



CHAMPION IRON

Une solution recherchée pour décarboner
l'industrie de l'acier

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025



TABLE DES MATIÈRES

À propos de ce rapport	4
Nos pratiques de divulgation	5
Message du président du conseil d'administration	6
Message du président et chef de la direction	7
À propos de Champion Iron Limited	8
Nos opérations	9
Nos produits	11
Notre chaîne de valeur	12
Notre approche du développement durable	13
Orientation en matière de durabilité	15
Gestion du développement durable	15
Relations avec les parties prenantes et les communautés autochtones	17
Évaluation de la matérialité et des enjeux	19
Performance et objectifs	22
Faits saillants de notre performance	23
Cibles et indicateurs pour l'exercice financier 2025	24
Gouvernance	25
Structure de gouvernance	26
Notre performance	30
Code de conduite et éthique en affaires	30
Mécanisme de dénonciation et de rétroaction	31
Droits de la personne, esclavage moderne et travail des enfants	31
Cybersécurité	32
Fermeture	32
Santé et sécurité	33
Nos équipes	37
Communautés et peuples autochtones	45
Intendance environnementale	52
Énergie et changements climatiques	62
Index du contenu	81
Énoncés prospectifs	81



FAITS SAILLANTS DE LA PERFORMANCE ESG

Environnement

Aucun incident environnemental majeur depuis le redémarrage en 2018 ;

Taux de réutilisation de l'eau maintenu à 99% au Lac Bloom ;

Réduction de 8,7% d'une année à l'autre de la consommation d'eau par tonne de concentré de minerai de fer produite¹ ;

Réduction de 15% des émissions de gaz à effet de serre (GES) par tonne extraite et transportée (minerai et stérile), par rapport à l'année précédente.



Nos équipes et les communautés

Taux de fréquence des blessures total enregistrable (TRIFR) de 1,98², surpassant la moyenne de l'industrie québécoise qui s'élève à 2,61³ ;

Lancement du programme Kapatakan, une expérience immersive favorisant les liens entre la communauté innue et notre main-d'œuvre, auquel 89 employés ont participé ;

Soutien continu aux communautés locales par des dons et commandites, renforçant notre engagement à avoir une incidence positive dans la région de la Côte-Nord.



Gouvernance

Atteinte ou dépassement de 13 des 14 cibles de durabilité pour la période de référence² ;

Reconnaissance du minerai de fer à haute pureté comme minéral critique par le gouvernement du Canada, s'ajoutant aux gouvernements du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador ;

Renforcement de la gouvernance du développement durable grâce à la désignation de cadres responsables des principaux risques de durabilité² ;

Examen, évaluation et mise à jour de l'ensemble des politiques d'entreprise et des mandats de comités afin d'aligner les pratiques de gouvernance avec les normes de l'industrie².



1. Du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024
2. Exercice financier 2025
3. Point de référence fondé sur les [données les plus récentes de l'Association minière du Québec](#)



À PROPOS DE CE RAPPORT

Champion Iron Limited (Champion ou la Société) a préparé ce rapport avec ses filiales en propriété exclusive, Minéral de fer Québec Inc. (MFQ) et Champion Kami Partner Inc., qui détiennent les actifs du projet minier Kami (Kami ou projet Kami). L'utilisation des termes Champion et la Société dans ce rapport inclut Champion Iron Limited ainsi que toutes ses filiales, y compris MFQ et Kami. Le rapport porte sur le complexe minier du Lac Bloom (complexe minier du Lac Bloom ou Lac Bloom), principal actif de la Société exploité par MFQ et situé au Québec, Canada, ainsi que sur les activités de développement associées au projet Kami.





Nos pratiques de divulgation

Le sixième rapport annuel de développement durable de Champion a été préparé en référence aux normes Global Reporting Initiative (GRI) (2021). Ce rapport est également aligné sur la norme de l'industrie métallurgique et minière du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), la recommandation du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) ainsi que la norme de déclaration du Protocole des gaz à effet de serre (Protocole GES) développée par le World Resources Institute (WRI) et le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Ce rapport offre un aperçu de l'approche de Champion pour la gestion des enjeux de développement durable matériels liés à nos activités commerciales, incluant les impacts potentiels de nos opérations ainsi que les risques d'entreprise associés. N'ayant pas eu de changements substantiels dans nos opérations ou activités commerciales au cours de la période de référence, le rapport de cette année poursuit la présentation des 23 enjeux matériels identifiés lors de notre dernière revue d'évaluation de matérialité réalisée en janvier 2024. Ces enjeux ont été intégrés à la structure de ce rapport et organisés systématiquement en chapitres et sous-thèmes pertinents afin d'en assurer la clarté et la cohérence avec nos priorités stratégiques. Ce rapport prend également en compte les valeurs de Champion, sa stratégie d'affaires, ses politiques, normes, procédures et systèmes de gestion en matière de développement durable, ainsi que le contexte réglementaire et industriel plus large dans lequel nous opérons.

Indicateurs de performance : GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5

Ce rapport couvre une période de 12 mois se terminant le 31 mars 2025, conformément à l'exercice financier 2025 de la Société. Les exceptions à ce calendrier concernent les données sur les matières résiduelles et les émissions atmosphériques, qui sont rapportées sur une base calendaire (du 1er janvier au 31 décembre 2024), ainsi que les données d'intendance de l'eau, qui suivent une période de rapport cohérente de 12 mois se terminant le 30 septembre 2024. Les données relatives à l'énergie et aux changements climatiques, à la santé et sécurité, aux ressources humaines (incluant la formation) et aux finances (incluant l'approvisionnement) sont alignées avec l'exercice financier. Notons qu'il s'agit de notre premier rapport de développement durable dans lequel les données de santé et sécurité, main-d'œuvre, formation, utilisation du territoire ainsi que les données sur les roches stériles suivent le calendrier financier.

Aucun changement additionnel des périodes de rapport n'a été effectué par rapport à notre rapport précédent. Toutes les données ont fait l'objet de revues et d'évaluations internes⁴. Ce rapport a été préparé par la haute direction de Champion (la direction ou l'équipe de direction) et approuvé par le Conseil d'administration (le Conseil) le 28 mai 2025 (Montréal) / 29 mai 2025 (Sydney). Sauf indication contraire, tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens.

4. Nous ne solliciterons pas d'assurance externe pour ce rapport.

L'index de contenu GRI, SASB et GIFCC pour ce rapport ainsi que dans le carnet de données ESG sont disponibles à www.championiron.com.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et questions à l'adresse suivante : info@championiron.com.



Message du président du conseil d'administration



MICHAEL O'KEEFE
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Champion a conclu son exercice financier 2025 avec des étapes clés franchies et de nombreux projets en cours, renforçant ainsi sa position de leader dans l'industrie du minerai de fer de haute pureté. Malgré un contexte économique mondial difficile, nous sommes demeurés résilients en faisant progresser des projets de croissance majeurs et en maintenant notre stratégie de retour de capital. Cet équilibre permet à notre Société de répondre à la demande croissante en minerai de fer de haute pureté, tout en générant des retombées positives pour les communautés locales, les actionnaires et l'ensemble de nos parties prenantes.

En regardant vers l'avenir, la transition mondiale vers la production d'acier vert offre une occasion unique pour notre entreprise. Plusieurs gouvernements dans le monde encouragent la transition de l'industrie de l'acier des hauts fourneaux et convertisseurs à oxygène (HF-CO) vers le fer préréduit et les fours à arc électrique (FRD-FAE), qui nécessitent du minerai de fer de haute pureté. Cette transition prend de l'ampleur, notamment en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, où de nombreux projets de production d'acier à faible émission de carbone ont été annoncés ou sont en construction.

Une fois achevé, notre projet de minerai de fer de qualité réduction directe pour bouletage (RDPB) représentera une autre étape importante et produira un produit de minerai de fer parmi les plus purs au monde, répondant ainsi à la croissance rapide des besoins du secteur de l'acier vert. L'achèvement de ce projet constitue également l'aboutissement d'un programme pluriannuel de dépenses en immobilisations axé sur l'optimisation des opérations, l'augmentation des volumes de production et l'amélioration de la qualité de nos produits. Ces investissements stratégiques renforcent notre rôle dans la chaîne de valeur de l'acier vert et visent à accroître les flux de trésorerie, créant de nouvelles occasions pour maximiser la valeur pour les actionnaires.

Notre vision de la demande croissante en minerai de fer de haute pureté a été validée par des acteurs majeurs de l'industrie. Nos ressources de haute qualité, le soutien continu de nos communautés d'accueil et nos capacités opérationnelles éprouvées ont attiré Nippon Steel Corporation (Nippon) et Sojitz Corporation (Sojitz) comme partenaires stratégiques pour le projet Kami. Cette étape importante permet à notre Société d'évaluer davantage et de faire avancer le projet Kami grâce au financement de tiers, incluant une étude de faisabilité en cours, alors que nous explorons son potentiel de développement dans les années à venir.

À long terme, nous cherchons à réduire les risques et à développer notre pôle Cluster II, dont les ressourcesⁱ représentent plusieurs fois celles du Lac Bloom et dont l'envergure est suffisamment grande pour soutenir, à l'échelle de l'industrie, la transition vers une production d'acier sans charbon. Je tiens à exprimer ma gratitude à notre équipe dévouée, dont le travail acharné et l'engagement ont été essentiels aux réalisations de cette année. Je remercie également sincèrement nos actionnaires et nos partenaires des Premières Nations pour leur confiance et leur appui, qui nous permettent de concrétiser notre vision et de positionner Champion Iron comme un leader mondial dans la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert.

i. Les ressources minérales historiques sont strictement de nature historique, ne sont pas conformes à la Norme canadienne 43-101 – Information concernant les projets miniers ou au Code du Comité mixte sur les réserves de minerai (édition 2012 et ses mises à jour) et ne doivent donc pas être considérées comme fiables.



Message du président et chef de la direction



DAVID CATAFORD
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Je suis fier de notre personnel dévoué. Leur résilience, leur capacité d'adaptation et leur engagement nous ont permis de poursuivre nos projets de croissance, même en naviguant dans un contexte économique incertain et face à des défis imprévus, notamment les feux de forêt de l'an dernier.

Au cours des dernières années, le complexe minier du Lac Bloom a démontré sa stabilité opérationnelle. Cela nous a permis d'établir une base solide pour consolider notre position de chef de file dans la production de minerai de fer de haute pureté; qui fait désormais partie des minéraux critiques reconnus par le gouvernement du Canada et par celui des provinces où nous exerçons nos activités.

Cette reconnaissance témoigne du rôle unique que joue notre Société dans la décarbonation de l'industrie sidérurgique, laquelle est responsable de près de 10 % des émissions mondiales de GES.

En misant sur l'expertise de notre main-d'œuvre, sur l'accès à l'hydroélectricité et sur le soutien constant de nos communautés d'accueil et des gouvernements, nous continuons de développer des projets qui répondent à la demande croissante en produits à haute pureté essentiels à la transition vers l'acier vert.

Notre projet RDPB demeure sur la bonne voie pour une mise en service en décembre 2025. Ce projet permettra non seulement aux aciéristes de réduire leurs émissions, mais il améliorera aussi la capacité de notre Société à obtenir des primes de prix plus élevées et à renforcer sa présence sur les marchés mondiaux en croissance.

Nous sommes également fiers d'accueillir Nippon et Sojitz en tant que futurs partenaires stratégiques du projet Kami. Ils partagent notre vision à long terme pour l'avenir des produits de minerai de fer à haute pureté et joueront un rôle déterminant dans l'avancement d'un projet porteur de retombées économiques durables pour la région de Labrador-Ouest.

Au cours de la dernière année, nous avons continué d'optimiser nos opérations tout en maintenant notre ferme engagement envers le développement durable. Nous avons mis en œuvre de nouveaux projets visant à réduire notre empreinte carbone et avons continué d'appuyer les communautés où nous sommes présents.

Champion a également renforcé son engagement à sensibiliser ses employés à la richesse du patrimoine culturel de ses partenaires des Premières Nations. Nous avons lancé Kapatakan, un programme d'immersion culturelle visant à favoriser les échanges et l'engagement des employés auprès de la communauté innue de Uashat mak Mani-utenam.

Au cœur de notre réussite se trouvent les liens solides et empreints de confiance que nous avons tissés avec nos partenaires innus, le talent exceptionnel de notre équipe et le soutien constant de nos actionnaires.

Au nom de toute l'équipe de direction de Champion : merci, thank you, tshinashkumitin.

Indicateurs de performance : GRI 2-22



À PROPOS DE CHAMPION IRON LIMITED

Champion, par l'entremise de sa filiale entièrement détenue Minerais de fer Québec inc., détient et exploite le complexe minier du Lac Bloom situé à l'extrémité sud de la Fosse du Labrador, à environ 13 kilomètres au nord de Fermont, Québec. La mine du Lac Bloom est une mine à ciel ouvert avec deux usines de concentration qui s'alimentent principalement en énergie hydroélectrique renouvelable, ayant une capacité nominale combinée de 15 millions tmh par année. Les deux usines de concentration produisent du concentré de minerai de fer à haute teneur (66,2 % Fe) avec de plus faibles teneurs en contaminants et ont prouvé leur capacité à produire un concentré de qualité supérieure destiné à la réduction directe (67,5 % Fe). Bénéficiant de l'une des ressources les plus pures au monde, Champion investit pour moderniser la moitié de la capacité de la mine du Lac Bloom afin de produire du matériel de qualité réduction directe pour boulettes pouvant atteindre 69 % Fe. Les produits de minerai de fer à haute teneur et à plus faible teneur en contaminants du Lac Bloom ont su se mériter une prime par rapport au prix de référence Platts IODEX pour le minerai de fer à 62 % Fe. Champion expédie son concentré de minerai de fer du Lac Bloom par rail jusqu'au port de chargement situé à Sept-Îles, Québec, et l'a livré à l'échelle mondiale, incluant en Chine, au Japon, au Moyen-Orient, en Europe, en Corée du Sud, en Inde et au Canada. En plus du Lac Bloom, Champion détient les propriétés minières de Kamistatusset, un projet avec une production annuelle prévue de 9 millions tmh de minerai de fer de qualité supérieure destiné à la réduction directe d'au moins 67,5 % Fe. Kami est situé à proximité d'infrastructures disponibles et à seulement 21 kilomètres au sud-est du Lac Bloom. En décembre 2024, Champion a conclu une entente contraignante avec Nippon Steel Corporation et Sojitz Corporation pour former un partenariat visant à évaluer le potentiel de développement du projet Kami, y compris la réalisation d'une étude de faisabilité définitive. Champion possède également un portefeuille de projets d'exploration et de développement dans la Fosse du Labrador, incluant le portefeuille de propriétés Cluster II situé à moins de 60 kilomètres au sud du Lac Bloom.

Champion a été constituée en 2006 en vertu des lois de l'Australie et est inscrite à la Bourse de Toronto (TSX : CIA), à l'Australian Securities Exchange (ASX : CIA), et est également négociable sur le marché OTCQX Best Market du groupe OTC Markets (OTCQX : CIAFF). Champion a son siège social à Rozelle, en Nouvelle-Galles du Sud, en Australie, et son bureau administratif principal est situé à Montréal, Québec, au Canada.

L'entreprise s'efforce avec rigueur d'avoir une incidence positive sur l'ensemble de ses parties prenantes, tout en appliquant les meilleures pratiques de durabilité de l'industrie. Champion est fière de cultiver des partenariats solides et mutuellement bénéfiques, notamment avec les communautés des Premières Nations locales de Uashat mak Mani-utenam et de Matimekush-Lac John. L'entreprise emploie plus de 1 300 personnes, principalement au Québec pour soutenir les activités de MFQ, ainsi que deux employés à Terre-Neuve-et-Labrador pour appuyer le développement du projet Kami. Champion demeure l'un des plus importants employeurs des Premières Nations dans la région.



Notre vision

Faire briller l'avenir par la force des matériaux responsables qui contribuent à la décarbonation.

Notre mission

Produire des matériaux responsables avec ingéniosité, bienveillance et inclusivité dans le but de réduire l'empreinte carbone, avec et pour ceux qui participent au changement.

Nos valeurs

Nos valeurs témoignent de notre engagement envers l'exploitation minière responsable. Ces quatre valeurs fondamentales reflètent ce en quoi nous croyons et guident nos façons de faire tous les jours.

Fierté

Développer un sentiment d'appartenance collectif dans toutes les sphères de l'exploitation du minerai de fer.

Ingéniosité

Miser sur la créativité et le savoir-faire des employés afin d'atteindre et de maintenir des pratiques efficaces visant l'excellence opérationnelle.

Respect

Des gens, de la ressource, de l'environnement, des normes de sécurité, des partenariats et des équipements.

Transparence

Favoriser des communications transparentes en misant sur une écoute active et un dialogue ouvert.

Nos opérations

Le complexe minier du Lac Bloom constitue l'actif principal de Champion. Il est situé à l'extrémité sud de la Fosse du Labrador, au Québec, au Canada. Traversant le nord du Québec et du Labrador, la Fosse du Labrador renferme des gisements de minerai de fer de haute qualité au sein d'une ceinture de roches sédimentaires et ignées couvrant une superficie de 160 km de largeur sur 1 200 km de longueur. Les usines de la Phase I et de la Phase II du Lac Bloom bénéficient d'investissements en infrastructures totalisant plus de 4,5 G\$ US, incluant des investissements importants réalisés par les propriétaires antérieurs. La mine du Lac Bloom a une capacité nominale de production annuelle de 15 millions de tonnes humides de concentré de minerai de fer de haute pureté (66,2% Fe), avec de faibles teneurs en contaminants. Champion investit actuellement pour rehausser la qualité de la moitié de cette capacité jusqu'à 69% Fe afin de produire un concentré destiné à la réduction directe. Champion s'appuie sur des infrastructures de calibre mondial pour transporter son concentré de minerai de fer jusqu'à un port doté d'un terminal en eau profonde, où des navires de type Capesize peuvent être chargés en moins de 50 heures.



Nos projets

Pour concrétiser sa vision, Champion offre une solution durable pour la chaîne de valeur de l'acier vert⁵ en transformant ses ressources de haute pureté afin de permettre la réduction des émissions pour l'industrie sidérurgique, qui représente près de 10% des émissions mondiales de gaz à effet de serre⁶. La Société a démontré sa capacité à produire un minerai de fer de qualité réduction directe utilisé dans la production de fer préréduit (FRD) et dans la fabrication d'acier par four à arc électrique (FAE), des procédés significativement moins émissifs en GES que les méthodes traditionnelles, dû à leur moindre dépendance au charbon. Grâce à ses ressources importantes réparties dans la Fosse du Labrador, les initiatives de croissance de la Société comprennent plusieurs projets, notamment :

1-Projet de matériel de bouletage de qualité réduction directe (RDPB)

Le projet RDPB vise à convertir la moitié de la capacité du complexe minier du Lac Bloom en un matériel de qualité réduction directe pour bouletage pouvant atteindre 69% Fe. Le matériel de qualité RDPB permet une transformation structurelle de l'industrie sidérurgique en vue de produire de l'acier avec des émissions de GES considérablement réduites. De plus amples renseignements sur le projet RDPB sont disponibles à www.championiron.com.

2-Projet Kami

Champion est propriétaire des propriétés minières Kamistatusset, situées à quelques kilomètres au sud-est du Lac Bloom, à proximité d'infrastructures existantes. En mars 2024, la Société a publié les résultats d'une étude portant sur le projet Kami, laquelle évaluait une production annuelle estimée à 9 millions de tonnes métriques humides de minerai de fer de qualité RDPB, affichant une teneur en fer supérieure à 67,5% Fe.

En décembre 2024, Champion a conclu une entente avec Nippon et Sojitz en vue de la création d'un partenariat pour la copropriété et le développement de Kami, incluant la réalisation d'une étude de faisabilité définitive d'ici la fin de l'année civile 2026. De plus amples renseignements sur le projet Kami ainsi que sur l'annonce du partenariat avec Nippon et Sojitz sont disponibles à www.championiron.com.

En plus de ces projets, Champion détient un portefeuille de projets d'exploration et de développement dans la Fosse du Labrador, incluant le portefeuille Cluster II, situé à moins de 60 km au sud du complexe du Lac Bloom.



FAITS SAILLANTS DE LA PERFORMANCE

Nos contributions économiques (exercice 2025)	Revenus : 1 606,6 M\$ Bénéfice net : 142,0 M\$ Dépenses d'approvisionnement ⁷ : 1 650 M\$ Dépenses salariales : 259,9 M\$ Impôts sur le revenu et taxes minières versés : 96,6 M\$
Notre production (exercice 2025)	Minerai extrait et transporté : 39 884 000 tonnes métriques humides Concentré de minerai de fer produit : 13 834 200 tonnes métriques humides Concentré de fer vendu : 13 491 200 tonnes métriques sèches
Nos équipes (exercice 2025)	Nombre total d'employés de Champion ⁸ : 1 307 Employés locaux et des Premières Nations : 72

5. L'acier vert désigne un acier produit au moyen de procédés qui réduisent considérablement, voire éliminent, les émissions de dioxyde de carbone (CO₂) par rapport aux méthodes traditionnelles de fabrication de l'acier, lesquelles reposent généralement sur des hauts fourneaux (HF) utilisant le charbon à la fois comme combustible et comme agent réducteur.

6. AIE (2023). Mesure des émissions et collecte de données pour une industrie sidérurgique carboneutre, AIE, Paris. Disponible à l'adresse : <https://www.iea.org/reports/emissions-measurement-and-data-collection-for-a-net-zero-steel-industry>. Licence : CC BY 4.0

7. Incluant les investissements en immobilisations

8. Total des postes permanents et contractuels



Nos produits



Bénéficiant d'une ressource de grande pureté reconnue dans l'industrie, Champion produit un concentré de minerai de fer à 66,2% Fe, à faible teneur en contaminants, et a démontré sa capacité à produire un matériel de bouletage de qualité RDPB à 67,5% Fe, tout en poursuivant le projet de matériel de bouletage de qualité réduction directe (projet RDPB), dont la production visée est un matériel de bouletage de qualité RDPB atteignant jusqu'à 69% Fe. Nos produits à haute pureté répondent aux plus exigeantes normes des aciéries, qui s'appuient sur nos produits pour décarboner leurs activités. Ces aciéries sont situées principalement en Chine, au Japon, en Europe, au Moyen-Orient et en Corée du Sud.

En raison de la faible teneur en impuretés et des caractéristiques avantageuses de nos minéraux ferreux, l'extraction et la concentration de notre concentré de minerai de fer à haute pureté à 66,2% Fe sont réalisées à l'aide de procédés gravimétriques et magnétiques exempts de produits chimiques. Le concentré de minerai de fer à haute pureté de Champion permet aux aciéries d'utiliser nettement moins d'énergie et moins de charbon dans leur procédé de fabrication de l'acier, ce qui contribue à réduire les émissions de GES associées à la production d'acier. La production de minerai de fer pour matériel de bouletage de qualité RDPB renforcera la capacité de la Société à collaborer avec les aciéries utilisant la technologie de réduction directe du minerai et les fours à arc électrique, contribuant ainsi davantage à la décarbonation de l'industrie sidérurgique. Dans cette optique, la transition vers les procédés FRD-FAE est cruciale, puisque ce mode de production génère environ 50% moins d'émissions que le procédé sidérurgique traditionnel du haut fourneau et du convertisseur à oxygène.





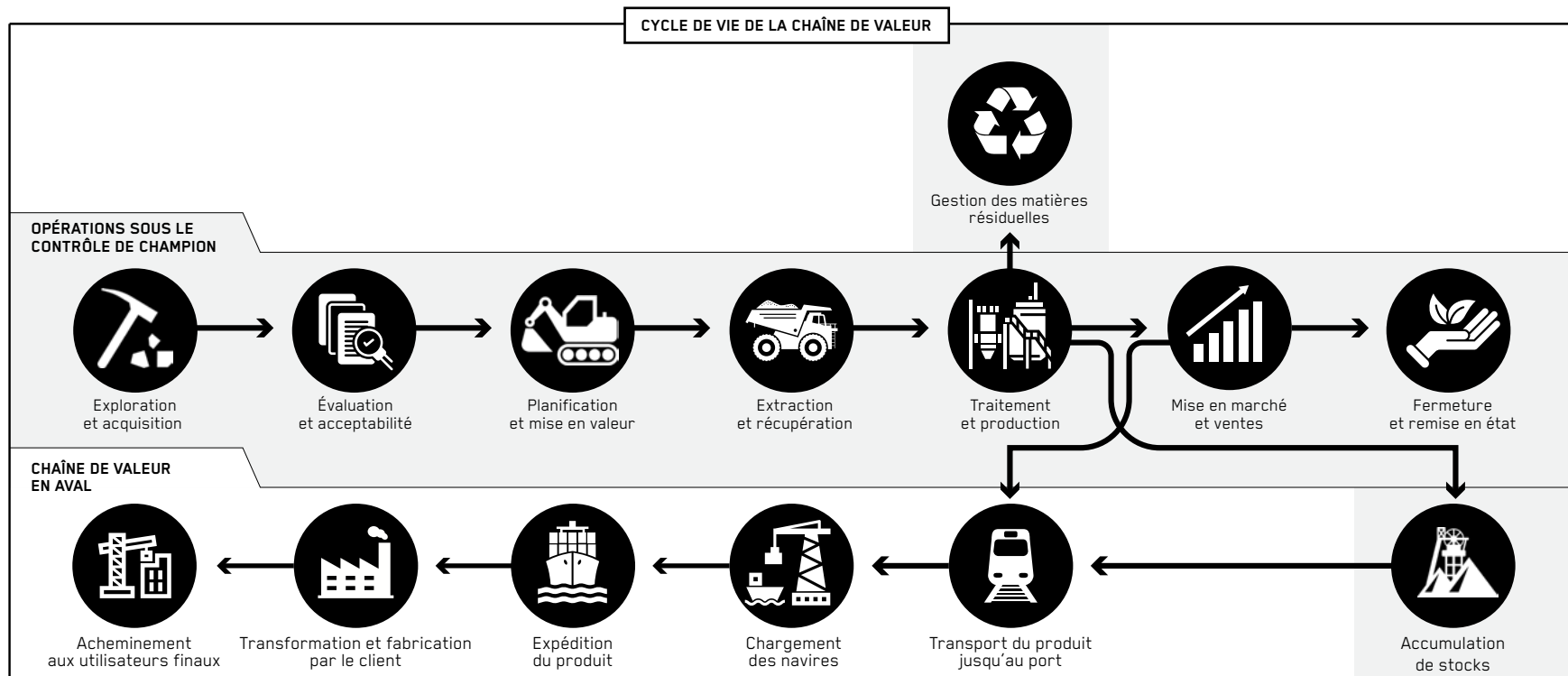
Notre chaîne de valeur

Depuis la remise en service de la mine du Lac Bloom en 2018, Champion a livré son concentré de minerai de fer à des aciéries situées dans 40 pays différents. Nous promouvons la durabilité au sein de notre chaîne de valeur, en mettant l'accent sur l'approvisionnement responsable et la réduction de notre empreinte environnementale. Au cours de la période de référence, nous avons bonifié nos pratiques en cartographiant notre chaîne de valeur. Bien qu'aucun changement majeur n'ait eu lieu pendant la période visée, nous avons mené des évaluations rigoureuses des risques liés à notre chaîne d'approvisionnement, dotant ainsi notre Société d'une structure lui permettant d'améliorer la visibilité des risques et des occasions à l'avenir. La chaîne de valeur de Champion comprend 1254 fournisseurs de niveau 1⁹, qui fournissent les biens, matériaux et services nécessaires à nos activités. Nous visons à générer des retombées positives pour nos parties prenantes, notamment pour les communautés autochtones et pour l'ensemble de la région de la Côte-Nord du Québec, où nous exerçons nos activités. Nos pratiques d'approvisionnement favorisent l'approvisionnement

local, alors que 78% de nos dépenses sont allouées à des fournisseurs établis au Québec. De plus, 93% de l'approvisionnement provient de fournisseurs situés au Canada. Les 7% restants sont issus de l'étranger, principalement de l'Allemagne, de l'Australie, de l'Italie, du Japon, de Singapour et des États-Unis.

Notre chaîne d'approvisionnement directe soutient principalement nos activités minières et projets de croissance, et inclut notamment le transport, les équipements et fournitures minières, la location d'équipements, le carburant et les pièces de rechange, ainsi que les consommables pour nos activités sur site, les entrepreneurs et les consultants. D'autres catégories de dépenses étaient liées à des activités non directement associées à l'exploitation minière, telles que les déplacements, les services professionnels, le nettoyage et la sécurité.

Indicateurs de performance : GRI 2-1, 2-6.





NOTRE APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE





Notre approche du développement durable

Champion cherche à générer des retombées positives pour ses parties prenantes, et son engagement envers la durabilité est profondément ancré dans sa culture. La vision, la stratégie et les valeurs de Champion orientent son approche en matière de développement durable. En innovant et en produisant des produits de minerai de fer de haute pureté, nous permettons à nos clients de produire de l'acier de manière plus durable. Nous nous efforçons continuellement d'offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif, d'éviter les inégalités sociales, de valoriser les cultures, de respecter les droits de la personne et de protéger l'environnement ainsi que la biodiversité.

