

Eldorado Gold

Çeşitlilik Politikası

Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim



Sürdürülebilirlik Çerçevemiz

Taahhütlerimizi yerine getirmek için sürdürülebilirliği temelden başlayarak ele alacağız: güvenli, kapsayıcı ve yenilikçi operasyonlar, katılımcı ve refah içinde toplumlar, sorumluluk bilinciyle üretilmiş ürünler ve sağlıklı doğal çevreler.

Çeşitliliği Nasıl Tanımlıyoruz

“Çeşitlilik” farklı insanlar için farklı anlamlar taşıyabilir. Eldorado Gold olarak bizim için anlamı şu şekildedir:

Kimlik çeşitliliği	Cinsiyet, ırk, etnik köken, dil, cinsel yönelim, coğrafya, din, engellilik durumu, yaş ve bireysel kimlik algımızı tanımlayan diğer tüm demografik özellikler.
Belirlenmiş Gruplar	Kadınlar, Yerli halklar (First Nations (Kanada Yerlileri), Inuitler ve Métisler), görünür azınlıklar ¹ , engelli bireyler ² ve LGBTQIA2S+ topluluğu, Yönetim Kurulunda ve Üst Yönetimde (yöneticiler ve başkan yardımcıları) kimlik çeşitliliğini artırmayı amaçlar. 1. Yerli halklar dışında kalan (İstihdam Eşitliği Yasasında tanımlandığı gibi), ırk olarak Kafkas olmayan veya renk olarak beyaz olmayan kişiler. 2. Uzun süreli veya tekrarlayan fiziksel, zihinsel, duysal, psikiyatrik veya öğrenme bozukluğu olan ve (i) bu nedenle istihdamda dezavantajlı olduklarını düşünen ya da (ii) potansiyel bir işverenin kendilerini bu nedenlerle dezavantajlı göreceğini düşünen kişiler.
Bilişsel çeşitlilik	Geçmişimiz, edindiğimiz beceriler, bilgi ve deneyimler ile düşünme, karar verme ve performansımızı etkileyen diğer nitelikler.

Rehber İlkelerimiz

İnsanlarla ilgili kararlar (kimi işe alacağımız veya terfi ettireceğimiz ya da hangi kuruluşlarla ortaklık kuracağımız) verdiğimiz en kritik iş kararları arasındadır. Bu kararlar, gelecekteki işler için gerekli becerilere, bilgiye, deneyime ve diğer niteliklere sahip insanları ve iş ortaklarını bulmayı içerir. Madencilikte, bu beceriler genellikle uzmanlığa yöneliktir ve bu nedenle bilişsel çeşitlilik, altın sektöründe sürdürülebilir ve yüksek kaliteli bir iş inşa etme vizyonumuzu gerçekleştirmek için hayati öneme sahiptir.

Çeşitliliğin benimsendiği ve kapsayıcı olan yönetim kurulları ve ekiplerin rekabet avantajı sağladığına inanıyoruz:

- Çeşitliliğin benimsendiği bir Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim ekibi, kapsayıcı bir şirket kültürü oluşturmak için kritik öneme sahiptir.
- Tüm bireyler aidiyet ve kapsayıcılık duygusu hissettiğinde, farklı sesler duyulur ve bu da sorun çözme, hata tespiti ve karar alma süreçlerini geliştirir.
- Yönetim Kurulumuz ve Üst Yönetim ekibi üyeleri arasındaki çeşitlilik, şirketimizin tüm paydaşlar yararına etkili yönetiminde ayrılmaz bir rol oynar.



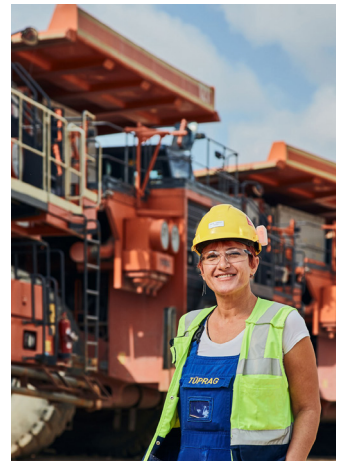
Uygulamalarımız ve Prosedürlerimiz

Yönetim Kurulumuzda ve Üst Yönetimimizde kimlik çeşitliliği temsiliyetini artırmaya yönelik kararlar, liyakat esasını koruma niyetiyle alınır. Bilinçsiz önyargıların, Belirlenmiş Grupların seçim sürecinde olumsuz etkilenmesine yol açabileceğini bildiğimiz için şu yollarla önyargıyı azaltmaya çalışıyoruz:

