration d'Agnico Eagle, au projet Barsele en Suède, travaille afin de bâtir une relation transparente et productive avec les parties prenantes locales dès la première étape du projet.

Grâce aux interactions avec les communautés qui entourent notre projet Barsele au nord de la Suède, nous avons appris l'existence de certaines perceptions négatives par rapport à l'industrie minière dans la région. Afin de contrer ces perceptions négatives, l'équipe d'exploration d'Agnico Suède a adopté un rigoureux processus d'engagement des parties prenantes à tous les niveaux, dans le but de construire une relation positive et transparente dès la première étape du projet.

Nous voulons qu'Agnico Eagle soit perçu comme un partenaire de choix au sein des communautés et renforcer notre approche de développement responsable avec la communauté locale, en démontrant qu'une opération minière d'Agnico Eagle dans la région serait un développement positif. Pour souligner ce point, nous avons apporté les membres du conseil de la municipalité près de Barsele à notre mine Kittila dans le nord de la Finlande afin qu'ils puissent observer nos activités et notre approche proactive envers l'engagement communautaire. À travers ces engagements l'équipe a été en mesure d'établir un niveau de confiance élevé, ce qui a permis l'établissement d'une relation positive avec nos parties prenantes.

Il en est de même pour notre projet El Barqueño dans le centre du Mexique, où l'équipe des relations avec la communauté a été active dès le premier jour de nos activités d'exploration. Tout au long de 2016, l'équipe a consulté la communauté locale afin d'analyser leurs besoins et de déterminer un ensemble de priorités pour soutenir le développement de la communauté qui entoure le projet, cherchant à obtenir et à maintenir l'acceptabilité sociale dès le début de nos travaux d'exploration.

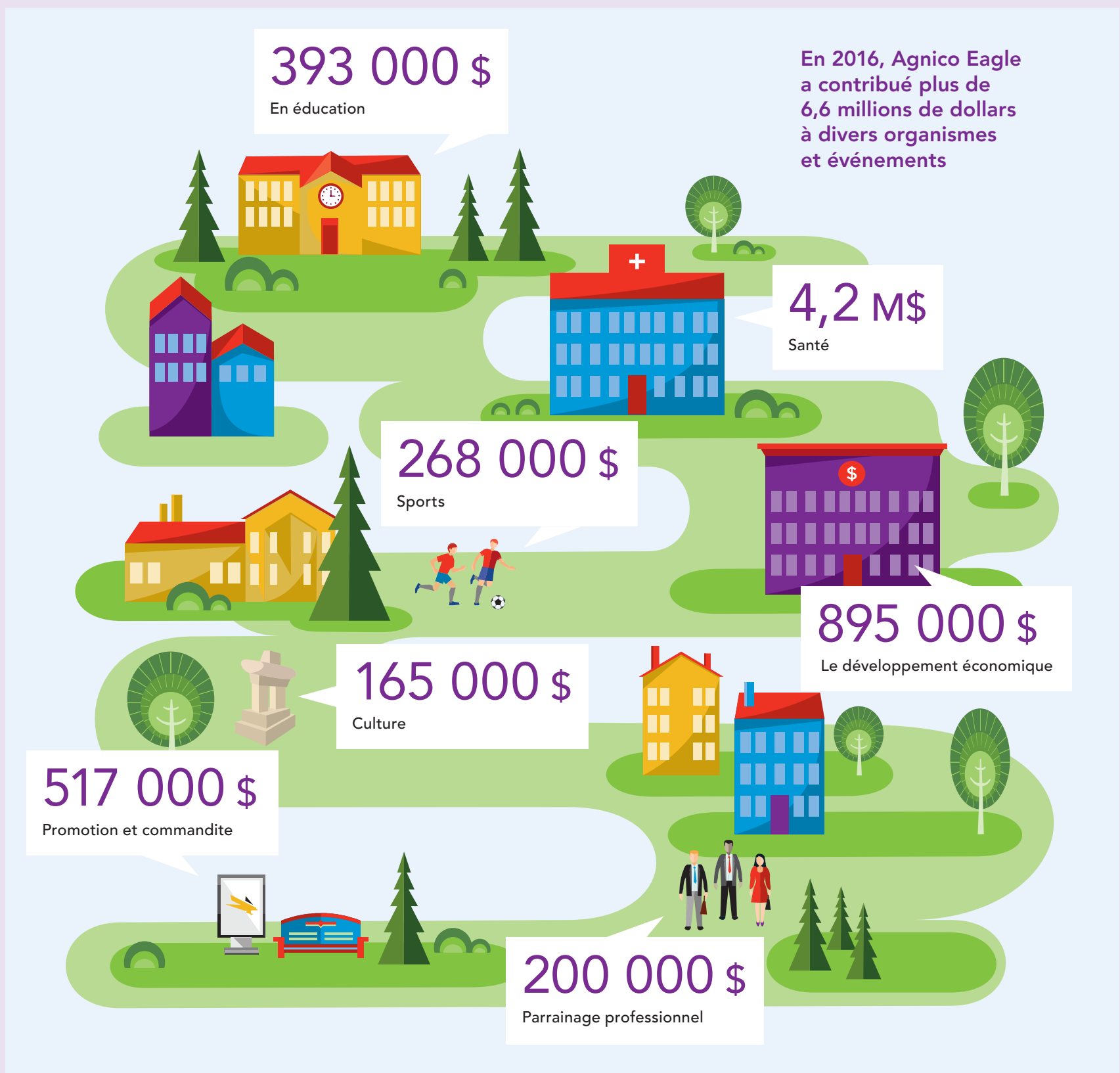
« Notre objectif est d'être la compagnie minière avec laquelle les communautés locales veulent faire des affaires », affirme Louise Grondin, vice-présidente principale, environnement, développement durable et ressources humaines. « C'est une approche qui guide non seulement nos décisions stratégiques et nos interactions avec les acteurs locaux, mais c'est aussi au cœur de toutes nos activités d'engagement communautaire. »