Notre engagement s'exprime dans nos politiques de durabilité, notamment [les politiques sur les droits de la personne, l'environnement, l'approvisionnement responsable, la santé et la sécurité au travail, la prévention du harcèlement et de la discrimination au travail, ainsi que les dons et commandites](#). Nos politiques s'appuient sur les exigences légales et réglementaires en vigueur dans les territoires où nous exerçons nos activités, ainsi que sur des instruments internationaux de référence tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹⁰.

Notre politique sur les droits de la personne s'inspire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Charte internationale des droits de l'homme (qui regroupe la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), ainsi que des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail. Elle est également inspirée par le cadre de gestion des risques des Principes de l'Équateur. La politique fait référence spécifiquement aux droits des peuples autochtones et des membres des communautés d'accueil, et interdit le travail des enfants ainsi que toutes les formes d'esclavage moderne.

Notre engagement envers les droits de la personne est intégré dans la formation obligatoire sur les droits de la personne que doivent suivre tous les employés et membres de la direction de Champion dans le cadre de la formation annuelle sur le Code de conduite. De plus, une formation sur la prévention et la gestion du harcèlement et de la discrimination fait partie du programme d'apprentissage annuel destiné à nos employés. Bien que nos engagements s'appliquent principalement à notre organisation, plusieurs d'entre eux, dont notre politique d'approvisionnement responsable, s'appliquent également à notre chaîne d'approvisionnement. Les politiques et engagements pertinents sont communiqués à nos employés lors de leur embauche. Toutes nos politiques accessibles au public sont disponibles à www.championiron.com. Le conseil d'administration de Champion et les comités concernés examinent chaque année les politiques et leur application, conformément à la vision, aux valeurs et aux objectifs de la Société. Ainsi, au cours de la période de référence, toutes les politiques d'entreprise ont été rigoureusement examinées et mises à jour, le cas échéant.

Conformément à nos engagements en matière de durabilité, nous cherchons à réduire l'empreinte environnementale de nos activités selon trois axes principaux. D'abord, nous visons à réduire nos émissions de GES au site de la mine du Lac Bloom ainsi que dans notre chaîne d'approvisionnement. Ensuite, nous cherchons à maximiser la réutilisation de l'eau recyclée sur le site minier afin de réduire l'utilisation d'eau douce. À la mine du Lac Bloom, un réseau de 50 bassins de captation recueille l'eau de pluie et la fonte des neiges en contact avec nos infrastructures, eau qui est ensuite utilisée dans notre procédé de traitement du minerai. Enfin, conformément à notre objectif de préserver, dans la mesure du possible, les caractéristiques naturelles du site pendant l'exploitation et en prévision de la fin de vie de la mine, nous mettons tout en œuvre pour préserver les écosystèmes et favoriser la biodiversité locale.

Indicateurs de performance : GRI 2-24

10. Nos politiques en matière de gouvernance et de développement durable ne font pas explicitement référence à la diligence raisonnable ni à l'application du principe de précaution, mais elles sont guidées par ces principes.



Lignes directrices en matière de développement durable

Nous nous appuyons sur plusieurs normes et cadres de référence pour la gestion quotidienne de nos enjeux importants en matière de développement durable, y compris pour la planification, l'élaboration de stratégies, la définition d'objectifs, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation. Plus précisément, nous nous inspirons des Principes de l'Équateur et nous sommes alignés sur la norme Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC).

Vers le développement minier durable

Le cadre VDMD de l'AMC établit des protocoles permettant d'évaluer la performance des sociétés minières dans des catégories environnementales et sociales clés, tout en fournissant un cadre de gouvernance qui favorise l'amélioration continue. Champion a réalisé son troisième exercice d'autoévaluation VDMD pour la mine du Lac Bloom en 2024. Les cotes globales des protocoles et des indicateurs évalués l'année précédente ont été maintenues aux niveaux obtenus en 2023, tels que publiés sur le site web de l'AMC. En 2023, un nouveau protocole portant sur les milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs a été lancé. Bien que les résultats publics soient attendus pour 2026, la Société a intégré ce protocole de manière proactive à son autoévaluation, afin d'élaborer un plan d'action visant à améliorer sa performance au cours des prochaines années. Un audit externe VDMD est également prévu pour 2025, et les résultats devraient être publiés en 2026.

Principes de l'Équateur

Les activités de développement de notre Société s'inspirent de la version la plus récente des Principes de l'Équateur, soit l'EP4, qui offre un cadre aux institutions financières pour identifier, évaluer et gérer les risques environnementaux et sociaux associés aux projets qu'elles financent. Ces principes nous permettent de promouvoir, à l'échelle de la Société, des pratiques durables en matière de performance environnementale et sociale, ainsi qu'un processus de gestion des risques structuré.

Indicateurs de performance : GRI 2-28

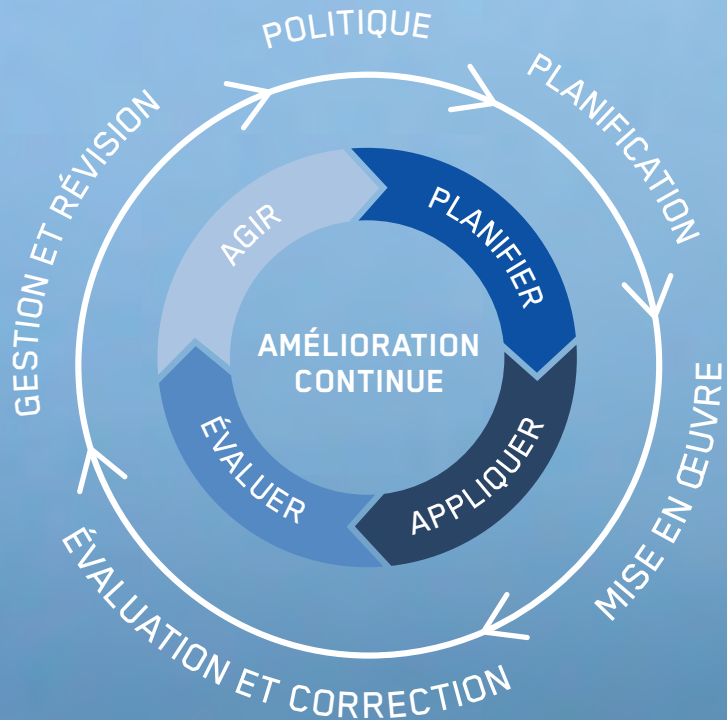
Gestion du développement durable

Dans le cadre de son objectif de générer des retombées positives pour l'ensemble de ses parties prenantes, Champion établit des objectifs stratégiques de développement durable en cohérence avec ses engagements, ses politiques et sa gestion des risques. Nous présentons dans ce rapport notre performance par rapport aux cibles fixées pour la période de référence et avons également mis à jour nos cibles et indicateurs pour 2025. Ces derniers sont présentés à la section [Cibles et indicateurs 2025](#). Nous prévoyons continuer à utiliser ces cibles et indicateurs pour assurer un suivi de notre performance d'une année à l'autre. Depuis la remise en service de nos activités en 2018, la Société maintient un dossier exemplaire, n'ayant reçu aucune amende liée à des infractions environnementales.

Notre approche en matière de développement durable repose sur la gestion des risques, la préparation et l'intervention d'urgence, la gestion des incidents ainsi que la gestion des obligations de conformité. Le cycle Planifier – Appliquer – Évaluer – Agir est appliqué afin d'assurer l'amélioration continue de notre système de gestion du développement durable. Nos plans de préparation et d'intervention d'urgence (PPIU) visent à atténuer et à maîtriser les effets potentiels d'une urgence. Depuis 2022, nous effectuons chaque année un audit de notre approche conformément aux protocoles de planification de la gestion des crises et des communications de la norme VDMD de l'AMC. Nos audits de 2024 ont confirmé que notre planification en matière de gestion des crises et des communications est conforme aux protocoles VDMD. En décembre 2024, nous avons réalisé notre exercice annuel de simulation d'urgence dans le cadre de nos PPIU. Cet exercice a mis en lumière l'utilité des simulations pour améliorer les flux de communication et favoriser une meilleure compréhension des façons de gérer efficacement ce type d'événement. La simulation de crise a permis d'en tirer des enseignements précieux, permettant à nos équipes de mieux se préparer à de véritables situations d'urgence.

Notre gestion des incidents est guidée par une approche en six étapes, conçue pour réduire la probabilité d'incidents et atténuer leurs impacts lorsqu'ils surviennent. Nous assurons une veille des exigences juridiques et réglementaires afin de demeurer en conformité avec nos obligations et engagements, y compris ceux envers les communautés autochtones.

Notre cadre de gestion du développement durable repose sur notre engagement envers l'amélioration continue à chaque étape du cycle de vie du projet. Nous évaluons notre performance en développement durable grâce à un suivi continu, ainsi qu'au moyen de mécanismes de gouvernance et d'audits. Cela nous permet d'adapter nos programmes et objectifs en fonction des résultats obtenus, et de répondre efficacement aux nouveaux enjeux qui émergent. Le comité du développement durable et des affaires autochtones (DDAA) est responsable du suivi et de l'examen des risques environnementaux, de santé et de sécurité, communautaires et sociaux de la Société, ainsi que de leur gestion.



Efficacité d'extraction

Dans l'industrie minière, le terme efficacité d'extraction désigne l'efficacité du processus d'obtention de la ressource visée à partir de la matière première. Dans ce contexte, la Société a démontré sa capacité à atteindre un taux de récupération historiquement élevé, supérieur à 83%, et de 78,3% pour l'exercice visé. Ce taux de récupération se compare avantageusement à la moyenne observée dans la Fosse du Labrador et s'inscrit dans notre objectif de durabilité visant à optimiser l'extraction des minéraux de valeur présents dans nos gisements. Cette efficacité témoigne également de l'engagement de la Société à optimiser l'utilisation des ressources et à réduire les pertes, tout en renforçant la viabilité économique globale de nos opérations minières. Un tel taux de récupération élevé est rendu possible grâce à d'importants investissements dans des technologies innovantes, permettant à la Société d'obtenir un taux de récupération du fer supérieur à la moyenne régionale des autres producteurs de minerai de fer. De plus, notre politique environnementale réitère notre engagement à optimiser notre consommation d'énergie et de ressources naturelles.

Indicateurs de performance : GRI 2-25 (partiel)



Relations avec les parties prenantes et les communautés autochtones

À travers les activités d'engagement de notre équipe dédiée aux relations avec les communautés, nous cherchons à mieux comprendre les besoins et les points de vue de nos parties prenantes. En ce sens, nous identifions officiellement l'ensemble de nos parties prenantes, leurs intérêts ainsi que le degré auquel elles sont touchées par nos activités. Nous interagissons avec toutes les parties prenantes de manière respectueuse et équitable. Cette approche nous permet de mieux cerner les risques et les occasions, et de développer des relations durables et mutuellement bénéfiques.

Par un dialogue régulier, nous comprenons mieux les intérêts des parties prenantes et des titulaires de droits. Nous sollicitons leurs commentaires à propos de nos activités afin d'identifier les préoccupations existantes ou potentielles, de manière à pouvoir les aborder en temps opportun. Nous mettons en œuvre de façon proactive un éventail de stratégies d'engagement adaptées aux besoins de groupes et d'individus précis, selon une approche inclusive. Pour appuyer cette stratégie et améliorer notre gouvernance et nos résultats, nous avons également mis en place un mécanisme opérationnel de traitement des griefs qui nous permet de suivre et de gérer les rétroactions externes.

Nous interagissons activement avec de multiples parties prenantes afin de favoriser des relations solides et transparentes, en veillant à ce que leurs perspectives soient entendues et prises en compte. Notre approche repose sur quatre grands types d'engagement :

- **Informier** - Transmettre de manière transparente de l'information sur les activités de la Société et leurs retombées ;
- **Mobiliser** - Rassembler activement les parties prenantes et les inciter à apporter une contribution positive ;
- **Satisfaire** - Respecter les exigences, les engagements et certains des besoins et des attentes pour maintenir la satisfaction des parties prenantes ;
- **Collaborer** - Élaborer de concert des programmes ou des solutions et prendre des mesures conjointes.



Grâce à ces engagements, nous cherchons à instaurer un climat de confiance, à encourager la participation et à créer une valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes. Nos interactions avec les parties prenantes sont guidées par notre approche de gouvernance, qui vise à cerner leurs préoccupations afin d'évaluer et de mettre en œuvre les mesures d'atténuation appropriées. Au cours de la période de référence, nous avons défini des mesures d'atténuation pour gérer les impacts associés à nos activités d'exploration, à la suite d'échanges avec les parties prenantes concernées. De plus, notre approche d'engagement pour le projet Kami et le Programme de suivi social est présentée plus en détail à la [section Communautés et Premières Nations](#).

Depuis le redémarrage de la mine du Lac Bloom, notre volonté d'établir et de maintenir des relations solides et constructives avec nos partenaires des Premières Nations est au cœur de notre vision. Ces dernières années, la mise à jour de notre analyse de matérialité a confirmé que l'engagement avec les Premières Nations demeure l'un de nos enjeux les plus importants. L'Entente sur les répercussions et les avantages (ERA) conclue en 2017 a permis d'établir une structure mutuellement bénéfique pour nos projets situés dans la portion québécoise de la Fosse du Labrador, et prévoit la participation active de nos partenaires des Premières Nations. La mise en œuvre et le suivi de l'ERA sont assurés par un comité de coordination et quatre sous-comités. Pour en savoir plus sur le fonctionnement de ces comités, consulter la [section Communautés et Premières Nations](#).



Par ailleurs, nous cherchons constamment à mobiliser les autres parties prenantes locales, notamment les membres des communautés situées à proximité de nos installations et de nos projets de développement. En particulier, nous collaborons actuellement avec les parties prenantes du projet Kami afin d'élaborer une entente sur les répercussions et les avantages qui soit équitable pour toutes les parties et qui génère des retombées socioéconomiques pour la région et sa population, advenant une future mise en exploitation du site. Nous avons également mis sur pied un comité de travail composé de propriétaires de camps du Labrador, des municipalités de Wabush, Labrador City et Fermont, ainsi que de membres de la communauté récréative, afin de discuter de l'avancement du projet Kami et de mieux comprendre les préoccupations soulevées, pour pouvoir les atténuer dans la mesure du possible. Nous accordons une grande importance aux commentaires constructifs de nos parties prenantes, que nous intégrons régulièrement dans nos processus décisionnels et de planification stratégique, ce qui nous permet d'améliorer notre performance en matière de développement durable.

Dans le cadre de notre volonté de promouvoir une culture d'amélioration continue, nous échangeons avec le secteur par l'entremise de notre participation à des associations sectorielles, foires commerciales, conférences et symposiums. Cela nous permet de suivre et de partager les meilleures pratiques et les technologies à l'échelle nationale et mondiale, d'optimiser nos processus opérationnels et d'identifier de nouvelles solutions à des enjeux communs de l'industrie. Nous sommes membres de l'Association minière du Québec et notre chef des opérations, Alexandre Belleau, siège à son conseil d'administration. De plus, notre vice-présidente sénior, Ressources humaines, Angela Kourouklis, siège au conseil d'administration de COREM, un centre d'expertise et d'innovation à but non lucratif spécialisé dans les services de recherche sur mesure visant à développer et à optimiser les procédés de traitement des minerais clés.

Indicateurs de performance : GRI 2-28, 2-29





Évaluation de la matérialité des enjeux

Champion s'engage à gérer tout impact réel ou potentiel pouvant être causé par ses activités ou lié à ses opérations ou relations d'affaires. Nous comprenons que les impacts peuvent évoluer dans le temps et, en utilisant le cadre fourni par le GRI, nous nous engageons à réviser continuellement nos enjeux matériels. Les enjeux matériels incluent les impacts significatifs, à la fois positifs et négatifs, que Champion a sur l'économie, les personnes, le climat et l'environnement, ainsi que les risques que ces facteurs représentent pour la résilience et la performance financière de l'entreprise.

En 2023, nous avons révisé nos enjeux matériels par un processus d'évaluation de double matérialité, aligné avec les pratiques reconnues de l'industrie et guidé par le GRI 3 : Enjeux matériels 2021. Nos évaluations précédentes nous ont permis de conserver une compréhension globale de nos impacts et risques, soutenant l'amélioration continue dans la prise de décision d'affaires, tout en considérant les aspects financiers et de développement durable de nos activités et de la chaîne de valeur. Considérant que notre entreprise n'a connu aucun changement significatif depuis la dernière période de rapport, le processus a inclus la réalisation de plusieurs entrevues virtuelles et en personne avec des parties prenantes internes afin d'identifier et valider tout changement dans les principaux impacts et risques associés à nos activités identifiées dans les évaluations antérieures. À la suite de ces entrevues, nous avons développé une liste préliminaire révisée d'enjeux matériels, laquelle a ensuite été priorisée par une enquête en ligne menée auprès d'experts internes et de parties prenantes externes clés.

En conséquence, en 2024, nous avons procédé à une révision des résultats de l'évaluation de matérialité 2023 et déterminé que notre liste de 23 enjeux matériels demeure pertinente. Aucun changement substantiel ou enjeu supplémentaire n'a émergé durant la période de rapport. De plus, Champion a comparé sa liste d'enjeux avec la norme sectorielle minière GRI 14 afin de s'assurer que tous les enjeux clés importants pour l'entreprise sont couverts.

En 2025, nous affinerons et mettrons à jour notre processus en préparation de l'alignement avec la norme S1 Exigences générales relatives à la communication d'informations financières liées au développement durable de l'Australian Accounting Standards Board (AASB).

La méthodologie employée pour la révision de notre évaluation de matérialité 2024 est résumée ci-dessous :

1 - Révision

- a. des impacts émergents potentiels liés aux activités de la mine du Lac Bloom et aux projets de développement ;
- b. du registre des risques de l'entreprise afin d'identifier les nouveaux risques et les nouvelles occasions, y compris les facteurs liés aux enjeux ESG.

2 - Révision des constats de l'évaluation 2023 par :

- a. le Comité de gestion des risques ;
- b. l'équipe de direction.

3 - Approbation de la liste des sujets importants par le Comité de développement durable et des affaires autochtones

À la suite de l'exercice de priorisation, les enjeux matériels ont été regroupés en thèmes, lesquels forment les chapitres du présent rapport. Notre approche de gestion pour chacun de ces enjeux est présentée dans les chapitres correspondants.





Liste des enjeux matériels

	2024	2025	Variations
1. Relations avec les Premières Nations	●	●	
2. Droits des Premières Nations et protection du patrimoine culturel	●	●	
3. Santé, sécurité et bien-être des employés	●	●	
4. Relations communautaires	●	●	
5. Performance économique	●	●	
6. Emplois et approvisionnement autochtones	●	●	
7. Émissions de GES et changements climatiques	●	●	
8. Relations de travail	●	●	+1
9. Production et gestion responsables des produits	●	●	+1
10. Emplois et approvisionnement locaux	●	●	-2
11. Gestion des résidus miniers	●	●	
12. Intendance de l'eau	●	●	
13. Équité, diversité et inclusion	●	●	
14. Formation et développement des compétences	●	●	
15. Utilisation du territoire et biodiversité	●	●	
16. Gouvernance liée au conseil d'administration	●	●	
17. Éthique en affaires, pots-de-vin et corruption	●	●	+1
18. Qualité de l'air	●	●	-1
19. Composition du conseil d'administration	●	●	+2
20. Cybersécurité	●	●	+2
21. Gestion des matières résiduelles et dangereuses	○	○	-2
22. Fermeture de la mine	○	○	-2
23. Esclavage moderne et droits de la personne	○	○	



Faits saillants de notre performance en 2025

Faits saillants de notre performance	Exercice 2024	Exercice 2025
Retombées		
Investissements communautaires	7,1 M\$	7,4 M\$
Approvisionnement auprès de fournisseurs régionaux	403,3 M\$	472,0 M\$
Approvisionnement auprès de fournisseurs des Premières Nations	14,0 M\$	11,7 M\$
Total des impôts versés aux gouvernements ¹¹	26,9 M\$	106,6 M\$
Santé et sécurité		
Fréquence totale de blessures à déclarer (MFQ)	1,91	1,98
Fréquence totale de blessures à déclarer (entrepreneurs)	4,18	3,10
Fréquence de blessures avec perte de temps (MFQ)	1,04	0,95
Fréquence de blessures avec perte de temps (entrepreneurs)	1,67	0,91
Ressources humaines		
Nombre total d'employés permanents	1 192	1 307
Employés locaux et des Premières Nations	61	72
Salaires et avantages	208,4 M\$	259,9 M\$
Communautés et Premières Nations		
Employés des Premières Nations	34	44
Pourcentage d'employés ayant suivi une formation de sensibilisation à la culture des Premières Nations	100 %	100 %
Réclamations reçues	Sans objet, un objectif a été établi pour l'exercice 2025	2
Réclamations traitées	100 %	100 %

Faits saillants de notre performance	Exercice 2024	Exercice 2025
Environnement		
Énergie – Énergie consommée (TJ)	3 708	3 763
Changements climatiques – Émissions totales de GES, portée 1 et 2 (t éq. CO ₂)	126 786	125 289
Changements climatiques – Émissions totales de GES, portée 3 (Mt éq. CO ₂)	15,97	18,29
Résidus miniers – Conformité au programme de surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers	100 %	100 %
Intensité (par tonne de concentré de fer produite)		
Matières résiduelles générées	0,51 kg	0,72 kg
Matières résiduelles dangereuses générées	0,08 kg	0,10 kg
Émissions totales de CO ₂ (portée 1 et 2)	8,95 kg	9,06 kg
Gouvernance		
	Inclusion de la supervision des enjeux liés à la biodiversité dans le mandat du Comité DDAA.	Actualisation de la charte pour refléter la responsabilité de l'équipe de direction dans la gestion des risques liés aux changements climatiques, sous la supervision du Comité DDAA.

11. Inclut les taxes minières, les impôts sur le revenu, les taxes scolaires et municipales.

Indicateurs de performance : GRI 3-1, 3-2



PERFORMANCE ET OBJECTIFS





Faits saillants de notre performance

Au cours de la période visée, nous avons atteint 13 des 14 cibles de développement durable établies dans le rapport de développement durable précédent¹².

Objectifs du rapport de développement durable (exercice 2025)		Performance (exercice 2025)
● Objectif atteint ● Inférieur à l'objectif		
Conformité environnementale	Zéro incident ou infraction environnementale majeure ou importante	● Aucune infraction
Intendance de l'eau	Pourcentage d'eau recyclée : 80 %	● 99,0 %
Gestion des résidus miniers	Atteindre une conformité de 100 % avec le modèle de gouvernance et le cadre de gestion des résidus miniers de l'AMC pour la surveillance des ouvrages de retenue des résidus miniers	● 100 %
Émission de GES	Objectif 2030 : Identifier une liste de projets susceptibles de contribuer à l'atteinte de l'objectif 2030 et suivre leur efficacité	● Atteint
	Objectif 2050 : Divulguer nos premières émissions de portée 3 conformément au Protocole sur les GES	● Atteint
Santé et sécurité	Fréquence des incidents (MFQ) – Cible : 1,9	● 1,98 ● 3,10 ● 0
Équité, diversité et inclusion	Augmenter d'année en année le nombre de femmes employées par la Société et déployer des initiatives de soutien pour leur développement	● Atteint En tenant compte des nouvelles embauches et des départs, Champion compte 13 femmes permanentes de plus que l'exercice précédent, déduction faite des départs, pour un total de 20 femmes incluant le personnel temporaire. Plusieurs initiatives ont été déployées au cours de l'année.
Relations communautaires	Traiter 100 % des réclamations dans un délai de 30 jours	● 100 % des réclamations reçues ont été traitées dans un délai de 30 jours
Relations avec les Premières Nations	Organiser et tenir une consultation annuelle avec nos partenaires des Premières Nations pour évaluer l'alignement et les occasions d'améliorer la collaboration	● Atteint
Diversité	Maintenir un minimum de 30 % de femmes au sein de notre conseil d'administration	● 38 %
Haute direction	Réviser annuellement l'ensemble des politiques de gouvernance d'entreprise afin de les aligner sur les meilleures pratiques. Modifier les politiques existantes et adopter de nouvelles politiques en fonction des attentes des parties prenantes	● Atteint
Vers le développement minier durable	Atteindre et maintenir une cote A ou une évaluation conforme dans 90 % des catégories	● Atteint, 90,9 %

12. Les périodes de déclaration varient selon les indicateurs de performance clés (IPC), mais demeurent constantes d'une année à l'autre, à l'exception des émissions de GES, désormais déclarées selon le calendrier financier.



Cibles et indicateurs pour l'exercice financier 2025

Tout au long de l'exercice financier 2025, nous avons révisé et optimisé nos objectifs en matière de développement durable afin de les aligner sur les attentes de nos parties prenantes. Ce processus rigoureux vise à dépasser les normes établies par nos parties prenantes, tout en privilégiant un environnement de travail sécuritaire et respectueux de l'environnement. Dans le but d'élaborer une stratégie robuste comportant des objectifs à court, moyen et long terme, la Société a sélectionné les cibles et les indicateurs suivants pour évaluer sa performance d'année en année, en fonction des enjeux prioritaires. Ces cibles ont été définies avec l'apport d'experts internes en la matière et de notre équipe de direction, et tiennent compte des tendances de l'industrie en matière de gestion des risques et de la performance, des priorités des investisseurs ainsi que de celles d'un large éventail de parties prenantes.

Objectifs de développement durable pour l'exercice financier 2026

Environnement

Conformité environnementale	Aucune infraction ou incident environnemental majeur ou significatif
Intendance de l'eau	Pourcentage d'eau réutilisée ou recyclée : 90 %
Gestion des résidus miniers	Atteindre un taux de conformité de 100 % au modèle de gouvernance et au cadre de gestion des résidus miniers de l'Association minière du Canada en matière de surveillance des ouvrages de retenue des résidus
Changements climatiques	Gouvernance : Réaliser une première évaluation des risques liés à la transition, afin d'identifier les risques et les occasions associés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, y compris les éléments liés aux politiques, aux technologies, aux marchés et à la réputation Émissions de GES : Évaluer les incidences de portée 3 et les occasions de réduction des émissions liées à la commercialisation du projet RDPB, produisant du minerai de fer de qualité réduction directe

Social

Santé et sécurité	Fréquence des incidents (MFQ) - Cible : 1,9 Zéro décès	Fréquence des incidents (entrepreneurs) - Cible : 3,0 Cible ultime de zéro blessure
Équité, diversité et inclusion	Augmenter d'année en année le nombre de femmes travaillant pour la Société et mettre des mesures en place pour soutenir leur développement	
Relations communautaires	Traiter 100 % des réclamations dans un délai de 30 jours	
Partenaires des Premières Nations	Organiser et tenir une consultation annuelle avec nos partenaires des Premières Nations pour évaluer l'alignement et les possibilités d'améliorer la collaboration	

Gouvernance

Diversité	Maintenir un minimum de 30 % de femmes au sein de notre conseil d'administration	
Haute direction	Mettre à jour, au besoin, 100 % des politiques publiques de gouvernance d'entreprise et de développement durable, et adopter de nouvelles politiques, afin de refléter les attentes des parties prenantes et de s'aligner sur les pratiques exemplaires de l'industrie, conformément au cadre annuel d'examen des politiques de la Société	
Conseil australien des normes comptables	Identifier et divulguer les risques et occasions liés aux changements climatiques, tant physiques que de transition, analyser leur incidence financière lorsque possible et optimiser la visibilité de la Société quant à l'atténuation de ces risques tout en tirant parti de sa position unique dans la chaîne d'approvisionnement de l'acier vert.	



GOUVERNANCE





Structure de gouvernance

Notre série de politiques de gouvernance d'entreprise et de développement durable, accessible à www.championiron.com guide nos pratiques d'affaires et établit les engagements et attentes à respecter dans l'ensemble de l'organisation.

Dans le cadre de nos objectifs de gouvernance, nos politiques ainsi que les chartes de notre conseil d'administration et de ses comités sont examinées chaque année afin d'en assurer la pertinence et l'alignement avec nos stratégies d'affaires globales, ainsi que l'adaptation aux changements dans notre contexte opérationnel, tant interne qu'externe. Toutes nos politiques d'entreprise publiques ont été examinées et approuvées par notre conseil d'administration au cours de la période visée par le rapport. Les politiques et chartes de Champion en matière de gouvernance et de développement durable sont disponibles à www.championiron.com.

Le conseil d'administration de la Société est chargé de la supervision de la direction. En tant que gardiens de la Société, nos administrateurs hautement qualifiés veillent à ce que nous soyons en mesure d'avoir une incidence positive sur nos parties prenantes tout en menant nos activités de manière sécuritaire, responsable et éthique. Le conseil d'administration assure une supervision générale des principaux risques et occasions de la Société, y compris ceux liés aux enjeux de développement durable. Il s'efforce continuellement de demeurer informé des sujets liés au développement durable par des réunions régulières et des visites sur les sites, lesquelles soutiennent les mécanismes de gouvernance et de responsabilisation à l'échelle de la Société. Au 31 mars 2025, le conseil d'administration de Champion comptait huit membres, dont trois femmes (38 %) et un membre d'une minorité visible. Nos administrateurs sont issus de différents milieux culturels, notamment de l'Australie, du Canada, de l'Inde et de l'Angleterre. Deux membres du conseil sont des administrateurs exécutifs, tandis que six sont des administrateurs indépendants non exécutifs. Des renseignements détaillés sur tous les membres du conseil, y compris leur mandat et leurs compétences pertinentes à leur rôle, sont présentés dans notre [Circulaire d'information de la direction 2024](#). Le président du conseil d'administration, M. Michael O'Keeffe, est membre de l'équipe de direction et l'un des plus importants actionnaires de la Société. Il joue un rôle clé au sein de la Société en assurant l'orientation stratégique et en contribuant à la mise en œuvre de notre vision d'entreprise.

