



Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Groupe Dynacor Inc.

Mai 2026



1. Introduction

Chez Dynacor Group Inc., ci-après « Dynacor », et ses filiales, nous réaffirmons notre engagement à promouvoir un environnement de travail fondé sur la diversité, l'équité et l'inclusion, en cohérence avec notre Politique relative aux droits de la personne et notre Code de conduite. En tant qu'entreprise internationale, nous apprécions et valorisons la manière dont le fait de réunir des personnes issues de milieux, de cultures et d'horizons différents enrichi notre entreprise.

Nous reconnaissons que la diversité constitue une richesse organisationnelle et un levier essentiel de durabilité organisationnelle, d'innovation et de création de valeur à long terme. L'équité et l'inclusion permettent de garantir que toutes les personnes disposent d'un accès réel et juste aux opportunités, contribuant ainsi au bien-être de nos équipes et au renforcement de la confiance de nos parties prenantes.

La présente Politique contribue également à la mise en œuvre des engagements de Dynacor en matière de respect des droits de la personne au sein de ses opérations et de sa chaîne de valeur. La diversité, l'équité et l'inclusion sont intégrées de manière transversale dans la gestion des risques ESG de Dynacor.

2. Objectif

La présente Politique vise à établir les engagements de Dynacor en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin de prévenir, atténuer et gérer toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'inégalité structurelle dans le cadre de nos opérations et relations commerciales.

Elle a également pour objectif de favoriser un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux, permettant à chaque personne de contribuer pleinement au succès collectif, tout en renforçant la durabilité organisationnelle, le bien-être de nos équipes et la confiance de nos parties prenantes, dans le respect de la dignité humaine.

3. Portée

La diversité, l'équité et l'inclusion constituent une priorité pour Dynacor, et il incombe à tous les travailleurs, aux responsables, au conseil d'administration et à toutes les personnes travaillant pour le compte de Dynacor et de ses filiales, de faire respecter cette politique en respectant la dignité, la voix et les droits de chacun à tout moment.

La présente Politique s'applique à :

- > Les membres du Conseil d'administration et de la haute direction de Dynacor
- > L'ensemble des travailleurs de Dynacor et de ses filiales, indépendamment de leur statut, de leur modalité d'emploi ou de leur lieu de travail
- > Les fournisseurs de biens et services, les sous-traitants, y compris les fournisseurs de minerai (MAPE)
- > Les partenaires commerciaux, les intermédiaires et tout tiers agissant pour le compte de Dynacor ou ayant un lien direct avec ses opérations ou sa chaîne de valeur.

Dynacor attend de toutes les parties concernées qu'elles respectent et promeuvent les principes de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble de leurs interactions professionnelles et commerciales. Cette politique s'applique à l'ensemble des opérations, sites et filiales de Dynacor, sans égard de leur localisation géographique.

4. Références internationales

La présente Politique s'inscrit dans le respect des cadres normatifs et instruments internationaux reconnus, notamment :

- > La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies
- > Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- > Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment celles relatives à la non-discrimination et à l'égalité de rémunération
- > Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales
- > Les principes relatifs à l'égalité et à la protection contre la discrimination reconnus dans les juridictions où Dynacor exerce ses activités.

5. Références internes

La présente Politique doit être interprétée en cohérence avec :

- > Code de conduite
- > Politique relative aux droits de la personne
- > Politique de développement durable
- > Politique de santé et sécurité au travail
- > Politique environnementale.

6. Définitions

DEI (Diversité, Équité et Inclusion)

Approche visant à promouvoir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif où chaque personne dispose d'un accès réel et équitable aux opportunités.

Diversité

Reconnaissance et valorisation des différences individuelles, notamment en matière de genre, d'identité et d'expression de genre, d'orientation sexuelle, d'origine ethnique, de nationalité, de langue, d'âge, de handicap, de religion, de convictions, de culture, de condition socioéconomique, de formation et d'expérience professionnelle.

Équité

Principe visant à assurer un traitement juste et adapté, tenant compte des barrières systémiques ou structurelles pouvant affecter certains groupes, afin de garantir une égalité réelle des opportunités.

Inclusion

Mise en place d'un environnement dans lequel toutes les personnes se sentent respectées, valorisées et disposent d'une égalité réelle d'opportunités de participation et de développement. Un environnement inclusif permet aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, impliqués et valorisés pour ce qu'ils sont et pour leur contribution aux objectifs de l'organisation.

Discrimination

Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur des caractéristiques personnelles protégées ayant pour effet ou pour objet de compromettre la reconnaissance ou l'exercice de droits et qui empêche une personne d'être accueillie, incluse ou traitée équitablement au sein d'une organisation.

Harcèlement

Toute conduite non désirée, verbale, non verbale ou comportementale, qui porte atteinte à la dignité d'une personne, crée un climat hostile ou nuit à son bien-être, particulièrement lorsqu'elle est liée à une caractéristique protégée (origine, genre, handicap, orientation sexuelle, etc.).

7. Principes et engagements

Dynacor :

- > Reconnaît et valorise la diversité sous toutes ses formes, notamment le genre, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la nationalité, la langue, l'âge, le handicap, la religion, les convictions, la culture, la condition socioéconomique, la formation et l'expérience professionnelle
- > Garantit l'égalité des chances dans les processus de recrutement, d'embauche, de promotion, de formation, d'évaluation et de rémunération
- > Promeut le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale
- > Favorise un environnement de travail inclusif, respectueux et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement
- > Applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, de violence ou de représailles.