FAITS SAILLANTS – NOS COMMUNAUTÉS

Investissement communautaire global

Investir dans nos communautés

Notre programme d'investissement communautaire a continué de cibler les initiatives qui permettent à chacune des communautés où nous opérons de bénéficier du développement économique de leur région, même après la cessation de l'exploitation minière. Notre objectif est de fournir à la fois à Agnico Eagle et à nos communautés un rendement optimum des investissements stratégiques dans la santé, l'éducation et les initiatives de renforcement des capacités. En 2016, nous avons investi plus de 6,6 millions de dollars dans nos communautés locales, soit une augmentation de plus de 3,0 millions de dollars par rapport à 2015. Depuis 2009, les investissements communautaires d'Agnico Eagle ont totalisé près de 28 millions de dollars.



Valeur économique



Au cours de 2016, les activités à Meliadine se concentraient sur l'avancement du développement souterrain, l'ingénierie et l'approvisionnement, la construction des infrastructures de surface essentielles et l'acquisition d'un camp usager.

Agnico Eagle + Valeur économique



Notre stratégie est de bâtir une entreprise de haut calibre, dotée d'une stratégie d'affaires à long terme et à faible risque, en

- Satisfaisant les attentes de rendement et de croissance, en faisant en sorte que notre portefeuille actuel répond aux attentes, réduisant les risques opérationnels et générant des flux de trésorerie disponibles.
- Bâtissant et conservant une filière de projets de grande qualité, en assurant une filière de projets de calibre mondial afin de reconstituer nos réserves minérales et notre production et de préserver la qualité, la facilité de gestion et l'adéquation de notre portefeuille futur.
- Perfectionnant notre main-d'œuvre, en établissant et en offrant des possibilités de croissance à nos employés et en leur fournissant une structure de compétences visant à soutenir nos exploitations et nos projets.
- Exerçant nos activités de manière responsable sur le plan social, tout en créant de la valeur 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.