Le conseil d'administration comporte trois comités qui guident la Société :

1. Le Comité d'audit
2. Le Comité de rémunération, du talent et de gouvernance
3. Le Comité de développement durable et des affaires autochtones

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons mis à jour la charte du comité de développement durable et des affaires autochtones. La charte révisée reflète désormais la responsabilité de l'équipe de direction de superviser la gestion des risques importants liés au développement durable, notamment en ce qui concerne les changements climatiques.

Nous avons également examiné et mis à jour la [charte du comité de rémunération, du talent et de gouvernance](#), laquelle établit le processus de nomination et de sélection des membres du conseil d'administration et de ses trois comités. La mise à jour de la charte a élargi le mandat du comité afin d'y inclure l'examen des indicateurs clés de performance en matière de ressources humaines, notamment en ce qui a trait à l'engagement, à la diversité et à l'inclusion. Le comité est également responsable de l'élaboration des critères de sélection pour les membres du conseil et de l'identification et l'évaluation des candidats à une nomination, selon des critères établis. Ces critères tiennent compte des compétences, connaissances, expériences, qualifications, aptitudes et du degré d'indépendance requis pour assurer l'efficacité du conseil, ainsi que des qualités détenues par chacun des administrateurs en poste et chaque candidat proposé. Le comité formule ensuite des recommandations au conseil. Le comité est aussi chargé de veiller à ce que les nouveaux administrateurs reçoivent un programme d'intégration et d'orientation approprié. Il assiste également le conseil dans l'exercice de ses responsabilités en ce qui a trait à l'établissement de niveaux et de politiques de rémunération appropriés pour les administrateurs et les cadres supérieurs.



Le **Code de conduite** de Champion stipule que tous les administrateurs ont l'obligation d'exercer leur jugement de manière indépendante et, dans les cas où les intérêts personnels d'un administrateur pourraient entrer en conflit avec ceux de la Société, des mesures doivent être prises pour éliminer ces conflits.

Les préoccupations critiques soulevées, que ce soit dans le cadre de nos activités ou par l'entremise de nos mécanismes de traitement des plaintes, sont portées à l'attention de tous les comités concernés et du conseil d'administration par l'entremise de présentations trimestrielles préparées par la direction de la Société. Le comité d'audit est responsable du respect des politiques et normes comptables, de la conformité aux exigences légales, et de l'examen des enjeux éthiques relatifs aux politiques et pratiques de la Société. Il examine également le système de gestion des risques de la Société afin de veiller à ce que l'exposition à diverses sources de risque soit minimisée, et il surveille les normes de conduite de la Société, y compris les conflits d'intérêts potentiels.

Chaque année, le conseil effectue une évaluation de son rendement afin de déterminer l'efficacité de ses administrateurs, de ses comités et de son fonctionnement global. Cette évaluation est dirigée par le président du conseil ou l'administrateur principal, avec l'appui du comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance.



Politiques de rémunération

La [Circulaire d'information de la direction 2024](#) décrit le processus de détermination de la rémunération des membres du conseil d'administration et des vice-présidents exécutifs, ainsi que la manière dont les politiques de rémunération de Champion sont conçues et mises en œuvre. Le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance, composé d'administrateurs indépendants, formule des recommandations au conseil quant au cadre de rémunération des dirigeants, y compris les rémunérations incitatives à court et à long terme. Des consultants indépendants sont également mandatés afin de fournir des conseils sur les pratiques exemplaires de l'industrie et des analyses comparatives des politiques de rémunération, de leur structure et de leur niveau. Les dirigeants de la Société et les membres du comité de la rémunération échangent directement, ainsi que par l'entremise de conseillers en vote, avec les parties prenantes pour recueillir leurs commentaires sur la structure de rémunération de la Société. Ces commentaires sont ensuite regroupés et utilisés, le cas échéant, avec les conseillers en rémunération de la Société afin d'orienter la mise en place d'une structure conforme aux pratiques exemplaires.

La rémunération fixe comprend un salaire de base, ainsi que des avantages sociaux et des privilèges accessoires. La rémunération variable se compose d'incitatifs à court terme, sous forme de primes annuelles, et d'incitatifs à long terme, sous forme de rémunération fondée sur des actions, lesquels sont assujettis aux indicateurs clés de performance (ICP) de la Société en matière de rendement des capitaux propres ordinaires et de rendement total pour les actionnaires.

Les incitatifs à court terme et les primes annuelles sont également liés à des ICP, notamment financiers, opérationnels et en matière de développement durable. Champion n'a pas de politique spécifique concernant les incitatifs à l'embauche ou au recrutement. En matière d'indemnités de fin d'emploi, la Société a conclu des contrats de travail avec chacun de ses dirigeants nommés¹³, lesquels sont régis par les lois de la province de Québec. Aucun recouvrement de rémunération (clawback) n'a été appliqué au cours de la période visée par le rapport.

En ce qui concerne les avantages sociaux, Champion offre trois régimes de retraite distincts : un pour les employés syndiqués, un pour les cadres et professionnels et un pour les dirigeants, conformément aux normes de l'industrie. Les avantages en matière d'assurance collective santé et vie offerts aux dirigeants sont également disponibles à l'ensemble des employés permanents à temps plein de la Société. À la discrétion du conseil d'administration et en fonction des pratiques courantes sur le marché, d'autres privilèges accessoires peuvent être accordés aux dirigeants en lien avec les fonctions qu'ils exercent.

Vingt pour cent (20 %) de la rémunération incitative à court terme (RICT) des membres du conseil d'administration et des cadres supérieurs est liée aux objectifs de développement durable de la Société, et quinze pour cent (15 %) supplémentaires de la RICT sont fondés sur des cibles en matière de santé et sécurité, notamment l'absence de décès et un temps perdu minimal en raison de blessures. Ces objectifs et résultats sont présentés dans le tableau des objectifs de développement durable, dans la section [Cibles et indicateurs de l'exercice financier 2025](#). Des renseignements supplémentaires figurent dans la [Circulaire d'information de la direction](#).



13. Selon la définition figurant dans le formulaire 51-102A6 intitulé Déclaration de la rémunération des membres de la haute direction.



Gouvernance en matière de développement durable

La supervision et la gouvernance de la performance de Champion en matière de développement durable commencent avec le conseil d'administration et le Comité de développement durable et des affaires autochtones (Comité DDAA) et s'étendent à la haute direction puis à l'ensemble de nos opérations. En 2024, la charte du conseil d'administration a été révisée et mise à jour afin de renforcer les pratiques de gouvernance en matière de développement durable. Cette révision intègre la prise en compte des risques et occasions dans la planification stratégique du conseil et améliore le processus d'évaluation de la performance du conseil, de ses comités et de ses administrateurs.

Le Comité DDAA surveille et examine les risques environnementaux, de santé et sécurité, communautaires et sociaux, y compris ceux liés aux changements climatiques, et soutient l'engagement de la Société envers un développement des ressources responsable et respectueux de l'environnement. Sa gouvernance couvre notamment les thèmes suivants : développement durable, gestion des résidus miniers, intendance de l'eau, restauration des sites, biodiversité, santé et sécurité, droits de la personne, ainsi que les relations communautaires, y compris les relations de la Société avec les communautés autochtones, la transparence, l'éthique et d'autres sujets connexes.

La charte du Comité DDAA inclut également la gestion des relations et l'engagement auprès de nos partenaires des Premières Nations, afin de mieux refléter notre volonté de maintenir des relations solides et durables avec ces dernières. Le Comité est aussi chargé de surveiller l'évolution des pratiques de l'industrie, des lois, de la réglementation, ainsi que des tendances actuelles et émergentes en matière de durabilité. Il évalue également les impacts des nouvelles normes et exigences en matière de divulgation et fournit au conseil d'administration des orientations pertinentes afin de renforcer ses connaissances et compétences collectives sur les questions liées à la durabilité. Le Comité DDAA examine également les communications publiques et la divulgation liées à la performance de la Société en matière de développement durable, y compris ses enjeux prioritaires et ses rapports de développement durable. Le Comité DDAA se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner la performance continue en matière de durabilité et peut formuler

des recommandations au conseil d'administration, auquel il rend directement compte. Sa supervision contribue à assurer l'adoption de bonnes pratiques de gouvernance en matière de développement durable. Le conseil échange également, au besoin, avec des parties prenantes concernées, relativement aux risques et occasions identifiés qui peuvent nécessiter une supervision ou des actions supplémentaires.

Dans le cadre de son rôle relatif à l'établissement de politiques et de niveaux de rémunération appropriés, le Comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance supervise l'établissement des indicateurs de performance et des objectifs en matière de durabilité liés à la rémunération des membres de la haute direction et formule, au besoin, des recommandations au conseil d'administration.

La haute direction est responsable de définir et de mettre à jour les lignes directrices et cadres de référence en matière de durabilité ainsi que de mettre en œuvre les pratiques de durabilité de Champion. Les impacts liés à la durabilité sont gérés par l'équipe de direction, qui déploie les systèmes de gestion des risques et occasions liés aux changements climatiques et à la durabilité, ainsi que des programmes de vérification et de revue de la performance en matière de durabilité. L'équipe détermine les stratégies, objectifs et programmes à mettre en œuvre, en les intégrant à la vision à long terme de la Société. Les équipes de gestion sur les sites veillent ensuite à l'application des lignes directrices en matière de durabilité, afin d'atteindre les objectifs annuels.

Les membres de l'équipe de direction responsables de la gestion des impacts liés à la durabilité rendent compte périodiquement et de manière ponctuelle au Comité de développement durable et des affaires autochtones afin de présenter diverses stratégies et initiatives en matière de durabilité, ainsi que pour faire rapport sur les objectifs de durabilité. Notre structure intégrée de gouvernance en matière de durabilité, qui illustre les rôles directement responsables ou imputables de la prise de décision et de la performance de Champion en matière de durabilité, est accessible à www.championiron.com.

Les comités du conseil d'administration de Champion sont structurés de façon à traiter les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance liés à ses activités, incluant le Comité de développement durable et des affaires autochtones, le Comité d'audit, ainsi que le Comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance.

Indicateurs de performance : GRI 2-9, 2-10, 2-11 (partiel), 2-12, 2-13, 2-14, 2-15 (partiel), 2-16 (partiel), 2-18 (partiel), 2-19, 2-20, 2-23, 405-1 (partiel), 14.21.5 (partiel)



Notre performance

Au 31 mars 2025, les femmes représentaient 38 % du Conseil d’administration de Champion, dépassant ainsi l’objectif minimal de 30 % que s’est fixé la Société. Celle-ci demeure déterminée à bâtir une équipe de direction diversifiée et accorde la priorité à la création d’un milieu de travail inclusif, axé sur la promotion de la diversité, de l’équité et de pratiques inclusives au sein de l’organisation. La Société poursuit également la mise en œuvre de systèmes visant à soutenir ses cibles de réduction des GES de 2030 et de 2050. De plus amples renseignements concernant ces cibles sont présentés dans la section [Énergie et changements climatiques](#).

Les principaux efforts de la Société en matière de gouvernance ont porté notamment sur la mise à jour et l’adaptation de ses politiques de gouvernance et de développement durable, ainsi que des chartes du Conseil et de ses comités, afin de favoriser l’intégration de notre approche de durabilité à notre orientation stratégique et à notre culture organisationnelle (voir la section [Structure de gouvernance](#)). Par ailleurs, nous avons poursuivi les formations en gouvernance d’entreprise et avons optimisé la formation à la diversité culturelle et à la sensibilisation, notamment par le déploiement du programme Kapatakan, présenté plus en détail dans la section [Nos équipes](#).

Code de conduite et éthique en affaires

Notre Code de conduite (le Code) s’applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société et de ses filiales, et intègre une conduite des affaires responsable et éthique dans l’ensemble de nos activités. Le Code établit les procédures pertinentes en matière de confidentialité, de protection et d’utilisation des actifs de la Société, ainsi que les interdictions relatives aux conflits d’intérêts. Il prévoit également une approche de tolérance zéro à l’égard de la corruption et de la fraude. Notre processus trimestriel d’évaluation des risques permet de signaler les risques importants, notamment les risques liés à la corruption, qui sont portés à l’attention du Conseil d’administration¹⁴. Le Code énonce également notre engagement à l’égard d’un développement des ressources durable et socialement responsable. Dans le cadre de l’examen annuel des politiques et des chartes, le Conseil a procédé à la révision du Code au cours de l’exercice visé par le présent rapport. Cette révision a permis d’y introduire une définition des conflits d’intérêts et d’y établir une liste de comportements interdits, comprenant notamment la fraude, le détournement de fonds, l’extorsion, le versement de pots-de-vin et les paiements de facilitation.

Parallèlement à la Politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement et de la discrimination au travail, le Code interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement. Au cours de la période visée par le présent rapport, aucun cas de manquement au Code n’a été signalé, et aucun employé n’a été congédié en lien avec celui-ci. Champion n’a fait l’objet d’aucune amende, pénalité ni poursuite liée à l’éthique des affaires au cours de la période de référence. Aucun incident de corruption confirmé ni aucune poursuite en matière de pratiques anticoncurrentielles, de lois antitrust ou

de pratiques de monopole n’ont été recensés. En outre, le Code de conduite de Champion interdit tout versement de contribution politique, et aucune contribution de ce type n’a été effectuée durant la période visée.

Les politiques et procédures anticorruption sont communiquées par l’intermédiaire de formations en ligne et de la certification du Code, que tous les employés de Champion et des entités qu’elle contrôle doivent compléter à l’embauche. Tous les employés doivent également procéder à une recertification annuelle, confirmant ainsi leur engagement à respecter le Code, y compris par la réussite de tests obligatoires.

Conformément à notre engagement à respecter l’ensemble des exigences réglementaires et, tel que précisé dans notre politique fiscale, Champion s’acquitte de ses obligations fiscales au Québec, au Canada et en Australie, et s’abstient de toute pratique contraire à l’éthique. En tant qu’entité assujettie à la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif du Canada (LMTSE) et à la Loi sur les mesures de transparence dans les industries minière, pétrolière et gazière du Québec, nous divulguons annuellement certains types de paiements effectués aux gouvernements. Cette transparence contribue à dissuader la corruption dans le secteur extractif. Les données afférentes couvrent notre exercice financier allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

Taxes et impôts payés (M\$)	Exercice 2024	Exercice 2025
Taxes municipales	10,9	9,0
Impôt sur le revenu	14,3	62,1
Impôt minier	0,8	34,6
Baux miniers	0,4	0,4
Taxes scolaires	0,5	0,3
Autres	0,4	0,3
TOTAL	27,3	106,6 ¹⁵

Indicateurs de performance : GRI 2-27, 3-3, 201-1 (partiel), 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1 (partiel), 415-1, 14.9.2 (partiel), 14.22.2, 14.22.3, 14.22.4, 14.23.4 (partiel), 14.24.2
SASB EM-MM-510a.1, EM-MM-510a.2

14. Les activités minières de Champion sont exclusivement menées au Canada; par conséquent, nous n’avons aucune production dans les pays figurant parmi les 20 derniers au classement de l’indice de perception de la corruption de Transparency International.
15. Il est possible que les chiffres ne totalisent pas exactement la somme indiquée en raison des arrondis; toutefois, le total (106,6) est exact.



Mécanismes de dénonciation et de rétroaction

Champion met en place des cadres de référence au niveau de l'entreprise et des sites afin de garantir que nos employés, les communautés hôtes et les autres parties prenantes disposent de moyens accessibles et légitimes pour exprimer toute préoccupation. Notre mécanisme interne de traitement des plaintes est conçu pour que tout employé puisse transmettre ses préoccupations en matière d'éthique en affaires ou de droits de la personne à un représentant des ressources humaines, à son délégué syndical ou à une tierce partie indépendante désignée conformément à la politique en matière de dénonciation sur notre site web, et ce, sans crainte de représailles. Les détails, y compris sur les plaintes reçues au cours de la période de référence, se trouvent à la section [Nos équipes](#).

Nous disposons aussi d'un mécanisme officiel de traitement des plaintes communautaires, qui permet aux membres des communautés d'accueil d'exprimer leurs préoccupations au sujet de nos activités ou de leurs répercussions et qui offre la possibilité de le faire en ligne, de façon anonyme. Les parties prenantes internes et externes qui sont des utilisateurs prévus des mécanismes de traitement des plaintes ne sont pas directement impliquées dans leur conception, leur révision, leur fonctionnement et leur amélioration, mais les informations recueillies lors des activités d'engagement continu sont intégrées aux revues régulières des mécanismes, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue. Ces mécanismes font partie de notre effort global visant à assurer l'engagement avec tous les titulaires de droits pertinents afin de remédier à tout impact négatif que nous pourrions causer, contribuer ou auquel nous pourrions être liés par nos opérations. Nous consultons régulièrement ces titulaires de droits par le biais de comités de consultation, leur offrant ainsi la possibilité de soulever des préoccupations relatives à tout impact négatif potentiel. De plus amples détails sont présentés dans la section [Communautés et Premières Nations](#) de ce rapport.

Au cours de l'année de rapport, nous sommes demeurés engagés à gérer efficacement les réclamations communautaires. Chaque plainte déposée a été traitée et résolue avec succès dans un délai de 30 jours, conformément à l'objectif de notre entreprise, et nous avons assuré un suivi rigoureux auprès de tous les plaignants.

Indicateurs de performance : GRI 2-25, 2-26

Droits de la personne, esclavage moderne et travail des enfants

Notre engagement envers une conduite éthique et durable des affaires accorde la priorité au respect des droits de la personne. Nous reconnaissons que nos parties prenantes accordent de l'importance au respect et à la protection des droits de la personne, et nous comprenons que des relations solides avec les communautés locales sont essentielles à notre capacité d'exercer nos activités de façon durable. Notre approche détaillée et nos engagements visant à atténuer notre exposition aux risques liés aux droits de la personne, à l'esclavage moderne et au travail des enfants sont présentés dans notre dernier rapport Esclavage moderne et travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement, disponible sur [notre site web](#).

Indicateurs de performance :
GRI 2-23 (partiel), 2-25 (partiel), 3-3, 408-1, 409-1
SASB EM-MM-210a.3 (partiel)

Gestion de la chaîne de valeur

Pour garantir le respect des droits de la personne et l'interdiction de l'esclavage moderne ou du travail des enfants sous toutes ses formes au sein de notre chaîne de valeur, nous analysons ces risques de manière proactive. Notre rapport Esclavage moderne et travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement, accessible à www.championiron.com, aborde les risques opérationnels et liés à la chaîne d'approvisionnement de Champion, quant à la possibilité de causer, contribuer ou être lié à l'esclavage moderne. Ce rapport décrit également les mesures prises au cours de notre dernier exercice financier pour prévenir et réduire les risques associés au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

Indicateurs de performance : GRI 3-3, 308-1 (partiel), 308-2, 414-1 (partiel), 414-2 (partiel)





Consommation et production responsables

Les principaux matériaux utilisés dans notre procédé de production comprennent : le minerai, la roche stérile, les explosifs, les produits chimiques, les lubrifiants et le caoutchouc. La quantité totale de matières premières utilisées au cours de l'exercice financier 2025 s'est élevée à environ 76,53 millions de tonnes. De ce total, 76,52 millions de tonnes étaient constituées de minerai et de roche stérile. Des 11 443 tonnes restantes, 6 397 tonnes (55,9%) ont été recyclées, réutilisées ou revalorisées hors site.

Indicateurs de performance :: GRI 3-3, 301-1, 301-2.

Cybersécurité

En 2024, nous avons mené une nouvelle évaluation avec un expert indépendant afin de mesurer les progrès réalisés dans l'amélioration de notre cybersécurité et d'identifier d'autres possibilités d'optimisation de nos pratiques. Dans le cadre de nos efforts d'amélioration continue, nous avons également finalisé une analyse des impacts opérationnels afin de renforcer notre cybersécurité. Nous maintenons notre programme de sensibilisation à la cybersécurité, qui comprend des formations régulières et des simulations d'hameçonnage visant à renforcer la vigilance de nos employés. Au cours de la période de référence, nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant une atteinte à la vie privée des clients.

Indicateurs de performance : GRI 3-3, 418-1.



Fermeture

Bien que nous disposions de ressources et de réserves de minerai de fer substantielles nous permettant de soutenir nos activités pendant une longue période, nos ressources et nos réserves demeurent limitées. Par conséquent, la planification de la fermeture éventuelle de la mine et de la restauration du site minier constitue un volet central de nos activités à long terme.

La planification de la fermeture inclut la prévision de garanties financières afin de s'assurer que des fonds appropriés soient disponibles pour assurer une fermeture et une restauration efficaces de la mine. Le plan mis à jour en 2021 établissait une estimation non actualisée des coûts de fermeture pour la durée de vie de la mine à 118,0 millions de dollars, incluant les coûts d'ingénierie, les coûts de surveillance et une provision de 15% à titre de contingence. Ce montant comprenait environ 85,5 millions de dollars en coûts directs de fermeture et de restauration, 17,1 millions de dollars en coûts indirects, tels que les plans d'ingénierie et la surveillance durant les phases de fermeture et de post-fermeture, ainsi qu'un total d'environ 15,4 millions de dollars en contingences. En mars 2023, cette estimation a été révisée à 131,7 millions de dollars, en raison principalement de la hausse des coûts prévus de revégétalisation. Conformément à la Loi sur les mines du Québec, la Société détient une garantie de restauration auprès d'un tiers.

Au cours de la période de référence, nous avons poursuivi nos efforts de revégétalisation progressive, en ajoutant 9 hectares supplémentaires. Des détails additionnels sont présentés dans la section [Utilisation du territoire et biodiversité](#) du présent rapport.

GRI 3-3, 304-3 (partiel), 14.8.4, 14.8.5, 14.8.8.





SANTÉ ET SÉCURITÉ





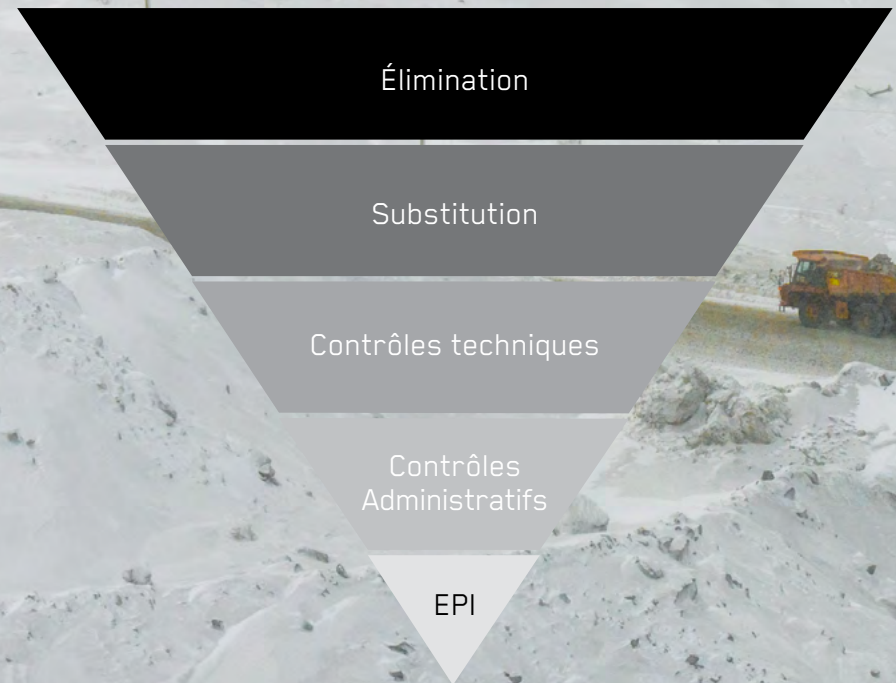
Santé et sécurité

La gestion des risques est au cœur de notre approche en matière de santé et sécurité. Notre Système de gestion de la santé et sécurité au travail, qui s'applique à l'ensemble des employés de la Société, aux entrepreneurs ainsi qu'à toute personne accédant au site minier, est aligné sur les principes de la norme internationale ISO 45001 et repose sur une hiérarchie des mesures de maîtrise des risques. Pour assurer la conformité continue de nos opérations, Champion met en œuvre un programme rigoureux d'inspection et d'audit qui évalue et vérifie l'adhésion à nos normes et politiques internes, de même qu'aux règlements provinciaux et fédéraux applicables en matière de santé et sécurité. Ces évaluations portent sur tous les aspects du milieu de travail, y compris les équipements, outils et matériaux.

Nous sommes résolument engagés à adopter des mesures proactives pour prévenir les blessures et les incidents. Des canaux de communication clairs sont au cœur de notre culture de sécurité, et nous encourageons nos employés à signaler les incidents et dangers, même mineurs, afin que les risques opérationnels puissent être rapidement évalués et corrigés. Grâce à une formation complète et à la mise à disposition d'outils adéquats, nous outillons notre personnel pour qu'il prenne en main sa santé, sa sécurité et son bien-être général.

Notre comité SST, composé de représentants des travailleurs et de la direction, est chargé de suivre et d'évaluer le rendement en matière de SST, de formuler les recommandations appropriées, de soutenir la direction dans la mise en œuvre des programmes de prévention et d'établir des programmes de formation efficaces en SST. Le comité se réunit au moins une fois par mois, offrant un espace de discussion où les employés peuvent s'impliquer activement et contribuer aux processus décisionnels liés à la sécurité.

Notre hiérarchie de contrôle des risques





Notre performance

Au cours de la période de référence, nous sommes demeurés pleinement conformes à l'ensemble des lois et règlements provinciaux et fédéraux applicables en matière de santé et de sécurité. Tout au long de l'année, nous avons continué de renforcer les bases de notre Système de gestion de la santé et de la sécurité (SGSS), en mettant l'accent sur l'amélioration de la formation ainsi que l'augmentation des inspections et des audits en matière de sécurité afin de favoriser une culture de la santé et de la sécurité dans l'ensemble de nos activités. Pour l'exercice 2025, le taux de fréquence des blessures enregistrables (TRIFR) chez les employés de Champion au complexe minier du Lac Bloom a légèrement augmenté, passant de 1,91 en 2024 à 1,98 cette année.

Le système de santé et de sécurité de Champion s'applique également aux 4 429 entrepreneurs ayant travaillé sur le site à différents moments de la période de référence. Pour l'exercice 2025, le TRIFR chez les entrepreneurs a connu une diminution importante, passant de 4,18 à 3,10 d'une année à l'autre, ce qui témoigne de l'efficacité de nos efforts continus pour sensibiliser la main-d'œuvre contractuelle aux risques en matière de santé et de sécurité et renforcer les mesures préventives sur le site minier du Lac Bloom. Afin d'améliorer la performance des entrepreneurs en matière de sécurité, nous avons mis en œuvre une série de mesures correctives, notamment la tenue de réunions régulières avec les entrepreneurs et leur intégration à nos initiatives de formation et de sensibilisation à la sécurité.

Tout au long de l'année, nous avons procédé à un examen approfondi de nos risques critiques en matière de santé et de sécurité, ce qui a mené à l'identification et à la mise en œuvre de mesures correctives ciblées visant à les atténuer. Pour soutenir davantage nos initiatives en santé et sécurité, deux surintendants ont été embauchés. Pour le prochain exercice financier, notre priorité sera le renforcement du suivi et des contrôles opérationnels de nos risques critiques, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité des données, afin d'éclairer la prise de décisions de manière plus efficace et pertinente.

Dans le cadre de notre engagement à favoriser une culture de santé et de sécurité inclusive, nous encourageons et attendons de nos employés qu'ils signalent toute préoccupation liée à la sécurité au travail. Dans l'ensemble de nos opérations, tout travailleur peut et doit se retirer de toute situation de travail qui, selon lui et en toute bonne foi, pourrait entraîner une blessure ou nuire à sa santé. Cette démarche s'effectue en toute confiance, sans crainte de représailles. Au total, les employés de la Société ont réalisé 111 analyses de sécurité de tâche durant l'exercice 2025, permettant ainsi de cerner les dangers associés à l'exécution d'une tâche donnée. De plus, 137 575 analyses de sécurité préalables à l'exécution des tâches ont été effectuées, contribuant à identifier les risques et dangers avant le début des travaux, et ainsi à réduire l'exposition des employés¹⁶. Ce chiffre est en hausse par rapport à 95 670 en 2024, ce qui représente une augmentation de 43,8 % d'une année à l'autre. L'augmentation des analyses de sécurité et des inspections sur le terrain visait à renforcer la sensibilisation individuelle aux priorités en matière de santé et de sécurité sur l'ensemble du site et à réduire les risques opérationnels dans la mesure du possible.