Dynacor s'engage également à :

- > Identifier et atténuer, lorsque cela est pertinent, les obstacles ou biais pouvant limiter l'accès équitable aux opportunités de développement professionnel
- > Intégrer les principes DEI dans ses processus de gestion des talents et d'évaluation
- > Promouvoir la diversité au sein des équipes et des instances de gouvernance
- > Intégrer les attentes en matière d'égalité et de non-discrimination dans ses relations contractuelles et commerciales

- > Mettre en place des aménagements raisonnables pour les travailleurs en situation de handicap (moteur, sensoriel ou cognitif) afin de favoriser leur pleine participation et d'assurer des conditions de travail équitables et inclusives
- > Mettre en place des mesures préventives visant à identifier et atténuer les risques d'exclusion ou d'inégalité
- > Assurer une gestion diligente et confidentielle des signalements
- > Promouvoir une culture organisationnelle inclusive et respectueuse.

Dynacor promeut également ces principes au sein de sa chaîne de valeur.

8. Formation et sensibilisation

Dynacor assure la diffusion adéquate de la présente Politique et développe des programmes périodiques de formation et de sensibilisation en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de prévention du harcèlement, en tenant compte des risques et exigences propres à chaque juridiction.

Ces initiatives, incluant notamment la prévention des biais inconscients, visent à renforcer les compétences internes, à approfondir la compréhension des enjeux liés à l'équité et à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect, la dignité et des pratiques de gestion inclusives.

9. Gouvernance et responsabilités

Conseil d'administration

- > Supervise la mise en œuvre de la présente Politique et son intégration dans la gouvernance corporative
- > Reçoit périodiquement des informations sur les indicateurs pertinents et les cas significatifs.

Haute direction

- > Assure le leadership et l'engagement corporatif en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- > Veille à l'allocation des ressources nécessaires.

Direction des ressources humaines corporative

- > Intègre les principes de la présente Politique dans le processus de gestion de talents
- > Supervise sa mise en œuvre dans les filiales
- > Dialogue avec les travailleurs par le biais d'enquêtes, de groupes de discussion et d'entretiens individuels afin de veiller à ce que nous restions ouverts, inclusifs et flexibles face aux besoins des individus ou des groupes
- > Analyse les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances
- > Propose des plans d'action visant à réduire les écarts identifiés.

Ressources humaines des filiales

- > Met en œuvre cette Politique au niveau local, en intégrant ses principes dans les processus de gestion du personnel conformément à la législation applicable
- > Gère les questions liées à la discrimination ou au harcèlement
- > Promeut des environnements de travail exempts de discrimination, de harcèlement et de représailles.

Comité d'éthique des filiales

- > Supervise le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne conformément à la procédure de signalement en vigueur
- > Garantit la conduite d'enquêtes impartiales
- > Analyse les tendances et risques récurrents.

10. Mécanisme de signalement et protection contre les représailles

Toute personne estimant avoir été victime ou témoin d'une conduite contraire à la présente Politique peut utiliser les mécanismes de signalement établis par Dynacor, incluant la Ligne Éthique Dynacor : <https://www.ethics-dynacor.com/>

Dynacor garantit :

- > La confidentialité du traitement des signalements
- > Une enquête objective et impartiale
- > La protection contre toute forme de représailles en cas de signalement de bonne foi
- > L'adoption de mesures correctives et disciplinaires appropriées lorsque nécessaire.

Les signalements liés à des situations de discrimination ou de harcèlement font l'objet d'un suivi approprié et, lorsque nécessaire, de mesures correctives visant à prévenir la récurrence de tels incidents.

11. Suivi et amélioration continue

Dynacor met en place des mécanismes de suivi permettant d'évaluer :

- > La composition de la main-d'œuvre, de la Haute Direction et du Conseil d'administration selon des indicateurs pertinents de diversité
- > Les écarts éventuels en matière d'égalité des opportunités
- > Les incidents confirmés de discrimination et les mesures correctives adoptées
- > L'efficacité des actions de prévention et de formation.

Ce suivi s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à renforcer la gestion responsable du capital humain de Dynacor et à assurer l'identification et la maîtrise des risques sociaux.

Il contribue également à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux et durable, conforme aux meilleures pratiques de gouvernance et de gestion organisationnelle.

12. Conséquences en cas de non-respect

Le non-respect de la présente Politique peut entraîner des mesures disciplinaires ou contractuelles proportionnelles à la gravité des faits, pouvant inclure la résiliation de la relation de travail ou commerciale, conformément à la législation applicable.

13. Révision

La présente Politique fera l'objet de révisions périodiques afin de garantir sa pertinence, son efficacité et son alignement avec les meilleures pratiques en matière de DEI et de gouvernance responsable.

14. Communication et entrée en vigueur

Dynacor s'engage à diffuser la présente Politique auprès de ses parties prenantes internes et externes, ainsi qu'à l'intégrer dans ses processus d'intégration et de formation.

La présente Politique entre en vigueur à compter de son approbation par le Conseil d'administration.

Date d'approbation : 12 mai 2026

Version : 1.0



Jean Martineau
Président et chef de la direction
Dynacor Group Inc.