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 2016, Agnico Eagle a fourni plus de 404 millions de dollars en salaires et avantages sociaux à nos employés au niveau global et payé 297 millions de dollars en taxes, redevances et droits à tous les niveaux de gouvernement (y compris les groupes autochtones). Nous avons dépensé localement un peu plus de 661 millions de dollars en achat de biens et services, ce qui représente une moyenne de 64 % de nos dépenses d'approvisionnement totales en 2016. Nous avons enregistré un bénéfice net de 158,8 millions de dollars et produit 1 662 888 millions d'onces d'or.

La création d'emploi et l'activité économique

En 2016, par le biais du paiement de salaires et avantages sociaux, Agnico Eagle a contribué environ 336 millions de dollars à l'économie canadienne, 29 millions de dollars à l'économie finlandaise, et environ 38 millions de dollars à l'économie des états de Chihuahua et de Sonora au Mexique.

Bien que nous ne mesurions pas l'incidence économique directe et indirecte sur les biens et services des salaires versés à nos employés, c'est un facteur important de la contribution économique d'Agnico Eagle à l'ensemble de nos communautés d'accueil.

Les impôts et redevances

En 2016, nous avons effectué des paiements de taxes, de redevances et frais de toute sorte aux gouvernements à tous les niveaux (y compris les groupes autochtones) pour un total de 297 millions de dollars.

Nous avons versé environ 83 millions de dollars en impôts et redevances au Québec, Canada (depuis 2010, nous avons payé un total de 155 millions de dollars en redevances au Québec); 38 millions de dollars en taxes, redevances, frais et indemnités au Nunavut, Canada (à la fois au gouvernement et aux organisations inuites représentant des bénéficiaires inuits en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut); 14 millions de dollars en impôts et redevances à la Finlande; environ 106 millions de dollars en impôts et en redevances au Mexique; et 56 millions de dollars en impôt à l'Ontario. Ces paiements aux gouvernements constituent 13,9 % de notre chiffre d'affaires brut en 2016.

La mise en œuvre du IIBA de Meliadine

Bien que l'approvisionnement et les opportunités d'affaires aient pris le devant de la scène en 2016, Agnico Eagle a travaillé avec la KIA afin de maximiser les opportunités pour tous les Inuits de participer et de bénéficier de tous les aspects de l'entente IIBA au Nunavut.

Jason Allaire, Directeur du groupe de services du Nunavut, est responsable de ce travail « Mon rôle est de bâtir la confiance et de faciliter notre relation avec la KIA. Nous établissons cette confiance jour après jour et semaine après semaine – d'une manière proactive en montrant que nous sommes à la hauteur de nos engagements et que nos actes suivent nos paroles. »

Conformément à la procédure énoncée dans l'IIBA, notre équipe de mise en œuvre de l'entente met régulièrement à jour la KIA lors des réunions du Comité de mise en œuvre, via des rapports mensuels, par le biais de discussions, et par le suivi sous forme de fiche-projet des progrès accomplis dans la mise en œuvre de chacun des dispositions et des engagements pris en vertu de l'entente.

L'attention se tourne maintenant vers le travail du comité Emploi, Formation et Culture, au fur et à mesure que les activités de recrutement, d'embauche et de formation du personnel débutent afin de fournir de la main-d'œuvre au projet. Au cours de la prochaine année, notre équipe des Ressources humaines du Nunavut s'entretiendra avec les candidats potentiels au cours des visites dans les communautés, des expositions itinérantes et de discussions lors de porte-à-porte pour aider à recruter la main-d'œuvre nécessaire au projet. De plus, l'initiative de préparation à l'emploi et l'établissement d'un bassin de main-d'œuvre inuite disponible utilisant un « portail web » permettent d'encourager et d'aider les Inuits locaux à profiter des possibilités d'emploi et de formation qui découlent du projet Meliadine.