Tout au long de l'exercice financier 2025, nous avons continué de promouvoir et d'encourager la déclaration des conditions potentiellement dangereuses par les employés de la Société. Ainsi, des pratiques telles que la déclaration des incidents et l'analyse des tâches font partie des fondements de cette solide culture de santé et sécurité. Le tableau ci-dessous présente un résumé de notre performance en matière de santé et sécurité au cours de l'année de référence. La majorité des blessures recensées étaient liées à des chutes ou à des glissades, ainsi qu'à des coupures mineures. Au cours de l'exercice, un incident important mais non mortel est survenu sur le chantier de construction du projet RDPB impliquant un entrepreneur. La Société a mené une enquête approfondie sur cet incident et continue de perfectionner ses pratiques afin de prévenir la survenue d'incidents similaires à l'avenir.

16. L'analyse de la sécurité des tâches porte sur une tâche spécifique, afin de s'assurer qu'elle puisse être réalisée en toute sécurité. L'analyse de sécurité préalable à la tâche évalue les connaissances que possède une personne de la tâche à effectuer et de l'environnement de travail, afin de s'assurer qu'elle soit en mesure d'exécuter la tâche en toute sécurité avant de commencer.



Indicateurs de performance	Champion	Entrepreneurs	Total
Taux total de fréquence des blessures enregistrées	1,98	3,10	2,50
Blessures avec perte de temps	12	10	22
Fréquence des blessures avec perte de temps	0,95	0,91	0,93
Blessures invalidantes (Assignment temporaire) ¹⁷	10	15	25
Fréquence des blessures invalidantes (Assignment temporaire)	0,79	1,37	1,06
Fréquence des blessures avec perte de temps et des blessures invalidantes	1,74	2,28	1,99
Sévérité des blessures avec perte de temps ¹⁸	16,39	21,85	18,93
Nombre de cas où des premiers soins ont été prodigués ¹⁹	317	268	585
Nombre de consultations médicales	1 904	664	2 568
Nombre de décès	0	0	0
Taux de fréquence des accidents évités de justesse	9,98	3,82	7,11
Nombre total d'heures travaillées	2 526 283	2 196 498	4 722 781

Comme le souligne le tableau de performance en matière de SST, le taux total de fréquence des blessures enregistrées (TRIFR) a connu une légère hausse d'une année à l'autre, passant de 1,91 à 1,98, principalement en raison d'un pic d'incidents au cours du premier trimestre. En excluant le premier trimestre, le TRIFR des trois autres trimestres s'est établi en moyenne à 1,78 et est demeuré stable pour le reste de l'exercice.

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons réalisé une autoévaluation interne selon les critères du [Protocole sur la santé et sécurité de l'initiative Vers le développement minier durable \(VDMD\)](#), à la suite de notre dernière évaluation externe en 2022. Conformément à l'objectif de durabilité de l'année précédente, nous nous sommes alignés sur le protocole santé et sécurité de l'initiative VDMD de l'Association minière du Québec, ce qui a mené à des résultats d'autoévaluation comprenant deux cotes A et trois cotes B. Au cours de la prochaine période de déclaration, nous continuerons à concentrer nos efforts pour améliorer ces résultats, notamment en matière de formation et d'identification et gestion des risques. Enfin, nous avons revu le programme de cadenassage afin d'optimiser son efficacité et de mettre en œuvre des améliorations, le cas échéant.

17. Nous définissons une blessure invalidante comme toute blessure empêchant une personne d'exercer son poste habituel pendant une journée complète (24 heures) suivant le jour de l'accident.

18. Nombre moyen de jours perdus par blessure.

19. Les valeurs sont rapportées par tranche de 200 000 heures travaillées (à l'exclusion des entrepreneurs et des sous-traitants), conformément à la norme internationale établie par l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

Indicateurs de performance : GRI 3-3 (partiel), 403-1, 403-2 (partiel), 403-4 (partiel), 403-5 (partiel), 403-9 (partiel), 14.16.1, 14.16.2, 14.16.3 (partiel), 14.16.5 (partiel), 14.16.6 (partiel), 14.16.10 (partiel). | SASB EM-MM-320a.1 (partiel)



Nos équipes

L'engagement de Champion envers ses employés se reflète dans son Code de conduite, sa Politique sur la diversité, sa Politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement et de la discrimination au travail, sa Politique sur les droits de la personne, sa Politique en matière de dénonciation, sa Politique de santé et sécurité au travail ainsi que sa Politique de travail flexible, qui forment les assises de nos valeurs d'entreprise. Au cours de la période visée par le rapport, nous avons procédé à une révision et une mise à jour de notre Politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement et de la discrimination au travail, afin de nous conformer à la nouvelle législation québécoise, soit la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, adoptée en juillet 2024. Cette mise à jour garantit que notre politique est conforme aux normes juridiques les plus récentes en vigueur au Québec, renforce nos mécanismes de protection contre les comportements inappropriés et améliore les mesures de soutien et de recours pour les personnes victimes de harcèlement ou de discrimination.

Champion soutient le droit des employés à la liberté d'association et accorde une grande importance à la défense et à la promotion des droits des travailleurs. Nous sommes également déterminés à investir dans la formation de nos employés afin qu'ils disposent des compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions actuelles et futures. De plus, tous les membres de la haute direction et les professionnels bénéficient d'un environnement de travail propice ainsi que d'une approche personnalisée pour encourager l'apprentissage continu et l'épanouissement professionnel.

Notre Politique sur la diversité oriente nos efforts en vue d'assurer et de maintenir la diversité dans tous les rôles, y compris au sein du conseil d'administration et parmi les dirigeants, avec un accent particulier sur la représentation des genres. Conformément à notre convention collective, nous demeurons également engagés à créer des opportunités d'emploi significatives pour les membres des communautés des Premières Nations locales.





Notre performance

Avec l’expansion récente de nos activités au complexe minier du Lac Bloom et en prévision de projets futurs, nos effectifs ont augmenté au cours de la période de référence, atteignant un total de 1 307 employés permanents en date du 31 mars 2025²⁰, soit une hausse d’environ 11,1 % par rapport à l’année précédente. Avec l’ajout de 90 employés contractuels temporaires, stagiaires et travailleurs saisonniers, notre effectif global s’élevait à 1 397 employés à temps plein²¹.

Au cours de la dernière année, nous avons planifié, développé et lancé le programme Kapatakan, un programme culturel immersif visant à créer des liens entre la communauté innue et notre main-d’œuvre. Ce programme a pour objectif principal de faire découvrir la culture innue aux employés de la Société, au moyen d’échanges directs, de discussions et d’expériences culturelles, afin de favoriser la compréhension mutuelle et le respect entre nos deux cultures.

D’une durée de deux jours, le programme invite les participants à rencontrer des membres de la communauté innue et à prendre part à des activités culturelles immersives mettant en valeur le mode de vie innu. Cette initiative novatrice a déjà démontré des retombées positives, permettant aux participants d’élargir leurs perspectives et de mieux apprécier les traditions innues, notamment leur art, leur spiritualité et leurs structures sociopolitiques.

20. Les données sur l’emploi sont calculées selon le nombre de personnes physiques. Nous ne recueillons pas de données sur les travailleurs qui ne sont pas nos employés mais dont le travail est encadré par l’organisation (y compris les entrepreneurs), à l’exception des données concernant le nombre de travailleurs des Premières Nations employés indirectement par la Société. Toutefois, notre système de santé et sécurité au travail (SST) assure le suivi des indicateurs SST des entrepreneurs présents sur nos sites.

21. 6,9 % de nos employés à temps plein sont des employés non permanents.

22. Nous n’avons compté aucun employé à temps partiel ni aux heures non garanties durant la période de référence.

Chez Champion, nous croyons que le rapprochement entre le monde industriel moderne et les traditions ancestrales innues est essentiel au renforcement des liens culturels. Par un dialogue ouvert basé sur l’écoute, la compréhension et le partage, nous aspirons à cultiver une culture organisationnelle qui valorise et respecte les identités autochtones. Le programme Kapatakan soutient l’intégration des travailleurs innus à nos opérations en favorisant la sensibilisation culturelle auprès des employés non autochtones et contribue à instaurer un environnement de travail inclusif et respectueux. Le programme a eu un impact profond et durable tant sur nos employés que sur les membres de la communauté de Uashat mak Mani-utenam.

De plus, notre formation de sensibilisation culturelle, élaborée en collaboration avec nos partenaires de Uashat mak Mani-utenam (ITUM), demeure obligatoire pour l’ensemble de nos employés. Cette formation continue de jouer un rôle clé dans le développement de la compréhension et de l’appréciation du patrimoine culturel des communautés des Premières Nations locales.

Nos employés en date du 31 mars 2025²²:

	Exercice 2024			Exercice 2025		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre total d’employés	1 192	1 050 (88 %)	142 (12 %)	1 397	1 235 (88 %)	162 (12 %)
Employés contractuels	16	12 (75 %)	4 (25 %)	90	79 (88 %)	11 (12 %)
Employés permanents	1 176	1 038 (88 %)	138 (12 %)	1 307	1 156 (88 %)	151 (12 %)



Relations de travail

Nous réaffirmons notre engagement ferme à respecter le droit des employés à la liberté d'association et sommes fiers d'avoir conclu une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans, signée par toutes les parties en avril 2024. Celle-ci demeurera en vigueur jusqu'en septembre 2028, assurant une stabilité à long terme pour notre effectif, la collectivité et la Société, tout en consolidant un partenariat solide et mutuellement bénéfique avec nos employés. Afin de soutenir cette collaboration continue, nous tenons régulièrement des rencontres avec les représentants syndicaux pour aborder des questions liées à l'interprétation et à l'application de la convention collective, incluant la sous-traitance, les plaintes, les griefs et d'autres enjeux clés. Des comités sectoriels en relations de travail ont été mis en place au cours de l'exercice 2025 pour favoriser un dialogue plus ciblé. De plus, un comité consultatif sur la sous-traitance a été instauré cette année afin de collaborer avec le syndicat à l'identification et à l'évaluation de solutions de rechange en matière de sous-traitance.

Nous offrons des salaires et des avantages sociaux concurrentiels pour attirer et fidéliser les meilleurs talents, tout en conservant la flexibilité nécessaire pour composer avec des conditions économiques incertaines. Au cours de la période visée, le salaire de base de nos employés cadres et professionnels s'élevait en moyenne à 30,68 \$/h pour les hommes et à 28,94 \$/h pour les femmes, ce qui se compare favorablement au salaire minimum du Québec durant la période, établi à 16,10 \$/h. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est attribuable aux différentes fonctions et responsabilités exercées par ces derniers au sein de l'organisation.

Notre régime modulaire d'assurance collective permet aux employés d'adapter leur couverture à leurs besoins individuels. Nos employés à temps plein bénéficient d'un éventail d'avantages, notamment des soins médicaux et dentaires, une assurance vie, une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels ainsi qu'une assurance invalidité. Un régime d'épargne et de retraite est également offert²³. Au cours de la période visée, Champion a versé un total de 259,9 millions de dollars en salaires et avantages sociaux à ses employés.



Afin de soutenir le développement professionnel et l'engagement des employés, nous accordons la priorité au recrutement interne dans le cadre de notre stratégie de gestion des talents. Ainsi, sur les 384 postes comblés durant la période visée, 186, soit 48,4 %, l'ont été par des candidats internes, ce qui témoigne de notre engagement envers l'avancement de carrière à l'interne.

Conformément à notre stratégie en matière de relations de travail, nous avons mis en place des mécanismes formels permettant de recevoir et de traiter les préoccupations et les griefs des employés. Notre mécanisme interne de traitement des griefs des employés, jumelé aux procédures prévues dans la convention collective, permet à tout employé de signaler une situation portant sur l'éthique des affaires ou les droits de la personne auprès d'un représentant des ressources humaines, de son représentant syndical ou d'un tiers indépendant désigné, et ce, sans crainte de représailles, par l'entremise de notre Politique sur les dénonciateurs accessible sur notre site web.

Durant la période visée, les griefs reçus portaient principalement sur la sous-traitance et les réclamations salariales, les mesures disciplinaires, les fins d'emploi et l'interprétation de la convention collective. Par ailleurs, aucune violation du Code de conduite de Champion n'a été rapportée, aucun congédiement lié à une infraction au Code n'a été recensé, et aucun arrêt de travail, grève ou lock-out n'a eu lieu durant la période de référence.

23. Les employés temporaires n'ont pas accès aux régimes de retraite ni aux avantages sociaux collectifs, y compris notre service de télé-médecine.



Formation et développement des compétences

Nos équipes constituent la base de notre réussite, et nous investissons dans la formation des employés afin de les développer dans leurs rôles actuels et de les préparer pour les opportunités futures. Au cours de l’exercice, nous avons conçu et lancé un programme de leadership destiné aux superviseurs afin de renforcer le leadership de première ligne et d’améliorer la performance opérationnelle. Au total, 40 175 heures de formation ont été dispensées durant la période de référence, en hausse par rapport à 39 439 heures en 2024²⁴. Le nombre moyen d’heures de formation par employé s’élève à 33 heures, soit une légère augmentation par rapport à 32 heures l’exercice précédent.

Nombre moyen d’heures de formation reçues par personne :

	Exercice 2024	Exercice 2025
Haute direction	15	24
Cadres professionnels et d’ingénierie	13	23
Personnel administratif, technique et de bureau	8	15
Production	48	43



De plus, la Société a manifesté un engagement fort envers la formation en droits humains. Ainsi, le nombre total d’heures de formation est passé de 966 en 2024 à 1 041 en 2025, ce qui représente une amélioration de la participation de nos employés, passant de 80 % à 87 % d’une année à l’autre. Cela témoigne d’une approche ciblée visant à garantir que le personnel clé bénéficie d’une formation essentielle sur les enjeux des droits humains pertinents à nos activités.

Formation en droits humains et aperçu de la participation des employés

	2024	2025
Total des heures consacrées à la formation sur les droits humains	966	1 041
Pourcentage d’employés ayant suivi une formation sur les droits humains	80 %	87 %

Chaque année, notre équipe de développement des compétences collabore étroitement avec les gestionnaires et surintendants pour évaluer et définir les besoins en formation de leurs équipes respectives. De plus, nous avons poursuivi la mise en œuvre de la Politique de développement des compétences, qui formalise notre engagement à investir dans le développement de nos employés, en veillant à ce qu’ils disposent des outils et du soutien nécessaires pour évoluer et prospérer au sein de l’entreprise. Nous soutenons les employés qui souhaitent améliorer leurs connaissances par la formation continue, liée à leur poste ou à un parcours professionnel planifié dans leur plan de développement individuel. Enfin, nous proposons diverses initiatives visant à renforcer les compétences et à soutenir le développement professionnel à tous les niveaux de l’entreprise.

24. Nous ne recueillons pas de données sur le nombre d’heures de formation reçues ventilées selon le genre.



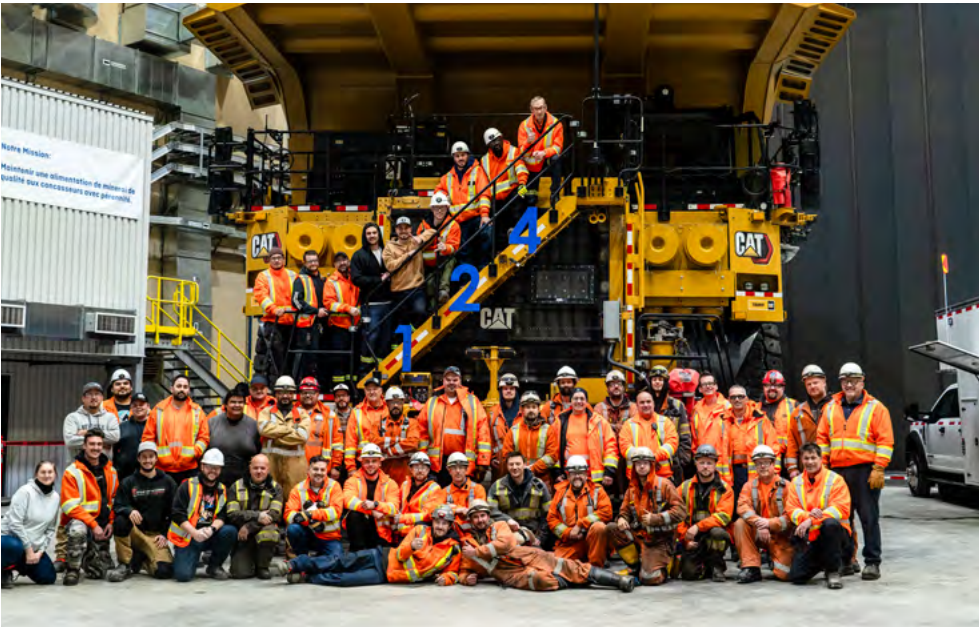
Emploi et rétention

Chez Champion, notre objectif est d’attirer et de retenir les meilleurs talents qui correspondent à nos valeurs et à notre culture. Nous assurons un suivi du roulement de personnel et réalisons des entrevues de départ afin de mieux comprendre comment nous pouvons soutenir nos employés et améliorer en continu notre milieu de travail pour l’adapter aux nouvelles réalités, aux pratiques de gestion saine et aux besoins des employés. En cas de changement opérationnel, un délai de préavis minimal de 7 jours est prévu pour les employés syndiqués, tel que stipulé dans notre convention collective, et nous respectons les dispositions prévues par la Loi sur les normes du travail du Québec pour les employés non syndiqués.

TRANCHE D'ÂGE DES EMPLOYÉS ET LEUR RÉTENTION POUR L'EXERCICE 2025 :					
Tranches d'âge	Tous les employés de Champion	Nouveaux employés de Champion		Employés qui ont quitté Champion	
	Hommes et femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
18-24	38	15	1	2	0
25-29	158	30	12	8	1
30-34	219	35	4	8	3
35-39	198	29	3	14	1
40-44	191	25	1	10	4
45-49	174	18	5	11	2
50-54	159	22	0	10	2
55-59	107	9	0	6	1
60-64	58	3	0	8	2
65-69	5	0	0	1	0
Total	1 307	186	26	78	16

Durant la période de référence, un total de 94 employés a quitté Champion, dont 16 femmes et 78 hommes, alors que nous avons embauché 212 nouveaux employés, dont 26 femmes. Notre taux annuel de roulement de personnel a diminué de 36 %, passant de 11 % au cours de l’exercice 2024 à 7 % pour l’exercice 2025. Dans l’ensemble, la tranche d’âge de notre main-d’œuvre est relativement bien répartie entre 19 et 68 ans. L’ensemble de nos 1 307 employés permanents ont droit à un congé parental.

Tout au long de l’année, nous avons participé à cinq salons de l’emploi afin d’accroître la visibilité de la Société et de mobiliser les meilleurs talents dans le but d’assurer un bassin constant de candidatures. Nous avons également optimisé le processus de recrutement, ce qui a permis de réduire considérablement les délais d’embauche. De plus, nous avons mis en place un cadre de priorisation des rôles en recrutement afin de renforcer la planification de la main-d’œuvre et l’allocation des ressources.





Équité, diversité et inclusion

Nous sommes déterminés à bâtir une main-d'œuvre diversifiée, en mettant particulièrement l'accent sur l'équité entre les genres et l'embauche de membres des communautés locales des Premières Nations. L'augmentation de la représentation des femmes dans les postes de direction et au sein de l'ensemble de nos effectifs demeure une priorité. De plus, comme les femmes représentent environ 50 % de la population du Québec, leur recrutement constitue un choix judicieux d'un point de vue commercial, compte tenu de la nature concurrentielle de l'industrie minière. L'an dernier, nous avons fixé un objectif d'accroître le nombre de femmes employées chez Champion et lancé plusieurs initiatives visant à favoriser leur développement et leur avancement professionnel. Par conséquent, le nombre de femmes employées a augmenté de 10, ce qui représente une croissance annuelle d'environ 7 %. Pour soutenir davantage leur développement professionnel, nous avons lancé la première cohorte du programme de leadership féminin Effet A, qui offre aux participantes des outils et du mentorat pour accélérer leur développement professionnel et leur carrière. Nous avons également mis sur pied un comité sur les conditions des femmes afin de favoriser un environnement de travail plus inclusif et bienveillant. En collaboration avec le syndicat, nous avons instauré un programme de sensibilisation visant à prévenir et à contrer le harcèlement envers les femmes en milieu de travail. Au 31 mars 2025, trois femmes siègent au conseil d'administration (soit 38 % des membres) et nos administrateurs sont issus de quatre nationalités différentes, soit le Canada, l'Australie, l'Inde et l'Angleterre.

Au cours de l'année, 10 femmes supplémentaires ont intégré nos effectifs, faisant passer la représentation féminine globale de 12,1 % à 12,4 % sur une base annuelle (excluant la direction et le conseil d'administration). Bien que les modalités de travail à distance, notamment les rotations en formule navettage (*fly-in/fly-out*), représentent un défi en matière de recrutement des femmes sur le site minier, celles-ci constituent environ 39 % du personnel de notre siège social. Même si nous ne suivons actuellement pas les données relatives à la diversité de genre non binaire, nos politiques inclusives



et nos pratiques visant un milieu de travail respectueux s'appliquent à tous, sans égard à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Ces principes sont fermement ancrés dans notre Politique sur la diversité ainsi que dans notre Politique sur la prévention et le traitement du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.

Nous sommes résolument engagés envers l'équité salariale entre les genres et nous respectons pleinement la Loi sur l'équité salariale du Québec. En 2022, nous avons réalisé une analyse complète de l'équité salariale tant pour les employés syndiqués que pour les postes de gestion et professionnels. Nous poursuivons la mise en œuvre des mesures issues de ces résultats. Une nouvelle évaluation de l'équité salariale est prévue à court terme afin d'assurer l'équité continue.



Répartition des genres par milieu de travail (2025) :	Nombre total	Diversité de genre (%)
Conseil d'administration		
Femmes	3	38
Hommes	5	62
Haute direction		
Femmes	1	13
Hommes	7	87
Total des dirigeants et dirigeantes		
Femmes	4	29
Hommes	10	71
Site minier		
Femmes Syndiquées	31	3
Femmes Cadres et professionnelles	66	6
Femmes Total	97	8²⁵
Hommes Syndiqués	770	66
Hommes Cadres et professionnels	302	26
Hommes Total	1 072	92
Total – Site minier	1 169	100

Répartition des genres par milieu de travail (2025) :	Nombre total	Diversité de genre (%)
Siège social		
Femmes	54	39
Hommes	84	61
Total – Siège social	138	100
Total des travailleurs et travailleuses non cadres		
Femmes	151	12
Hommes	1 156	88



25. Les données relatives aux employés syndiqués et aux cadres et professionnels sont arrondies. Le total indiqué de 8 % est exact, tandis que les données précises sont de 2,6 % pour les employés syndiqués et de 5,6 % pour les cadres, pour un total de 8,3 %.



Emploi autochtone

Nous reconnaissons que l'une des contributions les plus significatives que nous puissions offrir aux communautés partenaires des Premières Nations consiste à créer des occasions d'emploi directes et indirectes. Le comité de coordination de l'Entente sur les répercussions et les avantages (ERA), chargé de superviser la mise en œuvre de nos engagements en vertu de l'ERA, est structuré autour de quatre sous-comités, dont un sous-comité sur l'emploi et la formation. Ce sous-comité constitue une plateforme favorisant le partage transparent des possibilités d'emploi avec nos partenaires des Premières Nations, et la collaboration sur des solutions visant à soutenir leurs objectifs en matière d'emploi.

Au cours de la période de référence, nous avons poursuivi nos efforts visant à renforcer le recrutement de talents issus des Premières Nations et à réduire les obstacles systémiques à l'embauche de ces candidats. Afin d'éviter les barrières de communication et de réduire les biais potentiels, notre équipe de recrutement comprend un membre de la communauté locale. Nous avons également participé activement à des journées carrières afin de promouvoir les possibilités d'emploi destinées aux membres des Premières Nations. Cette année, nos efforts ont porté principalement sur le programme Kapatakan, présenté à la [page 38](#), ainsi que sur l'élaboration d'un plan d'action lié à nos engagements en vertu de l'ERA, en collaboration avec ITUM. Les sous-comités de l'ERA sont demeurés actifs tout au long de l'année, soutenant diverses initiatives alignées sur ces engagements, notamment en ce qui a trait à l'emploi et au développement socioéconomique des communautés des Premières Nations. Au cours des prochains mois, nous poursuivrons la mise en œuvre du plan d'action afin de générer des retombées positives et durables pour nos partenaires des Premières Nations. Par ailleurs, nous avons organisé des activités dans le cadre de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, mobilisant nos équipes autour d'initiatives visant à renforcer les relations avec nos partenaires autochtones et à promouvoir un milieu de travail plus inclusif et diversifié.

Au 31 mars 2025, nous comptons 44 employés autochtones, comparativement à 34 l'année précédente. Parmi ces employés, huit occupent des postes de gestion. De plus, nous avons soutenu plus de 100 emplois indirects pour les travailleurs des Premières Nations. Cette croissance positionne notre Société parmi les principaux employeurs de personnes issues des Premières Nations dans la région de la Côte-Nord du Québec. Des renseignements supplémentaires sur l'emploi autochtone et nos pratiques d'embauche figurent dans le chapitre [Communautés et Peuples autochtones](#) du présent rapport. En vue de l'exercice 2026, nous demeurons déterminés à renforcer les mécanismes de soutien et à créer de nouvelles occasions pour les employés autochtones.

Indicateurs de performance : GRI 2-7, 2-30, 3-3, 202-1 (partiel), 201-3, 401-1 (partiel), 401-2, 401-3 (partiel), 402-1, 404-1 (partiel), 404-2 (partiel), 405-1 (partiel), 405-2, 407-1 (partiel), 14.17.2, 14.17.3 (partiel), 14.17.4, 14.17.5 (partiel), 14.17.6, 14.17.7 (partiel), 14.17.8 (partiel), 14.21.5 (partiel), 14.21.6, 14.20.2 (partiel). | SASB EM-MM-000.B, EM-MM-310a.1, EM-MM-310a.





COMMUNAUTÉS ET PEUPLES AUTOCHTONES

Champion reconnaît la relation unique que les peuples autochtones entretiennent avec l'environnement naturel. Nous sommes déterminés à établir et maintenir des relations solides et durables avec les communautés autochtones, favorisant une collaboration soutenant la réconciliation et promouvant un climat de compréhension, de confiance, de transparence et de respect mutuel.

Le site minier du Lac Bloom est situé sur le Nitassinan, le territoire ancestral des Innus de Uashat Mak Mani-Utenam (ITUM) et de Matimekush-Lac John. L'ensemble de nos réserves prouvées et probables se trouve sur ou à proximité des terres des Premières Nations²⁶. Le maintien d'un dialogue continu et ouvert nous permet de mieux comprendre les préoccupations, intérêts et aspirations des communautés locales et de nos partenaires autochtones. Nous mettons à disposition des mécanismes accessibles permettant aux membres des communautés d'exprimer leurs préoccupations concernant les impacts réels ou perçus de nos opérations. Par ailleurs, nous exploitons un bureau de relations communautaires au sein des installations d'ITUM, assurant une présence à temps plein dans la communauté, incluant une équipe accessible à toute personne d'ITUM ayant des questions ou préoccupations à propos de nos opérations. Ce bureau offre aussi un soutien à nos employés innus tout en servant de point central pour les initiatives de recrutement.

Notre Entente sur les retombées et avantages (ERA) de 2017²⁷ nous guide à cet égard, constituant une pierre angulaire de la relation forte et mutuellement bénéfique que nous avons établie avec nos partenaires des Premières Nations.

26. Nos sites d'exploitation ne sont pas situés dans des secteurs où de l'exploitation minière artisanale ou de l'orpaillage a lieu, ni près de ceux-ci. Aucun de nos sites ou de nos inventaires de réserves n'est situé dans des zones de conflit actif.

27. Notre ERA a été conclue avec la communauté de Uashat mak Mani-utenam et comprend également des dispositions de retombées pour la communauté de Matimekush-Lac John.



Notre performance

Au cours de l'année de référence, Champion a mené environ 50 rencontres formelles avec ses partenaires des Premières Nations, dont une vingtaine de réunions avec les cinq groupes autochtones identifiés en lien avec le projet Kami par le Bureau des affaires autochtones et de la réconciliation de Terre-Neuve-et-Labrador. Fidèles à notre engagement à entretenir des relations équitables et respectueuses avec nos partenaires des Premières Nations, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives clés durant la période visée. Nos efforts ont principalement porté sur le développement du programme Kapatakan, présenté en détail dans la section [Nos équipes](#), ainsi que sur le renforcement de la gouvernance des comités issus de l'Entente sur les retombées et avantages et l'élaboration de plans d'action pour chacun des sous-comités. Nous avons également promu un membre de notre équipe des relations communautaires au nouveau poste de responsable des relations avec les Premières Nations, une promotion qui reflète notre engagement envers le leadership autochtone au sein de notre organisation. Par ailleurs, nous avons déployé avec succès notre formation de sensibilisation culturelle, complétée par 100% de nos employés. Nous avons également poursuivi la planification d'activités culturelles supplémentaires visant à renforcer la collaboration avec les communautés des Premières Nations dans l'ensemble de nos activités.





