

---

Eldorado Gold

# Politique de diversité

Conseil d'administration et haute direction



# Notre cadre de développement durable

Dès les fondements mêmes de notre démarche, nous intégrerons le développement durable afin de respecter nos engagements : des activités sûres, inclusives et innovantes, des collectivités engagées et prospères, des produits fabriqués de manière responsable et des milieux naturels en santé.

## Notre définition de la diversité

La diversité peut revêtir des significations différentes selon la personne à qui on s'adresse. Voici ce qu'elle signifie pour nous chez Eldorado Gold :

<b>Diversité des identités</b>	Le sexe, la race, l'origine ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, la géographie, la religion, le handicap, l'âge et toute autre caractéristique démographique qui, combinés, définissent notre sentiment d'identité individuelle.
<b>Groupes désignés</b>	Les femmes, les populations autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les minorités visibles <sup>1</sup> , les personnes handicapées <sup>2</sup> , ainsi que les personnes LGBTQIA2S+ en ce qui concerne l'objectif de faire progresser la diversité des identités au sein de notre conseil d'administration et de notre haute direction (membres de la haute direction et vice-présidents).  1. Les personnes, autres que les Autochtones (au sens de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> ), qui ne sont pas de race blanche ou dont la peau n'est pas blanche. 2. Les personnes ayant une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage de longue durée ou récurrente et qui (i) considèrent qu'elles subissent des désavantages en matière d'emploi en raison de cette déficience, ou (ii) croient qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagés en matière d'emploi en raison de cette déficience.
<b>Diversité cognitive</b>	Notre bagage, nos compétences acquises, nos connaissances et nos expériences, ainsi que d'autres attributs qui influencent notre façon de penser, notre prise de décisions et notre rendement.

## Nos principes directeurs

Les décisions concernant le personnel, notamment qui embaucher ou promouvoir, ou avec quelles entités établir des partenariats, font partie des décisions commerciales les plus importantes que nous prenons. Ces décisions impliquent de trouver des personnes et des partenaires qui possèdent les compétences, les connaissances, les expériences et les autres attributs nécessaires pour effectuer le travail à venir. Dans le secteur minier, ces compétences sont souvent très spécialisées, et la diversité cognitive est donc essentielle à la réalisation de notre vision, à savoir de construire une entreprise durable et de haute qualité dans le secteur aurifère.

Nous croyons que les conseils d'administration et les équipes diversifiées et inclusifs sont une source d'avantages concurrentiels :

- La diversité du conseil d'administration et de la haute direction est essentielle pour donner le ton à une culture d'entreprise inclusive.
- Lorsque tous partagent un sentiment d'appartenance et d'inclusion, des opinions diverses se font entendre, ce qui améliore la résolution des problèmes, la détection des erreurs et la prise de décision.
- La diversité des membres de notre conseil d'administration et de notre haute direction fait partie intégrante de notre gestion efficace de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.



## Nos pratiques et procédures

Les décisions visant à accroître la diversité identitaire au sein de notre conseil d'administration et de notre haute direction sont prises dans l'intention de conserver un régime méritocratique. Puisque les préjugés inconscients peuvent avoir des effets négatifs sur les membres des groupes désignés dans le cadre du processus de sélection, nous nous efforçons d'atténuer les biais de la manière suivante :

<b>Cabinets de recrutement et de recherche d'employés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les recruteurs tiers ont reçu la consigne d'inclure au moins 50 % de candidats issus des groupes désignés.</li><li>Tous les prestataires de services tiers, y compris les recruteurs et les cabinets de recherche de candidatures doivent démontrer leur propre engagement envers la diversité et l'inclusion (voir la section « prestataires de services tiers », ci-dessous).</li></ul>
<b>Entretien et sélection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dans la mesure du possible, nous utilisons des techniques de recrutement à l'aveugle.</li><li>La liste restreinte des candidats à interviewer comprend un nombre représentatif de candidats qui représentent les membres des groupes désignés.</li><li>Les représentants internes qui reflètent les groupes désignés font partie de tout processus de sélection, d'entretien et de nomination.</li></ul>

De temps à autre, le conseil d'administration et la haute direction font appel à des prestataires de services tiers. Outre les cabinets de recrutement et de recherche de candidatures, il s'agit de cabinets d'avocats, de cabinets comptables, de sociétés de services financiers et d'autres sociétés de services-conseils.

<b>Prestataires de services tiers</b>	Lorsque nous renouvelons des services ou demandons des propositions de services, nous demandons aux cabinets de faire ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"><li>démontrer qu'ils ont une politique de diversité et une approche favorisant l'inclusion;</li><li>identifier le nombre de personnes au sein de leur conseil d'administration et de leur direction qui représentent les groupes désignés;</li><li>proposer une équipe de travail pour Eldorado qui contient un nombre représentatif de personnes issues des groupes désignés.</li></ul>
---------------------------------------	--



## Pourquoi fixer des cibles?

Nous pensons que les objectifs fixés au niveau du conseil d'administration et de la haute direction constituent une étape importante vers l'amélioration de la diversité des identités. Les décisions d'embauche et de promotion sont prises en fonction des besoins de l'entreprise, tout en s'efforçant de faire progresser la diversité conformément aux objectifs ambitieux suivants :

<b>Femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au moins 30 % de femmes au conseil d'administration</li><li>• Au moins 30 % de femmes à la haute direction</li></ul>
<b>Autres groupes désignés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au moins 10 % de plus des administrateurs de notre conseil d'administration représenteront un ou plusieurs groupes désignés (en plus des femmes)</li><li>• Au moins 10 % de plus de nos hauts dirigeants représenteront un ou plusieurs groupes désignés (en plus des femmes)</li></ul>

Ces objectifs ambitieux visent à favoriser une représentation d'au moins 40 % des groupes désignés au conseil d'administration et à la haute direction.

## Notre façon de mesurer, d'évaluer et de communiquer les progrès en matière de diversité

Dans le cadre du processus de renouvellement du conseil d'administration et de la planification de la succession des cadres supérieurs, notre conseil d'administration et nos cadres supérieurs comptent faire ce qui suit :

- sonder les membres du conseil d'administration et de la haute direction pour vérifier s'ils se reconnaissent dans un (ou plusieurs) groupe(s) désigné(s);
- analyser le nombre de personnes appartenant à des groupes désignés au sein du conseil d'administration et aux postes de direction;
- examiner les occasions d'accroître la diversité des groupes désignés au sein du conseil d'administration et de la haute direction, en accord avec la présente politique de diversité.

Dans notre circulaire de sollicitation de procurations, nous indiquons les progrès accomplis à l'égard des groupes désignés, y compris ce qui suit :

- le nombre et le pourcentage de membres issus de chaque groupe désigné qui siègent au conseil;
- le nombre et le pourcentage des membres de chaque groupe désigné qui sont membres de notre haute direction, y compris nos principales filiales;
- le progrès par rapport aux cibles ayant été fixées;
- la manière dont le conseil d'administration et la haute direction tiennent compte de la diversité dans l'identification, la mise en candidature et la sélection de candidats au conseil et à la haute direction, respectivement.

Approuvé le 7 décembre 2023

Nouveaux horizons

---



[eldoradogold.com](http://eldoradogold.com)