« Notre objectif à long terme est de voir Meliadine, et tous nos sites au Nunavut, dirigés entièrement par des Inuits. C'est ce que nous avons réalisé, par exemple, à notre mine Pinos Altos au Mexique. Notre objectif immédiat est de continuer à créer de la valeur pour le Nord en favorisant le dialogue, en réduisant les formalités administratives, et en produisant des résultats desquels nous pourrions tous être fiers à mesure de la construction du projet Meliadine. »

Performance 2016 : valeur économique

L'achat de produits locaux

Agnico Eagle s'efforce, dans la mesure du possible, d'acheter de fournisseurs locaux afin de supporter la vitalité économique de nos communautés. En stimulant l'économie locale nous minimisons par le fait même l'impact environnemental du transport de matériaux provenant d'endroits éloignés de nos sites. Les fournisseurs locaux doivent tout de même satisfaire les mêmes exigences que tous les fournisseurs potentiels pour pouvoir faire affaire avec notre entreprise.

En 2016, nos mines ont dépensé localement 661 millions de dollars en achat de biens et services. Cela représente 64 % de toutes les dépenses d'approvisionnement en 2016.

404 M\$

en salaires et avantages sociaux à notre main-d'œuvre globale

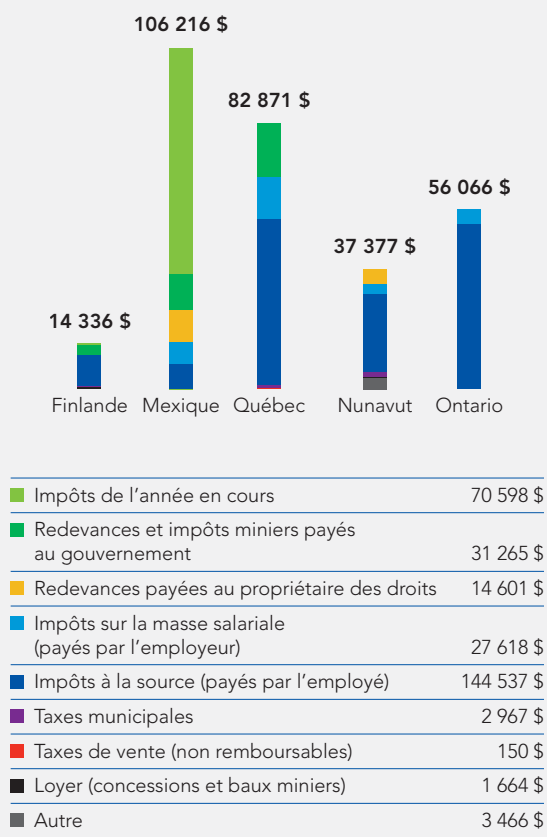
661 M\$

en achats de biens et services locaux

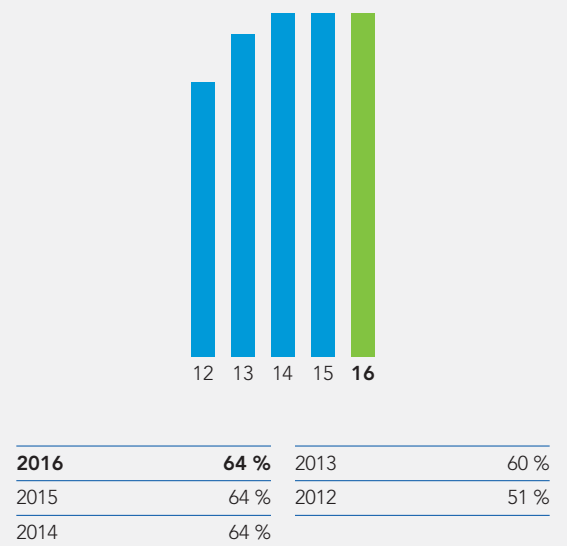
297 M\$

en paiements aux gouvernements

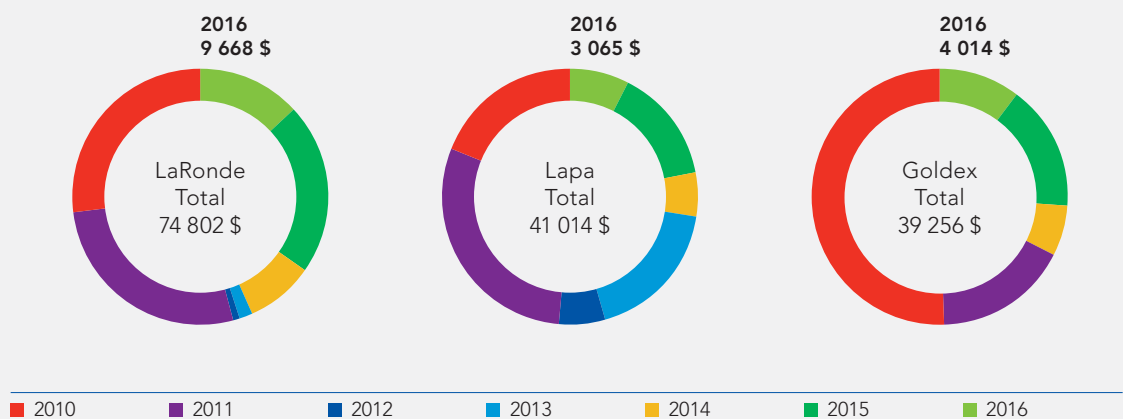
Paiements aux gouvernements (milliers de dollars)



Proportion des dépenses faites auprès de fournisseurs locaux



Droits miniers payés mine par mine au Québec (milliers de dollars américains)



Les entreprises inuites et du Nunavut en place pour la réussite



Une décision de construction a été prise pour le projet Meliadine et les opérations sont prévues débuter au troisième trimestre de 2019, soit environ un an avant l'échéancier prévu au départ.