Droits des Premières Nations, engagement et protection du patrimoine culturel

L'Entente sur les retombées et avantages signée par Champion en 2017 guide nos pratiques actuelles, nos initiatives et notre dialogue continu avec nos partenaires des Premières Nations. Cette entente prévoit la création de deux comités : le Comité de coordination et le Comité environnemental, chargés de superviser la mise en œuvre des engagements prévus à l'ERA. Afin de mieux répondre aux besoins exprimés par nos partenaires autochtones, nous avons mis en place un Comité de coordination ainsi que trois sous-comités : le Sous-comité environnemental, le Sous-comité sur l'emploi et la formation, et le Sous-comité de finances.

Dans le cadre de nos objectifs de développement durable, nous avons renforcé cet engagement en nous fixant une cible : résoudre 100 % des plaintes dans un délai de 30 jours.

Comme indiqué dans la section [Nos équipes](#), nous avons poursuivi le déploiement de notre programme de sensibilisation culturelle, auquel des membres d'ITUM ont activement contribué, tant à l'élaboration du contenu qu'à l'identification des thématiques

clés. Cette formation a permis de renforcer la sensibilité culturelle de notre personnel et a eu des retombées positives sur notre relation avec les communautés voisines des Premières Nations. Le programme s'inscrit dans la lignée de l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui encourage les entreprises à former leurs employés sur l'histoire et les droits des Premières Nations au Canada. Tous nos employés ont complété cette formation au cours de la période visée.

En reconnaissance des drames vécus par les communautés des Premières Nations au Canada, nous avons souligné la quatrième Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre 2024. Des activités commémoratives ont été organisées avec nos employés, offrant des occasions d'échanges culturels significatifs entre des représentants innus et notre personnel. Le 21 juin 2024, nous avons également reconduit notre reconnaissance annuelle de la Journée nationale des peuples autochtones, fériée pour les employés du site du Lac Bloom.





Relations et investissements communautaires

Tout au long de la période de référence, nous avons continué à renforcer la gestion et la documentation de nos activités d'engagement auprès des parties prenantes et des détenteurs de droits. Dans le cadre de ces efforts, nous avons développé en 2023 un tableau de bord dédié afin de suivre les données liées à nos engagements en matière de consultations, à nos obligations découlant de l'Entente sur les répercussions et les avantages, ainsi qu'aux principaux indicateurs de performance liés à nos relations avec ITUM et d'autres groupes autochtones devant être consultés dans le cadre de nos activités. Ces sujets sont abordés lors de rencontres trimestrielles avec ITUM, en plus de réunions mensuelles visant à suivre les progrès liés aux plans d'action et aux indicateurs de performance.

En plus de notre engagement continu auprès de nos partenaires autochtones, nous avons maintenu un dialogue régulier avec les résidents des communautés avoisinantes touchées par nos activités. Cette année, nous avons lancé un programme de suivi social afin de renforcer notre engagement envers les parties prenantes. Le programme poursuit plusieurs objectifs : il permet d'identifier les attentes des parties prenantes en lien avec l'autorisation de nos activités minières et offre une plateforme structurée de dialogue continu sur l'efficacité des mesures d'atténuation mises en place. Guidée par nos valeurs fondamentales de respect et de transparence, cette initiative vient renforcer notre engagement envers une collaboration significative et soutient l'élaboration de solutions novatrices et mutuellement bénéfiques avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Dans le cadre de ces efforts, nous avons maintenu un dialogue actif avec le milieu des affaires local, les résidents à proximité de notre site ainsi que la municipalité afin d'informer les parties prenantes au sujet des activités de la mine du Lac Bloom. Ce forum favorise un dialogue ouvert, permettant aux parties prenantes d'exprimer leurs préoccupations, de poser leurs questions et de recevoir des mises à jour sur nos projets. Nous demeurons engagés à poursuivre cet échange avec les communautés et à porter une attention soutenue à leurs commentaires, tout en déployant tous les efforts raisonnables pour minimiser l'impact de nos activités sur leur cadre de vie.

Notre collaboration avec les municipalités locales et notre participation aux activités des chambres de commerce locales s'est poursuivie durant la période de référence. Cette implication renforce

notre compréhension des préoccupations des parties prenantes, notamment celles exprimées par les entreprises locales qui doivent composer avec un marché de l'emploi concurrentiel accentué par la présence de grands acteurs miniers dans la région.

Nous contribuons également aux communautés autochtones et locales par l'intermédiaire de nos initiatives d'investissement communautaire. Ces investissements comprennent notre soutien financier lié à l'ERA, qui permet aux communautés de gérer des projets et programmes visant à favoriser le développement socioéconomique et à générer des retombées durables qui perdurent au-delà de la durée de vie de la mine. Nos dépenses communautaires liées à l'ERA ont totalisé 7,4 millions de dollars au cours de l'exercice 2025.

En dehors des engagements découlant de l'ERA, nous avons versé 360 500 dollars en soutien financier direct aux communautés locales, soit une augmentation de 50 % depuis le lancement de notre Politique de dons et commandites en 2022, et 5 000 dollars de moins que le montant versé en 2023. À travers cette politique, Champion réaffirme son engagement à soutenir le développement local et à contribuer à l'amélioration de la qualité de vie dans ses communautés d'accueil.

Au cours de l'année de référence, nous avons reçu deux plaintes par l'intermédiaire de notre mécanisme de traitement des plaintes communautaires. Chaque plainte a été évaluée dans un délai de 30 jours, conformément à notre engagement en matière de résolution rapide. Après enquête, aucune des plaintes n'était liée aux droits de la personne, et nous n'avons reçu aucun rapport officiel faisant état de violations potentielles ou réelles des droits de la personne, des droits coutumiers ou des droits fonciers des Premières Nations ou d'autres communautés locales par l'un ou l'autre de nos mécanismes de traitement des plaintes. Aucun différend significatif, litige, retard technique ni arrêt de travail lié à des tensions communautaires n'est survenu durant la période de référence.

Par ailleurs, Champion a continué de renforcer le suivi de ses efforts d'engagement au cours des dernières années. Les résumés de réunions, notes hebdomadaires et courriels produits par l'équipe de Champion sont systématiquement intégrés dans une base de données de suivi. Tous les commentaires, sujets d'intérêt, préoccupations et enjeux soulevés par les parties prenantes et les détenteurs de droits autochtones y sont consignés. Cette approche structurée améliore nos pratiques de gouvernance et offre une meilleure visibilité sur les éléments clés qui influencent et orientent nos stratégies d'engagement.



Libérer le plein potentiel du Labrador

Champion a récemment amorcé des activités d'engagement des parties prenantes pour le projet Kami, situé dans l'Ouest du Labrador, dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador (TNL). Afin de favoriser un dialogue ouvert et constructif, nous avons tenu une série de rencontres pour présenter le projet Kami à plusieurs parties prenantes, notamment les conseils municipaux de l'Ouest du Labrador, les communautés autochtones, le gouvernement provincial de Terre-Neuve-et-Labrador, les propriétaires de chalets du lac Duley et le grand public. Ces rencontres ont permis de présenter les retombées anticipées du projet pour la région, tout en étant à l'écoute des points de vue des parties prenantes.

En mai 2024, Champion a mis sur pied le Groupe de travail Kami, composé de représentants des principaux groupes de parties prenantes de la région. Ce groupe joue un rôle clé pour faciliter la collaboration avec les parties prenantes, répondre aux questions liées au projet et appuyer les efforts de planification du projet. Grâce à un engagement soutenu, nous avons pu faire progresser les efforts d'obtention de permis et le développement du projet Kami pendant la période visée par le rapport.

En juin 2024, Champion s'est joint à la Lab West Alliance, un groupe d'action collaboratif qui vise à trouver des solutions concrètes et à faire progresser les priorités de la communauté. Cette alliance intégrée, composée de leaders de l'industrie, de la communauté, du gouvernement et du milieu des affaires, contribue à stimuler la croissance et la diversification, à libérer de nouvelles possibilités et à attirer des personnes désireuses de venir vivre et travailler dans une communauté dynamique de l'Ouest du Labrador.

Ces efforts d'engagement ont permis d'obtenir des renseignements précieux sur les attentes, les préoccupations et les occasions au sein de la communauté, assurant ainsi l'intégration du projet Kami dans la région. Au cours de la prochaine année, nous poursuivrons nos activités d'engagement afin de tenir les parties prenantes informées de l'évolution du projet et de demeurer à l'écoute de leurs perspectives et attentes en constante évolution.





Approvisionnement et emploi locaux et des Premières Nations

Au cours de la période visée par le rapport, nous avons continué de concentrer nos efforts sur le renforcement de la formation, de la rétention et du recrutement d’employés issus des Premières Nations, ainsi que sur l’augmentation de l’approvisionnement auprès d’entreprises appartenant à des membres des Premières Nations.

Conformément à ces priorités, nos pratiques d’embauche et d’approvisionnement favorisent activement la participation des fournisseurs locaux et autochtones, chaque fois que cela est possible. Dans le cadre de nos activités d’approvisionnement, nous accordons la priorité aux entreprises établies localement à Fermont, à celles de la région de la Côte-Nord du Québec ou appartenant à des membres des Premières Nations.

En plus de générer des emplois indirects dans les communautés des Premières Nations par l’intermédiaire de nos partenariats avec des entreprises autochtones, Champion se distingue comme l’un des plus importants employeurs autochtones dans le secteur minier de la région de la Côte-Nord du Québec, un titre dont nous sommes fiers, surtout, compte tenu de notre plus petite envergure par rapport à d’autres exploitations minières de la région.

Retombées économiques locales	Exercice 2024	Exercice 2025
Employés locaux et des Premières Nations ²⁸	61	72
Approvisionnement local auprès de fournisseurs autres que des fournisseurs des Premières Nations (M\$)	28	35
Approvisionnement régional auprès de fournisseurs autres que des fournisseurs des Premières Nations (M\$) ²⁹	402	471
Approvisionnement auprès de fournisseurs des Premières Nations (M\$) ³⁰	5	12
Investissements communautaires en lien avec l’ERA (M\$)	7,1	7,4

Selon les données les plus récentes du recensement démographique (2024), la population de la ville de Fermont s’élève à environ 2 150 personnes. Les communautés autochtones de Uashat mak Mani-utenam et de Matimekush-Lac John comptent respectivement environ 3 300 et 700 habitants. Champion collabore étroitement avec ces communautés afin de former et d’embaucher le plus grand nombre possible de leurs membres qualifiés.

En date de mars 2025, nous comptons 44 employés autochtones locaux, comparative-ment à 34 en 2024. Afin de mieux soutenir l’intégration et la réussite de nos employés innus, nous avons mis sur pied un comité innu, le Groupe Innuat Ka Tessashet (GIKT). Composé exclusivement d’employés innus, le GIKT offre un encadrement culturellement adapté et un soutien par les pairs aux autres employés innus. Au cours de la dernière année, nous avons officialisé les principaux objectifs et responsabilités du GIKT, lesquels incluent : offrir un soutien culturel aux employés innus, parrainer les nouveaux employés innus lors de leur intégration chez MFQ et participer aux consultations et aux activités culturelles favorisant le multiculturalisme au sein de l’entreprise.

Plus précisément, le GIKT consulte régulièrement les travailleurs innus afin de mieux comprendre leurs préoccupations et, sur demande, les accompagne lors de rencontres avec la direction afin de faciliter la communication et de réduire les barrières linguistiques. Au cours de l’exercice 2025, nous avons franchi une nouvelle étape en définissant la structure de gouvernance du GIKT. Une charte du comité, rédigée et ratifiée par les membres qui sont tous issus des Premières Nations, précise les rôles et responsabilités des membres et s’aligne avec notre volonté de bâtir des ponts entre nos deux cultures. Cette initiative renforce davantage l’intégration et l’épanouissement des travailleurs innus au sein de nos équipes. Le GIKT prévoit désormais tenir des rencontres trimestrielles avec l’ensemble des employés autochtones, afin de leur offrir une tribune où ils pourront exprimer leurs défis, célébrer leurs réussites et progresser individuellement au sein de l’entreprise.

28. Comprend tous les travailleurs autochtones ainsi que les employés locaux (Fermont) non autochtones.
29. N’inclut pas les employés locaux (Fermont). Les données de l’exercice 2024 initialement déclarées à 389 M\$ ont été corrigées à 402 M\$.
30. Entreprises autochtones ou entreprises partenaires d’entreprises autochtones. Les données de l’exercice 2024, initialement déclarées à 14 M\$, ont été corrigées à 5 M\$.



Pour soutenir les fournisseurs locaux et les entreprises autochtones, Champion collabore activement avec les chambres de commerce locales afin de renforcer les capacités des entreprises de la région à travailler avec l'entreprise. Au cours de la période visée par le rapport, environ 1,3 milliard de dollars en contrats ont été attribués à des entreprises ayant une unité d'affaires dans la province de Québec, soit une augmentation de 28,2% par rapport à la période précédente, ce qui représente 77,7% de la valeur totale des contrats attribués par Champion. Des entreprises ayant une unité d'affaires dans la région de la Côte-Nord où est situé le site minier du Lac Bloom ont obtenu des contrats totalisant 472 millions de dollars, représentant 28,6% des dépenses totales de l'entreprise. Durant la même période, l'entreprise a attribué 11,7 millions de dollars en contrats à des fournisseurs autochtones ou partenaires, réitérant ainsi son engagement à promouvoir le développement économique en collaboration avec les communautés autochtones.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons réalisé une autoévaluation interne selon les critères du [Protocole sur les relations avec les Autochtones et les collectivités de Vers le développement minier durable \(VDMD\)](#), à la suite de notre dernière évaluation externe de novembre 2022. Nos résultats autodéclarés comprennent cinq cotes A, reflétant une solide performance dans plusieurs domaines. Pour l'avenir, nous demeurons résolus à favoriser un environnement de travail inclusif et bienveillant, afin de garantir que nos employés autochtones disposent des occasions et des ressources nécessaires à leur épanouissement au sein de l'organisation.

Approvisionnement local et régional: Valeur des contrats attribués par Champion à des fournisseurs dans la région de la Côte-Nord (exercice financier 2025)

	Valeur (en millions de dollars)	%
Sept-Îles	402	85,2 %
Baie-Comeau	34	7,2 %
Fermont	35	7,4 %
Autres	1	0,2 %
Total	472	100 %

Valeur des contrats attribués par Champion (exercice financier 2025)

	Valeur (en millions de dollars)	%
Québec	1 282	77,7 %
Terre-Neuve-et-Labrador	114	6,9 %
Autres provinces canadiennes	131	7,9 %
Autres pays	123	7,5 %
Total	1 650	100 %

Indicateurs de performance : GRI 2-4, 3-3, 203-1 (partiel), 203-2 (partiel), 204-1, 411-1, 413-1 (partiel), 413-2 (partiel), 14.9.3 (partiel), 14.9.5, 14.10.2 (partiel), 14.10.3 (partiel), 14.10.4 (partiel), 14.11.1, 14.11.2, 14.11.3. | SASB EM-MM-210a.1, EM-MM-210a.2, EM-MM-210a.3, EM-MM-210b.1, EM-MM-210b.2.



INTENDANCE ENVIRONNEMENTALE³¹



31. Les données présentées dans cette section couvrent l'exercice financier 2025, à l'exception des données sur l'eau, qui couvrent la période de 12 mois allant du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024, ainsi que des données sur les matières résiduelles (dangereuses et non dangereuses) et les émissions atmosphériques, qui sont présentées pour la période de 12 mois débutant au 1^{er} janvier 2024 et se terminant au 31 décembre 2024.



Intendance de l’eau

Avec près de 700 plans d’eau et près de 1 000 ruisseaux et rivières, la région entourant la mine du Lac Bloom regorge de ressources hydriques naturelles. Nous nous engageons à minimiser notre impact sur ces plans d’eau. De plus, nous collaborons avec un large éventail de parties prenantes locales afin de veiller à ce que nos pratiques de gestion de l’eau répondent aux besoins opérationnels de la Société, sans compromettre les besoins en eau des autres utilisateurs de notre bassin versant. Notre gestion de l’eau dirige l’eau traitée vers un seul point d’effluent situé dans le lac Mazaré, un sous-bassin versant du bassin de la rivière Caniapiscou, qui fait partie du bassin versant plus vaste de la baie James/baie d’Hudson. Compte tenu de la composition de la roche extraite sur notre site, nos activités ne génèrent pas de drainage rocheux acide ni d’autres formes de ruissellement susceptibles d’avoir des effets négatifs sur les cours d’eau ou les écosystèmes avoisinants.



Notre performance

Le tableau ci-dessous présente un aperçu de notre performance opérationnelle en matière de gestion de l’eau au cours des deux dernières années, couvrant la période de 12 mois allant du 1^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024. Cette période est conforme à celle utilisée pour les données des rapports précédents quant à la gestion des eaux.

	2023	2024
Prélèvement d’eau (apport) (Mm³)		
Dénoyage des fosses (eaux souterraines ³²)	1,96	2,08
Precipitation on site	14,28	14,41
Eau des lacs environnants	0,18	0,17
Eaux réutilisées ou recyclées (Mm³)	25,46	23,96
Eau stockée dans les bassins (Mm³)	8,01	9,90
Variation du niveau d’eau stocké dans des bassins (Mm³)	-0,44	1,69
Eau utilisée dans le procédé (eau piégée dans les vides des résidus miniers et eau gelée dans les résidus)	6,92	4,88
Consommation d’eau (sortie) (Mm³)	4,20	4,19
Pertes hydrologiques		
Eau traitée libérée dans l’environnement (Mm³)	5,56	6,95
Pourcentage d’eaux réutilisées ou recyclées	98,80 %	99,04 %
Prélèvement total d’eau pour les opérations (en Mm³) ³³	16,42	16,66
Intensité hydrique en m³ par tonne de concentré de fer produite	1,27	1,16
Litres d’eau des lacs environnants utilisés par tonne de concentré de fer produite	13,96	11,71
Nombre d’incidents significatifs associés à l’eau	0	0

32. Le dénoyage des fosses inclut les eaux de surface et les eaux de dénoyage.
33. Le prélèvement total d’eau comprend le dénoyage des fosses, les précipitations sur le site et l’eau prélevée dans les lacs environnants.



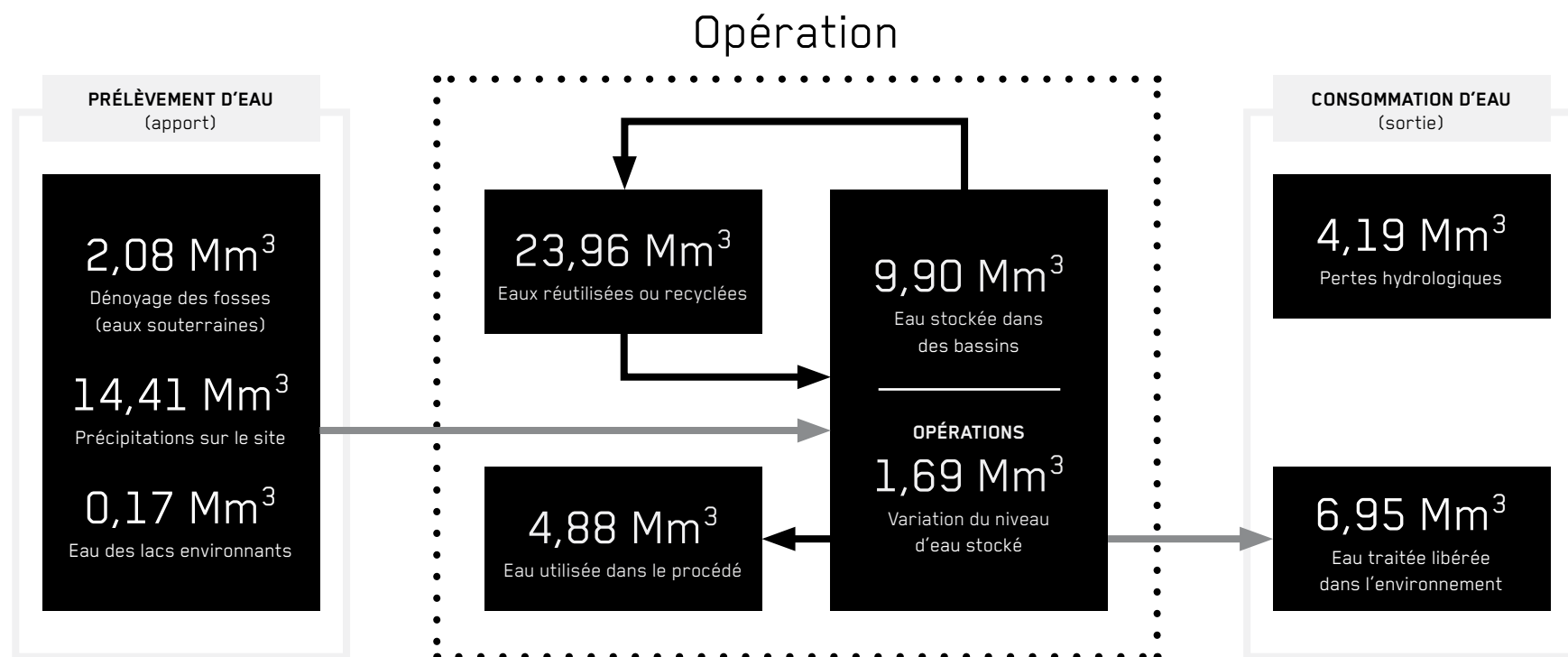
Au cours de la période visée par le rapport, le prélèvement total d'eau³⁴ pour nos activités, incluant l'eau prélevée dans les lacs environnants, les précipitations sur le site, les eaux souterraines et le ruissellement, s'est élevé à 16,66 Mm³, comparativement à 16,42 Mm³ en 2023, dont 0,17 Mm³ provenant des lacs environnants, en baisse par rapport à 0,18 Mm³ l'année précédente.³⁵

Notre intensité hydrique est calculée en fonction du prélèvement total d'eau par tonne de concentré de minerai de fer produite. Pour la période visée, cette intensité s'est établie à 1,16 m³/tonne, contre 1,27 m³/tonne lors de la période précédente. L'intensité de l'eau prélevée dans les lacs environnants s'est quant à elle établie à 11,71 litres/tonne, comparativement à 13,96 litres/tonne l'année précédente. Cette diminution reflète les optimisations opérationnelles mises en œuvre, lesquelles ont permis de réduire la consommation d'eau douce dans le traitement du minerai, jusqu'à 10 000 litres par jour durant la période visée.

Nous poursuivons nos efforts pour améliorer continuellement notre procédé de traitement du minerai, de manière à maximiser l'utilisation de l'eau recyclée. Nous effectuons également une

évaluation proactive des risques liés à l'eau en recueillant régulièrement des données qui nous permettent de mieux établir et comprendre le bilan hydrique de l'ensemble de nos opérations.

Au cours de la période visée, le volume d'eau de procédé réutilisée ou recyclée est demeuré stable par rapport à l'année précédente, représentant 99 % de l'utilisation totale d'eau. Depuis son entrée en service en mai 2022, notre usine de la Phase II fonctionne entièrement à partir d'eau recyclée. Par ailleurs, un total de 4,88 Mm³ d'eau a été utilisé dans le procédé, ce qui comprend l'eau piégée dans les résidus miniers, le concentré ou les interstices, ainsi que l'eau sous forme de glace. La grande majorité de cette eau est retenue sur le site au sein de notre installation de gestion des résidus.



34. Conformément aux normes du GRI, nous définissons le prélèvement d'eau comme la somme de toute eau prélevée à partir d'eaux de surface, d'eaux souterraines, d'eau de mer ou d'un tiers pour tout usage au cours de la période visée par le rapport. Dans le contexte de nos opérations, cela inclut l'eau prélevée dans les lacs environnants, les précipitations sur le site, les eaux souterraines et le ruissellement.

35. L'eau prélevée dans les lacs environnants comprend le lac Bloom et le lac Confusion.



Le traitement des eaux minières issues de nos opérations constitue un élément clé de notre stratégie globale de gestion durable de l'eau.

Au cours de la période visée, nos opérations ont généré un volume total de sortie d'eau de 11,14 Mm³, comprenant 4,19 Mm³ de pertes hydrologiques attribuables à l'évaporation, à l'infiltration dans les nappes phréatiques et à la sublimation de la neige, ainsi que 6,95 Mm³ d'eau traitée rejetée. Par ailleurs, des analyses sont systématiquement effectuées sur toute l'eau rejetée dans l'environnement dans le cadre de notre programme de conformité et 100 % de notre eau traitée rejetée était conforme aux critères fédéraux et provinciaux de qualité physicochimique et de toxicité. L'eau rejetée est restituée au lac Mazaré qui abrite plusieurs espèces, mais aucune d'entre elles ne bénéficie d'un statut particulier ni n'est considérée comme menacée ou vulnérable. Ni le lac Mazaré ni les plans d'eau en aval et leurs habitats associés ne sont désignés comme zones protégées, que ce soit au niveau local, provincial, national ou international.

Aucun incident de non-conformité lié aux permis, normes et règlements relatifs à la qualité de l'eau n'a été enregistré au cours de la période visée. De plus, aucun impact environnemental ni effet à moyen ou long terme sur les ressources en eau n'a été constaté.

Tout au long de la période, nous avons poursuivi nos efforts d'amélioration de nos infrastructures. Depuis 2023, nous utilisons un fournisseur de prévisions météorologiques, ce qui nous donne accès à des prévisions en temps réel adaptées localement, un progrès significatif par rapport à notre dépendance antérieure aux données de prévision de l'aéroport de Wabush, situé à 40 km du site minier. Grâce à cette mise à niveau, nous pouvons désormais planifier avec une plus grande précision les conditions météorologiques prévues au jour le jour.

Dans le cadre de notre alignement avec le MAC TSM, nous continuons d'affiner notre gouvernance de l'eau, notamment par le suivi des niveaux des bassins majeurs afin de garantir leur capacité suffisante à atténuer les effets d'événements météorologiques extrêmes potentiels et à soutenir nos opérations. De plus, nous avons réalisé une auto-évaluation interne au cours de la période, atteignant un niveau de performance A sur l'ensemble des critères du [Protocole de gestion de l'eau](#).

Indicateurs de performance : GRI 2-27, 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 14.7.1, 14.7.2, 14.7.3, 14.7.4, 14.7.5, 14.7.6.
SASB EM-MM-140a.1, EM-MM-140a.2, EM-MM-160a.2





Gestion des résidus miniers

Les résidus miniers sont un sous-produit de nos activités minières, et leur gestion est essentielle pour assurer notre rôle d'intendant environnemental responsable. Une gestion efficace des résidus miniers est cruciale pour protéger la sécurité de nos employés et des communautés locales. Champion s'engage à minimiser les impacts environnementaux liés à la gestion des résidus miniers par une surveillance continue, des pratiques innovantes et une gestion proactive des risques. Nous respectons les normes de l'industrie afin d'assurer la conception, la construction, l'exploitation et la fermeture sécuritaires de nos infrastructures de gestion des résidus miniers.

Le procédé de récupération du minerai de fer de Champion produit un concentré de minerai de fer de haute pureté, principalement au moyen de systèmes gravimétriques. En conséquence, les résidus déposés dans nos installations sont classés comme non lixiviable pour les métaux et se composent principalement de silice, un matériau stérile naturellement présent dans nos réserves et ressources minérales.

Conscients que l'entreposage des résidus dans des installations où l'eau peut être en circulation pourrait représenter des risques potentiels pour l'environnement et les collectivités locales, nous avons mis en œuvre une stratégie rigoureuse de gestion des résidus, fondée sur quatre piliers :

- **Sécurité des infrastructures,**
- **Des critères de conception rigoureux,**
- **Une gestion proactive des risques fondée sur la surveillance, et**
- **Une planification de la période post-opérationnelle axée sur la durabilité.**

Toutes les structures de confinement font l'objet d'inspections visuelles systématiques et régulières tout au long de l'année, conformément à notre processus rigoureux de gestion des risques. Le personnel effectue également des inspections hebdomadaires des principales infrastructures afin d'en assurer la sécurité et la conformité.



Gouvernance en matière de résidus miniers

La structure de gouvernance des résidus de Champion est conçue pour assurer les plus hauts standards de sécurité et d'intégrité dans la gestion de nos installations de résidus. Le Conseil d'administration établit l'orientation stratégique en matière de gestion des résidus, tandis que notre président et chef de la direction veille à ce que cette vision soit transmise à l'ensemble de l'organisation. Le chef des opérations, qui agit à titre de personne responsable, supervise la délégation des responsabilités vers notre directeur corporatif des résidus et la personne responsable des résidus, qui assure la supervision des opérations de nos installations de gestion des résidus. Sur le terrain, les responsabilités sont confiées par le directeur général (DG) au directeur des résidus, lequel est soutenu par un surintendant des opérations de résidus pour la gestion quotidienne.

Conformément aux lignes directrices de l'industrie et aux meilleures pratiques, notre cadre de gouvernance inclut également un ingénieur désigné. Son rôle consiste notamment à vérifier si les installations de gestion des résidus ont été conçues et construites conformément aux objectifs de performance, et si elles fonctionnent, tout au long de leur cycle de vie, selon l'intention de conception. Des évaluations externes sont menées chaque année, et des inspections spécifiques sont également réalisées au besoin afin d'identifier et de surveiller toute irrégularité ou tout risque émergent observé lors des inspections internes détaillées ou prévues par la réglementation. L'ingénieur désigné veille également à ce que les travaux d'entretien aient été réalisés dans les délais prescrits pour les priorités 1 et 2.