İşe Alım ve İş Arama Firmaları	• Üçüncü taraf işe alım firmaları, adayların en az %50'sinin Belirlenmiş Gruplardan oluşmasını sağlamalıdır. • Tüm üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar (işe alım ve iş arama firmaları dahil), kendi çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerini göstermelidir (aşağıda üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar bölümüne bakınız).
Mülakat ve Seçim	• Mümkün olduğunda kör işe alım tekniklerini uygularız. • Mülakat yapılacak kişilerin kısa listesi, Belirlenmiş Gruplara dahil kişileri temsil eden adayların dengeli bir sayısını içerir. • Seçim, mülakat ve aday gösterme süreçlerine Belirlenmiş Grupları yansıtan şirket içi temsilciler görevlendirilir.

Bazı zamanlarda Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim ekibi üçüncü taraf hizmet sağlayıcılardan yararlanır. İşe alım ve iş arama firmalarına ek olarak bu hizmet sağlayıcılar hukuk firmalarını, muhasebe firmalarını, finans hizmetleri firmalarını ve diğer danışmanlık hizmeti firmalarını içerir.

Üçüncü Taraf Hizmet Sağlayıcılar	Hizmet alımlarını yenilerken veya hizmetler için teklif isterken firmalardan şunları yapmalarını isteriz: • Çeşitlilik politikalarını ve kapsayıcılık yaklaşımlarını göstermeleri. • Yönetim Kurullarında ve Üst Yönetimlerinde Belirlenmiş Gruplara dahil kişi sayısını belirtmeleri. • Eldorado hesabı için Belirlenmiş Gruplara dahil kişilerin dengeli bir şekilde dahil edildiği bir çalışma ekibi sunmaları.
---	---



Hedefler Neden Önemlidir?

Yönetim Kurullarının ve Üst Yönetimlerin, kimlik çeşitliliğini güçlendirmede önemli bir adım olduğuna inanırız. İşe alım ve terfi kararları iş ihtiyaçlarıyla orantılı olarak alınırken, çeşitliliği aşağıdaki hedeflerle uyumlu bir şekilde güçlendirmek için çalışılır:

Kadınlar	• Yönetim Kurulumuzda minimum %30 kadın üye. • Üst Yönetim ekibimizde minimum %30 kadın üye.
Diğer Belirlenmiş Gruplar	• Yönetim Kurulumuzdaki üyelerin en az %10'unun daha bir veya daha fazla Belirlenmiş Grubu (kadınlar dışında) temsil etmesi. • Üst Yönetim ekibimizin en az %10'unun daha bir veya daha fazla Belirlenmiş Grubu (kadınlar dışında) temsil etmesi.

Bu hedeflerin amacı, Yönetim Kurulumuzda ve Üst Yönetim ekibimizde Belirlenmiş Grupların en az %40 oranında temsil edilmesini sağlamaktır.

Çeşitlilikteki İlerlemeyi Nasıl Ölçüyor, Değerlendiriyor ve Açıklıyoruz

Yönetim Kurulu yenileme sürecimizin ve Üst Yönetim haleflik planlamamızın bir parçası olarak Yönetim Kurulumuz ve Üst Yönetimimiz şunları yapar:

- Bir (veya daha fazla) Belirlenmiş Gruba dahil olan üyeleri tespit etmek için Yönetim Kurulunda ve Üst Yönetim ekibinde araştırma yapmak.
- Yönetim Kurulunda ve Üst Yönetimde Belirlenmiş Gruplara dahil kişilerin sayısını tespit etmek.
- Bu Çeşitlilik Politikasına uygun olarak Yönetim Kurulunda ve Üst Yönetimde Belirlenmiş Gruplara dahil kişilerin çeşitliliğini artırma fırsatlarını dikkate almak.

Genel Kurul çağrımızda Belirlenmiş Gruplar hakkında aşağıdaki açıklamaları yaparız:

- Her bir Belirlenmiş Gruba dahil kişilerin Yönetim Kurulundaki mevcut sayısı ve oranı (yüzde olarak).
- Her bir Belirlenmiş Gruba dahil kişilerin, başlıca iştiraklerimiz de dahil olmak üzere Üst Yönetim ekiplerindeki mevcut sayısı ve oranı (yüzde olarak).
- Belirlenen hedeflere göre gerçekleştirilen ilerleme.
- Yönetim Kurulunun ve Üst Yönetimin Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim pozisyonları için adayları belirlemede ve seçmede çeşitliliği nasıl dikkate aldıkları.

Onay Tarihi: 7 Aralık 2023

Breaking new ground.



eldoradogold.com