Au cours des deux prochaines années, Agnico Eagle construira la nouvelle mine Meliadine, située dans la région du Kivalliq au Nunavut, à environ 25 km au nord de Rankin Inlet dans le Bas Arctique. La construction d'une mine en région éloignée prend beaucoup de planification et de préparation. En 2017 seulement, plus de 350 millions de dollars seront dépensés pour le développement d'infrastructures de surface, souterraines et pour la construction d'un camp.

L'entente IIBA de Meliadine conclue avec la KIA décrit notre engagement commun à faire en sorte que les Inuits de la région profitent au maximum des opportunités commerciales, professionnelles et de formation, associées avec le projet Meliadine.

Pour Peter Prawak, Directeur corporatif de l'approvisionnement, nous avons passé une grande partie de 2016 à informer les intervenants internes et externes à propos des besoins en achats de biens et services pour le projet Meliadine, ceci afin de maximiser les opportunités pour les Inuits et les entreprises locales et ainsi construire une base solide pour contribuer au succès économique du Nunavut.

« Notre première tâche a été de mener une campagne de sensibilisation, pour nos employés et pour les fournisseurs potentiels, afin de s'assurer que tout le monde ait compris le processus d'approvisionnement contenu dans l'entente IIBA de Meliadine.

À l'interne, nous voulions également nous assurer que nous concevions un processus de pré-qualification efficace qui nous permettrait d'être conforme à nos engagements avec la KIA. Plus précisément, l'IIBA établit un système préférentiel qui accorde des points aux entreprises inuites en se basant par exemple, sur la participation des Inuits aux bénéfices, sur l'emplacement de l'entreprise, et sur le pourcentage d'employés inuits dans la main-d'œuvre de l'entrepreneur.