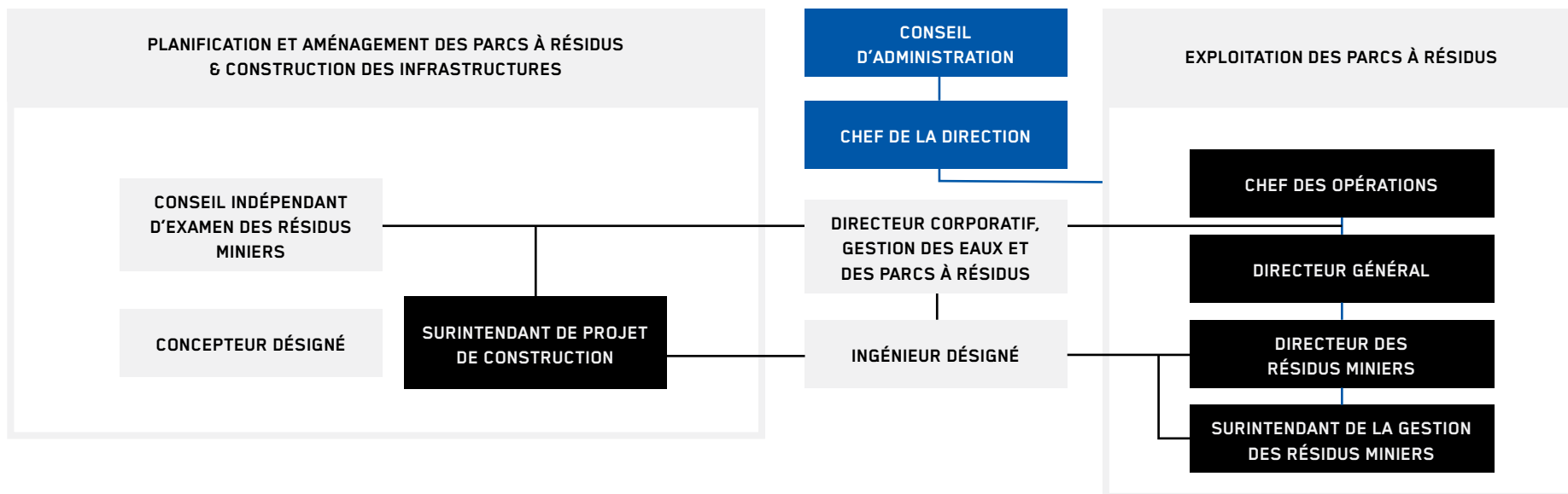
Notre Comité indépendant d'examen des résidus miniers (CIERM) est composé d'experts externes qui assurent une supervision indépendante de notre système de gestion des résidus, et offrent des conseils impartiaux fondés sur les meilleures pratiques et technologies disponibles.

De plus, notre plan d'intervention d'urgence environnementale au niveau du site comprend une section dédiée détaillant les procédures en cas d'échec improbable d'une installation de gestion des résidus.

Le tableau qui suit présente les détails de nos installations de gestion des résidus ainsi que notre structure de gouvernance complète relative à la gestion responsable des résidus.

Nom du parc à résidus	Parc à résidus du complexe minier du Lac Bloom (fin)	Parc à résidus du complexe minier du Lac Bloom (grossier)
Localisation	Fermont, Québec, Canada	Fermont, Québec, Canada
Statut de propriété	Détenu à 100 %	Détenu à 100 %
Statut opérationnel	Actif	Actif
Méthode de construction	Résidus fins : ouvrage de rétention d'eau imperméable	Résidus grossiers : digue de départ perméable et drains français en amont pour le drainage des résidus grossiers, construction en amont améliorée
Quantité d'entreposage maximale autorisée	62 Mm ³	146 Mm ³
Quantité actuelle de résidus entreposés ⁱ	13,1 Mm ³	63,5 Mm ³
Niveau des conséquences	Important, selon l'ACB	Important, selon l'ACB
Constatations importantes	Non	Non
Mesures d'atténuation	Non	Non
Plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence propre au site	Oui	Oui

i. Ces données sont basées sur une évaluation technique réalisée en décembre 2024. Les dernières données ont été communiquées en septembre 2023.



Notre performance

Au cours de la période de référence, nous avons atteint une conformité de 100 % aux objectifs, incluant les inspections hebdomadaires, mensuelles et réglementaires, selon les critères du [Protocole de gestion des résidus miniers du VDMD](#). Le tableau ci-dessous résume notre performance en gestion des résidus miniers pour les exercices financiers 2024 et 2025. Par ailleurs, nous avons réutilisé 12,5% de nos résidus miniers durant cette période.

Performance :	2024	2025
Tonnes de résidus miniers produits (millions)	26, 0	25, 2
Tonnes de résidus miniers entreposés (millions)	22,3	22,4
Tonnes de résidus miniers réutilisés comme matériaux de construction (millions)	3, 7	2,8





Une inspection annuelle a été réalisée en juin 2024 par l'ingénieur désigné, confirmant que nos ouvrages de rétention fonctionnent comme prévu. L'inspection n'a révélé aucune anomalie majeure au sein de nos structures. Conformément aux recommandations de l'Association canadienne des barrages (ACB), nous avons également réalisé une étude de sécurité des barrages en 2023, dont le rapport final a été complété à l'automne 2024.

Par ailleurs, notre Comité indépendant d'examen des résidus miniers s'est rendu sur le site à l'été 2024 et a produit un rapport qui a été soumis à la fin mars 2025 présentant des conclusions positives accompagnées de certaines recommandations. Nous évaluons soigneusement ces recommandations et planifions leur mise en œuvre. Une analyse de rupture de barrage a également été menée afin de soutenir notre plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence, en fournissant des cartes d'inondation mises à jour selon les élévations prévues des infrastructures de 2028.

La Société poursuit la mise en œuvre de l'initiative VDMD de l'AMC, plus précisément son protocole de gestion des résidus miniers, qui établit des normes rigoureuses pour une gestion responsable des résidus miniers. En 2024, nous avons réalisé une autoévaluation interne et avons atteint la performance de niveau A pour tous les critères du protocole de gestion des résidus miniers.

Indicateurs de performance :
GRI 3-3, 413-2, 14.6.1, 14.6.2, 14.6.3
SASB EM-MM-150a.5, EM-MM-540a.1, EM-MM-540a.2, EM-MM-150a.9

Gestion des roches stériles, des matières résiduelles et dangereuses

Pour accéder en toute sécurité aux réserves et ressources de minerai de fer, nos activités minières nécessitent l'excavation de roches stériles, c'est-à-dire des matériaux contenant peu ou pas de teneur récupérable en fer³⁶. Nous entreposons cette roche dans des zones désignées sur le site, où elle est partiellement réutilisée comme granulat pour la construction de routes d'accès au site et d'autres infrastructures. Nous optimisons également l'entreposage des roches stériles afin de réduire les distances de transport. De plus, nous accordons la priorité au dépôt des roches stériles selon une configuration stable pour soutenir la mise en œuvre éventuelle du plan de fermeture de la mine.

Les déchets non miniers générés à la mine du Lac Bloom comprennent des déchets non dangereux et des déchets dangereux. Nos déchets non dangereux comprennent principalement de la ferraille, des sols contaminés et des boues, des déchets industriels inertes, du bois et des déchets domestiques. Nos déchets dangereux sont principalement constitués d'eaux huileuses, d'huiles et de graisses usées, de filtres à huile et de chiffons souillés d'hydrocarbures.

Conformément à notre engagement en matière de gestion responsable des déchets, tous les déchets, qu'ils soient dangereux ou non dangereux, sont gérés hors site. Ils sont éliminés de manière responsable conformément aux exigences réglementaires. Lorsque cela est possible, nous recyclons, réutilisons ou valorisons une part maximale de nos déchets.





Notre performance

Aucun incident de non-conformité légale ou réglementaire lié à nos activités de gestion des déchets n’a été recensé durant la période de référence. Un total de 36,6 millions de tonnes de roche stérile a été excavé sur le site de la mine du Lac Bloom. Environ 5,6 millions de tonnes ont été réutilisées comme agrégats pour la construction des chemins d’accès au site et d’autres infrastructures (comparativement à 3,3 millions de tonnes au cours de l’exercice financier 2024), tandis que 32,3 millions de tonnes ont été entreposées dans nos installations de stockage des stériles sur le site. Dans le cadre de notre engagement à minimiser notre empreinte au sol lorsque cela est possible, nous avons poursuivi l’optimisation de nos aires d’entreposage de roche tout au long de la période de référence.

Total de roche stérile excavée (en millions de tonnes) :

	Exercice 2024	Exercice 2025
Roche stérile réutilisée	3,3	5,4
Roche stérile entreposée	21,7	31,3
Total de roche stérile excavée	25,0	36,6 ³⁷
Total de concentré de minerai de fer produit (tonnes métriques humides)	14,2	13,8

Nous assurons le suivi et la consignation des quantités de matières résiduelles générées au complexe minier du Lac Bloom, y compris les matières non dangereuses et dangereuses, et nous divulguons ces données aux autorités réglementaires, conformément aux exigences. Nous calculons les quantités de matières non dangereuses et dangereuses produites en fonction des factures reçues des entrepreneurs mandatés pour la réutilisation, la valorisation, le recyclage ou l’élimination des matières résiduelles produites. À l’avenir, nous souhaitons améliorer la surveillance et la traçabilité de la gestion des matières résiduelles par nos entrepreneurs.

En 2024, nous avons généré davantage de matières résiduelles non dangereuses et dangereuses qu’en 2023. Le volume total de matières résiduelles produites, à l’exclusion des résidus miniers et de la roche stérile, s’est élevé à 11 443 tonnes, contre 8 019 tonnes en 2023. La quantité de matières résiduelles non minérales produites par tonne de concentré de minerai de fer a augmenté pendant la période de référence, passant de 0,59 kg par tonne en 2023 à 0,82 kg par tonne. Cette hausse s’explique principalement par les travaux d’entretien planifiés effectués durant l’exercice, ainsi que par l’expansion de notre parc d’équipements miniers. L’entretien de ces véhicules a entraîné une augmentation des matières résiduelles associées à leur utilisation et à leur maintenance.

Matières résiduelles générées par tonne de concentré de minerai de fer produit, excluant la roche stérile et les résidus miniers (en kilogrammes):

Performance:	Exercice 2024	Exercice 2025
Matières résiduelles non dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite ³⁸	0,51	0,72
Matières résiduelles dangereuses générées par tonne de concentré de fer produite	0,08	0,10
Quantité totale de matières résiduelles non minérales générées par tonne de concentré de fer produite	0,59	0,82

Sur l’ensemble des matières résiduelles non dangereuses générées, 41,8% ont été réutilisées ou revalorisées hors site et environ 15,4% ont été recyclées hors site. Ainsi, 57,2% des matières résiduelles non dangereuses ont été détournées de l’élimination, une amélioration par rapport aux 54,0% de l’année précédente, tandis que 42,8% ont été éliminées, en légère baisse par rapport aux 46% de l’année précédente. En ce qui concerne les matières résiduelles dangereuses générées, 45,8% ont été recyclées ou revalorisées hors site, comparativement à 38,2% l’année précédente, tandis que la proportion éliminée est passée de 61,8% à 54,2%. Ainsi, 6 387 tonnes, soit 56% des matières résiduelles non minérales, ont été détournées de l’élimination, tandis que 5 056 tonnes, soit 44%, ont été éliminées.

37. La quantité de stériles réutilisés et celle des stériles entreposés ont été arrondies, respectivement, de 5,37 à 5,4 et de 31,26 à 31,3. La quantité totale de stériles excavés s’élevait à 36,64 Mt au cours de l’exercice 2025.
38. Ce chiffre n’inclut pas les roches stériles ni les déchets dangereux.



Total des matières résiduelles non dangereuses générées en 2024
(à l'exclusion des stériles et des résidus miniers) :

		2023	2024
Réutilisation ou revalorisation hors site	Ferraille	2 154	3 485
	Caoutchouc	0	236
	Pneus	274	468
	Total des matières réutilisées ou revalorisées	2 428	4 189
Recyclage hors site	Papier et carton	108	92
	Bois	1 072	1 094
	Matières résiduelles non dangereuses mixtes	107	362
	Total des matières recyclées	1 288	1 548
Élimination responsable hors site	Terre et boue contaminées	2 028	2 817
	Déchets industriels inertes	1 215	1 469
	Total des matières éliminées hors site	3 243	4 286
TOTAL		6 958	10 023

Au cours de la période visée, nous avons poursuivi nos discussions avec la Ville de Fermont en vue de développer un site de gestion des matières résiduelles local pouvant soutenir les futurs efforts de restauration. Ce projet, dont l'ouverture est prévue en 2028, permettrait à la Société de réaliser des économies importantes en assurant la gestion des déchets domestiques, des matières recyclables et des matières organiques à proximité de nos activités, réduisant ainsi les coûts de transport.

39 En raison de l'arrondissement, la quantité totale d'élimination hors site responsable des déchets dangereux générés (établie à 770) ne correspond pas exactement à la somme des différentes catégories présentées ci-dessus, qui totaliserait 772.
40 En raison des erreurs d'arrondissement, la quantité totale de déchets dangereux générés (établie à 1 061) ne correspond pas exactement à la somme des différentes catégories présentées ci-dessus, qui totaliserait 1 060.

Tonnes de matières résiduelles dangereuses générées en 2024 :

		2023	2024
Recyclage ou revalorisation hors site	Huiles usées	355	573
	Filtres à huile usagés	33	54
	Aérosols	4	4
	Batteries	2	8
	Antigel	10	9
	Contenants vides contaminés	2	2
	Total des matières recyclées ou revalorisées	405	650
	Élimination responsable hors site		
Élimination responsable hors site	Eaux huileuses	431	531
	Chiffons souillés par des hydrocarbures	174	188
	Eaux contaminées	13	0
	Boue contaminée	0	1
	Graisses usées	11	11
	Carburant contaminé	8	5
	Résidus mercuriels	1	0
	Autres	17	36
	Total des matières éliminées hors site	655	770³⁹
	TOTAL	1 061⁴⁰	1 420

Indicateurs de performance :

GRI 2-27, 3-3, 306-1 (partiel), 306-2 (partiel), 306-3 (partiel), 306-4 (partiel), 306-5 (partiel), 14.5.1, 14.5.2 (partiel), 14.5.3 (partiel), 14.5.4 (partiel), 14.5.5 (partiel), 14.5.6 (partiel)
SASB EM-MM-150a.4, EM-MM-150a.6, EM-MM-150a.7, EM-MM-150a.8, EM-MM-150a.9, EM-MM-150a.10



ÉNERGIE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES



En tant que facteur financier significatif, les changements climatiques sont intégrés à notre gestion opérationnelle ainsi qu'à l'évaluation des occasions de croissance. Plus précisément, des scénarios liés aux changements climatiques ont été pris en compte lors de la remise en service de la mine du Lac Bloom en 2018 et dans la planification des activités futures. Ces scénarios ont notamment été intégrés à la planification et au développement des infrastructures, notamment en ce qui concerne la gestion des résidus et la gestion de l'eau. En 2023, nous avons lancé une étude sur les risques physiques liés aux changements climatiques, laquelle a été complétée au cours de l'exercice 2025. Cette étude contribuera à soutenir notre planification opérationnelle. De plus, au cours de la période de référence, la Société a amorcé une analyse approfondie de ses risques et occasions liés à la transition climatique. Ces travaux sont menés en mettant l'accent sur les impacts financiers. Par conséquent, la Société a intégré la réalisation d'une première évaluation des risques de transition et à cerner les risques et les occasions découlant des efforts déployés pour passer à une économie à faibles émissions de carbone dans le cadre de ses objectifs en matière de développement durable.

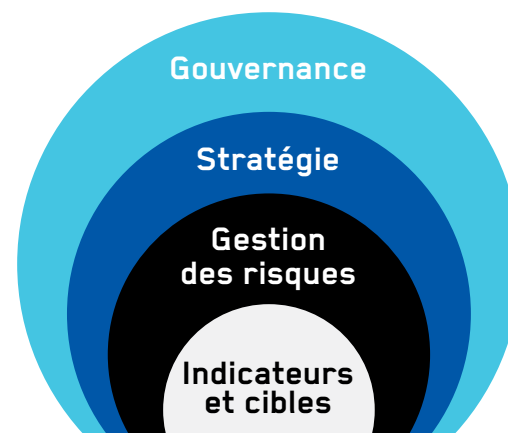
Nous travaillons activement à améliorer notre efficacité énergétique, à réduire nos émissions de GES opérationnelles et à diminuer notre empreinte carbone globale. À ce titre, nous nous engageons à cerner et à gérer stratégiquement nos risques et occasions liés aux changements climatiques. Ainsi, en 2021, nous avons aligné notre stratégie d'affaires et notre divulgation en matière de changements climatiques sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Les détails de cette divulgation sont présentés dans la section suivante. Reconnaisant que le GIFCC avait rempli son mandat, celui-ci a été dissous en octobre 2023, et le Conseil des normes internationales en matière de durabilité (ISSB) de la Fondation IFRS a assumé la responsabilité de la divulgation des informations financières relatives aux changements climatiques en 2024. Champion prévoit évaluer et planifier un alignement approprié avec les normes de l'ISSB dans ses prochains cycles de production de rapports.





Alignement sur le cadre de recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)

Le présent rapport de développement durable marque la quatrième année consécutive où notre divulgation liée aux changements climatiques s'appuie sur les recommandations du GIFCC. Il présente les progrès réalisés à ce jour ainsi que les mesures prévues, selon les 11 recommandations de divulgation, regroupées sous quatre grands thèmes : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, ainsi que les indicateurs et cibles.



Gouvernance :

Notre gouvernance en matière de changements climatiques, notamment en ce qui a trait aux risques et occasions à saisir

Stratégie :

L'incidence avérée et potentielle sur nos activités commerciales, notre stratégie et notre planification financière des risques et occasions à saisir en matière de changements climatiques

Gestion des risques :

Les processus que nous utilisons pour cerner, évaluer et gérer les risques en matière de changements climatiques

Indicateurs et cibles :

Les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et occasions à saisir en matière de changements climatiques



Gouvernance

Le Conseil d'administration, appuyé par le Comité DDAA, détient la responsabilité ultime de la surveillance et de la gestion des risques, opportunités et stratégies liés aux changements climatiques chez Champion. Le Comité DDAA, qui rend compte au Conseil d'administration et se réunit au moins trimestriellement, supervise tous les aspects de la performance en matière de développement durable et de changements climatiques de Champion. Ses responsabilités incluent l'examen et le suivi des risques et opportunités liés aux changements climatiques ainsi que la gestion des enjeux liés aux changements climatiques. Il approuve les stratégies corporatives, surveille les indicateurs de performance établis par la direction, approuve les divulgations publiques sur les questions de développement durable, planifie des mises à jour opérationnelles trimestrielles et tient le Conseil d'administration informé des opérations, lesquelles intègrent les sujets liés au climat dans le cadre de la surveillance normale des opérations. De plus, les enjeux jugés significatifs par l'équipe de direction peuvent être portés directement à l'attention du Conseil de manière ponctuelle.

Le chef des opérations, appuyé par des experts internes et externes en gestion de l'énergie, est responsable de la supervision de la gestion, de la mesure, du suivi et du rapport des émissions de GES de l'entreprise, y compris la définition des objectifs et l'évaluation des risques physiques et opportunités liés aux changements climatiques. Dans le cadre de notre processus formel de rapport, le chef des opérations et l'équipe de direction de Champion rendent régulièrement compte au Comité DDAA des sujets



importants liés aux changements climatiques, assurant ainsi une responsabilisation continue quant à la performance climatique. Le chef des opérations reçoit des mises à jour opérationnelles du directeur général, qui, à son tour, est informé par les surintendants de site de tout enjeu climatique émergent et de sa gestion.

Les politiques, stratégies et informations liées aux changements climatiques font l'objet du même niveau d'examen par le Conseil d'administration et ses comités spécifiques que les informations financières. Le Comité DDAA, composé exclusivement de membres non exécutifs du Conseil, transmet ses conclusions et recommandations au Conseil d'administration et assiste la direction dans l'élaboration des politiques relatives aux changements climatiques, remplissant ainsi une fonction clé de gouvernance. Des détails supplémentaires sont disponibles dans la section Gouvernance de ce rapport.

De plus, les indicateurs clés de performance alignent la rémunération des cadres dirigeants avec les pratiques de développement durable de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la performance liée à la stratégie climatique. Par ailleurs, la révision annuelle des politiques, incluant la politique environnementale, ainsi que l'évaluation des résultats par rapport aux stratégies concernant nos émissions de GES, sont également liées aux indicateurs de performance qui guident la rémunération des cadres. Le Comité de rémunération, de personnel et de gouvernance supervise la définition de ces indicateurs et objectifs de durabilité liés à la rémunération des dirigeants, et formule des recommandations au Conseil d'administration, selon le cas. Des informations supplémentaires sur les philosophies et pratiques de rémunération de l'entreprise sont disponibles dans le Rapport sur la rémunération, accessible sur le site web de la société.



Stratégie

Champion reconnaît que les risques et opportunités liés aux changements climatiques, tant physiques que liés à la transition, auront un impact sur notre entreprise et évolueront avec le temps, générant une gamme de scénarios climatiques futurs plausibles susceptibles d’affecter nos opérations. En conséquence, notre planification stratégique visant la résilience organisationnelle face aux enjeux climatiques s’appuie sur plusieurs scénarios crédibles, intégrant une diversité de risques et d’opportunités sur trois horizons temporels : 2024-2030, 2030-2050 et 2051-2080.

Planifier les risques physiques

Au cours de l’exercice 2024, en partenariat avec un consultant externe, nous avons lancé une analyse des risques physiques liés au climat concernant nos opérations et infrastructures physiques. L’évaluation a également pris en compte l’impact des risques climatiques sur les infrastructures tierces qui sont critiques et nécessaires à nos activités, notamment le port de Sept-Îles et les voies ferrées reliant le Lac Bloom aux installations portuaires. Cette analyse s’est appuyée sur les scénarios CMIP6⁴¹ du Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC) et prend en compte les scénarios SSP1-2.6⁴² et SSP3-7.0⁴³. L’étude a porté sur deux horizons temporels : le court terme (2024-2030) et le long terme (2030-2050).

Tout au long de l’année de référence, nous avons approfondi l’évaluation de ces risques selon une méthodologie rigoureuse et progressive. Nous avons examiné les impacts climatiques potentiels ainsi que la probabilité de leur occurrence, ce qui a conduit à l’élaboration d’une matrice des risques mise à jour. Ce travail, réalisé par des experts internes, a permis d’identifier un total de 60 risques et de mettre en lumière les risques les plus significatifs projetés jusqu’en 2050. Le tableau qui suit résume ces risques clés ainsi que leur impact financier estimé sur une période de 12 mois.

L’évaluation de l’incidence financière repose soit sur le temps d’arrêt estimé découlant de la survenance des risques identifiés, soit sur les coûts financiers directs associés aux mesures d’atténuation ou de remédiation. Des mesures d’atténuation sont identifiées et planifiées pour l’ensemble de ces risques afin d’en réduire les conséquences potentielles en cas de matérialisation. L’étude conclut que les risques financiers liés aux changements climatiques devraient diminuer au fil du temps, les risques les plus importants étant associés aux températures froides, lesquelles devraient être moins fréquentes selon le scénario SSP3. En conséquence, les incidences financières sur nos activités devraient diminuer. Alors que nous poursuivons l’amélioration de nos analyses et de nos méthodes de prévention, d’autres études pourront être menées afin de raffiner encore davantage notre analyse des risques physiques et nos efforts de planification, conformément à l’évolution du contexte climatique.

41. Une trajectoire très faible d’émissions de GES, dans laquelle les émissions de CO₂ diminuent pour atteindre la neutralité carbone autour de 2050, limitant le réchauffement climatique à moins de 2 °C.
42. Une trajectoire élevée d’émissions de GES, où des défis importants subsistent pour atténuer et s’adapter aux dommages environnementaux. Les émissions de CO₂ doublent environ par rapport aux niveaux actuels d’ici 2100.
43. L’horizon temporel 2051-2080 faisait partie d’une étude sur les risques climatiques réalisée en 2019.

Les risques physiques liés au climat les plus significatifs pour Champion

Risques	Aléa climatique	Mesures d’atténuation ou de contrôle disponibles	Impact financier annuel estimé jusqu’en 2050 (en \$)
Incendie incontrôlé (site minier)	Feu de forêt	Oui	0,1 M\$
Incendie incontrôlé (transport et manutention)	Feu de forêt	Oui	0,6 M\$
Gel du concentré en raison du temps d’exposition	Froid extrême	Oui	-5,3 M\$
Gel du concentré récupéré au port de Sept-Îles	Froid extrême	Oui	-0,7 M\$
Détérioration des voies ferrées	Forte variabilité des températures	Oui	-0,1 M\$
Glissement de terrain sur la voie ferrée	Glissement de terrain	Oui	0 \$
Infiltration d’eau par la toiture	Précipitations	Oui	0,3 M\$
Problèmes de freins des trains	Froid extrême	Oui	-0,6 M\$
Dommages aux équipements	Foudre	Oui	0,1 M\$
Fermeture de l’aéroport et retards	Précipitations (neige, pluie) et vents extrêmes	Oui	0,1 M\$



Planification des risques de transition

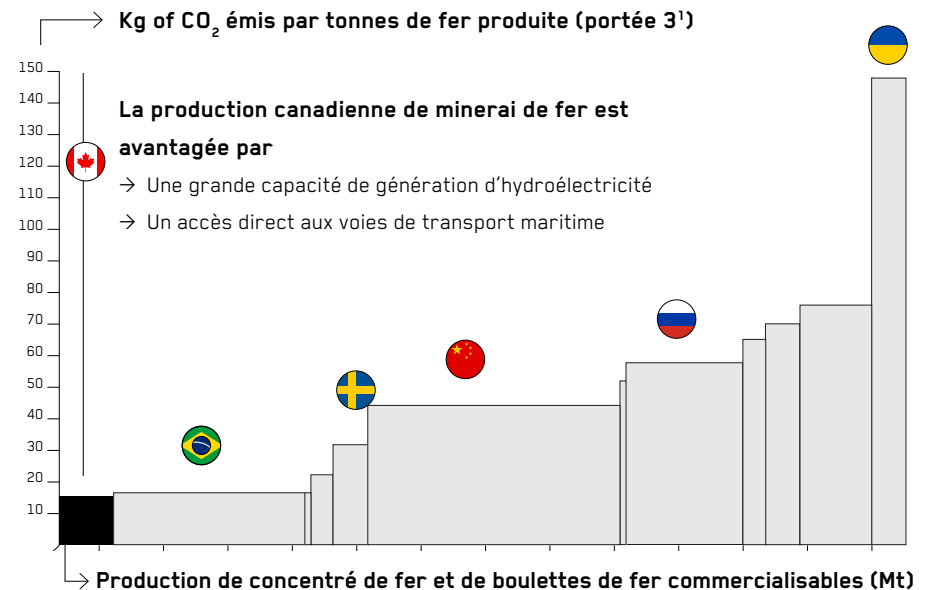
L'étude réalisée en 2023 n'a pas pris en compte les risques de transition ni les possibilités potentielles liées aux changements climatiques. Toutefois, notre étude climatique de 2019 avait examiné certaines possibilités, notamment l'allongement de la saison estivale, qui pourrait avoir une incidence positive sur la consommation énergétique. Cet allongement pourrait entraîner des économies d'énergie en raison d'un besoin réduit en chauffage saisonnier, ainsi qu'accélérer la revégétalisation lors des activités de restauration. S'appuyant sur ces travaux, nous avons amorcé une analyse approfondie des risques et des possibilités de transition au cours de l'exercice visé par le rapport, en mettant l'accent sur la matérialité financière, afin d'éclairer et de renforcer nos stratégies d'atténuation des risques climatiques.

Nous reconnaissons que nos activités sont énergivores et qu'elles pourraient être touchées par les politiques et règlements actuels et émergents relatifs aux niveaux d'émissions de GES, à l'efficacité énergétique et à la divulgation des risques liés aux changements climatiques. Bien qu'une partie des coûts liés à la réduction des émissions puisse être compensée par des gains d'efficacité énergétique et l'innovation technologique, la tendance réglementaire actuelle pourrait entraîner des coûts de transition additionnels pour les activités de la Société. Par ailleurs, les efforts mondiaux visant à effectuer la transition vers une économie sobre en carbone pourraient s'accompagner d'importants changements politiques, juridiques, technologiques et commerciaux pour répondre aux exigences d'atténuation et d'adaptation liées aux changements climatiques. Selon les facteurs externes en jeu, les risques de transition pourraient entraîner des niveaux variables de risques financiers et réputationnels pour l'entreprise.