À l'externe, nous avons effectué des séances d'information dans les communautés du Nunavut, assisté à des salons de l'emploi et commerciaux, et rencontré individuellement les entreprises inuites du Nunavut avec lesquelles nous avons fait affaire dans le passé. Nous avons également mis en place un portail dédié sur notre site web. Dans le sud, notre équipe a fait des présentations à notre base de fournisseurs traditionnels afin de s'assurer qu'ils comprennent le processus et les avantages de la recherche de partenaires inuits.

Nous encourageons tout le monde à bien connaître le IIBA de Meliadine, qui est un document public, et à s'informer sur le processus de préqualification et les opportunités d'affaires. Elles comprennent la fourniture de biens tels que l'alimentation, l'équipement mobile, l'équipement de sécurité et les pneus; et les services importants tels que la construction, l'exploitation minière, la restauration (camp), la plomberie, les services électriques et mécaniques.

Peu importe où nous sommes, nous voulons que nos fournisseurs réussissent, afin qu'ensemble, nous puissions bâtir une chaîne d'approvisionnement efficace et durable. Au Nunavut, si une entreprise inuite ou du Nunavut nous indique qu'elle ne peut se qualifier facilement pour nous fournir un service, nous allons trouver des moyens de lui offrir une partie d'un contrat jusqu'à ce qu'elle soit en mesure d'accroître ses capacités. Notre équipe s'engage à faire le maximum afin d'aider les entreprises inuites à partir du bon pied. »

Les dirigeants des entreprises inuites ont apprécié le soutien d'Agnico Eagle. Peter Tapatai, Président de Peter's Expediting Ltd., à Baker Lake en témoigne : « Meadowbank a été l'un de mes premiers clients quand j'ai commencé mon activité de transport terrestre. Nous sommes passés d'une situation avec aucun emploi à une multitude d'opportunités, c'est de cela que nous avons besoin au fur et à mesure que nous construisons le Nunavut. C'est ce que Meadowbank a fait pour nous. C'est formidable de travailler côte à côte avec eux. »

Richard Connelly, Vice-président de Sarliq Holdings Ltd. à Rankin Inlet ajoute, « Nous avons commencé très petit et le fait qu'Agnico Eagle croit dans le soutien des entreprises locales, et leur donne des occasions d'affaires, nous donne la chance d'embaucher plus de personnes, de donner plus de formation et de fournir davantage d'emplois localement. Toutes les compétences que les gens acquièrent ici, que ce soit en exploitation minière, en environnement – peu importe, toutes ces compétences sont transférables. Ils peuvent les utiliser ailleurs et c'est très important pour nous. »

Si toute l'année 2016 a été à propos de l'information, la sensibilisation et la préparation, toute l'année 2017 sera concentrée sur l'exécution en travaillant en partenariat avec la KIA afin de partager les retombées du développement économique avec la région.



Des processus sont en place pour s'assurer que les questions de développement durable, ainsi que l'évaluation des risques et mesures d'atténuation, sont intégrées dans la gestion quotidienne de nos activités au niveau opérationnel.

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 gens qui travaillent en notre nom à travers le monde un cadre déontologique pour exercer leurs activités et prendre des décisions conformément à l'éthique. Le Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés, agents et entrepreneurs et les engage à mener leurs affaires en conformité avec les lois, règles et règlements et les normes éthiques les plus élevées.

Nous avons également adopté un Code de déontologie pour les consultants et les entrepreneurs et un Code de conduite des fournisseurs. En outre, nous avons établi 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.

Au cours de 2015, Agnico Eagle a adopté une politique d'engagement des Autochtones, déclarant notre engagement à collaborer avec les Premières nations tout au long du cycle de vie de nos projets au Canada. En 2016, nous avons élargi cet engagement afin d'inclure une politique globale d'Engagement des peuples autochtones – qui complète la politique canadienne – pour guider notre consultation avec les peuples autochtones dans toutes les régions du globe, où Agnico Eagle est présent. Nous croyons que répondre aux aspirations des peuples autochtones contribue non seulement au succès de nos pratiques de développement durable, mais également à l'obtention du soutien de la communauté en plus de renforcer notre réputation en tant qu'exploitant minier responsable.

En 2016, Agnico Eagle a officiellement adopté les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV). Créés en 2000, les PV sont des normes pour aider les entreprises du secteur minier dans l'atteinte d'un équilibre entre l'obligation de respecter les droits de l'homme et la protection des actifs et des personnes de leurs opérations. Le gouvernement du Canada a identifié les PV comme l'un des six principaux standards dans la stratégie de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) pour le secteur minier. En tant que membre de l'Association Minière du Canada (AMC), Agnico Eagle s'engage à mettre en œuvre une approche de sécurité et de droits de l'homme en accord avec les PVs et basée sur une identification des risques aux installations minières sous notre contrôle. Nous ferons rapport de la mise en œuvre des PV par le biais du rapport annuel de l'initiative vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC.

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 œuvre 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.

Des processus sont en place pour s'assurer que les questions de développement durable, ainsi que l'évaluation des risques et mesures d'atténuation, sont intégrées dans la gestion quotidienne de nos activités au niveau opérationnel. Enfin, les questions de développement durable sont présentées au Comité santé, sécurité, environnement et développement durable (SSEDD) du Conseil d'administration à chaque réunion du Conseil.

Nos principes directeurs

Agnico Eagle a élaboré une série de principes directeurs pour consolider notre approche de gestion et préserver l'identité culturelle au sein de l'entreprise – un ensemble de principes qui ont contribué à la réussite d'Agnico Eagle au cours des derniers 60 ans.

L'ABC de la gestion d'Agnico Eagle : une gestion

Ancrée dans nos valeurs, se traduisant par des communications ouvertes et transparentes; une production sécuritaire; les plus hauts standards d'honnêteté, de responsabilité et de performance; les plus hauts niveaux d'engagement des employés; la mise en commun et le développement des compétences et de l'expertise; le maintien de nos aptitudes en entrepreneuriat et en esprit d'innovation.

Basée sur la collaboration, encourageant des débats ouverts et respectueux et de saines discussions; reconnaissant les succès qui proviennent à la fois des contributions exceptionnelles et du travail d'équipe.

Simple et claire, valorisant des pratiques qui restent simples et basées sur le bon sens; étant aussi claire que possible sur les rôles et contributions; et, s'assurant que les employés et les gestionnaires comprennent et sont en accord avec les priorités de l'entreprise.

Le Comité consultatif des parties prenantes

Nous avons mis sur pied un Comité consultatif des parties prenantes (CCPP) afin de recueillir des commentaires sur nos efforts en matière de responsabilité sociale d'entreprise et afin de nous aider à faire des liens stratégiques avec nos activités d'engagement des parties prenantes locales. Cette approche appuie également les efforts déployés à l'échelle globale pour s'engager avec nos parties prenantes sur une base régulière et de manière significative. Il a été créé en 2011 et se réunit sur une base annuelle à Toronto chaque automne.

Se tenir au courant des nouvelles d'Agnico Eagle



Développement durable en ligne
agnicoeagle.com/French/developpement-durable



Rapport annuel 2016 en ligne
agnicoeagle.com/French/relations-avec-les-investisseurs



Rapport annuel 2016 imprimé
agnicoeagle.com/French/relations-avec-les-investisseurs

Confiance Respect Égalité Famille Responsabilité

Les Cinq Valeurs d'Agnico Eagle

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



AGNICO EAGLE

Mines Agnico Eagle Limitée
145, rue King Est, bureau 400
Toronto, Ontario Canada M5C 2Y7

agnicoeagle.com

Ce rapport a été imprimé avec des encres végétales sur du papier Rolland Enviro 100 Satin certifié ÉcoLogo, 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.



carbonzero
Printer is carbon neutral

bullfrogpowered
Printing is bullfrogpowered