Énergie et gestion des GES

Bénéficiant de l'accès à de l'hydroélectricité renouvelable, Champion affiche l'une des intensités d'émissions de GES (portée 1 et 2) les plus faibles par tonne de minerai de fer à haute teneur produite. Malgré cette position déjà concurrentielle, notre Société poursuit l'analyse et l'investissement dans des opportunités visant à réduire davantage ses émissions de GES, en cohérence avec ses objectifs de décarbonation. Dans le cadre de notre engagement pour la réduction des émissions, nous envisagerons de nous adapter à toute éventuelle augmentation future de la Contribution déterminée au niveau national dans le cadre des engagements des Nations Unies relevant du GIEC,

qui pourrait se répercuter sur le secteur privé. Bien que nos efforts de décarbonation se poursuivent, les émissions générées par nos activités minières ne représentent qu'environ 1 % de nos émissions de portée 3. Par conséquent, notre priorité demeure l'amélioration de nos produits afin de contribuer à la réduction des émissions dans le processus de fabrication de l'acier.



¹ Le champs d'application 3 s'arrête aux frais de port et de transport de tiers en aval, mais exclut l'approvisionnement en BOF et en minerai de fer ; Source : données de Wood Mackenzie, 2020. Champion Iron Limited.

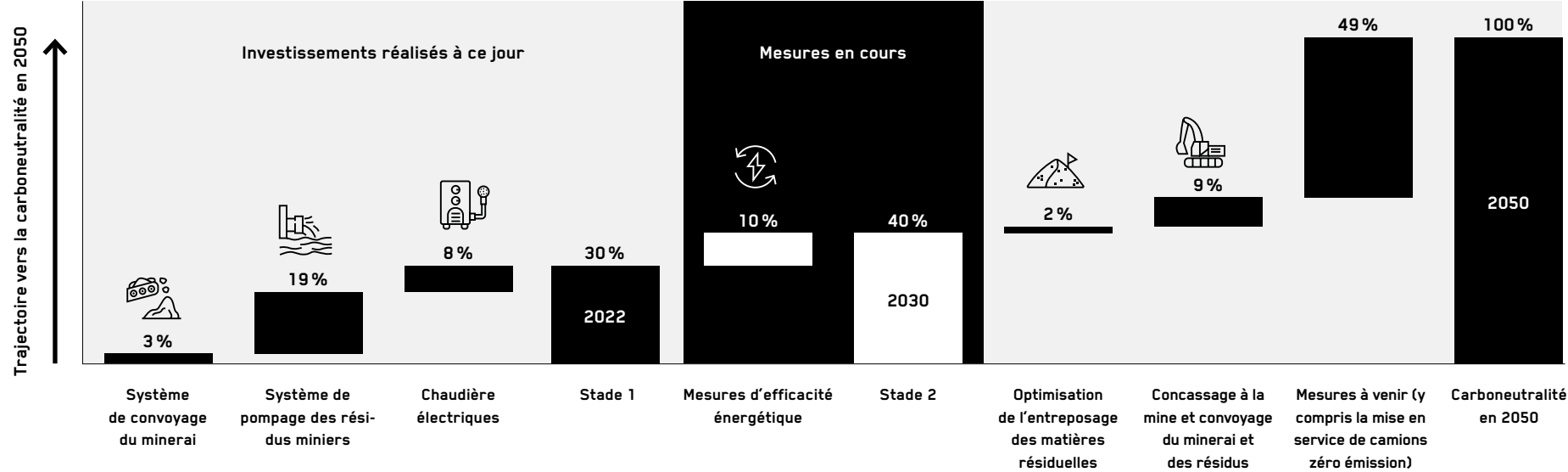
Avec 9,06 kg par CO₂ par tonne produite au cours de l'exercice 2025, Champion Iron se classe avantageusement par rapport à d'autres exploitants canadiens.

Émissions de portée 1 et 2 : Un plan détaillé pour atteindre nos cibles

Depuis la remise en service de la mine du Lac Bloom en 2018, nous avons réalisé une réduction annuelle moyenne de 25 % des émissions de CO₂ éq. par rapport à 2014, année de la fermeture de la mine par l'ancien propriétaire. Pour atteindre de tels résultats, des investissements substantiels ont été réalisés, permettant à la Société de réduire ses émissions, comme l'illustre le graphique ci-dessous. Notamment, le système de convoyeur de minerai, le système de pompage des résidus miniers et les chaudières électriques ont été des projets majeurs ayant entraîné des réductions opérationnelles significatives des émissions.



Programme de réduction des émissions, conformément aux cibles de la Société



Source: Champion Iron Limited

Alors que nous poursuivons l’optimisation de nos opérations, nous demeurons concentrés sur l’évaluation d’initiatives et d’alternatives en vue d’atteindre notre cible de réduction des émissions de GES d’ici 2030. En 2022, nous avons adopté un objectif à long terme de carboneutralité d’ici 2050, ainsi qu’un objectif à court terme visant une réduction des émissions de 40 % d’ici 2030, par rapport à l’intensité des émissions de 2014. Pour soutenir ces objectifs, nous avons ciblé deux catégories spécifiques de projets : des initiatives en matière d’efficacité énergétique tant à la mine qu’à l’usine, ainsi que des procédés d’électrification. Le tableau ci-dessous présente plusieurs projets qui devraient contribuer à la réduction de nos émissions.

Projets prévus pour contribuer à la réduction des émissions en vue d’atteindre notre cible			
	Réduction estimée des émissions de GES par année (t éq. CO ₂)		
	2026	2027	2028
Électrification du chauffage à la station de lavage	610	610	610
Chauffage avec des chaudières électriques	1 086	2 173	2 173
Installation de préchauffeurs sur deux chaudières au mazout	191	191	191
Électrification du concasseur à agrégats	640	750	726
Réduction des points de consigne de la vapeur sur les filtres à plateaux	2 877	2 877	2 877





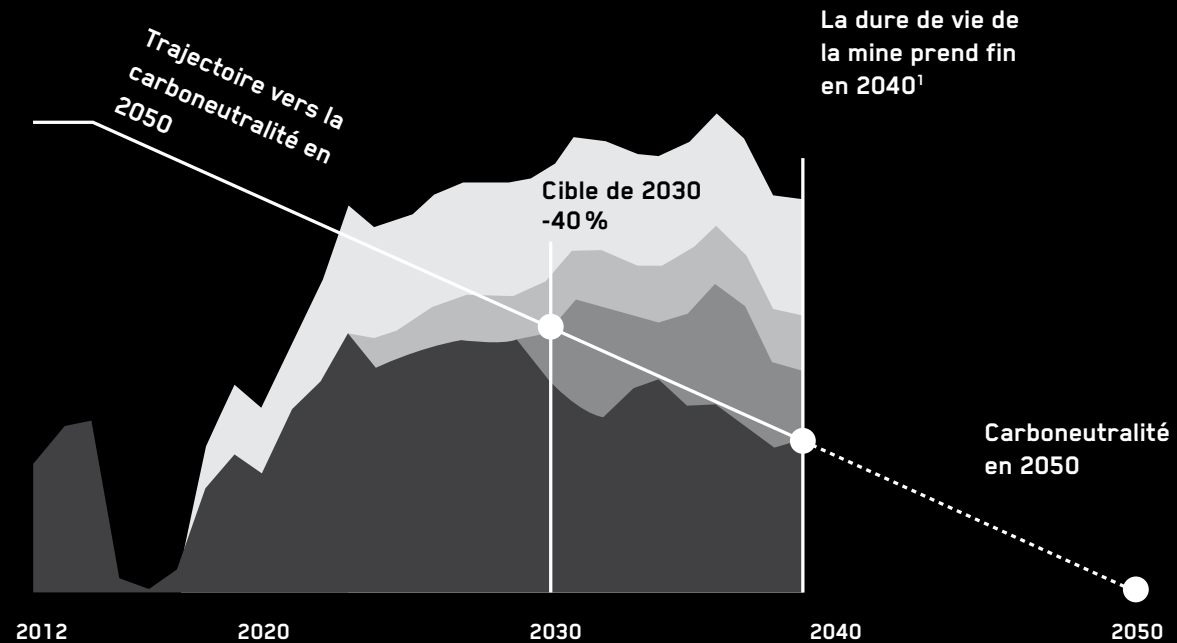
Progression vers la carboneutralité en 2050

Durant la période de rapport, notre équipe a mis en place un système de gestion de la consommation énergétique, offrant une plus grande précision dans le suivi de notre consommation d'énergie et de nos émissions de GES, ce qui nous permet de concentrer nos efforts de réduction là où ils auront le plus grand impact. Nos opérations sont également alignées avec le [Protocole sur les changements climatiques de l'AMC \(VDMC\)](#), qui met l'accent à la fois sur les stratégies d'atténuation et d'adaptation pour gérer les risques liés au climat.

Vision visant à réduire les émissions de GES grâce à trois phases d'initiatives

STADE 1 - TERMINÉ
STADE 2 - EN COURS
STADE 3

Avec 9,06 Kg de CO₂/t Champion est déjà un chef de file dans son industrie en matière d'intensité d'émissions par tonne de concentré de minerai de fer produite.



Source : Champion Iron Limited

1. Selon les prévisions de 2023, la durée de vie de la mine arriverait à échéance durant l'exercice financier 2041, moyennant une production résiduelle. L'exercice financier 2040 serait donc le dernier exercice financier complet de production. Pour le calcul des GES, 2039 est la dernière année complète de production. Pour des détails, consultez la page de divulgation du rapport technique de 2023.



Divulgation et méthodologie relative aux émissions de portée 3

Au cours de l'exercice 2024, en collaboration avec un cabinet de conseil de réputation internationale, nous avons cartographié les émissions de notre chaîne d'approvisionnement et élaboré une méthodologie conforme aux lignes directrices du Protocole GES, établies par le WRI et le WBCSD, afin d'estimer nos émissions de portée 3. Durant l'exercice visé par le rapport, la Société a complété et divulgué sa première évaluation des émissions de portée 3 pour ses activités de l'exercice 2024, conformément à l'objectif que nous nous étions fixés. Dans le présent rapport, nous divulguons nos émissions de portée 3 pour la période de l'exercice 2025, marquant ainsi la première inclusion de ces données dans notre rapport de développement durable.

Notre méthodologie de calcul des émissions de portée 3 repose sur une approche spécifique à chaque catégorie, telle que définie par le Protocole GES, et s'appuie sur plusieurs données de référence d'émissions fournies par des tiers, notamment par des chefs de file mondiaux en matière de données environnementales. Nous avons procédé à une évaluation rigoureuse de toutes les catégories et retenu celles qui sont applicables à nos activités, y compris celles énumérées ci-dessous.

Pour chaque catégorie, nous évaluons la disponibilité des données. Nous sélectionnons ensuite les facteurs d'émission applicables aux éléments spécifiques de ces catégories. Ainsi, nous utilisons plusieurs facteurs d'émission, chacun reflétant l'intensité des émissions des différents éléments.

Catégories de portée 3	Description	Approche
Cat 1. Biens et services achetés	Toutes les émissions en amont (du berceau à la porte) liées à la production des produits achetés.	Basée sur les dépenses
Cat 2. Immobilisations	Toutes les émissions en amont (du berceau à la porte) associées à la production des biens d'équipement achetés.	Basée sur les dépenses
Cat 3. Carburant et énergie	Émissions associées à l'extraction, à la production et au transport de l'énergie achetée.	Données moyennes
Cat 4. Transport et distribution en amont	Émissions liées au transport et à la distribution des produits et biens achetés, entre les fournisseurs et notre organisation (excluant les produits énergétiques et les carburants).	Basée sur les dépenses, la consommation de carburant et la distance
Cat 6. Voyages d'affaires	Toutes les émissions associées aux déplacements des employés pour des activités professionnelles, effectués dans des véhicules exploités par des tiers, notamment les avions, trains, autobus et voitures particulières.	Basée sur les dépenses
Cat 7. Transport des employés	Toutes les émissions générées par le transport des employés entre leur domicile et leur lieu de travail.	Bus & vols commerciaux: Basée sur les dépenses Navettage : Basée sur la distance
Cat 9. Transport en aval	Émissions associées aux services de transport et de distribution tiers de notre minerai de fer, par voie ferroviaire ou maritime.	Basée sur la distance
Cat. 10 Transformation des produits vendus	Toutes les émissions liées à la transformation du minerai de fer vendu, réalisée par des tiers.	Données moyennes



Innovation stratégique pour un acier plus vert

Bien que Champion cherche continuellement à minimiser l’impact climatique de ses opérations, le plus grand impact positif potentiel de l’entreprise réside dans l’utilisation en aval de son produit dans la fabrication de l’acier. Bénéficiant de l’un des concentrés de minerai de fer les plus purs au monde, le minerai de fer à 66,2 % de Fe de Champion permet aux aciéristes de réduire significativement leur consommation d’énergie lors de la fabrication de l’acier, grâce à une moindre utilisation du charbon. Sur la base de la capacité nominale de Champion de 15 Mtpa et d’un approvisionnement alternatif en minerai de fer de qualité inférieure à 58 % de Fe, les utilisateurs finaux du concentré de minerai de fer haute pureté à 66,2 % de Fe de Champion peuvent réduire leurs émissions dans le processus de fabrication de l’acier de près de 2 millions de tonnes équivalent CO₂ par an, selon la méthode traditionnelle HF-CO. Cet impact en matière de réduction des émissions dans la sidérurgie est équivalent à plus de 20 fois les émissions actuellement produites annuellement par la mine du Lac Bloom.

Nous innovons continuellement pour améliorer la qualité de notre produit afin de répondre aux exigences de la chaîne de valeur mondiale de l’acier vert et de tirer parti de l’accélération de la réduction des émissions dans l’industrie de l’acier. Les émissions constituent donc un facteur clé lors de la considération des investissements stratégiques dans des projets de croissance, tels que notre projet de Minerai de fer de qualité RDPB. En 2023, nous avons annoncé les résultats positifs de l’étude du projet RDPB, qui a évalué l’augmentation de la moitié de la capacité du Lac Bloom, passant de 66,2 % de teneur en fer à un minerai de fer de qualité bouletage de réduction directe pouvant atteindre 69 % Fe. Cette transition permettrait à la Société de collaborer avec les producteurs FRD-FAE, qui fabriquent de l’acier avec une quantité de charbon nettement inférieure, réduisant ainsi les émissions dans le procédé de fabrication de l’acier de l’équivalent de près de cinq millions de tonnes t éq. CO₂ par année⁴⁴ comparativement à la fabrication traditionnelle HF-CO.

Au fil du temps, la Société a la possibilité de convertir la totalité de la capacité nominale de 15 Mt/an du Lac Bloom en minerai de fer de qualité bouletage de réduction directe, ce qui pourrait réduire les émissions dans le procédé de fabrication de l’acier de jusqu’à 9,7 Mt t éq. CO₂ par année, soit plus de 75 fois les émissions actuelles de la mine.

44. Les réductions estimées des émissions de GES sont liées à la production de 7,5 Mtpa de minerai de fer de qualité matériel de bouletage de qualité réduction directe contenant jusqu’à 69 % de Fe, incluant la différence d’émissions entre la production d’acier par haut fourneau convertisseur à oxygène (HF-CO) et par fer pré-réduit-four à arc électrique (FRD-FAE).

Le concentré de fer de Champion réduit les émissions dans le cadre du procédé sidérurgique par HF/CO. La capacité éprouvée de fabriquer un produit de qualité réduction directe pour bouletage permet à Champion de desservir les aciéristes qui utilisent le procédé FRD-FAE.

	Produit actuel	Potentiel du produit de réduction direct
Matériel	15 Mtpa à 66,2 %	15 Mtpa du projet RDPB 69 %
Route	BF/BOF	DRI/EAF
Économies	1,9 Mt de CO ₂ /an	9,7 Mt de CO ₂ /year
Équivalent	420 000 véhicules/an	2 150 000 cars/year

i. La capacité nominale prévue de la Phase II est de 15 Mtpa. | 2. En supposant 4 600 kg d’équivalent CO₂ par véhicule par an (source : Agence de protection de l’environnement des États-Unis et Ressources naturelles Canada). La réduction associée au procédé HF/CO suppose un ratio de 1,5 tonne de concentré de minerai de fer par tonne d’acier produite et une réduction des émissions de 9,6 % pour le minerai de Champion à 66,4 % Fe (selon les résultats de l’exercice 2021) comparativement à 58 % Fe (selon l’estimation de Wood Mackenzie d’une réduction de 8 % du P65 par rapport au P58). La production d’acier par FRD/FAE suppose 1,47 tonne de concentré pour bouletage par tonne d’acier produite (sources : Champion Iron Limited, données de Wood Mackenzie).





Gestion des risques

Le processus de gestion des risques liés aux changements climatiques de la Société est intégré à son cadre global de gestion des risques, qui se compose de quatre volets : identification, évaluation, action et suivi. Le cadre de gestion des risques de Champion, décrit dans la section [Gestion du développement durable](#), fournit une approche uniforme permettant d'identifier, d'évaluer, de gérer et d'atténuer les risques environnementaux et sociaux importants dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. Nous évaluons divers risques liés aux changements climatiques, notamment dans le cadre de nos analyses continues des règlements actuels et émergents, des facteurs juridiques et commerciaux, ainsi que de l'évolution des technologies et des occasions d'innovation qui y sont associées. Grâce à des méthodes à la fois quantitatives et qualitatives, nous évaluons les risques et les gérons en déterminant leur probabilité, en communiquant les principaux risques et en allouant les ressources nécessaires à la mise en œuvre de mesures d'atténuation appropriées.

Tous les employés sont tenus d'identifier les risques liés aux changements climatiques, comme ils le font pour les autres risques importants, tandis que les gestionnaires intègrent la gestion des risques à la gestion départementale, à la planification stratégique et au processus décisionnel. Les gestionnaires et les employés sont tous deux responsables de la mise en œuvre et du fonctionnement du processus de gestion des risques. Le Conseil d'administration détermine la probabilité des risques et supervise le processus. L'équipe de direction veille à l'alignement de la gestion des risques avec la stratégie de l'entreprise, et le Comité de gestion des risques approuve et surveille les stratégies spécifiques. D'autres cadres supérieurs pertinents intègrent la gestion des risques à leur stratégie départementale respective, les gestionnaires du programme de gestion des risques soutiennent la mise en œuvre dans leur domaine, et les responsables des risques assurent la gestion des mesures à prendre face à des risques climatiques précis.

Les risques sont priorisés par la direction en fonction de leur probabilité et de leur matérialité pour nos activités, y compris selon l'horizon temporel dans lequel ces risques pourraient survenir. La matérialité des risques potentiels est évaluée par l'équipe de direction dans le cadre de son processus périodique d'évaluation de la matérialité. Des processus internes de suivi permettent de s'assurer que les risques pertinents sont identifiés et portés à l'attention des gestionnaires concernés, la haute direction assurant la supervision du processus de gestion des risques.

La gestion des risques liés aux changements climatiques, tels que les inondations, les incendies, les changements réglementaires et la sécurité énergétique, est intégrée au cadre global de gestion des risques de Champion. Nos experts en énergie, appuyés par des consultants externes, surveillent la majorité des risques liés aux changements climatiques de la Société et collaborent avec l'équipe de direction, qui livre des rapports au Comité DDAA, responsable de la supervision de ces risques et de la communication des risques et constatations au conseil d'administration.

Conscients que les ruptures de digues et les rejets d'eau causés par des phénomènes météorologiques extrêmes représentent un risque important pour l'industrie, nous intégrons tout particulièrement la gestion et la supervision des résidus miniers et des facteurs liés à l'eau, tels que décrits à la section [Gestion des résidus miniers](#), dans notre approche de gestion des risques climatiques. Nous mettons continuellement à jour nos procédures opérationnelles afin de prioriser la prévention et les mesures d'atténuation, à mesure que les normes de l'industrie et les attentes des parties prenantes évoluent.

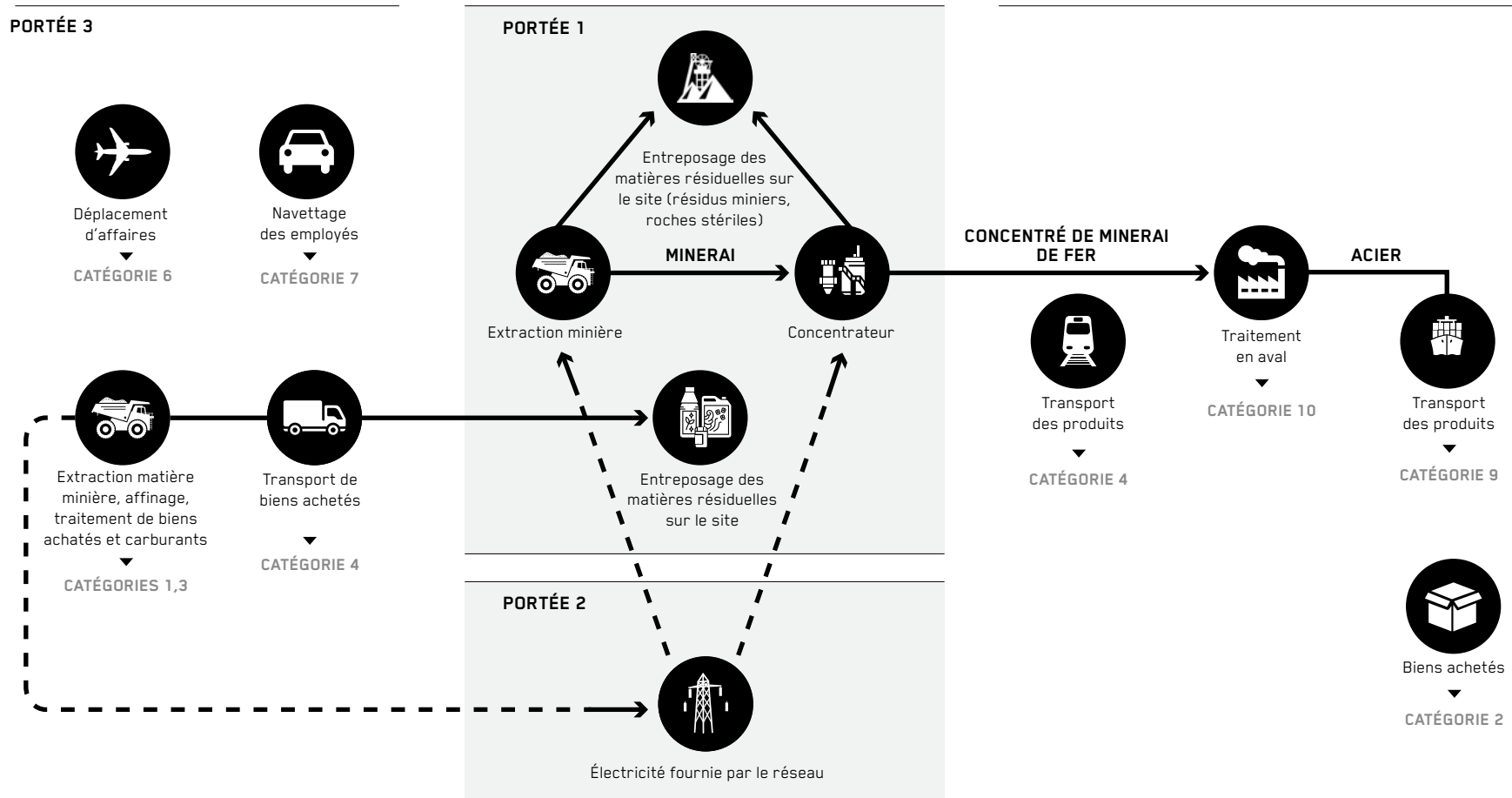




Cibles et indicateurs

Champion surveille et divulgue actuellement ses émissions directes (portée 1), ses émissions indirectes liées à l'énergie (portée 2), ainsi que toutes les autres émissions indirectes non incluses dans la portée 2 (portée 3). Appuyés par un cabinet de conseil tiers jouissant d'une solide réputation à l'international et animés par la volonté de mieux comprendre notre empreinte d'émissions de GES à l'échelle de notre chaîne de valeur, nous avons cartographié les émissions tout au long de notre chaîne d'approvisionnement et élaboré une méthodologie claire et cohérente pour quantifier nos émissions de portée 3, conformément aux lignes directrices du Protocole GES, en 2023.

Champion GHG Calculation Boundary



Champion suit les lignes directrices du Protocole GES pour la quantification des émissions de GES liées à ses activités. Conscients de la demande croissante en matière de transparence et de reddition de comptes sur le plan climatique, nous avons également participé, au cours de la période de référence, à notre deuxième évaluation dans le cadre du Carbon Disclosure Project (CDP). Nos plus récentes divulgations CDP sont disponibles sur le site web du CDP. Nous continuons d'évaluer les occasions à saisir et de suivre nos progrès en fonction de notre objectif de carboneutralité à l'horizon 2050 ainsi que de notre objectif de réduire nos émissions de portée 1 et 2 de 40% d'ici 2030, par rapport à l'intensité des émissions de 2014.



Divulgation GES

Notre intensité d'émissions de GES par tonne de minerai de fer produite a légèrement augmenté, passant de 8,95 kg d'éq. CO₂ à 9,06 kg d'éq. CO₂ au cours de la période de référence. Cette hausse de notre consommation énergétique et de notre intensité d'émissions de GES s'explique principalement par un volume accru de matériaux déplacés dans le cadre de nos activités minières et de nos procédés. L'an dernier, nous avons transporté un total de 65,8 Mt, dont 40,9 Mt de minerai et 24,9 Mt de stériles. Cette année, bien que les volumes de minerai soient demeurés stables à 39,9 Mt, le transport de stériles a augmenté de près de 50 %, atteignant 36,6 Mt, ce qui porte le total des matériaux déplacés à 76,5 Mt, soit une hausse globale de 16 %.

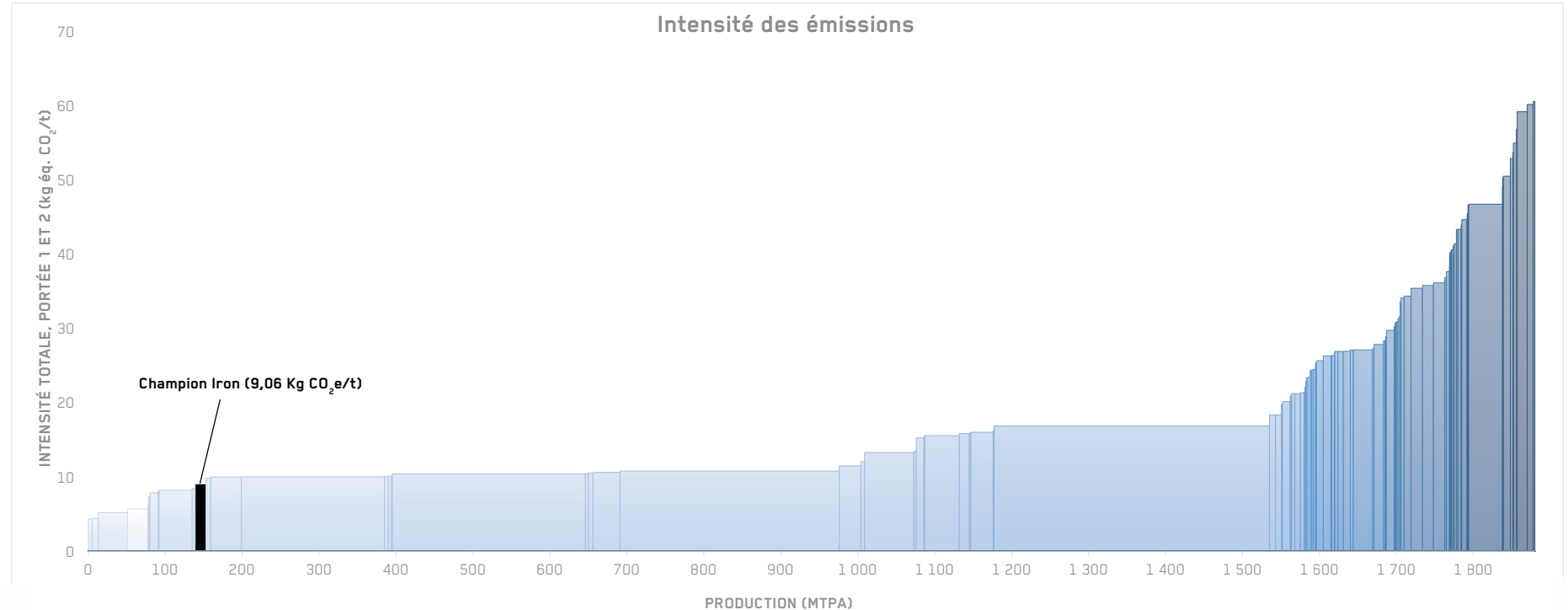
Malgré cette augmentation de l'activité minière, nos émissions de GES ont diminué de 1,2 %. Ce découplage entre les émissions et le volume de matériaux déplacés témoigne de l'impact de nos stratégies de réduction des GES et met en évidence l'efficacité croissante de nos initiatives de décarbonation pour compenser les émissions liées à l'augmentation

du transport. Nos émissions de portée 1 et 2 ont été calculées conformément au Protocole GES.

Bénéficiant d'un accès à l'hydroélectricité renouvelable, notre entreprise se positionne comme un leader mondial en intensité d'émissions de portée 1 et 2 par tonne de minerai de fer à haute teneur produite.

Au cours de l'exercice 2025, un total de 124 118 tonnes de CO₂e ont été émises provenant de sources directes de portée 1 (99 %), tandis que 1 171 tonnes de CO₂e proviennent de sources indirectes de portée 2 liées à l'hydroélectricité (1 %). Toutes nos émissions de GES sont assujetties à la réglementation québécoise et au système de plafonnement et d'échange, cependant, une partie est directement gérée par les fournisseurs conformément à la législation. Nos émissions, en termes absolus, sont présentées dans le tableau suivant.

Nos émissions de portée 1 et 2 ont été calculées conformément au Protocole GES.





Émissions de GES (t éq. CO₂) :

	Exercice 2024	Exercice 2025
Portée 1	125 617	124 118
Portée 2	1 169	1 171
Émissions totales de GES par tonne de concentré de fer produit (kg CO ₂ e) ⁴⁵	8,95	9,06
Portée 3	15 963 342	18 287 918

De plus, au cours de la période de rapport, nous avons divulgué nos émissions de portée 3 pour la première fois pour l'exercice 2024, conformément au Protocole GES. Les détails de notre méthodologie et de nos données sont disponibles dans la section [Divulgaration et méthodologie relative aux émissions de portée 3](#). Au cours de l'exercice financier 2025, nos émissions totales de portée 3 se sont élevées à 18,3 Mt éq. CO₂, représentant une augmentation de 14,6 % d'une année à l'autre, principalement due à l'augmentation des volumes de ventes. Le tableau ci-dessous présente nos émissions de GES cartographiées sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Il souligne que la majeure partie de nos émissions est associée au traitement de notre produit vendu (catégorie 10), lorsque notre concentré de minerai de fer de haute pureté est transformé en métal liquide chaud avant d'être converti en acier.

Émissions de GES tout au long de notre cycle de vie (portée 1, 2 et 3)

ÉMISSIONS DE PORTÉE 3 AMONT (t CO ₂ e) ⁴⁶			ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 ET 2 (t CO ₂ e)			ÉMISSIONS DE PORTÉE 3 AVAL (t CO ₂ e)		
Portée 3	2024	2025	Portée 1 & 2	2024	2025	Portée 3	2024	2025
Cat 1. Biens et services achetés	186 015	178 274	Portée 1	125 617	124 118	Cat 9. Transport en aval	125 665	99 653
Cat 2. Immobilisations	42 612	51 690	Portée 2	1 169	1 171	Cat. 10 Transformation des produits vendus	15 100 300	17 369 230
Cat 3. Carburant et énergie	23 391	25 927	-	-	-	-	-	-
Cat 4. Transport et distribution en amont	474 227	553 395	-	-	-	-	-	-
Cat 6. Voyages d'affaires	1 310	1 433	-	-	-	-	-	-
Cat 7. Transport des employés ⁴⁷	9 822	8 316	-	-	-	-	-	-
Total	737 377	819 035	-	126 786	125 289	-	15 226 673	17 468 883

45. Ce chiffre est calculé en fonction des émissions totales de GES, qui comprennent la portée 1 (transport des matériaux, combustion stationnaire et portable, et explosifs) ainsi que la portée 2 (énergie hydroélectrique).

46. En raison de la disponibilité temporelle des données, et compte tenu des émissions relativement faibles de la catégorie 5 (moins de 0,05 %), ces données sont désormais omises de notre rapport.

47. Cette catégorie n'inclut pas le trajet domicile-travail des employés du bureau de Montréal.



L'augmentation de la catégorie 2 au cours de l'exercice financier est principalement attribuable à la hausse proportionnelle de la valeur de nos biens et installations. En effet, notre projet de minerai de fer de qualité RDPB à lui seul a représenté plus de 200 M\$ en investissements. De plus, 400 nouveaux wagons ont été acquis pour une valeur totale de près de 70 M\$ au cours de l'exercice.

Les émissions de la catégorie 4 ont également augmenté de 16,7 %, principalement en raison de la hausse du volume de concentré exporté. En 2024, les exportations totales se sont élevées à 12,01 Mt, passant à 13,91 Mt en 2025, soit une augmentation d'environ 15,8 %. Cette hausse est aussi partiellement attribuable à la diminution des émissions de la catégorie 9, qui correspondent au transport maritime pris en charge directement par nos clients. La baisse des émissions de la catégorie 9, combinée à l'augmentation de nos volumes d'exportation, a contribué à l'augmentation globale observée pour la catégorie 4. De même, les émissions de la catégorie 10 ont augmenté de 15,0 %, conservant une forte corrélation avec l'augmentation de 15,8 % d'une année à l'autre des volumes de matériel expédié en 2025.

Bénéficiant de l'une des ressources les plus pures au monde, l'intensité des émissions de la catégorie 10 de la Société est estimée à 1,25 tonne de CO₂ par tonne de minerai de fer vendu, ce qui se compare avantageusement à la moyenne estimée de 1,34 tonne de CO₂ par tonne de minerai de fer vendu rapportée par les quatre plus grands producteurs de minerai de fer cotés en bourse, selon leurs divulgations les plus récentes.

Consommation d'énergie

Nous continuons également de suivre notre consommation d'énergie sur une base annuelle. Au cours de l'exercice 2025, nos activités ont consommé un total de 3 753 TJ (ou 3 753 000 GJ) d'énergie, ce qui représente une légère augmentation de 1,2 % par rapport à l'exercice précédent. De cette consommation totale, 55 % (2 066 TJ) provenaient de l'hydroélectricité renouvelable, tandis que les 45 % restants provenaient de la combustion de carburant. L'intensité de la consommation d'énergie (par tonne de concentré de fer produite) s'est établie à 271 MJ, en légère hausse par rapport à 262 MJ au cours de l'exercice 2024. La répartition de notre consommation d'énergie par type d'énergie consommée est détaillée dans le tableau ci-bas.

Consommation totale d'énergie (en TJ) :

	Exercice 2024	Exercice 2025
Diésel	1 515	1 546
Essence	64	83
Mazout léger	66	58
Hydroélectricité	2 063	2 066
Total	3 708	3 753

De plus, en janvier 2023, Champion a terminé une étude visant à évaluer les modifications nécessaires pour produire un matériel de bouletage de qualité réduction directe contenant jusqu'à 69 % de teneur en fer. Ce projet positionne l'entreprise pour collaborer avec des producteurs d'acier utilisant la filière FRD-FAE, qui fabriquent de l'acier avec une intensité carbone nettement inférieure à celle des méthodes traditionnelles au HF-CO. En janvier 2024, le conseil d'administration a approuvé l'investissement final pour ce projet, dont la mise en service est prévue d'ici décembre 2025.



Aperçu de notre consommation d'énergie et de nos émissions

	Exercice 2024	Exercice 2025
Consommation totale d'énergie (TJ)	3 708	3 753
Émissions totales de GES (t éq. CO ₂)	126 786	125 289
Énergie consommée par tonne de concentré de fer produite (MJ) ⁴⁸	262	271
Total d'émissions de GES par tonne de concentré de fer produite (kg éq. CO ₂) ⁴⁹	8,95	9,06
Émissions totales de GES par tonne de minerai et de roches stériles extraits et transportés (kg éq. CO ₂)	1,93	1,64
Production totale de concentré de minerai de fer (t)	14 162 400	13 834 200
Total de minerai extrait et transporté	40 874 100	39 884 000
Total de roches stériles extraites et transportées	24 955 000	36 637 700
Total de minerai et de roches stériles extraits et transportés	65 829 100	76 521 700

Champion surveille également une série d'autres indicateurs pertinents pour le climat, dont plus de détails se trouvent au début de cette section ainsi que dans les sections [Qualité de l'air](#), [Utilisation du territoire et biodiversité](#), et [Intendance de l'eau](#) de ce rapport⁵⁰.

Nos objectifs de réduction des émissions de GES reflètent actuellement les tendances historiques. Conformément aux recommandations de la GIFCC, Champion commencera à intégrer des indicateurs et objectifs prospectifs dans les prochains cycles de divulgation, à mesure que nous approfondirons notre compréhension des risques et opportunités liés au changement climatique.

Croissance et résilience

Pour le futur, nous demeurons engagés à évaluer et à divulguer les risques et les occasions liées aux changements climatiques, conformément à l'évolution des pratiques exemplaires et des exigences réglementaires. Nous reconnaissons la matérialité de cet enjeu et l'importance de fournir des divulgations exactes et transparentes à nos parties prenantes.

Champion prévoit d'élargir son analyse de scénarios liés aux risques et aux occasions associés aux changements climatiques en réalisant à court terme une évaluation des risques de transition. Nous nous engageons également à améliorer la qualité de nos divulgations à mesure que nos cadres de gouvernance, de stratégie et de gestion des risques continuent d'évoluer.

Nous mettrons également l'accent sur les meilleures façons de nous préparer à la phase de fermeture de nos activités, en reconnaissant qu'elle aura vraisemblablement lieu dans des conditions climatiques différentes. Nos efforts viseront à atténuer l'impact de ces nouvelles conditions climatiques sur notre planification de la fermeture.

Indicateurs de performance :

GRI 2-4, 3-3, 201-2, 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3 305-4, 305-5 (partiel), 14.1.1, 14.1.2, 14.1.4, 14.1.5, 14.1.6, 14.1.7, 14.1.8, 14.1.9 (partiel), 14.2.1, 14.2.2. SASB EM-MM-000.a, EM-MM-110a.1, EM-MM-110a.2, EM-MM-130a.1

48. Ce chiffre est calculé sur la base de la consommation totale d'énergie, incluant le diesel, le gaz, le mazout léger et l'énergie hydroélectrique. L'exercice 2024 a été initialement rapporté à 265, puis corrigé à 262.
49. Ce chiffre est calculé en fonction des émissions totales de GES, qui comprennent la portée 1 (transport des matériaux, combustion stationnaire et portable, et explosifs) ainsi que la portée 2 (énergie hydroélectrique).
50. Les données sur les terres revégétalisées, les eaux usées minières et tout événement de rejet dans ce rapport sont présentées en termes absolus.



Qualité de l'air

Les principales émissions atmosphériques dérivant de nos activités minières proviennent des particules en suspension, qui comprennent les particules de moins de 10 microns (MP10) et les fines particules de poussière de moins de 2,5 microns de diamètre (MP 2,5), issues notamment de la circulation des véhicules, du déchargement des matériaux, de l'entreposage des résidus miniers, du dynamitage et du concassage.

Nos émissions incluent également des gaz générés par la combustion de carburants provenant de sources mobiles ou fixes, y compris du monoxyde de carbone (CO), du dioxyde de soufre (SO₂) et des oxydes d'azote (NO_x), mais elles ne comprennent aucune substance appauvrissant la couche d'ozone ni de polluants atmosphériques dangereux (PAD).

Nous adoptons une approche de gestion préventive afin de réduire ou de maîtriser la production et l'émission de polluants atmosphériques, et nous surveillons régulièrement nos infrastructures et nos procédés.



51. La formule des flocons que nous utilisons est certifiée par le Ministère de l'Environnement du Québec, est considérée comme sécuritaire pour l'environnement et respecte la norme BNQ 2410-300.

Notre performance

Dans le cadre de nos exigences de conformité, nous mesurons et déclarons nos émissions atmosphériques. Au cours de la période de référence, nos émissions sont demeurées sous les seuils réglementaires. Nous demeurons également résolu à atténuer l'impact de nos émissions de poussière. Les efforts de revégétalisation, décrits plus en détail dans la section [Utilisation du territoire et biodiversité](#) du présent rapport, contribuent à limiter la formation de poussière. En 2023, nous avons mis à l'essai de nouvelles méthodes de suppression de la poussière, en utilisant une formule en flocons plutôt que le produit liquide employé auparavant, et les résultats obtenus à ce jour sont positifs⁵¹. Cette année, nous avons enregistré une hausse des concentrations de NO_x et de MP 2,5, principalement attribuable au plus grand volume de stérile déplacé par rapport aux années précédentes. Les concentrations de plomb et de mercure ont également augmenté. Ces émissions sont en grande partie liées à la composition géochimique des zones dans lesquelles nous avons opéré durant l'année.

Type d'émissions atmosphériques	2024	2025
Émissions d'oxyde d'azote (NO) par tonne de concentré de fer produite (kg)	0,016	0,020
Émissions de particules fines (MP 2,5) par tonne de concentré de fer produite (kg)	0,025	0,031

Fidèles à notre engagement de réduction de notre empreinte environnementale, nous poursuivrons nos programmes de revégétalisation et l'application de mesures de suppression de la poussière afin de réduire les émissions et favoriser une amélioration durable de la qualité de l'air.



Type d'émissions atmosphériques (en tonnes)	2024 ⁵²	2025
Monoxyde de carbone (CO)	422,7	423,8
Oxyde d'azote (NOx)	232,3	283,6
Dioxyde de soufre (SO2)	15,5	16,7
Plomb (Pb)	0,011	0,016
Mercure (Hg)	0,00021	0,00029
Composés organiques volatils	11,9	16,1
Particules ← 10 microns (MP10)	2 661,1	3 447,2
Particules ← 2,5 microns (MP 2,5)	356,0	446,4

Au cours de l'exercice, nous avons observé une augmentation globale des émissions atmosphériques, principalement attribuable aux émissions diffuses. Parmi les principaux facteurs contributifs figurent une érosion éolienne accrue à notre parc à résidus, où un plus grand volume de matériaux est désormais entreposé, une intensification des activités de dynamitage, une hausse des volumes de transport de minerai et de stérile, ainsi qu'un élargissement des activités de nivellement.

Indicateurs de performance :
GRI 3-3, 305-6, 305-7, 14.3.1, 14.3.2.
SASB EM-MM-120a.1

52. Les données de 2023 diffèrent de celles rapportées dans le Rapport de développement durable 2023. Ces écarts sont inférieurs à 2,2 %.

Utilisation du territoire et biodiversité

La stratégie de Champion en matière de biodiversité repose sur la compréhension et l'évaluation de nos dépendances et de nos impacts sur les systèmes naturels, ainsi que sur les espèces qui les habitent, tout en identifiant les risques et les occasions connexes. Cela inclut la reconnaissance de l'importance particulière que nos partenaires des Premières Nations et les communautés locales accordent aux ressources et services écosystémiques présents dans la région. Ces connaissances orientent nos actions stratégiques, qui visent en priorité à prévenir les impacts négatifs. Lorsque ceux-ci ne peuvent être évités, nous nous efforçons de les réduire autant que possible et mettons en œuvre des mesures d'atténuation par l'innovation technologique et des ajustements techniques ciblés. De plus, si des impacts négatifs persistent et que nos activités entraînent une perte de biodiversité, nous nous engageons à mettre en place des mesures de compensation équivalentes ou supérieures à la perte de biodiversité occasionnée.

Notre performance

Un portrait de la biodiversité dans la zone de la mine du Lac Bloom, réalisé en 2020, a révélé que la végétation représentait la plus grande part de la biodiversité locale, soit 45,9 % du nombre total d'espèces, suivie des invertébrés à 30,5 % et des oiseaux à 17,6 %. Le reste se répartit entre les mammifères (3,7 %), les poissons (1,5 %), l'herpétofaune (0,8 %) et une espèce de champignon. Aucun territoire désigné officiellement comme aire protégée ou zone de haute biodiversité ne se trouve sur ou à proximité de nos installations. Il est à noter qu'aucun des lacs situés autour de la mine, y compris le lac Mazaré dans lequel nous rejetons des eaux traitées, n'est reconnu comme aire protégée, que ce soit à l'échelle locale, provinciale, nationale ou internationale.

Dans le cadre de nos objectifs 2024 en matière de biodiversité, la mine du Lac Bloom a mis à jour son portrait de la biodiversité afin d'approfondir notre compréhension des enjeux clés dans la région. Quatre espèces présentant un statut particulier ont été mises en évidence : le caribou forestier, l'hirondelle de rivage, le saumon atlantique et certaines espèces de chauves-souris, notamment la petite chauve-souris brune et la chauve-souris rousse. L'impact principal de nos activités sur ces espèces est la perte d'habitat. Pour y remédier, nous accordons la priorité à la réduction de notre empreinte opérationnelle, à l'évitement du déboisement lorsque possible et à la restauration progressive des sites afin de rétablir les habitats le plus tôt possible.



Portrait de la biodiversité⁵² dans le secteur de la mine du Lac Bloom

Nombre de familles	235
Nombre d'espèces	1 037
Nombre d'espèces en péril	30

Au cours de l'année, le ministère des Pêches et des Océans (MPO) a approuvé les mesures de compensation suivantes :

Approbation de l'annexe 2 : Autorisation de huit projets de compensation visant à atténuer les impacts environnementaux de nos opérations.

Approbation de projets de restauration de l'habitat : Appui à deux projets de restauration qui permettront de réhabiliter directement environ 4,3 hectares d'habitat du poisson et d'améliorer 62,5 hectares supplémentaires d'habitat potentiel.

En août 2024, nous avons également obtenu une approbation supplémentaire du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) concernant les mesures de compensation liées à la perte de milieux aquatiques associée au projet d'agrandissement du parc à résidus. Cette approbation s'inscrit dans la continuité d'une approbation précédente du MELCCFP obtenue en juillet 2023 pour la compensation de la perte de milieux humides, laquelle comprend quatre projets clés, notamment :

La restauration de sablières situées dans les régions de Fermont, de Manicouagan et des Sept-Rivières.

L'aménagement des rives à l'exutoire du lac Perchard à Fermont.

La restauration de l'ancien site minier du lac Jeanine dans la MRC de Caniapiscau.

Démontrant notre engagement envers la biodiversité et l'intendance environnementale, nous avons complété avec succès, à l'automne 2024, la construction de deux digues au lac Bernier dans le cadre de notre quatrième projet de compensation approuvé. Ce projet permettra d'améliorer l'habitat du poisson du lac sur une superficie pouvant atteindre 22 hectares. La planification et l'ingénierie détaillée des autres projets se poursuivent, et nous fournirons des mises à jour annuelles sur leur avancement dans nos prochains rapports.

Projets de biodiversité

En 2021, nous avons lancé un programme d'amélioration de la biodiversité pour la rivière Moisie et son affluent, la rivière Nipissis, situées sur la Côte-Nord du Québec, en collaboration avec nos partenaires des Premières Nations. Cette initiative vise à soutenir la conservation de ces cours d'eau d'importance écologique et à favoriser l'augmentation de la population locale de saumons. En 2022, nous avons élaboré un protocole permettant d'évaluer l'accroissement des populations de saumons dans la rivière Moisie, et des travaux de terrain initiaux ont été menés afin de mettre en œuvre cette méthodologie.

Cependant, en raison des feux de forêt de juin 2023, les activités de terrain prévues cette année-là ont été reportées, puisque les conditions de la rivière ne permettaient pas d'assurer un environnement sécuritaire pour la poursuite des travaux sur l'étude de la population de saumons. Pour évaluer l'impact des feux de forêt sur l'écosystème de la rivière et sur notre étude, nous avons réalisé, en 2023, une évaluation d'impact exhaustive, dont le rapport final a été publié en 2024. Par conséquent, une réévaluation à la fois du protocole d'étude et des infrastructures existantes de la rivière s'avère nécessaire pour assurer la viabilité du projet. En réponse, la Société a réaffecté le budget du projet afin de soutenir l'évaluation requise et le développement d'activités supplémentaires, désormais prévues pour 2025. Cette approche adaptative témoigne de notre engagement envers la conservation de la biodiversité tout en veillant à ce que nos initiatives soient en phase avec l'évolution des conditions environnementales et les meilleures pratiques scientifiques.

52. Cela inclut la végétation, les invertébrés, les oiseaux, les mammifères, les herpétofaunes, les poissons et les champignons.



Dans le cadre de nos obligations réglementaires liées à l’agrandissement de nos installations de gestion des stériles, lequel nécessitera le déboisement de certaines zones forestières, nous avons mené une étude sur les habitats du pygargue à tête blanche et des chauves-souris. L’étude n’a révélé aucun nid de pygargue ni aucune colonie de mise bas de chauves-souris dans la zone visée. Des mesures d’atténuation seront néanmoins mises en œuvre si la présence de ces espèces venait à être constatée ultérieurement.

Conformément à notre engagement à réduire notre empreinte écologique et à protéger la végétation locale, nous déployons continuellement des efforts pour restaurer et revégétaliser les zones touchées par nos activités tout au long du cycle de vie minier. Au cours de la période de référence, nous avons revégétalisé 9,1 hectares, en mettant principalement l’accent sur l’entretien des zones déjà revégétalisées afin d’assurer la pérennité de nos efforts de restauration.

	2023	2024
Superficie revégétalisée	2	9
Superficie utilisée antérieurement et non restaurée	1 461	1 710
Superficie nouvellement utilisée	251	284
Superficie nouvellement restaurée	2	9
Superficie utilisée et non restaurée à la fin de l’année	1 710	1 985

Au cours de la prochaine année, nous prévoyons de mettre en œuvre un programme de gestion du caribou forestier sur le site de la mine du Lac Bloom. Nous comptons également élaborer un programme de gestion des espèces aviaires et de la petite faune afin de protéger celles ayant un statut particulier et susceptibles d’être présentes sur le site. Par ailleurs, nous poursuivrons l’optimisation de notre approche de gestion de la biodiversité en conformité avec le cadre de l’initiative Vers le développement minier durable. Plusieurs initiatives seront également lancées dans le cadre de nos plans de compensation, notamment l’aménagement de bandes riveraines à l’exutoire du lac Perchard, un essai de revégétalisation sur le site minier près du lac Jeanine, ainsi que l’avancement des travaux d’ingénierie détaillée pour divers projets de compensation.

Indicateurs de performance :
GRI 3-3, 101-2 (partiel) 304-1, 304-2, 304-3, 14.4.1, 14.4.3 (partiel).
SASB EM-MM-160a.1, EM-MM-160a.3.





ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Le présent rapport de développement durable (le « Rapport ») contient certains renseignements et énoncés qui peuvent constituer de « l'information prospective » au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables (collectivement désignés aux présentes par « énoncés prospectifs »). Les énoncés prospectifs ne constituent pas des faits historiques et sont généralement, mais pas toujours, identifiés par l'emploi de termes comme « prévoit », « planifie », « s'attend à », « est prévu », « budget », « prévu », « estime », « continue », « anticipe », « projette », « prédit », « a l'intention de », « vise », « cible » ou « croit », ou par des variantes ou des formulations négatives de ces termes, ou encore par l'emploi de termes comme « pourrait », « devrait », « peut », « pourra » ou « serait » en lien avec des actions, des événements ou des résultats susceptibles d'être entrepris, de se produire ou d'être atteints. Les énoncés prospectifs comportent des risques, des incertitudes et d'autres facteurs qui échappent à la capacité de prévision ou de contrôle de la Société.

DÉCLARATIONS PROSPECTIVES SPÉCIFIQUES

Toutes les déclarations contenues dans ce Rapport, à l'exception des déclarations de faits historiques, qui portent sur des objectifs, des cibles ou des événements, développements ou performances futurs que Champion s'attend à voir se réaliser, sont des énoncés prospectifs. Parmi ces énoncés prospectifs figurent notamment les attentes de la Haute direction concernant : les initiatives liées au développement durable, à l'intendance environnementale, aux aspects sociaux et à la gouvernance ainsi que l'engagement associé auprès des parties prenantes, les objectifs, les cibles et les attentes ; l'évolution des méthodes de production dans l'industrie de l'acier, la demande mondiale croissante anticipée pour des produits de minerai de fer de qualité supérieure FRD, le déficit de marché associé ainsi que les primes plus élevées, ainsi que la participation, la contribution et le positionnement de la Société à cet égard, incluant la recherche et développement liée et la transition de l'offre de produits de la Société (notamment la production de matériel de bouletage de qualité réduction directe de haute qualité) et les bénéfices attendus ; le projet de valorisation du concentré de minerai de fer du Lac Bloom vers une teneur plus élevée et la production commerciale d'un minerai de fer de qualité RDPB (le projet DRPB), incluant le calendrier prévu, les indicateurs de production, les paramètres techniques et les bénéfices ; l'étude du projet Kami, son objectif, incluant l'évaluation du potentiel de production d'un produit de qualité RD, le calendrier prévu, les indicateurs de production, les paramètres techniques, les études et programmes associés, les bénéfices attendus (notamment le potentiel de générer une croissance économique régionale et de contribuer à l'industrie de l'acier), ainsi que l'engagement auprès des parties prenantes et des instances gouvernementales ; la formation d'un partenariat avec Nippon Steel Corporation et Sojitz Corporation concernant le projet Kami et la réalisation de l'étude de faisabilité définitive pour ce projet, ainsi que son calendrier ; la stratégie et les initiatives de gestion des résidus miniers et des déchets de la Société, les programmes d'optimisation des opérations et les bénéfices associés ; les opportunités liées au Cluster II ; ainsi que la croissance et les opportunités générales de la Société.



DÉCLARATIONS PROSPECTIVES PRÉSUMÉES

Les déclarations relatives aux « ressources » ou aux « réserves » sont présumées être des énoncés prospectifs, car elles impliquent une évaluation implicite, basée sur certaines estimations et hypothèses, selon laquelle les ressources et réserves décrites existent en quantités prédites ou estimées et que les réserves peuvent être exploitées de manière rentable à l'avenir. Les ressources et réserves réelles peuvent être supérieures ou inférieures aux estimations. Voir également la section 25 – Facteurs de risque du rapport de gestion et analyse de la Société pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2025, intitulée « Incertitude des estimations des ressources minérales et des réserves minérales ».

RISQUES

Bien que Champion croie que les attentes exprimées ou implicites dans ces énoncés prospectifs reposent sur des hypothèses raisonnables, ces énoncés comportent des risques connus et inconnus, des incertitudes et d'autres facteurs, dont la plupart échappent au contrôle de la Société, qui pourraient faire en sorte que les résultats réels, la performance ou les réalisations de la Société diffèrent sensiblement de ceux exprimés ou sous-entendus par ces énoncés prospectifs. Parmi les facteurs susceptibles d'entraîner des écarts significatifs entre les résultats réels et ceux anticipés dans les énoncés prospectifs, on compte notamment, sans toutefois s'y limiter : les résultats des études de faisabilité ; les modifications des hypothèses utilisées pour préparer ces études ; les retards de projet ; le calendrier et l'incertitude liés au virage industriel vers les fours à arc électrique, affectant la demande pour des matières premières de haute qualité ; la disponibilité continue de capitaux et de financements ainsi que les conditions économiques, de marché et commerciales générales ; les incertitudes économiques, concurrentielles, politiques et sociales ; les prix futurs du minerai de fer ; les coûts futurs de transport ; les défaillances d'installations, d'équipements ou de procédés ; les retards dans l'obtention des approbations gouvernementales, des permis nécessaires ou dans l'achèvement des activités de développement ou de construction ; les événements géopolitiques ; ainsi que les effets des catastrophes et des crises sanitaires publiques sur l'économie mondiale, le marché du minerai de fer et les opérations de Champion ; de même que les facteurs abordés dans la section « Facteurs de risque » du rapport de gestion et analyse de la Société pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2025, disponible sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca, sur l'ASX à www.asx.com.au, et sur le site web de la Société à www.championiron.com.

Il ne peut y avoir aucune assurance que ces énoncés prospectifs se révèlent exacts, car les résultats réels et les événements futurs pourraient différer sensiblement de ceux anticipés dans ces énoncés. Par conséquent, les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance excessive aux énoncés prospectifs.

MISES À JOUR SUPPLÉMENTAIRES

Toutes les déclarations prospectives contenues dans ce Rapport sont faites à la date des présentes ou à toute autre date spécifiée dans les déclarations prospectives et reposent sur les opinions et estimations de la Haute direction de Champion ainsi que sur l'information disponible à cette date. Champion décline toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser l'une quelconque de ces déclarations prospectives, que ce soit en raison de nouvelles informations, d'événements futurs ou autres, sauf dans les cas prévus par la loi. Si la Société met à jour une ou plusieurs déclarations prospectives, aucune conclusion ne doit être tirée quant à une mise à jour future de celles-ci ou d'autres déclarations prospectives. Champion avertit que la liste précédente des risques et incertitudes n'est pas exhaustive. Les lecteurs doivent examiner attentivement les facteurs ci-dessus ainsi que les incertitudes qu'ils représentent et les risques qu'ils comportent.

ACIER VERT

L'acier vert désigne l'acier produit par des procédés qui réduisent ou éliminent considérablement les émissions de gaz à effet de serre (GES) comparativement à la production traditionnelle d'acier, qui repose typiquement sur des hauts fourneaux utilisant le charbon comme combustible et agent réducteur. En conséquence, l'industrie sidérurgique classe généralement l'acier vert selon deux approches : l'optimisation des procédés traditionnels, notamment par l'amélioration des chaînes d'approvisionnement utilisant des matériaux métalliques de qualité tels que le fer préréduit (FRD) et le fer briqueté à chaud (HBI), ainsi que l'utilisation de méthodes alternatives de production d'acier, dont le four à arc électrique (FAE), qui utilise des ferrailles recyclées ou du FRD afin de minimiser les émissions de GES, et qui pourrait potentiellement être adapté pour utiliser l'hydrogène comme principale source d'énergie.

CHAMPION IRON 

IRON